

Johnson & Johnson

Uppförandekod

Lev Vårt Credo, känn till vår kod

Vårt Credo

Vi har ansvar i första hand gentemot de patienter, läkare, sköterskor, föräldrar och alla andra som använder våra produkter och tjänster. För att kunna tillgodose deras behov måste allt vi gör vara av hög kvalitet. Vi måste oavbrutet sträva efter att erbjuda värde, reducera våra kostnader och hålla rimliga priser. Kundernas beställningar måste expedieras snabbt och korrekt. Våra affärspartner måste ha möjlighet att göra en skälig vinst.

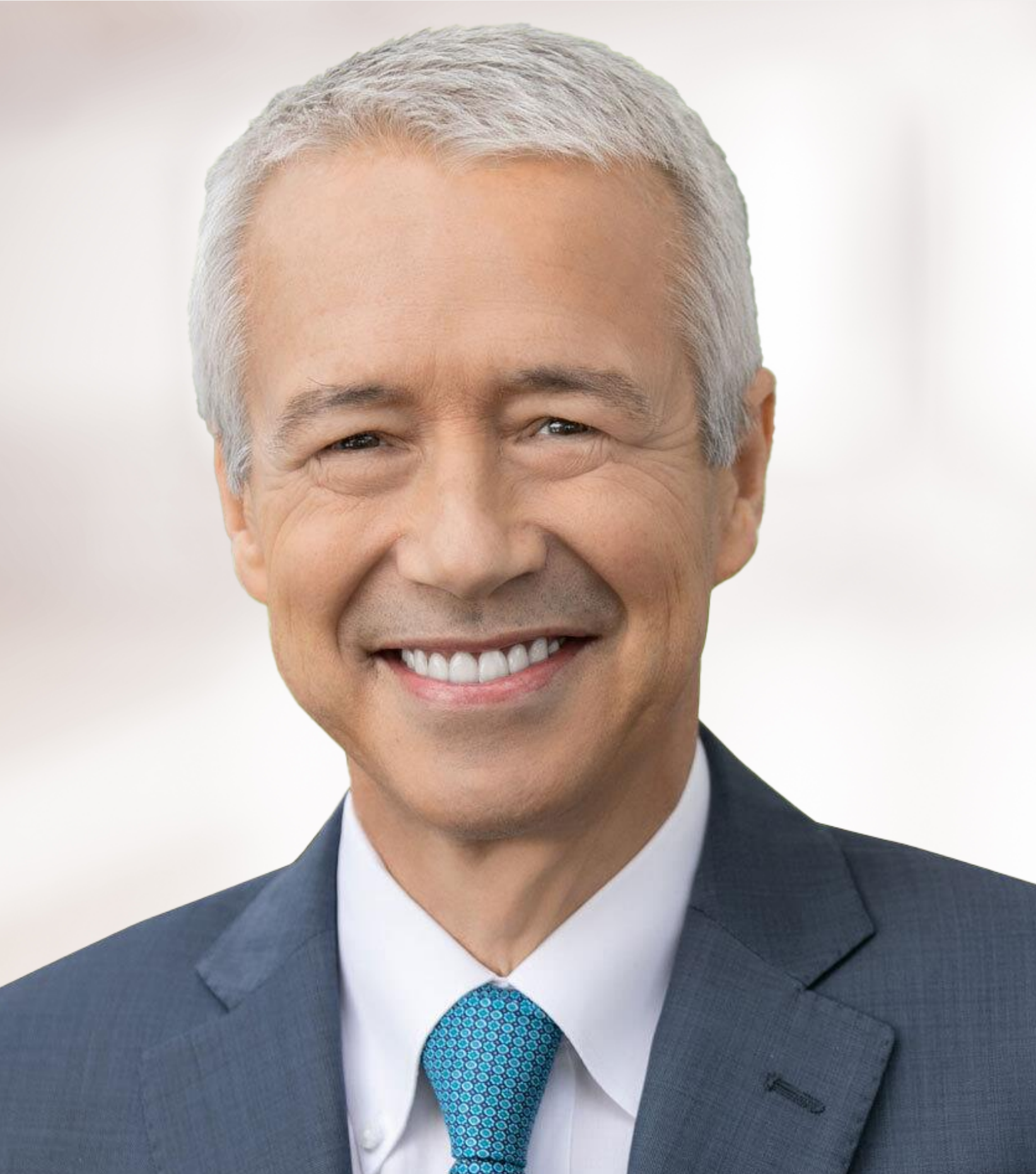
Vi känner ansvar gentemot våra anställda som arbetar hos oss över hela världen. Vi måste erbjuda en inkluderande arbetsmiljö där var och en måste betraktas som en individ. Vi måste respektera dem för deras olikheter och varje individ för sitt eget värde och sina egna förtjänster. De måste ha en känsla av trygghet, förverkligande och syfte i sina arbeten. Lönerna måste vara rättvisa och stå i relation till den personliga insatsen och arbetsförhållandena ska vara hygieniska, välordnade och säkra. Vi måste stödja medarbetarna i deras hälsa och välmående och hjälpa dem att uppfylla sitt familjeansvar och andra privata åtaganden. De anställda måste känna sig fria att komma med förslag och klagomål. Alla, som är kvalificerade, ska ha samma möjlighet till anställning, utveckling och avancemang. Vi måste ha mycket kompetenta ledare, vilkas handlande är korrekt och etiskt riktigt.

Vi känner ansvar gentemot det samhälle vi lever och arbetar i såväl lokalt som globalt. Vi måste hjälpa människor att leva hälsosammare genom bättre tillgång till vård och vård på fler platser i världen. Vi måste sträva efter att vara goda medborgare — stödja samhällsverksamhet och socialt arbete, stimulera bättre hälsa och utbildning och bära vår del av skatterna. Vi måste underhålla den egendom vi har förmånen att förfoga över samt skydda miljön och naturens tillgångar.

Slutligen har vi ett ansvar gentemot våra aktieägare. Verksamheten måste ge en rimlig vinst. Vi måste experimentera med nya ideer. Forskningen måste fortskrida, utvecklingsprogram initieras, investeringar inför framtiden göras och misstag betalas. Nya maskiner måste köpas, nya lokaler anskaffas och nya produkter lanseras. Reserver måste skapas för att klara ogynnsamma tider. Arbetar vi efter dessa principer, bör aktieägarna få en rimlig avkastning.

Johnson&Johnson

Vårt uppförande. Vårt Credo. Vår framtid.



Ett brev från Joaquin Duato

Hälso- och sjukvården ändras i allt snabbare takt. Med hjälp av vetenskap och teknik kommer hälso- och sjukvården att utvecklas mer under detta decennium än under hela förra århundradet. Hastigheten innebär att Johnson & Johnson har fått en möjlighet och ett ansvar att hantera dessa förändringar på ett etiskt sätt och i enlighet med alla regler.

Vi är ett ledande globalt företag som håller jämn takt med den tekniska utvecklingen genom att säkerställa att vår personal och de personer och företag som gör affärer åt oss är väl rustade att kunna fatta rätt beslut och vidta lämpliga åtgärder. Vår uppförandekod utgör grunden för våra policyer, rutiner och riktlinjer samt ser till att både vi och våra affärsmetoder håller högsta möjliga standard. I koden beskrivs också vårt ansvar att behandla människor på ett rättvist sätt, tillhandahålla en hälsosam arbetsmiljö och agera med största möjliga integritet.

Allt detta grundar sig i Vårt Credo, vilket är en uppsättning med värderingar som under drygt 80 år har inspirerat våra medarbetare att varje dag prioritera behoven och välbefinnandet hos de människor vi jobbar för.

Vårt Credo och vår uppförandekod är tillsammans nödvändiga för att Johnson & Johnson ska kunna uppfylla uppdraget att förbättra hälsan hos mänskligheten.

Jag är stolt över att leda ett globalt företag som strävar efter att vara en förebild för etiska verksamheter. Vår fortsatta framgång är beroende av att alla medarbetare runt om i världen, på alla nivåer och på alla marknader där vi finns, gör det rätta för de patienter vi jobbar för. Det är skälet till att alla medarbetare är ansvariga för att läsa, förstå och följa vår uppförandekod.

Det orubbliga engagemanget i etiska ledarskapsbeteenden förenliga med gällande regler innebär att Johnson & Johnson kommer att omvandla hälso- och sjukvårdens framtid för våra patienter och partners under många år framöver.

Joaquin

Joaquin Duato

Styrelseordförande och VD

Innehålls- förteckning

Introduktion

Introduktion

Vad innebär Johnson & Johnsons uppförandekod?

Värderingarna och principerna i Vårt Credo är vår kompass. Johnson & Johnsons uppförandekod är en färdplan som hjälper oss att följa dessa värderingar.

Koden definierar grundläggande krav på vår företagsetik och utgör grunden för våra företagspolicyer, rutiner och riktlinjer, som alla innehåller ytterligare vägledning om vilka beteenden som förväntas.

Varför har vi en kod och varför måste vi följa den?

För att kunna fortsätta arbeta och bibehålla vårt rykte som ett företag som prioriterar behoven för alla de människor vi jobbar för måste vi lära oss, förstå och följa vår kod.

Att följa koden innebär att vi skapar en öppen och ärlig miljö där vi kan prestera på topp med integritet och i enlighet med gällande lag. Vi kan dessutom känna oss stolta över hur vi har övervunnit våra utmaningar och uppnått våra framgångar.

Varje gång vi upptäcker ett brott mot koden, företagets policy eller gällande lag tar vi itu med problemet och förhindrar att det händer igen. Beroende på omständigheterna kan korrigerande och förebyggande åtgärder innefatta utbildning, rådgivning, utökade kontroller och disciplinära åtgärder, till och med uppsägning.

Det är ditt ansvar att berätta om du befinner dig i en situation, eller får kännedom om en situation, som du tror strider mot eller kan leda till överträdelser av vår kod, företagspolicy eller tillämplig lag.

Enligt vår [eskaleringsprocedur](#) måste alla medarbetare rapportera potentiellt allvarliga brott mot våra policyer, lagar eller andra ärenden direkt till Johnson & Johnsons internrevisionschef antingen muntligen eller skriftligen, exempelvis via e-post till chiefauditexecutive@its.jnj.com.

Vem måste följa koden?

Alla medarbetare i Johnson & Johnson-koncernen måste förstå och följa uppförandekoden, företagets policyer och de lagar som styr vår verksamhet. Tillsammans med Vårt Credo och andra företagspolicyer hjälper koden oss att fatta rätt beslut och vidta rätt åtgärder, oavsett var vi arbetar eller vilken typ av arbete vi utför.

Vi anser att varje medarbetare är en ledare, oavsett arbetsbeskrivning, titel eller funktion. Genom att följa koden är vi alla en förebild för våra kollegor, affärspartners, kunder och andra som ser oss arbeta varje dag.

Personalchefer har ett extra ansvar att fungera som positiva förebilder i alla avseenden samt hjälpa medarbetarna att läsa, förstå och tillämpa koden.

Personer och företag som gör affärer åt oss måste också följa vår uppförandekod, förutom övriga relevanta företagspolicyer. Tillämpliga bestämmelser i koden ska ingå i avtal med tredjepartsleverantörer, tillverkare, konsulter, leverantörer och distributörer som gör affärer åt Johnson & Johnson-koncernen.

Att fatta rätt beslut

Om du ställs inför ett svårt beslut om affärsbeteende ställer du följande frågor:



Är uppförandet ett brott mot Johnson & Johnsons uppförandekod, företagets policyer eller tillämplig lag?



Strider uppförandet mot ansvarsskyldigheterna i Vårt Credo?



Kommer uppförandet att verka oetiskt för intressenter utanför vårt företag?



Kan uppförandet skada mitt eller Johnson & Johnsons rykte?

Om svaret på någon av frågorna är "Ja" kan du läsa mer på nästa sida om vart du vänder dig för rådgivning och vägledning.

Vart vänder jag mig om jag behöver rådgivning och vägledning för koden?

Vi har processer, vägledning och rutiner som hjälper dig att följa koden, företagets policyer och tillämplig lag.

Dra nytta av den omfattande bredd inom kunskaper, resurser och expertis som finns globalt hos Johnson & Johnson, exempelvis följande:

- ➔ **Chefer och seniora ledare** i din organisation kan besvara dina frågor och har kunskap om företagets riktlinjer som avser affärsaktiviteter i din organisation.
- ➔ **HR-avdelningen/Globala tjänster** kan förklara och besvara frågor om anställningspolicyer, förmåner och arbetsplatsproblem.
- ➔ **Den juridiska avdelningen** kan förklara och tolka koden samt ge vägledning om hur affärer ska utföras åt Johnson & Johnson i enlighet med gällande lag.
- ➔ **Privacy** kan ge information och råd om integritet och skydd av personuppgifter hos våra intressenter.
- ➔ **Health Care Compliance** kan erbjuda rådgivning och vägledning om våra interaktioner med hälso- och sjukvårdspersonal, sjukvårdsenheter, statliga tjänstemän, statliga upphandlingsenheter och tredjepartsmellanhänder.
- ➔ **Kvalitet och efterlevnad/Medicinsk säkerhet/Miljöskydd och miljösäkerhet** kan förklara och besvara frågor om kvalitet, säkerhet, effektivitet och regelefterlevnad i våra produkter och leveranskedjans processer, exempelvis för miljö, hälsa och säkerhet.

- ➔ **Global säkerhet/Informationssäkerhet och riskhantering** skyddar medarbetare, tillgångar, datasystem och register hos Johnson & Johnson-koncernen globalt. Kontakta den lokala säkerhetsavdelningen om det finns en omedelbar fara eller hot på arbetsplatsen.
- ➔ **Integritetslinjen för Vårt Credo (ourcredointegrityline.com)** är tillgänglig dygnet runt, sju dagar i veckan. Den är oberoende, säker och konfidentiell. Det är en kanal som alla kan använda (medarbetare, affärspartners, kunder, konsumenter med flera) för att rapportera möjliga överträdelser av uppförandekoden, andra företagspolicyer eller tillämpliga lagar och förordningar i länder där vi har verksamhet.
- ➔ **Johnson & Johnsons eskaleringsprocedur** anger att alla medarbetare måste rapportera potentiellt allvarliga brott mot våra policyer, lagar eller andra ärenden direkt till Johnson & Johnsons internrevisionschef antingen muntligen eller skriftligen, exempelvis via e-post till chiefauditexecutive@its.jnj.com.



Alla medarbetares ansvar

För att uppfylla vårt ansvar enligt Vårt Credo samt upprätthålla och förbättra vår kultur och vårt rykte förlitar vi oss på att våra medarbetare följer koden. Om du anser att det har uppstått ett brott mot koden, eller om du tror att en aktivitet eller ett beteende kan leda till en överträdelse, är det ditt ansvar att rapportera detta.

Genom att säga ifrån, ställa frågor och rapportera problem gör du det rätta och hjälper företaget att stoppa eller förhindra dåligt uppförande.

Oavsett om rapporten är anonym eller ej bör du ange så mycket information som möjligt så att frågan kan hanteras grundligt och snabbt. Du är dessutom skyldig att samarbeta i utredningen.

Vårt företag tolererar inte några repressalier mot den som rapporterar problem enligt koden eller bistår i en utredning.

Vi ägnar oss inte åt repressalier.

Medarbetare som utövar repressalier blir föremål för disciplinära åtgärder, vilket kan leda till uppsägning från anställningen.

Alla chefers ansvar

Om du är personalchef har du ett särskilt och viktigt ansvar att föregå med gott exempel och agera på ett sätt som är förenligt med koden. Genom att använda rätt ton och uppförande inspirerar chefer alla medarbetare att uppfylla våra standarder.

Här är viktiga riktlinjer som du bör följa:

- ➔ Agera som förebild med ett etiskt beteende när du utför dina arbetsuppgifter.
- ➔ Fatta objektiva affärsrelaterade beslut.
- ➔ Gå igenom koden tillsammans med dina medarbetare minst en gång per år.
- ➔ Hjälp medarbetarna att förstå koden och företagets policyer samt visa dem resurser som hjälper dem att följa koden varje dag.
- ➔ Se till att medarbetarna känner till och är utbildade i tillämpliga lagar, förordningar och företagspolicyer som styr affärsaktiviteter när de agerar åt företaget.
- ➔ Skapa en miljö som främjar och möjliggör ett etiskt beteende där medarbetarna inte är rädda för att säga vad de tycker.
- ➔ Ta alla rapporter från medarbetarna om brott mot koden på allvar och bestäm om ärendet ska tas vidare. Om så är fallet eller om du är osäker [eskalerar du frågan](#) så snart som möjligt.
- ➔ Vidta korrigerande eller förebyggande åtgärder om någon bryter mot koden.
- ➔ Ge ditt fulla stöd till alla utredningar.

Be om råd om du är osäker eller skulle vara hjälpt av en annan synvinkel.



Hur vi bedriver vår verksamhet

”Vi har ansvar i första hand gentemot de patienter, läkare, sköterskor, föräldrar och alla andra som använder våra produkter och tjänster.”

Hur vi bedriver vår verksamhet

Alla medarbetares skyldighet

Alla medarbetare har ett ansvar att känna till och följa relevant lagstiftning, förordningar samt företagets policyer och rutiner som styr medarbetarens affärsaktiviteter.

Utveckling, godkännande, tillverkning, försäljning och marknadsföring av läkemedel samt medicinteknik och tjänster

I Vårt Credo anges att när vi uppfyller behoven hos patienter, läkare, sköterskor, föräldrar och alla andra som använder våra produkter och tjänster, måste allt vi gör vara av hög kvalitet. Åtagandet gäller allt vi gör för att leverera våra produkter och tjänster till de personer som ska använda dem.

Vi eftersträvar högsta standard och integritetsnivå för alla dessa affärsaktiviteter genom att:

- Följa lagar, standarder och förordningar som avser våra produkter och processer (exempelvis kvalitetsföreskrifter och -standarder),
- Upprätthålla etiska, vetenskapliga och kliniska standarder samt följa alla lagar och förordningar inom all forskning och utveckling över hela världen,
- Garantera säkerheten för patienter och frivilliga som deltar i kliniska prövningar, skydda deras sekretess och följa lagar för integritet och dataskydd,
- Följa lagar och förordningar som avser godkännandeprocesser för försäljning av våra produkter samt samverka med tillsynsmyndigheter och andra statliga tjänstemän,
- Följa tillämpliga lagar för tillverkning, paketering, distribution och export, tillämpliga lagar och förordningar för handelssanktioner, övriga specifika förordningar för vår bransch, samt följa lagar och förordningar i de länder där vi gör affärer,
- Hålla jämn takt med den föränderliga miljö där våra medarbetare finns och erbjuda den vägledning som krävs för att stötta värderingarna enligt Vårt Credo,
- Följa alla lagar och förordningar som avser reklam, marknadsföring och försäljning av våra produkter, däribland att säkerställa att det vi säger är sant, inte är missvisande och överensstämmer med godkännanden från myndigheter av våra produkter,
- Följa lagar som avser produktkvalitet och säkerhet, konsekvent och proaktivt övervaka säkerhet, kvalitet och resultat för våra produkter och följa alla krav om att rapportera negativa händelser och klagomål på produktkvaliteten.

Alla medarbetare måste säga ifrån om de tycker att företaget inte följer någon lag eller föreskrift.



Hur ska jag agera?

F: En försäljningschef från ett konkurrerande företag har kontaktat mig för att diskutera priset på våra respektive produkter.

S: Du får aldrig diskutera prissättningen av våra produkter eller annan skyddad information med våra konkurrenter. Om en konkurrent ringer dig, eller om någon okänd person vill diskutera prissättningen med dig, gör du klart för dem att du inte kommer att diskutera priset på våra produkter med konkurrenter. Avsluta konversationen på ett artigt sätt och rapportera händelsen till den juridiska avdelningen.





Vad ska jag göra?

F: En kirurg berättade för mig att en distributör som säljer våra produkter har bjudit in kirurgen som gäst under en golfhelg på en semesterort. Kirurgen frågar om inbjudan är lämplig eftersom den kom från vår distributör, inte från Johnson & Johnson.

S: Distributörer, försäljningsagenter och andra tredjeparter som agerar på uppdrag åt företaget får inte ägna sig åt aktiviteter som skulle vara förbjudna om de utfördes av en medarbetare i Johnson & Johnson-koncernen. Du bör omedelbart informera din chef, den juridiska avdelningen eller Health Care Compliance med informationen du har fått om distributörens uppförande.

Lagar mot korruption och mutor

Johnson & Johnson har tagit tydlig ställning mot korruption och mutor i överensstämmelse med de lagar mot korruption och mutor som finns i många länder i världen. Vi kräver samma sak från våra affärspartners. Vi har ett strikt förbud mot mutor, bedrägligt beteende, otillåten provision, olagliga betalningar och andra erbjudanden om värdesaker som på ett olämpligt sätt kan påverka eller ge en olaglig fördel hos statliga tjänstemän, hälso- och sjukvårdspersonal eller kunder.

Vi har ett omfattande utbyte inom vetenskap, utbildning, försäljning, reklam och marknadsföring med både offentliga och privata enheter och personer, däribland hälso- och sjukvårdspersonal. Vi samverkar också med statliga tillsynsmyndigheter, icke-statliga organisationer och inspektionsmyndigheter. Det är vår skyldighet att följa lokalt och internationellt tillämpliga lagar och etiska standarder som förhindrar mutor och korruption, och att undvika att på ett olämpligt sätt påverka de medicinska besluten hos hälso- och sjukvårdspersonal samt inköpsbesluten hos de enheter som köper våra produkter och tjänster. Värdeöverföringar till tredje part måste motsvara ett verkligt marknadsvärde för de utförda tjänsterna och det måste finnas ett legitimt behov av varorna och tjänsterna. Bidrag och donationer får bara ges om Johnson & Johnson inte får något av värde i gengäld.

Om du behöver mer hjälp kan du läsa [Health Care Compliance Global Framework](#), [U.S. Regulatory Guidance Documents](#) och [Health Care Business Integrity Guide](#) (tillämplig globalt), som innehåller vägledning om [etiska försäljnings- och marknadsföringsmetoder](#).

Var och med vem vi gör affärer kan variera, men vårt tillvägagångssätt är detsamma:

- ➔ Vi behandlar affärspartners, konkurrenter, beslutsfattare och andra intressenter med respekt.
- ➔ Vi strävar efter att arbeta med tredjeparter som också värderar och uppvisar höga etiska standarder i sina affärsmetoder.

Om du har frågor om efterlevnad inom hälso- och sjukvård kan du kontakta Health Care Compliance. Det finns även ytterligare information på vår webbplats [ESG Policies & Positions](#), exempelvis vårt [ställningstagande mot korruption](#) och [ställningstagandet om etik och efterlevnad](#).

Kartell- och konkurrenslagstiftning

Kartell- och konkurrenslagstiftningen främjar rättvis konkurrens och skyddar konsumenterna mot orättvisa affärsmetoder. Dessa lagar avser ofta olagliga avtal mellan företag, exempelvis priskarteller. Lagarna förbjuder också ensidiga affärsmetoder som begränsar konkurrensen, exempelvis underprissättning.

Vi följer till fullo alla tillämpliga kartell- och konkurrenslagar. Vi har ett ansvar att hantera kunder, leverantörer, konkurrenter och andra tredjeparter på ett rättvist sätt. Vi måste ingå lagliga avtal med våra konkurrenter och inte ägna oss åt affärsmetoder som kan missbruka vår marknadsställning. Frågor om kartell- och konkurrenslagar kan ställas till den juridiska avdelningen.

Global handelsefterlevnad: stödköps- och handelssanktionslagar

Vi är en global leverantör av hälso- och sjukvårdsprodukter och tjänster som samarbetar med leverantörer på olika marknader. Vi har en skyldighet att följa tillämpliga lokala, regionala och internationella handelslagar, regler och förordningar, däribland globala statliga handelssanktioner samt import- och exportbegränsningar. Med tanke på det dynamiska och komplexa geopolitiska landskapet samt de ökande handelsbegränsningar som tillämpas av myndigheter över hela världen, är det viktigt att vi uppfyller våra globala handelsskyldigheter. Våra arbetsmetoder utvecklas i takt med den externa miljön. Frågor om gränsöverskridande transaktioner ställs till Global handelsefterlevnad, Health Care Compliance eller den juridiska avdelningen.

Mänskliga rättigheter

Vi vägleds av våra värderingar enligt Vårt Credo och strävar efter att respektera och främja mänskliga rättigheter i hela vår verksamhet, i våra affärsrelationer och i våra samhällen – från de personer som utvecklar, tillverkar och distribuerar våra produkter till de läkare, sköterskor och patienter som vi jobbar för.

Vi följer internationellt erkända standarder för mänskliga rättigheter, exempelvis FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter samt Johnson & Johnsons [ställningstagande för mänskliga rättigheter](#). Alla medarbetare ska känna till detta ställningstagande och följa relevant vägledning och de policyer som citeras däri.



Tredjelandbetalningar

Inga betalningar oavsett slag ska göras till en tredje part i ett annat land än det där försäljningen ägde rum eller tjänsterna erbjöds, eller där distributören, försäljningsagenten eller tjänsteleverantören har en stor del av sin verksamhet. Om du har frågor avseende tredjelandbetalningar kontaktar du ekonomiavdelningen eller den juridiska avdelningen.

Politisk aktivitet

Johnson & Johnson har ett åtagande att engagera sig i företagsmedborgarskap och i samhället. Vårt politiska stöd och våra politiska bidrag görs i enlighet med gällande lag i de jurisdiktioner där vi engagerar oss i dessa aktiviteter.

Vi respekterar medarbetarnas rätt att engagera sig i politiska aktiviteter där man stödjer politiska grupper, statliga tjänstemän eller kandidater. All sådan aktivitet, däribland att verka som offentlig tjänsteman, måste vara frivillig och utföras på medarbetarens fritid, på medarbetarens egna bekostnad och inte stå i strid med personens ansvar gentemot företaget. Det måste vara tydligt att medarbetaren agerar oberoende och inte som en representant för företaget.

Företagets politiska aktiviteter, exempelvis politiska bidrag samt andra stöd till statliga tjänstemän, styrs av lagarna i de olika länder där Johnson & Johnson har sin verksamhet. Det innebär att interaktioner (alla politiska aktiviteter, lobbying och möten) med statliga tjänstemän, politiker och andra stöd från medarbetare till statliga tjänstemän, samt politiska bidrag från företagsledare i vissa länder, måste samordnas och följa [Worldwide Government Affairs & Policy](#).



Tänk om?

F: En vän till mig kandiderar till ett politiskt ämbete. Får jag hjälpa henne med kampanjen?

S: Ja, ditt frivilliga stöd är ditt personliga beslut. Du får däremot inte under några som helst omständigheter använda Johnson & Johnsons resurser – exempelvis företagets tid, telefoner, e-post, material, företagets namn eller din företagstitel – i kampanjen.

Offentlig upphandling

Offentliga myndigheter är viktiga kunder för Johnson & Johnson-koncernen. I många länder omfattas offentliga organ, exempelvis statliga sjukhus, av lokal lagstiftning som styr deras inköp av produkter och tjänster. När vi levererar våra produkter måste vi också följa dessa lagar. Det får varken förekomma olämpliga påverkansförsök eller felaktiga värdeöverföringar till myndigheter eller statliga tjänstemän.

Medarbetare som är inblandade i anbudsprocesser eller som erbjuder våra produkter eller tjänster enligt avtal till en offentlig myndighet måste förstå och följa reglerna för offentlig upphandling. Dessa regler kan vara komplexa men är mycket viktiga för vår verksamhet. Den juridiska avdelningen kan ge vägledning för dessa regler.

Rättvisa inköp

Vårt företag köper in många varor och tjänster som är nödvändiga i vårt arbete. När vi gör dessa och andra inköp måste vi agera på ett opartiskt sätt gentemot säljare, leverantörer och andra tjänsteleverantörer. Medarbetarna måste följa [företagets upphandlings-](#) och [inköbspolicyer](#).

I avsnittet Intressekonflikter i koden finns ytterligare vägledning om att ta emot gåvor och underhållning från, samt ha personliga relationer med, säljare, leverantörer och tjänsteleverantörer.

Lagar och förordningar om hållbarhet och miljö

Vårt Credo säger ”Vi måste underhålla den egendom vi har förmånen att förfoga över samt skydda miljön och naturens tillgångar”. Utifrån Vårt Credo strävar vi ständigt efter att förbättra miljöavtrycket från vår verksamhet, våra produkter och vår värdekedja samtidigt som vi också hanterar miljöriskerna. Medarbetarna måste följa företagets standarder och policyer samt känna till och [följa de miljölagar och förordningar](#) som avser deras specifika arbete och anläggningar och de produkter som vi marknadsför.

Vi har ett ansvar för de samhällen där vi lever och arbetar såväl lokalt som globalt.

Djurskydd

Det är vårt etiska och lagstiftade ansvar att säkerställa etisk och human behandling av de djur som används vid biomedicinsk forskning i syfte att utveckla säkerhet och välbefinnande för patienter. Johnson & Johnson har ett åtagande sedan flera decennier om att ersätta, minska eller förbättra den djurbaserade forskningen. Vi stöder användningen av icke-animaliska alternativ när det är möjligt. I de fall det inte är möjligt används våra standarder för djurvård och urval av vetenskapliga in vivo-modeller till att uppfylla eller överträffa alla tillämpliga förordningar.

Integritet

I vår verksamhet samlar vi in och lagrar personuppgifter om medarbetare, affärspartners, patienter, hälso- och sjukvårdspersonal, konsumenter, vårdgivare m.fl., däribland kontaktuppgifter, födelsedatum samt finansiell, medicinsk eller annan information. När vi samlar in och behandlar personuppgifter gör vi detta i enlighet med gällande lagar och [företagets sekretess- och dataskyddspolicyer](#).

Personuppgifter får endast samlas in för legitima affärssyften och endast delas med de som har tillåtits åtkomst. De ska skyddas i enlighet med säkerhetspolicyer och endast lagras så länge det är nödvändigt. Vi måste dessutom säkerställa att tredjeparter med tillgång till personuppgifter har en skyldighet enligt avtal att skydda dem i enlighet med tillämpliga datasäkerhetsstandarder.



Visste du att?

Den juridiska avdelningen genomför utbildningar och ger råd som hjälper våra verksamheter och medarbetare att förstå och följa lagar och förordningar i de länder där vi gör affärer.

Du hittar [utförliga policyer](#) om viktiga ämnen som beskrivs i koden i [Johnson & Johnson Law Center](#).

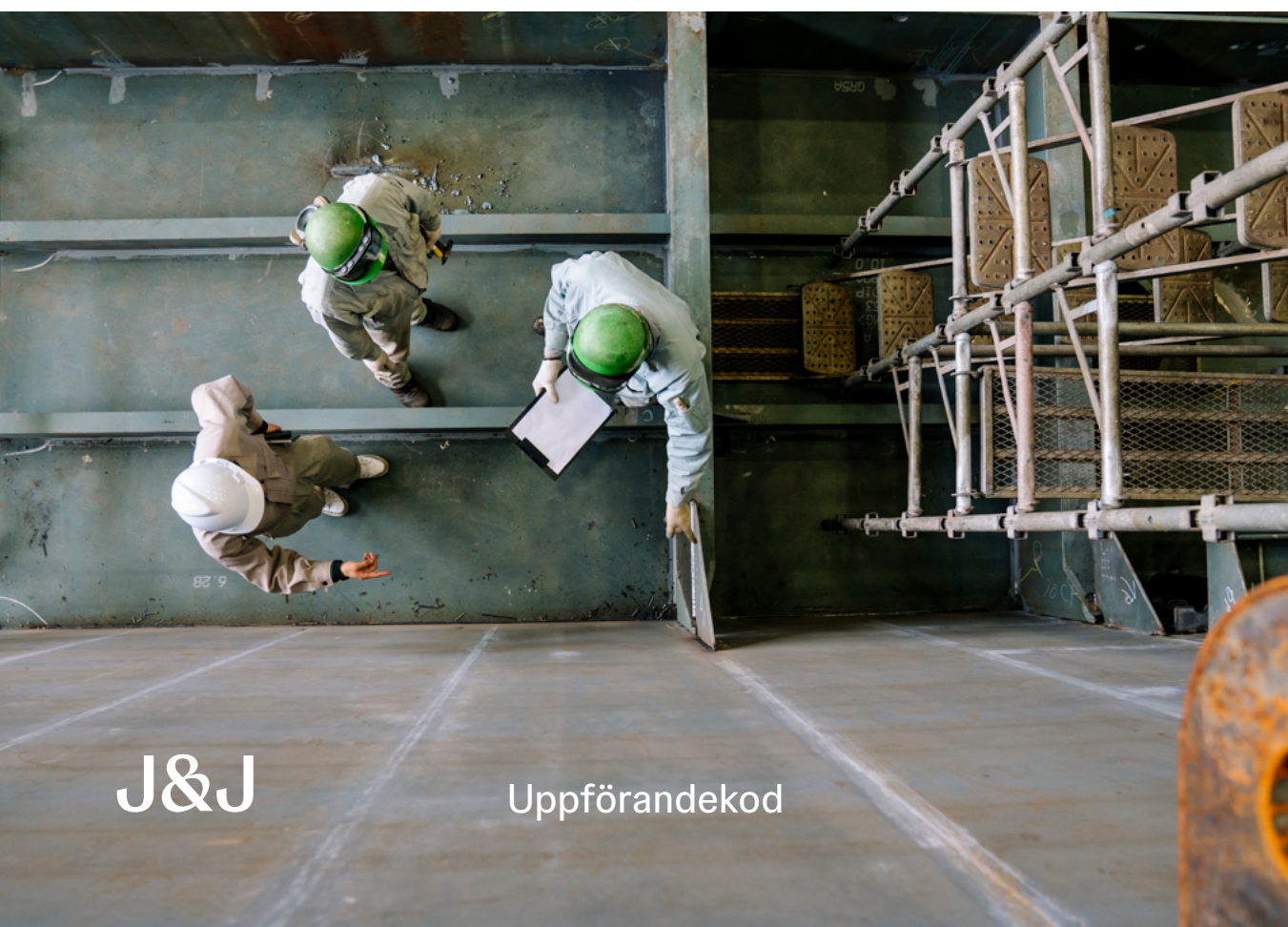
Rättvis behandling av medarbetare

”Vi känner ansvar gentemot våra anställda som arbetar hos oss över hela världen.”

Rättvis behandling av medarbetare

Engagera vår personal

På Johnson & Johnson tror vi på kraften hos människor och värderar global mångfald samt en rättvis och inkluderande kultur som grundar sig i de etiska beteenden, respekten och integriteten som finns i Vårt Credo. När vi agerar med största möjliga integritet följer vi värderingarna i Vårt Credo och visar att vi verkligen bryr oss om de människor vi jobbar för samt respekterar de vi arbetar med. En engagerad, högpresterande, hälsosam och mångfaldig personal har bättre förståelse och kan hantera de utmaningar och behov som finns hos våra patienter, kunder, hälso- och sjukvårdspersonal och samhällen.



Icke-diskriminering och förhindrande av trakasserier och mobbning

Medarbetarna måste behandlas rättvist och respekteras för sina insatser. Vårt företag ger jämlika möjligheter till anställning. Vi erbjuder rimlig anpassning till personer med funktionsnedsättning samt till personer med behov som avser deras religiösa trosuppfattning eller utövning. Vi baserar anställningsbeslut på meriter där vi beaktar kvalifikationer, färdigheter och prestationer. Vi tolererar inte någon diskriminering som baseras på icke-arbetsrelaterade personliga egenskaper som ålder, kön, ras, etnisk bakgrund, sexuell läggning, könsidentitet, nationellt ursprung eller religiös övertygelse, eller som baseras på fackföreningsmedlemskap eller fackföreningsaktivitet. Vi tolererar inte heller [trakasserier eller mobbning av något slag](#).

Bestämmelserna avser interaktioner med medarbetare, kunder, konsulter, leverantörer och jobbsökande samt andra interaktioner där medarbetarna representerar Johnson & Johnson-koncernen.

Säker och sund arbetsmiljö

På Johnson & Johnson strävar vi efter att erbjuda en säker och sund arbetsplats för alla medarbetare, konsulter och besökare som arbetar i eller besöker våra anläggningar och lokaler.

Alla medarbetare och besökare är ansvariga för att prioritera hälsa och säkerhet. De ska:

- Omedelbart rapportera osäkra förhållanden, olyckor eller incidenter till arbetsledare och värdar.
- Följa företagets policyer, standarder och rutiner för arbetsplatsens hälsa och säkerhet, eller annan lokal lag eller förordning för arbetsplatsens hälsa och säkerhet om det krävs.

[Barnarbete](#), [människohandel](#) samt olagligt, kränkande eller påtvingat arbete har inte någon plats i vår verksamhet eller i verksamheterna hos våra leverantörer eller andra tredjepartsleverantörer för Johnson & Johnson-koncernen. Förutom att efterlevnad av lokala lagar och förordningar krävs, har Johnson & Johnson [policyer](#) som förbjuder påtvingat eller obligatoriskt arbete vid tillverkningen av våra produkter och produktkomponenter. Tredjepartsleverantörer måste följa våra [ansvarsstandarder för leverantörer](#) som innehåller riktlinjer för etik, arbete, anställning och respekt för mänskliga rättigheter, samt för deras medarbetares hälsa, säkerhet och välbefinnande.



Vad ska jag göra?

F: Mitt team ligger efter i tidsplanen för att slutföra ett projekt och vårt operativa företag är beroende av oss för att klara tidsfristen. Vi kan uppnå målet genom att hoppa över några säkerhetsprocedurer. Är det okej att påskynda processen för att uppfylla leveransmålet om vi är försiktiga?

S: Vi använder säkerhetsprocedurer för att du ska vara säker och för att skydda integriteten i våra produkter och hälsan hos de som använder dem. Det är inte tillåtet att hoppa över säkerhetsprocedurer. Ta kontakt med din chef och ta fram en plan som får jobbet gjort på ett säkert och förenligt sätt.

Användning av sociala medier och mobilappar för meddelanden

Sociala medier innefattar digitala kommunikationskanaler där personer kan skapa och dela innehåll samt publicera kommentarer.

Medarbetarna måste följa företagets samtliga policyer när de använder sociala medier samt relaterat innehåll och tillgångar som tillhör företaget. Våra policyer avser kommunikation om jobbinsvar och personlig kommunikation som kan påverka företaget. Vid personlig användning av sociala medier ska medarbetarna vara respektfulla och förstå att deras uppförande kan påverka hur andra ser på vilka vi är och vad vi står för som företag.

Är detta acceptabelt?

F: En medarbetare har publicerat en kränkande sexuell kommentar om mig på sin personliga sociala mediasida. Får min kollega göra så?

S: Nej. Medarbetarnas användning av sociala medier måste följa företagets policyer, däribland företagets policyer mot trakasserier.

Medarbetarna får gärna dela innehåll som företaget har offentliggjort i sina onlinenätverk. När medarbetarna talar om företaget och/eller våra produkter och tjänster ska de vara transparenta och visa sin relation med företaget, exempelvis genom att använda hashtaggen #MyCompany. De ska även vara medvetna om sina rapporteringsskyldigheter, exempelvis rapportering av negativa händelser, och skydda Johnson & Johnsons konfidentiella information. Medarbetarna ska tänka på vilket innehåll som skapas, delas och publiceras och komma ihåg att internet är en offentlig plats. Använd alltid ett gott omdöme vid sociala medieaktiviteter. Tänk på skillnaden mellan social kommunikation och affärskommunikation. De flesta sociala medieplattformar och mobilappar är inte godkända för företagsrelaterad kommunikation mellan kollegor eller mellan interna och externa intressenter.

I [Employee Policy for Digital Engagement](#) och [Mobile Messaging Policy](#) finns alla företagspolicyer avseende medarbetarnas onlineaktivitet och användningen av meddelandeappar i mobiltelefoner.



En checklista över dina ansvarsområden

- ✓ Följa uppförandekoden
- ✓ Vara inkluderande
- ✓ Behandla dina kollegor med värdighet och respekt
- ✓ Ha en säker arbetsplats och hjälpa andra till samma sak
- ✓ Berätta om någon bryter mot koden, oavsett personens position på företaget eller om personen är säljare, kund eller tillfälligt anställd
- ✓ Be om hjälp om du har frågor

Ekonomisk integritet och skydd av våra tillgångar

*”Slutligen har vi ett ansvar gentemot våra
aktieägare.”*

Ekonomisk integritet och skydd av våra tillgångar

Korrekthet i företagets bokföring och offentliga rapporter

Johnson & Johnson är ett börsnoterat företag som har verksamhet i många länder. I alla våra affärer måste vi ha korrekt bokföring som bibehåller integriteten i företagets ekonomiska redovisning, stödjer internt beslutfattande och stärker vårt anseende hos intressenterna.

Vi måste enligt lag vara ärliga och korrekta i vår ekonomiska redovisning så att den återspeglar våra affärstransaktioner på ett korrekt sätt. Dessutom måste vi utveckla och underhålla ett lämpligt system för intern redovisningskontroll. Många personer förlitar sig på att vi rapporterar ekonomisk information på ett ärligt och komplett sätt samt i tid. Bland dessa finns reglerande myndighetsorgan, kreditvärderingsinstitut samt institutionella och individuella investerare.

Felaktig finansiell rapportering kan undergräva aktieägarnas förtroende, påverka vårt rykte och utsätta företaget för böter och straffavgifter.

Nedan visas några exempel på hur vi skapar ekonomisk integritet i våra arbetsprocesser:

- Vi säljer och köper produkter och tjänster utifrån deras kvalitet, pris och service – aldrig baserat på att ge eller ta emot betalningar, gåvor, underhållning eller favörer, eller på andra relationer med leverantören.
- Vi registrerar försäljning och utgifter i tillämplig redovisningsperiod i enlighet med allmänt vedertagna redovisningsprinciper.
- Vi förbjuder användningen av företagets medel, tillgångar eller information i olagligt syfte, däribland köp av privilegier eller särskilda förmåner via mutor, olagliga politiska bidrag eller andra olagliga betalningar. Vi visar och registrerar alla företagets medel och tillgångar i tillämplig rapporteringsperiod.
- Vi har korrekt företagsbokföring och korrekta register utan några falska eller påhittade poster oavsett orsak.

Här är några regler att komma ihåg:

- Följ alltid [företagets upphandlings- och inköspolicyer](#). Om du inte är säker på vilka policyer som finns kontaktar du din chef.
- Se till att alla betalningar och all användning av företagets medel granskas och godkänns av lämplig chef. När du skickar in underlag för omkostnader följer du företagets policyer för [resor och underhållning](#) samt [Health Care Compliance and Business Integrity](#).
- Beskriv varje begäran om ersättning på ett tydligt och korrekt sätt och tillhandahåll stöddokumentation. Använd endast ersättningen för det begärda och godkända syftet.

Är detta acceptabelt?

F: Vi har fått en stor leverantörsfaktura för tjänster som vi har beställt. Jag har blivit ombedd av chefen att vänta med att betala fakturan till nästa kvartal så att vi kan uppfylla våra ekonomiska mål för det här kvartalet. Vad ska jag göra?

S: Alla medarbetare förväntas uppvisa ett etiskt beteende som är förenligt med den högsta integritetsnivån som finns i Vårt Credo och uppförandekoden. Vi visar och registrerar alla företagets medel och tillgångar i tillämplig rapporteringsperiod. Intäkter och utgifter måste rapporteras i rätt redovisningsperiod. Om varor och/eller tjänster har tagits emot måste i det här fallet kostnaden bokföras. Du får inte vänta med fakturan utan du ska samarbeta med din finanspartner för att bokföra den på lämpligt sätt. Om din chef eller någon annan medarbetare ber dig göra något olagligt eller något som strider mot policyn diskuterar du det med din chef eller annan senior ledare i organisationen, Health Care Compliance eller den juridiska avdelningen, eller genom att kontakta [integritetslinjen för Vårt Credo](#).



Användning av företagets tillgångar

Vi förlitar oss på företagets tillgångar som stöd för vårt arbete varje dag. Datorer, mobila enheter, maskinvara och programvara för informationsteknik, fordon, anläggningar, maskiner, råmaterial, lager, immateriella rättigheter, material, data och andra tillgångar som vi förfogar över, ska endast användas av lagliga och lämpliga skäl. Vi måste även vidta lämpliga åtgärder för att skydda dessa tillgångar. När företagsinformation eller teknikverktyg används (exempelvis bärbara datorer, e-post, appar och databaser) får medarbetarna endast ladda ner och använda J&J:s godkända programvara och appar på företagets tillgångar, de ska skapa komplexa lösenord som är svåra att gissa och får aldrig dela lösenord med någon. Företagets information får aldrig lagras på icke godkända internet- eller molntjänster eller på en icke godkänd enhet som inte är skyddad och som kan användas av obehöriga personer.



Vad ska jag göra?

F: Jag ska ta semester och vill koppla bort jobbet helt. Är det OK om jag lämnar min bärbara dator hos min administrativa assistent för att hantera eventuella godkännanden i de olika företagssystemen åt mig? Jag litar till fullo på denna person så jag har inget problem med att tala om vilket lösenord jag har.

S: Nej. Medarbetare får aldrig ge någon annan sitt personliga lösenord. I vissa system kan du delegera åtgärder till andra, i andra system eskaleras ärenden till din chef om du inte är där. Om du kringgår dessa kontroller undergräver du säkerheten i våra system, du tar inte ditt egna ansvar och får dessutom din assistent att bryta mot företagets policy.

Immateriella rättigheter och affärshemligheter

Immateriella rättigheter och företagets konfidentiella information är tillgångar som inte kan ersättas. Vi måste skydda användningen av dessa värdefulla tillgångar.

Immateriella rättigheter är t.ex. upphovsrätt, patent, varumärken, produkt- och förpackningsdesign, varumärkesnamn och logotyper, forskning och utveckling, uppfinningar och företagshemligheter.

Vi ska alltid vidta försiktighetsåtgärder för att skydda immateriella rättigheter och företagets konfidentiella information. Vi ska undvika att prata om eller dela sådan information på offentliga platser som hissar, flygplatser och restauranger. Dessutom ska konfidentiell företagsinformation lagras på godkända eller hanterade enheter och bara skickas utanför företaget på ett säkert sätt med godkända verktyg och endast till godkända affärspartners.

All misstänkt stöld av immateriella rättigheter eller obehörig spridning av eller tillgång till vår företagsinformation ska omedelbart rapporteras till din chef eller till J&J:s avdelning för informationssäkerhet och riskhantering, global säkerhet eller till den juridiska avdelningen.

Exempel på konfidentiell företagsinformation

- ✓ Detaljerad försäljningsinformation
- ✓ Affärsprestationsmål
- ✓ Produktstrategier
- ✓ Information om nya produkter
- ✓ Väntande personaltillkännagivanden
- ✓ Information om förvärv och avyttring
- ✓ Tillverkningsprocesser och utrustningsdesign
- ✓ Forskningsprioriteringar och milstolpsresultat
- ✓ Kliniska provningsdata, hälsouppgifter och andra känsliga personuppgifter
- ✓ Personuppgifter för medarbetare, patienter, kunder och personer som vi interagerar med

Användning av generativ artificiell intelligens

Generativ artificiell intelligens (GenAI) är en kategori av artificiell intelligens som skapar resultat utifrån de data som den har tränats med. Innehållet kan bestå av text, bilder, röst eller andra former av media.

GenAI är ett växande teknologifält som har otrolig potential i alla branscher. Det är dock viktigt att komma ihåg att tekniken fortfarande utvecklas och att vi ska använda den på ett ansvarsfullt sätt, vägleda av [Vårt Credo](#).

Alla medarbetare, konsulter och leverantörer måste följa [riktlinjerna för ansvarsfull användning av generativ AI](#) och får inte använda GenAI-lösningar till aktiviteter som skulle vara förbjudna enligt befintliga policyer. Detta innefattar men är inte begränsat till företagets uppförandekod, företagets sekretesspolicyer, [policyer för skydd av informationstillgångar](#), [licensieringspolicy för öppen källkod](#) och andra relaterade policyer.

Användningen av GenAI-lösningar ska vara öppen och transparent. All tidigare och kommande användning av GenAI-lösningar i företaget måste rapporteras via den process som beskrivs i riktlinjerna för ansvarsfull användning av generativ AI. Dessutom måste GenAI-resultaten granskas och verifieras utifrån kända risker som exempelvis felaktigheter, partiskhet, ansvarsskyldighet och brott mot programvarulicenser med öppen källkod.

Om du har frågor eller behöver mer hjälp i detta ämne kontaktar du en representant från den juridiska avdelningen, integritetsavdelningen eller avdelningen för informationssäkerhet och riskhantering.



Vart vi vänder oss för att be om hjälp

Medarbetarna måste följa företagets samtliga policyer när de använder sociala medier samt relaterat innehåll och tillgångar som tillhör företaget. I [Employee Policy for Digital Engagement](#) och [Mobile Messaging Policy](#) finns alla företagspolicyer avseende medarbetarnas onlineaktivitet och användningen av meddelandeappar i mobiltelefoner.

Respekt för företagshemligheter och konfidentiell information

Vi respekterar företagshemligheter och konfidentiell information från andra företag och personer. Vi samlar in information om våra konkurrenter från offentliga domäner och vi tillåter inte olämplig insamling av deras konfidentiella information.

Om vi ska samla in information om en konkurrent söker vi i offentliga källor som exempelvis media, handelslitteratur, internet, domstolshandlingar, tillsynsregistreringar eller andra offentliga dokument. Vi har aldrig diskussioner om känslig och konfidentiell information med medarbetare hos våra konkurrenter, även i professionella sammanslutningar eller på branschmöten. Vi är sanningsenliga i våra uttalanden till andra i branschen och ger aldrig felaktig information om vilka vi är eller var vi arbetar för att få information om konkurrenterna.



Vad ska jag göra?

F: Jag har ett akut behov av pengar och vill sälja mina företagsaktier. Men jag vet inte om jag vågar göra det eftersom jag känner till en stor händelse inom företaget nästa månad som inte är offentlig information.

S: Om du har frågor om lagarna för värdepapper och insiderhandel, eller om du är osäker på om den icke-offentliga information du har är väsentlig, kontaktar du AskCorporateSecretary@its.jnj.com.

Efterlevnad av lagstiftning för värdepapper och insiderhandel

Vi är skyldiga enligt lag att offentligt ange viss viktig information om vårt företag, exempelvis försäljning, intäkter, större förvärv/avyttringar, tillsynsärenden och andra väsentliga händelser. När vi sprider denna information offentligt är det vårt ansvar att göra detta på ett komplett, korrekt, tidsrelevant och begripligt sätt.

Medarbetare kan få viktig information om företaget innan den publiceras offentligt. Det är dock varje medarbetares ansvar att hålla väsentlig icke-offentlig information konfidentiell.

Om medarbetare har viktig information som inte har publicerats för allmänheten får de inte:

- Köpa eller sälja Johnson & Johnson-aktier eller sälj- och köpoptioner för Johnson & Johnsons aktier,
- Göra överföringar eller ändringar i andra investeringsinstrument, exempelvis pensionsfonder,
- Avslöja väsentlig icke-offentlig information för familj, vänner eller andra personer utanför företaget,
- Rekommendera familj, vänner eller andra att köpa eller sälja Johnson & Johnson-aktier eller sälj- och köpoptioner för Johnson & Johnsons aktier.

Skyldigheten att följa värdepapperslagar sträcker sig utanför företaget. Medarbetare får inte köpa eller sälja något annat företags säkerheter med hjälp av viktig icke-offentlig information som de har fått när de har utfört sitt arbete eller på annat sätt.

En checklista över våra ansvarsområden

- ✓ Skydda våra företagstillgångar, däribland fysiska tillgångar som datorer, telefoner, mobila enheter, maskiner, fordon, dokument och immateriella tillgångar som idéer och uppfinningar
- ✓ Följa kraven på dataskydd och sekretess och inte använda icke-godkända appar eller andra kanaler till att kommunicera skyddad information
- ✓ Omedelbart rapportera misstankar om olaglig eller icke-godkänd aktivitet
- ✓ Aldrig ta emot eller erbjuda mutor eller olämpliga gåvor
- ✓ Vara ärlig och korrekt vid rapportering av omkostnader, försäljning och annan finansiell information

Intressekonflikter

”Vi känner ansvar gentemot det samhälle vi lever och arbetar i såväl lokalt som globalt.”

Intressekonflikter

När uppstår en intressekonflikt?

En intressekonflikt är en situation där en person eller organisation har motstridiga intressen, ekonomiskt eller på annat sätt, och ett av dessa intressen kan ha en negativ inverkan på övriga intressen eller ansvarsområden.

En personlig intressekonflikt uppstår när en personlig relation eller aktivitet kan påverka omdömet och förmågan att utföra sitt jobb på ett objektivt sätt och uppfylla alla skyldigheter mot en arbetsgivare. Även misstanken om en intressekonflikt kan utsätta företaget för risk. Som medarbetare ska vi aldrig tillåta att delade lojaliteter, personlig vinning eller förmåner hindrar oss från att göra det som är bäst för företaget samt de patienter och konsumenter som vi jobbar för.

En organisatorisk intressekonflikt kan uppstå när enheter inom Johnson & Johnson-koncernen har motstridiga relationer med enheter som exempelvis myndigheter, betalargrupper, hälso- och sjukvårdsleverantörer eller personer inom dessa enheter, eller engagerar sig i aktiviteter som skapar en fördel eller partiskhet som gynnar företaget. En konflikt eller upplevd konflikt kan exempelvis uppstå när våra företag samarbetar i utvecklingen av produkter och stödjer hälso- och sjukvårdssystem och deras infrastruktur eller behandlingsriktlinjer, samtidigt som vi även vill sälja produkter eller tjänster till dessa enheter. En organisatorisk intressekonflikt kan även uppstå när ett företag innehar känslig myndighetsinformation och använder den informationen till att förbereda ett attraktivare anbud.

Det är inte alltid tydligt när en aktivitet skapar en intressekonflikt. Det är dock varje medarbetares ansvar att berätta om en potentiell konflikt, oavsett om den är personlig eller organisatorisk. Av denna anledning förväntas medarbetarna diskutera eventuella personliga konflikter – eller frågor om hur man bäst ska hantera en situation där det kan finnas en konflikt – med sin chef eller någon från HR-avdelningen, Health Care Compliance eller den juridiska avdelningen. Om det finns en konflikt eller potentiell konflikt ska diskussionen med din chef rapporteras och dokumenteras i Workday. Detta skyddar medarbetaren och Johnson & Johnson om situationen skulle komma att ifrågasättas. Organisatoriska konflikter ska diskuteras med Health Care Compliance eller den juridiska avdelningen.



Är detta en konflikt?

F: Tack vare Johnson & Johnsons anseende i mitt land har mitt kommersiella team blivit ombett att ge vägledning vid utvecklingen av lokala behandlingsriktlinjer. Kan vi fortsätta?

S: Detta är en organisatorisk konflikt. Du bör rådfråga den juridiska avdelningen och Worldwide Government Affairs & Policy om hur du bäst säkerställer att stöd till lokala hälsopolitiska insatser utförs med lämpliga skyddsåtgärder, följer lokal lagstiftning och att det inte uppstår någon uppfattning om att policyerna ger våra produkter fördelar.

Tänk efter noga

- Kommer aktiviteten eller relationen påverka, eller till synes påverka, min förmåga att fatta sunda och opartiska affärsbeslut eller på annat sätt inverka på min förmåga att utföra jobbet?
- Har jag personligen någon vinning eller kommer en familjemedlem att dra nytta av mitt engagemang i denna aktivitet baserat på min status som anställd i Johnson & Johnson-koncernen?
- Kommer jag att använda företagets tillgångar för privat vinning?
- Kommer mitt deltagande att innebära att jag sätter mina egna intressen före det som är bäst för företaget?
- Kommer ett offentliggörande av aktiviteten att skada Johnson & Johnsons rykte?

Om du svarade ”ja” på någon av ovanstående frågor bör du diskutera situationen med din chef och rapportera intressekonflikten i WORKDAY.

Gåvor, representation, gästfrihet, resor och andra värdesaker

Leverantörer, säljare och andra som gör affärer med oss är avgörande för vår framgång. För att relationerna med dem ska vara ärliga och objektiva undviker vi intressekonflikter.

Intressekonflikter kan uppstå om en medarbetare begär eller tar emot gåvor, betalningar, lån, tjänster eller annan form av kompensation från leverantörer, kunder, konkurrenter eller andra som vill göra affärer med vårt företag. Medarbetare får endast acceptera gåvor, underhållning, gästfrihet, resor eller andra värdesaker från leverantörer, säljare eller konsulter som är av ringa värde, inte är kontanter eller likvida medel och inte påverkar affärsbesluten.

Våra policyer om [Health Care Compliance](#) ger specifik vägledning till att erbjuda gåvor, underhållning, gästfrihet och liknande förmåner till hälso- och sjukvårdspersonal och statliga tjänstemän.

Vad är tillåtet?

Som globalt företag arbetar vi i många olika miljöer där vissa aktiviteter är ett uttryck för artighet eller en återspeglning av sociala och/eller kulturella sedvänjor. Vi respekterar kulturella normer så långt det är möjligt enligt de lokala lagar och förordningar som vi omfattas av, men dessa aktiviteter får inte bryta mot koden. Det kan finnas tillfällen där vi måste ändra vårt agerande på ett kulturellt lämpligt och genomtänkt sätt, särskilt om hälso- och sjukvårdspersonal eller statliga tjänstemän är inblandade.

Anpassade aktiviteter kan vara modesta former av gästfrihet, exempelvis luncher, middagar och tillfälliga gåvor av ringa värde som inte påverkar kliniska eller affärsmässiga beslut. Då det kan vara svårt att definiera ”sedvänjor” eller ”ringa värde” bör ett gott omdöme användas. Om du erbjuds något som är mer än nominellt i sitt värde måste du rådfråga din chef. Du bör

undvika överdrivna eller regelbundna aktiviteter. Om exempelvis åtgärden kan medföra att en utomstående tredje part anser att gåvan eller tjänsten har påverkat ditt omdöme är den överdriven och bör avvisas.

Här är några saker att tänka på om en leverantör erbjuder en gåva:

- ➔ Är gåvan ”av ringa värde” eller en ”sedvänja”?
- ➔ Har gåvan mer än ett nominellt värde?
- ➔ Ger leverantören gåvor regelbundet?
- ➔ Skulle gåvan kunna påverka affärsobjektiviteten?

Det är tillåtet att medarbetare tecknar personliga lån hos finansinstitut som gör affärer med företaget så länge lånen baseras på aktuella räntor och villkor. Samma regel gäller om medarbetarna köper produkter eller tjänster från våra leverantörer. Transaktionerna ska baseras på samma villkor som erbjuds till allmänheten, förutom när de beskrivs i olika förmånsprogram för medarbetarna.

Kom ihåg! Om du inte rapporterar en potentiell intressekonflikt bryter du mot koden. Om du är osäker bör du be om hjälp från din chef.

Är detta en konflikt?

En leverantör har skickat en korg med godis till mig. Kan jag ta emot den?

- ➔ Du kan ta emot små gåvor av ringa värde. Men om gåvan är av sådant slag att en tredje part kan anse att den kan påverka ditt beslutsfattande bör du använda sunt förnuft innan du tar emot den samt prata med din chef.

Vårt team förhandlar om läkemedelstäckning och återbetalning med en myndighets hälsosystem och har fått veta att vår FoU-organisation är en potentiell mottagare av ett stort statligt bidrag för att främja ett innovativt forsknings- och utvecklingsprogram. Får jag nämna detta bidrag i min förhandling för att visa att vårt företag har många kopplingar och en stark relation till myndigheten?

- ➔ Nej. Du ska hålla förhandlingen om läkemedelstäckning och återbetalning åtskild från det som F&U-organisationen gör. Du kan däremot bli ombedd att beskriva olika relationer i din offert tillsammans med vilka åtgärder som har vidtagits för att minimera eventuella organisatoriska intressekonflikter. Intressekonflikter kan ha en betydande negativ påverkan på anseendet och effektiviteten hos Johnson & Johnson och på våra produkter och tjänster.

Kan jag bjuda in en kund att tillbringa en vecka på mitt sommarställe?

- ➔ Det är i allmänhet olämpligt att erbjuda något av mer än ringa värde till en kund, distributör eller leverantör. Men om du har en nära personlig relation med personen kan det godkännas enligt vissa villkor. Diskutera situationen med din chef. Du bör dokumentera resultatet av diskussionen med din chef skriftligt om beslutet tas att ditt erbjudande är tillåtet och du bestämmer dig för att fortsätta.

En av mina vänner från universitetet har ett marknadsundersökningsföretag. Han har gett mig en intressant presentation av ett projekt för Johnson & Johnson till ett mycket lågt pris. Kan jag ge honom affären?

- ➔ Även om kostnaden inte är hög måste vi säkerställa att det slutliga beslutet baseras på objektiva kriterier. Du bör diskutera relationen och omständigheterna med din chef. Om företaget bestämmer sig för att gå vidare bör du dokumentera resultatet av diskussionen med din chef skriftligt, exempelvis via e-post, och beskriva vilka åtgärder som vidtas för att minimera en eventuell konflikt.

Privata investeringar, transaktioner och externa företagsintressen

Vi vet att ekonomin är viktig för våra medarbetare och deras familjer. Ibland kan medarbetarna vilja göra affärsinvesteringar eller ta ett extra jobb för att öka sin ekonomiska säkerhet. Medarbetarna måste dock vara noga med att undvika eventuella intressekonflikter genom att avstå från aktiviteter som påverkar, eller verkar påverka, deras förmåga att fatta sunda och opartiska affärsbeslut, inte använda företagets tillgångar, inklusive tid, för personlig eller annan parts vinning, eller sådant som skulle kunna påverka deras möjlighet att göra sitt jobb.

Områden att undvika

- ✓ Användningen av företagets tillgångar – fysiska eller immateriella – för personlig vinning
- ✓ Erbjudna tjänster till en konkurrent, leverantör, föreslagen leverantör eller kund som medarbetare, chef, tjänsteman, partner, agent eller konsult
- ✓ Aktiviteter som påverkar eller försöker påverka en affärstransaktion mellan företaget och en annan enhet där medarbetaren har ett direkt eller indirekt finansiellt intresse eller verkar som chef, tjänsteman, medarbetare, partner, agent eller konsult
- ✓ Köp eller försäljning av ett annat företags säkerheter utifrån icke-offentlig information som du har fått via ditt jobb

Familjemedlemmar och nära personliga relationer

Relationer med familjemedlemmar och nära privata vänner kan påverka våra beslut. Det är viktigt att vara försiktig med affärsbeslut som involverar nära personliga relationer.

För att förhindra intressekonflikter bör medarbetarna:

- ➔ Undvika att arbetsleda eller delta i en anställning eller befordran av en familjemedlem.
- ➔ Undvika att ha en befattning med tillgång till eller påverkan på prestationsbedömningar, löneinformation eller annan konfidentiell information för en familjemedlem.

Dessa situationer bör också undvikas avseende andra medarbetare eller blivande anställda som man har en nära privat relation med utanför företaget.

Om någon av dessa situationer uppstår måste medarbetaren informera sin chef om relationen. Chefen bedömer situationen, rådfrågar ledningen vid behov och kan välja att förflytta en av medarbetarna till en annan tillgänglig befattning där det inte finns någon konflikt.

En nära personlig relation är en relation med en familjemedlem eller annan person som du har en nära relation till och som kan försämra din objektivitet när affärsbeslut ska tas.



Är detta en konflikt?

Min familj har ett ägarintresse i ett växande distributionsföretag. Jag skulle vilja godkänna användningen av distributören för ett Johnson & Johnson-företag eftersom jag kan se till att vi får ett bra pris. Är det tillåtet att anlita distributionsföretaget om jag berättar för min chef om familjens intresse i företaget?

- ➔ Det är tillåtet att presentera distributören för vårt företag. Du måste ge en fullständig beskrivning av familjens och din egen relation till distributören och sedan avstå från beslutsfattandet och hanteringen av projektet. Det slutliga beslutet ska fattas av en högre chef i företaget utan din inblandning och du får inte försöka påverka beslutet på något sätt.

Min svåger skulle vara perfekt för ett nytt marknadsjobb som är ledigt. Kan jag anställa honom utan någon intervju eller rekryteringsprocess?

- ➔ Nej. Du kan rekommendera honom att söka men han måste gå igenom den vanliga ansökningsprocessen. Du får dessutom inte ingå i beslutsfattandeprocessen och du får inte försöka påverka beslutet på något sätt.

Externa styrelseuppdrag

Att sitta med i andra styrelser kan utgöra intressekonflikter så du bör rapportera och diskutera detta med din chef. Innan du accepterar andra styrelseuppdrag är det viktigt att du känner till ditt juridiska ansvar och undviker anknytningar som kan leda till distraktion och intressekonflikter. I vår policy för [externa styrelseuppdrag](#) finns ytterligare vägledning.

Känna till IDF



Informera



Diskutera



Fatta beslut

Information är avgörande. Om du befinner dig i en gråzon och inte är säker på om en aktivitet utgör en intressekonflikt, pratar du med din chef, arbetsledare eller annan person som beskrivs i avsnittet "[Vart vänder jag mig om jag behöver rådgivning och vägledning för koden?](#)" om ditt problem.



Vart vänder jag mig om jag behöver rådgivning och vägledning för koden?

Även om vi i koden tar upp exempel på intressekonflikter är det omöjligt att definiera varje situation. Om du har en intressekonflikt, eller inte är säker på om det är en konflikt, måste du ge information om konflikten till din chef och/eller hans eller hennes chef, till HR-avdelningen eller den juridiska avdelningen. Gå till avsnittet om intressekonflikter i WORKDAY om du ska rapportera en eventuell intressekonflikt.

Uppförandekod

Lev Vårt Credo, känn till vår kod

Johnson & Johnson

Det här är den aktuella versionen av Johnson & Johnsons uppförandekod, som uppdaterades 2024, och den ersätter alla tidigare versioner.

© Johnson & Johnson Services, Inc., 2024