

Johnson & Johnson



업무
행동
강령

→ 우리의 신조에 따른 행동(Live Our Credo), 우리의 강령 숙지



Our Credo

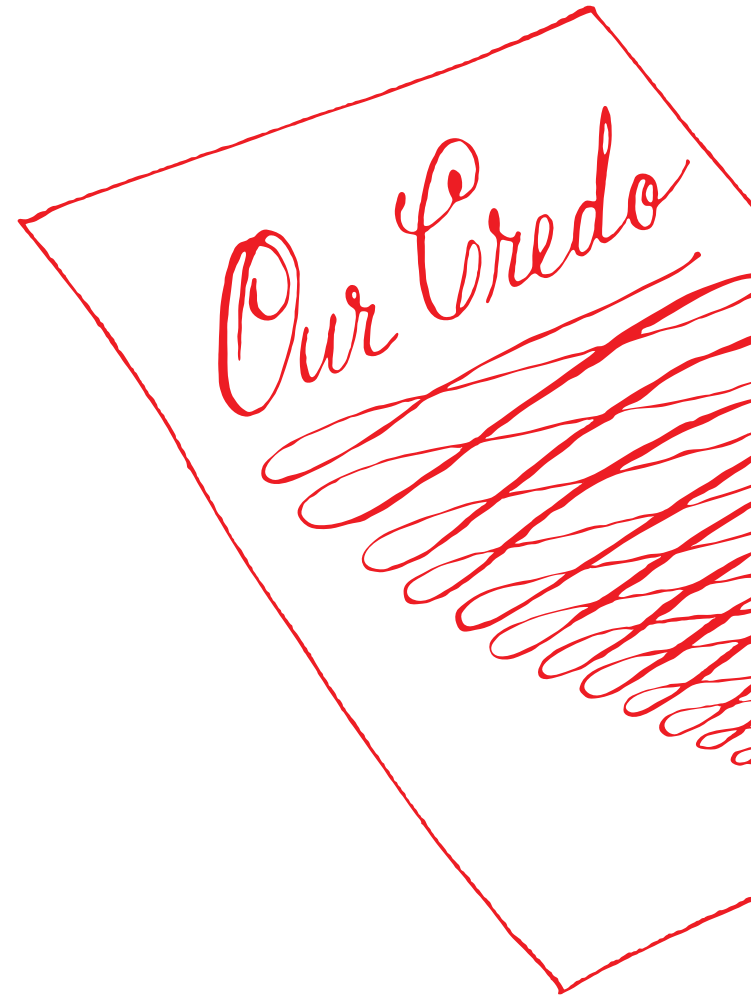
우리의 첫 번째 책임은 환자, 의사, 간호사와 아버지와 어머니들, 그리고 우리의 상품과 서비스를 사용하는 모든 사람에 대한 것이라고 믿는다. 그들의 요구에 부응하는 데 있어, 우리가 하는 모든 일은 높은 질적 수준을 유지해야 한다. 우리는 가치를 제공하고 비용을 절감하며 적절한 가격을 유지하기 위해 지속해서 노력해야 한다. 고객의 주문은 신속하고 정확하게 처리되어야 한다. 우리의 비즈니스 파트너는 정당한 이익을 낼 기회를 가져야 한다.

우리는 전 세계에서 우리와 같이 근무하는 모든 직원에 대한 책임을 갖는다. 우리는 직원들이 개인으로 인정받는 포용적인 업무환경을 제공해야 한다. 모든 직원의 다양성과 존엄성을 존중하고, 각 개인의 장점을 인정해야 한다. 직원들은 자기 일에 대해 안정감과 성취감을 느껴야 하며 목적의식을 가져야 한다. 보상은 공정하고 적절해야 하며, 근무 환경은 청결하고 정돈되어 있으며 안전해야 한다. 우리는 직원들의 건강과 행복한 삶을 지원하며, 그들이 가족과 기타 개인적인 책임에 충실할 수 있도록 도와야 한다. 직원들은 자유롭게 제안하거나 이익을 제기할 수 있어야 한다. 자격을 갖춘 직원의 채용, 개발, 그리고 승진에 있어 공평한 기회가 보장되어야 한다. 우리는 우수한 역량을 갖춘 리더를 준비해야 하며, 그들의 행동은 공명정대하고 윤리적이어야 한다.

우리는 우리가 생활하고 일하는 지역사회와 세계 공동체에 대한 책임을 갖는다. 우리는 세계의 더 많은 지역에서 보다 나은 접근성과 보살핌을 지원함으로써 인류의 건강 증진에 이바지해야 한다. 우리는 선량한 시민으로서 선행과 자선을 베풀고 더 나은 보건과 교육을 위해 힘쓰며 정당한 세금을 부담해야 한다. 우리는 환경과 천연자원을 보호함으로써 우리가 혜택을 누리고 있는 자산을 최적의 상태로 유지해야 한다.

우리의 마지막 책임은 우리의 주주에 대한 것이다. 우리의 사업은 건전한 이윤을 창출해야 한다. 우리는 새로운 아이디어를 시도해야 한다. 지속해서 연구를 수행하고 혁신적인 프로그램을 개발하며 미래를 위해 투자하고 잘못에 대해서는 책임을 다해야 한다. 새로운 장비를 구입하고 새로운 시설을 제공하며 새로운 상품을 출시해야 한다. 어려운 시기를 대비하여 대책을 마련해야 한다. 우리가 이러한 원칙을 가지고 사업을 운영할 때, 주주들은 정당한 이익을 실현할 수 있다.

Johnson & Johnson



우리의 신조(CREDO), 우리의 가치(VALUE), 우리의 행동(CONDUCT)

Joaquin 회장의 메시지

전 세계 십억 명 고객은 매일 우리의 제품과 서비스를 이용하고 있습니다. 이는 즉 필요한 사람에게 더 건강한 삶을 제공할 우리의 기회와 책임을 의미하기도 합니다. 우리 회사는 전 세계적으로 활약하고 있습니다. 그 자체로 우리 고객이 Johnson & Johnson에 기대하는 높은 품질 수준을 증명하며, 또한 우리의 각 사업부에 대한 굳건한 믿음을 보여줍니다.

우리는 전 세계 가장 큰 의료 서비스 기업으로서 한 세기를 넘는 세월 동안 신뢰를 쌓아 왔습니다. Our Credo는 중요한 작업의 지침이 되어주고, 환자, 의사, 간호사 및 우리가 제공하는 제품과 서비스를 이용하는 보호자에 대해 우리가 맡고 있는 책임을 정의해주기도 합니다.

Our Credo가 나침반이라면, 기업행동강령은 지도라고 할 수 있겠습니다.

우리의 기업행동강령은 우리가 올바른 태도를 유지하고 비즈니스를 영위하는 방식에 높은 기준을 적용하도록 도와줍니다. 강령에는 업무 수행에 필요한 요건이 명시되어 있으며, 우리 회사의 정책, 절차와 지침 등 우리에게 기대되는 행동에 추가 지침을 제공하는 기본 토대가 되어줍니다.

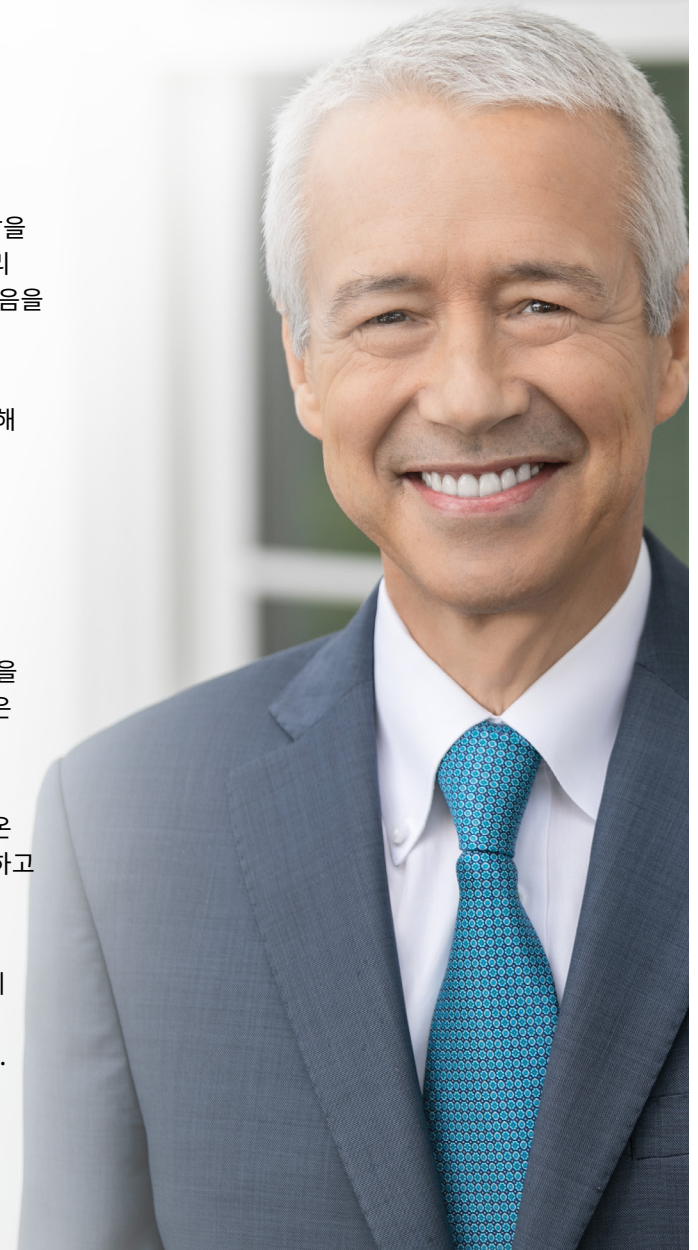
우리의 말과 행동, 태도 중 어느 하나 중요하지 않은 것이 없습니다. 우리는 글로벌 기업으로서 다양성과 포용성을 보장하는 업무환경을 조성하는 것이 얼마나 중요한지 잘 알고 있습니다. 어디에 살든 어떤 일을 하든 우리가 옳은 일을 할 때, 즉 진정성 있게 행동할 때 Our Credo가 추구하는 덕목을 실천에 옮기는 것이며, 우리가 서비스를 제공하는 이들에게 진심 어린 관심을 가지고 대하고 함께 일하는 이들을 존중한다는 태도를 표현하는 것입니다.

저는 우리 직원 여러분이 옳은 일을 하도록 복돋우는 등, 높은 수준의 윤리적 비즈니스 관행을 오랫동안 사수해온 기업을 이끌게 되어 자긍심을 느낍니다. 이 기회를 빌려 다시 한번 Johnson & Johnson 기업행동강령을 숙지하고 일일 지침으로 적극적으로 활용하시기를 당부드립니다. 우리는 경계를 늦추지 않고 우리의 언행이 옳은 행동을 고스란히 반영하도록 노력하여 이해관계자와의 약속을 지켜야 합니다.

Our Credo가 추구하는 가치를 계속 지켜나가고 기업행동강령에 명시된 의무를 다하기 위해 노력하는 여러분께 진심으로 감사드립니다. 이러한 문서는 우리 모두가 Johnson & Johnson 직원으로서 함께 모든 중요한 이해관계자에게 더 나은 서비스를 제공할 수 있는 긍정적인 토대를 마련하는 데 도움이 되는 중요한 도구입니다.

Joaquin Duato

Joaquin Duato
회장 겸 CEO



목차

서론	05
Johnson & Johnson 업무 행동 강령이란 무엇인가?	05
왜 우리는 강령이 필요하며, 이를 따라야 하는가?	05
올바른 결정을 하는 방법	06
누가 반드시 강령을 준수해야 하는가?	06
어디에서 강령에 대한 조언과 지침을 얻을 수 있는가?	07
모든 직원의 책임	08
모든 Manager(관리자)의 책임	08
우리의 업무 수행 방식	09
무엇을 의미하는가, 왜 중요한가, 어떻게 하는가	11
→ 모든 직원의 의무	12
→ 신약의 개발, 승인, 제조, 영업 및 마케팅, 의료 기술, 소비자 및 서비스	12
→ 부패방지 및 뇌물방지 법률	13
→ 독점금지 또는 독점규제 법률	13
→ 전 세계 무역 법규 준수: 불매 금지 및 무역 제재에 관한 법률	14
→ "제3국" 지급	14
→ 인권	14
→ 정치적 활동	14
→ 공공 조달	15
→ 공정한 구매	15
→ 지속 가능성 및 환경에 관한 법률 및 규정	15
→ 동물복지	16
→ 개인정보 보호	16

직원의 공정한 대우	17
무엇을 의미하는가, 왜 중요한가, 어떻게 하는가	19
→ 직원의 참여	20
→ 차별 철폐와 괴롭힘 및 집단 따돌림 방지	20
→ 안전하고 건강한 업무환경	20
→ 소셜 미디어 사용	21
재무적 완전성 및 우리의 자산 보호	22
무엇을 의미하는가, 왜 중요한가, 어떻게 하는가	24
→ 회사의 기록과 공적 보고의 정확성	25
→ 회사 자산의 사용	26
→ 지적 재산 및 기밀 사업 정보	26
→ 영업 비밀 및 기밀 정보에 대한 존중	27
→ 증권법 준수 및 내부자 거래	27
이해 상충	28
무엇을 의미하는가, 왜 중요한가, 어떻게 하는가	30
→ 언제 "이해 상충"이 발생하는가?	31
→ 선물, 향응, 접대, 여행 및 기타 가치 있는 물품	31
→ 사적인 투자, 거래 및 사외 비즈니스 이해관계	33
→ 가족 구성원 및 친밀한 사적 관계	34
→ 사외 이사회 회원	35

서론

Johnson & Johnson 업무 행동 강령이란 무엇인가?

Our Credo에 명시된 가치와 원칙들은 우리에게 나침반 역할을 합니다. Johnson & Johnson 업무 행동 강령(이하 "강령")은 우리가 그러한 가치를 계속 따를 수 있도록 도와주는 로드맵입니다.

강령은 업무 행동에 관한 기본적인 요건을 정하고, 예상되는 행위에 대하여 추가적인 지침을 제공하는 회사의 정책, 절차 및 지침에 대한 기본 토대 역할을 합니다.

왜 우리는 강령이 필요하며, 이를 따라야 하는가?

우리는 전 세계 고객의 니즈(Needs)를 가장 중요시하는 회사로서 지속해서 사업을 영위하고 평판을 유지하기 위하여, 우리 각자가 강령을 인지하고 이해하며 준수해야 합니다.

우리의 강령을 준수한다는 것은 적법하게, 또 정직하게 최선의 업무를 행할 수 있는 개방적이고 정직한 환경을 조성하는 것이 기본 원칙입니다. 또한 난관을 극복하고 성공을 이룬 것에 자부심을 느낄 수도 있습니다.

우리는 강령, 회사 정책 또는 법률 위반 사실을 알게 되면 항상 문제를 해결하고 추후 발생을 예방하기 위해 조치합니다. 상황에 따라 시정 및 예방 조치와 교육, 상담 및 최대 해고에 이르는 징계 조치 등이 포함될 수 있습니다.

여러분에게는 강령, 회사 정책 또는 법률을 위반하는 것으로 판단되거나 위반할 만한 결과를 초래하는 상황에 닥치거나 그러한 사실을 알게 될 때는 이를 공개적으로 지적할 책임이 있습니다. 우려하는 사안에 주의를 환기하기 위한 방법은 우리 회사의 [상부 보고\(Escalation\) 절차](#)를 지침을 참고하시기 바랍니다.



올바른 결정을 하는 방법

업무 행동에 관하여 어려운 결정을 내려야 하는 상황에 직면하면 다음과 같이 자문해보아야 합니다.

- 그 행위가 Johnson & Johnson 업무 행동 강령, 회사 정책 또는 법률을 위반하는가?
- 그 행위는 Our Credo에 따른 책임과 상충하는가?
- 그 행위는 우리 회사 외부의 업무관련자(Stakeholder)에게 비윤리적으로 보이는가?
- 그 행위는 나 자신 또는 Johnson & Johnson의 평판을 훼손하는가?

이와 같은 질문 중 하나라도 답이 "예"인 경우, 도움을 요청하십시오.

누가 반드시 강령을 준수해야 하는가?

Johnson & Johnson 그룹사의 모든 직원은 업무 행동 강령, 회사 정책 및 자신의 행위에 적용되는 제반 법규를 이해하고 준수해야 합니다. Our Credo 및 기타 회사의 여러 정책과 더불어, 본 강령은 근무 장소 및 업무 유형과 관계없이 우리가 올바른 결정을 하고 올바른 행동을 취하도록 돕습니다.

우리는 모든 직원 개개인이 업무상 책임, 직위 혹은 역할에 상관없이 리더라고 믿습니다. 우리 각자는 강령을 따름으로써 동료, 비즈니스 파트너, 고객 및 우리가 일상적으로 접하는 모든 이들에게 롤모델 역할을 하게 됩니다.

또한 People Manager에게는 모든 면에서 긍정적인 롤모델 역할을 하면서 직원들이 강령을 검토, 이해하고 적용하는 데에도 도움을 주어야 한다는 더 많은 책임이 뒤따릅니다.

우리를 대신하여 업무를 수행하는 개개인과 업체 또한 우리 회사의 여러 주요 정책은 물론 업무 행동 강령도 빠짐없이 준수해야 합니다. 본 강령에서 각자 해당하는 조항을 Johnson & Johnson 그룹사를 대신하여 업무를 수행하는 제3자 공급업체, 하청계약업체, 납품업체 및 유통업체와의 계약서에 포함해야 합니다.



어디에서 강령에 대한 조언과 지침을 얻을 수 있는가?

여러분은 혼자가 아닙니다! 우리 회사에는 본 강령, 회사 정책과 법률을 따르는 데 도움이 되도록 각종 프로세스, 지침 및 절차를 마련하고 있습니다. 전 세계 어디에 있는 Johnson & Johnson 사내에서든 다음과 같이 존재하는 폭넓은 역량, 리소스 및 전문 지식을 유익하게 활용할 수 있습니다.

- **조직 내 MANAGER(관리자) 및 임원 일동**
이 질문에 답해줄 수 있으며, 대체로 여러분 조직 내 업무 활동에 해당하는 회사 지침을 가장 잘 아는 사람들입니다.
- **HR(HUMAN RESOURCES)/GS(GLOBAL SERVICES)**
두 부서에서 채용 정책, 복리후생 및 근무지 관련 문제를 설명하고 질문에 답할 수 있습니다.
- **법무 부서**에서 본 강령을 설명하고 해석하는 데 도움을 줄 수 있으며, 법률을 준수하면서 Johnson & Johnson 을 대신해 업무를 수행하는 방법에 대한 지침도 제공합니다.
- **의료 서비스 규정준수/개인정보 보호**
담당 부서에서 의료 서비스 전문가 및 공무원과 교류할 때 주의해야 할 점을 조언하고 지도해주며, 우리 회사 업무관련자(Stakeholder)의 개인정보 보호와 프라이버시 권리에 관해서도 이 부서에서 다룹니다.
- **품질 및 규정준수/환경, 보건 및 안전(EHS)**
부서에서 우리 제품과 공급망 프로세스의 품질, 안전성, 효율성 및 규제 준수에 관해 설명하고 질문에 답할 수 있으며 여기에 환경, 보건 및 안전성 관련 사안도 포함합니다.
- **글로벌 보안/정보 보안 및 위험 요소 관리**
부서에서 전 세계 Johnson & Johnson 그룹사 직원, 자산과 장부를 보호하는 역할을 담당합니다. 근무지에서 위험 또는 위협이 임박한 경우 현지 보안 부서에 바로 연락하시기 바랍니다.
- **OUR CREDO 핫라인(credohotline.com)**
은 연중무휴로 이용할 수 있습니다. 이 핫라인은 독립적이고, 안전하며 비밀이 유지됩니다. 직원 여러분은 대부분 지역에서 익명으로 신원을 감출 수 있지만, 신원을 밝히고 가능하면 많은 정보를 제공하여 회사 측에서 신고된 사안을 효율적이고 효과적으로 조사할 수 있도록 협조하는 것이 좋습니다.



모든 직원의 책임

Our Credo에 따른 책임을 완수하고 우리의 문화와 평판을 유지하며 보장하기 위한 강령의 적절한 이행은 온전히 직원 여러분의 몫입니다. 강령 위반 행위가 있다고 판단되거나 위반 행위를 초래할 만한 활동 또는 행위가 의심되는 경우, 여러분에게는 그러한 사실을 거리낌 없이 말할 책임이 있습니다.

익명으로 신고하던 신원을 밝히든 관계없이, 가능한 한 자세한 내용을 제공하여 해당 사안이 철저하고 신속하게 해결될 수 있도록 해야 합니다. 또한 여러분에게는 조사에 협조할 책임이 있습니다.

우리 회사는 본 강령에 따라 우려를 제기하거나 조사에 협조하는 누구에게도 보복 행위를 절대 용납하지 않습니다.

보복 행위에 관여한 모든 직원은 징계 조치를 받게 되며, 이러한 조치에는 해고가 포함될 수도 있습니다.

모든 Manager(관리자)의 책임

People Manager로서 여러분에게는 강령에 일치하는 방식으로 솔선수범해야 한다는 특별하고도 중요한 책임이 있습니다. 여러분이 따라야 할 중요한 지침을 몇 가지 소개합니다.

- 직무 수행에 있어 윤리적인 행동이란 무엇인지 실제로 보여주며 롤모델로서의 본분을 다합니다.
- 업무와 관련된 결정에 객관적인 태도를 유지합니다.
- 직원들과 적어도 일 년에 한 번씩 본 강령을 검토합니다.
- 직원들이 본 강령과 회사의 여러 정책을 이해하고 일상에서 강령을 실천하는 데 도움이 되는 리소스를 이용하도록 지도합니다.
- 직원들이 회사를 대신하여 수행하는 업무 활동에 적용되는 각종 관련 법, 규정 및 회사 정책을 숙지하고 적절한 교육을 받도록 합니다.
- 직원들이 보복을 당할 두려움 없이 편안하게 말할 수 있는, 윤리적으로 올바른 행동을 육성하고 지원하는 환경을 조성합니다.
- 직원이 강령을 저해하는 것으로 우려되는 사안을 신고하면 이를 진지하게 받아들이고 해당 사안을 상부에 보고해야 할지 판단합니다. 보고해야 하는 경우, 가능한 한 이른 시일 내에 [사안을 상부에 보고](#)합니다.
- 누군가 강령을 위반하면 시정 또는 예방 조치를 취합니다.
- 각종 조사에 전적으로 협조합니다.

거리낌 없이 말하기

여러분은 문의하고 우려되는 사안을 보고함으로써 회사 차원에서 위법행위를 중단하거나 부정행위를 미연에 방지하는 데 도움을 주는 것입니다.

우리가 하지 않는 보복 행동

확신이 서지 않을 때나 다른 사람의 관점을 들어보면 도움이 될 수 있는 경우 조언을 구합니다.





우리의 업무 수행 방식

우리가 지켜야 할 약속

- Credo에 따른 책임
- 규정준수
- 윤리
- 공정성
- 공명정대





"우리의 첫 번째
책임은 환자,
의사, 간호사 및
아버지와 어머니들,
그리고 우리의
상품과 서비스를
이용하는 모든
다른 사람에 대한
것이라고 믿는다."

Our Credo



우리의 업무 수행 방식

→ 무엇을 의미하는가

Johnson & Johnson 그룹사는 영광스럽게도 전 세계 많은 나라와 지역에서 사업을 영위하고 있습니다. 각 지역에서 우리는 업무에 적용되는 법령을 알고 따라야 할 책임이 있습니다.

→ 왜 중요한가

법과 규정을 준수하는 것은 당연한 의무이지만, 책임 있는 기업 시민으로서 행동하겠다는 약속을 보여주는 것이기도 합니다. 우리가 서비스를 제공하는 상대를 배려하고 존중한다는 것을 입증하기 때문입니다. 또한 법과 규정을 준수하지 않으면 민사, 형사상 벌금 및 처벌, 금고 및 기타 상업적 또는 개인적 징계 조치 대상이 될 수 있습니다.

→ 어떻게 하는가

우리 회사에는 직원들이 법과 규정을 준수하도록 도와주는 포괄적인 정책, 절차 및 필수 교육 과정이 있습니다. 지역별 법률 및 규정과 본 업무 행동 강령이 상충하는 경우, 해당 사항을 반드시 법무부서에 제기해야 합니다.



모든 직원의 의무

모든 직원에게는 자신이 수행하는 업무 활동에 적용되는 각종 관련 법, 규정 및 회사 정책을 숙지하고 이들을 준수할 책임이 있습니다.

신약의 개발, 승인, 제조, 영업 및 마케팅, 의료 기술, 소비재 및 서비스

Our Credo에는 환자, 의사, 간호사, 어머니와 아버지 및 우리 제품과 서비스를 이용하는 모든 이들의 필요를 충족시키는 데 있어 우리가 하는 모든 일은 우수한 품질을 지켜야 한다고 명시되어 있습니다. 이와 같은 약속은 우리 제품과 서비스를 이용하는 이들에게 그러한 제품과 서비스를 제공하기 위해 우리가 하는 모든 업무에 폭넓게 해당합니다.

우리는 이러한 업무 활동 각각에 최고의 기준과 정직성을 지키고자 다음과 같이 노력합니다.

- 우리의 제품 및 공정에 적용되는 법률, 표준 및 규정준수(예: 품질 규정 및 표준 등)
- 윤리적, 과학적 및 임상적 기준을 유지하고 전 세계 각지에서 모든 연구 및 개발에 있어 각종 법과 규정 일체를 철저히 준수
- 임상시험에 참가하는 환자와 지원자의 안전을 확보하고 이들의 기밀을 보호하며 정보보호법을 준수
- 우리 제품을 판매하기 위한 허가 취득을 다루는 법과 규정준수, 각종 규제기관과 공무원과 교류할 때 관련 법 규정준수
- 우리 업계에 해당하는 각종 관련 제조, 포장, 유통 및 수출 법과 규정을 따르고 우리가 사업을 영위하는 국가의 법과 규정준수
- 우리의 발언이 진실한 것이고, 오해를 불러일으키지 않으며 우리 제품에 대한 규제 승인과 일맥상통하도록 조처하는 것을 포함해 우리 제품의 판촉, 마케팅 및 판매에 관한 각종 법과 규정 일체 준수
- 제품 품질 및 안전성에 관련된 법률을 준수하고 제품의 안전성, 품질 및 성능을 일관되고 사전예방적인 형태로 모니터링하며 각종 부작용 및 제품 품질 불만 사항을 신고하는 데 적용되는 모든 요건 준수

어떻게 해야 할까요?

질문: 경쟁 회사의 판매 임원이 나에게 접근해 양측 회사의 각 제품 가격에 대해 논의해보자고 제의했습니다.

답변: 경쟁사와 우리 제품의 가격 또는 기타 독점 소유 정보에 관한 주제로 논의해서는 절대로 안 됩니다. 경쟁사에서 전화가 오거나, 모르는 사람이 접근해서 가격을 논의하자고 한다면 우리 제품의 가격을 경쟁사와 논의할 의사가 전혀 없다는 사실을 분명히 밝히십시오. 정중하게 대화를 마무리하고 해당 사안을 법무부서에 신고합니다.

각 직원은 우리 회사가 법률 또는 규정을 위반하고 있다고 판단하면 이를 거리낌 없이 말해야 합니다.

부패방지 및 뇌물방지 법률

Johnson & Johnson에서는 전 세계 수많은 국가에 존재하는 부패방지 및 뇌물수수 방지법과 일맥상통하는 단호한 부패 및 뇌물수수 반대 견해를 취하고 있습니다. 우리는 우리와 협력하는 동업자에게도 같은 태도를 요구합니다. 공무원, 의료 서비스 전문가 또는 고객에게 부적절하게 영향력을 행사하거나 부적절한 이득을 누리기 위해 뇌물, 사기 행위, 사례금, 불법적인 대금 지급 및 기타 모든 가치 있는 품목을 제공하는 등의 행위는 엄격히 금지합니다.

우리는 공기업, 민간 기업 및 개인(의료 서비스 전문가 포함)과 과학, 교육, 판매 및 마케팅 등을 위해 매우 다양한 계약을 체결합니다. 또한, 우리는 정부 규제기관, 비정부 단체 및 검사 당국과도 교류합니다. 우리에게는 뇌물수수 및 부패를 금지하는 각 지역 및 국제적 관련 법률과 윤리적 표준을 따라야 할 의무가 있으며, 의료 서비스 전문가의 의학적 의사 결정 및 우리 제품과 서비스를 구매하는 법인의 구매 결정에 부적절한 영향력을 행사해서는 안 됩니다. 제3자에게 가치 있는 물품을 수여할 때에는 제공한 서비스에 대한 공정 시장가격을 지켜야 하며, 제품과 서비스를 제공하는 데 적절한 필요성이 반드시 존재해야 합니다. 후원금과 기부금은 Johnson & Johnson에서 그 대가로 가치 있는 물품을 전혀 받지 않는 경우에만 제공할 수 있습니다.

더 자세한 지침을 알아보려면 [의료 서비스 규정준수 글로벌 프레임워크](#), [미국 규제 지침 문서](#) 및 [의료 서비스 업무 정직성 가이드](#) (전사적으로 적용) 등을 참조하십시오. 여기에 [윤리적 영업 및 마케팅 실무](#)에 관한 지침도 포함하고 있습니다. 우리가 업무를 수행하는 장소와 대상은 다를 수 있지만, 업무에 임하는 태도만큼은 어디서나 똑같습니다.

- 우리는 비즈니스 파트너, 경쟁사, 기타 업무관련자(Stakeholder) 및 의사 결정권자를 존중하는 태도로 대우합니다.
- 우리는 업무 관행 면에서 우리처럼 높은 윤리적 표준을 중시하며 이를 행동으로 보여주는 제3자와 일하기 위해 노력합니다.

독점금지 또는 독점규제 법률

독점금지 및 독점규제 법률은 공정한 경쟁을 촉진하고 소비자를 불공정한 업무 관행으로부터 보호합니다. 이러한 법률에서는 가격 고정(담합)과 같은 회사 간의 불법적인 합의 및 경쟁을 제한하는 기타 여러 가지 불공정한 업계 실무를 다룰 때가 많습니다.

우리는 각종 독점금지 및 독점규제 법률을 모두 철저히 준수합니다.

우리에게는 고객, 공급업체, 경쟁사 및 기타 제3자와 공정하게 거래할 책임이 있습니다. 이는 즉 우리 직원은 중대한 사실을 조작, 은폐 또는 잘못 전달함으로써 또는 기타 불공정한 관행을 통하여 불공정한 이득을 취하는 것을 지양한다는 뜻입니다. 독점금지 및 독점규제 법률에 대해 궁금한 점은 법무부서에 문의하시기 바랍니다.

어떻게 해야 할까요?

질문: 어느 외과 의사가 나에게 자신이 우리 제품을 파는 유통업체로부터 어떤 리조트로 주말 골프 모임에 손님으로 초대를 받았다고 말했습니다. 이 외과 의사는 초대할 주체가 Johnson & Johnson이 아니라 우리 유통업체이기 때문에 초대가 적절한 것인지 아닌지 알 수 없어 의견을 물었습니다.

답변: 우리 회사를 대신해 행동하는 유통업체, 판매 대리점 및 기타 제3자는 Johnson & Johnson 그룹사 직원이 직접 수행하는 것이 금지된 활동에 연루되어서는 안 됩니다. 이런 경우 즉시 **Manager(상사)**, 법무부서 또는 의료 서비스 규정준수 부서에 해당 유통업체의 행동에 관해 알게 된 사실을 밝혀야 합니다.



전 세계 무역 법규 준수: 불매 금지 및 무역 제재에 관한 법률

우리는 의료 서비스 제품과 서비스를 제공하는 글로벌 기업으로서, 매일같이 수입 및 수출 거래를 진행하며 그에 수반되는 각 지역, 지방 및 국제적인 무역 관련 법률, 규칙과 규정을 준수해야 합니다. 또한, 우리는 여러 정부에서 부과하며 우리의 활동에 적용되는 각종 무역 제재 및 수입/수출 제한 조치도 존중합니다. 국가 간 거래에 관해 궁금한 점이 있으면 재무 또는 법무부서에 문의하시기 바랍니다.

"제3국" 지급

종류를 불문하고, 대금 지급을 매매 장소인 국가 또는 유통업체나 판매 대리점이 실질적인 사업장을 보유한 국가 외의 다른 어떤 국가의 제3자를 대상으로 해서는 안 됩니다. "제3국" 지급에 관해 궁금한 점이 있으면 재무 또는 법무부서에 문의하시기 바랍니다.

인권

Our Credo에 따른 가치에서 우리는 세계 시민으로서 사업을 영위한다고 명시하였습니다. 우리 직원부터 공급 기반, 나아가 우리가 생활하고 일하는 공동체에 이르기까지 우리가 소속된 가치 사슬 전체에 걸쳐 인권을 존중하겠다는 약속이 [인권에 관한 입장문](#)에 자세히 기술되어 있습니다.

정치적 활동

Johnson & Johnson은 시민과 지역사회 참여에 총력을 기울입니다. 우리가 정치적으로 지지 의사를 표명하고 정치 활동에 기여할 때는 우리가 그러한 활동을 수행하는 사법권의 법률을 따릅니다.

기업의 정치적 활동(로비 포함)은 미국 법률 및 Johnson & Johnson이 사업 활동을 영위하는 수많은 다른 나라 법률에 따라 규제되며 반드시 보고해야 합니다. 각종 정치적 활동 및 로비 활동을 비롯해 공무원과의 만남을 가질 때도 공무 및 정책(Government Affairs & Policy)에 따라 조율하고 정책 내용을 준수해야 합니다.

우리는 우리 직원이 정치 단체, 공무원 또는 공직 후보를 지지하기 위해 정치적 활동에 참여할 권리를 존중합니다. 그러한 활동은 직원의 개인적인 시간에, 자발적으로 수행해야 하며 발생하는 비용은 자비로 충당해야 합니다. 또한 해당 직원이 독자적으로 행동하는 것일 뿐 회사를 대표하지 않는다는 점을 분명히 밝혀야 합니다.



만약의 상황

질문: 제 친구가 공직자 후보로 선거에 출마하게 되었습니다. 선거운동을 도와주어도 됩니까?

답변: 예, 자발적인 지지 활동은 여러분의 개인적인 결정입니다. 다만, 어떤 경우에도 선거운동을 진행할 목적으로 Johnson & Johnson의 회사 리소스(회사 업무 시간, 전화, 이메일, 보급품, 회사 이름 또는 회사에서의 직책 등 포함)를 사용해서는 안 됩니다.

공공 조달

공공단체는 Johnson & Johnson 그룹사 의료 서비스 제품과 서비스를 구매하므로 우리에게 매우 중요한 고객입니다. 대다수의 국가에서 공공단체(예: 정부에서 운영하는 병원 등)는 제품과 서비스 조달 방법에 적용되는 지역 법률을 따라야 합니다. 우리 또한 제품 공급업체로서 이러한 법률을 준수해야 합니다. 부적절한 영향력을 행사하려 하거나 가치 있는 물품을 부적절하게 수여하는 행위가 있어서는 안 됩니다.

입찰 과정에 관여하거나 공공단체에 계약을 맺고 우리 제품과 서비스를 제공할 것을 제안하는 직원은 공공 조달의 규칙을 숙지하고 따라야 합니다. 이러한 규칙은 복잡할 수 있지만, 우리 사업에 매우 중요합니다. 이와 같은 규칙에 대한 지침이 필요한 경우 법무부서에서 제공해드립니다.


공정한 구매

우리 회사에서는 연구, 개발 및 제조 활동을 위한 재료, 사무실에서 사용할 보급품과 장비 및 회의 때 사용할 케이터링 서비스 등 업무를 지원하는 데 필요한 여러 가지 물품을 삽니다. 이러한 물품 및 기타 구매 업무를 진행할 때에는 거래처, 공급업체 및 기타 서비스 제공업체를 공정하게 대해야 합니다. 직원 여러분은 **회사의 조달** 및 구매 정책을 따라야 합니다.

특히 본 강령의 이해 상충 조항을 보면 거래처, 공급업체 및 서비스 제공업체로부터의 선물 및 향응 수령과 이러한 업체와의 개인적인 관계 맺기에 대한 설명이 나와 있습니다.

지속 가능성 및 환경에 관한 법률 및 규정

Our Credo에 "우리는 환경과 천연자원을 보호함으로써 우리가 혜택을 누리고 있는 자산을 최적의 상태로 유지해야 한다."라고 명시되어 있습니다. 우리 회사에서는 전사적인 지속 가능성 프로그램을 마련하여 우리의 비즈니스 운영, 제품과 서비스로 인해 환경에 미치는 영향을 경감하고 환경 위험 요소를 관리하며 폐기물을 줄이고 재활용을 지원하는 등 지속 가능성 계획을 추구하도록 돕고 있습니다. 직원 여러분은 이러한 전사적 프로그램을 준수하고, 각자의 구체적인 업무상 책임에 관련되는 **환경 법률 및 규정**을 숙지하고 준수해야 합니다. 여기에는 생산 공정 및 제품에 사용되는 각종 화학 성분을 보고하고 승인을 취득, 등록하는 것과 관련된 규정을 준수하는 것도 포함합니다.



우리는 우리가
생활하고 일하는
지역사회는 물론
국제 사회에 대한 책임도
가지고 있습니다.



동물 복지

우리는 과학적인 조사를 위해 필요한 동물을 윤리적으로 올바르게 인도적으로 대우해야 한다는 사실을 도덕적, 규제적 책임으로 간주합니다. 우리는 **동물 복지 지침과 정책**에 높은 기준을 정립하여 이를 준수합니다. 또한, 우리는 동물 연구를 대신 할 대안적인 연구 방법을 찾도록 지원합니다.

개인정보 보호

우리는 업무를 수행하는 과정에서 직원, 비즈니스 파트너, 환자, 의료 서비스 전문가, 소비자 및 기타 인물의 주소, 생년월일과 금융, 의료 및 기타 정보와 같은 여러 가지 개인정보를 수집하여 보관합니다. 개인정보를 수집하고 처리할 때에는 관련 법률 및 **회사 개인정보 보호 정책**을 준수해야 합니다.

개인정보는 타당한 업무 목적으로만 수집하여 접근 권한이 있는 인물과만 공유하고, 보안 정책에 따라 보호하며 필요한 기간만큼만 보관해야 합니다. 또한, 개인정보에 접근할 수 있는 제3자에는 계약상 관련 정보보호법 표준에 따라 해당 개인정보를 보호해야 할 의무가 있다는 점을 확실히 해주어야 합니다.



알고 계셨습니까?

법무부서에서 각종 교육을 실시하고 자문을 제공하여 우리 사업부와 직원들이 사업을 영위하는 국가에서 각종 법률과 규정을 이해하고 이에 따르도록 도움을 줄 수 있습니다.

본 강령 전체에서 다른 주요 주제에 관한 **포괄적인 정책**은 **Johnson & Johnson 법률 센터**에서 확인하실 수 있습니다.



직원의 공정한 대우

우리가 지켜야 할 약속

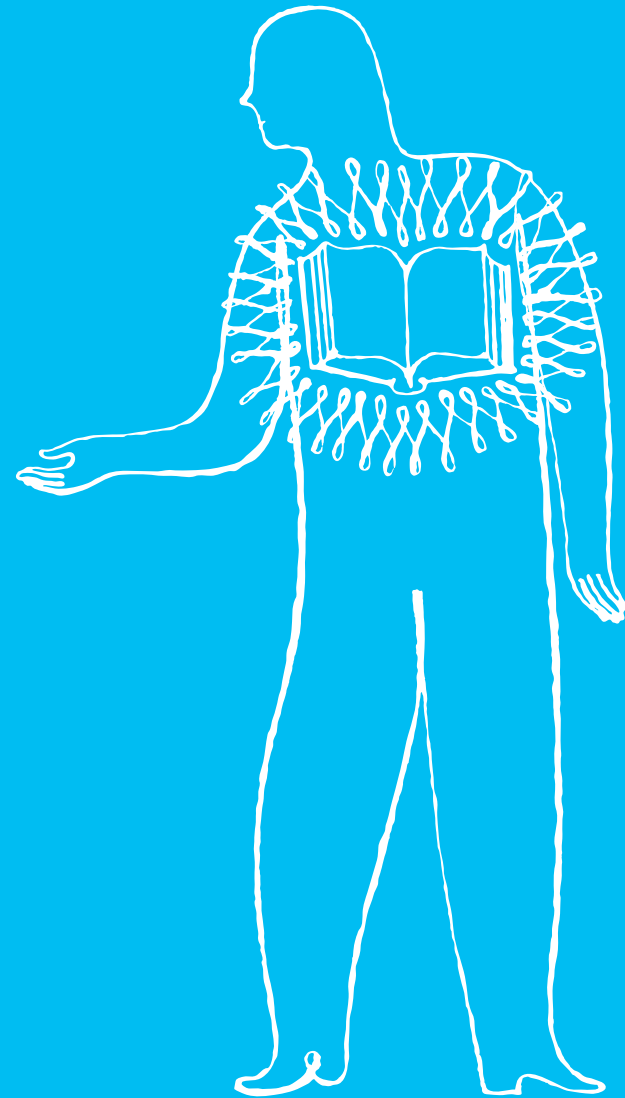
- 존중 및 존엄
- 다양성 및 포용성
- 안전 및 건강





"우리는
전 세계에서
우리와
같이 근무하는
모든 직원에
대한 책임을
갖는다."

Our Credo



직원의 공정한 대우

→ 무엇을 의미하는가

우리는 서로의 존엄성을 인정하고 존중하며 대합니다. 우리 각자는 공정하게 보상을 받고 최선의 성과를 낼 수 있는 포용적인 일터에서 일할 자격이 있습니다.

→ 왜 중요한가

각자 다른 생각, 능력, 경험과 성격을 지녔다는 점이 우리 업무환경을 더욱 풍성하게 만들어 더 나은 업무 결정과 결과를 낼 수 있게 해주기 때문입니다. 직원들이 온전히 적극적으로 참여하고 권한을 가지고 있을 때 혁신을 추진하여 전 세계 지역사회를 이롭게 하는 의료 서비스 솔루션을 만들어낼 수 있는 것입니다.

→ 어떻게 하는가

우리의 업무 행동 강령은 우리가 서로를 대우하는 방식, 일터를 안전하고 건강하게 유지하는 방법, 소속감을 조성하고 직원들에게 동등한 기회를 제공하는 방법을 정의한 원칙을 반영한 것입니다.

직원의 참여

Johnson & Johnson에서는 사람의 힘을 믿으며, Our Credo에 내재한 윤리적 행동, 존중과 정직성에 뿌리를 둔 전체적으로 다양하고 포용적인 문화를 귀중하게 여깁니다. 적극적으로 참여하며 좋은 성과를 내는 다양한 인력이라면 우리 환자, 고객, 의료 서비스 전문가 및 지역사회가 직면하는 난관과 요구사항을 더 잘 이해하고 해결할 수 있을 것입니다.

차별 철폐와 괴롭힘 및 집단 따돌림 방지

우리는 공정하게 대우받아야 하며, 기여한 만큼 존중을 받아야 합니다. 우리 회사는 고용 면에서 균등한 기회를 제공합니다. 우리는 신체적 장애가 있으며 자격에 부합하는 인물에게 타당한 편의를 제공하며, 종교적 원칙이나 관습을 지켜야 하는 인물에게도 필요한 요구사항을 충족해줍니다. 우리의 고용 결정은 장점을 근거로 하며, 자격 조건과 기량 및 업적 등을 고려합니다. 우리는 나이, 성별, 인종, 민족적 배경, 성적 취향, 성적 정체성, 출신 국가 또는 종교적 믿음과 같은 특성에 근거한 차별을 용납하지 않습니다. 또한, 우리는 [괴롭힘이나 집단 따돌림](#)도 용납하지 않습니다.

이와 같은 조항은 직원, 고객, 하청업체, 공급업체 및 취업 지원자와 교류할 때 적용되며, 이외에 직원이 Johnson & Johnson 그룹사를 대표하여 행동하는 기타 모든 상호작용에도 적용됩니다.

안전하고 건강한 업무환경

Johnson & Johnson에서는 우리 시설 및 사내에서 일하거나 이를 방문하는 직원, 하청업체 및 방문객에게 안전하고 건강한 일터를 제공하기 위해 전력을 다하고 있습니다.

직원과 방문객에게는 누구나 안전과 건강을 염두에 둘 책임이 있으며 다음과 같은 점을 주의해야 합니다.

- 안전하지 않거나 위험한 상황은 감독자 및 주최 측에 신속히 신고합니다.
- 직장 내 보건 및 안전과 관련된 각종 회사 정책, 표준과 절차를 모두 준수합니다.
- 직장 내 보건 및 안전과 관련된 법률과 규정 일체를 준수합니다.

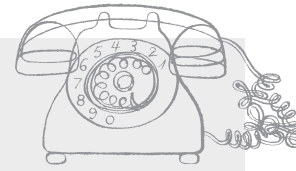
[미성년 노동](#), [인신매매](#) 및 불법, 학대 또는 강제 노동은 우리의 사업장 또는 우리 공급업체나 기타 Johnson & Johnson 그룹사의 제3의 거래처에서 절대 용납하지 않습니다. 각 지역의 법률 및 규정을 준수하는 것 외에도, Johnson & Johnson에 자사 나름의 [정책](#)이 있어 우리 제품과 제품 구성요소를 제조할 때 강제 또는 의무 노동을 동원해서는 안 된다고 금지하고 있습니다. 제3자 거래처에서는 우리의 [공급업체 책임 표준](#)을 따라야 하며 여기에는 해당 업체 직원의 보건, 안전 및 복지는 물론 윤리, 노동, 고용 및 인권 존중에 대한 지침이 포함되어 있습니다.

질문과 답변

질문: 우리 팀에서 주어진 프로젝트를 끝마쳐야 하는 데 일정이 뒤쳐졌으며, 우리 회사의 기한을 맞추는 것이 우리 팀에 달려 있습니다. 우리는 안전 절차를 두어 가지 건너뛰면 목표한 날짜를 맞출 방법이 있다는 사실을 알아냈습니다. 조심하기만 한다면 일정을 맞추기 위해 공정 속도를 높여도 괜찮을까요?

답변: 안전 절차는 여러분을 안전하게 지키고 우리 제품의 무결성을 보호하며 제품을 사용하는 인물의 건강을 지키기 위해 마련된 것입니다. 따라서 안전 절차를 건너뛰는 행위는 허용되지 않습니다. 주어진 업무를 안전하게, 규정을 준수하며 마무리할 계획을 Manager(상사)와 논의하시기 바랍니다.





소셜 미디어 사용

소셜 미디어에는 개인이 콘텐츠를 만들어 공유하고 댓글을 게시할 수 있게 허용하는 모든 디지털 통신 채널이 포함됩니다.

직원들은 소셜 미디어 및 관련 회사 콘텐츠와 자산을 사용할 때 각종 회사 정책을 모두 준수해야 합니다. 우리 정책은 직무상 책임과 관련된 전달 사항/소통 및 회사에 영향을 미칠 수 있는 사적인 대화 내용에 적용됩니다. 소셜 미디어를 개인적으로 이용할 때, 직원은 예의를 갖추어야 하며 자신의 행동이 우리를 보는 남들의 관점이나 회사로서 우리가 추구하는 가치에 영향을 미칠 수 있다는 점을 인지해야 합니다.

직원이 회사 및/또는 우리 제품과 서비스에 대해 발언할 때에는 적절한 공개 성명을 포함해야 합니다. 타인의 이미지나 동영상을 게재하는 경우, 적절한 허가를 받고 양도 권한을 취득해야 합니다.

부작용 발생 신고 절차와 같은 신고 의무 및 Johnson & Johnson 기밀 정보 보호에 대해 유의하시기 바랍니다. 직원 여러분은 콘텐츠를 제작, 공유하고 게재할 때 인터넷은 공개된 장소임을 유념해야 합니다. 소셜 미디어 활동을 할 때는 항상 분별 있는 판단을 해야 합니다. 사교적인 소통과 업무상 소통에는 차이가 있다는 점을 알아두십시오. 대부분의 소셜 미디어 플랫폼과 모바일 애플리케이션은 동료 사이 또는 사내외 업무관련자 (Stakeholder)와의 업무 관련 소통에 이용해도 좋은 수단으로 승인되어 있지 않습니다.

직원의 인터넷 활동과 관련된 우리 회사의 정책 전문은 Johnson & Johnson 전 세계 온라인 정책 (socialmedia.jnj.com)에 상세히 게재되어 있습니다.

질문과 답변

질문: 어느 남자 동료가 자기 소셜 미디어 페이지에 저에 관한 불쾌하고 성적인 발언을 올렸습니다. 동료가 이런 행동을 해도 되나요?

답변: 아니요. 직원이 온라인 미디어를 사용할 때에는 회사 내 괴롭힘 방지 정책을 비롯한 회사 정책을 반드시 준수해야 합니다.

책임 점검표

- ✓ 업무 행동 강령 숙지
- ✓ **다양성과 포용성** 존중
- ✓ 포용하는 태도 갖기
- ✓ 동료의 존엄성을 존중하며 대우하기
- ✓ 직장에서의 안전을 중시하고 다른 사람도 똑같이 하도록 돕기
- ✓ 강령을 위반하는 사람이 있으면 거리낌 없이 말하기 - 해당 인물의 회사 내 직위와 무관하며 해당 인물이 거래처, 고객 또는 임시직 직원이라도 개의치 않음
- ✓ 궁금한 점이 있으면 도움 요청하기





재무적 완전성 및 우리의 자산 보호

우리가 지켜야 할 약속

- 정확성
- 투명성
- 정직성
- 신뢰





"우리의 마지막
책임은 회사의
주주에 대한
책임이다."

Our Credo



재무적 완전성 및 우리의 자산 보호

→ 무엇을 의미하는가

우리는 회사의 재무 실태와 결과를 공정하게 나타내는 온전하고 정확한 재무 기록을 유지합니다. 우리는 회사의 재산, 자산 및 기밀 정보를 보호합니다.

→ 왜 중요한가

재무적 완전성은 우리가 주주, 정부 기관, 환자, 소비자, 의료 서비스 제공업체, 직원 및 기타 업무관련자(Stakeholder)와 구축해온 신뢰와 믿음을 유지하는 데 도움을 줍니다.

→ 어떻게 하는가

재무적 완전성을 지키고 보전하기 위해 여러 가지 관리 방안이 마련되어 있습니다. 직책이나 소속 부서와 관계없이 우리 회사 직원이라면 누구나 회사 자금, 재무 및 비재무적 성과 보고, 회사 재산과 자산의 사용과 관련된 정책 및 절차를 따를 책임이 있습니다.



회사의 기록과 공적 보고의 정확성

Johnson & Johnson은 여러 국가에서 사업을 수행하는 공개 상장기업입니다. 우리는 거래를 진행할 때마다 회사의 재무 보고서를 완전하게 유지하고 사내 의사 결정을 지원하며 업무관련자(Stakeholder)와의 평판을 보강하기 위해 정확한 기록과 장부를 유지해야 합니다.

우리는 법률에 따라 재무 기록에 우리의 사업상 거래 내용이 적절히 반영되도록 정직하고 정확한 기록을 기재해야 합니다. 또한 우리는 사내 회계 관리를 위한 적절한 시스템을 개발하고 이를 유지관리해야 하기도 합니다. 우리가 재무 정보를 진실하고 온전하게, 적시에 보고할 것이라고 믿는 이들이 많습니다. 그중에서도 정부 규제 기관, 신용등급 평가업체, 기관 및 개인 투자자 등이 가장 대표적입니다.

재무 보고 내용이 정확하지 않으면 주주의 믿음이 훼손되고 우리의 평판에 타격이 가며, 회사가 벌금 및 처벌 대상이 될 수 있습니다.

아래는 우리가 재무적 완전성을 업무 프로세스 내에 구축하는 방법을 예로 든 것입니다.

- 우리는 품질, 가격과 서비스를 기반으로 제품과 서비스를 판매 및 구입합니다. 절대 금전적 대가, 선물, 접대 또는 호의를 근거로 하거나 공급업체와의 다른 관계를 기초로 매매를 진행하지 않습니다.
- 우리는 적절한 회계 기간에, 일반 회계원칙에 따라 매출 및 지출을 기록합니다.
- 우리는 뇌물, 불법적인 정치 현금 또는 기타 사회 통념에 어긋나는 금전적 대가를 통해 특전이나 특별한 혜택을 매입하는 행위를 포함한 각종 불법적인 목적으로 회사 자금, 자산 또는 정보를 이용하는 행위를 금지합니다. 우리는 회사의 모든 자금과 자산을 적절한 보고 기간에 공개 및 기록합니다.
- 우리는 정확한 회사 장부와 기록을 보관하고, 어떠한 이유로도 거짓이나 인위적인 사실을 기재하지 않습니다.

여러분이 염두에 두어야 할 몇 가지 규칙을 소개합니다.

- 항상 **회사의 조달** 및 구매 정책을 따릅니다. 정책이 무엇인지 잘 모르면, Manager(상사)에게 문의합니다.
- 회사 자금을 지급 또는 사용한 명세는 모두 필요에 따라 적절한 Manager의 검토와 승인을 받아야 합니다. 업무상 지출 명세를 제출할 때에는 회사의 **여행 및 접대**와 **의료 서비스 규정준수 및 업무 정직성** 정책을 따릅니다.
- 각종 지급 요청은 모두 분명하고 정확하게 설명하고 증빙서류를 제시합니다. 대금은 원래 요청하여 승인된 목적으로만 사용합니다.



질문과 답변

질문: 서비스를 제공한 대가로 거래처에서 거액의 청구서가 접수되었습니다. Manager가 저에게 이 청구서를 다음 분기까지 "보류"해 두어야 이번 분기 재무 목표에 부합할 수 있으니 보류해달라고 부탁했습니다. 어떻게 해야 하나요?

답변: 매출과 지출은 반드시 올바른 회계 기간에 보고해야 합니다. 이 경우, 해당 제품 및/또는 서비스를 이미 받았다면 지출이 반드시 발생해야 합니다. 청구서를 "보류"해서는 안 되지만, 이러한 법적 책무를 적절하게 누적하는 방법에 대해 본인의 재무부서 담당자와 논의하는 것이 좋습니다.

회사 자산의 사용

우리는 일상적인 업무를 지원하기 위해 회사 자산에 의존합니다. 컴퓨터, 모바일 기기, 정보 기술 하드웨어 및 소프트웨어, 차량, 시설, 기계, 원자재, 재고품, 지적 재산, 소모품 및 기타 자산 모두 우리가 관리해야 하는 물품이며 이들은 적법하고 적절한 이유만 사용해야 합니다. 회사 정보 또는 기술 도구(예: 노트북 컴퓨터, 이메일, 앱, 데이터베이스 등)를 다룰 때는 쉽게 짐작할 수 없는 복잡한 비밀번호를 설정해야 하며 비밀번호는 절대 공유해서는 안 됩니다. 회사 정보는 승인되지 않은 인터넷 또는 클라우드 서비스에 저장해서는 안 됩니다. 권한이 없는 인물이 무단으로 접근할 수도 있고 적절하게 보호되지 않기 때문입니다.

지적 재산 및 기밀 사업 정보

회사의 지적 재산과 기밀 정보는 대체할 수 없는 자산입니다. 우리는 이런 가치 있는 자산의 사용을 안전하게 보호해야 합니다.

지적 재산에는 저작권, 특허, 상표, 제품 및 포장 디자인, 브랜드 이름 및 로고, 연구와 개발, 발명 및 영업 비밀이 포함됩니다.

직원은 항상 회사의 지적 재산과 기밀 사업 정보를 보호하기 위해 예방조치를 취해야 합니다. 직원은 공항이나 레스토랑과 같은 공공장소에서 그러한 정보에 관해 이야기를 나누거나 정보를 공유해서는 안 됩니다.

지적 재산이 의심스러운 상황에서 도난당하거나 회사 정보를 무단으로 공개하거나 정보에 무단으로 접근하려는 시도가 있는 경우, 즉시 Manager(상사)에게나 정보 보안 및 위험 관리, 글로벌 보안 또는 법무부서에 신고해야 합니다.

질문과 답변

질문: 완전히 연락을 끊고 지낼 수 있는 곳으로 휴가를 갈 생각입니다. 저 대신 여러 가지 회사 시스템에서 각종 승인 업무를 처리할 수 있도록 행정 업무 비서에게 제 노트북 컴퓨터를 맡기고 가도 되나요? 제가 전적으로 신뢰하는 인물이라, 비밀번호를 공유해도 괜찮습니다.

답변: 아니요. 직원 여러분은 개인 비밀번호를 누구에게도 유출해서는 안 됩니다. 시스템에 따라 특정 업무를 남에게 위임해도 되는 것이 있고, 담당자 부재 시 Manager(상사)에게 사안을 상부에 보고하는 것이 있습니다. 이러한 관리 방법을 우회하면 우리 시스템의 보안을 저해하며 자신의 책무를 피하고, 도와주는 인물 또한 회사 정책을 위반하게 만드는 것이 됩니다.

기밀 사업 정보의 예

- 상세한 판매 정보
- 사업 성과 목표
- 제품 전략
- 신제품 정보
- 임박한 인사발표
- 제조 공정과 장비 디자인
- 연구 우선순위와 단계별 점검 결과

영업 비밀 및 기밀 정보에 대한 존중

우리는 다른 회사와 개인의 영업 비밀 및 기밀 정보를 존중합니다. 우리는 공공의 영역에서 정보를 수집하며 타인의 독점 소유 정보를 부적절하게 수집하는 행동을 허락하지 않습니다.

경쟁사에 관한 정보를 취합하려면 언론, 업계 문헌, 인터넷, 법원 서류, 규제기관 제출 서류 및 기타 공공 문서와 같은 공개 자료를 찾아보시기 바랍니다. 어떤 상황에서도 경쟁사 직원과 경쟁에 관련된 정보를 논하지 마십시오(동종 업종 협회 또는 업계 회의 포함). 항상 정직해야 하며, 경쟁사에 대해 알아보려고 신원을 허위로 밝히거나 직장이 어디인지 거짓말을 해서는 안 됩니다.

증권법 준수 및 내부자 거래

우리는 법률에 따라 매출, 수익, 중대한 인수/자회사 매각, 규제 관련 사안 및 기타 중대한 사건 등 회사에 관한 특정 중요 정보를 공공에 공개할 의무가 있습니다. 이런 정보를 공공에 공개할 때에는 반드시 온전한 내용을 정확하게, 적시에, 이해하기 쉬운 방법으로 공개해야 합니다.

직원은 회사에 관한 중요한 정보가 일반 대중에 공개되기 전에 해당 정보를 접할 수 있지만, 모든 직원에게는 중요한 미공개 정보를 기밀로 유지할 책임이 있습니다. 직원이 아직 대중에게 공개되지 않은 중요한 정보를 보유한 경우, 다음과 같은 행위는 **금지**됩니다.

- Johnson & Johnson 주식 매입 또는 Johnson & Johnson 주식에 대한 "풋" 또는 "콜" 옵션 매매
- 퇴직금을 포함한 기타 투자수단으로의 이체 또는 조정 실행
- 가족, 친구 또는 기타 사외 인물에게 중대한 미공개 정보 공개
- 가족, 친구 또는 기타 인물에게 Johnson & Johnson 주식을 매입하거나 Johnson & Johnson 주식을 "풋" 또는 "콜" 옵션으로 매매하도록 권장

증권법 준수는 우리 회사 내에만 범위가 한정된 것이 아닙니다. 직원은 업무를 수행하는 과정 또는 다른 수단을 통해 입수하게 된 중대한 미공개 정보를 이용하여 기타 모든 회사의 증권을 매입 또는 매각해서는 안 됩니다.

책임 점검표

- ✓ 컴퓨터, 전화, 모바일 기기, 기계, 차량과 같은 물리적 자산 및 아이디어와 발명품 등 우리 회사의 지적 자산 보호
- ✓ 불법 행위가 우려되는 경우 즉시 보고
- ✓ 뇌물 또는 부적절한 선물 수수 금지
- ✓ 경비, 매출 및 기타 재무 정보를 보고할 때 정직하게 정확한 내용 보고

강령에 관하여 궁금한 점이 있으면

도움을 요청하십시오.

어떻게 해야 할까요?

질문: 현금이 급히 필요한 일이 생겨 회사 주식을 매도하려고 합니다. 하지만 지금 그렇게 해도 될지 불안합니다. 다음 달에 회사에 큰일이 생길 것으로 알고 있는데 그 일은 아직 공개된 정보가 아니기 때문입니다.

답변: CorporateSecretary@its.jnj.com으로 기업 비서실에 문의하거나 법무부서 직원 아무에게나 지침을 구하십시오.





이해 상충:

개인적인 이해가 회사 책임과 상충할 가능성이 있는
상황을 피하십시오.

우리가 지켜야 할 약속

- 정직성
- 공개
- 윤리
- 좋은 판단
- 평판



"우리는
우리가
생활하고
일하는
지역 사회는
물론 국제
사회에 대한
책임을 진다."

Our Credo



이해 상충

→ 무엇을 의미하는가

이해 상충이란 어떤 개인 또는 조직에 주어진 여러 이해관계 또는 책임이 서로 충돌하여(금전적일 수도 있고 아닐 수도 있음) 한 가지 이해관계에 유리한 행동을 하면 다른 이해관계 또는 책임에 좋지 않은 영향을 미치는 경우를 말합니다.

→ 왜 중요한가

우리가 사업 활동을 하면서 하는 행동은 우리의 평판 및 업무관련자 (Stakeholder)와 유지하는 신뢰에 영향을 미칩니다. 우리는 이해 상충을 인지하고 예방조치를 취해 이해 상충이 발생할 가능성을 미연에 방지함으로써 우리 회사의 정직성을 충실히 지키고 옳은 일을 하겠다는 굳은 의지를 보여주는 분명한 메시지를 보내는 것과 같습니다.

→ 어떻게 하는가

우리는 업무상 결정을 내릴 때 사적인 이득이나 혜택이 아니라 무엇이 회사를 위해 가장 좋은가 고민하여 결정합니다. 모든 직원은 실재하는 이해 상충 또는 이해 상충으로 의심되는 상황에 대해 적극적으로 대처하고 즉시 그러한 사안을 공개해야 합니다.

언제 "이해 상충"이 발생하는가?

이해 상충이란 어떤 개인 또는 조직에 주어진 여러 이해관계가 서로 충돌하여(금전적인 것일 수도 있고 아닐 수도 있음) 한 가지 이해관계에 유리한 행동을 하면 다른 이해관계 또는 책임에 좋지 않은 영향을 미치는 경우를 말합니다.

사적인 이해 상충은 사적인 관계 또는 활동이 본인에게 주어진 직무를 객관적으로 수행하고 고용주에 대한 모든 의무를 이행하는 능력과 판단력에 영향을 줄 수 있을 때 발생합니다. 이해 상충이 발생한 것처럼 보이기만 해도 회사를 위협에 빠뜨릴 수 있습니다. 직원으로서 우리는 결코 사적인 이득 또는 혜택 때문에 두 마음을 먹거나 회사 및 우리가 서비스를 제공하는 환자과 소비자를 위한 최선의 결정을 가로막게 해서는 안 됩니다.

조직적 이해 상충은 Johnson & Johnson 그룹사에 속하는 여러 법인이 정부 기관, 지불인 단체, 의료 서비스 제공업체 또는 그러한 법인에 속한 개인과 상충하는 관계를 맺을 때 발생할 수 있습니다. 예컨대 우리 그룹사에서 제품 개발과 해당 제품을 지원하는 의료 서비스 시스템 및 인프라와 치료 지침을 개발하기 위해 협업하면서, 동시에 그러한 법인에 제품과 서비스를 판매할 방법을 찾는다면 상충이 발생하거나 발생한 것으로 보일 수 있습니다.

어떤 행위가 이해 상충을 초래하는지 확실하게 알 수 없을 때도 있습니다. 다만 모든 직원에게는 잠재적인 상충을 공개할 책임이 있습니다(사적, 조직적 상충 등 종류 불문). 이러한 이유로 인해, 직원은 각종 잠재적인 사적 이해 상충 또는 상충이 존재할지 모르는 상황에 대처하는 가장 좋은 방법에 관해 궁금한 점을 Manager(상사) 또는 HR, 의료 서비스 규정준수 또는 법무부서 관계자와 논의하는 것이 좋습니다. 상충 또는 잠재적인 상충이 존재하는 경우, Manager와 그에 관해 나눈 논의 내용을 문서로 기록해야 합니다. 이렇게 하면 만에 하나 그러한 상황이 실제로 문제가 되는 경우 직원과 Johnson & Johnson을 보호할 수 있습니다. 조직적 상충은 의료 서비스 규정준수 또는 법무부서와 논의해야 합니다.

선물, 향응, 접대, 여행 및 기타 가치 있는 물품

우리와 사업을 하는 공급업체, 거래처 및 기타 업체는 우리 회사의 성공을 위해 필수적인 존재입니다. 이들과 정직하고 객관적인 관계를 유지하려면 이해 상충을 피해야 합니다.

이해 상충은 직원이 공급업체, 고객, 경쟁사 또는 우리 회사와 거래하려 방법을 찾는 타인으로부터 각종 선물, 금전적 대가, 대출, 서비스 또는 기타 모든 형태의 보상을 유도하거나 받아들이면 발생합니다. 직원이 공급업체, 거래처 또는 기타 하청업체로부터 선물, 향응, 접대, 여행 또는 기타 가치 있는 물품을 받아들여야 한다면 그러한 물품 등이 적당한 가치이며, 현금이나 현금 등가물이 아니어야 하며 그러한 행위가 업무와 관련된 결정에 아무런 영향을 미치지 않아야 합니다.

우리 회사의 [의료 서비스 규정준수](#) 정책에 의료 서비스 전문가 및 공무원에게 선물, 향응, 접대 및 그와 비슷한 혜택을 제공할 때 따라야 할 구체적인 지침이 있습니다.

이것은 상충일까?

질문: 우리나라에서 Johnson & Johnson의 평판이 좋은 덕분에, 우리 회사 광고팀에 지역 치료 지침을 개발한다는 주제에 관한 자문을 제공해달라는 요청이 들어왔습니다. 이 제안을 받아들여 진행해도 될까요?

답변: 이는 조직적 상충에 해당합니다. 지역별 보건 정책 제도를 지원하는 업무는 어떻게 수행하면 좋은지 적절한 안전장치를 알아보기 위해 법무부서와 공무 및 정책 부서에 최선의 방안을 문의해야 합니다. 이때 각 지역 법률을 준수하고 정책이 우리 제품에 유리하게 편향되었다는 인식이 생기지 않게 방지하는 방법도 함께 고민해야 합니다.

숙고해볼 문제

- 이 활동 또는 관계 때문에 내가 건전하고 편견 없는 업무 관련 결정을 내릴 역량이 저해되거나 나에게 주어진 직무를 수행할 역량이 어떤 방식으로든 방해가 되거나, 방해되는 것으로 보일 가능성이 있는가?
- Johnson & Johnson 그룹사 직원으로서의 나의 지위를 근거로 내가 이 활동에 관여하면 나에게 사적으로 이득이 되거나 나의 가족 구성원이 혜택을 누리게 되는가?
- 나는 회사 리소스를 이용해 회사 자산을 이용하는 것이 될까?
- 내가 여기에 관여하면 회사에 가장 유익한 것보다 나 자신에게 이로운 것을 우선시하는 것이 될까?
- 이 행위가 공개되면 Johnson & Johnson의 평판에 해로울까?

위의 모든 질문 중 하나라도 답이 "예"인 경우,

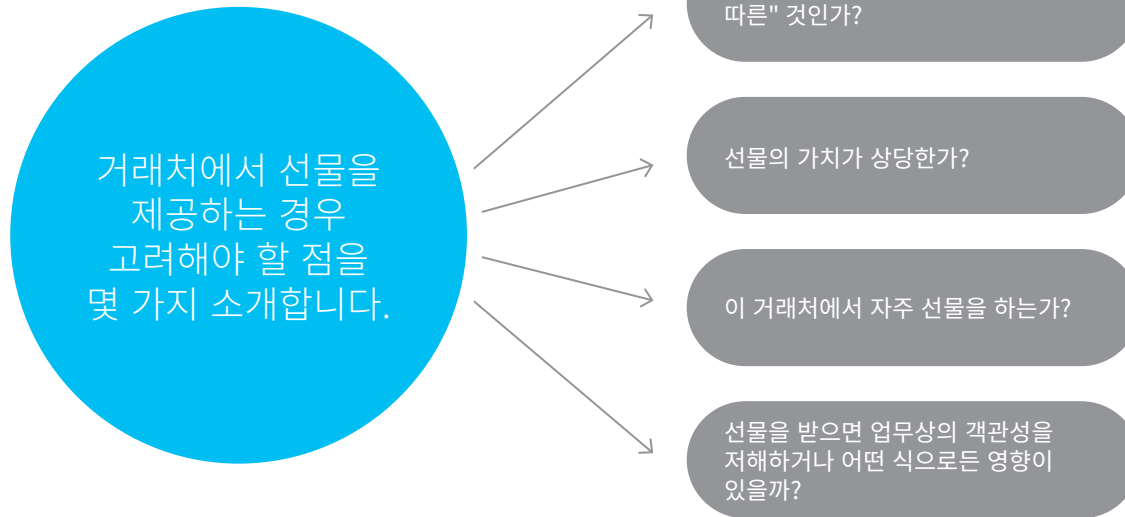
Manager(상사)와 해당 상황을 주제로 논의하거나 도움을 청하시기 바랍니다.

무엇이 허용되는가?

우리는 글로벌 기업으로서 어떤 활동이 겸손의 표현이거나 사회적 및/또는 문화적 관행을 반영한 것으로 받아들여지는 다채로운 환경에서 사업 활동을 영위하게 됩니다. 우리는 각 지역의 법률 및 규정에 따라 문화적 규범을 가능한 한 최대한 존중하지만, 그러한 행위가 본 강령을 위반해서는 안 됩니다. 문화적으로 분별 있고 사려 깊은 방식으로 우리의 대응 방법을 수정해야만 하는 경우가 종종 있을 수 있으며, 특히 의료 서비스 전문가 또는 공무원이 관여하는 사안이라면 더욱 신경을 써야 합니다.

관행적인 행위에는 점심이나 저녁 식사 대접, 가끔 소정의 가치를 지닌 선물을 주고받는 행위 등 임상 또는 사업과 관련된 결정에 영향을 미치지 않는 소소한 형태의 접대를 포함합니다. "관행적인" 또는 "소소한"을 정의하기는 어렵지만, 언제나 건강한 판단력을 발휘하는 것이 가장 좋습니다. 가치가 제법 되는 물품을 받은 경우, 반드시 Manager(상사)와 상의해야 합니다. 과도하다고 생각되거나 너무 자주 일어나는 활동은 피해야 합니다. 예를 들어 어떤 행동을 했을 때 이해관계가 없는 제3자가 보기에 그러한 선물이나 서비스가 여러분의 판단력에 영향을 미쳤다고 판단하게 된다면 그것은 과도한 것이며 거절하는 것이 옳습니다.

직원은 회사와 거래하는 금융기관에서 개인적으로 대출을 받아도 되지만, 그러한 대출이 현행 금리 및 조건을 근거로



해야 한다는 전제조건이 수반됩니다. 직원이 우리 회사 거래처에서 제품 또는 서비스를 구매하는 경우에도 같은 규칙이 적용됩니다. 거래는 일반 대중 누구에게나 적용되는 것과 동일한 약관을 근거로 해야 하며, 다만 다양한 직원 혜택 제도에 달리 설명된 경우만은 예외입니다.

* 명심하십시오.

잠재적인 이해 상충을 보고하지 않는 것은 본 강령을 위반하는 행위입니다. 의심이 드는 경우, Manager(상사)에게 지침을 구해야 합니다.





이것은 상충일까?

어느 공급업체에서 저에게 달콤한 사탕류를 가득 채운 선물 바구니를 보냈습니다. 받아도 되나요?

→ 소소한 금액의 작은 선물은 받아도 됩니다. 다만 제3자가 보기에 그 선물이 여러분의 의사결정 과정에 영향을 미치거나 방해가 되리라 판단할 가능성이 있는 선물이라면 일반 상식에 따라 받아도 될지 판단하고, Manager(상사)와 논의하시기 바랍니다.

저희 팀은 정부에서 진행하는 보건 시스템의 의약품 적용 범위와 환급 조건을 협상 중인데, 업무 수행 중에 우리 회사 R&D 조직이 혁신적인 연구 및 개발 프로그램에 착수할 수 있는 거액의 정부 후원금을 받을 1순위 후보라는 사실을 알게 되었습니다. 협상을 하면서 이 후원금을 언급하여 우리 회사가 해당 정부 기관과 여러모로 연관되어 있다는 점과 양측의 탄탄한 관계를 강조해도 될까요?

→ 아니요. 의약품 적용 범위와 환급 조건 협상은 R&D 조직에서 추구하는 목표와 별개로 진행해야 합니다. 다만 제안할 때 여러 가지 관계에 관해 공개해야 하며 각종 조직적 이해 상충이 발생할 가능성을 완화하기 위한 몇 가지 조치를 해야 하기도 합니다. 이해 상충은 Johnson & Johnson 및 우리 제품과 서비스의 평판과 효능에 막대한 부정적인 영향을 미칠 수 있습니다.

고객을 초대해 제 별장에서 한 주 정도 지내도록 제안해도 되나요?

→ 고객, 유통업체 또는 거래처에 소소한 가치 이상의 어떤 것을 제공하는 것은 대개 부적절한 행위로 간주합니다. 다만 그 사람과 사적으로 친밀한 관계인 경우에는 특정 조건에 따라 이런 일이 용인될 수도 있습니다. 이 상황에 관해 Manager(상사)와 논의하십시오. 제안이 용인될 만하다고 판단되어 그대로 진행하기로 하는 경우, Manager(상사)와의 논의 결과를 서면으로 기록해 두어야 합니다.

대학 시절 친구 중 하나가 시장조사 회사를 운영하고 있습니다. 그 친구가 Johnson & Johnson에서 아주 저렴한 가격에 진행할 만한 프로젝트를 주제로 아주 흥미로운 프레젠테이션을 보여주었습니다. 제가 이 친구에게 사업을 주어도 괜찮을까요?

→ 비용이 많이 들어가지 않더라도, 최종 결정은 객관적인 기준을 근거로 해야 합니다. 두 사람의 관계와 상황을 Manager(상사)에게 밝혀야 합니다. 회사에서 제안받은 대로 진행하기로 하면 Manager(상사)와 논의한 결과를 문서로 기록하여 잠재적인 상충을 완화하기 위해 어떤 조치를 했는지 개략적으로 기록해 둡니다.

사적인 투자, 거래 및 사외 비즈니스 이해관계

직원과 직원 가족들에게 재무적 건전성이 매우 중요하다는 사실을 회사도 익히 알고 있습니다. 직원들은 때때로 금전적인 안정을 확보하기 위해 비즈니스에 투자하기도 하고 다른 일자리를 하나 더 알아보려고 하기도 합니다. 다만 그런 상황에도 우리 직원은 각종 잠재적인 이해 상충을 피하고자 주의를 기울여야 합니다.

피해야 할 분야

- 회사 자산(실물 또는 지적 재산 무관)을 사적 이득을 취하기 위해 사용
- 경쟁사, 공급업체, 공급업체 후보(지원자) 또는 고객에게 직원, 임원, 이사, 동업자, 대리인 또는 컨설턴트 자격으로 서비스 제공
- 어느 직원의 직간접적인 금전적 이해관계가 얽혀 있거나 이사, 임원, 직원, 동업자, 대리인 또는 컨설턴트 자격으로 행동하여 우리 회사와 다른 법인 사이의 비즈니스 거래에 영향력을 행사하거나 영향을 미치려 하는 행위
- 직원이 본인의 업무상 입수한 미공개 정보를 이용하여 다른 회사의 증권을 매입 또는 매각하는 행위

가족 구성원 및 친밀한 사적 관계

가족 구성원 및 친밀하고 사적인 친구와의 관계는 사람의 결정권에 영향을 미칠 수 있는 요소입니다. 친밀한 사적 관계가 연관된 회사 업무 관련 의사 결정을 내릴 때는 특히 주의를 기울여야 합니다.

이해 상충을 방지하기 위한 직원의 주의 사항은 다음과 같습니다.

- 가족 구성원의 채용 또는 승진 과정을 감독 관리 하거나 이에 참가하는 것은 지양합니다.
- 가족 구성원의 성과 평가, 급여 정보 또는 기타 기밀 정보에 관해 접근 권한을 가지거나 이에 영향력을 행사할 수 있는 직책을 맡지 않도록 합니다.

이러한 상황은 다른 직원이나 입사 지망생이 사외에서 친밀하고 사적인 관계를 갖게 되는 경우에도 피해야 합니다.

이러한 상황 중 하나라도 실제로 발생하면 해당 직원은 Manager(상사)에게 그러한 관계가 있다고 반드시 알려야 합니다. 그러면 Manager(상사)가 상황을 판단하고 필요한 경우 경영진과 상의하여 두 직원 중 한 사람을 상충이 없는 다른 직책(가능한 경우)으로 전근시킬 수도 있습니다.

이것은 상충일까?

가족이 요즘 성장세인 유통업체에 지분을 가지고 있습니다. Johnson & Johnson 에서 이 유통업체를 이용해도 좋다고 허가하고 싶습니다. 우리 회사에 아주 유리한 거래 조건으로 일을 진행할 수 있기 때문입니다. Manager(상사)에게 가족의 지분에 관해 알리면 이 유통업체를 고용할 수 있을까요?

- 해당 유통업체를 우리 거래처 후보로 소개하는 것은 괜찮습니다. 다만 해당 유통업체와 직원의 가족 및 직원 본인과의 관계를 완전히 공개하고, 해당 프로젝트에 관한 의사 결정 과정과 관리 업무에서 자발적으로 빠져야 합니다. 최종 결정은 이 질문의 당사자 직원이 관여하지 않은 상태로 그 사업의 고위 경영진이 독자적으로 내리며, 당사자 직원은 그러한 결정의 결과에 어떤 식으로든 영향력을 행사하려 해서는 안 됩니다.

친밀한 사적 관계란 무엇인가요?

가족 구성원 또는 직원과 친밀한 관계인 다른 인물과의 관계로, 업무상 결정을 내릴 때 객관성을 저해할 수 있는 관계를 말합니다.



제 처남이 새로 공석이 된 마케팅 일자리에 딱 맞는 책임자일 것 같습니다. 면접이나 제안 과정 없이 그를 고용해도 되나요?

→ 아니요. 소개나 추천을 할 수는 있지만, 당사자가 직접 일반적인 채용 지원 과정을 밟아야 합니다. 또한, 가족 관계가 있는 당사자 직원은 의사 결정 과정에서 빠져야 하고 그 결정의 결과에 어떤 식으로든 영향력을 행사하려 해서는 안 됩니다.

사외 이사회 회원

사외 이사회에 몸담으면 이해 상충을 일으킬 가능성이 있으므로, Manager(상사)에게 그러한 사실을 밝히고 논의해야 합니다. 어떤 위원회라도 회원 자격을 수락하기에 앞서 본인의 법적 책무를 숙지하고 주의 산만 및 이해 상충을 일으킬 가능성이 있는 관계에 연루되는 것은 피하는 것이 좋습니다. 임원을 상대로 한 더 자세한 지침은 [사외 이사회 회원](#) 정책을 참조하시기 바랍니다.

도움을 받을 수 있는 곳

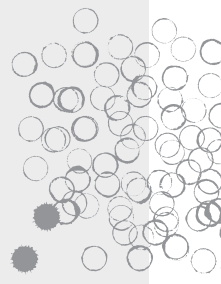
본 강령은 이해 상충에 관한 여러 가지 예시를 제시하고 있지만, 모든 상황을 빠짐없이 담기란 불가능합니다. 이해 상충이 발생했거나 나에게 이해 상충이 발생할지 잘 모르겠다면, 해당 상충에 관한 상세한 정보를 Manager(상사) 및/또는 상사의 상사, 아니면 HR이나 법무부서 담당자에게 알려야 합니다. 결정한 내용을 문서로 기록해 두는 것이 좋습니다.



3"D" 숙지하기

- 공개(Disclose)
- 논의(Discuss)
- 결정(Decide)

가장 중요한 것은 공개입니다. 애매한 상황에 부닥쳐 어떤 행동이 이해 상충을 일으키는지 아닌지 잘 모르겠다면, Manager(상사), 감독자 또는 ["강령에 대하여 조언 및 지침을 받을 수 있는 곳"](#) 조항에 간략하게 소개된 인물 누구에게든 조언을 구하십시오.



Johnson & Johnson

업무 행동 강령

→ 우리의 신조에 따른 행동(Live Our Credo), 우리의 강령 속지



한 번에 한 사람씩 세상을 돌보는 것이
Johnson & Johnson 사람들을 고무하고
단결시키는 일입니다.

본 문서는 2019년에 업데이트한 Johnson & Johnson 업무 행동 강령 최신 버전이며,
이 버전이 이전의 모든 버전에 우선합니다.