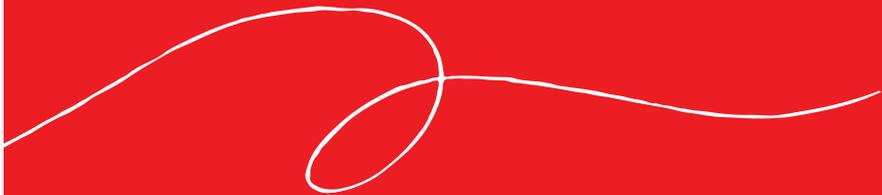


Johnson & Johnson



CÓDIGO DE CONDUTA DE NEGÓCIOS

→ Viver o Nosso Credo, conhecer o Nosso Código



Nosso Credo

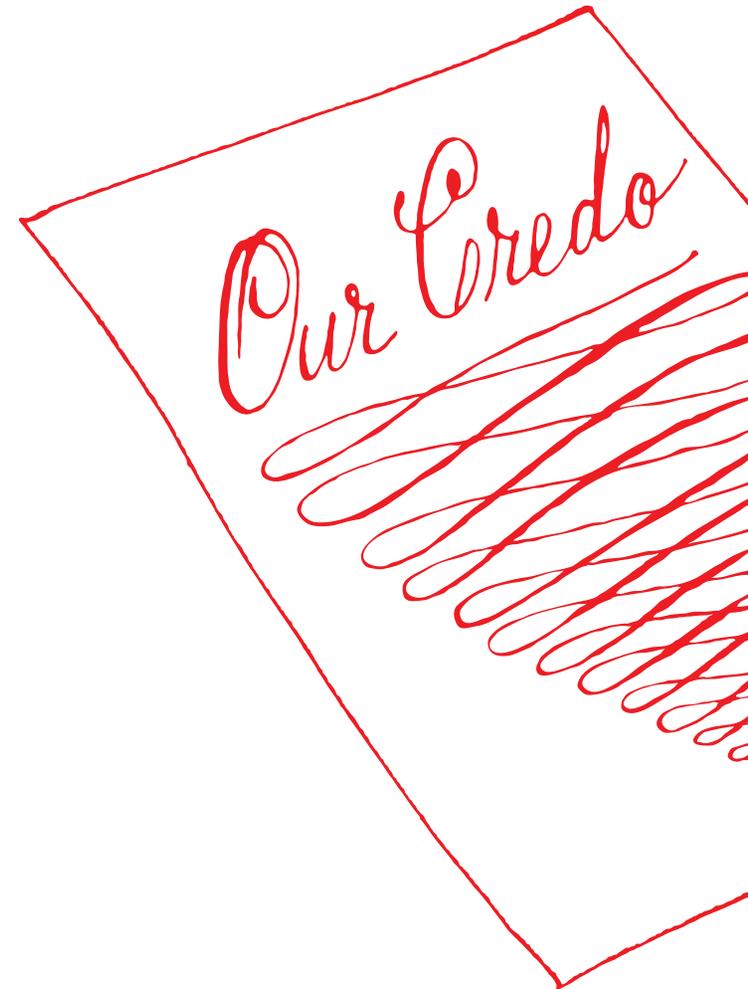
Acreditamos que nossa primeira responsabilidade é para com pacientes, médicos e enfermeiros, para com mães, pais e todos os demais que usam nossos produtos e serviços. Ao atender as necessidades dessas pessoas, tudo o que fizermos deve ser de alta qualidade. Devemos nos esforçar constantemente para agregar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

Somos responsáveis por nossos empregados, que trabalham conosco em todo o mundo. Devemos proporcionar um ambiente de trabalho inclusivo, em que a individualidade de cada pessoa é considerada. Devemos respeitar a diversidade e a dignidade e reconhecer o mérito de todos. As pessoas devem ter uma sensação de segurança, realização e propósito nos próprios empregos. A remuneração deve ser justa e adequada. O ambiente de trabalho deve ser limpo, seguro e organizado. Devemos apoiar a saúde e o bem-estar dos nossos empregados e ajudá-los a atender às próprias responsabilidades familiares e pessoais. Os empregados devem sentir-se livres para fazer sugestões e reclamações. Deve haver igual oportunidade de emprego, desenvolvimento e progresso para os qualificados. Devemos ter líderes altamente capacitados, e as ações deles precisam ser justas e éticas.

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

Nossa responsabilidade final é para com os nossos acionistas. Os negócios devem proporcionar lucros adequados. Devemos experimentar novas ideias. É preciso levar pesquisas adiante, desenvolver programas inovadores, fazer investimentos no futuro e corrigir erros. Devemos adquirir novos equipamentos, construir novas fábricas e lançar novos produtos. Reservas devem ser criadas para enfrentar tempos adversos. Ao operarmos de acordo com esses princípios, nossos acionistas devem receber uma recompensa justa.

Johnson & Johnson



Nosso Credo, Nossos Valores, Nossa Conduta

Uma carta de Joaquin Duato

Diariamente, nossos produtos e serviços afetam as vidas de um bilhão de pessoas no mundo todo. Isso gera uma oportunidade, mas também uma responsabilidade de levar uma saúde melhor a quem precisa. O alcance global de nossa Empresa evidencia a expectativa dos clientes da Johnson & Johnson em relação à alta qualidade, além de demonstrar a enorme confiança que eles têm em cada um dos nossos negócios.

Somos a maior empresa de cuidados em saúde do mundo e desenvolvemos essa confiança há mais de um século. Nosso Credo orienta o importante trabalho que fazemos, definindo nossas responsabilidades para com pacientes, médicos e enfermeiros, além das mães e pais que usam nossos produtos e serviços.

Se o Nosso Credo é a bússola, isso significa que o Código de conduta de negócios é o nosso mapa.

Nosso Código de conduta de negócios garante o nosso compromisso com os mais altos padrões na maneira como conduzimos os negócios. O Código define requisitos para a conduta de negócios e serve como base para as políticas, os procedimentos e as diretrizes da Empresa, documentos que fornecem orientações adicionais sobre os comportamentos esperados.

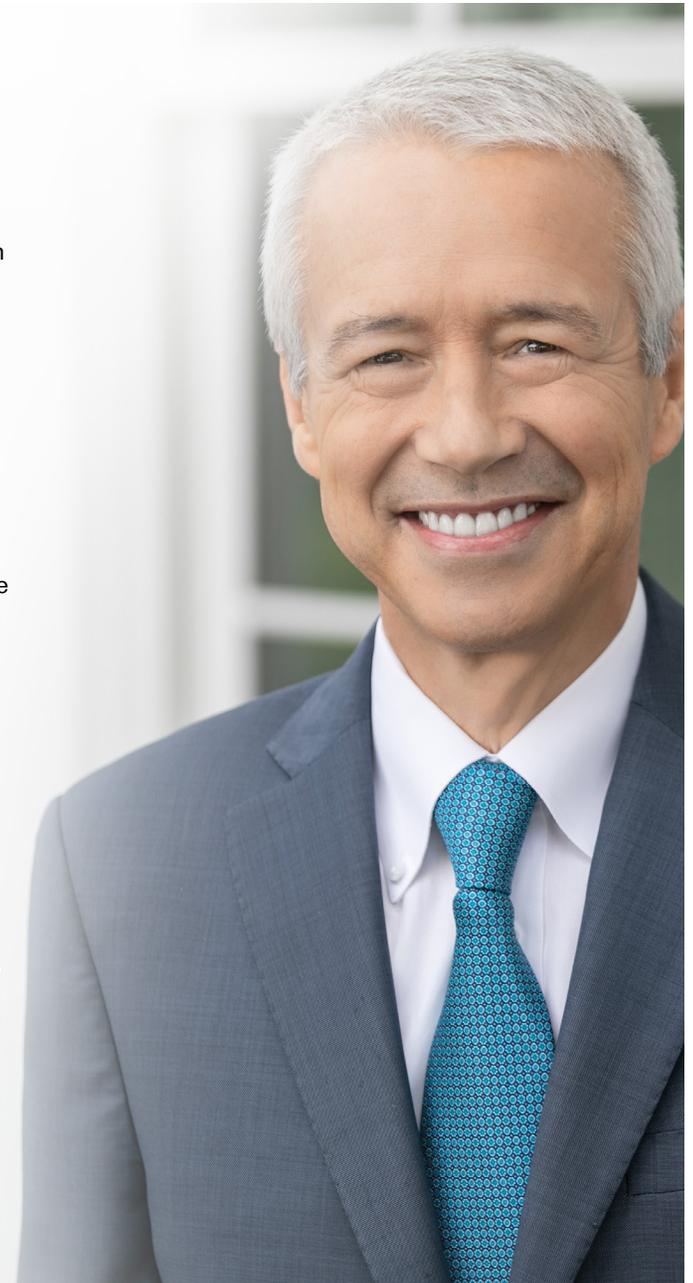
Nossas ações, palavras e comportamentos importam. Como empresa global, reconhecemos a necessidade de fomentar um ambiente de trabalho diverso e inclusivo. Independentemente do local onde vivemos ou do trabalho que desempenhamos, quando fazemos o certo (em outras palavras, quando agimos com o mais alto nível de integridade), vivemos os valores do Nosso Credo. Assim, mostramos que nos importamos de verdade com as pessoas que atendemos e que respeitamos nossos colegas de trabalho.

Tenho orgulho em liderar uma empresa com um longo histórico de práticas empresariais altamente éticas, incluindo a orientação e o incentivo a nossos empregados a fazer o certo. Peço que você conheça e utilize o Código de conduta de negócios da Johnson & Johnson como seu guia diário. Precisamos manter nosso compromisso com os stakeholders, seguindo alertas e garantindo que nossas palavras e ações reflitam o comportamento adequado.

Obrigado por fazer a sua parte, levando adiante os valores do Nosso Credo e cumprindo as obrigações do nosso Código de conduta de negócios. Juntos, esses documentos são ferramentas essenciais para ajudar todos nós, empregados da Johnson & Johnson, a formar um caminho positivo para atender melhor a todos os nossos principais stakeholders.



Joaquin Duato
Presidente e CEO



Índice

Introdução	05
O que é o Código de conduta de negócios da Johnson & Johnson?	05
Por que temos um Código e por que devemos segui-lo?	05
Como tomar a decisão correta	06
Quem deve seguir o Código?	06
Onde posso buscar aconselhamento e orientação sobre nosso Código?	07
Responsabilidade de todos os empregados.....	08
Responsabilidade de todos os gestores.....	08
Como conduzimos nosso negócio	09
O que isso significa, por que é importante e como fazemos isso	11
→ Responsabilidade de todos os empregados.....	12
→ Desenvolvimento, aprovação, fabricação, venda e marketing de produtos farmacêuticos, dispositivos médicos, produtos e serviços de consumo	12
→ Leis anticorrupção e antissuborno.....	13
→ Leis antitruste e de concorrência	13
→ Conformidade comercial global: leis antiboicote e de sanções comerciais	14
→ Pagamentos a um "terceiro país"	14
→ Direitos Humanos	14
→ Atividade política.....	14
→ Compra pública	15
→ Compra justa	15
→ Leis e regulamentos de sustentabilidade e meio ambiente	15
→ Bem-estar animal	16
→ Privacidade	16

Tratamento justo dos empregados	17
O que isso significa, por que é importante e como fazemos isso	19
→ Engajamento da nossa força de trabalho	20
→ Não discriminação contra prevenção de assédio e bullying	20
→ Ambiente de trabalho seguro e saudável	20
→ Uso de mídias sociais	21
Integridade financeira e proteção dos nossos ativos ..	22
O que isso significa, por que é importante e como fazemos isso	24
→ Precisão dos registros da empresa e relatórios públicos	25
→ Uso dos ativos da empresa	26
→ Propriedade intelectual e informações de negócios confidenciais	26
→ Respeito dos segredos comerciais e informações confidenciais	27
→ Conformidade com as leis de valores mobiliários e as informações privilegiadas	27
Conflitos de interesses	28
O que isso significa, por que é importante e como fazemos isso	30
→ Quando um "conflito de interesses" ocorre?	31
→ Presentes, entretenimento, hospitalidade, viagens e outros itens de valor	31
→ Investimentos pessoais, transações e interesses comerciais fora da empresa	33
→ Membros da família e relacionamentos pessoais próximos	34
→ Participações em conselhos e diretorias fora da empresa	35

Introdução

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

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

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

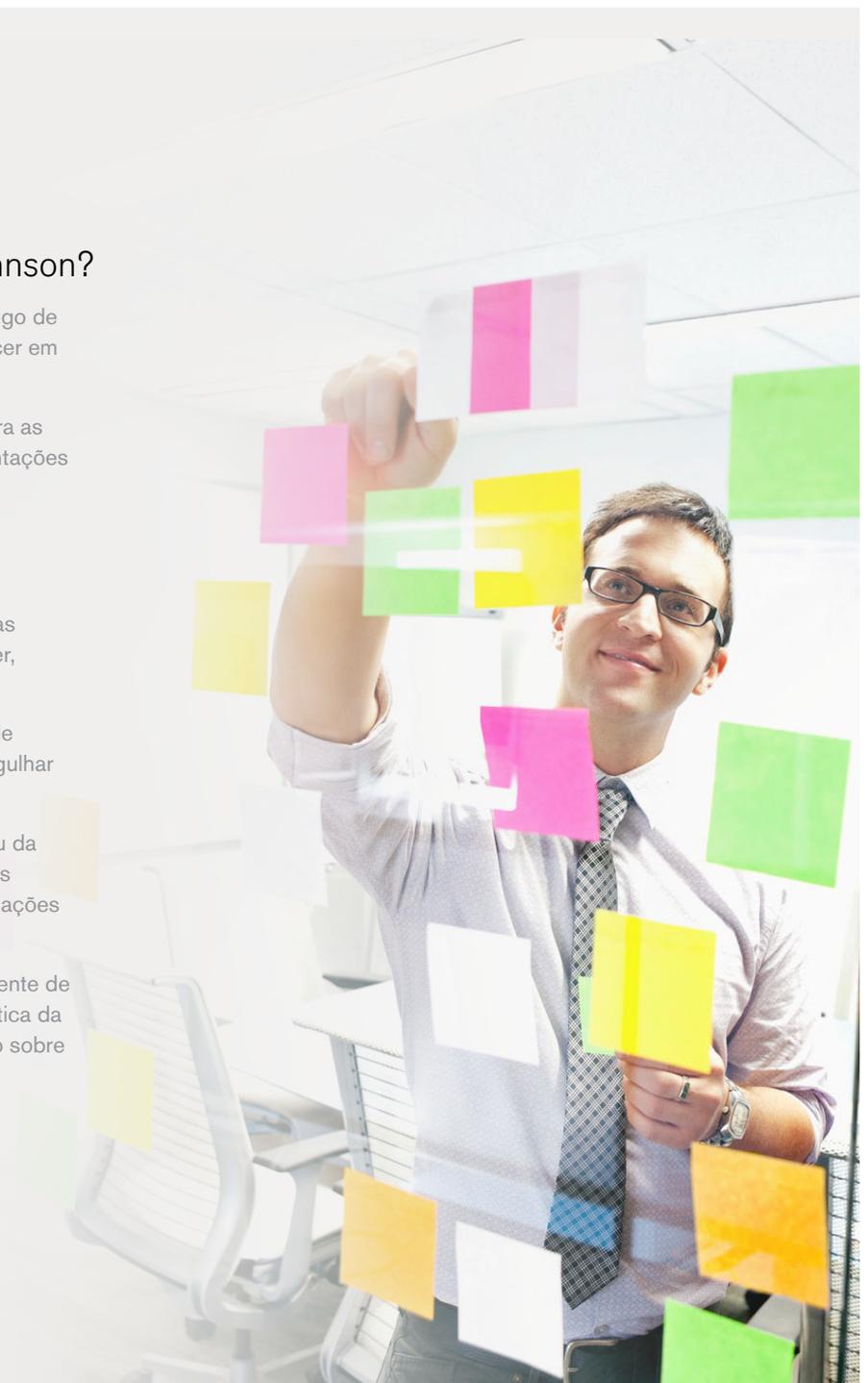
Por que temos um Código e por que devemos segui-lo?

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

O cumprimento do nosso Código trata-se da criação de um ambiente aberto e honesto, onde possamos fazer nosso melhor trabalho de modo legal e com integridade. E podemos nos orgulhar de como enfrentamos nossos desafios e atingimos o sucesso.

Sempre que tomarmos conhecimento de uma violação do Código, da política da empresa ou da legislação, agiremos para tratar do problema e prevenir ocorrências futuras. Dependendo das circunstâncias, ações corretivas e preventivas podem incluir treinamento, aconselhamento e ações disciplinares e até mesmo a rescisão do contrato de trabalho.

Você tem a responsabilidade de manifestar-se quando estiver em uma situação ou estiver ciente de uma situação que você acredita que possa violar ou levar a uma violação do Código, da política da empresa ou da legislação. Nosso [procedimento de escalonamento](#) pode oferecer orientação sobre como chamar a atenção para um motivo de preocupação.



COMO TOMAR A DECISÃO CORRETA

Quando você se deparar com uma decisão difícil sobre conduta de negócios, pergunte a si mesmo:

- A conduta é uma violação do Código de conduta de negócios da Johnson & Johnson, da política da empresa ou da legislação?
- A conduta está em conflito com as responsabilidades do Nosso Credo?
- Será que essa conduta parecerá antiética para os stakeholders fora da nossa empresa?
- A conduta poderia prejudicar minha reputação ou a reputação da Johnson & Johnson?

Se a resposta a qualquer uma destas perguntas for “SIM”, peça ajuda.

Quem deve seguir o Código?

Todos os empregados da família de empresas Johnson & Johnson devem compreender e cumprir o Código de conduta de negócios, as políticas da empresa e as leis que regulamentam as próprias atividades. Em conjunto com Nosso Credo e outras políticas da empresa, o Código nos ajuda a tomar as decisões e atitudes corretas, independentemente de onde trabalhamos ou do tipo de trabalho que fazemos.

Acreditamos que todos os empregados são líderes, independente das responsabilidades do serviço, do cargo ou da função. Ao seguir nosso Código, todos atuamos como um exemplo para nossos colegas, parceiros de negócios, clientes e outras pessoas que nos veem em ação todos os dias.

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

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



Onde posso buscar aconselhamento e orientação sobre nosso Código?

Você não está sozinho! Temos processos, orientação e procedimentos em vigor para ajudar você a seguir este Código, as políticas da empresa e a legislação. Aproveite a variedade de capacidades, recursos e conhecimento que existe globalmente na Johnson & Johnson, incluindo:

→ OS GESTORES E LÍDERES SÊNIOR NA SUA ORGANIZAÇÃO

estão disponíveis para responder dúvidas e geralmente estão mais familiarizados com as diretrizes da empresa que se aplicam às atividades de negócios na sua organização.

→ O DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS / SERVIÇOS GLOBAIS

pode explicar e responder dúvidas sobre políticas de emprego, benefícios e questões do local de trabalho.

→ O DEPARTAMENTO JURÍDICO

pode explicar e interpretar este Código e pode fornecer orientação sobre como conduzir negócios em nome da Johnson & Johnson em conformidade com a lei.

→ O DEPARTAMENTO DE CONFORMIDADE COM A ÁREA DE SAÚDE E PRIVACIDADE

pode oferecer aconselhamento e orientação sobre nossas interações com profissionais da saúde e funcionários do governo e também sobre a privacidade e a proteção das informações pessoais dos nossos stakeholders.

→ QUALIDADE E CONFORMIDADE / SAÚDE AMBIENTAL, SEGURANÇA E SUSTENTABILIDADE

podem explicar e responder perguntas sobre a qualidade, a segurança, a eficácia e a conformidade regulatória dos nossos produtos e processos da cadeia de suprimentos, incluindo meio ambiente, saúde e segurança.

→ OS DEPARTAMENTOS DE SEGURANÇA GLOBAL / SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E GESTÃO DE RISCOS

protegem os empregados, ativos e registros da Família de empresas Johnson & Johnson no mundo todo. Entre em contato com o setor de segurança local se houver um perigo imediato ou uma ameaça no local de trabalho.

→ A LINHA DIRETA DO NOSSO CREDO (credohotline.com)

está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana. É independente, segura e confidencial. Na maioria das regiões, os empregados podem escolher permanecer anônimos, mas são encorajados a se identificar e fornecer o máximo de informações possíveis para que a empresa possa conduzir uma investigação eficiente e eficaz do problema comunicado.



Responsabilidade de todos os empregados

Para cumprir todas as responsabilidades do Nosso Credo, manter e melhorar nossa cultura e reputação, dependemos dos nossos empregados para que o Código seja cumprido. Se você acreditar que há uma violação do Código ou se acreditar que uma atividade ou comportamento poderia levar a uma violação, é sua responsabilidade manifestar-se.

Independentemente do seu relato ser anônimo ou de você informar seu nome, é preciso fornecer o máximo possível de detalhes para que o problema possa ser resolvido total e imediatamente. Além disso, você tem a responsabilidade de cooperar em uma investigação.

Nossa empresa não tolera a retaliação contra qualquer pessoa que manifesta uma preocupação no âmbito deste Código ou auxilia em uma investigação.

Um empregado que se envolve em retaliações enfrentará medidas disciplinares, que podem incluir a rescisão do contrato de trabalho.

Responsabilidade de todos os gestores

Como gestor de pessoas, você tem uma responsabilidade especial e importante de dar o exemplo e agir de maneira consistente com nosso Código. Aqui estão algumas diretrizes importantes que você deve seguir:

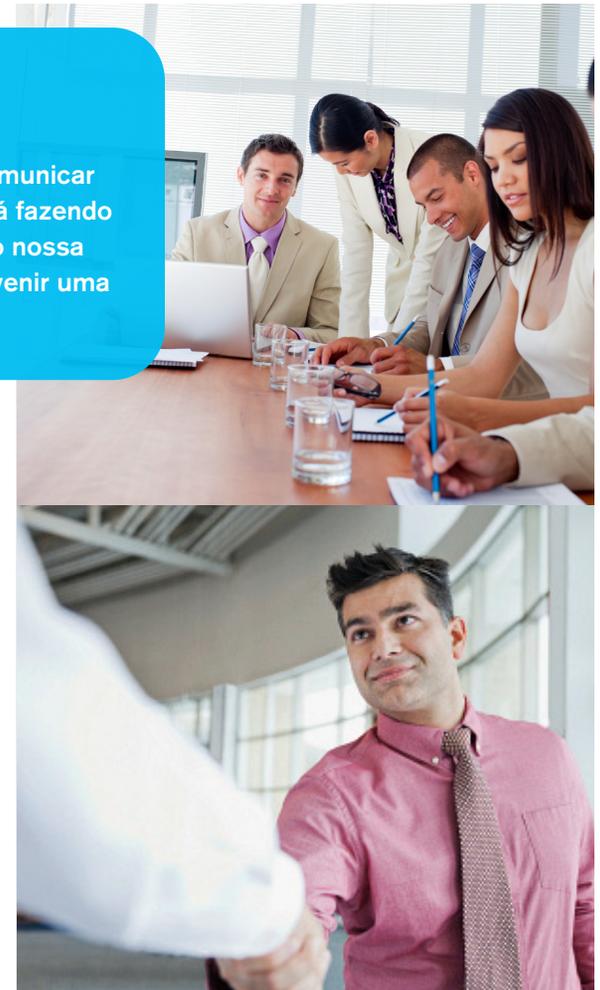
- Atuar como um exemplo, demonstrando comportamento ético no desempenho dos seus deveres.
- Tomar decisões de negócios objetivas.
- Revisar o Código pelo menos uma vez ao ano com seus empregados.
- Ajudar os empregados a compreender o Código e as políticas da empresa e indicar os recursos para que eles possam vivenciar o Código nas práticas diárias.
- Garantir que os empregados estejam informados e adequadamente treinados em relação a leis relevantes, regulamentos e políticas da empresa que regem as atividades comerciais em que estão envolvidos em nome da J&J.
- Criar um ambiente que fomente e permita o comportamento ético, onde os empregados fiquem confortáveis para se manifestar sem medo de retaliação.
- Levar a sério qualquer preocupação relatada por um empregado que comprometa o Código e entender se o problema deve ser escalonado. Se for o caso, [escalonar a questão](#) o mais breve possível.
- Tomar medidas corretivas ou preventivas quando alguém violar o Código.
- Apoiar integralmente qualquer investigação.

Denuncie

Ao fazer perguntas e comunicar preocupações, você está fazendo a coisa certa e ajudando nossa empresa a parar ou prevenir uma conduta imprópria.

NÓS
NÃO
retaliamos

Buscar orientação quando não tiver certeza ou quando puder se beneficiar de uma perspectiva adicional.





Como conduzimos NOSSOS NEGÓCIOS

Pilares que nos guiam

- Responsabilidades do Credo
- Conformidade
- Ética
- Equidade
- Imparcialidade





**“ACREDITAMOS QUE
NOSSA PRIMEIRA
RESPONSABILIDADE
É PARA COM PACIENTES,
MÉDICOS E ENFERMEIROS,
PARA COM MÃES,
PAIS E TODOS OS
DEMAIS QUE USAM
NOSSOS PRODUTOS E
SERVIÇOS.”**

Nosso Credo



Como conduzimos nossos negócios

→ **O QUE** significa

A Família de empresas Johnson & Johnson tem o privilégio de fazer negócios em vários países e regiões no mundo. Em cada localidade, temos a responsabilidade de conhecer e seguir as leis e os regulamentos que se aplicam aos nossos negócios.

→ **POR QUE** é importante

Embora a conformidade com as leis e os regulamentos seja obrigatória, seguir essas diretrizes também mostra nosso compromisso de ser um cidadão corporativo responsável. Demonstra que nos importamos com e respeitamos as pessoas que atendemos. Além disso, a não conformidade com leis e regulamentos pode resultar em multas e penalidades civis e criminais, prisão e outras medidas disciplinares comerciais ou pessoais.

→ **COMO** fazemos

Nossa empresa tem políticas abrangentes, procedimentos e treinamentos obrigatórios que ajudam os empregados a cumprir leis e regulamentos. Qualquer conflito entre as leis e os regulamentos locais e este Código de conduta de negócios deve ser levado à atenção do departamento Jurídico.



Dever de todos os empregados

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

Desenvolvimento, aprovação, fabricação, venda e marketing de produtos farmacêuticos, dispositivos médicos, produtos e serviços de consumo

Nosso Credo determina que para atender às necessidades de pacientes, médicos, enfermeiros, mães, pais e todos os outros que usam nossos produtos e serviços, tudo o que fazemos deve ser de alta qualidade. Este compromisso estende-se a tudo o que fazemos para levar nossos produtos e serviços para as pessoas que os utilizam.

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

- Cumprimento de leis, padrões e regulamentos que se aplicam aos nossos produtos e processos (como regulamentos e padrões de qualidade);
- Manutenção de padrões éticos, científicos e clínicos e cumprimento de leis e regulamentos em todas as atividades de pesquisa e desenvolvimento no mundo todo;
- Garantia da segurança dos pacientes e dos voluntários que participam de estudos clínicos, protegendo a confidencialidade deles e o cumprimento das leis de proteção de dados;
- Cumprimento de leis e regulamentos que tratam da obtenção de autorização de comercialização para vender nossos produtos, e interação com os órgãos reguladores e outros funcionários do governo;
- Adesão a todas as leis e todos os regulamentos de fabricação, embalagem, distribuição e exportação aplicáveis à nossa indústria, e de todas as leis e todos os regulamentos dos países em que fazemos negócios;
- Cumprimento de todas as leis e todos os regulamentos sobre a promoção, marketing e vendas dos nossos produtos, incluindo a garantia de que o que dizemos é verdadeiro, não enganoso e consistente com as aprovações regulatórias para nossos produtos;
- Cumprimento das leis relacionadas à qualidade e à segurança dos produtos, monitorando consistente e proativamente a segurança, a qualidade e o desempenho dos nossos produtos e cumprimento de todos os requisitos para a comunicação de eventos adversos e reclamações de qualidade de produtos.

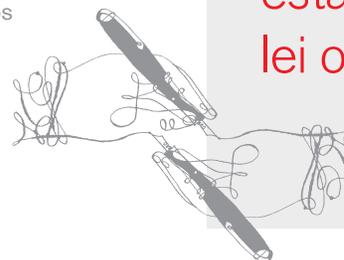
O que devo fazer?

P: Um diretor de vendas de uma empresa concorrente entrou em contato comigo para discutir o preço de nossos respectivos produtos.

R: **Você nunca deve entrar em uma conversa com concorrentes sobre o preço dos nossos produtos ou outras informações exclusivas. Se você receber uma ligação de um concorrente, ou alguém desconhecido se aproximar de você para discutir preços, deixe claro que você não discute o preço dos nossos produtos com concorrentes. Encerre a conversa educadamente e comunique o incidente ao departamento Jurídico.**



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



Leis anticorrupção e antissuborno

A Johnson & Johnson posiciona-se firmemente contra o suborno e a corrupção conforme as leis antissuborno e anticorrupção existentes em muitos países no mundo todo. Exigimos o mesmo dos nossos parceiros comerciais. Proibimos expressamente subornos, condutas fraudulentas, propinas, pagamentos ilegais e qualquer outra oferta de itens de valor que possam, inadequadamente, influenciar de forma inadequada ou garantir uma vantagem imprópria com um funcionário do governo, profissional de saúde ou cliente.

Celebramos uma ampla variedade de acordos científicos, educacionais, de vendas, promocionais e de marketing com entidades públicas e privadas e indivíduos, incluindo profissionais de saúde. Também interagimos com agências reguladoras do governo, organizações não governamentais e autoridades de inspeção. É nosso dever cumprir as leis aplicáveis local e internacionalmente e os padrões éticos que proíbem o suborno e a corrupção, além de evitar influenciar de modo inadequado as decisões médicas de profissionais de saúde e as decisões de compras de entidades que comprem nossos produtos e serviços. As transferências de valores a terceiros devem estar de acordo com o valor de mercado de serviços prestados, e deve haver uma necessidade legítima para as mercadorias e os serviços. Concessões e doações só podem ser fornecidas se a Johnson & Johnson não receber nada de valor em troca.

Para obter orientação adicional, consulte nossa [estrutura global de Conformidade com a Área de Saúde](#), os [Documentos Regulatórios dos Estados Unidos da América](#) e o [Guia de Integridade nos Negócios na Área da Saúde](#) (aplicável globalmente), que inclui orientação sobre [Práticas Éticas de Vendas e Marketing](#). Onde e com quem fazemos negócios pode variar, mas nossa abordagem é consistente:

- Tratamos parceiros de negócios, concorrentes, stakeholder e outros responsáveis por tomadas de decisões com respeito.
- Nos esforçamos para trabalhar com terceiros que também valorizem e demonstrem padrões éticos elevados nas práticas de negócios.

Leis antitruste e de concorrência

As leis antitruste e de concorrência promovem competição justa e protegem os consumidores de práticas de negócios injustas. Com frequência, essas leis abrangem acordos ilegais entre empresas, como fixação de preços, bem como outras práticas comerciais injustas que restringem a concorrência.

Cumprimos integralmente todas as leis antitruste e de concorrência aplicáveis.

Somos responsáveis por negociar de modo justo com clientes, fornecedores, concorrentes e terceiros. Isso significa que nossos empregados evitam obter vantagens injustas através de manipulação, encobrimento ou deturpação de fatos importantes ou outras práticas desleais. Para dúvidas sobre leis antitruste e de concorrência, entre em contato com o departamento Jurídico.

O que devo fazer?

P: Um cirurgião me disse que um distribuidor que vende nossos produtos o convidou para um fim de semana em um resort de golfe. O cirurgião está perguntando se o convite é apropriado porque é um convite do nosso distribuidor, e não da Johnson & Johnson.

R: Distribuidores, representantes de vendas e outros terceiros que atuam em nome da empresa não podem se envolver em atividades que seriam proibidas se fossem realizadas por um empregado da Família de empresas Johnson & Johnson diretamente. Você deve informar diretamente seu gestor, o departamento Jurídico ou o departamento de Conformidade com a Área de Saúde sobre o que ficou sabendo a respeito da conduta do distribuidor.



Conformidade comercial global: leis antiboicote e de sanções comerciais

Como fornecedor global de produtos e serviços de saúde, conduzimos transações de importação e exportação todos os dias e devemos cumprir as leis, as regras e os regulamentos locais, regionais e internacionais aplicáveis. Também respeitamos as sanções comerciais e restrições de importação/exportação impostas pelos governos que são aplicáveis às novas atividades. Para dúvidas a respeito de transações internacionais, entre em contato com o departamento Financeiro ou o Jurídico.

Pagamentos a um “terceiro país”

Nenhum pagamento de qualquer tipo deve ser feito a um terceiro em qualquer outro país exceto o país em que as vendas foram feitas ou no qual o distribuidor ou representante de vendas tenha um estabelecimento comercial válido. Para dúvidas a um “país terceiro”, entre em contato com o departamento Financeiro ou o Jurídico.

Direitos Humanos

Os valores do Nosso Credo determinam que operemos como bons cidadãos do mundo. Nosso compromisso em respeitar os direitos humanos em toda a nossa cadeia de valores – dos nossos próprios empregados até nossa base de fornecedores e as comunidades onde vivemos e trabalhamos – está estruturado em nossa [Posicionamento sobre os Direitos Humanos](#).

Atividade política

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

As atividades políticas das corporações, incluindo lobby, são reguladas e devem ser reportadas de acordo com a legislação dos EUA e as legislações de muitos países onde a Johnson & Johnson faz negócios. Todas as atividades políticas e de lobby, bem como reuniões com oficiais do governo, devem ser coordenadas e alinhadas com a Política e os Assuntos Governamentais.

Respeitamos o direito dos empregados de se envolverem em atividades políticas para apoiar grupos políticos, funcionários do governo e candidatas. Tais atividades devem ser voluntárias e realizadas no tempo livre e às custas do empregado. Deve estar claro que o empregado está atuando de maneira independente e não como um representante da empresa.



E se?

P: Uma amiga minha é candidata a um cargo político. Posso ajudá-la na campanha?

R: Sim, seu apoio voluntário é uma decisão pessoal sua. No entanto, você não poderá usar em circunstância alguma os recursos da Johnson & Johnson – incluindo o tempo, os telefones, e-mails, materiais da empresa, o nome da empresa ou seu cargo na empresa – para desenvolver a campanha.

Compra pública

As autoridades públicas são clientes cruciais para a Família de empresas Johnson & Johnson porque compram nossos produtos e serviços de saúde. Em muitos países, os órgãos públicos, como hospitais do governo, estão sujeitos às leis locais que regulamentam como são adquiridos produtos e serviços. Como um fornecedor de produtos, também precisamos cumprir essa legislação. Não deve haver tentativas inapropriadas de influência nem transferências de valores indevidos.

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

Compra justa

Nossa empresa compra muitos itens necessários para apoiar nosso trabalho, como ingredientes para atividades de pesquisa, desenvolvimento e fabricação, suprimentos e equipamentos para nossos escritórios e serviços de refeições para reuniões. Ao fazer essas e outras compras, devemos agir de modo imparcial com fornecedores e outros provedores de serviços. É obrigatório que os empregados sigam as políticas de [aquisição e compras da empresa](#).

Consulte a seção **Conflitos de interesses** do Código para obter orientação adicional sobre aceitar presentes e entretenimento de, e ter relacionamentos pessoais com, fornecedores e provedores de serviços.

Leis e regulamentos de sustentabilidade e meio ambiente

Nosso Credo determina que “Devemos manter em boa ordem as propriedades que temos o privilégio de usar, protegendo o meio ambiente e os recursos naturais”. Nossos programas de sustentabilidade de toda empresa nos ajudam a reduzir os impactos ambientais de operações, produtos e serviços, gerenciar riscos ambientais e buscar iniciativas de sustentabilidade como a redução de resíduos e o suporte à reciclagem. Os empregados devem aderir aos programas de toda empresa e se familiarizar e [cumprir as leis e os regulamentos ambientais](#) que estão relacionados às nossas responsabilidades de trabalho específicas. Isso inclui cumprir os regulamentos relacionados a comunicação, aprovação e registro de ingredientes químicos usados na nossa produção e produtos.



*Somos responsáveis
perante as comunidades
EM QUE VIVEMOS E
TRABALHAMOS, BEM
COMO PERANTE A
comunidade mundial.*



Bem-estar animal

Consideramos o tratamento ético e humano dos animais necessário para a investigação científica como sendo uma responsabilidade moral e regulatória. Cumprimos os altos padrões estabelecidos nas nossas [diretrizes e políticas de bem-estar de animais](#). Além disso, apoiamos alternativas avançadas para a pesquisa animal.

Privacidade

Na condução dos negócios, coletamos e armazenamos informações pessoais sobre empregados, parceiros comerciais, pacientes, profissionais de saúde, consumidores e outros, como endereços, datas de nascimento e informações financeiras, médicas e de outros tipos. Quando coletamos e processamos informações pessoais, devemos cumprir as leis aplicáveis e as [políticas de privacidade da empresa](#).

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



Você sabia?

O departamento Jurídico está disponível para conduzir treinamento e fornecer aconselhamento para ajudar nossos setores e empregados a compreender e cumprir as leis e os regulamentos nos países em que fazemos negócios.

Você pode encontrar [políticas abrangentes](#) sobre os principais assuntos tratados no Código no [Johnson & Johnson Law Center](#).



TRATAMENTO JUSTO

dos empregados

Pilares que nos guiam

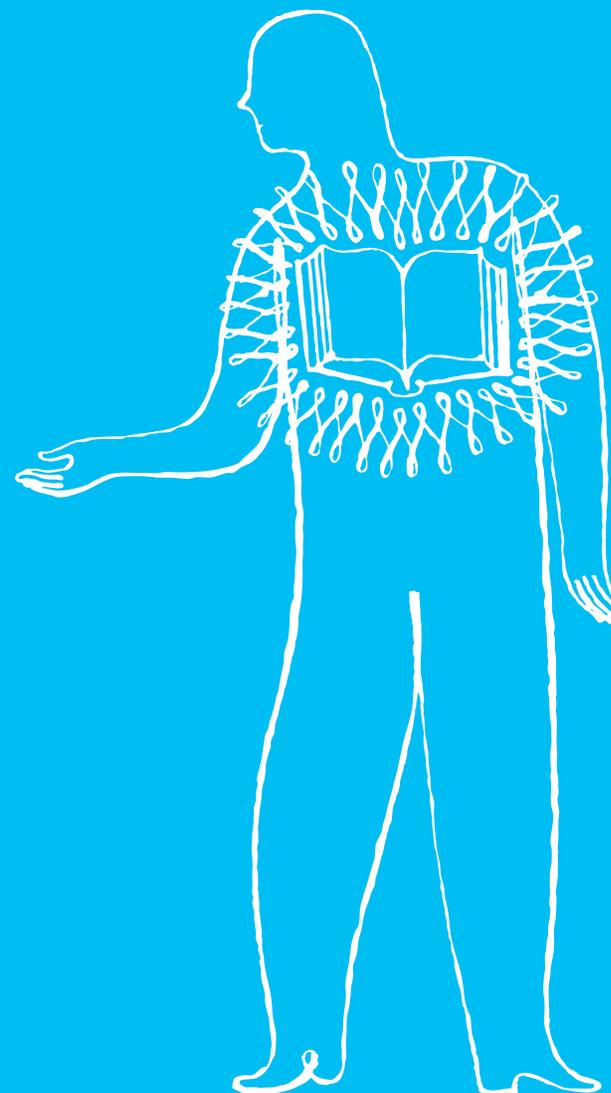
- Respeito e dignidade
- Diversidade e inclusão
- Saúde e segurança





**“SOMOS
RESPONSÁVEIS
POR NOSSOS
EMPREGADOS,
QUE TRABALHAM
CONOSCO EM
TODO O MUNDO.”**

Nosso Credo



Tratamento justo *dos* empregados

→ **O QUE** significa

Tratamos uns aos outros com respeito e dignidade. Todos nós merecemos um local de trabalho onde sejamos bem remunerados e possamos fazer nosso melhor trabalho.

→ **POR QUE** é importante

Pensamentos diferentes, capacidades, experiências e características individuais tornam nosso ambiente de trabalho mais rico e levam a melhores decisões de negócios e resultados. Quando nossos empregados estão integralmente envolvidos e têm autonomia e poder de decisão, impulsionamos a inovação e criamos soluções de saúde que beneficiam as comunidades em todo o mundo.

→ **COMO** fazemos

Nosso Código de conduta de negócios reflete os princípios que definem como tratamos uns aos outros, mantêm nossos locais de trabalho seguros e saudáveis, criam um sentimento de pertença e fornecem oportunidades iguais para nossa força de trabalho.



Engajamento da nossa força de trabalho

Na Johnson & Johnson, acreditamos no poder das pessoas e valorizamos uma cultura globalmente diversificada e inclusiva, baseada nos comportamentos éticos, no respeito e na integridade inerentes ao Nosso Credo. Uma força de trabalho engajada, de desempenho elevado e diversificada compreenderá e tratará melhor as necessidades e os desafios enfrentados por pacientes, clientes, profissionais de saúde e comunidades.

Não discriminação e prevenção contra assédio e bullying

Devemos ser tratados de modo justo e respeitados por nossas contribuições. Nossa empresa fornece oportunidades iguais de emprego. Nós fornecemos adaptações razoáveis a indivíduos qualificados que tenham deficiências, bem como indivíduos com necessidades relacionadas a práticas religiosas. Baseamos nossas decisões de emprego no mérito e consideramos qualificações, habilidades e realizações. Não toleramos discriminação baseada em características como idade, gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, nacionalidade ou crenças religiosas. Também não toleramos [assédio ou bullying](#).

Essas disposições aplicam-se a interações com empregados, clientes, contratados, fornecedores e candidatos a emprego e quaisquer outras interações em que os empregados representam a Família de empresas Johnson & Johnson.

Ambiente de trabalho seguro e saudável

Na Johnson & Johnson, estamos comprometidos a oferecer um local de trabalho seguro e saudável aos empregados, contratados e visitantes que trabalham ou visitam nossas instalações e escritórios.

Todos os empregados e visitantes são responsáveis por manter a prioridade na segurança e na saúde e devem:

- Comunicar imediatamente condições inseguras ou perigosas aos supervisores e anfitriões.
- Cumprir com todas as políticas, os padrões e os procedimentos da empresa relacionados à saúde e à segurança no local de trabalho.
- Cumprir com as leis e os regulamentos de saúde e segurança no local de trabalho.

[Trabalho infantil](#), [tráfico de pessoas](#) e trabalho ilegal, abusivo ou forçado não têm lugar em nossas operações e nas operações dos nossos fornecedores ou de outros terceiros contratados da Família de empresas Johnson & Johnson. Além de exigir conformidade com as leis e os regulamentos locais, a Johnson & Johnson tem [políticas](#) que proíbem o uso de trabalho forçado ou compulsório na fabricação de nossos produtos ou componentes dos produtos. Os fornecedores terceirizados devem seguir nossos [Padrões de Responsabilidade para Fornecedores](#) que incluem orientações sobre ética, trabalho, emprego e respeito aos direitos humanos, à saúde, à segurança e ao bem-estar dos empregados.

Perguntas e respostas

P: Minha equipe está atrasada na finalização de um projeto, e nossa empresa depende de nós para cumprir o prazo. Encontramos maneiras para atingir a meta ao deixar de lado alguns procedimentos de segurança. Se formos cuidadosos, é aceitável acelerar o processo para cumprir a entrega do negócio resultante?

R: Os procedimentos de segurança estão em vigor para manter sua segurança, protegendo a integridade dos nossos produtos e a saúde de quem os usa. Não é permitido deixar os procedimentos de segurança de lado. Reúna-se com seu gestor para desenvolver um plano que realize o trabalho de maneira segura e em conformidade.



Uso de mídias sociais

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

Os empregados devem cumprir todas as políticas da empresa ao usar mídias sociais e o conteúdo e recursos relacionados à empresa. Nossas políticas aplicam-se a comunicações relacionadas às responsabilidades do trabalho e às comunicações pessoais que podem afetar a empresa. Nas atividades pessoais em mídias sociais, os empregados devem ser respeitosos e reconhecer que a própria conduta pode afetar a maneira como os outros encaram quem somos e o que defendemos como uma empresa.

Os empregados devem incluir uma declaração de informações adequada ao falar sobre a empresa e/ou nossos produtos e serviços. É preciso obter as permissões e liberações relevantes caso as imagens ou os vídeos a serem apresentados sejam de outras pessoas.

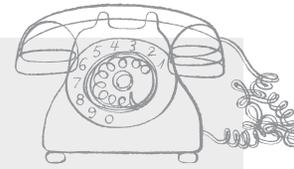
Fique alerta às obrigações de comunicação, incluindo procedimentos de comunicação de eventos adversos e a proteção de informações confidenciais da Johnson & Johnson. Os empregados devem ficar atentos ao conteúdo criado, compartilhado e publicado, lembrando que a Internet é um local público. Sempre use o bom senso ao se envolver em atividades em mídias sociais. Esteja ciente da diferença entre comunicação social e comunicação corporativa, uma vez que a maioria das plataformas e aplicativos de mídia social não são aprovados para fins de comunicação relacionada à empresa entre colegas ou entre stakeholders internos e externos.

A política completa da nossa empresa relacionada à atividade on-line dos empregados está detalhada na Política On-line Mundial da Johnson & Johnson, disponível em socialmedia.jnj.com.

Perguntas e respostas

P: Um colega de trabalho publicou um comentário ofensivo ou sexual sobre mim na página pessoal dele em uma mídia social. Meu colega de trabalho tem permissão para fazer isso?

R: Não. O uso de mídia on-line por parte dos empregados deve cumprir as políticas da empresa, incluindo as políticas sobre assédio.



UMA LISTA DE VERIFICAÇÃO DAS SUAS RESPONSABILIDADES

- ✓ Conhecer o Código de conduta de negócios
- ✓ Respeitar a [diversidade e a inclusão](#)
- ✓ Ser inclusivo
- ✓ Tratar seus colegas com dignidade e respeito
- ✓ Permanecer seguro no trabalho e ajudar os outros a fazer o mesmo
- ✓ Manifestar-se caso alguém viole nosso Código, independentemente da posição da pessoa na empresa ou se a pessoa é um fornecedor, cliente ou trabalhador temporário
- ✓ Se você tiver dúvidas, peça ajuda





INTEGRIDADE FINANCEIRA

E proteção dos nossos ativos

Pilares que nos guiam

- Exatidão
- Transparência
- Integridade
- Confiança





“NOSSA RESPONSABILIDADE FINAL É PARA COM OS ACIONISTAS.”

Nosso Credo



Integridade financeira e proteção dos nossos ativos

→ **O QUE** significa

Nós mantemos registros financeiros completos e exatos que representam a condição e os resultados da empresa. Protegemos a propriedade, os ativos e as informações confidenciais da empresa.

→ **POR QUE** é importante

A integridade financeira nos ajuda a manter a confiança que construímos com acionistas, governos, pacientes, consumidores, provedores de assistência médica, empregados e outros stakeholders.

→ **COMO** fazemos

Vários controles estão em vigor para proteger e preservar nossa integridade financeira. Todos os empregados, independente do cargo ou da função, são responsáveis por seguir as políticas e os procedimentos que envolvem os fundos da empresa, a comunicação de resultados financeiros e não financeiros e o uso de propriedades e recursos da empresa.



Precisão de registros da empresa e relatórios públicos

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

As leis exigem que sejamos honestos e precisos em nossos registros financeiros para que eles reflitam adequadamente nossas transações comerciais. Além disso, precisamos desenvolver e manter um sistema adequado de controle da contabilidade interna. Muitas pessoas confiam em nós para comunicar informações financeiras de modo verdadeiro, completo e em tempo hábil; entre elas estão agências regulatórias do governo, agências de avaliação de risco e investidores institucionais e individuais.

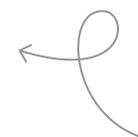
Relatórios financeiros inexatos poderiam abalar a confiança dos acionistas, afetar nossa reputação e sujeitar a empresa a multas e penalidades.

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

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

Aqui estão algumas regras a ter em mente:

- Sempre siga as práticas e políticas de [aquisição e compras da empresa](#). Se não tiver certeza de quais são as políticas, pergunte ao seu gestor.
- Certifique-se de que todos os pagamentos ou o uso de fundos da empresa foram analisados e aprovados, conforme exigido, pelo gestor apropriado. Ao enviar as despesas de negócios, siga as políticas de [Viagens e Entretenimento](#) e [Conformidade com a Área de Saúde e Integridade de Negócios](#) da empresa.
- Descreva de modo claro e exato todas as solicitações de pagamentos e forneça a documentação de suporte; use os recursos apenas para a finalidade solicitada e aprovada.



Perguntas e respostas

P: Recebemos uma grande fatura de um fornecedor por serviços prestados. Meu gestor pediu que eu “segurasse” essa fatura até o próximo trimestre para podermos atingir nossas metas financeiras desse período. O que devo fazer?

R: A receita e os gastos devem ser relatados no período contábil correto. Nesse caso, se mercadorias e/ou serviços foram recebidos, a despesa deve ser contabilizada. Você não deve “segurar” a fatura, mas sim trabalhar com seu parceiro financeiro para contabilizar adequadamente essa obrigação.

Uso dos ativos da empresa

Contamos com os ativos da empresa para apoiar nosso trabalho diário. Computadores, dispositivos móveis, hardware e software de tecnologia da informação, veículos, instalações, maquinário, matérias-primas, estoque, propriedade intelectual, suprimentos e outros ativos são colocados sob nossos cuidados e só devem ser usados por motivos legais e apropriados. Ao trabalhar com informações ou ferramentas tecnológicas da empresa (como notebooks, e-mails, aplicativos, bancos de dados etc.), os empregados devem definir senhas complexas que não possam ser adivinhadas facilmente nem compartilhadas em nenhuma circunstância. As informações da empresa não devem ser armazenadas em serviços de Internet ou de nuvem não aprovados e desprotegidos e que possam ser acessados por pessoas não autorizadas.

Propriedade intelectual e informações de negócios confidenciais

A propriedade intelectual e as informações confidenciais da empresa são ativos insubstituíveis. Devemos proteger o uso desses ativos valiosos.

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

Os empregados sempre devem tomar precauções para proteger a propriedade intelectual e as informações de negócios confidenciais da empresa. Os empregados devem evitar falar sobre ou compartilhar tais informações em locais públicos, como aeroportos e restaurantes.

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

Perguntas e respostas

P: Vou tirar férias e quero ficar totalmente desconectado. É aceitável eu deixar meu notebook com meu assistente administrativo para ele lidar com as aprovações nos vários sistemas da empresa em meu nome? Confio completamente nessa pessoa, então não me importo de compartilhar minha senha.

R: Não. Os empregados nunca devem dar as próprias senhas pessoais a ninguém. Alguns sistemas permitem que você delegue algumas ações para outras pessoas; outros sistemas encaminham os problemas ao gestor, no caso da sua ausência. Se você ignorar esses controles, estará enfraquecendo a segurança dos nossos sistemas, evitando suas próprias responsabilidades e colocando seu assistente em uma posição de também violar a política da empresa.

EXEMPLOS DE INFORMAÇÕES DE NEGÓCIOS CONFIDENCIAIS

- Informações detalhadas de vendas
- Metas de desempenho dos negócios
- Estratégias dos produtos
- Informações de novos produtos
- Anúncios pendentes do departamento pessoal
- Processos de fabricação e projetos de equipamentos
- Prioridades de pesquisa e resultados dos estágios sequenciados

Respeito a segredos comerciais e informações confidenciais

Respeitamos os segredos comerciais e as informações confidenciais de outras empresas e pessoas. Coletamos informações em domínio público e não permitimos a coleta inapropriada de informações exclusivas de outros.

Para reunir informações sobre um concorrente, procure em fontes públicas, como meios de comunicação, literatura comercial, Internet, documentos de tribunais, arquivos regulatórios ou outros documentos públicos. Evite discussões de informações competitivas com empregados de concorrentes em todas as circunstâncias, incluindo em reuniões de associação profissional ou da indústria. Seja verdadeiro e nunca deturpe quem você é ou onde trabalha para obter informações sobre seus concorrentes.

Conformidade com as leis de valores mobiliários e uso de informações privilegiadas

Por lei, devemos divulgar publicamente certas informações importantes sobre nossa empresa, como vendas, rendimentos e aquisições/alienações significantes, questões regulatórias e outros eventos importantes. Quando divulgamos publicamente essas informações, é nossa responsabilidade fazer isso de maneira completa, exata, em tempo hábil e compreensível.

Os empregados podem descobrir informações importantes sobre a empresa antes que elas sejam liberadas ao público; é responsabilidade de todos os empregados manter as informações relevantes não públicas confidenciais. Se os empregados tiverem informações importantes que não foram divulgadas ao público, eles **não** têm permissão para:

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

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

UMA LISTA DE VERIFICAÇÃO DAS SUAS RESPONSABILIDADES

- ✓ Proteger os ativos da nossa empresa, incluindo ativos físicos como computadores, telefones, dispositivos móveis, máquinas, veículos e ativos intelectuais, como ideias e invenções
- ✓ Comunicar imediatamente qualquer preocupação sobre atividade ilegal
- ✓ Nunca aceitar ou oferecer uma propina ou um presente inapropriado
- ✓ Ser honesto e exato ao comunicar despesas, vendas e outras informações financeiras

Se você tiver dúvidas sobre nosso Código,

peça ajuda.

O que devo fazer?

P: Preciso urgentemente de dinheiro e quero vender minhas ações da empresa. Porém, estou nervoso em relação a fazer isso agora porque tenho conhecimento de que acontecerá um grande evento na empresa no próximo mês que não foi informado ao público.

R: **Entre em contato com o escritório do secretário corporativo pelo e-mail CorporateSecretary@its.jnj.com ou qualquer membro do departamento Jurídico para obter orientação.**





Conflito DE INTERESSES:

Como evitar situações em que os interesses pessoais podem entrar em conflito com as responsabilidades da empresa

Pilares que nos guiam

- Integridade
- Divulgação
- Ética
- Bom senso
- Reputação





**“SOMOS RESPONSÁVEIS
PERANTE AS
COMUNIDADES
NAS QUAIS VIVEMOS
E TRABALHAMOS,
BEM COMO
PERANTE A
COMUNIDADE
MUNDIAL.”**

Nosso Credo



Conflito *de* interesses

→ **O QUE** significa

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

→ **POR QUE** é importante

A maneira que conduzimos nossas transações comerciais afeta nossa reputação e a confiança que mantemos com os stakeholders. Ao reconhecer e tomar atitudes proativas para evitar conflitos de interesses, enviamos uma mensagem clara sobre nossa lealdade à integridade da nossa empresa e nossa determinação de fazer o que é certo.

→ **COMO** fazemos

Tomamos decisões de negócios com base no melhor interesse de nossa empresa, e não para gerar ganhos ou benefícios pessoais. Exigimos que todos os empregados divulguem proativamente e imediatamente conflitos de interesses reais ou aparentes.



Quando o “conflito de interesses” ocorre?

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

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

Um conflito de interesses organizacional pode ocorrer quando as entidades na Família de empresas Johnson & Johnson têm relacionamentos conflitantes com entidades como governos, grandes grupos, provedores de assistência médica ou indivíduos nessas entidades. Por exemplo, um conflito ou conflito aparente pode ocorrer quando nossas empresas estiverem colaborando no desenvolvimento de produtos e sistemas de saúde de suporte e nas próprias infraestruturas ou diretrizes de tratamento e, ao mesmo tempo, estiverem procurando vender produtos ou serviços a essas entidades.

Nem sempre fica claro se uma atividade cria um conflito de interesses. Entretanto, é responsabilidade de cada empregado divulgar um conflito em potencial, seja ele pessoal ou organizacional. Por esta razão, espera-se que os empregados discutam qualquer conflito em potencial – ou dúvidas sobre como melhor lidar com uma situação onde o conflito possa existir – com o gestor ou alguém dos departamentos de Recursos Humanos, Conformidade com a Área da Saúde ou Jurídico. Se houver um conflito ou conflito em potencial, a discussão com o gestor deve ser documentada. Isso ajudará a proteger o empregado e a Johnson & Johnson caso seja a situação entre em questão. Os conflitos organizacionais devem ser discutidos com os departamentos de Conformidade com a Área da Saúde e Jurídico.

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

Fornecedores, vendedores e outros com os quais fazemos negócios são fundamentais para o sucesso da nossa empresa. Para manter honestos e objetivos os nossos relacionamentos com eles, evitamos conflitos de interesses.

Conflitos de interesses podem ocorrer quando um empregado solicita ou aceita presentes, pagamentos, empréstimos, serviços ou qualquer forma de remuneração dos fornecedores, clientes, concorrentes ou outros que buscam fazer negócios com nossa empresa. Empregados só devem aceitar presentes, entretenimento, hospitalidade, viagens ou outros itens de valor dos fornecedores ou outros contratados quando forem modestos, não forem em dinheiro ou equivalentes a dinheiro e não influenciarem as decisões de negócios.

Nossas políticas de [Conformidade com a Área da Saúde](#) fornecem orientações específicas sobre a oferta de presentes, entretenimento, hospitalidade e benefícios semelhantes aos profissionais de saúde e funcionários do governo.

Isso é um conflito?

P: Tendo em conta a reputação da Johnson & Johnson no meu país, foi solicitado à minha equipe comercial que consultasse o desenvolvimento das diretrizes de tratamento local. É aceitável fazermos isso?

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

PENSE NISSO

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

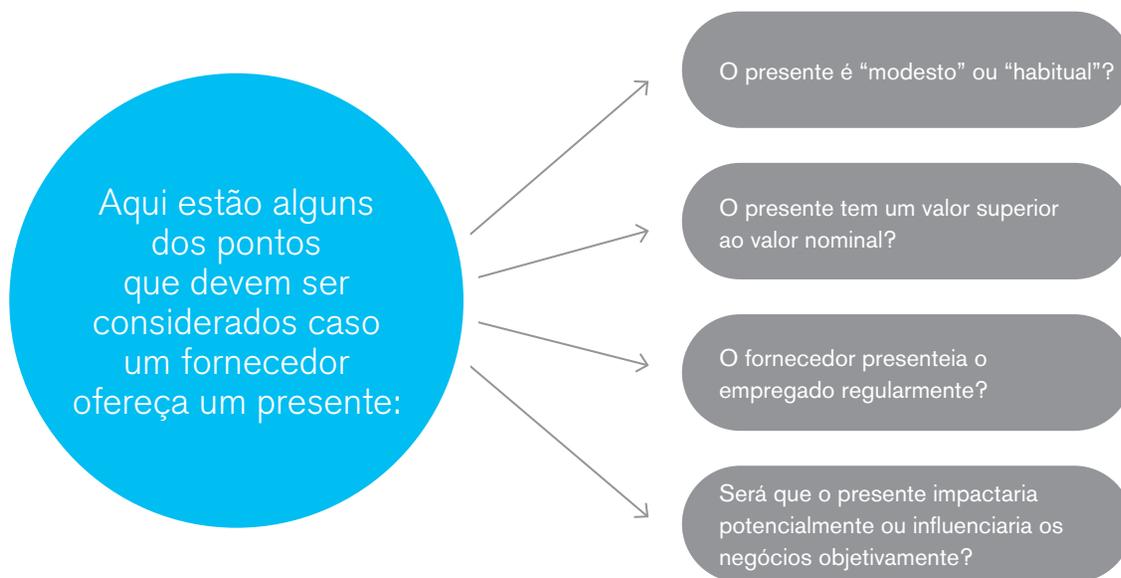
Se você respondeu “sim”

a qualquer uma das perguntas acima, discuta a situação com seu gestor ou peça ajuda.

O QUE É PERMITIDO?

Como uma empresa global, atuamos em muitos ambientes diversos, em que determinadas atividades são uma expressão de cortesia e/ou um reflexo das práticas sociais e culturais. Respeitamos as normas culturais, na medida do possível, no âmbito das leis e dos regulamentos locais pelos quais somos regulamentados, para que tais atividades não possam violar este Código. Pode haver momentos em que precisaremos modificar nossa resposta de maneira culturalmente sensível e cuidadosa, especialmente se profissionais de saúde ou funcionários do governo estiverem envolvidos.

Atividades habituais incluem formas razoáveis de hospitalidade, como almoços ou jantares e presentes ocasionais de valor mínimo, que não influenciem as decisões clínicas ou de negócios. Embora seja difícil definir “modesto” ou “habitual”, a melhor abordagem é exercitar o bom senso. Se oferecerem algo a você que tenha um valor superior ao valor nominal, consulte seu gestor. Você deve evitar atividades excessivas ou que se tornem uma ocorrência regular. Por exemplo, se a ação fará um terceiro desinteressado pensar que o presente ou o serviço afetou seu julgamento, então o presente é excessivo e deve ser recusado.



Empregados têm permissão para obter empréstimos pessoais das instituições financeiras que fazem negócios com a empresa, contanto que os empréstimos sejam baseados em taxas e condições atuais. A mesma regra se aplica quando os empregados compram produtos ou serviços dos nossos fornecedores. Transações devem ser baseadas nos mesmos termos oferecidos a qualquer membro do público, exceto conforme descrito em vários programas de benefícios para empregados.



LEMBRE-SE...

Não comunicar um potencial conflito de interesses é uma violação do nosso Código. Quando estiver em dúvida, você deve buscar orientação do seu gestor.



ISSO É UM CONFLITO?

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

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

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

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

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

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

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

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

Investimentos pessoais, transações e interesses de negócios externos

Sabemos que a saúde financeira é importante para empregados e famílias. Às vezes, os empregados podem querer fazer investimentos de negócios ou assumir um serviço adicional para ajudar a criar segurança financeira. Porém, os empregados devem tomar cuidado para evitar possíveis conflitos de interesses.



ÁREAS A EVITAR

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

Membros da família e relacionamentos pessoais próximos

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

Para evitar conflitos de interesses, os empregados devem:

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

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

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

ISSO É UM CONFLITO?

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

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

O que é um relacionamento pessoal próximo?

É um relacionamento com um membro da família ou outra pessoa de quem você é próximo que poderia prejudicar sua objetividade ao tomar decisões de negócios.



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

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

Participações em conselhos externos

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

Onde buscar ajuda

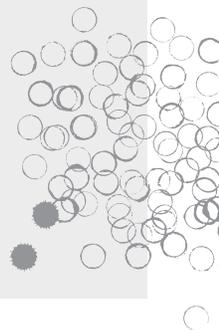
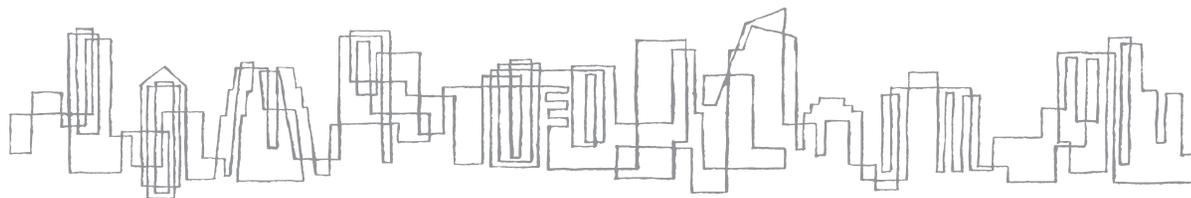
Embora nosso Código forneça exemplos de conflitos de interesses, é impossível definir todas as situações. Se você tiver um conflito de interesses ou não tiver certeza se tem um conflito, deve fornecer detalhes do conflito ao seu gestor e/ou o gestor dele ou seu consultor interno do departamento de Recursos Humanos ou do departamento Jurídico. É uma boa ideia documentar a decisão por escrito.



CONHEÇA OS 3 “Ds”

- Divulgar
- Discutir
- Decidir

Divulgar é essencial. Se você se deparar com uma área indefinida ou não tiver certeza se uma atividade apresenta um conflito de interesses, converse com seu gestor, supervisor ou qualquer um descrito na seção [“Onde buscar aconselhamento e orientação sobre o nosso Código”](#) sobre suas preocupações.



Johnson & Johnson

CÓDIGO DE CONDUTA DE NEGÓCIOS

→ Viver o Nosso Credo, conhecer o Nosso Código



Cuidar do mundo, uma pessoa de
cada vez, inspira e une as pessoas da
Johnson & Johnson.

Esta é a versão atual do Código de conduta de negócios da Johnson & Johnson,
atualizada em 2019, e substitui todas as versões anteriores.