

Johnson & Johnson



ZAKELIJKE GEDRAGSCODE

→ Leef ons Credo, Ken onze Code



Ons Credo

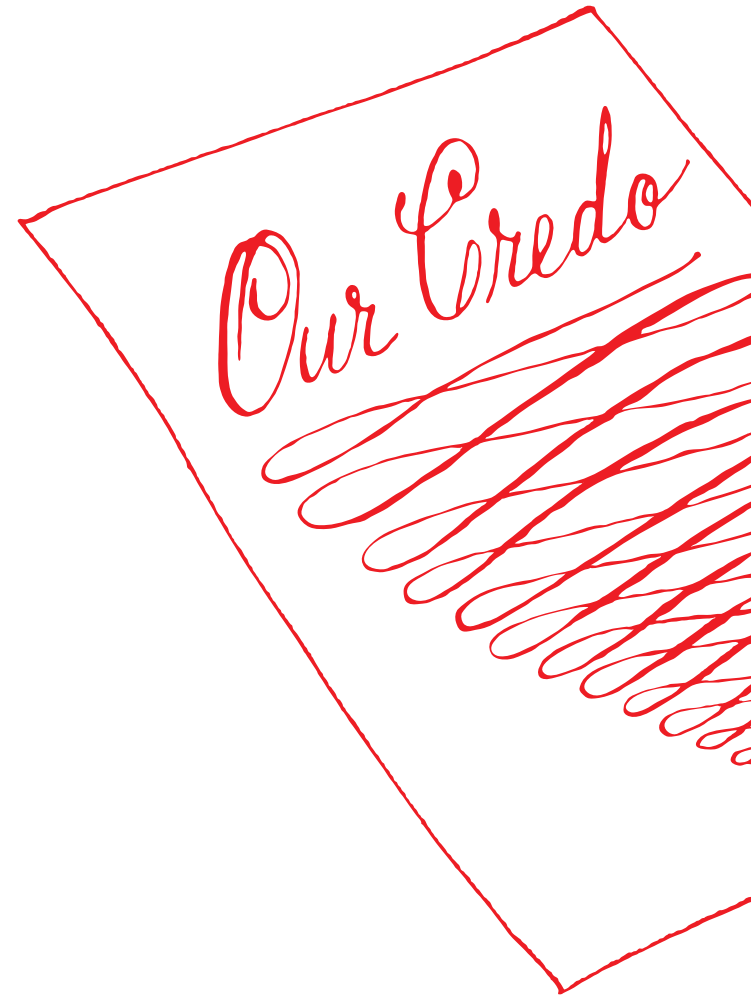
Wij geloven dat wij in de eerste plaats verantwoordelijk zijn voor patiënten, artsen en verpleegkundigen, voor de ouders en voor iedereen die onze producten en diensten gebruikt. Alles wat wij doen om aan hun behoeften tegemoet te komen, moet van hoge kwaliteit zijn. Wij moeten er voortdurend naar streven om meerwaarde te creëren, onze kosten te verminderen en redelijke prijzen te handhaven. Orders moeten snel en feilloos worden uitgevoerd. Onze zakelijke partners moeten de gelegenheid hebben een redelijke winst te maken.

Wij zijn verantwoordelijk voor onze werknemers, over de hele wereld. Wij moeten zorgen voor een inclusieve werkomgeving waarin iedere persoon als individu moet worden behandeld. Wij moeten hun diversiteit respecteren, ze in hun waarde laten en hun verdiensten erkennen. Zij moeten in hun werk een gevoel van zekerheid, voldoening en zingeving hebben. Zij moeten een eerlijke en passende beloning ontvangen en hun werkplek moet schoon, netjes en veilig zijn. Wij moeten de gezondheid en het welzijn van onze werknemers stimuleren en ze in de gelegenheid stellen te voldoen aan hun gezins- en andere persoonlijke verantwoordelijkheden. Werknemers moeten zich vrij voelen om suggesties en klachten kenbaar te maken. Er moeten gelijke kansen zijn op werk, ontwikkeling en promotie voor iedereen die daarvoor in aanmerking komt. Wij moeten zeer bekwame leidinggevenden aanstellen, die rechtvaardig en ethisch moeten handelen.

Wij zijn verantwoordelijk voor de gemeenschappen waarin wij leven en werken, en voor de hele wereldgemeenschap. Wij moeten de gezondheid van mensen bevorderen door ons waar mogelijk in te zetten voor betere toegang tot en betere kwaliteit van de zorg. Wij moeten goede leden van deze gemeenschap zijn, welzijnsprojecten, de gezondheidszorg en het onderwijs ondersteunen en ons rechtmatig deel aan belastingen betalen. Wij moeten de eigendommen die wij mogen gebruiken in goede staat houden en het milieu met zijn natuurlijke rijkdommen beschermen.

Tot slot zijn wij verantwoordelijk jegens onze aandeelhouders. Ons bedrijf moet een gezonde winst maken. Wij moeten nieuwe ideeën uitproberen. Wij moeten ons onderzoek voortzetten, baanbrekende programma's uitwerken, investeren in de toekomst en verantwoordelijkheid nemen voor onze fouten. Wij moeten investeren in machines en infrastructuur en tevens nieuwe producten lanceren. Er moeten reserves worden opgebouwd voor ongunstige tijden. Als wij volgens deze principes handelen, zullen onze aandeelhouders een eerlijk rendement realiseren.

Johnson + Johnson



Ons CREDO, Onze WAARDEN, Ons GEDRAG

Een brief van Joaquin Duato

Dagelijks maken een miljard mensen over de hele wereld gebruik van onze producten en diensten. Deze wetenschap vormt een kans, maar brengt ook de verantwoordelijkheid met zich mee om kwetsbaren een betere gezondheid te bieden. Het feit dat ons bedrijf wereldwijd mensen bereikt, getuigt van de hoge kwaliteit die onze klanten zijn gaan verwachten van Johnson & Johnson en het enorme vertrouwen dat klanten hebben in al onze bedrijven.

Al meer dan een eeuw weten wij als grootste bedrijf in de gezondheidszorg ter wereld dat vertrouwen te verdienen. Ons Credo dient als leidraad voor ons belangrijke werk, dat zich vertaalt in verantwoordelijkheden naar patiënten, artsen, verpleegkundig personeel en ouders die onze producten en diensten gebruiken.

Als Ons Credo ons kompas is, kunnen we wel zeggen dat onze zakelijke gedragscode onze routekaart is.

Onze zakelijke gedragscode zorgt ervoor dat we een hoge standaard aanhouden voor onszelf en onze manier van zakendoen. De code geeft aan welke eisen er gesteld worden aan zakelijk gedrag en dient als basis voor het beleid, de procedures en richtlijnen van ons bedrijf, met aanvullende richtlijnen over het gedrag dat we verwachten.

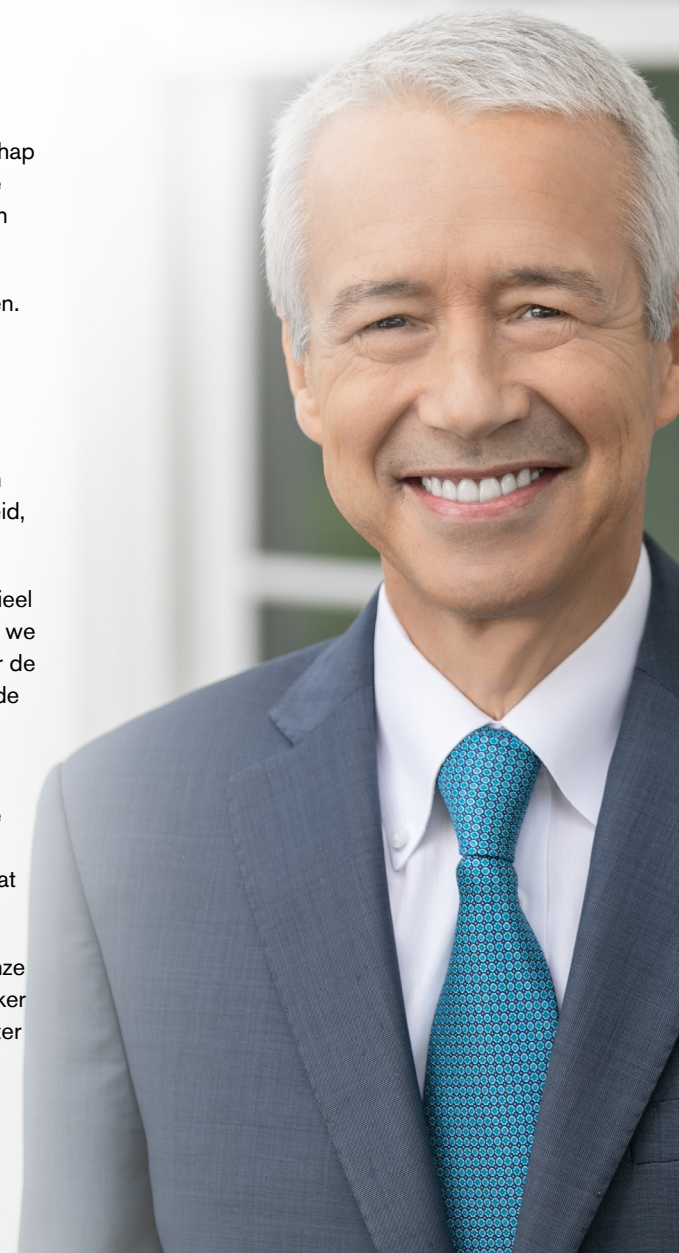
Onze acties, woorden en gedragingen doen ertoe. Als wereldwijd opererend bedrijf weten we dat het van essentieel belang is om een diverse en inclusieve werkomgeving te bevorderen. Ongeacht waar we wonen of wat voor werk we doen, wanneer we doen wat juist is — met andere woorden, als we zo integer mogelijk handelen — leven we naar de waarden van Ons Credo en laten we zien dat we oprecht geven om de mensen die we van dienst zijn en dat we de mensen met wie we samenwerken, respecteren.

Ik ben trots dat ik mag leidinggeven aan een bedrijf dat er al zo lang zeer ethische bedrijfspraktijken op nahoudt, en dat onder meer zijn medewerkers stimuleert om het juiste te doen. Graag wil ik nogmaals vragen u de zakelijke gedragscode van Johnson & Johnson eigen te maken en deze te gebruiken als leidraad tijdens uw dagelijkse werkzaamheden. Wij hebben ten aanzien van onze betrokkenen de plicht om alert te blijven en ervoor te zorgen dat we het juiste gedrag tonen, in woorden en daden.

Bedankt dat u zich zo goed mogelijk inzet om de waarden van Ons Credo uit te dragen en de verplichtingen in onze zakelijke gedragscode na te leven. Deze documenten vormen samen de onmisbare tools waarmee elke medewerker van Johnson & Johnson een positieve bijdrage kan leveren aan het streven om onze belangrijkste betrokkenen beter van dienst te zijn.

Joaquin Duato

Joaquin Duato
Voorzitter en CEO



Inhoudsopgave

Inleiding	05
Wat is de zakelijke gedragscode van Johnson & Johnson?	05
Waarom hebben we een Code en waarom moeten we ons eraan houden?	05
Hoe maakt u de juiste keuze	06
Wie moet zich aan de Code houden?	06
Waar kan ik terecht voor advies over en begeleiding bij onze Code?	07
De verantwoordelijkheid van iedere werknemer	08
De verantwoordelijkheid van iedere manager	08
Hoe wij zakendoen	09
Wat het betekent, waarom het van belang is, hoe we het doen	11
→ De taak van iedere werknemer	12
→ Ontwikkeling, goedkeuring, productie, sales en marketing van geneesmiddelen, medische technologieën, consumentenproducten en -services	12
→ Anticorruptie- en anti-omkopingwetten	13
→ Mededingingswetgeving	13
→ Beleid omtrent de naleving van de internationale handelswetgeving: antiboycotwetten en wetten omtrent handelssancties	14
→ „Derde landen“-betalingen	14
→ Mensenrechten	14
→ Politieke activiteit	14
→ Overheidsopdrachten	15
→ Eerlijk inkopen	15
→ Duurzaamheid en milieuwetten en -regelgevingen	15
→ Welzijn van dieren	16
→ Privacy	16

Eerlijke behandeling van werknemers	17
Wat het betekent, waarom het van belang is, hoe we het doen	19
→ Ons personeel betrekken	20
→ Non-discriminatie en het voorkomen van intimidatie en pesterijen	20
→ Veilige en gezonde werkomgeving	20
→ Gebruik van sociale media	21

Financiële integriteit en het beschermen van onze bedrijfsmiddelen	22
Wat het betekent, waarom het van belang is, hoe we het doen	24
→ Nauwkeurigheid van bedrijfsdocumenten en openbare documenten	25
→ Gebruik van bedrijfsmiddelen	26
→ Intellectueel eigendom en vertrouwelijke zakelijke informatie	26
→ Respect voor handelsgeheimen en vertrouwelijke informatie	27
→ Naleving van effectenwetgeving en handel met voorkennis	27

Belangenverstremelingen	28
Wat het betekent, waarom het van belang is, hoe we het doen	30
→ Wanneer is er sprake van „belangenverstremeling“?	31
→ Geschenken, vermaak, gastvrijheid, reizen en andere artikelen die een waarde vertegenwoordigen	31
→ Persoonlijke investeringen, transacties en externe zakelijke belangen	33
→ Familieleden en hechte persoonlijke relaties	34
→ Externe lidmaatschappen van een raad van bestuur	35

Inleiding

Wat is de zakelijke gedragscode van Johnson & Johnson?

De waarden en principes verwoord in ons Credo dienen als ons kompas; de Johnson & Johnson zakelijke gedragscode („Code”) is de wegekaart die ervoor zorgt dat we op koers blijven met die waarden.

De Code stelt basiseisen aan zakelijk gedrag en dient als basis voor ons bedrijfsbeleid, onze procedures en richtlijnen, die allemaal zorgen voor extra begeleiding bij het gedrag dat van iedereen wordt verwacht.

Waarom hebben we een Code en waarom moeten we ons eraan houden?

Om ons staande te houden als bedrijf dat de behoeften van de mensen die we wereldwijd dienen op de eerste plaats zet, moeten we allemaal de Code leren, begrijpen en naleven.

Het naleven van onze Code omvat het creëren van een open en eerlijke omgeving waarin we het beste kunnen presteren op legitieme wijze en met integriteit. Bovendien kunnen we trots zijn op de wijze waarop wij uitdagingen het hoofd bieden en onze successen bereiken.

Wanneer wij kennis krijgen van een schending van de Code, het bedrijfsbeleid of de wetgeving, zullen wij het probleem aanpakken en dergelijke voorvallen in de toekomst voorkomen. Afhankelijk van de omstandigheden, kunnen corrigerende en preventieve maatregelen bestaan uit training, begeleiding en disciplinaire maatregelen en zelfs de beëindiging van het dienstverband.

Wanneer u zich bevindt in een situatie of op de hoogte bent van een situatie die volgens u in strijd is met of leidt tot een schending van de Code, het bedrijfsbeleid of de wetgeving, dan is het uw verantwoordelijkheid om dat te melden. Onze [Escalatieprocedure](#) kan richtlijnen bieden voor het onder de aandacht brengen van bepaalde kwesties.



HOE MAAKT U DE JUISTE KEUZE

Als u wordt geconfronteerd met een moeilijke beslissing omtrent zakelijk gedrag, dient u uzelf de volgende vragen te stellen:

- Is het gedrag een schending van de Johnson & Johnson zakelijke gedragscode, het bedrijfsbeleid of de wet?
- Is het gedrag in strijd met onze Credo-verantwoordelijkheden?
- Zou dit gedrag onethisch kunnen lijken in de ogen van belanghebbenden buiten ons bedrijf?
- Kan het gedrag mijn reputatie of de reputatie van Johnson & Johnson schaden?

Als het antwoord op een van deze vragen „JA” is, vraag dan om hulp.

Wie moet zich aan de Code houden?

Alle werknemers van de Johnson & Johnson Family of Companies zijn verplicht bekend te zijn met en zich te houden aan de zakelijke gedragscode, het bedrijfsbeleid en de wetgeving die van toepassing is op hun activiteiten. Samen met ons Credo en ander bedrijfsbeleid helpt de Code ons de juiste beslissingen en de juiste maatregelen te nemen, ongeacht waar we werken of het soort werk dat we doen.

We geloven dat iedere werknemer een leider is, ongeacht de verantwoordelijkheden van het werk, de titel of functie. Door het naleven van de Code fungeert een ieder van ons als rolmodel voor onze collega's, zakenpartners, klanten en anderen die u iedere dag in actie zien.

Leidinggevendens hebben de bijkomende verantwoordelijkheid om in alle opzichten te dienen als een positief rolmodel en om ervoor te zorgen dat werknemers de Code lezen, begrijpen en toepassen.

Personen en bedrijven die namens ons zakendoen, dienen ook onze zakelijke gedragscode na te leven, naast ander relevant bedrijfsbeleid. De relevante bepalingen uit deze Code moeten worden opgenomen in de contracten met externe leveranciers, fabrikanten, opdrachtnemers, verkopers en distributeurs die zakendoen namens de Johnson & Johnson Family of Companies.



Waar kan ik terecht voor advies over en begeleiding bij onze Code?

U staat niet alleen! Wij beschikken over processen, begeleiding en procedures die u helpen bij het naleven van deze Code, het bedrijfsbeleid en de wetgeving. Maak gebruik van de vele mogelijkheden, bedrijfsmiddelen en expertise die we wereldwijd binnen Johnson & Johnson bieden, waaronder:

→ **MANAGERS EN SENIOR LEIDINGGEVENDEN IN UW ORGANISATIE**

zijn beschikbaar om vragen te beantwoorden en zijn over het algemeen het meest bekend met de richtlijnen van het bedrijf die van toepassing zijn op de zakelijke activiteiten binnen uw organisatie.

→ **HUMAN RESOURCES/GLOBAL SERVICES**

kan vragen beantwoorden en uitleg geven over personeelsbeleid, voordelen en problemen op de werkplek.

→ **HET LAW DEPARTMENT**

kan deze Code toelichten en advies geven over hoe u zaken kan doen namens Johnson & Johnson terwijl u in overeenstemming blijft met de wetgeving.

→ **HEALTH CARE COMPLIANCE/PRIVACY**

kan advies geven over en begeleiding bieden bij onze interacties met beroepsbeoefenaars in de gezondheidszorg en overheidsfunctionarissen, en de privacy en bescherming van persoonsgegevens van onze belanghebbenden.

→ **KWALITEIT EN COMPLIANCE/MILIEU, GEZONDHEID EN VEILIGHEID**

kan uitleg bieden en vragen beantwoorden over de kwaliteit, veiligheid, doeltreffendheid en de naleving van de wetgeving van onze producten en processen van onze bevoorradingsketen, waaronder milieu, veiligheid en gezondheid.

→ **GLOBAL SECURITY/INFORMATIEBEVEILIGING EN RISICOBEEHEER**

beschermt de werknemers, activa en bestanden van de Johnson & Johnson Family of Companies wereldwijd. Neem contact op met de lokale beveiliging als er sprake is van acuut gevaar of dreiging op de werkplek.

→ **ONZE CREDO HOTLINE (credohotline.com)**

is 24 uur per dag en zeven dagen per week beschikbaar. Deze is onafhankelijk, veilig en vertrouwelijk. In de meeste regio's kunnen werknemers ervoor kiezen om anoniem te blijven, maar ze worden geadviseerd om zichzelf te identificeren en het bedrijf zoveel mogelijk informatie te geven zodat het bedrijf een efficiënt en effectief onderzoek kan starten.



De verantwoordelijkheid van iedere werknemer

Om de verantwoordelijkheden van ons Credo te vervullen en onze cultuur en reputatie te verbeteren, vertrouwen we op onze werknemers om de Code toe te passen. Als u van mening bent dat er sprake is van een schending van de Code, of als u denkt dat een activiteit of gedrag zou kunnen leiden tot een schending, is het uw verantwoordelijkheid om hiervan melding te doen.

Of u nu anoniem melding doet of hierbij uw naam vermeldt, u dient zoveel mogelijk informatie te geven zodat de kwestie grondig en snel kan worden aangepakt. Daarnaast hebt u ook de verantwoordelijkheid om mee te werken aan een onderzoek.

Ons bedrijf tolereert geen vergeldingsmaatregelen tegen iemand die melding doet van een bezorgdheid onder deze Code of meehelpt aan een onderzoek.

Een werknemer die betrokken is bij vergeldingsacties zal te maken krijgen met disciplinaire maatregelen, waaronder mogelijk ontslag.

De verantwoordelijkheid van iedere manager

Als leidinggevende heeft u de bijzondere en belangrijke verantwoordelijkheid om het goede voorbeeld

te geven en u te gedragen in overeenstemming met onze Code. Hier zijn belangrijke richtlijnen die u zou moeten volgen:

- Geef het goede voorbeeld en gedraag u ethisch bij het uitvoeren van uw taken.
- Neem objectieve zakelijke beslissingen.
- Neem de Code minstens één keer per jaar samen door met uw werknemers.
- Zorg ervoor dat de werknemers de Code en het bedrijfsbeleid begrijpen en verwijs ze naar de bedrijfsmiddelen die hen helpen de Code dagelijks na te leven.
- Zorg ervoor dat de werknemers op de hoogte zijn van en goed getraind zijn in de relevante wetten, regelgevingen en het bedrijfsbeleid welke betrekking hebben op de bedrijfsactiviteiten die zij uitvoeren namens het bedrijf.
- Creëer een omgeving die ethisch gedrag mogelijk maakt en stimuleert, en waarin werknemers zich veilig voelen om melding te doen zonder angst voor vergelding.
- Neem elke bezorgdheid van een werknemer over gedrag dat niet in overeenstemming is met de Code serieus en stel vast of de kwestie moet worden geëscaleerd. Indien dit het geval is, [dient u de kwestie](#) zo snel mogelijk te escaleren.
- Neem corrigerende of preventieve maatregelen wanneer iemand de Code schendt.
- Ondersteun elk onderzoek volledig.

Melding doen

Door het stellen van vragen en het melden van problemen, handelt u juist en helpt u ons bedrijf bij het tegengaan of voorkomen van wangedrag.

DAT TOLEREREN
WIJ

NIET
Vergelding



Vraag om advies
wanneer u iets
niet zeker weet
of een aanvullend
perspectief kan
gebruiken.



Hoe wij ZAKENDOEN

Onze sleutelwoorden

- Credo-verantwoordelijkheden
- Compliance
- Ethiek
- Eerlijkheid
- Onpartijdigheid





**„WIJ GELOVEN DAT WIJ
IN DE EERSTE PLAATS
VERANTWOORDELIJK
ZIJN VOOR DE
PATIËNTEN, ARTSEN EN
VERPLEEGKUNDIGEN,
VOOR DE OUDERS EN
VOOR IEDEREEN DIE
ONZE PRODUCTEN EN
DIENSTEN GEBRUIKT.“**

Ons Credo



Hoe wij zakendoen

→ **WAT** het betekent

De Johnson & Johnson Family of Companies heeft het voorrecht om zaken te doen in vele landen en regio's in de hele wereld. Op elke locatie hebben wij de verantwoordelijkheid om de van toepassing zijnde wetten en regelgevingen te kennen en deze toe te passen op onze bedrijfsactiviteiten.

→ **WAAROM** het van belang is

Terwijl naleving van wetten en regelgevingen verplicht is, laat het ook zien dat we ernaar streven om als een maatschappelijk verantwoorde onderneming te handelen. Het laat zien dat we geven om de mensen die wij dienen en hen respecteren. Daarnaast kan niet-naleving van de wetten en regelgevingen leiden tot civiel- en strafrechtelijke straffen, gevangenisstraf en andere commerciële of persoonlijke disciplinaire maatregelen.

→ **HOE** wij het doen

Ons bedrijf heeft uitgebreide richtlijnen, procedures en verplichte trainingen die de werknemers helpen de wetten en regelgevingen na te leven. Elke strijdigheid tussen lokale wetten en regelgevingen en deze zakelijke gedragscode dient voorgelegd te worden aan het Law Department.



De taak van iedere werknemer

Iedere werknemer heeft de verantwoordelijkheid om op de hoogte te zijn van de relevante wetten, regelgevingen en bedrijfsbeleid en -procedures die betrekking hebben op de bedrijfsactiviteiten die de werknemer uitvoert, en om deze na te leven.

Ontwikkeling, goedkeurig, productie, sales en marketing van geneesmiddelen, medische technologieën, consumentenproducten en -services

Ons Credo schrijft voor dat alles wat we doen bij het voorzien in de behoeften van patiënten, artsen, verpleegkundigen, moeders, vaders en alle anderen die onze producten en diensten gebruiken van hoge kwaliteit moet zijn. Dit streven geldt voor alles wat we doen om onze producten en diensten aan de gebruikers te leveren.

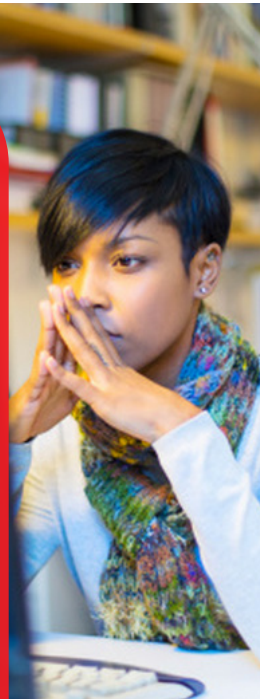
We streven naar de hoogste normen en het hoogste integriteitsniveau voor elk van deze bedrijfsactiviteiten door:

- De wetten, normen en regelgevingen die van toepassing zijn op onze producten en processen (zoals kwaliteitsregelgevingen en normen) na te leven;
- Ethische, wetenschappelijke en klinische normen aan te houden en alle wetten en regelgevingen na te leven wat betreft alle onderzoeks- en ontwikkelingsactiviteiten wereldwijd;
- De veiligheid van patiënten en vrijwilligers die meedoen aan klinische proeven te waarborgen, hun vertrouwelijkheid te beschermen en wetten inzake gegevensbescherming na te leven;
- De wetten en regelgevingen na te leven voor het verkrijgen van handelsvergunningen om onze producten te verkopen, en om om te gaan met regelgevers en andere overheidsfunctionarissen;
- Ons te houden aan de van toepassing zijnde productie-, verpakkings-, distributie- en exportwetten en regelgevingen voor onze branche, en aan de wet- en regelgeving in de landen waar we zakendoen;
- Alle wetten en regelgevingen rondom de promotie, marketing en verkoop van onze producten na te leven, waaronder het ervoor zorgen dat wat we zeggen waarheidsgetrouw is, niet misleidend en in overeenstemming is met de wettelijke goedkeuringen voor onze producten;
- De wetten met betrekking tot productkwaliteit en -veiligheid na te leven, op consistente en proactieve wijze de veiligheid, kwaliteit en prestatie van onze producten te controleren, en door te voldoen aan alle eisen voor het melden van ernstige ongewenste voorvallen en klachten omtrent productkwaliteit.

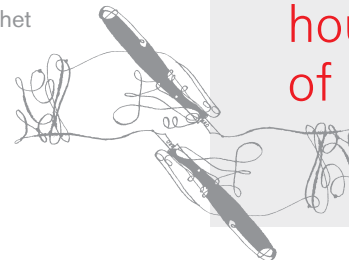
Wat moet ik doen?

V: Een verkoopdirecteur van een concurrerend bedrijf heeft mij benaderd om de prijs van onze respectievelijke producten te bespreken.

A: U dient nooit de prijs van onze producten of andere gevoelige informatie te bespreken met concurrenten. Als u gebeld wordt door een concurrent, of als een onbekende prijzen met u wil bespreken, maak het hen dan duidelijk dat u niet over de prijs van onze producten wilt praten met concurrenten. Beëindig het gesprek op een beleefde manier en meld het incident aan het Law Department.



Iedere werknemer moet melding doen als hij of zij van mening is dat ons bedrijf zich niet houdt aan een wet of regelgeving.



Anticorruptie- en anti-omkopingswetten

Johnson & Johnson neemt een sterk standpunt in tegen corruptie en omkoping, in overeenstemming met de anti-omkopings- en anti-corruptiewetten die van toepassing zijn in vele landen over de hele wereld. Wij eisen hetzelfde van onze zakenpartners. Wij verbieden steekpenningen, frauduleus gedrag, smeergeld, illegale betalingen en andere aanbiedingen van waarde die op een ongeoorloofde wijze een klant kunnen beïnvloeden of een ongepast voordeel kunnen veiligstellen met een overheidsfunctionaris, beroepsbeoefenaar in de gezondheidszorg of een klant.

Wij gaan uiteenlopende overeenkomsten aan op het gebied van wetenschap, onderwijs, verkoop, promotie en marketing met zowel publieke als private entiteiten en individuen, waaronder beroepsbeoefenaars in de gezondheidszorg. We hebben ook contact met regelgevende instanties, non-gouvernementele organisaties en inspectie-autoriteiten. Het is onze plicht om de van toepassing zijnde lokale en internationale wetten en ethische normen die omkoping en corruptie verbieden, na te leven en om te voorkomen dat we op ongeoorloofde wijze de medische beslissingen van beroepsbeoefenaars in de gezondheidszorg en de aankoopbeslissingen van de entiteiten die onze producten en diensten kopen, beïnvloeden. Waardeoverdrachten naar derden moeten geschieden tegen reële marktwaarde voor geleverde diensten en er dient een legitieme behoefte te zijn voor de producten en diensten. Giften en donaties mogen uitsluitend worden verstrekt indien Johnson & Johnson er niets van waarde voor terugkrijgt.

Raadpleeg voor aanvullende ondersteuning ons [Health Care Compliance Global Framework, de U.S. Regulatory Guidance Documents](#) en de [Health Care Business Integrity Guide](#) (wereldwijd van toepassing), welke ondersteuning omvat bij [Ethische Praktijken Verkoop en Marketing](#). Waar en met wie we zakendoen kan verschillen, maar onze benadering is consequent:

- We behandelen zakenpartners, concurrenten en andere belanghebbenden en besluitvormers met respect.
- We streven ernaar om te werken met derde partijen die ook waarde hechten aan hoge ethische normen in hun bedrijfsactiviteiten.

Mededingingswetgeving

Mededingingswetgeving bevordert eerlijke concurrentie en beschermt consumenten tegen oneerlijke handelspraktijken. Deze wetgeving pakt regelmatig illegale overeenkomsten tussen bedrijven aan, zoals prijsafspraken en andere oneerlijke handelspraktijken die concurrentie inperken.

We houden ons volledig aan alle van toepassing zijnde mededingingswetgeving.

We zijn verantwoordelijk voor het correct omgaan met klanten, leveranciers, concurrenten en andere derde partijen. Dit betekent dat onze werknemers het verkrijgen van een oneerlijk voordeel door middel van manipulatie, verzwijging of de onjuiste voorstelling van belangrijke feiten, of andere oneerlijke handelspraktijken, vermijden. Neem contact op met het Law Department met vragen over mededingingswetgeving.

Wat moet ik doen?

V: Een chirurg vertelde mij dat een distributeur die onze producten verkoopt de chirurg heeft uitgenodigd voor een golfweekend in een resort. De chirurg vraagt zich af of de uitnodiging gepast is omdat deze afkomstig is van onze distributeur en niet van Johnson & Johnson.

A: Distributeurs, verkoopagenten en andere derde partijen die optreden namens het bedrijf mogen zich niet bezighouden met activiteiten die niet toegestaan zouden zijn als ze werden uitgevoerd door een directe werknemer van de Johnson & Johnson Family of Companies. U dient direct uw manager, het Law Department of de Health Care Compliance-afdeling te informeren over het gedrag van de distributeur.



Beleid omtrent de naleving van de internationale handelswetgeving: antiboycotwetten en wetten omtrent handelssancties

Als een wereldwijde leverancier van gezondheidszorgproducten en -diensten, verrichten we dagelijks import- en exporttransacties en dienen we ons te houden aan alle toepasselijke lokale, regionale en internationale handelswetten, regels en voorschriften. Wij respecteren tevens de voor onze activiteiten geldende handelssancties en import-/exportbeperkingen opgelegd door regeringen. Neem contact op met het Finance of Law Department met vragen over grensoverschrijdende transacties.

„Derde landen”-betalingen

Er mogen geen betalingen van welke aard dan ook worden uitgevoerd aan een derde partij in een ander land dan het land waar de verkoop heeft plaatsgevonden, of waar de distributeur of verkoper een belangrijke vestigingsplaats heeft. Neem contact op met het Finance of Law Department bij vragen over „derde landen”-betalingen.

Mensenrechten

De waarden van ons Credo dicteren dat wij als goede wereldburgers handelen. Ons streven om mensenrechten overall in onze waardeketen te respecteren, van onze eigen werknemers tot ons leveranciersbestand en de gemeenschappen waarin we leven en werken, staat beschreven in onze [Standpunt over mensenrechten](#).

Politieke activiteit

Johnson & Johnson streeft naar burgerzin en maatschappelijke betrokkenheid. Onze politieke belangenbehartiging en politieke contributies worden gedaan in overeenstemming met de wetgeving van de rechtsgebieden waar wij deze activiteiten uitvoeren.

Politieke activiteiten die worden uitgevoerd door bedrijven, waaronder belangenvertegenwoordiging, zijn onderworpen aan en moeten worden gemeld onder Amerikaanse wetgeving en onder de wetgeving van veel landen waar Johnson & Johnson zaken doet. Alle politieke en belangenvertegenwoordigingsactiviteiten, evenals vergaderingen met overheidsfunctionarissen, moeten worden gecoördineerd en afgestemd met Government Affairs & Policy.

Wij respecteren de rechten van werknemers om deel te nemen aan politieke activiteiten om politieke groepen, overheidsfunctionarissen of kandidaten te steunen. Dergelijke activiteit dient vrijwillig te zijn, in de eigen tijd van de werknemer plaats te vinden en op diens eigen kosten. Het moet duidelijk zijn dat de werknemer onafhankelijk handelt en niet als een vertegenwoordiger van het bedrijf.



Wat als?

V: Een vriend van mij heeft zich kandidaat gesteld voor een politieke partij. Mag ik haar helpen met de campagne?

A: Ja, uw vrijwillige steun is uw persoonlijke keuze. U mag echter in geen geval middelen van Johnson & Johnson gebruiken, met inbegrip van werktijd, telefoons, e-mails, benodigdheden, de naam van het bedrijf of uw functietitel binnen het bedrijf, ten behoeve van de campagne.

Overheidsopdrachten

Overheden zijn belangrijke klanten voor de Johnson & Johnson Family of Companies, omdat zij onze gezondheidszorgproducten en -diensten inkopen. In vele landen zijn overheidsinstanties, zoals publieke ziekenhuizen, onderworpen aan de lokale wetten met betrekking tot het inkopen van producten en diensten. Als leverancier van producten zijn wij ook verplicht om ons te houden aan deze wetten. Er mag geen sprake zijn van ongepaste pogingen tot beïnvloeding, noch van ongepaste waardeoverdrachten.

Werknemers die betrokken zijn bij aanbestedingsprocedures, of die onze producten en diensten aanbieden aan een overheid op basis van een contractuele overeenkomst, moeten de regels voor openbare aanbestedingen begrijpen en naleven. Deze regels kunnen complex zijn, maar zijn van cruciaal belang voor ons bedrijf. Het Law Department kan advies geven over deze regels.

Eerlijk kopen

Ons bedrijf koopt veel artikelen die nodig zijn ter ondersteuning van ons werk, zoals ingrediënten voor ons onderzoek, ontwikkelings- en productieactiviteiten, benodigdheden en apparatuur voor onze kantoren, en cateringdiensten voor onze vergaderingen. Bij het verrichten van deze en andere aankopen, moeten we onpartijdig handelen tegenover verkopers, leveranciers en andere dienstverleners. Werknemers zijn verplicht zich altijd te houden aan de [aangebestedings- en aankooppraktijken](#) en richtlijnen van het bedrijf.

Zie het onderdeel **Belangenverstrengelingen** van de Code voor verdere begeleiding omtrent het accepteren van geschenken en vermaak van, evenals het onderhouden van persoonlijke relaties met, verkopers, leveranciers en dienstverleners.

Duurzaamheid en milieuwetten en -regelgevingen

Volgens ons Credo „moeten wij de eigendommen die we mogen gebruiken in goede staat houden en het milieu met zijn natuurlijke rijkdommen beschermen.” Onze bedrijfsbrede duurzaamheidsprogramma's helpen ons de milieubelasting als gevolg van onze activiteiten, producten en diensten te verminderen, milieurisico's te beheren, en duurzaamheidsinitiatieven zoals het verminderen van afval en het ondersteunen van recycling na te streven. Werknemers dienen zich te houden aan de bedrijfsbrede programma's en moeten vertrouwd zijn met en [zich houden aan de milieuwetten en -voorschriften](#) die betrekking hebben op onze specifieke werkzaamheden. Dit omvat het naleven van regelgevingen omtrent het melden, goedkeuren en registreren van chemische ingrediënten gebruikt in onze productie en producten.



*Wij
zijn verantwoordelijk
voor de gemeenschappen
WAARIN WE LEVEN
EN WERKEN, EN OOK
TEGENOVER DE HELE
wereldgemeenschap.*



Welzijn van dieren

We zien de ethische en humane behandeling van dieren voor wetenschappelijk onderzoek als een morele en wettelijke verantwoordelijkheid. We houden ons aan de hoge normen vastgesteld in onze [richtlijnen en beleidslijnen omtrent het welzijn van dieren](#). Daarnaast ondersteunen wij de ontwikkeling van alternatieven voor dierproeven.

Privacy

Tijdens de bedrijfsvoering verzamelen en bewaren we persoonlijke informatie over werknemers, zakenpartners, patiënten, beroepsbeoefenaars in de gezondheidszorg, consumenten en andere informatie zoals geboortedata, en financiële, medische en andere informatie. Wanneer we persoonlijke informatie verzamelen en verwerken, dienen we ons te houden aan lokale wetten en het [privacybeleid van het bedrijf](#).

Persoonlijke gegevens mogen alleen worden verzameld voor legitieme zakelijke doeleinden, alleen worden gedeeld met degenen die toegang mogen hebben, moeten beschermd worden overeenkomstig het beveiligingsbeleid en mogen niet langer dan strikt noodzakelijk worden behouden. Wij moeten er ook voor zorgen dat derden met toegang tot persoonlijke gegevens contractueel verplicht zijn om deze te beschermen in overeenstemming met de toepasselijke normen voor gegevensbeveiliging.



Wist u dat?

Het Law Department is beschikbaar om training en advies te geven om onze bedrijven en werknemers meer te laten weten over en zich te laten houden aan de wetten en regelgevingen in de landen waar we actief zijn.

U kunt [uitgebreide richtlijnen](#) omtrent de belangrijkste onderwerpen in de Code vinden in het [Johnson & Johnson Law Center](#).



EERLIJKE BEHANDELING

van werknemers

Onze sleutelwoorden

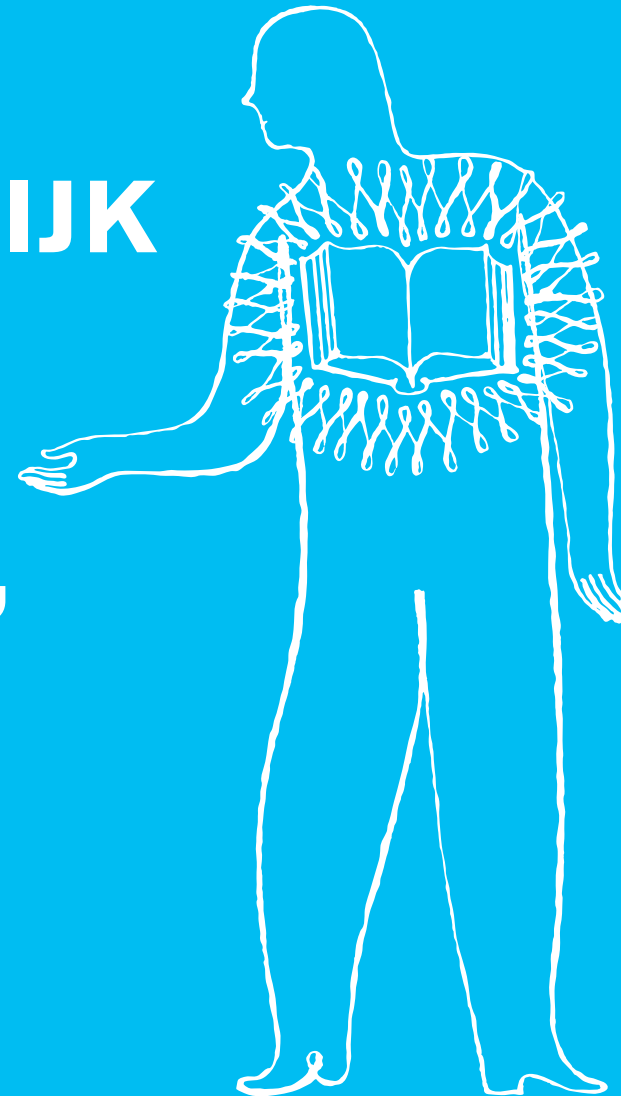
- Respect en waardigheid
- Diversiteit en integratie
- Veiligheid en gezondheid





**„WIJ ZIJN
VERANTWOORDELIJK
VOOR AL ONZE
WERKNEMERS
DIE WERELDWIJD
BIJ ONS WERKEN.”**

Ons Credo



Eerlijke behandeling van werknemers

→ **WAT** het betekent

We behandelen elkaar met waardigheid en respect. Ieder van ons verdient een inclusieve werkplek waar we een eerlijke compensatie krijgen en waar we ons beste werk kunnen doen.

→ **WAAROM** het van belang is

Verschillende gedachten, vaardigheden, ervaringen en individuele kenmerken maken onze werkomgeving rijker en leiden tot betere bedrijfsbeslissingen en resultaten. Wanneer onze werknemers volledig betrokken en bevoegd zijn, stimuleren we innovatie en creëren we gezondheidszorgoplossingen die gemeenschappen over de hele wereld ten goede komen.

→ **HOE** we het doen

Onze zakelijke gedragscode weerspiegelt de principes die definiëren hoe we elkaar behandelen, onze werkplekken veilig en gezond houden, een gevoel van saamhorigheid creëren en gelijke kansen bieden aan ons personeel.



Het betrekken van ons personeel

Bij Johnson & Johnson geloven wij in de kracht van mensen en waarderen we de wereldwijde diverse en inclusieve cultuur, geworteld in het ethische gedrag, respect en integriteit inherent aan ons Credo. Betrokken, goed presterende en diverse werknemers zullen beter in staat zijn om de uitdagingen en behoeften van onze patiënten, klanten, beroepsbeoefenaars in de gezondheidszorg en gemeenschappen te begrijpen en aan te pakken.

Non-discriminatie en het voorkomen van intimidatie en pesterijen

We moeten eerlijk behandeld worden en gerespecteerd worden voor onze bijdragen. Ons bedrijf biedt gelijke arbeidskansen. Wij bieden redelijke aanpassingen aan gekwalificeerde personen met een handicap en aan personen met behoeften die verband houden met hun religieuze naleving of uitoefening. We baseren arbeidsgerelateerde beslissingen op verdiensten en nemen kwalificaties, vaardigheden en prestaties in overweging. We tolereren geen discriminatie gebaseerd op karakteristieken zoals leeftijd, geslacht, ras, etnische achtergrond, seksuele geaardheid, geslachtsidentiteit, nationale afkomst of geloofsovertuigingen. We tolereren ook geen [intimidatie of pesterijen](#).

Deze bepalingen gelden voor interacties met werknemers, klanten, opdrachtnemers, leveranciers en sollicitanten, en alle andere interacties waarbij werknemers de Johnson & Johnson Family of Companies vertegenwoordigen.

Veilige en gezonde werkomgeving

Bij Johnson & Johnson streven we ernaar een veilige en gezonde werkomgeving te bieden aan werknemers, opdrachtnemers en bezoekers die werken in, of een bezoek brengen aan, onze faciliteiten en vestigingen.

Alle werknemers en bezoekers zijn verantwoordelijk voor het op peil houden van de veiligheid en gezondheid, en moeten:

- Onveilige of gevaarlijke omstandigheden onmiddellijk melden aan leidinggevenden en gastheren/-vrouwen.
- Voldoen aan alle beleidsregels, normen en procedures van het bedrijf met betrekking tot veiligheid en gezondheid op de werkplek.
- Voldoen aan alle toepasselijke wet- en regelgeving op het gebied van veiligheid en gezondheid op de werkplek.

[Kinderarbeid](#), [mensenhandel](#) en illegale, onrechtmatige of gedwongen arbeid horen niet thuis in ons bedrijf of in de werkzaamheden van onze leveranciers of andere externe verkopers van de Johnson & Johnson Family of Companies. Bij Johnson & Johnson is de naleving van lokale wetten en regels verplicht. Daarnaast hebben we [beleidsregels](#) die het gebruik van gedwongen of verplichte arbeid in de productie van onze producten en productonderdelen verbieden. Externe leveranciers zijn verplicht onze [Verantwoordelijkheidsnormen voor Leveranciers](#) te volgen die richtlijnen bevatten over ethiek, arbeid, werkgelegenheid, respect voor mensenrechten, en de veiligheid, gezondheid en het welzijn van hun werknemers.

Vragen en antwoorden

V: Mijn team loopt achter op de planning, maar onze lokale onderneming verwacht dat we ons houden aan de deadline voor voltooiing van het project. Wij hebben bedacht dat we de deadline konden halen door enkele veiligheidsprocedures over te slaan. Is het aanvaardbaar dat we op die manier de deadline halen, zolang we voorzichtig zijn?

A: **Veiligheidsprocedures zijn er om u veilig te houden en de integriteit van onze producten en de gezondheid van degenen die ze gebruiken te beschermen. Het overslaan van veiligheidsprocedures is niet toegestaan. Bedenk samen met uw manager een plan zodat het werk veilig en volgens de normen kan worden gedaan.**



Gebruik van sociale media

Met sociale media bedoelen we alle digitale communicatiekanalen waarmee personen inhoud kunnen creëren en delen en opmerkingen kunnen plaatsen.

Werknemers dienen zich te houden aan het bedrijfsbeleid bij hun gebruik van sociale media en aanverwante bedrijfsactiva en -inhoud. Ons beleid is van toepassing op communicaties gerelateerd aan werkverantwoordelijkheden en aan persoonlijke communicaties die van invloed kunnen zijn op het bedrijf. Bij persoonlijke activiteiten op sociale media moeten werknemers zich respectvol gedragen en beseffen dat iemands gedrag van invloed kan zijn op de manier waarop anderen ons zien en waar wij voor staan als bedrijf.

Wanneer werknemers over het bedrijf en/of onze producten en diensten spreken, moeten ze hierbij een adequate openbaarmakingsverklaring plaatsen. Wanneer afbeeldingen of video's van anderen worden getoond, moeten daarvoor de juiste rechten en vrijwaringen zijn verkregen.

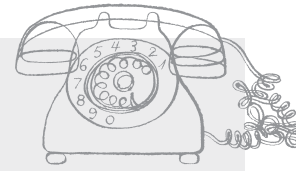
Wees alert op meldingsplichten, waaronder meldingsprocedures van ongewenste voorvallen en het beschermen van vertrouwelijke informatie van Johnson & Johnson. Werknemers moeten voorzichtig omgaan met het creëren, delen en plaatsen van inhoud, en eraan denken dat het internet een openbare plek is. Gebruik uw gezond verstand bij het gebruiken van sociale media. Wees u bewust van het verschil tussen sociale en zakelijke communicatie, aangezien de meeste sociale-mediaplatforms en mobiele applicaties niet zijn goedgekeurd voor zakelijke communicatie tussen collega's of tussen interne en externe belanghebbenden.

Ons volledige bedrijfsbeleid met betrekking tot het online gedrag van werknemers staat in detail beschreven in de Johnson & Johnson Worldwide Online Policy, beschikbaar op socialmedia.jnj.com.

Vragen en antwoorden

V: Een collega plaatste een beledigende, seksuele opmerking over mij op zijn persoonlijke sociale-mediapagina. Mag mijn collega dat doen?

A: Nee. Het gebruik van online media door een werknemer moet voldoen aan het bedrijfsbeleid, waaronder het bedrijfsbeleid inzake intimidatie.



EEN CHECKLIST VAN UW VERANTWOORDELIJKHEDEN

- ✓ Ken de zakelijke gedragscode
- ✓ Respecteer [diversiteit en inclusie](#)
- ✓ Wees samenhorig
- ✓ Behandel uw collega's met waardigheid en respect
- ✓ Wees veilig op het werk en help anderen dat ook te zijn
- ✓ Meld het als iemand de Code schendt, ongeacht de positie van die persoon in het bedrijf en ongeacht of de persoon een leverancier, klant of uitzendkracht is
- ✓ Als u vragen hebt, stel ze dan





FINANCIËLE INTEGRITEIT &

*Beschermen van onze
bedrijfsmiddelen*



Onze sleutelwoorden

- Nauwkeurigheid
- Transparantie
- Integriteit
- Vertrouwen





**„TOT SLOT ZIJN WIJ
VERANTWOORDELIJK
JEGENS ONZE
AANDEELHOUDERS.”**

Ons Credo



Financiële integriteit *en* Beschermen van onze bedrijfsmiddelen

→ **WAT** het betekent

We voeren een complete en nauwkeurige financiële administratie die de omstandigheden en de resultaten van het bedrijf weergeeft. We beschermen onze bedrijfseigendommen, -middelen en vertrouwelijke informatie.

→ **WAAROM** het van belang is

Financiële integriteit helpt ons het vertrouwen dat we hebben opgebouwd bij aandeelhouders, overheden, patiënten, consumenten, zorgverleners, werknemers en andere belanghebbenden, te behouden.

→ **HOE** we het doen

Er worden meerdere controles uitgevoerd om onze financiële integriteit te beschermen en te behouden. Iedere werknemer, ongeacht hun titel of functie, is verantwoordelijk voor het naleven van het beleid en procedures met betrekking tot de bedrijfsfondsen, het vastleggen van financiële en niet-financiële resultaten en het gebruik van bedrijfseigendommen.



Nauwkeurigheid van bedrijfsdocumenten en openbare documenten

Johnson & Johnson is een beursgenoteerd bedrijf dat zaken doet in veel landen. Bij al onze activiteiten dienen we een nauwkeurige administratie bij te houden die de integriteit van de financiële verslaggeving behoudt, interne besluitvorming ondersteunt en onze reputatie bij belanghebbenden versterkt.

De wetgeving vereist dat we eerlijk en nauwkeurig zijn bij het bijhouden van onze financiële administratie, zodat deze onze zakelijke transacties correct weergeeft. Daarnaast zijn we verplicht een adequaat systeem van interne boekhoudcontroles te ontwikkelen en te onderhouden. Veel mensen vertrouwen erop dat onze financiële informatie waarheidsgetrouw, volledig en tijdig wordt bijgehouden, waaronder regelgevende overheidsinstanties, ratingbureaus en institutionele en individuele beleggers.

Onjuiste financiële verslaggeving kan het vertrouwen van aandeelhouders ondermijnen, en gevolgen hebben voor onze reputatie, en het bedrijf blootstellen aan boetes en sancties.

Hieronder vindt u voorbeelden van hoe wij financiële integriteit opnemen in onze werkprocessen:

- We kopen en verkopen producten en diensten op basis van kwaliteit, prijs en diensten, nooit op basis van het geven of aanvaarden van betalingen, geschenken, vermaak of gunsten of op basis van andere relaties met de leverancier.
- We houden verkoop- en onkostencijfers bij tijdens de betreffende boekhoudkundige periode in overeenstemming met de algemeen aanvaarde boekhoudprincipes.
- We verbieden het gebruik van bedrijfsfondsen, -activa of -informatie voor illegale doeleinden, met inbegrip van het verkrijgen van voorrechten of speciale voordelen door middel van steekpenningen, illegale politieke bijdragen of andere illegale betalingen. Al onze fondsen en bedrijfsmiddelen maken we openbaar en leggen we vast in de betreffende verslagperiode.
- Wij houden nauwkeurige bedrijfsadministratie en documenten bij en voeren geen valse of onjuiste informatie in om welke reden dan ook.

Hier zijn een aantal regels om niet te vergeten:

- Houd u altijd aan de [aanbestedings- en aankooppraktijken](#) en richtlijnen van het bedrijf. Bent u niet zeker over het te volgen beleid, ga dan te rade bij uw manager.
- Zorg ervoor dat alle betalingen en alle gebruik van bedrijfsfondsen geëvalueerd en goedgekeurd worden, zoals vereist, door de verantwoordelijke manager. Volg bij het indienen van bedrijfsuitgaven ons bedrijfsbeleid omtrent [Travel & Entertainment](#) en [Health Care Compliance & Business Integrity](#).
- Beschrijf duidelijk en nauwkeurig alle aanvragen voor betalingen en verschaft ondersteunende documenten; gebruik de opbrengsten alleen voor het gevraagde en goedgekeurde doel.



Vragen en antwoorden

V: We hebben een grote leveranciersfactuur ontvangen voor geleverde diensten. Mijn manager heeft mij gevraagd de betaling van deze factuur uit te stellen tot het volgende kwartaal, zodat we onze financiële doelstellingen voor dit kwartaal kunnen behalen. Wat moet ik doen?

A: **Inkomsten en uitgaven dienen in de juiste boekhoudkundige periode te worden gerapporteerd. Als de goederen en/of diensten zijn ontvangen, dan dienen de kosten in dit geval te worden toegerekend. U moet de factuur niet „vasthouden”, maar u moet met uw financiële partner samenwerken om op correcte wijze aan deze betalingsverplichting te voldoen.**

Gebruik van bedrijfsmiddelen

We vertrouwen op bedrijfsmiddelen om ons dagelijkse werk te ondersteunen. We moeten zorgdragen voor computers, mobiele apparaten, IT-hardware en software, voertuigen, faciliteiten, machines, grondstoffen, inventaris, intellectueel eigendom, voorraden en andere bedrijfsmiddelen en deze alleen gebruiken voor de legitieme en juiste redenen. Bij het werken met bedrijfsgegevens of technologische tools (zoals laptops, e-mail, apps, databestanden, enz.), dienen werknemers complexe wachtwoorden te creëren die niet eenvoudig te raden zijn en dienen zij nooit wachtwoorden te delen. Bedrijfsgegevens mogen niet worden opgeslagen in niet-goedgekeurde internet- of clouddiensten die mogelijk niet beschermd zijn en kunnen worden geopend door onbevoegde personen.

Intellectueel eigendom en vertrouwelijke zakelijke informatie

Het intellectueel eigendom en de vertrouwelijke zakelijke informatie van het bedrijf zijn onvervangbare bedrijfsmiddelen. We moeten het gebruik van deze waardevolle bedrijfsmiddelen beveiligen en beschermen.

Intellectueel eigendom omvat auteursrechten, octrooien, handelsmerken, product- en verpakkingontwerpen, merknamen en logo's, onderzoek en ontwikkeling, uitvindingen en bedrijfsgeheimen.

Werknemers moeten te allen tijde voorzorgsmaatregelen nemen ter bescherming van het intellectueel eigendom en vertrouwelijke zakelijke informatie van het bedrijf. Werknemers moeten voorkomen dat ze op openbare plaatsen, zoals luchthavens en restaurants, over dergelijke informatie praten of deze delen.

Elke vermeende diefstal van intellectueel eigendom of onbevoegde bekendmaking van, of toegang tot, onze bedrijfsgegevens moet onmiddellijk worden gemeld aan de manager of aan Informatiebeveiliging en Risicobeheer, Global Security of het Law Department.

Vragen en antwoorden

V: Ik ga op vakantie en wil totaal onbereikbaar zijn. Is het oké om mijn laptop achter te laten bij mijn assistent om namens mij goedkeuringen te laten afhandelen in de verschillende computersystemen van het bedrijf? Ik vertrouw deze persoon volledig, dus ik vind het niet erg om mijn wachtwoord te delen.

A: Nee. **Werknemers mogen nooit wachtwoorden delen. In sommige systemen is het mogelijk om bepaalde acties te delegeren; andere systemen sturen zaken bij afwezigheid door naar uw manager. Als u deze controles omzeilt, ondermijnt u de beveiliging van onze systemen, ontloopt u uw eigen verantwoordelijkheden en laat u ook uw assistent het bedrijfsbeleid schenden.**

VOORBEELDEN VAN VERTROUWELIJKE ZAKELIJKE INFORMATIE

- Gedetailleerde verkoopgegevens
- Zakelijke prestatiedoelstellingen
- Productstrategieën
- Nieuwe productinformatie
- In behandeling zijnde personeelsaankondigingen
- Productieprocessen en apparatuurontwerpen
- Onderzoeksprioriteiten en stage-gateresultaten

Respect voor handelsgeheimen en vertrouwelijke informatie

We respecteren de handelsgeheimen en vertrouwelijke informatie van andere bedrijven en individuen. We verzamelen informatie uit het openbare domein en verbieden de ongepaste verzameling van bedrijfseigen informatie van anderen.

Raadpleeg publieke bronnen, zoals de media, vakliteratuur, het internet, juridische documenten, registratieaanvragen of andere openbare documenten om informatie te vergaren over een concurrent. Vermijd te allen tijde het spreken over concurrerende informatie met werknemers van concurrenten, ook bij professionele verenigingsbijeenkomsten of vergaderingen van de bedrijfstak. Wees eerlijk en maak geen verkeerde voorstellingen over wie u bent en waar u werkt om meer te weten te komen over concurrenten.

Naleving van effectenwetgeving en handel met voorkennis

Bij wet zijn we verplicht om bepaalde informatie over ons bedrijf vrij te geven, zoals verkoopgegevens, winsten, belangrijke acquisities/afstotingen, regelgevende kwesties en andere belangrijke gebeurtenissen. Wanneer wij deze informatie openbaar maken, is het onze verantwoordelijkheid om dit volledig, nauwkeurig, tijdig en begrijpelijk te doen.

Werknemers kunnen belangrijke informatie over het bedrijf te weten komen voordat het openbaar wordt gemaakt; het is echter de verantwoordelijkheid van iedere werknemer om materiële niet-openbare informatie vertrouwelijk te houden. Als werknemers over belangrijke informatie beschikken die niet openbaar is gemaakt, is het **niet** toegestaan om:

- Johnson & Johnson aandelen te kopen of verkopen of een put- of call-optie van Johnson & Johnson aandelen te kopen;
- Overschrijvingen te doen naar of aanpassingen te maken aan andere beleggingsvehikels, waaronder pensioenfondsen;
- Niet-publieke informatie met familie, vrienden of een ander persoon buiten het bedrijf te delen.
- Familie, vrienden of anderen te adviseren om Johnson & Johnson aandelen te kopen of te verkopen of om een put- of call-optie van Johnson & Johnson aandelen te kopen.

Het naleven van effectenwetgeving reikt verder dan ons bedrijf. Werknemers mogen geen effecten van een ander bedrijf kopen of verkopen met behulp van belangrijke materiële niet-openbare informatie die ze hebben verkregen tijdens het uitvoeren van hun taken of met andere middelen.

EEN CHECKLIST VAN UW VERANTWOORDELIJKHEDEN

- ✓ Bescherm onze bedrijfsmiddelen waaronder materiële activa, zoals computers, telefoons, mobiele apparaten, machines, voertuigen en intellectuele activa, zoals ideeën en uitvindingen
- ✓ U dient kwesties omtrent illegale activiteiten direct te melden
- ✓ U mag nooit een steekpenning of ongepast geschenk accepteren of aanbieden
- ✓ Wees eerlijk en nauwkeurig bij het registreren van uitgaven, verkopen en andere financiële informatie

Als u vragen hebt over de Code,

stel ze dan.

Wat moet ik doen?

V: Ik heb dringend geld nodig en wil mijn bedrijfsaandelen verkopen. Maar ik twijfel over wat ik moet doen, omdat ik op de hoogte ben van een grote gebeurtenis binnen ons bedrijf volgende maand, welke geen openbare informatie is.

A: **Neem contact op met de Corporate Secretary-afdeling via CorporateSecretary@its.jnj.com of met iemand van het Law Department voor advies.**





BELANGEN- VERSTRENGELINGEN:

Vermijd situaties waar persoonlijke belangen strijdig kunnen zijn met bedrijfsverantwoordelijkheden

Onze sleutelwoorden

- Integriteit
- Openbaarmaking
- Ethiek
- Gezond verstand
- Reputatie





**„WIJ ZIJN
VERANTWOORDELIJK
JEGENS DE
GEMEENSCHAPPEN
WAARIN WE LEVEN
EN WERKEN,
EN JEGENS
DE HELE
WERELDGE-
MEENSCHAP.”**

Ons Credo



Belangenverstrengelingen

→ **WAT** het betekent

Een belangenverstrengeling is een situatie waarin een persoon of organisatie tegenstrijdige belangen of verantwoordelijkheden heeft, financieel of anderszins, en het dienen van een bepaald belang een negatief effect kan hebben op die andere belangen of verantwoordelijkheden.

→ **WAAROM** het van belang is

De manier waarop we ons gedragen tijdens onze zakelijke activiteiten heeft invloed op onze reputatie en op het vertrouwen dat we hebben opgebouwd bij belanghebbenden. Door het herkennen van en het nemen van proactieve stappen om belangenverstrengeling te voorkomen, laten we duidelijk onze loyaliteit aan de integriteit van ons bedrijf zien, evenals onze vastberadenheid om te doen wat juist is.

→ **HOE** we het doen

We nemen zakelijke beslissingen op basis van wat het beste is voor ons bedrijf en niet voor onze persoonlijke belangen. Wij eisen dat alle werknemers proactief en tijdig werkelijke of vermeende belangenverstrengelingen bekendmaken.



Wanneer is er sprake van „belangenverstremgeling“?

Een belangenverstremgeling is een situatie waarin een persoon of organisatie tegenstrijdige belangen heeft, financieel of anderszins, en het dienen van een bepaald belang een negatief effect kan hebben op die andere belangen of verantwoordelijkheden.

Er is sprake van een persoonlijke belangenverstremgeling wanneer een persoonlijke relatie of activiteit van invloed kan zijn op uw oordeel en vermogen om uw werk op een objectieve wijze uit te voeren en uw verplichte taken voor een werkgever te verrichten. Zelfs de schijn of verdenking van een belangenverstremgeling kan een risico vormen voor ons bedrijf. Als werknemers moeten we verdeelde loyaliteit of persoonlijk gewin of voordeel nooit in de weg laten staan van wat het beste is voor ons bedrijf en de patiënten en consumenten die wij bedienen.

Een organisatorisch belangenconflict kan zich voordoen wanneer entiteiten binnen de Johnson & Johnson Family of Companies tegenstrijdige relaties hebben met entiteiten zoals overheden, betalingsgroepen, zorgverleners of individuen binnen deze entiteiten. Een conflict of vermeend conflict kan bijvoorbeeld ontstaan wanneer onze bedrijven samenwerken aan de ontwikkeling van producten en de ondersteuning van gezondheidszorgsystemen en hun infrastructuur of behandelingsrichtlijnen, terwijl ze ook trachten producten of diensten aan die entiteiten te verkopen.

Het is niet altijd duidelijk of een activiteit leidt tot een belangenverstremgeling. Het is echter de verantwoordelijkheid van iedere werknemer om een potentiële belangenverstremgeling, persoonlijk of organisatorisch, te melden. Om deze reden worden werknemers geacht elke potentiële persoonlijke belangenverstremgeling, of vragen over hoe het beste om te gaan met een situatie die kan leiden tot een belangenverstremgeling, te bespreken met hun manager of iemand van Human Resources, Health Care Compliance of het Law Department. Indien een conflict of potentieel conflict bestaat, dient het gesprek met de manager te worden gedocumenteerd. Dit helpt de werknemer en Johnson & Johnson te beschermen, mocht de situatie ooit in twijfel worden getrokken. Organisatorische conflicten moeten worden besproken met Health Care Compliance of het Law Department.

Geschenken, vermaak, gastvrijheid, reizen en andere artikelen die een waarde vertegenwoordigen

Leveranciers, verkopers en anderen die zaken met ons doen zijn essentieel voor het succes van ons bedrijf. Om deze zakenrelaties oprecht en objectief te houden, vermijden we belangenverstremgelingen.

Er kan sprake zijn van een belangenverstremgeling wanneer een werknemer een geschenk, betaling, lening, dienst of enige vorm van compensatie verwacht of accepteert van leveranciers, klanten, concurrenten of anderen die zakendoen met ons bedrijf. Het is werknemers alleen toegestaan om geschenken, vermaak, gastvrijheid, reizen of andere artikelen die een waarde vertegenwoordigen te accepteren van leveranciers, verkopers of andere opdrachtnemers wanneer deze bescheiden zijn, geen geld of een equivalent van geld zijn, en niet van invloed zijn op zakelijke beslissingen.

Ons beleid omtrent [Health Care Compliance](#) biedt specifieke richtlijnen over het aanbieden van geschenken, vermaak, gastvrijheid en gelijksoortige voordelen aan beroepsbeoefenaars in de gezondheidszorg en overheidsfunctionarissen.

Is dit een belangenverstremgeling?

V: Vanwege de reputatie van Johnson & Johnson in mijn land, is mijn commerciële team gevraagd te adviseren bij de ontwikkeling van lokale behandelingsrichtlijnen. Is het ons toegestaan hiermee door te gaan?

A: Dit betreft een organisatorisch conflict. U dient het Law Department en Government Affairs & Policy te raadplegen voor begeleiding om er zeker van te zijn dat enige ondersteuning van lokale initiatieven op het gebied van gezondheidsbeleid wordt uitgevoerd met behulp van de juiste voorzorgsmaatregelen, in overeenstemming is met de lokale wetgeving en de perceptie vermijdt dat het beleid is bevooroordeeld ten opzichte van onze producten.

DENK EROVER NA

- Zal deze activiteit of relatie mijn vermogen om een gedegen en onbevooroordeelde zakelijke beslissing te nemen beïnvloeden of lijken te beïnvloeden of op een andere manier het vermogen om mijn werk uit te voeren verhinderen?
- Zal het in mijn persoonlijke voordeel zijn of zal een familielid profiteren van mijn betrokkenheid bij deze activiteit op basis van mijn status als werknemer van de Johnson & Johnson Family of Companies?
- Zal ik gebruikmaken van bedrijfsmiddelen voor persoonlijk gewin?
- Zal mijn deelname ertoe leiden dat ik mijn belangen vooropstel aan die van het bedrijf?
- Zal openbaarmaking van de activiteit schade toebrengen aan de reputatie van Johnson & Johnson?

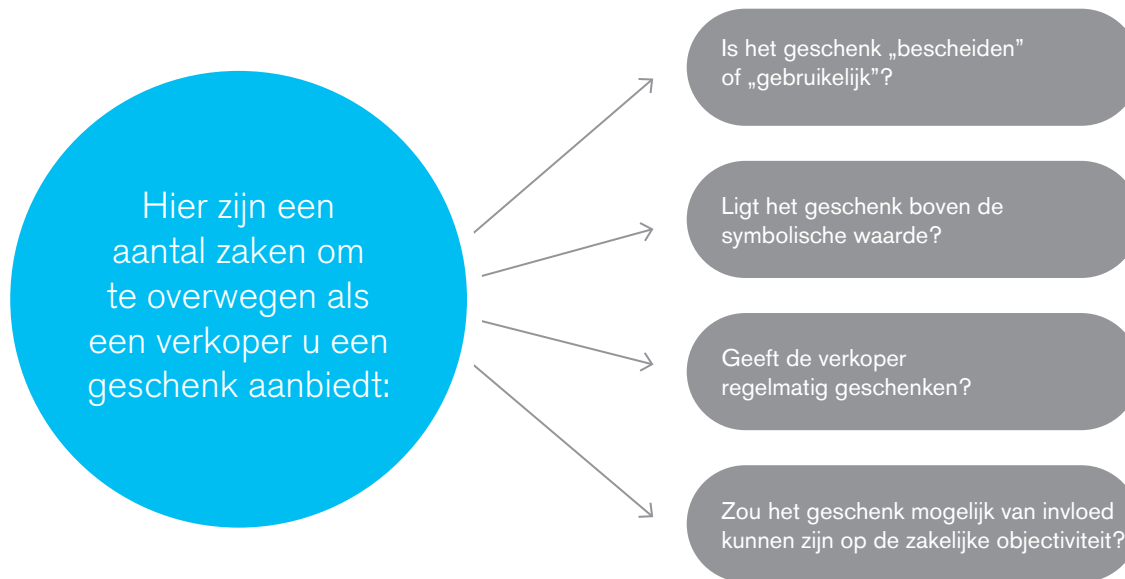
Als u „ja“ hebt geantwoord

op een van de bovenstaande vragen, bespreek de situatie dan met uw manager of vraag om hulp.

WAT IS TOEGESTAAN?

Als wereldwijd bedrijf zijn we actief in vele verschillende omgevingen, waarbij bepaalde activiteiten een uitdrukking zijn van beleefdheid of een weerspiegeling van de maatschappelijke en/of culturele praktijken. We respecteren culturele normen voor zover mogelijk, in overeenstemming met de lokale wetgeving en voorschriften die op ons van toepassing zijn, maar die activiteiten mogen deze Code niet schenden. Er kunnen momenten zijn waarop we onze respons moeten aanpassen op een cultureel gevoelige en bedachtzame manier, vooral wanneer beroepsbeoefenaars in de gezondheidszorg of overheidsfunctionarissen betrokken zijn.

Tot de gebruikelijke activiteiten behoren bescheiden vormen van gastvrijheid, zoals lunches of diners en incidentele geschenken van geringe waarde, die geen klinische of zakelijke beslissingen beïnvloeden. Hoewel het moeilijk is om „gebruikelijk” of „bescheiden” te definiëren, is de beste aanpak om uw gezond verstand te gebruiken. Als u iets aangeboden krijgt van meer dan de symbolische waarde, dient u dit te bespreken met uw manager. U dient activiteiten die buitensporig zijn of frequent voorkomen, te vermijden. Bijvoorbeeld, als een actie een belangeloze derde partij zal doen denken dat het geschenk of de dienst uw oordeel heeft beïnvloed, dan is het buitensporig en moet het worden geweigerd.



Werknemers mogen persoonlijke leningen afsluiten bij financiële instellingen die zakendoen met het bedrijf zolang de leningen gebaseerd zijn op huidige tarieven en voorwaarden. Dezelfde regel is van toepassing wanneer werknemers producten of diensten afnemen van verkopers. Transacties dienen gebaseerd te zijn op dezelfde voorwaarden als die van toepassing zijn op iedereen, uitgezonderd zoals beschreven in diverse arbeidsvoorwaardenprogramma's.



DENK ER AAN...

Het niet melden van een potentiële belangenverstrengeling is een schending van onze Code. Bij twijfel dient u advies te vragen aan uw manager.



IS DIT EEN BELANGENVERSTRENGELING?

Een leverancier stuurde me een cadeaumand vol snoep. Mag ik deze aannemen?

- U mag kleine geschenken van bescheiden waarde aannemen. Echter, als een derde zou kunnen denken dat een dergelijk geschenk van invloed kan zijn op uw besluitvorming of deze kan verhinderen, gebruik dan uw gezond verstand of u het kunt accepteren, en bespreek het met uw manager.

Ons team onderhandelt over de dekking en vergoeding van geneesmiddelen met een gezondheidssysteem van de overheid, en is erachter gekomen dat onze R&D-organisatie een topkandidaat is voor een grote overheidssubsidie om een innovatief onderzoeks- en ontwikkelingsprogramma te bevorderen. Mag ik deze subsidie vermelden in mijn onderhandelingen, waardoor het feit dat ons bedrijf veel banden heeft met de overheid en onze sterke relatie wordt versterkt?

- Nee. U dient de onderhandeling over de dekking en terugbetaling van geneesmiddelen gescheiden te houden van wat de R&D-organisatie nastreeft. Mogelijk bent u echter wel verplicht de verschillende relaties in uw aanbod bekend te maken, evenals de genomen stappen om mogelijke organisatorische belangenverstremgeling te beperken. Belangenverstremgelingen kunnen een aanzienlijke negatieve impact hebben op de reputatie en effectiviteit van Johnson & Johnson en op onze producten en diensten.

Kan ik een klant uitnodigen om een week door te brengen in mijn vakantiehuis?

- Het is in het algemeen ongepast om iets van meer dan bescheiden waarde aan een klant, distributeur of leverancier aan te bieden. Als u echter een nauwe persoonlijke band hebt met deze persoon, zou dit aanvaardbaar kunnen zijn onder bepaalde voorwaarden. Bespreek de situatie met uw manager. U dient de uitkomst van het gesprek met uw manager schriftelijk te documenteren als de beslissing is genomen dat uw aanbod aanvaardbaar is en u besluit ermee door te gaan.

Een van mijn studievrienden heeft een marktonderzoeksbijrijf. Hij gaf mij een zeer interessante presentatie en is in staat om een jaar lang projecten te doen voor Johnson & Johnson tegen een hele lage prijs. Is het toegestaan om hem de opdracht te geven?

- Ook al zijn de kosten laag, we moeten er zeker van zijn dat onze uiteindelijke beslissing gebaseerd is op objectieve criteria. U dient uw relatie en de omstandigheden aan uw manager bekend te maken. Als het bedrijf besluit door te gaan, dient u de uitkomst van het gesprek met uw manager schriftelijk te documenteren, waarbij u de stappen uiteenzet die zijn genomen om een mogelijk conflict te beperken.

Persoonlijke investeringen, transacties en externe zakelijke belangen

We weten dat financieel welzijn belangrijk is voor onze werknemers en hun gezinnen. Soms willen werknemers wellicht zakelijke investeringen doen of een extra baan nemen om financiële zekerheid op te bouwen. Echter, werknemers dienen voorzichtigheid te betrachten om enige belangenverstremgeling te voorkomen.



GEBIEDEN OM TE VERMIJDEN

- Het gebruik van bedrijfsmiddelen, fysiek of intellectueel, voor persoonlijk gewin
- Een dienst bieden aan een concurrent, leverancier, voorgenomen leverancier of klant als werknemer, directeur, functionaris, partner, agent of consultant
- Activiteiten die een zakelijke transactie beïnvloeden of proberen te beïnvloeden, tussen het bedrijf en een andere entiteit waarbij een werknemer een direct of indirect financieel belang heeft of fungeert als een directeur, functionaris, werknemer, partner, agent of consultant
- De aan- of verkoop van effecten van een ander bedrijf met behulp van niet-openbare informatie die u hebt verkregen via uw werk

Familieleden en hechte persoonlijke relaties

Relaties met familieleden en goede persoonlijke vrienden kunnen onze beslissingen beïnvloeden. Het is belangrijk om voorzichtig te zijn bij bedrijfsbeslissingen waar nauwe persoonlijke banden bij betrokken zijn.

Om belangenverstrengelingen te voorkomen, dienen werknemers:

- Het toezichthouden op of deelnemen aan de werving of promotie van een familielid te vermijden.
- Het vervullen van een functie te vermijden waarbij u toegang hebt tot functioneringsgesprekken, salarisinformatie of andere vertrouwelijke informatie met betrekking tot een familielid.

Deze situaties moeten ook worden vermeden in verband met een andere werknemer of een potentiële werknemer met wie men een nauwe persoonlijke relatie heeft buiten het bedrijf.

Als een van deze situaties zich voordoet, dient de werknemer diens manager op de hoogte te brengen van de relatie. De manager zal de situatie evalueren, indien nodig met diens leidinggevende overleggen, en kan ervoor kiezen om een van de werknemers over te plaatsen zodat er geen sprake meer is van een belangenverstrengeling.

IS DIT EEN BELANGENVERSTRENGELING?

Mijn familie heeft een eigendomsbelang in een groeiend distributiebedrijf. Ik wil de inzet van deze distributeur voor een Johnson & Johnson-taak goedkeuren, omdat ik voor ons een zeer goede deal kan regelen.

Als ik mijn manager vertel over het belang van mijn familie in het bedrijf, is het dan toegestaan om het distributiebedrijf in te huren?

- Het is toegestaan om de distributeur aan ons voor te stellen. U dient de relaties tussen u, uw familie en de distributeur volledig kenbaar te maken en uzelf terug te trekken uit het besluitvormingsproces en beheer van het project. De uiteindelijke beslissing moet onafhankelijk worden gemaakt door een hogere leidinggevende, zonder uw betrokkenheid, en u mag niet proberen om de uitkomst van de beslissing op welke manier dan ook te beïnvloeden.

Wat is een nauwe persoonlijke band?

Het is een band met een familielid of een ander persoon waarmee u een nauwe persoonlijke relatie hebt die uw objectiviteit bij zakelijke beslissingen kan beperken.



Mijn zwager zou perfect zijn voor een nieuwe marketingvacature. Kan ik hem aannemen zonder een sollicitatiegesprek of biedingsproces?

→ Nee. U kunt hem doorverwijzen, maar hij moet de normale sollicitatieprocedure ondergaan. Daarnaast moet u uzelf terugtrekken van het besluitvormingsproces en mag u niet proberen om op welke manier dan ook de uitkomst van de beslissing te beïnvloeden.

Extern lidmaatschap van een raad van bestuur

Het actief zijn in externe besturen kan leiden tot belangenverstrengelingen en dient kenbaar te worden gemaakt en besproken met de manager. Alvorens aanvaarding van bestuurslidmaatschappen is het belangrijk om uw juridische verantwoordelijkheden te begrijpen en om banden te vermijden die kunnen leiden tot afleidingen en belangenverstrengelingen. Ons beleid omtrent [extern lidmaatschap van een raad van bestuur](#) biedt extra begeleiding voor bestuurders.

Waar kan u terecht voor hulp

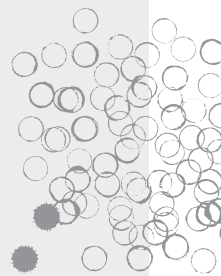
Hoewel onze Code voorbeelden geeft van belangenverstrengelingen is het onmogelijk om iedere situatie te definiëren. Als u verzeild bent geraakt in een belangenverstrengeling of niet zeker weet of er sprake is van een belangenverstrengeling, bent u verplicht om de details aan uw manager bekend te maken, en/of aan zijn of haar manager, aan Human Resources of het Law Department. Het is een goed idee om het besluit schriftelijk vast te leggen.



KEN DE 3 „B’s”

- Bekendmaken
- Bespreken
- Beslissen

Bekendmaking is cruciaal. Als u wordt geconfronteerd met een grijs gebied of als u niet zeker weet of er sprake is van een belangenverstrengeling, praat met uw manager, leidinggevende of een aangewezen persoon uit de paragraaf „[Waar u terecht kunt voor advies en begeleiding met betrekking tot onze Code](#)” over uw zorgen.



Johnson & Johnson

ZAKELIJKE GEDRAGSCODE

→ Leef ons Credo, Ken onze Code



Het geven om de wereld, één persoon
tegelijk, inspireert en verenigt de
mensen van Johnson & Johnson.

Dit is de actuele versie van de Johnson & Johnson zakelijke gedragscode,
geüpdatet in 2019, en vervangt alle eerdere versies.