

Johnson & Johnson



CÓDIGO DE CONDUTA EMPRESARIAL

→ Viva o Nosso Credo, Conheça o Nosso Código



O Nosso Credo

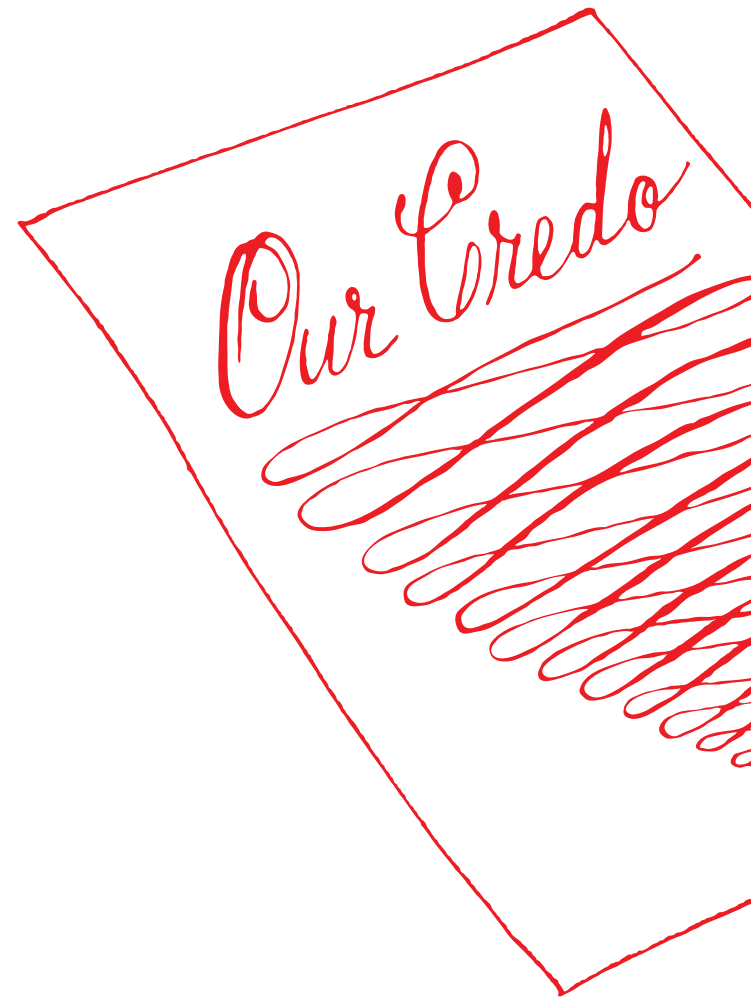
Creemos que a nossa primeira responsabilidade é para com os doentes, médicos e enfermeiros, para com as mães e pais e todos os que usam os nossos produtos e serviços. Para satisfação das suas necessidades, tudo o que fizermos deve ser de alta qualidade. Devemos constantemente esforçar-nos por valorizar, reduzir os nossos custos e manter preços razoáveis. As encomendas dos nossos clientes devem ser rápida e corretamente executadas. Os nossos parceiros comerciais devem ter a oportunidade de auferir um lucro justo.

Temos responsabilidades para com os empregados que connosco trabalham em todo o mundo. Devemos proporcionar um ambiente de trabalho inclusivo em que todos devem ser considerados na sua individualidade. Devemos respeitar a sua diversidade e dignidade e reconhecer os seus méritos. Eles devem sentir estabilidade, realização e propósito nas suas funções. A remuneração pelo seu trabalho deve ser justa e adequada e as condições de trabalho agradáveis, organizadas e seguras. Devemos apoiar a saúde e o bem-estar dos nossos empregados e ajudá-los a encarar as suas responsabilidades familiares e pessoais. Devem sentir-se à vontade para fazerem sugestões e apresentarem reclamações. Devem ser dadas oportunidades iguais de emprego, desenvolvimento e promoção a todos os que revelarem aptidões. Devemos ter líderes altamente competentes e as suas ações devem ser justas e éticas.

Somos responsáveis perante a comunidade onde vivemos e trabalhamos, bem como perante a comunidade mundial. Devemos ajudar as pessoas a serem mais saudáveis promovendo o acesso a melhores cuidados de saúde em todo o mundo. Devemos ser bons cidadãos — apoiar obras sociais e de caridade, melhores cuidados de saúde e educação e pagar a nossa quota-parte de impostos. Devemos preservar os bens que temos o privilégio de usar, protegendo o meio ambiente e os recursos naturais.

A nossa responsabilidade final é para com os acionistas. Os nossos empreendimentos devem proporcionar lucros razoáveis. Devemos experimentar novas ideias. Pesquisas devem ser levadas avante, programas inovadores desenvolvidos, investimentos feitos para o futuro e os erros reparados. Devemos adquirir novos equipamentos, disponibilizar novas instalações e lançar novos produtos. Devem ser criadas reservas para enfrentar tempos adversos. Quando operarmos de acordo com estes princípios, os nossos acionistas devem receber uma justa retribuição.

Johnson & Johnson



O Nosso **CREDO**, Os Nossos **VALORES**, A Nossa **CONDUTA**

Uma carta de Joaquin Duato

Todos os dias, os nossos produtos e serviços tocam a vida de milhões de pessoas em todo o mundo, o que nos apresenta tanto uma oportunidade como a responsabilidade de levar melhores cuidados de saúde àqueles que precisam. O alcance global da nossa empresa é uma prova da elevada qualidade que os nossos clientes esperam da Johnson & Johnson e também diz muito sobre a enorme confiança que depositam em cada um dos nossos negócios.

Sendo a maior empresa de serviços de saúde do mundo, temos conseguido construir essa confiança ao longo de mais de um século. O nosso Credo orienta o importante trabalho que fazemos, definindo as nossas responsabilidades para com os pacientes, médicos e enfermeiros, bem como perante os pais que utilizam os nossos produtos e serviços.

Se o nosso Credo é a nossa bússola, o nosso Código de Conduta Empresarial é o nosso guia.

O Código de Conduta Empresarial garante que nos responsabilizamos pelas nossas ações e que mantemos padrões elevados em termos do nosso trabalho. O Código define requisitos de conduta empresarial e serve de base para as políticas, os procedimentos e as diretrizes da nossa empresa, os quais fornecem uma orientação adicional sobre os comportamentos esperados.

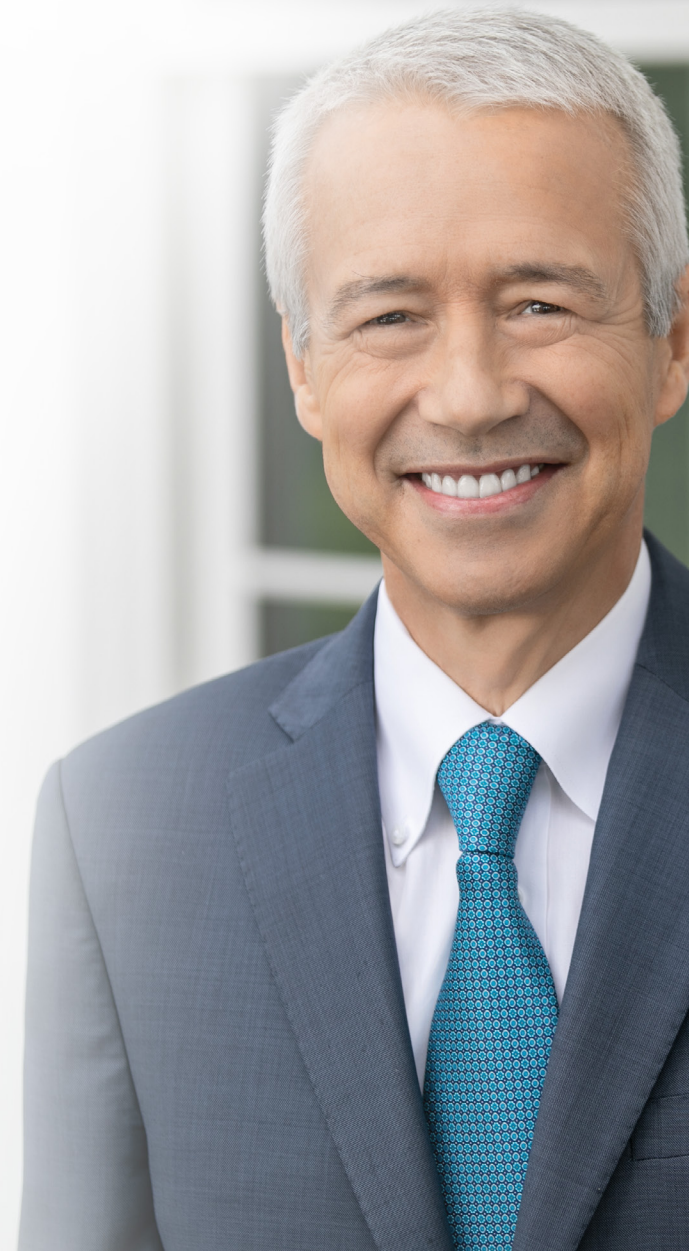
Os nossos atos, comportamentos e palavras importam. Enquanto empresa global, reconhecemos que é imperativo incentivar um ambiente de trabalho diverso e inclusivo. Independentemente de onde vivemos ou do trabalho que fazemos, quando fazemos o que está certo (por outras palavras, quando agimos com a maior integridade), vivemos os valores do nosso Credo e mostramos que nos preocupamos verdadeiramente com as pessoas a quem prestamos assistência e que respeitamos aqueles com quem trabalhamos.

Orgulho-me de liderar uma empresa que tem uma longa história de práticas empresariais éticas, as quais capacitam os nossos colaboradores a fazerem o que está certo. Lembro-vos de se familiarizarem com o Código de Conduta Empresarial da Johnson & Johnson e de o utilizarem como guia diário. Temos de nos manter dedicados aos nossos stakeholders, mantendo-nos vigilantes e assegurando que as nossas palavras e ações refletem o comportamento certo.

Agradeço-vos por fazerem a vossa parte ao assegurarem o respeito pelos valores do nosso Credo e o cumprimento das obrigações do nosso Código de Conduta Empresarial. Estes dois documentos são ferramentas críticas que ajudam cada um de nós enquanto colaboradores da Johnson & Johnson a forjar um caminho positivo para melhor servir todos os nossos stakeholders.

Joaquin Duato

Joaquin Duato
CEO e Diretor Executivo



Índice

Introdução	05
O que é o Código de Conduta Empresarial da Johnson & Johnson?	05
Porque temos um Código e porque devemos segui-lo?	05
Como tomar a decisão correta	06
Quem deve seguir o Código?	06
Onde posso procurar conselhos e orientações sobre o nosso Código?	07
Responsabilidade de todos os empregados	08
Responsabilidade de todos os gestores	08
Como Conduzimos o Nosso Negócio	09
O que significa, por que motivo é importante, como o fazemos	11
→ O dever de todos os empregados	12
→ Desenvolvimento, aprovação, fabrico, vendas e marketing de produtos farmacêuticos, tecnologia médica, produtos e serviços de consumo	12
→ Leis anticorrupção e antissuborno	13
→ Leis antitrust e de concorrência	13
→ Conformidade com o comércio global: leis anti-boicote e de sanções comerciais	14
→ Pagamentos a "países terceiros"	14
→ Direitos humanos	14
→ Atividade política	14
→ Contratos públicos	15
→ Compras justas	15
→ Leis e regulamentos ambientais e de sustentabilidade	15
→ Bem-estar animal	16
→ Privacidade	16

Tratamento justo dos empregados	17
O que significa, por que motivo é importante, como o fazemos	19
→ Envolvimento da nossa força de trabalho	20
→ Não discriminação e prevenção do assédio e intimidação	20
→ Ambiente de trabalho seguro e saudável	20
→ Uso das redes sociais	21

Integridade financeira e proteção dos nossos ativos	22
O que significa, por que motivo é importante, como o fazemos	24
→ Exatidão dos registos da Empresa e relatórios públicos	25
→ Uso dos ativos da Empresa	26
→ Propriedade intelectual e informações confidenciais de negócio	26
→ Respeito pelos segredos comerciais e informações confidenciais	27
→ Conformidade com as leis de valores mobiliários e de informações privilegiadas	27

Conflitos de interesses	28
O que significa, por que motivo é importante, como o fazemos	30
→ Quando ocorre o "conflito de interesses"?	31
→ Ofertas, entretenimento, hospitalidade, viagens e outros itens de valor	31
→ Investimentos pessoais, transações e interesses comerciais externos	33
→ Membros da família e relacionamentos pessoais próximos	34
→ Participação em conselhos externos	35

Introdução

O que é o Código de Conduta Empresarial da Johnson & Johnson?

Os valores e princípios enunciados no Nosso Credo servem como a nossa bússola; o Código de Conduta Empresarial (“Código”) da Johnson & Johnson é o mapa que nos ajuda a permanecer alinhados com esses valores.

O Código define requisitos para a conduta empresarial e serve como base para as políticas, procedimentos e orientações da Empresa, os quais fornecem mais diretrizes sobre os comportamentos esperados.

Porque temos um Código e porque devemos segui-lo?

Para continuar a trabalhar e manter a nossa reputação como uma empresa que coloca em primeiro lugar as necessidades das pessoas que servimos em todo o mundo, devemos conhecer, compreender e cumprir o nosso Código.

Ao cumprir o nosso Código, criamos um ambiente honesto e flexível onde podemos alcançar o nosso melhor trabalho, de forma legal e com integridade. Além disso, podemos ficar orgulhosos da forma como ultrapassamos os obstáculos e alcançamos o sucesso.

Sempre que tomarmos conhecimento de uma violação do Código, da política da Empresa ou da lei, iremos agir para tratar do problema e prevenir futuras ocorrências. Dependendo das circunstâncias, as etapas corretivas e preventivas podem incluir a formação, o aconselhamento, as ações disciplinares e até o despedimento.

Como empregado, tem a responsabilidade de denunciar quando estiver numa situação ou tiver conhecimento de uma situação que, acredita, possa violar ou conduzir a uma violação do Código, da política da Empresa ou da lei. O nosso [Procedimento de Encaminhamento](#) pode oferecer orientações sobre como chamar a atenção para uma situação preocupante.



COMO TOMAR A DECISÃO CORRETA

Ao deparar-se com uma decisão difícil sobre a conduta empresarial, coloque as seguintes perguntas:

- A conduta representa uma violação do Código de Conduta Empresarial da Johnson & Johnson, da política da Empresa ou da lei?
- A conduta entra em conflito com as responsabilidades do Nosso Credo?
- A conduta parece antiética para com os parceiros de negócio da nossa Empresa?
- A conduta pode prejudicar a minha reputação ou a reputação da Johnson & Johnson?

Se respondeu “SIM” a alguma destas perguntas, peça ajuda.

Quem deve seguir o Código?

Todos os empregados da Família de Empresas Johnson & Johnson são obrigados a compreender e cumprir o Código de Conduta Empresarial, as políticas da Empresa e as leis que regem as suas atividades. Juntamente com o Nosso Credo e outras políticas da Empresa, o Código ajuda-nos a tomar as decisões certas e a tomar as medidas corretas, independentemente do local onde trabalhamos ou do tipo de trabalho que fazemos.

Acreditamos que cada empregado é um líder, independentemente das responsabilidades do trabalho, do título ou da função. Ao seguir o nosso Código, cada um de nós serve como um exemplo para os colegas, parceiros de negócios, clientes e outras pessoas que nos veem em ação todos os dias.

Quem está responsável pela gestão de pessoas tem responsabilidades ainda maiores para servir como um exemplo positivo em todos os aspetos e para ajudar os empregados a avaliar, compreender e aplicar o Código.

Os indivíduos e as empresas que realizam negócios em nosso nome também devem seguir o nosso Código de Conduta Empresarial, além de outras políticas relevantes da Empresa. As disposições aplicáveis deste Código devem ser incluídas nos contratos de terceiros, fabricantes, prestadores de serviços, fornecedores e distribuidores que fazem negócios em nome da Família de Empresas Johnson & Johnson.



Onde posso procurar conselhos e orientações sobre o nosso Código?

Não está sozinho! Temos processos, orientações e procedimentos em vigor para ajudá-lo a seguir este Código, a política da Empresa e a lei. Aproveite a abrangência das capacidades, dos recursos e dos conhecimentos que existem globalmente dentro da Johnson & Johnson, incluindo:

→ OS GESTORES E A ADMINISTRAÇÃO DA SUA EMPRESA

estão disponíveis para responder a perguntas e, geralmente, estão mais familiarizados com as diretrizes da Empresa que se aplicam às atividades de negócio na sua organização.

→ OS RECURSOS HUMANOS/SERVIÇOS GLOBAIS

podem explicar e responder a perguntas sobre políticas laborais, regalias e problemas no local de trabalho.

→ O DEPARTAMENTO JURÍDICO

pode ajudar a explicar e interpretar este Código e pode fornecer uma orientação sobre como conduzir os negócios em nome da Johnson & Johnson, em conformidade com a lei.

→ A HEALTHCARE COMPLIANCE (HCC)/PRIVACIDADE

pode oferecer conselhos e orientação sobre as nossas interações com profissionais de saúde e elementos do governo e sobre a privacidade e proteção dos dados pessoais dos nossos parceiros de negócio.

→ QUALIDADE E CONFORMIDADE/SAÚDE AMBIENTAL E SEGURANÇA

podem explicar e responder a perguntas sobre a qualidade, segurança, eficácia e conformidade regulamentar dos nossos produtos e processos de cadeia de fornecimento, incluindo meio ambiente, saúde e segurança.

→ A SEGURANÇA GLOBAL/SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E GESTÃO DO RISCO

protegem os empregados, os ativos e os registos da Família de empresas Johnson & Johnson em todo o mundo. Contacte a segurança local se houver um perigo imediato ou uma ameaça no local de trabalho.

→ A LINHA DIRETA DO NOSSO CREDO (credohotline.com)

está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana. É independente, segura e confidencial. Na maioria das regiões, os empregados podem optar por permanecer anónimos, mas são incentivados a identificar-se e a fornecer o máximo de informações possível para que a Empresa possa realizar uma investigação eficiente e eficaz do problema comunicado.



Responsabilidade de todos os empregados

Para cumprir as responsabilidades do Nosso Credo e para manter e realçar a nossa cultura e reputação, confiamos nos nossos empregados para ajudar a fazer cumprir o Código. Se pensa que há uma violação do Código ou se pensa que uma atividade ou um comportamento poderão conduzir a uma violação, é sua responsabilidade denunciá-lo.

Quer faça a sua denúncia de forma anónima ou se identifique, deve fornecer o máximo de detalhes possível para que a questão possa ser abordada cuidadosa e prontamente. Além disso, tem a responsabilidade de cooperar numa investigação.

A nossa Empresa não tolera retaliação contra qualquer pessoa que levante uma preocupação nos termos do presente Código ou ajude numa investigação.

Qualquer empregado que se envolva em retaliação terá de enfrentar uma ação disciplinar, que pode incluir rescisão do contrato.

Responsabilidade de todos os gestores

Enquanto responsável pela gestão de pessoas, tem uma responsabilidade especial e importante de dar o exemplo e agir de maneira consistente com o nosso Código. Estão aqui orientações importantes que deve seguir:

- Aja como um exemplo a seguir, demonstrando comportamento ético no exercício das suas funções;
- Tome decisões empresariais objetivas;
- Reveja o Código pelo menos uma vez por ano com os seus empregados;
- Ajude os empregados a compreender o Código e as políticas da Empresa e encaminhe-os para os recursos de forma a ajudá-los a viver o Código todos os dias;
- Assegure-se de que os empregados têm conhecimento e receberam formação adequada sobre as leis, os regulamentos e as políticas relevantes da Empresa que regem as atividades de negócio em que estão envolvidos em nome da Empresa;
- Crie um ambiente que acolha e incentive o comportamento ético, onde os empregados possam falar de modo confortável sem medo de retaliação;
- Leve a sério qualquer preocupação levantada por um empregado que comprometa o Código e determine se o problema deve ser encaminhado. Se assim for, [encaminhe o assunto](#) o mais rapidamente possível;
- Tome medidas corretivas ou preventivas quando alguém violar o Código;
- Apoie inteiramente toda a investigação.

Denúncias

Ao fazer perguntas e comunicar preocupações, está a fazer o que é correto e a ajudar a nossa Empresa a parar ou a prevenir a má conduta.

NÓS
NÃO
retaliamos

Procure orientação quando não estiver seguro ou quando puder beneficiar de uma perspectiva diferente.





Como Conduzimos O NOSSO NEGÓCIO

Os Nossos Lemas

- Responsabilidades do Credo
- Conformidade
- Ética
- Equidade
- Imparcialidade





**“CREMOS QUE A
NOSSA PRIMEIRA
RESPONSABILIDADE
É PARA COM OS
DOENTES, MÉDICOS E
ENFERMEIROS, PARA
COM AS MÃES E PAIS
E TODOS OS QUE
USAM OS NOSSOS
PRODUTOS E
SERVIÇOS.”**

O Nosso Credo



Como Conduzimos o Nosso Negócio

→ **O QUE** significa

A Família de Empresas Johnson & Johnson tem o privilégio de fazer negócios em muitos países e regiões em todo o mundo. Em cada local, temos a responsabilidade de conhecer e seguir as leis e os regulamentos que se aplicam ao nosso negócio.

→ **POR QUE MOTIVO** é importante

Embora o cumprimento das leis e dos regulamentos seja obrigatório, ele também mostra o nosso compromisso em agir como um cidadão corporativo responsável. Isso demonstra que nos preocupamos e respeitamos as pessoas que servimos. Além disso, o incumprimento das leis e dos regulamentos pode resultar em coimas e penalizações civis e criminais, prisão e outras ações disciplinares comerciais ou pessoais.

→ **COMO** o fazemos

A nossa Empresa tem políticas detalhadas, procedimentos e a formação necessária que ajuda os empregados a cumprir as leis e os regulamentos. Qualquer conflito entre as leis e os regulamentos locais e este Código de Conduta Empresarial deve ser levado à atenção do Departamento Jurídico.



Dever de todos os empregados

Cada empregado é responsável por conhecer e seguir as leis, os regulamentos, as políticas e os procedimentos relevantes da Empresa que regem as atividades de negócio em que o empregado está envolvido.

Desenvolvimento, aprovação, fabrico, vendas e marketing de produtos farmacêuticos, tecnologia médica, produtos e serviços de consumo

O Nosso Credo estabelece que, para satisfazer as necessidades de doentes, médicos, enfermeiros, mães, pais e todos os outros que utilizam os nossos produtos e serviços, tudo o que fizermos deve ser de alta qualidade. Este compromisso estende-se a tudo o que fazemos para trazer os nossos produtos e serviços às pessoas que os usam.

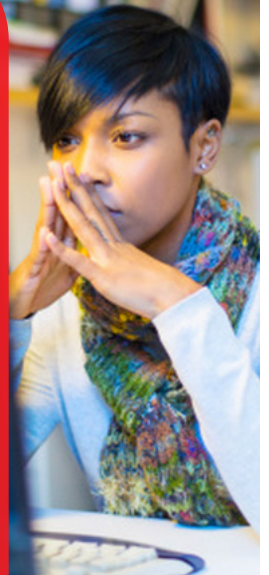
Pretendemos alcançar os mais altos padrões de qualidade e nível de integridade para cada uma dessas atividades empresariais ao:

- Cumprir as leis, as normas e os regulamentos que se aplicam aos nossos produtos e processos (tais como regulamentos e padrões de qualidade);
- Manter padrões éticos, científicos e clínicos e cumprir todas as leis e regulamentos em todas as atividades de investigação e desenvolvimento a nível mundial;
- Garantir a segurança de doentes e voluntários que participam em ensaios clínicos, protegendo a sua confidencialidade e cumprindo as leis de proteção de dados;
- Cumprir as leis e os regulamentos que abrangem a obtenção de uma autorização de introdução no mercado para vender os nossos produtos e a interação com reguladores e outros funcionários do governo;
- Aderir às leis e aos regulamentos de fabrico, embalagem, distribuição e exportação aplicáveis ao nosso setor e às leis e aos regulamentos dos países onde fazemos negócios;
- Seguir todas as leis e os regulamentos relativos à promoção, comercialização e venda dos nossos produtos, incluindo a garantia de que o que dizemos é verdadeiro, não é enganoso e é consistente com as aprovações regulamentares para os nossos produtos;
- Cumprir as leis relativas à qualidade e segurança dos produtos, monitorizando constantemente e de forma proativa, a segurança, a qualidade e o desempenho dos nossos produtos e em conformidade com todos os requisitos para comunicar eventos adversos e reclamações sobre a qualidade dos produtos.

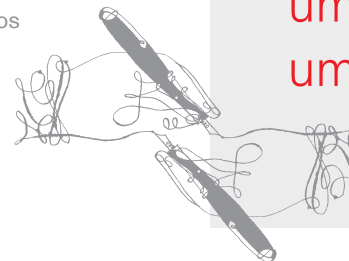
O que devo fazer?

P: Um diretor de vendas de uma empresa concorrente contactou-me para discutir o preço dos nossos respetivos produtos.

R: Nunca deve participar numa discussão com os concorrentes sobre o preço dos nossos produtos ou outra informação proprietária. Se receber um telefonema de um concorrente, ou se alguém desconhecido se aproximar de si para discutir preços, deixe bem claro que não discutirá o preço dos nossos produtos com a concorrência. Educadamente termine a conversa e comunique o incidente ao Departamento Jurídico.



Cada empregado deve comunicar se ele ou ela achar que a nossa Empresa não está a cumprir uma lei ou um regulamento.



Leis anticorrupção e antissuborno

A Johnson & Johnson adota uma posição firme contra a corrupção e o suborno consistente com as leis antissuborno e anticorrupção que existem em muitos países em todo o mundo. Exigimos o mesmo aos nossos parceiros de negócios. Proibimos estritamente subornos, condutas fraudulentas, comissões, pagamentos ilegais e qualquer outra oferta de artigos de valor que possam influenciar de forma inadequada ou garantir uma vantagem imprópria junto de um elemento do governo, profissional de saúde ou cliente.

Celebramos uma grande variedade de acordos científicos, educacionais, de vendas, promocionais e de marketing com entidades públicas e privadas e indivíduos, incluindo profissionais de saúde. Interagimos, também, com os reguladores do governo, as organizações não governamentais e as autoridades da inspeção. É nosso dever cumprir as leis locais e internacionais aplicáveis e as normas éticas que proíbem o suborno e a corrupção e evitar influenciar de maneira imprópria as decisões médicas dos profissionais de saúde e as decisões de compra das entidades que adquirem os nossos produtos e serviços. As transferências de valores para terceiros devem ser realizadas de acordo com os valores de mercado justos para os serviços prestados, devendo existir uma necessidade legítima para os bens e serviços. Só é possível providenciar bolsas e donativos se a Johnson & Johnson não receber qualquer valor em troca.

Para mais informações, consulte o nosso [Healthcare Compliance Global Framework, Documentos de Orientação Regulamentar dos EUA](#) e o [Healthcare Business Integrity Guide](#) (aplicável globalmente), o qual inclui orientações sobre [Práticas éticas de vendas e marketing](#). Onde e com quem fazemos negócios pode variar, mas a nossa abordagem é consistente:

- Tratamos com respeito os parceiros de negócios, concorrentes e outros parceiros e decisores.
- Esforçamo-nos por trabalhar com parceiros que também valorizam e demonstram elevados padrões éticos nas suas práticas comerciais.

Leis antitrust e de concorrência

As leis antitrust e de concorrência promovem a concorrência leal e protegem os consumidores de práticas comerciais desleais. Estas leis abordam frequentemente acordos ilegais entre empresas, tais como a fixação de preços, bem como outras práticas comerciais desleais que restringem a concorrência.

Cumprimos totalmente todas as leis antitrust e de concorrência aplicáveis.

Somos responsáveis por lidar de forma justa com os clientes, fornecedores, concorrentes e outros parceiros. Isto significa que os nossos empregados evitam tirar uma vantagem injusta através de manipulação, dissimulação ou deturpação de factos importantes, ou de outras práticas desleais. Em caso de dúvidas sobre as leis antitrust e de concorrência, entre em contacto com o Departamento Jurídico.

O que devo fazer?

P: Um cirurgião disse-me que um distribuidor que vende os nossos produtos convidou o cirurgião para ser seu convidado para um fim de semana de golfe numa estância local. O cirurgião está a perguntar se o convite é apropriado, porque veio do nosso distribuidor, não da Johnson & Johnson.

R: Os distribuidores, agentes de vendas e outros parceiros que agem em nome da Empresa não poderão envolver-se em atividades que seriam proibidas se fossem realizadas diretamente por um empregado da Família de Empresas Johnson & Johnson. Deve informar imediatamente o seu gestor, o Departamento Jurídico ou Healthcare Compliance – HCC sobre o que soube a respeito do comportamento do distribuidor.



Conformidade com o comércio global: leis antiboicote e de sanções comerciais

Como fornecedor global de produtos e serviços de cuidados de saúde, realizamos diariamente operações de importação e de exportação e devemos cumprir todas as leis, regras e regulamentos de comércio internacional, regional e local aplicáveis. Também respeitamos as sanções comerciais e as restrições de importação/exportação impostas pelos governos que são aplicáveis às nossas atividades. Para questões relacionadas com transações transfronteiriças, contacte o Departamento Financeiro ou o Departamento Jurídico.

Pagamentos a “países terceiros”

Nenhum pagamento de qualquer espécie deve ser feito a um terceiro em qualquer país diferente do país onde as vendas foram feitas, ou em que o distribuidor ou agente de vendas tem uma posição de negócio substancial. Para questões relacionadas com pagamentos a “países terceiros”, contacte o Departamento Financeiro ou o Departamento Jurídico.

Direitos humanos

Os valores do Nosso Credo ditam que operamos como bons cidadãos globais. O nosso compromisso de respeitar os direitos humanos em toda a nossa cadeia de valor — desde os nossos empregados até à base de fornecedores, passando pelas comunidades em que vivemos e trabalhamos — está articulado na nossa [Parecer sobre os Direitos Humanos](#).

Atividade política

A Johnson & Johnson está empenhada em relação à cidadania e ao envolvimento na comunidade. Em termos de incidência e contribuições políticas, regemo-nos em conformidade com as leis das jurisdições onde nos envolvemos nessas atividades.

As atividades políticas levadas a cabo por corporações, incluindo o lobbying, são reguladas e devem ser reportadas ao abrigo da lei dos E.U.A. e da lei dos vários países onde a Johnson & Johnson realiza os seus negócios. Todas as atividades políticas e de lobbying, bem como reuniões com elementos do governo, devem ser coordenadas e alinhadas com os Assuntos Governamentais e Políticas.

Respeitamos o direito dos empregados de se envolverem em atividades políticas e apoiarem grupos políticos, elementos do governo ou candidatos. Todas as atividades devem ser voluntárias e desempenhadas no tempo livre do empregado e às custas do mesmo. Deve ficar claro que o empregado está a agir de forma independente e não como um representante da Empresa.



É se?

P: Tenho uma amiga que está a candidatar-se a um cargo político. Posso ajudá-la com a campanha?

R: Sim, o seu apoio voluntário é uma decisão pessoal. Contudo, em caso algum poderá utilizar os recursos da Johnson & Johnson, incluindo o horário de trabalho da Empresa, telefones, e-mails, materiais, o nome da Empresa ou o cargo que ocupa na mesma, para impulsionar a campanha.

Contratos públicos

As autoridades públicas são clientes fundamentais para a Família de Empresas Johnson & Johnson, porque elas compram os nossos produtos e serviços de cuidados de saúde. Em muitos países, organismos públicos, tais como hospitais administrados pelo governo, estão sujeitos à legislação que regulamenta a forma como eles adquirem produtos e serviços. Como fornecedor de produtos, também somos obrigados a cumprir essas leis. Não devem ocorrer tentativas impróprias de influência nem transferências indevidas de valor.

Os empregados, que estão envolvidos em processos de licitação, ou que se oferecem para fornecer os nossos produtos e serviços ao abrigo de um acordo contratual a uma autoridade pública, devem compreender e seguir as leis da contratação pública. Essas leis podem ser complexas, mas são extremamente importantes para o nosso negócio. O Departamento Jurídico pode fornecer orientações sobre estas leis.

Compras justas

A nossa Empresa compra muitos artigos necessários para apoiar o nosso trabalho, tais como substâncias para as nossas atividades de pesquisa, desenvolvimento e fabrico, materiais e equipamentos para os nossos escritórios, e serviços de catering para as nossas reuniões. Ao fazer essas e outras compras, temos de agir com imparcialidade para com os vendedores, fornecedores e outros prestadores de serviços. É necessário que os empregados sigam as políticas de compras e de [aprovisionamento da Empresa](#).

Veja a secção de “Conflitos de Interesses” do Código para obter mais orientações sobre desenvolver relações pessoais e aceitar ofertas e entretenimento dos vendedores, fornecedores e prestadores de serviços.

Leis e regulamentos ambientais e de sustentabilidade

O Nosso Credo declara: “Devemos preservar os bens que temos o privilégio de usar, protegendo o meio ambiente e os recursos naturais.” Os nossos programas de sustentabilidade em toda a empresa ajudam-nos a reduzir os impactos ambientais dos nossos produtos, serviços e operações, a gerir os riscos ambientais e a procurar iniciativas de sustentabilidade, como a redução de resíduos e o apoio à reciclagem. Os empregados são obrigados a aderir a programas em toda a Empresa, bem como a estar familiarizados e a [cumprir as leis e os regulamentos ambientais](#) que se relacionam com as nossas responsabilidades específicas de trabalho. Isto inclui o cumprimento dos regulamentos relacionados com a elaboração de relatórios, a aprovação e o registo de substâncias químicas usadas na nossa produção e nos nossos produtos.



*Somos responsáveis
perante a comunidade*
**ONDE VIVEMOS E
TRABALHAMOS, BEM
COMO PERANTE
A comunidade
mundial.**



Bem-estar animal

Consideramos que o tratamento ético e humano de animais necessário para a investigação científica é tanto uma responsabilidade moral como uma responsabilidade regulamentar. Cumprimos os elevados padrões estabelecidos nas nossas [políticas e diretrizes sobre o bem-estar animal](#). Além disso, apoiamos novas alternativas à investigação com animais.

Privacidade

No decurso da nossa atividade comercial, recolhemos e armazenamos informações pessoais sobre os empregados, parceiros de negócios, doentes, profissionais de saúde, consumidores e outros, tais como endereços, datas de nascimento e informações financeiras, médicas e de outra natureza. Quando recolhemos e processamos informações pessoais, devemos cumprir as leis aplicáveis e as [políticas de privacidade da Empresa](#).

As informações pessoais devem ser recolhidas apenas para fins comerciais legítimos, partilhadas apenas com aqueles que têm permissão de acesso, protegidas em conformidade com as políticas de segurança e mantidas apenas durante o tempo que for necessário. Temos também de garantir que terceiros com acesso a informações pessoais estejam contratualmente obrigados a protegê-las de acordo com os padrões de segurança de dados aplicáveis.



Sabia?

O Departamento Jurídico está disponível para realizar formação e fornecer aconselhamento para ajudar as nossas empresas e os empregados a compreender e cumprir as leis e os regulamentos dos países onde fazemos negócios.

Pode encontrar [políticas detalhadas](#) sobre os principais tópicos abordados ao longo do Código no [Centro Jurídico da Johnson & Johnson](#).



TRATAMENTO JUSTO

dos empregados

Os Nossos Lemas

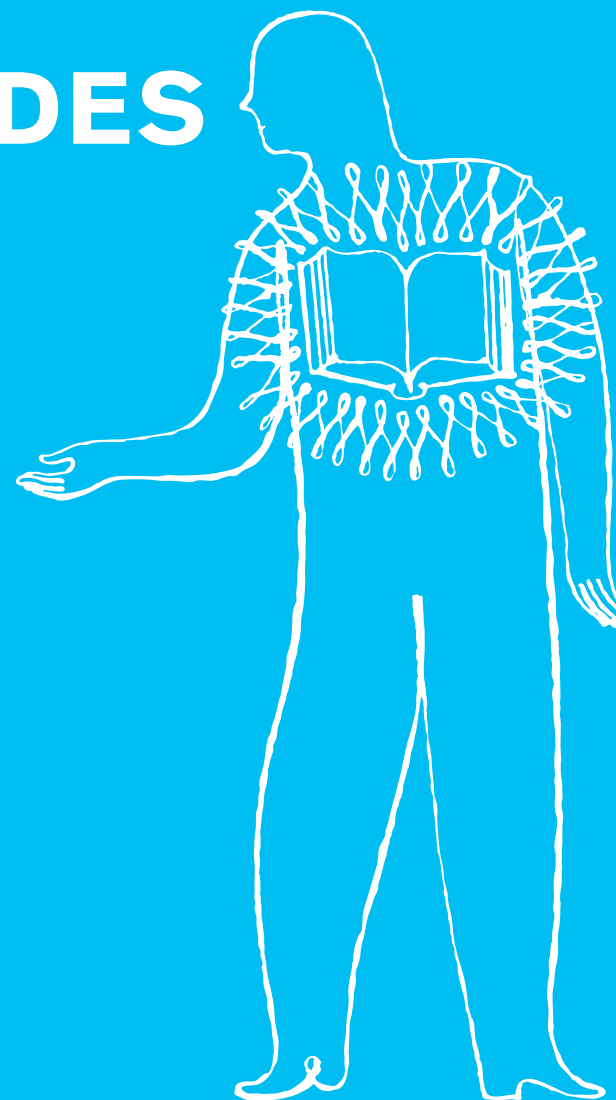
- Respeito e dignidade
- Diversidade e inclusão
- Segurança e saúde





**“TEMOS
RESPONSABILIDADES
PARA COM OS
EMPREGADOS
QUE CONNOSCO
TRABALHAM EM
TODO O MUNDO.”**

O Nosso Credo



Tratamento justo *dos* empregados

→ **O QUE** significa

Tratamo-nos mutuamente com respeito e dignidade. Cada um de nós merece um local de trabalho inclusivo, onde sejamos recompensados de forma justa e possamos fazer o melhor trabalho.

→ **POR QUE MOTIVO** é importante

Pensamentos, capacidades, experiências e características individuais diferentes tornam o nosso ambiente de trabalho mais rico e conduzem a melhores resultados e decisões de negócio. Quando os nossos empregados estão totalmente envolvidos e capacitados, nós impulsionamos a inovação e criamos soluções de cuidados de saúde que beneficiam as comunidades em todo o mundo.

→ **COMO** o fazemos

O nosso Código de Conduta Empresarial reflete os princípios que definem a forma como nos tratamos uns aos outros, mantemos os nossos espaços de trabalho seguros e saudáveis, criamos um sentimento de pertença e proporcionamos oportunidades iguais para a nossa força de trabalho.



Envolver a nossa força de trabalho

Na Johnson & Johnson, acreditamos no poder das pessoas e valorizamos uma cultura globalmente diversificada e inclusiva, enraizada no comportamento ético, respeito e integridade inerente ao Nosso Credo. Uma força de trabalho envolvida, diversa e de alto desempenho irá entender e lidar melhor com os desafios e as necessidades enfrentadas pelos nossos doentes, clientes, profissionais de saúde e comunidades.

Não discriminação e prevenção do assédio e intimidação

Temos de ser tratados de forma justa e respeitados pelas nossas contribuições. A nossa Empresa oferece igualdade de oportunidades de emprego. Oferecemos acomodação razoável aos indivíduos com deficiência qualificados, bem como aos indivíduos com necessidades relativas à observância ou prática religiosa. Baseamos as decisões de emprego no mérito e consideramos as qualificações, as competências e os resultados atingidos. Não toleramos a discriminação com base em características como idade, sexo, raça, etnia, orientação sexual, identidade de género, nacionalidade ou crenças religiosas. Também não toleramos o [assédio ou a intimidação](#).

Estas disposições aplicam-se a interações com empregados, clientes, contratantes, fornecedores e candidatas a emprego e a quaisquer outras interações onde os empregados representam a Família de Empresas Johnson & Johnson.

Ambiente de trabalho seguro e saudável

Na Johnson & Johnson, estamos empenhados em fornecer um local de trabalho seguro e saudável para os empregados, contratantes e visitantes que trabalham no interior das nossas instalações ou que as visitam.

Todos os empregados e visitantes são responsáveis por manter a segurança e a saúde como prioridade e devem:

- Comunicar imediatamente condições inseguras ou perigosas aos gestores e anfitriões;
- Cumprir todas as políticas, os padrões e os procedimentos da Empresa no que diz respeito à segurança e saúde no local de trabalho;
- Cumprir todas as leis e os regulamentos de segurança e saúde aplicáveis no local de trabalho;

[Trabalho infantil](#), [tráfico humano](#) e trabalho ilegal, abusivo ou forçado não acontecem nas nossas atividades ou nas atividades dos nossos fornecedores ou outros parceiros de negócio da Família de Empresas Johnson & Johnson. Além de exigir o cumprimento das leis e dos regulamentos locais, a Johnson & Johnson tem [políticas](#) que proíbem a utilização de trabalho forçado ou compulsório no fabrico dos nossos produtos e componentes de produtos. Os parceiros de negócio devem seguir os nossos [Padrões de Responsabilidade para Fornecedores](#), que incluem orientações em matéria de ética, trabalho, emprego e respeito pelos direitos humanos, bem como questões relacionadas com a saúde, a segurança e o bem-estar dos seus empregados.

Perguntas e respostas

P: A minha equipa está atrasada a terminar um projeto e a nossa empresa depende de nós para cumprir o prazo. Encontrámos maneiras de alcançar o objetivo ignorando alguns dos procedimentos de segurança. Se formos cuidadosos, podemos acelerar o processo para satisfazer o prazo da entrega?

R: Os procedimentos de segurança estão em vigor para mantê-lo seguro e para proteger a integridade dos nossos produtos e a saúde de quem os usa. Não é permitido ignorar os procedimentos de segurança. Reúna-se com o seu gestor para elaborar um plano que permita realizar o trabalho de forma segura e em conformidade com os procedimentos.



Uso de redes sociais

Redes sociais incluem quaisquer canais de comunicação digital que permitam aos indivíduos criar e partilhar conteúdos e publicar comentários.

Os empregados devem cumprir todas as políticas da Empresa no seu uso de redes sociais e de conteúdos e ativos relacionados com a Empresa. As nossas políticas aplicam-se às comunicações relacionadas com as responsabilidades do trabalho e às comunicações pessoais que possam ter impacto sobre a Empresa. Em atividades pessoais em redes sociais, os empregados devem ser respeitosos e reconhecer que a conduta pode influenciar a forma como os outros veem o que somos e o que representamos como Empresa.

Os empregados devem incluir uma declaração informativa adequada quando falarem da Empresa e/ou dos nossos produtos e serviços. Quando forem publicados vídeos ou imagens de terceiros, devem ser asseguradas as respetivas permissões e obtidas as aprovações relevantes.

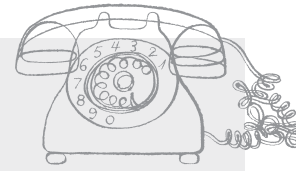
Esteja alerta em relação às obrigações de comunicação, incluindo procedimentos de notificação de eventos adversos e de proteção da informação confidencial da Johnson & Johnson. Os empregados devem estar atentos ao conteúdo criado, partilhado e publicado, lembrando-se de que a Internet é um lugar público. Use sempre o bom senso quando se envolver nas redes sociais. Esteja ciente da diferença entre comunicação social e comunicação empresarial, uma vez que a maioria das plataformas de redes sociais e aplicações móveis não estão aprovadas para efeitos de comunicação empresarial entre colegas ou entre acionistas internos e externos.

A política integral da nossa Empresa em relação à atividade online do empregado está detalhada na Política Online Mundial da Johnson & Johnson, disponível em socialmedia.jnj.com.

Perguntas e respostas

P: Um colega de trabalho publicou um comentário ofensivo, de teor sexual, sobre mim na sua página pessoal numa rede social. O meu colega de trabalho pode fazer isso?

R: Não. O uso de redes sociais online por parte do empregado deve cumprir as políticas da Empresa, incluindo as políticas de assédio da Empresa.



UMA LISTA DE VERIFICAÇÃO DAS SUAS RESPONSABILIDADES

- ✓ Conhecer o Código de Conduta Empresarial
- ✓ Respeitar [a diversidade e a inclusão](#)
- ✓ Ser inclusivo
- ✓ Tratar os seus colegas de trabalho com dignidade e respeito
- ✓ Manter-se em segurança no trabalho e ajudar os outros a fazer o mesmo
- ✓ Comunicar se alguém não estiver a cumprir o nosso Código, independentemente da posição da pessoa na Empresa ou se a pessoa for um fornecedor, cliente ou funcionário temporário
- ✓ Se tiver dúvidas, pedir ajuda





INTEGRIDADE FINANCEIRA *e* *Proteção dos nossos Ativos*

Os Nossos Lemas

- Exatidão
- Transparência
- Integridade
- Confiança





**“A NOSSA
RESPONSABILIDADE
FINAL É PARA COM
OS ACIONISTAS.”**

O Nosso Credo



Integridade Financeira e Proteção dos nossos Ativos

→ **O QUE** significa

Mantemos registos financeiros completos e precisos que representam a condição e os resultados da Empresa. Protegemos os bens da nossa Empresa, ativos e informações confidenciais.

→ **POR QUE MOTIVO** é importante

A integridade financeira ajuda-nos a manter a confiança que nós construímos com os acionistas, governos, doentes, consumidores, prestadores de cuidados de saúde, empregados e outros parceiros.

→ **COMO** o fazemos

Estão em vigor vários controlos para proteger e preservar a nossa integridade financeira. Cada empregado, independentemente do título ou função, é responsável pelo cumprimento das políticas e dos procedimentos que envolvem fundos da Empresa, pela comunicação de resultados financeiros e não financeiros e pelo uso de propriedade e ativos da Empresa.



Exatidão dos registos da Empresa e relatórios públicos

A Johnson & Johnson é uma empresa de capital aberto que conduz os negócios em muitos países. Em todas as nossas negociações, devemos manter livros e registos precisos que mantenham a integridade dos relatórios financeiros da Empresa, apoiem a tomada de decisão interna e fortaleçam a nossa reputação com os parceiros.

As leis obrigam-nos a ser honestos e precisos nos nossos registos financeiros de modo a refletirem corretamente as nossas transações comerciais. Além disso, é necessário desenvolvermos e mantermos um sistema de controlo da contabilidade interno adequado. Muitas pessoas confiam em nós para comunicar informações financeiras verdadeiras, integralmente e em tempo útil. Exemplos incluem as agências regulamentares do governo, as agências de rating e os investidores institucionais e individuais.

Relatórios financeiros imprecisos podem prejudicar a confiança dos acionistas, afetar a nossa reputação e sujeitar a Empresa a coimas e penalizações.

Abaixo estão alguns exemplos de como construímos a integridade financeira nos nossos processos de trabalho:

- Vendemos e compramos produtos e serviços com base na qualidade, no preço e no serviço — nunca com base em dar ou receber pagamentos, ofertas, entretenimento ou favores, ou com base em outros relacionamentos com o fornecedor.
- Registamos as vendas e as despesas durante o período contabilístico adequado, de acordo com os princípios contabilísticos geralmente aceites.
- Proibimos o uso de fundos, bens ou informações da Empresa para quaisquer fins ilegais, incluindo a compra de privilégios ou benefícios especiais através de subornos, contribuições políticas ilegais ou outros pagamentos ilícitos. Divulgamos e registamos todos os fundos e ativos da Empresa no período de notificação apropriado.
- Mantemos os livros e os registos da Empresa precisos e não fazemos lançamentos falsos ou artificiais por qualquer motivo.

Aqui estão algumas regras para recordar:

- Siga sempre as políticas de compras e de [aprovisionamento da Empresa](#). Se não tiver a certeza de quais são as políticas, pergunte ao seu gestor.
- Certifique-se de que tem todos os pagamentos ou uso de fundos da Empresa analisados e aprovados, se necessário, pelo gestor apropriado. Ao apresentar despesas de negócio, siga as políticas de [Travel & Entertainment](#) e [Healthcare Compliance and Business Integrity](#) da Empresa.
- Descreva de forma clara e precisa todos os pedidos de pagamento e forneça documentação comprovativa; use os lucros somente para a finalidade solicitada e aprovada.



Perguntas e respostas

P: Recebemos uma enorme fatura de um fornecedor por serviços prestados. O meu gestor pediu-me para “segurar” esta fatura até ao próximo trimestre para que possamos atingir as nossas metas financeiras para este trimestre. O que devo fazer?

R: As receitas e as despesas devem ser reportadas no período contabilístico adequado. Neste caso, se foram recebidos bens e/ou serviços, a despesa deve ser acumulada. Não deve “segurar” a fatura, mas sim trabalhar com o seu parceiro financeiro de modo a acumular adequadamente esta obrigação.

Uso dos ativos da Empresa

Contamos com os ativos da Empresa para apoiar o nosso trabalho todos os dias. Os computadores, dispositivos móveis, hardware e software de tecnologias de informação, veículos, instalações, máquinas, matérias-primas, stocks, propriedade intelectual, materiais consumíveis e outros ativos são colocados ao nosso cuidado e só devem ser usados para razões legais adequadas. Ao trabalhar com informações da Empresa ou ferramentas de tecnologia (como laptops, e-mails, apps, bases de dados, etc.), os empregados devem criar palavras-passe complexas que não possam ser facilmente descobertas e nunca as devem partilhar. As informações sobre a Empresa não devem ser armazenadas com serviços de Internet não aprovados (cloud) que possam não ficar protegidos e possam ser acedidos por pessoas não autorizadas.

Propriedade intelectual e informações comerciais confidenciais

A propriedade intelectual e as informações confidenciais da Empresa são ativos insubstituíveis. Devemos garantir e proteger o uso destes ativos valiosos.

A propriedade intelectual inclui direitos de autor, patentes, marcas comerciais, designs de produtos e embalagem, marcas e logotipos, pesquisa e desenvolvimento, inovações e informações comerciais confidenciais.

Em todos os momentos, os empregados devem tomar precauções para proteger a propriedade intelectual e as informações comerciais confidenciais da Empresa. Os empregados devem evitar falar ou partilhar essas informações em locais públicos, como aeroportos e restaurantes.

Qualquer suspeita de roubo de propriedade intelectual ou divulgação não autorizada ou o acesso à nossa informação da Empresa deve ser imediatamente comunicada ao respetivo gestor ou ao Departamento de Segurança da Informação e Gestão do Risco, Departamento de Segurança Global ou Departamento Jurídico.

Perguntas e respostas

P: Estou a ter um período de férias e quero desligar completamente. Está tudo bem se eu deixar o meu laptop com o meu assistente administrativo para lidar com quaisquer aprovações nos vários sistemas da Empresa em meu nome? Confio nesta pessoa completamente, pelo que não me importo de partilhar a minha palavra-passe.

R: Não. Os empregados nunca devem dar a sua palavra-passe pessoal a ninguém. Alguns sistemas permitem que delegue determinadas ações a outros; outros sistemas encaminham os assuntos para o seu gestor em caso de ausência. Se ignorar esses controlos, está a prejudicar a segurança dos nossos sistemas, evitando as suas próprias responsabilidades e a colocar o seu assistente numa posição de também violar a política da Empresa.

EXEMPLOS DE INFORMAÇÃO COMERCIAL CONFIDENCIAL

- Informações detalhadas sobre vendas
- Metas de desempenho de negócios
- Estratégias de produtos
- Informação sobre novos produtos
- Anúncios pessoais pendentes
- Processos de fabrico e projetos de equipamentos
- Prioridades de investigação e resultados "stage-gate"

Respeito pelos segredos comerciais e informações confidenciais

Respeitamos os segredos comerciais e informações confidenciais de outras empresas e indivíduos. Recolhemos informações de domínio público e não permitimos a recolha inadequada de informações de propriedade dos outros.

Para recolher informações sobre um concorrente, procure fontes públicas, tais como redes sociais, literatura comercial, a Internet, documentos judiciais, registos regulamentares ou outros documentos públicos. Evite discussões de informações sobre a concorrência com os empregados de concorrentes em todas as circunstâncias, nomeadamente na associação profissional ou reuniões do setor. Seja verdadeiro e nunca deturpe quem é ou onde trabalha num esforço para saber coisas sobre os concorrentes.

Conformidade com as leis de valores mobiliários e de informações privilegiadas

Por lei, somos obrigados a divulgar publicamente certas informações importantes sobre a nossa Empresa, como vendas, lucros e aquisições/alienações significativas, questões regulamentares e outros factos relevantes. Quando divulgamos publicamente estas informações, é nossa responsabilidade fazê-lo de maneira completa, precisa, oportuna e compreensível.

Os empregados podem descobrir informações importantes sobre a Empresa antes de serem divulgadas ao público. No entanto, é responsabilidade de cada empregado manter as informações materiais não públicas confidenciais. Se os empregados tiverem informações importantes que não tenham sido divulgadas ao público, eles **não** têm permissão para:

- Comprar ou vender ações da Johnson & Johnson ou opções de compra ou venda de ações da Johnson & Johnson;
- Fazer transferências ou ajustamentos a outros veículos de investimento, incluindo fundos de pensões;
- Divulgar as informações materiais não públicas à família, aos amigos ou a qualquer outra pessoa fora da Empresa;
- Recomendar à família, aos amigos ou a outras pessoas que comprem ou vendam ações da Johnson & Johnson ou opções de compra ou venda de ações da Johnson & Johnson.

O cumprimento das leis sobre valores mobiliários estende-se para além da nossa Empresa. Os empregados não podem comprar ou vender valores mobiliários de qualquer outra empresa usando informação material não pública importante que conheceram durante a execução das suas funções ou através de outros meios.

O que devo fazer?

P: Preciso urgentemente de dinheiro e quero vender as minhas ações da Empresa. Mas estou nervoso sobre fazer isso agora, porque tenho conhecimento de que um grande evento irá acontecer dentro da Empresa no próximo mês, que ainda não é do domínio público.

R: **Contacte o Corporate Secretary's office do Grupo através do e-mail CorporateSecretary@its.jnj.com ou qualquer membro do Departamento Jurídico para obter orientações.**

UMA LISTA DE VERIFICAÇÃO DAS SUAS RESPONSABILIDADES

- ✓ Proteja os ativos da nossa Empresa, incluindo ativos físicos, como computadores, telefones, dispositivos móveis, máquinas, veículos e ativos intelectuais, como ideias e inovações;
- ✓ Comunique imediatamente quaisquer preocupações sobre atividades ilegais;
- ✓ Nunca aceite nem ofereça um suborno ou uma oferta inadequada;
- ✓ Seja honesto e preciso quando comunicar despesas, vendas e outras informações financeiras;

Se tiver dúvidas sobre o nosso Código,

peça ajuda.





Conflitos DE INTERESSES:

Evitar situações onde os interesses pessoais possam entrar em conflito com as responsabilidades da Empresa

Os Nossos Lemas

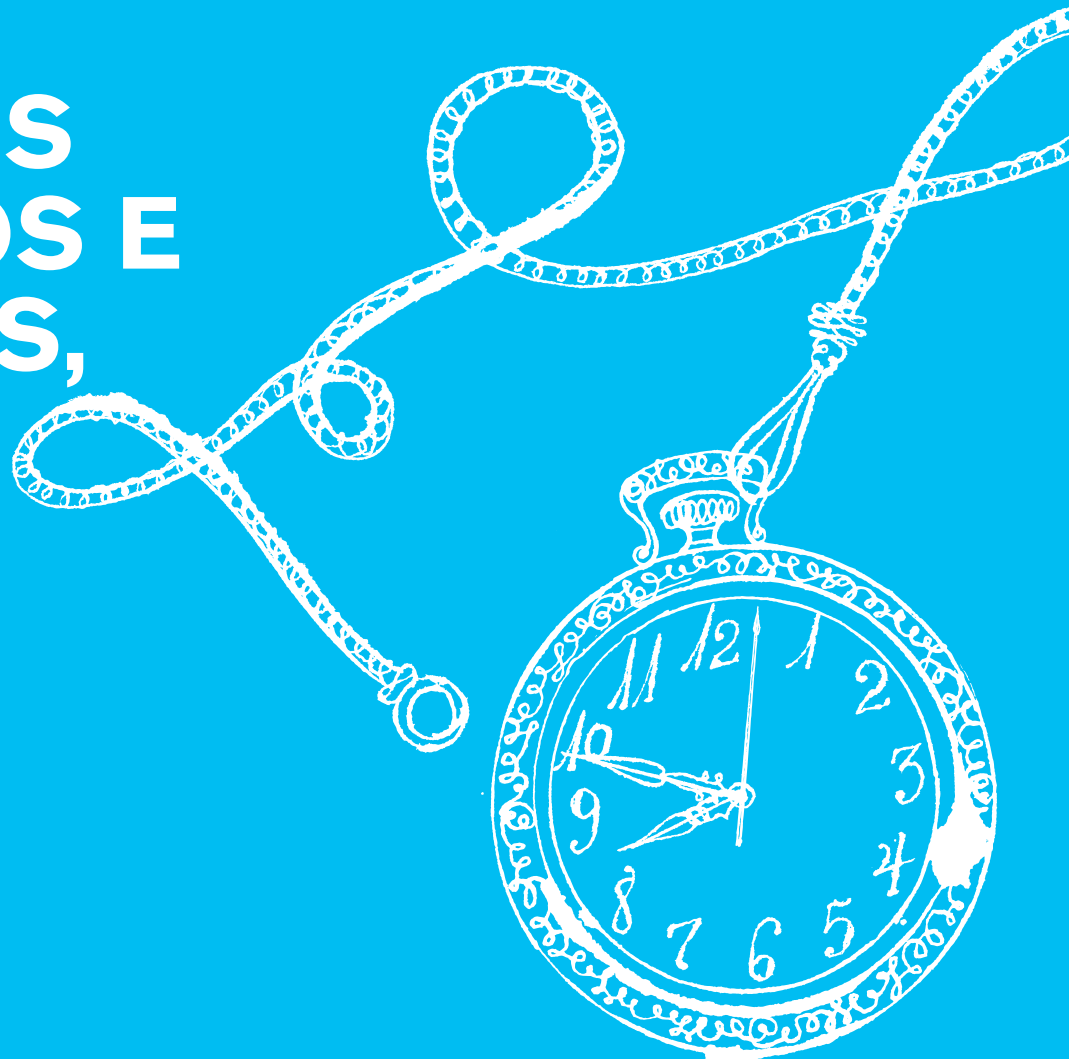
- Integridade
- Divulgação
- Ética
- Bom senso
- Reputação





**“SOMOS
RESPONSÁVEIS
PERANTE AS
COMUNIDADES
ONDE VIVEMOS E
TRABALHAMOS,
BEM COMO
PERANTE A
COMUNIDADE
MUNDIAL.”**

O Nosso Credo



Conflitos de interesses

→ **O QUE** significa

Um conflito de interesses é uma situação em que uma pessoa ou organização tem responsabilidades ou interesses que entram em conflito, sejam eles financeiros ou outros, e servir um desses interesses poderá ter um impacto adverso nos restantes interesses ou responsabilidades.

→ **POR QUE MOTIVO** é importante

A maneira como nos comportamos nos nossos negócios tem um impacto sobre a nossa reputação e a confiança que mantemos com os nossos parceiros de negócios. Ao reconhecer e tomar medidas proativas para impedir conflitos de interesses, enviamos uma mensagem clara sobre a nossa lealdade para com a integridade da nossa Empresa e a nossa determinação para fazer o que é certo.

→ **COMO** o fazemos

Tomamos decisões comerciais com base no melhor interesse para a nossa Empresa e não num ganho ou benefício pessoal. Exigimos que todos os empregados divulguem, de forma proativa e direta, conflitos de interesses percebidos ou reais.



Quando ocorre um “conflito de interesses”?

Um conflito de interesses é uma situação em que uma pessoa ou organização tem interesses que entram em conflito, sejam eles financeiros ou outros, e servir um desses interesses poderá ter um impacto adverso nos restantes interesses ou responsabilidades.

Um conflito de interesses pessoal ocorre quando um relacionamento ou atividades pessoais podem influenciar o julgamento e a capacidade de realizar o trabalho de forma objetiva e cumprir as tarefas perante um empregador. Mesmo a aparência ou a percepção de um conflito de interesses pode colocar a nossa Empresa em risco. Como empregados, nunca devemos permitir que lealdades divididas, o ganho ou benefício pessoal nos impeça de fazer o que é do melhor interesse para a nossa Empresa e para os doentes e consumidores que servimos.

Um conflito de interesses organizacional pode ocorrer quando entidades dentro da Família de Empresas Johnson & Johnson têm relações conflitantes com entidades como governos, grupos de pagamento, prestadores de cuidados de saúde ou indivíduos pertencentes a essas entidades. Por exemplo, um conflito ou um conflito percebido pode ocorrer quando as nossas empresas colaboram no desenvolvimento de produtos e apoiam os sistemas de cuidados de saúde e as suas infraestruturas ou diretrizes de tratamento, enquanto simultaneamente procuram vender produtos ou serviços a essas mesmas entidades.

Nem sempre é claro se uma atividade cria um conflito de interesses. No entanto, é da responsabilidade de cada empregado revelar um potencial conflito, seja ele pessoal ou organizacional. Por esta razão, é esperado que os empregados discutam possíveis conflitos pessoais — ou dúvidas sobre a melhor forma de lidar com uma situação em que pode haver um conflito — com o seu respetivo gestor ou alguém do Departamento de Recursos Humanos, da Healthcare Compliance ou do Departamento Jurídico. Se existir um conflito ou um potencial conflito, a discussão com o respetivo gestor deverá ser documentada. Tal irá ajudar a proteger o empregado e a Johnson & Johnson caso o assunto alguma vez se coloque em questão. Os conflitos organizacionais devem ser discutidos com a Healthcare Compliance ou com o Departamento Jurídico.

Ofertas, entretenimento, hospitalidade, viagens e outros itens de valor

Os fornecedores, vendedores e outros parceiros que fazem negócios connosco são vitais para o sucesso da nossa Empresa. Para manter as nossas relações com esses parceiros honestas e objetivas, evitamos conflitos de interesses.

Os conflitos de interesses podem ocorrer quando um empregado solicita ou aceita ofertas, pagamentos, empréstimos, serviços ou qualquer forma de compensação de fornecedores, clientes, concorrentes ou outros que procuram fazer negócios com a nossa Empresa. Os empregados só devem aceitar ofertas, entretenimento, hospitalidade, viagens ou outros itens de valor dos fornecedores, vendedores ou outros contratantes quando eles forem modestos, não forem em dinheiro ou equivalente e não influenciarem decisões de negócio.

As nossas políticas de [Healthcare Compliance](#) fornecem orientações específicas sobre a entrega de ofertas, entretenimento, hospitalidade e benefícios semelhantes aos profissionais de saúde e elementos do governo.

Isto é um conflito?

P: Dada a reputação da Johnson & Johnson no meu país, foi pedido à minha equipa comercial para agir como consultora no desenvolvimento de diretrizes de tratamento locais. É aceitável avançarmos?

R: Este é um conflito organizacional. Deve consultar o Departamento Jurídico e os Assuntos Governamentais e Políticas para obter diretrizes sobre a melhor forma de garantir que qualquer apoio dado a iniciativas políticas de saúde locais é conduzido através de garantias adequadas, cumpre as leis locais e evita a percepção de que as políticas são tendenciosas em relação aos nossos produtos.

PENSE NISSO

- Esta atividade ou relação influencia, ou parece influenciar, a minha capacidade de tomar decisões de negócio corretas e imparciais ou de outra forma interfere com a minha capacidade para fazer o meu trabalho?
- Ganharei pessoalmente alguma coisa ou um membro da família beneficiará do meu envolvimento nesta atividade com base no meu estatuto como empregado da Família de Empresas Johnson & Johnson?
- Estarei a usar ativos da Empresa para ganho pessoal?
- A minha participação fará com que coloque os meus interesses à frente do que é melhor para a Empresa?
- A divulgação pública da atividade prejudica a reputação da Johnson & Johnson?

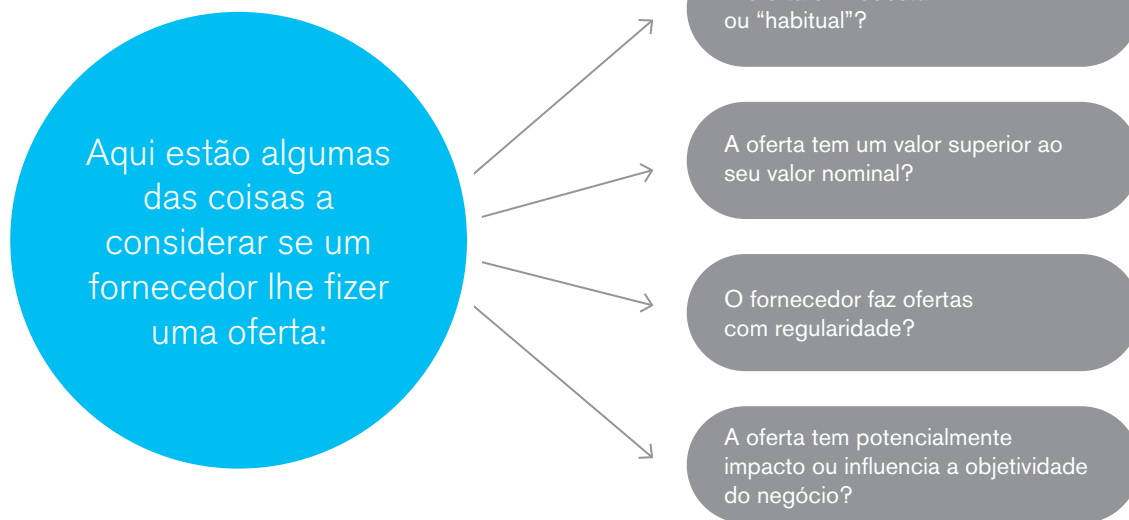
Se respondeu “Sim”

a qualquer uma das respostas acima, discuta a situação com o seu gestor ou peça ajuda.

O QUE É PERMITIDO?

Como uma empresa global, trabalhamos em muitos ambientes diversos, em que certas atividades são uma expressão de educação ou um reflexo de práticas sociais e/ou culturais. Respeitamos as normas culturais na medida do possível, de acordo com as leis e os regulamentos locais pelos quais nos regemos, mas tais atividades não podem violar este Código. Pode haver momentos em que devemos modificar a nossa resposta de uma maneira culturalmente sensível e ponderada, especialmente se os profissionais de saúde ou elementos do governo estiverem envolvidos.

As atividades habituais incluem formas modestas de hospitalidade, tais como almoços ou jantares e ofertas ocasionais de valor mínimo, que não influenciam as decisões clínicas ou empresariais. Embora seja difícil definir "habitual" ou "modesto", a melhor abordagem é a de exercitar o bom senso. Se lhe for oferecido algo que tenha um valor superior ao nominal, deve consultar o seu gestor. Deve evitar atividades que sejam excessivas ou se tornem uma ocorrência regular. Por exemplo, se a ação fizer com que um terceiro pense que a oferta ou o serviço afetou o seu bom senso, então é excessivo e deve ser recusado.



Os empregados são autorizados a obter empréstimos pessoais de instituições financeiras que façam negócios com a Empresa desde que os empréstimos sejam feitos com base nos preços e condições atuais. A mesma regra aplica-se quando os empregados compram produtos ou serviços aos nossos fornecedores. As transações devem basear-se nas mesmas condições oferecidas a qualquer membro do público, exceto conforme descrito em vários programas de benefícios dos empregados.



LEMBRE-SE...

Não comunicar um potencial conflito de interesses é uma violação do nosso Código. Em caso de dúvida, deve procurar orientações do seu gestor.



ISTO É UM CONFLITO?

Um fornecedor enviou-me uma cesta cheia de doces. Posso aceitá-la?

- Pode aceitar pequenas ofertas de valor modesto. No entanto, se a oferta é tal que um terceiro poderia pensar que a mesma pode influenciar ou interferir com a sua tomada de decisão, use o bom senso para decidir se aceita e fale com o seu gestor.

A nossa equipa está a negociar a cobertura e o reembolso de medicamentos com um sistema de saúde governamental e ficou a saber que a nossa organização de P&D é uma das fortes candidatas a obter uma bolsa governamental significativa para impulsionar um programa inovador de investigação e desenvolvimento. É permitido mencionar esta bolsa na minha negociação, reforçando que a nossa Empresa tem várias ligações ao governo e sublinhando a nossa forte relação?

- Não. Deve manter a negociação da cobertura e do reembolso de medicamentos independente do trabalho a ser desenvolvido pela organização de P&D. Contudo, poderá ser-lhe pedido que divulgue as várias relações inerentes à sua oferta em conjunto com os passos dados para mitigar qualquer potencial conflito de interesses organizacional. Os conflitos de interesses podem ter um impacto negativo relevante na reputação e eficiência da Johnson & Johnson e nos nossos produtos e serviços.

Posso convidar um cliente para passar uma semana na minha casa de férias?

- Em geral, é inadequado oferecer algo de valor superior ao valor modesto a um cliente, distribuidor ou fornecedor. No entanto, se tiver uma estreita relação pessoal com essa pessoa, isto pode ser aceitável sob certas condições. Discuta a situação com o seu gestor. Deve registar por escrito o resultado da conversa com o seu gestor se ficar decidido que a sua oferta é aceitável e optar por avançar.

Um dos meus amigos da universidade tem uma empresa de estudos de mercado. Fez-me uma apresentação muito interessante de um projeto para a Johnson & Johnson a um preço muito baixo. Tenho permissão para lhe entregar o negócio?

- Mesmo que os gastos não sejam altos, é preciso garantir que a decisão final é baseada em critérios objetivos. Deve divulgar o vosso relacionamento e a situação ao seu gestor. Se a Empresa decidir avançar, deve registar por escrito o resultado da conversa com o seu gestor, destacando os passos dados para mitigar potenciais conflitos.

Investimentos pessoais, transações e interesses comerciais externos

Sabemos que a saúde financeira é importante para os nossos empregados e para as suas famílias. Às vezes, os empregados podem querer fazer investimentos em negócios ou assumir um trabalho adicional para ajudar a construir a sua segurança financeira. Contudo, os empregados devem evitar potenciais conflitos de interesses.



ÁREAS A EVITAR

- O uso dos ativos da Empresa – físicos ou intelectuais – para ganhos pessoais
- Prestação de serviços a um concorrente, fornecedor, fornecedor proposto ou cliente como empregado, diretor, sócio, agente ou consultor
- As atividades que influenciam ou tentam influenciar qualquer transação comercial entre a Empresa e outra entidade em que um empregado tem um interesse financeiro direto ou indireto, ou age como um consultor, diretor, empregado, sócio ou agente
- A compra ou venda de títulos de outra empresa usando informações não públicas que obteve através do seu trabalho

Os membros da família e relacionamentos pessoais próximos

As relações com os familiares e amigos pessoais podem influenciar as nossas decisões. É importante ter cuidado com as decisões de negócio da Empresa que envolvam relações pessoais próximas.

Para evitar conflitos de interesses, os empregados devem:

- Evitar supervisionar ou tomar parte na contratação ou promoção de um membro da família.
- Evitar manter uma posição com acesso ou influência sobre as avaliações de desempenho, informações sobre salários ou outras informações confidenciais relacionadas com um membro da família.

Estas situações também devem ser evitadas em relação a um outro empregado ou eventual futuro empregado com quem se tem uma relação pessoal próxima fora da Empresa.

Se alguma dessas situações ocorrer, o empregado deve informar o gestor sobre o relacionamento. O gestor irá avaliar a situação, consultar a administração, se necessário, e pode optar por transferir um dos empregados para outra posição disponível onde não exista qualquer conflito.

ISTO É UM CONFLITO?

A minha família tem um interesse de propriedade numa empresa de distribuição em crescimento. Gostaria de autorizar o uso deste distribuidor para uma empresa Johnson & Johnson, porque posso realmente obter um ótimo negócio. Se eu contar ao meu gestor sobre o interesse da minha família no negócio, é legal contratar a empresa de distribuição?

- É permitido apresentar o distribuidor para o nosso negócio. Deve divulgar plenamente a relação da sua família e a sua própria relação com o distribuidor e, em seguida, retirar-se do processo de tomada de decisões e gestão do projeto. A decisão final deve ser tomada de forma independente por um líder sénior no negócio sem a sua participação e não deve procurar influenciar o resultado da decisão de forma alguma.

O que é uma relação pessoal próxima?

É um relacionamento com um membro da família ou uma outra pessoa, de quem é próximo, que poderá prejudicar a sua objetividade na tomada de decisões de negócio.



O meu cunhado seria a pessoa perfeita para uma nova vaga de marketing que vai abrir. Posso avançar e contratá-lo sem uma entrevista ou processo de concurso?

→ Não. Pode referi-lo, mas ele deve passar pelo processo de candidatura normal. Além disso, não deve participar no processo de tomada de decisão e não deve procurar influenciar o resultado da decisão de forma alguma.

Participação em conselhos externos

A participação em conselhos externos pode apresentar conflitos de interesses e deve ser divulgada e discutida com um gestor. Antes de aceitar participações em qualquer conselho, é importante compreender as suas responsabilidades legais e evitar filiações que tragam um potencial de distração e conflitos de interesses. A nossa política de [participações em conselhos externos](#) fornece uma orientação adicional para executivos.

Onde ir para obter ajuda

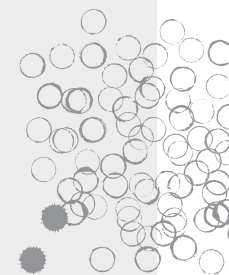
Embora o nosso Código forneça exemplos dos conflitos de interesses, é impossível definir cada situação. Se tiver um conflito de interesses ou não tiver a certeza se tem um conflito, deverá fornecer os detalhes do conflito ao seu gestor e/ou ao gestor dessa pessoa (se aplicável) ou ao Departamento de Recursos Humanos ou ao Departamento Jurídico. É uma boa ideia documentar a decisão por escrito.



CONHEÇA OS 3 “Ds”

- Divulgar
- Discutir
- Decidir

A divulgação é fundamental. Se tem alguma dúvida e não tem a certeza se uma atividade apresenta um conflito de interesses, converse com o seu gestor ou qualquer pessoa descrita na secção [“Onde ir para aconselhamento e orientação sobre o nosso Código”](#) acerca das suas preocupações.



Johnson & Johnson

CÓDIGO DE CONDUTA EMPRESARIAL

→ Viva o Nosso Credo, Conheça o Nosso Código



Cuidar do mundo, uma pessoa de
cada vez, inspira e une as pessoas da
Johnson & Johnson.

Esta é a versão atual do Código de Conduta Empresarial da Johnson & Johnson,
atualizada em 2019, e substitui todas as versões anteriores.