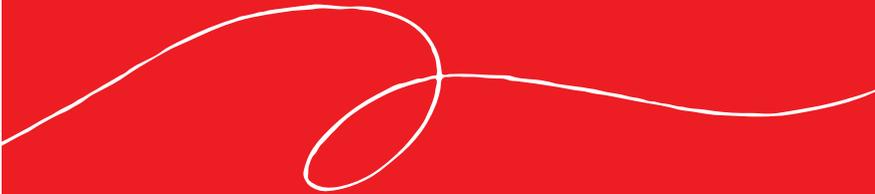


*Johnson & Johnson*



# CODE OF BUSINESS CONDUCT

→ Leben Sie unser Credo, kennen Sie unseren Kodex



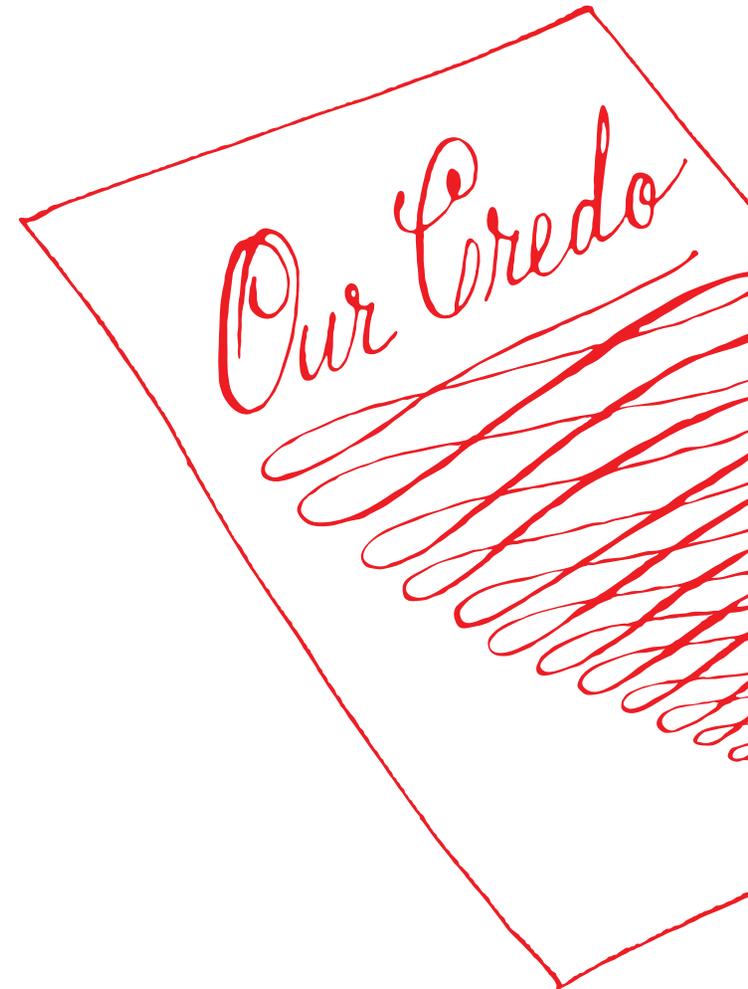
# Unser Credo

Allem voran steht unsere Verantwortung gegenüber den Patienten, Ärzten und dem Pflegepersonal, aber auch gegenüber Müttern und Vätern und all den Menschen, die unsere Produkte verwenden oder unsere Dienste in Anspruch nehmen. Die Erfüllung ihrer Bedürfnisse erfordert von uns stets ein hohes Qualitätsniveau. Wir müssen ständig bemüht sein, Nutzen zu erbringen, unsere Kosten zu reduzieren und vernünftige Preise beizubehalten. Aufträge unserer Kunden müssen umgehend und zuverlässig ausgeführt werden. Unseren Geschäftspartnern müssen wir die Möglichkeit geben, einen angemessenen Gewinn zu erzielen.

Wir tragen Verantwortung für unsere Mitarbeiter, die auf der ganzen Welt bei uns tätig sind. Wir müssen ein inklusives Arbeitsumfeld schaffen, in dem jede Person als Individuum geachtet werden muss. Wir müssen ihre Vielfalt und Würde respektieren und ihre Verdienste anerkennen. Sie müssen auf die Sicherheit und Bedeutung ihres Arbeitsplatzes vertrauen sowie Erfüllung in ihrer Arbeit finden können. Die Vergütung für die Arbeit muss fair und angemessen sein, die Arbeitsplätze sauber, ordentlich und unfallsicher. Wir müssen die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter fördern und sie bei der Erfüllung ihrer familiären und anderen persönlichen Verantwortungen unterstützen. Die Mitarbeiter müssen sich ermutigt fühlen, Vorschläge zu machen und auch Beschwerden vorzutragen. Bei entsprechender Qualifikation muss Chancengleichheit gegeben sein, sowohl bei der Einstellung als auch bei Entwicklung und Förderung. Wir müssen äußerst fähige Führungskräfte einsetzen, die gerecht und ethisch handeln.

Wir sind verantwortlich gegenüber dem Gemeinwesen, in dem wir leben und arbeiten, aber auch gegenüber der ganzen Menschheit. Wir müssen Menschen helfen gesünder zu leben, in dem wir besseren Zugang zu Medizin und Pflege ermöglichen. Wir müssen uns als gute Staatsbürger erweisen, das Gemeinwohl im Auge haben, Wohltätigkeitsorganisationen unterstützen, uns für die Gesundheitsfürsorge und die Bildung einsetzen sowie auch unseren angemessenen Teil an Steuern tragen. Wir müssen das uns für unsere Arbeit anvertraute Firmeneigentum in gutem Zustand erhalten und wollen dabei den Schutz der Umwelt nicht außer Acht lassen.

Letztlich sind wir unseren Aktionären gegenüber verantwortlich. Ein angemessener Gewinn muss erwirtschaftet werden. Wir müssen mit neuen Ideen experimentieren. Die Forschung muss vorangetrieben werden, fortschrittliche Entwicklungsprogramme sind zu entwerfen, Investitionen in die Zukunft sind zu tätigen und durch Fehler entstandene Verluste müssen getragen werden. Neue Ausstattungen müssen erworben werden, neue Einrichtungen erstellt werden; auch sind neue Produkte auf den Markt zu bringen. Reserven als Vorsorge für schlechtere Zeiten müssen gebildet werden. Wenn wir nach diesen Grundsätzen handeln, werden die Aktionäre eine angemessene Dividende erwarten können.



**Johnson & Johnson**

# Unser **CREDO**, unsere **WERTE**, unser **KODEX**

*Ein Brief von Alex Gorsky*

Jeden Tag haben unsere Produkte und Dienstleistungen Einfluss auf das Leben von einer Milliarde Menschen auf der ganzen Welt – was ich nicht nur als großes Privileg betrachte, sondern auch als große Verantwortung. Die globale Reichweite unseres Unternehmens ist ein Beweis für die hohe Qualität, die unsere Kunden von Johnson & Johnson gewohnt sind, und spricht auch für das enorme Vertrauen, das sie in unser Unternehmen haben.

Als weltgrößtes Gesundheitsunternehmen bauen wir dieses Vertrauen seit über einem Jahrhundert auf. Es sind die Werte unseres Credos, die uns bei unserer verantwortungsvollen Tätigkeit geleitet haben. Sie definieren unsere wichtigsten Pflichten gegenüber den Patienten, Ärzten und Krankenpflegern, Müttern, Vätern und allen, die unsere Produkte verwenden.

Wenn unser Credo unser Kompass ist, dann ist unser Code of Business Conduct unsere Straßenkarte.

Unser Code of Business Conduct stellt sicher, dass wir an uns selbst und an die Weise, wie wir unser Geschäft führen, hohe Maßstäbe anlegen. Der Kodex legt Anforderungen für unser Geschäftsgebaren fest und dient als Fundament für die Richtlinien, Verfahren und Leitlinien unseres Unternehmens, die zusätzliche Orientierung für das von uns zu erwartende Verhalten geben.

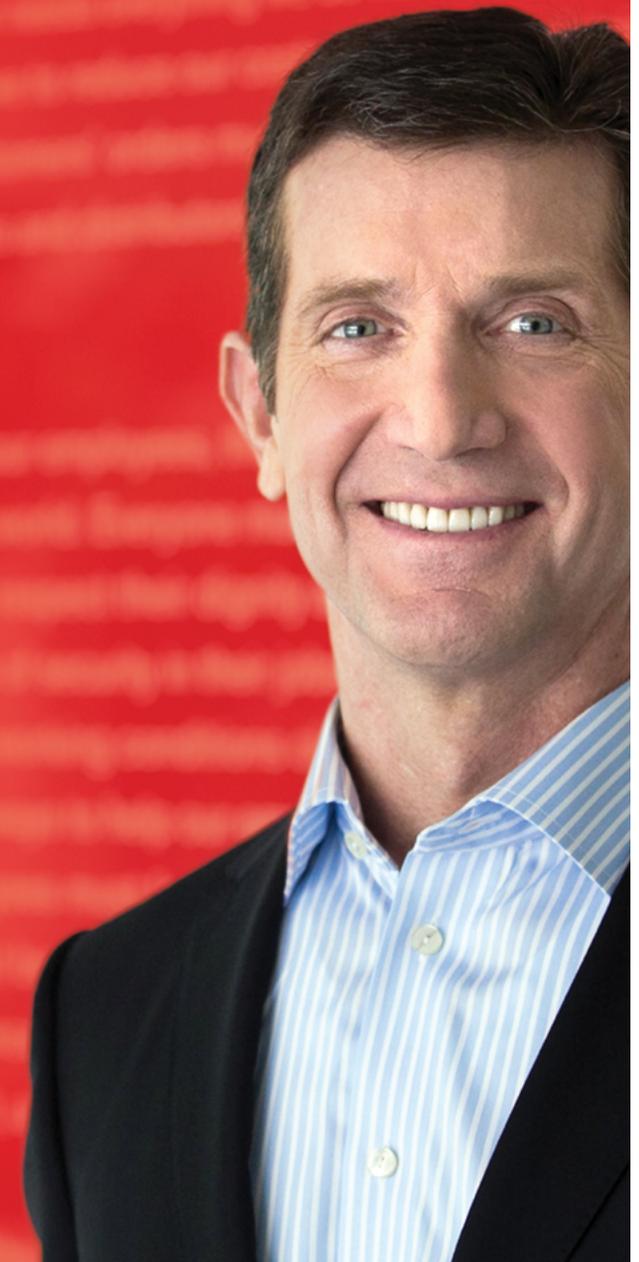
Unsere Taten, unsere Worte und unser Verhalten spielen eine wichtige Rolle. Unabhängig von unserem Wohnort oder unserer Tätigkeit: Wenn wir das Richtige tun – oder in anderen Worten absolut integer handeln, – leben wir nach den Werten unseres Credos und zeigen, dass wir uns im wahrsten Sinne des Wortes für die Menschen, denen wir dienen, einsetzen, und die Menschen, mit denen wir arbeiten, respektieren.

Ich bin stolz, ein Unternehmen zu führen, das eine lange Geschichte hoher ethischer Geschäftspraktiken hat. Dazu gehört auch, dass wir unsere Mitarbeiter befähigen, das Richtige zu tun. Ich möchte Sie nochmals bitten, sich mit dem Code of Business Conduct von Johnson & Johnson vertraut zu machen und ihn als Ihren täglichen Wegweiser zu nutzen. In einer immer komplexer werdenden Welt müssen wir alle darauf achten, dass unsere Worte und Taten das richtige Verhalten widerspiegeln.

Danke, dass Sie Ihren Beitrag dafür leisten, die Werte unseres Credos hochzuhalten und den Verpflichtungen in unserem Code of Business Conduct nachkommen. Zusammen sind diese Dokumente entscheidende Werkzeuge, die jedem von uns als Mitarbeiter von Johnson & Johnson helfen, einen positiven Weg einzuschlagen, um all unseren wesentlichen Ansprechpartnern besser dienen zu können.



Alex Gorsky  
Chairman and CEO



# Inhaltsverzeichnis

<b>Einführung</b> .....	05
Was ist der Code of Business Conduct von Johnson & Johnson? .....	05
Warum haben wir einen Kodex und warum müssen wir ihn befolgen? .....	05
Wie man die richtige Entscheidung trifft .....	06
Wer muss den Kodex befolgen? .....	06
Wo bekomme ich Rat und Orientierungshilfe zu unserem Kodex? .....	07
Die Verantwortung jedes Mitarbeiters .....	08
Die Verantwortung jedes Vorgesetzten .....	08
<b>Wie wir unser Geschäft führen</b> .....	09
Was es bedeutet, warum es wichtig ist, wie wir es machen .....	11
→ Die Pflicht jedes Mitarbeiters .....	12
→ Entwicklung, Genehmigung, Herstellung, Vertrieb und Marketing von Pharmazeutika medizintechnischen Geräten, Produkten und Dienstleistungen für Verbraucher	12
→ Anti-Korruptionsgesetze und Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung .....	13
→ Kartell- und Wettbewerbsgesetze .....	13
→ Compliance im Welthandel: Anti-Boycott-Gesetze und Gesetze über Handelssanktionen .....	14
→ Zahlungen an „Drittländer“ .....	14
→ Menschenrechte .....	14
→ Politische Tätigkeit .....	14
→ Öffentliche Auftragsvergabe .....	15
→ Faires Beschaffungswesen .....	15
→ Gesetze und Vorschriften zur Nachhaltigkeit und zum Umweltschutz .....	15
→ Tierschutz .....	16
→ Datenschutz .....	16

<b>Angemessene Behandlung von Mitarbeitern</b> .....	17
Was es bedeutet, warum es wichtig ist, wie wir es machen .....	19
→ Motivieren unserer Belegschaft .....	20
→ Nichtdiskriminierung und Vermeidung von Belästigung und Mobbing .....	20
→ Sichere und gesunde Arbeitsumgebung .....	20
→ Nutzung von sozialen Medien .....	21

<b>Finanzielle Integrität und Schutz unserer Vermögenswerte</b> .....	22
Was es bedeutet, warum es wichtig ist, wie wir es machen .....	24
→ Genauigkeit von Firmenunterlagen und veröffentlichten Berichten .....	25
→ Nutzung von Unternehmensvermögenswerten .....	26
→ Geistiges Eigentum und vertrauliche Geschäftsinformationen .....	26
→ Wahrung von Geschäftsgeheimnissen und vertraulichen Informationen .....	27
→ Einhaltung von Wertpapiergesetzen und Insiderhandel .....	27

<b>Interessenkonflikte</b> .....	28
Was es bedeutet, warum es wichtig ist, wie wir es machen .....	30
→ Wann kommt es zu einem „Interessenkonflikt“? .....	31
→ Geschenke, Unterhaltung, Bewirtung, Reisen und andere Wertposten .....	31
→ Private Investitionen, Transaktionen und externe Geschäftsinteressen .....	33
→ Familienmitglieder und enge persönliche Beziehungen .....	34
→ Externe Vorstandsmitgliedschaften .....	35

# Einführung

## Was ist der Code of Business Conduct von Johnson & Johnson?

Die Werte und Prinzipien, die in unserem Credo zum Ausdruck kommen, dienen uns als Kompass; der Code of Business Conduct von Johnson & Johnson („Kodex“) ist die Straßenkarte, die uns hilft, auf Kurs zu bleiben, wenn es um unsere Werte geht.

Der Kodex legt grundsätzliche Anforderungen an unser Geschäftsgebaren fest und dient als Fundament für die Richtlinien, Verfahren und Leitlinien unseres Unternehmens, die zusätzliche Orientierung für das von uns erwartete Verhalten geben.

## Warum haben wir einen Kodex und warum müssen wir ihn befolgen?

Um unseren Ruf als Unternehmen, für das die Bedürfnisse der Menschen, denen wir überall auf der Welt dienen, an erster Stelle stehen, zu stärken und zu behalten, muss jeder von uns den Kodex kennen, verstehen und befolgen.

Soweit wir uns an unseren Kodex halten, schaffen wir eine offene und ehrliche Umgebung, in der wir auf legale Weise und mit Integrität Höchstleistungen erbringen. Und wir können stolz darauf sein, wie wir unsere Herausforderungen meistern und unsere Erfolge erzielen.

Sobald wir bemerken, dass gegen den Kodex, die Unternehmensrichtlinien oder das Gesetz verstoßen wird, werden wir das Problem umgehend angehen und weitere Vorkommnisse verhindern. Abhängig von den Umständen können korrektive und präventive Schritte Schulungen, Beratungsleistungen und Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses umfassen.

Sie sind dafür verantwortlich, sich mitzuteilen, wenn Sie in einer Situation sind oder eine Situation wahrnehmen, von der Sie glauben, dass sie gegen den Kodex, die Firmenpolitik oder das Gesetz verstoßen oder zu einem solchen Verstoß führen könnte. Unser [Eskalationsverfahren](#) kann Ihnen Hilfestellung geben, wie Sie auf ein Anliegen aufmerksam machen können.



## WIE MAN DIE RICHTIGE ENTSCHEIDUNG TRIFFT

### Wenn Sie eine schwierige Entscheidung im Hinblick auf Ihr Geschäftsgebaren treffen müssen, stellen Sie sich diese Fragen:

- Ist das Verhalten ein Verstoß gegen den Code of Business Conduct, die Firmenpolitik von Johnson & Johnson oder gesetzliche Vorschriften?
- Ist das Verhalten unvereinbar mit der Verantwortung aus unserem Credo?
- Wirkt das Verhalten auf Ansprechpartner außerhalb unseres Unternehmens unethisch?
- Könnte das Verhalten meinem Ruf oder dem Ruf von Johnson & Johnson schaden?

Lautet die Antwort auf irgendeine dieser Fragen „JA“, bitten Sie um Hilfe.

### Wer muss den Kodex befolgen?

Alle Mitglieder der Johnson & Johnson Family of Companies müssen den Code of Business Conduct, die Unternehmensrichtlinien und die Gesetze, die ihre Aktivitäten regeln, verstehen und sich daran halten. Zusammen mit unserem Credo und anderen Unternehmensrichtlinien hilft uns der Kodex, die richtigen Entscheidungen zu treffen und richtig zu handeln, unabhängig von unserem Arbeitsort oder der Art der Tätigkeit.

Wir glauben, dass jeder Mitarbeiter eine Führungskraft ist, unabhängig davon, welche Stelle, Verantwortlichkeiten, welchen Titel oder welche Funktion eine Person hat. Indem wir unseren Kodex befolgen, ist jeder von uns ein Vorbild für unsere Gleichgestellten, Geschäftspartner, Kunden und andere, die uns jeden Tag in der Praxis erleben.

Personalmanager haben eine zusätzliche Verantwortung, in jeder Hinsicht ein positives Vorbild zu sein und den Mitarbeitern dabei zu helfen, den Kodex zu lesen, zu verstehen und anzuwenden.

Auch Personen und Unternehmen, die in unserem Auftrag geschäftlich tätig sind, müssen zusätzlich zu anderen relevanten Unternehmensrichtlinien unseren Code of Business Conduct befolgen. Anwendbare Bestimmungen dieses Kodex sollten in die Verträge von externen Lieferanten, Herstellern, Vertragspartnern, Zulieferern und Vertriebshändlern, die im Namen der Johnson & Johnson Family of Companies geschäftlich tätig werden, eingeschlossen werden.



## Wo bekomme ich Rat und Orientierungshilfe zu unserem Kodex?

Sie sind nicht allein! Wir haben Prozesse, Leitlinien und Verfahren aufgestellt, die Ihnen helfen, sich an diesen Kodex, die Firmenpolitik und gesetzliche Vorschriften zu halten. Nutzen Sie die gesamte Breite der Fähigkeiten, der Ressourcen und des Fachwissens, die weltweit bei Johnson & Johnson vorhanden sind, einschließlich:

- **VORGESETZTE UND DIE OBERSTE FÜHRUNGSEBENE IN IHRER ORGANISATION**  
stehen Ihnen zur Verfügung, um Fragen zu beantworten. Sie sind im Allgemeinen bestens mit den Unternehmensrichtlinien vertraut, die für die geschäftlichen Aktivitäten in Ihrer Organisation gelten.
- **DIE PERSONALABTEILUNG/GLOBAL SERVICES**  
kann Fragen zu Beschäftigung, sozialen Leistungen und Arbeitsplatz erklären und beantworten.
- **DIE RECHTSABTEILUNG**  
kann dabei helfen, diesen Kodex zu erklären und zu interpretieren, und bietet Orientierungshilfe, wie Geschäfte im Namen von Johnson & Johnson unter Einhaltung der Gesetze getätigt werden.
- **HEALTH CARE COMPLIANCE/DATENSCHUTZABTEILUNG**  
kann Beratung und Anleitung zu unseren Interaktionen mit medizinischen Fachkräften und Regierungsangehörigen sowie zum Schutz der Privatsphäre und der personenbezogenen Daten unserer Stakeholder anbieten.
- **QUALITÄT UND COMPLIANCE/ENVIRONMENTAL HEALTH, SAFETY & SUSTAINABILITY**  
kann Fragen hinsichtlich Qualität, Sicherheit und Wirksamkeit unserer Produkte und Lieferkettenprozesse sowie zur Einhaltung von behördlichen Richtlinien, einschließlich Umwelt, Gesundheit und Sicherheit, erklären und beantworten.
- **GLOBAL SECURITY/INFORMATION SECURITY & RISK MANAGEMENT**  
schützt die Mitarbeiter, Vermögenswerte und Aufzeichnungen der Johnson & Johnson Family of Companies weltweit. Wenden Sie sich an den örtlichen Sicherheitsdienst, wenn am Arbeitsplatz eine unmittelbare Gefahr oder Bedrohung besteht.
- **UNSERE CREDO-HOTLINE ([credohotline.com](http://credohotline.com))**  
ist jeden Tag rund um die Uhr für Sie da. Sie ist unabhängig, sicher und vertraulich. In den meisten Regionen können Mitarbeiter anonym bleiben, werden jedoch ermutigt, ihren Namen und so viele Informationen wie möglich anzugeben, damit das Unternehmen das gemeldete Problem effizient und effektiv untersuchen kann.



## Die Verantwortung jedes Mitarbeiters

Um der Verantwortung aus unserem Credo gerecht zu werden und unsere Kultur und unseren Ruf weiter zu mehren, verlassen wir uns darauf, dass unsere Mitarbeiter mithelfen, den Kodex durchzusetzen. Wenn Sie der Meinung sind, dass ein Verstoß gegen den Kodex vorliegt oder eine Handlung oder ein Verhalten zu einem Verstoß führen könnte, liegt es in Ihrer Verantwortung, darüber zu sprechen.

Ob Sie etwas anonym melden oder Ihren Namen nennen, Sie sollten immer so viele Einzelheiten wie möglich angeben, damit das Problem von Grund auf und umgehend behoben werden kann. Außerdem haben Sie die Pflicht, bei einer Untersuchung zu kooperieren.

Unser Unternehmen duldet keine Vergeltung gegen eine Person, die auf der Basis des Kodex Probleme anspricht oder bei einer Untersuchung mithilft.

Jeden Mitarbeiter, der Vergeltung übt, erwartet eine Disziplinarmaßnahme, die auch eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses einschließen kann.

## Die Verantwortung jedes Vorgesetzten

Als Personalmanager haben Sie eine besondere und wichtige Verantwortung, als gutes Beispiel voranzugehen und sich im Einklang mit unserem Kodex zu verhalten. Hier sind wichtige Richtlinien, die Sie befolgen sollten:

- Seien Sie ein Vorbild und zeigen Sie bei der Erfüllung Ihrer Pflichten ethisches Verhalten.
- Treffen Sie objektive, geschäftsbezogene Entscheidungen.
- Besprechen Sie den Kodex mindestens einmal im Jahr mit Ihren Mitarbeitern.
- Helfen Sie Mitarbeitern, den Kodex und die Unternehmensrichtlinien zu verstehen und verweisen Sie auf Ressourcen, die ihnen helfen, den Kodex stets zu beachten.
- Stellen Sie sicher, dass Mitarbeiter die relevanten Gesetze, Bestimmungen und Unternehmensrichtlinien, die die im Namen des Unternehmens ausgeführten geschäftlichen Aktivitäten regeln, kennen und diesbezüglich angemessen geschult werden.
- Schaffen Sie eine Umgebung, die ethisches Verhalten fördert und ermöglicht, in der Mitarbeiter sich trauen, sich ohne Angst vor Vergeltung zu äußern.
- Nehmen Sie jede Meldung eines Mitarbeiters über einen Verstoß gegen den Kodex ernst und finden Sie heraus, ob das Problem weitergeleitet werden muss. Falls ja, [leiten Sie das Problem](#) schnellstmöglich weiter.
- Greifen Sie korrektiv oder präventiv ein, sobald jemand gegen den Kodex verstößt.
- Unterstützen Sie jede Untersuchung nach besten Kräften.

Themen  
ansprechen

Indem Sie Fragen stellen und Bedenken melden, handeln Sie richtig und helfen unserem Unternehmen, Fehlverhalten zu unterbinden oder zu verhindern.

WIR ÜBEN  
**KEINE**  
Vergeltung



Bitten Sie um Hilfestellung, wenn Sie unsicher sind oder eine zusätzliche Perspektive hilfreich sein könnte.



# Wie wir **UNSER** **GESCHÄFT** führen

Worte, nach denen wir leben

- Verantwortung aus unserem Credo
- Compliance
- Ethik
- Fairness
- Unvoreingenommenheit





**„ALLEM VORAN STEHT UNSERE  
VERANTWORTUNG  
GEGENÜBER DEN PATIENTEN,  
ÄRZTEN UND DEM  
PFLEGEPERSONAL, ABER  
AUCH GEGENÜBER MÜTTERN  
UND VÄTERN UND ALL DEN  
MENSCHEN, DIE UNSERE  
PRODUKTE VERWENDEN  
ODER UNSERE DIENSTE IN  
ANSPRUCH NEHMEN.“**

Unser Credo



## Wie wir unser Geschäft führen

### → **WAS** es bedeutet

Die Johnson & Johnson Family of Companies hat das Privileg, in vielen Ländern und Regionen der Welt geschäftlich tätig zu sein. An jedem einzelnen Standort sind wir dafür verantwortlich, die für unser Geschäft geltenden Gesetze und Bestimmungen zu kennen und zu befolgen.

### → **WARUM** es wichtig ist

Obgleich das Befolgen von Gesetzen und Bestimmungen zwingend erforderlich ist, zeigt es auch unsere Selbstverpflichtung, ein verantwortungsvoller Unternehmensbürger zu sein. Es zeigt, dass die Menschen, denen wir dienen, uns wichtig sind und wir sie respektieren. Darüber hinaus kann das Nichtbefolgen von Gesetzen und Bestimmungen zivil- und strafrechtliche Bußgelder und Maßnahmen, Gefängnisstrafen sowie andere wirtschaftliche und persönliche Disziplinarmaßnahmen zur Folge haben.

### → **WIE** wir es machen

Unser Unternehmen hat umfassende Richtlinien, Verfahren und verpflichtende Schulungen, die Mitarbeiter bei der Einhaltung von Gesetzen und Bestimmungen unterstützen. Die Rechtsabteilung sollte über jeden Konflikt zwischen lokalen Gesetzen und Bestimmungen und diesem Code of Business Conduct in Kenntnis gesetzt werden.



## Die Pflicht jedes Mitarbeiters

Jeder Mitarbeiter hat die Pflicht, die relevanten Gesetze, Bestimmungen und Unternehmensrichtlinien und -verfahren, die die geschäftlichen Tätigkeiten regeln, an denen der Mitarbeiter beteiligt ist, zu kennen und zu befolgen.

## Entwicklung, Genehmigung, Herstellung, Vertrieb und Marketing von Pharmazeutika, medizintechnischen Geräten, Produkten und Dienstleistungen für Verbraucher

Unser Credo lautet, dass alles, was wir tun, um auf die Bedürfnisse von Patienten, Ärzten, Pflegekräften, Müttern, Vätern und all den Menschen, die unsere Produkte verwenden oder unsere Dienste in Anspruch nehmen, einzugehen, von hoher Qualität sein muss. Diese Verpflichtung erstreckt sich auf alles, was wir tun, um unsere Produkte und Dienstleistungen zu den Menschen zu bringen, die sie verwenden.

Wir streben danach, in jeden dieser Geschäftsbereiche ein Höchstmaß an Wertmaßstäben und Integrität einzubringen, indem wir:

- Gesetze, Normen und Bestimmungen einhalten, die für unsere Produkte und Verfahren (wie Qualitätsvorschriften und Normen) gelten;
- Bei allen Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten weltweit ethische, wissenschaftliche und klinische Normen beachten und alle Gesetze und Bestimmungen befolgen;
- Die Sicherheit von Patienten und Freiwilligen, die an klinischen Studien teilnehmen, gewährleisten, dabei die Vertraulichkeit wahren und die Gesetze zum Datenschutz befolgen;
- Beim Vertrieb unserer Produkte und im Umgang mit Regulierungsbehörden und anderen staatlichen Stellen Gesetze und Bestimmungen zur Marktzulassung befolgen;
- Die geltenden Gesetze und Bestimmungen zu Herstellung, Verpackung, Vertrieb und Export für unsere Branche und die Gesetze und Bestimmungen der Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind, einhalten;
- Alle Gesetze und Bestimmungen in Bezug auf Verkaufsförderung, Marketing und Vertrieb unserer Produkte einhalten. Hierzu gehört auch die Gewährleistung, dass das, was wir sagen, wahrheitsgemäß und nicht irreführend ist und den behördlichen Genehmigungen für unsere Produkte entspricht;
- Die Gesetze zu Produktqualität und -sicherheit befolgen, die Sicherheit, Qualität und Leistung unserer Produkte ständig und proaktiv überwachen und alle Anforderungen in Verbindung mit der Meldung von unerwünschten Ereignissen und Produktqualitätsproblemen erfüllen.

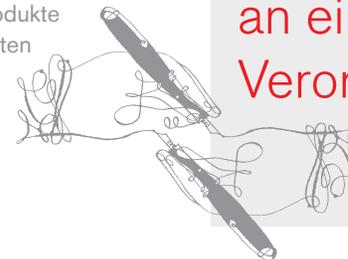
## Was soll ich machen?

**F:** Ein Vertriebsleiter aus einem Konkurrenzunternehmen kontaktierte mich, um über den Preis unseres entsprechenden Produkts zu sprechen.

**A:** Sie sollten sich mit Konkurrenten niemals auf Gespräche über den Preis unserer Produkte oder andere unternehmenseigene Informationen einlassen. Erhalten Sie einen Anruf von einem Konkurrenten oder spricht eine Ihnen nicht bekannte Person Sie an, um über die Preise unserer Produkte zu sprechen, machen Sie deutlich, dass Sie mit Konkurrenten nicht über die Preise unserer Produkte sprechen werden. Beenden Sie das Gespräch höflich und melden Sie den Vorfall der Rechtsabteilung.



Jeder Mitarbeiter muss darauf aufmerksam machen, wenn er glaubt, dass unser Unternehmen sich nicht an ein Gesetz oder eine Verordnung hält.



## Anti-Korruptions- und Anti-Bestechungsgesetze

Johnson & Johnson stellt sich im Einklang mit den Gesetzen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung, die in vielen Ländern der Welt gelten, entschlossen gegen Korruption und Bestechung. Wir fordern dasselbe von unseren Geschäftspartnern. Wir verbieten strengstens Bestechungen, betrügerisches Verhalten, Schmiergelder, illegale Zahlungen und jedes andere Angebot von Wertposten, das einen unangemessenen Einfluss auf einen Regierungsangehörigen, eine medizinische Fachkraft oder einen Kunden haben könnte oder diesem einen unzulässigen Vorteil verschaffen könnte.

Wir treffen mit öffentlichen und privaten Stellen sowie Einzelpersonen, einschließlich medizinischer Fachkräfte, eine Vielzahl von Vereinbarungen in Bezug auf Wissenschaft, Bildung, Vertrieb, Verkaufsförderung und Marketing. Wir interagieren auch mit staatlichen Regulierungsbehörden, nicht staatlichen Organisationen und Prüfstellen. Es ist unsere Pflicht, lokal und international geltende Gesetze und ethische Normen zu befolgen, die Bestechung und Korruption verbieten, und es zu vermeiden, die medizinischen Entscheidungen von medizinischen Fachkräften und die Kaufentscheidungen der Stellen, die unsere Produkte und Dienstleistungen kaufen, zu beeinflussen. Wertübertragungen an Dritte müssen zu einem fairen Marktwert für erbrachte Leistungen erfolgen und es muss ein berechtigter Bedarf an den Gütern und Dienstleistungen bestehen. Zuschüsse und Spenden dürfen nur gewährt werden, wenn Johnson & Johnson dafür keine Gegenleistung erhält.

Für weitere Orientierungshilfe konsultieren Sie unser [Health Care Compliance Global Framework](#), die [U.S. Regulatory Guidance Documents](#) und den [Health Care Business Integrity Guide](#) (global verfügbar), der eine Anleitung zu [ethischen Vertriebs- und Marketingpraktiken enthält](#). Wo und mit wem wir Geschäftsbeziehungen unterhalten, kann variieren, doch unser Vorgehen ist dabei stets gleich:

- Wir behandeln Geschäftspartner, Konkurrenten und andere Interessengruppen und Entscheidungsträger mit Respekt.
- Wir bemühen uns, mit Dritten zu arbeiten, die bei ihren Geschäftspraktiken ebenfalls hohe ethische Normen schätzen und anwenden.

## Kartell- und Wettbewerbsgesetze

Kartell- und Wettbewerbsgesetze fördern einen fairen Wettbewerb und schützen Verbraucher vor unfairen Geschäftspraktiken. Diese Gesetze befassen sich häufig mit illegalen Vereinbarungen zwischen Unternehmen, wie z. B. Preisabsprachen, sowie mit anderen unlauteren Handelspraktiken, die den Wettbewerb einschränken.

Wir halten uns strikt an alle geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze.

Wir haben die Pflicht, Kunden, Zulieferer, Konkurrenten und andere Dritte angemessen zu behandeln. Das bedeutet, dass unsere Mitarbeiter es vermeiden, sich mittels Manipulation, Verschleierung oder Falschdarstellung wichtiger Fakten oder anderer unfairen Praktiken unangemessene Vorteile zu verschaffen. Bei Fragen zu den Kartell- und Wettbewerbsgesetzen kontaktieren Sie die Rechtsabteilung.

## Was soll ich machen?

**F:** Ein Chirurg erzählte mir, ein Vertragshändler, der unsere Produkte verkauft, habe ihn zu einem kostenlosen Golfwochenende in einem Ferienort eingeladen. Der Chirurg fragt, ob die Einladung angemessen ist, weil sie von unserem Vertragshändler ausgesprochen wurde, nicht von Johnson & Johnson.

**A:** **Vertragshändler, Verkaufsvertreter und andere Dritte, die im Namen des Unternehmens handeln, dürfen nicht an Aktivitäten teilnehmen, die verboten wären, wenn ein Mitarbeiter der Johnson & Johnson Family of Companies sie direkt anbieten würde. Sie sollten umgehend Ihren Vorgesetzten, die Rechtsabteilung oder die Health Care Compliance Abteilung über das Ihnen bekannt gewordene Verhalten des Vertragshändlers informieren.**



## Compliance im Welthandel: Anti-Boycott-Gesetze und Gesetze über Handelssanktionen

Als globaler Anbieter von Gesundheitsprodukten und -dienstleistungen führen wir täglich Import- und Exportgeschäfte durch und müssen alle lokalen, regionalen und internationalen Gesetze, Regeln und Vorschriften erfüllen, die für den Handel gelten. Wir respektieren auch von Regierungen verhängte Handelssanktionen und Beschränkungen für den Im- und Export, die auf unsere Aktivitäten anwendbar sind. Bei Fragen zu grenzüberschreitenden Transaktionen kontaktieren Sie bitte die Finanz- oder Rechtsabteilung.

## Zahlungen an „Drittländer“

Es werden keine Zahlungen jedweder Art an Dritte in einem anderen Land als dem Land geleistet, in dem die Verkäufe getätigt wurden oder in dem der Vertragshändler oder Verkaufsvertreter einen hauptsächlichen Geschäftssitz hat. Für Fragen zu Zahlungen an „Drittländer“ kontaktieren Sie die Finanz- oder die Rechtsabteilung.

## Menschenrechte

Die Werte unseres Credos schreiben uns vor, als gute Weltbürger zu agieren. Unser Engagement für die Einhaltung der Menschenrechte in unserer gesamten Wertschöpfungskette – von unseren eigenen Mitarbeitern über unsere Zulieferer bis hin zu den Gemeinden, in denen wir leben und arbeiten – wird in unserer [Standpunkt zur Einhaltung der Menschenrechte](#) erläutert.

## Politische Tätigkeit

Johnson & Johnson bekennt sich zu Engagement in der Bürgerschaft und auf Gemeindeebene. Unsere politische Fürsprache und unsere politischen Beiträge erfolgen in Übereinstimmung mit den Gesetzen der Rechtsordnungen, in denen wir diese Aktivitäten ausüben.

Politische Aktivitäten von Unternehmen, einschließlich Lobbying, sind reguliert und müssen nach US-Recht und gemäß den Gesetzen vieler Länder, in denen Johnson & Johnson geschäftlich tätig ist, gemeldet werden. Alle politischen und Lobbying-Aktivitäten sowie Treffen mit Regierungsangehörigen sollten koordiniert und mit Government Affairs & Policy abgestimmt werden.

Wir respektieren das Recht der Mitarbeiter, sich politisch zu betätigen, um politische Gruppen, Regierungsangehörige oder Kandidaten zu unterstützen. Diese Aktivitäten müssen jedoch freiwillig, in der Freizeit des Mitarbeiters und auf eigene Kosten des Mitarbeiters erfolgen. Es muss klar sein, dass der Mitarbeiter unabhängig und nicht als Vertreter des Unternehmens handelt.



*Was ist, wenn ... ?*

**F:** Eine Freundin von mir kandidiert für ein politisches Amt. Kann ich sie bei ihrer Kampagne unterstützen?

**A:** **Ja, Ihre freiwillige Unterstützung ist Ihre persönliche Entscheidung. Sie dürfen jedoch auf keinen Fall Unternehmensressourcen von Johnson & Johnson – einschließlich der Arbeitszeit, Telefone, E-Mails, Materialien, des Namens des Unternehmens oder Ihres Titels im Unternehmen – verwenden, um die Kampagne voranzubringen.**

## Öffentliche Auftragsvergabe

Staatliche Behörden sind entscheidende Kunden für die Johnson & Johnson Family of Companies, weil sie unsere Gesundheitsprodukte und -dienstleistungen kaufen. In vielen Ländern gelten für öffentliche Einrichtungen wie staatlich geführte Krankenhäuser lokale Gesetze, die die Auftragsvergabe für Produkte und Dienstleistungen regeln. Als Anbieter von Produkten wird auch von uns verlangt, diese Gesetze einzuhalten. Es dürfen weder unangemessene Beeinflussungsversuche noch unzulässige Wertübertragungen stattfinden.

Mitarbeiter, die an Ausschreibungsverfahren beteiligt sind oder anbieten, unsere Produkte und Dienstleistungen im Rahmen einer Vertragsabsprache an eine staatliche Behörde zu liefern, müssen die Regeln für die öffentliche Auftragsvergabe kennen und befolgen. Diese Regeln können kompliziert sein, sie sind für unser Geschäft jedoch von entscheidender Bedeutung. Die Rechtsabteilung kann Leitlinien für diese Regeln zur Verfügung stellen.

## Faires Beschaffungswesen

Unser Unternehmen kauft viele Güter und Dienstleistungen, die wir zur Durchführung unserer Arbeit benötigen, z. B. Inhaltsstoffe für unsere Aktivitäten in der Forschung, Entwicklung und Herstellung, Materialien und Ausrüstung für unsere Büros sowie Cateringdienste für unsere Besprechungen. Wenn wir diese und andere Beschaffungen vornehmen, müssen wir Verkäufern, Lieferanten und anderen Dienstleistern gegenüber unvoreingenommen handeln. Mitarbeiter müssen stets die [Richtlinien des Unternehmens für Beschaffung und Einkauf](#).

Lesen Sie den Abschnitt „Interessenkonflikte“ des Kodex für weitere Hilfestellung zur Annahme von Unterhaltungseinladungen und Geschenken von, sowie zu persönlichen Beziehungen mit, Verkäufern, Lieferanten und Dienstleistern.

## Gesetze und Vorschriften zur Nachhaltigkeit und zum Umweltschutz

Unser Credo lautet: „Wir haben das uns für unsere Arbeit anvertraute Firmeneigentum in gutem Zustand zu erhalten und wollen dabei den Schutz der Umwelt und der natürlichen Ressourcen nicht außer Acht lassen.“ Unsere unternehmensweiten Nachhaltigkeitsprogramme helfen uns dabei, die Umweltauswirkungen unserer Abläufe, Produkte und Dienstleistungen zu reduzieren, mit Umweltgefahren umzugehen und Nachhaltigkeitsinitiativen wie Abfallvermeidung und Förderung von Recycling zu verfolgen. Mitarbeiter müssen sich an die unternehmensweiten Programme halten und außerdem [die Umweltgesetze und -bestimmungen](#), die sich auf unsere speziellen Arbeitsaufgaben beziehen, kennen und einhalten. Dazu gehört die Einhaltung von Vorschriften für die Meldung, Genehmigung und Registrierung chemischer Inhaltsstoffe, die in unserer Produktion und in unseren Produkten verwendet werden.



*Wir sind verantwortlich gegenüber dem Gemeinwesen,*  
**IN DEM WIR LEBEN UND ARBEITEN, ABER AUCH GEGENÜBER DER ganzen Menschheit.**



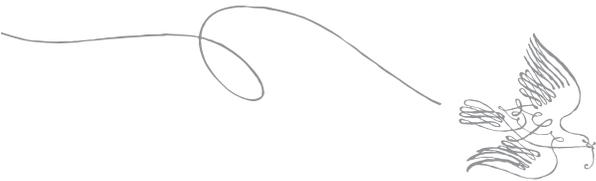
## Tierschutz

Unserer Ansicht nach ist die ethische und humane Behandlung von Tieren, die für wissenschaftliche Untersuchungen benötigt werden, sowohl eine moralische als auch eine aufsichtsrechtliche Verantwortung. Wir halten uns an die hohen Standards, die in unseren [Richt- und Leitlinien zum Tierschutz](#) festgelegt sind. Außerdem unterstützen wir den Fortschritt von Alternativen zur Forschung an Versuchstieren.

## Datenschutz

Im Zuge unserer Geschäftstätigkeit sammeln und speichern wir personenbezogene Daten von Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Patienten, medizinischen Fachkräften, Verbrauchern und anderen Personen, darunter Geburtsdaten sowie finanzielle, medizinische und andere Daten. Wenn wir personenbezogene Daten sammeln und verarbeiten, müssen wir uns an die geltenden Gesetze und die [Datenschutzrichtlinien des Unternehmens](#) halten.

Personenbezogene Daten sollten nur für legitime Geschäftszwecke gesammelt und nur den Personen zur Verfügung gestellt werden, die darauf zugreifen dürfen, gemäß den Sicherheitsrichtlinien geschützt werden und dürfen nur solange wie nötig aufbewahrt werden. Wir müssen auch sicherstellen, dass Dritte mit Zugang zu personenbezogenen Daten vertraglich verpflichtet sind, diese gemäß den geltenden Datensicherheitsstandards zu schützen.



## Schon gewusst?

Die Rechtsabteilung bietet Schulungen an und steht mit Rat und Tat zur Verfügung, um unseren Unternehmen und Mitarbeitern dabei zu helfen, die Gesetze und Bestimmungen in den Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, zu verstehen und einzuhalten.

[Umfassende Richtlinien](#) zu Kernthemen im Kodex finden Sie im [Johnson & Johnson Law Center](#).



# ANGEMESSENE BEHANDLUNG von Mitarbeitern

Worte, nach denen wir leben

- Respekt und Würde
- Diversität und Inklusion
- Gesundheit und Sicherheit





**„WIR TRAGEN  
VERANTWORTUNG  
FÜR UNSERE  
MITARBEITER,  
DIE AUF  
DER GANZEN  
WELT BEI UNS  
TÄTIG SIND.“**

Unser Credo



# Angemessene Behandlung von Mitarbeitern

## → **WAS** es bedeutet

Wir behandeln einander mit Respekt und Würde. Jeder von uns verdient einen inklusiven Arbeitsplatz, an dem wir fair vergütet werden und Höchstleistungen erbringen können.

## → **WARUM** es wichtig ist

Unterschiedliche Denkweisen, Fähigkeiten, Erfahrungen und individuelle Eigenheiten bereichern unsere Arbeitsumgebung und führen zu besseren geschäftlichen Entscheidungen und Ergebnissen. Wenn unsere Mitarbeiter umfassend engagiert und befähigt sind, treiben wir Innovationen voran und schaffen Lösungen für die Gesundheitsfürsorge, die Gemeinschaften überall auf der Welt helfen.

## → **WIE** wir es machen

Unser Code of Business Conduct spiegelt die Prinzipien wider, die festlegen, wie wir miteinander umgehen, unsere Arbeitsplätze sicher und sauber halten, ein Zugehörigkeitsgefühl schaffen und der gesamten Belegschaft die gleichen Chancen bieten.



## Motivieren unserer Belegschaft

Wir bei Johnson & Johnson glauben an die Kraft der Menschen und schätzen eine global diverse und integrative Kultur, die in den ethischen Verhaltensweisen, dem Respekt und der Integrität wurzelt, die unserem Credo innewohnen. Eine motivierte, leistungsfähige und diverse Belegschaft wird die Herausforderungen und Notwendigkeiten, mit denen unsere Patienten, Kunden und medizinischen Fachkräfte konfrontiert sind, besser verstehen und ansprechen.

## Nichtdiskriminierung und Schutz vor Belästigung und Mobbing

Wir müssen angemessen behandelt und für unsere Beiträge respektiert werden. Unser Unternehmen garantiert bei der Beschäftigung Chancengleichheit. Wir bieten angemessene Räumlichkeiten für Personen mit Behinderung sowie für Personen mit Bedürfnissen im Zusammenhang mit der Einhaltung oder Ausübung ihrer Religion. Wir gründen Entscheidungen über das Beschäftigtenverhältnis auf Verdiensten und berücksichtigen Qualifikationen, Fähigkeiten und Leistungen. Wir tolerieren keine Diskriminierung aufgrund von Eigenschaften wie Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, ethnischem Hintergrund, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, nationaler Herkunft oder religiösem Glauben. Wir tolerieren auch keine [Belästigung oder Mobbing](#).

Diese Bestimmungen gelten für den Umgang mit Mitarbeitern, Kunden, Vertragspartnern, Zulieferern und Stellenbewerbern sowie für alle anderen Interaktionen, in denen Mitarbeiter die Johnson & Johnson Family of Companies repräsentieren.

## Sichere und gesunde Arbeitsumgebung

Wir bei Johnson & Johnson haben uns dazu verpflichtet, einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz für Mitarbeiter, Vertragspartner und Besucher, die in unseren Einrichtungen und Räumlichkeiten arbeiten oder diese besuchen, zur Verfügung zu stellen.

Alle Mitarbeiter und Besucher sind dafür verantwortlich, dass Sicherheit und Gesundheit an erster Stelle stehen, und müssen Folgendes beachten:

- Unsichere und gefährliche Bedingungen umgehend den Vorgesetzten und Gastgebern melden.
- Alle Richtlinien, Standards und Verfahren des Unternehmens in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einhalten.
- Alle anwendbaren Arbeitsschutzgesetze und -vorschriften einhalten.

[Kinderarbeit](#), [Menschenhandel](#) und illegale, missbräuchliche oder unter Zwang ausgeführte Arbeit werden in unseren Abläufen und denen unserer Lieferanten oder anderer externer Zulieferer der Johnson & Johnson Family of Companies nicht geduldet. Johnson & Johnson hat zusätzlich zur geforderten Einhaltung lokaler Gesetze und Bestimmungen [Richtlinien](#), die den Einsatz von Zwangs- oder Pflichtarbeit bei der Herstellung unserer Produkte und Produktkomponenten verbieten. Externe Zulieferer sind verpflichtet, unsere [Responsibility Standards for Suppliers](#) einzuhalten, die Leitlinien für Ethik, Arbeit, Beschäftigung und die Achtung der Menschenrechte sowie für die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter enthalten.

## F&A

**F:** Mein Team hat die Fertigstellungsfrist für ein Projekt überschritten und unsere Betriebsgesellschaft ist davon abhängig, dass wir diesen Termin einhalten. Wir haben einen Weg gefunden, das Ziel zu erreichen, indem wir einige der Sicherheitsverfahren auslassen. Ist es in Ordnung, den Prozess zu beschleunigen, um die Frist einzuhalten, wenn wir vorsichtig sind?

**A:** **Sicherheitsverfahren gibt es, um Ihre Sicherheit zu gewährleisten und um die Integrität unserer Produkte und die Gesundheit derjenigen zu schützen, die sie verwenden. Sicherheitsverfahren auszulassen, ist nicht erlaubt. Besprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten einen Plan, um die Arbeit sicher und regelkonform zu erledigen.**



## Nutzung von sozialen Medien

Zu den Sozialen Medien gehören alle digitalen Kommunikationskanäle, die es Personen ermöglichen, Inhalte zu erstellen und zu teilen sowie Kommentare zu veröffentlichen.

Mitarbeiter müssen bei ihrer Nutzung von Sozialen Medien und damit verbundenen Unternehmensinhalten und Vermögenswerten alle Unternehmensrichtlinien einhalten. Unsere Richtlinien gelten für die gesamte Kommunikation im Zusammenhang mit Dienstpflichten und für private Kommunikation, die sich auf das Unternehmen auswirken könnte. Bei privaten Aktivitäten in sozialen Medien sollten unsere Mitarbeiter respektvoll auftreten und anerkennen, dass ihr Verhalten die Ansicht anderer darüber, wer wir sind und wofür wir als Unternehmen stehen, beeinflussen kann.

Die Mitarbeiter sollten eine ordnungsgemäße Offenlegungserklärung beifügen, wenn sie über das Unternehmen und/oder unsere Produkte und Dienstleistungen sprechen. Wenn Bilder oder Videos von anderen Personen gezeigt werden sollen, müssen Genehmigungen und Freigaben eingeholt werden.

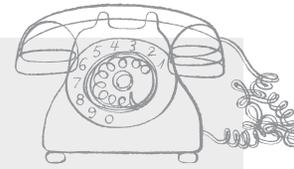
Achten Sie auf Berichtspflichten einschließlich der Meldeverfahren für unerwünschte Ereignisse und schützen Sie vertrauliche Informationen von Johnson & Johnson. Mitarbeiter sollten auf den Inhalt achten, den sie erstellen, teilen und veröffentlichen, und nicht vergessen, dass das Internet ein öffentlicher Raum ist. Zeigen Sie gutes Urteilsvermögen, wenn Sie soziale Medien nutzen. Seien Sie sich des Unterschieds zwischen privater Kommunikation und Geschäftskommunikation bewusst, da die meisten Social-Media-Plattformen und mobilen Anwendungen nicht für die geschäftsbezogene Kommunikation zwischen Kollegen oder zwischen internen und externen Stakeholdern zugelassen sind.

Die gesamte Politik unseres Unternehmens bezüglich der Online-Aktivitäten von Mitarbeitern finden Sie in der Globalen Online-Richtlinie von Johnson & Johnson unter [socialmedia.jnj.com](https://socialmedia.jnj.com).

### F&A

**F:** Ein Kollege veröffentlichte auf seiner privaten Soziale-Medien-Seite einen beleidigenden, sexuellen Kommentar über mich. Darf mein Kollege das?

**A:** Nein. Die Nutzung von Online-Medien durch Mitarbeiter muss mit den Unternehmensrichtlinien einschließlich der Unternehmensrichtlinien gegen Belästigung am Arbeitsplatz vereinbar sein.



## EINE CHECKLISTE IHRER VERANTWORTUNGSBEREICHE

- ✓ Machen Sie sich mit dem Code of Business Conduct umfassend vertraut
- ✓ Respektieren Sie [Diversität und Einbeziehung](#)
- ✓ Seien Sie integrativ
- ✓ Behandeln Sie Ihre Kollegen mit Würde und Respekt
- ✓ Achten Sie bei der Arbeit auf Ihre Sicherheit und helfen Sie anderen dabei, das auch zu tun
- ✓ Äußern Sie sich, wenn jemand gegen unseren Kodex verstößt, unabhängig davon, welche Stellung diese Person im Unternehmen einnimmt oder ob sie ein Anbieter, Kunde oder Zeitarbeiter ist
- ✓ Wenn Sie Fragen haben, bitten Sie um Hilfe





# FINANZIELLE INTEGRITÄT *UND* *Schutz unserer Vermögenswerte*

Worte, nach denen  
wir leben

- Genauigkeit
- Transparenz
- Integrität
- Vertrauen





**„LETZTLICH SIND  
WIR UNSEREN  
AKTIONÄREN  
GEGENÜBER  
VERANTWORTLICH.“**

Unser Credo



# Finanzielle Integrität *und* Schutz unserer Vermögenswerte

## → **WAS** es bedeutet

Wir führen vollständige und genaue finanzielle Aufzeichnungen, die die Lage und Ergebnisse des Unternehmens angemessen darstellen. Wir schützen Eigentum, Vermögenswerte und vertrauliche Informationen unseres Unternehmens.

## → **WARUM** das so wichtig ist

Finanzielle Integrität hilft uns, das geschaffene Vertrauen zu bewahren, das Aktionäre, Regierungen, Patienten, Verbraucher, medizinische Kräfte, Mitarbeiter und andere Interessengruppen in uns setzen.

## → **WIE** wir es machen

Es bestehen mehrere Kontrollen, um unsere finanzielle Integrität zu schützen und zu bewahren. Jeder Mitarbeiter ist ungeachtet seines Titels oder seiner Funktion dafür verantwortlich, die Richtlinien und Verfahren zu befolgen, die Mittel des Unternehmens, die Meldung finanzieller und nichtfinanzieller Ergebnisse und die Nutzung von Unternehmenseigentum und -vermögenswerten betreffen.



## Genauigkeit von Firmenunterlagen und veröffentlichten Berichten

Johnson & Johnson ist ein börsennotiertes Unternehmen, das in vielen Ländern geschäftlich tätig ist. Bei all unseren Unternehmungen müssen wir akkurate Bücher und Aufzeichnungen führen, die die Integrität der Finanzberichte des Unternehmens sichern, unsere interne Entscheidungsfindung unterstützen und unseren Ruf bei Interessengruppen stärken.

Die Gesetze verlangen von uns, dass unsere Finanzberichte wahrheitsgemäß und genau sind, damit sie unsere geschäftlichen Transaktionen angemessen widerspiegeln. Darüber hinaus sind wir verpflichtet, ein angemessenes internes Kontrollsystem für die Buchhaltung zu entwickeln und aufrechtzuerhalten. Viele Menschen verlassen sich darauf, dass wir unsere Finanzinformationen wahrheitsgemäß, vollständig und rechtzeitig melden; dazu gehören staatliche Regulierungsbehörden, Rating-Agenturen sowie institutionelle und private Anleger.

Ungenauere Finanzberichte könnten das Vertrauen von Aktionären untergraben, unseren Ruf schädigen und für das Unternehmen Bußgelder und Strafen nach sich ziehen.

Nachfolgend sind Beispiele aufgeführt, wie wir finanzielle Integrität in unsere Arbeitsprozesse einbauen:

- Wir verkaufen und kaufen Produkte und Dienstleistungen auf der Grundlage von Qualität, Preis und Service – niemals auf der Grundlage von erhaltenen oder geleisteten Zahlungen, Geschenken, Bewirtungen oder Gefälligkeiten oder auf der Grundlage anderer Beziehungen zum Lieferanten.
- Wir dokumentieren Verkäufe und Ausgaben während des entsprechenden Rechnungslegungszeitraums in Übereinstimmung mit allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen.
- Wir verbieten die Nutzung von Mitteln, Vermögenswerten oder Informationen des Unternehmens für jedweden illegalen Zweck, einschließlich des Kaufs von Vergünstigungen oder besonderen Vorteilen durch Bestechungsgelder, illegale politische Spenden oder andere rechtswidrige Zahlungen. Wir veröffentlichen und dokumentieren alle Mittel und Vermögenswerte des Unternehmens im entsprechenden Berichtszeitraum.
- Wir führen unsere Unternehmensbücher und -berichte akkurat und machen keine falschen oder artifiziellen Eintragungen aus irgendeinem Grund.

Hier ein paar Regeln, die Sie sich merken müssen:

- Befolgen Sie stets die Praktiken und [Richtlinien des Unternehmens für Beschaffung und Einkauf](#). Falls Sie nicht genau wissen, welche Richtlinien gelten, fragen Sie Ihren Vorgesetzten.
- Stellen Sie sicher, dass Sie alle Zahlungen oder die Verwendung von Mitteln des Unternehmens wie vorgeschrieben vom zuständigen Vorgesetzten überprüfen und genehmigen lassen. Befolgen Sie die Unternehmensrichtlinien für [Travel & Entertainment](#) und für die [Health Care Compliance and Business Integrity](#), wenn Sie Spesen abrechnen.
- Beschreiben Sie alle Zahlungsanträge klar und genau und stellen Sie Belege zur Verfügung. Nutzen Sie Gelder nur für den beantragten und genehmigten Zweck.



### F&A

**F:** Wir haben eine hohe Lieferantenrechnung für erbrachte Leistungen erhalten. Mein Vorgesetzter hat mich gebeten, diese Rechnung bis zum nächsten Quartal „zurückzuhalten“, damit wir unsere finanziellen Ziele für dieses Quartal erreichen können. Was soll ich machen?

**A:** Erträge und Aufwendungen sind im richtigen Abrechnungszeitraum zu erfassen. In diesem Fall muss der Aufwand, wenn die Waren und/oder Dienstleistungen erhalten wurden, erfasst werden. Sie sollten die Rechnung nicht „zurückhalten“, sondern mit Ihrer Finanzabteilung zusammenarbeiten, um diese Verbindlichkeit angemessen zu begleichen.

## Verwendung von Vermögenswerten des Unternehmens

Wir verwenden täglich Vermögenswerte des Unternehmens, die uns bei der Arbeit unterstützen. Computer, Mobilgeräte, Hardware und Software in der Informationstechnologie, Fahrzeuge, Einrichtungen, Maschinen, Rohstoffe, Inventar, geistiges Eigentum, Betriebsstoffe und andere Vermögenswerte sind uns anvertraut und sollten nur für legale, angemessene Zwecke verwendet werden. Bei der Arbeit mit Unternehmensdaten oder Mitteln der Informationstechnologie (wie Laptops, E-Mail, Apps, Datenbanken usw.) sollten Mitarbeiter komplexe Passwörter wählen, die schwierig zu erraten sind, und ihre Passwörter niemandem mitteilen. Unternehmensdaten sollten nicht in ungenehmigten Internet- oder Cloud-Diensten gespeichert werden, die möglicherweise nicht geschützt sind und auf die Unberechtigte zugreifen könnten.

## Geistiges Eigentum und vertrauliche Geschäftsinformationen

Das geistige Eigentum und die vertraulichen Informationen des Unternehmens sind unersetzliche Vermögenswerte. Wir müssen die Nutzung dieser wertvollen Vermögenswerte sichern und schützen.

Geistiges Eigentum umfasst Urheberrechte, Patente, Warenzeichen, Produkt- und Verpackungsdesigns, Markennamen und Logos, Forschung und Entwicklung, Erfindungen und Geschäftsgeheimnisse.

Mitarbeiter sollten stets Vorsichtsmaßnahmen treffen, um das geistige Eigentum und die vertraulichen Geschäftsinformationen des Unternehmens zu schützen. Mitarbeiter sollten es vermeiden, an öffentlichen Orten wie Flughäfen und Restaurants über solche Informationen zu sprechen oder diese weiterzugeben.

Jeder Verdacht auf Diebstahl von geistigem Eigentum oder unberechtigte Weitergabe von oder unberechtigtem Zugang zu unseren Unternehmensdaten sollte umgehend dem Vorgesetzten oder den Abteilungen Information Security & Risk Management, Global Security oder der Rechtsabteilung gemeldet werden.

## F&A

**F:** Ich möchte Urlaub machen und dort unerreichbar sein. Ist es in Ordnung, wenn ich meinen Laptop bei meinem Verwaltungsassistenten lasse, damit er in meinem Namen Genehmigungen in den verschiedenen Unternehmenssystemen erteilen kann? Ich vertraue dieser Person vollkommen, darum macht es mir nichts aus, ihm mein Passwort zu geben.

**A:** **Nein. Mitarbeiter sollten ihre persönlichen Passwörter niemals anderen Personen geben. Manche Systeme erlauben es Ihnen, bestimmte Handlungen an andere zu delegieren. Andere Systeme leiten Angelegenheiten im Falle Ihrer Abwesenheit an Ihren Vorgesetzten weiter. Wenn Sie diese Kontrollen umgehen, untergraben Sie die Sicherheit unserer Systeme, umgehen Ihre Pflichten und verleiten Ihren Assistenten, ebenfalls gegen die Firmenpolitik zu verstoßen.**

## BEISPIELE FÜR VERTRAULICHE GESCHÄFTSINFORMATIONEN

- Detaillierte Vertriebsinformationen
- Unternehmensziele
- Produktstrategien
- Informationen über neue Produkte
- Noch ausstehende Personalmitteilungen
- Herstellungsprozesse und Ausrüstungsdesigns
- Forschungsprioritäten und Stage-Gate-Ergebnisse

## Wahrung von Geschäftsgeheimnissen und vertraulichen Informationen

Wir wahren die Geschäftsgeheimnisse und vertraulichen Informationen anderer Unternehmen und Personen. Wir erfassen für jedermann zugängliche Informationen und gestatten keine unzulässige Erfassung rechtlich geschützter Informationen von Dritten.

Nutzen Sie öffentliche Quellen wie Medien, Fachliteratur, das Internet, Gerichtsunterlagen, Zulassungsunterlagen oder andere öffentlich zugängliche Dokumente, um Informationen über einen Konkurrenten zu sammeln. Vermeiden Sie unter allen Umständen Gespräche über Wettbewerbsinformationen mit Mitarbeitern von Konkurrenten, auch bei Berufsverbands- und Branchentreffen. Seien Sie ehrlich und stellen Sie nie falsch dar, wer Sie sind oder wo Sie arbeiten, um Informationen über Konkurrenten zu erhalten.

## Einhaltung von Wertpapiergesetzen und Insiderhandel

Laut Gesetz sind wir verpflichtet, bestimmte wichtige Informationen über unser Unternehmen wie Umsätze, Einnahmen, wichtige Akquisitionen/Veräußerungen, behördliche Angelegenheiten und andere wesentliche Ereignisse zu veröffentlichen. Wenn wir diese Informationen veröffentlichen, ist es unsere Pflicht, dies auf vollständige, genaue, rechtzeitige und verständliche Weise zu tun.

Mitarbeiter erfahren möglicherweise wichtige Informationen über das Unternehmen, bevor sie an die Öffentlichkeit gelangen. Dennoch ist es die Pflicht jedes Mitarbeiters, wesentliche nicht öffentliche Informationen vertraulich zu behandeln. Haben Mitarbeiter Kenntnis von wichtigen Informationen, die noch nicht öffentlich zugänglich gemacht wurden, ist es ihnen **nicht** gestattet:

- Aktien von Johnson & Johnson oder „Put“- bzw. „Call“-Optionen auf Aktien von Johnson & Johnson zu kaufen oder zu verkaufen
- Übertragungen auf oder Anpassungen an andere Anlageformen einschließlich Pensionskassen vorzunehmen
- Die wesentlichen nicht öffentlichen Informationen an Familienmitglieder, Freunde oder andere Personen außerhalb des Unternehmens weiterzugeben
- Familienmitgliedern, Freunden oder anderen Personen zu empfehlen, Aktien oder „Put“- bzw. „Call“-Optionen auf Aktien von Johnson & Johnson zu kaufen oder zu verkaufen

Die Einhaltung von Wertpapiergesetzen reicht über unser Unternehmen hinaus. Mitarbeiter dürfen keine wichtigen, wesentlichen, nicht öffentlichen Informationen verwenden, über die sie bei der Ausübung ihrer beruflichen Pflichten oder auf anderen Wegen Kenntnis erlangt haben, um Wertpapiere irgendeines anderen Unternehmens zu kaufen oder zu verkaufen.

## EINE CHECKLISTE IHRER VERANTWORTUNGSBEREICHE

- ✓ Schützen Sie die Vermögenswerte unseres Unternehmens, einschließlich der physischen Vermögenswerte wie Computer, Telefone, Mobilgeräte, Maschinen, Fahrzeuge und der geistigen Vermögenswerte wie Ideen und Erfindungen
- ✓ Melden Sie es umgehend, wenn Sie illegale Aktivitäten befürchten
- ✓ Nehmen Sie niemals eine Bestechung oder ein unangemessenes Geschenk an
- ✓ Seien Sie ehrlich und genau, wenn Sie Kosten, Verkäufe und andere Finanzinformationen angeben

Wenn Sie Fragen zu unserem Kodex haben, bitten Sie um Hilfe.

## Was soll ich machen?

**F:** Ich benötige dringend Bargeld und möchte meine Unternehmensanteile verkaufen. Aber ich bin unsicher, ob ich das jetzt tun soll, weil ich weiß, dass in unserem Unternehmen nächsten Monat ein großes Ereignis stattfinden wird, von dem die Öffentlichkeit noch nichts weiß.

**A:** **Kontaktieren Sie das Büro des Generalsekretärs unter [CorporateSecretary@its.jnj.com](mailto:CorporateSecretary@its.jnj.com) oder ein Mitglied der Rechtsabteilung, dort bekommen Sie Hilfestellung.**





# INTERESSEN- KONFLIKTE:

Vermeiden Sie Situationen, in denen Privatinteressen in Konflikt mit der Verantwortung gegenüber dem Unternehmen geraten könnten

Worte, nach denen  
wir leben

- Integrität
- Offenlegung
- Ethik
- Urteilsvermögen
- Ruf





**„VERPFLICHTET FÜHLEN  
WIR UNS NICHT NUR  
GEGENÜBER DER  
GEMEINSCHAFT,  
IN DER WIR LEBEN  
UND ARBEITEN,  
SONDERN  
AUCH GEGENÜBER  
DER GANZEN  
MENSCHHEIT.“**

Unser Credo



# Interessenkonflikte

## → **WAS** es bedeutet

Ein Interessenkonflikt ist eine Situation, in der eine Person oder ein Unternehmen in finanziellem oder anderem Sinne widersprüchliche Interessen oder Verantwortlichkeiten hat und die Verfolgung eines Interesses sich nachteilig auf die anderen Interessen oder Verantwortlichkeiten auswirken könnte.

## → **WARUM** es wichtig ist

Die Art, wie wir uns bei unseren Geschäftsbeziehungen verhalten, beeinflusst unseren Ruf bei unseren Teilhabern und das Vertrauen, das sie in uns setzen. Indem wir Interessenkonflikten anerkennen und proaktive Schritte unternehmen, um sie zu vermeiden, senden wir eine klare Botschaft, dass wir uns der Integrität unseres Unternehmens verpflichtet sehen und entschlossen sind, das Richtige zu tun.

## → **WIE** wir es machen

Geschäftliche Entscheidungen treffen wir auf der Grundlage des besten Interesses unseres Unternehmens, nicht wegen eines persönlichen Gewinns oder Vorteils. Wir verlangen von allen Mitarbeitern, dass sie tatsächliche oder scheinbare Interessenkonflikte proaktiv und umgehend melden.



## Besteht ein Konflikt?

**F:** Angesichts des guten Rufs von Johnson & Johnson in meinem Land wurde mein Team gebeten, Beratungsleistungen im Zusammenhang mit der Entwicklung von lokalen Behandlungsrichtlinien zu erbringen. Dürfen wir dieser Aufforderung nachkommen?

**A:** Dies ist ein unternehmerischer Konflikt. Sie sollten mit der Rechtsabteilung und Government Affairs & Policy Rücksprache halten, wie am besten sichergestellt werden kann, dass jede Unterstützung lokaler gesundheitspolitischer Initiativen unter Einhaltung angemessener Schutzmaßnahmen erfolgt, die lokalen Gesetze eingehalten werden und der Eindruck vermieden wird, dass die Richtlinien zum Vorteil unserer Produkte ausgelegt sind.

## Wann kommt es zu einem „Interessenkonflikt“?

Ein Interessenskonflikt ist eine Situation, in der eine Person oder ein Unternehmen in finanziellem oder anderem Sinne widersprüchliche Interessen hat und die Verfolgung eines Interesses sich nachteilig auf die anderen Interessen oder Verantwortlichkeiten auswirken könnte.

Ein persönlicher Interessenkonflikt entsteht, wenn eine private Beziehung oder Aktivität das Urteilsvermögen und die Fähigkeit, die eigene Arbeit unvoreingenommen auszuführen und die Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber zu erfüllen, beeinflussen könnten. Selbst der Anschein oder die Wahrnehmung eines Interessenkonflikts kann unser Unternehmen gefährden. Als Mitarbeiter sollten wir es nie zulassen, dass geteilte Loyalitäten oder ein persönlicher Gewinn oder Vorteil uns daran hindern, im besten Interesse unseres Unternehmens und der Patienten und Verbraucher, denen wir dienen, zu handeln.

Ein unternehmerischer Interessenkonflikt kann auftreten, wenn Unternehmen innerhalb der Johnson & Johnson Family of Companies gegensätzliche Beziehungen zu anderen Stellen, wie Regierungen, Kostenträgergruppen, Gesundheitsdienstleistern oder Einzelpersonen innerhalb dieser Stellen haben. Ein Konflikt oder ein vermeintlicher Konflikt kann zum Beispiel entstehen, wenn unsere Unternehmen bei der Entwicklung von Produkten zusammenarbeiten und die Gesundheitssysteme und deren Infrastruktur oder Behandlungsrichtlinien unterstützen, während sie gleichzeitig versuchen, Produkte oder Dienstleistungen an diese Stellen zu verkaufen.

Es ist nicht immer ganz eindeutig, ob eine Aktivität einen Interessenkonflikt hervorruft. Dennoch liegt es in der Verantwortung jedes Mitarbeiters, einen möglichen persönlichen oder unternehmerischen Konflikt offenzulegen. Aus diesem Grund erwarten wir von unseren Mitarbeitern, alle potenziellen persönlichen Konflikte oder Fragen dazu, wie man mit einer Situation, in der es zu einem Konflikt kommen könnte, am besten umgeht, mit ihrem Vorgesetzten oder einem Angehörigen der Personalabteilung, Health Care Compliance oder der Rechtsabteilung besprechen. Liegt ein Konflikt oder potenzieller Konflikt vor, sollte das Gespräch mit dem Vorgesetzten dokumentiert werden. Dies wird dazu beitragen, den Mitarbeiter und Johnson & Johnson zu schützen, wenn die Situation jemals in Frage gestellt wird. Unternehmerische Konflikte sollten mit Health Care Compliance oder der Rechtsabteilung besprochen werden.

## Geschenke, Unterhaltung, Bewirtung, Reisen und andere Wertposten

Lieferanten, Zulieferer und andere, die mit uns Geschäftsbeziehungen unterhalten, sind entscheidend für den Erfolg unseres Unternehmens. Damit unsere Beziehungen zu ihnen ehrlich und unvoreingenommen bleiben, vermeiden wir Interessenkonflikte.

Interessenkonflikte können entstehen, wenn ein Mitarbeiter Geschenke, Zahlungen, Darlehen, Dienstleistungen oder eine andere Form von Vergütung Lieferanten, Kunden, Konkurrenten oder anderen, die gerne mit uns Geschäfte machen würden, anbietet oder sie von diesen annimmt. Mitarbeiter sollten von Lieferanten, Zulieferern und anderen Vertragspartnern Geschenke, Unterhaltung, Bewirtung, Reisen oder andere Wertposten nur annehmen, wenn deren Wert gering ist, es sich dabei nicht um Bargeld oder Barmitteläquivalente handelt und diese keine geschäftlichen Entscheidungen beeinflussen.

Unsere **Health Care Compliance** Richtlinien geben auch spezielle Hilfestellung für Geschenke, Unterhaltung, Bewirtung und ähnliche Vergünstigungen, die medizinischen Fachkräften und Regierungsangehörigen angeboten werden dürfen.

## DENKEN SIE DARÜBER NACH

- Wird diese Aktivität oder Beziehung meine Fähigkeit, vernünftige und unvoreingenommene Geschäftsentscheidungen zu treffen, beeinflussen oder auf andere Weise meine Fähigkeit beeinträchtigen, meine Arbeit zu tun bzw. einen entsprechenden Anschein erwecken?
- Werde ich einen persönlichen Gewinn daraus ziehen oder wird ein Familienmitglied von meiner Beteiligung an dieser Aktivität aufgrund meiner Stellung als Mitarbeiter der Johnson & Johnson Family of Companies profitieren?
- Werde ich Vermögenswerte des Unternehmens zum persönlichen Vorteil verwenden?
- Wird meine Beteiligung mich veranlassen, meine Interessen über das beste Interesse des Unternehmens zu stellen?
- Wird eine Offenlegung dieser Aktivität den Ruf von Johnson & Johnson beschädigen?

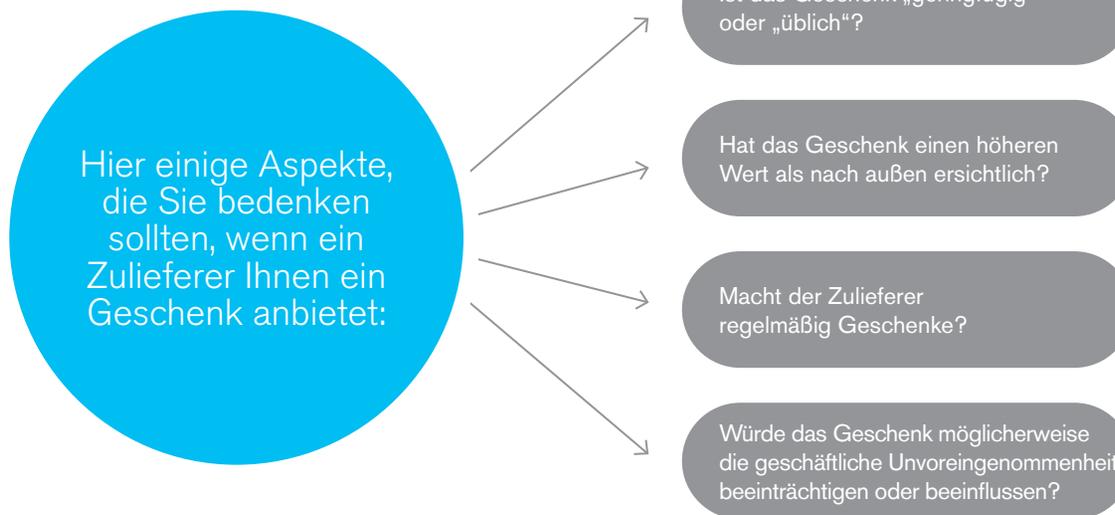
Wenn Sie irgendeine dieser Fragen mit „ja“

beantwortet haben, besprechen Sie die Situation mit Ihrem Vorgesetzten oder bitten Sie um Hilfe.

## WAS IST ERLAUBT?

Als globales Unternehmen sind wir in vielen unterschiedlichen Umgebungen geschäftlich tätig, in denen bestimmte Aktivitäten als Geste der Höflichkeit gelten oder gesellschaftliche und/oder kulturelle Praktiken widerspiegeln. Wir respektieren kulturelle Normen, soweit uns dies nach den für uns geltenden lokalen Gesetzen und Bestimmungen möglich ist. Diese Aktivitäten dürfen jedoch nicht gegen diesen Kodex verstoßen. Manchmal werden wir unsere Reaktionen auch kulturell sensibel und bedacht anpassen müssen, vor allem, wenn medizinische Fachkräfte oder Regierungsangehörige beteiligt sind.

Übliche Aktivitäten umfassen geringfügige Formen von Bewirtung wie Mittag- oder Abendessen und gelegentliche Geschenke von geringem Wert, die klinische oder geschäftliche Entscheidungen nicht beeinflussen. Zwar ist es schwierig, „geringfügig“ und „üblich“ zu definieren, am besten vertrauen Sie dabei jedoch auf Ihr gutes Urteilsvermögen. Wenn man Ihnen etwas anbietet, das einen geringfügigen Wert übersteigt, müssen Sie sich an Ihren Vorgesetzten wenden. Sie sollten Aktivitäten vermeiden, die unverhältnismäßig sind oder zu einer Regelmäßigkeit werden. Wenn zum Beispiel die Handlung einen unparteiischen Dritten veranlassen würde, zu denken, das Geschenk oder die Dienstleistung würde Ihr Urteilsvermögen beeinträchtigen, dann ist sie unverhältnismäßig und sollte abgelehnt werden.



Mitarbeiter dürfen private Darlehen von Finanzinstitutionen annehmen, die mit dem Unternehmen Geschäftsbeziehungen pflegen, solange die Darlehen auf der Grundlage aktueller Zinssätze und Bedingungen gewährt werden. Die gleiche Regel gilt, wenn Mitarbeiter Produkte oder Dienstleistungen von unseren Zulieferern kaufen. Transaktionen sollten auf denselben Bedingungen basieren, die jedem Mitglied der Allgemeinheit angeboten werden, außer wie in verschiedenen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen beschrieben.

## VERGESSEN SIE NICHT...

Einen möglichen Interessenkonflikt nicht zu melden, stellt einen Verstoß gegen unseren Kodex dar. Falls Sie Zweifel haben, sollten Sie Ihren Vorgesetzten um Hilfestellung bitten.



## BESTEHT EIN KONFLIKT?

Ein Lieferant hat mir einen Geschenkkorb mit Süßigkeiten geschickt. Darf ich ihn annehmen?

- Sie dürfen kleine Geschenke mit geringfügigem Wert annehmen. Ist es allerdings ein Geschenk, von dem ein Dritter denken könnte, dass es Ihre Entscheidungsfindung beeinflussen kann, benutzen Sie Ihren gesunden Menschenverstand und sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, ob Sie es annehmen können.

Unser Team verhandelt mit dem Gesundheitssystem einer Regierung über die Kostenübernahme und -erstattung für Medikamente und hat erfahren, dass unsere F&E-Organisation ein Kandidat für einen großen staatlichen Zuschuss zur Förderung eines innovativen Forschungs- und Entwicklungsprogramms ist. Darf ich diesen Zuschuss in meinen Verhandlungen erwähnen und damit bekräftigen, dass unser Unternehmen viele Verbindungen zur Regierung hat und eine starke Beziehung besteht?

- Nein. Sie sollten die Verhandlungen über die Kostenübernahme und die Rückerstattung getrennt von dem halten, was die F&E-Organisation verfolgt. Möglicherweise müssen Sie jedoch die verschiedenen Beziehungen in Ihrem Angebot zusammen mit den Schritten, die zur Minderung eines möglichen unternehmerischen Interessenkonflikts unternommen wurden, offenlegen. Interessenkonflikte können erhebliche negative Auswirkungen auf die Reputation und Effektivität von Johnson & Johnson sowie auf unsere Produkte und Dienstleistungen haben.

Darf ich einen Kunden einladen, eine Woche in meinem Ferienhaus zu verbringen?

- Es ist generell unangemessen, einem Kunden, Vertragshändler oder Zulieferer etwas anzubieten, das mehr als einen geringfügigen Wert hat. Haben Sie zu dieser Person allerdings ein sehr enges persönliches Verhältnis, kann dies unter bestimmten Bedingungen zulässig sein. Besprechen Sie die Situation mit Ihrem Vorgesetzten. Sie sollten das Ergebnis des Gesprächs mit Ihrem Vorgesetzten schriftlich dokumentieren, wenn die Entscheidung getroffen wird, dass Ihr Angebot akzeptabel ist und Sie sich für das weitere Vorgehen entscheiden.

Einer meiner ehemaligen Kommilitonen hat ein Marktforschungsunternehmen. Er hat mir eine interessante Präsentation zu einem Projekt von Johnson & Johnson zu einem sehr geringen Preis gezeigt. Darf ich ihm den Auftrag geben?

- Selbst wenn die Ausgabe nicht hoch ist, müssen wir sicherstellen, dass die endgültige Entscheidung für einen Geschäftspartner auf objektiven Kriterien beruht. Sie sollten Ihrem Vorgesetzten Ihre Beziehung zu dieser Person und die Umstände mitteilen. Wenn das Unternehmen beschließt, fortzufahren, sollten Sie das Ergebnis des Gesprächs mit Ihrem Vorgesetzten schriftlich dokumentieren und die Schritte darlegen, die unternommen wurden, um einen potenziellen Konflikt zu mildern.

## Private Investitionen, Transaktionen und externe Geschäftsinteressen

Wir wissen, dass eine gesunde Finanzlage für unsere Mitarbeiter und ihre Familien wichtig ist. Zuweilen möchten unsere Mitarbeiter vielleicht geschäftlich investieren oder einer Nebenbeschäftigung nachgehen, um mehr finanzielle Sicherheit zu erlangen. Die Mitarbeiter müssen jedoch darauf achten, potenzielle Interessenkonflikte zu vermeiden.



## BEREICHE, DIE SIE MEIDEN MÜSSEN

- Die Verwendung von physischen oder geistigen Vermögenswerten des Unternehmens zum persönlichen Vorteil
- Als Mitarbeiter, Direktor, Auftraggeber, Partner, Vertreter oder Berater Dienstleistungen für einen Konkurrenten, Lieferanten, vorgeschlagenen Lieferanten oder Kunden zu erbringen
- Aktivitäten, die eine Geschäftstransaktion des Unternehmens mit einer anderen Einheit, an der ein Mitarbeiter ein unmittelbares oder mittelbares finanzielles Interesse hat oder in der er als Direktor, Auftraggeber, Mitarbeiter, Partner, Vertreter oder Berater tätig ist, beeinflussen oder dies versuchen
- Der Kauf oder Verkauf von Wertpapieren eines anderen Unternehmens unter Verwendung nicht öffentlich zugänglicher Informationen, die Sie durch Ihre Arbeit erhalten haben

## Familienmitglieder und enge persönliche Beziehungen

Beziehungen zu Familienmitgliedern und engen persönlichen Freunden können unsere Entscheidungen beeinflussen. Es ist wichtig, bei geschäftlichen Entscheidungen für das Unternehmen vorsichtig zu sein, die enge persönliche Beziehungen berühren.

**Um Interessenkonflikte zu vermeiden, müssen Mitarbeiter:**

- Es vermeiden die Einstellung oder Beförderung eines Familienmitglieds zu beaufsichtigen oder daran mitzuwirken.
- Es vermeiden, eine Position zu besetzen, in der sie Zugang zu oder Einfluss auf Leistungsbewertungen, Gehaltsinformationen oder andere vertrauliche Informationen im Zusammenhang mit einem Familienmitglied haben.

Diese Situationen sollten auch in Verbindung mit einem anderen Mitarbeiter oder zukünftigen Mitarbeiter, mit dem man außerhalb des Unternehmens eine enge persönliche Beziehung pflegt, vermieden werden.

Tritt eine dieser Situationen auf, muss der Mitarbeiter seinen Vorgesetzten über die Beziehung informieren. Der Vorgesetzte wird die Situation bewerten, sich gegebenenfalls mit seiner Führungsebene beraten und sich möglicherweise dafür entscheiden, einen der Mitarbeiter auf eine andere freie Stelle zu versetzen, bei der kein Konflikt besteht.

### BESTEHT EIN KONFLIKT?

Meine Familie hält Eigentumsanteile an einer wachsenden Vertriebsgesellschaft. Ich möchte einen Vertreter dieser Vertriebsgesellschaft als Vertragshändler für ein Geschäft von Johnson & Johnson gewinnen, weil ich sehr gute Bedingungen bekommen kann. Ist es erlaubt, die Vertriebsgesellschaft zu beauftragen, wenn ich meinem Vorgesetzten mitteile, dass meine Familie hier ein geschäftliches Interesse hat?

- Es kann erlaubt sein, die Vertriebsgesellschaft für unser Unternehmen einzusetzen. Sie müssen die Beziehung Ihrer Familie und Ihre eigenen Beziehungen zur Vertriebsgesellschaft vollständig offenlegen und sich dann aus dem Entscheidungsfindungsprozess und aus der Abwicklung dieses Geschäfts zurückziehen. Die endgültige Entscheidung sollte von einer oberen Führungskraft in diesem Bereich unabhängig und ohne Ihre Beteiligung getroffen werden. Sie sollten nicht versuchen, das Ergebnis dieser Entscheidung in irgendeiner Weise zu beeinflussen.

*Was ist eine enge persönliche Beziehung?*

Es ist eine Beziehung zu einem Familienmitglied oder einer anderen Person, der Sie nahestehen und die Ihre Objektivität beeinträchtigen könnte, wenn Sie geschäftliche Entscheidungen treffen.



Mein Schwager würde perfekt auf eine neue freie Stelle im Marketing passen. Darf ich ihn einfach ohne Vorstellungsgespräch oder Ausschreibungsverfahren einstellen?

- Nein. Sie können ihn empfehlen, aber er muss das normale Bewerbungsverfahren durchlaufen. Außerdem müssen Sie sich aus dem Entscheidungsfindungsprozess zurückziehen und sollten nicht versuchen, das Ergebnis der Entscheidung auf irgendeine Weise zu beeinflussen.

## Externe Vorstandsmitgliedschaften

Eine externe Vorstandsmitgliedschaft kann einen Interessenkonflikt darstellen und sollte dem Vorgesetzten mitgeteilt und mit ihm besprochen werden. Bevor Sie Vorstandsmitgliedschaften übernehmen, ist es wichtig, die eigenen rechtlichen Pflichten zu kennen und Partnerschaften zu vermeiden, die das Potenzial für Ablenkung und Interessenkonflikte bergen. Unsere [Richtlinie für externe Vorstandsmitgliedschaften](#) bietet zusätzliche Hilfestellung für Führungskräfte.

### Wo Sie Hilfe bekommen

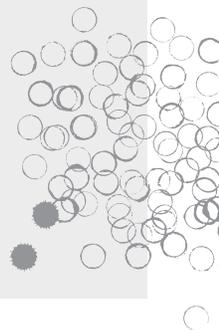
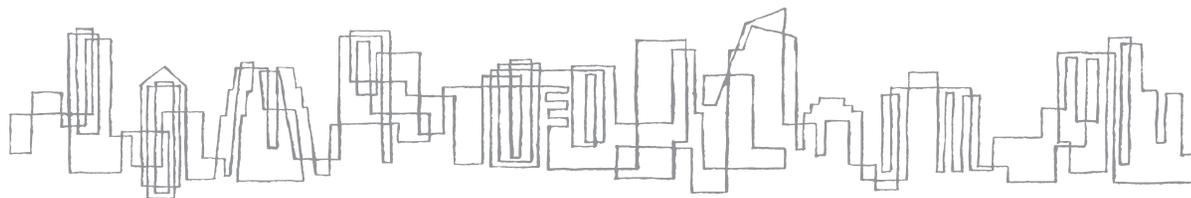
Obwohl unser Kodex Beispiele für Interessenkonflikte aufführt, ist es unmöglich, jede einzelne Situation zu definieren. Wenn Sie einen Interessenkonflikt sehen oder nicht sicher sind, ob ein Konflikt besteht, sind Sie verpflichtet, Ihrem Vorgesetzten und/oder dessen Vorgesetztem oder Ihrer Kontaktperson in der Personal- oder Rechtsabteilung die Einzelheiten des Konflikts darzulegen. Es ist empfehlenswert, die Entscheidung schriftlich zu dokumentieren.



## IMMER BEFOLGEN!

- Offenlegen
- Besprechen
- Entscheiden

Offenlegung ist entscheidend. Wenn Sie sich in einer Grauzone bewegen und nicht sicher sind, ob eine Aktivität einen Interessenkonflikt darstellt, sprechen Sie über Ihr Anliegen mit Ihrem Vorgesetzten, Ihrer Aufsichtsperson oder irgendeiner Person, die im Abschnitt [„Wo bekommen wir Rat und Orientierungshilfe zu unserem Kodex?“](#) aufgeführt ist.



Johnson & Johnson

# CODE OF BUSINESS CONDUCT

→ Leben Sie unser Credo, kennen Sie unseren Kodex



Sich um die Welt um uns herum und um die Menschen darin zu kümmern, inspiriert und vereint die Mitarbeiter von Johnson & Johnson

Dies ist die aktuelle Fassung des Code of Business Conduct von Johnson & Johnson. Sie wurde 2019 aktualisiert und ersetzt alle vorherigen Fassungen.