Johnson&Johnson

Kodeks prowadzenia działalności

Należy postępować zgodnie z Naszym Credo i znać nasz Kodeks

Nasze Credo

Wierzymy że jesteśmy odpowiedzialni przede wszystkim wobec pacjentów, lekarzy i pielęgniarek, wobec matek i ojców, i wszystkich innych osób korzystających z naszych produktów i usług. Wszystko co robimy, by zaspokoić ich potrzeby musi być wysokiej jakości. Musimy nieustannie dążyć do zapewniania jakości, obniżania naszych kosztów i utrzymywania cen na rozsądnym poziomie. Zamówienia klientów muszą być realizowane szybko i dokładnie. Nasi partnerzy biznesowi muszą mieć możliwość osiągnięcia uczciwego zysku.

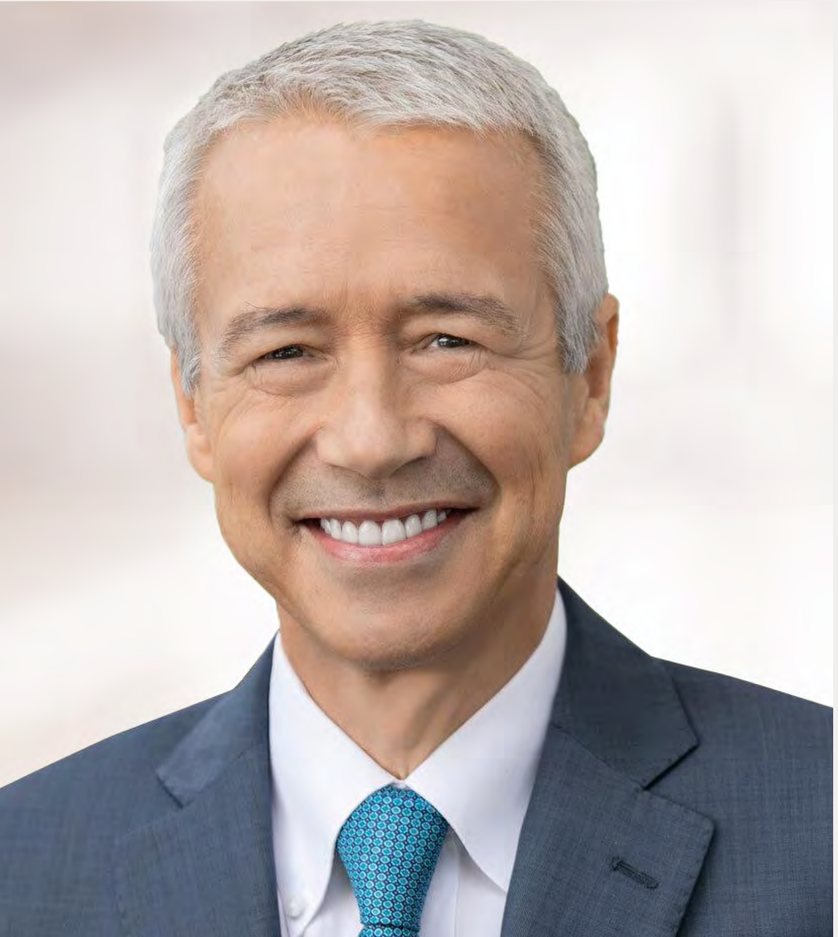
Jesteśmy odpowiedzialni wobec naszych pracowników, którzy pracują z nami na całym świecie. Musimy zapewnić otwarte środowisko pracy, w którym każda osoba musi być uznawana za jednostkę. Musimy szanować ich różnorodność i godność oraz uznawać ich zasługi. Muszą mieć poczucie bezpieczeństwa, spełnienia i celu w miejscu zatrudnienia. Wynagrodzenie musi być uczciwe i odpowiednie, a warunki pracy muszą uwzględniać czystość, porządek i bezpieczeństwo. Musimy wspierać zdrowie i dobre samopoczucie naszych pracowników oraz pomagać im w wypełnianiu obowiązków rodzinnych i innych obowiązków osobistych. Pracownicy muszą mieć poczucie, że mogą w nieskrępowany sposób zgłaszać sugestie i skargi. Wykwalifikowanym pracownikom powinniśmy zapewnić równe szanse w zakresie zatrudnienia, rozwoju i awansu. Musimy zapewnić wysoce kompetentnych liderów, których działania muszą być sprawiedliwe i etyczne.

Jesteśmy odpowiedzialni wobec społeczności, w których żyjemy i pracujemy, a także wobec społeczności światowej. Musimy pomóc ludziom, aby byli zdrowsi, działając na rzecz lepszego dostępu i opieki w większej liczbie miejsc na całym świecie. Musimy być dobrymi obywatelami — musimy wspierać rzetelną pracę i dobroczynność, poprawę zdrowia i edukacji, a także uczciwie wypełniać nasze zobowiązania podatkowe. Musimy utrzymywać w dobrym stanie mienie, którego mamy przywilej używać, chronić środowisko i zasoby naturalne.

Naszym końcowym zobowiązaniem jest odpowiedzialność wobec naszych akcjonariuszy. Działalność musi przynosić rozsądny zysk. Musimy eksperymentować z nowymi pomysłami. Trzeba prowadzić prace badawcze, rozwijać programy innowacyjne, inwestować w przyszłość i płacić za błędy. Trzeba inwestować w nowy sprzęt, wprowadzać nowe urządzenia i wprowadzać nowe produkty. Trzeba tworzyć fundusz rezerwowy, aby przetrwać trudne czasy. Gdy działamy zgodnie z tymi zasadami, akcjonariusze powinni uzyskiwać uczciwy zwrot z inwestycji.

Johnson&Johnson

Nasze postępowanie, Nasze Credo, nasza przyszłość



List od Joaquina Duato

Opieka zdrowotna zmienia się w dramatycznym tempie. Dzięki nauce i technologii opieka zdrowotna rozwinie się tylko w tym dziesięcioleciu bardziej niż przez cały ubiegły wiek. Ta dynamika stawia Johnson & Johnson przed szansą — a wraz z nią, odpowiedzialnością za poruszanie się po tych zmianach w sposób etyczny i zgodny z przepisami.

Jako czołowa światowa firma dotrzymujemy kroku postępowi technologicznemu, zapewniając naszym pracownikom oraz osobom i firmom prowadzącym działalność w naszym imieniu możliwość podejmowania właściwych decyzji i działań. Nasz Kodeks prowadzenia działalności stanowi podstawę naszych polityk, procedur i wytycznych, dzięki czemu spełniamy najwyższe standardy, zarówno my sami, jak i nasze praktyki biznesowe. Nasz Kodeks określa również naszą odpowiedzialność za sprawiedliwe traktowanie ludzi, zapewnienie zdrowego środowiska pracy i działanie z największą uczciwością.

Wszystko to opiera się na Naszym Credo, zestawie wartości, które od ponad 80 lat codziennie inspirują naszych pracowników do stawiania na pierwszym miejscu potrzeb i dobrostanu ludzi, którym służymy.

Nasze Credo i nasz Kodeks prowadzenia działalności mają łącznie kluczowe znaczenie dla umożliwienia firmie Johnson & Johnson realizacji misji poprawy zdrowia ludzkości.

Jestem dumny, że mogę kierować globalną firmą, która stara się być wzorem dla etycznych przedsiębiorstw. Nasz dalszy sukces zależy od tego, czy wszyscy pracownicy na całym świecie, na wszystkich poziomach i wszystkich rynkach, na których działamy, postępują właściwie wobec pacjentów, którym służymy. Dlatego też wszyscy pracownicy mają obowiązek zapoznać się z naszym Kodeksem prowadzenia działalności, przyjąć go do wiadomości i przestrzegać go.

Owo niezachwiane zaangażowanie w etyczne i zgodne z przepisami zachowania przywódcze stanowi sposób, w jaki firma Johnson & Johnson zmieni przyszłość opieki zdrowotnej dla naszych pacjentów i partnerów na wiele nadchodzących lat.

Joaquín

Joaquin Duato

Prezes Zarządu i Dyrektor Generalny

Spis treści

Wprowadzenie

Czym jest Kodeks prowadzenia działalności firmy Johnson & Johnson? 06

Dlaczego przyjęliśmy Kodeks i dlaczego musimy go przestrzegać? 06

Kto musi przestrzegać Kodeksu? 06

Gdzie można uzyskać porady i wskazówki dotyczące naszego Kodeksu? 07

Odpowiedzialność każdego pracownika 08

Odpowiedzialność każdego przełożonego 08

Jak prowadzimy działalność

Obowiązek każdego pracownika 10

Rozwój, zatwierdzanie, produkcja, sprzedaż i marketing środków farmaceutycznych oraz technologii i usług medycznych 10

Przepisy antykorupcyjne i antyłapówkarskie 11

Przepisy antymonopolowe i ochrony konkurencji 11

Globalna zgodność handlu z przepisami: przepisy antybojkotowe i dotyczące sankcji handlowych 11

Prawa człowieka 12

Płatności „w krajach trzecich” 12

Działalność polityczna 12

Zamówienia publiczne 13

Uczciwe zakupy 13

Przepisy ustawowe i wykonawcze dotyczące zrównoważonego rozwoju i ochrony środowiska 13

Dobrostan zwierząt 13

Prywatność 13

Sprawiedliwe traktowanie pracowników

Angażowanie naszych pracowników 15

Zakaz dyskryminacji i zapobieganie molestowaniu oraz nękaniu 15

Bezpieczne i zdrowe środowisko pracy 15

Korzystanie z mediów społecznościowych i aplikacji mobilnych do przesyłania wiadomości 16

Uczciwość finansowa i ochrona naszych aktywów

Dokładność dokumentacji firmy i raportów publicznych 18

Korzystanie z aktywów firmy 19

Własność intelektualna i poufne informacje biznesowe 19

Korzystanie z generatywnej sztucznej inteligencji 20

Poszanowanie tajemnic handlowych i poufnych informacji 21

Zgodność z przepisami dotyczącymi papierów wartościowych i wykorzystywania poufnych informacji w obrocie papierami wartościowymi 21

Konflikt interesów

Kiedy dochodzi do „konfliktu interesów”? 23

Prezenty, rozrywka, gościnność, podróże i inne przedmioty wartościowe 24

Inwestycje osobiste, transakcje i zewnętrzne interesy biznesowe 25

Członkowie rodziny i bliskie relacje osobiste 25

Członkostwo w zarządach zewnętrznych 26

Wprowadzenie

Wprowadzenie

Czym jest Kodeks prowadzenia działalności firmy Johnson & Johnson?

Wartości i zasady określone w Naszym Credo służą nam za kompas, a Kodeks prowadzenia działalności firmy Johnson & Johnson („Kodeks") jest mapą drogową, która pomaga nam trzymać się tych wartości.

Kodeks przedstawia podstawowe wymagania dotyczące prowadzenia biznesu. Jest podstawą zasad naszej firmy, a także procedur i wytycznych w niej obowiązujących, które określają oczekiwane zachowania.

Dlaczego przyjęliśmy Kodeks i dlaczego musimy go przestrzegać?

Aby kontynuować działalność i utrzymać naszą reputację jako firmy na pierwszym miejscu stawiającej potrzeby ludzi, którym służymy na całym świecie, każdy z nas musi poznać nasz Kodeks, zrozumieć go i przestrzegać.

Przestrzeganie naszego Kodeksu służy stworzeniu otwartego i uczciwego środowiska, w którym możemy najlepiej wykonywać naszą pracę zgodnie z prawem i uczciwie. Możemy być dumni z tego, jak pokonujemy wyzwania i osiągamy sukcesy.

Za każdym razem, gdy dowiemy się o naruszeniu Kodeksu, zasad firny lub prawa, podejmiemy działania w celu rozwiązania problemu i zapobieżenia jego wystąpieniu w przyszłości. W zależności od okoliczności, kroki naprawcze i zapobiegawcze mogą obejmować szkolenia, doradztwo, wzmocnione kontrole i działania dyscyplinarne aż do rozwiązania stosunku pracy włącznie.

Każdy pracownik ma obowiązek zabrać głos, gdy znajdzie się w sytuacji lub dowie się o sytuacji, która jego zdaniem może naruszać lub prowadzić do naruszenia Kodeksu, zasad firmy lub prawa.

Nasza procedura eskalacji wymaga, aby każdy pracownik zgłaszał potencjalnie poważne naruszenie naszych zasad, przepisów prawa lub inne niepokojące kwestie bezpośrednio dyrektorowi ds. audytu w firmie Johnson & Johnson, ustnie lub pisemnie, w tym za pośrednictwem poczty elektronicznej na adres chiefauditexecutive@its.jnj.com.

Kto musi przestrzegać Kodeksu?

Wszyscy pracownicy rodziny firm Johnson & Johnson są zobowiązani do zrozumienia i przestrzegania Kodeksu prowadzenia działalności, zasad firmy i przepisów prawa regulujących naszą działalność. Kodeks, wraz z Naszym Credo i innymi zasadami firmy pomaga nam podejmować właściwe decyzje i działania, niezależnie od tego, gdzie pracujemy i jaki rodzaj pracy wykonujemy.

Wierzymy, że każdy pracownik jest liderem, niezależnie od zakresu obowiązków, stanowiska i funkcji. Postępując zgodnie z naszym Kodeksem, każdy z nas stanowi wzór do naśladowania dla swoich współpracowników, partnerów biznesowych, klientów i innych osób, które codziennie widzą nas w działaniu.

Przełożeni mają dodatkowe obowiązki — służyć jako pozytywny wzór do naśladowania pod każdym względem i pomagać pracownikom w zapoznaniu się z Kodeksem, zrozumieniu go i stosowaniu.

Osoby i firmy prowadzące działalność w naszym imieniu muszą przestrzegać naszego Kodeksu prowadzenia działalności oraz innych odpowiednich zasad firmy. Stosowne postanowienia niniejszego Kodeksu powinny być zawarte w umowach zewnętrznych dostawców, producentów, wykonawców, sprzedawców i dystrybutorów prowadzących działalność w imieniu rodziny firm Johnson & Johnson.

Jak podjąć właściwą decyzję

W obliczu trudnej decyzji dotyczącej prowadzenia działalności należy zadać sobie następujące pytania:

- Czy postępowanie stanowi naruszenie Kodeksu prowadzenia działalności firmy Johnson & Johnson, zasad firmy lub prawa?
- Czy postępowanie jest sprzeczne z obowiązkami wynikającymi z Naszego Credo?
- Czy postępowanie będzie wydawać się nieetyczne interesariuszom spoza naszej firmy?
- Czy postępowanie może zaszkodzić reputacji mojej lub firmy Johnson & Johnson?

Jeśli odpowiedź na którekolwiek z tych pytań brzmi „TAK", na następnej stronie należy sprawdzić, gdzie można uzyskać porady i wskazówki.

Gdzie można uzyskać porady i wskazówki dotyczące naszego Kodeksu?

Wdrożyliśmy procesy, wytyczne i procedury ułatwiające przestrzeganie niniejszego Kodeksu, zasad firmy i przepisów prawa.

Warto skorzystać z szerokiego zakresu możliwości, zasobów i wiedzy specjalistycznej, dostępnych globalnie w firmie Johnson & Johnson, takich jak:

- **Przełożeni i przywództwo wyższego szczebla** w organizacji są dostępni, aby odpowiadać na pytania i są ogólnie zaznajomieni z wytycznymi firmy, które mają zastosowanie do działalności biznesowej w danej organizacji.
- **Działy HR / usług globalnych** mogą wyjaśnić politykę zatrudnienia, świadczenia i kwestie związane z miejscem pracy oraz odpowiedzieć na dotyczące ich pytania.
- **Globalna organizacja prawna** może pomóc wyjaśnić i zinterpretować Kodeks oraz udzielić wskazówek dotyczących zgodnego z prawem prowadzenia działalności w imieniu firmy Johnson & Johnson.
- **Dział ds. prywatności** może udzielać informacji i porad dotyczących prywatności oraz ochrony danych osobowych naszych interesariuszy.
- **Dział ds. zgodności z przepisami dotyczącymi opieki zdrowotnej (Health Care Compliance)** może zaoferować porady i wskazówki dotyczące naszych interakcji z pracownikami opieki zdrowotnej, podmiotami opieki zdrowotnej, urzędnikami państwowymi, rządowymi podmiotami dokonującymi zakupów i pośrednikami zewnętrznymi.
- **Dział ds. jakości i zgodności z przepisami / bezpieczeństwa medycznego / bezpieczeństwa i higieny pracy** może wyjaśnić kwestie dotyczące jakości, bezpieczeństwa, skuteczności i zgodności z przepisami naszych produktów i procesów łańcucha dostaw, w tym ochrony środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa oraz odpowiedzieć na dotyczące ich pytania.
- **Dział ds. globalnego bezpieczeństwa / bezpieczeństwa informacji i zarządzania ryzykiem** chroni pracowników, aktywa, systemy komputerowe i rejestry rodziny firm Johnson & Johnson na całym świecie. Jeśli w miejscu pracy dochodzi do bezpośredniego niebezpieczeństwa lub zagrożenia, należy skontaktować się z lokalną ochroną.
- **Infolinia ds. etyki „Nasze Credo”** (ourcredointegrityline.com) jest dostępna 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu. Infolinia działa niezależnie, jest bezpieczna, a rozmowy na niej prowadzone są traktowane poufnie. Jest kanałem, z którego może skorzystać każda osoba (w tym m.in. pracownicy, partnerzy biznesowi, klienci i konsumenci), aby zgłosić potencjalne naruszenia naszego Kodeksu prowadzenia działalności, innych zasad firmy lub obowiązujących przepisów ustawowych i wykonawczych krajów, w których działamy.
- **Procedura eskalacji firmy Johnson & Johnson** wymaga, aby każdy pracownik zgłaszał potencjalnie poważne naruszenie naszych zasad, przepisów prawa lub inne niepokojące kwestie bezpośrednio dyrektorowi ds. audytu w firmie Johnson & Johnson, ustnie lub pisemnie, w tym za pośrednictwem poczty elektronicznej na adres chiefauditexecutive@its.jnj.com.

Odpowiedzialność każdego pracownika

Aby wypełniać obowiązki wynikające z Naszego Credo, a także utrzymywać i wzmacniać naszą kulturę i reputację, polegamy na naszych pracownikach, którzy przestrzegają Kodeksu. Jeśli doszło do naruszenia Kodeksu lub jakieś działanie albo zachowanie może doprowadzić do naruszenia, każdy ma obowiązek to zgłosić.

Zabieranie głosu — zadając pytania i zgłaszając wątpliwości postępuje się właściwie i pomaga naszej firmie powstrzymać niewłaściwe postępowanie lub mu zapobiec.

Niezależnie od tego, czy zgłoszenie jest dokonywane anonimowo, czy pod swoim nazwiskiem, należy podać jak najwięcej szczegółów, aby można było szybko i w odpowiedni sposób zająć się sprawą. Ponadto osoba zgłaszająca ma obowiązek współpracować w dochodzeniu.

Nasza firma nie toleruje działań odwetowych wobec nikogo, kto zgłasza zastrzeżenia zgodnie z niniejszym Kodeksem lub pomaga w dochodzeniu.

Nie podejmujemy działań odwetowych.

Każdy pracownik, który zaangażuje się w działania odwetowe, będzie podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, do rozwiązania stosunku pracy włącznie.

Odpowiedzialność każdego przełożonego

Przełożeni mają szczególny, ważny obowiązek dawania przykładu i postępowania w sposób zgodny z naszym Kodeksem. Nadając odpowiedni ton i sposób postępowania, przełożeni inspirują wszystkich pracowników do spełniania naszych standardów.

Oto ważne wytyczne, których należy przestrzegać:

- Należy działać jako wzór do naśladowania, wykazując się etycznym zachowaniem podczas wykonywania obowiązków.
- Należy podejmować obiektywne decyzje biznesowe.
- Co najmniej raz w roku należy dokonać omówienia Kodeksu z pracownikami.
- Należy pomagać pracownikom w zrozumieniu Kodeksu i zasad firmy oraz kierować ich do zasobów, które pomogą im postępować zgodnie z Kodeksem na co dzień.
- Należy upewnić się, że pracownicy są świadomi i odpowiednio przeszkoleni w zakresie odpowiednich przepisów ustawowych i wykonawczych oraz zasad firmy, regulujących działalność biznesową, w którą angażują się w imieniu firmy.
- Należy stworzyć środowisko sprzyjające etycznemu zachowaniu i umożliwiające je, w którym pracownicy mogą swobodnie wypowiadać się bez obawy przed odwetem.
- Należy poważnie traktować wszelkie zgłoszone przez pracownika obawy dotyczące naruszania Kodeksu i ustalić, czy dana sprawa powinna być eskalowana. Jeśli tak lub trudno to ocenić, należy jak najszybciej eskalować sprawę.
- Gdy ktoś narusza Kodeks, należy podjąć działania naprawcze lub zapobiegawcze.
- Należy w pełni wspierać ewentualne dochodzenia.

W razie braku pewności lub w celu skorzystania z dodatkowej perspektywy należy zasięgnąć porady.

Jak prowadzimy działalność

„Wierzymy że jesteśmy odpowiedzialni przede wszystkim wobec pacjentów, lekarzy i pielęgniarek, wobec matek i ojców, i wszystkich innych osób korzystających z naszych produktów i usług".

Nasze Credo

Jak prowadzimy działalność

Obowiązek każdego pracownika

Każdy pracownik odpowiada za zaznajomienie się z odpowiednimi przepisami ustawowymi i wykonawczymi oraz zasadami i procedurami firmy regulującymi działalność biznesową, w którą pracownik się angażuje i ich przestrzeganie.

Rozwój, zatwierdzanie, produkcja, sprzedaż i marketing środków farmaceutycznych oraz technologii i usług medycznych

Nasze Credo mówi, że w zaspokajaniu potrzeb pacjentów, lekarzy, pielęgniarek, matek, ojców i wszystkich innych osób, które korzystają z naszych produktów i usług, wszystko, co robimy, musi być wysokiej jakości. To zobowiązanie obejmuje wszystko, co robimy, aby dostarczać nasze produkty i usługi osobom, które z nich korzystają.

Dążymy do osiągnięcia najwyższych standardów i poziomu uczciwości w każdej z tych działalności biznesowych poprzez:

- Przestrzeganie przepisów ustawowych, norm i przepisów wykonawczych (takich jak przepisy i normy dotyczące jakości) mających zastosowanie do naszych produktów i procesów;
- Przestrzeganie standardów etycznych, naukowych i klinicznych oraz przestrzeganie wszystkich przepisów ustawowych i wykonawczych we wszystkich działaniach badawczo-rozwojowych na całym świecie;
- Zapewnianie bezpieczeństwa pacjentów i ochotników biorących udział w badaniach klinicznych, ochronę ich poufności oraz przestrzeganie przepisów dotyczących prywatności i ochrony danych;
- Przestrzeganie przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących uzyskiwania pozwoleń na sprzedaż naszych produktów oraz interakcji z organami regulacyjnymi i innymi urzędnikami państwowymi;
- Przestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących produkcji, pakowania, dystrybucji i eksportu, obowiązujących przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących sankcji handlowych oraz innych szczegółowych przepisów dotyczących naszej branży, a także przestrzeganie przepisów ustawowych i wykonawczych w krajach, w których prowadzimy działalność;
- Nadążanie za zmieniającym się środowiskiem, w którym znajdują się nasi pracownicy, oferowanie niezbędnych wskazówek w celu wspierania wartości Naszego Credo;
- Przestrzeganie wszystkich przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących promocji, marketingu i sprzedaży naszych produktów, w tym zapewnienie, że nasze wypowiedzi są zgodne z prawdą, nie wprowadzają w błąd i są zgodne z dopuszczeniami naszych produktów do obrotu;
- Przestrzeganie przepisów dotyczących jakości i bezpieczeństwa produktów, konsekwentne i proaktywne monitorowanie bezpieczeństwa, jakości i wydajności naszych produktów oraz przestrzeganie wszystkich wymogów dotyczących zgłaszania zdarzeń niepożądanych i reklamacji dotyczących jakości produktów.

Każdy pracownik musi zabrać głos, jeśli uważa, że nasza firma nie przestrzega przepisów ustawowych lub wykonawczych.

Jak należy zareagować?

P: Dyrektor ds. sprzedaży z konkurencyjnej firmy skontaktował się ze mną, aby omówić ceny naszych produktów.

O: Nie wolno podejmować rozmów z konkurencją na temat cen naszych produktów ani innych zastrzeżonych informacji. Jeśli zadzwoni ktoś z konkurencji lub ktoś nieznany zwróci się do naszego pracownika w celu omówienia cen, pracownik ten musi wyraźnie zaznaczyć, że nie będzie omawiać cen naszych produktów z konkurencją. Należy uprzejmie zakończyć rozmowę i zgłosić incydent do globalnej organizacji prawnej.

Co należy zrobić?

P: Chirurg powiedział mi, że dystrybutor, który sprzedaje nasze produkty, zaprosił go na weekend do ośrodka wypoczynkowego z polem golfowym. Chirurg pyta, czy zaproszenie jest właściwe, ponieważ przyszło od naszego dystrybutora, a nie od firmy Johnson & Johnson.

O: Dystrybutorzy, przedstawiciele handlowi i inne strony trzecie działające w imieniu firmy nie mogą angażować się w działania, które byłyby zabronione, gdyby były wykonywane bezpośrednio przez pracownika rodziny firm Johnson & Johnson. Uzyskane informacje o postępowaniu dystrybutora należy niezwłocznie przekazać przełożonemu, globalnej organizacji prawnej lub działowi ds. zgodności z przepisami dotyczącymi opieki zdrowotnej (Health Care Compliance).

Przepisy antykorupcyjne i antyłapówkarskie

Firma Johnson & Johnson zdecydowane opowiada się przeciw korupcji i łapówkarstwu zgodnie z przepisami antykorupcyjnymi obowiązującymi w wielu krajach na całym świecie. Tego samego wymagamy od naszych partnerów biznesowych. Surowo zabraniamy łapownictwa, oszustw, nielegalnych płatności i wszelkiego innego oferowania wartościowych przedmiotów, które mogą w niewłaściwy sposób wpłynąć na urzędnika państwowego, pracownika opieki zdrowotnej lub klienta, lub zapewnić nam przewagę w niewłaściwy sposób.

Zawieramy wiele różnych umów naukowych, edukacyjnych, sprzedażowych, promocyjnych i marketingowych zarówno z podmiotami publicznymi, jak i prywatnymi oraz osobami fizycznymi, w tym pracownikami opieki zdrowotnej. Współpracujemy również z rządowymi organami regulacyjnymi, organizacjami pozarządowymi i organami kontrolnymi. Naszym obowiązkiem jest przestrzeganie miejscowych i międzynarodowych przepisów prawa oraz standardów etycznych zakazujących przekupstwa i korupcji, a także unikanie niewłaściwego wpływania na decyzje medyczne pracowników opieki zdrowotnej oraz decyzje zakupowe podmiotów kupujących nasze produkty i usługi. Transfery wartości na rzecz stron trzecich muszą odbywać się według godziwej wartości rynkowej za świadczone usługi i musi istnieć uzasadnione zapotrzebowanie na towary i usługi. Dotacje i darowizny można przekazywać tylko wtedy, gdy firma Johnson & Johnson nie otrzyma w zamian niczego co ma wartość.

Dodatkowe wskazówki zawierają nasze Globalne ramy zgodności z przepisami dotyczącymi opieki zdrowotnej, Amerykańskie wytyczne regulacyjne oraz Poradnik uczciwości biznesowej w opiece zdrowotnej (mający zastosowanie na całym świecie), obejmujący wytyczne na temat Etycznych praktyk sprzedaży i marketingu.

To, gdzie i z kim prowadzimy interesy może się różnić, ale nasze podejście jest spójne:

- Traktujemy z szacunkiem partnerów biznesowych, konkurentów, decydentów i innych interesariuszy.
- Staramy się współpracować ze stronami trzecimi, które również cenią i wykazują wysokie standardy etyczne w swoich praktykach biznesowych.

W razie pytań dotyczących zgodności z przepisami dotyczącymi opieki zdrowotnej należy skontaktować się z Organizacją ds. zgodności z przepisami dotyczącymi opieki zdrowotnej (Health Care Compliance). Dodatkowe informacje można również znaleźć na naszej stronie Zasady i stanowiska ESG, przedstawione są tam również nasze Stanowisko w sprawie przeciwdziałania korupcji i Stanowisko w sprawie etyki i zgodności z przepisami.

Przepisy antymonopolowe i ochrony konkurencji

Przepisy antymonopolowe i ochrony konkurencji promują uczciwą konkurencję i chronią konsumentów przed nieuczciwymi praktykami biznesowymi. Przepisy te często dotyczą nielegalnych porozumień między firmami, takich jak zmowy cenowe. Przepisy te zabraniają również jednostronnych praktyk biznesowych, które ograniczają konkurencję, takich jak stosowanie rażąco niskich cen.

W pełni przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów antymonopolowych i ochrony konkurencji. Jesteśmy odpowiedzialni za uczciwe postępowanie z klientami, dostawcami, konkurentami i innymi stronami trzecimi. Musimy zawierać zgodne z prawem umowy z konkurentami i nie angażować się w praktyki biznesowe, w których może dojść do nadużywania naszej pozycji rynkowej. W przypadku pytań dotyczących praw antymonopolowych i ochrony konkurencji należy kontaktować się z globalną organizacją prawną.

Globalna zgodność handlu z przepisami: przepisy antybojkotowe i dotyczące sankcji handlowych

Jako globalny dostawca produktów i usług opieki zdrowotnej współpracujemy z dostawcami na różnych rynkach i mamy obowiązek przestrzegać obowiązujących miejscowych, regionalnych i międzynarodowych handlowych przepisów ustawowych oraz wykonawczych, w tym sankcji handlowych oraz ograniczeń importowych i eksportowych nałożonych przez rządy na całym świecie. Biorąc pod uwagę dynamiczny i złożony krajobraz geopolityczny oraz zmieniające się ograniczenia handlowe wdrażane przez rządy na całym świecie, niezwykle ważne jest, abyśmy wypełniali nasze globalne zobowiązania handlowe. Wraz z ewolucją środowiska zewnętrznego ewoluować będą również nasze sposoby pracy. W przypadku pytań dotyczących transakcji transgranicznych należy skontaktować się z działem globalnej handlowej zgodności z przepisami, działem zgodności z przepisami dotyczącymi opieki zdrowotnej lub globalną organizacją prawną.

Prawa człowieka

Kierując się wartościami Naszego Credo, staramy się szanować i promować prawa człowieka w całej naszej działalności, poprzez nasze relacje biznesowe i w naszych społecznościach — od ludzi, którzy opracowują, produkują i dystrybuują nasze produkty, po lekarzy, pielęgniarki i pacjentów, którym służymy.

Nasze podejście opiera się na uznanych na całym świecie standardach dotyczących praw człowieka, w tym na wytycznych ONZ dotyczących biznesu oraz praw człowieka i zostało przedstawione w Stanowisku w sprawie praw człowieka firmy Johnson & Johnson. Wszyscy pracownicy powinni być świadomi tego stanowiska i przestrzegać odpowiednich wytycznych oraz zasad w nim wymienionych.

Płatności „w krajach trzecich”

Żadne płatności jakiegokolwiek rodzaju nie powinny być dokonywane na rzecz strony trzeciej w jakimkolwiek kraju innym niż kraj, w którym dokonano sprzedaży lub świadczono usługi, lub w którym dystrybutor, agent sprzedaży lub usługodawca ma znaczące miejsce prowadzenia działalności. W razie pytań dotyczących płatności „w krajach trzecich” należy kontaktować się z działem finansowym lub globalną organizacją prawną.

Działalność polityczna

Firma Johnson & Johnson jest zaangażowana w działalność obywatelską i zaangażowanie społeczne. Nasze działania na rzecz polityki i wpłaty na cele polityczne są dokonywane zgodnie z przepisami obowiązującymi w jurysdykcjach, w których angażujemy się w te działania.

Szanujemy prawo pracowników do angażowania się w działalność polityczną w celu wspierania grup politycznych, urzędników państwowych lub kandydatów. Wszelkie takie działania, w tym pełnienie funkcji urzędnika publicznego, muszą być dobrowolne i wykonywane we własnym czasie, na własny koszt pracownika i nie mogą kolidować z obowiązkami pracownika wobec firmy. Musi być jasne, że pracownik działa niezależnie, a nie jako przedstawiciel firmy.

Działalność polityczna firmy, w tym wpłaty na cele polityczne i rzecznictwo polityczne, a także inne działania na rzecz urzędników państwowych, podlega przepisom prawa wielu krajów, w których firma Johnson & Johnson prowadzi działalność. W związku z tym interakcje (wszystkie działania polityczne i lobbingowe, a także spotkania) z urzędnikami państwowymi, polityczne i inne działania rzecznicze pracowników wobec urzędników państwowych, a także wkłady polityczne liderów firmy w niektórych krajach muszą być koordynowane i dostosowane do wytycznych działu ds. kontaktów z instytucjami rządowymi i polityki.

Co by było gdyby?

P: Moja znajoma ubiega się o urząd polityczny. Czy mogę jej pomóc w kampanii?

O: Tak, wsparcie w ramach wolontariatu jest decyzją osobistą. Niemniej, w żadnym wypadku nie wolno wykorzystywać zasobów firmy Johnson & Johnson — w tym jej czasu, telefonów, adresów e-mail, materiałów, nazwy ani stanowiska w firmie — do wspierania kampanii.

Zamówienia publiczne

Organy publiczne są kluczowymi klientami rodziny firm Johnson & Johnson. W wielu krajach podmioty publiczne, takie jak szpitale państwowe, podlegają miejscowym przepisom regulującym sposób nabywania produktów i usług. Jako dostawca produktów jesteśmy również zobowiązani do przestrzegania tych przepisów. Nie może dochodzić do niewłaściwych prób wywierania wpływu ani niewłaściwego przekazywania wartości rządom lub urzędnikom państwowym.

Pracownicy, którzy biorą udział w procesach przetargowych lub oferują nasze produkty i usługi w ramach umowy z podmiotem publicznym, muszą znać przepisy dotyczące zamówień publicznych i przestrzegać ich. Przepisy te mogą być skomplikowane, ale mają kluczowe znaczenie dla naszej działalności. Globalna organizacja prawna może udzielić wskazówek dotyczących tych przepisów.

Uczciwe zakupy

Nasza firma kupuje wiele towarów i usług niezbędnych do wspierania naszej pracy. Dokonując tych i innych zakupów, musimy działać bezstronnie wobec sprzedawców, dostawców i innych usługodawców. Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania zasad zaopatrzenia firmy i zakupów.

W celu uzyskania dalszych wskazówek dotyczących przyjmowania prezentów i zaproszeń na imprezy rozrywkowe od sprzedawców, dostawców i usługodawców oraz utrzymywania z nimi osobistych relacji należy zapoznać się z sekcją Konflikt interesów Kodeksu.

Przepisy ustawowe i wykonawcze dotyczące zrównoważonego rozwoju i ochrony środowiska

Nasze Credo wskazuje, że „musimy utrzymywać w dobrym stanie mienie, którego mamy przywilej używać, chronić środowisko i zasoby naturalne. Kierując się Naszym Credo, nieustannie dążymy do poprawy śladu środowiskowego naszych działań, naszych produktów i naszego łańcucha wartości, jednocześnie zarządzając ryzykiem środowiskowym. Od pracowników wymaga się przestrzegania standardów i zasad obowiązujących w całej firmie, a także znajomości i przestrzegania przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących ochrony środowiska, które odnoszą się do ich konkretnej pracy, obiektów i produktów wprowadzanych przez nas na rynek.

Jesteśmy odpowiedzialni wobec społeczności, w których żyjemy i pracujemy, a także wobec społeczności światowej.

Dobrostan zwierząt

Naszym etycznym i regulacyjnym obowiązkiem jest zapewnienie etycznego oraz humanitarnego traktowania zwierząt uczestniczących w badaniach biomedycznych w celu poprawy bezpieczeństwa i dobrostanu pacjentów. Firma Johnson & Johnson od dziesięcioleci przestrzega zasad 3R związanych z zastępowaniem, ograniczaniem lub udoskonalaniem badań na zwierzętach. Opowiadamy się za stosowaniem alternatywnych rozwiązań bez wykorzystania zwierząt, gdy tylko jest to możliwe, a gdy nie jest to możliwe, nasze standardy opieki nad zwierzętami i wyboru modeli naukowych in vivo mają na celu spełnienie lub przekroczenie wszystkich obowiązujących przepisów.

Prywatność

W ramach prowadzenia działalności gromadzimy i przechowujemy dane osobowe pracowników, partnerów biznesowych, pacjentów, pracowników opieki zdrowotnej, konsumentów, opiekunów i innych osób, w tym dane takie jak dane kontaktowe, daty urodzenia oraz informacje finansowe, medyczne i inne. Gromadząc i przetwarzając dane osobowe, robimy to zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz firmową polityką prywatności i ochrony danych.

Dane osobowe powinny być gromadzone wyłącznie w uzasadnionych celach biznesowych, udostępniane wyłącznie osobom uprawnionym, chronione zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i przechowywane tylko tak długo, jak jest to konieczne. Musimy również dopilnować, aby strony trzecie mające dostęp do danych osobowych były umownie zobowiązane do ich ochrony zgodnie z obowiązującymi standardami bezpieczeństwa danych.

Czy o tym wiadomo?

Globalna organizacja prawna jest dostępna do przeprowadzania szkoleń i udzielania porad, aby pomagać naszym firmom i pracownikom w zrozumieniu i przestrzeganiu przepisów ustawowych i wykonawczych w krajach, w których prowadzimy działalność.

Kompleksowe zasady dotyczące kluczowych tematów poruszanych w Kodeksie można znaleźć w Centrum prawnym firmy Johnson & Johnson.

Sprawiedliwe traktowanie pracowników

„Jesteśmy odpowiedzialni wobec naszych pracowników, którzy pracują z nami na całym świecie“.

Nasze Credo

Sprawiedliwe traktowanie pracowników

Angażowanie naszych pracowników

W firmie Johnson & Johnson wierzymy w siłę ludzi i cenimy sobie globalnie zróżnicowaną, sprawiedliwą i integracyjną kulturę, zakorzenioną w etycznych zachowaniach, szacunku i uczciwości nieodłącznie związanych z Naszym Credo. Gdy działamy, kierując się najwyższą uczciwością, żyjemy według wartości Naszego Credo i udowadniamy, że naprawdę leży nam na sercu dobro ludzi, którym służymy, oraz że szanujemy osoby, z którymi pracujemy. Zaangażowani, wydajni, zdrowi i zróżnicowani pracownicy będą lepiej rozumieć wyzwania i potrzeby naszych pacjentów, klientów, pracowników opieki zdrowotnej oraz społeczności i odpowiadać na nie.

Zakaz dyskryminacji i zapobieganie molestowaniu oraz nękaniu

Pracownicy muszą być traktowani sprawiedliwie i szanowani za swój wkład. Nasza firma zapewnia równe szanse zatrudnienia. Zapewniamy odpowiednie udogodnienia osobom niepełnosprawnym, a także osobom z potrzebami związanymi z ich wyznaniem lub praktykami religijnymi. Decyzje o zatrudnieniu opieramy na zasługach i bierzemy pod uwagę kwalifikacje, umiejętności oraz osiągnięcia. Nie tolerujemy dyskryminacji ze względu na cechy osobiste niezwiązane z pracą, takie jak wiek, płeć, rasa, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna, tożsamość płciowa, pochodzenie narodowe lub przekonania religijne, lub ze względu na członkostwo w związkach zawodowych lub działalność związkową. Nie tolerujemy również molestowania ani nękania jakiegokolwiek rodzaju.

Postanowienia te mają zastosowanie do interakcji z pracownikami, klientami, wykonawcami, dostawcami i kandydatami do pracy oraz wszelkich innych interakcji, w których pracownicy reprezentują rodzinę firm Johnson & Johnson.

Bezpieczne i zdrowe środowisko pracy

W firmie Johnson & Johnson dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić bezpieczne i zdrowe miejsce pracy wszystkim pracownikom, wykonawcom i gościom pracującym w naszych obiektach lub odwiedzającym je.

Wszyscy pracownicy i goście są odpowiedzialni za priorytetowe traktowanie zdrowia i bezpieczeństwa. Powinni:

- Niezwłocznie zgłaszać niebezpieczne warunki, wypadki lub incydenty przełożonym i gospodarzom.
- Przestrzegać zasad, standardów i procedur firmy dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz wszelkich miejscowych przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, jeśli wymagają one większej staranności.

Praca dzieci, handel ludźmi i nielegalna, niewłaściwa lub przymusowa praca nie mają miejsca w naszej działalności ani w działalności naszych dostawców lub innych zewnętrznych sprzedawców rodziny firm Johnson & Johnson. Oprócz egzekwowania wymogu zgodności z miejscowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi, firma Johnson & Johnson stosuje zasady, które zabraniają korzystania z pracy przymusowej lub obowiązkowej przy wytwarzaniu naszych produktów i ich składników. Dostawcy zewnętrzni są zobowiązani do przestrzegania naszych standardów odpowiedzialności dostawców, które obejmują wytyczne dotyczące etyki, pracy, zatrudnienia i poszanowania praw człowieka, a także zdrowia, bezpieczeństwa i dobrego samopoczucia ich pracowników.

Co należy zrobić?

P: Mój zespół ma opóźnienia w ukończeniu projektu, a nasza spółka operacyjna liczy na to, że dotrzymamy terminu. Znaleźliśmy sposoby na osiągnięcie tego celu poprzez pominięcie kilku procedur bezpieczeństwa. Czy przy zachowaniu ostrożności można przyspieszyć ten proces, aby dotrzymać terminu?

O: Procedury bezpieczeństwa mają na celu zapewnienie bezpieczeństwa pracownikom oraz ochronę integralności naszych produktów i zdrowia osób, które z nich korzystają. Pomijanie procedur bezpieczeństwa jest niedozwolone. Należy spotkać się z przełożonym, aby opracować plan bezpiecznego i zgodnego z przepisami wykonania pracy.

Korzystanie z mediów społecznościowych i aplikacji mobilnych do przesyłania wiadomości

Media społecznościowe obejmują wszelkie kanały komunikacji cyfrowej, które umożliwiają użytkownikom tworzenie i udostępnianie treści oraz publikowanie komentarzy.

Pracownicy muszą przestrzegać wszystkich zasad firmy w zakresie korzystania z mediów społecznościowych oraz powiązanych treści i zasobów firmy. Nasze zasady mają zastosowanie do komunikacji związanej z obowiązkami służbowymi oraz do komunikacji osobistej, która może mieć wpływ na firmę. W osobistych działaniach w mediach społecznościowych pracownicy powinni zachowywać się godnie i mieć świadomość, że ich zachowanie może wpływać na sposób, w jaki inni postrzegają to, kim jesteśmy i co reprezentujemy jako firma.

Czy jest to dopuszczalne?

P: Współpracownik opublikował obraźliwy, komentarz o charakterze seksualnym na mój temat na swojej osobistej stronie w mediach społecznościowych. Czy wolno mu to robić?

O: Korzystanie z mediów internetowych przez pracowników musi być zgodne z zasadami firmy, w tym z zasadami firmy dotyczącymi molestowania.

Pracownicy mogą udostępniać treści przekazane przez firmę do publicznego użytku w swojej sieci internetowej. Wypowiadając się na temat firmy i/lub naszych produktów i usług, pracownicy powinni być przejrzyści i ujawniać swoje powiązania z firmą, na przykład poprzez użycie hasztagu #MyCompany, mając świadomość obowiązków raportowania, w tym procedur zgłaszania zdarzeń niepożądanych i ochrony informacji poufnych firmy Johnson & Johnson. Pracownicy powinni zwracać uwagę na tworzone, udostępniane i publikowane treści, pamiętając, że Internet jest miejscem publicznym. Angażując się w aktywność w mediach społecznościowych, należy zawsze kierować się zdrowym rozsądkiem. Należy pamiętać o różnicy między komunikacją społecznościową a komunikacją biznesową, ponieważ większość platform mediów społecznościowych i aplikacji mobilnych nie jest zatwierdzona do komunikacji biznesowej między współpracownikami lub między interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi.

Zasady cyfrowego zaangażowania pracownika oraz Zasady dotyczące wiadomości mobilnych zawierają pełne zasady naszej firmy dotyczące aktywności online pracowników i korzystania z aplikacji do przesyłania wiadomości na urządzeniach mobilnych.

Lista kontrolna obowiązków pracownika

- Należy postępować zgodnie z Kodeksem prowadzenia działalności
- Należy być otwartym
- Współpracowników należy traktować z godnością i szacunkiem
- Należy dbać o bezpieczeństwo w pracy i pomóc innym robić to samo
- Należy zabrać głos, gdy ktoś łamie nasz Kodeks, niezależnie od stanowiska tej osoby w firmie lub tego, czy jest ona sprzedawcą, klientem czy pracownikiem tymczasowym.
- W przypadku wątpliwości należy poprosić o pomoc

Uczciwość finansowa i ochrona naszych aktywów

„Naszym końcowym zobowiązaniem jest odpowiedzialność wobec naszych akcjonariuszy“.

Nasze Credo

Uczciwość finansowa i ochrona naszych aktywów

Dokładność dokumentacji firmy i raportów publicznych

Johnson & Johnson jest spółką notowaną na giełdzie, która prowadzi działalność w wielu krajach. We wszystkich naszych transakcjach musimy prowadzić dokładne księgi i rejestry, które utrzymują integralność sprawozdawczości finansowej firmy, wspierają wewnętrzny proces decyzyjny i wzmacniają naszą reputację wśród interesariuszy.

Przepisy prawa wymagają od nas uczciwości i dokładności w naszej dokumentacji finansowej, aby odpowiednio odzwierciedlała ona nasze transakcje biznesowe. Ponadto jesteśmy zobowiązani do opracowania i utrzymywania odpowiedniego systemu wewnętrznej kontroli księgowej. Wiele osób polega na nas, jeśli chodzi o rzetelne, kompletne i terminowe przekazywanie informacji finansowych; są wśród nich rządowe agencje regulacyjne, agencje ratingowe oraz inwestorzy instytucjonalni i indywidualni.

Nieprawidłowa sprawozdawczość finansowa może podważyć zaufanie akcjonariuszy, wpłynąć na naszą reputację i narazić firmę na grzywny oraz kary.

Poniżej znajdują się przykłady tego, jak budujemy uczciwość finansową w naszych procesach:

- Sprzedajemy i kupujemy produkty i usługi w oparciu o jakość, cenę i obsługę — nigdy na podstawie przekazywania lub otrzymywania płatności, prezentów, rozrywki lub przysług czy w oparciu o inne relacje z dostawcą.
- Rejestrujemy sprzedaż i koszty w odpowiednim okresie rozliczeniowym zgodnie z ogólnie przyjętymi zasadami rachunkowości.
- Zabraniamy wykorzystywania funduszy, aktywów lub informacji firmy do jakichkolwiek nielegalnych celów, w tym nabywania przywilejów lub specjalnych korzyści poprzez łapówki, nielegalne datki na cele polityczne lub inne nielegalne płatności. Ujawniamy i rejestrujemy wszystkie fundusze i aktywa firmy w odpowiednim okresie sprawozdawczym.
- Prowadzimy dokładne księgi i rejestry firmy i nie dokonujemy fałszywych lub sztucznych wpisów z jakiegokolwiek powodu.

Należy pamiętać o kilku zasadach:

- Należy zawsze przestrzegać zasad firmy dotyczących zaopatrzenia i zakupów. W razie braku pewności co do zasad należy o nie zapytać przełożonego.
- Należy upewnić się, że wszystkie płatności lub przypadki wykorzystania środków firmy zostały sprawdzone i zatwierdzone zgodnie z wymaganiami przez odpowiedniego przełożonego. Zgłaszając wydatki służbowe, należy przestrzegać zasad naszej firmy dotyczących podróży i rozrywki oraz zgodności z przepisami dotyczącymi opieki zdrowotnej i uczciwości biznesowej.
- Należy jasno i dokładnie opisać wszystkie wnioski o płatności i dostarczyć dokumentację potwierdzającą wnioski; wpływy z transakcji należy wykorzystywać wyłącznie na wnioskowane i zatwierdzone cele.

Czy jest to dopuszczalne?

P: Otrzymaliśmy od dostawcy dużą fakturę za świadczone usługi. Przełożony poprosił mnie o „wstrzymanie” tej faktury do następnego kwartału, abyśmy mogli zrealizować nasze cele finansowe na ten kwartał. Co należy zrobić?

O: Oczekuje się, że wszyscy pracownicy będą postępować etycznie i z najwyższą uczciwością, zgodnie z Naszym Credo i Kodeksem prowadzenia działalności. Ujawniamy i rejestrujemy wszystkie fundusze i aktywa firmy w odpowiednim okresie sprawozdawczym. Przychody i koszty muszą być raportowane we właściwym okresie rozliczeniowym. W takim przypadku, jeśli towary i/lub usługi zostały otrzymane, wydatek musi zostać naliczony. Nie należy „wstrzymywać” faktury, tylko we współpracy ze swoim partnerem finansowym odpowiednio naliczyć to zobowiązanie. Jeśli przełożony lub inny pracownik poprosi o zrobienie czegoś niezgodnego z prawem lub zasadami, należy omówić swoje obawy z przełożonym lub kierownictwem wyższego szczebla w organizacji, działem ds. zgodności z przepisami dotyczącymi opieki zdrowotnej (Health Care Compliance), lub globalną organizacją prawną, lub skontaktować się z nami za pośrednictwem naszej infolinii ds. etyki Nasze Credo.

Korzystanie z aktywów firmy

Codziennie korzystamy z zasobów firmy, aby wspierać naszą pracę. Komputery, urządzenia mobilne, sprzęt i oprogramowanie informatyczne, pojazdy, obiekty, maszyny, surowce, zapasy, własność intelektualna, materiały eksploatacyjne, dane i inne aktywa znajdują się pod naszą opieką i należy je wykorzystywać wyłącznie w zgodnych z prawem, właściwych celach. Musimy również podjąć odpowiednie kroki w celu ochrony tych aktywów. Podczas pracy z informacjami lub narzędziami technicznymi firmy (takimi jak laptopy, poczta elektroniczna, aplikacje, bazy danych itd.) pracownicy powinni pobierać i stosować do zasobów firmy jedynie oprogramowanie i aplikacje zatwierdzone przez J&J, tworzyć złożone hasła, których nie można łatwo odgadnąć i nigdy nie udostępniać haseł. Informacje firmowe nie powinny być przechowywane w niezatwierdzonych usługach internetowych lub chmurowych ani na niezatwierdzonych urządzeniach, które mogą nie być chronione i mogą być dostępne dla osób nieupoważnionych.

Co należy zrobić?

P: Wybieram się na wakacje, podczas których chcę się całkowicie odciąć. Czy mogę zostawić laptopa mojemu asystentowi administracyjnemu, który zajmie się w moim imieniu zatwierdzeniami w różnych systemach firmy? Całkowicie ufam tej osobie, więc nie mam nic przeciwko udostępnieniu hasła.

O: Nie. Pracownikom nie wolno nigdy i nikomu podawać osobistego hasła. Niektóre systemy pozwalają na delegowanie pewnych działań innym osobom; inne systemy eskalują sprawy do przełożonego pracownika w przypadku jego nieobecności. W razie ominięcia tych środków kontroli pracownik narusza bezpieczeństwo naszych systemów, unika własnych obowiązków i naraża swojego asystenta na naruszenie zasad firmy.

Własność intelektualna i poufne informacje biznesowe

Własność intelektualna i informacje poufne firmy są aktywami nie do zastąpienia. Musimy zabezpieczyć te cenne aktywa i chronić ich wykorzystanie.

Własność intelektualna obejmuje prawa autorskie, patenty, znaki towarowe, projekty produktów i opakowań, nazwy marek i logotypy, badania i rozwój, wynalazki i tajemnice handlowe.

Przez cały czas powinniśmy podejmować środki ostrożności w celu ochrony własności intelektualnej i poufnych informacji biznesowych firmy. Powinniśmy unikać rozmawiania o takich informacjach lub ich udostępniania w miejscach publicznych, takich jak windy, lotniska i restauracje. Ponadto poufne informacje biznesowe powinny być przechowywane na autoryzowanych lub zarządzanych urządzeniach i przesyłane poza firmę wyłącznie w bezpieczny sposób przy użyciu zatwierdzonych narzędzi i tylko do autoryzowanych partnerów biznesowych.

Wszelkie podejrzenia kradzieży własności intelektualnej lub nieuprawnionego ujawnienia, lub nieuprawnionego dostępu do informacji naszej firmy należy niezwłocznie zgłaszać swojemu przełożonemu lub działowi ds. bezpieczeństwa informacji i zarządzania ryzykiem w J&J, działowi ds. globalnego bezpieczeństwa lub globalnej organizacji prawnej.

Przykłady poufnych informacji biznesowych

- Szczegółowe informacje o sprzedaży
- Cele dotyczące wyników biznesowych
- Strategie produktowe
- Informacje o nowych produktach
- Oczekujące ogłoszenia dotyczące personelu
- Informacje o przejęciach i zbyciach
- Procesy produkcyjne i projekty urządzeń
- Priorytety badawcze i wyniki faz
- Dane z badań klinicznych, dokumentacja medyczna i inne wrażliwe dane osobowe
- Dane osobowe pracowników, pacjentów, klientów i osób, z którymi współpracujemy

Korzystanie z generatywnej sztucznej inteligencji

Generatywna sztuczna inteligencja (GenAI) to kategoria sztucznej inteligencji, która generuje dane wyjściowe na podstawie danych, przy użyciu których jest szkolona. Treści te mogą obejmować tekst, obrazy, głos lub inne formy multimediów.

GenAI to rozwijająca się dziedzina technologii, która ma niesamowity potencjał we wszystkich branżach. Należy jednak pamiętać, że technologia ta jest wciąż w fazie rozwoju i powinniśmy poruszać się po tym terenie odpowiedzialnie, kierując się Naszym Credo.

Wszyscy pracownicy, wykonawcy i dostawcy muszą przestrzegać Wytycznych dotyczących odpowiedzialnego korzystania z generatywnej sztucznej inteligencji i nie mogą wykorzystywać rozwiązań GenAI do działań, które byłyby zabronione na mocy istniejących zasad, w tym między innymi Kodeksu prowadzenia działalności, Polityki prywatności, Polityki ochrony zasobów informacyjnych (IAPP), Polityki licencji open source i innych powiązanych zasad naszej firmy. Korzystanie z rozwiązań Gen AI powinno być otwarte i przejrzyste. Wszelkie wcześniejsze i przyszłe zastosowania biznesowe rozwiązań GenAI należy zgłaszać zgodnie z procesem opisanym w wytycznych dotyczących odpowiedzialnego korzystania z generatywnej sztucznej inteligencji. Wyniki GenAI muszą ponadto zostać przejrzane i sprawdzone pod względem znanych zagrożeń, w tym niedokładności, stronniczości, odpowiedzialności i naruszenia licencji oprogramowania open source.

W razie pytań lub potrzeby uzyskania dalszych wskazówek na ten temat należy skontaktować się z przedstawicielami działu prawnego, działu ds. prywatności lub działu ds. zarządzania bezpieczeństwem informacji i ryzykiem.

Gdzie uzyskać pomoc

Pracownicy muszą przestrzegać wszystkich zasad firmy w zakresie korzystania z mediów społecznościowych oraz powiązanych treści i zasobów firmy. Zasady cyfrowego zaangażowania pracownika oraz Zasady dotyczące wiadomości mobilnych zawierają pełne zasady naszej firmy dotyczące aktywności online pracowników i korzystania z aplikacji do przesyłania wiadomości na urządzeniach mobilnych.

Poszanowanie tajemnic handlowych i poufnych informacji

Szanujemy tajemnice handlowe i informacje poufne innych firm oraz osób fizycznych. Zbieramy informacje o naszych konkurentach z domeny publicznej i nie zezwalamy na niewłaściwe gromadzenie ich zastrzeżonych informacji.

Aby zebrać informacje na temat konkurenta, poszukujemy źródeł publicznych, takich jak media, literatura branżowa, Internet, dokumenty sądowe, dokumenty regulacyjne lub inne ogólnodostępne dokumenty. Unikamy rozmów na temat wrażliwych i poufnych informacji z pracownikami naszych konkurentów we wszystkich okolicznościach, w tym na spotkaniach stowarzyszeń zawodowych lub branżowych. Jesteśmy prawdomówni w naszych wypowiedziach dla innych w branży i nigdy nie wprowadzamy w błąd co do tego, kim jesteśmy lub gdzie pracujemy, aby dowiedzieć się czegoś o konkurencji.

Co należy zrobić?

P: Pilnie potrzebuję gotówki i chcę sprzedać moje akcje firmy. Obawiam się jednak zrobić to teraz, ponieważ wiem, że w przyszłym miesiącu w naszej firmie odbędzie się ważne wydarzenie, które nie jest publicznie ogłoszone.

O: W przypadku pytań na temat przepisów dotyczących papierów wartościowych i wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi lub nie mając pewności, czy posiadane informacje niepubliczne są istotne należy pisać na adres AskCorporateSecretary@its.jnj.com.

Zgodność z przepisami dotyczącymi papierów wartościowych i wykorzystywania poufnych informacji w obrocie papierami wartościowymi

Zgodnie z prawem jesteśmy zobowiązani do publicznego ujawniania pewnych ważnych informacji o naszej firmie, takich jak sprzedaż, zyski, istotne przejęcia/zbycia, kwestie regulacyjne i inne istotne zdarzenia. Gdy publicznie ujawniamy te informacje, naszym obowiązkiem jest robić to w sposób kompletny, dokładny, terminowy i zrozumiały.

Pracownicy mogą uzyskać ważne informacje o firmie, zanim zostaną one upublicznione; obowiązkiem każdego pracownika jest jednak zachowanie poufności istotnych informacji niepublicznych.

Jeśli pracownicy posiadają ważne informacje, które nie zostały ujawnione publicznie, nie wolno im:

- Kupować ani sprzedawać akcji spółki Johnson & Johnson, ani opcji „put” lub „call” na akcje spółki Johnson & Johnson;
- Dokonywać transferów lub dostosowań do innych instrumentów inwestycyjnych, w tym funduszy emerytalnych;
- Ujawniać istotnych informacji niepublicznych rodzinie, przyjaciołom lub innym osobom spoza firmy;
- Rekomendować rodzinie, znajomym lub innym osobom kupno lub sprzedaż akcji spółki Johnson & Johnson lub opcji „put” lub „call” na akcje spółki Johnson & Johnson.

Przestrzeganie przepisów dotyczących papierów wartościowych wykracza poza naszą firmę. Pracownikom nie wolno kupować ani sprzedawać papierów wartościowych żadnej innej spółki z wykorzystaniem istotnych informacji niepublicznych, które uzyskali podczas wykonywania swoich obowiązków lub w inny sposób.

Lista kontrolna naszych obowiązków

- Należy chronić aktywa naszej firmy, w tym aktywa fizyczne, takie jak komputery, telefony, urządzenia mobilne, maszyny, pojazdy, dokumenty i aktywa intelektualne, takie jak pomysły i wynalazki
- Należy przestrzegać wymogów dotyczących ochrony danych i prywatności oraz nie używać nieautoryzowanych aplikacji lub innych kanałów do przekazywania zastrzeżonych informacji
- Należy natychmiast zgłaszać wszelkie obawy dotyczące nielegalnych lub nieautoryzowanych działań
- Nie wolno przyjmować ani oferować łapówek lub niestosownych prezentów
- Należy uczciwie i dokładnie zgłaszać wydatki, sprzedaż i inne informacje finansowe.

Konflikt interesów

„Jesteśmy odpowiedzialni wobec społeczności, w których żyjemy i pracujemy, a także wobec społeczności światowej“.

Nasze Credo

Konflikt interesów

Kiedy dochodzi do „konfliktu interesów”?

Konflikt interesów to sytuacja, w której osoba lub organizacja ma sprzeczne interesy, finansowe lub inne, a realizacja jednego z owych interesów może mieć niekorzystny wpływ na te inne interesy lub obowiązki.

Osobisty konflikt interesów ma miejsce, gdy osobista relacja lub działalność może wpływać na osąd i zdolność do wykonywania pracy w sposób obiektywny i wypełniania wszystkich obowiązków wobec pracodawcy. Nawet pozorny lub postrzegany konflikt interesów może narazić naszą firmę na ryzyko. Jako pracownicy nigdy nie powinniśmy pozwolić, aby podział lojalności lub osobiste zyski i korzyści powstrzymały nas od robienia tego, co leży w najlepszym interesie naszej firmy oraz pacjentów i konsumentów, którym służymy.

Organizacyjny konflikt interesów może wystąpić, gdy podmioty z rodziny firm Johnson & Johnson mają skutkujące konfliktem relacje z podmiotami takimi jak rządy, grupy płatników, świadczeniodawcy opieki zdrowotnej lub osoby w tych podmiotach, lub angażują się w działania, które powodują preferencje lub stronniczość na korzyść firmy. Na przykład konflikt lub postrzegany konflikt może wystąpić, gdy nasze firmy współpracują przy opracowywaniu produktów i wspieraniu systemów opieki zdrowotnej oraz ich infrastruktury lub wytycznych dotyczących leczenia, jednocześnie starając się sprzedawać produkty lub usługi tym podmiotom. Organizacyjny konflikt interesów może również wystąpić, gdy nasza firma jest w posiadaniu poufnych informacji rządowych i wykorzystuje te informacje do przygotowania bardziej preferowanej oferty przetargowej.

Nie zawsze jest jasne, czy dana działalność powoduje konflikt interesów. Obowiązkiem każdego pracownika jest jednak ujawnienie potencjalnego konfliktu, zarówno osobistego, jak i organizacyjnego. Z tego względu oczekuje się, że pracownicy będą omawiać wszelkie potencjalne konflikty osobiste — lub kwestie dotyczące najlepszego sposobu radzenia sobie z sytuacją, w której może wystąpić konflikt — z przełożonym lub kimś z działu kadr, działu ds. zgodności z przepisami dotyczącymi opieki zdrowotnej (Health Care Compliance) lub globalnej organizacji prawnej. Jeśli występuje konflikt lub potencjalny konflikt, rozmowę z przełożonym należy zgłosić i udokumentować w systemie WORKDAY. Pomoże to chronić pracownika i firmę Johnson & Johnson, jeśli sytuacja kiedykolwiek stanie pod znakiem zapytania. Konflikty organizacyjne należy omawiać z działem ds. zgodności z przepisami dotyczącymi opieki zdrowotnej (Health Care Compliance) lub globalną organizacją prawną.

Czy to jest konflikt?

P: Dzięki reputacji firmy Johnson & Johnson w moim kraju, mój zespół handlowy został poproszony o konsultacje w sprawie opracowania lokalnych wytycznych dotyczących leczenia. Czy możemy przystąpić do działania?

O: Jest to konflikt organizacyjny. Należy skonsultować się z globalną organizacją prawną oraz działem ds. kontaktów z instytucjami rządowymi i polityki w celu uzyskania wskazówek, w jaki sposób najlepiej zapewnić, że wszelkie wsparcie lokalnych inicjatyw w zakresie polityki zdrowotnej jest prowadzone przy użyciu odpowiednich zabezpieczeń, jest zgodne z miejscowym prawem i pozwala uniknąć wrażenia, że polityka ta jest stronnicza w stosunku do naszych produktów.

Należy się zastanowić

- Czy dana działalność lub relacja wpłynie lub wydaje się, że może wpłynąć na moją zdolność do podejmowania słusznych, bezstronnych decyzji biznesowych lub w inny sposób zakłócić moją zdolność do wykonywania pracy?
- Czy coś zyskam ja osobiście lub członek mojej rodziny na moim zaangażowaniu w tę działalność ze względu na mój status pracownika rodziny firm Johnson & Johnson?
- Czy będę wykorzystywać aktywa firmy dla osobistych korzyści?
- Czy moje uczestnictwo spowoduje, że przedłożę swoje interesy nad to, co jest najlepsze dla firmy?
- Czy publiczne ujawnienie tej działalności zaszkodzi reputacji firmy Johnson & Johnson?

Jeśli odpowiedź na którekolwiek z powyższych pytań jest twierdząca, należy omówić sytuację z przełożonym i zgłosić konflikt interesów za pośrednictwem systemu WORKDAY.

Prezenty, rozrywka, gościnność, podróże i inne przedmioty wartościowe

Dostawcy, sprzedawcy i inne osoby współpracujące z nami mają kluczowe znaczenie dla sukcesu naszej firmy. Aby nasze relacje z nimi były uczciwe i obiektywne, unikamy konfliktów interesów.

Konflikt interesów może wystąpić, gdy pracownik zabiega o prezenty, płatności, pożyczki, usługi lub jakąkolwiek formę wynagrodzenia od dostawców, klientów, konkurentów lub innych osób, które chcą prowadzić interesy z naszą firmą lub je przyjmuje. Pracownicy powinni przyjmować prezenty, rozrywkę, gościnność, podróże lub inne wartościowe przedmioty od dostawców, sprzedawców lub innych kontrahentów tylko wtedy, gdy są one skromne, nie są gotówką ani jej ekwiwalentami i nie wpływają na decyzje biznesowe.

Nasze zasady zgodności z przepisami dotyczącymi opieki zdrowotnej zawierają szczegółowe wytyczne dotyczące oferowania prezentów, rozrywki, gościnności i podobnych korzyści pracownikom opieki zdrowotnej i urzędnikom państwowym.

Co jest dozwolone?

Jako firma globalna działamy w wielu różnych środowiskach, w których pewne działania są wyrazem grzeczności lub odzwierciedleniem praktyk społecznych i/lub kulturowych. Szanujemy normy kulturowe w zakresie, w jakim jest to możliwe w świetle miejscowych przepisów ustawowych i wykonawczych, którymi się kierujemy, ale działania te nie mogą naruszać niniejszego Kodeksu. Może się zdarzyć, że będziemy musieli zmodyfikować naszą reakcję w sposób wrażliwy kulturowo i przemyślany, zwłaszcza jeśli w sytuację zaangażowani są pracownicy opieki zdrowotnej lub urzędnicy państwowi.

Zwyczajowe działania obejmują skromne formy gościnności, takie jak obiady lub kolacje oraz okazjonalne prezenty o minimalnej wartości, które nie mają wpływu na decyzje kliniczne lub biznesowe. Chociaż trudno jest zdefiniować określenia „zwyczajowe” lub „skromne”, najlepszym podejściem jest kierowanie się zdrowym rozsądkiem. W przypadku otrzymania czegokolwiek o wartości wyższej niż drobna, należy skonsultować się ze swoim przełożonym. Należy unikać nadmiernych i regularnie powtarzanych działań. Na przykład, jeśli działanie spowoduje, że bezinteresowna strona trzecia pomyśli, że prezent lub usługa wpłynęły na osąd naszego pracownika, to jest to działanie nadmierne i powinno zostać odrzucone.

Oto kilka kwestii, które należy wziąć pod uwagę, jeśli sprzedawca oferuje prezent:

- Czy prezent jest „skromny” lub „zwyczajowy”?
- Czy prezent ma wartość większą niż drobna?
- Czy sprzedawca regularnie wręcza prezenty?
- Czy prezent mógłby potencjalnie wpłynąć na obiektywizm biznesowy?

Pracownicy mogą uzyskiwać pożyczki osobiste od instytucji finansowych, które prowadzą interesy z firmą, o ile pożyczki te są udzielane na podstawie aktualnych stawek i warunków. Ta sama zasada obowiązuje, gdy pracownicy kupują produkty lub usługi od naszych sprzedawców. Transakcje powinny opierać się na tych samych warunkach, które są oferowane każdemu członkowi społeczeństwa, z wyjątkiem tych opisanych w różnych programach świadczeń pracowniczych.

Należy pamiętać — niezgłoszenie potencjalnego konfliktu interesów stanowi naruszenie naszego Kodeksu. W razie wątpliwości należy zwrócić się o wskazówki do przełożonego.

Czy to jest konflikt?

Dostawca przysłał mi kosz prezentowy wypełniony słodyczami. Czy mogę go przyjąć?

- Można przyjmować drobne prezenty o skromnej wartości. Jeśli jednak prezent jest tego rodzaju, że strona trzecia mogłaby pomyśleć, że może on wpłynąć na podejmowanie decyzji przez naszego pracownika lub ingerować w nie, należy zachować zdrowy rozsądek przy jego przyjmowaniu i porozmawiać o tym z przełożonym.

Nasz zespół negocjuje refundację leków z rządowym systemem opieki zdrowotnej i dowiedzieliśmy się, że nasza organizacja badawczo-rozwojowa jest głównym kandydatem do otrzymania dużego grantu rządowego na rozwój nowatorskiego programu badawczo-rozwojowego. Czy mogę wspomnieć o tym grancie w moich negocjacjach, aby podkreślić, że nasza firma ma wiele powiązań i silne relacje z rządem?

- Nie. Należy oddzielić negocjacje dotyczące refundacji leków od działań prowadzonych przez organizację badawczo-rozwojową. Wymagane może być jednak ujawnienie różnych powiązań w ofercie, wraz z krokami podjętymi w celu złagodzenia potencjalnego organizacyjnego konfliktu interesów. Konflikty interesów mogą mieć znaczący negatywny wpływ na reputację i skuteczność firmy Johnson & Johnson oraz na nasze produkty i usługi.

Czy mogę zaprosić klienta do spędzenia tygodnia w moim domu letniskowym?

- Ogólnie rzecz biorąc, niewłaściwe jest oferowanie klientowi, dystrybutorowi lub sprzedawcy czegokolwiek o wartości większej niż skromna. Jeśli jednak pracownika łączy z daną osobą bliska relacja osobista, pod pewnymi warunkami może to być dopuszczalne. Należy omówić tę sytuację z przełożonym. Należy również udokumentować wynik rozmowy z przełożonym na piśmie, jeśli zostanie podjęta decyzja, że oferta taka jest dopuszczalna i pracownik postanowi ją przedstawić.

Jeden z moich znajomych ze studiów ma firmę zajmującą się badaniami rynku. Dał mi bardzo interesującą prezentację projektu dla firmy Johnson & Johnson za bardzo niską cenę. Czy wolno mi powierzyć mu tę sprawę?

- Nawet jeśli wydatki nie są wysokie, musimy upewnić się, że ostateczna decyzja opiera się na obiektywnych kryteriach. Należy ujawnić swoją relację i okoliczności przełożonemu. Jeśli firma zdecyduje się kontynuować, należy udokumentować wynik rozmowy z przełożonym na piśmie, w tym za pośrednictwem poczty elektronicznej, przedstawiając kroki podjęte w celu złagodzenia potencjalnego konfliktu.

Inwestycje osobiste, transakcje i zewnętrzne interesy biznesowe

Wiemy, że dobrostan finansowy jest ważny dla naszych pracowników i ich rodzin. Czasami pracownicy mogą chcieć dokonać inwestycji biznesowych lub podjąć dodatkową pracę, aby budować bezpieczeństwo finansowe. Pracownicy muszą jednak starać się unikać wszelkich potencjalnych konfliktów interesów, w tym działań, które wpływają lub wydają się wpływać na ich zdolność do podejmowania słusznych, bezstronnych decyzji biznesowych, wykorzystywania aktywów firmy, w tym czasu, dla korzyści osobistych lub korzyści innej strony, lub w inny sposób zakłócają ich zdolność do wykonywania pracy.

Obszary, których należy unikać

- Wykorzystywanie aktywów firmy — fizycznych lub intelektualnych — dla osobistych korzyści
- Świadczenie usług na rzecz konkurenta, dostawcy, proponowanego dostawcy lub klienta w charakterze pracownika, dyrektora, członka zarządu, partnera, przedstawiciela lub konsultanta
- Działania, które wpływają lub próbują wpłynąć na jakąkolwiek transakcję biznesową między firmą a innym podmiotem, w którym pracownik ma bezpośredni lub pośredni interes finansowy lub działa jako dyrektor, członek zarządu, pracownik, partner, przedstawiciel lub konsultant
- Zakup lub sprzedaż papierów wartościowych innej firmy z wykorzystaniem niepublicznych informacji, które pracownik uzyskał w ramach pracy

Członkowie rodziny i bliskie relacje osobiste

Relacje z członkami rodziny i bliskimi znajomymi mogą wpływać na nasze decyzje. Ważne jest, aby zachować ostrożność przy podejmowaniu decyzji biznesowych, które wiążą się z bliskimi relacjami osobistymi.

Aby zapobiec konfliktom interesów, pracownicy powinni:

- Unikać nadzorowania i uczestniczenia w zatrudnianiu lub awansowaniu członka rodziny.
- Unikać zajmowania stanowiska, na którym ma się dostęp do ocen wyników, informacji o wynagrodzeniach lub innych poufnych informacji związanych z członkiem rodziny lub wpływ na nie.

Takich sytuacji należy również unikać w odniesieniu do innego pracownika lub potencjalnego pracownika, z którym łączą nas bliskie relacje osobiste poza firmą.

O każdej z tych sytuacji pracownik musi poinformować przełożonego. Przełożony oceni sytuację, w razie potrzeby skonsultuje się z kierownictwem i może zadecydować o przeniesieniu jednego z pracowników na inne dostępne stanowisko, na którym nie występuje konflikt.

Bliska relacja osobista to relacja z członkiem rodziny lub inną bliską osobą, która może negatywnie wpływać na obiektywizm przy podejmowaniu decyzji biznesowych.

Czy to jest konflikt?

Moja rodzina ma udziały w rozwijającej się firmie dystrybucyjnej. Chcę autoryzować korzystanie z usług tego dystrybutora przez firmę Johnson & Johnson, ponieważ mogę uzyskać bardzo dobrą ofertę. Czy zatrudnienie firmy dystrybucyjnej jest dopuszczalne, jeśli powiem przełożonemu o udziałach mojej rodziny w tej firmie?

- Wprowadzenie dystrybutora do naszej działalności jest dopuszczalne. Należy w pełni ujawnić relacje rodzinne i własne z dystrybutorem, a następnie wyłączyć się z procesu podejmowania decyzji i zarządzania projektem. Ostateczna decyzja powinna zostać podjęta niezależnie przez przełożonego wyższego szczebla w firmie bez udziału zainteresowanego pracownika i nie należy w żaden sposób próbować wpływać na tę decyzję.

Mój szwagier idealnie nadawałby się do oferowanej nowej pracy w marketingu. Czy mogę go zatrudnić bez rozmowy kwalifikacyjnej lub procedury ofertowej?

- Nie. Można go polecić, ale musi on przejść przez normalny proces rekrutacyjny. Ponadto pracownik musi wyłączyć się z procesu podejmowania decyzji i nie powinien w żaden sposób próbować wpływać na wynik decyzji.

Członkostwo w zarządach zewnętrznych

Zasiadanie w zarządach firm zewnętrznych może powodować konflikty interesów, które należy ujawnić i omówić z przełożonym. Przed przyjęciem członkostwa w jakimkolwiek zarządzie ważne jest, aby zrozumieć swoje obowiązki prawne i unikać powiązań, które mogą rozpraszać uwagę i powodować konflikty interesów. Nasze zasady członkostwa w zarządach zewnętrznych zawierają dodatkowe wytyczne.

Zasady, które trzeba znać

Ujawnienie

Omówienie

Zadecydowanie

Ujawnienie jest kluczowe. Jeśli pracownik ma do czynienia z szarą strefą i nie ma pewności, czy dane działanie stanowi konflikt interesów, powinien porozmawiać o swoich wątpliwościach z przełożonym, kierownikiem lub inną osobą wymienioną w sekcji „Gdzie można uzyskać porady i wskazówki dotyczące naszego Kodeksu".

Gdzie można uzyskać porady i wskazówki dotyczące naszego Kodeksu?

Chociaż nasz Kodeks zawiera przykłady konfliktów interesów, nie można zdefiniować każdej możliwej sytuacji. W przypadku konfliktu interesów lub braku pewności, czy dana sytuacja skutkuje takim konfliktem należy przekazać szczegółowe informacje na temat konfliktu przełożonemu i/lub jego lub jej przełożonemu lub partnerowi biznesowemu z działu kadr lub globalnej organizacji prawnej. Aby zadeklarować potencjalny konflikt interesów, należy przejść do sekcji konfliktu interesów w systemie WORKDAY.

Kodeks prowadzenia działalności

Należy postępować zgodnie z Naszym Credo i znać nasz Kodeks

Johnson&Johnson

Jest to zaktualizowana w roku 2024, aktualna wersja Kodeksu prowadzenia działalności firmy Johnson & Johnson, która zastępuje wszystkie poprzednie wersje.

© Johnson & Johnson Services, Inc. 2024