Johnson&Johnson

Codul de conduită în afaceri

Trăim crezul nostru, cunoaștem codul nostru

Crezul Nostru

Considerăm că principala responsabilitate ce ne revine este aceea faţă de pacienţi, medici, asistente medicale, părinţi şi faţă de toţi cei ce folosesc produsele şi serviciile noastre. Pentru satisfacerea cerinţelor lor, tot ceea ce facem trebuie să fie de calitate superioară. Trebuie să depunem eforturi susţinute pentru a oferi cel mai bun raport calitate-preţ, pentru a ne reduce costurile şi pentru a menţine preţuri rezonabile. Comenzile clienţilor trebuie onorate prompt şi exact. Furnizorii şi distribuitorii noştri trebuie să aibă, la rândul lor, posibilitatea să obţină un profit rezonabil.

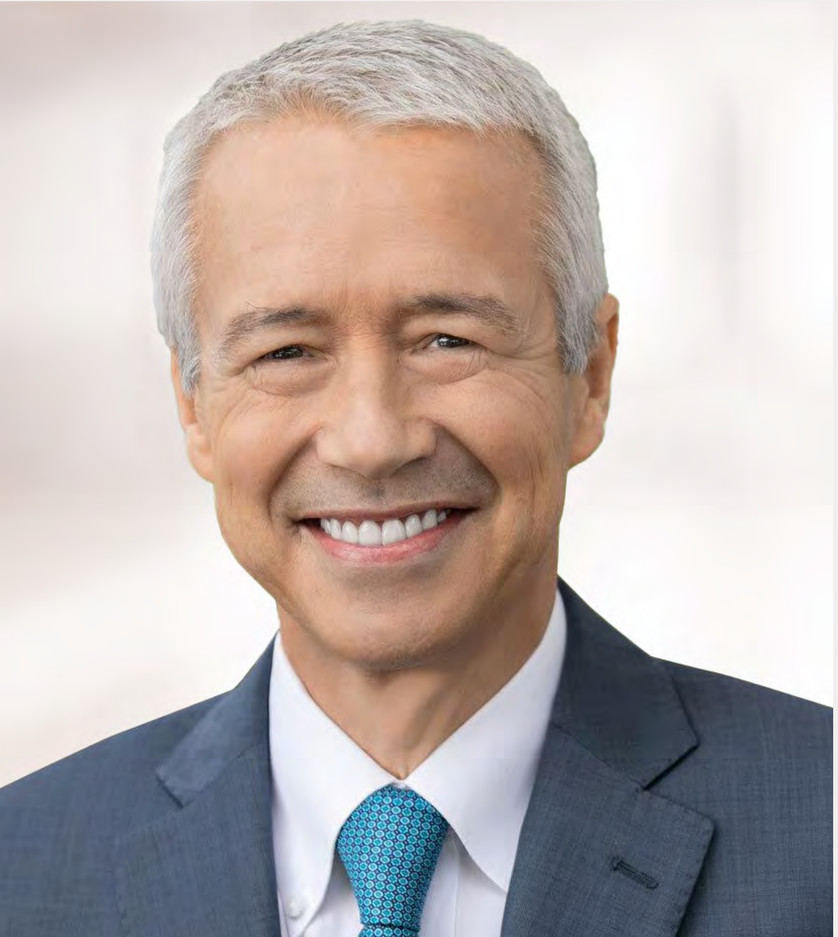
Suntem răspunzători pentru angajaţii noştri, care lucrează cu noi în întreaga lume. Trebuie să asigurăm un mediu de lucru incluziv, în care fiecare dintre ei este considerat o persoană aparte. Trebuie să le respectăm diversitatea şi demnitatea şi să le recunoaştem meritele. Aceştia trebuie să se simtă în siguranţă şi împliniţi la locul de muncă. Retribuţia acestora trebuie să fie corectă şi adecvată, iar condiţiile de muncă trebuie să se caracterizeze prin curăţenie, ordine şi securitate. Trebuie să sprijinim sănătatea şi bunăstarea angajaţilor noştri şi să îi ajutăm să îşi îndeplinească responsabilităţile familiale şi alte responsabilităţi personale. Angajaţii trebuie să se simtă liberi să facă sugestii şi reclamaţii. Trebuie să existe condiţii etice de angajare, dezvoltare şi promovare pentru cei calificaţi. Trebuie să asigurăm conducere competentă, iar acţiunile acesteia trebuie să fie juste şi etice.

Suntem răspunzători atât faţă de societăţile în care locuim şi muncim, cât şi faţă de comunitatea internaţională în general. Trebuie să ajutăm oamenii să fie mai sănătoşi, prin asigurarea unui acces mai bun şi a unei îngrijiri superioare în mai multe locuri din întreaga lume. Trebuie să fim cetăţeni buni — să sprijinim acţiunile benefice şi caritabile, eforturile de îmbunătăţire a sănătăţii şi educaţiei, şi să plătim partea de impozite şi taxe ce ne revine. Trebuie să menţinem în stare bună proprietatea pe care avem privilegiul să o folosim, protejând, în acelaşi timp, mediul înconjurător şi resursele naturale aferente.

Responsabilitatea noastră finală este faţă de acţionarii companiei noastre. Compania trebuie să genereze profituri stabile. Trebuie să experimentăm idei noi. Trebuie să efectuăm activităţi de cercetare, trebuie să dezvoltăm programe inovatoare, trebuie să facem investiţii pentru viitor şi trebuie să ne asumăm responsabilitatea pentru greşelile făcute. Trebuie ca în permanenţă să investim în echipamente şi mijloace de producţie noi şi, ca urmare, să lansăm în permanenţă produse noi. Trebuie, de asemenea, să constituim rezerve pentru a face faţă perioadelor nefavorabile. Când acţionăm conform acestor principii, acţionarii trebuie să obţină un profit corespunzător.

Johnson&Johnson

Conduita noastră, crezul nostru, viitorul nostru



Scrisoare din partea lui Joaquin Duato

Medicina se schimbă într-un ritm fantastic. Alimentată de știință și de tehnologie, medicina va face mai multe progrese în această decadă decât a făcut în ultima sută de ani. Această viteză reprezintă o oportunitate pentru Johnson & Johnson, dar și responsabilitatea de a aborda aceste schimbări într-o manieră etică și cu grijă pentru conformitate.

În calitate de lider mondial, rămânem la zi cu evoluțiile tehnologiei asigurându-ne că angajații noștri și toți oamenii și companiile care desfășoară activități în numele nostru sunt echipați corespunzător pentru a lua deciziile corecte și a întreprinde acțiunile corecte. Codul nostru de conduită în afaceri reprezintă fundamentul pentru politicile, procedurile și orientările noastre, obligându-ne să respectăm cele mai înalte standarde atât la nivel personal, cât și în practicile noastre de afaceri. Codul subliniază și responsabilitatea noastră de a trata oamenii corect, de a oferi un mediu de muncă sănătos și de a acționa cu cea mai înaltă integritate.

Toate acestea se bazează pe Crezul nostru, un set de valori care, pentru mai bine de 80 de ani, a servit în fiecare zi drept sursă de inspirație pentru angajații noștri, care pun nevoile și bunăstarea oamenilor pe care îi servim pe primul loc.

Împreună, Crezul și Codul de conduită în afaceri sunt esențiale pentru a transforma în realitate misiunea Johnson & Johnson de a îmbunătăți sănătatea pentru întreaga umanitate.

Sunt mândru să conduc o companie globală care se străduiește să devină un model pentru afacerile etice. Succesul nostru viitor depinde de capacitatea tuturor angajaților noștri din întreaga lume, la toate nivelurile, pe toate piețele în care suntem prezenți de a face ceea ce trebuie pentru pacienții pe care îi servim. Iată de ce toți angajați au responsabilitatea de a citi, de a lua cunoștință și de a respecta Codul nostru de conduită în afaceri.

Acest angajament de neclintit pentru comportamente de conducere etice și de conformitate reprezintă modul în care Johnson & Johnson va transforma viitorul medicinei pentru pacienții și partenerii noștri, timp de mulți ani de acum înainte.

Joaquín

Joaquin Duato

Președintele Consiliului și Chief Executive Officer

Cuprins

Introducere

Ce înseamnă Codul de conduită în afaceri Johnson & Johnson? 06

De ce avem un Cod de conduită și de ce trebuie să-l respectăm? 06

Cine trebuie să respecte Codul? 06

De unde putem obține consiliere și îndrumare privind Codul nostru? 07

Responsabilitatea fiecărui angajat 08

Responsabilitatea fiecărui manager 08

Cum ne derulăm afacerile

Obligația fiecărui angajat 10

Dezvoltarea, omologarea, producția, vânzarea și marketingul produselor farmaceutice și al tehnologiilor și serviciilor medicale 10

Legile privind combaterea corupției și mitei 11

Legile antitrust și legile privind concurența 11

Conformitatea comercială la nivel global: legile privind combaterea boicotului și sancțiunile comerciale 11

Drepturile omului 12

Plățile către „state terțe” 12

Activitatea politică 12

Achizițiile publice 13

Achizițiile corecte 13

Legile și reglementările privind durabilitatea și mediul 13

Protecția animalelor 13

Confidențialitatea 13

Tratamentul corect aplicat angajaților

Implicarea personalului 15

Nediscriminarea și prevenirea hărțuirii și intimidării 15

Un mediu de lucru sigur și sănătos 15

Utilizarea rețelelor de socializare și a aplicațiilor de mesagerie mobilă 16

Integritatea financiară și protejarea bunurilor noastre

Corectitudinea evidențelor Companiei și a raportărilor publice 18

Utilizarea bunurilor Companiei 19

Proprietatea intelectuală și informațiile confidențiale de afaceri 19

Utilizarea inteligenței artificiale generative 20

Respectul pentru secretul comercial și informațiile confidențiale 21

Respectarea legislației privind titlurile de acțiuni și tranzacțiile bazate pe informații privilegiate 21

Conflictele de interese

Când apare un „conflict de interese”? 23

Cadouri, divertisment, ospitalitate, călătorii și alte articole de valoare 24

Investițiile personale, tranzacțiile și interesele în afara Companiei 25

Membrii de familie și relațiile personale apropiate 25

Calitatea de membru al unui consiliu de administrație extern 26

Introducere

Introducere

Ce înseamnă Codul de conduită în afaceri Johnson & Johnson?

Valorile și principiile exprimate clar în crezul nostru reprezintă busola noastră; Codul de conduită în afaceri Johnson & Johnson („Codul”) reprezintă harta care ne ajută să respectăm aceste valori.

Codul stabilește cerințele de bază pentru conduita în afaceri și reprezintă baza politicilor, procedurilor și directivelor companiei, toate oferindu-ne îndrumări suplimentare pentru conduitele preconizate.

De ce avem un Cod de conduită și de ce trebuie să-l respectăm?

Pentru a continua să funcționăm și să ne menținem reputația de companie care pune în prim plan nevoile oamenilor pentru care lucrăm la nivel mondial, fiecare dintre noi trebuie să învățăm, să înțelegem și să respectăm Codul de conduită.

Respectarea Codului nostru se traduce prin crearea unui mediu deschis și onest în care putem să ne desfășurăm activitatea cel mai bine, în condițiile legii și cu integritate. Și, suntem mândri de modul în care reușim să răspundem provocărilor și să avem succes.

Ori de câte ori aflăm despre o situație de încălcare a Codului, a Politicii companiei sau a legii, vom acționa în sensul rezolvării problemei și prevenirii apariției unor situații similare în viitor. În funcție de circumstanțe, măsurile corective și de prevenire vor include instruire, consiliere, măsuri de control îmbunătățite și măsuri disciplinare care pot merge inclusiv până la încetarea contractului de muncă.

Aveți responsabilitatea de a lua atitudine dacă vă aflați într-o situație sau aveți cunoștință despre o situație care credeți că ar putea încălca sau ar putea conduce la încălcarea Codului, a Politicii companiei sau a legii.

Procedura de escaladare impune fiecărui angajat să raporteze o încălcare potențial gravă politicilor noastre, a legii sau orice alte preocupări direct către Directorul de Audit al Johnson & Johnson, verbal sau în scris, inclusiv prin e-mail la chiefauditexecutive@its.jnj.com.

Cine trebuie să respecte Codul?

Toți angajații Grupului de companii Johnson & Johnson au obligația să înțeleagă și să respecte Codul de conduită în afaceri, Politicile companiei și legile care ne guvernează activitatea. Alături de Crezul nostru și de alte Politici ale companiei, Codul ne ajută să luăm deciziile corecte și să acționăm corect, indiferent de locul în care lucrăm sau de tipul activității desfășurate.

Considerăm că fiecare angajat este un lider, indiferent de responsabilitățile aferente locului de muncă, de poziție sau de funcție. Respectând Codul, fiecare dintre noi devine un model pentru colegi, parteneri de afaceri, clienți și pentru cei care ne observă activitatea zilnică.

Cei care conduc oameni au responsabilități suplimentare în a reprezenta un model pozitiv din toate punctele de vedere și în a ajuta angajații să studieze, să înțeleagă și să aplice Codul.

Persoanele și companiile care derulează afaceri în numele nostru au, de asemenea, obligația să respecte Codul nostru de conduită în afaceri, pe lângă celelalte Politici relevante ale companiei. Prevederile aplicabile ale acestui Cod trebuie incluse în contractele cu furnizori, producători, contractanți, vânzători și distribuitori terți care derulează activități de afaceri în numele Grupului de companii Johnson & Johnson.

Cum să luăm decizia corectă

Dacă vă confruntați cu o decizie dificilă privind conduita în afaceri, trebuie să vă puneți următoarele întrebări:

- Reprezintă această conduită o încălcare a Codului de conduită în afaceri Johnson & Johnson, a Politicii companiei sau a legii?
- Este această conduită în contradicție cu responsabilitățile din Crezul nostru?
- Această conduită va părea lipsită de etică în fața părților interesate din afara Companiei?
- Este posibil ca această conduită să-mi afecteze reputația sau să afecteze reputația companiei Johnson & Johnson?

Dacă răspunsul la oricare din aceste întrebări este „DA”, consultați pagina următoare pentru a vedea unde puteți solicita ajutor și îndrumare.

De unde putem obține consiliere și îndrumare privind Codul nostru?

Avem procese, îndrumare și proceduri implementate pentru a vă ajuta să respectați acest Cod, Politica companiei și legea.

Folosiți-vă de anvergura capacităților, resurselor și experienței existente la nivel global în cadrul companiei Johnson & Johnson, cum ar fi:

- **Managerii și conducerea superioară** din organizația dumneavoastră vă stau la dispoziție pentru a vă răspunde la întrebări și, în general, cunosc cel mai bine directivele companiei valabile pentru activitățile de afaceri din cadrul organizației.
- **Departamentul de Resurse Umane/Servicii Globale** vă poate explica și vă poate oferi răspunsuri cu privire la politicile privind angajarea, beneficiile și problemele legate de locul de muncă.
- **Organizația Juridică Globală** vă poate ajuta prin explicarea și interpretarea acestui Cod și vă poate oferi îndrumări privind modul de derulare a afacerilor în numele companiei Johnson & Johnson, în conformitate cu legea.
- **Departamentul de Confidențialitate** vă poate oferi informații și consultanță privind confidențialitatea și protejarea datelor cu caracter personal ale persoanelor noastre interesate.
- **Departamentul de Conformitate în domeniul Sănătății** poate oferi consultanță și îndrumare cu privire la interacțiunile noastre cu profesioniștii din domeniul medical, cu entitățile medicale, cu funcționarii guvernamentali, cu entitățile de achiziții guvernamentale și cu intermediarii de terță parte.
- **Departamentul de Calitate și Conformitate/Siguranță Medicală/Mediu, Sănătate și Securitate** vă poate explica și vă poate oferi răspunsuri privind calitatea, siguranța, eficiența și respectarea reglementărilor de către produsele noastre și despre procesele din cadrul lanțului de distribuție, inclusiv despre probleme legate de mediu, sănătate și siguranță.
- **Departamentul de Securitate Globală/Securitatea Informațiilor și Managementul Riscurilor** protejează angajații, bunurile, sistemele informatice și înregistrările Grupului de companii Johnson & Johnson din întreaga lume. Contactați echipa locală de securitate dacă există un pericol iminent sau o amenințare iminentă la locul de muncă.
- **Linia pentru integritate Crezul nostru** (ourcredointegrityline.com) este disponibilă 24 de ore pe zi, șapte zile din șapte. Este un serviciu independent, sigur și confidențial. Aceasta asigură un canal care dă posibilitatea oricui (inclusiv angajați, parteneri de afaceri, clienți, consumatori și alte persoane) să raporteze potențiale încălcări ale Codului nostru de conduită în afaceri, ale altor politici ale companiei sau ale legilor și reglementărilor aplicabile în țările în care ne desfășurăm activitatea.
- **Procedura de Escaladare Johnson & Johnson** stabilește o procedură de escaladare care impune fiecărui angajat să raporteze o încălcare potențial gravă politicilor noastre, a legii sau orice alte preocupări direct către Directorul de Audit al Johnson & Johnson, verbal sau în scris, inclusiv prin e-mail la chiefauditexecutive@its.jnj.com.

Responsabilitatea fiecărui angajat

Pentru a îndeplini responsabilitățile prevăzute de Crezul nostru, precum și pentru a ne menține și a ne îmbunătăți cultura și reputația, ne bazăm pe ajutorul angajaților noștri pentru respectarea Codului. În cazul în care credeți să există o încălcare a Codului sau în cazul în care credeți că o activitate sau un comportament ar putea conduce la o încălcare, este responsabilitatea dvs. să luați atitudine.

Luați atitudine - Adresând întrebări și comunicând preocupările dvs., faceți ceea ce trebuie și ajutați Compania să oprească sau să prevină o conduită neadecvată.

Indiferent dacă raportați o astfel de situație anonim sau vă dezvăluiți numele, trebuie să furnizați cât mai multe detalii, pentru ca problema să poată fi abordată în detaliu și fără întârziere. În plus, aveți responsabilitatea să colaborați în cadrul investigațiilor.

Compania noastră nu tolerează represaliile îndreptate împotriva unei persoane care comunică o problemă conform acestui Cod sau ajută în cadrul unei investigații.

Noi nu exercităm represalii.

Orice angajat care se implică în represalii va fi supus acțiunilor disciplinare, care pot include încetarea contractului de muncă.

Responsabilitatea fiecărui manager

Ca manager, aveți responsabilitatea specială și importantă de a oferi un exemplu și de a acționa în conformitate cu Codul nostru. Prin stabilirea tonului și conduitei corecte, managerii sunt o sursă de inspirație pentru toți angajații în ceea ce privește respectarea standardelor noastre.

Iată câteva directive importante pe care trebuie să le urmați:

- Acționați ca un model de urmat, având un comportament etic în îndeplinirea atribuțiilor dvs.
- Luați deciziile legate de afaceri în mod obiectiv.
- Analizați Codul împreună cu angajații dvs. cel puțin o dată pe an.
- Ajutați-vă angajații să înțeleagă Codul și Politicile companiei și îndrumați-i către resursele care îi pot ajuta să respecte Codul în fiecare zi.
- Asigurați-vă că angajații cunosc și sunt instruiți corespunzător în privința legilor, reglementărilor și Politicilor relevante ale companiei care guvernează activitățile de afaceri pe care le desfășoară în numele companiei.
- Creați un mediu care menține și încurajează comportamentul etic și în care angajații să nu aibă rețineri în a lua atitudine fără teamă de represalii.
- Luați în serios orice îngrijorare comunicată de un angajat și care ar putea compromite Codul și stabiliți dacă problema trebuie escaladată. Dacă trebuie sau dacă nu sunteți sigur, escaladați problema cât mai repede.
- Luați măsuri corective sau de prevenire în cazul încălcării Codului.
- Susțineți pe deplin orice investigație.

Solicitați îndrumare atunci când nu sunteți sigur sau dacă v-ar fi de ajutor încă un punct de vedere.

Cum ne derulăm afacerile

„Considerăm că principala responsabilitate ce ne revine este aceea față de pacienți, medici, asistente medicale, părinți și față de toți cei ce folosesc produsele și serviciile noastre.”

Crezul Nostru

Cum ne derulăm afacerile

Obligația fiecărui angajat

Fiecare angajat are responsabilitatea de a cunoaște și de a respecta legile și reglementările aplicabile, precum și Politicile și procedurile companiei care guvernează activitățile de afaceri pe care angajatul respectiv le desfășoară.

Dezvoltarea, omologarea, producția, vânzarea și marketingul produselor farmaceutice și al tehnologiilor și serviciilor medicale

Crezul nostru stabilește că, pentru satisfacerea nevoilor pacienților, medicilor, cadrelor medicale, părinților și ale tuturor celor care folosesc produsele și serviciile noastre, tot ceea ce întreprindem trebuie să fie de calitate superioară. Acest angajament se extinde asupra tuturor acțiunilor pe care le desfășurăm pentru a oferi produsele și serviciile noastre oamenilor care le utilizează.

Aspirăm la cele mai înalte standarde și la cel mai înalt nivel de integritate pentru fiecare dintre aceste activități de afaceri prin:

- Respectarea legilor, standardelor și reglementărilor care se aplică produselor și proceselor noastre (cum ar fi reglementările și standardele de calitate);
- Menținerea standardelor etice, științifice și clinice și respectarea tuturor legilor și reglementărilor în cadrul tuturor activităților de cercetare și dezvoltare din întreaga lume;
- Menținerea siguranței pacienților și a voluntarilor care participă la studiile clinice, prin protejarea confidențialității și prin respectarea legilor privind confidențialitatea și protecția datelor;
- Respectarea legilor și reglementărilor privind obținerea autorizațiilor de marketing în vederea comercializării produselor noastre și interacțiunea cu autoritățile de reglementare și alți reprezentanți guvernamentali;
- Respectarea legilor și reglementărilor aplicabile industriei noastre privind producția, ambalarea, distribuția și exportul, respectarea sancțiunilor comerciale aplicabile, precum și respectarea legilor și reglementărilor din țările în care ne desfășurăm activitatea;
- Menținerea adaptării la mediul în schimbare în care se găsesc angajații noștri, oferind îndrumarea necesară în sprijinul valorilor din Crezul nostru;
- Respectarea tuturor legilor și reglementărilor privind promovarea, marketingul și vânzarea produselor noastre, inclusiv având grijă să ne asigurăm că ceea ce spunem este adevărat, nu induce în eroare și respectă aprobările legale pentru produsele noastre;
- Respectarea tuturor legilor legate de calitatea și siguranța produselor, monitorizarea constantă și proactivă a siguranței, calității și performanței produselor noastre și respectarea tuturor cerințelor privind raportarea efectelor secundare și a reclamațiilor privind calitatea produselor.

Fiecare angajat trebuie să ia atitudine dacă bănuiește că în compania noastră nu este respectată o lege sau o reglementare.

Cum ar trebui să răspund?

Î: Un director de vânzări de la o companie concurentă m-a abordat pentru a discuta prețul produselor noastre.

R: Nu trebuie să discutați niciodată cu concurenții despre prețul produselor noastre sau despre alte informații confidențiale. Dacă sunteți contactat telefonic de un concurent sau dacă o persoană necunoscută vă abordează pentru a discuta despre prețuri, refuzați categoric să discutați despre prețul produselor noastre cu concurenții. Încheiați politicos conversația și raportați incidentul Organizației Globale Juridice.

Ce ar trebui să fac?

Î: Un medic chirurg mi-a spus că un distribuitor care vinde produsele noastre l-a invitat la golf, la sfârșitul săptămânii, într-o stațiune. Chirurgul întreabă dacă invitația este una corectă deoarece a venit din partea distribuitorului nostru, nu din partea Johnson & Johnson.

R: Distribuitorii, reprezentanții de vânzări și alte părți terțe care acționează în numele Companiei nu se pot implica în activități care ar fi interzise dacă ar fi desfășurate direct de către un angajat al Grupului de companii Johnson & Johnson. Trebuie să vă informați imediat managerul, Organizația Globală Juridică sau Departamentul de Conformitate în domeniul Sănătății cu privire la ceea ce ați aflat referitor la conduita distribuitorului.

Legile privind combaterea corupției și mitei

Johnson & Johnson ia o atitudine fermă împotriva corupției și a mitei, în conformitate cu legile de combaterea mitei și corupției existente în multe țări din lume. Cerem același lucru și din partea partenerilor noștri de afaceri. Interzicem categoric mita, comportamentul fraudulos, stimulentele, plățile ilegale și orice altă ofertă de articole de valoare care ar putea influența în mod neadecvat sau care ar putea asigura un avantaj necuvenit din partea unui reprezentant guvernamental, din partea unui specialist din domeniul medical sau din partea unui client.

Încheiem nenumărate acorduri diverse în domeniul științific, educațional, comercial, de promovare și de marketing, atât cu autorități publice, cât și cu persoane juridice și fizice private, inclusiv cu specialiști din domeniul sănătății. De asemenea, interacționăm cu autorități de reglementare la nivel guvernamental, cu organizații non-guvernamentale și cu autorități de control. Avem obligația să respectăm legile aplicabile la nivel național și internațional precum și standardele etice care interzic mita și corupția și să evităm influențarea neadecvată a deciziilor medicale luate de specialiștii din domeniul medical, precum și a deciziilor privind achizițiile luate de entitățile care cumpără produsele și serviciile noastre. Transferul de valori către terți trebuie să se producă la valoarea corectă de piață a serviciilor oferite și trebuie să existe o nevoie legitimă în privința respectivelor bunuri și servicii. Subvențiile și donațiile pot fi oferite numai dacă Johnson & Johnson nu primește nimic de valoare în schimb.

Pentru îndrumări suplimentare, consultați Cadrul global privind conformitatea în domeniul sănătății (Health Care Compliance Global Framework), Documentele orientative privind reglementările în SUA (U.S. Regulatory Guidance Documents) și Ghidul privind integritatea afacerilor în domeniul sănătății (Health Care Business Integrity Guide) (aplicabil la nivel global), care include îndrumări privind Practicile etice de vânzări și marketing.

Locul și entitatea cu care desfășurăm afaceri pot varia, dar abordarea noastră este consecventă:

- Acordăm respect partenerilor de afaceri, concurenților, decidenților și tuturor părților interesate.
- Depunem eforturi să lucrăm cu terți care apreciază și fac dovada unor standarde etice înalte în practicile lor de afaceri.

Pentru întrebări privind conformitatea în domeniul medical, contactați Organizația de Conformitate în domeniul Sănătății. Informații suplimentare se găsesc și pe site-ul nostru Politici și Documente de poziție ESG, inclusiv Documentul de poziție anti-corupție și Documentul de poziție privind etica și conformitatea.

Legile antitrust și legile privind concurența

Legile antitrust și legile privind concurența promovează concurența loială și protejează consumatorii de practicile comerciale neloiale. Aceste legi se referă adesea la acordurile ilegale între companii, cum ar fi stabilirea prețurilor. Aceste legi interzic și practicile unilaterale de afaceri care restricționează concurența, de exemplu prețurile de ruinare.

Respectăm pe deplin toate legile antitrust și legile privind concurența. Avem responsabilitatea de a întreține relații corecte cu clienții, cu furnizorii, cu concurenții și cu alte părți terțe. Trebuie să încheie acorduri legale cu concurența și să nu ne angajăm în practici de afaceri care ar putea reprezenta un abuz de poziție de piață. Pentru întrebări referitoare la legile antitrust și legile privind concurența, contactați Organizația Globală Juridică.

Conformitatea comercială la nivel global: legile privind combaterea boicotului și sancțiunile comerciale

În calitate de furnizor mondial de produse și servicii în domeniul sănătății, lucrăm cu furnizori din diferite piețe și trebuie să respectăm toate legile, regulile și reglementările comerciale aplicabile la nivel național, regional și internațional, inclusiv sancțiunile comerciale sau restricțiile de import sau de export impuse la nivel global de guverne. Dat fiind peisajul geopolitic dinamic și complex, precum și evoluția restricțiilor comerciale care se pun în aplicare la nivel global de către guverne, este esențial să ne respectăm obligațiile comerciale globale. Pe măsură ce mediul extern evoluează, evoluează și modul nostru de lucru. Pentru întrebări privind tranzacțiile transfrontaliere, contactați Organizația Globală de Conformitate a Relațiilor Comerciale, Organizația de Conformitate în domeniul Sănătății sau Organizația Globală Juridică.

Drepturile omului

Ghidați de valorile din Crezul nostru, încercăm să respectăm și să promovăm drepturile omului la nivelul operațiunilor noastre, prin intermediul relațiilor noastre de afaceri și în comunitățile noastre, de la oamenii care asigură dezvoltarea, fabricația și distribuția produselor noastre, până la doctorii, asistentele și pacienții pe care îi servim.

Abordarea noastră se bazează pe standardele internaționale privind drepturile omului, inclusiv Principiile directoare ale Organizației Națiunilor Unite privind afacerile și drepturile omului, care sunt precizate în Documentul de poziție al Johnson & Johnson privind drepturile omului. Toți angajații trebuie să cunoască Documentul de poziție și să respecte orientările și politicile citate în acesta.

Plățile către „state terțe”

Nu se va efectua nicio plată de niciun fel către un terț dintr-o altă țară decât cea în care s-au efectuat vânzările sau în care s-au prestat serviciile, sau în care distribuitorul, reprezentantul de vânzări sau prestatorul de servicii deține un sediu semnificativ. Pentru întrebări privind plățile către „state terțe”, contactați departamentul financiar sau Organizația Globală Juridică.

Activitatea politică

Johnson & Johnson este angajată în implicarea cetățenească corporativă și în implicarea în comunități. Promovarea și contribuțiile noastre politice se derulează în conformitate cu legile jurisdicției în care desfășurăm aceste activități.

Respectăm dreptul angajaților de a se implica în activități politice pentru a sprijini grupuri politice, reprezentanți guvernamentali sau candidați. Orice astfel de activitate, inclusiv funcțiile publice, trebuie să fie voluntară și să se desfășoare în timpul liber al angajatului, precum și pe propria sa cheltuială, fără să intre în conflict cu responsabilitățile angajatului respectiv față de Companie. Trebuie să fie limpede faptul că angajatul acționează independent și nu în calitate de reprezentant al Companiei.

Activitățile politice ale Companiei, inclusiv contribuțiile politice și sprijinul politic, precum și orice alt sprijin acordat funcționarilor publici, sunt reglementate prin lege în multe din țările în care își desfășoară activitatea Johnson & Johnson. Astfel, interacțiunile cu funcționarii publici (toate activitățile politice și de lobby, precum și întâlnirile), activitățile politice și alte activități de sprijin ale angajaților față de funcționari publici, precum și contribuțiile politice ale liderilor Companiei în unele țări trebuie realizate după coordonarea și alinierea cu Organizația Globală de Afaceri și Politici Guvernamentale.

Dar dacă...?

Î: O prietenă candidează pentru o funcție politică. Pot să o ajut în cadrul campaniei?

R: Da, sprijinul pe care îl acordați voluntar ține de decizia dvs. personală. Cu toate acestea, în niciun caz nu puteți utiliza resursele Johnson & Johnson, inclusiv timpul, telefoanele, e-mailul, rechizitele și numele Companiei sau poziția pe care o dețineți în cadrul Companiei pentru a ajuta campania.

Achizițiile publice

Autoritățile publice sunt clienți esențiali pentru Grupul de companii Johnson & Johnson. În multe țări, organismele publice precum spitalele de stat sunt supuse legilor naționale privind modul de achiziționare a produselor și serviciilor. Ca furnizori de produse, și noi avem obligația să respectăm aceste legi. Nu trebuie să existe nici încercări incorecte de a influența și nici transferuri incorecte de valori către guverne sau funcționari publici.

Angajații care sunt implicați în procesele de licitație, sau care se oferă să furnizeze produsele și serviciile noastre în baza unui acord contractual cu o autoritate publică, trebuie să înțeleagă și să respecte regulile privind achizițiile publice. Aceste reguli pot fi complexe, dar sunt extrem de importante pentru activitatea noastră. Organizația Globală Juridică poate oferi îndrumări privind aceste reguli.

Achizițiile corecte

Compania noastră cumpără multe bunuri și servicii care ne sunt necesare pentru desfășurarea activității. Atunci când facem aceste achiziții și alte achiziții, trebuie să acționăm loial și imparțial față de furnizori și față de alți prestatori de servicii. Angajații trebuie să respecte Politicile companiei privind achizițiile.

Consultați secțiunea „Conflictele de interese” din Cod pentru îndrumări suplimentare privind acceptarea cadourilor și a serviciilor de divertisment din partea distribuitorilor, furnizorilor și a prestatorilor de servicii, precum și privind relațiile personale cu aceștia.

Legile și reglementările privind durabilitatea și mediul

Crezul nostru afirmă: „Trebuie să menținem în stare bună proprietatea pe care avem privilegiul să o folosim, protejând, în același timp, mediul înconjurător și resursele naturale. Ghidați de Crezul nostru, vom continua să încercăm să îmbunătățim amprenta de mediu a operațiunilor noastre, a produselor noastre și a lanțului nostru valoric, gestionând în același timp riscurile de mediu. Angajații au obligația să respecte standardele și politicile la nivel de Companie, precum și să cunoască și să respecte legile și reglementările care privesc mediul și care se referă la responsabilitățile specifice activității noastre, la sediile noastre și la produsele pe care le introducem pe piață.

Suntem răspunzători atât față de societățile în care locuim și muncim, cât și față de comunitatea internațională în general.

Protecția animalelor

Este responsabilitatea noastră etică și de reglementare de a asigura tratamentul etic și uman al animalelor implicate în cercetările biomedicale care au ca scop îmbunătățirea siguranței și bunăstării pacienților. Johnson & Johnson și-a asumat de mai bine de o decadă respectarea principiilor 3R legate de înlocuirea, reducerea și îmbunătățirea cercetării bazate pe animale. Susținem utilizarea alternativelor care nu implică animale ori de câte ori este posibil și, dacă o astfel de alternativă nu este fezabilă, standardele noastre privind îngrijirea animalelor și selectarea modelelor științifice in vivo au ca scop respectarea sau depășirea tuturor reglementărilor aplicabile.

Confidențialitatea

În derularea activităților noastre de afaceri, colectăm și stocăm informații personale despre angajați, parteneri de afaceri, pacienți, specialiști în domeniul medical, consumatori, îngrijitori și alții, cum ar fi informații de contact, date de naștere, informații financiare, medicale și de altă natură. Atunci când colectăm și prelucrăm informații personale, facem acest lucru în conformitate cu legile aplicabile și Politicile Companiei privind confidențialitatea și protecția datelor.

Informațiile personale trebuie colectate numai în scopuri profesionale legitime, comunicate numai celor cu drept de acces, protejate conform politicilor de securitate și păstrate numai atâta timp cât este necesar. De asemenea, trebuie să ne asigurăm să părțile terțe care au acces la informațiile personale sunt supuse obligației contractuale de a le proteja, în conformitate cu standardele aplicabile privind siguranța datelor.

Știați că?

Organizația Globală Juridică vă stă la dispoziție pentru cursuri de instruire și consiliere pentru a vă ajuta unitatea și angajații să înțeleagă și să respecte legile și reglementările din țările în care derulăm afaceri.

Puteți găsi politici cuprinzătoare privind subiectele cheie cuprinse în acest Cod în cadrul Centrului juridic Johnson & Johnson.

Tratamentul corect aplicat angajaților

„Suntem răspunzători pentru angajații noștri, care lucrează cu noi în întreaga lume.”

Crezul Nostru

Tratamentul corect aplicat angajaților

Implicarea personalului

La Johnson & Johnson, credem în puterea oamenilor și apreciem cultura globală diversă, echitabilă și incluzivă, care își are originea în comportamentele etice, în respect și în integritate, toate acestea fiind inseparabile de Crezul nostru. Când facem ceea ce este corect, cu alte cuvinte, când acționăm cu cel mai înalt nivel de integritate, onorăm valorile Crezului nostru și demonstrăm că ne pasă cu adevărat de oamenii pe care îi deservim și că îi respectăm pe cei alături de care lucrăm. O forță de muncă implicată, sănătoasă și diversă, cu performanțe ridicate, va înțelege și va aborda mai bine provocările și cerințele cu care se confruntă pacienții și clienții noștri, specialiștii din domeniul medical și comunitățile.

Nediscriminarea și prevenirea hărțuirii și intimidării

Angajații trebuie să fie tratați cu corectitudine și să fie respectați pentru contribuția lor. Compania noastră oferă oportunități egale de angajare. Oferim condiții rezonabile persoanelor cu dizabilități, precum și persoanelor cu nevoi care țin de obiceiurile și practicile religioase. Ne bazăm deciziile de angajare pe merit, și luăm în considerare calificările, competențele și realizările. Nu tolerăm discriminarea bazată pe caracteristici personale care nu sunt legate de muncă precum vârsta, sexul, rasa, originea etnică, orientarea sexuală, identitatea sexuală, originea națională sau credințele religioase, sau bazate pe aderarea la un sindicat sau pe activitatea sindicală. De asemenea, nu tolerăm hărțuirea sau intimidarea de niciun fel.

Aceste prevederi sunt valabile pentru interacțiunile cu angajații, clienții, contractanții, furnizorii și candidații pentru angajare și pentru orice alte interacțiuni în cadrul cărora angajații reprezintă Grupul de companii Johnson & Johnson.

Un mediu de lucru sigur și sănătos

La Johnson & Johnson, ne-am luat angajamentul să oferim un loc de muncă sigur și sănătos pentru toți angajații, contractorii și vizitatorii care lucrează cu noi sau care ne vizitează unitățile și sediile.

Toți angajații și vizitatorii sunt răspunzători să acorde prioritate pentru sănătate și securitate. Aceștia:

- Trebuie să raporteze neîntârziat superiorilor ierarhici și gazelor orice situații nesigure, accidente sau incidente.
- Trebuie să respecte toate politicile, standardele și procedurile Companiei privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, precum și toate legile și reglementările locale privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, dacă acestea impun un standard superior.

Exploatarea copiilor, traficul de persoane și munca ilegală, abuzivă sau forțată nu au ce căuta în cadrul activităților noastre, ale furnizorilor noștri sau ale altor vânzători terți ai Grupului de companii Johnson & Johnson. În afară de impunerea obligației de respectare a legilor și reglementărilor naționale, Johnson & Johnson deține politici care interzic utilizarea muncii forțate sau obligatorii în cadrul procesului de producție al produselor și componentelor produselor noastre. Vânzătorii terți au obligația de a respecta Standardele noastre pentru furnizori care includ îndrumare privind etica, munca, angajarea și respectul pentru drepturile omului, precum și sănătatea, siguranța și bunăstarea angajaților proprii.

Ce ar trebui să fac?

Î: Echipa mea a rămas în urmă cu finalizarea unui proiect, iar compania depinde de noi pentru respectarea termenului limită. Am găsit modalități pentru a ne atinge obiectivul sărind peste câteva proceduri de siguranță. Dacă suntem atenți, este în regulă să grăbim procesul pentru a respecta termenul agreat?

R: Procedurile de siguranță sunt implementate pentru siguranța dvs. și pentru protejarea integrității produselor noastre și a sănătății celor care le folosesc. Nu este permisă omiterea procedurilor de siguranță. Întâlniți-vă cu managerul dvs. pentru a concepe un plan prin care să finalizați lucrarea în condiții de siguranță și conformitate.

Utilizarea rețelelor de socializare și a aplicațiilor de mesagerie mobilă

Rețelele de socializare includ orice canale de comunicare digitală care permit persoanelor să creeze și să partajeze conținut și să posteze comentarii.

Angajații trebuie să respecte toate Politicile companiei atunci când folosesc rețelele de socializare și conținutul și bunurile corelate aparținând Companiei. Politicile noastre sunt valabile pentru comunicările legate de responsabilitățile de serviciu și de comunicările personale care pot afecta Compania. În cadrul activităților personale pe rețelele de socializare, angajații trebuie să fie respectuoși și să înțeleagă că orice conduită a lor poate afecta modul în care ceilalți apreciază ceea se suntem și ceea ce reprezentăm în calitate de Companie.

Este acceptabil?

Î: Un coleg a postat un comentariu sexual ofensator despre mine pe pagina sa personală de socializare. Are voie colegul meu să facă acest lucru?

R: Nu. Utilizarea mediilor online de către angajați trebuie să respecte politicile Companiei, inclusiv politicile Companiei privind hărțuirea.

Angajații sunt încurajați să partajeze conținuturile puse la dispoziție de Companie pentru consum public pe propriile rețele online. Atunci când vorbesc despre Companie și/sau despre produsele și serviciile noastre, angajații trebuie să fie transparenți și să divulge relația acestora cu Compania, de exemplu folosind hashtagul #MyCompany, având cunoștință despre obligațiile de raportare, inclusiv procedurile de raportare a evenimentelor adverse și de protejarea informațiilor confidențiale ale Johnson & Johnson. Angajații trebuie să fie atenți la conținutul creat, partajat și postat și să țină cont de faptul că Internetul este un spațiu public. Folosiți-vă întotdeauna discernământul atunci când vă implicați în activități pe rețelele de socializare. Țineți cont de diferența între comunicarea socială și comunicarea de business, având în vedere faptul că cele mai multe platforme de socializare și aplicații mobile nu sunt aprobate pentru comunicarea legată de activitățile de business între colegi sau între părțile interesate din interiorul și exteriorul Companiei.

Politica de interacțiuni digitale ale angajaților și Politica privind mesageria mobilă includ politicile complete ale Companiei noastre privind activitatea online a angajaților, precum și privind utilizarea aplicațiilor de mesagerie mobilă.

Listă de verificare a responsabilităților dvs.

- Respectarea Codului de conduită în afaceri
- Fiți incluzivi
- Tratați-vă colegii în mod demn și cu respect
- Mențineți siguranța la locul de muncă și ajutați-i și pe ceilalți să procedeze la fel
- Luați atitudine dacă cineva încalcă acest Cod, indiferent de poziția persoanei în cadrul Companiei și indiferent dacă persoana respectivă este un furnizor, un client sau un angajat temporar
- Dacă aveți întrebări, solicitați ajutor

Integritatea financiară și protejarea bunurilor noastre

„Responsabilitatea noastră finală este față de acționarii companiei noastre.”

Crezul Nostru

Integritatea financiară și protejarea bunurilor noastre

Corectitudinea evidențelor Companiei și a raportărilor publice

Johnson & Johnson este o companie tranzacționată public care derulează afaceri în multe țări. În cadrul întregii noastre activități, trebuie să păstrăm evidențe și înregistrări exacte care mențin integritatea raportării financiare a Companiei, susțin procesul decizional intern și ne consolidează reputația în fața părților interesate.

Legislația ne impune să fim onești și corecți în evidențele noastre financiare, astfel încât acestea să reflecte în mod corespunzător tranzacțiile din cadrul afacerilor derulate. În plus, avem obligația de a dezvolta și de a menține un sistem corespunzător de controale contabile interne. Multe persoane se bazează pe faptul că raportăm informațiile financiare în mod onest, complet și la timp; printre acestea se numără agenții de reglementare, agenții de clasificare și investitori instituționali și individuali.

Raportarea financiară inexactă ar putea submina încrederea acționarilor, ne-ar putea afecta reputația și ar putea expune Compania la amenzi și penalități.

Mai jos găsiți exemple privind modul în care ne construim integritatea financiară în cadrul proceselor de lucru:

- Vindem și cumpărăm produse și servicii în funcție de calitate, preț și servicii și niciodată în funcție de plățile, cadourile, divertismentul sau favorurile oferite sau primite sau în funcție de alte eventuale relații cu furnizorul.
- Înregistrăm vânzările și cheltuielile în perioada contabilă corespunzătoare, în conformitate cu principiile contabile general acceptate.
- Interzicem utilizarea fondurilor, bunurilor sau informațiilor aparținând Companiei în scopuri ilegale care includ dobândirea de privilegii sau avantaje speciale prin mită, contribuții politice ilegale sau alte plăți ilicite. Comunicăm și înregistrăm toate fondurile și bunurile Companiei în perioada de raportare corespunzătoare.
- Ținem registre și evidențe exacte ale Companiei și nu introducem date false sau artificiale, pentru niciun motiv.

Iată câteva reguli care trebuie reținute:

- Respectați întotdeauna practicile și politicile Companiei privind achizițiile. Dacă nu sunteți sigur despre ce politici este vorba, adresați-vă managerului dvs.
- Asigurați-vă că toate plățile sau utilizarea de fonduri ale Companiei sunt examinate și aprobate, conform cerințelor, de către managerul competent. Când depuneți cheltuielile de serviciu, respectați politicile Companiei privind Călătoriile și divertismentul și Conformitatea privind sănătatea și integritatea în afaceri.
- Descrieți în mod clar și exact toate cererile de plată și furnizați documentele justificative; folosiți fondurile numai în scopul solicitat și aprobat.

Este acceptabil?

Î: Am primit o factură cu o valoare mare de la un furnizor pentru serviciile prestate. Managerul mi-a cerut să „rețin” această factură până în trimestrul următor pentru a ne putea atinge obiectivele financiare în trimestrul curent. Ce ar trebui să fac?

R: Toți angajații trebuie să dea dovadă de comportamente etice și conforme, cu cel mai înalt nivel de integritate, astfel cum sunt incluse în Crezul nostru și în Codul de conduită în afaceri. Comunicăm și înregistrăm toate fondurile și bunurile Companiei în perioada de raportare corespunzătoare. Veniturile și cheltuielile trebuie raportate în perioada contabilă corectă. În acest caz, dacă bunurile și/sau serviciile au fost recepționate, cheltuiala trebuie adăugată. Nu ar trebui să „rețineți” factura, ci ar trebui să lucrați cu partenerul dvs. financiar pentru a înregistra în mod corespunzător această obligație. Dacă sunteți rugat de managerul dumneavoastră sau de un alt angajat să faceți ceva ilegal sau care încalcă politica, discutați preocupările pe care le aveți cu managerul dumneavoastră sau cu un alt membru al conducerii superioare în organizația dumneavoastră, cu Departamentul de Conformitate în domeniul Sănătății, cu Organizația Globală Juridică sau la Linia pentru integritate Crezul nostru.

Utilizarea bunurilor Companiei

Ne bazăm pe bunurile Companiei pentru a ne susține activitatea zilnică. Calculatoare, dispozitive mobile, hardware și software pentru tehnologia informației, vehicule, laboratoare, utilaje, materii prime, inventar, proprietate intelectuală, consumabile, date și alte bunuri ne sunt încredințate și trebuie folosite pentru numai în scopuri legale și adecvate. De asemenea, trebuie să luăm măsurile necesare pentru a proteja aceste bunuri. Atunci când lucrează cu informațiile sau cu instrumentele Companiei (cum ar fi laptopuri, e-mail, baze de date etc.), angajații trebuie să descarce și să utilizeze doar programe software și aplicații aprobate de J&J pe bunurile companiei, să creeze parole complexe, care nu pot fi deduse cu ușurință și nu trebuie să comunice niciodată parolele. Informațiile legate de Companie nu trebuie stocate pe internet sau cu ajutorul serviciilor cloud neaprobate sau pe dispozitive neaprobate, care nu pot fi protejate și care pot fi accesate de către persoane neautorizate.

Ce ar trebui să fac?

Î: Urmează să plec într-un concediu în care vreau să mă deconectez complet. Este în regulă dacă îmi las laptopul la asistentul meu administrativ ca să se ocupe în numele meu de aprobările în diferitele sisteme ale Companiei? Am încredere totală în această persoană, așa că nu mă deranjează să-i comunic parola mea.

R: Nu. Angajații nu trebuie să comunice nimănui parola personală. Unele sisteme vă permit să delegați anumite acțiuni către alte persoane; altele escaladează problemele către manager, în cazul absenței dvs. Dacă ocoliți aceste controale, subminați securitatea sistemelor, evitând responsabilitățile proprii și punându-vă asistentul în situația de încălca la rândul său politicile Companiei.

Proprietatea intelectuală și informațiile confidențiale de afaceri

Proprietatea intelectuală și informațiile confidențiale de afaceri ale Companiei sunt bunuri de neînlocuit. Trebuie să securizăm și să protejăm utilizarea acestor active de valoare.

Proprietatea intelectuală include drepturile de autor, brevetele, mărcile comerciale, designul și ambalajul produselor, numele de marcă și siglele, cercetarea și dezvoltarea, invențiile și secretele comerciale.

Vom lua în permanență măsuri de precauție pentru a proteja proprietatea intelectuală și informațiile confidențiale privind afacerile Companiei. Trebuie să evităm să comunicăm sau să partajăm asemenea informații în locuri publice, cum ar fi lifturi, aeroporturi și restaurante. În plus, informațiile confidențiale de afaceri trebuie stocate pe dispozitive autorizate sau gestionate și trebuie trimise în afara Companiei în mod sigur, folosind instrumentele aprobate, și doar către partenerii de afaceri autorizați.

Orice suspiciune de furt de proprietate intelectuală sau de comunicare sau acces neautorizat la informațiile Companiei trebuie comunicată imediat managerului dumneavoastră sau departamentului J&J responsabil de tehnologia informației și de managementul riscurilor, de securitatea globală sau Organizației Globale Juridice.

Exemple de informații confidențiale de afaceri

- Informații detaliate privind vânzările
- Obiective de performanță în afaceri
- Strategii privind produsele
- Informații privind noile produse
- Anunțuri încă necomunicate privind personalul
- Informații privind achizițiile și înstrăinările de investiții
- Procese de producție și design de echipamente
- Priorități de cercetare și rezultate de tip stage-gate
- Date din studiile clinice, înregistrări de sănătate și alte date cu caracter personal sensibile
- Datele cu caracter personal ale angajaților, pacienților, clienților și persoanelor cu care interacționăm

Utilizarea inteligenței artificiale generative

Inteligența Artificială Generativă (GenAI) este o categorie de inteligență artificială care generează rezultate pe baza datelor cu care a fost antrenată. Acest conținut poate include texte, imagini, înregistrări vocale sau alte forme de media.

GenAI reprezintă un domeniu emergent de tehnologie care are un potențial incredibil la nivelul tuturor industriilor. Cu toate acestea, este esențial să ne amintim că această tehnologie încă este în curs de dezvoltare și trebuie să navigăm acest teren cu responsabilitate, respectând Crezul nostru.

Toți angajații, contractanții și furnizorii trebuie să respecte Orientările privind utilizarea responsabilă a IA generative și nu pot să utilizeze soluții GenAI pentru activități care ar fi interzise conform politicilor existente, inclusiv, fără însă a se limita la Codul de conduită în afaceri al Companiei noastre, politicile de confidențialitate ale Companiei, Politicile privind protecția activelor informatice (IAPP), Politica privind licențierea open-source și alte politici asociate. Utilizarea soluțiilor Gen AI trebuie să fie deschisă și transparentă. Orice utilizare anterioară și viitoare în afaceri a soluțiilor GenAI trebuie raportată respectând procesul descris în Orientările privind utilizarea responsabilă a IA generative. Mai mult, rezultatele GenAI trebuie evaluate și justificate pe baza riscurilor cunoscute, inclusiv inexactități, lipsă de obiectivitate, răspundere și încălcarea licențelor software open-source.

Dacă aveți întrebări sau aveți nevoie de îndrumare suplimentară privind acest subiect, contactați reprezentații departamentelor juridic, confidențialitate sau securitatea informațiilor și managementul riscurilor.

Unde să apelați pentru ajutor

Angajații trebuie să respecte toate Politicile companiei atunci când folosesc rețelele de socializare și conținutul și bunurile corelate aparținând Companiei. Politica de interacțiuni digitale ale angajaților și Politica privind mesageria mobilă includ politicile complete ale Companiei noastre privind activitatea online a angajaților, precum și privind utilizarea aplicațiilor de mesagerie mobilă.

Respectul pentru secretul comercial și informațiile confidențiale

Respectăm secretele comerciale și informațiile confidențiale ale altor companii și persoane fizice. Colectăm informații despre concurenții noștri din domeniul public și nu permitem colectarea neadecvată a informațiilor protejate care le aparțin.

Pentru a obține informații despre un concurent, căutăm surse publice, cum ar fi mijloacele media, literatura comercială, internetul, documentele juridice, actele de reglementare depuse și alte documente publice. Evităm să discutăm informații sensibile și confidențiale cu angajații companiilor concurente, inclusiv în cadrul asociațiilor profesionale sau în cadrul unor reuniuni ale industriei. Spunem adevărul în afirmațiile pe care le facem în fața altor persoane din industrie și nu ascundem niciodată cine suntem sau unde lucrăm pentru a afla informații despre concurenți.

Ce ar trebui să fac?

Î: Am nevoie urgență de numerar și doresc să-mi vând acțiunile pe care le dețin în cadrul Companiei. Sunt însă neliniștit să fac acest lucru acum, deoarece știu că, în următoarea lună, în Companie, urmează să se petreacă un eveniment important care nu a fost încă făcut public.

R: Pentru întrebări privind legislația titlurilor de valoare și a tranzacționării pe baza informațiilor din interior, sau dacă nu sunteți sigur dacă sunteți sau nu în posesia unor informații non-publice semnificative, contactați AskCorporateSecretary@its.jnj.com.

Respectarea legislației privind titlurile de acțiuni și tranzacțiile bazate pe informații privilegiate

Prin lege, avem obligația să facem publice anumite informații importante despre Compania noastră, cum ar fi vânzările, veniturile, achizițiile/cesionările semnificative, problemele de reglementare și alte evenimente relevante. Atunci când publicăm aceste informații, suntem obligați să facem acest lucru în mod corect, complet, exact, la timp și inteligibil.

Angajații pot afla informații importante despre Companie înainte ca acestea să fie făcute publice; cu toate acestea, fiecare angajat are responsabilitatea de a păstra confidențialitatea informațiilor relevante, fără caracter public.

Dacă dețin informații importante care nu au fost făcute publice, angajații nu au voie:

- Să cumpere sau să vândă acțiuni Johnson & Johnson sau opțiuni de „vânzare” sau „cumpărare” privind acțiunile Johnson & Johnson;
- Să facă transferuri sau ajustări ale altor instrumente de investiții, inclusiv ale fondurilor de pensii;
- Să comunice familiei, prietenilor sau oricăror alte persoane din afara Companiei informații relevante, fără caracter public;
- Să recomande familiei, prietenilor sau altor persoane să cumpere sau să vândă acțiuni Johnson & Johnson sau opțiuni de „vânzare” sau „cumpărare” privind acțiunile Johnson & Johnson.

Respectarea legilor privind titlurile de acțiuni se extinde și în afara Companiei noastre. Angajații nu pot cumpăra sau vinde titluri ale unei alte companii folosind informațiile relevante fără caracter public pe care le-au obținut în timpul exercitării atribuțiilor lor.

Listă de verificare a responsabilităților noastre

- Protejați bunurile Companiei, inclusiv bunurile fizice, cum ar fi calculatoarele, telefoanele, dispozitivele mobile, instrumentele, vehiculele, documentele și activele intelectuale, cum ar fi ideile și invențiile
- Respectați cerințele privind protecția datelor cu caracter personal și confidențialitatea și nu utilizați aplicații neautorizate sau alte canale pentru comunicarea informațiilor protejate
- Raportați imediat orice îngrijorare privind eventuale activități ilegale sau neautorizate
- Nu acceptați și nu oferiți niciodată mită sau cadouri necuvenite
- Fiți onest și corect în raportarea cheltuielilor, vânzărilor și a altor informații financiare

Conflictele de interese

„Suntem răspunzători atât faţă de societăţile în care locuim şi muncim, cât şi faţă de comunitatea internaţională în general.”

Crezul Nostru

Conflictele de interese

Când apare un „conflict de interese”?

Un conflict de interese este o situație în care o persoană sau o organizație are interese financiare sau de alt tip care se află în conflict, iar urmărirea unuia dintre aceste interese ar putea avea un impact negativ asupra celorlalte interese sau responsabilități.

Un conflict de interese personal apare atunci când o relație sau o activitate personală poate influența discernământul și capacitatea de a vă îndeplini sarcinile în mod obiectiv, precum și de a îndeplini îndatoririle față de angajator. Chiar și aparența sau impresia existenței unui conflict de interese poate expune Compania la riscuri. În calitate de angajați, nu trebuie să permitem niciodată ca loialitatea împărțită sau avantajul sau câștigul personal să ne împiedice să acționăm în interesul Companiei și al pacienților și consumatorilor pentru care lucrăm.

Un conflict de interese organizațional poate să apară atunci când entități din cadrul Grupului de companii Johnson & Johnson au relații care presupun un conflict cu entități precum guverne, grupuri de plătitori, specialiști din domeniul sănătății sau persoane din cadrul acestor entități sau se implică într-o activitate care creează o preferință sau atitudine favorabilă față de Companie. De exemplu, un conflict sau un aparent conflict de interese poate interveni atunci când companiile noastre colaborează la dezvoltarea de produse și la susținerea sistemelor din domeniul sănătății și infrastructurii acestora sau la ghiduri de tratament, în timp ce, în același timp, vând produse către aceste entități. Un conflict de interese organizațional ar putea avea loc și atunci când Compania se află în posesia unor informații guvernamentale sensibile și utilizează acele informații pentru a elabora o ofertă preferențială.

Nu este întotdeauna clar dacă o anumită activitate dă naștere unui conflict de interese. Cu toate acestea, răspunderea fiecărui angajat este aceea de a comunica un potențial conflict, indiferent dacă este vorba despre unul personal sau unul organizațional. Din acest motiv, angajații trebuie să discute cu managerul sau cu o persoană din cadrul departamentului de resurse umane, al departamentului de conformitate în domeniul sănătății sau al Organizației Globale Juridice despre orice potențiale conflicte personale sau întrebări cu privire la modalitatea cea mai bună de a gestiona o situație potențial conflictuală. În cazul în care există un conflict sau un potențial conflict de interese, discuția cu managerul trebuie raportată și documentată în WORKDAY. Acest lucru va proteja angajatul Johnson & Johnson în cazul în care situația respectivă va fi vreodată pusă sub semnul întrebării. Conflictele organizaționale trebuie discutate cu departamentul responsabil de conformitatea în domeniul sănătății sau cu Organizația Globală Juridică.

Este acesta un conflict?

Î: Având în vedere reputația companiei Johnson & Johnson în țara mea, echipei mele comerciale i s-a cerut să ofere consultații privind dezvoltarea ghidurilor de tratament la nivel local. Este în regulă să dăm curs acestei solicitări?

R: Acesta este un conflict de interese organizațional. Trebuie să vă consultați cu Organizația Globală Juridică și cu departamentul global responsabil de afacerile și politicile guvernamentale pentru a primi îndrumări privind modul în care vă puteți asigura că orice sprijin destinat inițiativelor privind politicile locale în domeniul sănătății este acordat în condiții de siguranță, respectă legislația locală și nu creează impresia că politicile respective favorizează produsele noastre.

Analizați situația

- Această activitate sau relație va influența sau va da impresia că influențează capacitatea mea de a lua decizii de afaceri corecte și imparțiale sau va influența în vreun fel capacitatea mea de a-mi îndeplini sarcinile?
- Voi avea vreun câștig personal sau vreun membru al familiei mele va profita de pe urma implicării mele în această activitate bazată pe statutul meu de angajat al Grupului de companii Johnson & Johnson?
- Voi folosi bunurile Companiei pentru câștigul meu personal?
- Participarea la această acțiune mă va determina să pun interesul meu mai presus de interesului Companiei?
- Dezvăluirea publică a acestei activități va afecta reputația Johnson & Johnson?

Dacă ați răspuns „da” la oricare dintre întrebările de mai sus, discutați situația cu managerul dvs. și raportați conflictul de interese în WORKDAY.

Cadouri, divertisment, ospitalitate, călătorii și alte articole de valoare

Furnizorii, vânzătorii și alte entități care derulează afaceri cu noi reprezintă o parte esențială pentru succesul Companiei. Pentru ca relațiile cu aceștia să rămână corecte, oneste și obiective, evităm conflictele de interese.

Conflictele de interese pot apărea atunci când un angajat solicită sau acceptă cadouri, plăți, împrumuturi, servicii sau orice formă de compensație din partea furnizorilor, clienților, concurenților sau din partea altor entități care doresc să deruleze afaceri cu Compania noastră. Angajații trebuie să accepte cadouri, divertisment, ospitalitate, călătorii sau alte articole de valoare de la furnizori, vânzători sau alți contractori numai dacă acestea sunt modeste, nu sunt în numerar sau în echivalent de numerar și nu influențează deciziile de afaceri.

Politicile noastre de Conformitate în domeniul sănătății oferă îndrumări specifice privind cadourile, divertismentul, ospitalitatea și avantajele similare oferite specialiștilor din domeniul sănătății și reprezentanților guvernamentali.

Ce este permis?

În calitate de companie globală, funcționăm în medii diverse, în care anumite activități sunt expresia politeții sau reflectă practicile societății și/sau practicile culturale. Respectăm normele culturale în măsura în care acest lucru este posibil în conformitate cu legile și reglementările locale care ni se aplică, însă activitățile respective nu pot încălca acest Cod. Pot exista situații în care trebuie să ne modificăm răspunsul într-o manieră politicoasă și compatibilă din punct de vedere cultural, în special dacă sunt implicați specialiști din domeniul sănătății sau reprezentanți guvernamentali.

Activitățile uzuale includ forme modeste de ospitalitate, cum ar fi mese de prânz sau cină și cadouri ocazionale de valoare minimă, care nu influențează deciziile clinice sau de afaceri. Deși este dificil să definim „uzual” sau „modest,” cea mai bună abordare este să avem discernământ. Dacă vi se oferă un cadou care este semnificativ, trebuie să vă consultați cu managerul dvs. Trebuie să evitați activitățile excesive sau care ajung să aibă loc regulat. Spre exemplu, dacă acțiunea respectivă determină o parte terță dezinteresată să creadă că serviciul sau cadoul primit v-au afectat discernământul, atunci acest lucru este excesiv și trebuie refuzat.

Iată câteva aspecte care trebuie luate în calcul dacă un furnizor vă oferă un cadou:

- Cadoul este „modest” sau „obișnuit”?
- Cadoul este mai mult decât neînsemnat ca valoare?
- Furnizorul oferă în mod regulat cadouri?
- Cadoul poate afecta sau influența obiectivitatea profesională?

Angajații au voie să obțină împrumuturi personale de la instituții financiare care fac afaceri cu Compania, atât timp cât împrumuturile sunt acordate în baza tarifelor și în condițiile în vigoare la momentul respectiv. Aceeași regulă se aplică atunci când angajații cumpără produse sau servicii de la furnizorii noștri. Tranzacțiile trebuie să fie bazate pe aceleași condiții oferite oricărei alte persoane, cu excepția cazurilor descrise în diferite programe de beneficii pentru angajați.

Nu uitați - Neraportarea unui potențial conflict de interese reprezintă o încălcare a Codului nostru. Dacă aveți neclarități, trebuie să solicitați indicații de la managerul dvs.

Este acesta un conflict?

Un furnizor îmi trimite cadou un coș plin cu dulciuri. Îl pot accepta?

- Puteți accepta cadouri mici și cu valoare modestă. Totuși, în cazul în care cadoul este de natură să facă o parte terță să creadă că acesta poate influența sau poate afecta deciziile pe care le luați, folosiți-vă bunul simț pentru a decide dacă să-l acceptați și discutați cu managerul dvs.

Echipa noastră negociază cu un sistem de sănătate guvernamental acoperirea și rambursarea privind medicamentele și a aflat că organizația noastră de cercetare și dezvoltare (R&D) este unul dintre candidații de top pentru o importantă subvenție guvernamentală pentru dezvoltarea unui program inovator de cercetare și dezvoltare. Pot menționa această subvenție în negociere, întărind faptul că avem legături și relații strânse cu autoritățile guvernamentale?

- Nu. Derulați negocierea referitoare la acoperirea și rambursarea privind medicamentele separat de ceea ce urmărește organizația de cercetare și dezvoltare. Cu toate acestea, este posibil să vi se solicite să dezvăluiți diferitele relații legate de ofertă precum și pașii parcurși pentru evitarea oricărui potențial conflict de interese organizațional. Conflictele de interese pot avea un impact negativ semnificativ asupra reputației și eficienței companiei Johnson & Johnson și asupra produselor și serviciilor noastre.

Pot invita un client să petreacă o săptămână la casa mea de vacanță?

- În general, este nepotrivit să oferiți unui client, distribuitor sau vânzător ceva care depășește o valoare modestă. Dar, dacă aveți o relație personală apropiată cu persoana respectivă, acest lucru poate fi acceptabil în anumite condiții. Discutați situația cu managerul dvs. În cazul în care se decide că oferta dvs. este permisibilă și decideți să o puneți în practică, păstrați în scris rezultatul discuției cu managerul dvs.

Unul dintre prietenii mei din facultate deține o companie de cercetare de piață. Mi-a oferit o prezentare foarte interesantă pentru un proiect pentru Johnson & Johnson la un preț foarte mic. Este în regulă să-i încredințez lui activitatea?

- Chiar dacă suma cheltuită nu este mare, trebuie să ne asigurăm că decizia finală se bazează pe criterii obiective. Trebuie să vă informați managerul în legătură cu relația cu această persoană și cu circumstanțele respective. În cazul în care Compania decide să se treacă la acțiune, păstrați în scris, inclusiv prin e-mail, rezultatul discuției cu managerul dvs., subliniind pașii parcurși pentru a evita orice potențial conflict de interese.

Investițiile personale, tranzacțiile și interesele în afara Companiei

Știm că o situație financiară bună este importantă pentru angajații noștri și familiile acestora. Uneori, este posibil ca angajații să dorească să facă investiții de afaceri sau să mai aibă încă un loc de muncă pentru a-și consolida siguranța din punct de vedere financiar. Cu toate acestea, angajații trebuie să aibă grijă să evite orice potențiale conflicte de interese, inclusiv să evite activitățile care influențează, sau par să influențeze, capacitatea acestora de a lua decizii solide și nepărtinitoare, să evite utilizarea activelor Companiei, inclusiv a timpului, în beneficiul personal sau în beneficiul unei alte părți, și să evite orice activități care ar putea influența în altă manieră capacitatea lor de a-și îndeplini sarcinile de lucru.

Situații care trebuie evitate

- Utilizarea bunurilor fizice sau intelectuale ale Companiei în vederea obținerii unui câștig personal
- Furnizarea de servicii către un concurent, furnizor, furnizor propus sau client propus în calitate de angajat, director, reprezentant, partener, agent sau consultant
- Activități care influențează sau încearcă să influențeze tranzacțiile de afaceri între Companie și orice altă entitate în care angajatul are un interes financiar direct sau indirect sau în care acționează în calitate de director, reprezentant, angajat, partener, agent sau consultant
- Cumpărarea sau vânzarea titlurilor de acțiuni ale altei companii folosind informații care nu sunt publice și care au fost obținute datorită funcției deținute

Membrii de familie și relațiile personale apropiate

Relațiile cu membrii familiei și prietenii apropiați ne pot influența deciziile. Este important să fim atenți la deciziile de afaceri din cadrul Companiei care implică relații personale apropiate.

Pentru prevenirea conflictelor de interese, angajații trebuie:

- Să evite coordonarea sau participarea la angajarea sau promovarea unui membru al familiei.
- Să evite să dețină o poziție care oferă acces sau influență privind evaluările de performanță, informațiile legate de salarizare sau alte informații confidențiale legate de un membru al familiei.

Asemenea situații trebuie evitate și atunci când sunt legate de un alt angajat sau potențial angajat cu care aveți o relație personală apropiată în afara Companiei.

În cazul apariției unei astfel de situații, angajatul trebuie să-și informeze managerul cu privire la relația respectivă. Managerul va evalua situația, se va consulta cu conducerea după cum este cazul, și poate decide să transfere unul dintre angajați într-o altă poziție disponibilă care nu presupune conflicte de interese.

O relație personală apropiată este o relație cu un membru al familiei sau cu o altă persoană apropriată, care poate să vă influențeze obiectivitatea în luarea deciziilor de afaceri.

Este acesta un conflict?

Familia mea deține o participație în cadrul unei companii de distribuție aflate în curs de dezvoltare. Aș dori să autorizez utilizarea acestui distribuitor în cadrul afacerilor Johnson & Johnson, deoarece sunt convins că pot obține condiții contractuale foarte bune. Dacă îmi informez managerul în legătură cu participația familiei mele în cadrul acestei firme, îmi este permis să angajez compania de distribuție respectivă?

- Este permis să prezentați distribuitorul Companiei noastre. Este obligatoriu să comunicați toate informațiile referitoare la relația familiei dvs. și a dvs. personal cu distribuitorul și apoi să vă retrageți din procesul de decizie și de management al proiectului. Decizia finală trebuie luată independent, de către un lider senior din organizație și fără implicarea dvs., iar dvs. nu trebuie să încercați să influențați în niciun fel rezultatul deciziei.

Cumnatul meu s-ar potrivi perfect pentru noua poziție din departamentul de marketing. Pot să-l angajez fără interviu și fără un proces de ofertă?

- Nu. Îl puteți recomanda, dar trebuie să treacă prin procesul normal de selecție. În plus, trebuie să vă retrageți din procesul de decizie și nu trebuie să încercați să influențați în niciun fel rezultatul deciziei.

Calitatea de membru al unui consiliu de administrație extern

Activitatea în consilii de administrație externe poate reprezenta un conflict de interese și trebuie comunicată și discutată cu managerul. Înainte de a accepta calitatea de membru al oricărui consiliu de administrație, este important să înțelegeți responsabilitățile legale care vă revin și să evitați afilierile care au potențialul de a vă distrage și de a crea conflicte de interese. Politica noastră privind calitatea de membru al unui consiliu de administrație extern oferă îndrumare suplimentară.

Familiarizați-vă cu cei 3 „D””

Dezvăluire

Discuție

Decizie

Aducerea la cunoștință este foarte importantă. Dacă vă aflați în fața unei situații neclare și nu sunteți sigur dacă o activitate presupune un conflict de interese, discutați cu managerul sau supervizorul dvs. sau cu orice altă persoană indicată în secțiunea „Unde să mă adresez pentru consiliere și îndrumări privind Codul nostru” în legătură cu ceea ce vă preocupă.

De unde putem obține consiliere și îndrumare privind Codul nostru?

Deși Codul nostru oferă exemple de conflicte de interese, este imposibil să fie definite absolut toate situațiile. Dacă aveți un conflict de interese sau nu sunteți sigur de acest lucru, aveți obligația să furnizați detalii privind conflictul respectiv managerului dvs. și/sau managerului acestuia, departamentului de resurse umane sau Organizației Globale Juridice. Mergeți la secțiunea de conflicte de interese din WORKDAY pentru a declara un conflict de interese potențial.

Codul de conduită în afaceri

Trăim crezul nostru, cunoaștem codul nostru

Johnson&Johnson

Aceasta este versiunea actuală a Codului de conduită în afaceri Johnson & Johnson actualizată în 2024 și înlocuiește toate edițiile anterioare.

© Johnson & Johnson Services, Inc. 2024