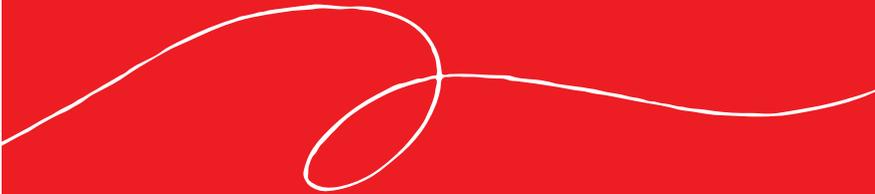


Johnson & Johnson



PEDOMAN PERILAKU BISNIS

→ Hidup Sesuai Keyakinan Kita, Kenali Pedoman Kita



Keyakinan Kita

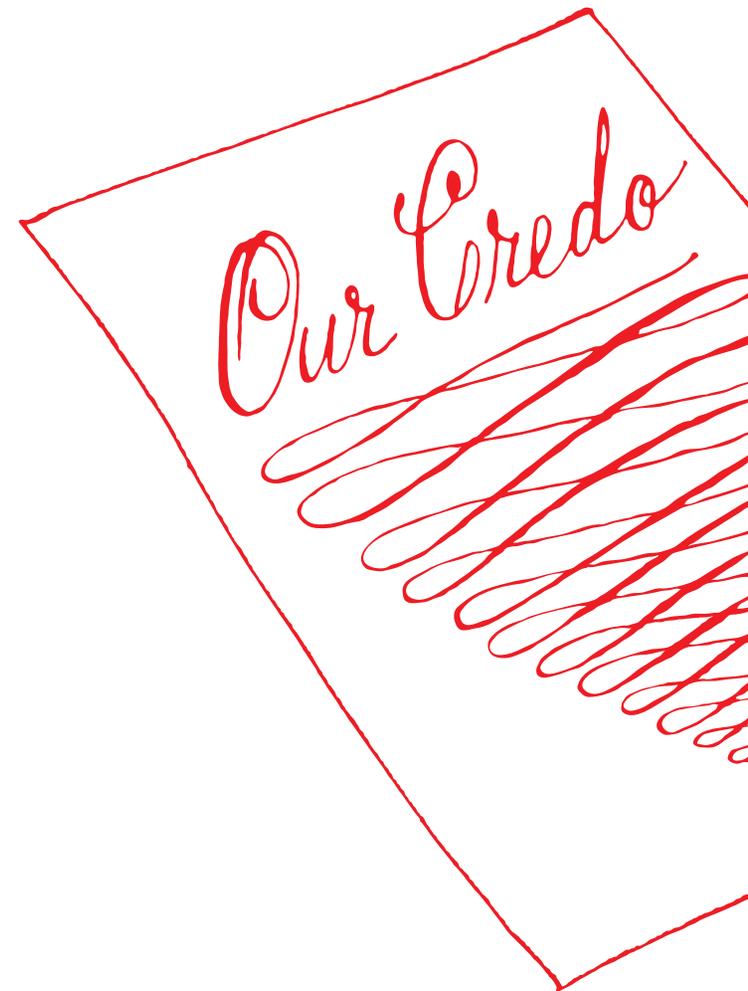
Kita memercayai tanggung jawab pertama kita adalah terhadap para pasien, dokter, dan perawat, terhadap para ibu dan ayah, dan terhadap semua orang yang menggunakan produk dan jasa kita. Dalam memenuhi kebutuhan mereka, segala sesuatu yang kita lakukan harus memiliki kualitas tinggi. Kita harus terus-menerus berusaha memberikan nilai, mengurangi biaya kita, dan mempertahankan harga sewajarnya. Permintaan para pelanggan harus dilayani dengan segera dan akurat. Mitra bisnis kita harus memiliki kesempatan untuk memperoleh keuntungan secara adil.

Kita bertanggung jawab terhadap para karyawan yang bekerja dengan kita di seluruh pelosok dunia. Kita harus menyediakan lingkungan kerja inklusif tempat setiap orang harus diperlakukan sebagai seorang individu. Kita harus menghormati keberagaman dan martabat mereka serta menghargai jasa mereka. Mereka harus memiliki rasa aman, kepuasan, dan tujuan dalam pekerjaan mereka. Kompensasi harus adil dan memadai serta lingkungan kerja bersih, tertib, dan aman. Kita harus mendukung kesehatan dan kesejahteraan karyawan serta membantu mereka untuk memenuhi tanggung jawab keluarga maupun pribadi mereka. Karyawan harus merasa bebas menyampaikan saran dan keluhan. Harus ada kesempatan setara untuk pekerjaan, pengembangan, dan peningkatan bagi mereka yang berkualifikasi. Kita harus mempunyai pemimpin sangat cakap, dan tindakan mereka harus adil serta etis.

Kita bertanggung jawab terhadap masyarakat tempat kita hidup dan bekerja juga terhadap masyarakat dunia. Kita harus membantu orang menjadi lebih sehat dengan mendukung akses dan perawatan lebih baik di lebih banyak tempat di dunia. Kita harus menjadi warga negara yang baik — mendukung karya dan kegiatan amal yang baik, kesehatan dan pendidikan lebih baik, dan memenuhi kewajiban pajak kita. Kita harus memelihara dengan baik kekayaan yang berhak kita gunakan, dengan melindungi lingkungan dan sumber daya alam.

Tanggung jawab utama kita adalah terhadap para pemegang saham kita. Bisnis harus menghasilkan keuntungan yang bagus. Kita harus bereksperimen dengan berbagai ide baru. Riset harus terus dikerjakan, program inovatif dikembangkan, investasi dilakukan untuk masa depan, dan kesalahan dipertanggungjawabkan. Peralatan baru harus dibeli, berbagai fasilitas baru disediakan, berbagai produk baru diluncurkan. Dana cadangan harus disediakan untuk dipergunakan pada saat dibutuhkan. Ketika kita bekerja sesuai dengan semua prinsip ini, maka para pemegang saham dapat memperoleh imbal hasil adil.

Johnson & Johnson



Keyakinan Kita, Nilai Kita, Perilaku Kita

Surat dari Joaquin Duato

Setiap hari, produk dan layanan kita menyentuh kehidupan satu miliar orang di seluruh dunia—fakta ini memberi kita sebuah kesempatan dan tanggung jawab untuk menghadirkan kesehatan lebih baik bagi mereka yang membutuhkannya. Jangkauan global Perusahaan kita adalah bukti kualitas tinggi yang diharapkan oleh pelanggan kita dari Johnson & Johnson, dan hal tersebut juga mewakili jumlah amat besar kepercayaan yang dimiliki oleh pelanggan terhadap setiap bisnis kita.

Sebagai perusahaan perawatan kesehatan terbesar di dunia, kita telah membangun kepercayaan tersebut lebih dari seabad. Keyakinan Kita memandu pekerjaan penting yang kita lakukan, yang menetapkan tanggung jawab kita kepada pasien, dokter serta perawat, dan orang tua yang menggunakan produk dan layanan kita.

Jika Keyakinan Kita adalah kompas, maka Pedoman Perilaku Bisnis adalah peta jalan kita.

Pedoman Perilaku Bisnis kita menjamin bahwa kita menjaga diri dan cara kita berbisnis sesuai dengan standar yang tinggi. Pedoman tersebut menetapkan persyaratan perilaku bisnis dan menjadi fondasi bagi semua kebijakan, prosedur, dan pedoman Perusahaan kita, yang semuanya menyediakan arahan tambahan tentang perilaku yang diharapkan.

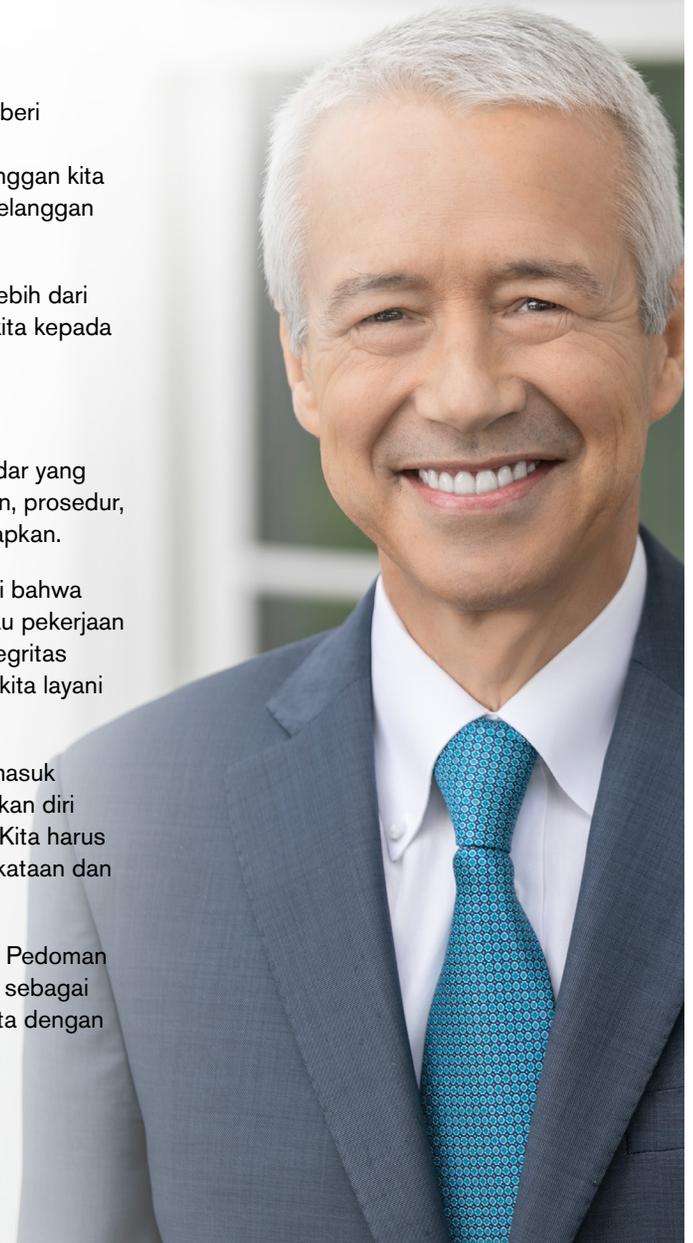
Tindakan, perkataan, dan perilaku kita sangatlah penting. Sebagai sebuah perusahaan global, kita mengakui bahwa memupuk lingkungan kerja beragam dan inklusif adalah sebuah keharusan. Terlepas di mana kita tinggal atau pekerjaan yang kita lakukan, kapan kita melakukan apa yang benar—dengan kata lain, ketika kita bertindak dengan integritas tertinggi—kita menjalankan nilai Keyakinan Kita, dan menunjukkan kita sungguh peduli terhadap insan yang kita layani dan menghormati rekan kerja kita.

Saya bangga memimpin perusahaan yang memiliki sejarah panjang dalam praktik bisnis beretika tinggi, termasuk memberdayakan karyawan kita untuk melakukan hal yang benar. Saya mengingatkan Anda untuk membiasakan diri dengan Pedoman Perilaku Bisnis Johnson & Johnson dan menggunakannya sebagai panduan harian Anda. Kita harus tetap berkomitmen kepada pemangku kepentingan kita dengan tetap waspada dan memastikan bahwa perkataan dan tindakan kita mencerminkan perilaku yang benar.

Terima kasih telah melakukan bagian Anda untuk menjalankan nilai Keyakinan Kita dan memenuhi kewajiban Pedoman Perilaku Bisnis kita. Bersama-sama, semua dokumen ini adalah alat penting yang membantu setiap dari kita sebagai karyawan Johnson & Johnson menempa jalur positif untuk melayani semua pemangku kepentingan utama kita dengan lebih baik.

Joaquin Duato

Joaquin Duato
Chairman dan CEO



Daftar Isi

Pendahuluan	05
Apa itu Pedoman Perilaku Bisnis Johnson & Johnson?	05
Mengapa kita memiliki Pedoman, dan mengapa kita harus mengikutinya?	05
Cara membuat keputusan yang tepat	06
Siapa harus mengikuti Pedoman?	06
Ke mana saya dapat mencari nasihat dan bimbingan tentang Pedoman kita? ..	07
Tanggung jawab setiap karyawan	08
Tanggung jawab setiap manajer	08
Bagaimana Cara Kita Berbisnis	09
Apa artinya, mengapa ini penting, bagaimana kita melakukannya	11
→ Tugas setiap karyawan	12
→ Pengembangan, persetujuan, manufaktur, penjualan dan pemasaran kefarmasian,	12
teknologi medis, produk dan layanan konsumen	
→ Undang-undang antikorupsi dan antipenyuapan	13
→ Undang-undang antimonopoli dan persaingan	13
→ Kepatuhan dagang global: undang-undang antiboikot dan sanksi dagang	14
→ Pembayaran "negara ketiga"	14
→ Hak asasi manusia	14
→ Kegiatan politik	14
→ Pengadaan publik	15
→ Pembelian adil	15
→ Undang-undang dan peraturan keberlanjutan dan lingkungan hidup	15
→ Kesejahteraan hewan	16
→ Privasi	16

Perlakuan Adil Karyawan	17
Apa artinya, mengapa ini penting, bagaimana kita melakukannya	19
→ Melibatkan tenaga kerja kita	20
→ Larangan diskriminasi dan mencegah pelecehan dan perundungan	20
→ Lingkungan kerja yang aman dan sehat	20
→ Penggunaan media sosial	21
Integritas Keuangan dan Melindungi Aset Kita	22
Apa artinya, mengapa ini penting, bagaimana cara kita melakukannya	24
→ Ketepatan catatan Perusahaan dan laporan publik	25
→ Penggunaan aset Perusahaan	26
→ Kekayaan intelektual dan informasi bisnis rahasia	26
→ Menghormati rahasia dagang dan informasi rahasia	27
→ Kepatuhan terhadap undang-undang sekuritas dan perdagangan orang dalam	27
Konflik Kepentingan	28
Apa artinya, mengapa ini penting, bagaimana cara kita melakukannya	30
→ Kapan "konflik kepentingan" terjadi?	31
→ Hadiah, hiburan, keramahmataman, perjalanan, dan benda berharga lain	31
→ Investasi, transaksi, dan kepentingan bisnis di luar bersifat pribadi	33
→ Anggota keluarga dan kedekatan hubungan pribadi	34
→ Keanggotaan dewan di luar	35

Pendahuluan

Apa itu Pedoman Perilaku Bisnis Johnson & Johnson?

Nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang dijabarkan dalam Keyakinan Kita berfungsi sebagai kompas; Pedoman Perilaku Bisnis Johnson & Johnson ("Pedoman") adalah peta perjalanan yang membantu kita tetap di jalur yang sesuai dengan nilai-nilai tersebut.

Pedoman tersebut menetapkan persyaratan dasar perilaku bisnis dan menjadi fondasi bagi kebijakan, prosedur, dan pedoman Perusahaan kita, yang semuanya menyediakan bimbingan tambahan tentang perilaku yang diharapkan.

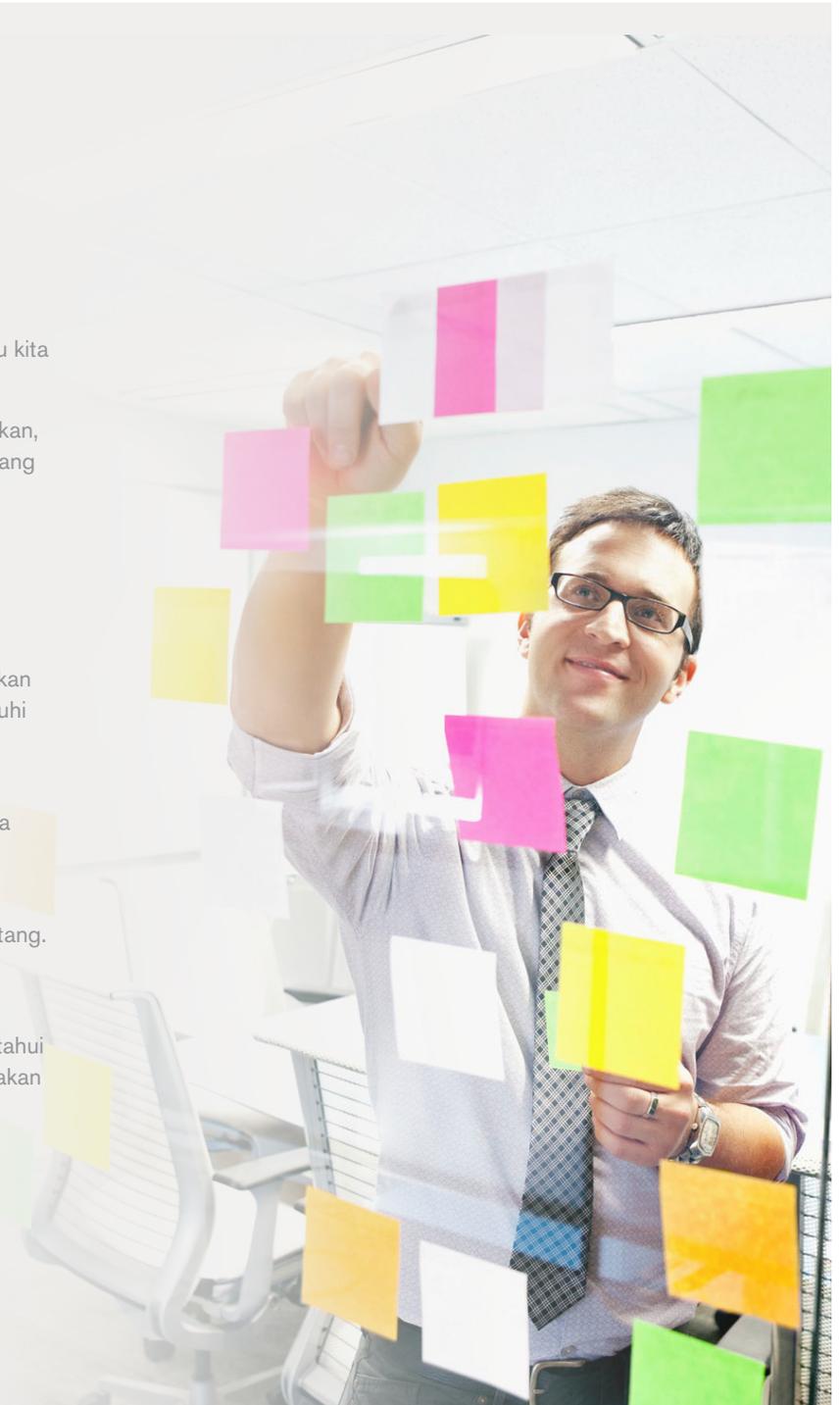
Mengapa kita memiliki Pedoman, dan mengapa kita harus mengikutinya?

Untuk terus beroperasi dan mempertahankan reputasi kita sebagai Perusahaan yang mengutamakan kebutuhan orang yang kita layani di seluruh dunia, kita harus mempelajari, memahami, dan mematuhi Pedoman kita.

Mematuhi Pedoman kita berarti menciptakan lingkungan terbuka dan jujur tempat kita dapat menuntaskan pekerjaan terbaik kita sesuai dengan hukum dan berintegritas. Dan, kita bisa bangga dengan cara kita mengatasi tantangan dan mencapai kesuksesan kita.

Kapan pun kita menyadari pelanggaran Pedoman, kebijakan Perusahaan atau hukum, kita akan bertindak untuk mengatasi masalah tersebut dan mencegah hal tersebut terulang di masa mendatang. Bergantung pada keadaan, sejumlah langkah korektif dan pencegahan dapat berupa pelatihan, konseling, dan tindakan pendisiplinan hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja.

Anda memiliki tanggung jawab untuk bersuara saat Anda berada dalam suatu situasi atau mengetahui situasi yang Anda yakini mungkin melanggar atau mengarah kepada pelanggaran Pedoman, kebijakan Perusahaan, atau hukum. [Prosedur Eskalasi](#) kita dapat memberikan bimbingan tentang cara mengemukakan suatu persoalan yang menjadi kekhawatiran.



CARA MEMBUAT KEPUTUSAN YANG TEPAT

Jika berhadapan dengan keputusan sulit tentang perilaku bisnis, ajukan sejumlah pertanyaan ini:

- Apakah perilaku tersebut adalah pelanggaran Pedoman Perilaku Bisnis Johnson & Johnson, kebijakan Perusahaan, atau hukum?
- Apakah perilaku tersebut bertentangan dengan tanggung jawab Keyakinan Kita?
- Apakah perilaku tersebut tampak tidak etis bagi para pemangku kepentingan di luar Perusahaan kita?
- Dapatkah perilaku tersebut merusak reputasi saya atau reputasi Johnson & Johnson?

Jika jawaban terhadap salah satu pertanyaan ini adalah “YA,” minta bantuan.

Siapa yang harus mengikuti Pedoman tersebut?

Semua karyawan Johnson & Johnson Family of Companies wajib memahami dan mematuhi Pedoman Perilaku Bisnis, kebijakan Perusahaan, dan undang-undang yang mengatur kegiatan mereka. Bersama dengan Keyakinan Kita dan kebijakan lain Perusahaan, Pedoman tersebut membantu kita membuat keputusan yang benar dan melakukan tindakan yang benar, terlepas dari tempat kita bekerja atau jenis pekerjaan yang kita lakukan.

Kita yakin bahwa setiap karyawan adalah pemimpin, terlepas dari tanggung jawab pekerjaan, gelar, atau fungsi. Dengan mengikuti Pedoman kita, kita semua menjadi teladan bagi sejawat, mitra bisnis serta pelanggan kita, dan pihak lain yang melihat kita bekerja setiap hari.

Manajer personalia memiliki tanggung jawab tambahan menjadi seorang teladan positif dalam setiap hal dan membantu karyawan meninjau, memahami, dan menerapkan Pedoman.

Individu dan perusahaan yang menjalankan bisnis atas nama kita juga harus mengikuti Pedoman Perilaku Bisnis, di samping kebijakan relevan lain Perusahaan. Ketentuan berlaku dalam Pedoman ini harus disertakan dalam kontrak pemasok pihak ketiga, pamanufaktur, kontraktor, vendor, dan distributor yang berbisnis atas nama Johnson & Johnson Family of Companies.



Ke mana saya dapat mencari nasihat dan bimbingan tentang Pedoman kita?

Anda tidak sendiri! Kita memiliki proses, bimbingan, dan prosedur untuk membantu Anda mengikuti Pedoman ini, kebijakan Perusahaan, dan hukum. Manfaatkan kemampuan, sumber daya, dan keahlian berlimpah yang ada secara global dalam lingkungan Johnson & Johnson, termasuk:

- **MANAJER DAN KEPEMIMPINAN SENIOR DALAM ORGANISASI ANDA**
ada untuk menjawab pertanyaan dan umumnya paling memahami pedoman Perusahaan yang berlaku bagi kegiatan bisnis dalam organisasi Anda.
- **SUMBER DAYA MANUSIA / GLOBAL SERVICES**
dapat menjelaskan dan menjawab pertanyaan tentang kebijakan hubungan kerja, tunjangan, dan persoalan tempat kerja.
- **DEPARTEMEN HUKUM**
dapat membantu menjelaskan serta menafsirkan Pedoman ini dan memberikan bimbingan tentang cara menjalankan bisnis atas nama Johnson & Johnson dengan kepatuhan terhadap hukum.
- **KEPATUHAN PERAWATAN KESEHATAN / PRIVASI**
dapat menawarkan nasihat dan bimbingan tentang interaksi kita dengan tenaga profesional perawatan kesehatan dan pejabat pemerintah, dan tentang privasi serta perlindungan informasi pribadi pemangku kepentingan kita.
- **KUALITAS & KEPATUHAN / KESEHATAN & KESELAMATAN LINGKUNGAN**
dapat menjelaskan dan menjawab pertanyaan tentang kualitas, keselamatan, kemandirian, dan kepatuhan peraturan dari produk dan proses rantai pasok kita, termasuk lingkungan, kesehatan, dan keselamatan.
- **KEAMANAN GLOBAL / KEAMANAN INFORMASI & MANAJEMEN RISIKO**
melindungi karyawan, aset, dan catatan Johnson & Johnson Family of Companies di seluruh dunia. Hubungi bagian keamanan setempat jika ada bahaya atau ancaman langsung di tempat kerja.
- **SALURAN SIAGA KREDO KITA (credohotline.com)**
tersedia 24 jam sehari, tujuh hari seminggu. Bersifat independen, aman, dan rahasia. Di sebagian besar wilayah, karyawan dapat memilih untuk tetap anonim, tetapi dianjurkan untuk menyebutkan diri mereka dan memberikan sebanyak mungkin informasi sehingga Perusahaan dapat melakukan penyelidikan secara efisien dan efektif terhadap masalah yang dilaporkan.



Tanggung jawab setiap karyawan

Untuk memenuhi tanggung jawab Keyakinan Kita dan mempertahankan serta meningkatkan budaya dan reputasi kita, kita mengandalkan karyawan kita untuk membantu menegakkan Pedoman tersebut. Jika Anda menilai ada suatu pelanggaran terhadap Pedoman Perilaku, atau jika Anda menilai suatu kegiatan atau perilaku dapat menyebabkan suatu pelanggaran, Anda bertanggung jawab untuk bersuara.

Baik Anda melaporkan secara anonim atau menyebutkan nama Anda, Anda perlu menyediakan sebanyak mungkin perincian sehingga masalah tersebut dapat diselesaikan secara menyeluruh dan dengan segera. Selain itu, Anda bertanggung jawab untuk bekerja sama dalam suatu penyelidikan.

Perusahaan kita tidak memperbolehkan pembalasan dendam terhadap siapa pun yang melaporkan suatu masalah berdasarkan Pedoman ini atau membantu proses penyelidikan.

Setiap karyawan yang melakukan pembalasan dendam akan menghadapi tindakan pendisiplinan, yang dapat mencakup pemutusan hubungan kerja.

Tanggung jawab setiap manajer

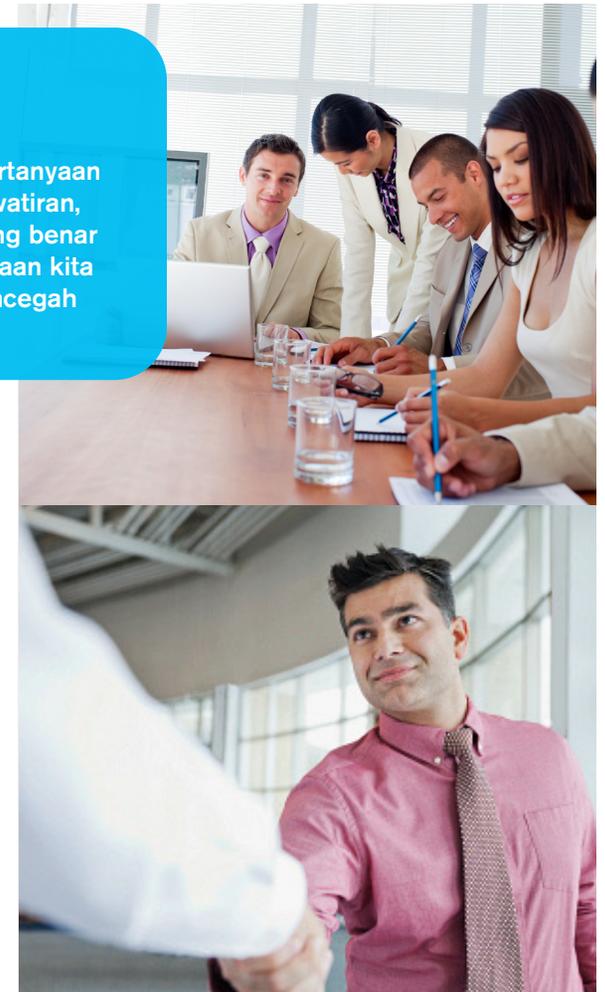
Sebagai manajer personalia, Anda memiliki tanggung jawab khusus dan penting untuk memberikan contoh dan bertindak dengan cara yang sesuai dengan Pedoman kita. Berikut ini pedoman penting yang perlu Anda ikuti:

- Bertindak sebagai teladan, menunjukkan perilaku beretika dalam pelaksanaan semua tugas Anda.
- Mengambil keputusan objektif terkait bisnis.
- Meninjau Pedoman sekurang-kurangnya setahun sekali bersama karyawan Anda.
- Membantu karyawan memahami Pedoman dan kebijakan Perusahaan serta mengarahkan mereka ke sumber daya untuk membantu mereka menjalankan Pedoman setiap hari.
- Memastikan karyawan mengetahui, dan terlatih dengan baik tentang undang-undang, peraturan, dan kebijakan Perusahaan terkait yang mengatur kegiatan bisnis yang melibatkan mereka atas nama Perusahaan.
- Menciptakan lingkungan yang memupuk dan mengembangkan perilaku etis, tempat karyawan merasa nyaman untuk bersuara tanpa takut pembalasan dendam.
- Menanggapi serius setiap kekhawatiran yang disampaikan oleh karyawan yang membahayakan Pedoman, dan menentukan apakah masalah tersebut harus dieskalasi. Jika demikian, eskalasikan persoalan tersebut sesegera mungkin.
- Lakukan tindakan korektif dan preventif saat seseorang melanggar Pedoman.
- Mendukung sepenuhnya setiap penyelidikan.

Bersuara

Dengan mengajukan pertanyaan dan melaporkan kekhawatiran, Anda melakukan hal yang benar dan membantu Perusahaan kita menghentikan atau mencegah perbuatan buruk.

KITA MELARANG Pembalasan Dendam



Minta bimbingan saat Anda merasa tidak yakin atau dapat menerima wawasan dari sudut pandang lain.



Cara Kita Menjalankan BISNIS KITA

Kata-kata yang kita pegang

- Tanggung jawab Keyakinan
- Kepatuhan
- Etika
- Keadilan
- Ketidakberpihakan





**“KITA PERCAYA BAHWA
TANGGUNG JAWAB KITA
YANG PERTAMA ADALAH
TERHADAP PARA
PASIEN, DOKTER, DAN
PERAWAT, TERHADAP
PARA IBU DAN AYAH,
DAN TERHADAP SEMUA
ORANG YANG
MENGUNAKAN
PRODUK DAN
LAYANAN KITA.”**

Keyakinan Kita



Cara Kita Menjalankan Bisnis Kita

→ **APA** artinya

Johnson & Johnson Family of Companies memiliki kehormatan berbisnis di banyak negara dan wilayah seluruh dunia. Di setiap lokasi, kita memiliki tanggung jawab untuk mengetahui dan mengikuti undang-undang dan peraturan yang berlaku bagi bisnis kita.

→ **MENGAPA** itu penting

Selain kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan merupakan kewajiban, hal ini juga menunjukkan komitmen kita sebagai warga perusahaan bertanggung jawab. Kepatuhan ini menunjukkan kita peduli dan menghormati orang yang kita layani. Selain itu, ketidakpatuhan pada undang-undang dan peraturan dapat menyebabkan denda dan hukuman perdata dan pidana, penjara, dan tindakan pendisiplinan komersial atau personal lain.

→ **BAGAIMANA** kita melakukannya

Perusahaan kita memiliki kebijakan serta prosedur komprehensif dan pelatihan wajib yang membantu karyawan mematuhi undang-undang dan peraturan. Setiap pertentangan antara undang-undang dan peraturan lokal dan Pedoman Perilaku Bisnis ini harus disampaikan untuk mendapatkan perhatian dari Departemen Hukum.



Tugas setiap karyawan

Setiap karyawan bertanggung jawab untuk memahami dan mematuhi undang-undang, peraturan, dan kebijakan serta prosedur Perusahaan terkait yang mengatur kegiatan bisnis yang melibatkan karyawan.

Pengembangan, persetujuan, manufaktur, penjualan dan pemasaran kefarmasian, teknologi medis, produk dan layanan konsumen

Keyakinan Kita menyatakan bahwa dalam memenuhi kebutuhan pasien, dokter, perawat, ibu, ayah, dan semua orang lain yang menggunakan produk dan jasa kita, segala yang kita lakukan harus memiliki kualitas tinggi. Komitmen ini mencakup setiap hal yang kita lakukan untuk membawa produk dan jasa kita ke orang-orang yang menggunakannya.

Kita bercita-cita untuk menerapkan standar dan tingkat integritas tertinggi untuk setiap kegiatan bisnis ini dengan:

- Mematuhi undang-undang, standar, dan peraturan yang berlaku bagi produk dan proses kita (seperti peraturan dan standar kualitas);
- Menjunjung tinggi standar etika, ilmiah, dan klinis serta mematuhi semua undang-undang dan peraturan dalam semua kegiatan riset dan pengembangan di seluruh dunia;
- Memastikan keselamatan pasien dan sukarelawan yang ikut serta dalam uji coba klinis, melindungi kerahasiaan mereka, dan mematuhi undang-undang perlindungan data;
- Mematuhi undang-undang dan peraturan yang mencakup perolehan atas otorisasi pemasaran untuk menjual produk kita, dan berinteraksi dengan pembuat peraturan dan pejabat pemerintah lain;
- Mematuhi undang-undang dan peraturan tentang pemanufakturan, pengemasan, distribusi, dan ekspor untuk industri kita, juga undang-undang dan peraturan di berbagai negara tempat kita berbisnis;
- Mengikuti semua undang-undang dan peraturan tentang promosi, pemasaran, dan penjualan produk kita, termasuk memastikan bahwa apa yang kita katakan adalah benar, tidak menyesatkan, dan sesuai dengan persetujuan peraturan bagi produk kita;
- Mematuhi undang-undang yang berkaitan dengan kualitas dan keselamatan produk, secara terus-menerus dan proaktif memantau keselamatan, kualitas, dan kinerja produk kita serta mematuhi semua persyaratan untuk melaporkan kejadian tidak diharapkan dan keluhan tentang kualitas produk.

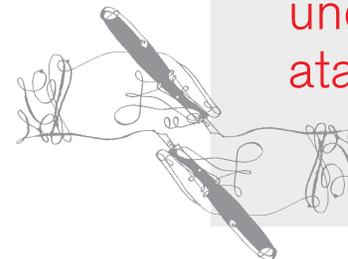
Apa yang seharusnya saya lakukan?

T: Direktur penjualan dari perusahaan pesaing menemui saya untuk membahas harga produk kami masing-masing.

J: Anda sama sekali tidak boleh melakukan diskusi dengan pesaing tentang harga produk kita atau informasi tentang hak milik lain. Jika Anda menerima telepon dari pesaing, atau jika seseorang yang tidak Anda kenal mendekati Anda untuk membahas harga, perjelas bahwa Anda tidak akan membahas harga produk kita dengan pesaing. Akhiri percakapan dengan sopan dan laporkan kejadian tersebut ke Departemen Hukum.



Setiap karyawan harus bersuara jika dia meyakini bahwa Perusahaan kita tidak mematuhi undang-undang atau peraturan.



Undang-undang antikorupsi dan antipenyuapan

Johnson & Johnson mengambil sikap yang tegas terhadap korupsi dan penyuapan, sesuai dengan undang-undang antipenyuapan dan antikorupsi yang berlaku di banyak negara di seluruh dunia. Kita meminta tindakan serupa dari mitra bisnis kita. Kita melarang keras suap, perilaku curang, komisi, pembayaran ilegal, dan penawaran benda berharga lain yang mungkin secara tidak pantas memengaruhi atau memperoleh keuntungan tidak pantas bersama pejabat pemerintah, tenaga profesional perawatan kesehatan, atau pelanggan.

Kita mengadakan aneka ragam pengaturan ilmiah, pendidikan, penjualan, promosi, dan pemasaran baik dengan entitas publik maupun swasta dan individu, termasuk tenaga profesional perawatan kesehatan. Kita juga berinteraksi dengan pembuat peraturan pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, dan otoritas inspeksi. Tugas kita adalah mengikuti undang-undang yang berlaku baik di lokasi setempat maupun internasional dan standar etika yang melarang penyuapan dan korupsi, dan menghindari memengaruhi secara tidak pantas keputusan medis dari tenaga profesional perawatan kesehatan dan keputusan pembelian entitas yang membeli produk dan jasa kita. Transfer nilai kepada pihak ketiga harus dalam nilai pasar wajar untuk layanan yang diberikan dan harus ada kebutuhan resmi untuk barang dan layanan tersebut. Hibah dan donasi hanya boleh disediakan jika Johnson & Johnson tidak menerima sesuatu bernilai sebagai imbal balik.

Untuk bimbingan tambahan, lihat [Kerangka Global Kepatuhan Perawatan Kesehatan, Dokumen Panduan Regulasi A.S.](#), dan [Panduan Integritas Bisnis Perawatan Kesehatan](#) (berlaku secara global), yang mencakup bimbingan tentang [Praktik Penjualan & Pemasaran Etis](#). Di mana dan dengan siapa kita berbisnis mungkin berbeda-beda, tetapi pendekatan kita sama:

- Kita memperlakukan mitra bisnis, pesaing, dan pemangku kepentingan serta pengambil keputusan dengan hormat.
- Kita berusaha untuk bekerja sama dengan pihak ketiga yang juga menghargai dan menunjukkan standar etika yang tinggi dalam praktik bisnis mereka.

Undang-undang antimonopoli dan persaingan

Undang-undang antimonopoli dan persaingan mendukung persaingan sehat dan melindungi konsumen dari praktik bisnis tidak sehat. Semua undang-undang ini sering mengatur perjanjian ilegal antara perusahaan, seperti penetapan harga, juga praktik perdagangan tidak sehat lain yang membatasi persaingan.

Kita mematuhi sepenuhnya seluruh undang-undang antimonopoli dan persaingan.

Kita bertanggung jawab untuk berbisnis dengan pelanggan, pemasok, pesaing, dan pihak ketiga lainnya secara adil. Ini berarti karyawan kita menghindari pengambilan manfaat secara tidak adil melalui manipulasi, penyembunyian, atau pernyataan tidak benar atas fakta penting, atau praktik tidak sehat lain. Untuk pertanyaan tentang undang-undang antimonopoli dan persaingan, hubungi Departemen Hukum.

Apa yang seharusnya saya lakukan?

T: Seorang dokter bedah mengatakan kepada saya bahwa distributor yang menjual produk kita telah mengundang dokter tersebut untuk menjadi tamu mereka pada golf akhir pekan di lokasi sangraloka. Dokter bedah bertanya apakah undangan tersebut pantas karena berasal dari distributor kita, bukan dari Johnson & Johnson.

J: Distributor, agen penjualan, dan pihak ketiga lain yang bertindak atas nama Perusahaan tidak boleh terlibat dalam kegiatan yang akan dilarang jika hal tersebut dilakukan langsung oleh karyawan dari Johnson & Johnson Family of Companies. Anda harus segera memberi tahu manajer Anda, Departemen Hukum, atau Kepatuhan Perawatan Kesehatan tentang apa yang telah Anda ketahui tentang perilaku distributor.



Kepatuhan dagang global: undang-undang antiboikot dan sanksi dagang

Sebagai sebuah penyedia produk dan jasa perawatan kesehatan global, kita melakukan transaksi impor dan ekspor setiap hari dan harus mematuhi semua undang-undang, aturan, dan peraturan dagang lokal, regional, dan internasional. Kita juga menghormati sanksi dagang dan batasan impor/ekspor yang dikenakan oleh pemerintah yang berlaku bagi kegiatan kita. Untuk pertanyaan tentang transaksi lintas batas, silakan hubungi Departemen Keuangan atau Departemen Hukum.

Pembayaran “negara ketiga”

Tidak boleh ada pembayaran apa pun yang dilakukan kepada pihak ketiga di negara selain negara tempat penjualan dilakukan, atau lokasi distributor atau agen penjualan memiliki tempat bisnis utama. Untuk pertanyaan tentang pembayaran “negara ketiga”, hubungi Departemen Keuangan atau Departemen Hukum.

Hak asasi manusia

Nilai Keyakinan Kita menetapkan bahwa kita beroperasi sebagai warga negara global yang baik. Komitmen kita dalam menghormati hak asasi manusia di seluruh rantai nilai kita—dari karyawan kita sendiri hingga basis pasok sampai masyarakat tempat kita hidup dan bekerja—dituangkan dalam [Sikap terhadap Hak Asasi Manusia](#) kita.

Kegiatan politik

Johnson & Johnson berkomitmen terhadap kewarganegaraan dan keterlibatan masyarakat. Dukungan politik dan sumbangan politik kita diberikan sesuai dengan undang-undang yurisdiksi tempat kita melakukan semua kegiatan ini.

Kegiatan politik oleh korporasi, termasuk pelobian, diatur dan harus dilaporkan berdasarkan hukum A.S. dan undang-undang di banyak negara tempat Johnson & Johnson berbisnis. Semua kegiatan politik dan pelobian juga rapat bersama pejabat pemerintah harus dikoordinasikan dan selaras dengan Urusan Pemerintah & Kebijakan.

Kami menghormati hak karyawan untuk terlibat dalam kegiatan politik guna mendukung kelompok politik, pejabat pemerintah, atau kandidat. Kegiatan tersebut harus bersifat sukarela dan dilakukan pada waktu luang karyawan sendiri, atas biaya karyawan sendiri. Harus dipertegas bahwa karyawan bersangkutan bertindak secara mandiri dan bukan sebagai perwakilan Perusahaan.



Bagaimana jika?

T: Teman saya mencalonkan diri untuk jabatan politik. Bisakah saya membantu dirinya dalam kampanye?

J: Ya, dukungan sukarela Anda adalah keputusan pribadi Anda. Akan tetapi, Anda dalam situasi apa pun tidak boleh menggunakan sumber daya Johnson & Johnson—termasuk waktu kerja, telepon, surat elektronik, persediaan Perusahaan, nama Perusahaan atau jabatan Anda di Perusahaan—untuk meningkatkan kampanye.

Pengadaan publik

Otoritas publik adalah pelanggan sangat penting bagi Johnson & Johnson Family of Companies karena mereka membeli produk dan jasa perawatan kesehatan kita. Di banyak negara, lembaga publik, seperti rumah sakit milik pemerintah, tunduk pada undang-undang setempat yang mengatur cara mereka memperoleh produk dan jasa. Sebagai pemasok produk, kita juga wajib mematuhi semua undang-undang ini. Tidak boleh ada upaya tidak pantas untuk memengaruhi juga transfer nilai tidak pantas.

Karyawan yang terlibat dalam proses tender, atau yang menawarkan untuk menyediakan produk dan jasa kita berdasarkan perjanjian kontraktual kepada otoritas publik, harus memahami dan mengikuti peraturan pengadaan publik. Semua aturan ini bisa jadi rumit tetapi sangat penting bagi bisnis kita. Departemen Hukum dapat menyediakan bimbingan tentang semua aturan ini.

Pembelian adil

Perusahaan kita membeli banyak barang yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan kita, seperti bahan-bahan riset, pengembangan, dan kegiatan pemanufakturan, pasokan dan peralatan bagi kantor kita, dan layanan catering untuk rapat kita. Saat melakukan hal ini dan pembelian lain, kita harus bertindak tidak memihak terhadap vendor, pemasok, dan penyedia jasa lain. Karyawan diwajibkan mengikuti praktik dan [kebijakan pengadaan](#) dan pembelian Perusahaan.

Lihat bagian **Konflik Kepentingan** dari Pedoman kita untuk bimbingan lebih lanjut tentang menerima hadiah dan hiburan dari, dan memiliki hubungan pribadi dengan, vendor, pemasok, dan penyedia jasa.

Undang-undang dan peraturan tentang lingkungan dan keberlanjutan

Keyakinan Kita menyatakan, "Kita harus memelihara dengan baik kekayaan yang berhak kita gunakan, dengan melindungi lingkungan dan sumber daya alam." Program keberlanjutan kita untuk seluruh perusahaan membantu mengurangi dampak lingkungan dari operasi, produk, dan jasa kita; mengelola risiko lingkungan; dan mendukung inisiatif keberlanjutan seperti mengurangi limbah dan mendukung daur ulang. Karyawan wajib mematuhi program untuk seluruh Perusahaan, serta memahami dan [mematuhi undang-undang dan peraturan tentang lingkungan](#) yang berkaitan dengan tanggung jawab khusus pekerjaan kita. Hal ini termasuk mematuhi peraturan terkait dengan pelaporan, persetujuan, dan pendaftaran bahan kimia yang digunakan dalam produksi dan produk kita.



*Kita bertanggung jawab
terhadap masyarakat
DI TEMPAT KITA
HIDUP DAN BEKERJA
SERTA TERHADAP
masyarakat dunia
JUGA.*



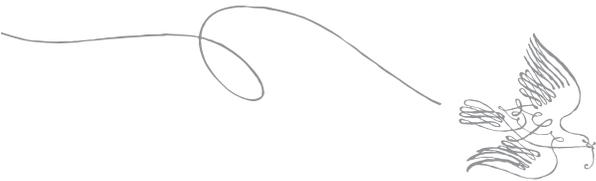
Kesejahteraan hewan

Kita melihat perlakuan etis dan manusiawi terhadap hewan yang diperlukan bagi penyelidikan ilmiah sebagai tanggung jawab baik secara moral maupun peraturan. Kita mematuhi standar tinggi yang telah ditetapkan dalam [panduan dan kebijakan kesejahteraan hewan](#) kita. Selain itu, kita mendukung pengembangan alternatif bagi riset hewan.

Privasi

Dalam menjalankan bisnis, kita mengumpulkan dan menyimpan informasi pribadi tentang karyawan, mitra bisnis, pasien, tenaga profesional perawatan kesehatan, konsumen dan lain-lain, seperti informasi alamat, tanggal lahir dan keuangan, medis, dan informasi lain. Saat kita mengumpulkan dan mengolah informasi pribadi, kita harus mematuhi undang-undang dan [kebijakan privasi Perusahaan](#) yang berlaku.

Informasi pribadi hanya boleh dikumpulkan untuk tujuan bisnis sah menurut hukum, hanya dibagikan kepada orang yang diizinkan untuk mengakses, dilindungi sesuai kebijakan keamanan, dan disimpan hanya sepanjang diperlukan. Kita juga harus memastikan bahwa pihak ketiga dengan akses ke informasi pribadi secara kontraktual diwajibkan untuk melindunginya sesuai dengan standar keamanan data berlaku.



Tahukah Anda?

Departemen Hukum siap memberikan pelatihan dan memberikan nasihat untuk membantu bisnis dan karyawan kita memahami dan mematuhi undang-undang dan peraturan di negara tempat kita berbisnis.

Anda dapat menemukan [kebijakan komprehensif](#) tentang topik utama yang dibahas di seluruh Pedoman di [Pusat Hukum Johnson & Johnson](#).



PERLAKUAN ADIL *terhadap Karyawan*

Kata-kata yang kita pegang

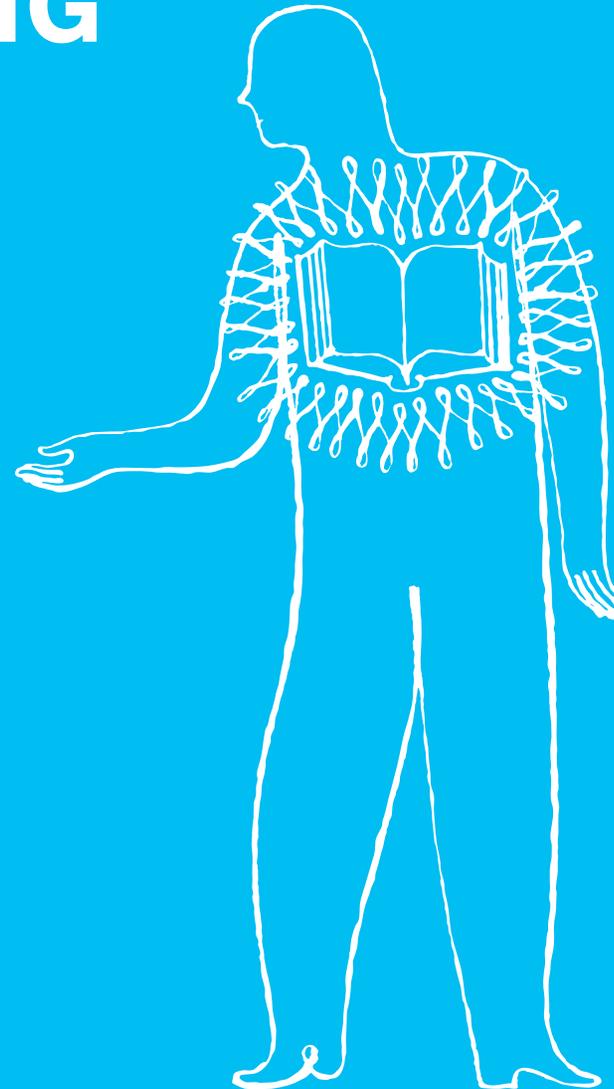
- Hormat & Martabat
- Keberagaman & Inklusi
- Keselamatan & Kesehatan





**“KITA BERTANGGUNG
JAWAB TERHADAP
PARA KARYAWAN
YANG BEKERJA
DENGAN KITA
DI SELURUH
PELOSOK DUNIA.”**

Keyakinan Kita



Perlakuan Adil terhadap Karyawan

→ **APA** artinya

Kita memperlakukan satu sama lain dengan martabat dan rasa hormat. Kita semua berhak atas tempat kerja inklusif tempat kita mendapat upah dengan adil dan dapat melakukan pekerjaan terbaik kita.

→ **MENGAPA** ini penting

Pemikiran, kemampuan, pengalaman, dan karakteristik individu yang berbeda membuat lingkungan kerja kita lebih kaya dan berujung pada keputusan dan hasil bisnis lebih baik. Saat karyawan kita terlibat dan diberdayakan sepenuhnya, kita menggerakkan inovasi dan menciptakan solusi perawatan kesehatan yang menguntungkan masyarakat di seluruh dunia.

→ **BAGAIMANA** cara kita melakukannya

Pedoman Perilaku Bisnis kita mencerminkan prinsip-prinsip yang menentukan bagaimana cara memperlakukan satu sama lain, menjaga ruang kerja kita tetap aman dan sehat, menciptakan rasa memiliki serta memberikan peluang yang sama bagi tenaga kerja kita.



Melibatkan tenaga kerja kita

Di Johnson & Johnson, kita meyakini kekuatan karyawan dan menghargai budaya beragam dan inklusif secara global, yang berakar pada perilaku etis, rasa hormat, dan integritas yang inheren dalam Keyakinan Kita. Tenaga kerja yang terlibat, berkinerja tinggi, dan beragam akan lebih memahami dan mengatasi tantangan dan kebutuhan yang dihadapi oleh pasien, pelanggan, tenaga profesional perawatan kesehatan, dan masyarakat kita.

Larangan diskriminasi dan pencegahan pelecehan serta perundungan

Kita harus diperlakukan secara adil dan dihormati atas sumbangsih kita. Perusahaan kita memberikan peluang kerja setara. Kita memberikan akomodasi wajar untuk individu difabel yang memenuhi syarat serta individu dengan kebutuhan terkait dengan ketaatan atau praktik keagamaan mereka. Kita mendasarkan keputusan hubungan kerja berdasarkan kualitas, kualifikasi, keterampilan, dan prestasi. Kita tidak menoleransi diskriminasi berdasarkan karakteristik seperti usia, gender, ras, latar belakang etnis, orientasi seksual, identitas gender, asal kebangsaan, atau keyakinan religius. Kita juga tidak menoleransi [pelecehan atau perundungan](#).

Semua ketentuan ini berlaku dalam interaksi dengan karyawan, pelanggan, kontraktor, pemasok, dan pelamar pekerjaan, juga interaksi lain saat karyawan mewakili Johnson & Johnson Family of Companies.

Lingkungan kerja aman dan sehat

Di Johnson & Johnson, kita berkomitmen untuk menyediakan tempat kerja aman dan sehat bagi karyawan, kontraktor, dan pengunjung yang bekerja di dalam, atau sedang mengunjungi, fasilitas dan tempat usaha kita.

Semua karyawan dan pengunjung bertanggung jawab mengutamakan keselamatan dan kesehatan, dan harus:

- Segera melaporkan kondisi tidak aman atau berbahaya kepada supervisor dan penerima tamu.
- Mematuhi semua kebijakan, standar, dan prosedur Perusahaan terkait dengan kesehatan dan keselamatan tempat kerja.
- Mematuhi semua undang-undang dan peraturan yang berlaku tentang kesehatan dan keselamatan tempat kerja.

[Pekerja anak](#), [perdagangan manusia](#), dan pekerja ilegal, atau pekerja dengan kekerasan atau paksaan tidak memiliki tempat dalam operasi kita dan operasi pemasok kita atau vendor pihak ketiga lain dari Johnson & Johnson Family of Companies. Selain mewajibkan kepatuhan pada undang-undang dan peraturan lokal, Johnson & Johnson memiliki [kebijakan](#) yang melarang penggunaan tenaga kerja paksa atau tidak sukarela dalam manufaktur produk dan komponen produk kita. Vendor pihak ketiga diharuskan untuk mengikuti [Standar Tanggung Jawab untuk Pemasok](#) kita yang mencakup bimbingan tentang etika, ketenagakerjaan, hubungan kerja, dan hormat terhadap hak asasi manusia juga kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan karyawan mereka.

T&J

T: Tim saya terlambat dalam menyelesaikan suatu proyek dan perusahaan operasional kami mengandalkan kami untuk memenuhi tenggat tersebut. Kami telah menemukan cara untuk mencapai sasaran dengan melewati beberapa prosedur keselamatan. Jika kita berhati-hati, apakah boleh mempercepat proses untuk memenuhi hasil kerja bisnis?

J: **Prosedur keselamatan ada untuk menjaga Anda tetap aman dan untuk melindungi integritas produk kita serta kesehatan mereka yang menggunakannya. Melewatkan prosedur keselamatan tidak diperkenankan. Temui manajer Anda untuk mengembangkan rencana guna menyelesaikan pekerjaan secara aman dan sesuai aturan.**



Penggunaan media sosial

Media sosial mencakup setiap saluran komunikasi digital yang memungkinkan individu untuk menciptakan dan membagikan konten dan memberikan komentar.

Karyawan harus mematuhi semua kebijakan Perusahaan dalam penggunaan media sosial mereka serta konten dan aset Perusahaan yang terkait. Kebijakan kita berlaku pada komunikasi yang menyangkut tanggung jawab pekerjaan dan komunikasi pribadi yang mungkin berdampak pada Perusahaan. Dalam kegiatan pribadi di media sosial, karyawan harus bersikap hormat dan menyadari bahwa perilaku mereka dapat berdampak pada cara orang lain memandang siapa kita dan apa yang kita dukung sebagai Perusahaan.

Karyawan harus menyertakan pernyataan pengungkapan yang sesuai saat berbicara tentang Perusahaan dan/atau produk dan layanan kita. Izin harus didapatkan, dan surat persetujuan telah diperoleh, apabila gambar atau video orang lain akan ditampilkan.

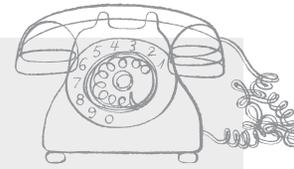
Waspada terhadap kewajiban pelaporan, termasuk prosedur pelaporan kejadian tidak diinginkan, dan melindungi informasi rahasia Johnson & Johnson. Karyawan harus mempertimbangkan konten yang dibuat, dibagikan, dan diposting, mengingat bahwa Internet adalah tempat umum. Selalu gunakan penilaian yang baik saat terlibat dalam kegiatan media sosial. Pahami perbedaan antara komunikasi sosial dan komunikasi bisnis, karena sebagian besar platform media sosial dan aplikasi seluler tidak disetujui untuk komunikasi terkait bisnis antara kolega atau antara pemangku kepentingan internal dan eksternal.

Kebijakan lengkap Perusahaan kita mengenai kegiatan online karyawan diuraikan dalam Kebijakan Online Seluruh Dunia Johnson & Johnson, yang tersedia di socialmedia.jnj.com.

T&J

T: Seorang rekan kerja memberikan komentar kasar dan bersifat seksual tentang saya di halaman media sosial pribadinya. Apakah rekan kerja saya diperkenankan melakukan itu?

J: **Tidak.** Penggunaan media online oleh karyawan harus mematuhi kebijakan Perusahaan, termasuk kebijakan Perusahaan tentang pelecehan.



DAFTAR PERIKSA TANGGUNG JAWAB ANDA

- ✓ Kenali Pedoman Perilaku Bisnis
- ✓ Hormati [keberagaman dan inklusi](#)
- ✓ Bersikap inklusif
- ✓ Perlakukan rekan karyawan Anda dengan martabat dan rasa hormat
- ✓ Jagalah keamanan di tempat kerja dan bantu orang lain melakukan hal serupa
- ✓ Laporkan jika seseorang melanggar Pedoman kita, apa pun posisi orang tersebut di Perusahaan atau apakah orang tersebut adalah vendor, pelanggan, atau pekerja sementara
- ✓ Jika ada pertanyaan, mintalah bantuan





INTEGRITAS KEUANGAN &

Melindungi Aset Kita

Kata-kata yang
kita pegang

- Akurasi
- Transparansi
- Integritas
- Kepercayaan





**“TANGGUNG JAWAB AKHIR
KITA ADALAH KEPADA
PARA PEMEGANG
SAHAM KITA.”**

Keyakinan Kita



Integritas Keuangan & Melindungi Aset Kita

→ **APA** artinya

Kita menyimpan catatan keuangan lengkap dan akurat yang menggambarkan kondisi dan hasil Perusahaan. Kita melindungi kekayaan, aset, dan informasi rahasia Perusahaan.

→ **MENGAPA** itu penting

Integritas keuangan membantu kita mempertahankan kepercayaan dan kerahasiaan yang telah kita bangun bersama para pemegang saham, pemerintah, pasien, konsumen, penyedia jasa perawatan kesehatan, karyawan, dan pemangku kepentingan lain.

→ **BAGAIMANA** kita melakukannya

Ada beberapa kontrol untuk melindungi dan menjaga integritas keuangan kita. Setiap karyawan, apa pun jabatan atau fungsi mereka, bertanggung jawab untuk mengikuti kebijakan dan prosedur yang melibatkan dana Perusahaan, pelaporan hasil keuangan dan nonkeuangan, serta penggunaan hak benda dan aset Perusahaan.



Akurasi catatan Perusahaan dan laporan publik

Johnson & Johnson adalah perusahaan publik yang menjalankan bisnis di banyak negara. Dalam semua kesepakatan, kita harus menyimpan pembukuan dan catatan akurat sehingga mempertahankan integritas pelaporan keuangan Perusahaan, mendukung pembuatan keputusan internal kita serta memperkuat reputasi kita di hadapan para pemangku kepentingan.

Undang-undang mengharuskan kita bersikap jujur dan akurat dalam catatan keuangan kita agar mencerminkan transaksi bisnis kita secara tepat. Sebagai tambahan, kita diwajibkan untuk mengembangkan dan mengelola sistem kendali akuntansi internal memadai. Banyak orang mengandalkan kita untuk melaporkan informasi keuangan secara jujur, lengkap, dan tepat waktu; antara lain badan pengatur pemerintah, lembaga pemeringkat, dan investor institusi serta perorangan.

Pelaporan keuangan tidak akurat dapat menurunkan kepercayaan pemegang saham, berdampak pada reputasi kita, dan dapat membuat Perusahaan dikenakan denda dan hukuman.

Berikut adalah beberapa contoh cara kita membangun integritas keuangan ke dalam proses kerja kita:

- Kita menjual dan membeli produk dan jasa berdasarkan kualitas, harga dan jasa—tidak pernah berdasarkan memberi atau menerima pembayaran, hadiah, hiburan atau bantuan, atau berdasarkan hubungan lain dengan pemasok.
- Kita mencatat penjualan dan pengeluaran selama periode akuntansi terkait sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum.
- Kita melarang penggunaan dana, aset, atau informasi Perusahaan untuk tujuan ilegal, termasuk pembelian hak istimewa atau manfaat khusus melalui suap, sumbangan politik ilegal, atau pembayaran terlarang lain. Kita mengungkapkan dan mencatat semua dana dan aset Perusahaan dalam periode pelaporan terkait.
- Kita menjaga akurasi pembukuan dan catatan Perusahaan serta tidak membuat entri palsu atau artifisial untuk alasan apa pun.

Berikut adalah beberapa aturan yang harus selalu diingat:

- Selalu ikuti [kebijakan pengadaan](#) dan pembelian Perusahaan. Jika Anda tidak yakin apa kebijakan yang berlaku, tanyakan kepada manajer Anda.
- Pastikan bahwa semua pembayaran atau penggunaan dana Perusahaan telah diperiksa dan disetujui, sebagaimana perlu, oleh manajer berwenang. Saat mengajukan pengeluaran bisnis, ikuti kebijakan [Perjalanan & Hiburan](#) dan [Kepatuhan Perawatan Kesehatan dan Integritas Bisnis](#) Perusahaan kita.
- Uraikan secara jelas dan akurat semua permintaan pembayaran dan berikan dokumentasi pendukung; gunakan dana tersebut hanya untuk tujuan yang diminta dan disetujui.



T&J

T: Kita menerima faktur vendor dalam jumlah besar untuk layanan yang disediakan. Saya telah diminta oleh manajer saya untuk “menangguhkan” faktur ini hingga kuartal berikutnya sehingga kami bisa memenuhi target keuangan kami untuk kuartal ini. Apa yang seharusnya saya lakukan?

J: Pendapatan dan pengeluaran harus dilaporkan dalam periode akuntansi yang benar. Dalam hal ini, jika barang dan/atau layanan telah diterima, pengeluaran harus terakumulasi. Anda tidak boleh “menangguhkan” faktur, namun Anda harus bekerja bersama dengan mitra Keuangan untuk mengakumulasi liabilitas ini secara tepat.

Penggunaan aset Perusahaan

Kita mengandalkan aset Perusahaan untuk menunjang pekerjaan kita setiap hari. Komputer, perangkat seluler, perangkat keras dan perangkat lunak teknologi informasi, kendaraan, fasilitas, mesin, bahan mentah, inventaris, kekayaan intelektual, pasokan, dan aset lain berada dalam pengawasan kita dan hanya boleh digunakan untuk alasan sah dan tepat. Saat bekerja menggunakan informasi atau alat teknologi Perusahaan (seperti laptop, surat elektronik, aplikasi, basis data, dll.), karyawan harus menetapkan kata sandi rumit yang tidak mudah ditebak dan sama sekali tidak boleh berbagi kata sandi. Informasi Perusahaan tidak boleh disimpan menggunakan layanan internet atau cloud tidak disetujui yang mungkin tidak dilindungi dan dapat diakses oleh orang tidak berwenang.

Kekayaan intelektual dan informasi bisnis rahasia

Kekayaan intelektual dan informasi rahasia Perusahaan merupakan aset tidak tergantikan. Kita harus mengamankan dan melindungi penggunaan semua aset berharga ini.

Kekayaan intelektual meliputi hak cipta, paten, merek dagang, desain produk dan kemasan, nama dan logo merek, riset dan pengembangan, invensi, dan rahasia dagang.

Karyawan harus mengambil tindak pencegahan untuk melindungi kekayaan intelektual dan informasi bisnis rahasia Perusahaan. Karyawan harus menghindari pembicaraan atau pemberian informasi tersebut di tempat umum, seperti bandara dan restoran.

Setiap dugaan pencurian kekayaan intelektual atau pengungkapan, atau akses, secara tidak sah informasi Perusahaan kita harus segera dilaporkan kepada manajer karyawan atau ke Keamanan Informasi & Manajemen Risiko, Keamanan Global, atau Departemen Hukum.

T&J

T: Saya sedang berlibur ke tempat saya benar-benar terlepas dari keseharian. Apakah saya boleh menitipkan laptop kepada asisten administrasi untuk menangani setiap persetujuan di berbagai sistem Perusahaan atas nama saya? Saya benar-benar memercayai orang ini, jadi saya tidak ragu memberitahukan kata sandi saya.

J: Tidak. Karyawan sama sekali tidak boleh memberikan kata sandi pribadi mereka kepada siapa pun. Beberapa sistem memungkinkan Anda untuk mendelegasikan tindakan tertentu kepada orang lain; sistem lain meneruskan masalah ke manajer Anda ketika Anda absen. Jika Anda memintas kontrol ini, Anda melemahkan keamanan sistem kita, menghindari tanggung jawab Anda, dan menempatkan asisten Anda dalam posisi yang juga melanggar kebijakan Perusahaan.

CONTOH INFORMASI BISNIS RAHASIA

- Informasi penjualan terperinci
- Target kinerja bisnis
- Strategi produk
- Informasi produk baru
- Pengumuman personel yang belum dilakukan
- Proses manufaktur dan desain peralatan
- Prioritas riset dan hasil tahap awal

Menghormati rahasia dagang dan informasi rahasia

Kita menghormati rahasia dagang dan informasi rahasia perusahaan dan individu lain. Kita mengumpulkan informasi dari ranah publik dan tidak mengizinkan pengumpulan informasi milik pihak lain secara tidak pantas.

Untuk mengumpulkan informasi tentang pesaing, cari berbagai sumber umum seperti media, literatur dagang, internet, dokumen pengadilan, arsip regulasi, atau dokumen umum lain. Hindari pembahasan tentang informasi persaingan dengan karyawan pesaing dalam keadaan apa pun, termasuk pada rapat asosiasi profesional atau industri. Bersikap jujur dan jangan pernah membuat pernyataan keliru mengenai diri Anda atau tempat Anda bekerja dalam upaya mempelajari pesaing.

Kepatuhan terhadap undang-undang sekuritas dan perdagangan orang dalam

Menurut hukum, kita wajib mengungkapkan kepada publik informasi penting tertentu tentang Perusahaan kita, seperti penjualan, pendapatan, akuisisi/divestasi signifikan, masalah regulasi, dan peristiwa penting lain. Saat kita mengungkapkan informasi ini kepada publik, kita tanggung jawab untuk melakukannya secara lengkap, akurat, tepat waktu, dan mudah dipahami.

Karyawan mungkin menemukan informasi penting tentang Perusahaan sebelum diungkapkan kepada publik; akan tetapi, setiap karyawan bertanggung jawab untuk menjaga kerahasiaan informasi penting nonpublik tersebut. Jika karyawan memiliki informasi penting yang belum diungkapkan kepada publik, mereka *tidak* diperkenankan untuk:

- Membeli atau menjual saham Johnson & Johnson atau “menjual” atau “membeli” opsi saham Johnson & Johnson;
- Melakukan pengalihan atau penyesuaian pada sarana investasi lain, termasuk dana pensiun;
- Mengungkapkan informasi penting nonpublik kepada keluarga, teman, atau orang lain di luar Perusahaan;
- Merekomendasikan kepada keluarga, teman, atau orang lain agar mereka membeli atau menjual saham Johnson & Johnson atau “menjual” atau “membeli” opsi saham Johnson & Johnson.

Kepatuhan terhadap undang-undang sekuritas berlaku hingga di luar lingkungan Perusahaan kita. Karyawan tidak boleh membeli atau menjual sekuritas perusahaan lain menggunakan informasi penting nonpublik yang mereka ketahui saat menjalankan tugas mereka atau melalui cara lain.

Apa yang seharusnya saya lakukan?

T: Saya memiliki kebutuhan uang tunai yang mendesak dan ingin menjual saham Perusahaan saya. Namun, saya merasa gugup melakukannya sekarang karena mengetahui acara besar yang akan diadakan di Perusahaan bulan depan yang bukan merupakan informasi publik.

J: Hubungi Sekretaris Korporasi Perusahaan di CorporateSecretary@its.jnj.com atau setiap anggota Departemen Hukum untuk mendapatkan bimbingan.

DAFTAR PERIKSA TANGGUNG JAWAB ANDA

- ✓ Melindungi aset Perusahaan kita, termasuk aset fisik seperti komputer, telepon, perangkat seluler, mesin, kendaraan, dan aset intelektual, seperti gagasan dan invensi
- ✓ Segera melaporkan setiap kekhawatiran tentang kegiatan ilegal
- ✓ Jangan pernah menerima atau menawarkan suap atau hadiah tidak pantas
- ✓ Bersikaplah jujur dan akurat saat melaporkan pengeluaran, penjualan, dan informasi keuangan lain

Jika Anda memiliki pertanyaan tentang Pedoman kita,

mintalah bantuan.





Konflik

KEPENTINGAN:

Menghindari Situasi Saat Kepentingan Pribadi
Mungkin Bertentangan dengan Tanggung
Jawab Perusahaan

Kata-kata yang
kita pegang

- Integritas
- Pengungkapan
- Etika
- Penilaian yang baik
- Reputasi





**“KITA BERTANGGUNG
JAWAB TERHADAP
MASYARAKAT
TEMPAT KITA
HIDUP DAN
BEKERJA
JUGA
TERHADAP
MASYARAKAT
DUNIA.”**

Keyakinan Kita



Konflik Kepentingan

→ **APA** artinya

Konflik kepentingan adalah sebuah situasi ketika seseorang atau organisasi memiliki kepentingan atau tanggung jawab berkonflik, bersifat keuangan atau yang lain, dan melayani satu kepentingan bisa memiliki dampak merugikan bagi kepentingan atau tanggung jawab lain.

→ **MENGAPA** ini penting

Cara kita berperilaku dalam kesepakatan bisnis berdampak pada reputasi kita dan kepercayaan yang kita jaga dengan pemangku kepentingan. Dengan mengenali dan mengambil langkah proaktif mencegah konflik kepentingan, kita mengirimkan pesan jelas tentang loyalitas kita terhadap integritas Perusahaan dan tekad kita untuk melakukan hal yang benar.

→ **BAGAIMANA CARA** kita melakukannya

Kita membuat keputusan bisnis berdasarkan kepentingan terbaik Perusahaan kita dan bukan demi keuntungan atau manfaat pribadi. Kita mewajibkan semua karyawan untuk secara proaktif dan dengan segera mengungkapkan konflik kepentingan aktual atau yang dirasakan.



Kapan “konflik kepentingan” terjadi?

Konflik kepentingan adalah sebuah situasi ketika seseorang atau organisasi memiliki kepentingan berkonflik, bersifat keuangan atau yang lain, dan melayani satu kepentingan bisa memiliki dampak merugikan bagi kepentingan atau tanggung jawab lain.

Konflik kepentingan pribadi terjadi ketika hubungan atau kegiatan pribadi dapat memengaruhi penilaian dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan seseorang secara objektif dan memenuhi semua tugas kepada perusahaan. Bahkan bentuk atau persepsi konflik kepentingan dapat menimbulkan risiko bagi Perusahaan kita. Sebagai karyawan, kita tidak pernah membiarkan loyalitas terbagi atau kepentingan atau manfaat pribadi mencegah kita melakukan apa yang terbaik bagi Perusahaan serta pasien dan konsumen yang kita layani.

Konflik kepentingan organisasi bisa terjadi ketika entitas dalam Johnson & Johnson Family of Companies memiliki hubungan berkonflik dengan entitas seperti pemerintah, grup pembayar, penyedia jasa perawatan kesehatan atau individu dalam entitas ini. Sebagai contoh, sebuah konflik atau konflik yang dirasakan dapat terjadi ketika perusahaan kita berkolaborasi dalam pengembangan produk dan mendukung sistem perawatan kesehatan serta infrastruktur atau pedoman pengobatan mereka, juga sambil mencoba menjual produk atau jasa entitas tersebut.

Tidak selalu jelas kapan suatu kegiatan dapat menciptakan konflik kepentingan. Akan tetapi, setiap karyawan bertanggung jawab untuk mengungkapkan potensi konflik, baik bersifat pribadi atau organisasi. Oleh karena itu, karyawan diminta untuk mendiskusikan setiap potensi konflik—atau menanyakan tentang cara terbaik menangani suatu keadaan saat konflik mungkin terjadi—dengan manajer mereka atau seseorang dari Sumber Daya Manusia, Kepatuhan Perawatan Kesehatan, atau Departemen Hukum. Jika sebuah konflik atau konflik potensial terjadi, diskusi dengan manajer seseorang harus didokumentasikan. Ini akan membantu melindungi karyawan dan Johnson & Johnson jika situasi tersebut menimbulkan keraguan. Konflik organisasi harus didiskusikan dengan Kepatuhan Perawatan Kesehatan atau Departemen Hukum.

Hadiah, hiburan, keramahtamahan, perjalanan, dan benda berharga lain

Pemasok, vendor, dan pihak lain yang berbisnis dengan kita sangat penting bagi kesuksesan Perusahaan. Untuk menjaga hubungan dengan mereka tetap jujur dan objektif, kita menghindari konflik kepentingan.

Konflik kepentingan dapat terjadi saat seorang karyawan meminta atau menerima hadiah, pembayaran, pinjaman, jasa, atau bentuk kompensasi apa pun dari pemasok, pelanggan, pesaing, atau pihak lain yang mencoba berbisnis dengan Perusahaan kita. Karyawan hanya boleh menerima hadiah, hiburan, keramahtamahan, perjalanan, dan barang berharga lain dari pemasok, vendor, dan kontraktor lain apabila semua itu bernilai sederhana, bukan uang tunai atau setara uang tunai, dan tidak memengaruhi keputusan bisnis.

Kebijakan [Kepatuhan Perawatan Kesehatan](#) kita juga menyediakan bimbingan khusus tentang penawaran hadiah, hiburan, keramahtamahan, dan manfaat sejenis kepada tenaga profesional perawatan kesehatan dan pejabat pemerintah.

Apakah ini konflik?

T: Mengingat reputasi Johnson & Johnson di negara saya, tim komersial saya telah diminta untuk berkonsultasi tentang pengembangan pedoman pengobatan setempat. Apakah kami boleh melanjutkannya?

J: Ini merupakan sebuah konflik organisasi. Anda harus berkonsultasi dengan Departemen Hukum dan Urusan Pemerintah & Kebijakan untuk mendapatkan bimbingan tentang cara terbaik memastikan bahwa setiap dukungan terhadap prakarsa kebijakan kesehatan setempat dilakukan menggunakan perlindungan tepat, mematuhi undang-undang setempat, dan menghindari persepsi bahwa kebijakan bersifat bias terhadap produk kita.

PIKIRKAN SECARA MATANG

- Apakah kegiatan atau hubungan ini akan memengaruhi, atau tampak memengaruhi, kemampuan saya untuk membuat keputusan bisnis yang baik dan tidak bias atau akan mengganggu kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan saya?
- Apakah saya secara pribadi akan mendapatkan sesuatu atau apakah anggota keluarga saya akan mendapatkan keuntungan dari keterlibatan saya dalam kegiatan ini berdasarkan status saya sebagai karyawan Johnson & Johnson Family of Companies?
- Apakah saya akan menggunakan aset Perusahaan untuk keuntungan pribadi?
- Apakah keikutsertaan saya akan menyebabkan saya mengedepankan kepentingan saya di atas kepentingan Perusahaan?
- Apakah pengungkapan kegiatan tersebut kepada publik akan merusak reputasi Johnson & Johnson?

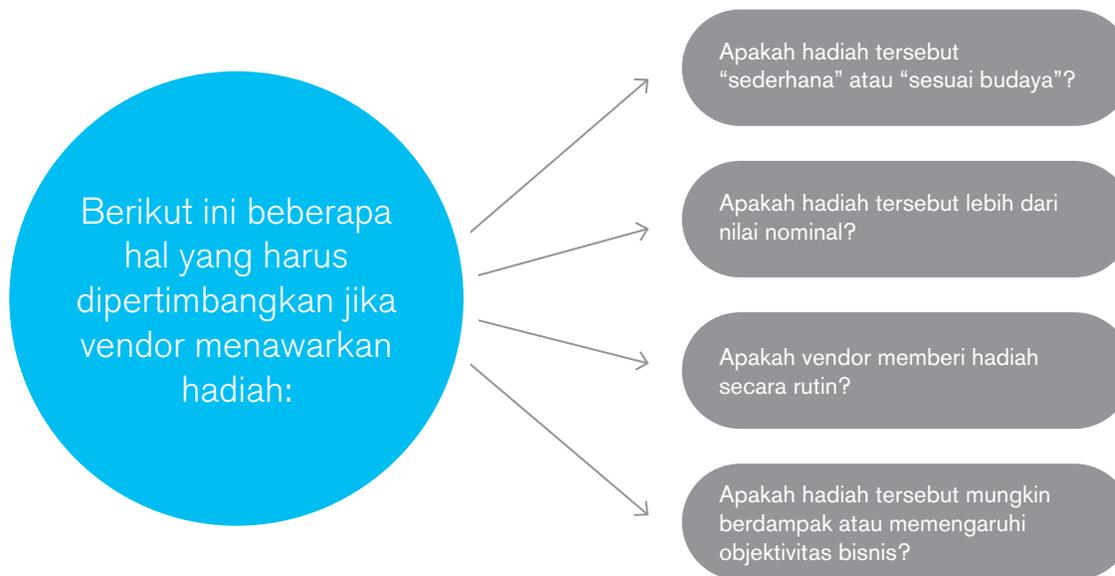
Jika Anda menjawab “ya”

untuk salah satu pertanyaan di atas, diskusikan situasi tersebut dengan manajer Anda untuk meminta bantuan.

APAKAH YANG DIPERKENANKAN?

Sebagai perusahaan global, kita beroperasi di banyak lingkungan beragam tempat kegiatan tertentu merupakan bentuk ekspresi kesopanan atau cerminan praktik masyarakat dan/atau budaya. Kita menghormati norma budaya sejauh mungkin berdasarkan undang-undang dan peraturan setempat yang mengatur kita, tetapi semua kegiatan itu tidak boleh melanggar Pedoman ini. Ada saat kita harus mengubah respons kita dengan cara yang peka terhadap budaya dan berperasaan, khususnya jika melibatkan tenaga profesional perawatan kesehatan atau pejabat pemerintah.

Kegiatan sesuai budaya meliputi berbagai bentuk sederhana dari keramahtamahan, seperti makan siang atau makan malam dan hadiah sesekali dengan nilai minimum, yang tidak memengaruhi keputusan klinis atau bisnis. Walau sulit untuk mendefinisikan “sesuai budaya” atau “sederhana,” pendekatan terbaik adalah melakukan penilaian yang baik. Jika Anda ditawari sesuatu yang lebih dari nilai nominal, Anda harus berkonsultasi dengan manajer Anda. Anda harus menghindari kegiatan yang berlebihan atau menjadi kegiatan rutin. Misalnya, jika tindakan tersebut akan menyebabkan pihak ketiga yang tidak berkepentingan untuk berpikir bahwa hadiah atau layanan tersebut berdampak pada putusan Anda, maka itu berlebihan dan hendaknya ditolak.



Karyawan diperkenankan untuk mendapatkan pinjaman pribadi dari lembaga keuangan yang berbisnis dengan Perusahaan sepanjang pinjaman tersebut dilakukan berdasarkan tarif dan kondisi saat ini. Aturan serupa berlaku saat karyawan membeli produk atau jasa dari vendor kita. Transaksi harus didasarkan pada ketentuan yang sama seperti yang ditawarkan kepada semua anggota masyarakat, kecuali sebagaimana dijabarkan dalam berbagai program manfaat karyawan.



INGATLAH...

Tidak melaporkan potensi konflik kepentingan adalah pelanggaran terhadap Pedoman kita. Jika ragu, Anda harus meminta bimbingan dari manajer Anda.



APAKAH INI KONFLIK?

Pemasok mengirim saya keranjang hadiah berisi manisan. Bolehkah saya menerimanya?

- Anda boleh menerima hadiah kecil dengan nilai sederhana. Akan tetapi, jika hadiah tersebut membuat pihak ketiga dapat menganggap hadiah tersebut dapat memengaruhi atau mengintervensi pengambilan keputusan Anda, gunakan akal sehat apakah Anda akan menerimanya, dan bicaralah kepada manajer Anda.

Tim kami menegosiasikan perlindungan obat-obatan dan reimburs menggunakan sistem kesehatan pemerintah, dan mengetahui bahwa organisasi R&D kami adalah pesaing teratas untuk hibah pemerintah dalam jumlah besar untuk memajukan riset inovatif dan program pengembangan. Apakah saya diperkenankan untuk menyebutkan hibah ini dalam negosiasi saya, dengan menekankan bahwa Perusahaan kita memiliki banyak koneksi dengan pemerintah dan hubungan kuat kita?

- Tidak. Anda harus memisahkan negosiasi perlindungan obat-obatan dan reimburs dari yang sedang diusahakan oleh organisasi R&D. Akan tetapi, Anda mungkin diminta untuk mengungkapkan aneka hubungan dalam penawaran Anda beserta beberapa langkah yang diambil guna memitigasi setiap potensi konflik kepentingan organisasi. Konflik kepentingan bisa memiliki dampak negatif signifikan pada reputasi dan keefektifan Johnson & Johnson dan pada produk dan layanan kita.

Bolehkah saya mengundang pelanggan untuk menghabiskan waktu seminggu di rumah liburan saya?

- Umumnya tidak pantas menawarkan sesuatu melebihi nilai sederhana kepada pelanggan, distributor, atau vendor. Akan tetapi, jika Anda memiliki kedekatan hubungan pribadi dengan orang tersebut, hal ini mungkin dapat diterima pada kondisi tersebut. Diskusikan situasi tersebut dengan manajer Anda. Anda harus mendokumentasikan hasil diskusi dengan manajer Anda secara tertulis jika keputusan diambil bahwa penawaran Anda berterima dan Anda memutuskan untuk melanjutkannya.

Salah satu teman kuliah saya memiliki perusahaan riset pasar. Dia memberikan kepada saya presentasi sangat menarik tentang sebuah proyek untuk Johnson & Johnson dengan harga sangat rendah. Apakah saya boleh memberinya bisnis tersebut?

- Bahkan jika pengeluaran tersebut tidak tinggi, kita harus memastikan bahwa keputusan akhir didasarkan pada kriteria objektif. Anda harus mengungkapkan hubungan Anda dan keadaan tersebut kepada manajer Anda. Jika Perusahaan memutuskan untuk melanjutkannya, Anda harus mendokumentasikan hasil diskusi dengan manajer Anda secara tertulis, yang menguraikan beberapa langkah yang diambil guna memitigasi setiap potensi konflik.

Investasi, transaksi, dan kepentingan bisnis di luar bersifat pribadi

Kami mengetahui kesehatan keuangan adalah penting bagi karyawan kami dan keluarga mereka. Sewaktu-waktu, karyawan mungkin ingin melakukan investasi bisnis atau mengambil pekerjaan tambahan untuk membantu membangun keamanan keuangan. Akan tetapi, karyawan harus berhati-hati guna menghindari segala potensi konflik kepentingan.



AREA YANG HARUS DIHINDARI

- Penggunaan aset Perusahaan—fisik atau intelektual—untuk keuntungan pribadi
- Menyediakan jasa kepada pesaing, pemasok, pemasok atau pelanggan usulan sebagai karyawan, direktur, pejabat, mitra, agen, atau konsultan
- Kegiatan yang memengaruhi atau berupaya untuk memengaruhi transaksi bisnis antara Perusahaan dan entitas lain tempat karyawan memiliki kepentingan langsung atau tidak langsung atau bertindak sebagai direktur, pejabat, karyawan, mitra, agen, atau konsultan
- Pembelian atau penjualan sekuritas perusahaan lain dengan menggunakan informasi nonpublik yang Anda peroleh melalui pekerjaan Anda

Anggota keluarga dan kedekatan hubungan pribadi

Hubungan dengan anggota keluarga dan sahabat dekat dapat memengaruhi keputusan kita. Kehati-hatian dalam keputusan bisnis Perusahaan yang melibatkan kedekatan hubungan pribadi merupakan hal yang penting.

Untuk mencegah konflik kepentingan, karyawan harus:

- Menghindari pengawasan atau keterlibatan dalam perekrutan atau promosi anggota keluarga.
- Menghindari memegang jabatan dengan akses ke atau yang memengaruhi penilaian kinerja, informasi gaji, atau informasi rahasia lain yang terkait dengan anggota keluarga.

Semua situasi ini juga harus dihindari berkenaan dengan karyawan lain atau calon karyawan yang dengannya seseorang memiliki kedekatan hubungan pribadi di luar Perusahaan.

Jika salah satu situasi ini terjadi, karyawan harus memberitahukan kepada manajer bersangkutan tentang hubungan tersebut. Manajer tersebut akan menilai situasi itu, berkonsultasi dengan pihak manajemen bila diperlukan, dan mungkin memilih untuk memindahkan salah satu karyawan ke posisi lowong lain yang tidak memiliki konflik.

APAKAH INI KONFLIK?

Keluarga saya memiliki kepentingan kepemilikan dalam perusahaan distribusi yang sedang tumbuh. Saya ingin mengesahkan penggunaan distributor ini untuk bisnis Johnson & Johnson, karena saya bisa mendapatkan penawaran sungguh bagus untuk kita. Jika saya menyampaikan kepada manajer saya tentang kepentingan keluarga saya dalam bisnis tersebut, apakah diperkenankan menggunakan jasa perusahaan distribusi tersebut?

- Diperkenankan untuk memperkenalkan distributor tersebut ke bisnis kita. Anda harus mengungkapkan sepenuhnya hubungan keluarga Anda dan hubungan Anda sendiri dengan distributor tersebut dan menarik diri Anda dari proses pengambilan keputusan dan manajemen proyek. Keputusan akhir harus dibuat secara mandiri oleh pemimpin senior dalam bisnis tanpa keterlibatan Anda, dan Anda tidak boleh mencoba memengaruhi hasil keputusan dengan cara apa pun.

Apa itu kedekatan hubungan pribadi?

Itu adalah hubungan dengan anggota keluarga atau orang lain yang dekat dengan Anda yang dapat merusak objektivitas Anda saat mengambil keputusan bisnis.



Saudara ipar saya sangat cocok dengan sebuah lowongan kerja pemasaran yang baru. Bolehkah saya melanjutkan dan merekrutnya tanpa wawancara atau proses penawaran?

- Tidak. Anda dapat merekomendasikannya, tetapi dia harus melewati proses lamaran normal. Selain itu, Anda harus menarik diri Anda dari proses pengambilan keputusan, dan Anda tidak boleh mencoba mempengaruhi hasil keputusan dengan cara apa pun.

Keanggotaan dewan di luar

Menjadi anggota dewan di luar dapat menyebabkan konflik kepentingan dan harus diungkapkan serta didiskusikan dengan manajer seseorang. Sebelum menerima keanggotaan di dewan apa pun, penting untuk memahami tanggung jawab hukum seseorang dan menghindari afiliasi yang dapat menimbulkan potensi gangguan dan konflik kepentingan. Kebijakan [keanggotaan dewan di luar](#) memberikan bimbingan tambahan bagi para eksekutif.

Ke mana harus mencari bantuan

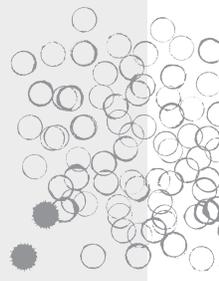
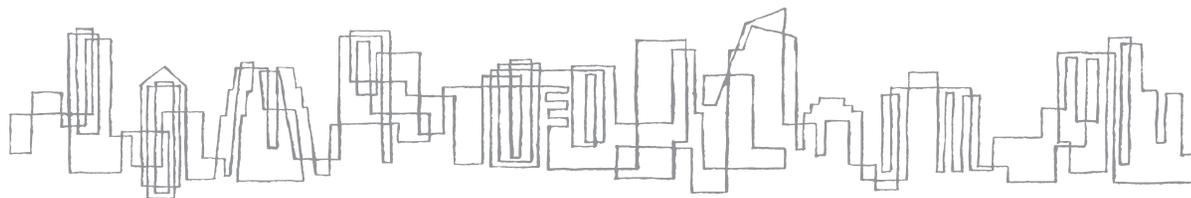
Walau Pedoman kita memberikan sejumlah contoh konflik kepentingan, mustahil untuk menetapkan setiap situasi. Jika Anda memiliki konflik kepentingan atau tidak yakin apakah Anda memiliki konflik, Anda wajib memberikan perincian konflik tersebut kepada manajer Anda dan/atau manajernya, mitra bisnis Sumber Daya Manusia atau Departemen Hukum Anda. Mendokumentasikan keputusan secara tertulis adalah gagasan yang baik.



KETAHUI 3 “D”

- Ungkapkan (Disclose)
- Diskusikan (Discuss)
- Putuskan (Decide)

Pengungkapan adalah kuncinya. Jika Anda menghadapi ketidakpastian dan tidak yakin apakah suatu kegiatan memiliki konflik kepentingan, bicaralah dengan manajer, supervisor, atau siapa pun yang tercantum dalam bagian [“Ke mana harus pergi untuk meminta nasihat dan bimbingan tentang Pedoman kita”](#) mengenai kekhawatiran Anda.



Johnson & Johnson

PEDOMAN PERILAKU BISNIS

→ Hidup Sesuai Keyakinan Kita, Kenali Pedoman Kita



Peduli dengan dunia, meski hanya satu orang pada satu waktu, menginspirasi dan menyatukan karyawan Johnson & Johnson.

Ini adalah versi terkini Pedoman Perilaku Bisnis Johnson & Johnson, diperbarui di 2019, dan menggantikan semua versi sebelumnya.