

Johnson & Johnson

Código de Conduta Empresarial

Viva o Nosso Credo, Conheça o Nosso Código

O nosso Credo

Creemos que a nossa primeira responsabilidade é para com os doentes, médicos e enfermeiros, para com as mães e pais e todos os que usam os nossos produtos e serviços. Para satisfação das suas necessidades, tudo o que fizermos deve ser de alta qualidade. Devemos constantemente esforçar-nos por valorizar e reduzir os nossos custos e mantermos preços razoáveis. As encomendas dos nossos clientes devem ser rápida e corretamente executadas. Os nossos parceiros comerciais devem ter a oportunidade de auferir um lucro justo.

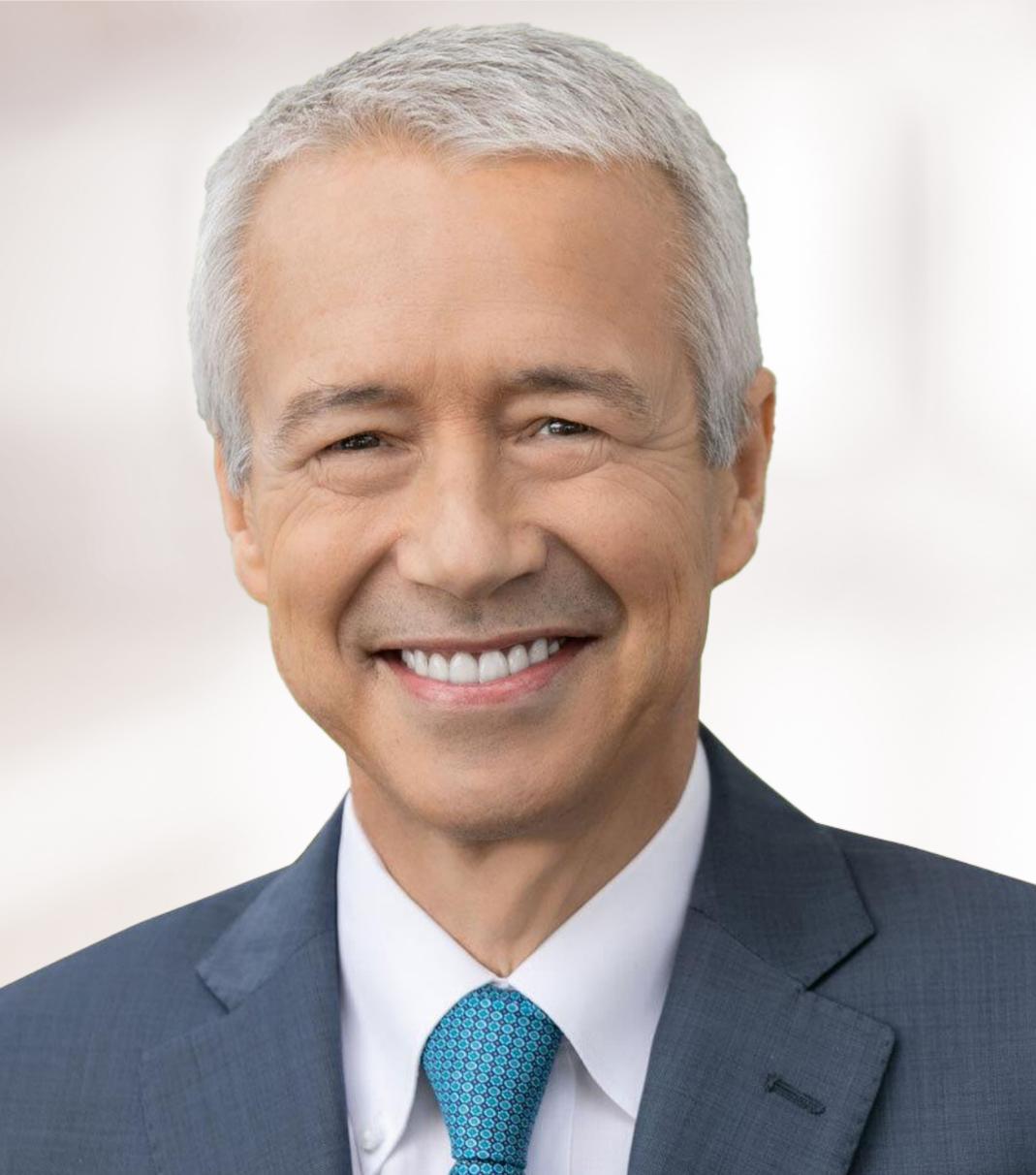
Temos responsabilidades para com os nossos empregados que connosco trabalham em todo o mundo. Devemos proporcionar um ambiente de trabalho inclusivo em que todos devem ser considerados na sua individualidade. Devemos respeitar a sua diversidade, dignidade e reconhecer os seus méritos. Eles devem sentir estabilidade, realização e propósito nas suas funções. A remuneração pelo seu trabalho deve ser justa e adequada e as condições de trabalho agradáveis, organizadas e seguras. Devemos apoiar a saúde e o bem-estar dos nossos empregados e ajudá-los a encarar as suas responsabilidades familiares e pessoais. Devem sentir-se à vontade para fazerem sugestões e apresentarem reclamações. Oportunidades iguais de emprego, valorização e promoção devem ser dadas a todos os que revelarem aptidões. Devemos ter líderes altamente competentes e as suas ações devem ser justas e éticas.

Somos responsáveis perante a comunidade onde vivemos e trabalhamos, bem como perante a comunidade mundial. Devemos ajudar as pessoas a serem mais saudáveis promovendo o acesso a melhores cuidados de saúde em todo o mundo. Devemos ser bons cidadãos – apoiar obras sociais e de caridade, melhores cuidados de saúde e educação e pagar a nossa quota-parte de impostos. Devemos preservar os bens que temos o privilégio de usar, protegendo o meio ambiente e os recursos naturais.

A nossa responsabilidade final é para com os acionistas. Os nossos empreendimentos devem proporcionar lucros razoáveis. Devemos experimentar novas ideias. Pesquisas devem ser levadas avante, programas inovadores desenvolvidos, investimentos feitos para o futuro e os erros reparados. Devemos adquirir novos equipamentos, disponibilizar novas instalações e lançar novos produtos. Devem ser criadas reservas para enfrentar tempos adversos. Quando operarmos de acordo com estes princípios, os nossos acionistas devem receber uma justa retribuição.

Johnson&Johnson

A nossa conduta, o Nosso Credo, o nosso futuro



Uma carta de Joaquin Duato

Os cuidados de saúde estão a mudar a um ritmo vertiginoso. Impulsionados pela ciência e pela tecnologia, os cuidados de saúde avançarão mais nesta década do que no século passado. Esta velocidade apresenta-se como uma oportunidade para a Johnson & Johnson, juntamente com a responsabilidade de navegar por estas mudanças de uma forma ética e em conformidade.

Como empresa líder global, estamos a acompanhar os avanços tecnológicos, assegurando que a nossa força de trabalho e os indivíduos e empresas que realizam negócios em nosso nome estão equipados para tomar as decisões certas e adotar as ações corretas. O nosso Código de Conduta Empresarial fornece a base para as nossas políticas, procedimentos e diretrizes, mantendo-nos a nós próprios e às nossas práticas empresariais nos mais elevados padrões. O nosso Código também define a nossa responsabilidade em tratar as pessoas de forma justa, proporcionar um ambiente de trabalho saudável e atuar com a máxima integridade.

Tudo isto se baseia no Nosso Credo, um conjunto de valores que, durante mais de 80 anos, inspirou os nossos colaboradores todos os dias a colocar as necessidades e o bem-estar das pessoas que servimos em primeiro lugar.

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

Orgulho-me de liderar uma empresa global que se esforça por servir de modelo para empresas éticas. O nosso sucesso contínuo depende de todos os colaboradores em todo o mundo, a todos os níveis, em todos os mercados em que operamos, fazendo o que é correto para os doentes que servimos. É por isso que todos os colaboradores têm a responsabilidade de ler, reconhecer e cumprir o nosso Código de Conduta Empresarial.

Este compromisso inabalável com comportamentos de liderança éticos e cumpridores é a forma como a Johnson & Johnson transformará o futuro dos cuidados de saúde dos nossos doentes e parceiros durante muitos anos.

A handwritten signature in black ink that reads "Joaquin".

Joaquin Duato

Presidente do Conselho de Administração e Diretor Executivo

Índice

Introdução

Introdução

O que é o Código de Conduta Empresarial da Johnson & Johnson?

Os valores e princípios enunciados no Nosso Credo servem como a nossa bússola; o Código de Conduta Empresarial (“Código”) da Johnson & Johnson é o mapa que nos ajuda a permanecer alinhados com esses valores.

O Código define requisitos para a conduta empresarial e serve como base para as políticas, os procedimentos e as orientações da Empresa, os quais fornecem mais diretrizes sobre os comportamentos esperados.

Porque temos um Código e porque devemos segui-lo?

Para continuar a trabalhar e manter a nossa reputação como uma empresa que coloca em primeiro lugar as necessidades das pessoas que servimos em todo o mundo, devemos conhecer, compreender e cumprir o nosso Código.

Ao cumprir o nosso Código, criamos um ambiente honesto e flexível onde podemos alcançar o nosso melhor trabalho, de forma legal e com integridade. Além disso, podemos ficar orgulhosos da forma como ultrapassamos os obstáculos e alcançamos o sucesso.

Sempre que tomarmos conhecimento de uma violação do Código, da política da Empresa ou da lei, iremos agir para tratar o problema e prevenir futuras ocorrências. Dependendo das circunstâncias, as etapas corretivas e preventivas podem incluir a formação, o aconselhamento, controlos reforçados, ações disciplinares e até o despedimento.

Como empregado, tem a responsabilidade de denunciar quando estiver numa situação ou tiver conhecimento de uma situação que, acredita, possa violar ou conduzir a uma violação do Código, da política da Empresa ou da lei.

O nosso [Procedimento de Encaminhamento](#) exige que cada empregado comunique uma violação potencialmente grave das nossas políticas, leis ou outro assunto de preocupação diretamente ao Diretor Executivo de Auditoria da Johnson & Johnson, quer verbalmente quer por escrito, incluindo por e-mail através de chiefauditexecutive@its.jnj.com.

Quem deve seguir o Código?

Todos os empregados do Grupo de Empresas Johnson & Johnson são obrigados a compreender e cumprir o Código de Conduta Empresarial, as políticas da Empresa e as leis que regem as suas atividades. Juntamente com o Nosso Credo e outras políticas da Empresa, o Código ajuda-nos a tomar as decisões certas e a tomar as medidas corretas, independentemente do local onde trabalhamos ou do tipo de trabalho que fazemos.

Acreditamos que cada empregado é um líder, independentemente das responsabilidades do trabalho, do título ou da função. Ao seguir o nosso Código, cada um de nós serve como um exemplo para os colegas, parceiros de negócios, clientes e outras pessoas que nos veem em ação todos os dias.

Quem está responsável pela gestão de pessoas tem responsabilidades ainda maiores para servir como um exemplo positivo em todos os aspetos e para ajudar os empregados a avaliar, compreender e aplicar o Código.

Os indivíduos e as empresas que realizam negócios em nosso nome também devem seguir o nosso Código de Conduta Empresarial, além de outras políticas relevantes da Empresa. As disposições aplicáveis deste Código devem ser incluídas nos contratos de terceiros, fabricantes, prestadores de serviços, vendedores e distribuidores que fazem negócios em nome do Grupo de Empresas Johnson & Johnson.

Como tomar a decisão correta

Ao deparar-se com uma decisão difícil sobre a conduta empresarial, coloque as seguintes perguntas:



A conduta representa uma violação do Código de Conduta Empresarial da Johnson & Johnson, da política da Empresa ou da lei?



A conduta entra em conflito com as responsabilidades do Nosso Credo?



A conduta parece antiética para com os parceiros de negócio da nossa Empresa?



A conduta pode prejudicar a minha reputação ou a reputação da Johnson & Johnson?

Se a resposta a qualquer uma destas perguntas for "SIM", consulte a página seguinte para saber onde se pode dirigir para obter aconselhamento e orientação.

Onde posso procurar conselhos e orientações sobre o nosso Código?

Temos processos, orientações e procedimentos em vigor para ajudá-lo a seguir este Código, a política da Empresa e a lei.

Aproveite a abrangência das capacidades, dos recursos e dos conhecimentos que existem globalmente dentro da Johnson & Johnson, incluindo:

- **Os gestores e a administração** estão disponíveis para responder a perguntas e, geralmente, estão mais familiarizados com as diretrizes da Empresa que se aplicam às atividades de negócio na sua organização.
 - **Os Recursos Humanos/Serviços Globais** podem explicar e responder a perguntas sobre políticas laborais, regalias e problemas no local de trabalho.
 - **O Departamento Jurídico** pode ajudar a explicar e interpretar o Código e pode fornecer uma orientação sobre como conduzir os negócios em nome da Johnson & Johnson, em conformidade com a lei.
 - **A privacidade** pode fornecer informações e conselhos sobre a privacidade e a proteção das informações pessoais das nossas partes interessadas.
 - **A Health Care Compliance** pode oferecer conselhos e orientação sobre as nossas interações com profissionais de saúde, entidades de cuidados de saúde, funcionários do governo, entidades adjudicantes públicas e intermediários terceiros.
 - **A Qualidade e Conformidade/Segurança Médica/Saúde Ambiental e Segurança** podem explicar e responder a perguntas sobre a qualidade, segurança, eficácia e conformidade regulamentar dos nossos produtos e processos da cadeia de fornecimento, incluindo meio ambiente, saúde e segurança.
- **A Segurança global/Segurança da informação e Gestão do risco** protegem os empregados, os ativos, os sistemas informáticos e os registos do Grupo de Empresas Johnson & Johnson em todo o mundo. Contacte a segurança local se houver um perigo imediato ou uma ameaça no local de trabalho.
 - **A Linha de Integridade do Nosso Credo** (ourcredointegrityline.com) está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana. É independente, segura e confidencial. Providencia um canal para que qualquer pessoa (incluindo empregados, parceiros comerciais, clientes, consumidores e outros) possa reportar potenciais violações do nosso Código de Conduta Empresarial, de outras políticas da empresa e dos regulamentos e leis aplicáveis nos países em que operamos.
 - **O Procedimento de escalonamento/Reporte da Johnson & Johnson** define o procedimento de escalonamento/reportes que exige que cada colaborador comunique uma violação potencialmente grave das nossas políticas, leis ou outro assunto preocupante diretamente ao Diretor Executivo de Auditoria da Johnson & Johnson, quer verbalmente quer por escrito, incluindo por e-mail através de chiefauditexecutive@its.jnj.com.



Responsabilidade de todos os empregados

Para cumprir as responsabilidades do Nosso Credo e para manter e realçar a nossa cultura e reputação, confiamos nos nossos empregados para ajudar a fazer cumprir o Código. Se pensa que há uma violação do Código ou se pensa que uma atividade ou um comportamento poderão conduzir a uma violação, é sua responsabilidade denunciá-lo.

Denúncias—Ao fazer perguntas e comunicar preocupações, está a fazer o que é correto e a ajudar a nossa Empresa a impedir ou a prevenir a má conduta.

Quer faça a sua denúncia de forma anónima ou se identifique, deve fornecer o máximo de detalhes possível para que a questão possa ser abordada cuidadosa e prontamente. Além disso, tem a responsabilidade de cooperar numa investigação.

A nossa Empresa não tolera retaliações contra qualquer pessoa que levante uma preocupação nos termos do presente Código ou que ajude numa investigação.

Nós não retaliamos.

Qualquer empregado que se envolva em retaliação terá de enfrentar uma ação disciplinar, que pode incluir rescisão do contrato.

Responsabilidade de todos os gestores

Enquanto responsável pela gestão de pessoas, tem uma responsabilidade especial e importante de dar o exemplo e agir de maneira consistente com o nosso Código. Ao definirem o tom e a conduta corretos, os gestores inspiram todos os empregados a cumprirem as nossas normas.

Eis algumas orientações importantes que deve seguir:

- ➔ Aja como um exemplo a seguir, demonstrando comportamento ético no exercício das suas funções;
- ➔ Tome decisões empresariais objetivas;
- ➔ Reveja o Código pelo menos uma vez por ano com os seus empregados;
- ➔ Ajude os empregados a compreender o Código e as políticas da Empresa e encaminhe-os para os recursos de forma a ajudá-los a viver o Código todos os dias;
- ➔ Assegure-se de que os empregados têm conhecimento e receberam formação adequada sobre as leis, os regulamentos e as políticas relevantes da Empresa que regem as atividades de negócio em que estão envolvidos em nome da Empresa;
- ➔ Crie um ambiente que acolha e incentive o comportamento ético, onde os empregados possam falar de modo confortável sem medo de retaliação;
- ➔ Leve a sério qualquer preocupação levantada por um empregado que comprometa o Código e determine se o problema deve ser encaminhado. Se for esse o caso, ou se não tiver a certeza, deve encaminhar o assunto o mais rapidamente possível.
- ➔ Tome medidas corretivas ou preventivas quando alguém violar o Código;
- ➔ Apoie inteiramente toda a investigação.

Procure orientação quando não estiver seguro ou quando puder beneficiar de uma perspetiva diferente.



Como conduzimos o nosso negócio

“Cremos que a nossa primeira responsabilidade é para com os doentes, médicos e enfermeiros, para com as mães e pais e todos os que usam os nossos produtos e serviços.”

Como conduzimos o nosso negócio

O dever de todos os empregados

Cada empregado é responsável por conhecer e seguir as leis, os regulamentos, as políticas e os procedimentos relevantes da Empresa que regem as atividades de negócio em que o empregado está envolvido.

Desenvolvimento, aprovação, fabrico, venda e marketing de produtos farmacêuticos e de tecnologias e serviços médicos

O Nosso Credo estabelece que, para satisfazer as necessidades de doentes, médicos, enfermeiros, mães, pais e todos os outros que utilizam os nossos produtos e serviços, tudo o que fizermos deve ser de alta qualidade. Este compromisso estende-se a tudo o que fazemos para trazer os nossos produtos e serviços às pessoas que os usam.

Pretendemos alcançar os mais altos padrões de qualidade e nível de integridade para cada uma dessas atividades empresariais ao:

- ➔ Cumprir as leis, as normas e os regulamentos que se aplicam aos nossos produtos e processos (tais como regulamentos e padrões de qualidade);
- ➔ Manter padrões éticos, científicos e clínicos e cumprir todas as leis e regulamentos em todas as atividades de investigação e desenvolvimento a nível mundial;
- ➔ Garantir a segurança de doentes e voluntários que participam em ensaios clínicos, protegendo a sua confidencialidade e cumprindo as leis de proteção de dados;
- ➔ Cumprir as leis e os regulamentos que abrangem a obtenção de uma autorização de introdução no mercado para vender os nossos produtos e a interação com reguladores e outros funcionários do governo;
- ➔ Cumprir a legislação aplicável em matéria de fabrico, embalagem, distribuição e exportação, as leis e os regulamentos aplicáveis em matéria de sanções comerciais e outros regulamentos específicos do nosso setor, bem como cumprir as leis e os regulamentos dos países onde exercemos a nossa atividade;
- ➔ Acompanhar o ambiente em mudança em que os nossos empregados se encontram, oferecendo a orientação necessária para apoiar os valores do Nosso Credo;
- ➔ Cumprir todas as leis e os regulamentos relativos à promoção, comercialização e venda dos nossos produtos, incluindo a garantia de que o que dizemos é verdadeiro, não é enganoso e é consistente com as aprovações regulamentares dos nossos produtos;
- ➔ Cumprir a legislação relativa à qualidade e segurança dos produtos, monitorizando constantemente e de forma proativa, a segurança, a qualidade e o desempenho dos nossos produtos e em conformidade com todos os requisitos para comunicar eventos adversos e reclamações sobre a qualidade dos produtos.

Cada empregado deve manifestar-se se considerar que a nossa Empresa não está a cumprir uma lei ou um regulamento.



Como devo responder?

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

R: Nunca deve participar numa discussão com os concorrentes sobre o preço dos nossos produtos ou outras informações exclusivas. Se receber um telefonema de um concorrente, ou se alguém desconhecido se aproximar de si para discutir preços, deixe bem claro que não discutirá o preço dos nossos produtos com a concorrência. Termine educadamente a conversa e comunique o incidente ao Departamento Jurídico.





O que devo fazer?

P: Um cirurgião disse-me que um distribuidor que vende os nossos produtos convidou o cirurgião para um fim de semana de golfe numa estância turística. O cirurgião está a perguntar se o convite é apropriado porque veio do nosso distribuidor e não da Johnson & Johnson.

R: Os distribuidores, agentes de vendas e outros terceiros que atuem em nome da Empresa não podem envolver-se em atividades que seriam proibidas se fossem realizadas diretamente por um colaborador do Grupo de Empresas Johnson & Johnson. Deve informar imediatamente o seu gestor, o Departamento Jurídico ou a Health Care Compliance sobre o que soube relativamente à conduta do distribuidor.

Leis anticorrupção e antissuborno

A Johnson & Johnson adota uma posição firme contra a corrupção e o suborno, consistente com as leis antissuborno e anticorrupção que existem em muitos países em todo o mundo. Exigimos o mesmo aos nossos parceiros de negócios. Proibimos estritamente subornos, conduta fraudulenta, comissões, pagamentos ilegais e qualquer outra oferta de artigos de valor que possa influenciar de forma inadequada ou garantir uma vantagem imprópria junto de um funcionário do governo, profissional de saúde ou cliente.

Celebramos uma grande variedade de acordos científicos, educacionais, de vendas, promocionais e de marketing com entidades públicas e privadas e indivíduos, incluindo profissionais de saúde. Também interagimos com reguladores governamentais, organizações não governamentais e autoridades de inspeção. É nosso dever cumprir a legislação local e internacional aplicável e as normas éticas que proíbem o suborno e a corrupção, e evitar influenciar indevidamente as decisões médicas dos profissionais de saúde e as decisões de compra das entidades que adquirem os nossos produtos e serviços. As transferências de valores para terceiros devem ser efetuadas pelo justo valor de mercado dos serviços prestados e deve existir uma necessidade legítima dos bens e serviços. Os subsídios e donativos só podem ser concedidos se a Johnson & Johnson não receber qualquer valor em troca.

Para obter orientações adicionais, consulte o nosso [Health Care Compliance Global Framework](#), o [Documentos de Orientação Regulamentar dos EUA](#) e o [Health Care Business Integrity Guide](#) (aplicável a nível global), que inclui orientações sobre [Práticas éticas de vendas e marketing](#).

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

- Tratamos com respeito os parceiros de negócios, os concorrentes, os decisores e outras partes interessadas.
- Esforçamo-nos por trabalhar com terceiros que também valorizam e demonstram elevados padrões éticos nas suas práticas comerciais.

Para questões sobre a Health Care Compliance, contacte a Organização da Health Care Compliance. Podem também ser encontradas informações adicionais no nosso site de [Políticas e Posições ESG](#), incluindo a nossa [Posição sobre Anticorrupção](#) e [Posição sobre Ética e Conformidade](#).

Leis antitrust e de concorrência

As leis antitrust e de concorrência promovem a concorrência leal e protegem os consumidores de práticas comerciais desleais. Estas leis abordam frequentemente acordos ilegais entre empresas, como a fixação de preços. Estas leis também proíbem as práticas comerciais unilaterais que restringem a concorrência, como políticas predatórias de preços.

Cumprimos totalmente todas as leis antitrust e de concorrência aplicáveis. Somos responsáveis por lidar de forma justa com clientes, fornecedores, concorrentes e outros parceiros. Temos de celebrar acordos legais com concorrentes e não nos envolvermos em práticas comerciais que possam abusar da nossa posição no mercado. Em caso de dúvidas sobre as leis antitrust e de concorrência, entre em contacto com o Departamento Jurídico.

Conformidade com o comércio global: leis antiboicote e de sanções comerciais

Enquanto fornecedor global de produtos e serviços de cuidados de saúde, trabalhamos com fornecedores em todos os mercados e temos a obrigação de cumprir as leis, as regras e os regulamentos comerciais locais, regionais e internacionais aplicáveis, incluindo sanções comerciais e restrições à importação e exportação impostas pelos governos a nível mundial. Dado o cenário geopolítico dinâmico e complexo e a evolução das restrições comerciais que estão a ser implementadas pelos governos a nível mundial, é fundamental que cumpramos as nossas obrigações comerciais globais. À medida que o ambiente externo evolui, o mesmo acontece com as nossas formas de trabalhar. Para questões relacionadas com transações transfronteiriças, contacte a Conformidade com o comércio global, a Health Care Compliance ou o Departamento Jurídico.

Direitos humanos

Guiados pelos valores do Nosso Credo, esforçamo-nos por respeitar e promover os direitos humanos nas nossas operações, através das nossas relações comerciais e nas nossas comunidades, desde as pessoas que desenvolvem, fabricam e distribuem os nossos produtos até aos médicos, enfermeiros e doentes que servimos.

A nossa abordagem baseia-se em normas de direitos humanos internacionalmente reconhecidas, incluindo os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e está descrita no [Parecer sobre os Direitos Humanos](#) da Johnson & Johnson. Todos os empregados devem ter conhecimento desta Posição e cumprir as orientações e políticas relevantes nele citadas.



Pagamentos a "países terceiros"

Não devem ser efetuados pagamentos de qualquer tipo a terceiros em qualquer país que não seja o país onde as vendas foram efetuadas ou os serviços foram prestados, ou no qual o distribuidor, agente de vendas ou prestador de serviços tenha um local de negócios substancial. Para questões relativas a pagamentos a "países terceiros", contacte o Departamento Financeiro ou o Departamento Jurídico.

Atividade política

A Johnson & Johnson está empenhada em relação à cidadania e ao envolvimento na comunidade. Em termos de incidência e contribuições políticas, regemo-nos em conformidade com as leis das jurisdições onde nos envolvemos nessas atividades.

Respeitamos o direito dos empregados de se envolverem em atividades políticas e apoiarem grupos políticos, elementos do governo ou candidatos. Qualquer atividade deste tipo, incluindo o desempenho de funções como funcionário público, deve ser voluntária e realizada no tempo livre do colaborador, por sua conta, e não deve entrar em conflito com as responsabilidades do indivíduo para com a Empresa. Deve ficar claro que o empregado está a agir de forma independente e não como um representante da Empresa.

As atividades políticas da Empresa, incluindo contribuições políticas e advocacia política, bem como outras advocacias para elementos do governo, são regulamentadas pelas leis dos muitos países onde a Johnson & Johnson faz negócios. Como tal, as interações (todas as atividades políticas e de lobby, bem como as reuniões) com funcionários do governo, a defesa política e outras ações por parte dos empregados em relação aos funcionários do governo, bem como as contribuições políticas por parte dos líderes da Empresa em alguns países, devem ser coordenadas e alinhadas com a [Política e Assuntos Governamentais Mundiais](#).



E se?

P: Uma amiga minha está a candidatar-se a um cargo político. Posso ajudá-la na campanha?

R: Sim, o seu apoio voluntário é uma decisão pessoal. No entanto, em circunstância alguma poderá utilizar os recursos da Johnson & Johnson, incluindo o horário de trabalho da Empresa, telefones, e-mails, materiais, o nome da Empresa ou o cargo que ocupa na mesma, para impulsionar a campanha.

Contratos públicos

As autoridades públicas são clientes essenciais para o Grupo de Empresas Johnson & Johnson. Em muitos países, organismos públicos, tais como hospitais administrados pelo governo, estão sujeitos à legislação que regulamenta a forma como eles adquirem produtos e serviços. Enquanto fornecedor de produtos, também somos obrigados a cumprir estas leis. Não deve haver tentativas inadequadas de influenciar nem transferências indevidas de valor para governos ou funcionários do governo.

Os empregados que participam em concursos públicos ou que se propõem a fornecer os nossos produtos e serviços no âmbito de um acordo contratual com uma autoridade pública devem compreender e seguir as regras da contratação pública. Estas regras podem ser complexas, mas são extremamente importantes para a nossa empresa. O Departamento Jurídico pode fornecer orientações sobre estas regras.

Compras justas

A nossa Empresa adquire muitos bens e serviços necessários para apoiar o nosso trabalho. Ao efetuar estas e outras aquisições, temos de agir imparcialmente em relação a vendedores, fornecedores e outros prestadores de serviços. Os empregados são obrigados a seguir as políticas de compras e de [aprovisionamento da Empresa](#).

Consulte a secção Conflitos de Interesses do Código para obter mais orientações sobre a aceitação de presentes e entretenimento de vendedores, fornecedores e prestadores de serviços, bem como sobre relações pessoais com os mesmos.

Leis e regulamentos ambientais e de sustentabilidade

O Nosso Credo afirma o seguinte: "Devemos preservar os bens que temos o privilégio de usar, protegendo o meio ambiente e os recursos naturais." Guiados pelo Nosso Credo, esforçamo-nos continuamente por melhorar a pegada ambiental das nossas operações, dos nossos produtos e da nossa cadeia de valor, gerindo simultaneamente os riscos ambientais. Os empregados são obrigados a aderir às normas e políticas de toda a empresa e a conhecer e [cumprir as leis e os regulamentos ambientais](#) relacionados com o seu trabalho específico, instalações e produtos que colocamos no mercado.

Somos responsáveis perante a comunidade onde vivemos e trabalhamos, bem como perante a comunidade mundial.

Bem-estar animal

É nossa responsabilidade ética e regulamentar garantir o tratamento ético e humano dos animais envolvidos na investigação biomédica para promover a segurança e o bem-estar dos doentes. A Johnson & Johnson tem um compromisso de décadas com os princípios dos 3R (do inglês, replacement, reduction or refinement) relacionados com a substituição, a redução ou o aperfeiçoamento da investigação com recurso a animais. Defendemos a utilização de alternativas que não envolvam animais sempre que possível e, quando uma alternativa que não envolva animais não é viável, as nossas normas para o tratamento de animais e a seleção de modelos científicos in vivo destinam-se a cumprir ou exceder todos os regulamentos aplicáveis.

Privacidade

No decurso da nossa atividade, recolhemos e armazenamos informações pessoais sobre empregados, parceiros de negócio, doentes, profissionais de saúde, consumidores, prestadores de cuidados e outros, incluindo dados como informações de contacto, datas de nascimento e informações financeiras, médicas e de outra natureza. Quando recolhemos e processamos informações pessoais, fazemo-lo em conformidade com a legislação aplicável e com as [políticas de privacidade e proteção de dados da Empresa](#).

As informações pessoais devem ser recolhidas apenas para fins comerciais legítimos, partilhadas apenas com aqueles que têm permissão de acesso, protegidas em conformidade com as políticas de segurança e mantidas apenas durante o tempo que for necessário. Temos também de garantir que terceiros com acesso a informações pessoais estejam contratualmente obrigados a protegê-las de acordo com os padrões de segurança de dados aplicáveis.



Sabia?

O Departamento Jurídico está disponível para realizar ações de formação e prestar aconselhamento para ajudar as nossas empresas e empregados a compreender e a cumprir as leis e os regulamentos dos países em que desenvolvemos a nossa atividade.

Pode encontrar [políticas detalhadas](#) sobre os principais tópicos abordados ao longo do Código no [Centro Jurídico da Johnson & Johnson](#).

Tratamento justo dos empregados

*“Temos responsabilidades para com os
nossos empregados que conosco
trabalham em todo o mundo.”*

Tratamento justo dos empregados

Envolvimento da nossa força de trabalho

Na Johnson & Johnson, acreditamos no poder das pessoas e valorizamos uma cultura globalmente diversificada, equitativa e inclusiva, enraizada no comportamento ético, respeito e integridade inerente ao Nosso Credo. Quando agimos com a máxima integridade, vivemos os valores do Nosso Credo e mostramos que nos preocupamos verdadeiramente com as pessoas que servimos e respeitamos as pessoas com quem trabalhamos. Uma força de trabalho envolvida, diversa e de alto desempenho irá entender e lidar melhor com os desafios e as necessidades enfrentadas pelos nossos doentes, clientes, profissionais de saúde e comunidades.



Não discriminação e prevenção do assédio e da intimidação

Os empregados devem ser tratados de forma justa e respeitados pelas suas contribuições. A nossa Empresa oferece igualdade de oportunidades de emprego. Proporcionamos acomodações razoáveis a pessoas com deficiência, bem como a pessoas com necessidades relativas à observância ou prática religiosa. As nossas decisões de emprego baseiam-se no mérito e têm em conta as qualificações, as competências e os resultados atingidos. Não toleramos a discriminação com base em características pessoais não relacionadas com o trabalho, tais como idade, sexo, raça, origem étnica, orientação sexual, identidade de género, nacionalidade ou crenças religiosas ou com base na filiação ou atividade sindical. Também não toleramos qualquer tipo de assédio ou intimidação.

Estas disposições aplicam-se às interações com empregados, clientes, contratantes, fornecedores e candidatos a emprego, e a quaisquer outras interações em que os empregados representem o Grupo de Empresas Johnson & Johnson.

Ambiente de trabalho seguro e saudável

Na Johnson & Johnson, estamos empenhados em proporcionar um local de trabalho seguro e saudável a todos os empregados, contratantes e visitantes que trabalhem ou visitem as nossas instalações e recintos.

Todos os empregados e visitantes são responsáveis por dar prioridade à saúde e à segurança. Devem:

- Comunicar imediatamente condições inseguras, acidentes ou incidentes aos supervisores e aos anfitriões.
- Cumprir as políticas, normas e os procedimentos da Empresa relacionados com a saúde e segurança no local de trabalho, ou quaisquer leis e regulamentos locais relativos à saúde e segurança no local de trabalho, caso exijam maiores cuidados.

O trabalho infantil, o tráfico humano e o trabalho ilegal, abusivo ou forçado não têm lugar nas nossas atividades ou nas atividades dos nossos fornecedores ou de outros parceiros do Grupo de Empresas Johnson & Johnson. Para além de exigir o cumprimento das leis e regulamentos locais, a Johnson & Johnson tem políticas que proíbem a utilização de trabalho forçado ou obrigatório no fabrico dos nossos produtos e componentes de produtos. Os terceiros fornecedores são obrigados a seguir os nossos Padrões de Responsabilidade para Fornecedores, que incluem orientações em matéria de ética, trabalho, emprego e respeito pelos direitos humanos, bem como questões relacionadas com a saúde, a segurança e o bem-estar dos seus empregados.



O que devo fazer?

P: A minha equipa está atrasada na conclusão de um projeto e a nossa empresa depende de nós para cumprir o prazo. Encontrámos formas de atingir o objetivo, ignorando alguns procedimentos de segurança. Se formos cuidadosos, podemos acelerar o processo para satisfazer o prazo da entrega?

R: Os procedimentos de segurança estão em vigor para mantê-lo seguro e para proteger a integridade dos nossos produtos e a saúde de quem os usa. Não é permitido ignorar os procedimentos de segurança. Reúna-se com o seu gestor para desenvolver um plano que permita efetuar o trabalho em segurança e em conformidade com os procedimentos.

Uso das redes sociais e aplicações de envio de mensagens

As redes sociais incluem quaisquer canais de comunicação digital que permitam aos indivíduos criar e partilhar conteúdos e publicar comentários.

Os empregados devem cumprir todas as políticas da Empresa na sua utilização das redes sociais e dos conteúdos e ativos relacionados com a Empresa. As nossas políticas aplicam-se às comunicações relacionadas com as responsabilidades do trabalho e às comunicações pessoais que possam ter impacto sobre a Empresa. Em atividades pessoais em redes sociais, os empregados devem ser respeitosos e reconhecer que a conduta pode influenciar a forma como os outros veem o que somos e o que representamos como Empresa.



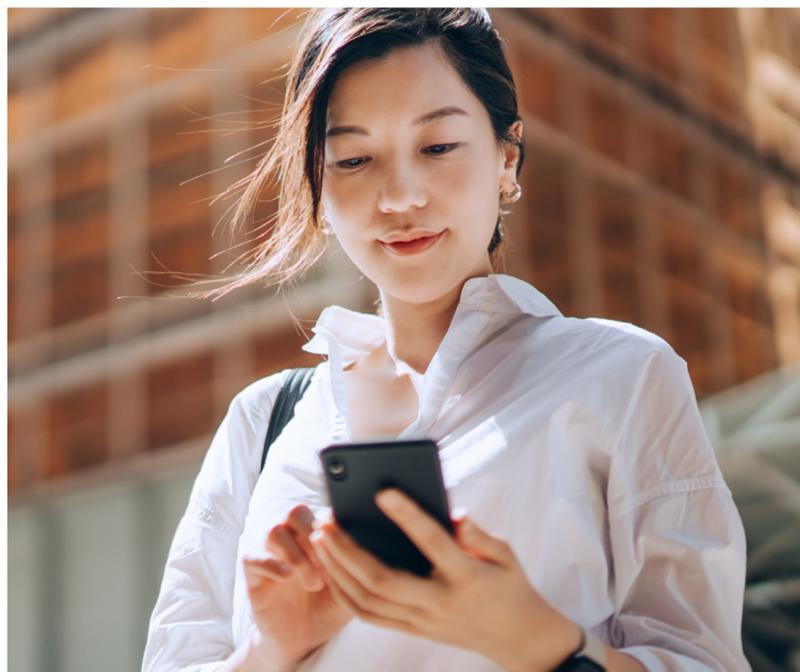
Isto é aceitável?

P: Um colega de trabalho publicou um comentário ofensivo e sexual sobre mim na sua página pessoal das redes sociais. O meu colega de trabalho pode fazer isso?

R: Não. A utilização de meios de comunicação online por parte dos empregados tem de cumprir as políticas da Empresa, incluindo as políticas de assédio da Empresa.

Os empregados podem partilhar com a sua rede online conteúdos que a Empresa tenha disponibilizado para consumo público. Ao falarem sobre a Empresa e/ou os nossos produtos e serviços, os empregados devem ser transparentes e revelar a sua relação com a Empresa, por exemplo, através da utilização da hashtag #MyCompany, estando cientes das obrigações de comunicação, incluindo os procedimentos de comunicação de eventos adversos e a proteção das informações confidenciais da Johnson & Johnson. Os empregados devem estar atentos ao conteúdo criado, partilhado e publicado, lembrando-se de que a Internet é um lugar público. Use sempre o bom senso ao participar em atividades nas redes sociais. Esteja ciente da diferença entre comunicação social e comunicação empresarial, uma vez que a maioria das plataformas de redes sociais e aplicações móveis não estão aprovadas para efeitos de comunicação empresarial entre colegas ou entre acionistas internos e externos.

A [Política de empregados para o envolvimento digital](#) e a [Política de mensagens móveis](#) fornecem as políticas completas da nossa Empresa relativamente à atividade online dos empregados e à utilização de aplicações de mensagens móveis.



Uma lista de verificação das suas responsabilidades

- ✓ Cumprir o Código de Conduta Empresarial
- ✓ Ser inclusivo
- ✓ Tratar os seus colegas de trabalho com dignidade e respeito
- ✓ Manter-se em segurança no trabalho e ajudar os outros a fazer o mesmo
- ✓ Comunicar se alguém não estiver a cumprir o nosso Código, independentemente da posição da pessoa na Empresa ou se a pessoa for um vendedor, cliente ou funcionário temporário
- ✓ Se tiver dúvidas, peça ajuda

Integridade financeira e proteção dos nossos ativos

*“A nossa responsabilidade final é para
com os acionistas.”*

Integridade financeira e proteção dos nossos ativos

Exatidão dos registos da Empresa e relatórios públicos

A Johnson & Johnson é uma empresa cotada na bolsa que exerce a sua atividade em muitos países. Em todas as nossas transações, temos de manter livros e registos precisos que mantenham a integridade dos relatórios financeiros da Empresa, apoiem a tomada de decisões internas e reforcem a nossa reputação junto das partes interessadas.

A legislação exige que sejamos honestos e precisos nos nossos registos financeiros, para que estes reflitam adequadamente as nossas transações comerciais. Além disso, somos obrigados a desenvolver e manter um sistema adequado de controlos contabilísticos internos. Muitas pessoas confiam em nós para comunicarmos informações financeiras de forma verdadeira, completa e atempada. Entre elas estão as agências regulamentares do governo, as agências de rating e os investidores institucionais e individuais.

Relatórios financeiros imprecisos podem prejudicar a confiança dos acionistas, afetar a nossa reputação e sujeitar a Empresa a coimas e penalizações.

Abaixo estão alguns exemplos de como construímos a integridade financeira nos nossos processos de trabalho:

- Vendemos e compramos produtos e serviços com base na qualidade, no preço e no serviço, nunca com base no facto de dar ou receber pagamentos, ofertas, entretenimento ou favores, ou com base noutras relações com o fornecedor.
- Registamos as vendas e as despesas durante o período contabilístico adequado, de acordo com os princípios contabilísticos geralmente aceites.
- Proibimos a utilização de fundos, bens ou informações da Empresa para qualquer fim ilegal, incluindo a compra de privilégios ou benefícios especiais através de subornos, contribuições políticas ilegais ou outros pagamentos ilícitos. Divulgamos e registamos todos os fundos e ativos da Empresa no período de notificação adequado.
- Mantemos os livros e os registos da Empresa precisos e não fazemos lançamentos falsos ou artificiais por qualquer motivo.

Eis algumas regras a ter em conta:

- Siga sempre as [políticas de compras e de aprovisionamento da Empresa](#). Se não tiver a certeza de quais são as políticas, pergunte ao seu gestor.
- Certifique-se de que todos os pagamentos ou a utilização de fundos da Empresa são revistos e aprovados, conforme necessário, pelo gestor adequado. Ao apresentar despesas de negócios, siga as políticas de [Travel & Entertainment](#) e [Health Care Compliance and Business Integrity](#) da Empresa.
- Descreva de forma clara e precisa todos os pedidos de pagamento e forneça documentação comprovativa; use os lucros somente para a finalidade solicitada e aprovada.

Isto é aceitável?

P: Recebemos uma grande fatura de um fornecedor por serviços prestados. O meu gestor pediu-me para "reter" esta fatura até ao próximo trimestre para que possamos atingir as nossas metas financeiras para este trimestre. O que devo fazer?

R: Espera-se que todos os empregados adotem um comportamento ético e cumpridor com o mais alto nível de integridade, tal como consta do Nosso Credo e do Código de Conduta Empresarial. Divulgamos e registamos todos os fundos e ativos da Empresa no período de notificação adequado. As receitas e despesas devem ser reportadas no período contabilístico correto. Neste caso, se foram recebidos bens e/ou serviços, a despesa deve ser acumulada. Não deve "reter" a fatura, mas sim trabalhar com o seu parceiro financeiro de modo a contabilizar adequadamente esta obrigação. Se o seu gestor ou outro colaborador lhe pedir para fazer algo ilegal ou contra a política: discuta as suas preocupações com o seu gestor ou com outra liderança sénior da sua organização, com a Health Care Compliance, com o Departamento Jurídico ou contactando a [Linha de Integridade do Nosso Credo](#).



Uso dos ativos da Empresa

Dependemos dos ativos da empresa para apoiar o nosso trabalho todos os dias. Os computadores, dispositivos móveis, hardware e software de tecnologias de informação, veículos, instalações, máquinas, matérias-primas, stocks, propriedade intelectual, materiais consumíveis e outros ativos são colocados ao nosso cuidado e só devem ser usados por razões legais adequadas. Temos também de tomar medidas adequadas para proteger estes ativos. Ao trabalhar com informações ou ferramentas tecnológicas da Empresa (como computadores portáteis, e-mail, aplicações, bases de dados, etc.), os empregados só devem descarregar e utilizar software e aplicações aprovados pela J&J nos ativos da Empresa, criar palavras-passe complexas que não possam ser facilmente descobertas e nunca as devem partilhar. As informações da empresa não devem ser armazenadas em serviços de internet ou de nuvem não aprovados ou em dispositivos não aprovados que possam não estar protegidos e possam ser acedidos por pessoas não autorizadas.



O que devo fazer?

P: Estou a ter um período de férias e quero desligar completamente. Posso deixar o meu computador portátil com o meu assistente administrativo para que ele trate das aprovações nos vários sistemas da Empresa em meu nome? Confio plenamente nesta pessoa, pelo que não me importo de partilhar a minha palavra-passe.

R: Não. Os empregados nunca devem dar a sua palavra-passe pessoal a ninguém. Alguns sistemas permitem-lhe delegar determinadas ações a outras pessoas. Outros sistemas encaminham as questões para o seu gestor em caso de ausência. Se ignorar estes controlos, está a prejudicar a segurança dos nossos sistemas, evitando as suas próprias responsabilidades e a colocar o seu assistente numa posição de também violar a política da Empresa.

Propriedade intelectual e informações confidenciais de negócio

A propriedade intelectual e as informações confidenciais da Empresa são ativos insubstituíveis. Temos de salvaguardar e proteger a utilização destes ativos valiosos.

A propriedade intelectual inclui direitos de autor, patentes, marcas registadas, designs de produtos e embalagens, nomes de marcas e logótipos, investigação e desenvolvimento, invenções e segredos comerciais.

Devemos tomar sempre precauções para proteger a propriedade intelectual e as informações comerciais confidenciais da Empresa. Devemos evitar falar ou partilhar essas informações em locais públicos como elevadores, aeroportos e restaurantes. Além disso, as informações comerciais confidenciais devem ser armazenadas em dispositivos autorizados ou geridos e apenas enviadas para fora da Empresa de forma segura, utilizando ferramentas aprovadas e apenas para parceiros comerciais autorizados.

Qualquer suspeita de roubo de propriedade intelectual ou divulgação não autorizada de, ou acesso a, informações da nossa Empresa deve ser imediatamente comunicada ao seu gestor ou ao Departamento de Segurança da Informação e Gestão do Risco da J&J, Departamento de Segurança Global ou Departamento Jurídico.

Exemplos de informação comercial confidencial

- ✓ Informações detalhadas sobre vendas
- ✓ Metas de desempenho de negócios
- ✓ Estratégias de produtos
- ✓ Informações sobre novos produtos
- ✓ Anúncios de pessoal pendentes
- ✓ Informações sobre aquisições e desinvestimento
- ✓ Processos de fabrico e conceção de equipamentos
- ✓ Prioridades de investigação e resultados “stage-gate”
- ✓ Dados de ensaios clínicos, registos de saúde e outras informações pessoais sensíveis
- ✓ Dados pessoais de empregados, doentes, clientes e indivíduos com quem interagimos

Uso da Inteligência Artificial Generativa

A Inteligência Artificial Generativa (GenAI) é uma categoria de inteligência artificial que gera resultados com base nos dados em que é treinada. Este conteúdo pode incluir texto, imagens, voz ou outras formas de media.

A GenAI é um domínio emergente da tecnologia que tem um potencial incrível em todos os setores. No entanto, é essencial recordar que esta tecnologia é ainda um trabalho em curso e que devemos navegar neste terreno de forma responsável, com base no [Nosso Credo](#).

Todos os empregados, contratantes e fornecedores devem aderir às [Diretrizes sobre a utilização responsável da IA generativa](#) e não podem utilizar as soluções GenAI para atividades que seriam proibidas ao abrigo das políticas existentes, incluindo, entre outras, o Código de Conduta Empresarial da Empresa, as [políticas de Privacidade da Empresa](#), as [Políticas de proteção de ativos de informação](#) (IAPP), a [Política de Licenciamento de Código Aberto](#) e outras políticas relacionadas. A utilização de soluções de IA generativa deve ser aberta e transparente. Qualquer utilização comercial anterior e futura das soluções GenAI deve ser comunicada seguindo o processo descrito nas Diretrizes sobre a utilização responsável da IA generativa. Além disso, os resultados da GenAI devem ser analisados e fundamentados em relação aos riscos conhecidos, incluindo a imprecisão, a parcialidade, a responsabilidade e a violação das licenças de software de fonte aberta.

Se tiver dúvidas ou necessitar de mais orientações sobre este tópico, contacte os seus representantes dos Departamentos Jurídico, de Privacidade ou de Gestão de Risco e Segurança da Informação.



Onde procurar ajuda

Os empregados devem cumprir todas as políticas da Empresa na sua utilização das redes sociais e dos conteúdos e ativos relacionados com a Empresa. A [Política de empregados para o envolvimento digital](#) e a [Política de mensagens móveis](#) fornecem as políticas completas da nossa Empresa relativamente à atividade online dos empregados e à utilização de aplicações de mensagens móveis.

Respeito pelos segredos comerciais e informações confidenciais

Respeitamos os segredos comerciais e as informações confidenciais de outras empresas e indivíduos. Recolhemos informações sobre os nossos concorrentes do domínio público e não permitimos a recolha inadequada das suas informações exclusivas.

Para recolher informações sobre um concorrente, procuramos fontes públicas, como os meios de comunicação social, literatura comercial, Internet, documentos judiciais, registos regulamentares ou outros documentos públicos. Evitamos discussões de informações sensíveis e confidenciais com empregados dos nossos concorrentes em todas as circunstâncias, incluindo em reuniões de associações profissionais ou do setor. Somos verdadeiros nas nossas declarações a outras pessoas do setor e nunca deturpamos quem somos ou onde trabalhamos para conhecer a concorrência.



O que devo fazer?

P: Preciso urgentemente de dinheiro e quero vender as minhas ações da Empresa. Mas estou nervoso sobre fazer isso agora, porque tenho conhecimento de que um grande evento irá acontecer dentro da Empresa no próximo mês, que ainda não é do domínio público.

R: Para questões sobre a legislação relativa a valores mobiliários e abuso de informação privilegiada, ou se não tiver a certeza de que possui informações materiais não públicas, entre em contacto através de AskCorporateSecretary@its.jnj.com.

Conformidade com as leis de valores mobiliários e de informação privilegiada

Por lei, somos obrigados a divulgar publicamente certas informações importantes sobre a nossa Empresa, como vendas, lucros e aquisições/alienações significativas, questões regulamentares e outros factos relevantes. Quando divulgamos publicamente estas informações, é nossa responsabilidade fazê-lo de maneira completa, precisa, oportuna e compreensível.

Os empregados podem descobrir informações importantes sobre a Empresa antes de estas serem divulgadas ao público. No entanto, é da responsabilidade de cada empregado manter a confidencialidade das informações materiais não públicas.

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

- Comprar ou vender ações da Johnson & Johnson ou opções de compra ou venda de ações da Johnson & Johnson;
- Efetuar transferências ou ajustamentos a outros veículos de investimento, incluindo fundos de pensões;
- Divulgar as informações materiais não públicas à família, aos amigos ou a qualquer outra pessoa fora da Empresa;
- Recomendar à família, aos amigos ou a outras pessoas que comprem ou vendam ações da Johnson & Johnson ou opções de compra ou venda de ações da Johnson & Johnson.

O cumprimento das leis de valores mobiliários estende-se para além da nossa Empresa. Os empregados não podem comprar ou vender valores mobiliários de qualquer outra empresa usando informação material não pública importante que conheceram durante a execução das suas funções ou através de outros meios.

Uma lista de verificação das nossas responsabilidades

- ✓ Proteja os ativos da nossa Empresa, incluindo ativos físicos, como computadores, telefones, dispositivos móveis, máquinas, veículos, documentos e ativos intelectuais, como ideias e inovações;
- ✓ Cumpra os requisitos de proteção de dados e de privacidade e não utilize aplicações não autorizadas ou outros canais para comunicar informações exclusivas;
- ✓ Comunique imediatamente quaisquer preocupações sobre atividades ilegais;
- ✓ Nunca aceite nem ofereça um suborno ou uma oferta inadequada;
- ✓ Seja honesto e preciso quando comunicar despesas, vendas e outras informações financeiras;

Conflitos de interesses

“Somos responsáveis perante a comunidade onde vivemos e trabalhamos, bem como perante a comunidade mundial.”

Conflitos de interesses

Quando ocorre o “conflito de interesses”?

Um conflito de interesses é uma situação em que uma pessoa ou organização tem interesses que entram em conflito, sejam eles financeiros ou outros, e servir um desses interesses poderá ter um impacto adverso nos restantes interesses ou responsabilidades.

Um conflito de interesses pessoal ocorre quando um relacionamento ou atividades pessoais podem influenciar o julgamento e a capacidade de realizar o trabalho de forma objetiva e cumprir as tarefas perante um empregador. Mesmo a aparência ou a percepção de um conflito de interesses pode colocar a nossa Empresa em risco. Enquanto empregados, nunca devemos permitir que lealdades divididas, o ganho ou benefício pessoal nos impeça de fazer o que é do melhor interesse para a nossa Empresa e para os doentes e consumidores que servimos.

Um conflito de interesses organizacional pode ocorrer quando entidades dentro do Grupo de Empresas Johnson & Johnson têm relações conflituosas com entidades como governos, grupos de pagamento, prestadores de cuidados de saúde ou indivíduos pertencentes a essas entidades ou se envolvem em atividades que criam uma preferência ou preconceito a favor da Empresa. Por exemplo, pode ocorrer um conflito ou uma percepção de conflito quando as nossas empresas colaboram no desenvolvimento de produtos e apoiam os sistemas de cuidados de saúde e as suas infraestruturas ou diretrizes de tratamento, enquanto simultaneamente procuram vender produtos ou serviços a essas mesmas entidades. Um conflito de interesses organizacional também pode ocorrer quando uma empresa está na posse de informações governamentais sensíveis e utiliza essas informações para preparar uma proposta mais vantajosa.

Nem sempre é claro se uma atividade cria um conflito de interesses. No entanto, é da responsabilidade de cada empregado revelar um potencial conflito, seja ele pessoal ou organizacional. Por esta razão, é esperado que os empregados discutam possíveis conflitos pessoais – ou dúvidas sobre a melhor forma de lidar com uma situação em que pode haver um conflito – com o seu respetivo gestor ou alguém do Departamento de Recursos Humanos, da Healthcare Compliance ou do Departamento Jurídico. Se existir um conflito ou um potencial conflito, a discussão com o seu gestor deve ser comunicada e documentada no sistema WORKDAY. Isto irá ajudar a proteger o empregado e a Johnson & Johnson caso o assunto alguma vez se coloque em questão. Os conflitos organizacionais devem ser discutidos com a Healthcare Compliance ou com o Departamento Jurídico.



Isto é um conflito?

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

R: Trata-se de um conflito organizacional. Deve consultar o Departamento Jurídico e a Política e Assuntos Governamentais Mundiais para obter orientação sobre a melhor forma de garantir que qualquer apoio a iniciativas de políticas de saúde locais é conduzido utilizando salvaguardas adequadas, está em conformidade com as leis locais e evita a percepção de que as políticas são tendenciosas em relação aos nossos produtos.

Pense bem

- Esta atividade ou relação irá influenciar, ou parecer influenciar, a minha capacidade de tomar decisões comerciais sólidas e imparciais ou interferir de outra forma com a minha capacidade de fazer o meu trabalho?

- Irei ganhar algo pessoalmente ou um membro da família irá beneficiar do meu envolvimento nesta atividade com base no meu estatuto de colaborador do Grupo de Empresas Johnson & Johnson?

- Estarei a utilizar os ativos da Empresa para ganho pessoal?

- A minha participação levar-me-á a colocar os meus interesses à frente do que é melhor para a Empresa?

- A divulgação pública da atividade prejudicará a reputação da Johnson & Johnson?

Se respondeu "sim" a qualquer uma das perguntas anteriores, discuta a situação com o seu gestor e comunique o seu conflito de interesses através do sistema WORKDAY.

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

Os fornecedores, vendedores e outros parceiros que fazem negócios conosco são vitais para o sucesso da nossa Empresa. Para manter as nossas relações com esses parceiros honestas e objetivas, evitamos conflitos de interesses.

Os conflitos de interesses podem ocorrer quando um empregado solicita ou aceita ofertas, pagamentos, empréstimos, serviços ou qualquer forma de compensação de fornecedores, clientes, concorrentes ou outros que procuram fazer negócios com a nossa Empresa. Os empregados só devem aceitar ofertas, entretenimento, hospitalidade, viagens ou outros itens de valor dos fornecedores, vendedores ou outros contratantes quando eles forem modestos, não forem em dinheiro ou equivalente e não influenciarem decisões de negócio.

As nossas políticas de [Healthcare Compliance](#) fornecem orientações específicas sobre a entrega de ofertas, entretenimento, hospitalidade e benefícios semelhantes aos profissionais de saúde e elementos do governo.

O que é permitido?

Como empresa global, trabalhamos em muitos ambientes diversos, em que certas atividades são uma expressão de educação ou um reflexo de práticas sociais e/ou culturais. Respeitamos as normas culturais na medida do possível, de acordo com as leis e os regulamentos locais pelos quais nos regemos, mas tais atividades não podem violar este Código. Pode haver momentos em que devemos modificar a nossa resposta de uma maneira culturalmente sensível e ponderada, especialmente se os profissionais de saúde ou elementos do governo estiverem envolvidos.

As atividades habituais incluem formas modestas de hospitalidade, como almoços ou jantares e ofertas ocasionais de valor mínimo, que não influenciam as decisões clínicas ou empresariais. Embora seja difícil definir "habitual" ou "modesto", a melhor abordagem é usar de bom senso. Se lhe for oferecido algo de valor superior ao nominal, deve consultar o seu gestor. Deve evitar atividades excessivas ou que se tornem uma ocorrência regular. Por exemplo, se a ação

levar um terceiro desinteressado a pensar que a oferta ou serviço afetou o seu julgamento, então é excessivo e deve ser recusado.

Aqui estão algumas das coisas a considerar se um vendedor lhe fizer uma oferta:

- A oferta é "modesta" ou "habitual"?
- A oferta tem um valor superior ao seu valor nominal?
- O vendedor faz ofertas com regularidade?
- A oferta tem potencialmente impacto ou influencia a objetividade do negócio?

Os empregados estão autorizados a obter empréstimos pessoais de instituições financeiras que negociam com a Empresa, desde que os empréstimos sejam efetuados com base nas taxas e condições atuais. A mesma regra aplica-se quando os empregados compram produtos ou serviços aos nossos vendedores. As transações devem basear-se nas mesmas condições oferecidas a qualquer membro do público, exceto nos casos descritos em vários programas de benefícios para empregados.

Lembre-se: não denunciar um potencial conflito de interesses é uma violação do nosso Código. Em caso de dúvida, deve procurar orientação junto do seu gestor.

Isto é um conflito?

Um fornecedor enviou-me uma cesta cheia de doces. Posso aceitá-la?

- Pode aceitar pequenas ofertas de valor modesto. No entanto, se a oferta é tal que um terceiro poderia pensar que a mesma pode influenciar ou interferir com a sua tomada de decisão, use o bom senso para decidir se aceita e fale com o seu gestor.

A nossa equipa está a negociar a cobertura e o reembolso de medicamentos com um sistema de saúde governamental e soube que a nossa organização de investigação e desenvolvimento (I&D) é uma das principais candidatas a um grande subsídio governamental para avançar com um programa de investigação e desenvolvimento inovador. Posso mencionar este subsídio na minha negociação, reforçando que a nossa Empresa tem várias ligações ao governo e sublinhando a nossa forte relação?

- Não. Deve manter a negociação da cobertura e do reembolso de medicamentos independente do trabalho a ser desenvolvido pela organização de I&D. Pode, no entanto, ser-lhe exigido que divulgue as várias relações inerentes à sua oferta, juntamente com as medidas tomadas para mitigar qualquer potencial conflito de interesses organizacional. Os conflitos de interesses podem ter um impacto negativo significativo na reputação e eficiência da Johnson & Johnson e nos nossos produtos e serviços.

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

- Em geral, é inadequado oferecer algo de valor superior ao valor modesto a um cliente, distribuidor ou fornecedor. No entanto, se tiver uma relação pessoal próxima com essa pessoa, tal pode ser aceitável em determinadas condições. Discuta a situação com o seu gestor. Deve documentar por escrito o resultado da conversa com o seu gestor se for decidido que a sua oferta é aceitável e se decidir avançar.

Um dos meus amigos da universidade tem uma empresa de estudos de mercado. Ele fez-me uma apresentação muito interessante de um projeto para a Johnson & Johnson a um preço muito baixo. Tenho permissão para lhe entregar o negócio?

- Mesmo que as despesas não sejam elevadas, temos de garantir que a decisão final se baseia em critérios objetivos. Deve revelar a sua relação e as circunstâncias ao seu gestor. Se a Empresa decidir avançar, deve documentar o resultado da conversa com o seu gestor por escrito, incluindo por e-mail, descrevendo as medidas tomadas para atenuar qualquer potencial conflito.

Investimentos pessoais, transações e interesses comerciais externos

Sabemos que a saúde financeira é importante para os nossos empregados e as suas famílias. Por vezes, os empregados podem querer fazer investimentos em negócios ou assumir um trabalho adicional para ajudar a construir a sua segurança financeira. No entanto, os empregados devem ter o cuidado de evitar quaisquer potenciais conflitos de interesses, incluindo evitar atividades que influenciem, ou pareçam influenciar, a sua capacidade de tomar decisões comerciais sólidas e imparciais, utilizar os bens da Empresa, incluindo o tempo, para benefício pessoal ou de outra parte, ou interferir de outra forma com a sua capacidade de fazer o seu trabalho.

Áreas a evitar

- ✓ A utilização de ativos da Empresa, físicos ou intelectuais, para ganho pessoal
- ✓ Prestação de serviços a um concorrente, fornecedor, fornecedor proposto ou cliente na qualidade de empregado, diretor, executivo, parceiro, agente ou consultor
- ✓ Atividades que influenciem ou tentem influenciar qualquer transação comercial entre a Empresa e outra entidade na qual um empregado tenha um interesse financeiro direto ou indireto ou atue como diretor, executivo, empregado, parceiro, agente ou consultor
- ✓ A compra ou venda de títulos de outra empresa utilizando informações não públicas que obteve através do seu trabalho

Membros da família e relacionamentos pessoais próximos

As relações com familiares e amigos próximos podem influenciar as nossas decisões. É importante ter cuidado com as decisões de negócio da Empresa que envolvam relações pessoais próximas.

Para evitar conflitos de interesses, os empregados devem:

- ➔ Evitar supervisionar ou participar na contratação ou promoção de um membro da família.
- ➔ Evitar ocupar um cargo com acesso ou influência sobre avaliações de desempenho, informações salariais ou outras informações confidenciais relacionadas com um membro da família.

Estas situações também devem ser evitadas em relação a outro empregado ou eventual futuro empregado com quem se tem uma relação pessoal próxima fora da Empresa.

Se ocorrer uma destas situações, o empregado deve informar o seu gestor sobre o relacionamento. O gestor avaliará a situação, consultará a administração, se necessário, e poderá optar por transferir um dos empregados para outro posto de trabalho disponível onde não exista conflito.

Uma relação pessoal próxima é uma relação com um membro da família ou outra pessoa que lhe seja próxima e que possa prejudicar a sua objetividade na tomada de decisões de negócio.



Isto é um conflito?

A minha família tem uma participação numa empresa de distribuição em crescimento. Gostaria de autorizar a utilização deste distribuidor para uma empresa Johnson & Johnson porque posso conseguir um bom negócio. Se eu contar ao meu gestor sobre o interesse da minha família no negócio, é legal contratar a empresa de distribuição?

- ➔ É permitido apresentar o distribuidor à área comercial. Deve divulgar totalmente as relações da sua família e as suas próprias relações com o distribuidor e, em seguida, retirar-se do processo de decisão e da gestão do projeto. A decisão final deve ser tomada de forma independente por um líder sénior no negócio, sem o seu envolvimento, e não deve procurar influenciar o resultado da decisão de forma alguma.

O meu cunhado seria a pessoa ideal para uma nova vaga de emprego na área do marketing. Posso contratá-lo sem uma entrevista ou um processo de concurso?

- ➔ Não. Pode referi-lo, mas ele tem de passar pelo processo normal de candidatura. Além disso, não deve participar no processo de tomada de decisão e não deve procurar influenciar o resultado da decisão de forma alguma.

Participação em conselhos externos

A participação em conselhos de administração externos pode apresentar conflitos de interesses e deve ser divulgada e discutida com o seu gestor. Antes de aceitar fazer parte de um conselho de administração, é importante compreender as suas responsabilidades legais e evitar filiações que possam causar distrações e conflitos de interesses. A nossa política de [participações em conselhos de administração externos](#) fornece orientações adicionais.

Conhecer os 3 "D"



Divulgar



Discutir



Decidir

A divulgação é fundamental. Se se deparar com uma zona cinzenta e não tiver a certeza de que uma atividade representa um conflito de interesses, fale com o seu gestor, supervisor ou qualquer outra pessoa indicada na secção "[Onde ir para aconselhamento e orientação sobre o nosso Código](#)" acerca das suas preocupações.



Onde posso procurar conselhos e orientações sobre o nosso Código?

Embora o nosso Código forneça exemplos de conflitos de interesses, é impossível definir todas as situações. Se tiver um conflito de interesses ou não tiver a certeza se tem um conflito, é obrigado a fornecer detalhes do conflito ao seu gestor e/ou ao gestor dele, ou ao seu parceiro de negócios dos Recursos Humanos ou do Departamento Jurídico. Aceda à secção de conflito de interesses no sistema WORKDAY para declarar qualquer potencial conflito de interesses.

Código de Conduta Empresarial

Viva o Nosso Credo, conheça o Nosso Código

Johnson & Johnson

Esta é a versão atual do Código de Conduta Empresarial da Johnson & Johnson, atualizado em 2024, e substitui todas as versões anteriores.

© Johnson & Johnson Services, Inc. 2024