Johnson & Johnson

# CÓDIGO DE CONDUCTA EN LOS NEGOCIOS

→ Vivir según Nuestro Credo, conocer nuestro Código

# Nuestro Credo

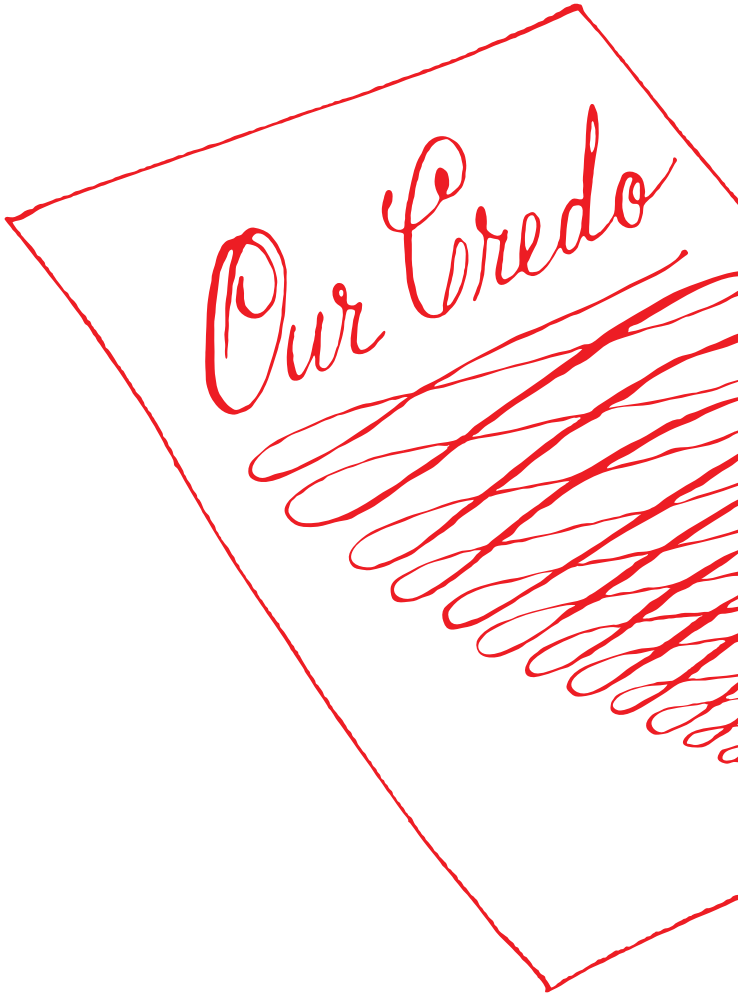
Creemos que nuestra primera responsabilidad es con los pacientes, los médicos y el personal de enfermería, con las madres y los padres, y todos aquellos que utilizan nuestros productos y servicios. Para responder a sus necesidades, todo lo que hagamos debe ser de máxima calidad. Debemos esforzarnos siempre por ofrecer valor, reducir nuestros costos y mantener precios razonables. Los pedidos de los clientes deben ser atendidos rápidamente y con precisión. Nuestros socios comerciales deben tener la oportunidad de conseguir una ganancia justa.

Somos responsables ante nuestros empleados, quienes trabajan con nosotros en todo el mundo. Debemos ofrecer un entorno de trabajo inclusivo, en el que cada persona debe ser considerada como individuo. Debemos respetar su diversidad y dignidad, y reconocer su mérito. Deben encontrar seguridad, realización personal y un propósito en su trabajo. La compensación debe ser justa y adecuada, y las condiciones de trabajo deben garantizar limpieza, orden y seguridad. Debemos respaldar la salud y el bienestar de nuestros empleados, y ayudarlos a cumplir con sus responsabilidades familiares y demás responsabilidades personales. Los empleados deben sentirse libres para presentar sugerencias y quejas. Debe existir igual oportunidad de empleo, desarrollo y progreso para aquellos que estén calificados. Nuestros líderes deben ser altamente competentes y sus acciones deben ser justas y éticas.

Somos responsables ante las comunidades en las que vivimos y trabajamos, así como ante la comunidad mundial. Debemos ayudar a que las personas estén más sanas, mejorando el acceso a la salud y la atención médica en más lugares en todo el mundo. Debemos ser buenos ciudadanos, apoyar las obras de beneficio social, fomentar la mejora de la salud y la educación, y hacernos cargo de nuestra justa porción de impuestos. Debemos mantener en buen estado los bienes que tenemos el privilegio de usar; debemos proteger el medio ambiente y los recursos naturales.

Nuestra responsabilidad final es con nuestros accionistas. Nuestras actividades deben proporcionar una rentabilidad razonable. Debemos experimentar con nuevas ideas, continuar con la investigación, desarrollar programas innovadores, realizar inversiones con vistas al futuro y pagar por nuestros errores. Se deben comprar nuevos equipos, proporcionar nuevas instalaciones y lanzar nuevos productos. Se deben crear reservas para afrontar tiempos adversos. Si operamos conforme a estos principios, los accionistas percibirán un retorno justo de la inversión.

Johnson & Johnson



# Nuestro CREDO, nuestros VALORES, nuestra CONDUCTA

## Carta de Joaquin Duato

Todos los días, nuestros productos y servicios forman parte de la vida de mil millones de personas alrededor del mundo. Este hecho implica tanto la oportunidad como la responsabilidad de ofrecer una mejor atención de salud a quienes la necesitan. El alcance global de nuestra compañía es la prueba de la alta calidad que nuestros clientes esperan de Johnson & Johnson, y de la gran cantidad de clientes fieles que tiene cada uno de nuestros negocios.

Como la compañía de cuidado de la salud más grande del mundo, hace más de un siglo que trabajamos para ganarnos esa confianza.  Nuestro Credo guía el importante trabajo que hacemos, puesto que define nuestras responsabilidades con los pacientes, médicos y enfermeros, y con las madres y los padres que usan nuestros productos y servicios.

Si Nuestro Credo hace las veces de brújula, el Código de Conducta en los Negocios es nuestro mapa.

Nuestro Código de Conducta en los Negocios garantiza la máxima calidad a la hora de cumplir con nuestras responsabilidades y hacer negocios. El Código establece requisitos de conducta comercial y sirve de base para las políticas, los procedimientos y las pautas de nuestra compañía, que en conjunto brindan orientación adicional sobre los comportamientos esperados.

Nuestras acciones, palabras y comportamientos importan. Como compañía global, reconocemos que es fundamental promover un entorno de trabajo inclusivo y diverso. Independientemente de dónde vivamos o el trabajo que hagamos, cuando hacemos lo correcto —es decir, cuando actuamos con la más alta integridad— vivimos según los valores de Nuestro Credo y demostramos que realmente nos importan las personas que usan nuestros productos y servicios, y que respetamos a todos los trabajadores.

Estoy orgulloso de estar al frente de una compañía que tiene un largo historial de prácticas comerciales guiadas por altos valores éticos que, entre otras cosas, alientan a sus empleados a hacer lo correcto. Les pido que se familiaricen con el Código de Conducta en los Negocios de Johnson & Johnson y lo usen como su guía diaria. Para mantener el compromiso con las personas implicadas, debemos mantenernos alertas y garantizar que nuestras palabras y acciones reflejen los comportamientos correctos.

Gracias por hacer su parte para perpetuar los valores de Nuestro Credo y cumplir con las obligaciones de nuestro Código de Conducta en los Negocios. En conjunto, estos documentos son herramientas clave que nos ayudan a cada uno de nosotros, como empleados de Johnson & Johnson, a forjar un camino positivo para brindar lo mejor a todas las personas implicadas clave.

Joaquin Duato

Joaquin Duato
Presidente y director ejecutivo

# Índice


## Introducción 05

¿Qué es el Código de Conducta en los Negocios de Johnson & Johnson? 05

¿Por qué tenemos un Código y por qué debemos cumplirlo? 05

Cómo tomar la decisión correcta 06

¿Quiénes deben cumplir con el Código? 06

¿A dónde podemos dirigirnos para obtener consejos y orientación sobre nuestro Código? 07

La responsabilidad de todos los empleados 08

La responsabilidad de todos los gerentes 08

## Cómo dirigimos nuestro negocio 09

¿Qué significa, por qué es importante y cómo lo hacemos? 11

- El deber de todos los empleados 12
- Desarrollo, aprobación, fabricación, venta y comercialización de productos farmacéuticos, tecnologías médicas y productos y servicios de consumo 12
- Leyes anticorrupción y antisoborno 13
- Leyes antimonopolio y de defensa de la competencia 13
- Cumplimiento en comercio internacional: leyes antiboicot y sanciones comerciales 14
- Pagos a «terceros países» 14
- Derechos humanos 14
- Actividad política 14
- Compras públicas 15
- Compras justas 15
- Sostenibilidad y leyes y reglamentaciones medioambientales 15
- Bienestar animal 16
- Privacidad 16

## Trato justo a los empleados 17

Qué significa, por qué es importante y cómo lo hacemos 19

- Participación de nuestra fuerza laboral 20
- No discriminación y prevención del acoso y el hostigamiento 20
- Entorno de trabajo seguro y saludable 20
- Uso de redes sociales 21

## Integridad financiera y protección de nuestros activos 22

Qué significa, por qué es importante y cómo lo hacemos 24

- Precisión de los registros e informes públicos de la Compañía 25
- Uso de los activos de la Compañía 26
- Propiedad intelectual e información comercial confidencial 26
- Respeto por los secretos comerciales y la información confidencial 27
- Cumplimiento de las leyes sobre títulos valores y uso de información privilegiada 27

## Conflictos de intereses 28

Qué significa, por qué es importante y cómo lo hacemos 30

- ¿Cuándo se produce un «conflicto de intereses»? 31
- Obsequios, invitaciones, hospitalidad, viajes y otros elementos de valor 31
- Inversiones personales, transacciones e intereses comerciales externos 33
- Familiares y vínculos personales cercanos 34
- Participación en juntas externas 35

# Introducción

## ¿Qué es el Código de Conducta en los Negocios de Johnson & Johnson?

Los valores y principios detallados en Nuestro Credo sirven como brújula; el Código de Conducta en los Negocios de Johnson & Johnson («Código») es la guía que nos ayuda a mantener esos valores.

El Código establece requisitos básicos para la conducta en los negocios y sirve como base para las políticas, los procedimientos y los lineamientos de nuestra Compañía, que en conjunto proporcionan orientación adicional sobre el comportamiento esperado.

## ¿Por qué tenemos un Código y por qué debemos cumplirlo?

Para seguir operando y mantener nuestra reputación como una compañía que prioriza las necesidades de las personas a las que servimos en todo el mundo, cada uno de nosotros debe aprender, conocer y cumplir nuestro Código.

Cumplir con nuestro Código significa crear un ambiente abierto y honesto donde podemos producir el mejor trabajo posible, dentro del marco legal y con integridad, además de sentirnos orgullosos de los desafíos que superamos y los éxitos que logramos.

Siempre que tengamos conocimiento de una violación del Código, las políticas de la Compañía o las leyes, actuaremos para resolver el problema y evitar que vuelva a producirse en el futuro. Según las circunstancias, las acciones correctivas y preventivas pueden incluir capacitación, asesoramiento y medidas disciplinarias que contemplan la finalización de la relación laboral.

Usted tiene la responsabilidad de informar a la Compañía si se encuentra en una situación (o tiene conocimiento de una situación) que, en su opinión, puede constituir o dar lugar a una infracción del Código, las políticas de la Compañía o las leyes. Nuestro Procedimiento de remisión a un nivel superior puede ofrecer orientación sobre cómo plantear un motivo de preocupación.

## CÓMO TOMAR LA DECISIÓN CORRECTA

### Si se enfrenta a una decisión difícil sobre la conducta en los negocios, pregunte lo siguiente:

- ¿La conducta implica una violación del Código de Conducta en los Negocios de Johnson & Johnson, las políticas de la Compañía o las leyes?
- ¿La conducta es incongruente con las responsabilidades de Nuestro Credo?
- ¿Esta conducta puede parecer poco ética para las personas implicadas externas a nuestra Compañía?
- ¿La conducta puede perjudicar mi reputación o la reputación de Johnson & Johnson?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es afirmativa, pida ayuda.

### ¿Quiénes deben cumplir con el Código?

Todos los empleados de la Familia de compañías Johnson & Johnson deben entender y cumplir con el Código de Conducta en los Negocios, las políticas de la Compañía y las leyes que regulan sus actividades. Junto con Nuestro Credo y otras políticas de la Compañía, el Código nos ayuda a tomar las decisiones correctas y aplicar las medidas adecuadas, independientemente de dónde trabajemos o el tipo de trabajo que realicemos.

Creemos que cada empleado es un líder sin importar su cargo, función o responsabilidades laborales. Al cumplir con nuestro Código, todos damos el ejemplo para nuestros colegas, socios comerciales, clientes y otras personas que nos ven en acción todos los días.

Los gerentes tienen la responsabilidad adicional de dar el ejemplo en todos los aspectos y ayudar a los empleados a revisar, entender y aplicar el Código.

Las personas y compañías que realicen negocios en nuestro nombre también deben cumplir con nuestro Código de Conducta en los Negocios, además de las otras políticas de la Compañía relevantes. Las disposiciones aplicables de este Código deben incluirse en los contratos de proveedores, fabricantes, contratistas, vendedores y distribuidores externos que realizan actividades comerciales en nombre de la Familia de compañías Johnson & Johnson.

## ¿A dónde podemos dirigirnos para obtener consejos y orientación sobre nuestro Código?

¡No está solo! Contamos con procesos, orientación y procedimientos para ayudarlo a cumplir con este Código, la política de la Compañía y las leyes. Aproveche la amplia variedad de capacidades, recursos y experiencias que existen en Johnson & Johnson a nivel global, entre ellos los siguientes:

- **LOS GERENTES Y EL LIDERAZGO SÉNIOR DE SU ORGANIZACIÓN**
  Están disponibles para responder preguntas, y por lo general están más familiarizados con las pautas de la Compañía que se aplican a las actividades comerciales en su organización.

- **RECURSOS HUMANOS / SERVICIOS GLOBALES**
  Pueden explicar y responder preguntas sobre políticas de empleo, beneficios y cuestiones laborales.

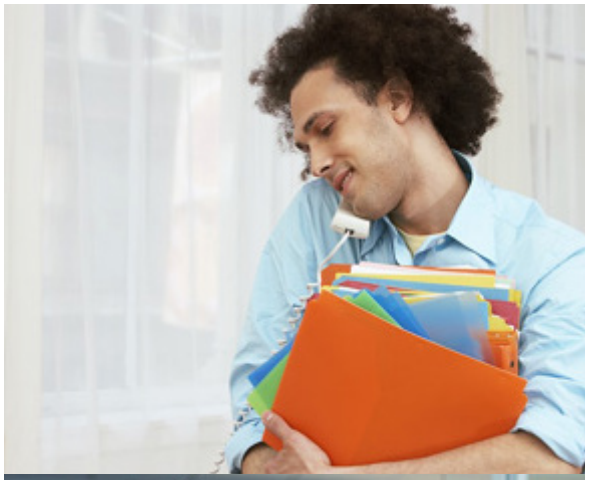
- **EL DEPARTAMENTO JURÍDICO**
  Puede ayudar a explicar e interpretar este Código, así como brindar orientación sobre cómo realizar negocios en nombre de Johnson & Johnson conforme a las leyes.

- **CUMPLIMIENTO DE LA ATENCIÓN DE LA SALUD / PRIVACIDAD**
  Pueden ofrecer consejos y orientación sobre nuestras interacciones con los profesionales de la salud y los funcionarios del gobierno, como así también sobre la privacidad y protección de la información personal de las personas implicadas.

- **CALIDAD Y CUMPLIMIENTO / SEGURIDAD Y SALUD AMBIENTALES**
  Pueden explicar y responder preguntas sobre la calidad, la seguridad, la eficacia y el cumplimiento regulatorio de nuestros productos y los procesos de la cadena de suministros en materia de salud, seguridad y protección del medio ambiente.

- **SEGURIDAD GLOBAL / SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS DE LA INFORMACIÓN**
  Protegen a los empleados, los activos y registros de la Familia de compañías Johnson & Johnson en todo el mundo. Comuníquese con las fuerzas de seguridad locales si existe algún peligro o amenaza inminentes en el lugar de trabajo.

- **LA LÍNEA DIRECTA DE NUESTRO CREDO** (credohotline.com)
  Está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana. Es independiente, segura y confidencial. En la mayoría de las regiones, los empleados pueden elegir permanecer en el anonimato, pero se les recomienda identificarse y brindar la mayor cantidad de información posible para que la Compañía pueda realizar una investigación eficiente y efectiva del problema informado.



## La responsabilidad de todos los empleados

Para cumplir con las responsabilidades de Nuestro Credo y mantener y mejorar nuestra cultura y reputación, contamos con que nuestros empleados ayudarán a que se implemente el Código. Si considera que se ha producido una infracción al Código de Conducta en los Negocios de Johnson & Johnson o que una actividad o un comportamiento pueden derivar en una infracción, es su responsabilidad informarlo.

Lo informe de manera anónima o no, debe brindar la mayor cantidad de detalles posibles para que el problema pueda ser abordado de forma exhaustiva e inmediata. Además, usted tiene la responsabilidad de colaborar en cualquier investigación.

Nuestra Compañía no tolera las represalias contra las personas que plantean una inquietud conforme a este Código o prestan su colaboración en una investigación.

Cualquier empleado que tome represalias deberá afrontar medidas disciplinarias, que pueden incluir la finalización de la relación laboral.

## La responsabilidad de todos los gerentes

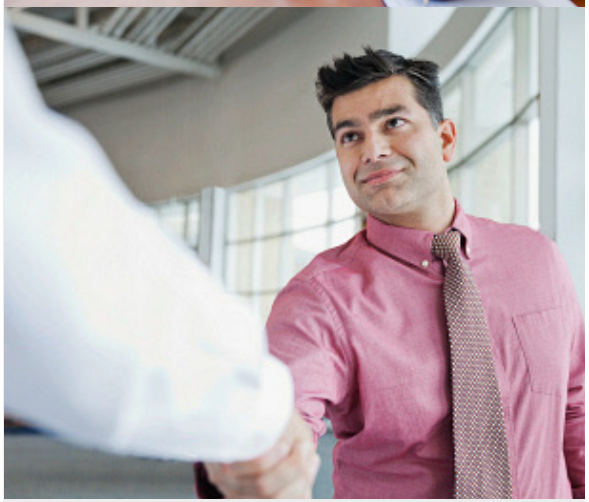
Si usted es gerente, tiene una responsabilidad importante y específica: dar el ejemplo y actuar de una manera coherente con nuestro Código. Debe seguir estas importantes pautas:

- Dé el ejemplo; demuestre un comportamiento ético en el desempeño de sus obligaciones.
- Sea objetivo a la hora de tomar decisiones comerciales.
- Repase el Código al menos una vez al año con sus empleados.
- Ayude a los empleados a comprender el Código y las políticas de la Compañía, y a tener acceso a los recursos que necesitarán para poder aplicar el Código todos los días.
- Asegúrese de que los empleados tengan conocimiento y estén debidamente capacitados sobre las leyes, las reglamentaciones y las políticas de la Compañía que regulan las actividades comerciales en las que participan en nombre de la Compañía.
- Cree un ambiente que promueva y posibilite el comportamiento ético, donde los empleados se sientan cómodos para hablar sin miedo a represalias.
- Tómese en serio cualquier inquietud planteada por un empleado que comprometa el Código y decida si el problema se debe remitir a un nivel superior. Si ese es el caso, remita el problema a un nivel superior lo antes posible.
- Tome medidas correctivas o preventivas cuando alguien infrinja el Código.
- Brinde apoyo pleno a cualquier investigación.

### Hable sin miedo

**Al hacer preguntas e informar inquietudes, usted está haciendo lo correcto y ayuda a nuestra Compañía a detener o prevenir problemas de conducta.**

NO SE **TOMAN** *represalias*

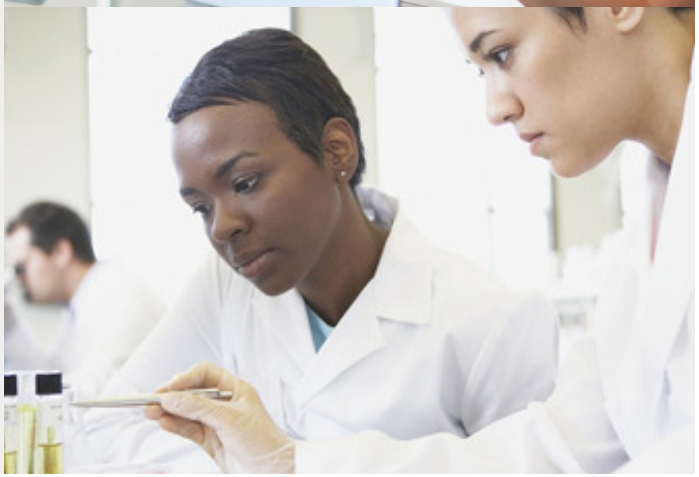


Busque orientación cuando tenga dudas o desee tener otra perspectiva.

# Cómo dirigimos NUESTRO NEGOCIO

Palabras según las cuales vivimos

- Responsabilidades del Credo
- Cumplimiento
- Ética
- Equidad
- Imparcialidad



# «CREEMOS QUE NUESTRA PRIMERA RESPONSABILIDAD ES CON LOS PACIENTES, LOS MÉDICOS Y EL PERSONAL DE ENFERMERÍA, CON LAS MADRES Y LOS PADRES, Y TODOS AQUELLOS QUE UTILIZAN NUESTROS PRODUCTOS Y SERVICIOS.»

Nuestro Credo

# Cómo dirigimos nuestro negocio

## → **QUÉ** significa

La Familia de compañías Johnson & Johnson tiene el privilegio de realizar actividades comerciales en varios países y regiones de todo el mundo. En cada lugar, tenemos la responsabilidad de conocer y cumplir con las leyes y reglamentaciones que se aplican a nuestra actividad comercial.

## → **POR QUÉ** es importante

Si bien el cumplimiento de las leyes y reglamentaciones es una obligación, también demuestra nuestro compromiso como ciudadanos empresariales responsables. Demuestra que nos preocupamos y respetamos a las personas a quienes les brindamos nuestros servicios. Además, el incumplimiento de las leyes y reglamentaciones puede tener consecuencias tales como multas y sanciones civiles y penales, prisión y otras medidas disciplinarias para empresas e individuos.

## → **CÓMO** lo hacemos

Nuestra Compañía cuenta con políticas, procedimientos y capacitaciones obligatorias integrales que ayudan a los empleados a cumplir con las leyes y reglamentaciones. Cualquier conflicto entre las leyes y reglamentaciones locales y este Código debe notificarse al Departamento Jurídico.

## El deber de todos los empleados

Cada empleado es responsable de conocer y cumplir con las leyes, las reglamentaciones, y las políticas y los procedimientos de la Compañía que regulan las actividades comerciales en las que participa el empleado.

## Desarrollo, aprobación, fabricación, venta y comercialización de productos farmacéuticos, tecnologías médicas y productos y servicios de consumo

Nuestro Credo establece que al momento de satisfacer las necesidades de los pacientes, médicos, personal de enfermería, madres, padres, y todos aquellos que usan nuestros productos y servicios, todo lo que hagamos debe ser de máxima calidad. Este compromiso se extiende a todo lo que hacemos para ofrecer nuestros productos y servicios a las personas que los usan.

Deseamos ofrecer los más altos estándares y niveles de integridad en cada una de estas actividades comerciales. Para ello, hacemos lo siguiente:

- Cumplir con las leyes, estándares y reglamentaciones que se aplican a nuestros productos y procesos (como las reglamentaciones y normas de calidad).
- Sostener estándares éticos, científicos y clínicos, y cumplir con todas las leyes y reglamentaciones en todas las actividades de investigación y desarrollo de todo el mundo.
- Garantizar la seguridad de los pacientes y voluntarios que participan en ensayos clínicos, proteger su confidencialidad y cumplir con las leyes de protección de datos.
- Cumplir con las leyes y reglamentaciones relacionadas con la obtención de la autorización para vender nuestros productos e interactuar con organismos reguladores y otros funcionarios del gobierno.
- Acatar las leyes y reglamentaciones relacionadas con la fabricación, el envasado, la distribución y la exportación en nuestra industria y en los países donde realizamos actividades comerciales.
- Cumplir con todas las leyes y reglamentaciones relacionadas con la promoción, la comercialización y las ventas de nuestros productos, garantizando que lo que decimos es verdadero, no es engañoso y es coherente con las aprobaciones regulatorias de nuestros productos.
- Cumplir con todas las leyes relacionadas con la calidad y seguridad de los productos, y controlar de forma constante y proactiva la seguridad, la calidad y el desempeño de nuestros productos. También debemos cumplir con todos los requisitos sobre información de eventos adversos y reclamos sobre la calidad de productos.

### ¿Qué debo hacer?

**P:** El director de ventas de una compañía rival me contactó para hablar sobre el precio de nuestros productos.

**R: Nunca debe participar de una conversación con la competencia sobre el precio de nuestros productos u otra información de propiedad exclusiva. Si recibe una llamada de la competencia, o si alguien desconocido lo contacta para debatir sobre precios, aclare que usted no hablará sobre el precio de nuestros productos con la competencia. Finalice amablemente la conversación e informe el incidente al departamento Jurídico.**

Cada empleado debe informar si cree que nuestra Compañía no cumple con una ley o reglamentación.

## Leyes anticorrupción y antisoborno

Johnson & Johnson adopta una firme postura en contra del soborno y la corrupción conforme a las leyes antisoborno y anticorrupción vigentes en numerosos países de todo el mundo. Exigimos la misma actitud a nuestros socios comerciales. Se prohíben estrictamente los sobornos, la conducta fraudulenta, las comisiones ilícitas, los pagos ilegales y cualquier otra oferta de artículos de valor que pueda ejercer una influencia indebida o procurar una ventaja deshonesta con un funcionario gubernamental, profesional de la salud o cliente.

Tenemos una amplia variedad de acuerdos científicos, educativos, de ventas, de promoción y de comercialización con entidades públicas y privadas, como así también con individuos, incluidos profesionales de la salud. Además, interactuamos con organismos reguladores del gobierno, organizaciones no gubernamentales y autoridades de inspección. Es nuestro deber cumplir con las leyes locales e internacionales aplicables y los estándares éticos que prohíben el soborno y la corrupción, así como evitar la influencia indebida en las decisiones médicas de los profesionales de la salud y las decisiones de entidades que compran nuestros productos y servicios. Las transferencias de dinero a terceros por servicios prestados deben responder al valor de mercado, y debe existir una necesidad legítima de los bienes y servicios. Podrán darse ayudas económicas y donaciones solo si Johnson & Johnson no recibe nada de valor a cambio.

Para obtener orientación adicional, consulte el Marco global de cumplimiento de la atención de la salud, los Documentos de orientación sobre reglamentaciones de EE. UU. y la Guía sobre integridad comercial en el campo de la salud (aplicable en todo el mundo), que incluye asesoramiento en Ventas y prácticas de comercialización éticas. Dónde y con quiénes hacemos negocios puede variar, pero nuestro abordaje es siempre el mismo:

- Tratamos con respeto a los socios comerciales, la competencia y otras personas implicadas y responsables de adoptar decisiones.
- Nos esforzamos por trabajar con terceros que también valoran y demuestran altos estándares éticos en sus prácticas comerciales.

## Leyes antimonopolio y de defensa de la competencia

Las leyes antimonopolio y de defensa de la competencia promueven la competencia leal y protegen a los consumidores de las prácticas comerciales injustas. Estas leyes muchas veces abordan acuerdos ilegales entre compañías como la fijación de precios y otras prácticas comerciales injustas que restringen la competencia.

Cumplimos con todas las leyes antimonopolio y de defensa de la competencia aplicables.

Somos responsables de tener un trato justo con los consumidores, los proveedores, la competencia y otros terceros. Esto significa que nuestros empleados evitan sacar provecho de manera injusta a través de la manipulación, el encubrimiento o la tergiversación de hechos clave u otras prácticas injustas. Para preguntas sobre las leyes antimonopolio y de defensa de la competencia, comuníquese con el Departamento Jurídico.

### ¿Qué debo hacer?

**P:** Un cirujano me contó que un distribuidor que vende nuestros productos lo invitó a pasar un fin de semana jugando al golf en un complejo turístico. El cirujano pregunta si la invitación es apropiada, ya que proviene de nuestro distribuidor, no de Johnson & Johnson.

**R: Los distribuidores, agentes de ventas y otros terceros que actúan en nombre de la Compañía no pueden participar en actividades que estarían prohibidas si las realizara directamente un empleado de la Familia de compañías Johnson & Johnson. Debe informar de inmediato a su gerente, al Departamento Jurídico o a Cumplimiento de la atención de la salud sobre lo que sabe en relación a la conducta del distribuidor.**

## Cumplimiento con el comercio global: leyes antiboicot y sanciones comerciales

Como proveedores globales de productos y servicios de atención de la salud, realizamos transacciones de importación y exportación todos los días, y debemos cumplir con todas las leyes, normas y reglamentaciones comerciales locales, regionales e internacionales. Además, respetamos las sanciones comerciales y restricciones de importación/exportación impuestas por los gobiernos que se aplican a nuestras actividades. Para preguntas sobre transacciones transfronterizas, comuníquese con el Departamento de Finanzas o el Departamento Jurídico.

## Pagos a «terceros países»

No deben realizarse pagos de ningún tipo a un tercero a ningún país diferente del país donde se realizó la venta o donde el distribuidor o el agente de ventas tienen una sede comercial significativa. Para preguntas sobre los pagos a «terceros países», comuníquese con el Departamento de Finanzas o el Departamento Jurídico.

## Derechos humanos

Los valores de Nuestro Credo estipulan que debemos ser buenos ciudadanos globales. Nos comprometemos a respetar los derechos humanos en toda nuestra cadena de valor; esto abarca tanto a nuestros empleados como a nuestra base proveedores y a las comunidades en las que vivimos y trabajamos. Este compromiso está expresado en nuestra Posición sobre los Derechos Humanos.

## Actividad política

Johnson & Johnson está comprometida con la participación ciudadana y comunitaria. Toda contribución y promoción política se realiza de acuerdo con las leyes vigentes en la jurisdicción donde se llevan a cabo estas actividades.

La actividad política empresarial (que incluye ejercer presión política) está reglamentada y debe ser informada según las leyes estadounidenses y las de muchos otros países en los que Johnson & Johnson & Johnson opera. Todas las actividades políticas y de presión política, así como toda reunión con funcionarios del gobierno, deben ser coordinadas y seguir los lineamientos de Relaciones y políticas gubernamentales.

Respetamos el derecho de los empleados de participar en actividades políticas y apoyar a grupos políticos, funcionarios o candidatos del gobierno. Sin embargo, estas actividades deben ser voluntarias y desarrollarse en el tiempo libre del empleado y a su costo. Debe quedar claro que el empleado actúa de forma independiente y no en representación de la Compañía.

### Qué hacer si...

**P:** Una amiga es candidata para ocupar un cargo político. ¿Puedo ayudarla con la campaña?

**R: Sí, su apoyo voluntario es una decisión personal. Sin embargo, no puede utilizar recursos de Johnson & Johnson (entre ellos tiempo laboral, teléfono, correo electrónico, suministros, el nombre de la Compañía o su cargo) para promover la campaña.**

## Compras públicas

Las autoridades públicas son clientes esenciales para la Familia de compañías Johnson & Johnson, ya que compran nuestros productos y servicios de atención de la salud. En varios países, los organismos públicos, como los hospitales gestionados por el gobierno, están sujetos a las leyes locales que regulan la adquisición de productos y servicios. Como proveedores de productos, también debemos cumplir con estas leyes. No debe haber ningún intento inapropiado de ejercer influencias ni de realizar transferencias de valor indebidas.

Los empleados que participan en procesos de licitación o que ofrecen nuestros productos y servicios a una autoridad pública de conformidad con un acuerdo contractual deben conocer y cumplir con las normas sobre compras públicas aplicables. Estas normas pueden ser complejas, pero son muy importantes para nuestro negocio. El Departamento Jurídico puede brindar orientación sobre estas normas.

## Compras justas

Nuestra Compañía compra varios artículos necesarios para respaldar nuestro trabajo, como ingredientes para nuestras actividades de investigación, desarrollo y fabricación, suministros y equipos para nuestras oficinas, y servicios de catering para nuestras reuniones. Al hacer estas y otras compras, debemos actuar de manera imparcial con los vendedores, distribuidores y otros proveedores de servicios. Los empleados deben cumplir con las políticas de adquisiciones y de compras de la Compañía.

Consulte la sección Conflictos de intereses del Código para obtener más orientación sobre la aceptación de obsequios e invitaciones y el desarrollo de vínculos personales con vendedores, distribuidores y proveedores de servicios.

## Sostenibilidad y leyes y reglamentaciones medioambientales

Nuestro Credo establece: «Debemos mantener en buen estado los bienes que tenemos el privilegio de usar; debemos proteger el medio ambiente y los recursos naturales». Nuestros programas corporativos de sostenibilidad nos ayudan a reducir el impacto medioambiental de nuestras operaciones, productos y servicios, gestionar los riesgos ambientales, y adoptar iniciativas como la reducción de desechos y la promoción del reciclaje. Los empleados deben acatar los programas corporativos, y deben familiarizarse y cumplir con las leyes y reglamentaciones medioambientales relacionadas con las responsabilidades específicas de nuestro trabajo. Esto incluye cumplir con las reglamentaciones relacionadas con la generación de informes sobre los ingredientes químicos que se utilizan en nuestra producción y productos, así como su aprobación y registro.

*Somos responsables ante las comunidades*

EN LAS QUE VIVIMOS Y TRABAJAMOS, Y TAMBIÉN ANTE LA **comunidad mundial**.

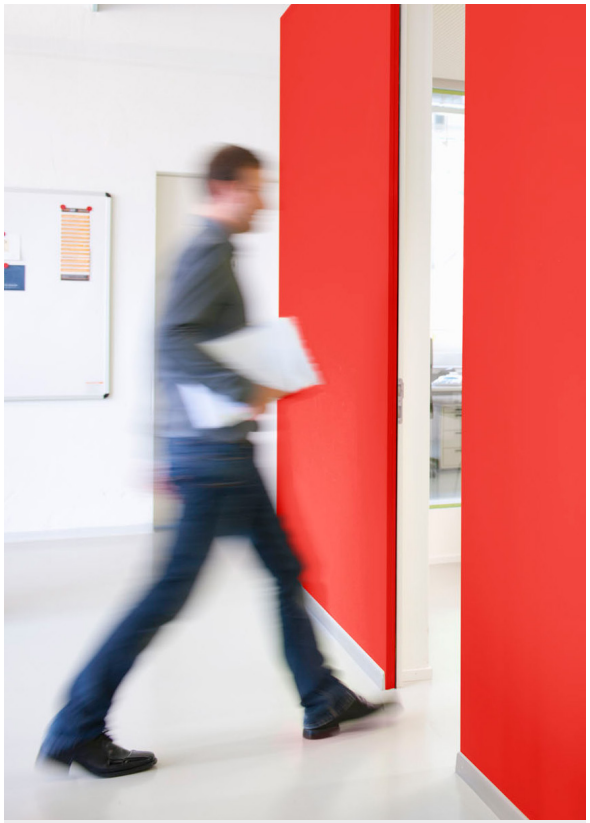
## Bienestar animal

Consideramos que el trato ético y humano de los animales requeridos para la investigación científica es una responsabilidad moral y reglamentaria. Cumplimos con los altos estándares establecidos en nuestras pautas y políticas sobre el bienestar animal. Además, apoyamos el avance de alternativas a la investigación animal.

## Privacidad

En el transcurso de nuestras actividades comerciales, recopilamos y almacenamos información personal de empleados, socios comerciales, pacientes, profesionales de la salud, clientes y otras personas. La información comprende datos como direcciones, fechas de nacimiento e información financiera, médica y de otros tipos. Cuando recopilamos y procesamos información personal, debemos cumplir con las leyes aplicables y las Políticas de privacidad de la Compañía.

La información personal debe recopilarse solo para propósitos comerciales legítimos, compartirse solo con aquellas personas que tengan acceso permitido, protegerse de acuerdo con las políticas de seguridad y conservarse solo el tiempo que sea necesario. También debemos asegurarnos de que los terceros que tienen acceso a la información personal estén obligados contractualmente a protegerla de acuerdo con los estándares de seguridad de datos aplicables.



## Sabía que…

El Departamento Jurídico puede brindar capacitaciones y consejos para ayudar a nuestras empresas y empleados a conocer y cumplir las leyes y reglamentaciones en los países donde operamos.

Puede encontrar las políticas integrales sobre temas clave que se abordan en el Código en el Centro jurídico de Johnson & Johnson.

# TRATO JUSTO
## *a los empleados*

Palabras según las cuales vivimos

- → Respeto y dignidad
- → Diversidad e inclusión
- → Seguridad y salud

# «SOMOS RESPONSABLES ANTE NUESTROS EMPLEADOS, QUIENES TRABAJAN CON NOSOTROS EN TODO EL MUNDO.»

Nuestro Credo

# Trato justo a los empleados

## → **QUÉ** significa

Debemos tratarnos con dignidad y respeto. Cada uno de nosotros merece un lugar de trabajo inclusivo que otorgue una compensación justa y que nos permita alcanzar nuestro máximo potencial.

## → **POR QUÉ** es importante

La diversidad de pensamientos, habilidades, experiencias y características individuales hace que nuestro entorno de trabajo sea más enriquecedor y conduce a mejores decisiones empresariales. Cuando nuestros empleados están completamente involucrados y empoderados, impulsamos la innovación y creamos soluciones de atención de la salud que benefician a las comunidades de todo el mundo.

## → **CÓMO** lo hacemos

Nuestro Código de Conducta en los Negocios refleja los principios que definen cómo debemos tratarnos, mantener nuestros espacios de trabajo seguros y saludables, generar un sentimiento de pertenencia y brindar igualdad de oportunidades a nuestra fuerza laboral.

## Participación de nuestra fuerza laboral

En Johnson & Johnson creemos en el poder de las personas y valoramos una cultura inclusiva y globalmente diversa, arraigada en los comportamientos éticos, el respeto y la integridad inherentes a Nuestro Credo. Una fuerza laboral comprometida, de alto desempeño y diversa comprenderá y abordará mejor los desafíos y las necesidades que enfrentan nuestros pacientes, clientes, profesionales de la salud y comunidades.

## No discriminación y prevención del acoso y el hostigamiento

Debemos ser tratados de manera justa y respetados por nuestras contribuciones. Nuestra Compañía brinda igualdad de oportunidades de empleo. Brindamos un espacio que se adapta razonablemente a las necesidades de personas calificadas que tienen alguna discapacidad y también a quienes tienen ciertas necesidades relacionadas con la práctica u observancia de su religión. Basamos las decisiones de empleo en el mérito, y tenemos en cuenta las calificaciones, las habilidades y los logros. No toleramos la discriminación por características como edad, sexo, raza, origen étnico, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad o creencias religiosas. Tampoco toleramos el acoso ni el hostigamiento.

Estas disposiciones se aplican a las interacciones con los empleados, clientes, contratistas, proveedores y postulantes a un puesto laboral, como así también a cualquier otra interacción donde los empleados representen a la Familia de compañías Johnson & Johnson.

## Entorno de trabajo seguro y saludable

En Johnson & Johnson nos comprometemos a brindar un lugar de trabajo seguro y saludable a los empleados, contratistas y visitantes que trabajan o están de visita en nuestras instalaciones y establecimientos.

Todos los empleados y visitantes son responsables de mantener siempre presentes la seguridad y la salud, por lo que deben:

- Informar de inmediato cualquier condición insegura o peligrosa a sus supervisores o anfitriones.
- Cumplir con todas las políticas, estándares y procedimientos de la Compañía relacionados con la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.
- Cumplir con todas las leyes y reglamentaciones sobre la salud y la seguridad aplicables.

La explotación de menores, la trata de personas y el trabajo ilegal, abusivo o forzado no están permitidos en nuestras operaciones ni en las de nuestros proveedores u otros vendedores externos de la Familia de compañías Johnson & Johnson. Además de exigir el cumplimiento de las leyes y reglamentaciones locales, Johnson & Johnson cuenta con políticas que prohíben el uso del trabajo forzado o no consentido en la fabricación de nuestros productos y componentes de productos. Los vendedores externos deben cumplir con nuestros Estándares de responsabilidad para proveedores, que ofrecen orientación ética, laboral, de empleo y sobre derechos humanos, además de abordar la salud, la seguridad y el bienestar de sus empleados.

## Preguntas y respuestas

**P:** Mi equipo está atrasado en un proyecto y nuestra compañía operativa depende de nosotros para cumplir con la fecha límite. Encontramos la manera de lograr el objetivo si omitimos un par de procedimientos de seguridad. Siempre y cuando seamos cuidadosos, ¿es aceptable acelerar el proceso para cumplir con la meta?

**R: Los procedimientos de seguridad se han adoptado para garantizar su seguridad y proteger la integridad de nuestros productos y la salud de quienes los usan. No está permitido omitir procedimientos de seguridad. Reúnase con su gerente para desarrollar un plan que le permita completar el trabajo de una forma segura y que cumpla con las normas.**

## Uso de redes sociales

Las redes sociales incluyen cualquier canal de comunicación digital que permita a las personas crear y compartir contenido, así como publicar comentarios.

Los empleados deben cumplir con todas las políticas de la Compañía al momento de utilizar las redes sociales y los contenidos y activos relacionados de la Compañía. Nuestras políticas se aplican a las comunicaciones relacionadas con las responsabilidades laborales y las comunicaciones personales que puedan afectar a la Compañía. En sus actividades personales en las redes sociales, los empleados deben ser respetuosos y recordar que su conducta puede afectar la opinión que otras personas tienen sobre quiénes somos y qué representa nuestra Compañía.

Los empleados deberán agregar una declaración adecuada cuando hablen sobre la Compañía y/o sobre nuestros productos y servicios. Cuando se muestren imágenes o videos de terceros, se deberá contar con el permiso y la cesión de derechos correspondientes.

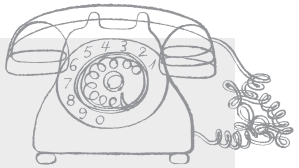
Esté atento a las obligaciones de presentación de informes, incluidos los procedimientos de presentación de informes sobre eventos adversos y la protección de la información confidencial de Johnson & Johnson. Los empleados deben ser conscientes del contenido creado, compartido y publicado, y recordar que Internet es un lugar público. Utilice siempre su buen criterio en sus actividades en las redes sociales. Sea consciente de la diferencia entre la comunicación social y la comercial; el uso de la mayoría de las plataformas y aplicaciones móviles de las redes sociales no está aprobado para realizar comunicaciones comerciales entre colegas o entre personas implicadas internas y externas.

La política completa de nuestra Compañía sobre la actividad en línea de los empleados está detallada en la Política en línea mundial de Johnson & Johnson, que se encuentra disponible en socialmedia.jnj.com.

## Preguntas y respuestas

**P:** Un compañero de trabajo publica en su página personal de una red social un comentario ofensivo, de índole sexual, sobre mí. ¿Tiene permitido hacer eso?

**R: No. El uso de los medios en línea por parte del empleado debe cumplir con las políticas de la Compañía, incluidas las políticas de acoso de la Compañía.**



## LISTA DE VERIFICACIÓN DE SUS RESPONSABILIDADES

- ✓ Conozca el Código de Conducta en los Negocios.
- ✓ Respete la diversidad y la inclusión.
- ✓ Sea inclusivo.
- ✓ Trate a sus compañeros con dignidad y respeto.
- ✓ Permanezca seguro en el trabajo y ayude a que los demás también lo hagan.
- ✓ Informe si una persona infringe nuestro Código, sin importar su cargo en la Compañía o si se trata de un vendedor, cliente o empleado temporal.
- ✓ Si tiene preguntas, pida ayuda.

# INTEGRIDAD FINANCIERA *y protección de nuestros activos*

Palabras según las cuales vivimos

- Precisión
- Transparencia
- Integridad
- Confianza

# «NUESTRA RESPONSABILIDAD FINAL ES CON NUESTROS ACCIONISTAS.»

Nuestro Credo

# Integridad financiera y protección de nuestros activos

## → **QUÉ** significa

Mantenemos registros financieros completos y precisos que representan la situación y los resultados de la Compañía. Protegemos los bienes, los activos y la información confidencial de nuestra Compañía.

## → **POR QUÉ** es importante

La integridad financiera nos ayuda a mantener la seguridad y la confianza que construimos con los accionistas, gobiernos, pacientes, consumidores, proveedores de la atención de la salud, empleados y otras personas implicadas.

## → **CÓMO** lo hacemos

Contamos con diversos controles para proteger y preservar nuestra integridad financiera. Cada empleado, independientemente de su cargo o función, es responsable de cumplir con las políticas y procedimientos relacionados con los fondos de la Compañía, la presentación de informes de resultados financieros y no financieros, y el uso de los bienes y activos de la Compañía.

## Precisión de los registros e informes públicos de la Compañía

Johnson & Johnson es una compañía que cotiza en bolsa y opera en varios países. En todas nuestras operaciones, debemos llevar libros y registros precisos que preserven la integridad de los informes financieros de la Compañía, respalden la toma de decisiones a nivel interno y fortalezcan nuestra reputación con las personas implicadas.

La ley exige que seamos honestos y precisos con nuestros registros financieros a fin de que reflejen apropiadamente nuestras transacciones comerciales. Además, estamos obligados a desarrollar y mantener un sistema adecuado de controles contables internos. Muchas entidades dependen de nosotros para publicar información financiera de forma precisa, completa y oportuna, entre ellas las agencias reglamentarias del gobierno, las agencias de calificación y los inversores institucionales e individuales.

La presentación de información financiera inexacta puede socavar la confianza de los accionistas, afectar nuestra reputación, y someter a la Compañía a multas y sanciones.

A continuación se describen ejemplos de cómo construimos la integridad financiera a través de nuestros procesos de trabajo:

- Vendemos y compramos productos y servicios sobre la base de la calidad, el precio y el servicio, y nunca a cambio de dar o recibir pagos, obsequios, invitaciones o favores ni en función de otros vínculos con el proveedor.
- Registramos las ventas y los gastos durante el período contable correspondiente de acuerdo con los principios contables generalmente aceptados.
- Prohibimos el uso de fondos, activos o información de la Compañía para cualquier propósito ilegal, incluida la compra de privilegios o beneficios especiales a través de sobornos, contribuciones políticas ilegales u otros pagos ilícitos. Divulgamos y registramos todos los fondos y activos de la Compañía en el período de informe correspondiente.
- Mantenemos libros y registros de la Compañía precisos y no creamos asientos falsos o artificiales por ningún motivo.

Estas son algunas normas para tener en cuenta:

- Siempre cumpla con las políticas de adquisiciones y de compras de la Compañía. Si no está seguro de cuáles son las políticas, consulte a su gerente.
- Asegúrese de que todos los pagos o usos de los fondos de la Compañía estén revisados y aprobados, según lo dispuesto, por el gerente correspondiente. Al presentar gastos comerciales, siga las políticas de Viaje y representación y Cumplimiento de normas de atención de la salud e integridad comercial de la Compañía.
- Describa en forma clara y precisa todas las solicitudes de pagos y proporcione documentación de respaldo; utilice los fondos solo para el propósito solicitado y aprobado.

## Preguntas y respuestas

**P:** Un vendedor nos envió una factura por servicios por un monto importante. Mi gerente me pidió que postergara el ingreso de la factura hasta el próximo trimestre para que podamos cumplir con los objetivos financieros de este trimestre. ¿Qué debo hacer?

**R: Los ingresos y los gastos deben ser informados en el período contable correcto. En este caso, si se han recibido los servicios/bienes, es preciso devengar los gastos. No debe postergar el ingreso de la factura; trabaje con su socio financiero para que se devengue esta obligación correctamente.**

## Uso de los activos de la Compañía

Dependemos de los activos de la Compañía para respaldar nuestro trabajo todos los días. Computadoras, dispositivos móviles, hardware y software informático, vehículos, instalaciones, maquinarias, materias primas, inventario, propiedad intelectual, suministros y otros activos están bajo nuestro cuidado, y solo se deben utilizar para fines legales adecuados. Al trabajar con herramientas informáticas o tecnológicas de la Compañía (como computadoras portátiles, correo electrónico, aplicaciones, bases de datos, etc.), los empleados deben establecer contraseñas complejas que no sean fáciles de adivinar, y nunca deben compartir sus contraseñas. La información de la Compañía no se debe almacenar en servicios de Internet o en la nube no aprobados, ya que esa información puede no estar protegida y puede ser vista por personas no autorizadas.

## Propiedad intelectual e información comercial confidencial

La propiedad intelectual y la información confidencial de la Compañía son activos irremplazables. Debemos asegurar y proteger el uso de estos valiosos activos.

La propiedad intelectual incluye derechos de autor, patentes, marcas comerciales, diseños de productos y envases, nombres y logotipos de marcas, investigación y desarrollo, inventos y secretos comerciales.

En todo momento, los empleados deben tomar precauciones para proteger la propiedad intelectual y la información comercial confidencial de la Compañía. Los empleados deben evitar hablar o compartir información de esta índole en lugares públicos, como aeropuertos y restaurantes.

Cualquier sospecha de robo de propiedad intelectual, divulgación o acceso no autorizados de la información de nuestra Compañía debe ser informada de inmediato a su gerente o a Seguridad y Gestión de Riesgos de la Información, Seguridad Global o el Departamento Jurídico.

## Preguntas y respuestas

**P:** Me tomo unas vacaciones, y quiero desconectarme por completo. ¿Es aceptable dejarle mi computadora portátil a mi asistente administrativa para que gestione en mi nombre cualquier aprobación en los diferentes sistemas de la Compañía? Confío en ella plenamente, así que no me importa compartir mi contraseña.

**R:** **No. Los empleados nunca deben proporcionar su contraseña personal a otra persona. Algunos sistemas le permiten delegar ciertas acciones a otras personas; otros remiten los problemas a su gerente en caso de ausencia. Si elude estos controles, está socavando la seguridad de nuestros sistemas, evadiendo sus propias responsabilidades y poniendo a su asistente en una situación que también implica infringir la política de la Compañía.**

## EJEMPLOS DE INFORMACIÓN COMERCIAL CONFIDENCIAL

- Información detallada de ventas
- Objetivos de desempeño comercial
- Estrategias de producto
- Información de productos nuevos
- Anuncios de personal pendientes
- Procesos de fabricación y diseños de equipos
- Prioridades de investigación y resultados del proceso Stage-Gate (de etapas)

## Respeto por los secretos comerciales y la información confidencial

Respetamos los secretos comerciales y la información confidencial de otras compañías y personas. Recopilamos información de dominio público y no permitimos la recopilación inapropiada de información de propiedad exclusiva de terceros.

Para obtener información sobre un competidor, busque en fuentes públicas, como medios de comunicación, documentación comercial, Internet, documentos judiciales, presentaciones regulatorias y otros documentos públicos. Evite hablar sobre información competitiva con empleados de la competencia bajo cualquier circunstancia, incluso en reuniones de la industria y asociaciones profesionales. Sea sincero y nunca mienta sobre quién es o dónde trabaja para obtener información sobre la competencia.

## Cumplimiento de las leyes sobre títulos valores y uso de información privilegiada

Conforme a la ley, debemos divulgar públicamente cierta información importante sobre nuestra Compañía, como las ventas, las ganancias y adquisiciones y desinversiones importantes, los asuntos reglamentarios y otros hechos relevantes. Cuando divulgamos públicamente esta información, es nuestra responsabilidad hacerlo de manera completa, precisa, oportuna y comprensible.

Los empleados pueden obtener información importante sobre la Compañía antes de que sea divulgada al público; sin embargo, es responsabilidad de cada empleado mantener la confidencialidad de la información relevante que no reviste carácter público. Si los empleados tienen conocimiento de información importante que no ha sido divulgada al público, ***no*** tienen permitido hacer lo siguiente:

- Comprar o vender acciones de Johnson & Johnson o recibir opciones de venta o compra de las acciones de Johnson & Johnson.
- Hacer transferencias o ajustes a otros medios de inversión, lo que incluye los fondos de jubilación.
- Divulgar información no pública relevante a familiares, amigos o cualquier otra persona fuera de la Compañía.
- Recomendar a familiares, amigos u otras personas que compren o vendan acciones de Johnson & Johnson o que reciban opciones de compra o venta de acciones de Johnson & Johnson.

El cumplimiento de las leyes sobre valores se extiende más allá de nuestra Compañía. Los empleados no pueden comprar ni vender valores de ninguna otra compañía utilizando información no pública relevante que hayan obtenido durante el desempeño de sus obligaciones o por otros medios.

### ¿Qué debo hacer?

**P:** Necesito dinero en efectivo con urgencia y deseo vender mis acciones de la Compañía. Pero temo hacerlo ahora, ya que tengo conocimiento de un evento importante que se producirá dentro de nuestra Compañía el próximo mes y esta información no es pública.

**R:** **Comuníquese con la oficina del secretario corporativo en CorporateSecretary@its.jnj.com o con cualquier miembro del Departamento Jurídico para obtener orientación.**

## LISTA DE VERIFICACIÓN DE SUS RESPONSABILIDADES

- ✓ Proteja los activos de nuestra Compañía, incluidos los activos físicos como computadoras, teléfonos, dispositivos móviles, máquinas y vehículos, y los activos intelectuales como ideas e invenciones.
- ✓ Informe de inmediato cualquier sospecha de actividad ilegal.
- ✓ Nunca acepte ni ofrezca un soborno o un obsequio inadecuado.
- ✓ Sea honesto y preciso al momento de presentar información sobre gastos, ventas y otra información financiera.

Si tiene preguntas sobre nuestro Código, *pida ayuda.*

# Conflictos DE INTERESES:

Cómo evitar situaciones donde los intereses personales pueden entrar en conflicto con las responsabilidades de la Compañía

Palabras según las cuales vivimos

- → Integridad
- → Divulgación
- → Ética
- → Buen criterio
- → Reputación

# «SOMOS RESPONSABLES ANTE LAS COMUNIDADES EN LAS QUE VIVIMOS Y TRABAJAMOS, ASÍ COMO ANTE LA COMUNIDAD MUNDIAL.»

Nuestro Credo

# Conflictos de intereses

## → **QUÉ** significa

Un conflicto de intereses es una situación en la que una persona u organización tiene intereses o responsabilidades incompatibles, sean o no de índole financiera, y en la que anteponer un interés podría socavar los otros intereses o responsabilidades.

## → **POR QUÉ** es importante

La manera en que nos manejamos en nuestras operaciones comerciales afecta nuestra reputación y la confianza que mantenemos con las personas implicadas. Al reconocer los conflictos de intereses y tomar medidas proactivas para evitarlos, enviamos un mensaje claro sobre nuestra lealtad hacia la integridad de nuestra Compañía y nuestra determinación de hacer lo correcto.

## → **CÓMO** lo hacemos

Tomamos decisiones comerciales en función de lo que es mejor para nuestra Compañía, y no para provecho o beneficio personales. Les exigimos a todos los empleados que divulguen de manera proactiva e inmediata cualquier conflicto de intereses real o percibido.

## ¿Cuándo se produce un «conflicto de intereses»?

Un conflicto de intereses es una situación en la que una persona u organización tiene intereses o responsabilidades incompatibles, sean o no de índole financiera, y en la que anteponer un interés podría socavar los otros intereses o responsabilidades.

Un conflicto de intereses se produce cuando una relación o actividad personales pueden influir en su criterio y capacidad para realizar su trabajo de manera objetiva y para cumplir con sus obligaciones con su empleador. Incluso la apariencia o percepción de un conflicto de intereses pueden poner en riesgo nuestra Compañía. Como empleados, nunca debemos dejar que las lealtades divididas o el provecho o beneficios personales nos impidan hacer lo que es mejor para nuestra Compañía y los pacientes y clientes para quienes trabajamos.

Un conflicto de intereses organizacional puede producirse cuando distintas entidades dentro de la Familia de compañías Johnson & Johnson tienen una relación incompatible con otras entidades, tales como gobiernos, grupos que realizan pagos de cobertura médica, proveedores de atención de la salud o personas que pertenecen a estas entidades. Por ejemplo, puede producirse un conflicto (real o percibido) cuando nuestras compañías colaboran en el desarrollo de productos y patrocinan los sistemas de salud y sus infraestructuras o guías de tratamientos, a la vez que buscan venderles productos o servicios a esas entidades.

No siempre es evidente si una actividad crea un conflicto de intereses. Sin embargo, es responsabilidad de cada empleado divulgar un posible conflicto, ya sea personal u organizacional. Por este motivo, se espera que los empleados analicen cualquier posible conflicto, o cualquier interrogante sobre cómo manejar mejor una situación donde puede surgir un conflicto, con su gerente o una persona de Recursos Humanos, de Cumplimiento de normas de atención de la salud o del Departamento Jurídico. Si hay un conflicto (o existe la posibilidad de que lo haya), se debe documentar la conversación que se tenga al respecto con el gerente. Esta acción protegerá al empleado y a Johnson & Johnson si alguna vez surgen dudas sobre la situación. Los conflictos organizacionales se deben tratar con Cumplimiento de normas de atención de la salud o el Departamento Jurídico.

## Obsequios, invitaciones, hospitalidad, viajes y otros elementos de valor

Los proveedores, vendedores y otras personas con las que hacemos negocios son fundamentales para el éxito de nuestra Compañía. Para mantener una relación honesta y objetiva con ellos, evitamos los conflictos de intereses.

Pueden surgir conflictos de intereses cuando un empleado solicita o acepta obsequios, pagos, préstamos, servicios o cualquier tipo de compensación de proveedores, clientes, la competencia u otras personas que busquen establecer relaciones comerciales con nuestra Compañía. Los empleados solo pueden aceptar obsequios, invitaciones, hospitalidad, viajes y otros elementos de valor de proveedores, vendedores y otros contratistas si estos son moderados, no consisten en dinero en efectivo o equivalentes de efectivo, y no influyen en las decisiones empresariales.

Nuestras políticas de Cumplimiento de la atención de la salud brindan orientación específica sobre la oferta de obsequios, invitaciones, hospitalidad y beneficios similares a profesionales de la atención de la salud y funcionarios del gobierno.

### ¿Esto presenta un conflicto?

**P:** Dada la reputación de Johnson & Johnson en mi país, se le pidió a mi equipo asesoramiento sobre el desarrollo de guías de tratamiento locales. ¿Es aceptable que lo hagamos?

**R: Esto presenta un conflicto organizacional. Debe hablar con el Departamento Jurídico y con Relaciones y políticas gubernamentales para solicitar orientación sobre cómo asegurarse de que el apoyo a una iniciativa de política de salud local se lleve a cabo con las garantías correspondientes, cumpla con las leyes locales y no cree la apariencia de que las políticas favorecen nuestros productos.**

### PIÉNSELO BIEN

- ¿Esta actividad o vínculo influirá, o parecerá influir, en mi capacidad para tomar decisiones empresariales lógicas e imparciales, o interferirá de algún modo con mi capacidad de hacer mi trabajo?
- ¿Obtendré un beneficio personal o un familiar se beneficiará por mi participación en esta actividad en mi condición de empleado de la Familia de compañías Johnson & Johnson?
- ¿Estaré utilizando los activos de la Compañía para beneficio personal?
- Si participo, ¿estaré anteponiendo mis intereses a los de la Compañía?
- Si se divulga públicamente la actividad, ¿se dañará la reputación de Johnson & Johnson?

### Si la respuesta es «sí»

**a cualquiera de las preguntas anteriores, analice la situación con su gerente o pida ayuda.**

## ¿QUÉ ESTÁ PERMITIDO?

Como compañía mundial, operamos en ambientes diversos en los que ciertas actividades son una expresión de amabilidad o un reflejo de las prácticas sociales o culturales. Respetamos las normas culturales en la medida de lo posible de conformidad con las leyes y reglamentaciones locales que nos regulan; sin embargo, esas actividades no pueden violar este Código. Puede haber momentos en los que debamos adaptar nuestras respuestas de una manera culturalmente sensible y considerada, en especial si están involucrados profesionales de la atención de la salud o funcionarios del gobierno.

Las actividades habituales incluyen formas moderadas de hospitalidad, como almuerzos, cenas y regalos ocasionales de valor mínimo y que no influyen en las decisiones clínicas o empresariales. Si bien es difícil definir qué es «usual» o qué es «moderado», el mejor enfoque consiste en aplicar su buen criterio. Si recibe algo con un valor superior al nominal, debe consultar con su gerente. Debe evitar actividades que resulten excesivas o se tornen regulares. Por ejemplo, si la acción hará que un tercero desinteresado piense que el regalo o servicio afectó su criterio, es excesiva y debe ser rechazada.

Si un vendedor ofrece un regalo, estos son algunos puntos que debe considerar:

- ¿El obsequio es «moderado» o «usual»?
- ¿El obsequio tiene un valor mayor al nominal?
- ¿El vendedor ofrece obsequios con regularidad?
- ¿El obsequio podría afectar o influir en su objetividad comercial?

Los empleados tienen permitido obtener préstamos personales de instituciones financieras que mantengan relaciones comerciales con la Compañía siempre y cuando los préstamos se hagan sobre la base de las tasas y condiciones actuales. La misma norma se aplica cuando los empleados compran productos o servicios de nuestros vendedores. Las transacciones deben regirse por los mismos términos que se ofrecen a cualquier miembro del público, con excepción de lo establecido en los diversos programas de beneficios para empleados.

## RECUERDE:

No informar un posible conflicto de intereses es una violación de nuestro Código. Si tiene dudas, debe consultar a su gerente.

### ¿ESTO PRESENTA UN CONFLICTO?

Un proveedor me envió una canasta con dulces de regalo. ¿Puedo aceptarla?

→ Puede aceptar obsequios pequeños de valor moderado. Sin embargo, si el obsequio es de tal envergadura que un tercero podría considerarlo una forma de influencia o interferencia en su toma de decisiones, aplique el sentido común para decidir si lo acepta y hable con su gerente.

Nuestro equipo está negociando la cobertura médica y los reembolsos de un sistema de salud gubernamental. Nos enteramos de que nuestra organización de Investigación y Desarrollo está entre los principales candidatos para conseguir un subsidio para impulsar un programa innovador de investigación y desarrollo. ¿Puedo mencionar el subsidio en las negociaciones para subrayar los lazos y el fuerte vínculo que unen a nuestra Compañía con el gobierno?

→ No. La negociación sobre la cobertura médica y los reembolsos debe mantenerse separada de las actividades de la organización de Investigación y Desarrollo. Sin embargo, es posible que se le pida que revele las distintas relaciones comerciales que están comprendidas en la oferta y qué medidas se han tomado para mitigar cualquier posible conflicto de intereses organizacional. Los conflictos de intereses pueden tener un impacto negativo significativo en la reputación y la eficacia de Johnson & Johnson y en nuestros productos y servicios.

¿Puedo invitar a un cliente a pasar una semana en mi casa de vacaciones?

→ Por lo general, no es apropiado ofrecer algo cuyo valor exceda un valor moderado a un cliente, distribuidor o vendedor. Sin embargo, si tiene un vínculo personal cercano con esa persona, esto puede ser aceptable en ciertas condiciones. Analice la situación con su gerente. Si se decidió que su oferta es aceptable y decide continuar, documente por escrito el resultado de la conversación con su gerente.

Uno de mis amigos de la universidad tiene una compañía de investigación de mercado. Dio una presentación muy interesante con un proyecto para Johnson & Johnson a un precio muy bajo. ¿Es aceptable que le asigne el proyecto?

→ Incluso si el gasto no es alto, debemos asegurarnos de que la decisión final esté basada en un criterio objetivo. Debe divulgar su vínculo y las circunstancias a su gerente. Si la Compañía decide continuar, documente por escrito el resultado de la conversación con su gerente e indique qué medidas se tomaron para mitigar la posibilidad de que exista un conflicto.

## Inversiones personales, transacciones e intereses comerciales externos

Sabemos que la solvencia financiera es importante para nuestros empleados y sus familias. En ocasiones, es posible que los empleados quieran hacer inversiones comerciales o aceptar un trabajo adicional para incrementar su seguridad financiera. Sin embargo, los empleados deben tener cuidado y evitar posibles conflictos de intereses.

## QUÉ EVITAR

→ El uso de activos de la Compañía, ya sean físicos o intelectuales, para beneficio personal.

→ La prestación de servicios a competidores, proveedores, o proveedores o clientes potenciales, ya sea como empleado, director, directivo, socio, agente o consultor.

→ Actividades que influyan o intenten influir en alguna transacción comercial entre la Compañía y otra entidad en la que un empleado tenga un interés financiero (directo o indirecto) o en la que se desempeñe como director, directivo, empleado, socio, agente o consultor.

→ La compra o venta de los valores de otra compañía sobre la base de información no pública obtenida por medio de su trabajo.

## Familiares y vínculos personales cercanos

Los vínculos con familiares y amigos cercanos pueden influir en nuestras decisiones. Es importante ser cuidadosos con las decisiones empresariales de la Compañía relacionadas con los vínculos personales cercanos.

Para prevenir conflictos de intereses, los empleados deberán:

- Evitar supervisar o participar en la contratación o el ascenso de un familiar.
- Evitar ocupar un puesto en el que se tenga acceso o se pueda influir en las evaluaciones del desempeño de un familiar, su información salarial u otra información confidencial.

Estas situaciones también deben evitarse en relación con otro empleado o un posible empleado con quien tenga una relación personal cercana fuera de la Compañía.

Si se produce alguna de estas situaciones, el empleado debe informar sobre el vínculo a su gerente. El gerente evaluará la situación, consultará a la gerencia si es necesario, y podrá optar por transferir a uno de sus empleados a otro puesto disponible donde no haya conflicto.

### ¿Qué es un vínculo personal cercano?

Es un vínculo con un familiar u otra persona cercana a usted que puede afectar su objetividad al momento de tomar decisiones empresariales.

### ¿ESTO PRESENTA UN CONFLICTO?

Mi familia tiene participación accionaria en una compañía distribuidora. Quisiera autorizar la contratación de esta distribuidora para una operación comercial de Johnson & Johnson porque puedo conseguir muy buen precio. Siempre y cuando le informe a mi gerente sobre la participación de mi familia en el negocio, ¿es aceptable contratar a la compañía distribuidora?

- Es aceptable tener en cuenta a la compañía distribuidora. Debe divulgar completamente la relación que usted y su familia tienen con la compañía distribuidora y, luego, abstenerse de participar en el proceso de toma de decisiones y gestión del proyecto. La decisión final debe tomarla en forma independiente un líder sénior de la empresa sin su participación, y usted no debe intentar influir en el resultado de la decisión de ninguna manera.

Mi cuñado sería un candidato perfecto para un nuevo puesto vacante en comercialización. ¿Puedo proceder y contratarlo sin una entrevista o proceso de selección?

→ No. Puede recomendarlo, pero debe atravesar el proceso de postulación normal. Además, debe abstenerse de participar en el proceso de toma de decisiones y no debe intentar influir de ninguna forma en el resultado de la decisión.

## Participación en juntas directivas externas

Formar parte de juntas externas puede presentar conflictos de intereses, por lo que debe informarlo y analizarlo con su gerente. Antes de aceptar participar en cualquier junta directiva, es importante conocer sus responsabilidades legales y evitar afiliaciones que acarreen posibles distracciones y conflictos de intereses. Nuestra política de participación en juntas directivas externas brinda orientación adicional para ejecutivos.

## Dónde acudir para obtener ayuda

Si bien nuestro Código brinda ejemplos de conflictos de intereses, es imposible definir todas las situaciones posibles. Si tiene o cree que puede tener un conflicto de intereses, debe brindar detalles del conflicto a su gerente o al gerente de su gerente, o bien a su socio comercial de Recursos Humanos o del Departamento Jurídico. Recomendamos documentar la decisión por escrito.

## CONOZCA LAS 3 «D»

→ Divulgar

→ Debatir

→ Decidir

La divulgación de la información es clave. Si se enfrenta con una situación indefinida y tiene dudas sobre si una actividad presenta un conflicto de intereses, hable sobre sus inquietudes con su gerente, supervisor o cualquier persona mencionada en la sección «A dónde dirigirse para obtener consejos y orientación sobre nuestro Código».

Johnson & Johnson

# CÓDIGO DE CONDUCTA EN LOS NEGOCIOS

→ Vivir según Nuestro Credo, conocer nuestro Código

Cuidar al mundo, una persona
a la vez, inspira y une al personal
de Johnson & Johnson.

Esta es la versión actual del Código de Conducta en los Negocios de Johnson & Johnson, actualizada en el año 2019, y reemplaza todas las versiones previas.

© Johnson & Johnson Services, Inc. 2019