Johnson&Johnson

Code of Business Conduct

‚Live Our Credo, Know Our Code‘
(Unser Credo leben, unseren Kodex kennen)

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 angemessene Preise beizubehalten. Aufträge unserer Kunden müssen umgehend und zuverlässig ausgeführt werden. Unseren Geschäftspartnern müssen wir die Möglichkeit geben, einen angemessenen Gewinn zu erzielen.

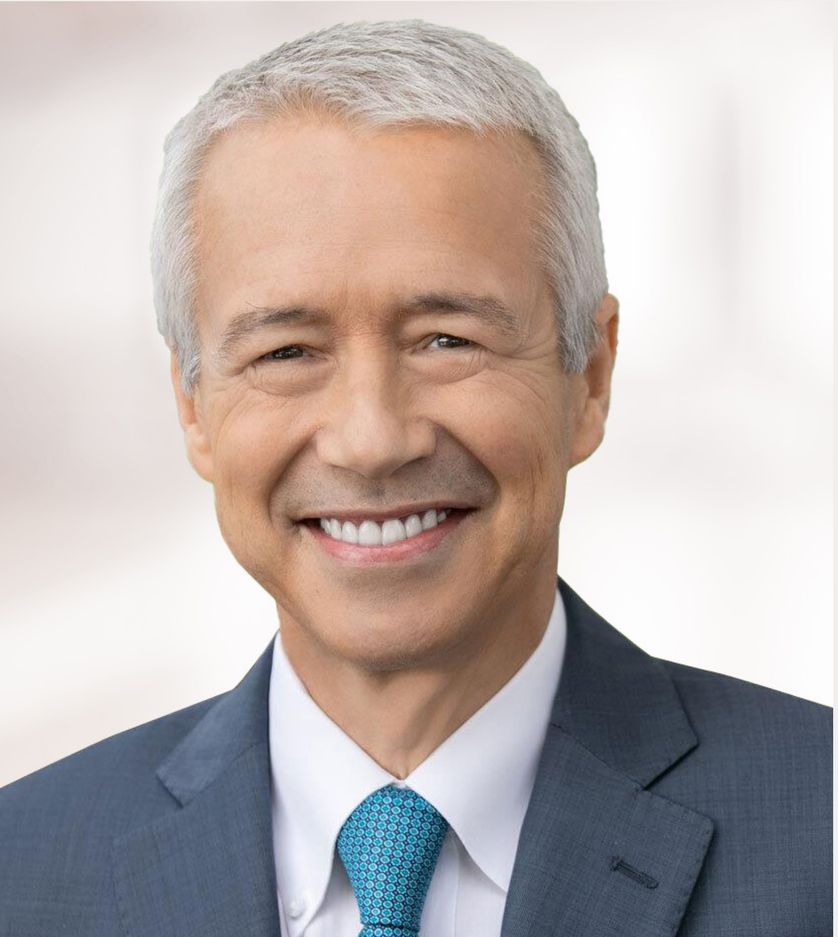
Wir tragen Verantwortung für unsere Mitarbeiter, die weltweit für uns tätig sind. Wir müssen ein inklusives Arbeitsumfeld schaffen, in dem jede Person als Individuum geachtet wird. Wir müssen ihre Vielfalt und Würde respektieren und ihre Verdienste anerkennen. Mitarbeiter müssen auf die Sicherheit und 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 Verpflichtungen 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 hochgradig qualifizierte Führungskräfte einsetzen, die gerecht und ethisch handeln.

Wo wir leben und arbeiten, tragen wir auch Verantwortung. Das gilt ebenso für die gesamte 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 lassen dabei den Schutz der Umwelt nicht außer Acht.

Schließlich 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 Anlagen errichtet 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, sollten Aktionäre auch angemessene Gewinne erzielen können.

Johnson&Johnson

Unser Credo, unser Ziel, unsere Zukunft



Ein Brief von Joaquin Duato

Das Gesundheitswesen verändert sich rasant. Unterstützt durch Wissenschaft und Technik wird es in diesem Jahrzehnt noch mehr Fortschritte erzielen als im letzten. Durch dieses Tempo bietet sich Johnson & Johnson die Chance und zugleich die Verantwortung, die Veränderungen ethisch und gesetzeskonform zu bewältigen.

Als führendes globales Unternehmen halten wir Schritt mit technischen Fortschritten. Dies gelingt uns, indem wir unserer Belegschaft sowie den Personen und Unternehmen, die in unserem Auftrag Geschäfte tätigen, die Werkzeuge an die Hand geben, die sie für die richtigen Entscheidungen und Maßnahmen benötigen. Unser Code of Business Conduct (Kodex für unternehmerisches Handeln) stellt die Grundlage für unsere Unternehmensrichtlinien, -prozesse und -leitlinien dar, indem wir die höchsten Standards an uns und unsere Geschäftspraktiken anlegen. Zudem legt unser Code unsere Verantwortlichkeit dar, Mitarbeiter fair zu behandeln, ein gesundes Arbeitsumfeld bereitzustellen und mit einem Höchstmaß an Integrität zu handeln.

Das alles gründet auf unserem Credo – einem Wertekanon, der unsere Mitarbeiter seit über 80 Jahren täglich dazu inspiriert, die Bedürfnisse und das Wohlergehen der Menschen, denen wir dienen, an die allererste Stelle zu setzen.

Das Zusammenspiel zwischen unserem Credo und unserem Code of Business Conduct trägt entscheidend dazu bei, dass Johnson & Johnson seine Mission erfüllen kann: die Gesundheit der Menschen zu verbessern.

Ich bin stolz darauf, ein globales Unternehmen zu leiten, das ein Vorbild für ethisch handelnde Unternehmen sein möchte. Unser anhaltender Erfolg hängt davon ab, dass alle Mitarbeiter – weltweit, auf allen Ebenen und in allen Märkten, in denen wir tätig sind – das Richtige für die Patienten tun, denen wir dienen. Daher haben alle Mitarbeiter die Verantwortung, sich mit unserem Code of Business Conduct näher zu befassen, ihn anzuerkennen und einzuhalten.

Mit diesem unerschütterlichen Commitment zu ethischen und gesetzeskonformen Leadership-Verhaltensweisen wird Johnson & Johnson die Zukunft der Gesundheitsversorgung für unsere Patienten und Partner auf Jahre hinaus verändern.

Joaquín

Joaquin Duato

Chairman of the Board und Chief Executive Officer

Inhalts-verzeichnis

Einführung

Was ist der Johnson & Johnson Code of Business Conduct? 06

Warum haben wir einen Kodex und warum müssen wir uns daran halten? 06

Wer muss sich an den Kodex halten? 06

An wen kann ich mich wenden, wenn ich Rat und Orientierungshilfe zu unserem Kodex benötige? 07

Verantwortlichkeit jedes Mitarbeiters 08

Verantwortlichkeit jedes Managers 08

So handeln wir geschäftlich

Pflicht jedes Mitarbeiters 10

Entwicklung, Zulassung, Herstellung, Vertrieb und Vermarktung von Arzneimitteln, Medizintechnik und Dienstleistungen 10

Gesetze gegen Korruption und Bestechung 11

Kartell- und Wettbewerbsgesetze 11

Compliance im Welthandel: Anti-Boykott-Gesetze und Gesetze über Handelssanktionen 11

Menschenrechte 12

Zahlungen an „Drittländer“ 12

Politische Tätigkeit 12

Öffentliche Auftragsvergabe 13

Faires Beschaffungswesen 13

Gesetze und Vorschriften zur Nachhaltigkeit und zum Umweltschutz 13

Tierschutz 13

Datenschutz 13

Angemessene Behandlung von Mitarbeitern

Motivieren unserer Belegschaft 15

Nichtdiskriminierung und Verhinderung von Belästigung und Schikane 15

Sichere und gesunde Arbeitsumgebung 15

Nutzung von sozialen Medien und mobilen Messaging-Anwendungen 16

Finanzielle Integrität und Schutz unserer Vermögenswerte

Genauigkeit von Firmenunterlagen und veröffentlichten Berichten 18

Nutzung von Unternehmensvermögenswerten 19

Geistiges Eigentum und vertrauliche Geschäftsinformationen 19

Nutzung generativer künstlicher Intelligenz 20

Wahrung von Geschäftsgeheimnissen und vertraulichen Informationen 21

Einhaltung von Wertpapiergesetzen und Vorschriften zum Insiderhandel 21

Interessenkonflikte

Wann kommt es zu einem „Interessenkonflikt“? 23

Geschenke, Unterhaltung, Bewirtung, Reisen und andere Geld- oder Sachwerte 24

Private Investitionen, Transaktionen und externe Geschäftsinteressen 25

Familienmitglieder und enge persönliche Beziehungen 25

Externe Vorstandsmitgliedschaften 26

Einführung

Einführung

Was ist der Johnson & Johnson Code of Business Conduct?

Die Werte und Prinzipien, die in unserem Credo zum Ausdruck kommen, dienen uns als Kompass. Der Code of Business Conduct von Johnson & Johnson (Kodex für unternehmerisches Handeln, kurz „Kodex“) ist die Anleitung, die uns hilft, im Einklang mit diesen Werten zu handeln.

Im Kodex werden die grundlegenden Anforderungen an unser geschäftliches Handeln beschrieben. Zudem dient er als Grundlage für unsere Unternehmensrichtlinien, -prozesse und -leitlinien, die zusätzliche Orientierung hinsichtlich für das von uns erwartete Verhalten bieten.

Warum haben wir einen Kodex und warum müssen wir uns daran halten?

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.

Mit der Einhaltung unseres Kodex schaffen wir ein offenes und ehrliches Umfeld, in dem wir alle auf legale und integre Weise Höchstleistungen erbringen. Und wir können stolz darauf sein, wie wir unsere Herausforderungen meistern und unsere Erfolge erzielen.

Sobald uns ein Verstoß gegen den Kodex, die Unternehmensrichtlinien oder das Gesetz bekannt wird, werden wir das Problem umgehend angehen und weitere Vorkommnisse verhindern. Abhängig von den Umständen können Korrektur- und Präventivmaßnahmen ergriffen werden, einschließlich Schulungen, Beratungen, verstärkten Kontrollen und Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Sie sind dafür verantwortlich, sich mitzuteilen, wenn Sie sich in einer Situation befinden oder von einer Situation Kenntnis haben, in der nach Ihrer Einschätzung gegen den Kodex, die Unternehmensrichtlinien oder das Gesetz verstoßen wird, oder die zu einem solchen Verstoß führen könnte.

Nach unserem Eskalationsverfahren ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, einen potenziell schwerwiegenden Verstoß gegen unsere Unternehmensrichtlinien, das Gesetz oder andere wesentliche Risiken direkt dem Johnson & Johnson Chief Audit Executive zu melden. Diese Meldung erfolgt mündlich oder schriftlich, einschließlich E-Mail über chiefauditexecutive@its.jnj.com.

Wer muss sich an den Kodex halten?

Alle Beschäftigten der Johnson & Johnson Family of Companies sind verpflichtet, den Code of Business Conduct, die Unternehmensrichtlinien und die Gesetze, die unsere geschäftlichen Aktivitäten regeln, zu verinnerlichen und einzuhalten. Zusammen mit unserem Credo und anderen Unternehmensrichtlinien hilft uns der Kodex, die richtigen Entscheidungen zu treffen und richtig zu handeln – unabhängig von unserem Arbeitsort und 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 Kollegen, Geschäftspartner, Kunden und andere Personen, die uns jeden Tag in der Praxis erleben.

Manager mit Personalverantwortung haben eine zusätzliche Verantwortung, in jeder Hinsicht ein positives Vorbild zu sein und den Mitarbeitern dabei zu helfen, sich mit dem Kodex näher zu befassen, ihn zu verstehen und anzuwenden.

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

So treffen Sie die richtige Entscheidung

Wenn Sie vor einer schwierigen Entscheidung im Zusammenhang mit geschäftlichem Handeln stehen, stellen Sie sich diese Fragen:

- Verstößt das Handeln gegen den Johnson & Johnson Code of Business Conduct, die Unternehmensrichtlinien oder das Gesetz?
- Lässt sich das Handeln nicht mit den Verantwortlichkeiten im Rahmen unseres Credos vereinbaren?
- Halten Stakeholder außerhalb unseres Unternehmens das Verhalten für unethisch?
- Könnte das Verhalten meinem Ruf oder dem Ansehen von Johnson & Johnson schaden?

Lautet die Antwort „JA“, lesen Sie auf der nächsten Seite, an wen Sie sich mit der Bitte um Beratung und Orientierungshilfe wenden können.

An wen kann ich mich wenden, wenn ich Beratung und Orientierungshilfe in Bezug auf unseren Kodex benötige?

Wir haben Prozesse, Leitlinien und Verfahren, die Ihnen helfen, sich an diesen Kodex, die Unternehmensrichtlinien und die gesetzlichen Vorschriften zu halten.

Nutzen Sie die gesamte Breite der Fähigkeiten, der Ressourcen und der Fachkenntnisse, die weltweit bei Johnson & Johnson vorhanden sind, einschließlich:

- **Vorgesetzte und Mitglieder der obersten Führungsebene** in Ihrer Organisation beantworten Ihre Fragen. Sie sind im Allgemeinen bestens vertraut mit den Unternehmensrichtlinien, die für die geschäftlichen Aktivitäten in Ihrer Organisation gelten.
- **Human Resources/Global Services** (Personalabteilung/Weltweite Services) können Beschäftigungsrichtlinien, Arbeitgeberleistungen und Arbeitsplatzangelegenheiten erläutern und Fragen zu diesen Themen beantworten.
- **Die Global Legal Organization** (weltweite Rechtsabteilung) kann den Kodex erläutern und bei der Interpretation helfen. Zudem kann sie Ihnen Orientierungshilfe bieten, wie Geschäfte im Namen von Johnson & Johnson unter Einhaltung der Gesetze getätigt werden.
- **Privacy** (Datenschutz) kann Informationen und Beratung zum Schutz der Privatsphäre und der personenbezogenen Daten unserer Stakeholder geben.
- **Health Care Compliance** kann Beratung und Orientierungshilfe zu unseren Interaktionen mit medizinischen Fachkräften, Organisationen des Gesundheitswesens, Amtsträgern, staatlichen Beschaffungsstellen und externen Vermittlern geben.
- **Qualität und Compliance/Medical Safety/Environmental Health & Safety** können zu folgenden Themen Erläuterungen geben und Fragen beantworten: Qualität, Sicherheit, Wirksamkeit und Konformität unserer Produkte und Lieferkettenprozesse, einschließlich Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsaspekten.
- **Global Security/Information Security & Risk Management** schützen die Mitarbeiter, das Eigentum, die Computersysteme und die Aufzeichnungen der Johnson & Johnson Family of Companies weltweit. Wenden Sie sich an die Sicherheitsabteilung Ihres Standorts, falls eine unmittelbare Gefahr oder Bedrohung am Arbeitsplatz besteht.
- **Unsere Credo Integrity Line** (ourcredointegrityline.com) ist rund um die Uhr erreichbar. Sie ist unabhängig, sicher und vertraulich. Jeder (auch Mitarbeiter, Geschäftspartner, Kunden, Verbraucher usw.) kann sich an die Credo Integrity Line wenden, um mögliche Verstöße gegen unseren Code of Business Conduct, sonstige Unternehmensrichtlinien oder die in unseren Tätigkeitsländern geltenden Gesetze und Vorschriften zu melden.
- **Das Eskalationsverfahren bei Johnson & Johnson** verpflichtet jeden Mitarbeiter dazu, einen erheblichen Verstoß gegen unsere Richtlinien oder gegen geltende Gesetze oder sonstige bedenkliche Angelegenheiten direkt dem Johnson & Johnson Chief Audit Executive zu melden. Diese Meldung erfolgt mündlich oder schriftlich, einschließlich E-Mail über chiefauditexecutive@its.jnj.com.

Verantwortlichkeit jedes Mitarbeiters

Damit wir die Verantwortlichkeiten in Einklang mit unserem Credo erfüllen sowie unsere Kultur und unseren Ruf bewahren können, ist es wichtig, dass sich unsere Mitarbeiter an den Code halten. Wenn Sie einen Verstoß gegen unseren Code vermuten oder glauben, dass eine Aktivität oder ein Verhalten zu einem Verstoß führen könnte, ist es Ihre Verantwortung, dies anzusprechen.

Ansprechen – Indem Sie Fragen stellen und Bedenken äußern, verhalten Sie sich richtig und helfen unserem Unternehmen beim Abstellen oder Verhindern von Fehlverhalten.

Ganz gleich, ob die Meldung anonym oder unter Angabe Ihres Namens erfolgt: Sie sollten so viele Details wie möglich nennen, damit das Problem sorgfältig und umgehend angegangen werden kann. Darüber hinaus haben Sie die Verantwortung, bei Untersuchungen von Vorfällen mitzuarbeiten.

Unser Unternehmen duldet keinerlei Vergeltungsmaßnahmen oder Repressalien gegen Personen, die Bedenken gemäß diesem Code äußern oder bei einer Untersuchung helfen.

Wir ergreifen keine Vergeltungsmaßnahmen.

Gegen alle Mitarbeiter, die sich an Vergeltungsmaßnahmen beteiligen, werden Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses verhängt.

Verantwortlichkeit jedes Managers

Als Manager tragen Sie eine besondere und wichtige Verantwortung, mit gutem Beispiel voranzugehen und im Einklang mit unserem Code zu handeln. Mit den richtigen Worten und Verhaltensweisen inspirieren Manager alle Mitarbeiter zum Erfüllen unserer Standards.

Beherzigen Sie diese wichtigen Ratschläge:

- Handeln Sie vorbildlich, verhalten Sie sich bei der Ausübung Ihrer Tätigkeit ethisch einwandfrei.
- Treffen Sie objektive geschäftliche Entscheidungen.
- Gehen Sie den Code mindestens einmal jährlich mit Ihren Mitarbeitern durch.
- Helfen Sie Mitarbeitern beim Verinnerlichen des Codes und der Unternehmensrichtlinien und weisen Sie sie auf die Ressourcen hin, die ihnen bei der täglichen Einhaltung des Codes helfen.
- Sorgen Sie dafür, dass die Mitarbeiter die Gesetze, Vorschriften und Unternehmensrichtlinien kennen und beherrschen, die für die geschäftlichen Aktivitäten relevant sind, an denen sich die Mitarbeiter im Auftrag des Unternehmens beteiligen.
- Schaffen Sie ein Arbeitsumfeld, das ethisch einwandfreies Verhalten fördert und ermöglicht, und in dem sich Mitarbeiter frei äußern können, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.
- Nehmen Sie alle von Mitarbeitern geäußerten Bedenken ernst, die sich auf ein Fehlverhalten im Sinne des Codes beziehen, und entscheiden Sie, ob die Angelegenheit eskaliert werden sollte. Wenn Sie sich für eine Eskalation entscheiden oder unsicher sind, eskalieren Sie die Angelegenheit so bald wie möglich.
- Ergreifen Sie Korrektur- oder Präventivmaßnahmen für den Fall, dass jemand gegen den Code verstößt.
- Unterstützen Sie jede Untersuchung umfassend.

Suchen Sie Rat, wenn Sie unsicher sind oder eine zweite Meinung hilfreich sein könnte.

So handeln wir geschäftlich

„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

So handeln wir geschäftlich

Pflicht jedes Mitarbeiters

Alle Mitarbeiter haben die Verantwortung, sich mit den Gesetzen, Vorschriften sowie Unternehmensrichtlinien und -verfahren vertraut zu machen, die für die geschäftlichen Aktivitäten relevant sind, an denen sich die Mitarbeiter im Auftrag des Unternehmens beteiligen.

Entwicklung, Zulassung, Herstellung, Vertrieb und Vermarktung von Arzneimitteln, Medizintechnik und Dienstleistungen

In Einklang mit unserem Credo muss alles, was wir tun, höchsten Qualitätsstandards gerecht werden, damit wir die Bedürfnisse der Patienten, Ärzte, Pflegekräfte, Mütter, Väter und aller Menschen, die unsere Produkte verwenden oder unsere Dienste in Anspruch nehmen, erfüllen können. Dieses Commitment erstreckt sich auf alles, was wir tun, um unsere Produkte und Dienste den Menschen zugänglich zu machen, die sie nutzen.

Bei jeder Art von Geschäftstätigkeit streben wir nach den höchsten Standards und einem Höchstmaß an Integrität, indem wir die zugehörigen Grundsätze befolgen:

- Wir halten uns an die für unsere Produkte und Prozesse maßgeblichen Gesetze, Standards und Vorschriften (beispielsweise Qualitätsvorgaben und -standards).
- Wir halten ethische, wissenschaftliche und klinische Standards sowie alle Gesetze und Vorschriften bei allen Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten weltweit ein.
- Wir sorgen für die Sicherheit von Patienten und Freiwilligen, die an klinischen Studien teilnehmen, indem wir die Vertraulichkeit wahren und uns an Datenschutzgesetze halten.
- Wir halten uns an die Gesetze und Vorschriften zur Erteilung von Marktzulassungen für den Vertrieb unserer Produkte und arbeiten mit Aufsichtsbehörden und anderen Amtsträgern zusammen.
- Wir halten uns an die geltenden Herstellungs-, Verpackungs-, Vertriebs- und Exportgesetze, die geltenden Handelssanktionsgesetze und -vorschriften sowie andere konkrete Vorschriften für unsere Branche sowie an die Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind.
- Wir halten Schritt mit Veränderungen in dem Umfeld, in dem unsere Mitarbeiter tätig sind, und bieten die benötigte Orientierungshilfe zur Einhaltung der Werte unseres Credos.
- Wir befolgen sämtliche Gesetze und Vorschriften hinsichtlich der Bewerbung, der Vermarktung und des Verkaufs unserer Produkte und sorgen dafür, dass unsere Aussagen wahrheitsgemäß und nicht irreführend sind sowie mit den behördlichen Genehmigungen für unsere Produkte in Einklang stehen.
- Wir halten uns an die Gesetze zur Produktqualität und -sicherheit, indem wir die Sicherheit, Qualität und Leistung unserer Produkte durchgängig und proaktiv überwachen. Zudem erfüllen wir alle Anforderungen bezüglich der Meldung von unerwünschten Ereignissen und Beschwerden über die Produktqualität.

Jeder Mitarbeiter muss sich zu Wort melden, wenn seiner Auffassung nach ein Gesetz oder eine Vorschrift von unserem Unternehmen nicht eingehalten wird.

Was soll ich tun?

F: Der Verkaufsleiter eines Konkurrenzunternehmens hat mich angesprochen, um die Preise unserer jeweiligen Produkte zu besprechen.

A: Sie sollten niemals eine Diskussion mit Konkurrenten über die Preise unserer Produkte oder unternehmensinterner Informationen beginnen. Wenn Sie einen Anruf von einem Konkurrenten erhalten oder ein Unbekannter Sie anspricht, um die Preisgestaltung zu besprechen, machen Sie deutlich, dass Sie nicht mit Konkurrenten über die Preise unserer Produkte sprechen. Beenden Sie höflich das Gespräch und berichten Sie der Global Legal Organization über den Vorfall.

Was soll ich tun?

F: Ein Chirurg hat mir erzählt, dass ihn ein Vertragshändler, der unsere Produkte verkauft, als Gast für ein Golfwochenende in eine Ferienanlage eingeladen hat. Der Chirurg erkundigt sich, ob die Einladung angemessen sei, da sie von unserem Vertragshändler kam und nicht von Johnson & Johnson.

A: Vertragshändler, Verkaufsvertreter und andere Dritte, die im Namen des Unternehmens handeln, dürfen sich nicht an Aktivitäten beteiligen, die verboten wären, wenn sie ein Mitarbeiter der Johnson & Johnson Family of Companies selbst ausführen würde. Sie sollten unmittelbar Ihren Manager, die Global Legal Organization oder Health Care Compliance darüber informieren, was Sie über das Verhalten des Vertragshändlers erfahren haben.

Gesetze gegen Korruption und Bestechung

Johnson & Johnson lehnt Korruption und Bestechung entschieden ab und hält sich dabei an die in vielen Ländern der Welt geltenden Gesetze gegen Bestechung und Korruption. Das Gleiche verlangen wir von unseren Geschäftspartnern. Bestechung, betrügerisches Verhalten, Schmiergelder, illegale Zahlungen und alle sonstigen Geld- oder Sachwertangebote, die einen Amtsträger, eine medizinische Fachkraft oder einen Kunden in unangemessener Weise beeinflussen oder dieser Person einen unzulässigen Vorteil verschaffen könnten, sind bei uns streng verboten.

Wir treffen viele verschiedene wissenschaftliche sowie ausbildungs-, vertriebs-, werbe- und vermarktungsspezifische Vereinbarungen mit öffentlichen und privaten Organisationen und Personen, einschließlich medizinischer Fachkräfte. Zudem arbeiten wir mit staatlichen Aufsichtsbehörden, Nichtregierungsorganisationen und Kontrollbehörden zusammen. Wir sind verpflichtet, die auf lokaler und internationaler Ebene geltenden Gesetze und Ethikstandards einzuhalten, nach denen Bestechung und Korruption verboten sind. Außerdem ist es unsere Pflicht, eine unangemessene Beeinflussung der medizinischen Entscheidungen von Fachkräften des Gesundheitswesens sowie der Kaufentscheidungen der Organisationen zu vermeiden, die unsere Produkte und Dienstleistungen erwerben. Der Vermögenstransfer an Dritte muss zum fairen Marktwert der erbrachten Leistungen erfolgen und setzt voraus, dass ein berechtigter Bedarf an den Gütern und Dienstleistungen besteht. Zuwendungen und Spenden dürfen nur geleistet werden, wenn Johnson & Johnson dafür keine Gegenleistung von Wert erhält.

Weitere Informationen finden Sie hier: Health Care Compliance Global Framework, U.S. Regulatory Guidance Documents und Health Care Business Integrity Guide (weltweit relevant) mit Hinweisen zu ethischen Verkaufs- und Vermarktungspraktiken.

Die Entscheidung, wo und mit wem wir Geschäfte tätigen, kann sich je nach Land und Situation unterscheiden, aber unsere Herangehensweise ist einheitlich:

- Wir behandeln Geschäftspartner, Konkurrenten, Entscheidungsträger und andere Stakeholder mit Respekt.
- Wir sind bestrebt, mit Dritten zusammenzuarbeiten, die ebenfalls hohe Ethikstandards in ihren Geschäftspraktiken wertschätzen und unter Beweis stellen.

Wenden Sie mit Fragen zur Compliance im Gesundheitswesen an die Health Care Compliance Organization. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website zu ESG-Richtlinien und -Standpunkten, darunter unser Standpunkt zur Korruptionsbekämpfung und unser Standpunkt zu Ethik und Compliance.

Kartell- und Wettbewerbsgesetze

Kartell- und Wettbewerbsgesetze fördern den fairen Wettbewerb und schützen Verbraucher vor unlauteren Geschäftspraktiken. Diese Gesetze richten sich häufig gegen illegale Vereinbarungen zwischen Unternehmen, etwa Preisabsprachen. Gemäß diesen Gesetzen sind auch einseitige Geschäftspraktiken verboten, die den Wettbewerb einschränken, beispielsweise in Form von Verdrängungspreisen.

Wir halten uns uneingeschränkt an alle geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze. Wir tragen die Verantwortung für einen fairen Umgang mit Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern und sonstigen Dritten. Wir müssen gesetzeskonforme Vereinbarungen mit Konkurrenten treffen und dürfen uns nicht auf Geschäftspraktiken einlassen, durch die unsere Marktposition missbraucht werden könnte. Wenden Sie sich mit Fragen zu Kartell- und Wettbewerbsgesetzen an die Global Legal Organization (weltweite Rechtsabteilung).

Compliance im Welthandel: Anti-Boykott-Gesetze und Gesetze über Handelssanktionen

Als globaler Anbieter medizinischer Produkte und Dienstleistungen arbeiten wir mit Lieferanten in verschiedenen Märkten zusammen und müssen alle lokalen, regionalen und internationalen Handelsgesetze, Regeln und Vorschriften erfüllen. Wir respektieren auch von Regierungen weltweit verhängte Handelssanktionen und Beschränkungen für den Im- und Export. Aufgrund der dynamischen und komplexen geopolitischen Lage und den sich daraus ergebenden, von Regierungen weltweit verhängten Handelsbeschränkungen ist es unerlässlich, dass wir unsere weltweiten Handelsverpflichtungen einhalten. Unsere Arbeitsweise verändert sich entsprechend dem sich entwickelnden Umfeld. Wenden Sie sich mit Fragen zu grenzüberschreitenden Transaktionen bitte an Global Trade Compliance, Health Care Compliance oder die Global Legal Organization.

Menschenrechte

Geleitet von den Werten unseres Credos respektieren wir die Menschenrechte bei allen unseren Tätigkeiten, in unseren Geschäftsbeziehungen und unseren Gemeinden – von den Menschen, die unsere Produkte entwickeln, herstellen und vertreiben, bis zu den Ärzten, Pflegekräften und den Patienten, denen wir dienen.

Unser Ansatz beruht auf den international anerkannten Menschenrechtsnormen, darunter den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, und ist dargestellt im Standpunkt zur Einhaltung der Menschenrechte von Johnson & Johnson. Alle Beschäftigten sollten sich dieses Standpunkts bewusst sein und die hierin enthaltenen Leitlinien einhalten.

Zahlungen an „Drittländer“

Es werden keine Zahlungen jedweder Art an Dritte in einem anderen Land als dem Land geleistet, in dem die Verkäufe getätigt oder die Dienstleistungen angeboten wurden, oder in dem der Vertragshändler, Verkaufsvertreter oder Dienstleister einen hauptsächlichen Geschäftssitz hat. Für Fragen zu Zahlungen an „Drittländer” kontaktieren Sie die Finanzabteilung oder die Global Legal Organization.

Politische Tätigkeit

Johnson & Johnson bekennt sich zum Engagement als Unternehmensbürger und auf Gemeindeebene. Unsere politische Fürsprache und unsere politischen Beiträge erfolgen in Übereinstimmung mit den Gesetzen der Rechtssysteme, in denen wir unsere Aktivitäten ausüben.

Wir respektieren das Recht der Mitarbeiter, sich politisch zu betätigen, um politische Gruppen, Regierungsangehörige oder Kandidaten zu unterstützen. Diese Aktivitäten, darunter auch die als Amtsperson, müssen jedoch freiwillig, in der Freizeit des Mitarbeiters und auf eigene Kosten des Mitarbeiters erfolgen. Sie dürfen zudem nicht in Konflikt mit den Verantwortlichkeiten des Mitarbeiters im Unternehmen stehen. Es muss klar sein, dass der Mitarbeiter unabhängig und nicht als Vertreter des Unternehmens handelt.

Politische Aktivitäten des Unternehmens, einschließlich politischer Spenden und politischer Lobbying-Aktivitäten, auch solche gegenüber Regierungsangehörigen, sind in den Gesetzen vieler Länder geregelt, in denen Johnson & Johnson geschäftlich tätig ist. Somit sollte jeglicher Austausch (alle politischen und Lobbying-Aktivitäten sowie Treffen) mit Regierungsangehörigen, politisches und jede andere Art von Lobbying von Mitarbeitern gegenüber Regierungsangehörigen sowie politische Spenden durch das Führungspersonal des Unternehmens in einigen Ländern koordiniert und mit Worldwide Government Affairs & Policy abgestimmt werden.

Was ist wenn?

F: Eine Freundin von mir bewirbt sich für ein politisches Amt. Kann ich sie bei ihrer Wahlkampagne unterstützen?

A: Ja, Ihre ehrenamtliche Unterstützung ist Ihre persönliche Entscheidung. Sie dürfen jedoch unter keinen Umständen Ressourcen von Johnson & Johnson dazu benutzen, um die Wahlkampagne zu unterstützen. Dazu zählen Ihre Arbeitszeit beim Unternehmen, Telefone, E-Mails, Betriebsmittel, den Namen des Unternehmens oder Ihren Unternehmenstitel.

Öffentliche Auftragsvergabe

Staatliche Behörden sind entscheidende Kunden für die Johnson & Johnson Family of Companies. 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 Global Legal Organization bietet zu diesen Regeln eine Beratung an.

Faires Beschaffungswesen

Unser Unternehmen kauft viele Güter und Dienstleistungen, die wir zur Durchführung unserer Arbeit benötigen. Wenn wir diese und andere Beschaffungen vornehmen, müssen wir Zulieferern, Lieferanten und anderen Dienstleistern gegenüber unvoreingenommen handeln. Mitarbeiter müssen stets die Richtlinien des Unternehmen für Beschaffung und Einkauf beachten.

Lesen Sie den Abschnitt Interessenkonflikte des Codes als weitere Orientierungshilfe zur Annahme von Geschenken und Unterhaltungseinladungen von Zulieferern, Lieferanten und Dienstleistern sowie zu persönlichen Beziehungen zu diesen Personen oder Unternehmen.

Gesetze und Vorschriften zur Nachhaltigkeit und zum Umweltschutz

Unser Credo Lautet: „Wir haben das uns für unsere Arbeit anvertraute Firmeneigentum in gutem Zustand erhalten und wollen dabei den Schutz der Umwelt nicht außer Acht lassen.“ Geleitet von unserem Credo reduzieren wir laufend die Umweltauswirkungen unserer Abläufe, unserer Produkte und unserer Wertschöpfungskette, wobei wir auch mit Umweltgefahren umgehen. Mitarbeiter müssen sich an die unternehmensweiten Normen und Richtlinien halten und außerdem die Umweltgesetze und -bestimmungen, die sich auf ihre speziellen Arbeitsaufgaben, Anlagen und die Produkte, die wir auf den Markt bringen, beziehen, kennen und einhalten.

Verpflichtet fühlen wir uns auch gegenüber dem Gemeinwesen, in dem wir leben und arbeiten, aber auch gegenüber der ganzen Menschheit.

Tierschutz

Es ist unsere moralische und auch eine aufsichtsrechtliche Verpflichtung, die ethische und humane Behandlung von Tieren zu gewährleisten, die für biomedizinische wissenschaftliche Untersuchungen zur Förderung der Sicherheit von Patienten und deren Wohlergehen benötigt werden. Johnson & Johnson fühlt sich seit Jahrzehnten den 3R-Prinzipien verpflichtet, die sich auf die Ersetzung, Reduzierung und Verbesserung der Forschung an Versuchstieren beziehen. Wir unterstützen die Nutzung von Alternativen zur Forschung an Versuchstieren, sofern dies möglich erscheint. Ist eine solche Alternative nicht praktikabel, sollen unsere Standards der Tierpflege und der Auswahl an wissenschaftlichen In-vivo-Modellen den relevanten Vorschriften entsprechen oder sie übertreffen.

Datenschutz

Im Zuge unserer Geschäftstätigkeit sammeln und speichern wir personenbezogene Daten von Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Patienten, medizinischen Fachkräften, Verbrauchern, Pflegekräften und anderen Personen, darunter Daten wie Kontaktdaten, Geburtsdaten sowie finanzielle, medizinische und andere Daten. Wenn wir personenbezogene Daten sammeln und verarbeiten, müssen wir uns an die geltenden Gesetze sowie 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. Sie sollten 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.

Haben Sie das gewusst?

Die Global Legal Organization steht zur Verfügung, um Schulungen durchzuführen. Zudem bietet sie eine Beratung an, um unseren Unternehmen und Mitarbeitern beim Verstehen und Einhalten der Gesetze und Vorschriften in den Ländern zu helfen, in denen wir geschäftlich tätig sind.

Sie finden ausführliche Leitlinien zu Kernthemen, die im Code behandelt werden, im Johnson & Johnson Law Center.

Angemessene Behandlung von Mitarbeitern

„Wir tragen Verantwortung für unsere Mitarbeiter, die weltweit für uns tätig sind.“

Unser Credo

Angemessene Behandlung von Mitarbeitern

Motivieren unserer Belegschaft

Wir bei Johnson & Johnson glauben an die Kraft der Menschen und schätzen eine global diverse, gerechte und integrative Kultur, die in den ethischen Verhaltensweisen, dem Respekt und der Integrität wurzeln, die zu unserem Credo gehören. Wenn wir mit höchster Integrität handeln, leben wir Werte in unserem Credo und zeigen, dass uns die Menschen, denen wir dienen, wirklich wichtig sind, und dass wir die Menschen respektieren, mit denen wir zusammenarbeiten. Eine motivierte, leistungsfähige, gesunde und diverse Belegschaft wird die Herausforderungen und Notwendigkeiten, mit denen unsere Patienten, Kunden, medizinischen Fachkräfte und Gemeinden konfrontiert sind, besser verstehen und ansprechen.

Nichtdiskriminierung und Verhinderung von Belästigung und Schikane

Mitarbeiter müssen fair behandelt und für ihre Beiträge respektiert werden. Unser Unternehmen garantiert bei 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 Beschäftigungsverhältnis auf Verdiensten und berücksichtigen Qualifikationen, Fähigkeiten und Leistungen. Wir tolerieren keine Diskriminierung aufgrund von nicht arbeitsbezogenen persönlichen Eigenschaften wie Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, ethnischem Hintergrund, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, nationaler Herkunft oder religiösem Glauben oder aufgrund der Mitgliedschaft oder der Tätigkeit in einer Gewerkschaft. Wir tolerieren auch keine Belästigung oder Mobbing jeglicher Art.

Diese Bestimmungen gelten für den Umgang mit Mitarbeitern, Kunden, Vertragspartnern, Lieferanten und Stellenbewerbern sowie für alle 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 alle 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 Gesundheit und Sicherheit an erster Stelle stehen. Sie müssen Folgendes beachten:

- Melden Sie unsichere Bedingungen, Unfälle oder Ereignisse den Vorgesetzten und Gastgebern.
- Halten Sie alle Richtlinien, Standards und Verfahren des Unternehmens in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie alle anwendbaren Arbeitsschutzgesetze und -vorschriften ein.

Kinderarbeit, Menschenhandel und illegale, missbräuchliche oder unter Zwang ausgeführte Arbeit in unseren Abläufen und denen unserer Lieferanten oder anderer externer Zulieferer der Johnson & Johnson Family of Companies werden 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. 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.

Was soll ich tun?

F: Mein Team liegt beim Abschluss eines Projekts hinter dem Zeitplan, und unsere Betreibergesellschaft ist davon abhängig, dass wir die Frist einhalten. Wir haben Wege gefunden, das Ziel zu erreichen, indem wir einige Sicherheitsmaßnahmen weglassen. Ist es OK, den Prozess zu beschleunigen, um das Geschäftsergebnis zu erzielen, wenn wir vorsichtig sind?

A: Sicherheitsmaßnahmen sind dazu da, um Sie zu schützen und die Unversehrtheit unserer Produkte und die Gesundheit derjenigen, die sie nutzen, zu gewährleisten. Das Weglassen von Sicherheitsmaßnahmen ist nicht gestattet. Besprechen Sie sich mit Ihrem Manager, um einen Plan zu erarbeiten, mit dem die Arbeit sicher und unter Einhaltung aller Vorschriften abgeschlossen werden kann.

Nutzung von sozialen Medien und mobilen Messaging-Anwendungen

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.

Ist dies akzeptabel?

F: Ein Arbeitskollege hat einen beleidigenden Kommentar sexueller Natur über mich auf seiner persönlichen Social-Media-Seite gepostet. Darf mein Arbeitskollege das tun?

A: Nein. Die Nutzung von Online-Medien durch Mitarbeiter muss in Einklang mit den Richtlinien des Unternehmens stehen, einschließlich der Richtlinien des Unternehmens zum Thema Mobbing.

Mitarbeiter können gerne Inhalte teilen, die vom Unternehmen in ihrem Online-Netzwerk öffentlich gemacht worden sind. Wenn sie über das Unternehmen und/oder unsere Produkte und Dienstleistungen sprechen, sollten die Mitarbeiter Transparenz zeigen und ihr Verhältnis zum Unternehmen offenlegen, beispielsweise unter dem Hashtag #MyCompany. Dabei sollten sie sich über Berichtspflichten bewusst sein, darunter die Meldeverfahren für unerwünschte Ereignisse und den Schutz vertraulicher 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 ein 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.

In der Employee Policy for Digital Engagement und der Mobile Messaging Policy finden Sie die gesamte Politik unseres Unternehmens bezüglich der Online-Aktivitäten von Mitarbeitern und der Nutzung von mobilen Messaging-Anwendungen.

Eine Checkliste Ihrer Verantwortlichkeiten

- Halten Sie den Code of Business Conduct ein
- Schließen Sie alle Beteiligten ein
- Behandeln Sie Ihre Arbeitskollegen würdevoll und mit Respekt
- Bleiben Sie an Ihrem Arbeitsplatz sicher und helfen Sie anderen dabei, es auch zu sein
- Melden Sie sich zu Wort, wenn jemand gegen unseren Code verstößt, unabhängig von der Position der Person im Unternehmen oder davon, ob die Person ein Zulieferer, ein Kunde oder ein Zeitarbeitnehmer ist
- Wenn Sie Fragen haben, bitten Sie um Hilfe

Finanzielle Integrität und Schutz unserer Vermögenswerte

„Schließlich sind wir unseren Aktionären gegenüber verantwortlich.“

Unser Credo

Finanzielle Integrität und Schutz unserer Vermögenswerte

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 Stakeholdern 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, Ratingagenturen sowie institutionelle und private Anleger.

Nicht ordnungsgemäße 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 der Erlangung 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 künstlichen 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 Manager.
- Stellen Sie sicher, dass Sie alle Zahlungen oder die Verwendung von Mitteln des Unternehmens wie vorgeschrieben vom zuständigen Manager 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.

Ist dies akzeptabel?

F: Wir haben eine hohe Lieferantenrechnung für geleistete Dienste erhalten. Ich wurde von meinem Manager gebeten, diese Rechnung bis zum nächsten Quartal zurückzuhalten, damit wir unsere finanziellen Ziele im laufenden Quartal erreichen. Was soll ich tun?

A: Von allen Mitarbeitern wird erwartet, sich ethisch und vollkommen integer und im Einklang mit unserem Credo und dem Code of Business Conduct zu verhalten. Wir veröffentlichen und dokumentieren alle Mittel und Vermögenswerte des Unternehmens im entsprechenden Berichtszeitraum. Einnahmen und Ausgaben müssen im korrekten Berichtszeitraum gemeldet werden. In diesem Fall, wenn die Güter und/oder Dienstleistungen empfangen worden sind, müssen die Ausgaben abgegrenzt werden. Sie sollten die Rechnung nicht „zurückhalten", sondern mit Ihrem Kollegen aus der Finanzabteilung zusammenarbeiten, um eine angemessene Rückstellung für diese Verbindlichkeit zu bilden. Wenn Ihr Manager oder ein anderer Mitarbeiter Sie bittet, etwas Illegales zu tun oder etwas, das gegen die Richtlinien verstößt, dann besprechen Sie Ihre Bedenken mit Ihrem Manager oder einer anderen Führungskraft in Ihrer Organisation, mit Health Care Compliance, der Global Legal Organization, oder indem Sie sich bei der Our Credo Integrity Line melden.

Nutzung von Unternehmensvermögenswerten

Wir nutzen 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, Daten und andere Vermögenswerte sind uns anvertraut und sollten nur für legale, angemessene Zwecke verwendet werden. Wir müssen zudem angemessene Maßnahmen treffen, um diese Vermögenswerte zu schützen. Bei der Arbeit mit Unternehmensdaten oder Mitteln der Informationstechnologie (wie Laptops, E-Mail, Apps, Datenbanken usw.) sollten Mitarbeiter nur von J&J genehmigte Software und Anwendungen auf Anlagen des Unternehmens herunterladen und verwenden, komplexe Passwörter wählen, die nur schwer zu erraten sind, und ihre Passwörter niemandem mitteilen. Unternehmensdaten sollten nicht in ungenehmigten Internet- oder Cloud-Diensten oder auf nicht genehmigten Geräten gespeichert werden, die möglicherweise nicht geschützt sind und auf die Unberechtigte zugreifen können.

Was soll ich tun?

F: Ich nehme Urlaub, in dem ich völlig abschalten möchte. Ist es akzeptabel, wenn ich meinen Laptop bei meinem Assistenten lasse, damit er die jeweiligen Genehmigungen in den verschiedenen Systemen des Unternehmens in meinem Namen vornehmen kann? Ich vertraue dieser Person vollkommen, es macht mir daher nichts aus, ihm mein Passwort zu geben.

A: Nein. Mitarbeiter sollten nie jemandem ihr persönliches Passwort geben. Manche Systeme erlauben es Ihnen, bestimmte Maßnahmen an andere zu delegieren. Andere Systeme eskalieren Angelegenheiten bei Abwesenheit an Ihren Manager. Wenn Sie diese Kontrollen umgehen, untergraben Sie die Sicherheit unserer Systeme. Damit vermeiden Sie Ihre eigenen Verantwortlichkeiten und bringen Ihren Assistenten in eine Position, wo er ebenfalls gegen die Unternehmensrichtlinien verstößt.

Geistiges Eigentum und vertrauliche Geschäftsinformationen

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

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

Wir sollten stets Vorsichtsmaßnahmen treffen, um das geistige Eigentum und die vertraulichen Geschäftsinformationen des Unternehmens zu schützen. Wir sollten es vermeiden, an öffentlichen Orten wie Aufzügen, Flughäfen und Restaurants über solche Informationen zu sprechen oder diese weiterzugeben. Zudem sollten vertrauliche Geschäftsinformationen auf genehmigten oder verwalteten Geräten gespeichert werden. Sie sollten nur gesichert außerhalb des Unternehmens versendet werden, unter Verwendung genehmigter Tools und nur an genehmigte Geschäftspartner.

Sie sollten jeden Verdacht auf Diebstahl von geistigem Eigentum oder unberechtigte Weitergabe von oder unberechtigtem Zugang zu unseren Unternehmensdaten umgehend Ihrem Manager oder den Abteilungen J&J Information Security & Risk Management, Global Security oder der Global Legal Organization melden.

Beispiele vertraulicher geschäftlicher Informationen

- Detaillierte Verkaufsinformationen
- Geschäftliche Leistungsziele
- Produktstrategien
- Informationen zu neuen Produkten
- Bevorstehende personelle Ankündigungen
- Informationen zu Akquisitionen und Veräußerungen
- Aufbau von Herstellungsprozessen und Anlagen
- Forschungsprioritäten und Stage-Gate-Ergebnisse
- Daten klinischer Versuche, Gesundheitsdaten and andere vertrauliche persönliche Informationen
- Personenbezogene Daten von Mitarbeitern, Patienten, Kunden und Personen, mit denen wir interagieren

Nutzung generativer künstlicher Intelligenz

Generative künstliche Intelligenz (GenAI) ist eine Kategorie künstlicher Intelligenz, die Ergebnisse auf der Grundlage der Daten generiert, mit denen sie trainiert wird. Diese Inhalte können Texte, Bilder, stimmhafte Laute oder andere Arten von Medien beinhalten.

GenAI ist ein aufstrebendes Technologiefeld, das ein sehr großes Potenzial in allen Sektoren besitzt. Es ist jedoch sehr wichtig in Erinnerung zu behalten, dass sich diese Technologie noch in der Entwicklung befindet und wir auf diesem Gebiet verantwortungsvoll handeln sollten, geleitet von unserem Credo.

Alle Mitarbeiter, Vertragspartner und Zulieferer müssen sich an die Guidelines on the Responsible Use of Generative AI halten und dürfen GenAI-Lösungen nicht für Aktivitäten verwenden, die laut bestehender Richtlinien verboten sind, darunter insbesondere die Richtlinien Code of Business Conduct, Company Privacy, Information Asset Protection Policies (IAPPs) und Open-Source Licensing Policy unseres Unternehmens sowie andere relevante Richtlinien. Die Nutzung von Gen AI-Lösungen sollte offen und transparent sein. Jeder vorherige und zukünftige Einsatz von GenAI-Lösungen muss in Einklang mit dem in den Guidelines on the Responsible Use of Generative AI beschriebenen Verfahren gemeldet werden. Außerdem müssen die Ergebnisse von GenAI im Lichte bekannter Risiken überprüft und begründet werden, darunter Fehlerhaftigkeit, Voreingenommenheit, Verantwortlichkeit und Verstöße gegen Open-Source-Softwarelizenzen.

Bei Fragen oder wenn Sie weitere Orientierungshilfe zu diesem Thema benötigen, kontaktieren Sie bitte Ihre jeweiligen Vertreter der Abteilungen Recht, Datenschutz oder Information Security & Risk Management.

Wo Sie Hilfe erhalten

Mitarbeiter müssen bei ihrer Nutzung von sozialen Medien und damit verbundenen Unternehmensinhalten und Vermögenswerten alle Unternehmensrichtlinien einhalten. Die Employee Policy for Digital Engagement und die Mobile Messaging Policy geben die gesamten Richtlinien unseres Unternehmens im Hinblick auf Online-Aktivitäten und die Nutzung von Mobile-Messaging-Anwendungen wieder.

Wahrung von Geschäftsgeheimnissen und vertraulichen Informationen

Wir wahren die Geschäftsgeheimnisse und vertraulichen Informationen anderer Unternehmen und Personen. Wir erfassen über unsere Konkurrenten öffentlich zugängliche Daten und gestatten keine unzulässige Erfassung von deren rechtlich geschützten Daten.

Um Daten über einen Konkurrenten zu sammeln, nutzen wir öffentliche Quellen wie Medien, Fachliteratur, das Internet, Gerichtsunterlagen, Zulassungsunterlagen oder andere öffentlich zugängliche Dokumente. Wir vermeiden unter allen Umständen Gespräche über sensible und vertrauliche Informationen mit Mitarbeitern von Konkurrenten, auch bei Berufsverbands- und Branchentreffen. Wir sind ehrlich in unseren Aussagen gegenüber Dritten aus unserer Branche und stellen nie falsch dar, wer wir sind oder wo wir arbeiten, um Informationen über Konkurrenten zu erhalten.

Was soll ich tun?

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: Bei Fragen zu Wertpapiergesetzen und Insiderhandel, oder wenn Sie unsicher sind, ob Sie im Besitz nicht öffentlicher Informationen sind, kontaktieren Sie AskCorporateSecretary@its.jnj.com.

Einhaltung von Wertpapiergesetzen und Vorschriften zum Insiderhandel

Laut Gesetz sind wir verpflichtet, bestimmte wichtige Informationen über unser Unternehmen wie Umsatz, Einnahmen, wichtige Akquisitionen/Veräußerungen, behördliche Angelegenheiten und andere wesentliche Ereignisse zu veröffentlichen. Wenn wir diese Informationen veröffentlichen, ist es unsere Pflicht, dies vollständig, genau, rechtzeitig und verständlich 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 von Johnson & Johnson 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 unserer Verantwortungsbereiche

- Schützen Sie die Vermögenswerte unseres Unternehmens, einschließlich der physischen Vermögenswerte wie Computer, Telefone, Mobilgeräte, Maschinen, Fahrzeuge, Dokumente und der geistigen Vermögenswerte wie Ideen und Erfindungen
- Halten Sie die Anforderungen an den Datenschutz und den Schutz der Privatsphäre ein und verwenden Sie keine unerlaubten Apps oder andere Kanäle, um firmeneigene Informationen mitzuteilen
- 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

Interessenkonflikte

„Wo wir leben und arbeiten, tragen wir auch Verantwortung. Das gilt ebenso für die gesamte Menschheit.“

Unser Credo

Interessen-konflikte

Wann kommt es zu einem „Interessenkonflikt“?

Ein Interessenkonflikt 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 oder eine Aktivität ausüben, die eine Präferenz oder eine Voreingenommenheit im Hinblick auf das Unternehmen erzeugt. 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. Ein unternehmerischer Interessenkonflikt könnte auch entstehen, wenn ein Unternehmen im Besitz vertraulicher Regierungsinformationen ist und diese Informationen dazu benutzt, um ein bevorzugtes Angebot vorzubereiten.

Es ist nicht immer 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 Manager oder einem Angehörigen der Personalabteilung, Health Care Compliance oder der Global Legal Organization zu besprechen. Wenn ein Konflikt oder ein potenzieller Konflikt vorliegt, sollte die Diskussion mit Ihrem Manager in WORKDAY gemeldet und 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 Global Legal Organization besprochen werden.

Besteht ein Konflikt?

F: Angesichts des Rufs von Johnson & Johnson in meinem Land wurde mein Vertriebsteam gebeten, im Hinblick auf die Entwicklung lokaler Richtlinien für Behandlungen Rücksprache zu halten. Ist es für uns akzeptabel, fortzufahren?

A: Dies ist ein unternehmerischer Konflikt. Sie sollten mit den Abteilungen Global Legal Organization und Worldwide Government Affairs & Policy Rücksprache halten, um Richtlinien dafür zu bekommen, wie man am besten sicherstellen kann, dass eine etwaige Unterstützung lokaler Initiativen zu Gesundheitsrichtlinien mit angemessenen Sicherheitsvorkehrungen gegeben wird, in Einklang mit den lokalen Gesetzen steht und den Eindruck vermeidet, dass die Richtlinien unsere Produkten bevorteilen.

Denken Sie darüber nach

- Wird diese Aktivität oder Beziehung meine Fähigkeit beeinflussen, vernünftige und unbefangene geschäftliche Entscheidungen zu treffen oder anderweitig meine Fähigkeit beeinträchtigen, meine Aufgaben zu erfüllen, oder den entsprechenden Eindruck erwecken?
- Werde ich persönlich oder wird ein Familienmitglied aufgrund meiner Beteiligung an dieser Aktivität auf der Basis meines Status als Mitarbeiter der Johnson & Johnson Family of Companies einen Vorteil erzielen?
- Werde ich Vermögenswerte des Unternehmens dazu benutzen, einen persönlichen Vorteil zu erlangen?
- Wird mich meine Beteiligung dazu verleiten, meine Interessen über das Ziel, das Beste für das Unternehmen zu erreichen, zu stellen?
- Wird die öffentliche Bekanntgabe der Aktivität den Ruf von Johnson & Johnson beschädigen?

Wenn Sie eine der oben genannten Fragen mit „ja” beantwortet haben, besprechen Sie die Situation mit Ihrem Manager und melden Sie Ihren Interessenkonflikt mittels WORKDAY.

Geschenke, Unterhaltung, Bewirtung, Reisen und andere Geld- oder Sachwerte

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 unserem Unternehmen 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.

Was ist erlaubt?

Als globales Unternehmen sind wir in vielen unterschiedlichen geschäftlichen Umgebungen tätig, in denen bestimmte Aktivitäten als Geste der Höflichkeit gelten 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 Code 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, „üblich" oder „geringfügig" 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 Manager 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.

Hier einige Aspekte, die Sie bedenken sollten, wenn ein Zulieferer Ihnen ein Geschenk anbietet:

- Ist das Geschenk „geringfügig" oder „üblich"?
- Ist das Geschenk von mehr als nominalem Wert?
- Macht der Zulieferer regelmäßig Geschenke?
- Würde das Geschenk möglicherweise die geschäftliche Unvoreingenommenheit beeinträchtigen oder beeinflussen?

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 Code dar. Falls Sie Zweifel haben, sollten Sie Ihren Manager 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 Manager, 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 den Ruf 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 Manager. Sie sollten das Ergebnis des Gesprächs mit Ihrem Manager 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 sehr 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 Manager Ihre Beziehung zu dieser Person und die Umstände mitteilen. Wenn das Unternehmen beschließt, fortzufahren, sollten Sie das Ergebnis des Gesprächs mit Ihrem Manager schriftlich dokumentieren, einschließlich per E-Mail, und die Schritte darlegen, die unternommen wurden, um einen potenziellen Konflikt zu vermeiden.

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. Dazu gehört die Vermeidung von Aktivitäten, die ihre Fähigkeit beeinflussen, oder die den Eindruck erwecken, sie zu beeinflussen, solide und unvoreingenommene Geschäftsentscheidungen zu treffen, die

Bereiche, die es zu vermeiden gilt

- Verwendung von Vermögenswerten des Unternehmens – physische wie geistige – zum persönlichen Vorteil
- Dienstleistungen an einen Konkurrenten, Lieferanten, vorgeschlagenen Lieferanten oder Kunden als Mitarbeiter, Direktor, Verantwortlicher, Partner, Vertreter oder Consultant
- Aktivitäten, die eine geschäftliche Transaktion zwischen dem Unternehmen und einer dritten Partei, in der ein Mitarbeiter eine direkte oder indirekte finanzielle Beteiligung besitzt oder bei der er als ein Direktor, Verantwortlicher, Mitarbeiter, Partner, Vertreter oder Consultant handelt, beeinflussen oder versuchen, sie zu beeinflussen
- Der Kauf oder Verkauf von Wertpapieren eines anderen Unternehmens unter Verwendung nicht öffentlicher Informationen, die Sie aufgrund Ihrer Arbeit erhalten haben

Verwendung von Vermögenswerten des Unternehmens, darunter Zeit, um einen persönlichen Vorteil zu erzielen, oder den eines Dritten, oder die anderweitig ihre Fähigkeit beeinträchtigen, ihre Aufgaben zu erfüllen.

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, die enge persönliche Beziehungen berühren, vorsichtig zu sein.

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 einem zukünftigen Mitarbeiter, mit dem man außerhalb des Unternehmens eine enge persönliche Beziehung pflegt, vermieden werden.

Tritt eine dieser Situationen auf, muss er Mitarbeiter seinen Manager über die Beziehung informieren. Der Manager 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.

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

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 Manager 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.

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 Ihrem Manager 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.

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 Manager, Ihrer Aufsichtsperson oder irgendeiner Person, die im Abschnitt „Wo bekommen wir Rat und Orientierungshilfe zu unserem Code" aufgeführt ist.

An wen kann ich mich wenden, wenn ich Beratung und Orientierungshilfe in Bezug auf unseren Kodex benötige?

Obwohl unser Code 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 Manager und/oder dessen Führungskraft oder Ihrer Kontaktperson in der Personalabteilung oder der Global Legal Organization die Einzelheiten des Konflikts darzulegen. Gehen Sie zum Abschnitt über Interessenkonflikte in WORKDAY, um einen potenziellen Interessenkonflikt offenzulegen.

Code of Business Conduct

‚Live Our Credo, Know Our Code' (Unser Credo leben, unseren Kodex kennen)

Johnson&Johnson

Dies ist die aktuelle Version des Code of Business Conduct von Johnson & Johnson. Sie wurde 2024 aktualisiert und ersetzt alle vorherigen Fassungen.

© Johnson & Johnson Services, Inc. 2024