

Johnson & Johnson

# Código de conducta en los negocios

Vivir según Nuestro Credo, conocer nuestro Código

## Nuestro Credo

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

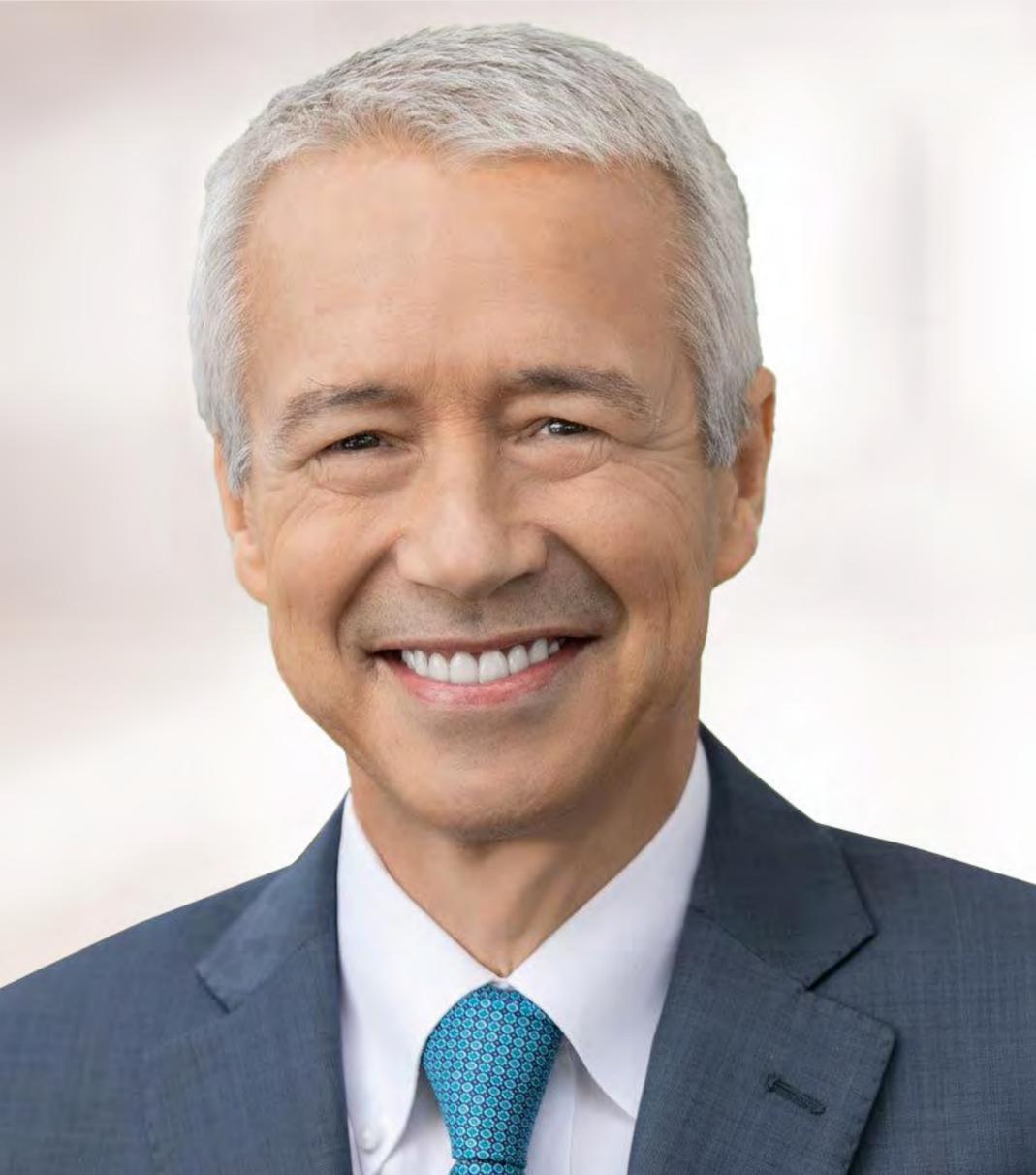
Somos responsables ante nuestros empleados, quienes trabajan con nosotros en todo el mundo. Debemos ofrecer un entorno de trabajo incluyente, en el que cada persona debe ser considerada como individuo. Debemos respetar su diversidad y dignidad, y reconocer su mérito. Deben encontrar seguridad, realización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

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

Nuestra responsabilidad final es con nuestros accionistas. Nuestro negocio debe rendir una ganancia sólida. Debemos experimentar con nuevas ideas, continuar la investigación, desarrollar programas innovadores, realizar inversiones con vistas al futuro y pagar por nuestros errores. Se deben comprar nuevos equipos, proporcionar nuevas instalaciones y lanzar nuevos productos. Se deben crear reservas para afrontar tiempos adversos. Cuando operemos de acuerdo con estos principios, los accionistas deberán obtener una ganancia justa.

**Johnson & Johnson**

# Nuestra conducta, Nuestro Credo, nuestro futuro



## Una carta de Joaquin Duato

La atención médica está cambiando a un ritmo vertiginoso. Gracias a la ciencia y la tecnología, la atención médica avanzará más en esta década que lo que ha avanzado en el último siglo. Este progreso acelerado representa una oportunidad para Johnson & Johnson, y conlleva la responsabilidad de afrontar estos cambios de manera ética y de conformidad con las normas.

Como compañía líder a nivel global, seguimos el ritmo de los avances tecnológicos. Para ello, nos aseguramos de que nuestra fuerza de trabajo y las personas y empresas que realizan negocios en nuestra representación cuenten con las herramientas necesarias para tomar las decisiones correctas y actuar adecuadamente. Nuestro Código de conducta en los negocios establece los más altos estándares para nosotros y para nuestras prácticas comerciales y sienta las bases de nuestros procedimientos, políticas y pautas. Además, nuestro Código establece nuestra responsabilidad de tratar a las personas de manera justa, brindarles un entorno de trabajo saludable y actuar con el máximo nivel de integridad.

Todos estos principios están asentados en Nuestro Credo, un conjunto de valores que tiene más de 80 años y que ha inspirado a nuestros empleados a priorizar las necesidades y el bienestar de nuestros pacientes y consumidores día tras día.

*En conjunto, Nuestro Credo y nuestro Código de conducta en los negocios son clave para que Johnson & Johnson pueda cumplir con la misión de mejorar la salud de la humanidad.*

Me enorgullece liderar una compañía global que se esfuerza por convertirse en un modelo de ética comercial. Nuestro éxito continuo depende de que todos los empleados alrededor del mundo, en todos los niveles y en todos los mercados en los que operamos, hagan lo correcto para nuestros pacientes. Por eso, todos los empleados tienen la responsabilidad de leer, aceptar y respetar nuestro Código de conducta en los negocios.

Este compromiso inquebrantable con los comportamientos de liderazgo y ética es lo que le permitirá a Johnson & Johnson transformar el futuro de la atención médica para nuestros pacientes y socios en los próximos años.

A handwritten signature in black ink that reads "Joaquin".

**Joaquin Duato**

Presidente del directorio y director ejecutivo

# Índice

---

---

---

# Introducción

# Introducción

## ¿Qué es el Código de conducta en los negocios de Johnson & Johnson?

Mientras que los valores y principios establecidos en Nuestro Credo son nuestra brújula, el Código de conducta en los negocios (“Código”) de Johnson & Johnson es la hoja de ruta que nos ayuda a mantener el rumbo en consonancia con estos valores.

El Código establece los requisitos básicos de conducta comercial y sienta las bases de las políticas, los procedimientos y las pautas de nuestra compañía, que en conjunto brindan orientación adicional sobre los comportamientos esperados.

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

A fin de seguir operando y manteniendo nuestra reputación como una compañía que prioriza las necesidades de sus consumidores y clientes alrededor del mundo, debemos conocer, comprender y respetar nuestro Código.

Cumplir con nuestro Código consiste en crear un entorno abierto y honesto que nos permita alcanzar nuestro mejor nivel de trabajo de manera lícita y con integridad. Y que nos haga sentir orgullosos de cómo superamos nuestros desafíos y alcanzamos el éxito.

Siempre que sepamos que se produjo una violación del Código, de una política de la compañía o de la ley, abordaremos el problema y evitaremos que vuelva a suceder. Según las circunstancias, las medidas correctivas y preventivas podrían ser capacitación, asesoramiento, controles más exhaustivos y acciones disciplinarias de todo tipo, que pueden incluir el despido.

Si es protagonista o testigo del hecho, usted tiene la responsabilidad de denunciar situaciones que considera que pueden violar o derivar en una violación de la ley, de una política de la compañía o del Código.

Nuestro [Procedimiento de remisión a un nivel superior](#) exige que los empleados denuncien las potenciales violaciones graves de nuestras políticas y de las leyes, y otros asuntos de interés, de forma directa ante el director ejecutivo de Auditoría de Johnson & Johnson, ya sea por vía oral o escrita (por ejemplo, mediante un mensaje de correo electrónico a [chiefauditexecutive@its.jnj.com](mailto:chiefauditexecutive@its.jnj.com)).

## ¿Quiénes deben respetar el Código?

Todos los empleados de la Familia de compañías Johnson & Johnson deben comprender y respetar el Código de conducta en los negocios, las políticas de la compañía y las leyes que rigen nuestras actividades. Junto con Nuestro Credo y otras políticas de la compañía, el Código nos ayuda a tomar las decisiones correctas y actuar de manera adecuada, independientemente de dónde trabajemos y el tipo de trabajo que hagamos.

Creemos que cada empleado es un líder, sin importar sus responsabilidades laborales, su cargo o su función. Al respetar nuestro Código, cada uno de nosotros se convierte en un modelo a seguir para nuestros colegas, socios comerciales, clientes, consumidores y otras personas que nos ven en acción día a día.

Los gerentes con personal a cargo tienen responsabilidades adicionales de actuar como modelos a seguir positivos en todos los aspectos y de ayudar a los empleados a revisar, comprender y aplicar el Código.

Las personas y empresas que realizan negocios en nuestra representación también deben respetar nuestro Código de conducta en los negocios, además de otras políticas de la compañía que resulten aplicables. Las disposiciones aplicables de este Código deben incluirse en los contratos con proveedores, fabricantes, contratistas, vendedores y distribuidores externos que hagan negocios en nombre de la Familia de compañías Johnson & Johnson.

## Cómo tomar la decisión correcta

Cuando deba tomar una decisión difícil en relación con una conducta comercial, plantéese las siguientes preguntas:



¿La conducta viola las leyes, el Código de conducta en los negocios o las políticas de la compañía?



¿La conducta entra en conflicto con las responsabilidades de Nuestro Credo?



¿La conducta podría parecer poco ética para las personas interesadas externas a nuestra compañía?



¿La conducta podría dañar mi reputación o la reputación de Johnson & Johnson?

Si la respuesta es “Sí”, consulte la próxima página, que le servirá de asesoramiento y orientación.

## ¿Dónde puedo solicitar asesoramiento y orientación sobre nuestro Código?

Contamos con procesos, procedimientos y asesoramiento para ayudarlo a cumplir con este Código, las políticas de la compañía y la ley.

**Aproveche la gran variedad de posibilidades, recursos y especialistas que hay en Johnson & Johnson a nivel global, como, por ejemplo:**

- ➔ **Gerentes y líderes sénior**, que están disponibles en su organización para responder preguntas y generalmente conocen las pautas de la compañía que se aplican a las actividades comerciales que se realizan en su organización.
- ➔ **Recursos Humanos y Servicios Globales**, que pueden brindar explicaciones y responder preguntas sobre problemas vinculados con el empleo, los beneficios y los lugares de trabajo.
- ➔ **Organización Legal global**, que puede ayudarlo a entender e interpretar el Código y brindarle orientación sobre cómo desarrollar el negocio en representación de Johnson & Johnson de conformidad con la ley.
- ➔ **Privacidad**, que brinda información y asesoramiento sobre privacidad y protección de la información personal de nuestras personas interesadas.
- ➔ **Cumplimiento de cuidado de la salud (HCC)**, que ofrece asesoramiento y orientación sobre nuestras interacciones con profesionales de la salud, entidades sanitarias, funcionarios gubernamentales, entidades de compra gubernamentales e intermediarios externos.
- ➔ **Calidad y cumplimiento, Seguridad médica, Seguridad y salud ambientales**, que pueden brindar explicaciones y responder preguntas sobre calidad, seguridad, eficacia y cumplimiento normativo de nuestros productos y procesos de la cadena de suministro, entre los que se incluyen temas como ambiente, salud y seguridad.

- ➔ **Seguridad global, Seguridad y gestión de riesgos de la información**, que protegen a los empleados, activos, sistemas informáticos y registros de la Familia de compañías Johnson & Johnson en todo el mundo. Comuníquese con Seguridad local si existe una amenaza o un peligro inmediatos en el lugar de trabajo.
- ➔ **Línea de integridad de Nuestro Credo ([ourcredointegrityline.com](https://ourcredointegrityline.com))**, que está disponible las 24 horas de los 7 días de la semana. Es independiente, segura y confidencial. Es el canal para que cualquier persona (empleados, socios comerciales, clientes, consumidores y otros) pueda denunciar posibles violaciones a nuestro Código de conducta en los negocios, otras políticas de la compañía, o las leyes y regulaciones vigentes en los países en los que operamos.
- ➔ **Procedimiento de remisión a un nivel superior de Johnson & Johnson**, que establece el procedimiento de remisión que exige que los empleados denuncien una violación potencialmente grave de nuestras políticas, leyes u otros asuntos de interés directamente ante el director ejecutivo de Auditoría de Johnson & Johnson, ya sea por vía oral o escrita, por ejemplo, mediante correo electrónico a [chiefauditexecutive@its.jnj.com](mailto:chiefauditexecutive@its.jnj.com).



## Responsabilidades de todos los empleados

Para cumplir con las responsabilidades de Nuestro Credo, y mantener y fortalecer nuestra cultura y reputación, contamos con que nuestros empleados respeten el Código. Si usted considera que se produjo una violación del Código, o si cree que una actividad o comportamiento podría derivar en una violación, tiene la responsabilidad de denunciarlo.

*Al hacer preguntas y denunciar inquietudes, usted hace lo correcto y ayuda a nuestra compañía a impedir o evitar las faltas de conducta.*

Ya sea que realice la denuncia de manera anónima o brinde su nombre, suministre la mayor cantidad posible de información para que se pueda abordar el asunto de forma minuciosa y oportuna. Además, tiene la obligación de cooperar con la investigación.

Nuestra compañía no tolera las represalias contra las personas que realicen denuncias vinculadas con violaciones al Código o que contribuyan con una investigación.

*No tomamos represalias.*

Los empleados que tomen represalias estarán sujetos a acciones disciplinarias, que pueden incluir el despido.

## Responsabilidades de todos los gerentes

Como gerente con personal a cargo, tiene una responsabilidad especial e importante de dar el ejemplo y actuar de conformidad con nuestro Código. Al establecer la conducta y el tono adecuados, los gerentes inspiran a todos los empleados a cumplir con nuestros estándares.

**Estas son algunas pautas importantes que debe tener en cuenta:**

- Actúe como modelo a seguir; demuestre comportamientos éticos en el desarrollo de sus tareas.
- Tome decisiones comerciales objetivas.
- Repase el Código con sus empleados al menos una vez por año.
- Ayude a los empleados a comprender el Código y las políticas de la compañía, y presénteles recursos que los ayuden a vivir según el Código todos los días.
- Asegúrese de que los empleados conozcan las políticas de la compañía, las leyes y regulaciones que rigen las actividades comerciales que desarrollan en nombre de la compañía, y que reciban capacitación sobre ellas.
- Cree un entorno que promueva y aliente un comportamiento ético, en el que los empleados se sientan cómodos para denunciar sin miedo a las represalias.
- Tome con seriedad las inquietudes planteadas por un empleado que pongan el peligro al Código, y determine si la inquietud debe remitirse a un nivel superior. En caso afirmativo, o si tiene dudas, [remita el asunto](#) lo antes posible.
- Tome medidas correctivas o preventivas cuando alguien viole el Código.
- Brinde todo su apoyo en las investigaciones.

Busque ayuda si tiene dudas o si considera que el aporte de una perspectiva distinta podría resultarle útil.



# Cómo desarrollamos nuestros negocios

*“Creemos que nuestra primera responsabilidad es con los pacientes, los médicos y enfermeras, con las madres y los padres y todos aquellos que utilizan nuestros productos y servicios”.*

# Cómo desarrollamos nuestros negocios

## Tareas de todos los empleados

Todos los empleados deben conocer y cumplir las leyes, las regulaciones y los procedimientos y políticas de la compañía que regulan las actividades comerciales en las que participan.

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

Nuestro Credo establece que para responder a las necesidades de pacientes, médicos, enfermeras, madres, padres y todos aquellos que utilizan nuestros productos y servicios, todo lo que hagamos debe ser de primera calidad. Este compromiso se extiende a todo lo que hacemos para poner nuestros productos y servicios a disposición de los consumidores y usuarios.

**Aspiramos a los más altos estándares y al máximo nivel de integridad en nuestras actividades comerciales. Para lograrlo, asumimos los siguientes compromisos:**

- ➔ Cumplir con las leyes, los estándares y las regulaciones que se aplican a nuestros productos y procesos (como los estándares y las regulaciones de calidad).
- ➔ Respetar los estándares éticos, científicos y clínicos, y cumplir con todas las leyes y regulaciones en todas las actividades de desarrollo e investigación a nivel mundial.
- ➔ Garantizar la seguridad de los pacientes y voluntarios que participan en ensayos clínicos, proteger su confidencialidad y cumplir con las leyes de protección de información y privacidad.
- ➔ Cumplir con las leyes y regulaciones sobre la obtención de autorizaciones de comercialización para vender nuestros productos e interactuar con reguladores y otros funcionarios gubernamentales.
- ➔ Cumplir con las leyes de fabricación, embalaje, distribución y exportación aplicables, las regulaciones y leyes sobre sanciones comerciales aplicables y otras regulaciones específicas de la industria, así como adherir a las leyes y regulaciones de los países en los que hacemos negocios.
- ➔ Seguir el ritmo del entorno cambiante en el que se encuentran nuestros empleados, y ofrecer la orientación necesaria para respaldar los valores de Nuestro Credo.
- ➔ Cumplir con todas las leyes y regulaciones relacionadas con la promoción, la comercialización y las ventas de nuestros productos, lo que incluye garantizar que lo que decimos es veraz, no es engañoso y cumple con las aprobaciones regulatorias para nuestros productos.
- ➔ Cumplir con las leyes relacionadas con la calidad y seguridad del producto, monitorear de manera uniforme y proactiva la seguridad, la calidad y el desempeño de nuestros productos, y cumplir con todos los requisitos de informar eventos adversos y quejas sobre la calidad del producto.

*Los empleados deben denunciar si consideran que nuestra compañía no cumple con una ley o regulación.*



## ¿Cómo debo responder?

**P:** Un director de ventas de una empresa competidora se acercó a mí para discutir el precio de nuestros respectivos productos.

**R:** Nunca debe entablar una discusión sobre el precio de nuestros productos u otra información privilegiada con competidores. Si recibe una llamada de un competidor, o si un desconocido se acerca a usted para discutir sobre precios, deje en claro que no discutirá sobre el precio de nuestros productos con la competencia. Termine la conversación amablemente e informe el incidente a la organización Legal global.





## ¿Qué debería hacer?

P: Un cirujano me dijo que un distribuidor que vende nuestros productos lo invitó a pasar un fin de semana en un resort para jugar al golf. El cirujano se pregunta si la invitación es apropiada porque provino de nuestro distribuidor, no de Johnson & Johnson.

R: Los distribuidores, agentes de ventas y otros terceros que actúan en nombre de la compañía no pueden participar en actividades que estarían prohibidas si fueran realizadas directamente por un empleado de la Familia de compañías Johnson & Johnson. Debe comunicar inmediatamente a su gerente, a la organización Legal global o a Cumplimiento de cuidado de la salud todo lo que sepa sobre la conducta del distribuidor.

## Leyes anticorrupción y antisoborno

Johnson & Johnson tiene una fuerte postura contra la corrupción y los sobornos, de conformidad con las leyes antisoborno y anticorrupción que existen en muchos países del mundo. Le exigimos lo mismo a nuestros socios comerciales. Prohibimos estrictamente los sobornos, las conductas fraudulentas, las comisiones ilegales, los pagos ilegales y otros ofrecimientos de artículos de valor que puedan influir de manera inapropiada o que signifiquen una ventaja inapropiada en un funcionario gubernamental, un profesional de la salud o un cliente.

Celebramos una amplia variedad de acuerdos sobre ciencia, educación, ventas, promociones y comercialización con personas y con entidades públicas y privadas, incluidos los profesionales de la salud. También interactuamos con las agencias de regulación gubernamentales, las organizaciones no gubernamentales y las autoridades de inspección. Debemos respetar los estándares éticos y las leyes aplicables, tanto locales como internacionales, que prohíben los sobornos y la corrupción, y debemos evitar influenciar de manera inapropiada las decisiones médicas de los profesionales de la salud y las decisiones de compra de las entidades que adquieren nuestros productos y servicios. Las transferencias de valor a terceros deben realizarse a un valor de mercado justo para los servicios suministrados y debe existir una necesidad legítima de obtener esos bienes y servicios. Las subvenciones y donaciones solo tendrán lugar si Johnson & Johnson no recibe nada de valor a cambio.

Para obtener orientación adicional, consulte nuestro [Marco global de cumplimiento de cuidado de la salud](#), los [Documentos de orientación sobre reglamentaciones de EE. UU.](#) y la [Guía sobre integridad comercial en el campo de la salud](#) (aplicable a nivel mundial), que incluye orientación sobre [Ventas y prácticas de comercialización éticas](#).

**Independientemente de dónde o con quién hagamos negocios, nuestro enfoque siempre es el mismo:**

- Tratamos a los socios comerciales, competidores, tomadores de decisiones y personas interesadas con respeto.
- Aspiramos a trabajar con terceros que también valoren y demuestren altos estándares éticos en sus prácticas comerciales.

Si tiene preguntas sobre el cumplimiento de la atención médica, comuníquese con la organización de Cumplimiento de cuidado de la salud (HCC). También puede encontrar información adicional en nuestro sitio de [Declaraciones y Políticas sobre ESG](#), incluidas la [Declaración anticorrupción](#) y la [Declaración sobre ética y cumplimiento](#).

## Leyes sobre competencia y antimonopolio

Las leyes sobre competencia y antimonopolio promueven la competencia justa y protegen a los consumidores de las prácticas comerciales desleales. Estas leyes generalmente abordan acuerdos ilegales entre empresas, como la fijación de precios. También prohíben las prácticas comerciales unilaterales que restringen la competencia, como los precios abusivos.

Cumplimos con todas las leyes de competencia y antimonopolio. Somos responsables de establecer relaciones comerciales justas con clientes, proveedores, competidores y otros terceros. Debemos celebrar acuerdos lícitos con competidores y no involucrarnos en prácticas comerciales que puedan implicar un abuso de nuestra posición en el mercado. Para preguntas acerca de las leyes de competencia y antimonopolio, comuníquese con la organización Legal global.

## Cumplimiento de las normas comerciales mundiales: leyes sobre sanciones comerciales y antiboicot

Como compañía global de productos y servicios de salud, trabajamos con proveedores de todos los mercados y tenemos la obligación de cumplir con las leyes, normas y regulaciones de comercio internacionales, regionales y locales, incluidas las sanciones comerciales y las restricciones a la importación y exportación impuestas por los gobiernos a nivel global. Teniendo en cuenta el panorama geopolítico dinámico y complejo, y las restricciones comerciales cambiantes que están implementando los gobiernos a nivel mundial, es fundamental que cumplamos con nuestras obligaciones comerciales globales. A medida que evolucione el entorno externo, también evolucionarán nuestras formas de trabajar. Si tiene preguntas sobre transacciones transfronterizas, comuníquese con Cumplimiento de las normas comerciales mundiales, con Cumplimiento de cuidado de la salud (HCC) o con la organización Legal global.

## Derechos Humanos

Guiados por los valores de Nuestro Credo, nos esforzamos por respetar y promover los derechos humanos en todas nuestras operaciones, nuestras relaciones comerciales y nuestras comunidades, y esto involucra desde las personas que desarrollan, fabrican y distribuyen nuestros productos hasta los médicos, enfermeros y pacientes a los que brindamos nuestros servicios.

Nuestro enfoque se basa en estándares de derechos humanos reconocidos internacionalmente, como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, que se exponen en la [Declaración sobre Derechos Humanos](#) de Johnson & Johnson. Todos los empleados deben conocer nuestra Declaración y cumplir con las políticas y las pautas relevantes citadas en ese documento.



## Pagos a otros países

No se deben realizar pagos de ningún tipo a terceros en ningún país que no sea el país donde se realizaron las ventas o donde se prestaron los servicios, o el país en el que el distribuidor, agente de ventas o proveedor de servicios tenga un lugar de negocios importante. Para preguntas sobre pagos a otros países, contáctese con la organización de Finanzas o Legal global.

## Actividad política

Johnson & Johnson está comprometido con la ciudadanía corporativa y la participación comunitaria. Nuestra promoción política y nuestras contribuciones políticas se realizan de acuerdo con las leyes de las jurisdicciones donde participamos en estas actividades.

Respetamos el derecho de los empleados a participar en actividades políticas para apoyar a grupos políticos, funcionarios gubernamentales o candidatos. Las actividades de este tipo, entre las que se incluyen actuar como funcionario público, deben ser voluntarias y realizarse en el tiempo libre del empleado, por cuenta propia y sin entrar en conflicto con las responsabilidades que tiene con la compañía. Debe quedar claro que el empleado actúa de forma independiente y no como representante de la compañía.

Las actividades políticas de la compañía, incluidas las contribuciones políticas y la promoción política, así como otras actividades de promoción ante funcionarios gubernamentales, están reguladas por las leyes de los países donde Johnson & Johnson hace negocios. Como tales, las interacciones (todas las actividades políticas y de lobby, así como las reuniones) con funcionarios gubernamentales, la promoción política y de otro tipo por parte de los empleados hacia funcionarios gubernamentales, así como las contribuciones políticas de los líderes de la compañía en algunos países, deben coordinarse y alinearse con los [Asuntos de gobernanza y políticas mundiales](#).



## Situaciones hipotéticas

P: Una amiga se postula para un cargo público. ¿Puedo ayudarla con la campaña?

R: Sí, hacer trabajo voluntario es su decisión personal. Sin embargo, en ningún caso podrá utilizar los recursos de Johnson & Johnson para promover la campaña, como su tiempo de trabajo, los teléfonos, los correos electrónicos, los suministros, el nombre de la compañía o el cargo en la compañía.

## Contratación pública

Las autoridades públicas son clientes clave de la Familia de compañías Johnson & Johnson. En muchos países, los organismos públicos, como los hospitales públicos, están sujetos a leyes locales que establecen los métodos para adquirir productos y servicios. Como proveedores de servicios, nosotros también debemos cumplir con estas leyes. No debe haber intentos inapropiados de ejercer influencia ni transferencias de valor inapropiadas a gobiernos o funcionarios gubernamentales.

Los empleados que participan en procesos de licitación, o que ofrecen proporcionar nuestros productos y servicios en virtud de un acuerdo contractual a una autoridad pública, deben comprender y seguir las reglas de contratación pública. Estas reglas pueden ser complejas, pero son verdaderamente importantes para nuestro negocio. La organización Legal global puede proporcionar orientación sobre estas reglas.

## Compra justa

La compañía adquiere muchos bienes y servicios necesarios para respaldar nuestro trabajo. Al momento de realizar compras, de este u otro tipo, debemos actuar de manera imparcial con los abastecedores, vendedores y otros proveedores de servicios. Los empleados deben seguir las políticas de compra y [contratación de la compañía](#).

Consulte la sección Conflictos de intereses del Código para recibir orientación sobre la aceptación de obsequios y favores por parte de vendedores, abastecedores y proveedores de servicios y sobre cómo mantener relaciones personales con ellos.

## Normas y leyes sobre ambiente y sostenibilidad

Nuestro Credo establece: “Debemos mantener en buen estado los bienes que tenemos el privilegio de usar, protegiendo el ambiente y los recursos naturales”. Guiados por Nuestro Credo, nos esforzamos continuamente por mejorar el impacto ambiental de nuestras operaciones, nuestros productos y nuestra cadena de valores, y de controlar también los riesgos ambientales. Los empleados deben cumplir con las políticas y los estándares de la compañía, y deben conocer y [respetar las leyes y regulaciones ambientales](#) que se relacionan específicamente con su trabajo, las instalaciones y los productos que colocamos en el mercado.

*Somos responsables ante las comunidades en las que vivimos y trabajamos, y también ante la comunidad mundial.*

## Protección animal

Tenemos la responsabilidad ética y regulatoria de garantizar el trato ético y bondadoso de los animales involucrados en la investigación biomédica para promover la seguridad y el bienestar de los pacientes. Hace décadas que Johnson & Johnson tiene un compromiso con los principios de las 3R (reemplazo, reducción y refinamiento) en la investigación hecha en animales. Abogamos por el uso de alternativas que no impliquen el uso de animales siempre que sea posible y, de no ser factible, nuestros estándares para el cuidado de los animales y la selección de modelos científicos in vivo tienen como objetivo cumplir o superar todas las regulaciones aplicables.

## Privacidad

Durante el desarrollo de nuestros negocios, recopilamos y almacenamos información personal sobre empleados, socios comerciales, pacientes, profesionales de la salud, consumidores, cuidadores y otras personas, como, por ejemplo, como datos de contacto, fechas de nacimiento e información financiera, médica y de otro tipo. Cuando recopilamos y procesamos información personal, lo hacemos de conformidad con las leyes aplicables y las [políticas de privacidad y protección de datos de la compañía](#).

La información personal se debe recopilar únicamente para fines comerciales legítimos, compartir solamente con quienes tengan permiso a acceder a ella, proteger de acuerdo con las políticas de seguridad y conservar exclusivamente durante el tiempo que resulte necesario. Además, debemos asegurarnos de que los terceros con acceso a información personal tengan la obligación contractual de protegerla de acuerdo con los estándares aplicables de seguridad de datos.



### ¿Sabía que...?

La organización Legal global está disponible para impartir capacitación y brindar asesoramiento para ayudar a nuestras compañías y empleados a comprender y respetar las leyes y regulaciones en los países en los que hacemos negocios.

Puede encontrar las [políticas integrales](#) sobre temas clave abordados a lo largo del Código en el [Centro jurídico de Johnson & Johnson](#).

# Trato justo de los empleados

*“Somos responsables ante nuestros empleados, quienes trabajan con nosotros en todo el mundo”.*

# Trato justo de los empleados

## Compromiso de la fuerza de trabajo

En Johnson & Johnson, creemos en el poder de las personas y valoramos nuestra cultura inclusiva, equitativa y diversa a nivel global, la cual está arraigada en los comportamientos éticos, el respeto y la integridad inherentes a Nuestro Credo. Cuando actuamos de acuerdo con los más altos estándares de integridad, vivimos según los valores de Nuestro Credo, y demostramos que realmente nos importa la gente a la que servimos y que respetamos a las personas con las que trabajamos. Una fuerza de trabajo comprometida, de alto rendimiento, saludable y diversa comprenderá y abordará mejor los desafíos y las necesidades que enfrentan nuestros pacientes, clientes, profesionales de la salud y comunidades.



## Política antidiscriminación y prevención del acoso y del hostigamiento

Los empleados deben ser tratados de manera justa y respetados por sus contribuciones. Nuestra compañía ofrece oportunidades de empleo equitativas. Brindamos adaptaciones razonables para personas con discapacidades y para personas con necesidades especiales debido a su observancia o práctica religiosa. Basamos las decisiones laborales en el mérito y consideramos las calificaciones, las habilidades y los logros. No toleramos la discriminación por características personales no relacionadas con el trabajo como edad, género, raza, origen étnico, orientación sexual, identidad de género, origen nacional o creencias religiosas, o basada en la afiliación o actividad sindical. Tampoco toleramos el [acoso y el hostigamiento de ningún tipo](#).

Estas disposiciones se aplican a las interacciones con empleados, clientes, contratistas, proveedores y postulantes a empleos, y a cualquier otra interacción en la que los empleados representen a la Familia de compañías Johnson & Johnson.

## Seguridad y salud en el entorno de trabajo

En Johnson & Johnson, tenemos el compromiso de brindar un lugar de trabajo seguro y saludable para todos los empleados, contratistas y visitantes que trabajan en nuestras instalaciones y establecimientos o que los visitan.

**Todos los empleados y visitantes deben priorizar la salud y la seguridad. Ellos deberían:**

- Informar a los supervisores y anfitriones de inmediato si hay condiciones inseguras, accidentes o incidentes.
- Cumplir con los estándares, políticas y procedimientos de la compañía relacionados con la salud y seguridad en el lugar de trabajo, o con las regulaciones y leyes locales sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo, si exigen un mayor cuidado.

El [trabajo infantil](#), el [tráfico de personas](#) y el trabajo ilegal, abusivo o forzado no forman parte de nuestras operaciones ni de las operaciones de nuestros proveedores u otros proveedores externos de la Familia de compañías Johnson & Johnson. Además de exigir el cumplimiento de las leyes y regulaciones locales, Johnson & Johnson tiene [políticas](#) que prohíben el uso de trabajo forzoso u obligatorio en la fabricación de nuestros productos y componentes de productos. Los vendedores externos deben respetar nuestros [Estándares de responsabilidad para proveedores](#), que incluyen orientación sobre ética, trabajo, empleo y respeto de los derechos humanos, así como sobre salud, seguridad y bienestar de sus empleados.



### ¿Qué debería hacer?

**P:** Mi equipo está retrasado en la finalización de un proyecto y nuestra compañía operativa depende de nosotros para cumplir con el plazo. Encontramos formas de lograr el objetivo saltando un par de procedimientos de seguridad. Si somos cuidadosos, ¿podemos acelerar el proceso para cumplir con los resultados comerciales?

**R:** Existen procedimientos de seguridad para resguardar su seguridad y proteger la integridad de nuestros productos y la salud de quienes los usan. No está permitido omitir los procedimientos de seguridad. Reúnase con su gerente para desarrollar un plan que permita hacer el trabajo de manera segura y de conformidad con las normas.

## Uso de redes sociales y aplicaciones de mensajería móvil

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

Los empleados deben cumplir con todas las políticas de la compañía sobre el uso de las redes sociales y el contenido y los activos relacionados de la compañía. Nuestras políticas se aplican a las comunicaciones relacionadas con las responsabilidades laborales y a las comunicaciones personales que puedan afectar a la compañía. En las actividades personales en las redes sociales, los empleados deben ser respetuosos y reconocer que su conducta puede afectar la forma en que otros perciben cómo somos y qué representamos como compañía.



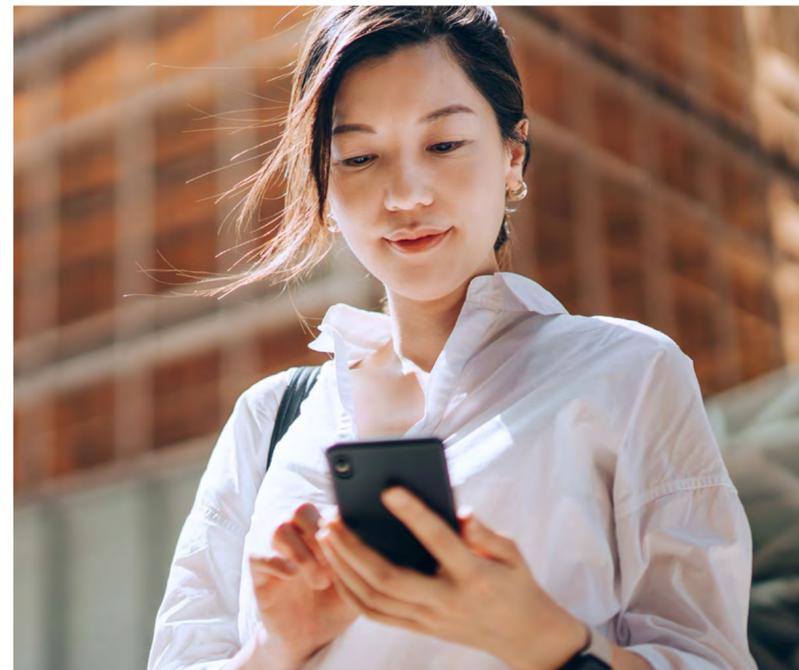
### ¿Esto es aceptable?

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

R: No. El uso que hacen los empleados de los medios en línea debe cumplir con las políticas de la compañía, incluidas las políticas de acoso de la compañía.

Los empleados pueden compartir contenido que la compañía haya puesto a disposición del público mediante su red en línea. Al referirse a la compañía y/o a nuestros productos y servicios, los empleados deben ser transparentes y divulgar su relación con la compañía, por ejemplo, mediante el uso del hashtag #MyCompany; deben ser conscientes de las obligaciones de informar, inclusive los procedimientos de notificación de eventos adversos; y deben proteger la información confidencial de Johnson & Johnson. Los empleados deben ser cautelosos con el contenido que crean, comparten y publican, y deben recordar que Internet es un lugar público. Al participar en actividades en las redes sociales, utilice siempre el sentido común. Tenga presente la diferencia entre comunicación social y comunicación comercial, ya que la mayoría de las plataformas de redes sociales y aplicaciones móviles no están aprobadas para las comunicaciones comerciales entre colegas o entre partes interesadas internas y externas.

La [Política sobre participación digital para empleados](#) y la [Política sobre mensajería móvil](#) constituyen las políticas completas de nuestra compañía con respecto a la actividad en línea y al uso de las aplicaciones de mensajería móvil por parte de los empleados.



## Lista de verificación de sus responsabilidades

- ✓ Respete el Código de conducta en los negocios.
- ✓ Sea inclusivo.
- ✓ Trate a sus colegas con dignidad y respeto.
- ✓ Resguarde su seguridad y la de los demás en el espacio de trabajo.
- ✓ Denuncie si alguien está violando nuestro Código, sin importar el cargo que ocupe esa persona en la compañía o si se trata de un proveedor, cliente o trabajador temporal.
- ✓ Pida ayuda si tiene preguntas.

# Integridad financiera y protección de nuestros activos

*“Nuestra responsabilidad final es con  
nuestros accionistas”.*

# Integridad financiera y protección de nuestros activos

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

Johnson & Johnson es una compañía que cotiza en bolsa y realiza negocios en muchos países. En todas nuestras transacciones, debemos mantener libros y registros precisos que conserven la integridad de los informes financieros de la compañía, respalden la toma de decisiones interna y fortalezcan nuestra reputación entre las partes interesadas.

Las leyes exigen que seamos honestos y precisos en nuestros registros financieros, a fin de que reflejen adecuadamente nuestras transacciones comerciales. Además, estamos obligados a desarrollar y mantener un sistema adecuado de controles contables internos. Muchos confían en que la información financiera que reportamos es veraz, completa y oportuna, por ejemplo, las agencias de regulación gubernamentales, las agencias de calificación e inversionistas institucionales y particulares.

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

**Estos son algunos ejemplos de cómo incorporamos la integridad financiera en nuestros procesos de trabajo:**

- ➔ Vendemos y compramos productos y servicios que se basan en la calidad, el precio y la atención, no en pagos, obsequios, favores u otras relaciones con el proveedor.
- ➔ Registramos las ventas y los gastos durante el período contable correspondiente, de conformidad con los principios de contabilidad generalmente aceptados.
- ➔ Prohibimos el uso de fondos, activos o información de la compañía para cualquier propósito ilegal, incluida la compra de privilegios o beneficios especiales mediante sobornos, contribuciones políticas ilegales u otros pagos ilícitos. Divulgamos y registramos todos los fondos y activos de la compañía en el período de declaración correspondiente.
- ➔ Mantenemos libros y registros precisos de la compañía y no realizamos asientos contables falsos o artificiales por ningún motivo.

**Estas son algunas pautas que debe tener en cuenta:**

- ➔ Respetar las [políticas de contratación y compra de la compañía](#). Si no está seguro de cuáles son, consulte con su gerente.
- ➔ Pedir la revisión y obtener la aprobación de todos los pagos o usos de los fondos de la compañía, según corresponda, por parte del gerente correspondiente. Al enviar gastos comerciales, siga las políticas de [Viajes y entretenimiento](#) y las políticas de [Cumplimiento de cuidado de la salud e integridad comercial](#) de nuestra compañía.
- ➔ Describir de forma clara y precisa todas las solicitudes de pago y proporcionar documentación de respaldo; utilizar los ingresos únicamente para el propósito solicitado y aprobado.



## ¿Esto es aceptable?

P: Un proveedor emitió una factura de gran importe por los servicios que nos prestó. Mi gerente me pidió que "retenga" esta factura hasta el próximo trimestre para que podamos cumplir nuestros objetivos financieros para este trimestre. ¿Qué debería hacer?

R: Se espera que todos los empleados demuestren un comportamiento ético y respetuoso de las normas con el más alto nivel de integridad, conforme se establece en Nuestro Credo y nuestro Código de conducta en los negocios. Divulgamos y registramos todos los fondos y activos de la compañía en el período de declaración correspondiente. Los ingresos y gastos deben informarse en el período contable correcto. En este caso, si los bienes y/o servicios han sido recibidos, se debe proceder al pago. No debería "retener" la factura. En cambio, debería trabajar con su socio financiero para afrontar adecuadamente esta deuda. Si su gerente u otro empleado le pide que haga algo ilegal o contrario a la política, converse sobre sus inquietudes con su gerente u otro directivo de alto nivel de su organización, Cumplimiento de cuidado de la salud (HCC) o la organización Legal global, o comuníquese a la [Línea de integridad de Nuestro Credo](#).



## Uso de los activos de la compañía

Confiamos en los activos de la compañía para respaldar nuestro trabajo día tras día. Las computadoras, dispositivos móviles, hardware y software de tecnología de la información, vehículos, instalaciones, maquinaria, materias primas, inventario, propiedad intelectual, suministros, datos y otros activos están bajo nuestro cuidado y deben usarse únicamente para motivos lícitos y apropiados. También debemos tomar las medidas necesarias para proteger estos activos. Cuando trabajen con información o herramientas tecnológicas de la compañía (como computadoras portátiles, correos electrónicos, aplicaciones, bases de datos, etc.), los empleados solo deben descargar y usar las aplicaciones y el software aprobados por J&J en los activos de la compañía, crear contraseñas complejas que no sean fáciles de adivinar y nunca deben compartir las contraseñas. La información de la compañía no debe almacenarse en servicios de internet o servicios en la nube que no estén aprobados, así como tampoco en dispositivos no aprobados que puedan estar desprotegidos y a los que puedan acceder personas no autorizadas.



### ¿Qué debería hacer?

**P:** Me voy a tomar vacaciones y quiero desconectarme por completo. ¿Puedo dejarle mi computadora portátil a mi asistente para que realice las aprobaciones en los diferentes sistemas de la compañía por mí? Confío plenamente en esta persona, por lo que no tengo problemas en darle mi contraseña.

**R:** No. Los empleados jamás deben compartir sus contraseñas personales con otros. Algunos sistemas le permiten delegar ciertas acciones a otras personas, mientras que otros sistemas remiten los asuntos a su gerente si usted está ausente. Si omite estos controles, usted pone en riesgo la seguridad de nuestros sistemas, se deslinda de sus propias responsabilidades y coloca a su asistente en una posición que implica violar una política de la compañía.

## Propiedad intelectual e información comercial confidencial

La propiedad intelectual y la información confidencial de la compañía constituyen activos irremplazables. Debemos resguardar y proteger el uso de estos activos valiosos.

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

Siempre debemos tomar precauciones para proteger la propiedad intelectual y la información comercial confidencial de la compañía. Debemos evitar hablar sobre esta información, o divulgarla, en lugares públicos como elevadores, aeropuertos y restaurantes. Además, la información comercial confidencial debe almacenarse en dispositivos gestionados o autorizados y solo se puede extraer de la compañía de manera segura, mediante el uso de herramientas aprobadas y únicamente para el uso de socios comerciales autorizados.

Cualquier sospecha de robo de propiedad intelectual o cualquier divulgación o consulta no autorizadas de la información de nuestra compañía debe ser informada de inmediato a su gerente, a Seguridad de la información y gestión de riesgos de J&J, a Seguridad global o la organización Legal global.

## Ejemplos de información comercial confidencial

- ✓ Información detallada sobre ventas
- ✓ Objetivos de desempeño comercial
- ✓ Estrategias de producto
- ✓ Información sobre productos nuevos
- ✓ Anuncios de personal pendientes
- ✓ Información sobre adquisiciones y desinversiones
- ✓ Diseños de equipos y procesos de elaboración
- ✓ Prioridades de investigación y resultados de etapa
- ✓ Información sobre ensayos clínicos, registros de salud y otra información personal sensible
- ✓ Información personal de empleados, pacientes, consumidores y personas con las que interactuamos

## Uso de inteligencia artificial generativa

La inteligencia artificial generativa (IAG) es una categoría de inteligencia artificial que genera resultados basados en la información con la que se entrena. El contenido generado puede ser texto, imágenes, voces u otros medios.

La IAG es un campo tecnológico emergente con un enorme potencial en todas las industrias. Sin embargo, es importante recordar que esta tecnología está en proceso de desarrollo y debemos utilizarla con prudencia, con [Nuestro Credo](#) como guía.

Todos los empleados, contratistas y proveedores deben cumplir con las [Pautas sobre el uso responsable de la IA generativa](#) y no pueden utilizar soluciones de IAG para actividades que estarían prohibidas en virtud de las normas existentes que incluyen, a modo enunciativo, el Código de conducta en los negocios, las [Políticas de privacidad de la compañía](#), las [Políticas de protección de activos de información](#) (IAPP, por su sigla en inglés), la [Política de licencias de código abierto](#) y otras políticas relacionadas. El uso de soluciones de IAG debe ser abierto y transparente. Cualquier uso comercial anterior y futuro de las soluciones de IAG debe informarse de acuerdo con el proceso descrito en las Pautas sobre el uso responsable de la IA generativa. Es más, los resultados de la IAG deben ser revisados y analizados en comparación con los riesgos conocidos, como la inexactitud, la parcialidad, la responsabilidad y las violaciones de las licencias de software de código abierto.

Si tiene preguntas o necesita más orientación sobre este tema, comuníquese con su representante de Asuntos legales, Privacidad o Seguridad y gestión de riesgos de la información.



### Dónde solicitar ayuda

Los empleados deben cumplir con todas las políticas de la compañía sobre el uso de las redes sociales y el contenido y los activos relacionados de la compañía. La [Política sobre participación digital para empleados](#) y la [Política sobre mensajería móvil](#) constituyen las normas completas de nuestra compañía con respecto a la actividad en línea y al uso de las aplicaciones de mensajería móvil por parte de los empleados.

## Resguardo de secretos comerciales e información confidencial

Respetamos los secretos comerciales y la información confidencial de otras personas y empresas. Recopilamos información sobre nuestros competidores del dominio público y no permitimos la recopilación inapropiada de su información privilegiada.

Para reunir información sobre un competidor, consultamos fuentes públicas, como medios de comunicación, documentación comercial, Internet, documentos judiciales, presentaciones regulatorias y otros documentos públicos. Evitamos conversar sobre información sensible y confidencial con empleados de nuestros competidores en todas las circunstancias, incluso en reuniones de la industria y asociaciones profesionales. Brindamos información verdadera en nuestros documentos dirigidos a los miembros de la industria, y nunca mentimos sobre nuestra identidad ni sobre dónde trabajamos para obtener información sobre nuestros competidores.



### ¿Qué debería hacer?

P: Necesito efectivo de manera urgente y quiero vender mis acciones de la compañía. Pero me genera nervios hacerlo ahora porque sé que el mes próximo habrá un evento grande dentro de nuestra compañía que no es de público conocimiento.

R: Si tiene preguntas sobre leyes de valores y uso de información privilegiada, o si no está seguro de si posee información privada clave, escriba a [AskCorporateSecretary@its.jnj.com](mailto:AskCorporateSecretary@its.jnj.com).

## Cumplimiento de las leyes de valores e información privilegiada

Por ley, estamos obligados a divulgar públicamente cierta información importante sobre nuestra compañía, como ventas, ganancias, adquisiciones/desinversiones importantes, asuntos regulatorios y otros eventos importantes. Es nuestra responsabilidad divulgar esta información de manera completa, precisa, oportuna y comprensible.

Es posible que los empleados descubran información importante sobre la compañía antes de que se haga pública; sin embargo, es responsabilidad de cada empleado resguardar la confidencialidad de la información privada clave.

**Si los empleados tienen información importante que no ha sido divulgada al público aún, no podrán:**

- Comprar o vender acciones de Johnson & Johnson u opciones de compra o venta de acciones de Johnson & Johnson.
- Hacer transferencias o ajustes a otros instrumentos de inversión, incluidos los fondos de jubilación.
- Divulgar información privada clave a familiares, amigos u otras personas ajenas a la compañía.
- Recomendar a familiares, amigos u otros que compren o vendan acciones de Johnson & Johnson u opciones de compra o venta de acciones de Johnson & Johnson.

El cumplimiento de las leyes de valores va más allá de la compañía. Los empleados no pueden comprar ni vender valores de ninguna otra compañía utilizando información privada clave que hayan obtenido durante el desempeño de sus funciones o por otros medios.

## Una lista de verificación de nuestras responsabilidades

- ✓ Proteger los activos de nuestra compañía, tanto los activos físicos como computadoras, teléfonos, dispositivos móviles, máquinas, vehículos, documentos y activos intelectuales, como las ideas e invenciones.
- ✓ Cumplir con los requisitos de privacidad y protección de datos, y no usar aplicaciones u otros canales no autorizados para comunicar información privilegiada.
- ✓ Informar de inmediato cualquier inquietud con respecto a actividades ilegales o no autorizadas.
- ✓ No aceptar ni ofrecer un soborno o un obsequio inapropiado.
- ✓ Ser honesto y preciso al brindar datos sobre gastos, ventas y otra información financiera.

# Conflictos de intereses

*“Somos responsables ante las comunidades en las que vivimos y trabajamos e igualmente ante la comunidad mundial”.*

# Conflictos de intereses

## ¿Cuándo ocurren los “conflictos de intereses”?

Un conflicto de intereses se da cuando una persona u organización tiene intereses contrarios, sean financieros o de otro tipo, en cuyo caso, priorizar un interés podría tener un efecto negativo en esos otros intereses o responsabilidades.

Un conflicto de intereses personal ocurre cuando una actividad o relación personal puede influir en su juicio y capacidad para realizar su trabajo de manera objetiva, y para cumplir con todas las obligaciones que tiene con el empleador. Incluso la apariencia o percepción de un conflicto de intereses puede poner en riesgo a nuestra compañía. Como empleados, nunca debemos permitir que los conflictos de lealtades o los beneficios o ganancias personales nos impidan hacer lo que es mejor para nuestra compañía, nuestros pacientes y nuestros consumidores.

Un conflicto de intereses a nivel de la organización puede ocurrir cuando entidades dentro de la Familia de compañías Johnson & Johnson tienen relaciones conflictivas con entidades como gobiernos, grupos de pagadores, proveedores de atención médica o personas dentro de estas entidades, o bien cuando participan en actividades que crean una preferencia o sesgo a favor de la compañía. Por ejemplo, un conflicto o un conflicto percibido puede ocurrir cuando nuestras compañías colaboran en el desarrollo de productos y respaldan los sistemas de atención médica y su infraestructura o pautas de tratamiento, y al mismo tiempo buscan vender productos o servicios a esas entidades. Un conflicto de intereses a nivel de la organización también puede ocurrir cuando una compañía conoce información gubernamental sensible y la usa para preparar una oferta más favorable.

No siempre se puede determinar claramente si una actividad crea un conflicto de intereses. Sin embargo, todos los empleados tienen la responsabilidad de divulgar un potencial conflicto, ya sea a nivel personal o a nivel de la organización. Por esta razón, se espera que los empleados conversen sobre los potenciales conflictos personales —o sobre las inquietudes por cómo lidiar con una situación en la que podría existir un conflicto— con su gerente o con algún integrante de Recursos Humanos, Cumplimiento de cuidado de la salud (HCC) o la organización Legal global. Si hay un conflicto o un potencial conflicto, la conversación con su gerente debe informarse y documentarse en WORKDAY. Esto ayudará a proteger al empleado y a Johnson & Johnson si alguna vez se cuestiona la situación. Los conflictos a nivel de la organización deben analizarse con Cumplimiento de cuidado de la salud (HCC) o la organización Legal global.



## ¿Esto constituye un conflicto?

P: Teniendo en cuenta la reputación de Johnson & Johnson en mi país, se le ha pedido a mi equipo comercial que asesore en el desarrollo de pautas de tratamiento locales. ¿Podemos proceder?

R: Esto representa un conflicto a nivel de la organización. Debe consultar con la organización Legal global y con Asuntos de gobernanza y políticas mundiales para obtener orientación sobre la mejor manera de garantizar que el apoyo a las iniciativas de políticas sanitarias locales se lleve a cabo con los resguardos adecuados, cumpla con las leyes locales y evite dar la sensación de que las políticas están sesgadas hacia nuestros productos.

## Considere las siguientes preguntas

- ✓ ¿Esta actividad o relación influenciará, o parecerá que influencia, mi capacidad de tomar decisiones comerciales sensatas e imparciales o interferirá de algún modo con mi capacidad laboral?

---

- ✓ ¿Obtendré alguna ganancia personal, o un familiar se beneficiará de mi participación en esta actividad como consecuencia del hecho de ser empleado de la Familia de compañías Johnson & Johnson?

---

- ✓ ¿Usaré activos de la compañía para obtener una ganancia personal?

---

- ✓ ¿Mi participación hará que priorice mis intereses por sobre los de la compañía?

---

- ✓ ¿La divulgación pública de la actividad dañará la reputación de Johnson & Johnson?

Si la respuesta a cualquiera de las preguntas anteriores es “Sí”, analice la situación con su gerente e informe el conflicto de intereses a través de WORKDAY.

## Obsequios, favores, atenciones, viajes y otros artículos de valor

Los proveedores, vendedores y otras personas que hacen negocios con nosotros son clave para el éxito de nuestra compañía. A fin de que nuestras relaciones con ellos sean honestas y objetivas, evitamos los conflictos de intereses.

Puede haber conflictos de intereses cuando un empleado solicita o acepta obsequios, pagos, préstamos, servicios o cualquier forma de compensación de parte de proveedores, clientes, competidores u otras personas que buscan hacer negocios con nuestra compañía. Los empleados solo deben aceptar obsequios, favores, atenciones, viajes u otros artículos de valor de parte de proveedores, vendedores u otros contratistas cuando sean modestos, no sean dinero en efectivo o equivalentes de efectivo, y no influyan en decisiones comerciales.

Nuestras políticas de [Cumplimiento de cuidado de la salud \(HCC\)](#) brindan pautas claras sobre el ofrecimiento de obsequios, favores, atenciones y beneficios similares a profesionales de la salud y funcionarios gubernamentales.

### ¿Qué está permitido?

Puesto que somos una compañía global, operamos en una gran variedad de entornos diversos en los que ciertas actividades son una expresión de cortesía o un reflejo de las prácticas sociales o culturales. Respetamos las normas culturales en la máxima medida permitida por las regulaciones y leyes locales que nos rigen, pero esas actividades no pueden violar el Código. En ocasiones, es probable que debamos modificar nuestra respuesta de manera cuidadosa y teniendo en cuenta la cultura, especialmente si hay profesionales de la salud o funcionarios gubernamentales involucrados.

Las actividades habituales incluyen atenciones modestas, como almuerzos o cenas y obsequios ocasionales de valor mínimo, que no ejercen influencia en las decisiones clínicas o comerciales. Aunque resulta difícil definir los términos “habitual” o “modesto”, el mejor enfoque es ejercer el sentido común. Si se le ofrece algo que supera en valor a lo nominal, debe consultar con su gerente. Debe evitar prácticas

que sean excesivas o que se conviertan en regulares. Por ejemplo, si la acción hará que un tercero desinteresado piense que el obsequio o servicio afectó su juicio, entonces es excesivo y debe ser rechazado.

**Si un proveedor le ofrece un obsequio, considere los siguientes planteos:**

- ➔ ¿El obsequio es “modesto” o “habitual”?
- ➔ ¿El obsequio supera en valor a lo nominal?
- ➔ ¿El proveedor suele hacer obsequios?
- ➔ ¿El obsequio podría afectar o influenciar la objetividad comercial?

Los empleados pueden obtener préstamos personales de instituciones financieras que hacen negocios con la compañía, en tanto los préstamos se realicen de acuerdo con las tasas y condiciones vigentes. Las mismas reglas se aplican cuando los empleados compran productos o servicios de nuestros proveedores. Las transacciones deben realizarse de acuerdo con los mismos términos ofrecidos a cualquier miembro del público, excepto lo contemplado en diversos programas de beneficios para empleados.

***Recuerde: no informar un potencial conflicto de intereses es una violación de nuestro Código. En caso de duda, consulte con su gerente.***

### ¿Esto constituye un conflicto?

**Un proveedor quiere enviarme una cesta llena de dulces. ¿Puedo aceptarla?**

- ➔ Puede aceptar obsequios pequeños de valor modesto. Sin embargo, si la magnitud del obsequio es tal que el tercero podría pensar que dicho obsequio es capaz de influenciar o interferir en su toma de decisiones, use el sentido común para determinar si puede aceptarlo o no, y hable con su gerente.

**Nuestro equipo está negociando la cobertura y el reembolso de medicamentos con el sistema de salud del gobierno y se enteró de que nuestra organización de investigación y desarrollo (I+D) es una de las principales candidatas para una gran subvención gubernamental que permitirá avanzar en un programa innovador de investigación y desarrollo. ¿Puedo mencionar esta subvención en mi negociación, con el objetivo de reforzar que nuestra compañía tiene muchos vínculos con el gobierno y que mantenemos una sólida relación?**

- ➔ No. La negociación de la cobertura y del reembolso de los medicamentos debe ser independiente de los proyectos de la organización de I+D. Sin embargo, es posible que se le solicite que divulgue las diversas relaciones en su oferta, así como también las medidas adoptadas para mitigar cualquier posible conflicto de intereses a nivel de la organización. Los conflictos de intereses pueden tener un impacto negativo significativo en la reputación y eficacia de Johnson & Johnson y en nuestros productos y servicios.

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

- ➔ Generalmente es inapropiado ofrecer algo que supere un valor modesto a un cliente, distribuidor o vendedor. Sin embargo, si tiene una relación personal cercana con esa persona, esto podría ser aceptable bajo determinadas circunstancias. Analice la situación con su gerente. Si se decide que su oferta está permitida y decide continuar, debe documentar por escrito el resultado de la conversación con su gerente.

**Un amigo de la universidad tiene una empresa de investigación de mercado. Me hizo una presentación muy interesante de un proyecto para Johnson & Johnson a muy bajo precio. ¿Puedo darle el negocio?**

- ➔ Incluso si el precio no es elevado, debemos asegurarnos de que la decisión final se sustente en criterios objetivos. Debe divulgar su relación y las circunstancias a su gerente. Si la compañía decide proceder, debe documentar el resultado de la conversación con su gerente por escrito —puede ser por correo electrónico— y describir los pasos tomados para mitigar cualquier conflicto potencial.

## Transacciones, inversiones e intereses personales

Sabemos que la salud financiera es importante para nuestros empleados y sus familias. En ocasiones, es posible que los empleados quieran realizar inversiones comerciales o aceptar un trabajo adicional para tener una mayor seguridad financiera. Sin embargo, los empleados deben procurar evitar posibles conflictos de intereses, por ejemplo, evitar actividades que influyan, o parezcan influir, en su capacidad para tomar decisiones comerciales sensatas e imparciales, evitar utilizar los activos de la compañía (incluso el tiempo) para beneficio personal o para beneficio de otra parte, o evitar interferir de cualquier otro modo con su capacidad de hacer su trabajo.

### Comportamientos que deben evitarse

- ✓ Usar activos de la compañía (físicos o intelectuales) para beneficio personal.
- ✓ Brindar servicios a un competidor, proveedor, proveedor propuesto o cliente en calidad de empleado, director, funcionario, socio, agente o consultor.
- ✓ Realizar actividades que influyeran o intenten influenciar cualquier transacción comercial entre la compañía y otra entidad en la que un empleado tenga un interés financiero directo o indirecto o en la que actúe como director, funcionario, empleado, socio, agente o asesor.
- ✓ Comprar o vender valores de otra compañía mediante el uso de información privada que obtuvo a través de su trabajo.

## Familiares y relaciones personales cercanas

Las relaciones con nuestros familiares y amigos personales cercanos pueden influenciar nuestras decisiones. Es importante ser precavido a la hora de tomar decisiones comerciales de la compañía en las que haya relaciones personales cercanas involucradas.

### A fin de evitar conflictos de intereses, los empleados deben:

- ➔ Evitar supervisar o participar en la contratación o el ascenso laboral de un familiar.
- ➔ Evitar ocupar un cargo que permita acceder a las evaluaciones de desempeño, la información salarial u otra información confidencial relacionada con un familiar, o que permita ejercer influencia sobre esos puntos.

Estas situaciones también deben evitarse en relación con otro empleado o potencial empleado con quien se tenga una relación personal estrecha fuera de la compañía.

Si ocurre alguna de estas situaciones, el empleado debe informar a su gerente sobre la relación. El gerente evaluará la situación, consultará con los directivos según sea necesario y puede optar por transferir a uno de los empleados a otro cargo disponible, donde no exista conflicto.

*Una relación personal cercana es una relación con un familiar u otra persona cercana que podría afectar su objetividad al momento de tomar decisiones comerciales.*



### ¿Esto constituye un conflicto?

**Mi familia tiene una participación en el capital social de una empresa de distribución que está en crecimiento. Me gustaría autorizar el uso de este distribuidor para Johnson & Johnson porque puedo conseguir un muy buen trato. Si le comunico a mi gerente que mi familia participa en el capital social de la empresa, ¿es posible contratar a la empresa distribuidora?**

- ➔ Se permite la presentación de distribuidores en nuestro negocio. Debe divulgar plenamente las relaciones propias y de su familia al distribuidor y luego excusarse del proceso de toma de decisiones y gestión del proyecto. La decisión final debe ser tomada de forma independiente por un líder sénior de la compañía sin su participación, y usted no debe intentar influir en el resultado de la decisión de ninguna manera.

**Mi cuñado sería el candidato ideal para un nuevo cargo vacante en comercialización. ¿Puedo contratarlo sin una entrevista o un proceso de reclutamiento?**

- ➔ No. Puede recomendarlo, pero él debe seguir el proceso de postulación laboral normal. Además, usted debe excusarse del proceso de toma de decisiones y no debe intentar influir en el resultado de la decisión de ninguna manera.

# Participación en consejos externos

Formar parte de consejos externos puede presentar conflictos de intereses y es un asunto que debe divulgar y debatir con su gerente. Antes de aceptar formar parte de cualquier consejo, es importante comprender sus responsabilidades legales y evitar afiliaciones que puedan generar distracciones y conflictos de intereses. Nuestra [Política sobre participación en consejos externos](#) brinda orientación adicional.

## Conozca las 3 “D”

 Divulgar

 Debatir

 Decidir

La divulgación es clave. Si se encuentra en un área gris y no está seguro de si la actividad representa un conflicto de intereses o no, manifieste sus inquietudes a su gerente, supervisor o cualquier persona mencionada en la sección [“¿Dónde puedo solicitar asesoramiento y orientación sobre nuestro Código?”](#).



## ¿Dónde puedo solicitar asesoramiento y orientación sobre nuestro Código?

Si bien nuestro Código ofrece ejemplos de conflictos de intereses, es imposible abordar todas las situaciones posibles. Si tiene un conflicto de intereses o no está seguro de tenerlo, tiene la obligación de proporcionar detalles del conflicto a su gerente y/o al gerente de su gerente, o a su representante de Recursos Humanos o de la organización Legal global. Ingrese en la sección sobre conflictos de intereses en WORKDAY para informar cualquier potencial conflicto de intereses.

# Código de conducta en los negocios

Vivir según Nuestro Credo, conocer nuestro Código

**Johnson & Johnson**

Esta es la versión vigente del Código de conducta en los negocios de Johnson & Johnson, actualizada en 2024, y deja sin efecto a todas las versiones anteriores.

© Johnson & Johnson Services, Inc. 2024