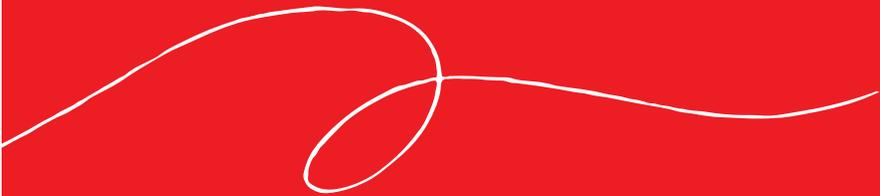


Johnson & Johnson



CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL

→ Vive Nuestro Credo, conoce Nuestro Código



Nuestro Credo

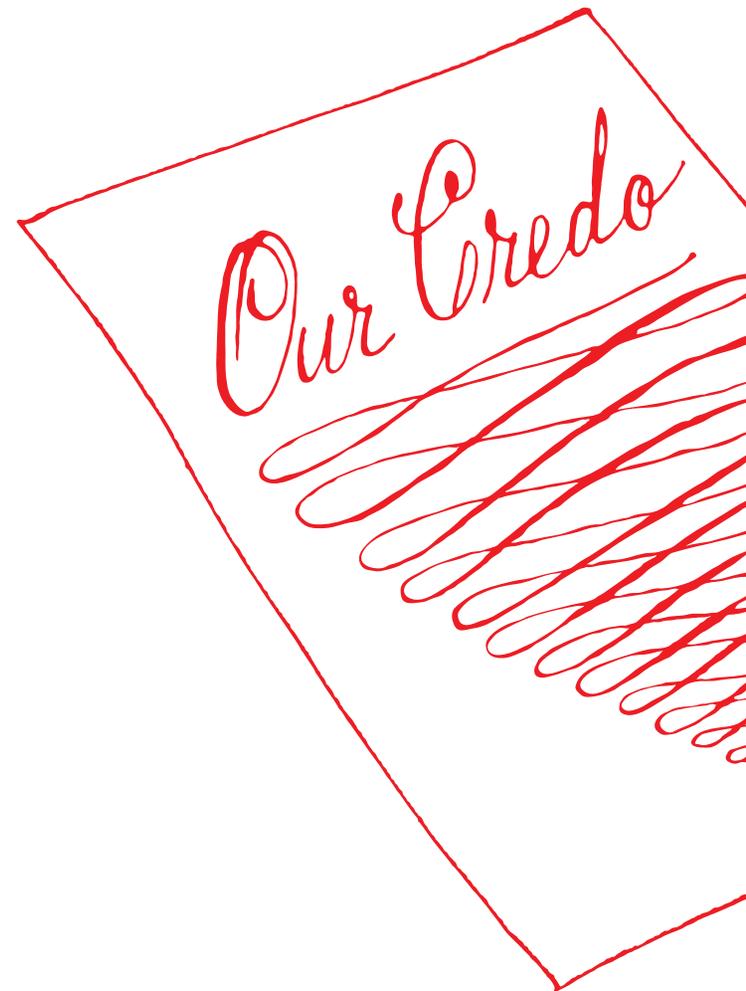
Creemos que nuestra primera responsabilidad es para con los pacientes, los médicos y los enfermeros o enfermeras, para con las madres y los padres y para con todos aquellos que utilizan nuestros productos y servicios. Todo lo que hagamos para satisfacer sus necesidades ha de ser de alta calidad. Debemos esforzarnos constantemente por ofrecer valor, reducir nuestros costes y mantener precios razonables. Los pedidos de nuestros clientes han de servirse con rapidez y exactitud. Nuestros socios comerciales han de tener la oportunidad de obtener un beneficio justo.

Somos responsables ante los empleados que trabajan con nosotros en todo el mundo. Debemos ofrecer un entorno de trabajo inclusivo en el que cada persona sea considerada como individuo. Debemos respetar su diversidad y su dignidad, y reconocer sus méritos. Han de tener sensación de seguridad, realización y sentido del propósito en sus trabajos. La compensación ha de ser justa y adecuada, en un entorno laboral limpio, ordenado y seguro. Hemos de fomentar la salud y el bienestar de nuestros empleados, y ayudarles a cumplir con sus responsabilidades familiares y personales. Nuestros empleados han de sentirse libres para hacer sugerencias y formular sus quejas. Debe haber las mismas oportunidades de empleo, desarrollo y promoción para aquellos que estén cualificados. Debemos proporcionarles líderes altamente capacitados, cuyas acciones deben ser justas y éticas.

Somos responsables ante las comunidades en las que vivimos y trabajamos y, también, ante la comunidad mundial. Debemos ayudar a mejorar la salud de las personas, ofreciéndoles mejor acceso y mejor atención en más lugares de todo el mundo. Debemos ser buenos ciudadanos, apoyar las buenas obras y la caridad, así como promover una mejor salud y una mejor educación, y pagar nuestra parte equitativa de los impuestos. Debemos mantener en buen estado los bienes que tenemos el privilegio de utilizar, protegiendo el medioambiente y los recursos naturales.

Nuestra responsabilidad final es para con los accionistas. Nuestros negocios han de mantener un beneficio sólido. Debemos experimentar con nuevas ideas. Debemos investigar, desarrollar programas innovadores, invertir de cara al futuro y pagar por los errores. Debemos adquirir nuevos equipos, proporcionar nuevos medios y lanzar nuevos productos. Debemos crear reservas para hacer frente a tiempos adversos. Si actuamos de acuerdo a estos principios, los accionistas han de obtener una retribución justa.

Johnson & Johnson



Nuestro Credo, Nuestros VALORES, Nuestra CONDUCTA

Carta de Joaquin Duato

Cada día, nuestros productos y servicios afectan a las vidas de mil millones de personas en todo el mundo. Este hecho nos brinda la oportunidad de procurar una mejor salud a todos los que la necesitan, con la responsabilidad que ello conlleva. Nuestra Compañía tiene un alcance global, lo que demuestra que nuestros clientes esperan de Johnson & Johnson la mejor calidad y también es prueba de la enorme confianza que depositan en cada una de nuestras líneas de negocio.

Somos la compañía sanitaria más grande del mundo y llevamos afianzando esa confianza más de un siglo. Nuestro Credo sirve de guía para el importante trabajo que desempeñamos y define nuestras responsabilidades para con los pacientes, los médicos y los enfermeros o enfermeras y para con las madres y los padres que utilizan nuestros productos y servicios.

Si Nuestro Credo es la brújula, nuestro Código de Conducta Empresarial es el mapa.

Nuestro Código de Conducta Empresarial garantiza que nos atengamos a los más elevados estándares de responsabilidad en nuestra actividad comercial. El Código define nuestras obligaciones en materia de conducta empresarial y es el pilar de las políticas, procedimientos y directrices de la Compañía, que proporcionan orientación adicional sobre qué comportamientos se esperan de nosotros.

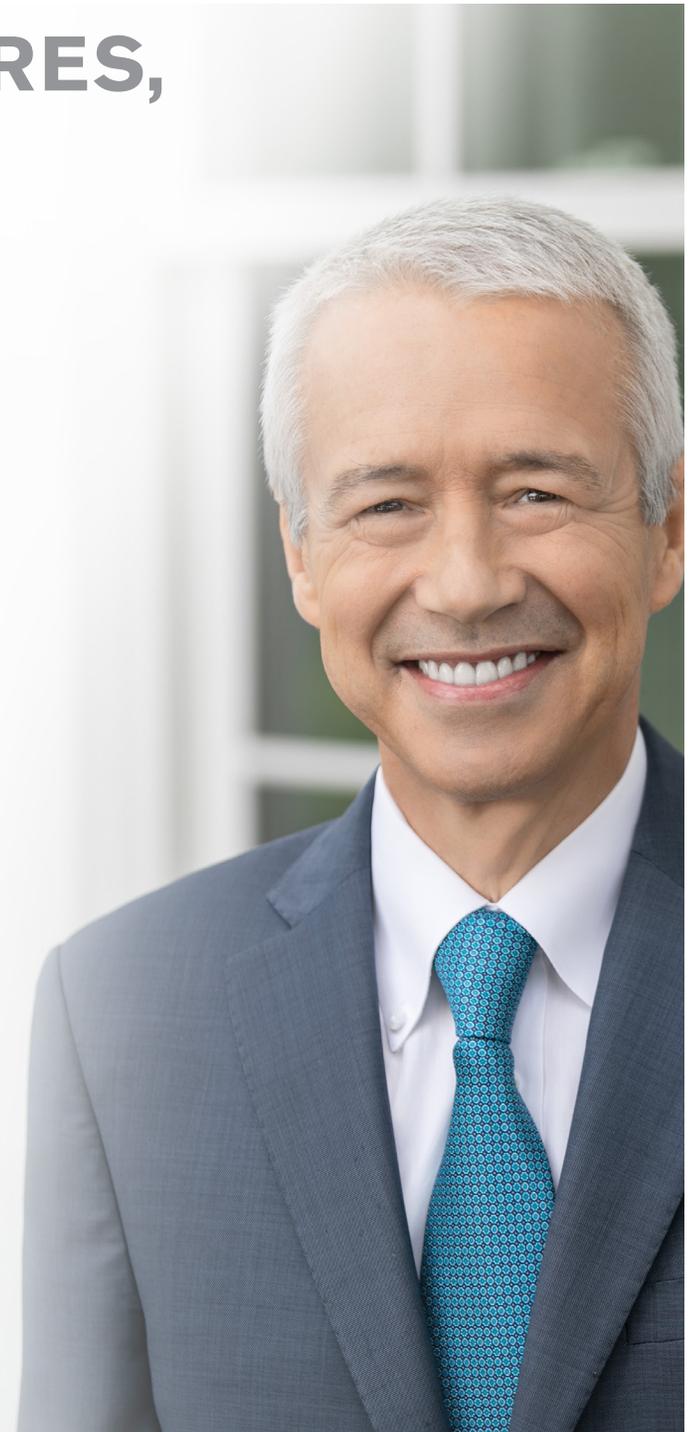
Nuestras acciones, palabras y conductas importan. Como compañía global, es imperativo fomentar un entorno de trabajo diverso e inclusivo. Independientemente de dónde vivamos o de qué trabajo hagamos, cuando hacemos lo correcto (es decir, cuando actuamos con la máxima integridad) vivimos de acuerdo con los valores de Nuestro Credo y mostramos que realmente nos preocupan las personas a quienes servimos y que respetamos a las personas con quienes trabajamos.

Me enorgullece dirigir una compañía con un historial tan largo de prácticas empresariales éticas como, entre otras, empoderar a nuestros empleados para que hagan siempre lo correcto. Le recuerdo que debe conocer a fondo el Código de Conducta Empresarial de Johnson & Johnson y utilizarlo como su guía diaria. Debemos cumplir el compromiso establecido con todas las personas implicadas, vigilando y garantizando que nuestras palabras y acciones reflejen la conducta correcta.

Gracias por poner su grano de arena para preservar los valores de Nuestro Credo y cumplir las obligaciones de nuestro Código de Conducta Empresarial. Juntos, estos dos documentos son herramientas cruciales para ayudarnos a todos, como empleados de Johnson & Johnson, a asentar en positivo nuestra trayectoria y a servir mejor a todas las personas implicadas mediante nuestros productos y servicios.

Joaquin Duato

Joaquin Duato
Presidente y CEO



Índice

Introducción	05
¿Qué es el Código de Conducta Empresarial de Johnson & Johnson?	05
¿Por qué tenemos un Código y por qué debemos cumplirlo?	05
Cómo adoptar la decisión correcta	06
¿Quién debe cumplir el Código?	06
¿Dónde podemos obtener asesoramiento y orientación acerca de nuestro Código?	07
La responsabilidad de cada empleado	08
La responsabilidad de cada gerente	08
Cómo desarrollamos nuestro negocio	09
Qué significa, por qué importa, cómo lo hacemos	11
→ El deber de cada empleado	12
→ Desarrollo, aprobación, fabricación, venta y marketing de medicamentos y productos sanitarios, tecnologías médicas, productos de consumo y servicios	12
→ Leyes anticorrupción y antisoborno	13
→ Leyes antimonopolio y de defensa de la competencia	13
→ Cumplimiento con el comercio global: leyes antiboicot y sobre sanciones comerciales	14
→ Pagos en "terceros países"	14
→ Derechos humanos	14
→ Activismo político	14
→ Contratación pública	15
→ Compras justas	15
→ Leyes y reglamentos sobre sostenibilidad y medio ambiente	15
→ Bienestar animal	16
→ Privacidad	16

Trato justo a los empleados	17
Qué significa, por qué importa y cómo lo hacemos	19
→ Contratación de personal	20
→ No discriminación y prevención del acoso	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 importa y cómo lo hacemos	24
→ Exactitud de los registros de la Compañía y sus informes públicos	25
→ Uso de los activos de la Compañía	26
→ Propiedad intelectual e información empresarial confidencial	26
→ Respeto de los secretos comerciales y la información confidencial	27
→ Cumplimiento de las leyes de los mercados de valores y uso de información privilegiada	27

Conflictos de interés	28
Qué significa, por qué importa y cómo lo hacemos	30
→ ¿Cuándo surge un "conflicto de interés"?	31
→ Regalos, ocio, hospitalidad, viajes y otros artículos de valor	31
→ Inversiones personales, transacciones e intereses empresariales externos	33
→ Familiares y relaciones personales cercanas	34
→ Pertenencia a consejos externos	35

Introducción

¿Qué es el Código de Conducta Empresarial de Johnson & Johnson?

Los valores y principios indicados en Nuestro Credo nos sirven de brújula; el Código de Conducta Empresarial de Johnson & Johnson (el "Código") es la hoja de ruta que nos ayuda a mantener el rumbo acorde a dichos valores.

El Código establece unos requisitos básicos para la conducta empresarial y sirve de fundamento para las políticas, procedimientos y directrices de nuestra Compañía, todos los cuales proporcionan orientación adicional sobre los comportamientos que se esperan de nosotros.

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

Para seguir trabajando y manteniendo nuestra reputación como Compañía que antepone las necesidades de las personas a quienes servimos en todo el mundo, debemos aprender, entender y cumplir nuestro Código.

Cumplir nuestro Código significa crear un entorno abierto y honrado donde poder realizar el mejor trabajo posible de manera legal e íntegra. Y también estar orgullosos de superar los desafíos que se nos presentan y de alcanzar el éxito.

Cuando tengamos conocimiento de una infracción del Código, de una política de la Compañía o de la ley, actuaremos para tratar el problema y prevenir sucesos similares en el futuro. Dependiendo de las circunstancias, las medidas correctivas y preventivas podrán incluir la formación, asesoramiento y acciones disciplinarias, incluyendo el despido.

Usted tiene la responsabilidad de denunciar cuando se encuentre en una situación o tenga conocimiento de una situación que puede infringir o conducir a la infracción del Código, de una política de la Compañía o de la ley. Nuestro [Procedimiento de Escalado](#) le ofrecerá orientación adicional sobre cómo proceder para llamar la atención sobre un asunto.



CÓMO ADOPTAR LA DECISIÓN CORRECTA

Si se encuentra ante una decisión difícil en materia de conducta empresarial, debe hacerse las siguientes preguntas:

- ¿La conducta supone una infracción del Código de Conducta Empresarial de Johnson & Johnson, de una política de la Compañía o de la ley?
- ¿La conducta contradice las responsabilidades de Nuestro Credo?
- ¿Considerarán las partes interesadas externas a la Compañía considerarán la conducta como poco ética?
- ¿Podría la conducta dañar mi reputación o la reputación de Johnson & Johnson?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es "Sí", debe solicitar ayuda.

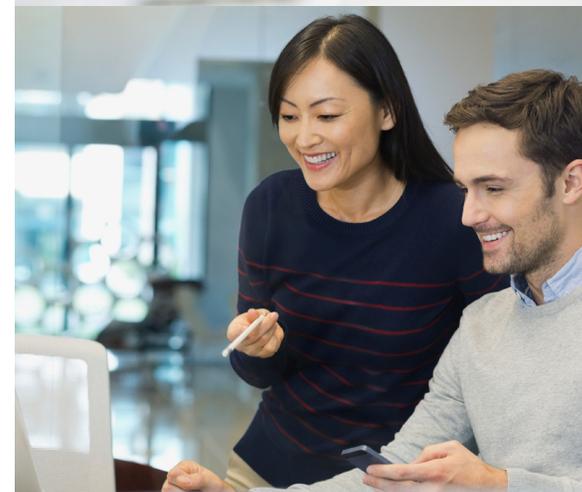
¿Quién debe cumplir el Código?

Todos los empleados de la Familia de compañías Johnson & Johnson deben cumplir el Código de Conducta Empresarial, las políticas de la Compañía y las leyes que rigen sus actividades. Conjuntamente con Nuestro Credo y otras políticas de la Compañía, el Código nos ayuda a adoptar las decisiones correctas y realizar las acciones adecuadas, independientemente del lugar en el que trabajemos o del tipo de trabajo que realicemos.

Creemos que cada empleado es un líder, independientemente de las responsabilidades de su trabajo, cargo o función. Cumpliendo nuestro Código, cada uno de nosotros sirve de ejemplo a nuestros compañeros, socios empresariales, clientes y a cualquier otro testigo de nuestro comportamiento diario.

Las responsabilidades propias de los gerentes de personas los obligan especialmente a servir de ejemplo en todos los sentidos y a ayudar a sus empleados a la hora de revisar, entender y aplicar el Código.

Las personas y empresas que realicen negocios en nuestro nombre también deben cumplir nuestro Código de Conducta Empresarial, además de otras políticas de la Compañía que sean aplicables. Las disposiciones de este Código que resulten aplicables deben incluirse en los contratos con terceros que actúen como proveedores, fabricantes, contratistas, vendedores y distribuidores y hagan negocios en nombre de la Familia de compañías Johnson & Johnson.



¿Dónde podemos obtener asesoramiento y orientación acerca de Nuestro Código?

¡Usted no está solo! Disponemos de procesos, orientación y procedimientos para ayudarle a cumplir el presente Código, las políticas de la Compañía y la ley. Aproveche las muchas capacidades, recursos y experiencia que están a su disposición a nivel global dentro de Johnson & Johnson, entre otros:

→ **LOS GERENTES Y LÍDERES SENIOR DE SU ORGANIZACIÓN**

están a su disposición para responder sus preguntas y, por lo general, están más familiarizados con las directrices de la Compañía aplicables a las actividades empresariales de su organización.

→ **RECURSOS HUMANOS / GLOBAL SERVICES**

puede explicar y responder a preguntas relativas a políticas de empleo, beneficios y asuntos concernientes al lugar de trabajo.

→ **EL DEPARTAMENTO LEGAL**

puede ayudarle a explicar e interpretar el Código, y ofrecerle orientación sobre cómo realizar sus actividades empresariales en nombre de Johnson & Johnson en cumplimiento de la ley.

→ **HEALTH CARE COMPLIANCE / PRIVACY**

(Cumplimiento en Cuidado de la salud y Privacidad) pueden asesorarle y orientarle sobre nuestras interacciones con profesionales sanitarios y funcionarios públicos y sobre la privacidad y la protección de la información personal de todas las partes interesadas.

→ **CALIDAD Y CUMPLIMIENTO / SALUD AMBIENTAL Y SEGURIDAD**

(Calidad y Cumplimiento normativo / Salud, seguridad y sostenibilidad medioambientales) pueden explicar y responder a preguntas acerca de la calidad, seguridad, eficacia y cumplimiento normativo de nuestros productos y los procesos logísticos, incluyendo los relativos a medio ambiente, salud y seguridad.

→ **GLOBAL SECURITY / INFORMATION SECURITY & RISK MANAGEMENT**

(Seguridad global / Seguridad de la información y Gestión de riesgos) se encargan de proteger a los empleados, activos y registros de la Familia de compañías Johnson & Johnson en todo el mundo. Póngase en contacto con el departamento de seguridad local si existe un peligro o amenaza inminentes en el lugar de trabajo.

→ **LA LÍNEA DE ATENCIÓN TELEFÓNICA DE NUESTRO CREDO (credohotline.com)**

está disponible las 24 horas al día, los siete días de la semana. Es independiente, segura y confidencial. En la mayoría de las regiones, los empleados pueden optar por permanecer en el anonimato, si bien se les recomienda que se identifiquen y que faciliten a la Compañía tanta información como sea posible para que esta pueda llevar a cabo una investigación eficiente y efectiva sobre el asunto denunciado.



Responsabilidad de cada empleado

A fin de cumplir las responsabilidades de Nuestro Credo, a la vez que mantener y mejorar nuestra cultura y reputación, contamos con nuestros empleados para que nos ayuden a hacer cumplir el Código. Si cree usted que se ha infringido el Código de Conducta Empresarial de Johnson & Johnson o que una actividad o un comportamiento concretos pueden suponer una infracción, es responsabilidad suya denunciarlo.

Tanto si lo comunica de forma anónima como si indica su nombre, deberá proporcionar todos los detalles posibles para que el asunto se pueda tratar exhaustiva y rápidamente. Además, tiene la responsabilidad de cooperar en una posible investigación.

Nuestra Compañía no tolera represalias contra cualquiera que comunique un posible problema relacionado con el cumplimiento de este Código o que colabore durante una investigación.

Cualquier trabajador que participe en represalias se enfrentará a acciones disciplinarias, que podrían incluir el despido.

Responsabilidad de cada gerente

Como gerente con personas a su cargo, su responsabilidad es mayor y es importante que sirva de ejemplo y actúe de manera coherente con nuestro Código de Conducta Empresarial. A continuación encontrará directrices importantes que debe cumplir:

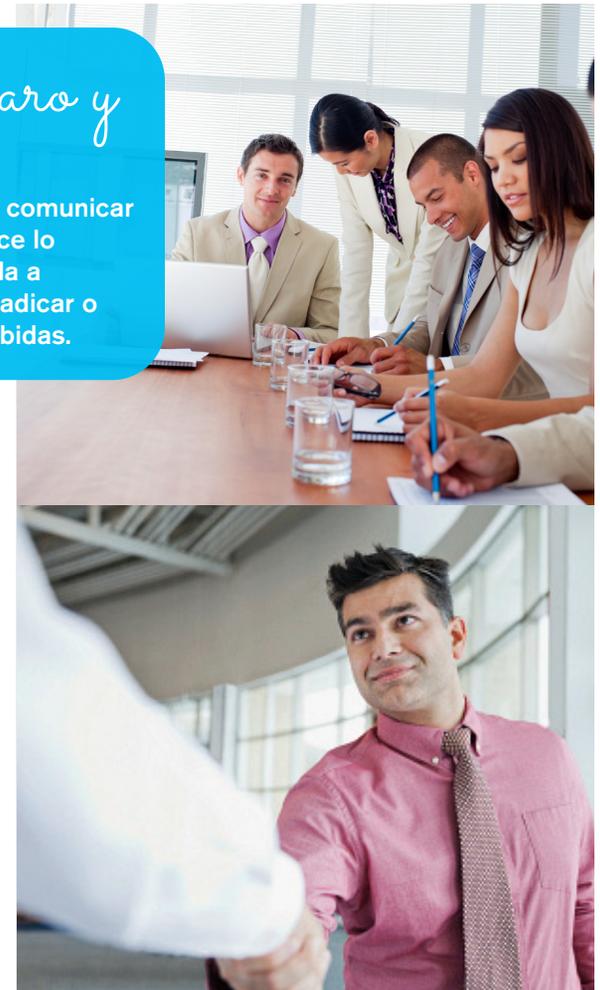
- Actúe como ejemplo, mostrando un comportamiento ético en el desempeño de sus deberes.
- Adopte decisiones de negocio objetivas.
- Repase junto a sus empleados el Código, al menos, una vez al año.
- Ayude a los empleados a entender el Código y las políticas de la Compañía, y recomiéndeles recursos para ayudarles a vivir el Código a diario.
- Asegúrese de que los empleados están debidamente formados y conocen las correspondientes leyes, reglamentos y políticas de la Compañía que rigen las actividades empresariales en las que participan en nombre de la Compañía.
- Cree un entorno que fomente y permita un comportamiento ético, en el que los empleados se sientan cómodos para hablar claro, sin reservas y sin miedo a represalias.
- Tome en serio cualquier asunto comunicado por un empleado y que comprometa el cumplimiento del Código y determine si el asunto debería ser notificado un responsable superior (escalado). De ser así, [notifíquelo al superior correspondiente \(escalado\)](#) tan pronto como sea posible.
- Implante medidas correctivas y preventivas cuando alguien infrinja el Código.
- Apoye sin reservas cualquier investigación.

*Hablar claro y
sin reservas*

Al formular preguntas y comunicar posibles problemas, hace lo correcto y además ayuda a nuestra Compañía a erradicar o impedir conductas indebidas.

NO
TOMAMOS
Represalias

Solicite orientación cuando no esté seguro de algo o si cree que le vendría bien conocer otro punto de vista.





Cómo llevamos NUESTRO NEGOCIO

Palabras que nos definen

- Responsabilidades de Nuestro Credo
- Cumplimiento
- Ética
- Equidad
- Imparcialidad





“CREEMOS QUE NUESTRA PRIMERA RESPONSABILIDAD ES PARA CON LOS PACIENTES, LOS MÉDICOS Y LOS ENFERMEROS O ENFERMERAS, PARA CON LAS MADRES Y LOS PADRES Y PARA CON TODOS AQUELLOS QUE UTILIZAN NUESTROS PRODUCTOS Y SERVICIOS”.

Nuestro Credo



Cómo llevamos Nuestro Negocio

→ **QUÉ** significa

La Familia de compañías Johnson & Johnson tiene el privilegio de hacer negocios en muchos países y regiones de todo el mundo. En cada lugar tenemos la responsabilidad de conocer y cumplir las leyes y reglamentos aplicables a nuestro negocio.

→ **POR QUÉ** importa

Aunque el cumplimiento de leyes y reglamentos es obligatorio, evidencia también nuestro compromiso de actuar como una empresa responsable. Demuestra que respetamos las personas a las que servimos y nos preocupamos por ellas. Además, el incumplimiento de las leyes y reglamentos puede conllevar sanciones civiles y penales, multas, prisión y otras acciones disciplinarias comerciales o personales.

→ **CÓMO** lo hacemos

Nuestra Compañía dispone de políticas y procedimientos exhaustivos, así como de la formación necesaria, para facilitar el cumplimiento de las leyes y reglamentos por parte de los empleados. Todo conflicto entre las leyes y reglamentos locales y el presente Código de Conducta Empresarial deberá comunicarse al Departamento Legal.



El deber de cada empleado

Cada empleado es responsable de familiarizarse y respetar las leyes, reglamentos, políticas y procedimientos de la Compañía que sean aplicables y rijan las actividades empresariales en las que participa el empleado.

Desarrollo, aprobación, fabricación, venta y marketing de medicamentos y productos sanitarios, tecnologías médicas, productos de consumo y servicios

Nuestro Credo establece que para satisfacer las necesidades de los pacientes, médicos, enfermeros, enfermeras, madres, padres y de todos aquellos que utilizan nuestros productos y servicios, todo lo que hacemos debe ser de alta calidad. Este compromiso se extiende a todo lo que hacemos para hacer llegar a nuestros productos y servicios a las personas que los utilizan.

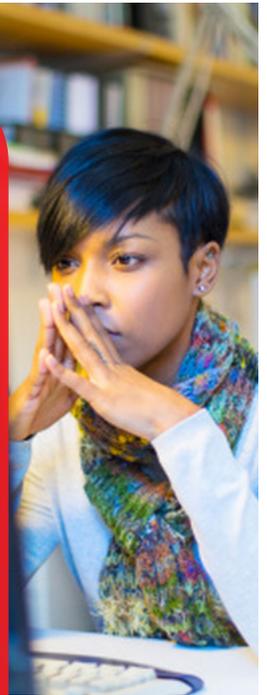
Aspiramos a actuar con los más altos estándares y nivel de integridad en cada una de dichas actividades empresariales, para lo cual:

- cumplimos las leyes, estándares y reglamentos aplicables a nuestros productos y procesos (tales como los reglamentos y estándares de calidad);
- mantenemos estándares éticos, científicos y clínicos y cumplimos todas las leyes y reglamentos en todas nuestras actividades de investigación y desarrollo en todo el mundo;
- garantizamos la seguridad de los pacientes y voluntarios que participan en ensayos clínicos, protegemos su confidencialidad y cumplimos con las leyes de protección de datos;
- cumplimos las leyes y reglamentos relativos a la autorización para la comercialización y venta de nuestros productos e a la interacción con las entidades reguladoras y otros funcionarios públicos;
- nos atenemos a las leyes y reglamentos en materia de fabricación, embalaje, distribución y exportación aplicables a nuestro sector, así como a las leyes y reglamentos de los países en los que realizamos negocios;
- respetamos todas las leyes y reglamentos relativos a la promoción, comercialización y venta de nuestros productos, incluyendo la garantía de veracidad y autenticidad de nuestras declaraciones y su coherencia con los permisos reglamentarios de nuestros productos;
- cumplimos todas las leyes relativas a la calidad y seguridad de producto, comprobando constantemente la seguridad, calidad y desempeño de nuestros productos y cumpliendo todas las obligaciones aplicables sobre comunicación de acontecimientos adversos y quejas sobre la calidad de los productos.

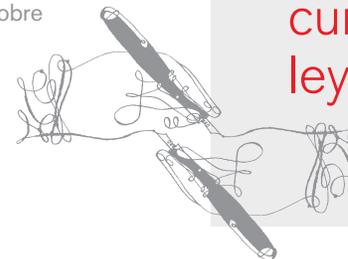
¿Qué debo hacer?

P: Un director de ventas de una compañía de la competencia se dirigió a mí para hablar sobre el precio de nuestros productos respectivos.

R: Nunca debería hablar con competidores sobre el precio de nuestros productos u otra información reservada. Si recibe una llamada de un competidor o si alguien desconocido se dirige a usted para hablar de precios, déjele claro que usted no hablará de los precios de nuestros productos con competidores. Finalice la conversación educadamente y comunique el incidente al Departamento Legal.



Todos los empleados deben hablar claro y sin reservas si creen que nuestra Compañía no está cumpliendo con una ley o reglamento.



Leyes anticorrupción y antisoborno

Johnson & Johnson se posiciona de manera firme contra la corrupción y el soborno, en coherencia con las leyes antisoborno y anticorrupción vigentes en muchos países del mundo. Exigimos lo mismo de nuestros socios comerciales. Prohibimos terminantemente los sobornos, la conducta fraudulenta, el cohecho, los pagos ilegales y cualquier otro ofrecimiento de artículos de valor que puedan asegurar una ventaja indebida o suponer una influencia indebida sobre cualquier funcionario público, profesional del cuidado de la salud o cliente.

Suscribimos una amplia variedad de acuerdos científicos, educativos, comerciales, promocionales y publicitarios con entidades públicas y privadas y con personas físicas, incluidos profesionales del cuidado de la salud. También interactuamos con reguladores estatales, organizaciones no gubernamentales y autoridades inspectoras. Es nuestro deber cumplir las leyes locales e internacionales aplicables y los estándares éticos que prohíben el soborno y la corrupción, y evitar influir indebidamente en la adopción de decisiones médicas por parte de los profesionales del cuidado de la salud o decisiones de compra por parte de las entidades que adquieren nuestros productos y servicios. Las transferencias de valor a terceros deben tener un precio de mercado justo en contraprestación por los servicios prestados y debe haber una necesidad legítima para la adquisición de bienes y servicios. Solo será posible conceder becas y hacer donaciones si Johnson & Johnson no recibe a cambio nada de valor.

Para obtener orientación adicional, consulte nuestro [Health Care Compliance Global Framework \(Marco Global de Cumplimiento en Cuidado de la salud\)](#), los [U.S. Regulatory Guidance Documents \(Documentos de directrices sobre regulaciones en los EE. UU.\)](#) y la [Health Care Business Integrity Guide \(Guía de integridad empresarial en Cuidado de la salud\)](#) (de aplicación global), que incluye orientación sobre [Ventas éticas y Prácticas de marketing](#). Puede variar dónde y con quién hacemos negocios, pero nuestro enfoque es coherente:

- Tratamos de forma respetuosa a los socios comerciales, los competidores y a otras partes interesadas y encargados de la adopción de decisiones.
- Nos esforzamos en trabajar con terceros que también valoren y demuestren unos 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 una competencia justa y protegen a los consumidores frente a prácticas comerciales injustas. Estas leyes a menudo tratan acuerdos ilegales entre compañías, como la fijación de precios, así como otras prácticas comerciales injustas que limitan la competencia.

Cumplimos plenamente con todas las leyes vigentes en materia de antimonopolio y defensa de la competencia.

Somos responsables de tratar equitativamente a los clientes, proveedores, competidores y otros terceros. Esto significa que nuestros empleados evitan cualquier aprovechamiento injusto realizado mediante la manipulación, el encubrimiento o tergiversación de hechos clave u otras prácticas injustas. Contacte con el Departamento Legal para cuestiones relativas a las leyes antimonopolio y de defensa de la competencia.

¿Qué debo hacer?

P: Un cirujano me comentó que un distribuidor que vende nuestros productos le había invitado 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 comerciales y otros terceros que actúen en nombre de la Compañía no pueden participar en actividades que estarían prohibidas para cualquier empleado de la Familia de Compañías Johnson & Johnson. Deberá informar inmediatamente a su gerente, al Departamento Legal o a Health Care Compliance (Cumplimiento en Cuidado de la salud) acerca de lo que le conste en relación con la conducta del distribuidor.



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

Como proveedor global de productos y servicios de cuidado de la salud, realizamos a diario transacciones de importación y exportación, debiendo cumplir con todas las leyes, normas y reglamentos locales, regionales e internacionales aplicables. Asimismo, respetamos las sanciones comerciales y las restricciones a la importación/exportación establecidas por los gobiernos y que resulten aplicables a nuestras actividades. Contacte con el Departamento Financiero o el Departamento Legal para cuestiones relativas a transacciones transfronterizas.

Pagos en “terceros países”

No deben efectuarse pagos de ningún tipo a terceros en ningún país distinto del país donde se realizó la venta o donde el distribuidor o agente comercial ejerza sustancialmente su actividad comercial. Contacte con el Departamento Financiero o el Departamento Legal para cuestiones relativas a pagos en “terceros países”.

Derechos humanos

Los valores de Nuestro Credo dictan que funcionemos como buenos ciudadanos globales. Nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos a lo largo de toda la cadena de valor (desde nuestros propios empleados hasta las comunidades en las que vivimos y trabajamos, pasando por toda nuestra cadena de suministro) se articula en nuestra [Postura sobre los Derechos Humanos](#).

Activismo político

Johnson & Johnson está comprometida con ejercer la ciudadanía y participar en la comunidad. Nuestra participación política y nuestras contribuciones en dicho ámbito siempre respetan las leyes de las jurisdicciones donde desarrollamos dicho activismo político.

Las actividades políticas de las corporaciones, incluidos los grupos de presión (lobbies), están regulados y sujetos al deber de información, de acuerdo con las leyes de los EE. UU. y de otros muchos países en los que Johnson & Johnson tiene actividades comerciales. Todas las actividades políticas y relativas a grupos de presión, así como las reuniones con funcionarios públicos, deben coordinarse y acordarse con Government Affairs & Policy (Política y Asuntos gubernamentales).

Respetamos el derecho de los empleados a participar en actividades políticas para apoyar a facciones políticas, cargos electos o candidatos. No obstante, cualquier actividad de esta índole debe ser voluntaria, tener lugar durante el tiempo libre del empleado y sufragarse de su bolsillo. Debe quedar claro que el empleado actúa de forma independiente, y no como representante de la Compañía.



¿Qué debo hacer?

P: Una amiga se presenta a un cargo político. ¿Puedo ayudarla con la campaña electoral?

R: **Sí, apoyarla voluntariamente es una decisión personal. No obstante, en ningún caso podrá usar los recursos de Johnson & Johnson durante la campaña, como, entre otros, el tiempo de trabajo para la Compañía, los teléfonos, las direcciones de correo electrónico, los suministros, el nombre de la Compañía o su cargo en la Compañía.**

Contratación pública

Las autoridades públicas son clientes fundamentales de la Familia de compañías Johnson & Johnson, puesto que adquieren nuestros productos y servicios de cuidado de la salud. En muchos países, los organismos públicos, como por ejemplo los hospitales gestionados por la administración, están sujetos a leyes locales que rigen la contratación de productos y servicios. Como proveedores de productos, también nosotros estamos obligados a cumplir con estas leyes. No se permiten intentos indebidos de influir en la adopción de decisiones ni transferencias de valor indebidas.

Los empleados que participen en procesos de licitación, o que oferten nuestros productos y servicios a una autoridad pública al amparo de un acuerdo contractual público, deben entender y cumplir las normas de contratación pública. Estas normas pueden ser complejas pero son de importancia vital para nuestro negocio. El Departamento Legal puede proporcionarle orientación sobre estas normas.

Compras justas

Nuestra Compañía compra muchos artículos necesarios para realizar nuestro trabajo, como materias primas para nuestras actividades de investigación, desarrollo y fabricación, suministros y equipamiento para nuestras oficinas y servicios de catering para nuestras reuniones. Al hacer estas y otras compras, debemos actuar de manera imparcial con nuestros vendedores, proveedores y otros prestadores de servicios. Los empleados deben siempre seguir las políticas de la Compañía en materia de [contratación pública](#) y compras.

Consulte la sección "Conflictos de interés" del Código para obtener orientación adicional sobre la aceptación de regalos y actividades de ocio procedentes de vendedores, proveedores y prestadores de servicios, así como sobre las relaciones personales que se puedan establecer con ellos.

Leyes y reglamentos sobre sostenibilidad y medio ambiente

Nuestro Credo establece que "Debemos mantener en buen estado los bienes que tenemos el privilegio de utilizar, protegiendo el medioambiente y los recursos naturales." Nuestros programas corporativos de sostenibilidad nos ayudan a reducir el impacto medioambiental de nuestras operaciones, productos y servicios, a gestionar los riesgos medioambientales y a fomentar iniciativas de sostenibilidad como la reducción de residuos y la promoción del reciclaje. Los empleados están obligados a seguir los programas aplicables en toda la Compañía, así como a familiarizarse y [cumplir con las leyes y reglamentos medioambientales](#) relativos a sus responsabilidades laborales específicas. Esto incluye el cumplimiento con los reglamentos en materia de comunicación, aprobación y registro de los ingredientes químicos utilizados en nuestro proceso productivo y en los productos finales.



*Somos responsables
ante las comunidades*
EN LAS QUE VIVIMOS Y
TRABAJAMOS Y, TAMBIÉN,
ANTE **la comunidad
mundial.**



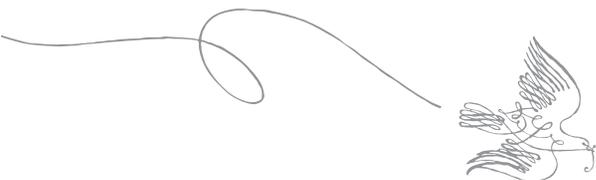
Bienestar animal

Consideramos que el trato ético y humano de los animales necesarios para la investigación científica es una responsabilidad moral, además de exigible por ley. Cumplimos con los altos estándares establecidos en nuestras [directrices y políticas de bienestar animal](#). Adicionalmente, apoyamos el avance de alternativas a la investigación animal.

Privacidad

En el curso de nuestra actividad comercial, recogemos y almacenamos información personal relativa a empleados, socios comerciales, pacientes, profesionales del cuidado de la salud, consumidores y otros terceros, información personal que incluye, por ejemplo, direcciones, fechas de nacimiento y datos financieros, médicos y de otro tipo. Durante la recogida y el tratamiento de información personal, debemos cumplir las leyes aplicables y las [políticas de privacidad de la Compañía](#).

La información personal debe recogerse únicamente para fines comerciales legítimos, compartirse solo con quienes tengan permitido el acceso, protegerse de acuerdo con las políticas de seguridad y retenerse solo durante el tiempo necesario. Debemos asegurarnos también de que los terceros con acceso a la información personal estén obligados contractualmente a protegerla de acuerdo con los estándares aplicables sobre seguridad de los datos.



¿Lo sabía?

El Departamento Legal está disponible para impartir formación y proporcionar asesoramiento, de manera que nuestros negocios y empleados entiendan y cumplan las leyes y reglamentos vigentes en los países en que desarrollamos actividades comerciales.

Puede encontrar las [políticas completas](#) relativas a los principales asuntos abordados en el presente Código en la web del [Departamento Legal de Johnson & Johnson](#).



TRATO JUSTO

de los empleados

Palabras que nos definen

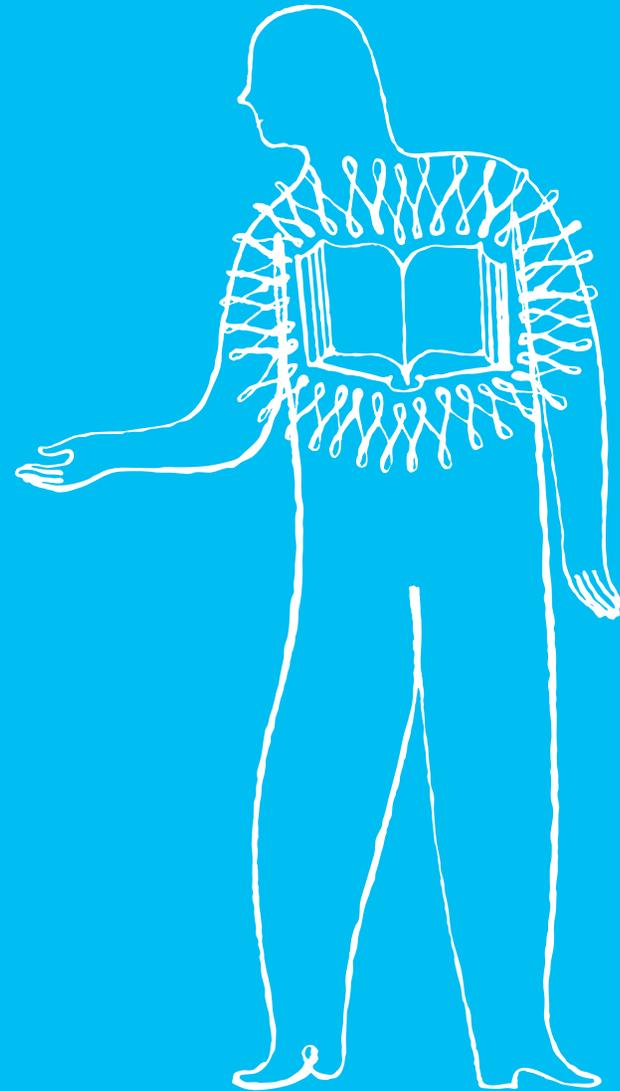
- Respeto y Dignidad
- Diversidad e Inclusión
- Seguridad y Salud





**“SOMOS
RESPONSABLES
ANTE LOS
EMPLEADOS
QUE TRABAJAN
CON NOSOTROS
EN TODO EL
MUNDO”.**

Nuestro Credo



Trato justo *de los empleados*

→ **QUÉ** significa

Nos tratamos unos a otros con dignidad y respeto. Cada uno de nosotros merece un lugar de trabajo inclusivo, donde se nos compense de forma justa y podamos realizar nuestro trabajo lo mejor posible.

→ **POR QUÉ** importa

Pensamientos, habilidades, experiencias y características individuales diferentes hacen que nuestro entorno de trabajo sea más rico y nos permiten adoptar mejores decisiones y obtener mejores resultados empresariales. Cuando nuestros empleados están plenamente comprometidos y facultados, impulsamos la innovación y creamos soluciones para el cuidado de la salud que benefician a comunidades de todo el mundo.

→ **CÓMO** lo hacemos

Nuestro Código de Conducta Empresarial refleja qué principios definen cómo nos tratamos entre nosotros, cómo mantenemos nuestros lugares de trabajo seguros y saludables, y cómo proporcionamos a nuestro personal igualdad de oportunidades.



Contratación de personal

En Johnson & Johnson creemos en el poder de las personas y valoramos una cultura globalmente diversa e inclusiva, basada en los comportamientos éticos, el respeto y la integridad inherentes a Nuestro Credo. Un personal comprometido, diverso y con alto desempeño entenderá y abordará mejor los desafíos y necesidades a los que se enfrentan pacientes, clientes, profesionales del cuidado de la salud y comunidades.

No discriminación y prevención del acoso

Debemos ser tratados de forma justa y respetados por nuestras aportaciones. Nuestra Compañía proporciona igualdad de oportunidades de empleo. Ofrecemos la mejor adaptación posible para personas con discapacidades, así como para individuos cuyas creencias o prácticas religiosas comporten necesidades especiales. Basamos las decisiones de empleo en el mérito y tenemos en cuenta las cualificaciones, las habilidades y los logros obtenidos. No toleramos la discriminación basada en características como la edad, el sexo, la raza, el origen étnico, la orientación sexual, la identidad de género, el origen nacional o las creencias religiosas. Tampoco toleramos [el acoso, ni laboral ni de ningún otro tipo](#).

Estas disposiciones se aplican a las interacciones con empleados, clientes, contratistas, proveedores y candidatos a empleo, así como a cualquier otra interacción de los empleados en representación de la Familia de compañías Johnson & Johnson.

Entorno de trabajo seguro y saludable

En Johnson & Johnson nos comprometemos a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable a los empleados y contratistas que trabajan en nuestros centros e instalaciones, así como a las personas que los visitan.

Todos los empleados y visitantes son responsables de priorizar la seguridad y la salud, y deben:

- denunciar rápidamente ante supervisores o encargados situaciones peligrosas o arriesgadas;
- cumplir con todas las políticas, estándares y procedimientos de la Compañía en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo;
- cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

[El trabajo infantil](#), [la trata de seres humanos](#) y el uso de mano de obra en condiciones ilegales, abusivas o forzadas no tienen cabida en nuestras actividades comerciales ni en las de nuestros proveedores u otros terceros de la Familia de compañías Johnson & Johnson. Además de exigir el cumplimiento de las leyes y reglamentos locales, Johnson & Johnson dispone de [políticas](#) que prohíben el uso de la mano de obra forzada u obligatoria en la fabricación de nuestros productos o componentes de productos. Se exige a los terceros colaboradores que sigan nuestros [Responsibility Standards for Suppliers \(Estándares de responsabilidad para Proveedores\)](#), que incluyen orientación sobre ética, mano de obra, empleo y respeto de los derechos humanos, así como sobre salud, seguridad y bienestar de sus empleados.

Preguntas y Respuestas

P: Mi equipo se ha retrasado en la finalización de un proyecto y la Compañía cuenta con nosotros para cumplir la fecha límite. Hay formas lograr el objetivo, aunque saltándonos un par de procedimientos de seguridad. Si lo hacemos con cuidado, ¿es correcto agilizar el proceso para cumplir con la entrega?

R: La función de procedimientos de seguridad es garantizar su seguridad y proteger tanto la integridad de nuestros productos como la salud de quienes los utilizan. Saltarse los procedimientos de seguridad no está permitido. Reúnase con su gerente para desarrollar un plan que le permita realizar el trabajo de forma segura y con arreglo a las normas.



Uso de redes sociales

El concepto de redes sociales engloba cualesquiera canales de comunicación digitales que permitan a las personas crear y compartir contenido y publicar comentarios.

Los empleados deben cumplir con todas las políticas de la Compañía al utilizar tanto las redes sociales como el contenido y los activos de la Compañía. Nuestras políticas son aplicables tanto a comunicaciones relacionadas con responsabilidades laborales como a comunicaciones personales que pudieran afectar a la Compañía. En las actividades personales en redes sociales, los empleados deben ser respetuosos y tener presente que su conducta puede afectar a nuestra imagen externa y a nuestro posicionamiento como Compañía.

Los empleados deben incluir una declaración de revelación pública cuando se manifiesten sobre la Compañía o nuestros productos y servicios. Deben cerciorarse de obtener los permisos y la cesión de derechos pertinentes cuando se publiquen imágenes o videos de otras personas.

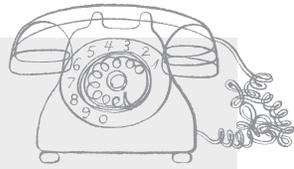
Debemos velar por nuestras obligaciones en materia de comunicación, incluyendo las relativas a los procedimientos de comunicación de acontecimientos adversos y de protección de la información confidencial de Johnson & Johnson. Los empleados deben ser prudentes respecto al contenido que se crea, comparte y publica, y recordar que Internet es un lugar público. Haga uso siempre del buen juicio al participar en redes sociales. Tenga presente la diferencia entre la comunicación social y la comercial o profesional: la mayoría de plataformas de redes sociales no son adecuadas para la comunicación comercial o profesional entre compañeros de trabajo ni entre partes interesadas internas y externas a la Compañía.

La política completa de nuestra Compañía en materia de actividades en línea de los empleados se detalla en la Johnson & Johnson Worldwide Online Policy (Política mundial de actividades en línea de Johnson & Johnson), disponible en socialmedia.jnj.com.

Preguntas y Respuestas

P: Un compañero de trabajo publicó un comentario ofensivo de contenido sexual sobre mí en su página personal de una red social. ¿Puede hacer eso?

R: **No.** El uso de los medios de comunicación en línea por parte de los empleados debe ajustarse a las políticas de la Compañía, incluidas nuestras políticas de prevención del acoso.



LISTA DE COMPROBACIÓN DE SUS RESPONSABILIDADES

- ✓ Conocer el Código de Conducta Empresarial
- ✓ Respetar [la diversidad y la inclusión](#)
- ✓ Ser inclusivo
- ✓ Tratar con dignidad y respeto a sus compañeros de trabajo
- ✓ Mantener la seguridad en el trabajo y ayude a los demás a hacer lo mismo
- ✓ Hablar sin reservas si alguien incumple el Código, independientemente de la posición que ocupe en la Compañía o de si se trata de un proveedor, cliente o trabajador temporal
- ✓ Si tiene cualquier pregunta, solicitar ayuda





INTEGRIDAD FINANCIERA

y protección de nuestros activos

Palabras que nos definen

- Exactitud
- Transparencia
- Integridad
- Confianza





“NUESTRA RESPONSABILIDAD FINAL ES PARA CON NUESTROS ACCIONISTAS”.

Nuestro Credo



Integridad financiera y protección de nuestros activos

→ **QUÉ** significa

Llevamos unos registros financieros completos y exactos que reflejan el estado y los resultados de la Compañía. Protegemos los bienes, los activos y la información confidencial de nuestra Compañía.

→ **POR QUÉ** importa

La integridad financiera nos ayuda a mantener la confianza que hemos generado en los accionistas, gobiernos, pacientes, consumidores, proveedores de cuidado de la salud, empleados y otras partes interesadas.

→ **CÓMO** lo hacemos

Hemos establecido múltiples controles para proteger y preservar nuestra integridad financiera. Cada empleado, independientemente de su cargo o función, es responsable de cumplir las políticas y los procedimientos relativos a los fondos de la Compañía, a la declaración de resultados financieros o de otro tipo y al uso de los bienes y activos propiedad de la Compañía.



Exactitud de los registros e informes públicos de la Compañía

Johnson & Johnson es una empresa que cotiza en bolsa y realiza su actividad empresarial en muchos países. En todos nuestros negocios, debemos conservar libros y registros exactos que preserven la integridad de los informes financieros de la Compañía, apoyen nuestras decisiones internas y refuercen nuestra reputación ante las demás partes interesadas.

Las leyes exigen que seamos honrados y exactos en nuestros registros financieros, para que estos reflejen fielmente nuestras transacciones comerciales. Además, se nos exige desarrollar y mantener un sistema adecuado para controles internos de contabilidad. Muchas personas y entidades confían en que la información financiera que publicamos es veraz, completa y oportuna; entre otros, los organismos reguladores oficiales, las agencias de calificación y los inversores institucionales e individuales.

Los informes financieros inexactos podrían debilitar la confianza de los accionistas, afectar a nuestra reputación y exponer a la Compañía a multas y sanciones.

A continuación, se describen algunos ejemplos de cómo incorporamos la integridad financiera a nuestros procesos de trabajo:

- Vendemos y compramos productos y servicios con criterios de calidad, precio y servicio, y nunca en base a dar o recibir pagos, regalos, actividades de ocio o favores, o por otras posibles relaciones con el proveedor.
- Registramos las ventas y los gastos durante el ejercicio contable apropiado, de acuerdo con los principios contables generalmente aceptados.
- Prohibimos el uso de fondos, activos o información de la Compañía para cualquier finalidad ilegal, incluida la compra de privilegios o beneficios especiales mediante sobornos, contribuciones políticas ilegales u otros pagos ilícitos. Revelamos y registramos todos los fondos y activos de la Compañía en el periodo informativo oportuno.
- Mantenemos libros y registros exactos de la Compañía y no realizamos, bajo ningún concepto, anotaciones falsas o artificiales.

Seguidamente se indican algunas reglas a tener en cuenta:

- Siga siempre las políticas de la Compañía en materia de [contratación pública](#) y compras. Si no está seguro de cuáles son las políticas, pregunte a su gerente.
- Asegúrese de que todos los pagos o uso de fondos de la Compañía son revisados y aprobados por el gerente correspondiente. Al presentar gastos de empresa, siga las políticas de nuestra Compañía en materia de [Travel & Entertainment \(Viajes y Ocio\)](#) y [Health Care Compliance and Business Integrity \(Cumplimiento en Cuidado de la salud e Integridad empresarial\)](#).
- Describa de forma clara y exacta todas las solicitudes de pago y proporcione la documentación acreditativa; utilice los fondos únicamente para el fin solicitado y aprobado.



Preguntas y Respuestas

P: Hemos recibido una abultada factura de un proveedor por los servicios prestados. Mi gerente me ha pedido que "aguante" la factura hasta el trimestre que viene, para que podamos cumplir nuestros objetivos financieros para este trimestre. ¿Qué debo hacer?

R: Los informes de ingresos y gastos deben realizarse en el periodo contable correcto. En este caso, si los bienes o servicios se han recibido, el gasto debe devengarse. No debe "aguantar" la factura, sino colaborar con su socio financiero para devengar este pasivo.

Uso de los activos de la Compañía

Dependemos de los activos de la Compañía para apoyar nuestro trabajo diario. Se nos confían ordenadores, dispositivos móviles, hardware y software informático, vehículos, instalaciones, maquinaria, materias primas, existencias, propiedad intelectual, suministros y otros activos, los cuales deben usarse únicamente para fines legales y apropiados. Cuando trabajen con información o herramientas tecnológicas de la Compañía (portátiles, correo electrónico, aplicaciones, bases de datos, etc.), los empleados deben crear contraseñas complejas que no puedan adivinarse fácilmente y nunca deben compartirlas. La información de la Compañía no debe almacenarse en servicios no autorizados de Internet o en la nube: podrían estar desprotegidos y resultar accesibles a personas no autorizadas.

Propiedad intelectual e información empresarial 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, diseños de embalajes y envases, nombres y logotipos de marcas, investigación y desarrollo, invenciones y secretos comerciales.

En todo momento, los empleados deben tomar precauciones para proteger nuestra propiedad intelectual y la información empresarial confidencial de la Compañía. Los empleados deben evitar comentar o compartir dicha información en lugares públicos, tales como aeropuertos y restaurantes.

Debe comunicarse inmediatamente cualquier sospecha de usurpación de propiedad intelectual o revelación o acceso no autorizados a la información de nuestra Compañía, a su gerente o a los departamentos de Information Security & Risk Management (Seguridad de la información y Gestión de riesgos), Global Security (Seguridad global) o al Departamento Legal.

Preguntas y Respuestas

P: Voy a ir de vacaciones a un lugar donde quiero desconectar completamente. ¿Sería correcto que le dejase mi portátil a mi asistente administrativo para que gestione en mi nombre cualquier aprobación necesaria en los distintos sistemas de la Compañía? Confío plenamente en esta persona, por lo que no me importa compartir con ella mi contraseña.

R: **No. Los empleados nunca deben facilitar su contraseña personal a nadie. Algunos sistemas permiten delegar en otros determinadas acciones; otros sistemas notifican las incidencias a su gerente en caso de ausencia. Si se salta estos controles, debilita la seguridad de nuestros sistemas, elude sus propias responsabilidades y además coloca a su asistente en situación de infringir la política de la Compañía.**

EJEMPLOS DE INFORMACIÓN EMPRESARIAL CONFIDENCIAL

- Información de ventas detallada
- Objetivos de desempeño empresarial
- Estrategias de productos
- Información de nuevos productos
- Anuncios de personal pendientes
- Procesos de fabricación y diseños de equipamiento
- Prioridades de investigación y resultados en fases (“stage-gate”)

Respeto por los secretos comerciales y la información confidencial

Respetamos los secretos comerciales y la información confidencial de otras compañías y personas. Solo recogemos información de dominio público y no permitimos la recogida inadecuada de información propiedad de otras personas.

Para recopilar información relativa a un competidor, consulte fuentes públicas, como los medios de comunicación, publicaciones comerciales, Internet, documentos judiciales de acceso no restringido, registros públicos u otros documentos públicos. En cualquier caso, evite comentar información de competencia con empleados de los competidores, ni en asociaciones profesionales o reuniones del sector. Actúe con honradez y nunca mienta sobre su identidad ni su trabajo para averiguar información sobre los competidores.

Cumplimiento de las leyes de los mercados de valores y uso de información privilegiada

Estamos obligados por ley a revelar públicamente determinadas informaciones importantes sobre nuestra Compañía, tales como ventas, beneficios, fusiones o desinversiones significativas, asuntos regulatorios y otros acontecimientos relevantes. Somos responsables de revelar públicamente dicha información de forma completa, exacta, oportuna y comprensible.

Los empleados pueden conocer información relevante sobre la Compañía antes que esta sea de conocimiento público; no obstante, todos los empleados son responsables de mantener la confidencialidad de la información relevante que no sea de conocimiento público. Si los empleados disponen de información relevante que no sea de conocimiento público, **no** se les permite:

- comprar o vender acciones de Johnson & Johnson u opciones de “venta” o “compra” sobre acciones de Johnson & Johnson;
- realizar transferencias o ajustes de otros instrumentos de inversión, incluyendo fondos de pensiones;
- revelar información relevante que no sea de conocimiento público a familiares, amigos o cualquier otra persona externa a la Compañía;
- recomendar a familiares, amigos u otras personas que compren o vendan acciones de Johnson & Johnson u opciones de “venta” o “compra” sobre acciones de Johnson & Johnson.

El cumplimiento de las leyes del mercado de valores va más allá de nuestra propia Compañía. Los Empleados no deben comprar o vender valores de ninguna otra compañía sirviéndose de información relevante que no sea de conocimiento público y a la que hayan tenido acceso en el desempeño de sus obligaciones laborales o por otros medios.

LISTA DE COMPROBACIÓN DE SUS RESPONSABILIDADES

- ✓ Proteger los activos de nuestra Compañía, tanto los activos materiales como, ordenadores, teléfonos, dispositivos móviles, máquinas y vehículos, como los activos intelectuales, como ideas e invenciones
- ✓ Comunicar inmediatamente cualquier asunto relativo a una posible actividad ilegal
- ✓ No aceptar ni ofrecer nunca un soborno o un regalo inapropiado
- ✓ Actuar con honradez y exactitud al comunicar gastos, ventas y otra información financiera

Si tiene preguntas sobre nuestro Código,

solicitar ayuda

¿Qué debo hacer?

P: Necesito con urgencia dinero en efectivo y quiero vender mis acciones de la Compañía. Pero me inquieta hacerlo ahora porque sé que el próximo mes tendrá lugar un gran evento en la Compañía y todavía no es de conocimiento público.

R: Póngase en contacto con la oficina de **Corporate Secretary (Secretaría corporativa)** en la dirección CorporateSecretary@its.jnj.com o con cualquier miembro del Departamento Legal para recibir orientación.





Conflictos DE INTERÉS:

Evitar situaciones donde los intereses personales pueden entrar en conflicto con responsabilidades de la Compañía

Palabras que nos definen

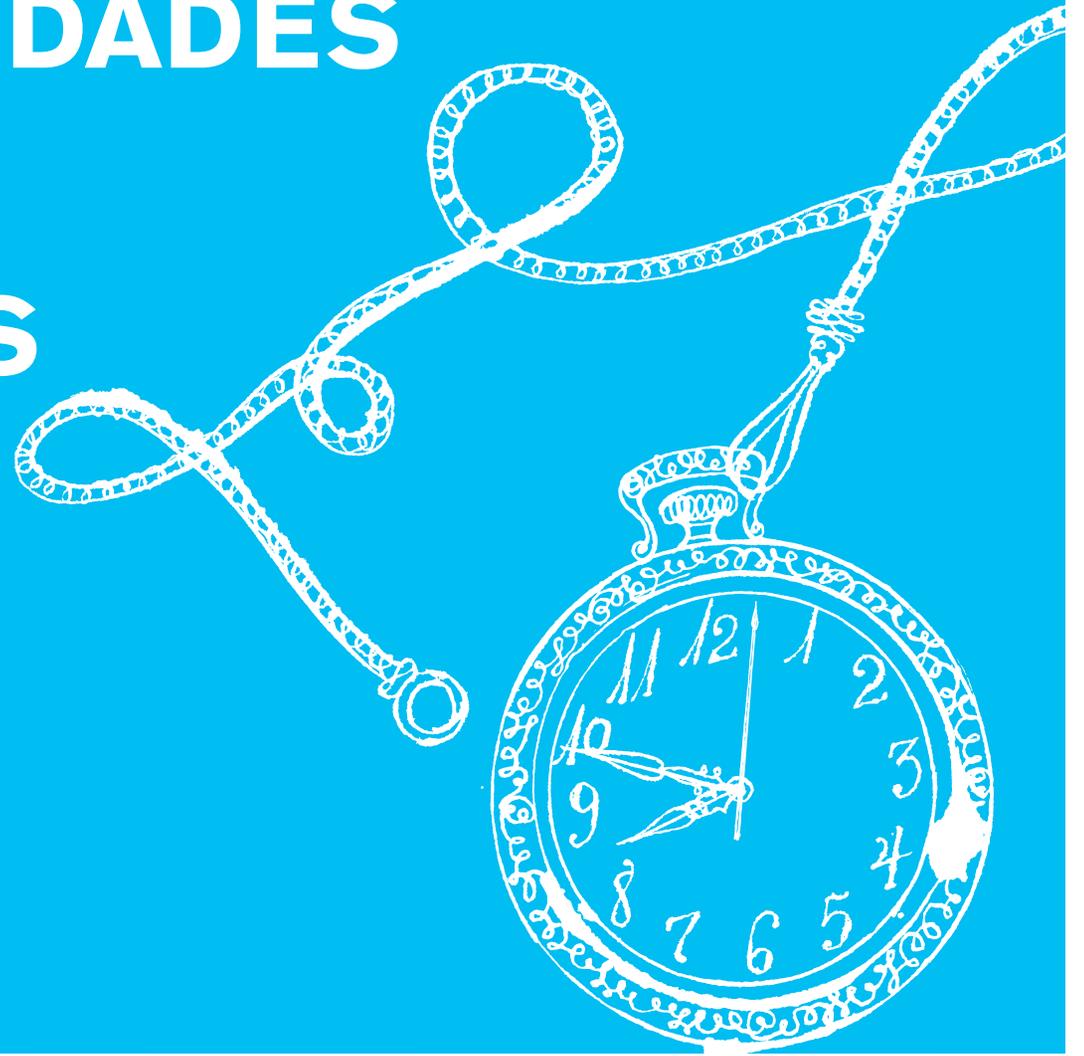
- Integridad
- Revelación
- Ética
- Buen juicio
- Reputación





**“SOMOS
RESPONSABLES ANTE
LAS COMUNIDADES
EN LAS QUE
VIVIMOS Y
TRABAJAMOS
Y, TAMBIÉN,
ANTE LA
COMUNIDAD
MUNDIAL”.**

Nuestro Credo



Conflictos *de* interés

→ **QUÉ** significa

Un conflicto de interés es una situación en la que una persona u organización tiene intereses o responsabilidades, económicas o de otro tipo, que están en conflicto, de manera que atender a un interés específico puede afectar negativamente al resto de intereses o responsabilidades.

→ **POR QUÉ** importa

La forma en la que nos comportamos en nuestros asuntos empresariales afecta a nuestra reputación y a la confianza que depositan en nosotros las demás partes interesadas. Mediante el reconocimiento de los conflictos de interés y la adopción de medidas preventivas para evitarlos, enviamos un claro mensaje acerca de nuestro compromiso con la integridad de la Compañía y nuestra determinación a hacer lo que es correcto.

→ **CÓMO** lo hacemos

Adoptamos las decisiones empresariales según el mejor interés de nuestra Compañía y no para obtener una ganancia o beneficio personal. Exigimos a todos los empleados que revelen de forma proactiva y rápida cualquier posible conflicto de interés.



¿Cuándo se produce un “conflicto de interés”?

Un conflicto de interés es una situación en la que una persona u organización tiene intereses o responsabilidades, económicas o de otro tipo, que están en conflicto, de manera que atender a un interés específico puede afectar negativamente al resto de intereses o responsabilidades.

Se produce un conflicto de interés personal cuando una relación o actividad personal puede influir en su buen juicio y capacidad para realizar el trabajo de forma objetiva y para respetar sus obligaciones para con su empleador. Incluso la mera apariencia o percepción de un conflicto de interés puede poner en riesgo a nuestra Compañía. Como empleados, nunca debemos permitirnos que se cuestione nuestra lealtad ni que la obtención de una ganancia o beneficio personales impida que actuemos en el mejor interés de nuestra Compañía.

Se produce un conflicto de interés organizativo cuando entidades pertenecientes a la Familia de compañías Johnson & Johnson tienen relaciones potencialmente conflictivas con entidades como gobiernos, grupos aseguradores, proveedores de cuidado de la salud o individuos pertenecientes a estas entidades. Por ejemplo, estaríamos ante un posible conflicto de interés organizativo si nuestras compañías colaboran en el desarrollo de productos y sistemas auxiliares en cuidado de la salud, así como infraestructuras o guías terapéuticas para unas entidades y, al mismo tiempo, queremos vender a dichas entidades nuestros productos o servicios.

No siempre está claro si una actividad genera un conflicto de interés. Sin embargo, todos los empleados son responsables de revelar la existencia de un posible conflicto de interés, ya sea de tipo personal u organizativo. Por este motivo, los empleados están obligados a hablar con su gerente o algún miembro de Recursos Humanos, Cumplimiento en Cuidado de la salud o el Departamento Legal, si les consta la existencia de cualquier posible conflicto de interés personal, o a preguntarles sobre cuál es la mejor forma de gestionar una situación en la que hay un posible conflicto de interés. Si existe un posible conflicto de interés, debe documentarse adecuadamente la conversación con el gerente o supervisor. De esta forma, tanto el empleado como Johnson & Johnson quedarán protegidos en una posible investigación futura sobre el conflicto. Los conflictos de interés organizativos deberán comentarse con Cumplimiento en Cuidado de la salud con o el Departamento Legal.

Regalos, ocio, hospitalidad, viajes y otros artículos de valor

Los proveedores, vendedores y otros terceros con los que hacemos negocios son vitales para el éxito de nuestra Compañía. Para que nuestra relación con ellos sea justa, honrada y objetiva, debemos evitar los conflictos de interés.

Los conflictos de interés pueden surgir cuando un empleado solicita o acepta regalos, pagos, préstamos, servicios o cualquier otra forma de compensación por parte de proveedores, clientes, competidores u otros terceros que quieran hacer negocios con nuestra Compañía. Los empleados únicamente deben aceptar regalos, ocio, hospitalidad, viajes u otros artículos de valor por parte de los proveedores, vendedores y otros contratistas cuando sean modestos, no sean en efectivo o equivalentes de efectivo, y no influyan en la adopción de decisiones empresariales.

Nuestras políticas de [Health Care Compliance \(Cumplimiento en Cuidado de la salud\)](#) incluyen orientación específica en materia de ofrecimiento y aceptación de regalos, ocio, hospitalidad y beneficios similares para profesionales del cuidado de la salud y funcionarios públicos.

¿Se trata de un conflicto de interés?

P: Debido a la reputación de la que goza Johnson & Johnson en mi país, se ha pedido asesoramiento a mi equipo comercial sobre el desarrollo de guías clínicas. ¿Es aceptable ofrecer dicho asesoramiento?

R: **Se trata de un conflicto de interés organizativo. Debería consultar con el Departamento Legal y Government Affairs & Policy (Política y Asuntos gubernamentales) y que asesoren sobre cómo garantizar que cualquier apoyo a iniciativas de política sanitaria local se haga siempre con las salvaguardas pertinentes, cumpla con la legislación local y evite que parezca que las políticas locales están sesgadas en favor de nuestros productos.**

PIÉNSELO BIEN

- ¿Influirá esta actividad o relación, o parecerá que influye, en mi capacidad de adoptar decisiones empresariales sensatas e imparciales? ¿Podría interferir en mi capacidad para realizar mi trabajo?
- ¿Obtendré alguna ganancia personal o algún familiar obtendrá algún beneficio de mi intervención en esta actividad por mi condición de empleado de la Familia de compañías Johnson & Johnson?
- ¿Utilizaré activos de la Compañía en beneficio propio?
- ¿Mi participación hará que anteponga mis intereses al mejor interés de la Compañía?
- ¿Dañará a la reputación de Johnson & Johnson si la actividad en cuestión se hiciera pública?

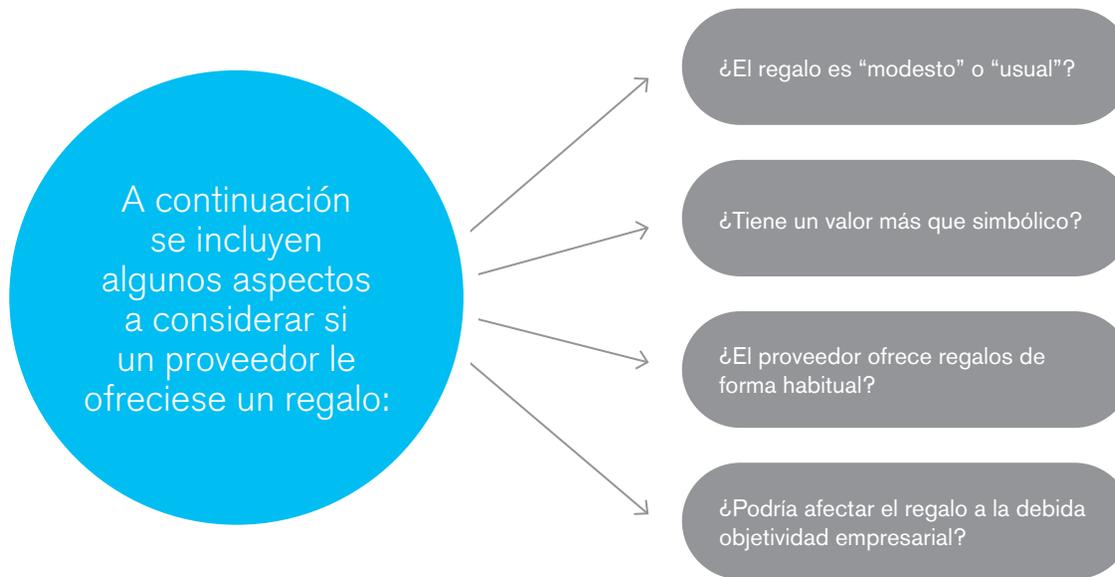
Si ha respondido “sí”

a cualquiera de las preguntas anteriores, comente la situación con su gerente o solicite ayuda.

¿QUÉ ESTÁ PERMITIDO?

Como compañía global, trabajamos en ambientes muy diversos, en los que determinadas actividades son una expresión de cortesía o un reflejo de las prácticas culturales y sociales. Respetamos las normas culturales en la medida de lo posible según las leyes y reglamentos locales por los que nos regimos, pero siempre que dichas actividades no supongan una infracción del presente Código. Puede haber ocasiones en las que debamos modificar nuestras respuestas por respeto y sensibilidad hacia la cultura local, especialmente si participan profesionales del cuidado de la salud o funcionarios públicos.

Entre las actividades usuales se incluyen actividades de hospitalidad de valor modesto, como comidas o cenas, y regalos ocasionales de un valor simbólico, que no influyan en la toma de decisiones clínicas o empresariales. Si bien resulta difícil definir qué se entiende por "usual" o "modesto", el mejor planteamiento es usar el sentido común. Si le ofrecen algo cuyo valor sea más que simbólico, debe consultar a su gerente. Debe evitar actividades que resulten excesivas o se conviertan en un acontecimiento habitual. Por ejemplo, si a ojos de un observador externo cabe pensar que un regalo o servicio afectarán a su capacidad de juicio, son excesivos y debe rechazarlos.



Los empleados pueden obtener préstamos personales de instituciones financieras que trabajen con la Compañía, siempre que los préstamos se basen en las tarifas y condiciones vigentes. La misma regla resulta de aplicación cuando los empleados compran productos o servicios a nuestros vendedores o proveedores. Las transacciones deben basarse en las mismas condiciones ofrecidas a cualquier otra persona, salvo que se apliquen condiciones de los programas de beneficios para empleados.



RECUERDE...

No comunicar un posible conflicto de interés supone una infracción de nuestro Código. En caso de duda, debe solicitar orientación a su gerente.



¿SE TRATA DE UN CONFLICTO DE INTERÉS?

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

- Puede aceptar pequeños regalos de un valor modesto. Sin embargo, si el regalo es de tal naturaleza que a ojos de un observador externo cabría pensar que influye o podría influir o interferir en la adopción de decisiones por su parte, use el sentido común y hable con su gerente.

Nuestro equipo negocia la prestación de servicios de cobertura e indemnizaciones sanitarias con un sistema de salud nacional, y hemos sabido que nuestra organización de I+D participa en la licitación para obtener una subvención nacional para un innovador programa de Investigación y Desarrollo. ¿Puedo mencionar esta subvención en mi negociación, para subrayar los muchos lazos de nuestra Compañía con la administración y nuestra sólida relación comercial?

- No. Debe mantener la negociación sobre cobertura e indemnizaciones separada de la subvención que persigue la organización de I+D. Es posible, no obstante, que sí deba revelar en su oferta esas relaciones de nuestra Compañía, junto con los pasos que se hayan tomado para minimizar cualquier posible conflicto de interés organizativo. Los conflictos de interés pueden tener una influencia muy negativa sobre la reputación y la eficiencia de Johnson & Johnson, así como sobre nuestros productos y servicios.

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

- En general, resulta inapropiado ofrecer a un cliente, distribuidor, vendedor o proveedor algo cuyo valor no sea modesto. Sin embargo, si tiene una relación personal con la persona en cuestión, podría ser aceptable bajo determinadas circunstancias. Comente la situación con su gerente. Documente por escrito el resultado de su conversación con su gerente, si finalmente se decide que se trata de algo aceptable y acaba usted invitándolo.

Uno de mis amigos de la universidad tiene una empresa de estudios de mercado. Me hizo una presentación muy interesante de un proyecto para Johnson & Johnson, a un precio muy ajustado. ¿Sería permisible encargarle el trabajo?

- Incluso si el gasto no es elevado, necesitamos asegurarnos de que la decisión final se basa en criterios objetivos. Debería revelar a su gerente cuál es su relación con él y cuáles son las circunstancias. Si la Compañía decide seguir adelante, documente por escrito el resultado de su conversación con su gerente, detallando las medidas adoptadas para minimizar un posible conflicto de interés.

Inversiones personales, transacciones e intereses comerciales externos

Sabemos que la estabilidad financiera es importante para nuestros empleados y sus familias. En ocasiones, los empleados quieren hacer inversiones o asumir un trabajo extra para forjar su seguridad financiera. No obstante, los empleados deben evitar cuidadosamente cualquier posible conflicto de interés.



ÁREAS A EVITAR

- Usar activos materiales o intelectuales de la Compañía en beneficio propio
- Prestar servicios a un competidor, proveedor, candidato a proveedor o cliente, en calidad de empleado, director, responsable, socio, agente o consultor
- Actividades que influyan o traten de influir en cualquier transacción comercial entre la Compañía y otra entidad en la que el empleado tenga un interés económico directo o indirecto o en la que actúe en calidad de director, consejero, empleado, socio, agente o consultor
- Compraventa de valores de otra compañía haciendo uso de información que no sea de conocimiento público y a la que haya tenido acceso por su trabajo

Familiares y relaciones personales cercanas

Las relaciones con familiares y amigos íntimos pueden influir en nuestras decisiones. Es importante tener cuidado con las decisiones empresariales de la Compañía que afecten a las relaciones personales cercanas.

Como empleado, y para prevenir conflictos de interés:

- Evite supervisar o tomar parte en la contratación o promoción de un familiar.
- Evite ocupar un puesto en el que tenga acceso o pueda influir en las evaluaciones de desempeño, información salarial u otra información confidencial relacionada con un familiar.

Estas situaciones deben evitarse igualmente con otros empleados o candidatos a empleado con quienes se mantenga una relación personal fuera de la Compañía.

Si se diera cualquiera de estas situaciones, el empleado debe informar de la relación a su gerente. El gerente valorará la situación, consultará con su respectivo supervisor/a si fuera necesario y podrá optar por transferir a uno de los empleados a otro puesto disponible donde no exista un conflicto.

¿SE TRATA DE UN CONFLICTO DE INTERÉS?

Mi familia tiene una participación en una empresa de distribución que está en expansión. Desearía autorizar la contratación de este distribuidor para un negocio con Johnson & Johnson, ya que puedo conseguir un acuerdo muy bueno. Si comunico a mi gerente la participación de mi familia en el distribuidor, ¿sería admisible contratarlo?

- Sería admisible poner al distribuidor en contacto con nuestra Compañía. Debe revelar fielmente su relación y la de su familia con el distribuidor y, a continuación, abstenerse de participar en el proceso de decisión y en la gestión del proyecto. Un responsable superior adoptará la decisión final de forma independiente y sin su intervención, y debe abstenerse de influir en ningún caso en el resultado de dicha decisión.

¿Qué es una relación personal cercana?

Es una relación con un familiar u otra persona de su círculo íntimo que podría mermar su objetividad al adoptar decisiones empresariales.



Mi cuñado sería perfecto para el nuevo puesto de marketing. ¿Puedo adelantarme y contratarle sin pasar por una entrevista o un proceso de selección?

- No. Puede dar referencias de él, pero deberá pasar por el proceso normal de solicitud de trabajo. Además, deberá usted abstenerse de participar en el proceso de selección y no deberá tratar de influir en modo alguno en el resultado de dicho proceso.

Pertenencia a consejos externos

Ser miembro de consejos externos puede conllevar conflictos de interés que deben revelarse y comentarse con el respectivo gerente. Antes de aceptar ser miembro de cualquier consejo, es importante entender las responsabilidades jurídicas de cada uno y evitar vinculaciones que conlleven posibles distracciones y conflictos de interés. Nuestra [política de pertenencia a consejos externos](#) proporciona orientación adicional a los ejecutivos.

Dónde obtener ayuda

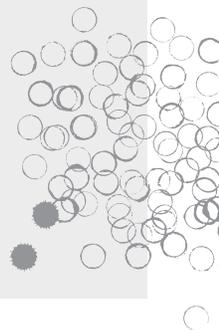
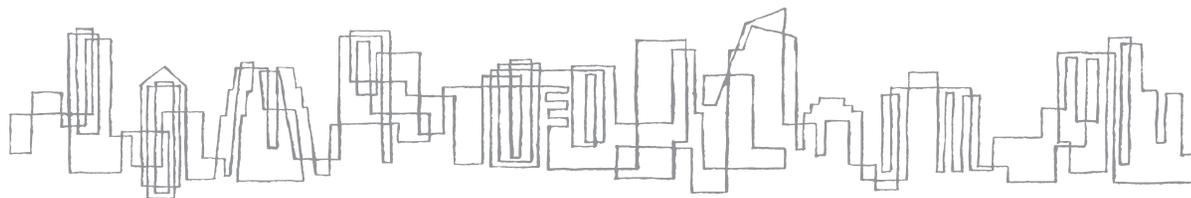
Aunque el Código ofrece ejemplos de conflictos de interés, es imposible definir todas las situaciones posibles. Si usted tiene o cree tener un conflicto de interés, debe facilitar detalles acerca del conflicto a su gerente o a su supervisor/a o al Departamento Legal o de Recursos Humanos. Es buena idea documentar la decisión por escrito.



CONOZCA LAS 3 “PREMISAS”

- Revelarlo
- Hablarlo
- Decidirlo

Revelarlo es fundamental. Si se enfrenta a un área incierta y no tiene la certeza de si una actividad supone un conflicto de interés o no, hable con su gerente, su supervisor o cualquiera de las personas indicadas en la sección [“¿Dónde podemos obtener asesoramiento y orientación acerca de nuestro Código?”](#) y plantéele las cuestiones que tenga.



Johnson & Johnson

CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL

→ Vive Nuestro Credo, conoce Nuestro Código



Preocuparnos por el mundo, persona a persona, inspira y une a las personas de Johnson & Johnson.

Esta es la versión vigente del Código de Conducta Empresarial de Johnson & Johnson, actualizado en 2019, y sustituye a todas las versiones previas.