Johnson&Johnson

Code de conduite professionnelle

Vivre Notre Credo, connaître notre Code

Notre Credo

Nous sommes responsables, en premier lieu, envers les patients, les médecins et les infirmières, les mères et les pères de famille et tous ceux qui utilisent nos produits et nos services. Un souci constant de la qualité doit guider nos actions pour répondre à leurs besoins. Nous devons nous efforcer en permanence d'offrir de la valeur, de réduire nos coûts et de maintenir des prix raisonnables. Les commandes de nos clients doivent être exécutées avec rapidité et minutie. Nos partenaires commerciaux doivent obtenir de nous les conditions d'un juste profit.

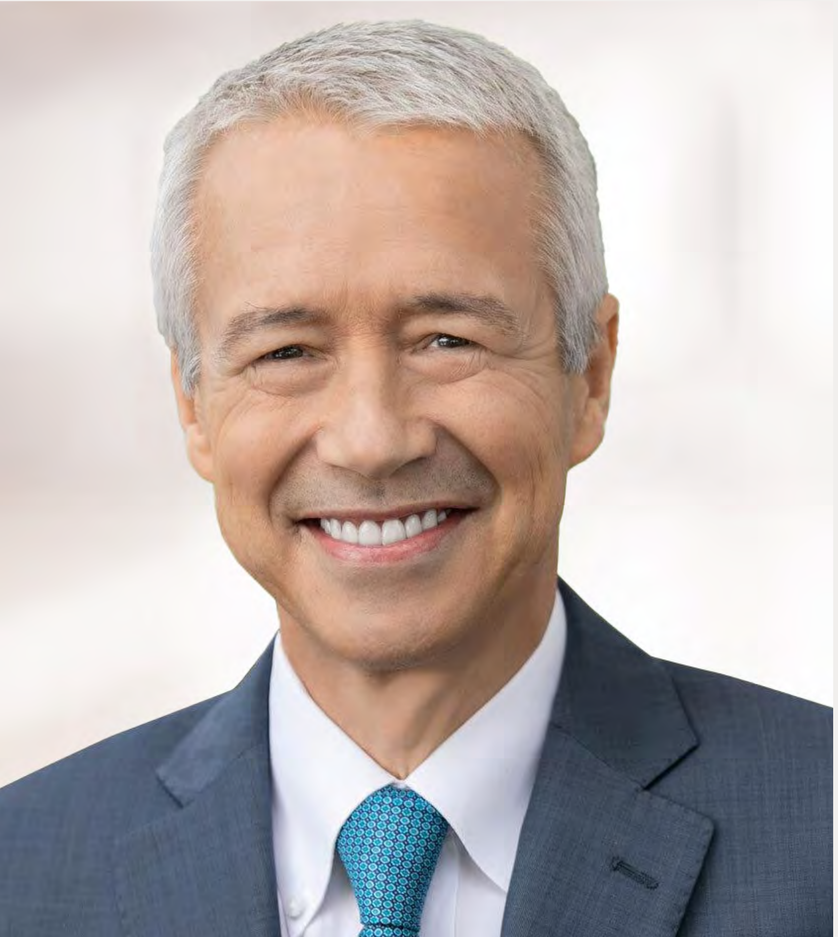
Nous sommes responsables envers nos employés qui travaillent avec nous dans le monde entier. Nous nous devons d'offrir un environnement de travail inclusif, où chacun doit être considéré dans son individualité. Nous devons respecter la diversité et la dignité, et reconnaître les mérites de chaque personne. Ils doivent avoir un sentiment de sécurité, d'épanouissement et de motivation dans leur emploi. Leur rémunération doit être équitable et adéquate. Tous doivent pouvoir travailler dans un environnement propre, ordonné et sain. Nous devons œuvrer en faveur de la santé et du bien-être de nos employés et les aider à assumer leurs responsabilités familiales et personnelles. Nos employés doivent se sentir libres de faire des suggestions et des réclamations. Des chances égales d'emploi, de développement et d'avancement doivent être offertes à ceux qui en ont la qualification. Nous devons nous assurer que nos leaders sont compétents et qu'ils font preuve de justice et d'ethique professionnelle.

Nous sommes responsables envers les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons, comme envers la communauté mondiale. Nous devons contribuer à la bonne santé de tous en améliorant l'accès et la qualité des soins partout dans le monde. Nous devons être de bons citoyens, favoriser les œuvres sociales et charitables, améliorer la santé et l'éducation et nous acquitter de notre juste part d'impôts. Nous devons entretenir les terrains, usines et bureaux dont nous avons la jouissance en protégeant l'environnement et les ressources naturelles.

Enfin, nous sommes responsables envers nos actionnaires. L'entreprise doit réaliser un profit équitable. Nous devons faire progresser des idées nouvelles. Il faut poursuivre la recherche, développer des programmes novateurs, faire des investissements pour l'avenir et assumer le coût de nos erreurs. Nous devons renouveler nos équipements, construire de nouvelles installations et lancer de nouveaux produits. Nous devons constituer des réserves en prévision des temps plus difficiles. En agissant selon ces principes, nous devrions assurer à nos actionnaires un juste revenu de leurs investissements.

Johnson&Johnson

Notre conduite, Notre Credo, notre avenir



Lettre de Joaquin Duato

Le secteur des soins de santé évolue à un rythme effréné. Porté par la science et la technologie, le secteur de la santé va progresser davantage au cours de cette décennie qu'au cours du siècle dernier. Si cette évolution représente une véritable opportunité pour Johnson & Johnson, elle nous impose également d'appréhender ces changements de manière éthique et conforme.

En tant qu'entreprise mondiale de premier plan, nous nous adaptons au rythme des avancées technologiques en veillant à ce que notre personnel et les personnes et entreprises qui exercent des activités en notre nom puissent prendre les bonnes décisions et les mesures appropriées. Notre Code de conduite professionnelle jette les bases de nos politiques, procédures et directives en nous imposant des normes de haut niveau à respecter dans nos pratiques commerciales. Notre Code souligne également notre responsabilité de traiter les individus de manière équitable, de fournir un environnement de travail sain et d'agir avec intégrité.

Tous ces éléments sont ancrés dans notre Credo, un ensemble de valeurs qui incite chaque jour et depuis plus de 80 ans nos employés à faire passer les besoins et le bien-être des personnes que nous servons avant tout le reste.

Ensemble, Notre Credo et notre Code de conduite professionnelle assistent Johnson & Johnson dans sa volonté de remplir notre mission d'amélioration de la santé pour l'humanité.

Je suis fier de diriger une entreprise mondiale qui se porte en modèle d'organisation éthique. Notre succès à servir les patients du mieux possible, dépend des efforts de notre personnel à travers le monde, à tous les niveaux et sur tous les marchés où nous exerçons nos activités. C'est pourquoi tous les employés sont tenus de lire, de reconnaître et de respecter notre Code de conduite professionnelle.

Cet engagement inébranlable en faveur de comportements de leadership éthiques et conformes, permettra à Johnson & Johnson de façonner l'avenir des soins de santé pour nos patients et nos partenaires pendant encore de nombreuses années.

Joaquín

Joaquin Duato

Président du Conseil d'administration et Président-directeur général

Table des matières

Introduction

Qu'est-ce que le Code de conduite professionnelle de Johnson & Johnson ? 06

Pourquoi avoir créé un Code et pourquoi devons-nous nous y conformer ? 06

Qui doit se conformer au Code ? 06

À qui demander des conseils et des informations sur notre Code ? 07

La responsabilité de chaque employé 08

La responsabilité de chaque manager 08

Notre fonctionnement

Devoir de chaque employé 10

Développement, approbation, fabrication, vente et commercialisation de produits pharmaceutiques et de technologies et services médicaux 10

Lois anticorruption et pots-de-vin 11

Lois antitrust et droit de la concurrence 11

Conformité des échanges commerciaux mondiaux : lois anti-boycott et sur les sanctions commerciales 11

Droits de l'Homme 12

Paiements à des « pays tiers » 12

Activité politique 12

Marchés publics 13

Achats équitables 13

Lois et réglementations en matière de développement durable et d'environnement 13

Bien-être animal 13

Protection des données personnelles 13

Traitement équitable des employés

Mobilisation de notre personnel 15

Non-discrimination et prévention du harcèlement et intimidation 15

Environnement de travail sûr et sain 15

Utilisation des réseaux sociaux et d'applications de messagerie mobile 16

Intégrité financière et protection de nos actifs

Exactitude des registres de l'entreprise et des rapports publics 18

Utilisation des actifs de l'entreprise 19

Propriété intellectuelle et informations commerciales confidentielles 19

Utilisation de l'intelligence artificielle générative 20

Respect des secrets commerciaux et des informations confidentielles 21

Conformité aux lois sur les valeurs mobilières et les délits d'initiés 21

Conflits d'intérêts

Dans quelles situations y a-t-il « conflit d'intérêts » ? 23

Cadeaux, divertissements, hospitalité, voyages et autres articles de valeur 24

Investissements personnels, transactions et intérêts commerciaux extérieurs 25

Membres de la famille et relations personnelles proches 25

Participation à des conseils d'administration externes 26

Introduction

Introduction

Qu'est-ce que le Code de conduite professionnelle de Johnson & Johnson ?

Les valeurs et principes énoncés dans Notre Credo nous servent de repère ; le Code de conduite professionnelle de Johnson & Johnson (le « Code ») est la feuille de route qui nous aide à rester sur la bonne voie.

Le Code expose les exigences fondamentales en matière de conduite des affaires et sert de référence aux politiques, procédures et directives de notre entreprise. Ces dernières apportent une orientation supplémentaire sur les comportements attendus.

Pourquoi avoir créé un Code et pourquoi devons-nous nous y conformer ?

Nous devons tous apprendre, comprendre et respecter notre Code pour continuer à exercer nos activités et préserver notre réputation en tant qu'entreprise qui fait passer en premier les besoins des personnes que nous servons dans le monde entier.

Se conformer à notre Code, c'est créer un environnement ouvert et honnête dans lequel nous donnons le meilleur de nous-mêmes de façon légale et avec intégrité. Et nous pouvons être fiers de la manière dont nous surmontons nos difficultés et obtenons nos succès.

En cas d'infraction au Code, à la politique de l'entreprise ou à la législation en vigueur, nous prendrons les mesures qui s'imposent pour résoudre le problème et éviter que de telles infractions se reproduisent. Selon les circonstances, les actions correctives et préventives mises en place peuvent inclure des formations, des conseils, des contrôles renforcés et des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Vous êtes tenu de signaler toute situation dans laquelle vous vous trouvez ou toute situation dont vous avez connaissance qui, selon vous, enfreint le Code, la politique de l'entreprise ou la législation en vigueur, ou pourrait engendrer une telle infraction.

Notre Procédure d'escalade exige que chaque employé signale une infraction potentiellement grave à nos politiques, aux lois en vigueur ou à tout autre élément préoccupant, directement à la personne responsable des audits chez Johnson & Johnson, soit oralement, soit par écrit, y compris par e-mail à l'adresse chiefauditexecutive@its.jnj.com.

Qui doit se conformer au Code ?

Tous les employés de Johnson & Johnson Family of Companies, Inc. sont tenus de comprendre et de se conformer au Code de conduite professionnelle, aux politiques de l'entreprise et aux lois qui régissent nos activités. En parallèle de Notre Credo et d'autres politiques de l'entreprise, le Code nous aide à prendre les bonnes décisions et à agir comme il se doit, quel que soit notre lieu de travail ou le type de travail que nous effectuons.

Nous considérons chaque employé comme un leader, indépendamment de ses responsabilités professionnelles, de son poste ou de sa fonction. En suivant notre Code, chacun d'entre nous se porte en modèle auprès de nos pairs, de nos partenaires commerciaux, de nos clients et de tous ceux qui sont témoins de nos actions au quotidien.

Les managers assument la responsabilité supplémentaire de servir de modèle positif à tous égards et d'aider les employés à passer en revue, comprendre et appliquer le Code.

Les personnes et les entreprises qui exercent des activités en notre nom doivent également respecter notre Code de conduite professionnelle, en plus des autres politiques pertinentes de l'entreprise. Les dispositions applicables de ce code doivent être incluses dans les contrats des fournisseurs tiers, des fabricants, des sous-traitants, des prestataires et des distributeurs qui opèrent au nom de Johnson & Johnson Family of Companies, Inc.

Comment prendre la bonne décision

Face à une décision difficile en termes de conduite professionnelle, posez-vous les questions suivantes :

- Le comportement concerné enfreint-il le Code de conduite professionnelle de Johnson & Johnson, la politique de l'entreprise ou la législation en vigueur ?
- Le comportement concerné est-il en conflit avec les responsabilités basées sur Notre Credo ?
- Le comportement paraîtra-t-il contraire à l'éthique aux yeux des interlocuteurs extérieurs à l'entreprise ?
- Le comportement risque-t-il de nuire à ma réputation ou à celle de Johnson & Johnson ?

si la réponse à l'une de ces questions est « OUI », rendez-vous à la page suivante pour savoir à qui vous adresser pour obtenir des conseils.

À qui demander des conseils et des informations sur notre Code ?

Nous avons mis en place des processus, des conseils et des procédures pour vous aider à respecter ce Code, la politique de l'entreprise et la législation.

Tirez parti des capacités, des ressources et de l'expertise disponibles à l'échelle mondiale au sein de Johnson & Johnson, y compris les éléments suivants :

- **Les managers et les cadres supérieurs** de votre organisation sont à votre disposition pour répondre aux questions et connaissent généralement les directives de l'entreprise applicables aux activités de votre organisation.
- **Les départements des ressources humaines/Global Services** peuvent expliquer et répondre aux questions en matière d'emploi, d'avantages sociaux et les problèmes liés au lieu de travail.
- **Le département juridique** peut aider à expliquer et interpréter le Code et conseiller sur la manière d'agir au nom de Johnson & Johnson conformément à la législation en vigueur.
- **Le département Privacy** peut fournir des informations et des conseils en matière de confidentialité et de protection des données personnelles de nos interlocuteurs.
- **Le département HCC** peut donner des conseils et des orientations sur nos interactions avec les professionnels de la santé, les structures de soins de santé, les représentants du gouvernement, les organismes publics responsables des achats et les intermédiaires (TPI).
- **Le département qualité et conformité/santé de l'environnement, sécurité et durabilité** peut expliquer et répondre aux questions concernant la qualité, l'efficacité et la conformité réglementaire de nos produits et des processus liés à la chaîne d'approvisionnement, y compris en matière d'environnement, de santé et de sécurité.
- **Le département sécurité internationale/sécurité des informations et gestion des risques** protège les employés, les actifs, les systèmes informatiques et les registres de Johnson & Johnson Family of Companies, Inc. Contacter votre département sécurité locale en cas de danger immédiat ou de menace sur le lieu de travail.
- **Notre Credo Integrity Line** (ourcredointegrityline.com) est disponible 24 h/24 et 7 j/7. Elle est indépendante, sécurisée et confidentielle. Elle permet à quiconque (collaborateur, partenaire commercial, client, consommateur ou autre) de signaler des infractions potentielles à notre Code de conduite professionnelle, d'autres politiques de l'entreprise ou des lois et réglementations applicables dans les pays dans lesquels nous opérons.
- **La Procédure d'escalade de Johnson & Johnson** exige que chaque employé signale une infraction potentiellement grave à nos politiques, aux lois en vigueur ou tout autre élément préoccupant directement à la personne responsable des audits chez Johnson & Johnson, soit oralement, soit par écrit, y compris par e-mail à l'adresse chiefauditexecutive@its.jnj.com.

La responsabilité de chaque employé

Afin de nous conformer aux responsabilités mises à notre charge par Notre Credo, et pour maintenir et améliorer notre culture et notre réputation, nous comptons sur nos employés pour respecter le Code. Si vous soupçonnez une infraction au Code ou pensez qu'une activité ou un comportement pourrait engendrer une infraction, il est de votre responsabilité de le signaler.

En posant des questions et en faisant part de vos inquiétudes, vous faites le bon choix et aidez notre entreprise à mettre fin aux mauvais comportements ou à les éviter.

Que votre signalement soit anonyme ou non, vous devez fournir autant de détails que possible afin que le problème soit traité de manière rapide et approfondie. En outre, vous êtes tenu de coopérer dans le cadre d'une enquête.

Notre entreprise ne tolère aucunes représailles à l'encontre d'une personne ayant fait part d'une préoccupation en vertu du présent Code ou qui participe à une enquête.

Nous ne tolérons pas les représailles.

Tout employé qui met en œuvre des représailles s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

La responsabilité de chaque manager

En tant que manager, vous assumez la responsabilité particulièrement importante de montrer l'exemple et d'agir conformément à notre Code. En donnant le bon ton et en adoptant la bonne conduite, les managers encouragent tous les employés à respecter nos normes.

Voici les directives importantes à suivre :

- Donnez l'exemple en adoptant un comportement éthique dans l'exercice de vos fonctions.
- Prenez des décisions professionnelles objectives.
- Passez en revue le Code au moins une fois par an avec vos employés.
- Aidez les employés à comprendre le Code et les politiques de l'entreprise, et orientez-les vers les ressources qui les aideront à l'appliquer au quotidien.
- Assurez-vous que les employés connaissent les lois, les règlements et les politiques de l'entreprise qui régissent les activités commerciales qu'ils exercent au nom de l'entreprise, et qu'ils ont reçu une formation adéquate à cet égard.
- Créez un environnement qui favorise et promeut l'adoption d'un comportement éthique, au sein duquel les employés peuvent s'exprimer sans crainte de représailles.
- Prenez au sérieux toute préoccupation soulevée par un employé concernant une violation du Code, et déterminez si le problème doit être remonté. Si oui ou en cas de doute, remontez le problème dans les plus brefs délais.
- Prenez des mesures correctives ou préventives lorsqu'une personne enfreint le Code.
- Coopérez pleinement à toute enquête.

Demandez conseil en cas de doute ou pour bénéficier d'un autre point de vue.

Notre fonctionnement

« Nous sommes responsables, en premier lieu, envers les patients, les médecins et les infirmières, les mères et les pères de famille et tous ceux qui utilisent nos produits et nos services. »

Notre Credo

Notre fonctionnement

Devoir de chaque employé

Il incombe à chaque employé de connaître et de respecter les lois, les règlements et les politiques et procédures de l'entreprise qui régissent les activités commerciales qu'il exerce.

Développement, approbation, fabrication, vente et commercialisation de produits pharmaceutiques et de technologies et services médicaux

Conformément à Notre Credo, nous devons placer la qualité au cœur de toutes nos activités visant à répondre aux besoins des patients, des médecins, des infirmières, des mères, des pères et de tous ceux qui utilisent nos produits et nos services. Cet engagement englobe également tout ce qui nous permet de proposer nos produits et services aux personnes qui les utilisent.

Nous aspirons à appliquer les normes les plus strictes et atteindre un niveau d'intégrité incomparable pour chacune de ces activités commerciales :

- en respectant les lois, normes et réglementations qui s'appliquent à nos produits et processus (tels que les règlements et les normes de qualité) ;
- en faisant respecter les normes éthiques, scientifiques et cliniques, et en nous conformant à l'ensemble des lois et réglementations applicables aux activités de recherche et de développement dans le monde entier ;
- en assurant la sécurité des patients et des volontaires qui participent aux essais cliniques, en protégeant leur vie privée et en nous conformant aux lois sur la protection de la vie privée et des données personnelles ;
- en nous conformant aux lois et réglementations qui couvrent l'obtention de l'autorisation de mise sur le marché de nos produits, et en communiquant avec les organismes de réglementation et d'autres représentants du gouvernement ;
- en respectant les lois applicables en matière de fabrication, d'emballage, de distribution et d'exportation, les lois et réglementations applicables en matière de sanctions commerciales et d'autres réglementations spécifiques à notre secteur, ainsi que les lois et réglementations en vigueur dans les pays où nous exerçons nos activités ;
- en suivant l'évolution de l'environnement dans lequel se trouvent nos employés et en donnant les conseils nécessaires pour soutenir les valeurs de Notre Credo ;
- en respectant l'ensemble des lois et réglementations relatives à la promotion, à la commercialisation et à la vente de nos produits, notamment en veillant à ce que toutes les informations que nous communiquons soient véridiques, non trompeuses et conformes aux approbations réglementaires de nos produits ;
- en nous conformant aux lois relatives à la qualité et à la sécurité des produits, en contrôlant de manière cohérente et proactive la sécurité, la qualité et les performances de nos produits, et en satisfaisant à toutes les exigences relatives au signalement des événements indésirables et aux réclamations quant à la qualité des produits.

Chaque employé doit s'exprimer s'il pense que notre entreprise ne respecte pas une loi ou une réglementation.

Que dois-je faire ?

Q : Un directeur commercial d'une entreprise concurrente m'a contacté pour discuter du prix de nos produits respectifs.

R : Vous ne devez jamais discuter avec des concurrents du prix de nos produits ou d'autres informations exclusives. Si vous recevez un appel d'un concurrent, ou si un inconnu vous contacte pour discuter de nos prix, indiquez clairement que vous n'aborderez pas ce sujet avec des concurrents. Mettez poliment fin à la conversation et signalez l'incident au département juridique.

Que dois-je faire ?

Q : Un chirurgien m'a dit qu'un distributeur qui vend nos produits l'avait invité à passer un week-end dans un complexe de golf. Le chirurgien se demande si cette invitation est appropriée parce qu'elle provient de notre distributeur, et non de Johnson & Johnson.

R : Les distributeurs, les représentants commerciaux et autres tiers qui agissent au nom de l'entreprise ne peuvent pas prendre part à des activités qui seraient interdites si elles étaient pratiquées par un employé direct de Johnson & Johnson Family of Companies, Inc. Vous devez immédiatement informer votre manager, le département juridique ou le département HCC de la conduite du distributeur.

Lois anticorruption et pots-de-vin

Johnson & Johnson adopte une position ferme contre la corruption et les pots-de-vin, conformément aux lois anticorruption en vigueur dans de nombreux pays du monde. Nous n'en attendons pas moins de nos partenaires commerciaux. Nous interdisons strictement les pots-de-vin, les comportements frauduleux, les ristournes, les paiements illégaux et toute autre offre de biens de valeur susceptibles d'influencer de manière inappropriée ou d'obtenir un avantage indu auprès d'un représentant du gouvernement, d'un professionnel de la santé ou d'un client.

Nous concluons une grande variété d'accords scientifiques, éducatifs, commerciaux, promotionnels et marketing avec des structures publiques et privées et des individus, y compris des professionnels de la santé. Nous interagissons également avec les régulateurs gouvernementaux, les organismes de réglementation gouvernementaux et les autorités de contrôle. Nous nous devons de respecter les lois locales et internationales applicables et les normes éthiques interdisant les pots-de-vin et la corruption, tout en évitant d'influencer de manière inappropriée les décisions médicales des professionnels de la santé et les décisions d'achat des structures qui achètent nos produits et services. Les transferts de valeur à des tiers doivent s'effectuer selon la juste valeur marchande des services fournis tout en répondant à un besoin légitime quant aux biens et services concernés. Des subventions et des dons peuvent être accordés uniquement si Johnson & Johnson ne reçoit aucune contrepartie de valeur.

Pour obtenir des conseils supplémentaires, consultez notre Cadre mondial sur la conformité en matière de santé, nos documents d'assistance en matière de réglementation des États-Unis et notre Guide d'intégrité professionnelle en matière de santé (applicable à l'échelle mondiale), qui inclut des conseils sur les pratiques éthiques en matière de ventes et de marketing.

Si le lieu et les partenaires avec lesquels nous exerçons nos activités peuvent varier, nous appliquons une approche cohérente :

- Nous traitons avec respect les partenaires commerciaux, les concurrents, les décideurs et les autres interlocuteurs.
- Nous nous efforçons de collaborer avec des tiers qui intègrent également des normes éthiques élevées dans leurs pratiques commerciales.

Pour toute question concernant la conformité des soins de santé, contactez l'équipe HCC. Des informations supplémentaires sont également disponibles sur notre site Politiques et positions en matière de RSE, y compris les rubriques Position sur la lutte contre la corruption) et notre Position sur l'éthique et la conformité.

Lois antitrust et droit de la concurrence

Les lois antitrust et droit de la concurrence favorisent une concurrence loyale et protègent les consommateurs contre les pratiques commerciales déloyales. Ces lois visent généralement les accords illégaux entre entreprises, notamment en termes de fixation des prix. Elles interdisent également les pratiques commerciales unilatérales qui entravent la concurrence, telles que des prix agressifs.

Nous nous conformons pleinement à l'ensemble des lois antitrust et aux dispositions du droit de la concurrence. Nous sommes tenus de collaborer équitablement avec les clients, les fournisseurs, les concurrents et autres tiers. Nous devons conclure des accords légaux avec nos concurrents et ne pas nous livrer à des pratiques commerciales qui entraîneraient un abus de position dominante. Pour toute question sur les lois antitrust et sur le droit de la concurrence, contactez le département juridique.

Conformité des échanges commerciaux mondiaux : lois anti-boycott et sur les sanctions commerciales

En tant que fournisseur mondial de produits et de services de santé, nous collaborons avec divers fournisseurs sur tous les marchés et devons nous conformer à l'ensemble des lois, règles et réglementations locales, régionales et internationales applicables, y compris les sanctions commerciales et les restrictions à l'importation et l'exportation imposées par les gouvernements du monde entier. Compte tenu du paysage géopolitique dynamique et complexe et de l'évolution des restrictions commerciales mises en œuvre par les gouvernements du monde entier, nous nous devons de satisfaire à nos obligations liées aux échanges commerciaux mondiaux. Nos méthodes de travail évoluent au rythme de l'environnement externe. Pour toute question concernant les transactions internationales, veuillez contacter les départements conformité des échanges commerciaux mondiaux, HCC ou juridique.

Droits de l'Homme

Guidés par les valeurs de Notre Credo, nous aspirons à respecter et promouvoir les droits de l'homme au niveau de nos activités, de nos relations commerciales et de nos communautés, depuis les personnes qui développent, fabriquent et distribuent nos produits aux médecins, infirmières et patients que nous servons.

Notre approche se fonde sur les normes internationalement reconnues en matière de droits de l'Homme, notamment les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, et est décrite dans notre position sur les droits de l'Homme. Tous les employés doivent connaître notre position et suivre les conseils et politiques pertinentes mentionnés.

Paiements à des « pays tiers »

Aucun paiement d'une quelconque nature ne doit être effectué à un tiers situé dans un pays autre que celui où les ventes ont été réalisées ou les services fournis, ou dans lequel le distributeur, le vendeur ou le prestataire de services est bien établi. Pour toute question concernant les paiements à des « pays tiers », contactez le département financier ou juridique.

Activité politique

Johnson & Johnson s'engage en faveur de l'engagement citoyen et de la participation communautaire. Notre engagement et nos contributions politiques sont conformes aux lois des juridictions dans lesquelles nous exerçons ces activités.

Nous respectons le droit des employés à participer à des activités politiques pour soutenir des groupes politiques, des représentants du gouvernement ou des candidats. Ces activités, y compris en tant que fonctionnaire, doivent être volontaires et l'employé doit les exercer sur son temps libre et à ses frais, sans entrer en conflit avec ses responsabilités envers l'entreprise. Il doit être clair que l'employé agit indépendamment et non en tant que représentant de l'entreprise.

Les activités politiques de l'entreprise, y compris les contributions et engagements politiques ainsi que d'autres activités de défenses des intérêts politiques auprès de représentants du gouvernement, sont réglementées par les lois des nombreux pays dans lesquels Johnson & Johnson exerce ses activités. À ce titre, les interactions (toutes les activités politiques et de lobbying, ainsi que les réunions) avec des représentants du gouvernement, les engagements politiques et autres pris par des employés à l'égard de représentants du gouvernement, ainsi que les contributions politiques de dirigeants de l'entreprise dans certains pays, doivent être coordonnés avec l'équipe Worldwide Government Affairs & Policy.

Et si...

Q : Une amie à moi se présente à un poste politique. Puis-je l'aider dans sa campagne ?

R : Oui, votre soutien volontaire est une décision personnelle. Cependant, vous ne devez en aucun cas utiliser vos ressources Johnson & Johnson, y compris votre temps de travail, des numéros de téléphone et adresses e-mail professionnels, le nom de l'entreprise ou votre fonction pour soutenir la campagne.

Marchés publics

Les pouvoirs publics sont des clients clés de Johnson & Johnson Family of Companies, Inc. Dans de nombreux pays, des organismes publics tels que les hôpitaux gérés par l'État, sont assujettis aux lois locales qui régissent la façon dont ils achètent des produits et services. En tant que fournisseur de produits, nous sommes également tenus de nous conformer à ces lois. Aucune tentative d'influence ni aucun transfert de valeur inappropriés ne doivent avoir lieu en faveur de gouvernements ou de représentants du gouvernement.

Les employés qui participent à des processus d'appel d'offres, ou qui proposent de fournir nos produits et services en vertu d'un accord contractuel à une autorité publique, doivent comprendre et respecter les règles relatives aux marchés publics. Si ces règles peuvent être complexes, elles sont particulièrement importantes pour nos activités. Le département juridique peut vous conseiller concernant ces règles.

Achats équitables

Notre entreprise achète de nombreux biens et services nécessaires à nos activités. Dans le cadre de ces achats, nous devons agir de façon impartiale envers les prestataires, fournisseurs et autres prestataires de services. Les employés sont tenus de toujours respecter les politiques de l'entreprise en matière d'approvisionnement et d'achat.

Consultez la section Conflits d'intérêts du Code pour en savoir plus sur l'acceptation de cadeaux et divertissements et les relations personnelles avec des prestataires, fournisseurs et prestataires de services.

Lois et réglementations en matière de développement durable et d'environnement

Notre Credo stipule que « nous devons entretenir les terrains, usines et bureaux dont nous avons la jouissance en protégeant l'environnement et les ressources naturelles ». Guidés par Notre Credo, nous nous efforçons continuellement d'améliorer l'empreinte environnementale de nos activités, de nos produits et de notre chaîne de valeur, tout en gérant les risques pour l'environnement. Les employés sont tenus d'adhérer aux normes et politiques à l'échelle de l'entreprise, ainsi que de se familiariser (et de s'y conformer) avec les lois et réglementations en matière d'environnement qui s'appliquent à leur travail, à leur site et aux produits que nous commercialisons.

Nous sommes responsables envers les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons, comme envers la communauté mondiale.

Bien-être animal

Il est de notre responsabilité éthique et réglementaire de garantir le traitement éthique et humain des animaux utilisés en recherche biomédicale afin d'améliorer la sécurité et le bien-être des patients. Johnson & Johnson s'engage depuis des décennies à respecter la règle des 3R (Remplacer, Réduire, Raffiner) visant à remplacer, réduire ou optimiser la méthodologie de recherche appliquée aux animaux. Nous préconisons l'utilisation d'alternatives à l'expérimentation animale dans la mesure du possible. Si aucune alternative n'est envisageable, les normes que nous appliquons en matière de bien-être animal et de sélection de modèles scientifiques in vivo visent à respecter ou à dépasser le cadre des réglementations applicables.

Protection des données personnelles

Dans le cadre de nos activités, nous collectons et conservons des données personnelles sur les employés, les partenaires commerciaux, les patients, les professionnels de la santé, les consommateurs, le personnel soignant et autres, telles que les coordonnées, les dates de naissance et des informations financières, médicales et autres. Nous collectons et traitons ces données personnelles de manière conforme aux lois applicables ainsi qu'aux politiques de l'entreprise en matière de protection de la vie privée et des données.

Les données personnelles doivent être collectées uniquement à des fins professionnelles légitimes, partagées uniquement avec les personnes autorisées à y accéder, protégées conformément aux politiques de sécurité et conservées aussi longtemps que nécessaire. Nous devons également veiller à ce que les tiers ayant accès aux données personnelles soient contractuellement tenus de les protéger conformément aux normes de sécurité des données applicables.

Le saviez-vous ?

Le département juridique peut organiser des formations et donner des conseils pour aider nos entreprises et employés à comprendre et respecter les lois et réglementations des pays dans lesquels nous exerçons nos activités.

Vous trouverez des politiques détaillées sur les sujets clés couverts par le Code dans le Johnson & Johnson Law Center.

Traitement équitable des employés

« Nous sommes responsables envers nos employés qui travaillent avec nous dans le monde entier. »

Notre Credo

Traitement équitable des employés

Mobilisation de notre personnel

Chez Johnson & Johnson, nous valorisons chaque individu et prônons une culture diversifiée, équitable et inclusive à l'échelle mondiale, portée par les comportements éthiques, le respect et l'intégrité inhérents à Notre Credo. Lorsque nous agissons avec la plus grande intégrité, nous vivons selon les valeurs de Notre Credo et montrons que nous nous soucions véritablement des personnes que nous servons et que nous respectons les personnes avec qui nous travaillons. Un personnel mobilisé, performant et diversifié est plus à même de comprendre et satisfaire les besoins de nos patients et de nos clients, des professionnels de la santé et des communautés.

Non-discrimination et prévention du harcèlement et intimidation

Les employés doivent être traités équitablement et respectés pour leurs contributions. Notre entreprise garantit l'égalité des chances en matière d'emploi. Nous proposons des mesures d'assistance adaptée aux personnes en situation de handicap et aux individus ayant des besoins spéciaux liés à leur pratique religieuse. Nous fondons les décisions en matière d'emploi sur le mérite et tenons compte des qualifications, des compétences et des réalisations de chacun. Nous ne tolérons pas la discrimination fondée sur des caractéristiques personnelles telles que l'âge, le sexe, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'origine nationale ou les croyances religieuses, ou fondée sur l'appartenance à un syndicat ou l'activité syndicale. Nous ne tolérons pas non plus le harcèlement sous quelque forme que ce soit.

Ces dispositions s'appliquent aux interactions avec les employés, les clients, les prestataires, les fournisseurs et les candidats à l'emploi, ainsi qu'à toute autre interaction dans le cadre de laquelle les employés représentent Johnson & Johnson Family of Companies, Inc.

Environnement de travail sûr et sain

Chez Johnson & Johnson, nous nous engageons à offrir un lieu de travail sûr et sain à l'ensemble des employés, prestataires et visiteurs qui travaillent dans nos locaux ou s'y rendent.

Il incombe à tous les employés et visiteurs de veiller à la santé et la sécurité de tous et de :

- signaler rapidement toute situation dangereuse, tout accident ou tout incident à leurs managers et aux personnes qui les accueillent ;
- respecter les politiques, normes et procédures de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, ou toute loi et réglementation applicable en matière de santé et de sécurité au travail si elle impose des exigences supérieures ;

Le travail des enfants, la traite des êtres humains et le travail illégal, abusif ou forcé n'ont pas leur place dans nos activités ni dans celles de nos fournisseurs ou autres prestataires de Johnson & Johnson Family of Companies, Inc. Au-delà de la conformité aux lois et réglementations locales, Johnson & Johnson a mis en place des politiques qui interdisent le recours au travail forcé ou obligatoire dans la fabrication de ses produits et de leurs composants. Les prestataires tiers doivent respecter nos Règles de conduite des fournisseurs, qui comprennent des directives en matière d'éthique, de travail, d'emploi et de respect des droits de l'Homme, mais aussi concernant la santé, la sécurité et le bien-être de leurs employés.

Que dois-je faire ?

Q : Mon équipe accuse un retard dans l'achèvement d'un projet et notre société exploitante dépend de nous pour respecter le délai. Nous avons trouvé comment atteindre l'objectif en négligeant quelques procédures de sécurité. Est-il acceptable d'accélérer le processus pour atteindre les objectifs, à condition de rester prudents ?

R : Les procédures de sécurité garantissent votre sécurité et préservent l'intégrité de nos produits et la santé de ceux qui les utilisent. Il n'est pas acceptable de les négliger. Consultez votre manager pour élaborer un plan permettant de travailler en toute sécurité et conformité.

Utilisation des réseaux sociaux et d'applications de messagerie mobile

Les réseaux sociaux englobent tous les canaux de communication numériques qui permettent aux individus de créer et de partager du contenu et de publier des commentaires.

Les employés doivent se conformer à toutes les politiques de l'entreprise lorsqu'ils utilisent les réseaux sociaux ainsi que les contenus et ressources de l'entreprise. Nos politiques s'appliquent aux communications liées aux responsabilités professionnelles et aux communications personnelles susceptibles d'avoir un impact sur l'entreprise. Dans le cadre d'activités personnelles sur les réseaux sociaux, les employés doivent être respectueux et avoir conscience que leur comportement peut avoir un impact sur la façon dont les autres perçoivent ce que nous sommes et représentons en tant qu'entreprise.

Est-ce acceptable ?

Q : Un collègue a publié un commentaire offensant à caractère sexuel à mon sujet sur sa page personnelle d'un réseau social. Est-il autorisé à le faire ?

R : Non. L'utilisation des médias en ligne par les employés doit être conforme aux politiques de l'entreprise, y compris aux politiques relatives au harcèlement.

Les employés peuvent partager le contenu rendu public par l'entreprise avec leur communauté en ligne. Lorsqu'ils parlent de l'entreprise et/ou de nos produits et services, les employés doivent faire preuve de transparence et indiquer leur relation avec Johnson & Johnson, par exemple en utilisant le hashtag #MonEntreprise. Ils doivent également garder à l'esprit les obligations de signalement, y compris les procédures de signalement d'événements indésirables et la protection des informations confidentielles de Johnson & Johnson. Les employés doivent être vigilants quant au contenu créé, partagé et publié, et ne pas oublier qu'Internet est un espace public. Faites toujours preuve de bon sens lors de vos activités sur les réseaux sociaux. Faites la différence entre les communications sociales et les communications professionnelles : la plupart des plateformes de réseaux sociaux et des applications mobiles ne sont pas approuvées pour les communications professionnelles entre collègues ou avec des interlocuteurs internes et externes.

La Politique des employés en matière de communication numérique et la Politique en matière de communication mobile regroupent l'ensemble des politiques de notre entreprise concernant les activités en ligne des employés et l'utilisation des applications de messagerie mobile.

Liste de vos responsabilités

- Se conformer au Code de conduite professionnelle
- Être inclusif
- Traiter vos collègues avec dignité et respect
- Préserver votre sécurité au travail et aider les autres à faire de même
- Signaler toute personne enfreignant notre Code, quel que soit son poste dans l'entreprise ou qu'il s'agisse d'un prestataire, d'un client ou d'un employé temporaire
- Demander de l'aide en cas de questions

Intégrité financière et protection de nos actifs

« Enfin, nous sommes responsables envers nos actionnaires. »

Notre Credo

Intégrité financière et protection de nos actifs

Exactitude des registres de l'entreprise et des rapports publics

Johnson & Johnson est une entreprise cotée en bourse qui exerce ses activités dans de nombreux pays. Dans le cadre de toutes nos opérations, nous devons conserver des archives et registres qui préservent l'intégrité des déclarations financières de l'entreprise, soutiennent notre processus interne de prise de décision et renforcent notre réputation auprès de nos interlocuteurs.

Les lois nous imposent de faire preuve d'honnêteté et d'exactitude dans nos registres financiers, qui doivent refléter de manière appropriée nos transactions commerciales. De plus, nous devons développer et maintenir un système adéquat de contrôles comptables internes. Beaucoup attendent de nous que nous communiquions des informations financières véridiques et complètes en temps voulu. C'est notamment le cas des organismes de réglementation gouvernementaux, des agences de notation et des investisseurs institutionnels et individuels.

Des registres financiers inexacts pourraient saper la confiance des actionnaires, affecter notre réputation et exposer l'entreprise à des amendes et pénalités.

Vous trouverez ci-dessous des exemples de la manière dont nous assurons l'intégrité financière dans nos processus de travail :

- Nous vendons et achetons des produits et services en fonction de la qualité, du prix et des services liés, et jamais sur la base de l'offre ou de la réception de paiements, de cadeaux, de divertissements ou de faveurs, ou d'autres relations avec le fournisseur.
- Nous comptabilisons les ventes et les dépenses au cours de la période comptable appropriée, conformément aux principes comptables généralement admis.
- Nous interdisons l'utilisation de fonds, d'actifs ou d'informations de l'entreprise à des fins illicites, y compris l'achat de privilèges ou d'avantages particuliers au moyen de pots-de-vin, de contributions politiques illégales ou d'autres paiements illicites. Nous divulguons et comptabilisons l'ensemble des fonds et actifs de l'entreprise au cours de l'exercice approprié.
- Nous veillons à l'exactitude des livres et registres de l'entreprise et n'ajoutons aucune écriture fausse ou trompeuse.

Voici quelques règles à garder à l'esprit :

- Respectez toujours les politiques de l'entreprise en matière d'approvisionnement et d'achat. Si vous ne maîtrisez pas le contenu de ces politiques, adressez-vous à votre manager.
- Assurez-vous que tous les paiements et toute utilisation des fonds de l'entreprise sont vérifiés et approuvés, le cas échéant, par le manager approprié. Lors de demandes de remboursement de notes de frais, respectez les politiques de notre entreprise en matière de Déplacements et divertissements ainsi que les règles de Conformité des soins de santé et d'intégrité professionnelle.
- Décrivez clairement et précisément toutes les demandes de paiement et fournissez des justificatifs. Utilisez les fonds uniquement aux fins demandées et approuvées.

Est-ce acceptable ?

Q : L'un de nos prestataires nous a envoyé une facture importante par rapport à des services fournis. Mon manager m'a demandé de laisser cette facture en suspens jusqu'au prochain trimestre afin que nous puissions atteindre nos objectifs financiers pour le trimestre en cours. Que dois-je faire ?

R : Tous les employés sont tenus d'adopter un comportement éthique et intègre, conformément à Notre Credo et notre Code de conduite professionnelle. Nous divulguons et comptabilisons l'ensemble des fonds et actifs de l'entreprise au cours de l'exercice approprié. Les revenus et les dépenses doivent être comptabilisés lors de la période comptable appropriée. Dans ce cas, si les biens et/ou services ont été reçus, les dépenses correspondantes doivent être comptabilisées. Plutôt que de mettre en suspens cette facture, vous devez collaborer avec votre partenaire financier pour comptabiliser correctement la dépense associée. Si votre manager ou un autre employé vous demande de faire quelque chose d'illégal ou contraire à nos politiques, faites part de vos préoccupations à votre manager ou à un haut dirigeant de votre organisation, à l'équipe HCC ou au département juridique. Vous pouvez également contacter la Ligne d'intégrité Notre Credo.

Utilisation des actifs de l'entreprise

Les actifs de l'entreprise nous aident à travailler au quotidien. Les ordinateurs, les appareils mobiles, le matériel et les logiciels informatiques, les véhicules, les installations, les machines, les matières premières, les stocks, la propriété intellectuelle, les fournitures, les données et autres actifs nous sont confiés et ne doivent être utilisés que pour des raisons licites et appropriées. Nous devons également prendre les mesures appropriées pour protéger ces actifs. Lorsqu'ils travaillent avec des informations ou des outils technologiques de l'entreprise (tels que des ordinateurs portables, des e-mails, des applications, des bases de données, etc.), les employés doivent télécharger et utiliser des logiciels et applications approuvés par Johnson & Johnson, créer des mots de passe complexes difficiles à deviner et ne jamais les divulguer. Les informations sur l'entreprise ne doivent pas être stockées via des services Internet ou Cloud non approuvés ou sur des appareils non approuvés susceptibles de ne pas être protégés et d'être accessibles par des personnes non autorisées.

Que dois-je faire ?

Q : Je prends des vacances pendant lesquelles je veux me déconnecter complètement. Puis-je confier mon ordinateur portable à mon assistant administratif et le charger de gérer toutes les approbations dans les différents systèmes de l'entreprise en mon nom ? J'ai confiance en cette personne et cela ne me dérange pas de communiquer mon mot de passe.

R : Non, les employés ne doivent jamais communiquer leur mot de passe personnel à qui que ce soit. Certains systèmes vous autorisent à déléguer certaines actions à d'autres personnes, tandis que d'autres systèmes les font remonter à votre manager en cas d'absence. Si vous contournez ces contrôles, vous compromettez la sécurité de nos systèmes, vous vous dédouanez de vos propres responsabilités et vous obligez votre assistant à enfreindre également la politique de l'entreprise.

Propriété intellectuelle et informations commerciales confidentielles

La propriété intellectuelle et les informations confidentielles de l'entreprise sont des actifs irremplaçables. Nous devons sécuriser et protéger leur utilisation.

La propriété intellectuelle comprend les droits d'auteur, les brevets, les marques de commerce, les conceptions de produits et d'emballage, les noms de marques et logos, la recherche et le développement, les inventions et les secrets commerciaux.

Nous devons à tout moment prendre des précautions pour protéger la propriété intellectuelle et les informations commerciales confidentielles de l'entreprise. Nous devons éviter d'évoquer ou de partager ces informations dans des lieux publics tels que les ascenseurs, les aéroports et les restaurants. En outre, les informations professionnelles confidentielles doivent être stockées sur des appareils autorisés ou gérées et transmises à l'extérieur de l'entreprise de manière sécurisée, à l'aide d'outils approuvés et uniquement à des partenaires commerciaux autorisés.

Tout soupçon de vol de propriété intellectuelle ou de divulgation non autorisée des informations de notre entreprise ou d'accès à celles-ci doit être immédiatement signalé à votre manager ou au département sécurité internationale/sécurité des informations et gestion des risques ou au département juridique.

Exemples d'informations commerciales confidentielles

- Informations commerciales détaillées
- Objectifs de performances commerciales
- Stratégies relatives aux produits
- Informations sur les nouveaux produits
- Annonces à venir sur le personnel
- Informations sur les cessions et acquisitions
- Processus de fabrication et conceptions d'équipement
- Priorités de recherche et résultats des points de contrôle
- Données d'essais cliniques, dossiers médicaux et autres informations personnelles sensibles
- Données personnelles des employés, des patients, des clients et des personnes avec lesquelles nous interagissons

Utilisation de l'intelligence artificielle générative

L'intelligence artificielle générative (ou IA générative) est une catégorie d'intelligence artificielle qui génère des résultats en fonction des données à partir desquelles elle est entraînée. Ce contenu peut comprendre du texte, des images, de l'audio ou d'autres formes de contenu multimédia.

L'IA générative est une technologie émergente qui affiche un incroyable potentiel dans tous les secteurs d'activité. Cependant, il convient de garder à l'esprit que cette technologie continue d'évoluer et que nous devons l'utiliser de manière responsable, guidés par Notre Credo.

L'ensemble des employés, prestataires et fournisseurs doivent se conformer aux Directives relatives à l'utilisation responsable de l'IA générative et ne pas utiliser de solutions d'IA générative pour mener des activités interdites par les politiques existantes, notamment le Code de conduite professionnelle de notre entreprise et nos Politiques de confidentialité, ainsi que les politiques Politiques de protection des actifs informationnels et Politique relative aux licences open source, et autres politiques. L'utilisation des solutions d'IA générative doit être ouverte et transparente. Toute utilisation commerciale antérieure ou future des solutions d'IA générative doit être signalée en suivant le processus décrit dans les directives relatives à l'utilisation responsable de l'IA générative. De plus, les résultats de l'IA générative doivent être vérifiés et justifiés par rapport aux risques connus, notamment en termes d'inexactitude, de partialité, de responsabilité et de violation de licences logicielles open source.

Si vous avez des questions ou souhaitez obtenir des conseils à ce sujet, veuillez contacter vos représentants des départements juridique, confidentialité ou sécurité des informations et gestion des risques.

Comment obtenir de l'aide

Les employés doivent se conformer à toutes les politiques de l'entreprise lorsqu'ils utilisent les réseaux sociaux ainsi que les contenus et ressources de l'entreprise. La Politique des employés en matière de communication numérique et la Politique en matière de communication mobile regroupent l'ensemble des politiques de notre entreprise concernant les activités en ligne des employés et l'utilisation des applications de messagerie mobile.

Respect des secrets commerciaux et des informations confidentielles

Nous respectons les secrets commerciaux et les informations confidentielles des autres entreprises et individus. Nous collectons des informations publiques sur nos concurrents et ne permettons pas la collecte inappropriée de leurs informations exclusives.

Pour collecter des informations sur un concurrent, nous effectuons des recherches dans des sources publiques, comme les médias, la littérature spécialisée, Internet, les documents judiciaires, les dépôts réglementaires ou d'autres documents publics. Nous évitons d'évoquer des informations sensibles et confidentielles avec les employés de nos concurrents en toutes circonstances, y compris lors des réunions d'associations professionnelles ou du secteur. Nous faisons preuve de sincérité dans nos déclarations à d'autres acteurs du secteur et ne donnons jamais de fausses informations sur notre identité ou notre lieu de travail pour en savoir plus sur nos concurrents.

Que dois-je faire ?

Q : J'ai un besoin urgent de liquidités et je veux vendre mes actions de l'entreprise. Mais j'hésite à le faire maintenant, parce que je sais qu'il va y avoir un grand changement le mois prochain au sein de l'entreprise qui n'a pas été divulgué publiquement.

R : Pour toute question concernant les lois sur les valeurs mobilières et les délits d'initiés, ou si vous ne savez pas si vous détenez d'importantes informations non publiques, contactez AskCorporateSecretary@its.jnj.com.

Conformité aux lois sur les valeurs mobilières et les délits d'initiés

La législation nous oblige à divulguer publiquement certaines informations importantes sur notre entreprise, telles que les ventes, les bénéfices, les acquisitions/cessions importantes, les questions réglementaires et d'autres événements importants. Lorsque nous divulguons publiquement ces informations, nous devons le faire de façon complète, exacte, opportune et compréhensible.

Les employés peuvent découvrir des informations importantes sur l'entreprise avant qu'elles ne soient rendues publiques. Cependant, il est de la responsabilité de chaque employé de préserver la confidentialité de ces informations importantes non publiques.

Si les employés détiennent des informations importantes qui n'ont pas été rendues publiques, ils ne sont pas autorisés à :

- acheter ou vendre des actions de Johnson & Johnson ou des options de vente ou d'achat sur les actions de Johnson & Johnson ;
- effectuer des transferts ou des ajustements vers d'autres structures d'investissement, y compris des fonds de retraite ;
- divulguer des informations importantes non publiques à leur famille, leurs amis ou toute autre personne extérieure à l'entreprise ;
- recommander à des membres de leur famille, des amis ou d'autres personnes l'achat ou la vente d'actions de Johnson & Johnson ou d'options de vente ou d'achat sur les actions de Johnson & Johnson.

La conformité aux lois sur les valeurs mobilières dépasse le cadre de notre entreprise. Les employés ne peuvent pas acheter ou vendre de titres d'une autre entreprise sur la base d'informations importantes non publiques qu'ils ont découvertes dans l'exercice de leurs fonctions ou par d'autres moyens.

Liste de nos responsabilités

- Protéger les actifs de notre entreprise, y compris les actifs physiques tels que les ordinateurs, les téléphones, les appareils mobiles, les machines, les véhicules, les documents et les actifs intellectuels, tels que les idées et les inventions
- Respecter les exigences en matière de protection des données et de la vie privée, et ne pas utiliser d'applications ou autres canaux non autorisés pour communiquer des informations exclusives
- Signaler immédiatement tout soupçon d'activité illicite ou non autorisée
- Ne pas accepter ou offrir de pot-de-vin ou de cadeau inapproprié
- Faire preuve d'honnêteté et d'exactitude lors de la déclaration de frais, de ventes et d'autres informations financières

Conflits d’intérêts

« Nous sommes responsables envers les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons, comme envers la communauté mondiale. »

Notre Credo

Conflits d'intérêts

Dans quelles situations y a-t-il « conflit d'intérêts » ?

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle une personne ou une organisation a des intérêts conflictuels, financiers ou autres, et dans laquelle la satisfaction d'un intérêt pourrait avoir un impact négatif sur ces autres intérêts ou responsabilités.

Il y a conflit d'intérêts personnel quand une relation ou une activité personnelle peut influencer votre jugement et votre capacité à effectuer votre travail de manière objective et à assumer l'ensemble de vos tâches envers un employeur. La simple apparence ou perception d'un conflit d'intérêts peut exposer notre entreprise à des risques. En tant qu'employés, nous ne devons jamais permettre que des intérêts partagés ou des gains ou avantages personnels nous empêchent d'agir dans l'intérêt de notre entreprise et des patients et consommateurs que nous servons.

Il y a conflit d'intérêts organisationnel lorsque des entités au sein de Johnson & Johnson Family of Companies, Inc. entretiennent des relations conflictuelles avec des entités telles que des gouvernements, des groupes de payeurs, des prestataires de soins de santé ou des individus au sein de ces entités, ou lorsqu'elles mènent des activités qui favorisent l'entreprise. Par exemple, il peut y avoir conflit d'intérêts avéré ou perçu lorsque nos entreprises collaborent dans le cadre du développement de produits et soutiennent les systèmes de santé et leurs infrastructures ou directives de traitement, tout en cherchant à vendre des produits ou des services à ces entités. Il peut également y avoir conflit d'intérêts organisationnel lorsqu'une entreprise détient des informations gouvernementales sensibles et qu'elle utilise ces informations pour élaborer une offre plus intéressante.

Il n'est pas toujours facile de déterminer si une activité génère un conflit d'intérêts. Cependant, il est de la responsabilité de chaque employé de signaler tout conflit potentiel, qu'il soit personnel ou organisationnel. En cas de potentiel conflit personnel ou de question sur la meilleure façon de gérer une situation de conflit, les employés doivent s'adresser à leur manager ou à un membre du département ressources humaines, HCC ou juridique. En cas de conflit avéré ou potentiel, la discussion avec votre manager doit être consignée et documentée dans WORKDAY. Cette démarche permet de protéger l'employé et Johnson & Johnson si la situation évolue. Les conflits organisationnels doivent être abordés avec des membres des départements conformité des soins de santé ou juridique.

Y'a-t-il conflit ?

Q : En raison de la réputation de Johnson & Johnson dans mon pays, mon équipe commerciale a été invitée à participer à l'élaboration de directives locales en matière de traitement. Est-ce acceptable ?

R : Il y a conflit organisationnel. Vous devez contacter le département juridique et l'équipe Worldwide Government Affairs & Policy afin de garantir que tout soutien aux initiatives locales en matière de politique de santé repose sur les garanties appropriées, se conforme aux lois locales et ne donne pas l'impression que les politiques manquent d'objectivité par rapport à nos produits.

Réfléchissez bien

- Cette activité ou relation influencera-t-elle ou semblera-t-elle influencer ma capacité à prendre des décisions professionnelles justes et impartiales, ou affectera-t-elle autrement ma capacité à faire mon travail ?
- Tirerai-je profit ou un membre de ma famille tirera-t-il profit à titre personnel de ma participation à cette activité en raison de mon statut d'employé au sein de Johnson & Johnson Family of Companies, Inc. ?
- Vais-je utiliser les actifs de l'entreprise à des fins personnelles ?
- Ma participation me conduira-t-elle à faire passer mes intérêts avant ceux de l'entreprise ?
- La divulgation publique de l'activité portera-t-elle atteinte à la réputation de Johnson & Johnson ?

Si vous avez répondu « oui » à l'une des questions ci-dessus, parlez-en à votre manager ou signalez votre conflit d'intérêts via WORKDAY.

Cadeaux, divertissements, hospitalité, voyages et autres articles de valeur

Les fournisseurs, prestataires et autres entités avec lesquelles nous collaborons sont essentiels à la réussite de notre entreprise. Nous évitons les conflits d'intérêts afin de maintenir avec eux des relations honnêtes et objectives.

Il peut y avoir conflit d'intérêts lorsqu'un employé sollicite ou accepte des cadeaux, des paiements, des prêts, des services ou toute forme de rémunération de la part de fournisseurs, de clients, de concurrents ou d'autres tiers qui souhaitent travailler avec notre entreprise. Les employés ne doivent accepter de cadeaux, de divertissements, de marques d'hospitalité, de voyages ou d'autres articles de valeur de la part de fournisseurs, prestataires et autres sous-traitants que s'ils sont modestes, ne constituent pas des espèces ou des quasi-espèces et n'influencent aucune décision professionnelle.

Nos politiques relatives à la conformité des soins de santé fournissent également des conseils spécifiques sur l'offre de cadeaux, de divertissements, de marques d'hospitalité et d'avantages similaires à des professionnels de la santé et des représentants du gouvernement.

Qu'est-ce qui est autorisé ?

En tant qu'entreprise mondiale, nous opérons dans divers environnements, dans lesquels certaines activités sont des marques de politesse ou le reflet de pratiques sociales et/ou culturelles. Nous respectons les normes culturelles dans la mesure du possible, conformément aux lois et réglementations locales qui régissent nos activités, mais ces dernières ne doivent pas enfreindre le présent Code. Nous devons parfois modifier notre réponse d'une manière sensible et réfléchie sur le plan culturel, en particulier si des professionnels de santé ou des représentants du gouvernement sont concernés.

Sont considérés comme des activités coutumières les formes modestes d'hospitalité, comme des déjeuners ou des dîners et des cadeaux occasionnels de faible valeur, qui n'ont aucune influence sur les décisions cliniques ou commerciales. Bien qu'il soit difficile de définir les termes « coutumier » et « modeste », la meilleure approche consiste à faire preuve de bon sens. Si vous recevez un cadeau d'une quelconque nature dont la valeur est plus que symbolique, vous devez consulter votre manager. Vous devez éviter les activités excessives ou qui deviennent régulières. Par exemple, si l'action peut amener un tiers désintéressé à penser que le cadeau ou le service a affecté votre jugement, ce cadeau ou service est alors excessif et doit être refusé.

Voici quelques éléments à prendre en compte si un prestataire vous offre un cadeau :

- Le cadeau est-il « modeste » ou « coutumier » ?
- Le cadeau a-t-il une valeur plus que symbolique ?
- Le prestataire offre-t-il régulièrement des cadeaux ?
- Le cadeau pourrait-il influencer ou affecter l'objectivité professionnelle ?

Les employés sont autorisés à obtenir des prêts personnels auprès d'institutions financières qui font affaire avec l'entreprise, à condition que ces prêts soient accordés sur la base des taux et des conditions en vigueur. La même règle s'applique lorsque les employés achètent des produits ou des services auprès de nos prestataires. Les transactions doivent respecter les conditions réservées à tout membre du public, à l'exception de celles décrites dans les divers programmes d'avantages des employés.

N'oubliez pas : le fait de ne pas signaler un potentiel conflit d'intérêts enfreint notre Code. En cas de doute, vous devez demander conseil à votre manager.

Y'a-t-il conflit ?

Un fournisseur m'a envoyé un panier-cadeau rempli de friandises. Puis-je l'accepter ?

- Vous pouvez accepter de petits cadeaux d'une valeur modeste. Cependant, si le cadeau est tel qu'un tiers pourrait penser qu'il influence ou affecte votre prise de décision, faites preuve de bon sens avant de l'accepter et parlez-en à votre manager.

Notre équipe négocie la couverture et le remboursement de médicaments avec un système de santé gouvernemental, et nous avons découvert que notre organisation de recherche et développement (R&D) est l'un des principaux prétendants à une importante subvention gouvernementale pour développer un programme de recherche et développement innovant. Puis-je mentionner cette subvention dans mes négociations afin de renforcer le fait que notre société a de nombreux liens et entretient des relations étroites avec le gouvernement ?

- Non. Vous devez séparer les négociations relatives à la couverture et au remboursement des médicaments de celles menées par l'organisation de recherche et développement. Cependant, vous pouvez être tenu de divulguer les diverses relations dans votre offre ainsi que les mesures prises pour atténuer tout potentiel conflit d'intérêts organisationnel. Les conflits d'intérêts peuvent avoir un impact négatif significatif sur la réputation et l'efficacité de Johnson & Johnson, ainsi que sur nos produits et services.

Puis-je inviter un client à passer une semaine dans ma maison de vacances ?

- Il est généralement inapproprié d'offrir quelque chose d'une valeur plus que modeste à un client, un distributeur ou un prestataire. Cependant, si vous entretenez une relation personnelle étroite avec cette personne, cela peut être acceptable sous certaines conditions. Parlez de la situation avec votre manager. Vous devez noter par écrit le compte-rendu de la discussion avec votre manager si l'invitation est considérée comme acceptable et que vous décidez d'y donner suite.

L'un de mes amis de l'université dirige une société d'études de marché. Il m'a fait une présentation très intéressante pour un projet pour Johnson & Johnson à un prix dérisoire. Puis-je lui confier ce projet ?

- Même s'il ne s'agit pas de dépenses importantes, nous devons nous assurer que la décision finale soit fondée sur des critères objectifs. Vous devez informer votre manager de votre relation et des circonstances. Si l'entreprise décide de donner suite, notez par écrit (y compris par e-mail) le compte-rendu de la discussion avec votre manager, en indiquant les mesures prises pour atténuer ou pallier tout potentiel conflit d'intérêts.

Investissements personnels, transactions et intérêts commerciaux extérieurs

Nous savons que la santé financière est importante pour nos employés et leurs familles. Parfois, les employés peuvent souhaiter investir dans leur entreprise ou prendre un emploi supplémentaire pour assurer leur sécurité financière. Cependant, les employés doivent veiller à éviter tout potentiel conflit d'intérêts, notamment en évitant les activités qui influencent ou semblent influencer leur capacité à prendre des décisions professionnelles saines et impartiales, utilisent les actifs de l'entreprise, y compris le temps de travail, à des fins personnelles ou au profit d'une autre partie, ou qui interfèrent autrement avec leur capacité à accomplir leur travail.

Situations à éviter

- Utiliser des actifs de l'entreprise (physiques ou intellectuels) à des fins personnelles
- Fournir des services à un concurrent, un fournisseur, un fournisseur potentiel ou un client en tant qu'employé, dirigeant, administrateur, partenaire, agent ou consultant
- Mener des activités qui influencent ou tentent d'influencer toute transaction commerciale entre l'entreprise et une autre entité dans laquelle un employé a un intérêt financier direct ou indirect ou agit en tant que dirigeant, administrateur, employé, partenaire, agent ou consultant
- Acheter ou vendre des titres d'une autre entreprise en utilisant des informations non publiques obtenues dans le cadre de votre travail

Membres de la famille et relations personnelles proches

Les relations avec des membres de la famille et des amis proches peuvent influencer nos décisions. Il est important de faire preuve de prudence quant aux décisions commerciales de l'entreprise qui impliquent des relations personnelles proches.

Pour éviter les conflits d'intérêts, les employés doivent :

- éviter de superviser ou de participer à l'embauche ou à la promotion d'un membre de leur famille ;
- éviter d'exercer des fonctions permettant d'influencer ou d'accéder aux évaluations des performances, aux informations salariales ou à d'autres informations confidentielles relatives à un membre de leur famille ;

Ces situations doivent également être évitées dans le cas d'un autre employé ou d'un employé potentiel avec qui un employé entretient une relation personnelle proche en dehors de l'entreprise.

Si l'une de ces situations se présente, l'employé doit en informer son manager. Celui-ci évaluera les circonstances, consultera sa direction le cas échéant, et pourra choisir de transférer un des employés à un autre poste disponible ne donnant lieu à aucun conflit.

Une relation personnelle proche correspond à une relation avec un membre de votre famille ou une autre personne dont vous êtes proche susceptible d'affecter votre objectivité lors de la prise de décisions professionnelles.

Y'a-t-il conflit ?

Ma famille détient une participation dans une société de distribution en pleine expansion. J'aimerais recommander ce distributeur à Johnson & Johnson, car je peux négocier une très bonne affaire. Si je parle à mon manager du lien de ma famille avec l'entreprise, est-il envisageable de faire appel à cette société de distribution ?

- Vous pouvez tout à fait présenter le distributeur à notre entreprise. Vous devez indiquer clairement la relation de votre famille et votre propre relation avec le distributeur et vous exclure du processus de prise de décision et de gestion du projet. La décision finale doit être prise de manière indépendante par un haut dirigeant de l'entreprise sans votre participation, et vous ne devez pas tenter d'influencer le résultat de la décision d'une quelconque manière.

Mon beau-frère conviendrait parfaitement à un nouveau poste marketing qui est à pourvoir. Puis-je l'embaucher sans entretien ni processus de sélection ?

- Non, vous pouvez le recommander, mais il doit suivre le processus de candidature standard. De plus, vous devez vous retirer du processus de prise de décision et ne devez pas tenter d'influencer le résultat de la décision d'une quelconque manière.

Participation à des conseils d'administration externes

La participation à des conseils d'administration externes peut présenter des conflits d'intérêts et doit être divulguée et abordée avec votre manager. Avant d'accepter de participer à tout conseil d'administration, il est important de comprendre vos obligations juridiques et d'éviter toute affiliation qui pourrait porter à confusion et donner lieu à des conflits d'intérêts. Notre politique relative à la participation à des conseils d'administration externes contient des conseils supplémentaires.

Les 3 « D »

Divulguer

Discuter

Décider

La divulgation est essentielle. Si vous êtes confronté à une situation ambiguë et que vous n'êtes pas sûr qu'une activité présente un conflit d'intérêts, adressez-vous à votre manager, votre superviseur ou toute personne indiquée dans la section « À qui demander des conseils et des informations sur notre Code ? ».

À qui demander des conseils et des informations sur notre Code ?

Bien que notre Code donne des exemples de conflits d'intérêts, il est impossible de définir chaque situation. En cas de conflit d'intérêts ou si vous n'êtes pas sûr d'être face à un conflit d'intérêts, vous devez détailler la situation à votre manager et/ou à son responsable, aux départements ressources humaines ou juridique Accédez à la section dédiée aux conflits d'intérêts dans WORKDAY pour signaler tout potentiel conflit d'intérêts.

Code de conduite professionnelle

Vivre Notre Credo, connaître notre Code

Johnson&Johnson

Il s'agit de la version actuelle du Code de conduite professionnelle de Johnson & Johnson, mis à jour en 2024, et qui remplace toutes les précédentes versions.

© Johnson & Johnson Services, Inc. 2024