

Johnson & Johnson



CODUL DE CONDUITĂ ÎN AFACERI

→ Trăim crezul nostru, cunoaștem codul nostru



Crezul nostru

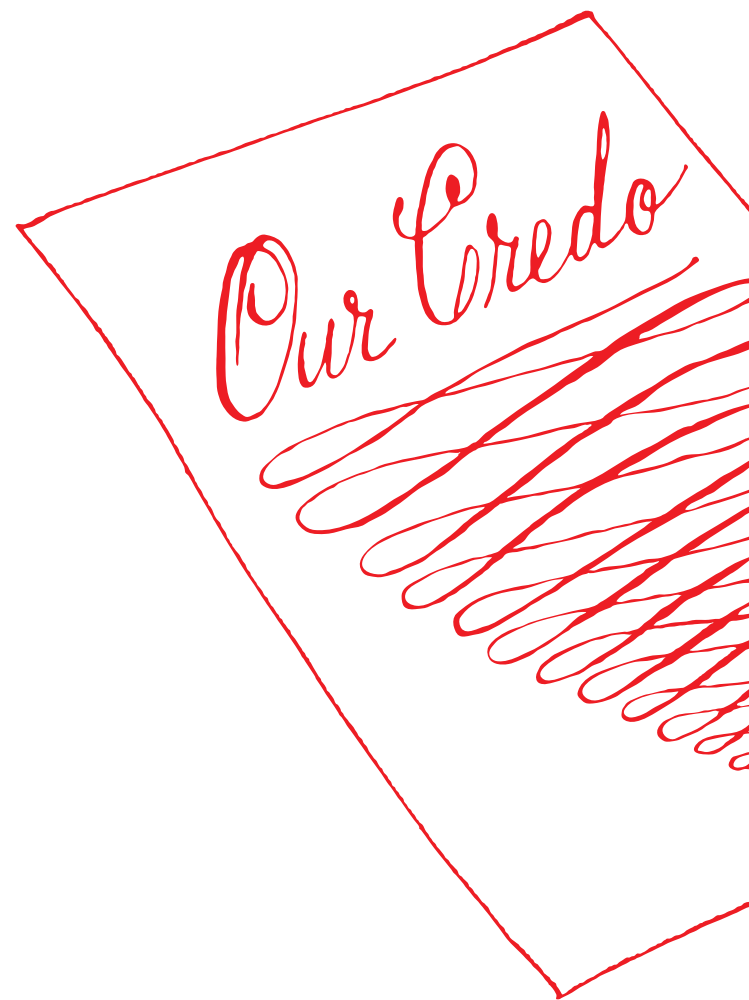
Considerăm că principala noastră responsabilitate este cea față de pacienți, medici, cadre medicale, părinți și față de toți cei ce folosesc produsele și serviciile noastre. Pentru satisfacerea cerințelor lor, tot ceea ce facem trebuie să fie de calitate superioară. Trebuie să depunem eforturi susținute pentru a oferi cel mai bun raport calitate-preț, pentru a ne reduce costurile și pentru a menține prețuri rezonabile. Comenzile clienților trebuie onorate prompt și exact. Furnizorii și distribuitorii noștri trebuie să aibă, la rândul lor, posibilitatea să obțină un profit rezonabil.

Suntem răspunzători pentru angajații noștri, care lucrează cu noi în întreaga lume. Trebuie să asigurăm un mediu de lucru incluziv, în care fiecare dintre ei este considerat o persoană aparte. Trebuie să le respectăm diversitatea și demnitatea și să le recunoaștem meritele. Aceștia trebuie să se simtă în siguranță și împliniți la locul de muncă. Compensițiile trebuie să fie corecte și adecvate, iar condițiile de muncă trebuie să fie caracterizate de curățenie, ordine și siguranță. Trebuie să sprijinim sănătatea și bunăstarea angajaților noștri și să îi ajutăm să își îndeplinească responsabilitățile familiale și alte responsabilități personale. Angajații trebuie să se simtă liberi să facă sugestii și reclamații. Trebuie să existe condiții etice de angajare, dezvoltare și promovare pentru cei calificați. Trebuie să asigurăm o conducere competentă, iar acțiunile acestora trebuie să fie juste și etice.

Suntem răspunzători atât față de societățile în care locuim și muncim, cât și față de comunitatea internațională în general. Trebuie să ajutăm oamenii să fie mai sănătoși, prin asigurarea unui acces mai bun și a unei îngrijiri superioare în mai multe locuri din întreaga lume. Trebuie să fim cetățeni buni — să sprijinim acțiunile benefice și caritabile, eforturile de îmbunătățire a sănătății și educației, și să plătim partea de impozite și taxe ce ne revine. Trebuie să menținem în stare bună proprietatea pe care avem privilegiul să o folosim, protejând, în același timp, mediul înconjurător și resursele naturale.

Responsabilitatea noastră finală este față de acționarii Companiei. Compania trebuie să genereze profituri stabile. Trebuie să experimentăm idei noi. Trebuie să efectuăm activități de cercetare, trebuie să dezvoltăm programe inovatoare, trebuie să facem investiții pentru viitor și trebuie să ne asumăm responsabilitatea pentru greșelile făcute. Trebuie ca în permanență să investim în echipamente și mijloace de producție noi și, ca urmare, să lansăm în permanență produse noi. Trebuie, de asemenea, să constituim rezerve pentru a face față perioadelor nefavorabile. Atunci când acționăm conform acestor principii, acționarii ar trebui să obțină un profit corespunzător.

Johnson & Johnson



CREZUL nostru, VALORILE noastre, CODUL nostru DE CONDUITĂ

Scrisoare din partea lui Joaquin Duato

În fiecare zi, produsele și serviciile noastre ating viețile a un miliard de oameni din întreaga lume. Acest fapt reprezintă atât o oportunitate, cât și o responsabilitate de a îmbunătăți starea de sănătate a persoanelor care au nevoie de acest lucru. Extinderea la nivel global a companiei noastre este o dovadă a calității înalte pe care clienții o așteaptă de la Johnson & Johnson. În plus, această acoperire globală demonstrează încrederea enormă pe care clienții o au în fiecare dintre unitățile în care ne desfășurăm activitatea.

Fiind cea mai mare companie de asistență medicală din lume, consolidăm această încredere de mai bine de un secol. Crezul nostru ghidează activitățile importante pe care le desfășurăm, definind responsabilitățile noastre față de pacienți, medici, asistenți medicali și părinți, cei care folosesc produsele și serviciile noastre.

Dacă Crezul nostru este busola, atunci Codul nostru de conduită în afaceri reprezintă normele noastre de lucru.

Codul nostru de conduită în afaceri oferă garanția că menținem un standard înalt de profesionalism. Codul prevede cerințele pentru conduita în afaceri și constituie o bază pentru politicile, procedurile și directivele Companiei, toate acestea oferind îndrumare suplimentară privind comportamentul așteptat.

Acțiunile, cuvintele și comportamentele noastre sunt importante. Fiind o companie cu operațiuni la nivel global, recunoaștem faptul că promovarea unui mediu de lucru divers și incluziv este absolut obligatorie. Indiferent de locul în care trăim sau de activitatea pe care o desfășurăm, când facem ceea ce este corect, cu alte cuvinte, când acționăm cu cel mai înalt nivel de integritate, onorăm valorile Crezului nostru și demonstrăm că ne pasă cu adevărat de oamenii pe care îi deservim și că îi respectăm pe cei alături de care lucrăm.

Sunt mândru să conduc o companie cu o îndelungată istorie bazată pe practici de afaceri etice, inclusiv oferirea de autonomie angajaților noștri, pentru ca aceștia să poată face ceea ce trebuie. Vă reamintesc să vă familiarizați cu Codul de conduită în afaceri Johnson & Johnson și să-l folosiți în fiecare zi ca pe un îndrumător. Trebuie să ne respectăm angajamentele față de părțile interesate, rămânând vigilenți și asigurându-ne că toate cuvintele și acțiunile noastre reflectă un comportament corect.

Vă mulțumesc pentru contribuțiile dvs., pentru faptul că onorați valorile Crezului nostru și îndepliniți obligațiile impuse prin Codul nostru de conduită în afaceri. Împreună, aceste documente sunt instrumente esențiale care ne ajută pe fiecare dintre noi, ca angajați Johnson & Johnson, să creăm o cale pozitivă pentru a servi mai bine interesele tuturor părților interesate esențiale.

Joaquin Duato

Joaquin Duato
Președinte și director executiv



Cuprins

Introducere	05
Ce înseamnă Codul de conduită în afaceri al companiei Johnson & Johnson?	05
De ce avem un Cod și de ce trebuie să-l respectăm?	05
Cum să luăm decizia corectă	06
Cine trebuie să respecte Codul?	06
De unde putem obține consiliere și îndrumare privind Codul nostru?	07
Responsabilitatea fiecărui angajat	08
Responsabilitatea fiecărui manager	08
Cum ne derulăm afacerile	09
Ce înseamnă acest lucru, de ce este important, cum procedăm	11
→ Obligația fiecărui angajat	12
→ Dezvoltarea, omologarea, producția, vânzarea și marketingul produselor farmaceutice, tehnologiilor medicale și ale produselor și serviciilor pentru consumatori	12
→ Legile privind combaterea corupției și mitei	13
→ Legile antitrust și legile privind concurența	13
→ Conformitatea comercială la nivel global: legile privind combaterea boicotului și sancțiunile comerciale	14
→ Plățile către „state terțe”	14
→ Drepturile omului	14
→ Activitatea politică	14
→ Achizițiile publice	15
→ Achizițiile corecte	15
→ Legile și reglementările privind durabilitatea și mediul	15
→ Protecția animalelor	16
→ Confidențialitatea	16

Tratamentul corect aplicat angajaților	17
Ce înseamnă acest lucru, de ce este important, cum procedăm	19
→ Implicarea personalului	20
→ Nediscriminarea și prevenirea hărțuirii și intimidării	20
→ Un mediu de lucru sigur și sănătos	20
→ Utilizarea rețelelor de socializare	21
Integritatea financiară și protejarea bunurilor noastre	22
Ce înseamnă acest lucru, de ce este important, cum procedăm	24
→ Corectitudinea evidențelor companiei și a raportărilor publice	25
→ Utilizarea bunurilor Companiei	26
→ Proprietatea intelectuală și informațiile confidențiale de afaceri	26
→ Respectul pentru secretul comercial și informațiile confidențiale	27
→ Respectarea legislației privind titlurile de acțiuni și tranzacțiile bazate pe informații privilegiate	27
Conflictele de interese	28
Ce înseamnă acest lucru, de ce este important, cum procedăm	30
→ Când apare un „conflict de interese”?	31
→ Cadouri, divertisment, ospitalitate, călătorii și alte articole de valoare	31
→ Investiții personale, tranzacții și interese în afara Companiei	33
→ Membrii de familie și relațiile personale apropiate	34
→ Calitatea de membru al unui consiliu de administrație extern	35

Introducere

Ce înseamnă Codul de conduită în afaceri Johnson & Johnson?

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

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

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

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

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

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

Aveți responsabilitatea de a lua atitudine dacă vă aflați într-o situație sau aveți cunoștință despre o situație care credeți că ar putea încălca sau ar putea conduce la încălcarea Codului, a Politicii companiei sau a legii. [Procedura noastră de escaladare](#) poate să ofere îndrumare privind modul în care puteți atrage atenția asupra unei situații îngrijorătoare.



CUM SĂ LUĂM DECIZIA CORECTĂ

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

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

Dacă răspunsul la oricare dintre aceste întrebări este afirmativ, trebuie să solicitați ajutor.

Cine trebuie să respecte Codul?

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

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

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

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



De unde putem obține consiliere și îndrumare privind Codul nostru?

Nu sunteți singur! Avem procese, îndrumare și proceduri implementate pentru a vă ajuta să respectați acest Cod, Politica companiei și legea. Folosiți-vă de anvergura capacităților, resurselor și experienței existente la nivel global în cadrul companiei Johnson & Johnson, cum ar fi:

→ **MANAGERII ȘI CONDUCEREA SUPERIOARĂ DIN ORGANIZAȚIA DVS.**

vă stau la dispoziție pentru a vă răspunde la întrebări și, în general, cunosc cel mai bine directivele companiei valabile pentru activitățile de afaceri din cadrul organizației.

→ **DEPARTAMENTUL DE RESURSE UMANE / SERVICII GLOBALE**

vă poate explica și vă poate oferi răspunsuri cu privire la politicile privind angajarea, beneficiile și problemele legate de locul de muncă.

→ **DEPARTAMENTUL JURIDIC**

vă poate ajuta prin explicarea și interpretarea acestui Cod și vă poate oferi îndrumări privind modul de derulare a afacerilor în numele companiei Johnson & Johnson, în conformitate cu legea.

→ **DEPARTAMENTUL RESPONSABIL DE CONFORMITATEA ÎN DOMENIUL SĂNĂTĂȚII / CONFIDENȚIALITATE**

vă poate oferi consiliere și îndrumare privind interacțiunile cu specialiștii din domeniul medical și cu reprezentanții guvernamentali, precum și privind confidențialitatea și protecția datelor personale aparținând părților interesate.

→ **CALITATE ȘI CONFORMITATE/SĂNĂTATE ȘI SIGURANȚA MEDIULUI**

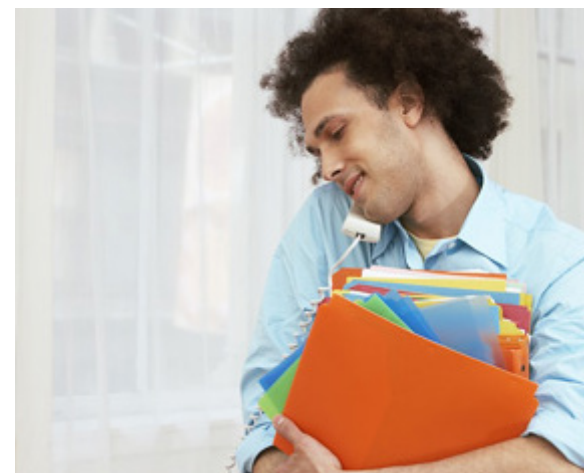
vă poate explica și vă poate oferi răspunsuri privind calitatea, siguranța, eficiența și respectarea reglementărilor de către produsele noastre și despre procesele din cadrul lanțului de distribuție, inclusiv despre probleme legate de mediu, sănătate și siguranță.

→ **DEPARTAMENTUL GLOBAL RESPONSABIL DE SECURITATE / SECURITATEA DATELOR ȘI MANAGEMENTUL RISCURILOR**

protejează angajații, bunurile și înregistrările Grupului de companii Johnson & Johnson din întreaga lume. Contactați echipa locală de securitate dacă există un pericol iminent sau o amenințare iminentă la locul de muncă.

→ **LINIA DE ASISTENȚĂ CREZUL NOSTRU (credohotline.com)**

este disponibilă 24 de ore pe zi, șapte zile din șapte. Este un serviciu independent, sigur și confidențial. În majoritatea regiunilor, angajații pot alege să rămână anonimi, dar sunt încurajați să se identifice și să furnizeze cât mai multe informații, astfel încât Compania să poată derula o investigație eficientă și competentă a problemei raportate.



Responsabilitatea fiecărui angajat

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

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

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

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

Responsabilitatea fiecărui manager

Ca manager, aveți responsabilitatea specială și importantă de a oferi un exemplu și de a acționa în conformitate cu Codul nostru. Iată câteva directive importante pe care trebuie să le urmați:

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

Luați atitudine

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

**NOI
NU**
*Exercităm
represalii*

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





Cum ne derulăm AFACERILE

Cuvinte după care ne ghidăm

- Responsabilități prevăzute de crez
- Conformitate
- Etică
- Corectitudine
- Imparțialitate





**„CONSIDERĂM CĂ
PRINCIPALA NOASTRĂ
RESPONSABILITATE
ESTE CEA FAȚĂ DE
PACIENȚI, MEDICI,
PERSONALUL
MEDICAL, PĂRINȚI ȘI
FAȚĂ DE TOȚI CEI
CARE UTILIZEAZĂ
PRODUSELE ȘI
SERVICIILE NOASTRE.”**

Crezul nostru



Cum ne derulăm afacerile

→ **CE** înseamnă acest lucru

Grupul de companii Johnson & Johnson are privilegiul de a derula afaceri în multe țări și regiuni din întreaga lume. În fiecare loc, avem obligația să cunoaștem și să respectăm legile și reglementările aplicabile activității noastre.

→ **DE CE** este important

Având în vedere că respectarea legilor și reglementărilor este obligatorie, acest lucru este, totodată, o dovadă a angajamentului nostru de a ne comporta ca niște cetățeni corporativi responsabili. Acest lucru demonstrează că ne pasă de oamenii pentru care lucrăm și că îi respectăm. În plus, nerespectarea legilor și reglementărilor poate conduce la aplicarea de amenzi și sancțiuni civile și penale, pedepse cu închisoarea și alte măsuri disciplinare comerciale sau personale.

→ **CUM** procedăm

Compania noastră a dezvoltat politici cuprinzătoare, proceduri și cursuri de formare obligatorii care ajută angajații să respecte legile și reglementările. Orice conflict între legile și reglementările de la nivel local și acest Cod de conduită în afaceri trebuie supuse atenției departamentului juridic.



Obligația fiecărui angajat

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

Dezvoltarea, omologarea, producția, vânzarea și marketingul produselor farmaceutice, tehnologiilor medicale și ale produselor și serviciilor pentru consumatori

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

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

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

Ce ar trebui să fac?

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

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

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

Legile privind combaterea corupției și mitei

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

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

Pentru îndrumări suplimentare, consultați [Cadru global privind conformitatea în domeniul sănătății \(Health Care Compliance Global Framework\)](#), [Documentele orientative privind reglementările în SUA \(U.S. Regulatory Guidance Documents\)](#) și [Ghidul privind integritatea afacerilor în domeniul sănătății \(Health Care Business Integrity Guide\)](#) (aplicabil la nivel global), care include îndrumări privind [Practicile etice de vânzări și marketing](#). Locul și entitatea cu care desfășurăm afaceri pot varia, dar abordarea noastră este consecventă:

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

Legile antitrust și legile privind concurența

Legile antitrust și legile privind concurența promovează concurența loială și protejează consumatorii de practicile comerciale neloiale. Aceste legi se referă adesea la acordurile ilegale între companii, cum ar fi stabilirea prețurilor, precum și alte practici comerciale neloiale care restricționează concurența.

Respectăm pe deplin toate legile antitrust și legile privind concurența.

Avem responsabilitatea de a întreține relații corecte cu clienții, cu furnizorii, cu concurenții și cu alte părți terțe. Acest lucru înseamnă că angajații noștri nu folosesc avantaje obținute în mod incorect, prin manipulare, disimulare sau declarații incorecte privind informațiile cheie sau prin alte practici incorecte. Pentru întrebări referitoare la legile antitrust și legile privind concurența, contactați departamentul juridic.

Ce ar trebui să fac?

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

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



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

În calitate de furnizor mondial de produse și servicii în domeniul sănătății, efectuăm zilnic operațiuni de import și export și trebuie să respectăm toate legile, regulile și reglementările comerciale aplicabile la nivel național, regional și internațional. De asemenea, respectăm sancțiunile comerciale și restricțiile de import/export impuse de autoritățile locale și care sunt aplicabile activităților noastre. Pentru întrebări privind tranzacțiile transfrontaliere, vă rugăm să contactați departamentul financiar sau departamentul juridic.

Plățile către „state terțe”

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

Drepturile omului

Valorile din Crezul nostru ne impun să acționăm ca niște buni cetățeni globali. Angajamentul nostru în vederea respectării drepturilor omului de-a lungul întregului nostru lanț valoric, de la proprii angajați, furnizori și până la comunitățile în care trăim și lucrăm, este exprimat în

[Poziția noastră privind drepturile omului.](#)

Activitatea politică

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

Activitățile politice desfășurate de corporații, inclusiv activitățile de lobby, sunt reglementate și trebuie raportate conform legilor din SUA și conform legilor din multe alte țări în care Johnson & Johnson derulează afaceri. Toate activitățile politice și de lobby, precum și întâlnirile cu reprezentanți guvernamentali trebuie coordonate și aliniate cu Afacerile și politicile guvernamentale.

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



Dar dacă...?

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

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



Achizițiile publice

Autoritățile publice sunt clienți esențiali pentru Grupul de companii Johnson & Johnson deoarece cumpără produsele și serviciile noastre din domeniul sănătății. În multe țări, organismele publice precum spitalele de stat sunt supuse legilor naționale privind modul de achiziționare a produselor și serviciilor. Ca furnizori de produse, și noi avem obligația să respectăm aceste legi. Nu trebuie să existe nici încercări incorecte de a influența și nici transferuri incorecte de valori.

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

Achizițiile loiale

Compania noastră achiziționează nenumărate articole necesare pentru susținerea activității, cum ar fi ingrediente pentru activitățile de cercetare, dezvoltare și producție, consumabile și echipamente de birou, precum și servicii de catering pentru reuniuni. Atunci când facem aceste achiziții și alte achiziții, trebuie să acționăm loial și imparțial față de furnizori și față de alți prestatori de servicii. Angajații trebuie să respecte [Politicile companiei](#) privind achizițiile.

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

Legile și reglementările privind durabilitatea și mediul

Crezul nostru afirmă: „Trebuie să menținem în stare bună proprietatea pe care avem privilegiul să o folosim, protejând, în același timp, mediul înconjurător și resursele naturale. Programele noastre de durabilitate la nivel corporativ ne ajută să reducem impactul asupra mediului produs de operațiunile, produsele și serviciile noastre, să gestionăm riscurile care privesc mediul și să urmărim inițiativele de durabilitate, cum ar fi reducerea deșeurilor și susținerea reciclării. Angajații au obligația să respecte programele la nivel de Companie, precum și să cunoască și [să respecte legile și reglementările care privesc mediul](#) și care se referă la responsabilitățile specifice activității noastre. Acest lucru include respectarea reglementărilor legate de raportarea, aprobarea și înregistrarea ingredientelor chimice utilizate în producție și în produsele noastre.

*Suntem răspunzători
față de comunitățile
ÎN CARE TRĂIM
ȘI LUCRĂM ȘI, DE
ASEMENEA, FAȚĂ
DE **comunitatea
internațională.***



Protecția animalelor

Considerăm că tratamentul etic și uman al animalelor necesare pentru cercetările științifice este o responsabilitate atât din punct de vedere moral, cât și din punctul de vedere al reglementărilor. Respectăm standardele înalte stabilite în [liniile directoare și politicile noastre privind bunăstarea animalelor](#). În plus, susținem avansarea alternativelor la cercetarea pe animale.

Confidențialitatea

În derularea activităților noastre de afaceri, colectăm și stocăm informații personale despre angajați, parteneri de afaceri, pacienți, specialiști în domeniul medical, consumatori și alții, cum ar fi adrese, date de naștere, informații financiare, medicale și de altă natură. Atunci când colectăm și prelucrăm informații personale, trebuie să respectăm legile aplicabile și [Politicile companiei privind confidențialitatea](#).

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



Știați că?

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

Puteți găsi [politici cuprinzătoare](#) privind subiectele cheie cuprinse în acest Cod în cadrul [Centrului juridic Johnson & Johnson](#).



TRATAMENTUL CORECT

aplicat angajaților

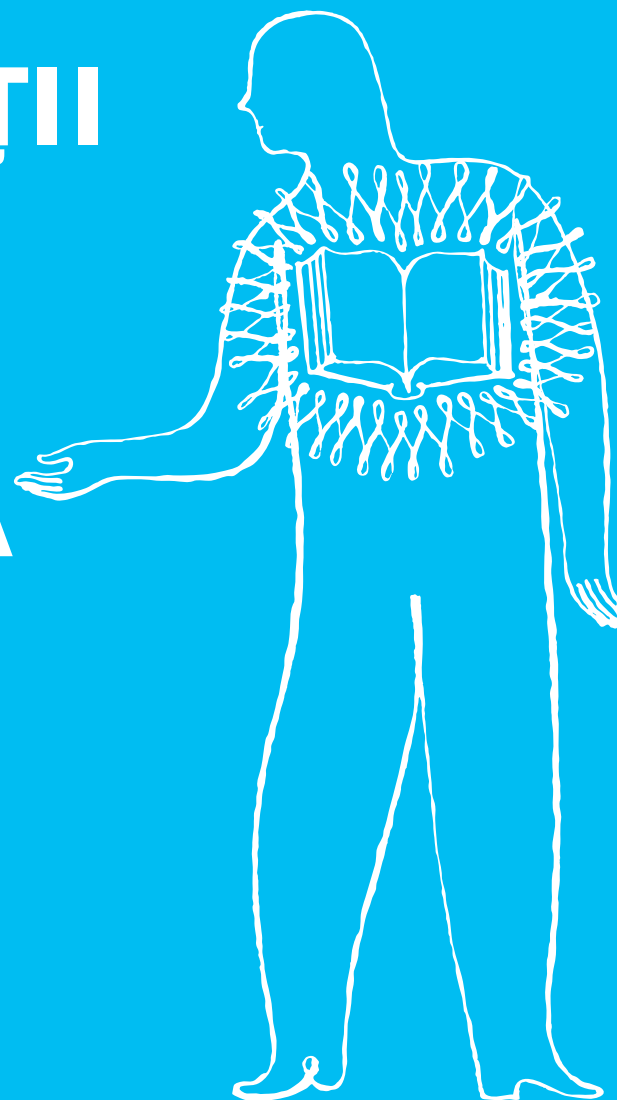
Cuvintele după care ne ghidăm

- Respect și demnitate
- Diversitate și includere
- Siguranță și sănătate



**„SUNTEM
RĂSPUNZĂTORI
FAȚĂ DE ANGAJAȚII
NOȘTRI CARE
LUÇREAZĂ
ALĂTURI DE
NOI ÎN ÎNTREAGA
LUME.”**

Crezul nostru



Tratamentul corect *aplicat* angajaților

→ **CE** înseamnă acest lucru

Ne tratăm reciproc cu demnitate și respect. Fiecare dintre noi merită un loc de muncă incluziv, care asigură o compensație corectă și în care poate da randament.

→ **DE CE** este important

Gândurile, competențele, experiențele și caracteristicile individuale diferite fac ca mediul nostru de lucru să fie mai bogat și să conducă la decizii și rezultate profesionale mai bune. Când angajații noștri sunt pe deplin implicați și responsabilizați, facilităm inovarea și dăm naștere unor soluții în domeniul sănătății care sunt profitabile pentru comunitățile din întreaga lume.

→ **CUM** procedăm

Codul nostru de conduită în afaceri reflectă principiile care definesc modul în care ne tratăm unii pe ceilalți, modul în care ne menținem spațiul de lucru sigur și sănătos și modul în care oferim sentimentul de apartenență și oportunități egale angajaților noștri.



Implicarea personalului

La Johnson & Johnson, credem în puterea oamenilor și apreciem cultura globală diversă și incluzivă, care își are originea în comportamentele etice, în respect și în integritate, toate acestea fiind inseparabile de Crezul nostru. O forță de muncă implicată și diversă, cu performanțe ridicate, va înțelege și va aborda mai bine provocările și cerințele cu care se confruntă pacienții și clienții noștri, specialiștii din domeniul medical și comunitățile.

Nediscriminarea și prevenirea hărțuirii și intimidării

Trebuie să fim tratați cu corectitudine și să fim respectați pentru contribuția noastră. Compania noastră oferă oportunități egale de angajare. Oferim condiții rezonabile persoanelor cu dizabilități calificate, precum și persoanelor cu nevoi care țin de obiceiurile și practicile religioase. Ne bazăm deciziile de angajare pe merit, și luăm în considerare calificările, competențele și realizările. Nu tolerăm discriminarea bazată pe caracteristici precum vârsta, sexul, rasa, originea etnică, orientarea sexuală, identitatea sexuală, originea națională sau credințele religioase. De asemenea, nu tolerăm [hărțuirea sau intimidarea](#).

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

Un mediu de lucru sigur și sănătos

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

Toți angajații și vizitatorii trebuie să aibă permanent în vedere siguranța și sănătatea și trebuie:

- Să raporteze neîntârziat superiorilor ierarhici și gazdelor orice situație nesigură sau periculoasă;
- Să respecte toate politicile, standardele și procedurile Companiei privind sănătatea și siguranța la locul de muncă.
- Să respecte toate legile și reglementările aplicabile privind sănătatea și siguranța la locul de muncă.

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

Î&R

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

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



Utilizarea rețelelor de socializare

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

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

Angajații ar trebui să includă o declarație corespunzătoare privind dezvăluirea de informații atunci când vorbesc despre Companie și/sau despre produsele și serviciile noastre. Atunci când urmează să fie prezentate imagini sau filmări în care apar alte persoane, trebuie obținute permisiunile și drepturile de publicare necesare.

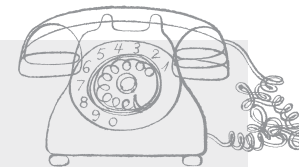
Acordați atenție obligațiilor de raportare, inclusiv procedurilor de raportare a evenimentelor negative și protejării informațiilor confidențiale care aparțin Johnson & Johnson. Angajații trebuie să fie atenți la conținutul creat, partajat și postat și să țină cont de faptul că Internetul este un spațiu public. Folosiți-vă întotdeauna discernământul atunci când vă implicați în activități pe rețelele de socializare. Țineți cont de diferența între comunicarea socială și comunicarea de business, având în vedere faptul că cele mai multe platforme de socializare și aplicații mobile nu sunt aprobate pentru comunicarea legată de activitățile de business între colegi sau între părțile interesate din interiorul și exteriorul Companiei.

Politica integrală a companiei noastre privind activitatea online a angajaților este detaliată în Politica internațională Johnson & Johnson privind activitatea online, disponibilă la adresa socialmedia.jnj.com.

Î&R

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

R: Nu. Utilizarea mediului online de către angajat trebuie să respecte Politicile companiei, inclusiv Politicile companiei privind hărțuirea.



LISTA DE VERIFICARE A RESPONSABILITĂȚILOR DVS.

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





INTEGRITATEA FINANCIARĂ *și* *protejarea bunurilor noastre*

Cuvintele după care
ne ghidăm

- Acuratețe
- Transparență
- Integritate
- Încredere





„RESPONSABILITATEA NOASTRĂ FINALĂ ESTE FAȚĂ DE ACȚIONARI.”

Crezul nostru



Integritatea financiară și protejarea bunurilor noastre

→ **CE** înseamnă acest lucru

Ținem evidențe financiare complete și exacte care prezintă corect situația și rezultatele Companiei. Protejăm proprietatea, bunurile și informațiile confidențiale ale Companiei.

→ **DE CE** este important

Integritatea financiară ne ajută să păstrăm încrederea care ne-a fost acordată de către acționari, autorități guvernamentale, pacienți, consumatori, furnizori de servicii de sănătate, angajați și de către alte părți interesate.

→ **CUM** procedăm

Am implementat nenumărate mijloace de control pentru a ne proteja și pentru a ne menține integritatea financiară. Fiecare angajat, indiferent de poziție sau de funcție, are responsabilitatea de a respecta politicile și procedurile care implică fondurile Companiei, raportarea rezultatelor financiare și ne-financiare, precum și utilizarea proprietăților și bunurilor Companiei.



Corectitudinea evidențelor Companiei și a raportărilor publice

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

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

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

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

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

Iată câteva reguli care trebuie reținute:

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



Î&R

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

R: Veniturile și cheltuielile trebuie raportate în perioada contabilă corectă. În acest caz, dacă bunurile și/sau serviciile au fost recepționate, cheltuiala trebuie adăugată. Nu ar trebui să „rețineți” factura, ci ar trebui să lucrați cu partenerul dvs. financiar pentru a înregistra în mod corespunzător această obligație.

Utilizarea bunurilor Companiei

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

Proprietatea intelectuală și informațiile confidențiale de afaceri

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

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

Angajații vor lua în permanență măsuri de precauție pentru a proteja proprietatea intelectuală și informațiile confidențiale privind afacerile ale Companiei. Angajații trebuie să evite să comunice sau să partajeze asemenea informații în locuri publice, cum ar fi aeroporturile și restaurantele.

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

Î&R

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

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

EXEMPLE DE INFORMAȚII CONFIDENȚIALE DE AFACERI

- Informații detaliate privind vânzările
- Obiective de performanță în afaceri
- Strategii privind produsele
- Informații privind noile produse
- Anunțuri încă necomunicate privind personalul
- Procese de producție și design de echipamente
- Priorități de cercetare și rezultate de tip stage-gate

Respectul pentru secretul comercial și informațiile confidențiale

Respectăm secretele comerciale și informațiile confidențiale ale altor companii și persoane fizice. Colectăm informații din domeniul public și nu permitem colectarea neadecvată a informațiilor protejate aparținând altora.

Pentru a obține informații despre un concurent, căutați surse publice, cum ar fi mijloacele media, literatura comercială, internetul, documentele juridice, actele de reglementare depuse și alte documente publice. Evitați să discutați informații legate de concurență cu angajații companiilor concurente, inclusiv în cadrul asociațiilor profesionale sau în cadrul unor reuniuni ale industriei. Fiți onest și nu oferiți niciodată informații false referitoare la identitatea sau la locul dvs. de muncă în scopul de a afla detalii despre concurenți.

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

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

Angajații pot afla informații importante despre Companie înainte ca acestea să fie făcute publice; cu toate acestea, fiecare angajat are responsabilitatea de a păstra confidențialitatea informațiilor relevante, fără caracter public. Dacă dețin informații importante care nu au fost făcute publice, angajații **nu** au voie:

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

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

Ce ar trebui să fac?

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

R: Contactați biroul secretarului general al corporației la adresa CorporateSecretary@its.jnj.com sau orice alt membru al departamentului juridic pentru a primi îndrumări.

LISTĂ DE VERIFICARE A RESPONSABILITĂȚILOR DVS.

- ✓ Protejarea bunurilor Companiei, inclusiv a bunurilor fizice, cum ar fi calculatoarele, telefoanele, dispozitivele mobile, instrumentele și a activelor intelectuale, cum ar fi ideile și invențiile
- ✓ Raportați imediat orice îngrijorare privind eventuale activități ilegale
- ✓ Nu acceptați și nu oferiți niciodată mită sau cadouri necuvenite
- ✓ Fiți onest și corect în raportarea cheltuielilor, vânzărilor și a altor informații financiare

Dacă aveți întrebări privind Codul, *solicitați ajutor.*





Conflictele DE INTERESE:

Evitarea situațiilor în care interesele personale se pot afla în conflict cu responsabilitățile față de Companie

Cuvintele după care
ne ghidăm

- Integritate
- Comunicare
- Etică
- Discernământ
- Reputație



**„SUNTEM
RĂSPUNZĂTORI
FAȚĂ DE
COMUNITĂȚILE
ÎN CARE LOCUIM
ȘI MUNCIM
ȘI FAȚĂ DE
COMUNITATEA
INTERNĂȚIONALĂ,
ÎN GENERAL.”**

Crezul nostru



Conflictele de interese

→ **CE** înseamnă acest lucru

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

→ **DE CE** este important

Modul în care ne comportăm în cadrul activităților de afaceri are impact asupra reputației noastre și asupra încrederii acordate de către părțile interesate. Observându-le și acționând proactiv în direcția prevenirii conflictelor de interese, transmitem un mesaj clar privind loialitatea noastră față de integritatea Companiei și privind determinarea de a proceda corect.

→ **CUM** procedăm

Luăm decizii de afaceri în interesul Companiei și nu pentru câștigul sau în avantajul personal. Cerem tuturor angajaților să comunice proactiv și prompt orice conflicte de interese reale sau observate.

Când apare un „conflict de interese”?

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

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

Un conflict de interese organizațional poate să apară atunci când entități din cadrul Grupului de companii Johnson & Johnson au relații care presupun un conflict cu entități precum guverne, grupuri de plători, specialiști din domeniul sănătății sau persoane din cadrul acestor entități. De exemplu, un conflict sau un aparent conflict de interese poate interveni atunci când companiile noastre colaborează la dezvoltarea de produse și la susținerea sistemelor din domeniul sănătății și infrastructurii acestora sau la ghiduri de tratament, în timp ce, în același timp, vând produse către aceste entități.

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

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

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

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

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

Este acesta un conflict?

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

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

ANALIZAȚI SITUAȚIA

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

Dacă ați răspuns „da”

la oricare dintre întrebările de mai sus, discutați situația cu managerul dvs. sau solicitați ajutor.

CE ESTE PERMIS?

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

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

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

Cadoul este „modest” sau „obișnuit”?

Cadoul este mai mult decât
neînsemnat ca valoare?

Furnizorul oferă în mod
regulat cadouri?

Cadoul poate afecta sau influența
obiectivitatea profesională?

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



NU UITAȚI...

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



ESTE ACESTA UN CONFLICT?

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

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

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

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

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

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

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

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

Investițiile personale, tranzacțiile și interesele în afara Companiei

Știm că o situație financiară bună este importantă pentru angajații noștri și familiile acestora. Uneori, este posibil ca angajații să dorească să facă investiții de afaceri sau să mai aibă încă un loc de muncă pentru a-și consolida siguranța din punct de vedere financiar. Cu toate acestea, angajații trebuie să aibă grijă să evite orice potențiale conflicte de interese.



SITUAȚII CARE TREBUIE EVITATE

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

Membrii de familie și relațiile personale apropiate

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

Pentru prevenirea conflictelor de interese, angajații trebuie:

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

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

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

ESTE ACESTA UN CONFLICT?

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

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

Ce înseamnă relație personală apropiată?

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



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

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

Calitatea de membru al unui consiliu de administrație extern

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

Unde să apelați pentru ajutor

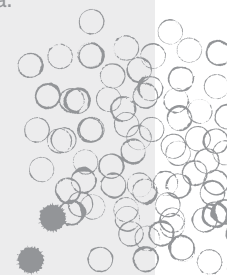
Deși Codul nostru oferă exemple de conflicte de interese, este imposibil să fie definite absolut toate situațiile. Dacă aveți un conflict de interese sau nu sunteți sigur de acest lucru, aveți obligația să furnizați detalii privind conflictul respectiv managerului dvs. și/sau managerului acestuia, departamentului de resurse umane sau departamentului juridic. Este o idee bună să păstrați un document scris referitor la această decizie.



FAMILIARIZAȚI-VĂ CU CEI 3 „D”

- Dezvăluire
- Discuție
- Decizie

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



Johnson & Johnson

CODUL DE CONDUITĂ ÎN AFACERI

→ Trăim Crezul nostru, cunoaștem Codul nostru



Grija pentru întreaga lume, pentru fiecare
persoană în parte, inspiră și unește oamenii
de la Johnson & Johnson.

Aceasta este versiunea actuală a Codului de conduită în afaceri Johnson & Johnson
actualizată în 2019 și înlocuiește toate edițiile anterioare.