

Johnson & Johnson

업무 행동 강령

우리의 신조에 따른 행동, 우리의 강령 속지

우리의 신조

우리의 첫 번째 책임은 환자, 의사, 간호사와 아버지와 어머니들, 그리고 우리의 상품과 서비스를 사용하는 모든 사람에 대한 것이라고 믿는다. 그들의 요구에 부응하는 데 있어, 우리가 하는 모든 일은 높은 질적 수준을 유지해야 한다. 우리는 가치를 제공하고 비용을 절감하며 적절한 가격을 유지하기 위해 지속적으로 노력해야 한다. 고객의 주문은 신속하고 정확하게 처리되어야 한다. 우리의 비즈니스 파트너는 정당한 이익을 낼 수 있는 기회를 가져야 한다.

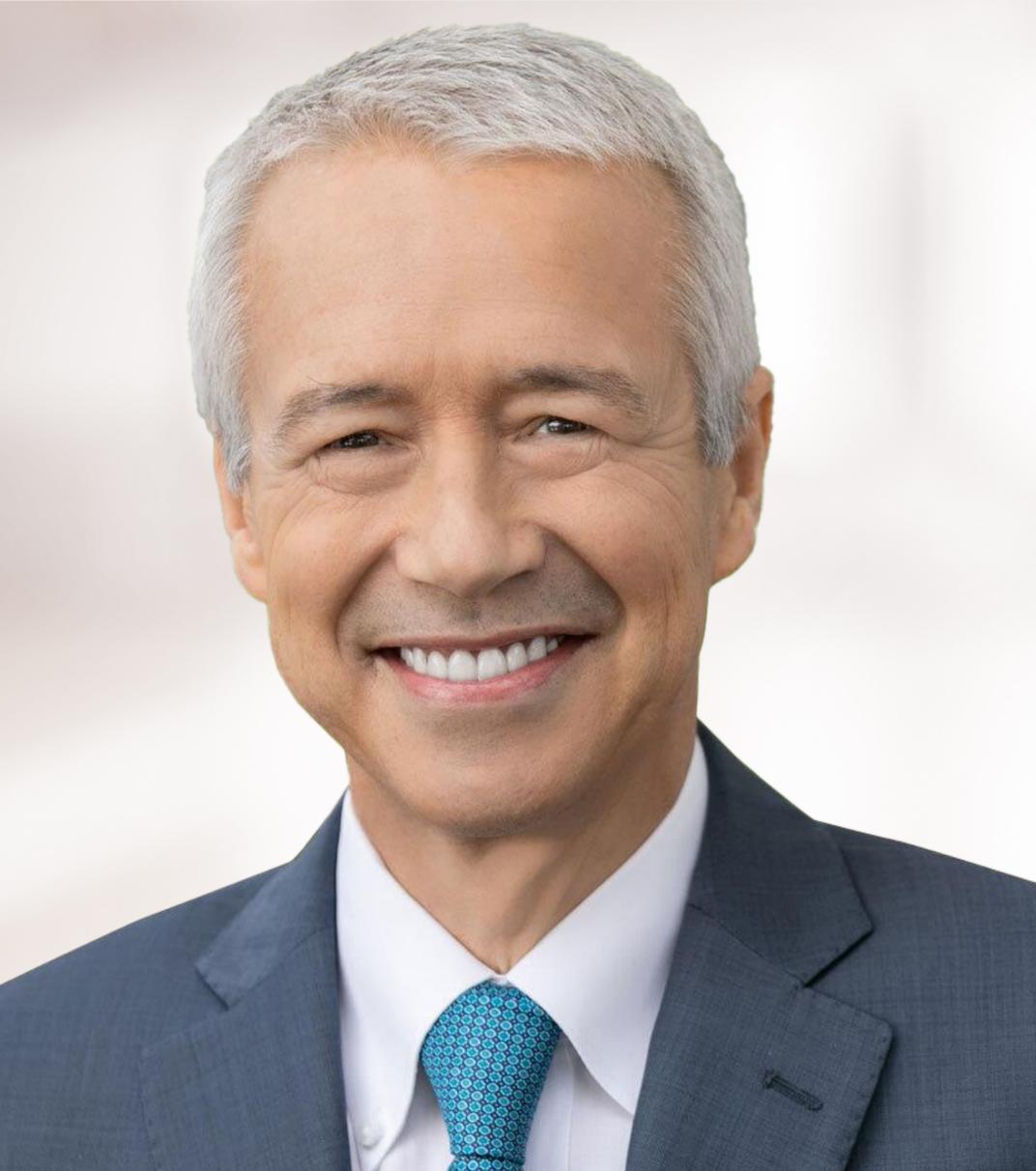
우리는 전 세계에서 우리와 같이 근무하는 모든 직원에 대해 책임을 갖는다. 우리는 직원들이 개인으로 인정받는 포용적인 업무 환경을 제공해야 한다. 모든 직원의 다양성과 존엄성을 존중하고, 각 개인의 장점을 인정해야 한다. 직원들은 자신의 일에 대해 안정감과 성취감을 느껴야 하며 목적의식을 가져야 한다. 보상은 공정하고 적절해야 하며, 근무 환경은 청결하고 정돈되어 있으며 안전해야 한다. 우리는 직원들의 건강과 행복한 삶을 지원하며, 그들이 가족과 기타 개인적인 책임에 충실할 수 있도록 도와야 한다. 직원들은 자유롭게 제안을 하거나 이익을 제기할 수 있어야 한다. 자격을 갖춘 직원의 채용, 개발, 그리고 승진에 있어 공평한 기회가 보장되어야 한다. 우리는 우수한 역량을 갖춘 리더를 준비해야 하며, 그들의 행동은 공명정대하고 윤리적이어야 한다.

우리는 우리가 생활하고 일하는 지역사회와 세계 공동체에 대해 책임을 갖는다. 우리는 세계의 더 많은 지역에서 보다 나은 접근성과 보살핌을 지원함으로써 인류의 건강 증진에 기여해야 한다. 우리는 선량한 시민으로서 선행과 자선을 베풀고 더 나은 보건과 교육을 위해 힘쓰며 정당한 세금을 부담해야 한다. 우리는 환경과 천연 자원을 보호함으로써 우리가 혜택을 누리고 있는 자산을 최적의 상태로 유지해야 한다.

우리의 마지막 책임은 우리의 주주에 대한 것이다. 우리의 사업은 건전한 이윤을 창출해야 한다. 우리는 새로운 아이디어를 시도해야 한다. 지속적으로 연구를 수행하고 혁신적인 프로그램을 개발하며 미래를 위해 투자하고 잘못에 대해서는 책임을 다해야 한다. 새로운 장비를 구입하고 새로운 시설을 제공하며 새로운 상품을 출시해야 한다. 어려운 시기를 대비하여 대책을 마련해야 한다. 우리가 이러한 원칙을 가지고 사업을 운영할 때, 주주들은 정당한 이익을 실현할 수 있다.

Johnson&Johnson

우리의 행동(CONDUCT), 우리의 신조(CREDO), 우리의 미래(FUTURE)



Joaquin Duato 회장의 메시지

헬스케어는 빠른 속도로 변화하고 있습니다. 과학과 기술에 힘입어 헬스케어는 지난 세기에 이룬 것보다 앞으로 10년 동안 더 많은 발전을 이룰 것입니다. 이러한 변화의 속도는 Johnson & Johnson에 기회를 제공함과 동시에 윤리적이고 규정을 준수하는 방식으로 이러한 변화를 헤쳐 나가야 하는 책임을 부여하고 있습니다.

선도적인 글로벌 기업으로서 우리는 우리 직원은 물론, 우리를 대신하여 비즈니스를 수행하는 개인 및 회사가 올바른 결정을 내리고 올바른 조치를 취할 수 있도록 지원함으로써 기술 발전에 발맞춰 나가고 있습니다. 우리의 업무 행동 강령은 우리 자신과 우리의 비즈니스 관행을 가장 높은 수준으로 유지함으로써 우리의 정책, 절차 및 지침의 토대를 제공합니다. 또한 이 강령은 사람들을 공정하게 대우하고, 건강한 업무환경을 제공하며, 최고의 청렴성을 가지고 행동해야 할 우리의 책임을 제시합니다.

이 모든 것은 지난 80여 년 동안 매일, 우리가 서비스를 제공하는 대상에게 필요한 것과 이들의 안녕을 최우선으로 여기는 의식을 직원들에게 고취한 일련의 가치인 우리의 신조에 바탕을 두고 있습니다.

우리의 신조와 업무 행동 강령은 인류의 건강을 개선한다는 Johnson & Johnson의 사명을 완수하는 데 있어 매우 중요합니다.

저는 윤리적 비즈니스의 모범이 되고자 노력하는 글로벌 기업을 이끌게 되어 자랑스럽습니다. 우리의 지속적인 성공은 우리가 사업을 영위하는 전 세계의, 모든 직급의, 그리고 모든 시장의 직원이 우리가 서비스를 제공하는 환자를 위해 올바른 일을 하는 데 달려 있습니다. 이것이 바로 모든 직원에게 우리의 업무 행동 강령을 읽고, 숙지하고, 준수할 책임이 부여되는 이유입니다.

Johnson & Johnson은 윤리적이고 준법적인 리더십 행동에 대한 변함없는 헌신을 통해 앞으로 수년 동안 환자와 파트너를 위한 헬스케어의 새로운 미래를 펼쳐 나갈 것입니다.

Joaquin

Joaquin Duato

회장 겸 CEO

목차

서론

서론

Johnson & Johnson 업무 행동 강령이란 무엇인가?

우리의 신조에 명시된 가치와 원칙은 우리의 나침반 역할을 하며, Johnson & Johnson 업무 행동 강령(이하 "강령")은 우리가 이러한 가치에 따라 일관되게 걸어갈 수 있도록 안내하는 지도입니다.

강령에는 업무 수행에 필요한 기본 요건이 명시되어 있으며, 우리 회사의 정책, 절차와 지침 등 우리에게 기대되는 행동에 추가 지침을 제공하는 기본 토대가 되어줍니다.

왜 우리는 강령이 필요하며, 왜 이를 따라야 하는가?

우리가 서비스를 제공하는 전 세계 사람들의 요구를 최우선으로 생각하는 방식으로 비즈니스를 운영하고, 그러한 기업으로서의 명성을 지속적으로 유지하기 위해서는 우리 각자가 강령을 익히고, 이해하며 준수해야 합니다.

우리의 강령을 준수한다는 것은 우리가 합법적인 방식과 청렴한 태도로 최고의 업무 성과를 달성할 수 있는 개방적이고 정직한 환경을 조성하는 것을 의미합니다. 이때 우리는 도전을 극복하고 성공을 이뤄낸 과정을 자랑스럽게 여길 수 있습니다.

우리는 강령, 회사 정책 또는 법률에 위반되는 사실을 인지할 때마다 문제를 해결하고 재발 방지를 위한 조치를 취할 것입니다. 상황에 따라, 시정 및 예방 조치에는 교육, 상담, 통제 강화는 물론, 최대 해고에 이르는 징계 조치가 포함될 수 있습니다.

여러분은 강령, 회사 정책 또는 법률을 위반하거나 위반으로 이어질 수 있다고 생각되는 상황에 처해 있거나 그러한 상황을 인지한 경우 이를 보고할 책임이 있습니다.

우리의 [상부 보고 절차](#)는 각 직원이 회사 정책 및 법률을 잠재적으로 심각하게 위반하는 사실 또는 기타 우려되는 사안에 대해 구두 또는 서면(chiefauditexecutive@its.jnj.com)을 통한 이메일 보고 포함)으로 Johnson & Johnson 최고감사책임자에게 직접 보고하도록 규정하고 있습니다.

누가 반드시 강령을 준수해야 하는가?

Johnson & Johnson 그룹사의 모든 직원은 업무 행동 강령, 회사 정책 및 우리의 활동을 규율하는 법률을 이해하고 준수해야 합니다. 강령은 우리의 신조와 기타 회사 정책과 함께 우리가 근무 장소나 업무 유형에 관계없이 올바른 결정을 내리고 올바른 조치를 취하는 데 도움이 됩니다.

우리는 직무, 직책, 직능에 관계없이 모든 직원이 리더라고 믿습니다. 우리는 각자가 강령을 준수함으로써 동료, 비즈니스 파트너, 고객 및 매일 우리의 행동을 지켜보는 다른 사람들에게 롤모델이 될 수 있습니다.

매니저(People Manager)에게는 모든 면에서 긍정적인 역할 모델이 되고 직원들이 강령을 검토하고 이해하며 적용할 수 있도록 도와야 할 추가적인 책임이 있습니다.

우리를 대신하여 비즈니스를 수행하는 개인과 회사도 기타 관련 회사 정책과 더불어 우리의 업무 행동 강령을 준수해야 합니다. 본 강령의 적용 가능한 조항은 Johnson & Johnson 그룹사를 대신하여 비즈니스를 수행하는 제3자 공급업체, 제조업체, 계약업체, 벤더 및 유통업체가 체결하는 계약에 포함되어야 합니다.

옳은 결정을 내리는 방법

업무 행동과 관련하여 어려운 결정을 내려야 할 때 다음과 같은 질문을 해 보십시오.



해당 행위가 Johnson & Johnson 업무 행동 강령, 회사 정책 또는 법률을 위반하는가?



해당 행위가 우리의 신조에서 부여하는 책임과 상충하는가?



해당 행위가 우리 회사 외부의 업무관련자(stakeholder)에게 비윤리적으로 보일 것인가?



해당 행위가 나의 평판이나 Johnson & Johnson의 평판을 훼손할 수 있는가?

질문에 대한 답변이 "예"인 경우, 다음 페이지에서 조언과 지침을 받을 수 있는 곳을 확인하십시오.

어디에서 강령에 대한 조언과 지침을 얻을 수 있는가?

우리 회사에서는 여러분이 본 강령, 회사 정책 및 법률을 준수하는 데 도움이 되는 프로세스, 지침 및 절차를 마련해 놓았습니다.

다음은 포함하여 전 세계적으로 Johnson & Johnson에 존재하는 광범위한 역량, 리소스 및 전문 지식을 활용하십시오.

- ➔ 매니저 및 고위 경영진은 여러분의 질문에 답변할 수 있으며 일반적으로 여러분이 속한 조직의 비즈니스 활동에 적용되는 회사 지침을 잘 알고 있습니다.
- ➔ 인사 관리/글로벌 서비스는 고용 정책, 복리후생 및 업무환경 문제에 관한 질문에 대해 설명과 답변을 제공할 수 있습니다.
- ➔ 글로벌 법무 조직은 강령을 설명하고 해석하는 데 도움을 줄 수 있으며, Johnson & Johnson을 대신하여 비즈니스를 수행하면서 법률을 준수하는 방법에 대한 지침을 제공할 수 있습니다.
- ➔ 개인정보 보호는 우리의 업무관련자(stakeholder)의 프라이버시와 개인정보 보호에 대한 정보 및 조언을 제공할 수 있습니다.
- ➔ 헬스케어 컴플라이언스 조직은 의료 전문가, 의료 기관, 정부 관계자, 정부 구매 기관 및 제3자 중개자와의 상호 작용에 대한 조언과 지침을 제공할 수 있습니다.
- ➔ 품질 및 규정준수/의료 안전/환경 보건 및 안전 조직은 환경, 보건 및 안전을 포함한 제품 및 공급망 프로세스의 품질, 안전, 효능 및 규제 준수에 관한 질문에 대해 설명하고 답변할 수 있습니다.

- ➔ 글로벌 보안/정보 보안 및 위험 관리 조직은 전 세계 Johnson & Johnson 그룹사의 직원, 자산, 컴퓨팅 시스템 및 기록을 보호합니다. 업무환경에 즉각적인 위험이나 위협이 있는 경우 현지 보안 조직에 문의하십시오.
- ➔ 우리의 신조 핫라인(ourcredointegrityline.com)은 연중무휴, 하루 24시간 운영됩니다. 본 핫라인은 독립적이고 안전하며 기밀을 보장합니다. 누구든 (직원, 비즈니스 파트너, 고객, 소비자 등 포함) 우리의 업무 행동 강령, 여타 사내 정책 또는 당사 사업체를 운영하는 국가의 관련 법률과 규정에 위반될 소지가 있는 행위를 신고하고자 하는 경우에 이용하실 수 있습니다.
- ➔ Johnson & Johnson 상부 보고 절차는 각 직원이 회사 정책 및 법률을 잠재적으로 심각하게 위반하는 사실 또는 기타 우려되는 사안에 대해 구두 또는 서면(chiefauditexecutive@its.jnj.com을 통한 이메일 보고 포함)으로 Johnson & Johnson 최고 감사책임자에게 직접 보고할 것을 요구하는 보고 절차입니다.



모든 직원의 책임

우리의 신조에 따른 책임을 이행하고 우리의 문화와 명성을 유지 및 강화하기 위해, 우리는 직원들이 강령을 준수할 것을 기대합니다. 강령을 위반하는 사실이 있다고 생각하거나 어떤 활동이나 행동이 강령 위반으로 이어질 수 있다고 생각하는 경우, 이를 알리는 것은 여러분의 책임입니다.

질문을 하고 우려 사항을 보고하는 등 강령 위반에 대해 목소리를 내는 것은 올바른 일이며 우리 회사가 잘못된 행위를 중단하거나 예방하는 데 도움을 주는 일입니다.

익명으로 보고하는지 실명으로 보고하는지에 관계없이 문제를 철저히 신속하게 해결할 수 있도록 가능한 한 많은 세부 정보를 제공해야 합니다. 또한 여러분에게는 조사에 협조할 책임이 있습니다.

우리 회사는 본 강령에 따라 우려 사항을 제기하거나 조사에 협조하는 사람에 대한 보복을 용납하지 않습니다.

우리는 보복하지 않습니다.

이러한 보복에 가담한 직원은 누구든지 해고를 포함한 징계 조치를 받게 됩니다.

모든 매니저의 책임

매니저(People Manager)에게는 모범을 보이고 우리의 강령에 부합하는 방식으로 행동해야 할 특별하고 중요한 책임이 있습니다. 매니저는 올바른 태도와 행동을 보여줌으로써 모든 직원에게 회사의 기준을 준수하고자 하는 의식을 고취해야 합니다.

다음은 여러분이 따라야 할 중요한 지침입니다.

- ➔ 업무 수행 시 윤리적 행동을 보여줌으로써 롤모델이 되십시오.
- ➔ 비즈니스와 관련하여 객관적인 의사 결정을 내리십시오.
- ➔ 적어도 일 년에 한 번은 직원과 함께 강령을 검토하십시오.
- ➔ 직원이 강령과 회사 정책을 이해하도록 돕고, 강령을 날마다 실천하는 데 도움이 되는 리소스로 안내하십시오.
- ➔ 직원이 회사를 대신하여 참여하는 비즈니스 활동에 적용되는 관련 법률, 규정 및 회사 정책을 숙지하고 이에 대한 적절한 교육을 받도록 하십시오.
- ➔ 윤리적 행동을 장려하고 지지함으로써 직원이 보복에 대한 두려움 없이 편안하게 자신의 의견을 말할 수 있는 환경을 조성하십시오.
- ➔ 직원이 강령을 위반하는 사실에 대한 우려를 제기할 경우 이를 심각하게 받아들이고 문제를 상부에 보고해야 할지 결정하십시오. 강령 위반이 사실인 경우 또는 위반 여부가 불확실한 경우, 가능한 빨리 **해당 사안을 상부에 보고**하십시오.
- ➔ 누군가 강령을 위반할 경우 시정 또는 예방 조치를 취하십시오.
- ➔ 모든 조사를 전폭적으로 지원하십시오.

**확신이 서지 않거나
추가적 관점이
도움이 된다고
판단되는 경우
지침을 구하십시오.**



우리의 업무 수행 방식

“우리의 첫 번째 책임은 환자, 의사, 간호사와 아버지와 어머니들, 그리고 우리의 상품과 서비스를 사용하는 모든 사람에 대한 것이라고 믿는다.”

우리의 신조

우리의 업무 수행 방식

모든 직원의 의무

모든 직원은 자신이 참여하는 비즈니스 활동에 적용되는 관련 법률, 규정, 회사 정책 및 절차를 숙지하고 준수할 책임이 있습니다.

의약품 및 의료 기술 및 서비스의 개발, 승인, 제조, 판매 및 마케팅

우리의 신조는 환자, 의사, 간호사, 어머니, 아버지, 그리고 우리의 제품과 서비스를 사용하는 모든 사람들의 필요를 충족하는 과정에서 우리가 하는 모든 일은 고품질이어야 한다고 명시하고 있습니다. 이러한 목표는 제품과 서비스를 고객에게 제공하기 위하여 우리가 수행하는 전 과정으로 확장됩니다.

우리는 다음과 같은 방법을 통해 각 비즈니스 활동에 대해 최고 수준의 청렴성을 추구합니다.

- 제품 및 프로세스에 적용되는 법률, 표준 및 규정(예: 품질 규정 및 표준)을 준수합니다.
- 전 세계에서 진행하는 모든 연구 개발 활동에서 윤리적, 과학적, 임상적 표준을 지키고 모든 법률과 규정을 준수합니다.
- 임상시험에 참여하는 환자 및 지원자의 안전을 보장하고, 기밀을 보호하며, 개인정보 보호 및 데이터 보호법을 준수합니다.
- 제품 판매를 위한 품목허가 획득에 필요한 법률과 규정을 준수하고 규제 당국 및 기타 정부 관계자와의 상호 작용을 규율하는 법률과 규정을 준수합니다.
- 제조, 포장, 유통 및 수출 관련 법률, 무역 제재 법률과 규정 및 기타 우리 업계에 대한 특정 규정을 준수하고, 우리가 비즈니스를 수행하는 국가의 법률과 규정을 준수합니다.
- 우리 직원이 처한 변화하는 환경에 발맞추어 우리의 신조에 담긴 가치를 뒷받침하는 데 필요한 지침을 제공합니다.
- 우리 제품에 대해 제공하는 정보가 진실하고 오해의 소지가 없으며 규제 기관의 제품 허가 사항과 일치함을 보장하는 것을 포함하여, 우리 제품의 홍보, 마케팅 및 판매와 관련된 모든 법률과 규정을 준수합니다.
- 제품 품질 및 안전과 관련된 법률을 준수하고, 우리 제품의 안전, 품질 및 성능을 지속적이고 사전 예방적으로 모니터링하며, 부작용 및 제품 품질 불만 사항을 보고하는 데 필요한 모든 요건을 준수합니다.

각 직원은 우리 회사가 법률이나 규정을 준수하지 않는다고 생각되면 이를 알려야 합니다.

어떻게 해야 할까요?

질문: 경쟁사의 영업 책임자가 우리가 출시하는 각 제품의 가격에 대해 논의하기 위해 저에게 연락해 왔습니다.

답변: 경쟁사와 우리 제품의 가격이나 기타 독점 소유 정보에 대해 논의해서는 안 됩니다. 경쟁사로부터 전화를 받거나 모르는 사람이 가격에 대해 논의하기 위해 접근하는 경우, 경쟁사와는 우리 제품의 가격에 대해 논의하지 않겠다는 의사를 분명히 밝히십시오. 정중하게 대화를 끝내고 글로벌 법무 조직에 해당 사실을 보고하십시오.





어떻게 하면 좋을까요?

질문: 한 외과의사가 우리 제품을 판매하는 유통업체에서 자신을 주말에 리조트에서 열리는 골프 대회에 게스트로 초대했다고 말했습니다. 이 외과의사는 이 초대가 Johnson & Johnson 이 아닌 유통업체로부터 받은 것이기에 이 초대에 응하는 것이 적절한지 묻고 있습니다.

답변: 회사를 대신하여 활동하는 유통업체, 판매 대리인 및 기타 제3자는 Johnson & Johnson 그룹사 직원이 직접 수행했다면 금지되었을 활동에 참여할 수 없습니다. 유통업체의 행위와 관련하여 알게 된 내용은 즉시 매니저, 글로벌 법무 조직 또는 헬스케어 컴플라이언스 부서에 알려야 합니다.

부패방지 및 뇌물방지 법률

Johnson & Johnson은 전 세계 여러 나라에서 시행 중인 뇌물방지 및 부패방지 법률에 의거하여 부패와 뇌물 수수에 대해 반대하는 강경한 입장을 취하고 있습니다. 우리는 우리의 비즈니스 파트너에게도 동일한 입장을 요구합니다. 우리는 뇌물 수수, 사기 행위, 사례금, 불법적 대가 지불 및 정부 공무원, 의료 전문가 또는 고객에게 부적절한 영향을 미치거나 부당한 이익을 공여할 수 있는 기타 가치 있는 물품의 제공을 엄격하게 금지합니다.

우리는 의료 전문가를 포함한 공공 및 민간 기관 및 개인과 다양한 과학, 교육, 판매, 홍보 및 마케팅 관련 계약을 체결합니다. 또한 정부 규제기관, 비정부기구 및 검사 당국과도 협력합니다. 우리의 의무는 뇌물 수수와 부패를 금지하는 지역적 및 국제적 관련 법률과 윤리 기준을 준수하고, 의료 전문가의 의학적 결정과 제품 및 서비스를 구매하는 기관의 구매 결정에 부적절한 영향을 행사하지 않는 것입니다. 제3자에게 이전되는 가치는 제공된 서비스에 대한 공정한 시장 가격을 반영해야 하고, 우리 상품과 서비스에 대한 정당한 필요에 기반해야 합니다. 보조금 및 기부금은 Johnson & Johnson이 대가로 가치 있는 것을 받지 않는 경우에만 제공될 수 있습니다.

추가적인 지침은 [윤리적 영업 및 마케팅](#)에 대한 지침이 포함된 우리의 [헬스케어 컴플라이언스 글로벌 프레임워크](#), [미국 규제 지침 문서](#) 및 [의료 비즈니스 청렴성 가이드](#)(전 세계적으로 적용 가능)를 참조하십시오.

우리가 비즈니스를 수행하는 장소와 대상은 다를 수 있지만 접근 방식은 동일합니다.

- ➔ 우리는 비즈니스 파트너, 경쟁사, 의사 결정권자 및 기타 업무관련자 (stakeholder)를 존중합니다.
- ➔ 우리는 비즈니스 관행을 수립함에 있어 높은 윤리적 기준을 중시하고 이를 실천하는 타사와 함께 일하기 위해 노력합니다.

헬스케어 컴플라이언스에 관한 질문은 헬스케어 컴플라이언스 조직에 문의하시기 바랍니다. 추가 정보는 우리의 [ESG 정책 및 입장](#) 사이트([부패방지에 대한 입장](#) 및 [윤리 및 규정준수에 대한 입장](#) 포함)에서도 확인할 수 있습니다.

독점금지 또는 독점규제 법률

독점금지 또는 독점규제 법률은 공정한 경쟁을 촉진하고 불공정한 비즈니스 관행으로부터 소비자를 보호합니다. 이러한 법률의 주된 규율 대상은 가격 담합과 같은 기업 간의 불법적인 합의입니다. 이러한 법률은 약탈적 가격 책정 등 경쟁을 제한하는 일방적인 비즈니스 관행도 금지하고 있습니다.

우리는 적용 가능한 모든 독점금지 또는 독점규제 법률을 철저히 준수합니다. 우리는 고객, 공급업체, 경쟁사 및 기타 제3자와 공정하게 거래할 책임이 있습니다. 우리는 경쟁사와 합법적인 계약을 체결해야 하며 우리의 시장 지위를 남용할 수 있는 비즈니스 관행에 참여하지 않아야 합니다. 독점금지 또는 독점규제 법률에 대한 질문은 글로벌 법무 조직에 문의하십시오.

글로벌 무역 규정준수: 불매 금지 및 무역 제재에 관한 법률

의료 제품 및 서비스를 제공하는 글로벌 공급업체로서 우리는 여러 시장의 공급업체와 협력하며, 무역 제재를 포함한 현지, 지역 및 국제 무역법, 규칙 및 규정과 전 세계 각국 정부가 부과하는 수출입 제한을 준수할 의무가 있습니다. 역동적이고 복잡한 지정학적 환경과 전 세계 각국 정부가 시행하는 무역 제한 조치의 변화를 고려할 때, 글로벌 무역 의무를 이행하는 것이 매우 중요합니다. 외부 환경이 변화함에 따라 우리의 업무 방식도 변화할 것입니다. 국제 거래에 관한 질문은 글로벌 무역 규정준수, 헬스케어 컴플라이언스 또는 글로벌 법무 조직에 문의하시기 바랍니다.

인권

우리의 신조가 추구하는 가치에 따라, 우리는 제품을 개발, 제조, 유통하는 직원부터 우리가 서비스를 제공하는 의사, 간호사, 환자에 이르기까지, 기업 운영, 비즈니스 관계, 지역사회 전반에 걸쳐 인권을 존중하고 증진하기 위해 노력합니다.

인권에 대한 우리의 접근 방식은 기업과 인권에 관한 유엔 지침 원칙을 비롯하여 국제적으로 인정받는 인권 기준에 기반하며 Johnson & Johnson의 **인권에 대한 입장**에 명시되어 있습니다. 모든 직원은 본 입장을 숙지하고 여기에 제시된 관련 지침 및 정책을 준수해야 합니다.



“제3국” 지급

판매가 이루어지거나 서비스가 제공된 국가 또는 유통업체, 판매 대리인 또는 서비스 제공업체의 실질적인 사업장이 있는 국가 이외의 다른 국가에 있는 제3자에게 어떠한 종류의 지급도 이루어져서는 안 됩니다. "제3국" 지급에 관한 질문은 재무 또는 글로벌 법무 조직에 문의하십시오.

정치적 활동

Johnson & Johnson은 기업 시민으로서의 책임과 역할을 다하고 지역사회에 참여하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 우리의 정치적 옹호 활동 및 정치적 기여는 우리가 이러한 활동을 수행하는 관할 지역의 법률에 따라 이루어집니다.

우리는 직원이 정치 단체, 정부 관계자 또는 후보자를 지지하는 정치적 활동에 참여할 권리를 존중합니다. 공직을 맡는 것을 포함한 모든 활동은 자발적 의사에 따라, 직원의 개인 시간에, 관련 비용을 직원 자신이 부담하는 방식으로 수행해야 하며 회사에 대한 개인의 책임과 상충되지 않아야 합니다. 직원은 자신이 회사의 대표로서가 아닌, 독자적으로 활동하는 것임을 분명히 해야 합니다.

정치적 기여 및 정치적 옹호 활동, 그리고 정부 관계자에 대한 여타의 옹호 활동을 포함하여, 회사의 이름으로 수행하는 정치 활동은 Johnson & Johnson이 비즈니스를 수행하는 많은 국가의 법률에 따라 규제됩니다. 따라서 일부 국가에서 정부 관계자와의 상호작용(일체의 정치 및 로비 활동과 회합), 정부 관계자에 대한 직원의 정치 및 기타 옹호 활동, 회사 경영진의 정치 기여 활동은 **전세계 공무 및 정책**에 따라 조정되고 이에 부합해야 합니다.



이 경우에는 어떻게 해야 하나요?

질문: 제 친구가 선거에 출마합니다. 제가 친구의 선거 캠페인을 도와줄 수 있나요?

답변: 예, 자원봉사 활동에 참여하는 것은 개인이 결정할 일입니다. 그러나 어떠한 경우에도 회사 시간, 전화, 이메일, 소모품, 회사 이름 또는 회사 직함을 포함하여 Johnson & Johnson의 리소스를 선거 캠페인을 진행하는 데 사용해서는 안 됩니다.

공공 조달

공공 기관은 Johnson & Johnson 그룹사의 중요한 고객입니다. 많은 국가에서 국공립 병원과 같은 공공 기관은 제품 및 서비스 조달 방식을 규율하는 현지 법률의 적용을 받습니다. 우리 또한 제품 공급업체로서 해당 법률을 준수해야 합니다. 정부나 공무원에게 부적절한 영향을 미치거나 부적절한 형태의 가치를 이전하려고 시도해서는 안 됩니다.

입찰 절차에 관여하는 직원 또는 공공 기관과의 계약에 따라 우리 제품 및 서비스를 제공하기로 제안하는 직원은 공공 조달 규정을 이해하고 준수해야 합니다. 이러한 규칙은 복잡할 수 있지만 우리의 비즈니스에 매우 중요합니다. 글로벌 법무 조직에서 이러한 규칙에 대한 지침을 제공할 수 있습니다.

공정한 구매

우리 회사는 업무를 지원하는 데 필요한 많은 상품과 서비스를 구매합니다. 이러한 구매 행위 및 기타 구매 행위를 할 때 우리는 벤더, 공급업체 및 기타 서비스 제공업체에 대해 공정하게 행동해야 합니다. 직원은 [회사의 조달](#) 및 구매 정책을 준수해야 합니다.

벤더, 공급업체 및 서비스 제공업체로부터 선물 및 향응을 받거나 이들과 개인적 관계를 맺는 것에 대한 자세한 지침은 강령의 이해 상충 섹션을 참조하십시오.

지속 가능성 및 환경에 관한 법률 및 규정

우리의 신조는 "우리는 환경과 천연 자원을 보호함으로써 우리가 혜택을 누리고 있는 자원을 최적의 상태로 유지해야 한다."고 명시하고 있습니다. 우리의 신조에 따라 우리는 기업 운영, 제품 및 가치 사슬에서 발생하는 환경적 영향을 개선하는 동시에 환경 위험을 관리하기 위해 지속적으로 노력하고 있습니다. 직원은 전사적인 표준과 정책을 준수해야 하며, 자신의 특정 업무, 시설 및 우리가 시장에 출시하는 제품과 관련된 [환경법 및 규정을 숙지하고 준수](#)해야 합니다.

우리는 우리가 생활하고 일하는 지역 사회는 물론 국제 사회에 대한 책임이 있습니다.

동물복지

환자의 안전과 복지를 증진하기 위한 생물 의학 연구에 사용되는 동물을 윤리적이고 인도적으로 취급하는 것은 우리의 윤리적이고 규제적인 책임입니다. Johnson & Johnson은 지난 수십년 동안 동물 실험을 대체, 축소 또는 개선하는 3R 원칙을 지켜왔습니다. 우리는 가능한 모든 경우에 비동물 대체 실험을 사용하는 대안적 방법을 지지하며, 비동물 대체 실험이 불가능한 경우에는 동물 관리 및 생체 내 과학 모델 선택에 대해 모든 관련 규정을 충족하거나 초과하는 기준을 수립하고 적용합니다.

개인정보 보호

비즈니스를 수행하는 과정에서 우리는 연락처 정보, 생년월일, 재무, 의료 및 기타 정보와 같은 데이터를 포함하여 직원, 비즈니스 파트너, 환자, 의료 전문가, 소비자, 간병인 등에 대한 개인 정보를 수집하고 저장합니다. 우리는 개인 정보를 수집 및 처리할 때 관련 법률 및 [회사의 개인정보 보호 및 데이터 보호 정책](#)을 준수합니다.

개인 정보는 합법적인 비즈니스 목적으로만 수집하고, 접근이 허용된 사람과만 공유하며, 보안 정책에 따라 보호하고, 필요한 기간 동안만 보관해야 합니다. 또한 우리는 개인 정보에 접근할 수 있는 제3자가 적용 가능한 데이터 보안 표준에 따라 개인 정보를 보호할 계약상 의무를 지도록 해야 합니다.



알고 계셨나요?

글로벌 법무 조직은 우리의 사업부와 직원이 우리가 비즈니스를 수행하는 국가의 법률과 규정을 이해하고 준수하는 데 필요한 교육을 실시하고 자문을 제공합니다.

본 강령에서 다루는 주요 주제에 대한 [종합 정책](#)은 Johnson & Johnson [법률센터](#)에서 확인할 수 있습니다.

직원의 공정한 대우

“우리는 전 세계에서 우리와 같이 근무하는 모든 직원에 대해 책임을 갖는다.”

우리의 신조

직원의 공정한 대우

직원의 참여

Johnson & Johnson은 사람의 힘을 믿습니다. 우리는 전 세계적 다양성을 존중하고 모든 직원에게 공정한 기회를 제공하는 포용적 문화를 소중히 여기며 우리의 신조에 내재된 윤리적 행동, 존중, 진정성의 근간으로 삼고 있습니다. 우리가 진정성 있게 행동할 때 우리의 신조가 추구하는 덕목을 실천에 옮기는 것이며 우리가 서비스를 제공하는 이들에게 진심 어린 관심을 가지고 대하고 함께 일하는 이들을 존중한다는 태도를 표현하는 것입니다. 적극적으로 참여하고 높은 성과를 내며 건강하고 다양한 인력이 있을 때, 우리는 환자, 고객, 의료 전문가 및 지역 사회가 직면한 과제와 요구 사항을 더 잘 이해하고 해결할 수 있습니다.



차별금지과 괴롭힘 및 집단 따돌림 방지

직원은 공정한 대우를 받아야 하며 기여한 것에 대한 존중을 받아야 합니다. 우리 회사는 평등한 고용 기회를 제공합니다. 우리는 장애가 있는 개인은 물론 종교적 관습 및 행위와 관련된 필요를 가진 개인에게 합리적인 편의를 제공합니다. 우리는 능력에 기초하여 고용을 결정하고 자격, 기술 및 성과를 고려합니다. 우리는 연령, 성별, 인종, 민족적 배경, 성적 지향성, 성 정체성, 출신 국가, 종교적 신념 등 업무와 무관한 개인적 특성이나 노조 가입 또는 노조 활동에 근거한 차별을 용납하지 않습니다. 또한 우리는 **어떠한 종류의 괴롭힘이나 따돌림**도 용납하지 않습니다.

이러한 조항은 직원, 고객, 계약업체, 공급업체 및 채용 지원자와의 상호작용은 물론, 직원이 Johnson & Johnson 그룹사를 대표하는 기타 모든 상호작용에 적용됩니다.

안전하고 건강한 업무환경

Johnson & Johnson에서 우리는 시설 및 구내에서 근무하거나 이를 방문하는 모든 직원, 계약업체 관계자 및 방문객에게 안전하고 건강한 업무환경을 제공하기 위해 최선을 다합니다.

모든 직원과 방문객은 건강과 안전을 최우선으로 고려해야 할 책임이 있습니다. 이들이 지켜야 할 행동 준칙은 다음과 같습니다.

- ➔ 안전하지 않은 상황, 사고 또는 사건을 감독자와 호스트에게 즉시 보고해야 합니다.
- ➔ 업무환경의 보건 및 안전과 관련된 회사 정책, 표준 및 절차를 준수하며, 더 높은 수준의 관리가 요구되는 경우에는 현지의 업무환경 내 보건 및 안전 관련 법률과 규정을 준수해야 합니다.

아동 노동, 인신 매매 및 불법, 학대 또는 강제 노동은 우리 사업장은 물론, 공급업체의 사업장 및 기타 Johnson & Johnson 그룹사의 제3자 벤더의 사업장에서 존재할 수 없습니다. 현지 법률 및 규정을 준수할 것을 요구하는 것 외에도, Johnson & Johnson은 우리 제품 및 제품 구성 요소 제조 시 강제 또는 의무 노동의 사용을 금지하는 **정책**을 시행하고 있습니다. 제3자 벤더는 직원의 보건, 안전 및 복지는 물론 윤리, 노동, 고용 및 인권 존중과 관련된 지침이 포함된 우리의 **공급업체 책임 기준**을 준수해야 합니다.



어떻게 하면 좋을까요?

질문: 저희 팀은 프로젝트 마무리가 예정보다 늦어지고 있고, 우리의 영업회사는 우리가 프로젝트를 마무리해야 마감일을 맞출 수 있는 상황에 있습니다. 이 상황에서 우리는 몇 가지 안전 절차를 생략한다면 목표를 달성할 수 있는 방법을 찾았습니다. 조심한다면 기한 내에 결과물을 제공하기 위해 프로세스 속도를 높여도 괜찮지 않을까요?

답변: 안전 절차가 마련된 목적은 직원의 안전을 지키고 우리 제품의 무결성과 제품을 사용하는 사람들의 건강을 보호하기 위해서입니다. 안전 절차를 건너뛰는 것은 허용되지 않습니다. 매니저와 만나 작업을 안전하고 규정을 준수하는 방식으로 완료할 수 있는 계획을 수립하십시오.

소셜 미디어 및 모바일 메시지 애플리케이션 사용

소셜 미디어에는 개인이 콘텐츠를 만들고 공유하며 댓글을 게시할 수 있는 모든 디지털 커뮤니케이션 채널이 포함됩니다.

직원은 소셜 미디어 및 관련 회사 콘텐츠와 자산을 사용할 때 모든 회사 정책을 준수해야 합니다. 우리의 정책은 직무와 관련된 커뮤니케이션 및 회사에 영향을 미칠 수 있는 개인적인 커뮤니케이션에 적용됩니다. 소셜 미디어에서 개인적인 활동을 할 때 직원은 타인을 존중해야 하며, 자신의 행동이 다른 사람들이 우리를 바라보는 시각과, 회사로서 우리가 추구하는 가치에 영향을 미칠 수 있음을 인식해야 합니다.

이렇게 해도 괜찮나요?

질문: 한 동료가 자신의 개인 소셜 미디어 페이지에 저에 대한 모욕적이고 성적인 댓글을 올렸습니다. 제 동료가 그렇게 해도 되나요?

답변: 아니요, 직원은 온라인 미디어를 사용할 때 회사의 괴롭힘 방지 정책을 포함한 회사 정책을 준수해야 합니다.

직원은 회사가 공개적으로 사용할 수 있도록 제공한 콘텐츠를 자신의 온라인 네트워크와 공유할 수 있습니다. 직원은 회사 및/또는 우리의 제품 및 서비스에 대해 이야기할 때 해시태그 #MyCompany를 사용하는 등의 방법으로 회사와의 관계를 투명하게 공개하고, 부작용 보고 절차 등의 보고 의무를 인지하며, Johnson & Johnson 기밀 정보를 보호해야 합니다. 직원은 인터넷이 공적인 공간이라는 점을 염두에 두고 자신이 작성, 공유, 게시하는 콘텐츠에 주의를 기울여야 합니다. 소셜 미디어 활동에 참여할 때는 항상 신중하게 판단하고 행동하십시오. 소셜 커뮤니케이션과 비즈니스 커뮤니케이션의 차이점을 인식하십시오. 대부분의 소셜 미디어 플랫폼과 모바일 애플리케이션은 동료 간 또는 내부 및 외부 업무관련자(stakeholder) 간의 업무 관련 커뮤니케이션 수단으로 승인되지 않았습니다.

디지털 참여에 대한 직원 정책 및 모바일 메시지 정책에는 직원의 온라인 활동 및 모바일 메시지 애플리케이션 사용에 관한 우리 회사의 전체 정책이 담겨 있습니다.



책임에 대한 체크리스트

- ✔️ 업무 행동 강령을 준수합니다

- ✔️ 포용성을 발휘합니다

- ✔️ 동료 직원을 품위와 존중으로 대합니다

- ✔️ 직장에서 안전을 유지하고 다른 사람들도 그렇게 할 수 있도록 돕습니다

- ✔️ 회사 내 직위의 고하 여부 및 그 사람이 공급업체, 고객 또는 기간제 근로자인지 여부에 관계없이 누군가 우리의 강령을 위반하는 경우 이에 대해 말합니다

- ✔️ 질문이 있는 경우 도움을 요청합니다

재무적 완전성 및 우리의 자산 보호

“우리의 마지막 책임은
우리의 주주에 대한 것이다”

우리의 신조

재무적 완전성 및 우리의 자산 보호

회사의 기록과 공적 보고의 정확성

Johnson & Johnson은 여러 국가에서 비즈니스를 수행하는 상장 기업입니다. 우리는 모든 거래에서 회사 재무 보고의 완전성을 유지하고, 내부 의사 결정을 뒷받침하며, 업무관련자(stakeholder)의 신뢰를 강화할 수 있도록 장부와 기록을 정확한 상태로 유지해야 합니다.

법률은 우리가 재무 기록을 정직하고 정확하게 작성하여 비즈니스 거래가 적절히 반영되도록 할 것을 요구합니다. 또한 우리는 적절한 내부 회계 통제 시스템을 개발하고 유지할 것을 요구받습니다. 정부 규제 기관, 신용평가 기관, 기관 및 개인 투자자 등 많은 사람들이 우리가 재무 정보를 진실하고 완전하며 시기적절하게 보고할 것을 기대하고 있습니다.

부정확한 재무 보고는 주주의 신뢰를 떨어뜨리고, 우리의 평판에 영향을 미치며, 회사에 벌금 및 과태료가 부과되는 결과를 초래할 수 있습니다.

다음은 우리가 업무 프로세스에 재무 완전성을 구축하는 방법의 예입니다.

- 우리는 금품, 선물, 향응, 호의의 수수 또는 공급업체와의 기타 관계에 근거하지 않고 품질, 가격 및 서비스에 근거하여 제품과 서비스를 판매 및 구매합니다.
- 우리는 일반회계원칙에 따라 해당 회계 기간 동안의 매출과 경비를 기록합니다.
- 우리는 뇌물, 불법적 정치 기부금 또는 기타 불법적인 대가의 지급을 통해 특권 또는 특별 혜택을 매수하는 것을 포함하여 어떠한 불법적인 목적으로도 회사 자금, 자산 또는 정보를 사용하는 것을 금지합니다. 우리는 해당 보고 기간에 회사의 모든 자금과 자산을 공개하고 기록합니다.
- 우리는 회사 장부와 기록의 정확성을 유지하며 어떠한 이유로도 허위 또는 인위적인 내용을 기재하지 않습니다.

다음은 몇 가지 유의해야 할 규칙입니다.

- 항상 회사의 조달 및 구매 정책을 준수합니다. 정책이 무엇인지 확실하지 않은 경우 매니저에게 문의하십시오.
- 회사 자금을 지급하거나 사용하는 모든 사안은 필요에 따라 해당 매니저의 검토 및 승인을 받아야 합니다. 비즈니스 경비 내역을 제출할 때는 우리 회사의 여행 및 오락 및 헬스케어 컴플라이언스 및 비즈니스 청렴성 정책을 준수합니다.
- 모든 지급 요청을 명확하고 정확하게 설명하고 증빙 서류를 제공하며 해당 자금은 요청 및 승인된 용도로만 사용합니다.

이렇게 해도 괜찮나요?

질문: 우리가 제공받은 서비스에 대해 벤더로부터 거액의 청구서를 받았습니다. 저의 매니저는 저에게 우리 부서가 이번 분기의 재무 목표를 달성할 수 있도록 다음 분기까지 이 청구서의 처리를 '보류'해 달라고 요청합니다. 어떻게 하면 좋을까요?

답변: 모든 직원은 우리의 신조와 업무 행동 강령에 명시된 대로 가장 높은 수준의 청렴성을 가지고 윤리적이고 규정을 준수하는 행동을 해야 합니다. 우리는 해당 보고 기간에 회사의 모든 자금과 자산을 공개하고 기록합니다. 수익과 비용의 보고는 올바른 회계 기간에 이루어져야 합니다. 이 사례에서, 상품 및/또는 서비스를 수령했다면 해당 비용을 발생시켜야 합니다. 청구서의 처리를 '보류'해서는 안 되며 재무 파트너와 협의하여 적절하게 해당 비용을 발생시켜야 합니다. 매니저나 다른 직원이 불법적이거나 정책에 위배되는 행위를 요구할 경우, 매니저 또는 조직의 다른 고위 경영진, 헬스케어 컴플라이언스, 글로벌 법무 조직에 연락하여 우려 사항을 논의하거나 우리의 신조 핫라인을 통해 도움을 받으십시오.



회사 자산의 사용

우리는 회사 자산에 의존하여 일상 업무를 수행합니다. 컴퓨터, 모바일 기기, IT 하드웨어 및 소프트웨어, 차량, 시설, 기계, 원자재, 재고, 지적 재산권, 소모품, 데이터 및 기타 자산은 우리의 관리 하에 있으며 합법적이고 적절한 사유로만 사용해야 합니다. 또한 우리는 이러한 자산을 보호하기 위해 적절한 조치를 취해야 합니다. 회사 정보 또는 기술 도구(노트북, 이메일, 앱, 데이터베이스 등)를 사용하여 작업을 수행할 때, 직원은 J&J가 승인한 소프트웨어 및 애플리케이션만 회사 자산에 다운로드하여 사용하고, 쉽게 추측할 수 없는 복잡한 비밀번호를 생성해야 하며, 비밀번호를 절대 공유해서는 안 됩니다. 회사 정보를 승인되지 않은 인터넷 또는 클라우드 서비스에 저장하거나, 보호되지 않고 권한 없는 사람이 액세스할 수 있는 허가받지 않은 기기에 저장해서는 안 됩니다.

어떻게 하면 좋을까요?

질문: 저는 모든 연락이 두절된 곳으로 휴가를 떠나려고 합니다. 제 노트북을 저의 행정 보조원에게 맡기고 그로 하여금 저를 대신하여 다양한 회사 시스템에서 승인업무를 처리하도록 해도 될까요? 저는 이 사람을 완전히 신뢰하기 때문에 저의 비밀번호를 공유하는 것에 대해 염려하지 않습니다.

답변: 아니요. 직원은 자신의 개인 비밀번호를 다른 사람에게 알려주면 안 됩니다. 담당자 부재 시, 일부 시스템은 특정 작업을 다른 사람에게 위임하는 것을 허용하지만 다른 시스템은 이슈를 담당자의 매니저에게 에스컬레이션합니다. 이러한 통제를 우회하는 것은 우리 시스템의 보안을 약화하고 자신의 책임을 회피하며 자신의 보조원을 회사 정책을 위반하는 상황에 빠뜨리는 것입니다.

지적 재산 및 기밀 사업 정보

회사의 지적 재산과 기밀 정보는 대체 불가능한 자산입니다. 우리는 이러한 소중한 자산을 사용함에 있어 해당 자산의 보안과 보호에 만전을 기해야 합니다.

지적 재산에는 저작권, 특허, 상표, 제품 및 포장 디자인, 브랜드 이름 및 로고, 연구 개발, 발명 및 영업 비밀이 포함됩니다.

우리는 항상 회사의 지적 재산과 비즈니스 기밀 정보를 보호하기 위한 예방 조치를 취해야 합니다. 엘리베이터, 공항, 식당 등 공공장소에서 이러한 정보에 대해 이야기하거나 해당 정보를 공유하지 않아야 합니다. 또한 비즈니스 기밀 정보는 승인되거나 관리되는 기기에 저장해야 하며, 회사 외부로 전송하는 경우에는 승인된 도구를 사용하여 승인된 비즈니스 파트너에게만 안전한 방식으로 전송해야 합니다.

지적 재산의 도난이나 회사 정보의 무단 공개 또는 해당 정보에 대한 무단 접근이 의심되는 경우에는 즉시 매니저나 J&J 정보 보안 및 위험 관리, 글로벌 보안 또는 글로벌 법무 조직에 보고해야 합니다.

비즈니스 기밀 정보의 예

- 자세한 영업 정보
- 비즈니스 성과 목표
- 제품 전략
- 신제품 정보
- 보류 중인 인사 발표
- 인수 및 매각 정보
- 제조 공정 및 장비 설계
- 연구 우선순위 및 단계별 결과
- 임상시험 데이터, 건강 기록 및 기타 민감한 개인 정보
- 직원, 환자, 고객 및 우리와 상호 작용하는 개인의 개인 데이터

생성형 인공지능 사용

생성형 인공지능(GenAI)은 학습된 데이터를 기반으로 결과물을 생성하는 인공지능의 한 범주입니다. 이 콘텐츠에는 텍스트, 이미지, 음성 또는 기타 형태의 미디어가 포함될 수 있습니다.

GenAI는 모든 산업에 걸쳐 놀라운 잠재력을 지닌 신형 기술 분야입니다. 그러나 이 기술은 아직 진행 중이며 이 기술의 이용은 우리의 신조에 따라 책임감 있게 이루어져야 한다는 점을 기억하는 것이 중요합니다.

모든 직원, 계약업체 및 공급업체는 생성형 AI의 책임 있는 사용에 관한 지침을 준수해야 하며 기존 정책(우리 회사의 업무 행동 강령, 회사 개인정보 보호 정책, 정보 자산 보호 정책(IAPP), 오픈 소스 라이선싱 정책 및 기타 관련 정책을 포함하되 이에 국한되지 않음)에 따라 금지되는 활동에 GenAI 솔루션을 사용할 수 없습니다. GenAI 솔루션의 사용은 개방적이고 투명해야 합니다. GenAI 솔루션을 비즈니스 목적으로 사용하는 경우, 그것이 과거에 사용한 경우이든 미래에 사용할 경우이든 관계없이 '생성형 AI의 책임 있는 사용에 관한 지침'에 설명된 절차에 따라 보고해야 합니다. 또한 GenAI의 결과는 검토를 거쳐 부정확성, 편향성, 책임의 불명확성 및 오픈 소스 소프트웨어 라이선스 위반 등 알려진 위험이 없음을 입증해야 합니다.

이 주제에 대해 궁금한 점이 있거나 추가 지침이 필요한 경우 법무, 개인정보 보호 또는 정보 보안 및 위험 관리 담당자에게 문의하시기 바랍니다.



도움을 받을 수 있는 곳

직원은 소셜 미디어 및 관련 회사 콘텐츠와 자산을 사용할 때 모든 회사 정책을 준수해야 합니다. 디지털 참여에 대한 직원 정책 및 모바일 메시지 정책에는 직원의 온라인 활동 및 모바일 메시지 애플리케이션 사용에 관한 우리 회사의 전체 정책이 담겨 있습니다.

영업 비밀 및 기밀 정보에 대한 존중

우리는 다른 회사 및 개인의 영업 비밀과 기밀 정보를 존중합니다. 우리는 공개 도메인에서 경쟁사에 대한 정보를 수집하며, 경쟁사의 독점 소유 정보를 부적절하게 수집하는 것을 허용하지 않습니다.

우리는 경쟁사에 대한 정보를 수집하기 위해 미디어, 거래 관련 문헌, 인터넷, 법원 서류, 규제 기관 제출 서류 또는 기타 공개 문서와 같은 공개된 정보 출처를 활용합니다. 우리는 전문 협회 모임이나 업계 회의를 포함하여 어떤 상황에서도 경쟁사 직원과 민감한 기밀 정보에 대해 논의하지 않습니다. 우리는 업계의 다른 사람들에게 진실을 말하며, 경쟁사에 대해 알기 위해 우리가 누구이며 어디에서 일하고 있는지 를 거짓으로 말해서는 안 됩니다.

어떻게 하면 좋을까요?

질문: 현금이 급히 필요하여 회사 주식을 매도하고 싶습니다. 하지만 저는 다음 달에 우리 회사에 큰 이벤트가 예정되어 있고 해당 정보가 비공개 정보임을 알기에 지금 회사 주식을 매도하는 것에 대해 불안감을 느낍니다.

답변: 증권법 및 내부자 거래에 관한 질문이 있거나 자신이 보유한 정보가 중요한 비공개 정보인지 여부가 확실하지 않은 경우 AskCorporateSecretary@its.jnj.com에 문의하십시오.

증권법 준수 및 내부자 거래

우리는 법률에 따라 매출, 수익, 중요한 인수/분할, 규제 문제 및 기타 중요한 사건 등 우리 회사에 대한 특정 중요 정보를 공개해야 합니다. 이러한 정보를 공개할 때, 그것을 적절한 시기에 완전하고 정확하며 이해하기 쉬운 방식으로 공개하는 것은 우리의 책임입니다.

직원은 회사에 대한 중요한 정보가 일반에 공개되기 전에 이를 알게 될 수 있지만 중요한 비공개 정보를 기밀로 유지하는 것은 모든 직원의 책임입니다.

일반에 공개되지 않은 중요한 정보를 가지고 있는 직원이 다음 행위를 하는 것은 허용되지 않습니다.

- Johnson & Johnson 주식 또는 Johnson & Johnson 주식에 대한 '풋' 또는 '콜' 옵션을 매매하는 행위
- 투자 자금을 퇴직 연금을 포함한 다른 투자 수단으로 이전하거나 투자 자금의 배분을 조정하는 행위
- 가족, 친구 또는 회사 외부의 다른 사람에게 중요한 비공개 정보를 공개하는 행위
- 가족, 친구 또는 다른 사람에게 Johnson & Johnson 주식 또는 Johnson & Johnson 주식에 대한 '풋' 또는 '콜' 옵션을 매매할 것을 권유하는 행위

증권법 준수에 대한 요청은 우리 회사를 넘어서는 범위로 확장됩니다. 직원은 직무를 수행하면서, 또는 다른 수단을 통해 알게 된 중요한 비공개 정보를 이용하여 다른 회사의 주식을 매매해서는 안 됩니다.

우리의 책임에 대한 체크리스트

- ✔ 물리적 자산(예: 컴퓨터, 전화, 모바일 기기, 기계, 차량, 문서)과 지적 자산(예: 아이디어 및 발명품)을 포함한 회사 자산을 보호합니다.
- ✔ 데이터 보호 및 개인정보 보호 요건을 준수하고, 승인되지 않은 앱 또는 기타 채널을 사용하여 독점 소유 정보를 전달하지 않습니다.
- ✔ 불법 또는 무단 활동에 대한 우려가 있는 경우 즉시 보고합니다.
- ✔ 뇌물이나 부적절한 선물을 받거나 제공하지 않습니다.
- ✔ 비용, 매출 및 기타 재무 정보를 보고할 때, 보고 내용을 정직하고 정확하게 작성합니다.

이해 상충

“우리는 우리가 생활하고 일하는 지역사회와 세계 공동체에 대해 책임을 갖는다.”

우리의 신조

이해 상충

언제 "이해 상충"이 발생하는가?

이해 상충이란 개인이나 조직이 금전적 또는 기타 방식으로 상충되는 이해관계를 가지고 있으며, 한 쪽의 이해관계를 충족시키는 것이 다른 쪽의 이해관계나 책임에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 상황을 의미합니다.

개인적 이해 상충은 개인적인 관계나 활동이 직무를 객관적인 방식으로 수행하고 고용주에 대한 모든 의무를 이행하는 데 요구되는 판단과 능력에 영향을 미칠 수 있는 경우에 발생합니다. 이해 상충으로 보이거나 인식되는 것만으로도 우리 회사는 위험에 처할 수 있습니다. 직원으로서 우리는 충성심의 분열이나 개인적인 이해득실로 인해 우리 회사는 물론, 우리가 서비스를 제공하는 환자 및 소비자를 위한 최선의 이익 실현이 방해받지 않도록 해야 합니다.

조직적 이해 상충은 Johnson & Johnson 그룹사 내 법인이 정부, 지급자 단체, 의료 서비스 제공업체 또는 해당 주체 내 개인과 상충되는 이해관계를 맺거나 회사에 유리한 선호 또는 편향을 유발하는 활동에 관여할 때 발생할 수 있습니다. 예를 들어, 우리 회사가 어떤 주체의 제품 개발을 위해 협력하거나 해당 주체의 의료 시스템과 인프라 또는 치료 지침을 지원하는 동시에 해당 주체에 제품이나 서비스를 판매하려고 할 때 이해 상충 또는 이해 상충으로 인식되는 상황이 발생할 수 있습니다. 회사가 민감한 정부 정보를 보유하고 있고 입찰 경쟁에서 해당 정보를 사용하여 더 유리한 위치를 차지하려고 준비하는 경우에도 조직적 이해 상충이 발생할 수 있습니다.

어떤 활동이 이해 상충을 야기하는 활동인지 여부가 항상 명확한 것은 아닙니다. 그러나 개인적인 것이든, 조직적인 것이든 어떤 활동에 이해 상충의 가능성이 있는 경우 이를 공개하는 것은 모든 직원의 책임입니다. 따라서 직원은 개인적 이해 상충의 가능성이 있거나 이해 상충의 여지가 있는 상황을 가장 잘 처리할 수 있는 방법에 대한 질문이 있는 경우, 이를 자신의 매니저나 인사 관리, 헬스케어 컴플라이언스 또는 글로벌 법무 조직의 담당자와 논의해야 합니다. 이해 상충 또는 이해 상충의 가능성이 있는 경우 매니저와 논의한 내용을 Workday에 보고하고 문서화해야 합니다. 이는 문제가 발생했을 때 직원과 Johnson & Johnson을 보호하는 데 도움이 됩니다. 조직적 이해 상충에 대해서는 헬스케어 컴플라이언스 또는 글로벌 법무 조직과 논의해야 합니다.

이것은 이해 상충에 해당하나요?

질문: 우리나라에서 Johnson & Johnson의 명성을 인정받아 저희 커머셜 팀에서 현지 치료 지침의 개발을 위한 자문을 요청받았습니다. 요청에 응해도 괜찮을까요?

답변: 이는 조직적 이해 상충에 해당합니다. 글로벌 법무 조직 및 글로벌 정부 업무 및 정책에 문의하여 현지 보건 정책 이니셔티브에 대한 지원이 적절한 보호 장치를 바탕으로 현지 법률을 준수하는 방식으로 이루어지도록 하고, 정책이 우리 제품에 유리한 방향으로 편향되어 있다는 인식을 피할 수 있는 최선의 방법에 대한 지침을 구해야 합니다.

잘 생각해 보세요

- 이 활동이나 관계가 건전하고 공정한 비즈니스 의사 결정을 내리는 능력에 영향을 미치거나 영향을 미치는 것처럼 보이거나, 또는 업무 수행 능력을 저해할 것인가?

- Johnson & Johnson 그룹사 직원으로서의 지위에 따라 이 활동에 참여함으로써 개인적으로 무언가를 얻거나 가족 구성원이 혜택을 얻게 되는가?

- 회사 자산을 개인적인 이익을 위해 사용하게 되는가?

- 내가 참여할 경우, 회사를 위한 최선의 이익보다 내 이익을 우선시하게 되는가?

- 해당 활동이 공개되면 Johnson & Johnson의 평판이 훼손되는가?

위의 질문 중 하나라도 "예"라고 대답한 경우, 매니저와 상황을 논의하고 WORKDAY를 통해 이해 상충을 신고하십시오.

선물, 향응, 접대, 여행 및 기타 가치 있는 물품

공급업체, 벤더 및 우리와 비즈니스를 수행하는 기타 업체는 우리 회사의 성공에 필수적인 존재입니다. 우리는 이들과 정직하고 객관적인 관계를 유지하기 위해 이해 상충을 피합니다.

이해 상충은 직원이 공급업체, 고객, 경쟁사 또는 우리 회사와의 거래를 원하는 다른 사람들에게 선물, 금전, 대출, 서비스 또는 모든 형태의 보상을 요청하거나 이들이 제공하는 보상을 수락할 때 발생할 수 있습니다. 직원은 공급업체, 벤더 또는 기타 계약업체 관계자로부터 선물, 향응, 접대, 여행 또는 기타 가치 있는 물품을 받더라도 그 정도가 소소하고 현금 또는 현금 등가물이 아니며 비즈니스 결정에 영향을 미치지 않는 경우에만 수락해야 합니다.

우리의 [헬스케어 컴플라이언스](#) 정책은 의료 전문가 및 정부 관계자에게 선물, 향응, 접대 및 이와 유사한 혜택을 제공하는 것에 대한 구체적인 지침을 제공합니다.

무엇이 허용되나요?

우리는 글로벌 기업으로서 특정 활동이 예외의 표현으로 인식되거나 사회 및/또는 문화적 관행의 반영으로 받아들여지는 다양한 환경에서 비즈니스를 운영하고 있습니다. 우리는 우리의 비즈니스에 적용되는 현지 법률 및 규정에 따라 가능한 범위 내에서 문화적 규범을 존중하지만, 그러한 활동이 본 강령을 위반해서는 안 됩니다. 특히 의료 전문가나 정부 관계자가 관련된 경우, 문화적으로 민감하고 사려 깊은 방식으로 우리의 대응 방식을 수정해야 할 때가 있을 수 있습니다.

관례적인 활동에는 점심이나 저녁 식사와 같은 소소한 형태의 접대 및 임상적 또는 사업적 결정에 영향을 미치지 않는 최소한의 가치를 가진 선물의 간헐적 제공이 포함됩니다. '관례적인' 또는 '소소한'의 의미를 정의하기는 어렵지만, 최선의 접근 방법은 현명한 판단력을 발휘하는 것입니다. 아주 적은 가치를 초과하는 무엇인가를 제공받은 경우에는 반드시 매니저와 상의해야 합니다. 과도하거나 정기적으로

발생하는 것으로 고착화된 활동은 피해야 합니다. 예를 들어, 어떤 행동이 중립적 입장을 가진 제3자로 하여금 선물 또는 서비스가 여러분의 판단에 영향을 미쳤다고 생각하게 만드는 것이라면 그 행동은 과도한 것이며 거부해야 합니다.

다음은 벤더가 선물을 제공하는 경우 고려해야 할 몇 가지 사항입니다.

- ➔ 선물이 "소소한" 수준인가, 아니면 "관례적인" 수준인가?
- ➔ 선물이 아주 적은 가치를 초과하는 것인가?
- ➔ 해당 벤더가 정기적으로 선물을 제공하는가?
- ➔ 선물이 잠재적으로 비즈니스의 객관성에 영향을 미칠 수 있는가?

직원은 현재의 이자율과 조건에 따라 대출이 이루어지는 한, 회사와 거래하는 금융기관으로부터 개인 대출을 받을 수 있습니다. 직원이 벤더로부터 제품이나 서비스를 구매할 때도 동일한 규칙이 적용됩니다. 거래는 다양한 직원 복리후생 프로그램에 설명된 경우를 제외하고 일반인에게 제공되는 것과 동일한 조건에 따라 이루어져야 합니다.

잠재적인 이해 상충을 보고하지 않는 것은 우리의 강령을 위반하는 것임을 명심하십시오. 위반 여부가 확실하지 않은 경우 매니저의 지침을 구해야 합니다.

이것은 이해 상충에 해당하나요?

한 공급업체에서 저에게 과자를 담은 선물 바구니를 보내왔습니다. 받아도 될까요?

- ➔ 소소한 가치의 작은 선물은 받을 수 있습니다. 그러나 제3자가 생각하기에 해당 선물이 자신의 의사 결정에 영향을 미치거나 간섭할 수 있는 선물인 경우에는 상식적 판단에 따라 수락 여부를 결정하고 매니저에게 해당 사실을 이야기하십시오.

우리 팀은 정부의 의료 시스템 당국과 의약품 보험 적용 및 환급에 대한 협상을 진행하고 있으며, 이와 별개로 우리의 연구 개발(R&D) 조직이 혁신적인 연구 개발 프로그램 진행을 위해 책정된 대규모 정부 보조금의 최우선 후보자임을 알게 되었습니다. 협상 중 이 보조금에 대해 언급하면서 우리 회사가 정부와 많은 관계를 맺고 있고 관계가 돈독하다는 점을 강조해도 될까요?

- ➔ 아니요. 의약품 보험 적용 및 환급 협상은 R&D 조직이 추구하는 것과 분리하여 진행해야 합니다. 그러나 제안서를 작성할 때, 우리 회사가 다양한 주체와 맺고 있는 다양한 관계를 공개하고 조직적 이해 상충의 가능성을 줄이기 위해 취한 조치를 밝혀야 할 수 있습니다. 이해 상충은 Johnson & Johnson의 평판과 효능은 물론, 우리 제품 및 서비스에 중대한 부정적 영향을 미칠 수 있습니다.

고객을 제 별장에 초대하여 일주일을 지내도록 할 수 있나요?

- ➔ 일반적으로 고객, 유통업체 또는 벤더에게 소소한 가치를 넘어서는 무엇인가를 제공하는 것은 부적절합니다. 그러나 상대방과 친밀한 개인적 관계가 있는 경우, 특정 조건 하에서 이러한 제공이 허용될 수 있습니다. 매니저와 상황에 대해 논의하십시오. 제공이 허용되어 결정이 내려지고 제공을 실행에 옮기기로 결정한 경우 매니저와의 논의 결과를 서면으로 문서화해야 합니다.

대학 친구 중 한 명이 시장 조사 회사를 운영하고 있습니다. 그는 Johnson & Johnson을 위한 프로젝트를 제안하는 매우 흥미로운 프레젠테이션을 해 주면서 매우 저렴한 비용을 제시했습니다. 그에게 해당 사업을 발주하는 것이 허용되나요?

- ➔ 지출 규모가 크지 않더라도 최종 결정은 객관적인 기준에 따라 이루어져야 합니다. 여러분은 자신과 해당 업체와의 관계 및 상황을 매니저에게 공개해야 합니다. 회사가 해당 업체에 사업을 발주하기로 결정한 경우, 여러분은 매니저와의 논의 결과를 이메일을 포함한 서면으로 문서화해야 하며, 이때 이해 상충의 가능성을 완화하기 위해 취한 조치를 명시해야 합니다.

사적인 투자, 거래 및 사외 비즈니스 이해관계

우리는 안정적 건전성이 우리 직원과 그 가족에게 중요한 것임을 잘 알고 있습니다. 때때로 직원은 재정적 안정을 위해 비즈니스에 투자하거나 추가적인 직업을 갖고 싶은 마음이 들 수 있습니다. 그러나 직원은 건전하고 왜곡되지 않은 비즈니스 의사 결정 능력에 영향을 미치거나 영향을 미치는 것으로 보이는 활동을 피하고, 시간을 포함한 회사 자산을 개인적 이익이나 타인의 이익을 위해 사용하는 행위 또는 기타 업무 수행 능력을 방해하는 행위를 피하는 등 이해 상충의 가능성을 피하기 위한 주의를 기울여야 합니다.

피해야 할 영역

- ④ 개인적 이익을 위해 회사 자산(물리적 또는 지적 자산)을 사용하는 행위

- ④ 직원, 관리자, 임원, 파트너, 대리인 또는 컨설턴트로서 경쟁사, 공급업체, 예정 공급업체 또는 고객에게 서비스를 제공하는 행위

- ④ 직원이 직접 또는 간접적으로 재정적 이해관계를 맺고 있거나 관리자, 임원, 직원, 파트너, 대리인 또는 컨설턴트로 활동하는 다른 주체와 회사 간의 비즈니스 거래에 영향을 미치거나 영향을 미치려고 시도하는 활동

- ④ 업무상 취득한 비공개 정보를 사용하여 다른 회사의 주식을 매수 또는 매도하는 행위

가족 구성원 및 친밀한 사적 관계

가족 및 가까운 친구와의 관계는 우리의 결정에 영향을 미칠 수 있습니다. 친밀한 사적 관계를 수반하는 회사 비즈니스 결정에는 신중을 기하는 것이 중요합니다.

이해 상충을 방지하기 위해 직원이 취해야 할 조치는 다음과 같습니다.

- ➔ 가족 구성원의 채용이나 승진을 관장하거나 이에 참여하지 마십시오.
- ➔ 성과 평가, 급여 정보 또는 가족 구성원과 관련된 기타 기밀 정보에 접근하거나 이에 영향을 미칠 수 있는 직책을 맡지 마십시오.

이러한 상황은 회사 외부에서 친밀한 사적 관계를 맺고 있는 다른 직원 또는 채용 예정자와 관련해서도 피해야 합니다.

이러한 상황이 발생할 경우, 직원은 해당 관계를 자신의 매니저에게 알려야 합니다. 매니저는 상황을 평가하고 필요에 따라 경영진과 상의하여 직원 중 한 명을 이해 상충이 없는 다른 직책으로 옮기도록 선택할 수 있습니다.

친밀한 사적 관계란 업무상 결정을 내릴 때 객관성을 저해할 수 있는 가족이나 가까운 사람과의 관계를 말합니다.



이것은 이해 상충에 해당하나요?

저희 가족은 성장하는 유통 회사의 지분을 소유하고 있습니다. 저는 Johnson & Johnson 비즈니스에 이 유통업체를 사용하도록 승인하고 싶습니다. 우리에게 매우 좋은 거래를 성사시킬 수 있기 때문입니다. 제 가족이 해당 비즈니스에 관심을 두고 있음을 매니저에게 알린다면 이 유통 회사를 고용해도 되나요?

- ➔ 유통업체를 우리 비즈니스에 소개하는 것은 허용됩니다. 이 경우 해당 유통업체와 여러분의 가족과의 관계는 물론 여러분 자신과의 관계를 완전히 공개한 후 프로젝트에 대한 의사 결정 과정 및 관리에서 스스로를 배제해야 합니다. 최종 결정은 여러분의 관여 없이 비즈니스의 고위 리더가 독립적으로 내려야 하며, 여러분은 어떤 식으로든 결정 결과에 영향을 미치려고해서는 안 됩니다.

이번에 공모하는 새로운 마케팅 직책에 제 처남이 적합하다고 생각합니다. 면접이나 공개 채용 절차 없이 그를 채용할 수 있나요?

- ➔ 아니요, 그를 추천할 수는 있지만 정상적인 지원 절차를 거쳐야 합니다. 또한 의사 결정 과정에서 여러분 자신을 배제해야 하며 어떤 식으로든 의사 결정 결과에 영향을 미치려고해서는 안 됩니다.

사외 이사회 회원

외부 이사회에서 활동할 경우 이해 상충이 발생할 수 있으므로 이를 공개하고 매니저와 논의해야 합니다. 어떤 이사회든, 이사회의 구성원 자격을 수락하기 전에 여러분의 법적 책임을 이해하고 현재의 직무와 관련하여 주의력을 분산시키거나 이해 상충의 가능성을 유발하는 관계를 피하는 것이 중요합니다. 우리의 [사외 이사회 회원](#) 정책은 추가 지침을 제공합니다.

3가지 "D" 숙지하기



공개(Disclose)



논의(Discuss)



결정(Decide)

가장 중요한 것은 공개입니다. 판단이 모호한 상황에 직면하여 어떤 활동이 이해 상충에 해당하는지 확실하지 않은 경우 매니저, 감독자 또는 [“강령에 대한 조언과 지침을 얻을 수 있는 곳”](#) 섹션에 명시된 사람에게 우려 사항에 대해 이야기하십시오.



어디에서 강령에 대한 조언과 지침을 얻을 수 있는가?

우리의 강령에는 이해 상충에 대한 예시가 제공되어 있지만 모든 상황을 명확하게 규정하는 것은 불가능합니다. 이해가 상충되거나 이해 상충 여부가 확실하지 않은 경우, 매니저 및/또는 매니저의 매니저, 인사 관리 또는 글로벌 법무 조직 비즈니스 파트너에게 이해 상충에 대한 세부 정보를 제공해야 합니다. WORKDAY의 이해 상충 섹션으로 이동하여 잠재적 이해 상충을 보고하십시오.

업무 행동 강령

우리의 신조에 따른 행동, 우리의 강령 속지