Johnson & Johnson

KODEKS PROWADZENIA BIZNESU

→ Poznaj Nasze Kredo i żyj zgodnie z nim

Nasze Kredo

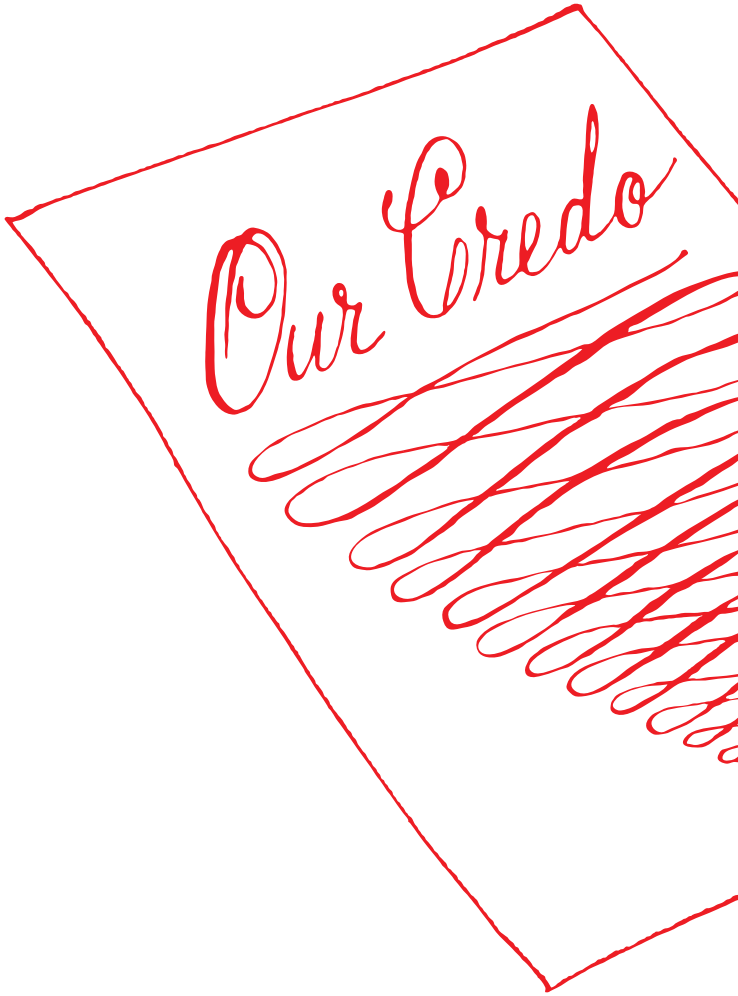
Wierzymy, że jesteśmy odpowiedzialni przede wszystkim wobec pacjentów, lekarzy i pielęgniarek, wobec matek i ojców, i wszystkich innych osób korzystających z naszych produktów i usług. Wszystko, co robimy, by zaspokoić ich potrzeby, musi być wysokiej jakości. Musimy nieustannie dążyć do zapewniania jakości,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

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

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

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

Johnson & Johnson



Nasze KREDO, nasze WARTOŚCI, nasze POSTĘPOWANIE

List od Joaquin Duato'ego

Nasze produkty i usługi codziennie zmieniają życie miliarda osób na całym świecie — a fakt ten stanowi dla nas zarówno okazję, jak i oznacza odpowiedzialność, aby oferować lepszą opiekę zdrowotną osobom, które jej potrzebują. Globalny zasięg naszej firmy to dziedzictwo wysokiej jakości, której nasi klienci nauczyli się oczekiwać od firmy Johnson & Johnson; stanowi także dowód na ogromne zaufanie, jakim klienci obdarzają naszą firmę.

Jako największa na świecie firma w branży opieki zdrowotnej, zaufanie to zdobywamy od ponad stu lat. W naszej ważnej pracy kierujemy się Naszym Kredo, które określa nasze obowiązki względem pacjentów, lekarzy i pielęgniarek, a także rodziców, którzy używają naszych produktów i korzystają z naszych usług.

Jeśli Nasze Kredo nazwiemy kompasem, wówczas Kodeks Postępowania Biznesowego możemy określić naszą mapą postępowania.

Dzięki Kodeksowi Postępowania Biznesowego nasze postępowanie odznacza się odpowiedzialnością, a firma charakteryzuje się wysokimi standardami. Kodeks przedstawia wymagania dotyczące prowadzenia biznesu. Jest podstawą zasad naszej firmy, a także procedur i wytycznych w niej obowiązujących, które określają oczekiwane zachowania.

Nasze działania, słowa i zachowania mają znaczenie. Jako firma działająca na całym świecie uważamy, że tworzenie różnorodnego i akceptującego środowiska pracy jest konieczne. Bez względu na to, gdzie żyjemy i jaką pracę wykonujemy, gdy postępujemy słusznie — innymi słowy, gdy działamy, kierując się najwyższą uczciwością — żyjemy według wartości Naszego Kredo i udowadniamy, że naprawdę leży nam na sercu dobro ludzi, którym służymy, oraz że szanujemy osoby, z którymi pracujemy.

Z dumą prowadzę firmę, która szczyci się długą historią stosowania wysoce etycznych praktyk biznesowych, w tym motywowania naszych pracowników do słusznego postępowania. Przypominam o konieczności zapoznania się z Kodeksem Postępowania Biznesowego firmy Johnson & Johnson i kierowania się nim w codziennej pracy. Musimy nadal okazywać zaangażowanie względem naszych akcjonariuszy, zachowując czujność i dbając o to, aby nasze słowa i działania były właściwe.

Dziękuję za postępowanie zgodnie z wartościami Naszego Kredo i wypełnianie obowiązków w ramach Kodeksu Postępowania Biznesowego. Razem dokumenty te stanowią niezwykle ważne narzędzia, które pomagają pracownikom Johnson & Johnson kroczyć właściwą ścieżką, zapewniając sukces wszystkim naszym najważniejszym akcjonariuszom.

Joaquin Duato

Joaquin Duato
Prezes i Dyrektor Naczelny

Spis treści

Wprowadzenie 05

Czym jest Kodeks prowadzenia biznesu Johnson & Johnson? 05

Dlaczego Kodeks jest potrzebny i dlaczego musimy go przestrzegać? 05

Jak podjąć właściwą decyzję? 06

Kto musi przestrzegać Kodeksu? 06

Gdzie mogę uzyskać porady i wskazówki dotyczące naszego Kodeksu? 07

Odpowiedzialność każdego pracownika 08

Obowiązek każdego przełożonego 08

Jak prowadzimy nasz biznes? 09

Co to znaczy, dlaczego to ma znaczenie, jak to robimy? 11

- Obowiązek każdego pracownika 12
- Projektowanie, zatwierdzanie, produkcja, sprzedaż i wprowadzanie do obrotu leków, technologii medycznych, sprzętu diagnostycznego oraz produktów i usług konsumenckich 12
- Akty prawne dotyczące zwalczania korupcji i przekupstwa 13
- Akty prawne o przeciwdziałaniu praktykom monopolistycznym i ochronie konkurencji 13
- Zgodność z zasadami globalnego handlu: przepisy antybojkotowe 14
- Płatności do „państw trzecich” 14
- Prawa człowieka 14
- Działalność polityczna 14
- Zamówienia publiczne 15
- Uczciwe zakupy 15
- Przepisy prawa i regulacje dotyczące zrównoważonego rozwoju i ochrony środowiska 15
- Dobrostan zwierząt 16
- Ochrona prywatności 16

Sprawiedliwe traktowanie pracowników 17

Co to znaczy, dlaczego to ma znaczenie, jak to robimy? 19

- Angażowanie naszych pracowników 20
- Zakaz dyskryminacji i zapobieganie nękaniu i znęcaniu się 20
- Bezpieczne i zdrowe środowisko pracy 20
- Korzystanie z mediów społecznościowych 21

Rzetelność finansowa i ochrona naszych aktywów 22

Co to znaczy, dlaczego to ma znaczenie, jak to robimy? 24

- Dokładność dokumentacji firmy i raportów publicznych 25
- Korzystanie z aktywów firmy 26
- Własność intelektualna oraz poufne informacje handlowe 26
- Poszanowanie tajemnicy handlowej i informacji poufnych 27
- Przestrzeganie przepisów dotyczących papierów wartościowych i transakcje oparte na informacjach poufnych 27

Konflikty interesów 28

Co to znaczy, dlaczego to ma znaczenie, jak to robimy? 30

- Kiedy występuje „konflikt interesów”? 31
- Upominki, rozrywka, gościnność, podróże i inne rzeczy posiadające wartość 31
- Osobiste inwestycje, transakcje i zewnętrzne interesy handlowe 33
- Członkowie rodziny i bliskie relacje osobiste 34
- Członkostwo w zarządach innych spółek 35

Wprowadzenie

Czym jest Kodeks prowadzenia biznesu Johnson & Johnson?

Wartości i zasady wyrażone w Naszym Kredo są dla nas kompasem; Kodeks prowadzenia biznesu Johnson & Johnson („Kodeks") jest mapą, dzięki której możemy podążać zgodnie z tymi wartościami.

W Kodeksie określono podstawowe wymogi w zakresie praktyk biznesowych oraz ustanowiono podstawy zasad, procedur i wytycznych firmy; wszystkie te dokumenty zawierają dodatkowe wskazówki dotyczące oczekiwanego postępowania.

Dlaczego Kodeks jest potrzebny i dlaczego musimy go przestrzegać?

Aby kontynuować działalność i utrzymać reputację firmy stawiającej na pierwszym miejscu potrzeby ludzi, którym służymy na całym świecie, każdy z nas musi poznać nasz Kodeks, rozumieć go oraz postępować zgodnie z nim.

Przestrzeganie naszego Kodeksu polega na tworzeniu otwartego i uczciwego środowiska, w którym możemy osiągać jak najlepsze wyniki, postępując zgodnie z prawem i uczciwie. Możemy być dumni z tego, jak radzimy sobie z wyzwaniami i osiągamy sukces.

Zawsze gdy pozyskamy wiedzę o naruszeniu Kodeksu, zasad firmy lub przepisów prawa, podejmujemy działania w celu rozwiązania problemu i zapobieżenia jego wystąpieniu w przyszłości. W zależności od okoliczności środki naprawcze i zapobiegawcze mogą obejmować szkolenia, doradztwo i działania dyscyplinarne, z wypowiedzeniem stosunku pracy włącznie.

Twoim obowiązkiem jest zabranie głosu, gdy znajdziesz się w sytuacji, która według Ciebie może stanowić naruszenie lub prowadzić do naruszenia Kodeksu, zasad firmy lub przepisów prawa, bądź gdy pozyskasz wiedzę o takiej sytuacji. Nasza procedura eskalacji zawiera wskazówki, jak zwrócić uwagę na dany problem.

JAK PODJĄĆ WŁAŚCIWĄ DECYZJĘ?

Jeżeli stajesz wobec trudnej decyzji dotyczącej postępowania w biznesie, zadaj sobie następujące pytania:

- Czy dane postępowanie stanowi naruszenie Kodeksu prowadzenia biznesu Johnson & Johnson, zasad firmy lub przepisów prawa?
- Czy postępowanie jest niezgodne z obowiązkami określonymi w Naszym Kredo?
- Czy zainteresowane strony spoza firmy mogą uznać to postępowanie za nieetyczne?
- Czy postępowanie może zaszkodzić mojej reputacji lub reputacji firmy Johnson & Johnson?

Jeśli odpowiedź na którekolwiek z tych pytań to „TAK", należy zwrócić się o pomoc.

Kto musi przestrzegać Kodeksu?

Obowiązek zrozumienia i przestrzegania Kodeksu prowadzenia biznesu, zasad firmy i przepisów prawa mających zastosowanie do naszej działalności obejmuje wszystkich pracowników przedsiębiorstw grupy Johnson & Johnson. Wraz z Naszym Kredo i innymi zasadami firmy Kodeks pomaga nam w podejmowaniu prawidłowych decyzji i prowadzeniu właściwych działań niezależnie od miejsca bądź rodzaju pracy.

Uważamy, że każdy pracownik jest liderem niezależnie od obowiązków zawodowych, posiadanego tytułu lub pełnionych funkcji. Postępując zgodnie z Kodeksem, każda osoba jest wzorem dla swoich współpracowników, partnerów handlowych, klientów i innych osób, które codziennie widzą nasze działania.

Kadra zarządzająca ma dodatkowe obowiązki — powinna dawać pozytywny przykład pod każdym względem i pomagać pracownikom zapoznać się z Kodeksem, zrozumieć go i stosować w praktyce.

Obowiązek przestrzegania Kodeksu prowadzenia biznesu, jak też innych stosownych zasad firmy obejmuje także osoby i przedsiębiorstwa prowadzące działalność w naszym imieniu. Stosowne zapisy niniejszego Kodeksu powinny być uwzględniane w umowach z zewnętrznymi dostawcami, producentami, wykonawcami i dystrybutorami prowadzącymi działalność w imieniu spółek grupy Johnson & Johnson.

Gdzie mogę uzyskać porady i wskazówki dotyczące naszego Kodeksu?

Ktoś może Ci pomóc w każdej sytuacji! Dysponujemy procesami, wytycznymi i procedurami, które mają pomagać w przestrzeganiu niniejszego Kodeksu, zasad firmy i przepisów prawa. Wykorzystaj szeroki zakres możliwości, zasobów i wiedzy, które Johnson & Johnson ma do dyspozycji na całym świecie:

- **MENEDŻEROWIE I KIEROWNICTWO WYŻSZEGO SZCZEBLA W TWOJEJ ORGANIZACJI**
  mogą odpowiadać na pytania i na ogół najlepiej znają wytyczne firmy mające zastosowanie do działalności prowadzonej w Twojej organizacji.

- **DZIAŁ ZASOBÓW LUDZKICH / GLOBALNYCH USŁUG**
  może udzielać wyjaśnień i odpowiedzi na pytania dotyczące zasad zatrudnienia, świadczeń i kwestii pracowniczych.

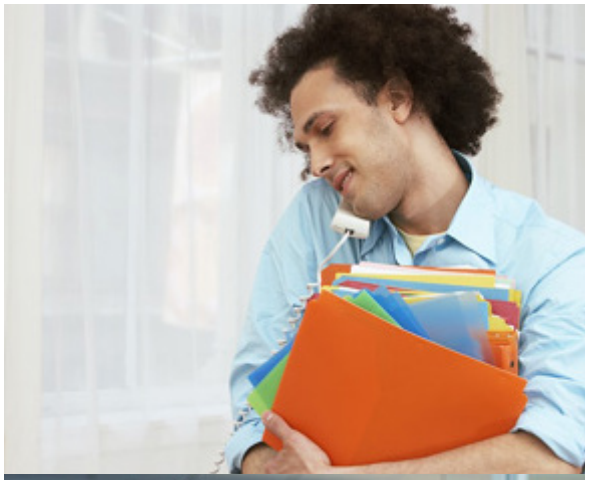
- **DZIAŁ PRAWNY**
  może pomóc w objaśnianiu i interpretowaniu niniejszego Kodeksu oraz udzielać wskazówek dotyczących sposobu prowadzenia działalności w imieniu Johnson & Johnson zgodnie z prawem.

- **DZIAŁ HCC / OCHRONY PRYWATNOŚCI**
  może udzielać porad i wskazówek dotyczących relacji z pracownikami służby zdrowia i urzędnikami publicznymi oraz na temat ochrony prywatności i danych osobowych związanych z nami podmiotów.

- **JAKOŚĆ I ZGODNOŚĆ / ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO ŚRODOWISKOWE**
  może udzielać wyjaśnień i odpowiedzi na pytania dotyczące jakości, bezpieczeństwa, efektywności i zgodności naszych produktów z przepisami oraz procesów łańcucha dostaw, obejmujących środowisko naturalne, zdrowie i bezpieczeństwo.

- **DZIAŁ BEZPIECZEŃSTWA GLOBALNEGO / BEZPIECZEŃSTWA INFORMACJI I OCENY RYZYKA**
  zajmuje się ochroną pracowników, zasobów i danych grupy Johnson & Johnson na całym świecie. W przypadku wystąpienia bezpośredniego niebezpieczeństwa lub zagrożenia w miejscu pracy należy skontaktować się z lokalnym działem bezpieczeństwa.

- **SPECJALNA INFOLINIA DOTYCZĄCA NASZEGO KREDO** (credohotline.com)
  jest dostępna przez całą dobę, siedem dni w tygodniu. Jest ona niezależna, bezpieczna i poufna. W większości regionów pracownicy mają możliwość zachowania anonimowości, jednak zachęcamy do podawania swojej tożsamości i przekazywania jak największej ilości informacji, dzięki którym firma może przeprowadzić efektywne i skuteczne dochodzenie w zgłoszonej sprawie.



Obowiązek każdego pracownika

Aby wypełniać obowiązki określone w Naszym Kredo oraz zachowywać i wzmacniać naszą kulturę i reputację, polegamy na wdrażaniu Kodeksu przez naszych pracowników. Jeżeli uważasz, że doszło do naruszenia Kodeksu bądź jakieś działanie lub zachowanie może prowadzić do naruszenia, Twoim obowiązkiem jest o tym poinformować.

Niezależnie czy Twoje zgłoszenie jest anonimowe, czy nie, należy podać jak najwięcej informacji, tak aby dana kwestia została rozpatrzona dokładnie i bezzwłocznie. Ponadto Twoim obowiązkiem jest współpraca w ramach dochodzenia.

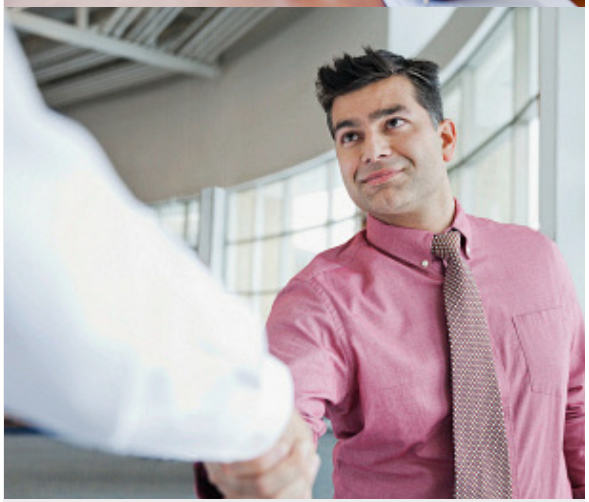
Nasza firma nie toleruje działań odwetowych przeciwko osobom zgłaszającym problemy na podstawie niniejszego Kodeksu lub udzielającym pomocy w ramach dochodzenia.

Każdy pracownik podejmujący działania odwetowe podlega środkom dyscyplinarnym, które mogą obejmować wypowiedzenie stosunku pracy.

Zabieranie głosu

Zadawanie pytań i zgłaszanie problemów jest prawidłowym działaniem, pomagającym firmie eliminować niewłaściwe praktyki i im zapobiegać.

MÓWIMY **NIE** odwetowi



Obowiązek każdego przełożonego

Na kierowniku zarządzającym innymi osobami spoczywa szczególny i ważny obowiązek dawania przykładu i działania zgodnie z Kodeksem. Poniżej podano ważne wytyczne, które należy stosować:

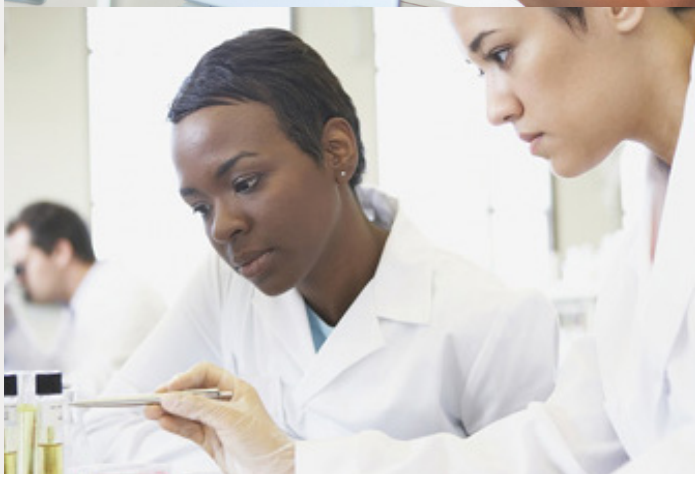
- Bądź wzorem do naśladowania, postępując etycznie w ramach wykonywania swoich obowiązków.
- Podejmuj obiektywne decyzje związane z prowadzeniem biznesu.
- Co najmniej raz w roku zaznajamiaj swoich pracowników z Kodeksem.
- Pomagaj pracownikom w zrozumieniu zapisów Kodeksu i zasad firmy oraz udostępniaj zasoby ułatwiające codzienne postępowanie zgodnie z Kodeksem.
- Dopilnuj, aby pracownicy mieli wiedzę i przeszkolenie w zakresie istotnych przepisów prawa, regulacji i zasad firmy, regulujących działania biznesowe prowadzone przez nich w imieniu firmy.
- Stwarzaj warunki, w których promowane i ułatwiane są etyczne zachowania i w których pracownicy mogą się swobodnie wypowiadać bez obaw przed odwetem.
- Poważnie traktuj wszelkie zgłaszane przez pracowników problemy wskazujące na niezgodności z naszym Kodeksem oraz rozpatrz, czy dana kwestia powinna być przekazana dalej. Jeżeli tak, to przekaż ją jak najszybciej.
- Podejmuj działania naprawcze lub zapobiegawcze, gdy ktoś dokonuje naruszenia Kodeksu.
- W pełni wspieraj wszelkie dochodzenia.

Poproś o wskazówki, gdy masz wątpliwości lub wskazane jest uzyskanie dodatkowej opinii.

Sposób prowadzenia BIZNESU

Słowa, którymi się kierujemy

- Obowiązki określone w Kredo
- Zgodność
- Etyka
- Sprawiedliwość
- Bezstronność



„WIERZYMY, ŻE JESTEŚMY ODPOWIEDZIALNI PRZEDE WSZYSTKIM WOBEC PACJENTÓW, LEKARZY I PIELĘGNIAREK, WOBEC MATEK I OJCÓW, I WSZYSTKICH INNYCH OSÓB KORZYSTAJĄCYCH Z NASZYCH PRODUKTÓW I USŁUG”.

Nasze Kredo

Sposób prowadzenia biznesu

→ **CO** to znaczy?

Spółki grupy Johnson & Johnson mają przywilej prowadzenia działalności w wielu krajach i regionach na całym świecie. Bez względu na miejsce prowadzenia działalności zawsze mamy obowiązek znajomości i przestrzegania obowiązujących nas przepisów prawa i regulacji.

→ **DLACZEGO** to ma znaczenie?

Przestrzeganie przepisów prawa i regulacji jest nie tylko obowiązkiem, demonstruje też obywatelską postawę naszej firmy. Jest przejawem naszej dbałości i szacunku w stosunku do ludzi, którym służymy. Dodatkowo brak zgodności z przepisami prawa i regulacjami może skutkować nałożeniem kar finansowych i innych sankcji cywilnych i karnych, w tym kary więzienia, jak również zastosowaniem innych środków dyscyplinarnych o charakterze handlowym lub osobistym.

→ **JAK** to robimy?

Nasza firma dysponuje całościowymi zasadami i procedurami oraz koniecznymi szkoleniami, które pomagają pracownikom w przestrzeganiu przepisów prawa i regulacji. Wszelkie rozbieżności między lokalnymi przepisami prawa i regulacjami a niniejszym Kodeksem prowadzenia biznesu należy zgłaszać Działowi prawnemu.

Obowiązek każdego pracownika

Każdy pracownik ponosi odpowiedzialność za zapoznanie się ze stosownymi przepisami prawa i regulacjami oraz zasadami i procedurami firmy regulującymi działania biznesowe, w których uczestniczy, jak również za ich przestrzeganie.

Projektowanie, zatwierdzanie, produkcja, sprzedaż i wprowadzanie do obrotu leków, technologii medycznych, sprzętu diagnostycznego oraz produktów i usług konsumenckich

W Naszym Kredo stwierdzamy, że w ramach zaspokajania potrzeb pacjentów, lekarzy, pielęgniarek, matek, ojców oraz wszystkich innych osób korzystających z naszych produktów i usług wszystko, co robimy, musi być najwyższej jakości. To zobowiązanie obejmuje również wszystkie nasze działania związane z dostarczaniem naszych produktów i usług osobom, które z nich korzystają.

Naszą ambicją jest zapewnienie najwyższych standardów i najwyższego poziomu rzetelności w odniesieniu do wszystkich działań biznesowych poprzez:

- przestrzeganie praw, norm i przepisów mających zastosowanie do naszych produktów i procesów (na przykład przepisów i norm dotyczących zapewnienia jakości);
- przestrzeganie norm etycznych, naukowych i klinicznych oraz zachowanie zgodności ze wszystkimi przepisami prawa i regulacjami w ramach wszelkich działań badawczo-rozwojowych na całym świecie;
- zapewnienie bezpieczeństwa pacjentów i wolontariuszy uczestniczących w badaniach klinicznych, ochrona poufności ich danych oraz przestrzeganie praw o ochronie danych;
- przestrzeganie przepisów prawa i regulacji dotyczących uzyskiwania pozwoleń na dopuszczenie do obrotu i sprzedaży naszych produktów oraz relacje z organami regulacyjnymi i innymi organami władz;
- zachowanie zgodności z odpowiednimi przepisami prawa i regulacjami w zakresie produkcji, pakowania, dystrybucji i eksportu, obowiązującymi w naszej branży oraz w krajach, w których prowadzimy działalność;
- przestrzeganie przepisów prawa i regulacji dotyczących promocji i sprzedaży naszych produktów, w tym zagwarantowanie, że nasze deklaracje są prawdziwe, nie wprowadzają w błąd oraz że są zgodne z pozwoleniami organów regulacyjnych;
- przestrzeganie wszystkich przepisów prawa dotyczących jakości i bezpieczeństwa produktów, konsekwentne i proaktywne monitorowanie bezpieczeństwa, jakości i skuteczności naszych produktów oraz zachowanie zgodności ze wszystkimi wymogami w zakresie zgłaszania zdarzeń niepożądanych i skarg dotyczących jakości produktów.

Co należy zrobić?

Pyt.: Dyrektor sprzedaży z firmy konkurencyjnej zwrócił się do mnie, aby omówić ceny naszych produktów.

Odp.: **Nigdy nie należy nawiązywać rozmów z konkurentami na temat cen naszych produktów lub innych informacji zastrzeżonych. Jeżeli odbierzesz telefon od konkurenta lub jeżeli ktoś nieznajomy będzie chciał omawiać z Tobą ceny, powiedz wyraźnie, że nie zamierzasz rozmawiać o cenach naszych produktów z konkurencją. Zakończ grzecznie rozmowę i zgłoś to zdarzenie Działowi prawnemu.**

Każdy pracownik, który uważa, że nasza firma nie zachowuje zgodności z jakimś przepisem prawa lub regulacją, ma obowiązek to zgłosić.

Akty prawne dotyczące zwalczania korupcji i przekupstwa

Johnson & Johnson zajmuje zdecydowane stanowisko przeciwko korupcji i przekupstwu, zgodnie z przepisami prawa o zwalczaniu przekupstwa i korupcji, które obowiązują w wielu krajach na całym świecie. Tego samego wymagamy od naszych partnerów biznesowych. Surowo zakazujemy łapówek, nieuczciwych zachowań, nielegalnych płatności oraz oferowania wszelkiego rodzaju innych wartości, które mogą w sposób niewłaściwy wywierać wpływ lub zapewnić nieuczciwą przewagę wśród organów władz, pracowników służby zdrowia lub klientów.

Zawieramy różnorodne umowy w sferze nauki, edukacji, sprzedaży, promocji i marketingu z jednostkami publicznymi i prywatnymi oraz z osobami fizycznymi, w tym pracownikami służby zdrowia. Utrzymujemy również kontakty z rządowymi organami regulacyjnymi i kontrolnymi oraz tymi niedziałającymi z ramienia rządu. Naszym obowiązkiem jest przestrzeganie przepisów prawnych mających zastosowanie w skali lokalnej i międzynarodowej oraz norm etycznych zakazujących przekupstwa i korupcji, jak również unikanie wywierania niewłaściwego wpływu na decyzje medyczne pracowników służby zdrowia oraz decyzje podmiotów kupujących nasze produkty i usługi. Transfery wartości, w których uczestniczą osoby trzecie, muszą odzwierciedlać uczciwą wartość rynkową świadczonej usługi, musi także istnieć uzasadnione zapotrzebowanie na te towary i usługi. Granty i darowizny mogą zostać przyznane, tylko jeśli firma Johnson & Johnson nie otrzyma w ramach rozliczenia żadnej wartości.

Dodatkowe wskazówki podano w Health Care Compliance Global Framework, U.S. Regulatory Guidance Documents oraz Health Care Business Integrity Guide (mającym zastosowanie na całym świecie). W tych dokumentach można znaleźć wytyczne dotyczące Etyki w handlu i praktykach marketingowych. Możemy prowadzić działalność w różnych miejscach i z różnymi podmiotami, jednak nasze podejście jest niezmienne:

- Traktujemy partnerów handlowych, konkurentów, inne zainteresowane podmioty oraz decydentów z szacunkiem.
- Staramy się współpracować z podmiotami zewnętrznymi, które podobnie jak my cenią i wykazują wysokie standardy etyczne w ramach swoich praktyk biznesowych.

Akty prawne o przeciwdziałaniu praktykom monopolistycznym i ochronie konkurencji

Akty prawne o przeciwdziałaniu praktykom monopolistycznym i ochronie konkurencji promują uczciwą konkurencję i chronią konsumentów przed nieuczciwymi praktykami biznesowymi. Te prawa często dotyczą nielegalnych umów zawartych między firmami, m.in. ustalania cen oraz innych nieuczciwych praktyk handlowych, które negatywnie wpływają na konkurencję.

W pełni przestrzegamy wszystkich obowiązujących aktów prawnych o przeciwdziałaniu praktykom monopolistycznym i ochronie konkurencji.

Odpowiadamy za uczciwe relacje z klientami, dostawcami, konkurencją i innymi podmiotami zewnętrznymi. Oznacza to, że nasi pracownicy nie uzyskują nieuczciwej przewagi poprzez manipulację, skrywanie lub fałszywe przedstawianie istotnych faktów bądź poprzez inne nieuczciwe praktyki. W przypadku pytań dotyczących przepisów prawa o przeciwdziałaniu praktykom monopolistycznym i ochronie konkurencji należy zwrócić się do Działu prawnego.

Co należy zrobić?

Pyt.: Jeden z chirurgów powiedział mi, że dystrybutor sprzedający nasze produkty zaprosił go na weekend na golfa w znanym kurorcie. Chirurg pyta, czy zaproszenie jest stosowne, jako że pochodzi ono od naszego dystrybutora, a nie od Johnson & Johnson.

Odp.: **Dystrybutorzy, agenci handlowi i inne podmioty zewnętrzne działające w imieniu firmy nie mogą prowadzić działań, które byłyby zakazane, gdyby prowadził je bezpośrednio pracownik spółki grupy Johnson & Johnson. Uzyskane informacje o zachowaniu dystrybutora należy bezzwłocznie przekazać przełożonemu, Działowi prawnemu lub Działowi HCC.**

Zgodność z zasadami globalnego handlu: przepisy antybojkotowe oraz przepisy dotyczące sankcji handlowych

Jako globalny dostawca produktów i usług w zakresie opieki zdrowotnej na co dzień przeprowadzamy transakcje importowe i eksportowe. Musimy zatem przestrzegać wszystkich obowiązujących lokalnych, regionalnych i międzynarodowych aktów, przepisów i uregulowań handlowych. Respektujemy także sankcje handlowe oraz ograniczenia importowe/eksportowe nakładane przez rządy, które mają zastosowanie do naszej działalności. W przypadku pytań dotyczących transakcji transgranicznych skontaktuj się z Działem finansów lub Działem prawnym.

Płatności do „państw trzecich”

Nie należy dokonywać jakiegokolwiek rodzaju płatności na rzecz osoby trzeciej w kraju innym niż ten, w którym dokonano sprzedaży lub w którym znajduje się główne miejsce prowadzenia działalności dystrybutora lub agenta handlowego. W przypadku pytań dotyczących płatności do „państw trzecich” skontaktuj się z Działem finansów lub Działem prawnym.

Prawa człowieka

Zgodnie z Naszym Kredo działania firmy muszą odzwierciedlać naszą postawę dobrych obywateli świata. Nasze zaangażowanie w poszanowanie praw człowieka w całym łańcuchu wartości — począwszy od naszych własnych pracowników, przez naszą bazę dostaw, po społeczności, w których żyjemy i pracujemy — zostało opisane w Stanowisku w sprawie praw człowieka.

Działalność polityczna

Firma Johnson & Johnson wspiera zaangażowanie obywatelskie i społeczne. Nasze wystąpienia i działania polityczne są zgodne z prawem obowiązującym w jurysdykcji tych działań.

Aktywności polityczne podejmowane przez korporacje, w tym lobbowanie, są regulowane. Takie działania muszą być zgłaszane zgodnie z prawem amerykańskim i prawami krajów, w których firma Johnson & Johnson prowadzi działalność. Wszystkie działania politycznie i lobbistyczne oraz spotkania z organami władz powinny być kierowane przez Dział spraw i polityk publicznych i uzgodnione z nim.

Szanujemy prawo pracowników do angażowania się w aktywność polityczną, która ma na celu wspieranie grup politycznych, organów władz lub kandydatów. Takie aktywności muszą być dobrowolne i odbywać się w czasie wolnym pracownika i na jego własny koszt. Pracownicy muszą działać w sposób niebudzący wątpliwości, że aktywność jest podejmowana niezależnie i nie przedstawia stanowiska firmy.

Co jeśli?

Pyt.: Osoba, którą znam, prowadzi biuro polityczne. Czy mogę pomóc tej osobie w kampanii?

Odp.: Tak, wsparcie działalności jako wolontariusz to osobista decyzja. Jednak pod żadnym pozorem nie można korzystać z zasobów Johnson & Johnson — w tym z czasu pracy, telefonów, adresów e-mail, materiałów i nazwy firmy lub zajmowanego stanowiska — w celach prowadzenia kampanii.

Zamówienia publiczne

Organy publiczne są kluczowymi klientami spółek grupy Johnson & Johnson, ponieważ zakupują nasze produkty i usługi opieki zdrowotnej. W wielu krajach instytucje publiczne, takie jak szpitale państwowe, podlegają lokalnym przepisom regulującym zasady nabywania produktów i usług. Jako dostawca produktów również jesteśmy zobowiązani do przestrzegania tych przepisów. Nie akceptujemy niestosownych prób wywierania wpływów lub nieodpowiednich transferów wartości.

Pracownicy, którzy biorą udział w postępowaniach przetargowych lub którzy oferują dostarczenie naszych produktów i usług na podstawie umowy zawartej z organem publicznym, muszą rozumieć i przestrzegać przepisów dotyczących zamówień publicznych. Przepisy te mogą być skomplikowane, ale są niezwykle ważne dla naszej działalności. Wytyczne na temat tych przepisów może przedstawić Dział prawny.

Uczciwe zakupy

Nasza firma dokonuje wielu zakupów niezbędnych dla naszej pracy, na przykład składników do badań, działań projektowych i produkcyjnych, wyposażenia i urządzeń do biur oraz usług gastronomicznych na nasze spotkania. Dokonując tych i innych zakupów, musimy działać w sposób bezstronny w stosunku do dostawców oraz innych usługodawców. Wymagamy, aby pracownicy przestrzegali zasad firmy w zakresie zamówień i zakupów.

W części Konflikty interesów niniejszego Kodeksu podajemy dalsze wskazówki dotyczące przyjmowania upominków i rozrywek od dostawców i usługodawców oraz utrzymywania z nimi relacji osobistych.

Przepisy prawa i regulacje dotyczące zrównoważonego rozwoju i ochrony środowiska

W Naszym Kredo stwierdzamy, że „musimy wykazywać dbałość o zasoby, które mamy przywilej wykorzystywać, oraz chronić środowisko naturalne". Nasze korporacyjne programy zrównoważonego rozwoju pomagają nam ograniczać wpływ naszych działań, produktów i usług na środowisko; zarządzać zagrożeniami dla środowiska; oraz prowadzić inicjatywy na rzecz zrównoważonego rozwoju, na przykład związane z ograniczaniem ilości odpadów i promowaniem recyklingu. Pracownicy muszą przestrzegać wytycznych ujętych w ogólnofirmowych programach oraz znać przepisy prawa o ochronie środowiska regulujące konkretne obowiązki w ramach naszej działalności i przestrzegać ich. Dotyczy to między innymi zgodności z przepisami regulującymi zgłaszanie, zatwierdzanie i rejestrowanie substancji chemicznych stosowanych w naszej produkcji i naszych produktach.

Jesteśmy odpowiedzialni wobec społeczności,
W KTÓRYCH ŻYJEMY I PRACUJEMY, A TAKŻE WOBEC **społeczności światowej**.

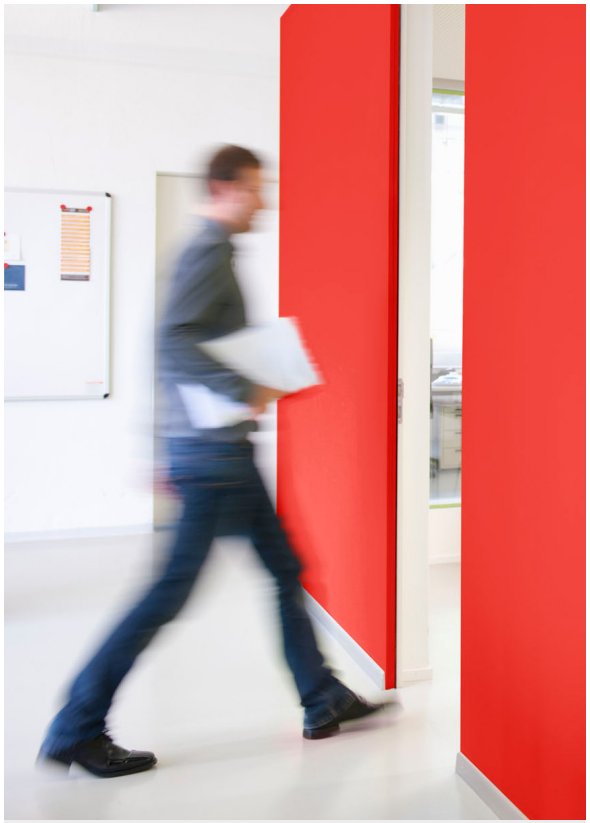
Dobrostan zwierząt

Etyczne i humanitarne traktowanie zwierząt niezbędnych do badań naukowych postrzegamy jako obowiązek moralny i prawny. Przestrzegamy wysokich standardów określonych w naszych wytycznych i zasadach dotyczących dobrostanu zwierząt. Ponadto wspieramy rozwiązania alternatywne w stosunku do badań z wykorzystaniem zwierząt.

Ochrona prywatności

W trakcie prowadzenia działalności gromadzimy i przechowujemy dane osobowe pracowników, partnerów handlowych, pacjentów, pracowników służby zdrowia, konsumentów i innych osób; dane te obejmują adresy, daty urodzenia, dane finansowe i medyczne oraz inne informacje. Gromadząc i przetwarzając dane osobowe, musimy przestrzegać stosownych przepisów prawa oraz firmowych zasad ochrony prywatności.

Dane osobowe mogą być gromadzone jedynie do uzasadnionych celów biznesowych, przekazywane jedynie osobom z uprawnieniami dostępu, chronione zgodnie z zasadami bezpieczeństwa oraz przechowywane tylko tak długo, jak jest to konieczne. Musimy również dopilnować, aby na stronach trzecich (podmiotach zewnętrznych) mających dostęp do danych osobowych spoczywało umowne zobowiązanie do ich ochrony zgodnie z obowiązującymi normami ochrony danych.



Czy wiesz, że...?

Dział prawny jest dostępny w zakresie przeprowadzania szkoleń oraz udzielania porad, aby pomóc naszym przedsiębiorstwom i pracownikom zrozumieć i stosować przepisy prawa i regulacje w krajach, w których prowadzimy działalność.

Informacji o całościowych zasadach dotyczących kluczowych tematów ujętych na kartach Kodeksu udziela Centrum prawne Johnson & Johnson.

SPRAWIEDLIWE TRAKTOWANIE

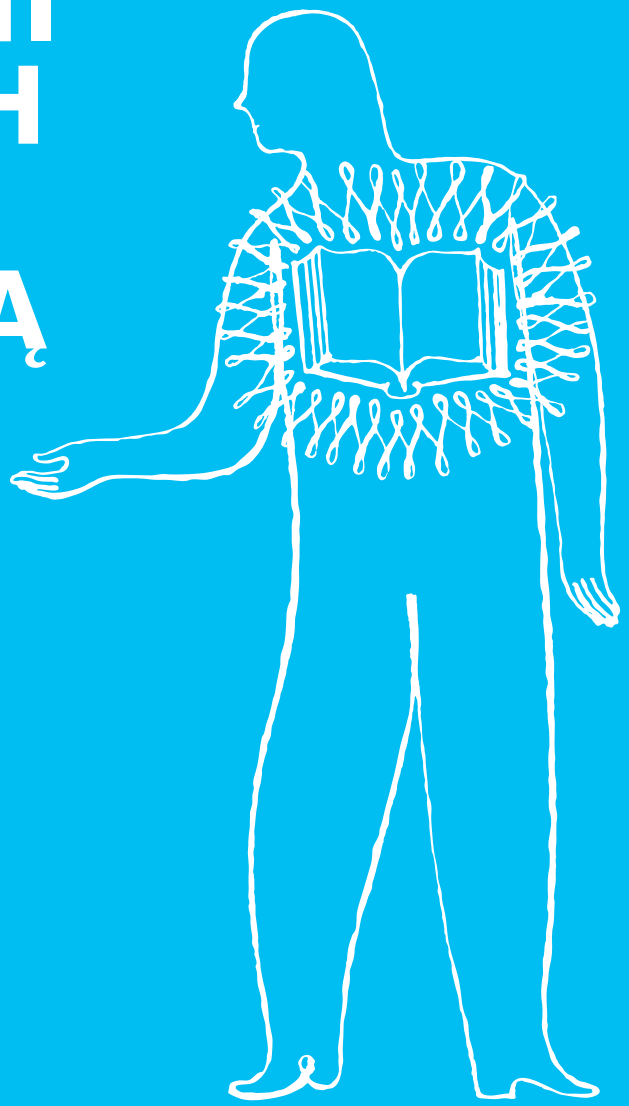
pracowników

Słowa, którymi się kierujemy

- Szacunek i godność
- Różnorodność i otwarcie
- Bezpieczeństwo i zdrowie

„JESTEŚMY ODPOWIEDZIALNI WOBEC NASZYCH PRACOWNIKÓW, KTÓRZY PRACUJĄ Z NAMI NA CAŁYM ŚWIECIE”.

Nasze Kredo



Sprawiedliwe traktowanie pracowników

→ **CO** to znaczy?

Traktujemy się nawzajem z godnością i szacunkiem. Każdy z nas ma prawo do otwartego środowiska pracy, w którym będzie otrzymywać uczciwe wynagrodzenie i będzie mógł wykonywać swoją pracę najlepiej, jak potrafi.

→ **DLACZEGO** to ma znaczenie?

Różne pomysły, umiejętności, doświadczenia i indywidualne cechy sprawiają, że nasze środowisko pracy staje się bogatsze, a my podejmujemy lepsze decyzje biznesowe i osiągamy lepsze wyniki. Gdy nasi pracownicy są w pełni zaangażowani i zmotywowani, pobudzamy innowacje oraz tworzymy rozwiązania w zakresie opieki zdrowotnej korzystne dla społeczności na całym świecie.

→ **JAK** to robimy?

Nasz Kodeks prowadzenia biznesu odzwierciedla zasady, które określają sposób, w jaki traktujemy siebie nawzajem, zapewniamy bezpieczne i zdrowe miejsca pracy, tworzymy poczucie przynależności oraz zapewniamy równe szanse naszym pracownikom.

Angażowanie naszych pracowników

W Johnson & Johnson wierzymy w potencjał ludzi oraz cenimy sobie kulturę globalnie zróżnicowaną, otwartą i bazującą na etyce, szacunku i uczciwości stanowiących fundamenty Naszego Kredo. Zaangażowany, wydajny i zróżnicowany personel lepiej rozumie wyzwania oraz potrzeby naszych pacjentów, klientów, pracowników służby zdrowia i społeczności.

Zakaz dyskryminacji i zapobieganie nękaniu oraz znęcaniu się

Musimy być traktowani sprawiedliwie i szanowani za nasz wkład. Nasza firma zapewnia równe szanse zatrudnienia. Zapewniamy uzasadnione udogodnienia wykwalifikowanym pracownikom cierpiącym z powodu niepełnosprawności oraz osobom mającym określone potrzeby związane z praktykami religijnymi. Podstawą decyzji o zatrudnieniu są względy merytoryczne, przy uwzględnieniu kwalifikacji, umiejętności i osiągnięć. Nie tolerujemy dyskryminacji ze względu na cechy takie jak wiek, płeć, rasa, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna, tożsamość płciowa, pochodzenie narodowe czy przekonania religijne. Nie tolerujemy również nękania ani znęcania się.

Przepisy te mają zastosowanie w odniesieniu do relacji z pracownikami, klientami, kontrahentami, dostawcami i osobami ubiegającymi się o pracę oraz do innych relacji, w których pracownicy reprezentują spółki grupy Johnson & Johnson.

Bezpieczne i zdrowe środowisko pracy

W Johnson & Johnson jesteśmy zobowiązani do zapewnienia bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy naszym pracownikom, kontrahentom i gościom, pracującym w naszych obiektach i zakładach lub je odwiedzającym.

Wszyscy pracownicy i goście są odpowiedzialni za dbałość o bezpieczeństwo oraz zdrowie i powinni:

- niezwłocznie zgłaszać przełożonym i gospodarzom danego obiektu sytuacje niebezpieczne lub szkodliwe;
- przestrzegać wszystkich zasad firmy, a także norm i procedur związanych ze zdrowiem i bezpieczeństwem w miejscu pracy;
- przestrzegać stosownych przepisów prawa i rozporządzeń związanych ze zdrowiem i bezpieczeństwem w miejscu pracy.

W naszej działalności oraz działalności naszych dostawców lub innych stron trzecich spółek grupy Johnson & Johnson niedopuszczalna jest praca wykonywana przez dzieci, praca nielegalna, przymusowa i inne formy wyzysku, niedopuszczalny jest również handel ludźmi. Oprócz wymogu zgodności z lokalnymi przepisami firma Johnson & Johnson wdrożyła zasady, które zakazują korzystania z pracy przymusowej lub wymuszanej przy produkcji naszych produktów i elementów składowych produktów. Dostawcy zewnętrzni muszą przestrzegać naszych Standardów odpowiedzialności dostawców, które obejmują wytyczne dotyczące etyki, pracy, zatrudniania i poszanowania praw człowieka, a także zdrowia, bezpieczeństwa i dobrostanu pracowników.

Pytanie i odpowiedź

Pyt.: Mój zespół spóźnia się z ukończeniem projektu, a nasza spółka operacyjna liczy na to, że dotrzymamy terminu. Znaleźliśmy sposoby, aby osiągnąć cel, pomijając kilka procedur bezpieczeństwa. Czy przy zachowaniu ostrożności można przyspieszyć proces, tak aby wywiązać się z terminu?

Odp.: Procedury bezpieczeństwa wdrożono po to, aby zapewnić rzetelność naszych produktów oraz bezpieczeństwo i ochronę zdrowia osób, które z nich korzystają. Pomijanie procedur bezpieczeństwa jest niedozwolone. Spotkaj się ze swoim przełożonym, aby opracować plan, dzięki któremu zadanie zostanie wykonane z zachowaniem bezpieczeństwa i zgodnie z wymogami.

Korzystanie z mediów społecznościowych

Media społecznościowe obejmują wszystkie cyfrowe kanały komunikacji, które pozwalają osobom na tworzenie i udostępnianie treści oraz zamieszczanie komentarzy.

Pracownicy muszą przestrzegać wszystkich zasad firmy w zakresie korzystania z mediów społecznościowych oraz powiązanych treści i zasobów firmy. Nasze zasady mają zastosowanie do korespondencji związanej z obowiązkami zawodowymi i korespondencji osobistej, która może mieć wpływ na firmę. W aktywności prywatnej w mediach społecznościowych pracownicy powinni być uprzejmi i pamiętać, że ich zachowanie może mieć wpływ na sposób, w jaki inni postrzegają to, kim jesteśmy i co reprezentujemy jako firma.

Pracownicy powinni pamiętać o odpowiednim oświadczeniu, gdy wypowiadają się o firmie i/lub naszych produktach i usługach. Przed wykorzystaniem zdjęć lub filmów z innymi osobami należy uzyskać pozwolenia i odpowiednie zwolnienia.

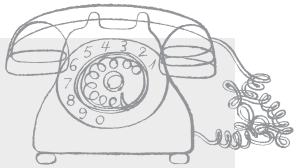
Pamiętaj o obowiązku zgłaszania nieprawidłowości, w tym o procedurach zgłaszania niepożądanych zdarzeń, oraz o ochronie poufnych informacji Johnson & Johnson. Pracownicy powinni zwracać uwagę na tworzone, udostępniane i zamieszczane treści, pamiętając, że Internet jest miejscem publicznym. Angażując się w media społecznościowe, należy zawsze kierować się zdrowym rozsądkiem. Pamiętaj o różnicach między komunikacją społecznościową a biznesową. Nie zezwala się na prowadzenie komunikacji biznesowej między współpracownikami lub wewnętrznymi i zewnętrznymi udziałowcami na większości platform mediów społecznościowych i w aplikacjach mobilnych.

Całościowe zasady naszej firmy związane z aktywnością internetową pracowników są dostępne w Ogólnoświatowych zasadach internetowych firmy Johnson & Johnson pod adresem: socialmedia.jnj.com.

Pytanie i odpowiedź

Pyt.: Współpracownik umieścił na mój temat obraźliwy komentarz o charakterze seksualnym na swoim profilu w serwisie społecznościowym. Czy mojemu współpracownikowi wolno to robić?

Odp.: **Nie. Korzystanie przez pracownika z mediów internetowych musi być zgodne z zasadami firmy, w tym zasadami firmy dotyczącymi nękania.**



LISTA KONTROLNA TWOICH OBOWIĄZKÓW

- ✓ Zapoznaj się z Kodeksem prowadzenia biznesu
- ✓ Szanuj różnorodność i otwartość
- ✓ Bądź otwarty na innych
- ✓ Traktuj swoich współpracowników z godnością i szacunkiem
- ✓ Zachowaj bezpieczeństwo w pracy i pomóż w tym innym
- ✓ Zabierz głos, jeżeli ktoś narusza nasz Kodeks, niezależnie od pozycji tej osoby w firmie oraz tego, czy osoba ta jest dostawcą, klientem, czy pracownikiem tymczasowym
- ✓ Jeżeli masz pytania, poproś o pomoc

RZETELNOŚĆ FINANSOWA

i ochrona naszych aktywów

Słowa, którymi się kierujemy

- Dokładność
- Przejrzystość
- Uczciwość
- Zaufanie

„NASZYM OSTATECZNYM OBOWIĄZKIEM JEST ODPOWIEDZIALNOŚĆ WOBEC NASZYCH AKCJONARIUSZY”.

Nasze Kredo

Rzetelność finansowa i ochrona naszych aktywów

→ **CO** to znaczy?

Prowadzimy pełną i dokładną dokumentację finansową, która rzetelnie przedstawia kondycję i wyniki firmy. Chronimy własność, aktywa i informacje poufne naszej firmy.

→ **DLACZEGO** to ma znaczenie?

Rzetelność finansowa pomaga nam utrzymać zaufanie, jakie zbudowaliśmy w relacjach z akcjonariuszami, władzami publicznymi, pacjentami, konsumentami, podmiotami służby zdrowia, pracownikami oraz innymi zainteresowanymi stronami.

→ **JAK** to robimy?

Wdrożono wiele mechanizmów kontroli w celu ochrony i zapewnienia rzetelności w sferze finansowej. Każdy pracownik, niezależnie od tytułu lub funkcji, jest odpowiedzialny za przestrzeganie zasad i procedur, które dotyczą funduszy firmy, sprawozdawczości wyników finansowych i niefinansowych oraz korzystania z majątku i zasobów firmy.

Dokładność dokumentacji firmy i raportów publicznych

Johnson & Johnson jest spółką notowaną na giełdzie, prowadzącą działalność w wielu krajach. We wszystkich naszych relacjach biznesowych musimy prowadzić dokładne księgi i rejestry, które zapewniają rzetelność sprawozdawczości finansowej firmy, wspierają nasz wewnętrzny proces podejmowania decyzji i wzmacniają naszą reputację wśród zainteresowanych stron.

Przepisy prawa nakładają na nas obowiązek bycia uczciwym i dokładnym w naszych dokumentach finansowych, tak aby odzwierciedlały nasze transakcje biznesowe. Ponadto wymaga się od nas, abyśmy opracowali i utrzymywali odpowiedni system wewnętrznych kontroli księgowych. Wiele osób i instytucji, takich jak rządowe agencje regulacyjne, agencje ratingowe oraz inwestorzy instytucjonalni i indywidualni, polega na tym, że przekazywane przez nas informacje finansowe będą prawdziwe, kompletne i terminowe.

Niedokładna sprawozdawczość finansowa mogłaby podważyć zaufanie akcjonariuszy, wpłynąć na naszą reputację i narazić firmę na kary i grzywny.

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

- Prowadzimy sprzedaż i zakup produktów i usług w oparciu o jakość, cenę i obsługę, nigdy w oparciu o wręczanie lub otrzymywanie płatności, upominków, rozrywek lub przysług czy w oparciu o inne relacje z dostawcą.
- Księgujemy sprzedaż i wydatki w ciągu właściwego okresu obrachunkowego zgodnie z ogólnie przyjętymi zasadami rachunkowości.
- Zabraniamy korzystania ze środków, aktywów lub informacji firmy do jakichkolwiek nielegalnych celów, w tym zakupu przywilejów lub specjalnych świadczeń poprzez łapówki, nielegalne wpłaty na cele polityczne lub inne niedozwolone płatności. Ujawniamy i zapisujemy wszystkie fundusze i aktywa firmy w odpowiednim okresie sprawozdawczym.
- Prowadzimy dokładne księgi i dokumentację firmy i nie dokonujemy żadnych fałszywych lub nierzetelnych wpisów z jakiegokolwiek powodu.

Oto kilka zasad, o których należy pamiętać:

- Zawsze przestrzegaj zasad firmy w zakresie zamówień i zakupów. Jeśli nie jesteś pewien, co stanowią te zasady, spytaj przełożonego.
- Dopilnuj, aby odpowiednia osoba na kierowniczym stanowisku zweryfikowała i zatwierdziła wszystkie płatności lub wykorzystane fundusze firmy, jeżeli jest to wymagane. Raportując wydatki służbowe, przestrzegaj zasad firmy w zakresie podróży i rozrywki oraz zgodności z przepisami Health Care Compliance and Business Integrity (HCBI).
- Jasno i dokładnie opisuj wszystkie wnioski o płatność i przedstawiaj dokumentację potwierdzającą; korzystaj ze środków jedynie na wnioskowany i zatwierdzony cel.

Pytanie i odpowiedź

Pyt.: Otrzymaliśmy fakturę dostawcy na dużą kwotę za zrealizowane usługi. Mój przełożony poprosił mnie o „przetrzymanie" tej faktury do następnego kwartału, abyśmy mogli osiągnąć wyniki finansowe wyznaczone na ten kwartał. Co należy zrobić?

Odp.: **Dochody i wydatki muszą być rozliczone w odpowiednim okresie księgowym. W tym przypadku wydatki muszą zostać rozliczone, jeśli towary zostały dostarczone i/lub usługi zostały zrealizowane. Nie należy „przetrzymywać" faktury, trzeba zwrócić się do partnera finansowego, aby odpowiednio zaksięgować tę należność.**

Korzystanie z aktywów firmy

W naszej codziennej pracy wspierają nas aktywa firmy. Komputery, urządzenia mobilne, sprzęt i oprogramowanie informatyczne, pojazdy, urządzenia, maszyny, surowce, inwentarz, własność intelektualna i inne aktywa znajdują się pod naszą opieką i powinny być wykorzystywane jedynie do odpowiednich celów zgodnych z prawem. Podczas pracy z informacjami lub narzędziami technologicznymi firmy (takimi jak laptopy, poczta elektroniczna, aplikacje, bazy danych itp.) pracownicy powinni ustanowić skomplikowane hasła, których nie można łatwo odgadnąć, i nigdy nie powinni ich ujawniać. Informacje o firmie nie powinny być przechowywane za pomocą niezatwierdzonych usług internetowych lub usług w chmurze, jako że informacje te mogą nie być chronione i dostęp do nich mogą mieć osoby nieupoważnione.

Własność intelektualna oraz poufne informacje biznesowe

Własność intelektualna i informacje poufne firmy są aktywami niezastąpionymi. Musimy zabezpieczyć i chronić korzystanie z tych cennych zasobów.

Własność intelektualna obejmuje prawa autorskie, patenty, znaki towarowe, wzory produktów i opakowań, marki oraz logotypy, badania i rozwój, wynalazki i tajemnice handlowe.

Pracownicy powinni zawsze podejmować środki ostrożności w celu ochrony naszej własności intelektualnej i poufnych informacji biznesowych firmy. Pracownicy powinni unikać mówienia o lub udostępniania takich informacji w miejscach publicznych, takich jak lotniska czy restauracje.

Wszelkie podejrzenie kradzieży własności intelektualnej lub nieuprawnionego ujawnienia bądź dostępu do informacji naszej firmy należy niezwłocznie zgłosić przełożonemu lub do Działu bezpieczeństwa informacji i zarządzania ryzykiem, Działu globalnego bezpieczeństwa lub Działu prawnego.

Pytanie i odpowiedź

Pyt.: Wyjeżdżam na urlop i chcę całkowicie odciąć się od pracy. Czy mogę zostawić laptopa mojemu zastępcy ds. administracyjnych, który będzie zajmował się w moim imieniu zatwierdzeniami w rozmaitych systemach firmy? W pełni ufam tej osobie, więc nie boję się udostępniać jej hasła.

Odp.: **Nie. Pracownicy nigdy nie powinni przekazywać innym osobom swoich haseł. W niektórych systemach możesz delegować określone działania innym osobom, w innych systemach problemy są eskalowane do przełożonego w przypadku nieobecności danej osoby. Pominięcie tych środków zabezpieczeń naraża nasze systemy na niebezpieczeństwo, do tego uciekasz od odpowiedzialności i stawiasz swojego asystenta w pozycji, w której także naruszy zasady firmy.**

PRZYKŁADY POUFNYCH INFORMACJI BIZNESOWYCH

- Szczegółowe informacje na temat sprzedaży
- Cele działalności handlowej
- Strategie produktów
- Informacje o nowych produktach
- Spodziewane ogłoszenia kadrowe
- Procesy produkcji i projekty sprzętu
- Priorytety badawcze i wyniki etapowego procesu rozwojowego (ang. stage-gate)

Poszanowanie tajemnicy handlowej i informacji poufnych

Szanujemy tajemnice handlowe oraz informacje poufne innych firm i osób prywatnych. Zbieramy informacje z domeny publicznej i nie zezwalamy na niewłaściwe gromadzenie informacji zastrzeżonych innych podmiotów.

Aby uzyskać informacje o konkurencji, przeszukaj źródła publiczne, takie jak media, literatura fachowa, Internet, dokumenty sądowe, dokumenty przekazywane organom ustawowym oraz inne dokumenty dostępne publicznie. Unikaj rozmów na temat informacji dotyczących konkurencji z pracownikami konkurencji w każdych okolicznościach, w tym podczas spotkań stowarzyszeń zawodowych lub branżowych. Bądź prawdomówny i nie wprowadzaj nikogo w błąd odnośnie tego, kim jesteś i gdzie pracujesz, aby uzyskać informacje na temat konkurencji.

Przestrzeganie przepisów dotyczących papierów wartościowych i transakcje oparte na informacjach poufnych

Z mocy prawa jesteśmy zobowiązani do publicznego ujawniania niektórych ważnych informacji na temat naszej firmy, takich jak sprzedaż, dochody, znaczące przejęcia/zbycia, aspekty regulacyjne i inne istotne zdarzenia. Kiedy publicznie ujawniamy takie informacje, mamy obowiązek robić to w kompletny, dokładny i zrozumiały sposób.

Pracownicy mogą wejść w posiadanie ważnych informacji o firmie przed podaniem ich do publicznej wiadomości. Jednak obowiązkiem każdego pracownika jest zachowanie poufności materialnych informacji niejawnych. Jeżeli pracownicy mają ważne informacje, które nie zostały podane do publicznej wiadomości, ***nie*** wolno im:

- kupować ani sprzedawać akcji Johnson & Johnson lub opcji sprzedaży/kupna na akcje Johnson & Johnson;
- dokonywać przelewów lub korekt innych instrumentów inwestycyjnych, w tym funduszy emerytalnych;
- ujawniać materialnych informacji niejawnych rodzinie, przyjaciołom lub innym osobom spoza firmy;
- zalecać rodzinie, przyjaciołom i innym osobom kupna lub sprzedaży akcji Johnson & Johnson lub opcji sprzedaży i kupna na akcje Johnson & Johnson.

Przestrzeganie przepisów dotyczących papierów wartościowych nie dotyczy tylko naszej firmy. Pracownicy nie mogą kupować ani sprzedawać papierów wartościowych innej firmy, wykorzystując do tego celu ważne materialne informacje niejawne, które posiedli w trakcie wykonywania swoich obowiązków lub w inny sposób.

Co należy zrobić?

Pyt.: Pilnie potrzebuję gotówki i chcę sprzedać akcje firmy. Boję się jednak zrobić to teraz: wiem, że w przyszłym miesiącu w firmie będzie miało miejsce wielkie wydarzenie, a fakt ten stanowi informację niejawną.

Odp.: **Skontaktuj się z biurem Sekretarza firmy pod adresem CorporateSecretary@its.jnj.com lub z innym pracownikiem Działu prawnego w celu uzyskania wytycznych.**

LISTA KONTROLNA TWOICH OBOWIĄZKÓW

- ✓ Chroń aktywa naszej firmy, w tym aktywa materialne, takie jak komputery, telefony, urządzenia mobilne, maszyny i pojazdy, oraz aktywa intelektualne, takie jak pomysły i wynalazki
- ✓ Bezzwłocznie zgłaszaj wszelkie wątpliwości związane z nielegalną działalnością
- ✓ Nigdy nie przyjmuj ani nie oferuj łapówki lub niewłaściwego upominku
- ✓ Bądź uczciwy i dokładny, przekazując informacje o wydatkach, sprzedaży oraz inne informacje finansowe

Jeśli masz pytania dotyczące naszego Kodeksu, *poproś o pomoc.*

Konflikty INTERESÓW:

Unikanie sytuacji, w których interesy osobiste mogą być sprzeczne z obowiązkami w firmie

Słowa, którymi się kierujemy

- Uczciwość
- Ujawnianie informacji
- Etyka
- Zdrowy rozsądek
- Reputacja

„JESTEŚMY ODPOWIEDZIALNI WOBEC SPOŁECZNOŚCI, W KTÓRYCH ŻYJEMY I PRACUJEMY, ORAZ WOBEC SPOŁECZNOŚCI MIĘDZYNARODOWEJ”.

Nasze Kredo

Konflikty interesów

→ **CO** to znaczy?

Konflikt interesów dotyczy sytuacji, w której dana osoba lub organizacja ma sprzeczne interesy lub zobowiązania — finansowe bądź inne — a postępowanie zgodnie z interesami danej osoby lub organizacji mogłoby mieć poważny wpływ na pozostałe interesy lub zobowiązania.

→ **DLACZEGO** to ma znaczenie?

Sposób, w jaki postępujemy w naszych kontaktach handlowych, ma wpływ na naszą reputację i zaufanie, jakim naszą firmę obdarzają interesariusze. Poprzez rozpoznawanie i podejmowanie proaktywnych działań mających na celu uniknięcie konfliktów interesów wysyłamy jasny sygnał o lojalności wobec naszej firmy i determinacji, aby postępować według zasad uczciwości.

→ **JAK** to robimy?

Decyzje biznesowe podejmujemy w oparciu o to, co leży w najlepszym interesie naszej firmy, a nie dla osobistych zysków czy korzyści. Wymagamy, aby wszyscy pracownicy aktywnie i bezzwłocznie ujawniali rzeczywiste lub domniemane konflikty interesów.

Kiedy występuje „konflikt interesów”?

Konflikt interesów dotyczy sytuacji, w której dana osoba lub organizacja ma sprzeczne interesy — finansowe lub inne — a postępowanie zgodnie z interesami danej osoby lub organizacji mogłoby mieć poważny wpływ na pozostałe interesy lub zobowiązania.

Osobisty konflikt interesów pojawia się, gdy osobista relacja lub działalność może wpływać na Twoją ocenę i zdolność do zachowania w pracy obiektywizmu oraz wykonywania wszystkich obowiązków wobec pracodawcy. Nawet pozór lub domniemanie konfliktu interesów może narazić naszą firmę na ryzyko. Jako pracownicy nigdy nie powinniśmy pozwolić, aby podwójna lojalność, osobiste zyski lub korzyści uniemożliwiły nam robienie tego, co leży w najlepszym interesie firmy oraz pacjentów i klientów, którym służymy.

Do organizacyjnego konfliktu interesów może dojść, gdy w podmiotach należących do grupy spółek Johnson & Johnson występuje konflikt relacji z podmiotami takimi jak rządy, grupy płatników, podmioty służby zdrowia lub osobami, które należą do tych podmiotów. Przykładowo do konfliktu lub pozoru konfliktu może dojść, gdy nasze spółki współpracują nad rozwojem produktów, wsparciem systemów służby zdrowia, ich infrastruktury lub wytycznych dotyczących leczenia, jednocześnie podejmując próby sprzedaży produktów lub usług tym podmiotom.

Nie zawsze jest jasne, czy dana działalność stanowi konflikt interesów. Jednak obowiązkiem każdego pracownika jest ujawnienie potencjalnego konfliktu, zarówno na poziomie osobistym, jak i organizacyjnym. Z tego powodu pracownicy powinni omówić ze swoim przełożonym lub pracownikiem Działu zasobów ludzkich, Działu HCC lub Działu prawnego wszelkie potencjalne osobiste konflikty lub pytania dotyczące tego, jak najlepiej poradzić sobie z sytuacją, w której może istnieć konflikt. Jeśli dojdzie do konfliktu lub potencjalnego konfliktu, należy udokumentować rozmowę z przełożonym. To pozwoli ochronić pracownika i firmę Johnson & Johnson, gdy dojdzie do takiej sytuacji. Konflikty organizacyjne należy omówić z Działem HCC lub Działem prawnym.

Upominki, rozrywka, gościnność, podróże i inne przedmioty mające wartość

Nasi dostawcy i inni, którzy prowadzą z nami interesy, są niezbędni dla osiągania przez naszą firmę sukcesu. Aby nasze relacje z nimi były rzetelne i obiektywne, unikamy konfliktów interesów.

Konflikty interesów mogą wystąpić, gdy pracownik ubiega się o lub przyjmuje upominki, płatności, pożyczki, usługi lub jakiekolwiek inne formy gratyfikacji od dostawców, klientów, konkurentów lub innych osób chcących prowadzić interesy z naszą firmą. Pracownicy mogą przyjmować upominki, rozrywkę, gościnność, podróże lub inne przedmioty mające wartość od dostawców lub innych kontrahentów jedynie w przypadku, gdy są one skromne, nie stanowią środków pieniężnych i ich ekwiwalentów oraz nie wpływają na decyzje handlowe.

W naszych zasadach zgodności z przepisami o ochronie zdrowia znajdują się również szczegółowe wytyczne dotyczące oferowania upominków, rozrywki, gościnności i podobnych wartości pracownikom służby zdrowia i urzędnikom państwowym.

Czy to jest konflikt?

Pyt.: Z uwagi na reputację Johnson & Johnson w moim kraju do mojego zespołu sprzedażowego zwrócono się o konsultację w sprawie rozwoju lokalnych wytycznych dot. leczenia. Czy możemy przyjąć propozycję?

Odp.: **To konflikt organizacyjny. Należy zwrócić się do Działu prawnego oraz Działu spraw i polityk publicznych o wytyczne mające na celu zapewnienie, że wszelkie wsparcie lokalnych inicjatyw dotyczących zasad zdrowotnych jest prowadzone z zachowaniem odpowiednich zabezpieczeń, jest zgodne z miejscowymi przepisami i nie będzie postrzegane jako dostosowanie zasad do naszych produktów.**

PRZEMYŚL TO

- Czy ta działalność lub relacja będzie miała wpływ lub pozory wpływu na moją zdolność do podejmowania rozważnych i bezstronnych decyzji handlowych bądź w inny sposób będzie ingerować w moją zdolność do wykonywania pracy?
- Czy ja osobiście coś zyskam lub czy członek rodziny odniesie korzyść z mojego udziału w tej działalności jako osoby mającej status pracownika grupy spółek Johnson & Johnson?
- Czy będę korzystać z aktywów firmy dla osiągnięcia osobistych korzyści?
- Czy mój udział spowoduje, że przedłożę swoje interesy ponad to, co jest najlepsze dla firmy?
- Czy publiczne ujawnienie działalności zaszkodzi reputacji Johnson & Johnson?

Jeżeli odpowiedź brzmi „tak”

na którekolwiek z powyższych pytań, omów to ze swoim przełożonym lub poproś o pomoc.

CO JEST DOZWOLONE?

Jako firma globalna działamy w wielu różnych środowiskach, w których pewne działania są wyrazem grzeczności i/lub odbiciem praktyk społecznych i kulturowych. Szanujemy normy kulturowe w zakresie zgodnym z lokalnymi przepisami, którymi się kierujemy, ale działania te nie mogą naruszać niniejszego Kodeksu. Może się zdarzyć, że będziemy zmuszeni zmienić nasze reakcje z zachowaniem wrażliwości kulturowej i w przemyślany sposób, zwłaszcza jeżeli w grę będą wchodzili pracownicy służby zdrowia i urzędnicy publiczni.

Działania zwyczajowe to skromne formy gościnności, takie jak obiady lub kolacje, i okolicznościowe upominki o minimalnej wartości, które nie wpływają na decyzje kliniczne czy biznesowe. Chociaż trudno jest zdefiniować pojęcia „zwyczajowy" czy „skromny", najlepszym rozwiązaniem jest zachowanie zdrowego rozsądku. Jeżeli oferuje Ci się cokolwiek, co ma wartość większą niż symboliczna, należy zasięgnąć porady przełożonego. Należy unikać działań, które są przesadne lub które stają się regularne. Na przykład, jeżeli działanie może spowodować, że bezstronna osoba trzecia pomyśli, że upominek lub usługa miały wpływ na Twoją ocenę, to jest to przesadne i taki upominek lub usługę należy odrzucić.

Oto kilka aspektów, które należy rozważyć, gdy dostawca oferuje upominek:

- Czy upominek jest „skromny" bądź „zwyczajowy"?
- Czy upominek ma wartość większą niż symboliczna?
- Czy dostawca regularnie wręcza upominki?
- Czy upominek może mieć wpływ na obiektywizm w działalności biznesowej?

Pracownicy mają prawo uzyskiwać osobiste pożyczki od instytucji finansowych, które prowadzą interesy z firmą, pod warunkiem, że te pożyczki udzielane są zgodnie z obowiązującymi stopami procentowymi i warunkami. Ta sama zasada obowiązuje, gdy pracownicy dokonują zakupu produktów lub usług od naszych dostawców. Transakcje powinny być oparte na zasadach oferowanych wszystkim klientom, poza transakcjami objętymi programami świadczeń pracowniczych.

PAMIĘTAJ…

Niezgłoszenie potencjalnego konfliktu interesów stanowi naruszenie naszego Kodeksu. W przypadku wątpliwości należy zwrócić się po wskazówki do przełożonego.

CZY TO JEST KONFLIKT?

Dostawca przysłał mi upominkowy kosz ze słodyczami. Czy mogę go przyjąć?

→ Możesz zaakceptować drobne upominki o skromnej wartości. Jeżeli jednak upominek ma charakter skłaniający osoby postronne do myślenia, że może on w jakikolwiek sposób wpłynąć na Twój obiektywizm przy podejmowaniu decyzji, wykaż się zdrowym rozsądkiem przed jego przyjęciem i porozmawiaj z przełożonym.

Nasz zespół negocjuje program opieki medycznej i zwrotów z rządowym systemem opieki zdrowotnej. Wiem, że nasza organizacja badawczo-rozwojowa jest głównym kandydatem do otrzymania dużego rządowego grantu, który zostanie przeznaczony na innowacyjne badania i program rozwoju. Czy mogę wspomnieć o tym grancie w trakcie negocjacji, potwierdzając silny związek naszej firmy z rządem?

→ Nie. Należy oddzielić negocjacje dotyczące programu opieki medycznej i zwrotu od działań organizacji badawczo-rozwojowej. Jednak konieczne może być ujawnienie istniejących związków w ramach oferty oraz podjęcie odpowiednich działań, których celem będzie uniknięcie potencjalnego konfliktu interesów organizacji. Konflikty interesów mają znaczny negatywny wpływ na reputację i wyniki Johnson & Johnson, a także na nasze produkty i usługi.

Czy mogę zaprosić klienta na tygodniowy pobyt w moim domku letniskowym?

→ Generalnie niewłaściwe jest oferowanie klientowi, dystrybutorowi czy dostawcy czegoś o wartości większej niż skromna. Jeśli jednak jesteś w bliskiej relacji osobistej z tą osobą, pod pewnymi warunkami może to być dopuszczalne. Omów ten problem ze swoim przełożonym. Należy udokumentować wynik dyskusji z przełożonym na piśmie, jeśli oferta zostanie uznana za dopuszczalną i zdecydujesz się ją złożyć.

Jeden z moich przyjaciół z uczelni ma firmę zajmującą się badaniem rynku. Przygotował dla mnie bardzo ciekawą prezentację projektu, który może realizować dla Johnson & Johnson po bardzo niskiej cenie. Czy można dać mu to zlecenie?

→ Nawet jeśli cena jest atrakcyjna, zawsze musimy dopilnować, aby ostateczna decyzja była oparta na obiektywnych kryteriach. Należy ujawnić przełożonemu swoją relację i okoliczności. Jeśli firma zdecyduje się podjąć ten krok, należy udokumentować wynik dyskusji z przełożonym na piśmie. Dokument powinien zawierać opis czynności, które zostały podjęte w celu uniknięcia potencjalnego konfliktu interesów organizacji.

Osobiste inwestycje, transakcje i zewnętrzne interesy handlowe

Wiemy, że finanse to ważna kwestia dla pracowników i ich rodzin. Czasami pracownicy mogą chcieć dokonać inwestycji biznesowych lub podjąć dodatkową pracę, aby poprawić swoją kondycję finansową. Jednak pracownicy muszą unikać potencjalnych konfliktów interesów.

SYTUACJE, KTÓRYCH NALEŻY UNIKAĆ

→ Korzystanie z aktywów firmy — materialnych lub intelektualnych — dla osiągnięcia osobistej korzyści

→ Świadczenie usług na rzecz konkurenta, dostawcy, proponowanego dostawcy lub klienta jako pracownik, członek zarządu, pracownik wyższego szczebla, partner, agent lub konsultant

→ Działania, które mają wpływ lub zmierzają do wywarcia wpływu na transakcję handlową między firmą a innym podmiotem, w którym pracownik ma bezpośredni lub pośredni udział finansowy bądź czerpie korzyści finansowe z jego działalności lub występuje w nim w charakterze członka zarządu, pracownika wyższego szczebla, pracownika, partnera, agenta lub konsultanta

→ Zakup lub sprzedaż papierów wartościowych innej firmy z wykorzystaniem informacji niejawnych uzyskanych za pośrednictwem swojej pracy

Członkowie rodziny i bliskie relacje osobiste

Relacje z członkami rodziny i bliskimi przyjaciółmi mogą wpływać na nasze decyzje. Ważne jest, aby przy podejmowaniu decyzji biznesowych dotyczących firmy, które obejmują bliskie relacje osobiste, zachować szczególną ostrożność.

Aby zapobiegać konfliktowi interesów, pracownicy powinni:

- Unikać nadzorowania lub udziału w zatrudnianiu lub awansowaniu członka rodziny.
- Unikać zajmowania stanowiska, które umożliwia dostęp do lub wpływ na oceny wyników, informacje o wynagrodzeniu oraz inne informacje poufne związane z członkiem rodziny.

Takich sytuacji należy również unikać w odniesieniu do innego pracownika lub potencjalnego pracownika, z którym jest się w bliskiej osobistej relacji poza firmą.

Jeśli wystąpi którakolwiek z tych sytuacji, pracownik musi poinformować swojego przełożonego o takiej relacji. Przełożony oceni sytuację, w razie konieczności skonsultuje się ze swoim kierownictwem i może zdecydować o przeniesieniu jednego z pracowników na inne dostępne stanowisko, na którym nie istnieje żaden konflikt.

Jak definiujemy relację osobistą?

Jest to relacja z członkiem rodziny lub inną bliską Ci osobą, mogąca wpływać na Twój obiektywizm przy podejmowaniu decyzji biznesowych.

CZY TO JEST KONFLIKT?

Moja rodzina ma udziały w rozwijającej się spółce dystrybucyjnej. Chcę zezwolić na wykorzystanie tego dystrybutora przez Johnson & Johnson, bo mogę uzyskać dla nas naprawdę świetne warunki. Jeżeli powiem swojemu przełożonemu o udziale mojej rodziny w spółce, czy dopuszczalne jest zaangażowanie tego dystrybutora?

- Nawiązanie kontaktu z dystrybutorem w celu ewentualnej współpracy jest dopuszczalne. Musisz w pełni ujawnić relacje swojej rodziny i swoje własne relacje z dystrybutorem i nie możesz brać udziału w procesie podejmowania decyzji i zarządzania projektem. Ostateczną decyzję powinien samodzielnie podjąć lider wyższego szczebla w firmie bez Twojego udziału i nie możesz w żaden sposób starać się wpłynąć na ostateczną decyzję.

Mój szwagier jest idealnym kandydatem na nowo powstałe stanowisko w marketingu. Czy mogę zatrudnić go bez rozmowy kwalifikacyjnej lub konkursu ofert?

→ Nie. Możesz go zarekomendować, ale musi przejść normalny proces rekrutacji. Ponadto nie możesz uczestniczyć w procesie podejmowania decyzji i w żaden sposób wpływać na decyzję.

Członkostwo w zarządach innych spółek

Pełnienie funkcji w zarządach innych spółek może stanowić konflikt interesów i należy taki fakt ujawnić i omówić z przełożonym. Przed przyjęciem funkcji w zarządzie jakiejkolwiek innej spółki ważne jest zrozumienie swoich zobowiązań prawnych i unikanie powiązań, które mogą rozpraszać uwagę i powodować konflikty interesów. W naszych zasadach dotyczących członkostwa w zarządach innych spółek podano dodatkowe wytyczne dla kadry kierowniczej.

Gdzie można uzyskać pomoc?

W Kodeksie podajemy szereg przykładów konfliktów interesów, przy czym nie jest możliwe określenie każdej sytuacji. Jeśli wiesz lub przypuszczasz, że w Twoim przypadku wystąpił konflikt interesów, masz obowiązek przedstawić szczegóły dotyczące konfliktu przełożonemu, jego/jej przełożonemu lub osobie kontaktowej w Dziale zasobów ludzkich bądź Dziale prawnym. Wskazane jest udokumentowanie decyzji na piśmie.

PAMIĘTAJ O TRZECH „D”

→ Disclose — Ujawnij

→ Discuss — Przedyskutuj

→ Decide — Zdecyduj

Ujawnienie informacji ma kluczowe znaczenie. Jeśli sytuacja jest niejednoznaczna i nie masz pewności, czy dana działalność stanowi konflikt interesów, porozmawiaj o swoich obawach ze swoim przełożonym, zwierzchnikiem lub kimkolwiek wymienionym w sekcji „Gdzie można uzyskać porady i wskazówki dotyczące naszego Kodeksu?”.

Johnson & Johnson

KODEKS PROWADZENIA BIZNESU

→ Poznaj Nasze Kredo i żyj zgodnie z nim

Dbając o świat, jedna osoba
w danym momencie inspiruje i jednoczy
społeczność Johnson & Johnson.

Niniejszy dokument jest aktualną wersją Kodeksu prowadzenia biznesu Johnson & Johnson, został zaktualizowany w 2019 r. i zastępuje wszystkie poprzednie wersje.

© Johnson & Johnson Services, Inc. 2019