

Johnson & Johnson



# ÜZLETI MAGATARTÁSI KÓDEX

→ Megéljük hitvallásunkat, ismerjük Kódexünket



# Hitvallásunk

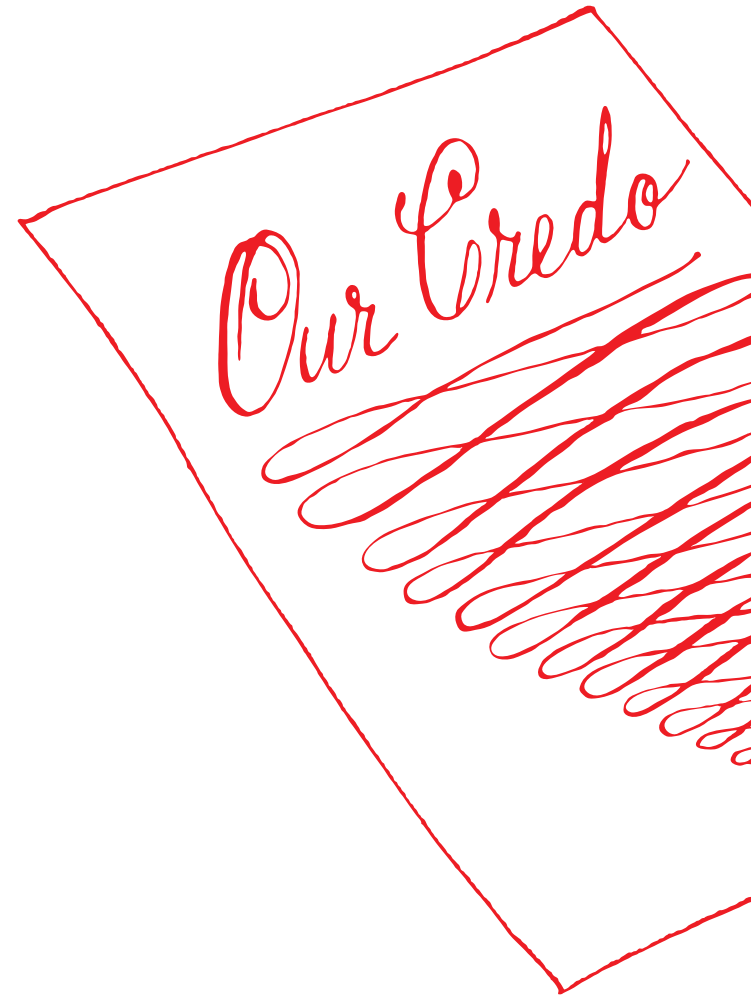
Hitünk szerint elsődleges felelősségünk a betegek, az orvosok és az ápolók, az anyák és az apák, továbbá mindazok felé áll fenn, akik termékeinket használják, szolgáltatásainkat igénybe veszik. Hogy igényeiknek megfeleljünk, minden tekintetben kiváló minőséget kell nyújtanunk. Folyamatosan törekednünk kell arra, hogy értéket teremtsünk, csökkentjük költségeinket, és árainkat észszerű szinten tartjuk. A vevők rendeléseit azonnal és pontosan kell teljesíteni. Üzleti partnereinknek lehetőséget kell biztosítani, hogy tisztességes haszonra tegyenek szert.

Felelősek vagyunk munkavállalóinkért, akik világszerte velünk dolgoznak. Olyan befogadó munkakörnyezetet kell biztosítanunk, ahol minden egyes személyt önálló egyénnek kell tekinteni. Tiszteletben kell tartanunk sokszínűségüket és méltóságukat, valamint el kell ismernünk érdemeiket. Gondoskodnunk kell arról, hogy munkavállalóinkat a munkájukkal kapcsolatban a biztonság, a kiteljesedés és céltudatosság érzete járja át. Tisztességes és megfelelő bért, valamint tiszta, rendezett és biztonságos munkakörülményeket kell biztosítanunk. Támogatnunk kell munkavállalóink egészségét és jólétét, valamint segítenünk kell őket családi és egyéb személyes kötelezettségeik teljesítésében. Gondoskodnunk kell arról, hogy a munkavállalók a javaslataikat, panaszait mindig bátran elmondhassák. A munkaerőfelvétel, a fejlesztés és az előléptetés során az arra felkészülteknek egyenlő esélyeket kell biztosítani. Rátermett vezetőket kell biztosítanunk, akiknek minden lépése igazságos és etikus kell legyen.

Felelősséggel tartozunk a közösségnek, amelyben élünk és dolgozunk, továbbá a globális közösségnek is. Világszerte több helyen kell támogatnunk a jobb hozzáférést és ellátást, hogy az emberek egészségesebbé válhassanak. Jó polgárnak kell lennünk. Támogatnunk kell a nemes és jótékony célokat, a jobb egészségügyet és oktatást, és ki kell vennünk a részünket az adófizetésből. Óvnunk kell a ránk bízott vagyont, védenünk kell a környezetet és a természeti erőforrásokat.

Részvényeseinknek tartozunk végső felelősséggel. Üzleti tevékenységünknek stabil hasznot kell hoznia. Új ötletekkel kell kísérleteznünk. Állandó kutatást kell folytatnunk, innovatív programokat kell kidolgoznunk, előrelátó befektetéseket kell eszközölnünk, és tanulnunk kell a hibáinkból. Új gépeket, berendezéseket kell beszerezni, új létesítményeket kell biztosítani, és új termékeket kell bevezetni. Tartalékokat kell képezni a szűkösebb időkre. Ha ezen elvek alapján működünk, akkor részvényeseink tisztességes hozamot realizálhatnak majd.

*Johnson & Johnson*



# HITVALLÁSUNK, ÉRTÉKEINK, VISELKEDÉSÜNK

## *Joaquin Duato levele*

Termékeinket és szolgáltatásainkat nap mint nap egymilliárd ember veszi igénybe világszerte. Ez kiváló lehetőséget nyújt, és egyben felelősséget is jelent arra nézve, hogy a rászorulók egészségi állapotán javíthassunk. Vállalatunk globális jelenléte tanúsítja, hogy milyen kitűnő minőséghez szoktak hozzá ügyfeleink a Johnson & Johnson vállalattól, és jelzi azt, hogy milyen mély bizalommal vannak különböző üzletágaink iránt.

A világ legnagyobb egészségügyi vállalataként több mint egy évszázada ezen bizalom megerősítésén dolgozunk. Hitvallásunk az általunk végzett fontos munka alapvető vezérfonala, és meghatározza, milyen felelősséggel tartozunk a termékeinket és szolgáltatásainkat igénybe vevő betegeknek, orvosoknak, ápolóknak és szülőknak.

Hitvallásunk az iránytű, Üzleti magatartási kódexünk pedig térképként mutatja a követendő utat.

Üzleti magatartási kódexünk gondoskodik arról, hogy magas elvárásokat támassunk saját magunkkal és üzleti tevékenységünkkel szemben. A kódex megfogalmazza az üzleti magatartás követelményeit, és egyben a vállalati szabályzataink, eljárásaink és irányelveink alapjául is szolgál, amelyek mind további útmutatást nyújtanak az elvárt helyes viselkedéshez.

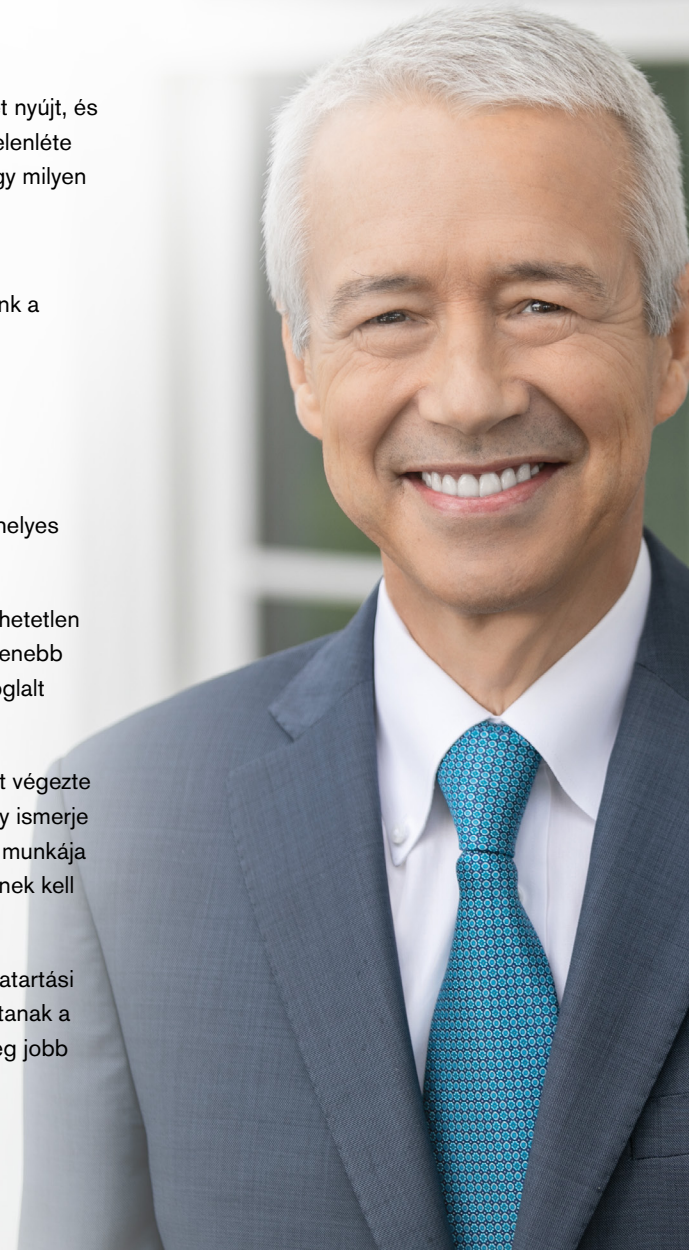
Tetteink, szavaink és viselkedésünk egyaránt fontosak. Globális vállalatként tisztában vagyunk azzal, hogy elengedhetetlen a sokszínű és befogadó munkakörnyezet megteremtése. Ha helyesen cselekszünk – vagyis a lehető legfeddhetetlenebb magatartást tanúsítjuk –, akkor a lakóhelyünkötől vagy a munkánktól függetlenül megtestesítjük a hitvallásunkban foglalt értékeket, ezáltal megmutatjuk, hogy őszintén törődünk az ügyfeleinkkel, és tiszteljük a munkatársainkat.

Büszke vagyok arra, hogy egy olyan vállalatot vezetek, amely hosszú története során magas etikai elvárások szerint végezte tevékenységét, beleértve munkatársainak helyes viselkedésre ösztönzését. Szeretnék mindenkit emlékeztetni, hogy ismerje meg alaposan a Johnson & Johnson Üzleti magatartási kódexét, és alkalmazza azt iránymutatásként a mindennapi munkája során. Továbbra is elkötelezetten kell eljárni a tevékenységünkben érdekelt felek iránt: ehhez pedig körültekintőnek kell lenniük, és biztosítani kell, hogy szavaink és tetteink a helyes magatartást tükrözzék.

Köszönöm, hogy Ön is részt vesz a hitvallásunkban foglalt értékek megvalósításában, és eleget tesz az Üzleti magatartási kódexünk követelményeinek. Ezek a dokumentumok együttesen olyan alapvető eszközök, amelyek útmutatást nyújtanak a Johnson & Johnson összes munkavállalójának a helyes döntésekhez, és tevékenységünk kiemelt érdekeltjeinek még jobb szolgálatához.

*Joaquin Duato*

Joaquin Duato  
elnök-vezérigazgató



# Tartalomjegyzék

|   |           |
|---|-----------|
| Bevezetés .....   | 05        |
| A Johnson & Johnson Üzleti magatartási kódexe .....   | 05        |
| Miért van szükségünk Kódexre, és miért kell betartanunk az előírásait? .....  | 05        |
| Hogyan hozzuk meg a helyes döntést? .....   | 06        |
| Kiknek kell betartania a Kódex előírásait? .....  | 06        |
| Kitől kérhetünk tanácsot és útmutatást a Kódexünkkel kapcsolatban? .....  | 07        |
| Minden egyes munkavállaló felelőssége.....  | 08        |
| Minden egyes vezető felelőssége.....  | 08        |
| <b>Így végezzük üzleti tevékenységünket .....</b>   | <b>09</b> |
| Mit jelent, miért fontos, hogyan valósítjuk meg .....   | 11        |
| → Minden munkavállaló kötelessége .....   | 12        |
| → Gyógyszerek, orvosi technológiák, fogyasztási cikkek és szolgáltatások fejlesztése, jóváhagyása, gyártása, értékesítése és forgalmazása ..... | 12        |
| → Korruptió- és vesztegetéssel szembeni jogszabályok .....  | 13        |
| → Trösztellenes és versenyjogi jogszabályok .....   | 13        |
| → Globális kereskedelmi szabályok betartása: bojkottellenes és kereskedelmi szankciókkal kapcsolatos jogszabályok .....                         | 14        |
| → „Harmadik országos” kifizetések .....   | 14        |
| → Emberi jogok .....  | 14        |
| → Politikai tevékenység .....   | 14        |
| → Közbeszerzés .....  | 15        |
| → Tisztességes vásárlás .....   | 15        |
| → Fenntarthatósági és környezetvédelmi jogszabályok és előírások .....  | 15        |
| → Állatok jóléte .....  | 16        |
| → Adatvédelem .....   | 16        |

## Tisztességes bánásmód a munkavállalókkal szemben .. 17

|   |    |
|---|----|
| Mit jelent, miért fontos, hogyan valósítjuk meg .....   | 19 |
| → Dolgozóink bevonása .....   | 20 |
| → A hátrányos megkülönböztetés tilalma, valamint a zaklatás és a megfélemlítés megelőzése ..... | 20 |
| → A biztonságos és egészséges munkakörnyezet .....  | 20 |
| → A közösségi média használata .....  | 21 |

## Pénzügyi integritás és vagyoni eszközeink védelme .. 22

|   |    |
|---|----|
| Mit jelent, miért fontos, hogyan valósítjuk meg .....                                   | 24 |
| → A vállalat nyilvántartásainak és nyilvános jelentéseinek pontossága .....             | 25 |
| → A vállalati vagyon felhasználása .....  | 26 |
| → Szellemi tulajdon és bizalmas üzleti információk .....                                | 26 |
| → Az üzleti titkok és bizalmas információk tiszteletben tartása .....                   | 27 |
| → Az értékpapírokra vonatkozó jogszabályok betartása és a bennfentes kereskedelem ..... | 27 |

## Összeférhetetlenség .....

|  |    |
|--|----|
| Mit jelent, miért fontos, hogyan valósítjuk meg .....                                | 30 |
| → Mikor fordul elő „összeférhetetlenség”? .....                                      | 31 |
| → Ajándékok, szórakoztatás, vendéglátás, utazás és egyéb értékkel bíró tárgyak ..... | 31 |
| → Személyes befektetések, tranzakciók és külső üzleti érdekeltségek .....            | 33 |
| → Családtagok és közeli személyes kapcsolatok .....                                  | 34 |
| → Tagság külső testületekben .....   | 35 |



# Bevezetés

## A Johnson & Johnson Üzleti magatartási kódexe

A Hitvallásunkban kifejtett értékek és elvek irányítóként vezetnek minket; a Johnson & Johnson Üzleti magatartási kódexe („Kódex”) a térkép, amely segít nekünk, hogy továbbra is az értékeink által kijelölt úton haladjunk.

A Kódex alapkövetelményeket határoz meg a üzleti magatartás tekintetében, és megalapozza vállalatunk szabályzatait, eljárásait és irányelveit, amelyek mindegyike további útmutatást nyújt az elvárt magatartást illetően.

## Miért van szükségünk a Kódexre, és miért kell betartanunk előírásait?

Mindegyikünknek meg kell ismernie, meg kell értenie és be kell tartania Kódexünk rendelkezéseit, hogy hírnevünket megőrizve olyan vállalként folytathassuk tevékenységünket, amely azoknak az igényeit helyezi első helyre, akiket világszerte szolgál.

A Kódex követésének célja, hogy olyan nyitott és őszinte környezetet teremtsünk meg, amelyben jogszerű és tisztességes módon végezhetjük a lehető legjobb munkát. Továbbá, hogy büszkék lehessünk arra, hogyan győzzük le a kihívásokat és érzük el sikereinket.

Valahányszor tudomást szerzünk a Kódex, egy vállalati szabályzat vagy egy jogszabály megszegéséről, fellépünk a probléma kezelése és jövőbeli előfordulásának megelőzése érdekében. A körülmények függvényében, a javító és megelőző intézkedések kiterjedhetnek a képzésre, a tanácsadásra és a fegyelmi intézkedésekre, mely utóbbi akár a munkaviszony megszüntetését is jelentheti.

Kötelességünk felszólalni, ha olyan helyzetbe kerülünk, illetve olyan helyzetről szerzünk tudomást, amelyről azt feltételezzük, hogy az sérti vagy sértheti a Kódexet, egy vállalati szabályzatot vagy a jogszabályokat. [Jelentéstételi eljárásunk](#) útmutatásul szolgál arra, hogyan hívjuk fel a figyelmet egy aggodalomra okot adó helyzetre.



## HOGYAN HOZZUK MEG A HELYES DÖNTÉST?

Amikor nehéz döntést kell hoznunk az üzleti magatartással kapcsolatban, ezeket a kérdéseket kell feltennünk maguknak:

- Sérti a magatartás a Johnson & Johnson Üzleti magatartási kódexét, egy vállalati szabályzatát vagy a jogszabályokat?
- Ütközik a magatartás a Hitvallásunkban foglalt kötelezettségeinkkel?
- Etikátlannak tűnik majd ez a magatartás a vállalaton kívüli érdekelt felek szemében?
- Árthat ez a magatartás az én hírnevemnek vagy a Johnson & Johnson hírnevének?

Ha ezen kérdések bármelyikére „IGEN” a válasz, akkor kérjen segítséget.

## Kinek kell betartania a Kódex előírásait?

A Johnson & Johnson vállalatcsalád minden alkalmazottjának ismernie kell és be kell tartania az Üzleti magatartási kódexet, a vállalat szabályzatait és a tevékenységeiket szabályozó jogszabályokat. A Kódex – Hitvallásunkkal és egyéb vállalati szabályzatainkkal együtt – segít nekünk jó döntéseket hozni és helyesen cselekedni, függetlenül attól, hogy hol dolgozunk vagy milyen munkát végzünk.

Hiszünk abban, hogy minden alkalmazott egyben vezető is, függetlenül attól, hogy milyen munkakörben, pozícióban vagy szakterületen dolgozik. Azzal, hogy betartjuk a Kódex előírásait, mindannyian követendő példaként szolgálunk munkatársaink, üzleti partnereink, ügyfeleink és más személyek számára, akik minden nap látnak minket tevékenységeink végzése közben.

A felettes vezetőknek további felelőssége van abban, hogy követendő példaként szolgáljanak minden tekintetben, és segítsenek beosztottjaiknak áttekinteni, megérteni és alkalmazni a Kódexet.

A nevünkben eljáró magánszemélyek és vállalatok az egyéb kapcsolódó vállalati szabályzatok mellett kötelesek az Üzleti magatartási kódexünk rendelkezéseit is betartani. Jelen Kódex vonatkozó rendelkezéseit bele kell foglalni a Johnson & Johnson vállalatcsalád nevében eljáró harmadik fél beszállítókkal, gyártókkal, szerződött felekkel, alvállalkozókkal és forgalmazókkal kötött szerződésekbe.



## Kitől kérhetünk tanácsot és útmutatást a Kódexünkkel kapcsolatban?

Nincs egyedül! Vannak olyan folyamataink, útmutatóink és eljárásaink, amelyek segítenek Önnek betartani a jelen Kódex előírásait, a vállalati szabályzatokat és a jogszabályokat. Használja ki a Johnson & Johnson vállalaton belül globálisan rendelkezésre álló széles körű képességeket, erőforrásokat és szakértelmet, köztük a következőket:

### → **AZ ÖN SZERVEZETÉNEK VEZETŐI ÉS FELSŐ VEZETÉSE**

a rendelkezésére állnak, hogy válaszoljanak kérdéseire, és általában ők ismerik a legjobban azon Vállalati irányelveket, amelyek az Ön szervezetének üzleti tevékenységeire vonatkoznak.

### → **AZ EMBERI ERŐFORRÁSOK/GLOBÁLIS SZOLGÁLATOK OSZTÁLY**

magyarázatot és választ adhat a foglalkoztatáspolitikával, javadalmazással és munkahellyel kapcsolatos kérdésekre.

### → **A JOGI OSZTÁLY**

segíthet elmagyarázni és értelmezni ezt a Kódexet, és útmutatást nyújthat arra nézve, hogyan kell a jogszerű módon üzleti tevékenységet folytatni a Johnson & Johnson nevében.

### → **AZ EGÉSZSÉGÜGYI MEGFELELŐSÉGI ÉS ADATVÉDELMI OSZTÁLY**

tanácsokkal és iránymutatással szolgálhat az egészségügyi szakemberekkel és köztisztviselőkkel folytatott interakcióink során, valamint az ügyfeleink személyes adatainak kezelésével és védelmével kapcsolatosan.

### → **A MINŐSÉGI ÉS MEGFELELŐSÉGI / KÖRNYEZET-, EGÉSZSÉG- ÉS MUNKAVÉDELMI OSZTÁLY**

termékeink és ellátási láncunk folyamatainak minőségével, biztonságosságával, hatékonyságával, szabályszerűségével kapcsolatban tud felvilágosítást adni, illetve kérdésekre válaszolni, beleértve a környezetvédelmi, egészségügyi, biztonsági kérdéseket is.

### → **A GLOBÁLIS BIZTONSÁGI/INFORMÁCÓBIZTONSÁGI ÉS KOCKÁZATKEZELÉSI OSZTÁLY**

világszerte megvédi a Johnson & Johnson vállalatok munkavállalóit, eszközeit és nyilvántartásait. A munkahelyen fellépő közvetlen veszély vagy fenyegetés esetén lépjen kapcsolatba a helyi biztonsági osztállyal.

### → **HITVALLÁSI FORRÓDRÓTUNK ([credohotline.com](https://credohotline.com))**

a nap 24 órájában elérhető, a hét minden napján. A segélyvonal független, biztonságos és bizalmas. A régiók többségében a munkavállalók a névtelenséget is választhatják, azonban arra biztatjuk őket, hogy azonosítsák magukat, és a lehető legtöbb információval szolgáljanak, hogy a Vállalat eredményesen és hatékonyan folytathassa le a jelentett probléma kivizsgálását.





## Minden munkavállaló felelőssége

Hitvallásunk szerinti felelősségünk teljesítése, valamint a vállalati kultúra és jó hírnév megtartása és fejlesztése érdekében a munkavállalóinkra támaszkodunk a Kódex végrehajtásában. Ha Ön szerint a Kódex előírásait megszegték, illetve meggyőződése, hogy egy adott tevékenység vagy viselkedés annak megszegéséhez vezethet, akkor Ön köteles jelezni ezt.

Akár névtelenül, akár neve megadásával tesz bejelentést, adjon meg minél több információt ahhoz, hogy a problémát alaposan és haladéktalanul vizsgálhassuk. Ezenkívül a kivizsgálás során köteles együttműködni.

Vállalatunk nem tűr el semmilyen megtorlást azokkal szemben, akik aggodalmukat fejezi ki a jelen Kódex betartása kapcsán, illetve egy vizsgálat során közreműködik.

A megtorlásban részt vevő munkavállalókkal szemben fegyelmi intézkedést vezetünk be, amely akár a munkaviszony megszüntetését is jelentheti.

## Minden vezető felelőssége

Ha Ön felelős vezető, akkor különösen fontos, hogy példát mutasson, és a Kódexünk szerint járjon el. Íme néhány fontos útmutatás, amelyet követnie kell:

- Viselkedjen példaképként, tanúsítson etikus magatartást feladatai ellátása során.
- Üzleti ügyekben objektív szempontok alapján döntsön.
- Munkavállalóival évente legalább egyszer tekintse át a Kódexet.
- Segítse az alkalmazottakat abban, hogy a Kódexet és a vállalati szabályzatokat megértsék, és irányítsa őket azokhoz a forrásokhoz, amelyek segítségével a Kódexet a mindennapi életük részévé tehetik.
- Gondoskodjon arról, hogy a munkavállalók megfelelő képzésben részesüljenek, és megismerjék azokat a vonatkozó jogszabályokat, előírásokat és vállalati szabályzatokat, amelyek a Vállalat nevében végzett üzleti tevékenységeiket szabályozzák.
- Teremtsen olyan munkakörnyezetet, amely ösztönzi és lehetővé teszi az etikus magatartást, és ahol a munkavállalók a megtorlástól való félelem nélkül szólhatnak fel.
- Vegye komolyan a munkavállalóktól a Kódexünk megsértésével kapcsolatban érkező összes jelzést, és döntsön el, hogy a problémát jelentenie kell vagy sem. Ha igen, akkor jelentse minél előbb.
- Valahányszor megsértik a Kódexet, tegyen korrekciós, illetve megelőző lépéseket.
- Teljes mértékben támogasson minden vizsgálatot.

## Felszólalás

Helyesen teszi, ha kérdéseinek és aggodalmainak hangot ad, hiszen ezzel a Vállalatot is segíti abban, hogy a helytelen magatartást megszüntesse vagy megelőzze.

## NEM ALKALMAZUNK megtorlást

Kérjen útmutatást, ha bizonytalan, vagy ha jól jönne egy külső vélemény.





# Hogyan végezzük ÜZLETI TEVÉ- KENYSÉGÜNKET?

## Életünk vezérelvei

- Vállalati hitvallásunk szerinti felelősség
- Megfelelőség
- Etika
- Tisztesség
- Pártatlanság





**„HITÜNK SZERINT  
ELSŐDLEGES  
FELELŐSSÉGÜNK A  
BETEGEK, AZ ORVOSOK  
ÉS AZ ÁPOLÓK, AZ ANYÁK  
ÉS AZ APÁK, TOVÁBBÁ  
MINDAZOK FELÉ ÁLL  
FENN, AKIK  
TERMÉKEINKET  
HASZNÁLJÁK,  
SZOLGÁLTATÁSAINKAT  
IGÉNYBE VESZIK.”**

Hitvallásunk





# Hogyan végezzük üzleti tevékenységünket?

## → **MIT** jelent?

A Johnson & Johnson vállalatcsalád abban a kiváltságos helyzetben van, hogy üzleti tevékenységét a világ minden táján, számos országban és régióban fejtheti ki. Mindenhol kötelességünk ismerni és betartani az üzleti tevékenységünkre vonatkozó jogszabályokat és előírásokat.

## → **MIÉRT** fontos?

Noha a jogszabályok és előírások betartása kötelező, ez az elkötelezettségünket is bizonyítja aziránt, hogy felelős vállalati polgárként járunk el. Tanúsítja, hogy törődünk azokkal az emberekkel, akiket kiszolgálunk, és tiszteljük őket. Továbbá a jogszabályok és előírások be nem tartása polgári és büntetőjogi bírságot és büntetést, illetve egyéb vállalati szintű vagy személyi fegyelmi intézkedéseket eredményezhet.

## → **HOGYAN** valósítjuk meg?

Vállalatunk átfogó szabályzatai, eljárásai és kötelező képzései segítik a munkavállalókat a jogszabályok és előírások betartásában. A helyi jogszabályok és előírások, valamint a jelen Üzleti magatartási kódex közötti bármely ütközésről tájékoztatni kell a jogi osztályt.



## Minden munkavállaló kötelessége

Minden egyes munkavállaló köteles ismerni és betartani az üzleti tevékenységére vonatkozó jogszabályokat, előírásokat, vállalati szabályzatokat és eljárásokat.

### Gyógyszerek, orvosi technológiák, fogyasztási cikkek és szolgáltatások fejlesztése, jóváhagyása, gyártása, értékesítése és forgalmazása

Hitvallásunk értelmében minden tekintetben kiváló minőséget kell nyújtanunk a betegek, orvosok, ápolók, anyák, apák és a termékeinket és szolgáltatásainkat használó egyéb személyek igényének kielégítése során. Ez a kötelezettségünk kiterjed minden tevékenységre, amellyel termékeinket és szolgáltatásainkat a felhasználókhöz juttatjuk.

Arra törekszünk, hogy minden üzleti tevékenységünkben a legszigorúbb szabványoknak és a legmagasabb fokú integritásnak megfelelően járjunk el, a következők révén:

- Betartjuk a termékeinkre és folyamatainkra vonatkozó törvényeket, szabványokat és előírásokat (például a minőségi előírásokat és szabványokat).
- Etikai, tudományos és klinikai szabványokat alkalmazunk, és kutatás-fejlesztési tevékenységünk során a világ minden táján betartjuk az összes jogszabályt és előírást.
- Gondoskodunk a klinikai vizsgálatokban részt vevő betegek és önkéntesek biztonságáról, titokban tartjuk a kilitüket, és betartunk minden adatvédelmi jogszabályt.
- Betartjuk a termékeink forgalmazási engedélyének megszerzésére, valamint a hatóságokkal és egyéb köztisztviselőkkel folytatott interakciókra vonatkozó jogszabályokat és előírásokat.
- Betartjuk az iparágunkra vonatkozó gyártási, csomagolási, forgalmazási és exportálási jogszabályokat és előírásokat, valamint az üzleti tevékenységünkkel érintett országok jogszabályait és előírásait.
- Betartjuk a termékeink reklámozására, forgalmazására és értékesítésére vonatkozó összes jogszabályt és előírást, és gondoskodunk arról, hogy amit mondunk, az megfeleljen a valóságnak, ne legyen félrevezető, és összhangban legyen a termékeink hatósági engedélyével.
- Megfelelünk a termékek minőségére és biztonságosságára vonatkozó összes jogszabálynak, következetesen és proaktív módon felügyeljük termékeink biztonságosságát, minőségét és teljesítményét, továbbá teljesítjük a nemkívánatos események és termékminőségi panaszok jelentésére vonatkozó követelményeket.

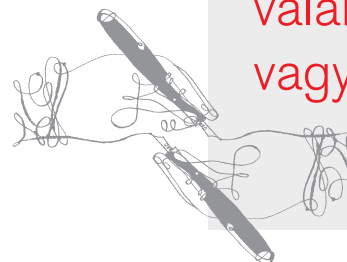
## Mit kell tennem?

**Kérdés:** Egy versenytárs vállalat értékesítési igazgatója azzal fordult hozzám, hogy a hasonló termékeink árazásáról szeretne beszélni velem.

**Válasz:** Soha ne bocsátkozzon versenytársakkal beszélgetésbe a termékeink árával, illetve egyéb védett információkkal kapcsolatban. Ha telefonhívást kap egy versenytárustól, vagy egy ismeretlen személy keresi fel azért, hogy árképzésről beszéljen Önnel, akkor adja világosan a tudtára, hogy termékeink áráról versenytársakkal nem beszélget. Udvariasan vessen véget a beszélgetésnek, és jelentse az esetet a jogi osztálynak.



Minden munkavállalónak jeleznie kell, ha meggyőződése szerint Vállalatunk nem tart be valamilyen jogszabályt vagy előírást.



## Korrupció- és vesztegetésellenes jogszabályok

A Johnson & Johnson a vesztegetés- és korrupcióellenes jogszabályokkal összhangban határozottan fellép a korrupció és a vesztegetés ellen. Ilyen jogszabályokat világszerte számos ország alkalmaz. Ugyanezt várjuk el üzleti partnereinktől is. Szigorúan tiltjuk a vesztegetést, a csalárd magatartást, valamint a csúszópénzek, jogellenes kifizetések és más olyan értékkel bíró tárgy felkínálását, amelyek helytelen módon befolyásolhatnak egy köztisztviselőt, egészségügyi szakembert vagy ügyfelet, illetve ilyen személyeknél tisztességtelen előnyt biztosítana számunkra.

Igen változatos tudományos, oktatási, értékesítési, promóciós és piackutatási megállapodásokat kötünk jogi, illetve természetes személyekkel úgy a közszférában, mint a magánszférában, ide értve az egészségügyi szakembereket is. Állami hatóságokkal, valamint civil szervezetekkel is kapcsolatban állunk. Kötelességünk betartani a vesztegetést és korrupciót tiltó helyi és nemzetközi jogszabályokat és etikai normákat, továbbá elkerülni az egészségügyi szakemberek szakmai döntésére, illetve a termékeinket és szolgáltatásainkat igénybe vevő jogi személyek vásárlási döntésére gyakorolt tisztességtelen befolyást. A harmadik felek részére teljesített szolgáltatásokat azok reális piaci értékén kell ellentételezni, és a termékek és szolgáltatások igénybevételéhez jogos üzleti érdekek kell fűződnie. Támogatás és adomány kizárólag akkor adható, ha a Johnson & Johnson azért semmilyen értéket nem kap cserébe.

További útmutatásért olvassa el a [Globális egészségügyi megfelelési keretrendszer, az Egyesült Államok szabályozásai útmutatója](#), valamint a globálisan alkalmazandó [Egészségügyi üzleti integritás útmutatója](#) című dokumentumainkat, amely magában foglalja az [Etikus értékesítési és marketinggyakorlatokkal](#) kapcsolatos útmutatónkat is. Üzleti tevékenységünk helyszíne és részes felei változhatnak, de a hozzáállásunk következetes:

- Üzleti partnereinket, versenytársainkat, akárcsak egyéb ügyfeleinket és a döntéshozókat tisztelettel kezeljük.
- Arra törekszünk, hogy olyan harmadik felekkel működjünk együtt, akik üzleti tevékenységükben hozzánk hasonlóan értékelik és alkalmazzák a magas szintű etikai normákat.

## Trösztellenes és versenyjogi törvények

A trösztellenes és versenyjogi törvények a tisztességes versenyszellemet segítik elő, és védik a fogyasztókat a tisztességtelen üzleti gyakorlatokkal szemben. Ezek a jogszabályok gyakran foglalkoznak a vállalatok közötti jogellenes megállapodásokkal – mint pl. az árörögzítés –, valamint más tisztességtelen, versenykorlátozó üzleti gyakorlatokkal.

Mi maradéktalanul eleget teszünk minden vonatkozó trösztellenes és versenyjogi jogszabálynak.

Felelősségünk, hogy fogyasztóinkkal, beszállítóinkkal, versenytársainkkal és egyéb harmadik felekkel szemben tisztességesen járjunk el. Ez azt jelenti, hogy munkavállalóink kerülik a jogosulatlan előnszerzés érdekében végzett manipulációt, nem titkolnak vagy ferdítenek el kulcsfontosságú tényeket, illetve egyéb tisztességtelen gyakorlatot sem folytatnak. A trösztellenes és versenyjogi jogszabályokkal kapcsolatos kérdéseivel forduljon a jogi osztályhoz.

## Mit kell tennem?

**Kérdés:** Az egyik sebésztől tudom, hogy a termékeinket értékesítő egyik forgalmazó meghívta hétvégére golfozni egy üdülőhelyre. A sebész azt kérdezi, hogy helyénvaló-e a meghívás, hiszen azt forgalmazónk kezdeményezte, nem a Johnson & Johnson.

**Válasz:** A forgalmazók, értékesítési ügynökök, és egyéb olyan harmadik felek, akik a Vállalat nevében eljárnak, nem bocsátkozhatnak olyan tevékenységekbe, amelyek tiltottak lennének, ha azokat közvetlenül a Johnson & Johnson vállalatcsalád egyik munkavállalója tenné. Azonnal értesítse vezetőjét, a jogi osztályt, illetve az egészségügyi megfelelési osztályt arról, amit a forgalmazó magatartásáról megtudott.





## Globális kereskedelmi szabályok betartása: bojkottellenes és kereskedelmi szankciókkal kapcsolatos törvények

Egészségügyi termékek és szolgáltatások globális szolgáltatójaként naponta folytatunk import- és exportügyleteket, ezért minden helyi, regionális és nemzetközi kereskedelmi jogszabályt, szabályt és előírást be kell tartanunk. Tiszteletben tartjuk a tevékenységünkre vonatkozó, kormányzati szinten meghatározott kereskedelmi szankciókat és import-/exportkorlátozásokat is. A határokon átnyúló ügyletekkel kapcsolatos kérdések tekintetében forduljon a pénzügyi vagy a jogi osztályhoz.

### „Harmadik országos” kifizetések

Harmadik felek részére kifizetés kizárólag az értékesítés helye szerinti országban, illetve a forgalmazó vagy az értékesítési ügynök fontos működési helyszíne szerinti országban teljesíthető. A „harmadik országos” kifizetésekkel kapcsolatos kérdéseivel forduljon a pénzügyi osztályhoz, illetve a jogi osztályhoz.

### Emberi jogok

Hitvallásunk alapján jó globális polgárként kell végeznünk a tevékenységünket. [Emberi jogi állásfoglalásunk](#) rögzíti azon elkötelezettségünket, hogy értékláncunk egészében – a saját munkavállalóinktól kezdve, a beszerzési forrásainkon át azokig a közösségeig, ahol élünk és dolgozunk – tiszteletben tartjuk az emberi jogokat.

### Politikai tevékenység

A Johnson & Johnson elkötelezett a lakosság és a közösség támogatása mellett. Politikai támogatási és hozzájárulási tevékenységünket azon országok jogszabályaival összhangban folytatjuk, ahol ilyen tevékenységet végzünk.

A vállalatok politikai tevékenységei – ideértve a lobbizást is – az Egyesült Államok és a Johnson & Johnson tevékenységével érintett számos más ország jogszabályai szerint is szabályozott és bejelentendő tevékenységek. Politikai és lobbitevékenységünket, valamint a köztisztviselőkkel való találkozóinkat a Kormányzati kapcsolatok és politika („Government Affairs & Policy”) c. dokumentum alapján kell összehangolni, és annak megfelelően kell folytatni.

Tiszteletben tartjuk a munkavállalóink politikai tevékenység folytatásához, valamint a politikai csoportosulások, kormányzati tisztségviselők vagy politikai jelöltek támogatásához fűződő jogait. Minden ilyen tevékenységnek önkéntesnek kell lennie, és azt bármely munkavállaló csak a szabadidejében, saját költségén folytathatja. Egyértelművé kell tenni, hogy az adott munkavállaló nem a Vállalat képviselőjében, hanem függetlenül jár el.



### Mi a teendő ha...?

**Kérdés:** Egy barátom versenybe szállt egy politikai hivatalért. Segíthetek neki a kampányban?

**Válasz: Igen. Önkéntes szerepvállalása az Ön személyes döntése. Mindazonáltal semmilyen esetben sem használhatja fel a Johnson & Johnson erőforrásait – ideértve a Vállalat idejét, telefonjait, e-mailjeit, eszközeit, nevét vagy az Ön által a Vállalatnál betöltött pozíciót – a kampány előmozdításához.**



## Közbeszerzés

Az állami intézmények kulcsfontosságú ügyfelek a Johnson & Johnson vállalatcsalád számára, mivel egészségügyi termékeinket és szolgáltatásainkat vásárolják. Számos országban a állami szervekre, így például az állami kórházakra a termékek és szolgáltatások beszerzésére vonatkozó helyi jogszabályok érvényesek. Termékbeszállítóként nekünk is meg kell felelnünk ezeknek a jogszabályoknak. Tilos a tisztességtelen befolyásolás kísérlete és az értékkel bíró dolgok tisztességtelen célból történő átadása is.

A pályázati folyamatokban részt vevő munkavállalóknak, illetve a termékeinket szerződéses alapon állami intézmények felé kínáló személyeknek ismerniük kell és be kell tartaniuk a közbeszerzési szabályokat. Ezek a szabályok összetettek, de üzleti tevékenységünk szempontjából elengedhetetlenül fontosak. Az említett szabályok tekintetében a jogi osztály tud útmutatást adni.

## Tisztességes vásárlás

Vállalatunk számos olyan dolgot szerez be, amely munkánk támogatásához szükséges, így például alapanyagokat kutatási, fejlesztési és gyártási tevékenységeinkhez, ellátmányokat és berendezéseket irodáinkba, és ételszolgáltatást megbeszéléseinkhez. Az ilyen és egyéb beszerzések alkalmával pártatlanul kell eljárunk az alvállalkozókkal, beszállítókkal és egyéb szolgáltatókkal szemben. Munkavállalóink kötelesek betartani a [Vállalat beszerzési](#) és vásárlási szabályzatait.

Ha többet szeretne tudni az ajándékok és szórakoztatás alvállalkozóktól, beszállítóktól és szolgáltatóktól való elfogadásáról, illetve a velük folytatott személyes kapcsolatokról, akkor [olvassa el a Kódex „Összeférhetlenségek”](#) című pontját.

## Fenntarthatósági és környezetvédelmi jogszabályok és előírások

Hitvallásunk szerint „Óvnunk kell a ránk bízott vagyont, védenünk kell a környezetet és a természeti erőforrásokat.” Az egész vállalkozást átfogó fenntarthatósági programunk segít abban, hogy csökkentsük a tevékenységünkben, termékeinkből és szolgáltatásainkból eredő környezeti hatást, kezeljük a környezeti kockázatokat, és elősegítsünk olyan fenntarthatósági kezdeményezéseket, mint például a hulladék mennyiségének csökkentése és az újrafeldolgozás támogatása. A munkavállalóknak be kell tartaniuk a Vállalatra egészére érvényes programokat, ismerniük kell és be kell tartaniuk minden olyan [környezetvédelmi jogszabályt és előírást](#), amely a konkrét munkaköri feladatainkkal kapcsolatos. Ide tartoznak a termelésünkben és termékeinkben használt vegyi összetevők jelentésére, jóváhagyására és regisztrációjára vonatkozó előírások betartása is.



*Felelősséggel  
tartozunk a  
közösségnek,  
AMELYEBEN ÉLÜNK  
ÉS DOLGOZUNK,  
TOVÁBBÁ A **globális  
közösségnek** IS.*



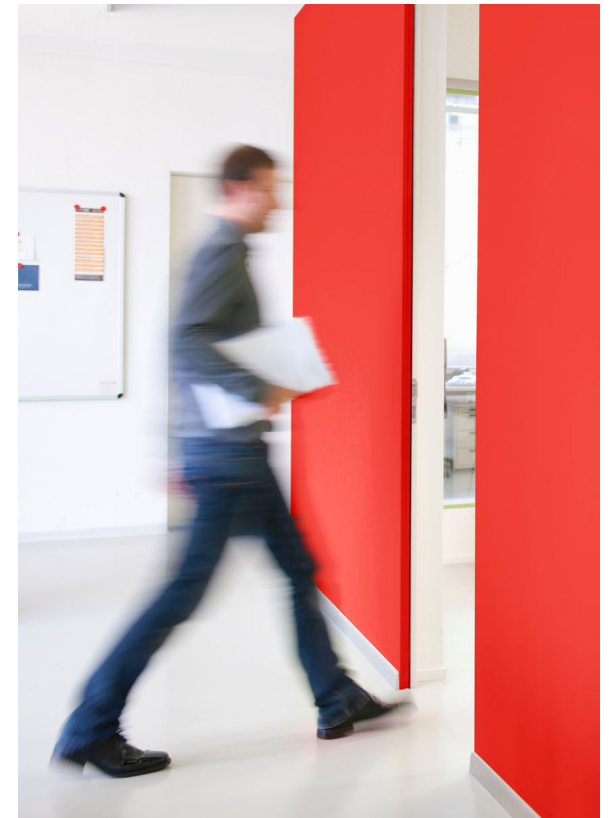
## Állatok jóléte

A tudományos vizsgálatok során morális és szabályozási kötelezettségünknek tartjuk az állatok etikus és humánus kezelését. Betartjuk azokat a magas szintű előírásokat, amelyeket az [állatjólétre vonatkozó útmutatásaink és szabályzataink](#) határoznak meg. Továbbá támogatjuk az állatokon végzett kutatás alternatíváit is.

## Adatvédelem

Üzletvitelünk során személyes adatokat – például címeket, születési dátumokat és pénzügyi, egészségügyi, illetve egyéb információkat – gyűjtünk és tárolunk a munkavállalókról, az üzleti partnerekről, betegekről, egészségügyi szakemberekről, fogyasztókról és egyéb személyekről. Valahányszor személyes adatokat gyűjtünk és dolgozunk fel, be kell tartanunk a vonatkozó jogszabályokat és a [vállalati adatvédelmi szabályzatokat](#).

Személyes adatokat csak jogszerű üzleti célokra szabad gyűjteni, csak a hozzáférésre jogosultakkal szabad megosztani, a biztonsági szabályzatok szerint kell védeni, és megőrizni is csak a szükséges ideig lehet. Azt is biztosítanunk kell, hogy a személyes adatokhoz hozzáférő harmadik feleknek szerződéses kötelezettsége legyen a vonatkozó adatbiztonsági előírásokkal összhangban megvédeni őket.



## Tudta?

A jogi osztály kész képzést és tanácsot nyújtani ahhoz, hogy vállalkozásaink és munkavállalóink jobban megértsék és betartsák az üzleti tevékenységünkkel érintett országokban érvényes jogszabályokat és előírásokat.

A Kódexben szereplő kulcsfontosságú témaköröket érintő [átfogó szabályzatok](#) a [Johnson & Johnson Jogi Központban](#) tanulmányozhatók.





# TISZTESSÉGES BÁNÁSMÓD

*a munkavállalókkal  
szemben*

Életünk vezérelvei

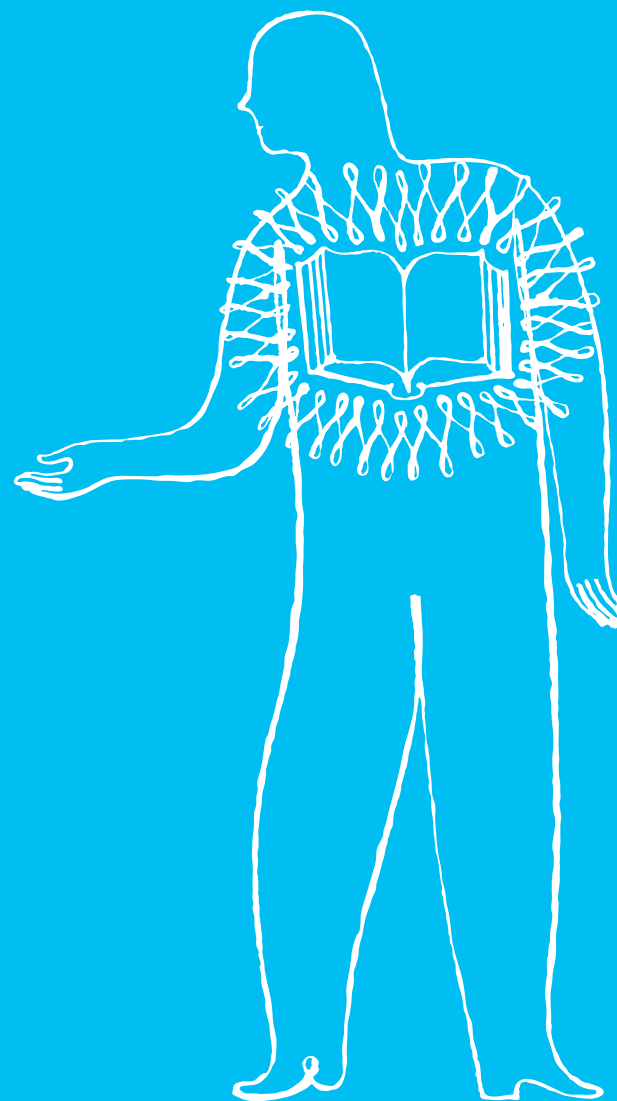
- Tisztelet és méltóság
- Sokszínűség és befogadás
- Biztonságosság és egészség





**„FELELŐSEK  
VAGYUNK  
MUNKAVÁLLA-  
LÓINKÉRT,  
AKIK  
VILÁGSZERTE  
VELÜNK  
DOLGOZNAK.”**

Hitvallásunk



## Tisztességes bánásmód a munkavállalókkal szemben

### → **MIT** jelent?

Tisztelettel, egymás méltóságát szem előtt tartva viselkedünk egymással szemben. Mindannyian megérdemlünk egy olyan befogadó munkahelyet, ahol tisztességesen megfizetnek, és a lehető legjobb teljesítményt nyújthatjuk.

### → **MIÉRT** fontos?

A gondolatok, képességek, tapasztalatok és egyéni sajátosságok különbözősége munkakörnyezetünket gazdagítja, és jobb üzleti döntésekhez, jobb eredményekhez vezet. Ha munkavállalóink maradéktalanul elkötelezettek, teljes mértékben bevonják őket és megfelelő felhatalmazásokkal rendelkeznek, akkor az innováció élére állhatunk, és olyan egészségügyi megoldásokat hozhatunk létre, amelyek előnyeit világszerte élvezhetik a közösségek.

### → **HOGYAN** valósítjuk meg?

Üzleti magatartási kódexünk tükrözi mindazon elveket, amelyek meghatározzák az egymáshoz való viszonyunkat, biztosítják munkahelyeink biztonságos és egészséges voltát, közösségi érzetet teremtenek és esélyegyenlőséget biztosítanak munkatársaink számára.



## Dolgozóink bevonása

A Johnson & Johnson vállalatcsaládnál hiszünk az emberek erejében, és értékeljük a globálisan változatos és befogadó kultúrát, amely a Hitvallásunk szerves részét képező etikus viselkedésben, tiszteletben és integritásban gyökerezik. Az elkötelezett, magasan teljesítő, sokszínű munkaerő jobban képes megérteni és kezelni azokat a kihívásokat és igényeket, amelyekkel a betegek, az ügyfeleink, az egészségügyi szakemberek és a közösségek szembesülnek.

## A hátrányos megkülönböztetés tilalma, valamint a zaklatás és a megfélemlítés megelőzése

Hozzájárulásunkért méltányos és tisztelettudó bánásmódot várhatunk el. Vállalatunk esélyegyenlőséget biztosít a munkavállaláshoz. Az észszerűen lehetséges mértékben megfelelő környezetet biztosítunk az arra jogosult, fogyatékossgal élő, illetve vallási meggyőződésük vagy vallásgyakorlásuk miatt különleges igényekkel rendelkező személyeknek. A foglalkoztatással kapcsolatos döntéseinket érdekem alapján hozzuk, figyelembe véve a szakképzettséget, a készségeket és az elért eredményeket. Nem toleráljuk a hátrányos megkülönböztetést olyan sajátosságok alapján, mint például az életkor, nem, faji és etnikai háttér, szexuális irányultság, nemi identitás, nemzetiség, illetve vallási meggyőződés. Nem tűrjük a [zaklatást és a megfélemlítést](#) sem.

Ezek az előírások a munkavállalókkal, ügyfelekkel, vállalkozókkal, beszállítókkal és munkára jelentkezőkkel folytatott interakciókra vonatkoznak, illetve bármely más interakcióra, amely során a munkavállaló a Johnson & Johnson vállalatcsaládot képviseli.

## Biztonságos és egészséges munkakörnyezet

A Johnson & Johnson vállalatcsaládnál elköteleztük magunkat arra, hogy biztonságos és egészséges munkahelyet nyújtsunk mindazon munkavállalók, alvállalkozók és látogatók számára, akik létesítményeinkben és telephelyeinken dolgoznak vagy oda ellátogatnak.

Minden munkavállaló és látogató felelős azért, hogy mindenkor a legmagasabb prioritásként kezelje a biztonságot és az egészség védelmét, továbbá köteles:

- feletteseinek, vendéglátóinak azonnal jelenteni a nem biztonságos vagy kockázatos körülményeket;
- betartani a Vállalat munka- és egészségvédelmi szabályait, normáit és eljárásrendjeit;
- betartani minden vonatkozó munkavédelmi jogszabályt és szabályozást.

A [gyermekmunkának](#), [emberkereskedelemnek](#), valamint a jogellenes, kizsákmányoló jellegű, illetve kényszermunkának nincs helye sem a saját tevékenységünk, sem a Johnson & Johnson beszállítóinak és egyéb harmadik fél alvállalkozóinak tevékenysége során. A helyi jogszabályok és előírások betartásának megkövetelésén túl a Johnson & Johnson olyan [szabályzatokat](#) dolgozott ki, amelyek tiltják a kényszermunka, illetve a kötelező munka alkalmazását termékeink és termékösszetevőink gyártása során. A harmadik fél beszállítók kötelesek betartani a [Beszállítókra vonatkozó felelősségvállalási normáinkat](#), amelyek az etikával, a munkával, a foglalkoztatással, az emberi jogok tiszteletben tartásával, valamint a munkavállalók egészségével, biztonságával és jólétével kapcsolatos iránymutatásokat is tartalmaznak.

## Kérdések és válaszok

**Kérdés:** A csapatom csúszik egy projekt befejezésével az ütemtervhez képest, és rajtunk múlik, hogy a minket foglalkoztató vállalat tudja-e tartani a határidőt. Módot találtunk arra, hogy a kitűzött célt néhány biztonsági eljárás megkerülésével elérjük. Ha körültekintően járunk el, felgyorsíthatjuk a folyamatot az üzleti cél elérése érdekében?

**Válasz:** A biztonsági előírások azért vannak, hogy az Ön biztonságáról gondoskodjanak, és védjék termékeink integritását, valamint mindazok egészségét, akik azokat használják. A biztonsági eljárások megkerülése tilos. Egyeztessen vezetőjével olyan ütemtervről, amely a munka biztonságos és előírászerű elvégzését biztosítja.





## Közösségi média használata

A „közösségi média” fogalmköréhez tartozik bármely digitális kommunikációs csatorna, amely az egyének számára lehetővé teszi tartalom létrehozását és megosztását, illetve hozzászólások közzétételét.

A munkavállalóknak a közösségi média és a kapcsolódó vállalati tartalmak és eszközök használata során a Vállalat valamennyi szabályzatát be kell tartaniuk. Szabályzataink minden olyan kommunikációra érvényesek, amelyek munkaköri feladatokhoz kapcsolódnak, illetve minden olyan személyes kommunikációra, amely a Vállalatra kihatással lehet. A közösségi média személyes használata során a munkavállalóknak tisztelttudónak kell lenniük, és nem szabad megfeledkezniük arról, hogy a magatartásuk befolyásolhatja mások véleményét rólunk és arról, amit Vállalatként képviselünk.

Amikor egy munkavállaló a Vállalatról, illetve termékeinkről és/vagy szolgáltatásainkról beszél, abba bele kell foglalnia egy megfelelő közzétételi nyilatkozatot is. Más személyeket szerepeltető kép vagy videófelvétel közzététele esetén be kell szerezni a megfelelő engedélyeket és nyilatkozatokat.

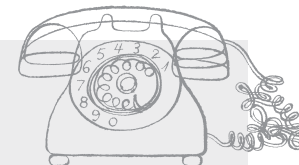
Legyen tisztában jelentéstételi kötelezettségével, ideértve a nemkívánatos események jelentésére vonatkozó eljárásokat és a Johnson & Johnson bizalmas információinak védelmét is. A munkavállalóknak a tartalom létrehozásakor, megosztásakor és közzétételekor is körültekintőnek kell lenniük, és nem szabad megfeledkezniük arról, hogy az internet egy nyilvános hely. A közösségi média használata során mindig hallgasson a józan eszére. Tartsa szem előtt a közösségi kommunikáció és az üzleti kommunikáció közötti különbséget, mivel a közösségimédia-platformok és mobilalkalmazások többsége nem minősül a munkatársak, illetve belső és külső érdekelt felek közötti üzleti témájú kommunikációra jóváhagyott felületnek.

A munkavállalók online tevékenységére vonatkozó teljes körű, részletes vállalati szabályzatot a Johnson & Johnson Nemzetközi online szabályzata tartalmazza, amely a [socialmedia.jnj.com](https://socialmedia.jnj.com) címen érhető el.

## Kérdések és válaszok

**Kérdés:** Az egyik munkatársam a saját közösségi oldalán sértő, szexuális jellegű megjegyzést tett közzé rólam. Szabad a munkatársamnak ilyet tennie?

**Válasz:** Nem. A munkavállalóknak az online média használatakor be kell tartaniuk a vállalati szabályzatokat, ideértve a zaklatásellenes vállalati szabályzatokat is.



## KÖTELEZETTSÉGEINK ELLENŐRZŐ LISTÁJA

- ✓ Ismerje az Üzleti magatartási kódexet.
- ✓ Tisztelje a [sokszínűség és a befogadás elvét](#).
- ✓ Legyen befogadó.
- ✓ Kezelje munkatársait méltósággal és tisztelettel.
- ✓ Munkahelyén vigyázzon magára, és segítsen másoknak, hogy ugyanezt tegyék.
- ✓ Jelezze, ha bárki is megszegi Kódexünket, függetlenül attól, hogy az illető személy milyen beosztásban van a Vállalatnál, illetve hogy az illető személy alvállalkozó, ügyfél vagy ideiglenes munkavállaló.
- ✓ Ha kérdései vannak, kérjen segítséget.





# PÉNZÜGYI INTEGRITÁS ÉS

*vagyontárgyaink védelme*

Életünk vezérelvei

- Pontosság
- Átláthatóság
- Integritás
- Bizalom







# „RÉSZVÉNYESEINKNEK TARTOZUNK VÉGSŐ FELELŐSSÉGGEL.”

Hitvallásunk



# Pénzügyi integritás és vagyonai eszközeink védelme

## → **MIT** jelent?

Teljes körű és pontos pénzügyi nyilvántartást vezetünk, amely tükrözi a Vállalat állapotát és eredményeit. Védjük Vállalatunk tulajdonát, vagyoni eszközeit és bizalmas információit.

## → **MIÉRT** fontos?

A pénzügyi integritás segít megtartani azt a bizalmat, amelyet a részvényeseknél, a kormányzatoknál, a betegeknél, a fogyasztóknál, az egészségügyi szolgáltatóknál, a munkavállalóknál és egyéb érdekelteknél felépítettünk.

## → **HOGYAN** valósítjuk meg?

Számos ellenőrzési eszköz áll rendelkezésünkre pénzügyi integritásunk védelme és megőrzése érdekében. Minden munkavállaló – pozíciótól, beosztástól függetlenül – köteles betartani azokat a szabályzatokat és eljárásokat, amelyek a vállalati pénzalapokra, pénzügyi és nem pénzügyi eredmények jelentésére, valamint a vállalati tulajdon és eszközök használatára vonatkoznak.



## A vállalat nyilvántartásainak és nyilvános jelentéseinek pontossága

A Johnson & Johnson tőzsdén jegyzett vállalkozás, és számos országban folytat üzleti tevékenységet. Minden ügyletünkben pontos könyvitelt és nyilvántartást kell vezetnünk úgy, hogy az tükrözze a Vállalat pénzügyi beszámolóinak integritását, támogassa a belső döntéshozatalt és erősítse jó hírnevünket az érdekeltek irányában.

A jogszabályok megkövetelik azt, hogy pénzügyi nyilvántartásunk valósághű és pontos legyen, és ezáltal megfelelően tükrözze üzleti tranzakcióinkat. Ezenfelül kötelesek vagyunk kialakítani és fenntartani a belső könyvelési ellenőrzések megfelelő rendszerét. Sokan – köztük állami szabályozó szervek, hitelminősítő intézetek, valamint intézményi és egyéni befektetők – fektetik a bizalmukat abba, hogy a pénzügyi információkat valósághűen, teljeskörűen és időben jelentjük.

A pontatlan pénzügyi jelentés alááshatja a részvényesek bizalmát, kihatással lehet jó hírnevünkre, és a Vállalatot bírságoknak és büntetéseknek teheti ki.

Az alábbi példák arra vonatkoznak, hogy miként építhetjük ki a pénzügyi integritást munkafolyamatainkban:

- A termékeket és szolgáltatásokat minőség, ár és szolgáltatás alapján adunk el és vásárolunk, soha sem arra alapozva, hogy milyen kifizetést, ajándékot, szórakoztatást, illetve szívességet nyújtunk vagy kapunk, illetve milyen egyéb viszony áll fenn a beszállítókkal.
- Az bevételeket és ráfordításokat a vonatkozó könyvelési időszakban rögzítjük, az általánosan elfogadott számviteli alapelvek betartásával.
- Tiltjuk a Vállalati alapok, vagyoni eszközök vagy információk bármely törvénytelen célra történő használatát, ideértve a kiváltságok vagy külön hasznok szerzését vesztegetés, jogellenes politikai finanszírozások, illetve egyéb törvénytelen kifizetések révén. A Vállalat minden pénzalapját és vagyoni eszközét a vonatkozó beszámolási időszakban jelentjük és könyveljük.
- Pontosan vezetjük a Vállalat könyveléseit és nyilvántartásait, és semmilyen okból nem rögzítünk hamis vagy mesterséges adatot.

**Íme, néhány betartandó szabály:**

- Mindig kövesse a Vállalat beszerzési és vásárlási szabályzatait. Ha nem biztos a szabályzatok mibenlétében, akkor forduljon vezetőjéhez.
- Győződjön meg arról, hogy szükség esetén az illetékes vezető minden kifizetést és a Vállalati pénzalap-felhasználást áttekintett és jóváhagyott. Üzleti költségek elszámolásakor kövesse a Vállalat Utazás és szórakoztatás, valamint Egészségügyi szabályok betartása és üzleti tisztesség szabályzatait.
- Világosan és pontosan írjon le minden kifizetés iránti kérelmet, és nyújtson be alátámasztó dokumentációt; fordítsa az összeget kizárólag az igénylésben feltüntetett és jóváhagyott célra.



## Kérdések és válaszok

**Kérdés:** Az egyik alvállalkozónk jelentős összegű számlát nyújtott be az elvégzett szolgáltatásaiért. A vezetőm arra kért, hogy tartsam „függőben” ezt a számlát a következő negyedévig, hogy teljesíthessük a jelen negyedévi pénzügyi céljainkat. Mit kell tennem?

**Válasz:** A bevételeket és kiadásokat a megfelelő könyvelési időszakban kell jelenteni. Ebben az esetben ha az árukat, illetve szolgáltatásokat leszállították nekünk, akkor a ráfordítást megfelelően el kell határolnunk. Ne tartsa „függőben” a számlát, hanem pénzügyi partnere segítségével megfelelően határolja el ezt a kötelezettséget.

## A vállalat vagyoni eszközeinek használata

Munkánk elvégzésében nap mint nap Vállalatunk vagyoni eszközeire támaszkodunk. Számítógépek, mobilkészülékek, informatikai hardverek és szoftverek, járművek, berendezések, gépek, alapanyagok, árukészlet, szellemi alkotások, ellátmányok és egyéb eszközök vannak gondjainkra bízva, és ezeket csakis törvényes, megfelelően indokolt célra használhatjuk. A Vállalati információkkal vagy informatikai eszközökkel (így laptopokkal, e-maillal, alkalmazásokkal, adatbázisokkal stb.) történő munkavégzés során a munkavállalóknak olyan összetett jelszót kell beállítaniuk, amelyet nem lehet könnyen kitalálni, és a jelszavakat soha sem oszthatják meg másokkal. Vállalati információt soha nem szabad jóvá nem hagyott internetes vagy felhőszolgáltatónál tárolni, mert lehet, hogy nincs védelme, és jogosulatlan személyek férhetnek hozzá.

## Szellemi alkotások és bizalmas üzleti információk

A Vállalat szellemi tulajdona és bizalmas információi pótolhatatlan vagyoni eszközök. Biztosítanunk és védenünk kell ezeket az értékes vagyoni eszközöket a használat során.

A szellemi tulajdon fogalomköréhez tartoznak a szerzői jogok, szabadalmak, kereskedelmi védjegyek, termék- és csomagolásdizájnok, márkanevek és márkajelek, a kutatás-fejlesztés, a találmányok és az üzleti titkok.

A munkavállalóknak mindenkor óvintézkedéseket kell tenniük a Vállalat szellemi tulajdonának és bizalmas üzleti információinak védelme érdekében. A munkavállalók ilyen információkról nyilvános helyeken – pl. repülőtereken és éttermekben – nem beszélhetnek, azokat nem oszthatják meg.

A Vállalat szellemi tulajdonát érintő lopás, jogosulatlan közlés vagy hozzáférés gyanúja esetén azonnal jelentést kell tenni a vezetőnek vagy az információbiztonsági és kockázatkezelési, a globális biztonsági vagy a jogi osztálynak.

## Kérdések és válaszok

**Kérdés:** Szabadságra megyek, és teljes kikapcsolódásra vágyom. Hagyhatom a laptopomat az adminisztratív asszisztensemnél, hogy a nevemben kezelje a Vállalat különböző rendszereibe beérkező bármely jóváhagyást? Ebben a személyben feltétel nélkül megbízom, és a jelszavamat minden további nélkül megosztanám vele.

**Válasz:** **Nem. A munkavállalóknak soha sem szabad személyes jelszavukat másnak átadniuk. Vannak olyan rendszerek, amelyek megengedik, hogy Ön bizonyos műveletekkel másokat bízson meg; más rendszerek távollét esetén a problémát a vezetőjéhez irányítják át. Ha Ön ezeket az ellenőrzési pontokat megkerüli, azzal aláássa rendszereink biztonságát, kibújik saját felelőssége alól, és asszisztensét is olyan helyzetbe hozza, ahol ő is megsérti a Vállalat szabályait.**

## PÉLDÁK BIZALMAS ÜZLETI INFORMÁCIÓRA

- Részletes értékesítési információk
- Üzleti teljesítmény-célkitűzések
- Termékstratégiák
- Új termékekkel kapcsolatos információk
- Függgőben lévő személyzeti közlemények
- Gyártási folyamatok és berendezéstervek
- Kutatási prioritások és stage-gate eredmények

## Az üzleti titkok és bizalmas információk tiszteletben tartása

Tiszteletben tartjuk egyéb vállalatok és egyének üzleti titkait és bizalmas információit. Nyilvánosan hozzáférhető információkat gyűjtünk be, és nem engedélyezzük mások tulajdonát képező információk illetéktelen begyűjtését.

Versenytársról információt nyilvános forrásokból, így például a médiából, üzleti szakirodalomból, az internetről, bírósági dokumentációból, hatósági beadványokból és egyéb nyilvános dokumentumokból gyűjthetünk. Minden körülmények között kerülje a versennyel kapcsolatos információk megbeszélését versenytársak munkavállalóival, például szakmai szövetségi vagy iparági értekezletek alkalmával. Legyen őszinte, és soha ne hazudjon arról, kicsoda Ön és hol dolgozik, csak hogy több információt szerezhesen a versenytársakról.

## Az értékpapírokra vonatkozó jogszabályok betartása és bennfentes kereskedelem

Jogszabályi kötelezettségünk nyilvánosságra hozni bizonyos fontos információkat Vállalatunkról, így például a forgalomról, nyereségről és jelentősebb felvásárlásokról/eladásokról, szabályozási kérdésekről és egyéb érdemi eseményekről. Valahányszor ilyen információt teszünk közzé, felelősséggel tartozunk azért, hogy ezt maradéktalanul, pontosan, időszerűen és érthetően tegyük.

Megtörténhet, hogy a munkavállalók hamarabb értesülnek fontos információkról, mintsem azokat nyilvánosságra hoznák; minden egyes munkavállaló felelőssége a jelentős, nem nyilvános információk bizalmas kezelése. Ha valamely munkavállaló olyan fontos információ birtokában van, amit még nem hoztak nyilvánosságra, akkor **nem** szabad:

- Johnson & Johnson részvényt eladnia vagy vennie, illetve Johnson & Johnson részvények „put” (eladási) vagy „call” (vételi) opcióival kereskednie;
- Átutalási vagy rendelkezési megbízást adnia egyéb befektetési eszközökkel, így például nyugdíjalapokkal kapcsolatban;
- Jelentős, nem nyilvános információt megosztania családtaggal, baráttal vagy egyéb Vállalaton kívüli személlyel számára;
- Családtag, barát vagy egyéb Vállalaton kívüli személy számára Johnson & Johnson részvény eladását vagy vételét, illetve ilyen részvennyel kapcsolatban „put” (eladási) vagy „call” (vételi) opció vételét/eladását tanácsolnia.

Az értékpapírokra vonatkozó jogszabályok betartása Vállalatunkon túlmenően is kötelező. A munkavállalók nem vásárolhatják, illetve nem adhatják el egyéb vállalat értékpapírját olyan fontos, jelentős, nem nyilvános információk alapján, amelyek feladataik teljesítése során vagy más módon kerülnek birtokukba.

## KÖTELEZETTSÉGEINK ELLENŐRZŐ LISTÁJA

- ✓ Védje Vállalatunk vagyoni eszközeit, ideértve a tárgyi eszközöket, például a számítógépeket, telefonokat, mobilkészülékeket, gépeket, járműveket, valamint szellemi termékeit, például az ötleteket és találmányokat.
- ✓ Jogellenes tevékenységgel kapcsolatos aggályait azonnal jelentse.
- ✓ Soha ne fogadjon el, illetve ajánljon fel vesztegetést, illetve tisztességtelen ajándékot.
- ✓ Legyen őszinte és pontos, valahányszor kiadásról, értékesítésről, és egyéb pénzügyi információról tesz jelentést.

A Kódex kapcsán felmerülő kérdések esetén

*kérjen segítséget.*

### Mit kell tennem?

**Kérdés:** Sürgősen készpénzre van szükségem, ezért el akarom adni a vállalati részvényeimet. De emiatt idegeskedem is, hiszen tudom, hogy nagy esemény van készülőben a Vállalatunknál jövő hónapban, és ez nem nyilvános információ.

**Válasz:** Forduljon iránymutatásért a vállalati titkársághoz a [CorporateSecretary@its.jnj.com](mailto:CorporateSecretary@its.jnj.com) címen, illetve a jogi osztály bármely tagjához.







# ÖSSZEFÉRHE- TETLENSÉG:

Kerülje azokat a helyzeteket, amelyekben a személyes érdekek ütközhetnek a vállalati feladatokkal

## Életünk vezérelvei

- Integritás
- Felfedés
- Étika
- Józan ítélőképesség
- Jó hírnév







**„FELELŐSSÉGGEL  
TARTOZUNK A  
KÖZÖSSÉGNEK,  
AMELYBEN ÉLÜNK  
ÉS DOLGOZUNK,  
TOVÁBBÁ A  
GLOBÁLIS  
KÖZÖSSÉGNEK  
IS.”**

Hitvallásunk



# Összeférhetetlenség

## → **MIT** jelent?

Az összeférhetetlenség olyan helyzetet jelent, amikor egy személynek vagy szervezetnek egymással ellentétes – pénzügyi vagy egyéb – érdekei vagy kötelezettségei állnak fenn, és az egyik érdek érvényesítése hátrányosan érintheti ezen egyéb érdekeket és kötelezettségeket.

## → **MIÉRT** fontos?

Az üzleti tevékenységünk során tanúsított magatartásunk kihat jó hírnevünkre és arra a bizalomra, amellyel ügyfeleink viseltetnek irántunk. Az összeférhetetlenség felismerésével és a megelőzését szolgáló proaktív lépések megtételével egyértelmű üzenetet küldünk Vállalatunk integritása és a helyes eljárás iránti elkötelezettségünkről.

## → **HOGYAN** valósítjuk meg?

Az üzleti döntéseket úgy hozzuk, hogy azok a Vállalat legjobb érdekeit szolgálják, nem pedig személyes nyereség vagy haszon elérését. Minden munkavállalótól megköveteljük, hogy proaktív módon és haladéktalanul fedjen fel minden tényleges vagy vélt összeférhetetlenséget.



## Mikor lép fel „összeférhetetlenség”?

Az összeférhetlenség olyan helyzetet jelent, amikor egy személynek vagy szervezetnek egymással ellentétes – pénzügyi vagy egyéb – érdekei vagy kötelezettségei állnak fenn, és az egyik érdek érvényesítése hátrányosan érintheti ezen egyéb érdekeket és kötelezettségeket.

Személyes összeférhetlenség akkor áll fenn, amikor személyes kapcsolat vagy tevékenység befolyásolhatja egy adott személy ítélőképességét vagy azon képességét, hogy munkakörét objektív módon lássa el, és teljesítse kötelességét munkaadójával szemben. A Vállalat számára már az összeférhetlenségnek látszata vagy vélelme is kockázatot jelent. Munkavállalóként soha sem engedhetjük meg azt, hogy megosztott hűségünk, illetve a személyes haszon vagy előny meggátoljon minket abban, hogy a Vállalat, valamint az általunk kiszolgált betegek és fogyasztók érdekét szolgáljuk.

Szervezeti összeférhetlenség akkor áll fenn, amikor a Johnson & Johnson vállalatcsoporton belüli szervezetek egymással ütköző kapcsolatokat ápolnak más szervezetekkel, mint pl. kormányokkal, kifizető csoportokkal, egészségügyi szolgáltatókkal, illetve az ilyen szervezeteken belüli egyes személyekkel. Összeférhetlenség, illetve annak látszata merülhet fel például, ha a társaságaink termékek, valamint az azokat támogató egészségügyi rendszerek, azok infrastruktúra- és kezelési irányelveik kidolgozásában működnek együtt ilyen szervezetekkel, miközben ezeket a termékeket, illetve szolgáltatásokat el is szeretnék adni nekik.

Nem mindig egyértelmű, hogy egy adott tevékenység összeférhetlenséget eredményez-e. Ugyanakkor minden egyes munkavállaló köteles felfedni a potenciális összeférhetlenséget, legyen az akár személyes, akár szervezeti. Ezért a munkavállalóknak valamennyi potenciális személyes összeférhetlenséget – illetve az esetleges összeférhetlenségek legjobb kezelési módját – meg kell beszélniük a vezetőjükkel vagy az emberi erőforrások, az egészségügyi megfelelőségi vagy a jogi osztály bármelyik tagjával. Összeférhetlenség – vagy annak lehetősége – esetén a vezetővel folytatott beszélgetést dokumentálni kell. Ez segít megvédeni a munkavállalót és a Johnson & Johnson-t abban az esetben, ha a helyzet bármikor vitatottá válna. A szervezeti összeférhetlenségeket az egészségügyi megfelelőségi vagy a jogi osztállyal kell megbeszélni.

## Ajándékok, szórakoztatás, vendéglátás, utazás és egyéb értéktárgyak

A beszállítók, alvállalkozók és a velünk üzleti tevékenységet folytató egyéb személyek nélkülözhetetlenek Vállalatunk sikeréhez. Ahhoz, hogy kapcsolatunk velük őszinte és tárgyilagos maradjon, kerülnünk kell az összeférhetlenséget.

Összeférhetlenség léphet fel akkor, ha a munkavállaló ajándékot, kifizetést, kölcsönt, szolgáltatást, illetve bármilyen ellenszolgáltatást kér vagy fogad el beszállítótól, ügyféltől, versenytárustól, illetve bármely olyan személytől, aki üzleti tevékenységet kíván folytatni Vállalatunkkal. Munkavállaló csak akkor fogadhat el ajándékot, szórakoztatást, vendéglátást, utazást vagy egyéb értéktárgyat beszállítótól, alvállalkozótól vagy egyéb szerződött féltől, ha az szerény értékű, nem készpénz vagy azzal egyenértékű dolog, és nem befolyásol üzleti döntéseket.

A [Health Care Compliance](#) szabályzatok külön útmutatást adnak az egészségügyi szakembereknek és köztisztviselőknek biztosított ajándékok, szórakoztatás, vendéglátás és hasonló előnyök terén.

## Összeférhetlenséget eredményez ez?

**Kérdés:** Tekintettel arra, hogy milyen jó híre van a Johnson & Johnsonnak az országomban, a kereskedelmi csapatomat felkérték, hogy működjön közre a helyi kezelési irányutatók kidolgozásában. Megengedhető ez?

**Válasz:** Ez egy szervezeti összeférhetlenségi helyzet. Forduljon a jogi részleghez és a kormányzati kapcsolatokkal és politikával foglalkozó osztályhoz irányutatásért arra vonatkozóan, milyen módszerrel biztosítható a legjobban, hogy a helyi egészségpolitikai kezdeményezésekhez nyújtott támogatásra megfelelő óvintézkedések mellett, a helyi jogszabályoknak megfelelően kerüljön sor, kerülve annak még a látszatát is, hogy az irányelvek a saját termékeinket részesítenék előnyben.

## GONDOLJA ÁTI!

- Befolyásolja ez a tevékenység vagy kapcsolat, akár látszólag is, azon képességemet, hogy helyes és pártatlan üzleti döntéseket hozzak, illetve befolyásolja egyéb módon a munkavégzési képességemet?
- Származik személy szerint nekem vagy bármely családtagnomnak haszna abból, hogy ebben a tevékenységben részt veszek, lévén, hogy a Johnson & Johnson vállalatcsalád munkavállalója vagyok?
- Használok majd a Vállalat vagyoni eszközeit személyes haszonszerzésre?
- Arra késztet a részvételem, hogy személyes érdekeimet a Vállalat legjobb érdekei elé helyezzem?
- A tevékenység nyilvánosságra hozatalával sérül a Johnson & Johnson jó hírneve?

*Ha válasza bármely fenti kérdésre „igen”,*

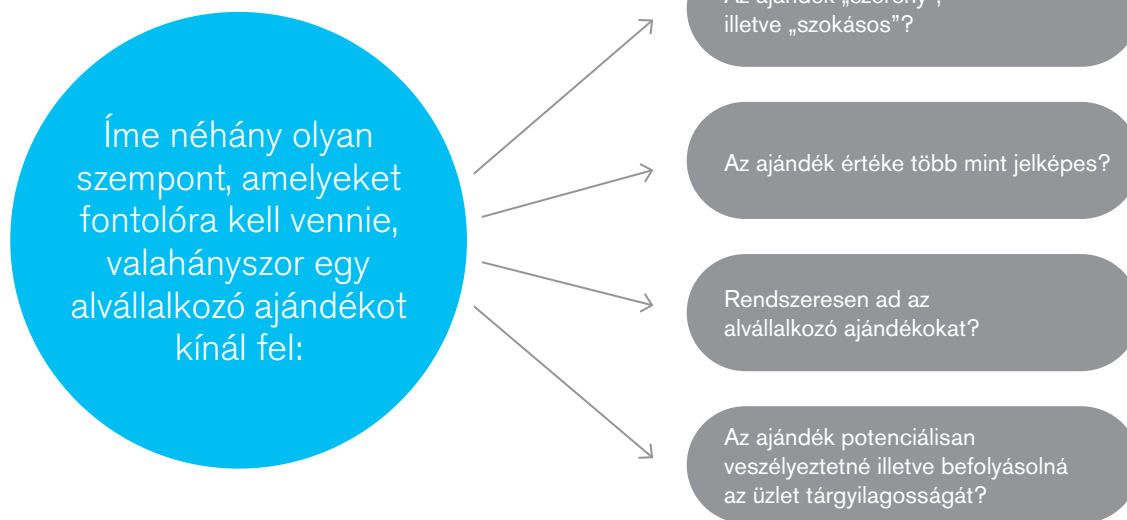
**akkor beszélje meg a helyzetet vezetőjével, vagy kérjen segítséget.**



## MI A MEGENGEDETT?

Globális vállalként számos és különféle környezetben működünk, ahol bizonyos tevékenységek az udvariasság kifejezési formái, illetve társadalmi és/vagy kulturális gyakorlatot tükröznek. A ránk vonatkozó helyi jogszabályok és előírások által megengedett mértékig tiszteletben tartjuk a kulturális normákat, de ezek a tevékenységek nem sértheti ennek a Kódexnek a rendelkezéseit. Megtörténhet, hogy reakciónkat a kulturális érzékenységek és megfontoltság jegyében módosítanunk kell, különösen akkor, ha egészségügyi szakemberekről vagy köztisztviselőkről van szó.

Szokásos tevékenységeknek számítanak a vendéglátás szerény formái, így például az ebéd vagy vacsora, és a minimális értékű, alkalmoszerű ajándékok, amelyek nem befolyásolják a klinikai vagy üzleti döntéseket. Noha nehéz meghatározni azt, hogy mi „szokásos”, illetve „szerény”, a legjobb ilyenkor, ha a józan eszünkre hallgatunk. Ha jelképes értéken felüli értékű tárgyat ajánlanak fel Önnek, akkor ezt meg kell beszélnie a vezetőjével. Kerülnie kell azokat a tevékenységeket, amelyek túlzóak, vagy rendszeressé válnak. Például, ha adott cselekedet egy kívülálló harmadik félben azt a benyomást kelti, hogy az ajándék vagy szolgáltatás befolyásolta az Ön ítélőképességét, akkor minden bizonnyal túlzó, és el kell utasítani.



A munkavállalók kaphatnak személyi kölcsönt olyan pénzügyi intézménytől, amely üzleti kapcsolatban áll a Vállalattal, ha a kölcsönt a mindenkorli kamatok és feltételek mellett nyújtják. Ugyanez a szabály alkalmazandó arra az esetre is, amikor a munkavállaló alvállalkozóinktól vásárol terméket vagy szolgáltatást. Az ügyleteknek ugyanazokon a feltételeken kell alapulniuk, mint amelyek a nyilvánosság bármely tagja számára érvényesek, a különféle munkavállalói juttatási programjainkban biztosított előnyök kivételével.



## NE FELEDJE...

A potenciális összeférhetetlenség jelentésének elmulasztása Kódexünk megsértését jelenti. Kétség esetén forduljon vezetőjéhez iránymutatásért.





## ÖSSZEFÉRHETETLENSÉGET EREDMÉNYEZ EZ?

Az egyik beszállító ajándékkosarat küldött, tele édességgel. Elfogadhatom?

- Apró, szerény értékű ajándékot elfogadhat. Ha azonban az ajándék olyan természetű, hogy arról harmadik fél azt gondolhatja, esetleg befolyásolja az Ön döntéshozatalát, illetve kihat rá, akkor a józan ész alapján döntsön, hogy elfogadja-e, és beszéljen a vezetőjével.

A csapatunk egy kormány egészségügyi rendszerével tárgyal a gyógyszerek támogatásáról és térítéseiről, és megtudtuk, hogy a kutatási-fejlesztési szervezetünk az egyik legesélyesebb jelölt egy innovatív kutatási és fejlesztési program előmozdítását célzó, nagy összegű kormányzati támogatásra. Említést tehetek erről a támogatásról a tárgyalás során, megerősítve a kapcsolatunkat és azt a benyomást, hogy Vállalatunk számos kormányzati kötődéssel rendelkezik?

- Nem. A gyógyszer-támogatással és térítésekkel kapcsolatos tárgyalásokat külön kell kezelnie a kutatási és fejlesztési szervezet tevékenységétől. Mindazonáltal felszólíthatják arra, hogy nyilatkozzon az ajánlatában szereplő különféle kapcsolatokról, valamint a potenciális szervezeti összeférhetlenségek kezelése érdekében tett lépésekről. Az összeférhetlenség jelentős negatív hatással lehet a Johnson & Johnson jó hírnevére és eredményességére, valamint termékeire és szolgáltatásaira.

Meghívhatok-e ügyfelet hétvégére a nyaralómba?

- Általában helytelen szerény értékű dolognál többet felajánlani egy ügyfélnek, forgalmazónak vagy alvállalkozónak. Ha azonban közeli személyes kapcsolatról van szó, akkor ez a gesztus bizonyos feltételek mellett elfogadható lehet. Beszélje meg a helyzetet a vezetőjével. Ha a vezetőjével folytatott beszélgetés eredményeként úgy döntenek, hogy az ajánlata elfogadható, és tovább kíván lépni az ügyben, akkor ezt írásban dokumentálják.

Egyik egyetemi barátomnak piackutató vállalkozása van. Tartott nekem egy igen érdekes bemutatót egy, a Johnson & Johnsonnak nagyon alacsony áron kínált projektről. Megrendelhetem tőle ezt a szolgáltatást?

- Még ha a költség nem is nagy, biztosítanunk kell azt, hogy a végső döntés objektív kritériumokon alapuljon. A kapcsolatot fel kell fednie, és a körülményeket meg kell beszélnie a vezetőjével. Ha a Vállalat a folytatás mellett dönt, akkor dokumentálják írásban a vezetőjével folytatott beszélgetés eredményét, és vázolják fel a potenciális összeférhetlenségi helyzetek kezelésére tett lépéseket.

## Személyes befektetések, tranzakciók és külső üzleti érdekeltségek

Tudjuk, hogy a pénzügyi biztonság fontos munkavállalóink és családjaik számára. Esetenként a munkavállalók üzleti befektetéseket tervezhetnek, illetve második állást vállalhatnak anyagi biztonságuk megteremtése érdekében. Mindazonáltal a munkavállalóknak ügyelniük kell a potenciális összeférhetlenségi helyzetek elkerülésére.



## ELKERÜLENDŐ TERÜLETEK

- A Vállalat vagyonelemeinek – tárgyi eszközeinek vagy szellemi termékeinek – felhasználása személyes haszonszerzés céljából
- Szolgáltatás nyújtása versenytársnak, beszállítónak, javasolt beszállítónak, vagy ügyfélnek mint munkavállaló, igazgató, tisztségviselő, partner, ügynök, vagy tanácsadó
- Tevékenységek, amelyek befolyásolják, illetve befolyásolni próbálják a Vállalat és olyan egyéb szervezet közötti tranzakciót, amelyben a munkavállalónak közvetlen vagy közvetett érdekeltsége van, illetve ahol igazgatói, tisztségviselői, munkavállalói, partneri, ügynöki vagy tanácsadói szerepet tölthet be
- Másik vállalat értékpapírjainak vásárlása vagy értékesítése olyan nem nyilvános információk alapján, amelyek munkavégzés során jutottak birtokába

## Családtagok és közeli személyes kapcsolatok

A családtagokhoz fűződő viszony és a közeli személyes barátság befolyásolhatja döntésünket. Fontos a körültekintés az olyan vállalati üzleti döntések esetén, ahol közeli személyes kapcsolatok is érintettek.

**Az összeférhetlenség elkerülése érdekében a munkavállalóknak:**

- tartózkodniuk kell attól, hogy családtagjuk felvételét vagy előléptetését felügyeljék, vagy abban részt vegyenek.
- kerülniük kell az olyan munkakörök betöltését, ahol elérhetik vagy befolyásolhatják egy családtaggal kapcsolatos teljesítményértékeléseket, bérezési információkat vagy egyéb bizalmas információkat.

Ezeket a helyzeteket kerülni kell olyan egyéb alkalmazott vagy leendő alkalmazott esetén is, akivel az adott munkavállaló közeli személyes kapcsolatban van a Vállalaton kívül.

Ha bármely ilyen eset bekövetkezne, akkor a munkavállalónak azonnal értesítenie kell vezetőjét a szóban forgó kapcsolatról. A vezető felméri a helyzetet, szükség szerint egyeztet a vezetőséggel, és akár úgy is dönthet, hogy a munkavállalók egyikét egyéb olyan rendelkezésre álló beosztásba helyezi át, ahol nincs összeférhetlenség.

### ÖSSZEFÉRHETLENSÉGET EREDMÉNYEZ EZ?

Családom tulajdonosi részesedéssel bír egy fejlődő forgalmazói vállalatban. Engedélyezni szeretném ennek a forgalmazónak az igénybe vételét egy Johnson & Johnson üzletághoz, mert nagyon jó feltételeket biztosítana nekünk. Ha szólok a vezetőmnek arról, hogy családi érdekeltségem van az üzletben, megengedett-e a forgalmazó vállalat alkalmazása?

- Megengedett, hogy a forgalmazót bemutassa vállalatunknak. Maradéktalanul fel kell tárnia a családjá és a saját személyes kapcsolatát a forgalmazóval, majd ki kell vonnia magát a projekt döntéshozatali folyamatából és kezeléséből. A végső döntést az üzletág egy rangidős vezetőjének függetlenül kell meghoznia, anélkül, hogy ebbe Önt bevonná, és Ön semmilyen módon nem próbálhatja meg befolyásolni a döntéshozatal eredményét.

*Mit jelent a közeli személyes kapcsolat?*

Egy családtaghoz vagy egy Önhöz közel álló másik személyhez fűződő kapcsolatot jelent, amely megakadályozhatja, hogy Ön objektív módon döntsön üzleti ügyekben.



A sógorom tökéletesen alkalmas lenne az újonnan meghirdetett marketinges állásra. Alkalmazhatom-e interjú és pályázati folyamat nélkül?

→ Nem. Ajánlhatja őt, de a normál jelentkezési folyamaton át kell esnie. Továbbá Önnek ki kell vonnia magát a döntéshozatali folyamatból, és semmiképpen nem befolyásolhatja a döntéshozatal eredményét.

## Tagság külső testületekben

A tagság külső testületekben összeférhetlenséget jelenthet, így fel kell fedni és meg kell beszélni a vezetővel. Egy testületi tagság elfogadása előtt fontos megérteni a minket terhelő jogi kötelezettségeket, és kerülni azokat a kötések, amelyek potenciálisan elterelhetik a figyelmünket, és összeférhetlenséget eredményezhetnek. A [külső testületi tagságra](#) vonatkozó szabályzatunk további iránymutatást tartalmaz a felső vezetők számára.

### Honnan kérhet segítséget

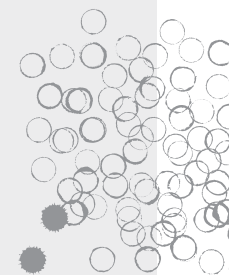
Noha Kódexünk hoz példákat az összeférhetlenségre, az összes helyzetet meghatározni lehetetlen. Ha összeférhetlenség áll fenn, illetve nem biztos abban, hogy fennáll-e, akkor tájékoztassa a saját vagy az érintett személy vezetőjét vagy az emberi erőforrások vagy jogi osztály üzleti partnerét az összeférhetlenség részleteiről. Jó ötlet a döntést írásban dokumentálni.



## ISMERJE A 3 „D”-T

- Felfedés (Disclose)
- Megbeszélés (Discuss)
- Döntéshozatal (Decide)

A felfedés kulcsfontosságú. Ha ismeretlen területen találja magát, és nem biztos abban, hogy adott tevékenység jelent-e összeférhetlenséget, akkor aggályait beszélje meg vezetőjével, felettesével, illetve a [„Kihez fordulhatok tanácsért és iránymutatásért Kódexünkkel kapcsolatban”](#) pontban megadott személyek közül bárkivel.



Johnson & Johnson

# ÜZLETI MAGATARTÁSI KÓDEX

→ Megéljük hitvallásunkat, ismerjük Kódexünket



Törődni a világgal, külön-külön minden egyes személlyel, ez inspirálja és egyesíti az embereket a Johnson & Johnson vállalatnál.

Ez a Johnson & Johnson Üzleti magatartási kódexének aktuális – 2019-ben frissített – verziója, amely minden korábbi verziót hatálytalanít, és azok helyébe lép.