

Johnson&Johnson

Üzleti magatartási kódex

Éljen a Hitvallásunk szerint, és ismerje meg a Kódexünket

Hitvallásunk

Hitünk szerint elsődleges felelősséggel tartozunk a betegek, az orvosok és az ápolók, az anyák és az apák, továbbá mindazok felé, akik termékeinket használják, szolgáltatásainkat igénybe veszik. Hogy igényeiknek megfeleljünk, minden amit teszünk, kiváló minőségű kell legyen. Folyamatosan törekednünk kell arra, hogy értéket teremtsünk, csökkentsük költségeinket és árainkat észszerű színvonalon tartsuk. A vevők rendeléseit azonnal és pontosan kell teljesíteni. Üzleti partnereinknek lehetőséget kell biztosítani, hogy tisztességes haszonra tehessenek szert.

Felelősek vagyunk a dolgozóinkért, akik világszerte velünk dolgoznak. Olyan befogadó munkakörnyezetet kell biztosítanunk, ahol minden egyes személyt önálló egyénnek kell tekinteni. Tiszteletben kell tartanunk sokszínűségüket és emberi méltóságukat, valamint el kell ismernünk érdemeiket. Dolgozóinknak munkájukkal kapcsolatban a biztonság érzését kell nyújtaniuk, valamint annak lehetőségét, hogy megvalósítsák önmagukat és elérjék céljaikat. Tisztességes és megfelelő jövedelmet kell biztosítanunk tiszta, rendezett és biztonságos munkakörülmények között. Támogatnunk kell munkavállalóink egészségét és jólétét, valamint segítenünk kell őket családi és egyéb személyes, privát felelősségeik teljesítésében. Biztosítani kell, hogy a vállalat dolgozói javaslataikat, panaszait mindig elmondhassák. Egyenlő esélyeket kell adnunk az alkalmazásra, a továbbfejlődésre és a szakmai fejlődésre mindenkinek, aki képes erre. Rátermetett vezetőket kell biztosítanunk, valamint a vezetők minden lépése igazságos és etikus kell legyen.

Felelősséggel tartozunk azért a közösségért, amelyben élünk és dolgozunk, továbbá a világ közösségéért. Több helyen kell jobb hozzáférréssel és ellátással támogatnunk az embereket világszerte, hogy egészségesebbé válhassanak. Jó állampolgárnak kell lennünk — támogatnunk kell a jó célokat, az egészségügyet, az oktatást, valamint tisztességes részt kell vállalnunk az adófizetésből. Övnünk kell azt a vagyont, amelyet kiváltságosként használhatunk, védeni a környezetet és a természeti erőforrásokat.

Végül felelősséggel tartozunk a részvényeseinknek. Az üzlet megalapozott hasznót kell hogy eredményezzen. Új ötletekkel kell kísérleteznünk. Állandó kutatást kell folytatnunk, meg kell újulnunk, be kell ruháznunk a jövőbe. A hibákért azonban meg kell fizetnünk. Új gépeket, berendezéseket kell vásárolnunk, új erőforrásokat biztosítanunk és új termékeket bevezetnünk. Tartalékot kell képeznünk az ínségesebb időkre. Ha ezen elvek alapján működünk, részvényeseinknek mindig észszerű hozamot biztosítunk.

Johnson&Johnson

A magatartásunk, a Hitvallásunk, a jövőnk



Joaquin Duato levele

Az egészségügy drámai ütemben változik. A tudományon és technológiákon alapuló egészségügy többet fog fejlődni ebben az évtizedben, mint az elmúlt évszázadban. Ez a sebesség lehetőséget biztosít a Johnson & Johnson számára – és egyben felelősséget is ró rá azzal kapcsolatban, hogy ezeket a változásokat etikusan és megfelelő módon kezelje.

Vezető globális vállalatként lépést tartunk a technológiai fejlődéssel, és eközben arról is gondoskodunk, hogy a munkaerőnk és a nevünkben üzleti tevékenységet végző személyek és cégek képesek legyenek meghozni a megfelelő döntéseket és megtenni a helyes lépéseket. Üzleti magatartási kódexünk biztosítja a szabályzataink, az eljárásaink és az irányelveink alapját azáltal, hogy a legmagasabb standardokat állítja elé és az üzleti gyakorlataink elé. A Kódex ezenkívül az emberekkel való méltányos bánásmóddal, az egészséges munkahelyi környezet biztosításával és a tisztességes működéssel kapcsolatos felelősségünkre is kitér.

Mindez pedig a Hitvallásunkon alapul, amelynek értékei már több mint 80 éve inspirálják nap mint nap a munkavállalóinkat arra, hogy az ügyfeleink igényeit és jóllétét mindennél előbbre valónak tartsák.

A Hitvallásunk és az Üzleti magatartási kódexünk egyaránt fontos szerepet játszik abban, hogy a Johnson & Johnson teljesíteni tudja az emberiség egészségügyi állapotának javítására vonatkozó küldetését.

Büszke vagyok rá, hogy olyan globális vállalat vezetője lehetek, amely arra törekszik, hogy példát mutasson az etikus vállalkozásoknak. Folyamatos sikerünkhöz minden munkatársunk hozzájárul az egész világon, minden szinten és minden olyan piacon, ahol jelen vagyunk, azzal, hogy a legjobb szolgáltatást nyújtják az ügyfeleink közé tartozó betegeknek. Ezért minden munkavállaló felelős azért, hogy elolvassa, tudomásul vegye és betartsa az Üzleti magatartási kódexünk rendelkezéseit.

A Johnson & Johnson ezzel az etikus és a szabályoknak megfelelő vezetőségi magatartás iránti megingathatatlan elkötelezettségével tartósan át fogja alakítani az egészségügy jövőjét a betegek és a partnerei számára.

Joaquin

Joaquin Duato

a bizottság elnöke és vezérigazgató

Tartalomjegyzék

Bevezetés

Bevezetés

Mi a Johnson & Johnson Üzleti magatartási kódexe?

A Hitvallásunkban kinyilvánított értékek és alapelvek irányítúként szolgálnak számunkra; a Johnson & Johnson Üzleti magatartási kódexe („Kódex”) pedig a térkép, amely segít nekünk megfelelni ezeknek az értékeknek.

A Kódex megfogalmazza az üzleti magatartás alapvető követelményeit, és egyben a vállalati szabályzataink, eljárásaink és irányelveink alapjául is szolgál, amelyek mind további útmutatást nyújtanak az elvárt helyes viselkedéshez.

Miért van szükségünk Kódexre, és miért kell betartanunk az előírásait?

Ahhoz, hogy a hírnevünket megőrizve olyan vállalként működhessünk, amely azoknak az igényeit helyezi az első helyre, akiket világszerte szolgál, mindegyikünknek meg kell ismernie, meg kell értenie és be kell tartania a Kódex rendelkezéseit.

A Kódex előírásainak betartásával olyan nyitott és őszinte környezetet teremthetünk, amelyben jogszerűen és tisztességesen végezhetjük a lehető legjobb munkát. Ezenkívül arra is büszkék lehetünk, ahogyan megbirkózunk a kihívásokkal, és sikereket érünk el.

Valahányszor tudomást szerzünk a Kódex, egy vállalati szabályzat vagy egy jogszabály megszegéséről, fellépünk a probléma kezelése és jövőbeli előfordulásának megelőzése érdekében. A körülményektől függően a korrekciós és megelőző intézkedések közé tartozhatnak a képzések, a tanácsadás, a hatékonyabb szabályozások és a fegyelmi intézkedések, mely utóbbi akár a munkaviszony megszüntetését is maga után vonhatja.

Mindenki köteles felszólalni, ha olyan helyzetbe kerül, illetve olyan helyzetről szerez tudomást, amelyről azt feltételezi, hogy sérti vagy sértheti a Kódexet, egy vállalati szabályzatot vagy a jogszabályokat.

Az [eszkálációs eljárásunk](#) előírásai szerint az alkalmazottaknak a szabályzataink vagy a jogszabályok potenciálisan súlyos megsértése, illetve más aggályok esetén közvetlenül a Johnson & Johnson auditálási főigazgatójához kell fordulniuk, szóban vagy írásban (például e-mailben, a chiefauditexecutive@its.jnj.com címen).

Kinek kell betartania a Kódex előírásait?

A Johnson & Johnson vállalatcsalád minden dolgozójának kötelessége megérteni és betartani az Üzleti magatartási kódexünket, a vállalati szabályzatokat és a tevékenységeinket szabályozó törvényeket. A Kódex a Hitvallásunkkal és más vállalati szabályzatokkal együtt segít nekünk jó döntéseket hozni és helyes lépéseket tenni, függetlenül attól, hogy hol dolgozunk, és milyen típusú munkát végzünk.

Hiszünk benne, hogy minden munkavállalónk vezető, a munkahelyi felelősségeitől, a beosztásától és a munkakörétől függetlenül. A Kódexünk követésével példaképekké válhatunk egymás, az üzleti partnereink, az ügyfeleink és mindenki más előtt, aki nap mint nap követi a tevékenységeinket.

Az emberekkel foglalkozó vezetők azért is felelősek, hogy minden szempontból példamutatók legyenek, és segítsenek a munkavállalóknak a Kódex áttekintésében, értelmezésében és alkalmazásában.

A nevünkben üzleti tevékenységet folytató személyeknek és vállalatoknak is be kell tartaniuk az Üzleti magatartási kódexünket, a többi, rájuk vonatkozó vállalati szabályzat mellett. A jelen Kódex vonatkozó előírásait a Johnson & Johnson vállalatcsalád nevében üzleti tevékenységet folytató külső beszállítókkal, gyártókkal, alvállalkozókkal, kereskedőkkel és forgalmazókkal kötött szerződésekbe is bele kell foglalni.

Hogyan lehet meghozni a helyes döntést?

Amikor nehéz döntést kell hoznia az üzleti magatartással kapcsolatban, tegye fel magának a következő kérdéseket:



Sérti a magatartás a Johnson & Johnson Üzleti magatartási kódexét, a vállalati szabályzatot vagy a jogszabályokat?



Ütközik a magatartás a Hitvallásunkban megfogalmazott kötelezettségeinkkel?



Etikátlannak tűnik majd a magatartás a vállalaton kívüli érdekelt felek szemében?



Árthat a magatartás a saját hírnevemnek vagy a Johnson & Johnson hírnevének?

Ha bármelyikre „IGEN” a válasz, lépjen a következő oldalra, ahol tanácsot és iránymutatást kérhet.

Hol kaphatok tanácsot és iránymutatást a Kódexszel kapcsolatban?

Különféle folyamatokat, útmutatásokat és eljárásokat biztosítunk, amelyek segítenek a jelen Kódex, a vállalati szabályzatok és a jogszabályok betartásában.

Igénybe veheti a Johnson & Johnson vállalatán belül globálisan rendelkezésre álló széles körű képességeket, erőforrásokat és szakértelmet, például az alábbiakat:

- ➔ **A szervezete vezetői és felső vezetése** válaszolni tudnak a kérdéseire, és általában jól ismerik azokat a vállalati irányelveket, amelyek a szervezetében folyó üzleti tevékenységeket szabályozzák.
- ➔ **Az emberi erőforrásokért/globális szolgáltatásokért felelős részleg** el tudja magyarázni a foglalkoztatáspolitikával, a javadalmazással és a munkahelyi problémákkal kapcsolatos ismereteket, és választ tud adni az ezekkel kapcsolatos kérdésekre.
- ➔ **A globális jogi szervezet** segíteni tud a jelen Kódex elmagyarázásában és értelmezésében, és útmutatást tud nyújtani azzal kapcsolatban, hogyan lehet a jogszabályoknak megfelelően üzleti tevékenységet folytatni a Johnson & Johnson nevében.
- ➔ **Az adatvédelemmel foglalkozó részleg** tájékoztatást és tanácsot tud adni az érdekeltjeink személyes információinak védelmével kapcsolatban.
- ➔ **Az egészségügyi megfelelőségért felelős részleg** tanácsot és útmutatást tud nyújtani az egészségügyi szakértőkkel, egészségügyi entitásokkal, köztisztviselőkkel, közbeszerzési entitásokkal és külső közvetítőkkel való interakcióinkkal kapcsolatban.

- ➔ **A minőségért és megfelelőségért/egészségvédelemért/környezetvédelemért és biztonságért felelős részleg** a termékeink és az ellátásilánc-folyamataink minőségével, biztonságosságával, hatékonyságával és szabályszerűségével kapcsolatban tud felvilágosítást adni, és az ezekkel összefüggő kérdésekre tud választ adni, a környezetvédelmi, egészségügyi és biztonsági kérdéseket is beleértve.
- ➔ **A globális biztonságért/információbiztonságért és kockázatkezelésért felelős részleg** világszerte gondoskodik a Johnson & Johnson vállalatcsalád alkalmazottjainak, eszközeinek, számítógépes rendszereinek és nyilvántartásainak védelméről. Ha közvetlen veszélyt vagy fenyegetést tapasztal a munkahelyén, lépjen kapcsolatba a helyi biztonsági részleggel.
- ➔ **A Hitvallásunk sértetlenségét védő vonal** (ourcredointegrityline.com) a hét minden napján, a nap 24 órájában rendelkezésre áll. A vonal független, biztonságos és bizalmas jellegű. Olyan csatornát biztosít, amelyen keresztül bárki (ideértve a munkavállalókat, az üzleti partnereket, az ügyfeleket, a fogyasztókat és másokat is) bejelentheti az Üzleti magatartási kódex rendelkezéseinek, a Vállalat egyéb szabályzatainak, illetve a vállalati tevékenységünk helyszínéül szolgáló országokban érvényes jogszabályoknak és rendelkezéseknek a megsértését.
- ➔ **A Johnson & Johnson eskalációs eljárásának** előírásai szerint az alkalmazottaknak a szabályzataink vagy a jogszabályok potenciálisan súlyos megsértése, illetve más aggályok esetén közvetlenül a Johnson & Johnson auditálási főigazgatójához kell fordulniuk, szóban vagy írásban (például e-mailben, a chiefauditexecutive@its.jnj.com címen).



Minden munkavállaló felelőssége

A Hitvallásunkban megfogalmazott kötelezettségeink teljesítése, valamint a vállalati kultúránk és a jó hírnevünk megőrzése és javítása nagymértékben függ attól, hogy a munkavállalóink betartják-e a Kódexben rögzített rendelkezéseket. Ha úgy véli, hogy megsértették a Kódex előírásait, vagy úgy gondolja, hogy egy adott tevékenység vagy viselkedés az előírások megszegéséhez vezethet, köteles erről beszámolni.

Felszólalás – Helyesen teszi, ha kérdéseket vet fel, és beszámol az aggályairól, hiszen ezzel a Vállalatunknak is segít a helytelen magatartások megszüntetésében vagy megelőzésében.

Akár névtelenül, akár a nevét vállalva tesz bejelentést, adjon meg minél több információt, hogy alaposan és azonnal kivizsgálhassuk a problémát. A kivizsgálás során köteles együttműködni.

A vállalatunk nem tolerál semmilyen retorziót azokkal szemben, akik aggályukat fejezik ki a jelen Kódex betartása kapcsán, vagy közreműködnek egy vizsgálatban.

Nem alkalmazunk retorziót.

Az ilyen esetben retorziót alkalmazó munkavállalókkal szemben fegyelmi intézkedést indítunk, amely akár a munkaviszony megszüntetéséhez is vezethet.

Minden vezető felelőssége

Ha Ön emberekkel foglalkozó vezető, különösen fontos, hogy példát mutasson, és a Kódexünk szerint járjon el. A megfelelő hangnemmel és magatartással a vezetők minden munkavállalót arra ösztönözhetnek, hogy betartsa az előírásainkat.

Íme néhány fontos útmutatás, amelyet érdemes követnie:

- ➔ Viselkedjen példaképként: tanúsítson etikus magatartást a feladatai ellátása során.
- ➔ Üzleti ügyekben objektív szempontok alapján hozza meg a döntéseit.
- ➔ Legalább évente egyszer tekintse át a Kódexet a munkavállalóival.
- ➔ Segítsen a munkavállalóknak a Kódex és a vállalati szabályzatok értelmezésében, és irányítsa őket azokhoz a forrásokhoz, amelyekkel a Kódexet a mindennapjaik részévé tehetik.
- ➔ Gondoskodjon arról, hogy a munkavállalók megfelelő képzésben részesüljenek, és megismerjék azokat a vonatkozó jogszabályokat, előírásokat és vállalati szabályzatokat, amelyek a Vállalat nevében végzett üzleti tevékenységeiket szabályozzák.
- ➔ Olyan munkakörnyezetet alakítson ki, amely ösztönzi és lehetővé teszi az etikus magatartást, és ahol a munkavállalók a retorziótól való félelem nélkül szólalhatnak fel.
- ➔ Vegye komolyan a munkavállalóktól a Kódexünk megsértésével kapcsolatban érkező összes jelzést, és döntse el, hogy szükség van-e a probléma eskalálására. Ha igen, vagy ha bizonytalan ezzel kapcsolatban, amint lehetséges, eskalálja a problémát.
- ➔ Valahányszor megsértik a Kódexet, tegyen korrekciós vagy megelőző lépéseket.
- ➔ A vizsgálatok során minden esetben biztosítson teljes támogatást.

Kérjen útmutatást,
ha bizonytalan,
vagy ha úgy érzi,
javára válna más
szempontokat is
figyelembe vennie.



Hogyan végezzük az üzleti tevékenységünket?

„Hitünk szerint elsődleges felelősséggel tartozunk a betegek, az orvosok és az ápolók, az anyák és az apák, továbbá mindazok felé, akik termékeinket használják, szolgáltatásainkat igénybe veszik.“

Hogyan végezzük az üzleti tevékenységünket?

Minden munkavállaló kötelessége

Minden egyes munkavállaló köteles ismerni és betartani azokat a jogszabályokat és előírásokat, valamint vállalati szabályzatokat és eljárásokat, amelyek az általa végzett üzleti tevékenységekre vonatkoznak.

Gyógyszerészeti és orvostudományi technológiák és szolgáltatások fejlesztése, jóváhagyása, gyártása és értékesítése

Hitvallásunk szerint minden tekintetben kiváló minőséget kell nyújtanunk a betegek, az orvosok, az ápolók, az anyák, az apák és más, a termékeinket és szolgáltatásainkat használó személyek igényeinek kiszolgálása során. Ez a kötelezettségvállalásunk minden olyan tevékenységünkre kiterjed, amellyel a termékeinket és a szolgáltatásainkat eljuttatjuk azokhoz, akik használják őket.

Arra törekszünk, hogy minden üzleti tevékenységünk során a legszigorúbb szabványoknak megfelelően és a lehető legtisztességesebb módon járjunk el. Ennek érdekében:

- ➔ megfelelünk a termékeinkre és folyamatainkra vonatkozó jogszabályoknak, szabványoknak és előírásoknak (például a minőségi előírásoknak és szabványoknak);
- ➔ etikai, tudományos és klinikai szabványokat alkalmazunk, a globális kutatási-fejlesztési tevékenységünk során pedig világszerte betartjuk az összes jogszabályt és előírást;
- ➔ gondoskodunk a klinikai vizsgálatokban részt vevő betegek és önkéntesek biztonságáról, titokban tartjuk a kilétüket, és betartunk minden adatvédelmi jogszabályt;
- ➔ betartjuk a termékeink forgalmazási engedélyének megszerzésére, valamint a hatóságokkal és más köztisztviselőkkel folytatott interakciókra vonatkozó jogszabályokat és előírásokat;
- ➔ betartjuk az iparágunkra vonatkozó gyártási, csomagolási, forgalmazási és exportálási jogszabályokat és előírásokat, továbbá azoknak az országoknak a jogszabályait és előírásait is, ahol üzleti tevékenységet folytatunk;
- ➔ lépést tartunk a munkavállalóink folyton változó környezetével, útmutatást nyújtva számukra a Hitvallásunkban megfogalmazott értékek támogatásához;
- ➔ betartjuk a termékeink reklámozására, forgalmazására és értékesítésére vonatkozó összes jogszabályt és előírást, és gondoskodunk arról, hogy az állításaink megfeleljenek a valóságnak, ne legyenek félrevezetők, és összhangban legyenek a termékeink hatósági engedélyével;
- ➔ megfelelünk a termékek minőségére és biztonságosságára vonatkozó összes jogszabálynak, következetesen és proaktív módon felügyeljük termékeink biztonságosságát, minőségét és teljesítményét, továbbá teljesítjük a nemkívánatos események és termékminőségi panaszok bejelentésére vonatkozó követelményeket.

Minden munkavállalónak jeleznie kell, ha úgy véli, hogy a vállalatunk nem tart be valamilyen jogszabályt vagy előírást.



Hogyan válaszoljak?

K: Egy versenytárs értékesítési igazgatója azzal fordult hozzám, hogy a hasonló termékeink árazásáról szeretne beszélni velem.

V: Soha ne bocsátkozzon beszélgetésbe a versenytársakkal a termékeink árával vagy más védett információkkal kapcsolatban. Ha telefonhívást kap egy versenytárstól, vagy egy ismeretlen személy keresi fel azzal, hogy árképzésről szeretne beszélni Önnel, adja világosan a tudtára, hogy a termékeink áráról versenytársakkal nem beszélgethet. Udvariasan vessen véget a beszélgetésnek, és jelentse az esetet a globális jogi szervezetnek.





Mit kell tennem?

- K: Egy sebésztől arról értesültem, hogy a termékeinket értékesítő egyik forgalmazó meghívta hétvégére golfozni egy üdülőhelyre. A sebész azt kérdezi, hogy helyénvaló-e a meghívás, hiszen a forgalmazónk kezdeményezte, és nem a Johnson & Johnson.
- V: A forgalmazók, az értékesítési ügynökök és más, a Vállalat nevében eljáró harmadik felek nem bocsátkozhatnak olyan tevékenységekbe, amelyek tiltottak lennének, ha közvetlenül a Johnson & Johnson vállalatcsalád egyik munkavállalója végezné őket. Azonnal értesítse a vezetőjét, a globális jogi szervezetet, illetve az egészségügyi megfelelőségi részleget arról, amit a forgalmazó magatartásáról megtudott.

Korrupció- és vesztegetésellenes jogszabályok

A Johnson & Johnson a világ számos országában érvényben lévő korrupció- és vesztegetésellenes jogszabályokkal összhangban határozottan fellép a korrupció és a vesztegetés ellen. Ugyanezt várjuk el az üzleti partnereinktől is. Szigorúan tiltjuk a vesztegetést, a csalárd magatartást, valamint a kenőpénz, a jogellenes kifizetések és más olyan, értékkel bíró tárgyak felkínálását, amelyek helytelen módon befolyásolhatnának egy köztisztviselőt, egészségügyi szakembert vagy ügyfelet, illetve tisztességtelen előnyt biztosítana számunkra.

Rendkívül sokféle tudományos, oktatási, értékesítési, promóciós és piackutatási megállapodást kötünk jogi, illetve természetes személyekkel, úgy a közszférában, mint a magánszférában, az egészségügyi szakembereket is ideértve. Állami törvényhozókkal, civil szervezetekkel és ellenőrző hatóságokkal is kapcsolatban állunk. Kötelességünk betartani a vesztegetést és korrupciót tiltó helyi és nemzetközi jogszabályokat és etikai normákat, valamint elkerülni az egészségügyi szakemberek szakmai döntésére, illetve a termékeinket és szolgáltatásainkat igénybe vevő jogi személyek vásárlási döntésére gyakorolt tisztességtelen befolyást. A harmadik felek részére teljesített szolgáltatásokat azok reális piaci értékén kell ellentételezni, és a termékek és szolgáltatások igénybevételéhez jogos üzleti érdeknek kell fűződnie. Támogatás és adomány kizárólag akkor adható, ha a Johnson & Johnson semmilyen értéket nem kap cserébe érte.

További útmutatásért olvassa el a [Globális egészségügyi megfelelőségi keretrendszer](#) című dokumentumot, [az Egyesült Államok szabályozási útmutatását tartalmazó dokumentumokat](#) és a globálisan alkalmazandó [Egészségügyi üzleti integritás útmutatója](#) című dokumentumot, amely [az etikus értékesítési és marketinggyakorlatokkal kapcsolatos útmutatást](#) is tartalmazza.

Üzleti tevékenységünk helyszíne és részt vevő felei változhatnak, de a szemléletünk következetes:

- ➔ Az üzleti partnereinkkel, a versenytársainkkal, a döntéshozókkal és más érdekelt felekkel egyaránt tisztességesen bánunk.
- ➔ Arra törekszünk, hogy olyan harmadik felekkel működjünk együtt, akik az üzleti tevékenységük során hozzánk hasonlóan nagyra értékelik és alkalmazzák is a magas szintű etikai normákat.

Az egészségügyi megfelelőséggel kapcsolatos kérdéseit az egészségügyi megfelelőségért felelős szervezetnek teheti fel. Az [ESG-irányelvek és -állásfoglalások](#) webhelyén is bővítheti az ismereteit, többek között [a korrupcióellenes állásfoglalásunkkal](#) és az [etikai és megfelelőségi állásfoglalásunkkal](#) kapcsolatban.

Trösztellenes és versenyjogi jogszabályok

A trösztellenes és versenyjogi jogszabályok a tisztességes versenyt segítik elő, és védik a fogyasztókat a tisztességtelen üzleti gyakorlatokkal szemben. Ezek a jogszabályok gyakran foglalkoznak a vállalatok között létrejött jogellenes megállapodásokkal (például árrögzítés). Ezenkívül tiltják azokat az egyoldalú üzleti gyakorlatokat, amelyek korlátozzák a versenyt (például felfaló árazás).

Vállalatunk maradéktalanul eleget tesz minden vonatkozó trösztellenes és versenyjogi jogszabálynak. Kötelességünk, hogy a fogyasztóinkkal, a beszállítóinkkal, a versenytársainkkal és más harmadik felekkel szemben tisztességesen járjunk el. A versenytársakkal jogszerű megállapodásokat kell kötnünk, és nem folytathatunk olyan üzleti gyakorlatokat, amelyek sérthetnék a piaci pozíciónkat. A trösztellenes és versenyszabályokkal kapcsolatos kérdéseit a globális jogi szervezetnek teheti fel.

Globális kereskedelmi megfelelőség: bojkottellenes és szankciós törvények

Egészségügyi termékek és szolgáltatások globális szolgáltatójaként sokféle piac beszállítóival működünk együtt, ezért kötelesek vagyunk minden vonatkozó helyi, regionális és nemzetközi kereskedelmi jogszabályt, szabályt és előírást betartani, beleértve a kereskedelmi szankciókat, valamint a kormányok által világszerte kivetett import- és exportkorlátozásokat is. A dinamikus és komplex geopolitikai környezet és a kormányok által világszerte alkalmazott újabb és újabb kereskedelmi korlátozások miatt különösen fontos, hogy teljesítsük a globális kereskedelmi kötelezettségeinket. A külső környezet alakulásával a munkamódszereinknek is meg kell változnia. A határokon átnyúló ügyletekkel kapcsolatos kérdéseivel forduljon a globális kereskedelmi megfelelőségért vagy az egészségügyi megfelelőségért felelős részleghez, illetve a globális jogi szervezethez.

Emberi jogok

A Hitvallásunkban foglalt értékeknek megfelelően arra törekszünk, hogy a működésünk során tiszteletbe tartsuk és előmozdítsuk az emberi jogokat az üzleti kapcsolatainkon keresztül és a közösségeinkben – a termékeinket fejlesztő, gyártó és forgalmazó emberektől az általunk szolgált orvosokig, ápolókig és betegekig.

Szemléletmódunkat nemzetközileg elismert emberi jogi normák alakítják, például az ENSZ üzleti és emberi jogokra vonatkozó irányelvei és a Johnson & Johnson [emberi jogokkal kapcsolatos állásfoglalása](#). Minden munkavállalónak tisztában kell lennie az állásfoglalásunkkal, és meg kell felelnie a benne foglalt releváns útmutatásoknak és irányelveknek.



„Harmadik országos” kifizetések

Bármilyen országban harmadik felek részére kifizetés kizárólag az értékesítés helye vagy a szolgáltatások biztosítása szerinti országban, illetve a forgalmazó vagy az értékesítési ügynök fontos működési helyszíne szerinti országban teljesíthető. A „harmadik országos” kifizetésekkel kapcsolatos kérdéseit a pénzügyi részlegnek vagy a globális jogi szervezetnek teheti fel.

Politikai tevékenység

A Johnson & Johnson elkötelezett a társadalmi felelősségvállalás és a közösségi szerepvállalás mellett. Politikai támogatási és hozzájárulási tevékenységünket azoknak az országoknak a jogszabályaival összhangban folytatjuk, ahol ilyen tevékenységet végzünk.

Tiszteletben tartjuk a munkavállalóink politikai tevékenységhez, valamint a politikai csoportosulások, kormányzati tisztségviselők vagy politikai jelöltek támogatásához fűződő jogait. Minden ilyen tevékenységnek, a köztisztviselőit is beleértve, önkéntesnek kell lennie, a tevékenységet minden munkavállaló csak a szabadidejében, a saját költségén folytathatja, és a tevékenység nem ütközhet a munkavállalónak a Vállalattal szemben vállalt kötelezettségeivel. Egyértelművé kell tenni, hogy az adott munkavállaló függetlenül, és nem a Vállalat képviseletében jár el.

A Vállalat politikai tevékenységeit – ideértve a politikai hozzájárulásokat és támogatást, valamint a köztisztviselők egyéb típusú támogatását is – törvények szabályozzák azokban az országokban, ahol a Johnson & Johnson üzleti tevékenységet folytat. A kormányzati tisztviselőkkel folytatott interakciókat (minden politikai és lobbitevékenységünket, valamint a köztisztviselőkkel való találkozóinkat) és a többi, a munkavállalók kormányzati tisztviselőknek nyújtott támogatását, illetve a Vállalat vezetői által az egyes országokban adott hozzájárulásokat a [globális kormányzati kapcsolatokra és politikára vonatkozó irányelveket](#) tartalmazó dokumentumnak megfelelően kell összehangolni és folytatni.



Mi a teendő?

K: Egy barátom versenybe száll egy politikai hivatalért. Segíthetek neki a kampányban?

V: Igen. Az önkéntes szerepvállalása az Ön személyes döntése. Mindazonáltal semmilyen esetben sem használhatja fel a Johnson & Johnson erőforrásait – ideértve a Vállalat idejét, telefonjait, e-mail-címeit, eszközeit és nevét, valamint az Ön Vállalatnál betöltött pozícióját – a kampány előmozdításához.

Közbeszerzés

Az állami intézmények kulcsfontosságú ügyfelei a Johnson & Johnson vállalatcsaládnak. Számos országban az állami szervekre, így például az állam által működtetett kórházakra a termékek és szolgáltatások közbeszerzésére vonatkozó helyi jogszabályok érvényesek. Termékbeszállítóként nekünk is meg kell felelnünk ezeknek a jogszabályoknak. A tisztességtelen befolyásolás kísérlete és az értékkel bíró tárgyak kormánytagoknak vagy kormánytisztviselőknek tisztességtelen célból való átadása egyaránt tiltott.

A pályázati folyamatokban részt vevő, illetve a termékeinket és szolgáltatásainkat szerződéses alapon állami intézményeknek kínáló munkavállalóknak ismerniük kell és be kell tartaniuk a közbeszerzési szabályokat. Ezek a szabályok ugyan bonyolultak tudnak lenni, de az üzleti tevékenységünk szempontjából elengedhetetlenül fontosak. Ezekkel a szabályokkal kapcsolatban a globális jogi szervezet tud útmutatást adni.

Tisztességes vásárlás

Vállalatunk számos olyan dolgot vásárol rendszeresen, amely a munkánk támogatásához szükséges. Az ilyen és egyéb beszerzések alkalmával pártatlanul kell eljárunk az alvállalkozókkal, a beszállítókkal és más szolgáltatókkal szemben. Munkavállalóink kötelesek betartani a Vállalat [beszerzési](#) és vásárlási szabályzatait.

Ha többet szeretne megtudni az ajándékok és szórakoztatás alvállalkozóktól, beszállítóktól és szolgáltatóktól való elfogadásáról, illetve a velük folytatott személyes kapcsolatokról, olvassa el a Kódex Összeférhetetlenség című szakaszát.

Fenntarthatósági és környezetvédelmi jogszabályok és előírások

Hitvallásunk szerint „Óvnunk kell a ránk bízott vagyont: gondoskodnunk kell a környezet és a természeti erőforrások védelméről”. A Hitvallásunk által vezérelve folyamatosan arra törekszünk, hogy javítsuk a működésünk, a termékeink és az értékláncunk környezetre tett hatását, miközben a környezeti kockázatokkal is foglalkozunk. A munkavállalóknak be kell tartaniuk a Vállalati normákat és szabályzatokat, és ismerniük kell és [be kell tartaniuk azokat a környezetvédelmi jogszabályokat és rendelkezéseket](#), amelyek az általuk végzett munkára, a munkájuknak helyet adó létesítményekre és az általunk értékesített termékekre vonatkoznak.

Felelősséggel tartozunk a közösségeknek, amelyekben élünk és dolgozunk, továbbá a globális közösségnek is.

Állatok jólléte

A betegek biztonságát és jóllétét szolgáló orvosbiológiai kutatások során morális és szabályozási kötelezettségünknek tartjuk az állatokkal való etikus és humánus bánásmódot. A Johnson & Johnson több évtizede elkötelezett aziránt, hogy helyettesítse, csökkentse, illetve jobbá tegye az állatokon alapuló kutatásokat. Amikor csak lehetséges, támogatjuk azokat az alternatívákat, amelyek esetében nincs szükség állatokra, ha pedig ilyen alternatíva használatára nincs lehetőségünk, olyan normákat követünk az állatokkal való bánásmód és az élő tudományos modellek kiválasztása során, amelyek az összes vonatkozó szabályozásnak megfelelnek, vagy akár túl is szárnyalják őket.

Adatvédelem

Üzletvitelünk során személyes adatokat – például elérhetőségi adatokat, születési dátumokat, valamint pénzügyi, egészségügyi és más információkat – gyűjtünk és tárolunk a munkavállalókról, az üzleti partnerekről, a betegekről, az egészségügyi szakemberekről, a fogyasztókról, a gondozókról és másokról. A személyes adatok gyűjtése és feldolgozása során be kell tartanunk a vonatkozó jogszabályokat és [a Vállalat adatvédelmi szabályzatait](#).

Személyes adatok kizárólag jogszerű üzleti célokra gyűjthetők, csak a hozzáférésre jogosultakkal oszthatók meg, továbbá a biztonsági szabályzatoknak megfelelően kell védeni és csak a szükséges ideig lehet megőrizni őket. Arról is gondoskodnunk kell, hogy a személyes adatokhoz hozzáférő harmadik feleknek szerződéses kötelezettsége legyen arra nézve, hogy a vonatkozó adatbiztonsági előírásokkal összhangban megvédjék ezeket az adatokat.



Tudta?

A globális jogi szervezet képzésekkel és tanácsadással tud segíteni a vállalkozásainknak és a munkavállalóinknak az azokban az országokban érvényes jogszabályok és előírások értelmezésében és betartásában, ahol üzleti tevékenységet folytatunk.

A Kódexben szereplő kulcsfontosságú témaköröket érintő [átfogó szabályzatokat](#) a [Johnson & Johnson jogi központjában](#) találja.

Tisztességes bánásmód a munkavállalókkal

*„Felelősek vagyunk a dolgozóinkért, akik
világszerte velünk dolgoznak.“*

Tisztességes bánásmód a munkavállalókkal

A munkaerő bevonása

A Johnson & Johnson vállalatcsaládnál hiszünk az emberek erejében, és nagyra értékeljük azt a globálisan sokszínű, méltányos és befogadó kultúrát, amely a Hitvallásunk szerves részét képező etikus viselkedésben, tiszteletben és integritásban gyökerezik. Ha a lehető legfeddhetetlenebb magatartást tanúsítjuk, azzal megtestesítjük a Hitvallásunkban foglalt értékeket, ezáltal bizonyítjuk, hogy őszintén törődünk az ügyfeleinkkel, és tiszteljük a munkatársainkat. Az elkötelezett, magasan teljesítő, egészséges és sokszínű munkaerő jobban képes megérteni és kezelni azokat a kihívásokat és igényeket, amelyekkel a betegek, az ügyfelek, az egészségügyi szakemberek és a közösségek találják magukat szembe.



A hátrányos megkülönböztetés tilalma, valamint a zaklatás és a megfélemlítés megelőzése

A munkavállalókat igazságos és tiszteletteljes bánásmódban részesítjük. Vállalatunk esélyegyenlőséget biztosít a foglalkoztatást illetően. Észszerű mértékben megfelelő környezetet biztosítunk a fogyatékossgal élő, illetve vallási meggyőződésük vagy vallásgyakorlásuk miatt különleges igényekkel rendelkező személyeknek. A foglalkoztatással kapcsolatos döntéseinket érdemek alapján hozzuk meg, és ennek során figyelembe vesszük a szakképzettséget, a készségeket és az elért eredményeket. Nem toleráljuk a hátrányos megkülönböztetést olyan sajátosságok alapján, mint amilyen például az életkor, a nem, a faji és etnikai háttér, a szexuális irányultság, a nemi identitás, a nemzetiség, a vallási meggyőződés, illetve a szakszervezeti tagság vagy a szakszervezeti tevékenység. A [zaklatás vagy megfélemlítés semmilyen formáját](#) sem toleráljuk.

Ezek az előírások a munkavállalókkal, ügyfelekkel, vállalkozókkal, beszállítókkal és állásra jelentkezőkkel folytatott interakciókra, illetve bármely más olyan interakcióra vonatkoznak, amely során a munkavállaló a Johnson & Johnson vállalatcsaládot képviseli.

Biztonságos és egészséges munkakörnyezet

A Johnson & Johnson vállalatcsaládnál elköteleztettek vagyunk amellett, hogy biztonságos és egészséges munkahelyet biztosítsunk minden olyan munkavállalónak, alvállalkozónak és látogatónak, aki a létesítményeinkben vagy a telephelyeinken dolgozik, illetve látogatást tesz.

Minden munkavállaló és látogató felelős azért, hogy mindenkor a legmagasabb prioritásként kezelje a biztonságot és az egészség védelmét. Ezenkívül kötelesek:

- ➔ azonnal beszámolni a feletteseiknek vagy a vendéglátóiknak a nem biztonságos vagy kockázatos körülményekről;
- ➔ betartani a Vállalat munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági szabályait, normáit és eljárásrendjeit, illetve minden vonatkozó helyi munkavédelmi jogszabályt és előírást, ha ez utóbbiak nagyobb elővigyázatosságot igényelnek;

A [gyermekmunkának](#), az [emberkereskedelemnek](#), valamint a jogellenes, kizsákmányoló jellegű, illetve kényszermunkának nincs helye sem a saját tevékenységünk, sem a Johnson & Johnson beszállítóinak és más külső alvállalkozóknak a tevékenysége során A helyi jogszabályok és előírások betartásának megkövetelésén túl a Johnson & Johnson olyan [szabályzatokat](#) is kidolgozott, amelyek tiltják a kényszermunka, illetve a kötelező munka alkalmazását a termékeink és termékösszetevőink gyártása során. A külső beszállítók kötelesek betartani a [beszállítókra vonatkozó felelősségvállalási normáinkat](#), amelyek az etikussággal, a munkával, a foglalkoztatással, az emberi jogok tiszteletben tartásával, valamint a munkavállalók egészségével, biztonságával és jóllétével kapcsolatos iránymutatásokat is magukban foglalnak.



Mit kell tennem?

K: A csapatom csúszik egy projekt befejezésével az ütemtervhez képest, és rajtunk múlik, hogy a minket foglalkoztató vállalat tudja-e tartani a határidőt. Utánajártunk, és rájöttünk, ha kihagyunk néhány biztonsági eljárást, el tudjuk érni a kitűzött célt. Ha körültekintően járunk el, felgyorsíthatjuk ilyen módon a folyamatot az üzleti cél elérése érdekében?

V: A biztonsági előírások azért vannak, hogy gondoskodjanak az Ön biztonságáról, és védjék a termékeink integritását, valamint mindazok egészségét, akik használják őket. A biztonsági eljárások megkerülése nem megengedett. Dolgozzon ki a vezetőjével együtt egy olyan ütemtervet, amely biztonságos és előírás szerű munkavégzést garantál.

Közösségi média és üzenetküldő mobilalkalmazások használata

A „közösségi média” fogalomköréhez tartozik minden olyan digitális kommunikációs csatorna, amellyel magánszemélyek tartalmakat hozhatnak létre és oszthatnak meg, illetve hozzászólásokat tehetnek közzé.

A munkavállalóknak a közösségi média és a kapcsolódó vállalati tartalmak és eszközök használata során a Vállalat valamennyi szabályzatát be kell tartaniuk. A szabályzataink minden olyan kommunikációra vonatkoznak, amely valamilyen munkaköri feladathoz kapcsolódik, illetve minden olyan személyes kommunikációra, amely hatással lehet a Vállalatra. A közösségi média személyes használata során a munkavállalóknak tisztelettudónak kell lenniük, és mindig szem előtt kell tartaniuk, hogy a magatartásuk befolyásolhatja, hogy mások hogyan vélekednek rólunk és arról, amit Vállalatként képviselünk.



Elfogadható ez?

- K: Az egyik munkatársam a saját közösségi oldalán sértő, szexuális jellegű megjegyzést tett közzé rólam. Szabad a munkatársamnak illet tennie?
- V: Nem. A munkavállalóknak az online média használata során is be kell tartaniuk a vállalati szabályzatokat, a zaklatásellenes vállalati szabályzatokat is beleértve.

A munkavállalók szabadon megoszthatják azokat a tartalmakat, amelyeket a Vállalat nyilvánosan közzétett az online hálózatán keresztül. Amikor a Vállatról és/vagy a termékeinkről és szolgáltatásainkról beszélnek, a munkavállalóknak transzparensnek kell lenniük, és fel kell fedniük a Vállalattal fennálló kapcsolatukat, például #AzÉnCégem hashtag használatával, és közben a bejelentési kötelezettségeiket is el kell látniuk, ilyen például a kedvezőtlen hatású események bejelentési eljárásrendje és a Johnson & Johnson bizalmas információinak védelme. A munkavállalóknak tudatosan kell eljárniuk a tartalmak létrehozása, megosztása és közzététele során, mindig szem előtt tartva, hogy az internet nyilvános közeg. A közösségi médiában végzett tevékenységek során mindig a jó ítéelőképességre kell hagyatkozni. Nem szabad megfélekezni a közösségi és az üzleti kommunikáció közötti különbségekről – a legtöbb közösségimédia-platform és mobilalkalmazás nem használható munkatársak vagy belső és külső érdekeltek közötti üzleti jellegű kommunikációra.

A munkavállalók online tevékenységeire és a mobil üzenetküldő alkalmazások használatára vonatkozó teljes vállalati szabályozást [a digitális kapcsolattartás munkavállalói szabályzata](#) és [a mobil üzenetküldésre vonatkozó szabályzat](#) tartalmazza.



Kötelezettségek ellenőrző listája

- ✓ Tartsa be az Üzleti magatartási kódex előírásait.
- ✓ Legyen befogadó.
- ✓ Bánjon a munkatársaival méltósággal és tisztelettel.
- ✓ Vigyázzon magára a munkahelyén, és segítsen másoknak is, hogy ugyanígy tegyenek.
- ✓ Jelezze, ha bárki megszegi a Kódexünk előírásait, függetlenül attól, hogy az illető személy milyen beosztásban van a Vállalatnál, illetve hogy az illető személy alvállalkozó, ügyfél vagy ideiglenes munkavállaló.
- ✓ Ha kérdése van, kérjen segítséget.

Pénzügyi integritás és a vagyoni eszközeink védelme

*„Végül felelősséggel tartozunk a
részvényeseinknek.”*

Pénzügyi integritás és a vagyoni eszközeink védelme

A vállalat nyilvántartásának és nyilvános jelentéseinek pontossága

A Johnson & Johnson tőzsdén jegyzett vállalkozás, amely számos országban folytat üzleti tevékenységet. Minden ügyletünkben pontos könyvvitelt és nyilvántartást kell vezetnünk úgy, hogy az tükrözze a Vállalat pénzügyi beszámolóinak integritását, támogassa a belső döntéshozatalt, és erősítse a jó hírnevünket az érdekelt felek előtt.

A jogszabályok megkövetelik, hogy a pénzügyi nyilvántartásunk valósághű és pontos legyen, és ezáltal hűen tükrözze az üzleti tranzakcióinkat. Ezenkívül a belső könyvelési ellenőrzések megfelelő rendszerét is kötelesek vagyunk kidolgozni és fenntartani. Sokan – köztük állami szabályozó szervek, hitelminősítő intézetek, valamint intézményi és egyéni befektetők – bízunk abban, hogy a pénzügyi információkról valósághűen, teljeskörűen és időben számolunk be.

A pontatlan pénzügyi beszámolók alááshatják a részvényesek bizalmát, hatással lehetnek a jó hírnevünkre, és bírságoknak és büntetéseknek tehetik ki a Vállalatot.

Az alábbi példákból látható, hogyan építjük ki a pénzügyi integritást a munkafolyamatainkban:

- ➔ A termékeket és szolgáltatásokat minőség, ár és szolgáltatás alapján értékesítjük és vásároljuk, soha nem arra alapozva, hogy milyen kifizetést, ajándékot, szórakoztatást vagy szívességet nyújtunk vagy kapunk, illetve milyen más viszonyt tartunk fenn a beszállítókkal.
- ➔ A bevételeket és a kiadásokat a vonatkozó könyvelési időszakban rögzítjük, az általánosan elfogadott számviteli alapelvek betartásával.
- ➔ Tiltjuk a Vállalati alapok, vagyoni eszközök vagy információk bármilyen törvénytelen célra való felhasználását, a kiváltságok vagy speciális előnyök vesztegetés, jogellenes politikai finanszírozások vagy egyéb törvénytelen kifizetések révén való megszerzését is ideértve. A Vállalat minden pénzalapját és vagyoni eszközét a vonatkozó beszámolási időszakban jelentjük és könyveljük.
- ➔ Pontosan vezetjük a Vállalat könyveléseit és nyilvántartásait, és semmilyen okból nem rögzítünk hamis vagy mesterséges adatot.

Íme néhány betartandó szabály:

- ➔ Mindig tartsa be [a Vállalat beszerzési és vásárlási szabályzatait](#). Ha bizonytalan a szabályzatok mibenlétével kapcsolatban, forduljon a vezetőjéhez.
- ➔ Győződjön meg arról, hogy az illetékes vezető minden kifizetést és Vállalati pénzalap-felhasználást szükség szerint áttekintett és jóváhagyott. Üzleti költségek elszámolásakor kövesse az [utazással és szórakoztatással](#), valamint az [egészségügyi szabályok betartásával és üzleti tisztességgel](#) kapcsolatos vállalati szabályzat előírásait.
- ➔ Világosan és pontosan írjon le minden kifizetés iránti kérelmet, és nyújtson be alátámasztó dokumentációt; fordítsa az összeget kizárólag az igénylésben feltüntetett és jóváhagyott célra.



Elfogadható ez?

K: Az egyik alvállalkozónk nagy összegű számlát nyújtott be a szolgáltatásaiért. A vezetőm megkért rá, hogy tartsam „függőben” ezt a számlát a következő negyedévig, hogy teljesíthessük a jelenlegi negyedévre kitűzött pénzügyi céljainkat. Mit kell tennem?

V: Minden munkavállalónak etikus és készséges magatartást kell folytatnia, és mindig a legnagyobb tisztességgel kell eljárnia, a Hitvallásunkban és az Üzleti magatartási kódexben leírtaknak megfelelően. A Vállalat minden pénzalapját és vagyoni eszközét a vonatkozó beszámolási időszakban jelentjük és könyveljük. A bevételeket és a kiadásokat mindig a megfelelő könyvelési időszakban kell közölni. Ebben az esetben, ha az árukat és/vagy szolgáltatásokat már leszállították nekünk, akkor a kiadást megfelelően el kell határolnunk. Ne tartsa „függőben” a számlát, ehelyett a pénzügyi partnere segítségével megfelelően határolja el ezt a kötelezettséget. Ha a vezetője vagy a munkatársa törvénytelen vagy szabályzatellenes tevékenységre kéri, beszélje meg az aggályait a vezetőjével vagy a szervezet felső vezetésének egy másik, az egészségügy megfelelési részlegen vagy a globális jogi szervezetben dolgozó tagjával, vagy kérjen útmutatást [a Hitvallásunk sértetlenségét védő vonalon](#).



A vállalat vagyoni eszközeinek használata

Munkánk során nap mint nap a Vállalatunk vagyoni eszközeire támaszkodunk. Számítógépek, mobil eszközök, IT-hardverek és -szoftverek, járművek, berendezések, gépek, alapanyagok, árukészletek, szellemi alkotások, ellátmányok, adatok és más eszközök vannak a gondjainkra bízva, amelyeket csakis törvényes, megfelelően indokolt célra használhatunk. Ezeknek a vagyoni eszközöknek a védelmére is meg kell tennünk a megfelelő lépéseket. A Vállalati információkkal vagy technológiai eszközökkel (például laptopokkal, levelezőprogramokkal, alkalmazásokkal, adatbázisokkal stb.) való munkavégzés során a munkavállalók csak a J&J által jóváhagyott szoftvereket és alkalmazásokat tölthetik le és használhatják a Vállalati eszközökön, amelyeken nehezen kitalálható, összetett jelszavakat kell beállítaniuk, és ezeket a jelszavakat soha sem oszthatják meg másokkal. Vállalati információkat soha nem szabad jóvá nem hagyott internetes vagy felhőszolgáltatónál, illetve olyan, jóvá nem hagyott eszközökön tárolni, amelyek lehet, hogy nem védettek, és ezért jogosulatlan személyek is hozzáférhetnek.

Mit kell tennem?

- K: Szabadságra megyek, és teljes kikapcsolódásra vágyom. Hagyhatom a laptopomat az asszisztenseménél, hogy a nevemben kezelje a Vállalat különböző rendszereibe beérkező jóváhagyásokat? Feltétel nélkül megbízom benne, és minden további nélkül megosztanám vele a jelszavamat.
- V: Nem. A munkavállalók semmilyen esetben nem adhatják át a személyes jelszavukat másoknak. Egyes rendszerek megengedik, hogy Ön bizonyos műveletekkel másokat bízson meg; más rendszerek távollét esetén a feladatokat a vezetőjéhez irányítják át. Ha megkerüli ezeket az ellenőrzési pontokat, azzal aláássa a rendszereink biztonságát, kibújik a saját felelőssége alól, és az asszisztensét is olyan helyzetbe hozza, amelyben ő is megsérti a vállalati szabályzatot.

Szellemi tulajdon és bizalmas üzleti információk

A Vállalat szellemi tulajdona és bizalmas információi pótolhatatlan vagyoni eszközök. Gondoskodnunk kell ezeknek az értékes vagyoni eszközöknek a biztonságáról és védelméről a használatuk során.

Szellemi tulajdonnak minősülnek a szerzői jogok, a szabadalmak, a kereskedelmi védjegyek, a termék- és csomagolásdizájnok, a márkanevek és a logók, a kutatás-fejlesztés, a találmányok és az üzleti titkok.

A Vállalat szellemi tulajdonának és bizalmas üzleti információinak védelme folyamatos óvintézkedéseket kíván meg. Nem szabad például az ilyen információkról nyilvános helyeken – például liftben, repülőtéren vagy étteremben – szót ejteni. A bizalmas üzleti információk továbbá nem tárolhatók nem engedélyezett vagy nem felügyelt eszközökön, és csak biztonságos módon, jóváhagyott eszközök használatával és kizárólag az engedélyezett üzleti partnereknek küldhetők el a Vállalaton kívülre.

A Vállalat szellemi tulajdonát érintő lopás, jogosulatlan közlés vagy hozzáférés gyanúja esetén azonnal jelentést kell tenni a vezetőnek vagy a J&J információbiztonsági és kockázatkezelési részlegének, illetve a globális biztonságért felelős részlegnek vagy a globális jogi szervezetnek.

Példák bizalmas üzleti információkra

-  Részletes információk az értékesítésről
-  Az üzleti teljesítményre vonatkozó célkitűzések
-  Termékstratégiák
-  Új termékekkel kapcsolatos információk
-  Függőben lévő személyzeti bejelentések
-  Felvásárlással és eladással kapcsolatos információk
-  Gyártási folyamatok és berendezéstervek
-  Kutatási prioritások és stage-gate eredmények
-  Klinikai kísérletek adatai, egészségügyi adatok és más bizalmas személyes információk
-  A munkavállalók, betegek, ügyfelek és a velünk kapcsolatban álló magánszemélyek személyes adatai

Generatív mesterséges intelligencia használata

A generatív mesterséges intelligencia (GenAI) a mesterséges intelligenciának az a kategóriája, amely kimeneteket hoz létre azok alapján az adatok alapján, amelyeken betanították. Ezek a kimenetek lehetnek szövegek, képek, beszédhangok vagy más tartalmak.

A GenAI olyan fejlődő technológiai terület, amely elképesztő lehetőségeket rejt magában az összes iparág számára. Nem szabad azonban megfeledezni arról, hogy ez a technológia még nem kiforrott, ezért felelősen, a [Hitvallásunk](#) iránymutatásait követve kell eljárunk ezen a területen.

Minden munkavállalónak, alvállalkozónak és beszállítónak be kell tartania [a generatív mesterséges intelligencia felelős használatának irányelveit](#), és tilos a GenAI-megoldásokat a meglévő szabályzatok által már eleve tiltott tevékenységek elvégzésére használniuk, korlátozás nélkül ideértve a Vállalat Üzleti magatartási kódexében, a Vállalat adatvédelmi szabályzataiban, [az információs eszközök védelmével foglalkozó szabályzatokban](#), [a nyílt forráskódú szoftverek licencelésével foglalkozó szabályzatban](#) és más kapcsolódó szabályzatokban tiltott tevékenységeket.

A generatív mesterséges intelligencián alapuló megoldások használatának nyílnak és átláthatónak kell lennie. A GenAI-megoldások minden eddigi és jövőbeli üzleti felhasználásáról be kell számolni a generatív mesterséges intelligencia felelős használatának irányelveit ismertető dokumentumban leírtakat követve. A GenAI eredményeit továbbá ellenőrizni és igazolni kell, megvizsgálva az ismert kockázatokat, például a pontatlanságot, a részrehajlást, az elszámolhatóságot és a nyílt forráskódú szoftverek licencének esetleges illetéktelen használatát.

Ha kérdése van, vagy további segítségre van szüksége ezzel a témakörrel kapcsolatban, forduljon a jogi, az adatvédelmi vagy az információbiztonsági és kockázatkezelési részleg képviselőjéhez.



Hová fordulhat segítségért?

A munkavállalóknak a közösségi média és a kapcsolódó vállalati tartalmak és eszközök használata során a Vállalat valamennyi szabályzatát be kell tartaniuk. A munkavállalók online tevékenységeire és a mobil üzenetküldő alkalmazások használatára vonatkozó teljes vállalati szabályozást [a digitális kapcsolattartás munkavállalói szabályzata](#) és [a mobil üzenetküldésre vonatkozó szabályzat](#) tartalmazza.

Üzleti titkok és bizalmas információk tiszteletben tartása

Tiszteletben tartjuk a többi vállalat és a magánszemélyek üzleti titkait és bizalmas információit. Nyilvánosan hozzáférhető információkat gyűjtünk a versenytársainkról, és nem engedélyezzük a tulajdonukat képező információk illetéktelen gyűjtését.

Versenytársakról információt nyilvános forrásokból, így például a médiából, a kereskedelmi szakirodalomból, az internetről, bírósági iratokból, hatósági beadványokból vagy más nyilvános dokumentumokból gyűjtünk. Minden körülmények között kerülni kell a kényes és bizalmas információknak a versenytársak munkavállalóival való megbeszélését, például a szakmai szövetségi vagy iparági találkozók alkalmával. Az iparág többi szereplőjével való kommunikáció során őszintének kell lennünk, és soha nem szabad hamis színben feltüntetnünk magunkat vagy a munkáltatónkat, csak hogy információt szerezzünk a versenytársakról.

Mit kell tennem?

K: Sürgősen készpénzre van szükségem, ezért el akarom adni a vállalati részvényeimet. De izgulok is emiatt, hiszen tudom, hogy nagy esemény van készülőben a Vállalatunknál a jövő hónapban, és ez nem nyilvános információ.

V: Ha kérdése van az értékpapírokkal kapcsolatos jogszabályokkal és a belső képzésekkel kapcsolatban, vagy ha nem biztos benne, hogy nem nyilvános érdemi információ birtokában van-e, írjon a következő címre: AskCorporateSecretary@its.jnj.com.

Az értékpapírokra vonatkozó jogszabályok betartása és bennfentes kereskedelem

Jogszabály által előírt kötelezettségünk nyilvánosságra hozni bizonyos fontos információkat a Vállalatunkról, így például a forgalmunkról, a nyereségünkről, a jelentősebb felvásárlásokról/eladásokról, a szabályozási kérdésekről és más érdemi eseményekről. Valahányszor ilyen információt teszünk közzé, kötelesek vagyunk ezt maradéktalanul, pontosan, időszerűen és érthetően tenni.

Megtörténhet, hogy a munkavállalók hamarabb értesülnek bizonyos fontos információkról, mintsem hogy nyilvánosságra kerülnének; azonban minden munkavállaló köteles a nem nyilvános érdemi információkat bizalmasan kezelni.

Ha egy munkavállaló olyan fontos információ birtokába kerül, amelyet még nem hoztak nyilvánosságra:

- ➔ nem adhat el vagy vásárolhat Johnson & Johnson-részvényt, illetve nem kereskedhet Johnson & Johnson-részvényekkel „put” (eladási) vagy „call” (vételi) opcióival;
- ➔ nem adhat átutalási vagy rendelkezési megbízást más befektetési eszközökkel, például nyugdíjalapokkal kapcsolatban;
- ➔ nem oszthatja meg a nem nyilvános érdemi információt a családtagjaival, a barátaival és más, Vállalaton kívüli személlyel;
- ➔ nem adhat tanácsot családtag, barát vagy más, Vállalaton kívüli személy számára a Johnson & Johnson-részvények eladásával vagy vételével kapcsolatban, illetve nem javasolhatja a Johnson & Johnson-részvényekkel „put” (eladási) vagy „call” (vételi) opcióval való kereskedést.

Az értékpapírokkal kapcsolatos jogszabályok betartása a Vállalatunkon túlmenően is kötelező. A munkavállalók nem vásárolhatják, illetve nem adhatják el más vállalatok értékpapírját sem olyan nem nyilvános érdemi információk alapján, amelyek a feladataik teljesítése során vagy más módon kerültek a birtokukba.

Kötelezettségek ellenőrző listája

- ✔ Gondoskodni kell a Vállalatunk vagyoni eszközeinek, azaz tárgyi eszközeinek (például számítógépek, telefonok, mobileszközök, gépek, járművek és dokumentumok), illetve szellemi termékeinek (például ötletek és találmányok) védelméről.
- ✔ Meg kell felelni az adatvédelmi követelményeknek, és tilos nem engedélyezett alkalmazásokkal vagy más csatornákon belső információkat közzé tenni.
- ✔ A jogellenes tevékenységgel kapcsolatos aggályokat azonnal jelenteni kell.
- ✔ Soha nem szabad vesztegetést vagy tisztességtelen ajándékot elfogadni és felajánlani.
- ✔ A kiadásokról, értékesítésről és más pénzügyi információkról mindig a valóságnak megfelelően és pontosan kell beszámolni.

Összeférhetetlenség

*„Felelősséggel tartozunk azért
a közösségért, amelyben élünk
és dolgozunk, továbbá a világ
közösségéért.“*

Összeférhetetlenség

Mikor beszélünk „összeférhetetlenségről”?

Az összeférhetetlenség olyan helyzetet jelent, amikor egy személynek vagy szervezetnek egymással ellentétes – pénzügyi vagy egyéb – érdekei állnak fenn, és az egyik érdek érvényesítése hátrányos hatással lehetne a többi érdekre vagy kötelezettségre.

Személyes összeférhetetlenségről akkor beszélünk, amikor egy személyes kapcsolat vagy tevékenység befolyásolhatná egy adott személy ítélőképességét vagy azt a képességét, hogy a munkakörét objektív módon lássa el, és maradéktalanul teljesítse a munkaadója felé fennálló kötelezettségeit. A Vállalatunkat már az összeférhetetlenség látszata vagy vélelme is kockáztatnak teheti ki. Munkavállalókként soha sem engedhetjük meg, hogy megosztott lojalitásunk, illetve valamilyen személyes haszon vagy előny meggátoljon bennünket abban, hogy a Vállalat és az általunk kiszolgált betegek és fogyasztók érdekét szolgáljuk.

Szervezeti összeférhetetlenségről akkor beszélhetünk, ha a Johnson & Johnson vállalatcsaládon belüli szervezetek egymással összeütközésben álló kapcsolatokat ápolnak más entitásokkal, például kormányzatokkal, kifizető csoportokkal vagy egészségügyi szolgáltatókkal, illetve az ehhez hasonló szervezeteken belüli személyekkel, vagy olyan tevékenységet folytatnak, amely előnyt vagy elfogultságot eredményezne a Vállalat javára. Összeférhetetlenség, illetve annak látszata merülhet fel például akkor, ha a társaságaink együttműködnek a termékek és a támogató egészségügyi

rendszerek, valamint a rájuk vonatkozó infrastruktúra- vagy kezelési irányelvek kidolgozásában olyan entitásokkal, amelyeknek a termékeket vagy szolgáltatásokat egyúttal el is szeretnék adni. Szervezeti összeférhetetlenség akkor is előállhat, ha egy vállalat bizalmas kormányzati információk birtokában van, amelyeket felhasznál arra, hogy előnyösebb árajánlatot készítsen.

Nem mindig egyértelmű, hogy egy adott tevékenység összeférhetetlenséget eredményez-e. Ugyanakkor minden egyes munkavállaló köteles felfedni a potenciális összeférhetetlenségeket, legyenek szó akár személyes, akár szervezeti jellegű összeférhetetlenségről. Ezért a munkavállalóknak valamennyi potenciális személyes összeférhetetlenségről – és az esetleges összeférhetetlenség megfelelő kezeléséről – beszélniük kell a vezetőjükkel, illetve az emberi erőforrásokért vagy az egészségügyi megfelelőségért felelős részleg vagy a globális jogi szervezet egy tagjával. Összeférhetetlenség – vagy annak lehetősége – esetén a vezetővel folytatott beszélgetést be kell jelenteni és dokumentálni kell a WORKDAY rendszerében. Ez segíteni fogja a munkavállaló és a Johnson & Johnson védelmét abban az esetben, ha a helyzet bármikor vitatottá válna. A szervezeti összeférhetetlenségekkel kapcsolatban az egészségügyi megfelelőségi részleghez vagy a globális jogi szervezethez kell fordulni.



Fennáll-e összeférhetetlenség?

K: Annak köszönhetően, hogy milyen jó híre van a Johnson & Johnsonnak az országomban, a kereskedelmi csapatomat felkérték rá, hogy működjön közre a helyi kezelési iránymutatások kidolgozásában. Megengedhető ez?

V: Ez egy szervezeti összeférhetetlenségi helyzet. A globális jogi szervezethez és a globális kormányzati kapcsolatokkal és politikával foglalkozó részleghez fordulva megtudhatja, milyen módszerrel biztosítható a leginkább, hogy a helyi egészségpolitikai kezdeményezésekhez nyújtott támogatásra megfelelő óvintézkedések mellett, a helyi jogszabályoknak megfelelően kerüljön sor, kerülve annak még a látszatát is, hogy az irányelvek a saját termékeinket részesítenék előnyben.

Meggondolandó szempontok

- ✓ Befolyásolja ez a tevékenység vagy kapcsolat akár csak látszólag is azt a képességemet, hogy helyes és pártatlan üzleti döntéseket hozzak, vagy befolyásolja más módon a munkavégzési képességemet?
- ✓ Származik személy szerint nekem vagy bármely családtagomnak haszna abból, hogy ebben a tevékenységben részt veszek, amiatt, hogy a Johnson & Johnson vállalatcsalád munkavállalója vagyok?
- ✓ Használni fogom a Vállalat vagyoni eszközeit személyes haszonszerzésre?
- ✓ A részvételem előidézhet olyan helyzetet, amelyben a személyes érdekeimet a Vállalat legjobb érdekei elé helyezem?
- ✓ A tevékenység nyilvánosságra hozatalával sérül a Johnson & Johnson jó hírneve?

Ha a fenti kérdések bármelyikére „Igen” választ adott, beszélje meg a helyzetet a vezetőjével, és számoljon be az összeférhetetlenségről a WORKDAY rendszerében.

Ajándékok, szórakoztatás, vendéglátás, utazás és más, értékkel bíró tárgyak

A beszállítók, alvállalkozók és a velünk üzleti tevékenységet folytatók mind-mind nélkülözhetetlenek a Vállalatunk sikeréhez. Ahhoz, hogy a velük kialakult kapcsolatunk őszinte és tárgyilagos maradjon, kerülnünk kell az összeférhetetlenséget.

Összeférhetetlenség léphet fel akkor, ha a munkavállaló ajándékot, kifizetést, kölcsönt, szolgáltatást, illetve bármilyen ellentételezést kér vagy fogad el egy beszállítótól, ügyféltől, versenytárstól vagy más olyan entitástól, amely üzleti tevékenységet kíván folytatni a Vállalatunkkal. A munkavállalók csak akkor fogadhatnak el ajándékot, szórakoztatást, vendéglátást, utazást vagy más értéktárgyat a beszállítóktól, alvállalkozóktól vagy egyéb szerződött felektől, ha az szerény értékű, nem készpénz vagy azzal egyenértékű dolog, és nem befolyásolja az üzleti döntéseket.

Az [egészségügyi megfelelőségi](#) szabályzataink pontos útmutatást adnak az egészségügyi szakembereknek és köztisztviselőknek felajánlott ajándékokkal, szórakoztatással, vendéglátással és hasonló előnyökkel kapcsolatban.

Mi megengedett?

Globális vállalatként számos sokszínű környezetben működünk, amelyekben bizonyos tevékenységek az udvariasság kifejezési formái, illetve társadalmi és/vagy kulturális gyakorlatot tükröznek. A ránk vonatkozó helyi jogszabályok és előírások által megengedett mértékig tiszteletben tartjuk a kulturális normákat, de ezek a tevékenységek nem sérthetik a jelen Kódex rendelkezéseit. Előfordulhatnak olyan esetek, amikor a kulturális érzékenység és megfontoltság jegyében változtatnunk kell a reakciónkon, különösen ha egészségügyi szakemberekről vagy köztisztviselőkről van szó.

Szokásos tevékenységeknek számítanak a vendéglátás szerény formái, például az ebédek vagy a vacsorák, és az olyan minimális értékű, alkalmoszerű ajándékok, amelyek nem befolyásolják a klinikai vagy üzleti döntéseket. Nehéz meghatározni, hogy mi számít „szokásosnak”, illetve „szerénynek”; a legjobb ilyenkor, ha a józan eszünkre hallgatnunk. Ha jelképes értéken felüli értéktárgyat

ajánlanak fel Önnek, mindenképpen beszélnie kell róla a vezetőjével. Kerülnie kell az olyan tevékenységeket, amelyek túlzóak, vagy rendszeressé válnak. Ha például az adott cselekedet egy kívülálló harmadik félben azt a benyomást kelti, hogy az ajándék vagy szolgáltatás befolyásolná az Ön ítélőképességét, akkor a felajánlás minden bizonnyal túlzó, és el kell utasítani.

Íme néhány szempont, amelyeket fontolóra kell vennie, amikor egy alvállalkozó ajándékot kínál fel Önnek:

- ➔ Az ajándék „szerénynek”, illetve „szokásosnak” minősül?
- ➔ Az ajándék értéke több mint jelképes?
- ➔ Rendszeresen ad az alvállalkozó ajándékokat?
- ➔ Az ajándék potenciálisan veszélyeztetné vagy befolyásolná az üzleti tárgyilagosságot?

A munkavállalók kaphatnak személyi kölcsönt azoktól a pénzügyi intézményektől, amelyek üzleti kapcsolatban állnak a Vállalattal, amennyiben a kölcsönre a mindenkor kamatok és feltételek érvényesek. Ugyanez a szabály alkalmazandó azokra az esetekre is, amikor a munkavállalók az alvállalkozóinktól vásárolnak termékeket vagy szolgáltatásokat. Az ügyleteknek ugyanazokon a feltételeken kell alapulniuk, mint amelyek a nyilvánosság bármely tagja számára érvényesek, a különféle munkavállalói juttatási programjainkban biztosított előnyök kivételével.

Ne feledje: a potenciális érdekütközések bejelentésének elmulasztása a jelen Kódex megszegésének minősül. Ha kétségei vannak, kérjen iránymutatást a vezetőjétől.

Fennáll-e összeférhetetlenség?

Az egyik beszállító ajándékkosarat küldött, tele édességgel. Elfogadhatom?

- ➔ Apró, szerény értékű ajándékokat elfogadhat. Ha azonban az ajándék olyan természetű, hogy egy harmadik fél azt gondolhatja róla, hogy esetleg befolyásolja vagy megzavarhatja az Ön döntését, akkor a józan ész alapján döntsön, hogy elfogadja-e, és beszéljen a vezetőjével.

A csapatunk egy kormány egészségügyi rendszerével tárgyal a gyógyszerek támogatásáról és térítéseiről, és megtudtuk, hogy a kutatási-fejlesztési szervezetünk az egyik legesélyesebb jelölt egy innovatív kutatási és fejlesztési program előmozdítását célzó, nagy összegű kormányzati támogatásra. Említést tehetek erről a támogatásról a tárgyalás során, megerősítve ezzel azt, hogy a Vállalatunk többféle szálon is erősen kötődik a kormányhoz?

- ➔ Nem. A gyógyszer-támogatással és a térítésekkel kapcsolatos tárgyalásokat külön kell kezelnie a kutatási és fejlesztési szervezet tevékenységétől. Mindazonáltal felszólíthatják arra, hogy nyilatkozzon az ajánlatában szereplő különféle kapcsolatokról, valamint a potenciális szervezeti összeférhetetlenségek megoldásáért tett lépésekről. Az összeférhetetlenségek igen kedvezőtlen hatással lehetnek a Johnson & Johnson jó hírnevére és eredményességére, illetve a termékeinkre és a szolgáltatásainkra.

Meghívhatom az egyik ügyfelet hétvégére a nyaralómba?

- ➔ Általában helytelennek számít szerénynél nagyobb értékű dolgokat felajánlani az ügyfeleknek, forgalmazóknak vagy alvállalkozóknak. Ha azonban közeli személyes kapcsolatról van szó, akkor ez a gesztus bizonyos feltételek mellett elfogadható lehet. Beszélje meg a helyzetet a vezetőjével. Ha a vezetőjével folytatott beszélgetés eredményeként úgy döntenek, hogy az ajánlata elfogadható, és tovább kíván lépni az ügyben, ezt mindenképpen írásban dokumentálják.

Egyik egyetemi barátomnak piackutató vállalkozása van. Tartott nekem egy igen érdekes bemutatót egy olyan projektről, amelyet nagyon alacsony áron kínálnak a Johnson & Johnson számára. Megrendelhetem tőle ezt a szolgáltatást?

- ➔ Még ha a költség nem is nagy, gondoskodnunk kell arról, hogy a végső döntés objektív kritériumokon alapuljon. A kapcsolatot és a körülményeket mindenképpen fel kell fednie a vezetője előtt. Ha a Vállalat a folytatás mellett dönt, dokumentálják írásban a vezetőjével folytatott beszélgetés eredményét, és vázolják fel, milyen lépéseket tesznek az esetleges összeférhetetlenségi helyzetek enyhítésére.

Személyes befektetések, tranzakciók és külső üzleti érdekeltségek

Tisztában vagyunk vele, hogy a pénzügyi biztonság milyen fontos a munkavállalóink és családjaik számára. Esetenként a munkavállalók üzleti befektetéseket tervezhetnek, illetve másodállást vállalhatnak az anyagi biztonságuk megteremtése érdekében. A munkavállalóknak azonban ilyenkor is ügyelniük kell az esetleges összeférhetetlenségi helyzetek elkerülésére, nem végezhetnek például olyan tevékenységeket, amelyek befolyásolnák vagy látszólag befolyásolhatnák azt a képességüket, hogy józan és elfogulatlan üzleti döntéseket hozzanak, illetve amelyek során

Elkerülendő területek

- ✔ A Vállalat vagyonelemeinek – tárgyi eszközeinek vagy szellemi termékeinek – felhasználása személyes haszonszerzés céljából
- ✔ Szolgáltatás nyújtása versenytársnak, beszállítónak, javasolt beszállítónak vagy ügyfélnek munkavállalóként, igazgatóként, tisztviselőként, partnerként, ügynökként vagy tanácsadóként
- ✔ Olyan tevékenységek, amelyek befolyásolnak vagy befolyásolni próbálnak egy, a Vállalat és egy másik entitás között zajló olyan ügyletet, amelyben a munkavállalónak közvetlen vagy közvetett érdekeltsége van, illetve ahol igazgatói, tisztviselői, munkavállalói, partneri, ügynöki vagy tanácsadói szerepet tölt be
- ✔ Egy másik vállalat értékpapírjainak vásárlása vagy értékesítése olyan nem nyilvános információk alapján, amelyek munkavégzés során jutottak a birtokába

a Vállalati eszközöket (az időt is ideértve) saját személyes haszonszerzés vagy egy másik fél előnyös helyzetbe hozása céljára használnák fel, illetve amelyek más módon befolyásolnák a munkavégzési képességüket.

Családtagok és közeli személyes kapcsolatok

A családtagokhoz fűződő viszony és a közeli személyes barátság befolyásolhatja a döntéseinket. Fontos körütekintőnek lenni azokkal a vállalati üzleti döntésekkel kapcsolatban, amelyekben közeli személyes kapcsolatok is szerepet kapnak.

Az összeférhetetlenség elkerülése érdekében a munkavállalóknak:

- ➔ tartózkodniuk kell attól, hogy egy családtagjuk felvételét vagy előléptetését felügyeljék, illetve részt vegyenek benne;
- ➔ kerülniük kell az olyan munkakörök betöltését, ahol elérhetik vagy befolyásolhatják az egy családtaggal kapcsolatos teljesítményértékeléseket, bérezési információkat vagy más bizalmas információkat.

Ezeket a helyzeteket az olyan más alkalmazottak vagy leendő alkalmazottak esetén is kerülni kell, akikkel az adott munkavállaló közeli személyes kapcsolatot tart fenn a Vállalaton kívül.

Ha bármilyen ilyen eset bekövetkezne, a munkavállalónak azonnal értesítenie kell a vezetőjét a szóban forgó kapcsolatról. A vezető ilyenkor felméri a helyzetet, szükség szerint egyeztet a vezetőséggel, és akár úgy is dönthet, hogy a munkavállalók egyikét egy másik olyan rendelkezésre álló beosztásba helyezi át, ahol nem áll fenn összeférhetetlenség.

A közeli személyes kapcsolat egy családtaghoz vagy egy Önhöz közel álló másik személyhez fűződő kapcsolatot jelent, amely megakadályozhatja, hogy Ön objektív módon döntsön az üzleti ügyekben.



Fennáll-e összeférhetetlenség?

A családom tulajdonosi részesedéssel rendelkezik egy fejlődő, forgalmazással foglalkozó vállalatban. Engedélyezni szeretném ennek a forgalmazónak az igénybe vételét a Johnson & Johnson egyik ügyletéhez, mert nagyon jó feltételeket biztosítana nekünk. Ha szólok a vezetőmnek róla, hogy családi érdekeltségem van az üzletben, megengedett a forgalmazással foglalkozó vállalat alkalmazása?

- ➔ Megengedett, hogy a forgalmazót bemutassa a Vállalatunknak. Maradéktalanul fel kell tárnia a családjá és a saját személyes kapcsolatát a forgalmazóval, majd ki kell vonnia magát a projekt döntéshozatali folyamatából és kezeléséből. A végső döntést az üzletág egy rangidős vezetőjének függetlenül kell meghoznia anélkül, hogy Önt bevonná a folyamatba, Ön pedig semmilyen módon nem próbálhatja meg befolyásolni a döntéshozatal eredményét.

A sógorom tökéletesen alkalmas lenne az újonnan meghirdetett marketinges állásra. Felvehetem az állásra interjú és pályázati folyamat nélkül?

- ➔ Nem. Ajánlhatja őt, de a szokásos jelentkezési folyamaton mindenképpen át kell esnie. Továbbá Önnek ki kell vonnia magát a döntéshozatali folyamatból, és semmiképpen nem próbálhatja meg befolyásolni a döntéshozatal eredményét.

Tagság külső testületekben

A külső testületekben való tagságok esetén összeférhetetlenség állhat fenn, így ezeket fel kell fedni és meg kell beszélni a vezetővel. Mielőtt elfogadna egy testületi tagságot, fontos megértenie, hogy milyen jogi kötelezettségei vannak, és kerülnie kell azokat a kötődéseket, amelyek esetleg zavart okozhatnak, illetve összeférhetetlenséget eredményezhetnek. A [külső testületekben vállalt tagságokra](#) vonatkozó szabályzatunk további iránymutatást tartalmaz.



Ne feledje a 3 D-t



Disclose (felfedés)



Discuss (megbeszélés)



Decide (döntés)

A felfedés kulcsfontosságú. Ha szürke zónában találja magát, és nem biztos benne, hogy egy adott tevékenység az összeférhetetlenség kategóriájába tartozik-e, beszéljen a vezetőjével, a felettesével vagy a [„Hol kaphatok tanácsot és iránymutatást a Kódexszel kapcsolatban?”](#) című szakaszban szereplő személyek valamelyikével az aggályairól.



Hol kaphatok tanácsot és iránymutatást a Kódexszel kapcsolatban?

Habár a Kódexünk több példát is ad az összeférhetetlenségre, lehetetlen minden helyzetet ismertetni. Összeférhetetlenség vagy összeférhetetlenség gyanúja esetén közölnie kell az összeférhetetlenség részleteit a vezetőjével és/vagy a vezetője felettesével, illetve az emberi erőforrások részlegén vagy a globális jogi szervezetben dolgozó üzleti partnerével. A potenciális összeférhetetlenségekről a WORKDAY rendszerének összeférhetetlenséggel foglalkozó szakaszában tehet bejelentést.

Üzleti magatartási kódex

Éljen a Hitvallásunk szerint, és ismerje meg a Kódexünket

Johnson & Johnson

Ez a Johnson & Johnson Üzleti magatartási kódexének aktuális – 2024-ben frissített – verziója, amely minden korábbi verziót hatálytalanít, és azok helyébe lép.

© Johnson & Johnson Services, Inc. 2024