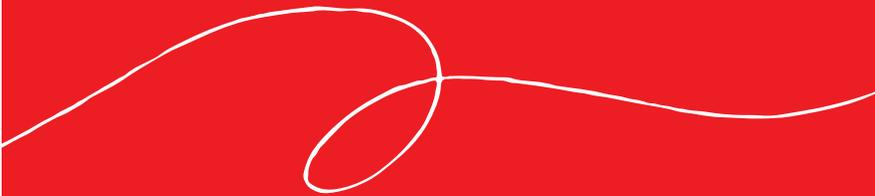


Johnson & Johnson



CODE DE CONDUITE PROFESSIONNELLE

→ Vivre Notre Credo, connaître notre Code



Notre Credo

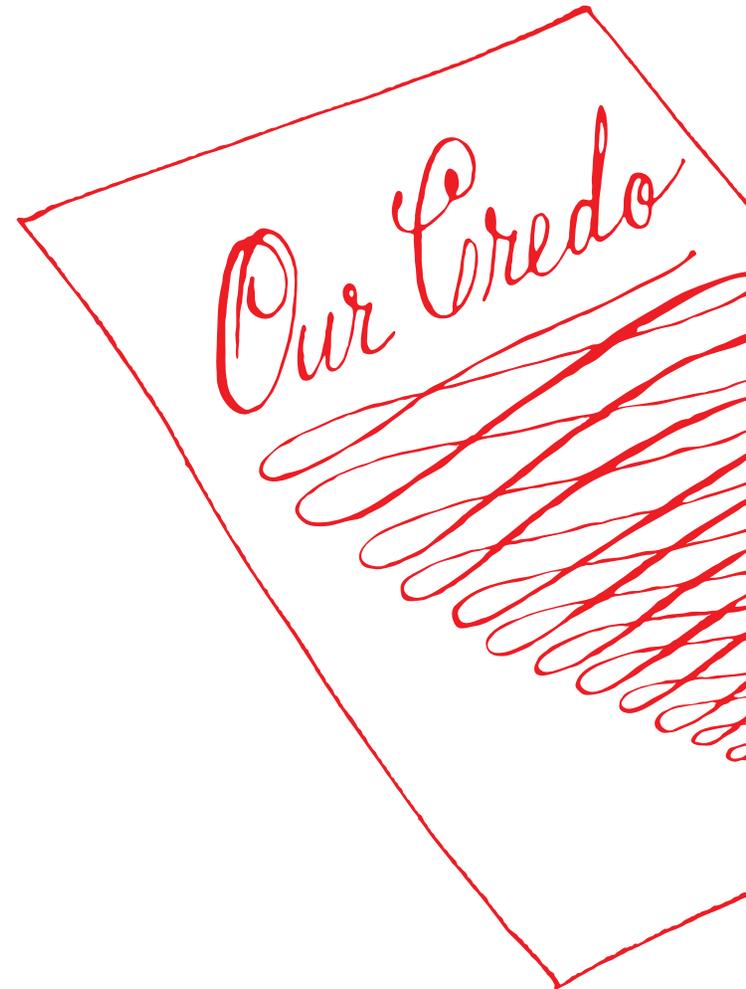
Nous sommes responsables, en premier lieu, envers les patients, les médecins et les infirmiers, les mères et les pères de famille et tous ceux qui utilisent nos produits et nos services. Un souci constant de la qualité doit guider nos actions pour répondre à leurs besoins. Nous devons nous efforcer en 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 salariés 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 salariés et les aider à assumer leurs responsabilités familiales et personnelles. Nos salariés 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'éthique 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 **CREDO**, nos **VALEURS**, notre **CONDUITE**

Une lettre d'Alex Gorsky

Chaque jour, nos produits et services touchent la vie d'un milliard de personnes dans le monde entier – ce que je considère non seulement comme un grand privilège, mais également comme une responsabilité considérable. La dimension mondiale de notre entreprise témoigne de la qualité exceptionnelle que nos clients attendent de Johnson & Johnson, mais également de toute la confiance qu'ils accordent à chacune de nos activités.

Reconnus comme la plus grande entreprise dans le domaine de la santé dans le monde, nous avons établi cette confiance depuis plus d'un siècle. Ce sont les valeurs de Notre Credo qui contribuent à guider le travail important que nous réalisons, en définissant nos responsabilités envers les patients, les médecins, les infirmiers, les mères et les pères de famille et tous ceux qui utilisent nos produits et services.

Si Notre Credo est notre boussole, notre Code de Conduite Professionnelle est notre feuille de route.

Notre Code de Conduite Professionnelle permet de faire en sorte que nous respections des normes professionnelles exigeantes. Le Code énonce les exigences en matière de conduite professionnelle et sert de base à nos politiques, procédures et principes directeurs, qui fournissent tous des indications supplémentaires sur les comportements attendus.

Nos actions, paroles et comportements sont importants. Peu importe où nous vivons ou le travail que nous faisons, quand nous faisons ce qu'il convient de faire – en d'autres termes, quand nous agissons avec la plus grande intégrité – nous vivons les valeurs de Notre Credo, et nous montrons que nous nous soucions vraiment des gens que nous servons et que nous respectons ceux avec qui nous travaillons.

Je suis fier de diriger une entreprise qui a une longue histoire de pratiques commerciales hautement éthiques, et en particulier, qui permet à nos salariés de faire les bons choix. Je vous recommande de vous familiariser avec le Code de Conduite Professionnelle de Johnson & Johnson et de l'utiliser pour vous guider au quotidien. Dans un monde qui est de plus en plus complexe, nous devons tous rester vigilants et faire en sorte que nos paroles et nos actions reflètent le comportement qu'il convient d'adopter.

Merci de contribuer à promouvoir les valeurs de Notre Credo et de respecter les obligations de notre Code de Conduite Professionnelle. Ensemble, ces documents sont des outils essentiels qui aident tous les salariés de Johnson & Johnson à montrer la voie à suivre pour mieux servir l'ensemble de nos acteurs clés.



Alex Gorsky
Président Directeur Général



Table des matières

Introduction	05
Qu'est-ce que le Code de Conduite Professionnelle de Johnson & Johnson ?	05
Pourquoi avons-nous un Code, et pourquoi devons-nous le suivre ?	05
Comment prendre les bonnes décisions ?	06
Qui doit respecter le Code ?	06
À qui s'adresser pour obtenir des conseils et des informations sur notre Code ?	07
La responsabilité de chaque salarié	08
La responsabilité de chaque manager	08
Comment nous menons nos activités	09
Ce que cela signifie, pourquoi c'est important, comment nous le faisons	11
→ Le devoir de chaque salarié	12
→ Développement, approbation, fabrication, vente et commercialisation de produits pharmaceutiques, de dispositifs médicaux, de produits et de services de grande consommation	12
→ Lois anti-corruption	13
→ Lois relatives au droit de la concurrence	13
→ Respect des règles du commerce international : lois anti-boycott et lois relatives aux sanctions commerciales	14
→ Paiements à des « pays tiers »	14
→ Droits de l'homme	14
→ Activité politique	14
→ Marchés publics	15
→ Achats équitables	15
→ Lois et réglementations en matière d'environnement et de développement durable	15
→ Bien-être animal	16
→ Confidentialité	16

Traitement équitable des salariés	17
Ce que cela signifie, pourquoi c'est important, comment nous le faisons	19
→ Mobilisation de notre main-d'œuvre	20
→ Non-discrimination et prévention du harcèlement	20
→ Milieu de travail sain et sécurisé	20
→ Utilisation des médias sociaux	21
Intégrité financière et protection de nos actifs	22
Ce que cela signifie, pourquoi c'est important, comment nous le faisons	24
→ Exactitude des registres de la société et des rapports publics	25
→ Utilisation des actifs de la société	26
→ Propriété intellectuelle et informations commerciales confidentielles	26
→ Respect du secret des affaires et des informations confidentielles	27
→ Respect des lois sur les valeurs mobilières et le délit d'initié	27
Conflits d'intérêts	28
Ce que cela signifie, pourquoi c'est important, comment nous le faisons	30
→ Quand y a-t-il « conflit d'intérêts » ?	31
→ Cadeaux, divertissements, hospitalité, voyages et autres articles de valeur	31
→ Investissements personnels, transactions et intérêts commerciaux extérieurs	33
→ Membres de la famille et relations personnelles proches	34
→ Sièges à des conseils d'administration extérieurs	35

Introduction

Qu'est-ce que le Code de Conduite Professionnelle de Johnson & Johnson ?

Les valeurs et les principes énoncés dans Notre Credo nous servent de boussole. Le Code de Conduite Professionnelle de Johnson & Johnson (le « Code ») est la feuille de route qui nous aide à maintenir le cap s'agissant du respect de ces valeurs.

Le Code énonce les exigences essentielles en matière de conduite professionnelle et sert de base à nos politiques, procédures et principes directeurs, qui fournissent tous des indications supplémentaires sur les comportements attendus.

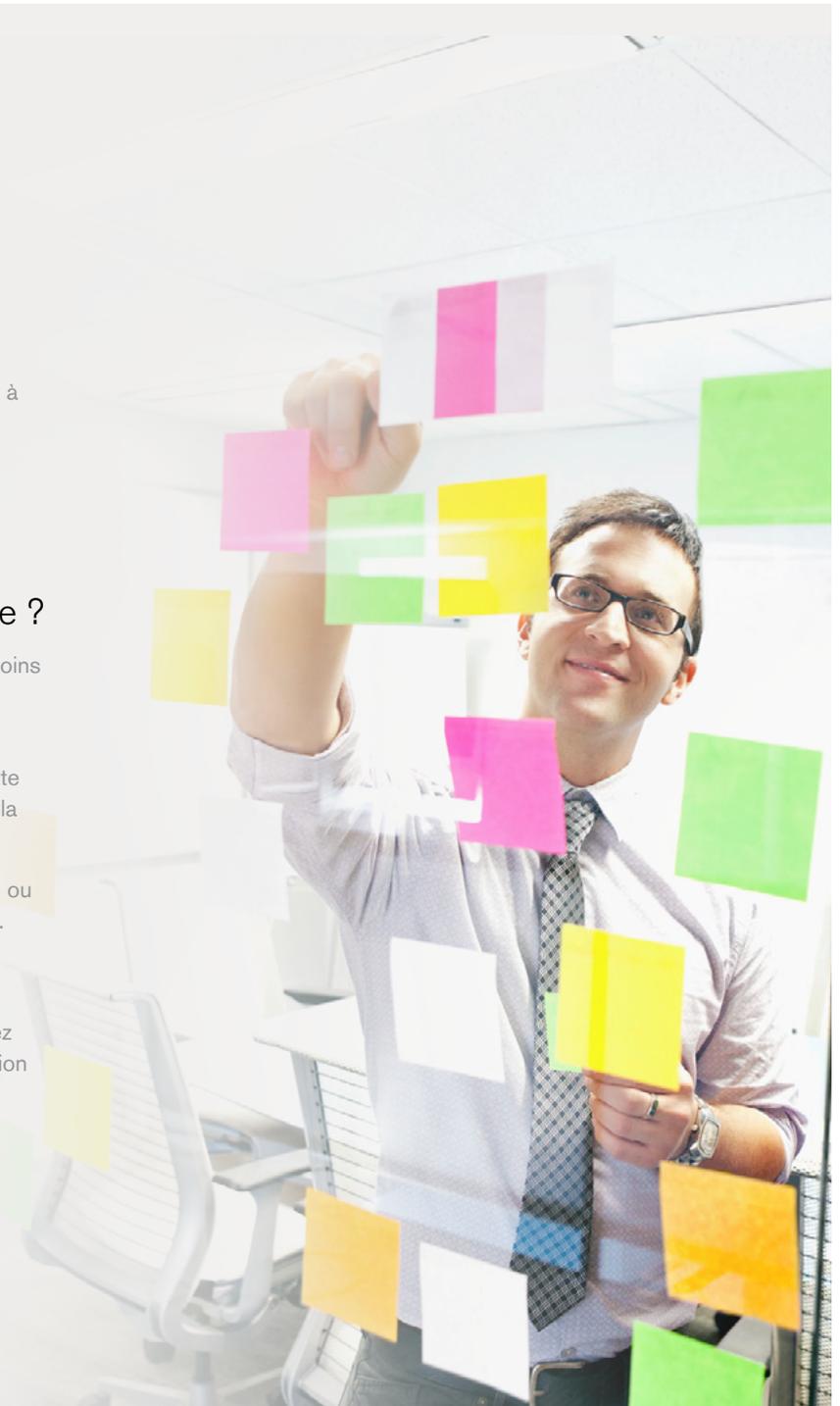
Pourquoi avons-nous un Code, et pourquoi devons-nous le suivre ?

Pour maintenir notre activité et préserver notre réputation de société qui donne la priorité aux besoins des personnes que nous servons dans le monde, nous devons tous apprendre, comprendre et respecter notre Code.

Le respect de notre Code implique d'établir un environnement ouvert et honnête qui nous permette de travailler du mieux possible de manière légale et avec intégrité, pour que nous soyons fiers de la manière dont nous relevons les défis et dont nous atteignons nos objectifs.

Chaque fois que nous aurons connaissance d'une violation du Code, de la politique de la société ou de la loi, nous entendons faire face au problème et prévenir toute nouvelle occurrence de celui-ci. En fonction des circonstances, les mesures correctives et préventives peuvent faire intervenir la formation, le conseil et des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il vous appartient de dénoncer des faits lorsque vous êtes dans une situation ou lorsque vous avez connaissance d'une situation que vous pensez être susceptible de violer ou conduire à une violation du Code, de la politique de la société ou de la loi. Notre [Procédure de recours hiérarchique](#) peut vous guider sur la manière d'attirer l'attention sur une question qui vous préoccupe.



COMMENT PRENDRE LES BONNES DÉCISIONS ?

Lorsque vous devez prendre une décision compliquée en matière de conduite professionnelle, posez-vous les questions suivantes :

- Ce comportement constitue-t-il une violation du Code de Conduite Professionnelle de Johnson & Johnson, de la politique de la société ou de la loi ?
- Ce comportement est-il incompatible avec les responsabilités de Notre Credo ?
- Ce comportement semblera-t-il contraire à l'éthique pour des parties prenantes extérieures à notre société ?
- Ce comportement pourrait-il nuire à ma réputation ou à celle de Johnson & Johnson ?

Si vous répondez « oui » à l'une de ces questions, demandez conseil.

Qui doit respecter le Code ?

Tous les salariés du groupe Johnson & Johnson sont tenus de comprendre et de respecter le Code de Conduite Professionnelle, les politiques de la société et les lois qui régissent leurs activités. En complément de Notre Credo et d'autres politiques de la société, le Code nous aide à prendre les bonnes décisions et à agir comme il se doit, indépendamment de l'endroit où nous travaillons ou du type de travail que nous faisons.

Nous croyons que chaque salarié est un leader, quels que soient ses responsabilités, son titre ou sa fonction. En respectant notre Code, chaque salarié montre l'exemple à nos pairs, nos partenaires commerciaux, les clients et les autres personnes qui nous voient agir tous les jours.

Les managers doivent en plus donner un exemple positif dans tous les domaines et aider leurs salariés à passer en revue, à comprendre et à appliquer le Code.

Les individus et les entreprises qui mènent des activités commerciales en notre nom doivent également suivre notre Code de Conduite Professionnelle, en plus des autres politiques de la société appropriées. Les dispositions applicables du présent Code doivent figurer dans les contrats des fournisseurs, fabricants, prestataires et distributeurs tiers qui mènent des activités commerciales au nom du groupe Johnson & Johnson.



À qui s'adresser pour obtenir des conseils et des informations sur notre Code ?

Vous n'êtes pas seul ! Nous disposons de processus, de directives et de procédures pour vous aider à respecter ce Code, la politique de la société et la loi. Tirez parti de toutes les capacités, ressources et de l'expertise qui existent à l'échelle mondiale au sein de Johnson & Johnson, en particulier :

- **LES MANAGERS ET LES CADRES SUPÉRIEURS DE VOTRE ORGANISATION**
se tiennent à votre disposition pour répondre à vos questions et connaissent généralement bien les principes directeurs de la société applicables aux activités de votre organisation.
- **LES DÉPARTEMENTS DES RESSOURCES HUMAINES/ DES SERVICES MONDIAUX**
peuvent répondre à vos questions en matière d'emploi, d'avantages sociaux et de problèmes au travail.
- **LE DÉPARTEMENT JURIDIQUE**
peut vous aider à comprendre et interpréter ce Code, et vous conseiller sur les comportements à suivre pour exercer vos activités au nom de Johnson & Johnson conformément à la loi.
- **LE DÉPARTEMENT CONFORMITÉ DES SOINS DE SANTÉ ET CONFIDENTIALITÉ**
peut vous conseiller en ce qui concerne les interactions avec les professionnels de santé et les représentants de l'État, ainsi que la confidentialité et la protection des informations personnelles de nos parties prenantes.
- **LE DÉPARTEMENT QUALITÉ ET CONFORMITÉ/SANTÉ DE L'ENVIRONNEMENT, SÉCURITÉ ET DURABILITÉ**
peut répondre à vos questions concernant la qualité, la sécurité, l'efficacité et la conformité réglementaire de nos produits et de nos processus de la chaîne d'approvisionnement, en particulier dans les domaines de l'environnement, de la santé et de la sécurité.
- **LE DÉPARTEMENT SÉCURITÉ INTERNATIONALE/SÉCURITÉ DES INFORMATIONS ET GESTION DES RISQUES**
protège les salariés, les actifs et les enregistrements du groupe Johnson & Johnson. Contactez votre département de sécurité local en cas de danger immédiat ou de menace sur votre lieu de travail.
- **NOTRE CREDO HOTLINE (credohotline.com)**
est disponible 24h/24, 7j/7. Il s'agit d'un service indépendant, sécurisé et confidentiel. Dans la plupart des régions, les salariés peuvent choisir de garder l'anonymat, mais sont encouragés à s'identifier et à fournir autant d'informations que possible afin que la société puisse mener une enquête efficace sur le problème signalé.



La responsabilité de chaque salarié

Pour assumer les responsabilités de Notre Credo et préserver et consolider notre culture et notre réputation, nous comptons sur nos salariés pour faciliter la mise en application du Code. Si vous pensez qu'il y a violation du Code ou si vous pensez qu'une activité ou un comportement est susceptible de conduire à une violation, il est de votre responsabilité de signaler la situation.

Que vous décidiez de parler de manière anonyme ou non, vous devez fournir autant de détails que possible pour que la question puisse être traitée de façon complète et rapide. Vous devez en outre coopérer dans le cadre de toute enquête.

Notre société ne tolère en aucun cas les représailles à l'encontre de quiconque soulève une préoccupation en vertu de ce Code ou coopère dans le cadre d'une enquête.

Tout salarié qui se livre à des représailles est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

La responsabilité de chaque manager

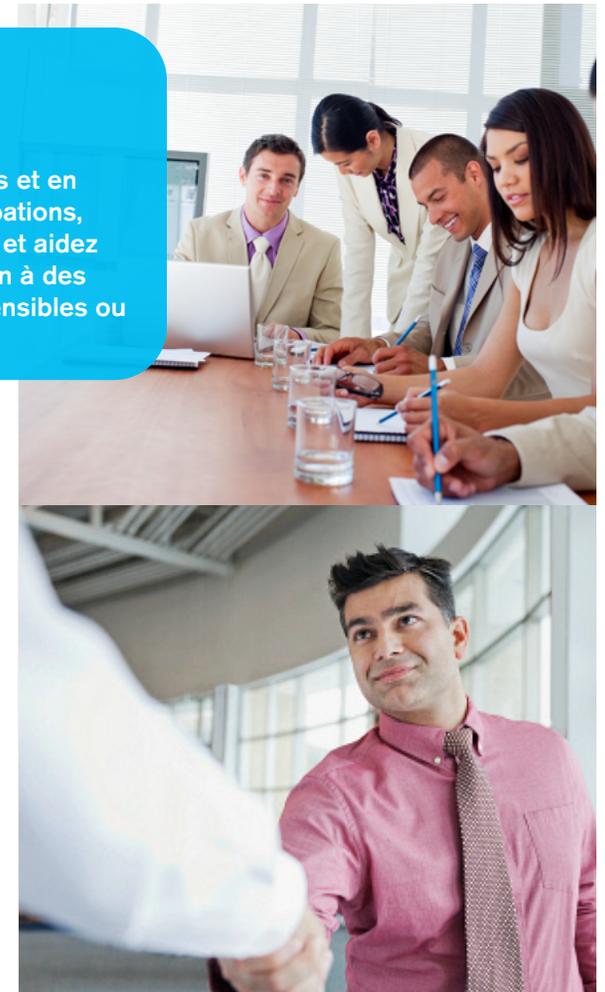
En tant que manager, vous assumez la responsabilité particulière et importante de donner l'exemple et d'agir en conformité avec notre Code. Voici quelques principes directeurs importants que vous devez respecter :

- donner l'exemple, en adoptant un comportement conforme à l'éthique dans l'exercice de vos fonctions ;
- prendre des décisions professionnelles objectives ;
- passer en revue le Code au moins une fois par an avec vos salariés ;
- aider les salariés à comprendre le Code et les politiques de la société et à accéder aux ressources pour leur permettre de vivre le Code au quotidien ;
- veiller à ce que les salariés soient informés et correctement formés en ce qui concerne les lois, réglementations et politiques de la société qui régissent leurs activités commerciales au nom de la société ;
- établir un environnement dans lequel les salariés savent qu'ils peuvent parler sans crainte de représailles ;
- prendre au sérieux toute préoccupation soulevée par un salarié en ce qui concerne une violation du Code, et déterminer si la question doit être transmise au niveau hiérarchique supérieur. Si oui, le faire dès que possible ;
- prendre des mesures correctives ou préventives en cas de conduite contraire au Code ;
- fournir toute leur aide possible dans le cadre de toute enquête.

Signaler

En posant des questions et en remontant vos préoccupations, vous faites le bon choix et aidez notre société à mettre fin à des comportements répréhensibles ou à les prévenir.

Nous ne tolérons
PAS
les représailles



Demandez conseil en cas de doute ou si vous souhaitez bénéficier d'un point de vue supplémentaire.



Comment nous menons NOS ACTIVITÉS

Les principes que nous respectons

- Responsabilités du Credo
- Conformité
- Éthique
- Équité
- Impartialité





**« NOUS SOMMES
RESPONSABLES EN
PREMIER LIEU ENVERS
LES PATIENTS, LES
MÉDECINS ET LES
INFIRMIERS, LES MÈRES
ET LES PÈRES DE
FAMILLE ET TOUS
CEUX QUI UTILISENT
NOS PRODUITS ET
NOS SERVICES. »**

Notre Credo



Comment nous menons nos activités

→ **CE QUE** cela signifie

Le groupe Johnson & Johnson a le privilège de mener ses activités dans de nombreux pays et de nombreuses régions à travers le monde. Partout où nous sommes présents, nous avons la responsabilité de connaître et de respecter les lois et réglementations applicables à nos activités.

→ **POURQUOI** c'est important

Le respect des lois et réglementations n'est pas seulement une obligation, il témoigne également de notre engagement en faveur d'une citoyenneté d'entreprise responsable. Il montre que nous nous soucions des gens que nous servons et que nous les respectons. En outre, le manquement au respect des lois et réglementations est passible d'amendes civiles et pénales, de peines d'emprisonnement et d'autres mesures disciplinaires commerciales ou personnelles.

→ **COMMENT** nous le faisons

Notre société dispose de politiques et procédures détaillées et met à la disposition des salariés des formations qui les aident à se conformer aux lois et réglementations. Tout conflit entre les lois et réglementations locales et ce Code de Conduite Professionnelle doit être porté à l'attention du département juridique.



Le devoir de chaque salarié

Il appartient à chaque salarié de se familiariser avec les lois et réglementations en vigueur, ainsi qu'avec les politiques et procédures appropriées de la société qui régissent ses activités professionnelles, et de les respecter.

Développement, approbation, fabrication, vente et commercialisation de produits pharmaceutiques, de dispositifs médicaux, de produits et de services de grande consommation

Notre Credo affirme que pour répondre aux besoins des patients, des médecins, des infirmiers, des patients, des mères et des pères de famille et de tous ceux qui utilisent nos produits et services, nous devons placer la qualité au cœur de toutes nos activités. Cet engagement s'applique à tout ce que nous faisons pour mettre nos produits et services à la disposition des personnes qui les utilisent.

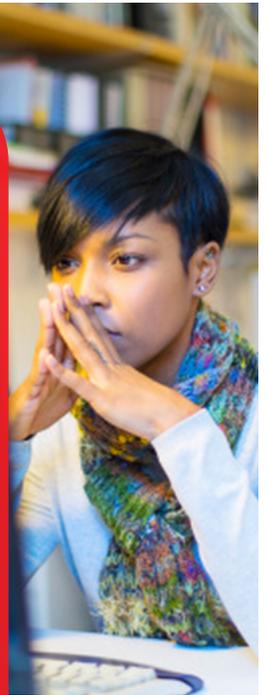
Nous faisons tout pour que chacune de ces activités commerciales satisfasse aux normes et au niveau d'intégrité les plus élevés de la manière suivante :

- en respectant les lois, normes et réglementations applicables 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 toutes les lois et réglementations dans le cadre de toutes les activités de recherche et de développement dans le monde entier ;
- en veillant à la sécurité des patients et des volontaires qui participent à des essais cliniques, à la protection de leur vie privée et au respect des lois relatives à la protection des données ;
- en respectant les lois et réglementations couvrant l'obtention de l'autorisation de commercialisation en vue de la vente de nos produits, et en travaillant avec les autorités de réglementation et d'autres responsables gouvernementaux ;
- en respectant les lois et réglementations applicables en matière de fabrication, d'emballage, de distribution et d'exportation pour notre secteur et dans les pays dans lesquels nous opérons ;
- en respectant toutes les lois et réglementations concernant la promotion, la commercialisation et la vente de nos produits, notamment en veillant à ce que nos déclarations soient véridiques, ne soient pas trompeuses et soient conformes aux approbations réglementaires pour nos produits ;
- en respectant les lois relatives à la qualité et la sécurité des produits, en contrôlant de manière régulière et proactive la sécurité, la qualité et la performance de nos produits, et en respectant toutes les exigences de signalement des événements indésirables et des plaintes relatives à la qualité du produit.

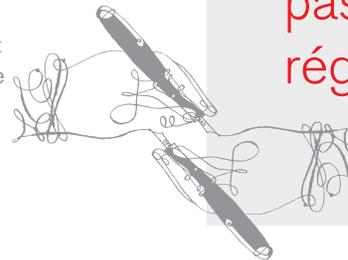
Que dois-je faire ?

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

R : Vous ne devez jamais prendre part à une discussion avec des concurrents sur le prix de nos produits ou d'autres informations confidentielles. Si vous recevez un appel d'un concurrent, ou si un inconnu vous contacte pour discuter des prix, indiquez clairement que vous n'entendez pas parler du prix de nos produits avec des concurrents. Mettez fin à la conversation poliment et signalez l'incident au département juridique.



Chaque salarié doit dénoncer des situations où il pense que notre société ne respecte pas une loi ou une réglementation.



Lois anti-corruption

Johnson & Johnson a adopté une position intransigeante en matière de corruption en accord avec les lois anti-corruption qui existent dans de nombreux pays à travers le monde. Nous exigeons la même chose de nos partenaires commerciaux. Nous interdisons strictement les pots-de-vin, les dessous-de-table, les paiements illicites et toute autre offre d'articles de valeur susceptible d'influencer de façon inappropriée ou de s'assurer de manière inappropriée les faveurs d'un représentant du gouvernement, d'un professionnel de santé ou d'un client.

Nous établissons des contrats dans différents domaines (sciences, éducation, ventes, marketing et promotion...) avec des entités publiques et privées et des individus, y compris des professionnels de santé. Nous travaillons également avec des organismes de réglementation gouvernementaux, des organisations non gouvernementales et des agences d'inspection. Nous devons respecter les lois locales et internationales applicables et les normes éthiques interdisant la corruption et les pots-de-vin, et éviter d'influencer indûment les décisions médicales des professionnels de santé et les décisions d'achat des entités qui achètent nos produits et services. Les transferts de valeur à des tiers doivent être réalisés selon une valeur commerciale juste pour les services fournis et les besoins en biens et services achetés doivent être légitimes. Les subventions et dons ne peuvent être accordés que si Johnson & Johnson ne reçoit rien de valeur en échange.

Pour obtenir des conseils supplémentaires, consultez notre [Cadre mondial sur la conformité en matière de santé](#), les [documents d'assistance en matière de réglementation des États-Unis](#) et le [Guide d'intégrité professionnelle en matière de santé](#) (applicable dans le monde entier), qui inclut des conseils sur les [pratiques éthiques en matière de ventes et de marketing](#). Nous travaillons dans des régions variées et avec des personnes différentes, mais notre approche reste toujours la même :

- Nous traitons les partenaires commerciaux, les concurrents et les autres parties prenantes décisionnaires avec respect.
- Nous nous efforçons de travailler avec des tiers qui partagent les mêmes valeurs en ce qui concerne l'application de normes éthiques strictes dans le cadre des pratiques professionnelles.

Lois relatives au droit de la concurrence

Les lois relatives au droit de la concurrence favorisent la concurrence loyale et protègent les consommateurs contre les pratiques commerciales déloyales. Ces lois régissent les ententes illégales entre les entreprises, notamment en matière de définition des prix, ainsi que les autres pratiques déloyales qui entravent la concurrence.

Nous respectons pleinement toutes les lois relatives au droit de la concurrence applicables.

Il est de notre responsabilité de travailler équitablement avec les clients, fournisseurs, concurrents et autres tiers. Cela veut dire que nos salariés évitent de profiter de manière indue de pratiques relevant de la manipulation, de la dissimulation ou de fausses déclarations en ce qui concerne des faits importants, ou d'autres pratiques déloyales. Veuillez adresser vos questions sur les lois relatives au droit de la concurrence 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 l'invitation est appropriée parce qu'elle provient de notre distributeur et non de Johnson & Johnson.

R : Les distributeurs, agents commerciaux et autres tiers qui agissent au nom de la société ne peuvent pas organiser des activités qui seraient interdites si elles étaient organisées par un salarié direct du groupe Johnson & Johnson. Vous devez informer immédiatement votre manager, le département juridique ou le département de conformité des soins de santé de ce que vous avez appris au sujet de la conduite du distributeur.



Respect des règles du commerce international : lois anti-boycott et lois relatives aux sanctions commerciales

En tant que fournisseur mondial de produits et de services de santé, nous réalisons chaque jour des transactions d'importation et d'exportation et nous devons respecter toutes les lois, règles et réglementations locales, régionales et internationales applicables en la matière. Nous respectons également les sanctions commerciales et les restrictions à l'importation/exportation imposées par les gouvernements et applicables à nos activités. Pour toute question concernant les transactions internationales, veuillez vous adresser au département financier ou juridique.

Paiements à des « pays tiers »

Aucun paiement de quelque nature que ce soit ne doit être effectué à un tiers dans un pays autre que le pays où les ventes ont été réalisées, ou dans lequel le distributeur ou l'agent commercial exerce ses activités principales. Pour toute question concernant les paiements à des « pays tiers », veuillez vous adresser au département financier ou juridique.

Droits de l'homme

Les valeurs de Notre Credo dictent notre manière d'agir en tant que citoyens du monde. Notre engagement envers le respect des droits de l'homme dans l'ensemble de notre chaîne de valeur, de nos propres salariés aux communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons, en passant par notre base de fournisseurs, s'articule autour de notre [Position sur les droits de l'homme](#).

Activité politique

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

Les activités politiques des entreprises, telles que le lobbying, sont réglementées et doivent être signalées dans le cadre de la loi américaine et des lois de nombreux pays dans lesquels Johnson & Johnson exerce ses activités. Toutes les activités politiques et de lobbying, ainsi que les réunions avec des représentants gouvernementaux doivent être coordonnées et gérées en phase avec le département des affaires gouvernementales et de la politique.

Nous respectons le droit des salariés à prendre part à des activités politiques pour soutenir des groupes politiques, des représentants gouvernementaux ou des candidats. Ces activités doivent être volontaires et les salariés doivent les exercer sur leur temps libre et à leurs frais. Il doit être clair que le salarié agit indépendamment et non en tant que représentant de la société.



Et si...

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

R : Oui, votre soutien volontaire relève d'une décision personnelle. Toutefois, vous ne devez en aucun cas utiliser vos ressources Johnson & Johnson, y compris votre temps de travail, votre téléphone et votre adresse e-mail personnels, le nom de la société ou votre intitulé de poste pour soutenir cette campagne.

Marchés publics

Les pouvoirs publics sont des clients clés du groupe Johnson & Johnson parce qu'ils achètent nos produits et services de santé. Dans de nombreux pays, les organismes publics, tels que les hôpitaux gérés par l'État, sont assujettis aux lois locales qui régissent la façon dont ils se procurent des produits et services. En tant que fournisseur de produits, nous sommes également tenus de respecter ces lois. Aucune tentative d'influence ni aucun transfert de valeur inappropriés ne doivent avoir lieu.

Les salariés qui interviennent dans des processus d'appel d'offres, ou qui offrent de fournir nos produits et services en vertu d'un accord contractuel à une autorité publique, doivent comprendre et suivre les règles de passation des marchés publics. Ces règles peuvent être complexes, mais revêtent une importance critique pour nos activités. Le département juridique peut vous conseiller en ce qui concerne ces règles.

Achats équitables

Notre société achète de nombreux articles nécessaires à notre travail, tels que des matières premières pour nos activités de recherche, de développement et de fabrication, des fournitures et du matériel de bureau, et des services de restauration pour nos réunions. Dans le cadre de ces achats, nous devons agir de façon impartiale envers les fournisseurs et autres prestataires de services. Les salariés doivent toujours respecter les pratiques et politiques de la société 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 fournisseurs et prestataires de services.

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

Notre Credo précise que « Nous devons entretenir les terrains, usines et bureaux dont nous avons la jouissance en protégeant l'environnement et les ressources naturelles ». Nos programmes de développement durable à l'échelle de l'entreprise nous aident à limiter les impacts environnementaux de nos opérations, produits et services, à gérer les risques environnementaux et à poursuivre des initiatives de développement durable, comme la réduction des déchets et la promotion du recyclage. Les salariés sont tenus d'adhérer aux programmes à l'échelle de l'entreprise, ainsi que de se familiariser avec les [lois et réglementations en matière d'environnement](#) en relation avec nos responsabilités professionnelles spécifiques et de s'y conformer. En particulier, ils doivent respecter les réglementations liées à la déclaration, l'approbation et l'enregistrement des ingrédients chimiques utilisés dans le cadre de notre production et de nos produits.



Nous sommes responsables envers les communautés
DANS LESQUELLES NOUS VIVONS ET TRAVAILLONS AINSI QU'ENVERS LA communauté mondiale.



Bien-être animal

Nous considérons que le traitement éthique et humain des animaux nécessaires à la recherche scientifique est une responsabilité à la fois morale et réglementaire. Nous respectons les normes élevées établies dans nos [principes directeurs et politiques en matière de bien-être animal](#). En outre, nous soutenons la promotion d'alternatives à l'expérimentation animale.

Confidentialité

Dans le cadre normal des affaires, nous collectons et conservons des données à caractère personnel sur les salariés, les partenaires commerciaux, les patients, les professionnels de santé, les consommateurs et d'autres personnes, comme les dates de naissance, les adresses, ainsi que des informations financières, médicales et autres. Lorsque nous collectons et traitons des données à caractère personnel, nous devons respecter les lois applicables ainsi que les [politiques de protection de la vie privée de la société](#).

Les données à caractère personnel ne doivent être collectées qu'à des fins professionnelles légitimes, communiquées uniquement aux personnes autorisées à cet effet, 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 à caractère personnel soient contractuellement tenus de les protéger conformément aux normes de sécurité des données applicables.



Le saviez-vous ?

Le département juridique se tient à la disposition de nos salariés pour offrir des formations et des conseils et aider nos entreprises et salariés à comprendre et respecter les lois et réglementations des pays dans lesquels nous travaillons.

Vous pouvez trouver des [politiques détaillées](#) sur les sujets clés couverts dans l'ensemble du Code dans le [Johnson & Johnson Law Center](#).



TRAITEMENT ÉQUITABLE

des salariés

Les principes que nous respectons

- Respect et dignité
- Diversité et inclusion
- Santé et sécurité





**« NOUS SOMMES
RESPONSABLES
ENVERS NOS
SALARIÉS QUI
TRAVAILLENT
AVEC NOUS
DANS LE MONDE
ENTIER. »**

Notre Credo



Traitement équitable *des* salariés

→ **CE QUE** cela signifie

Nous nous traitons les uns les autres avec dignité et respect. Chacun de nous mérite un espace de travail accueillant qui lui permet de travailler du mieux possible tout en étant récompensé de manière appropriée.

→ **POURQUOI** c'est important

Des pensées, capacités, expériences et caractéristiques individuelles différentes font la richesse de notre environnement de travail et favorisent une meilleure prise de décision et de meilleurs résultats. Lorsque nos salariés sont pleinement engagés et responsabilisés, nous favorisons l'innovation et créons des solutions de santé qui profitent aux communautés du monde entier.

→ **COMMENT** nous le faisons

Notre Code de Conduite Professionnelle reflète les principes qui définissent la façon dont nous nous traitons les uns les autres, veillons à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail, créons un sentiment d'appartenance et garantissons l'égalité des chances pour notre personnel.



Mobiliser notre main-d'œuvre

Chez Johnson & Johnson, nous croyons au pouvoir des gens et reconnaissons la valeur d'une culture diverse et inclusive au niveau mondial, enracinée dans les comportements éthiques, le respect et l'intégrité inhérents à Notre Credo. Une main-d'œuvre motivée, hautement performante et diversifiée comprend mieux les besoins de nos patients et de nos clients, des professionnels de la santé et des communautés, et peut donc mieux relever les défis auxquels ils sont confrontés.

Non-discrimination et prévention du harcèlement

Nous devons être traités équitablement et respectés pour nos contributions. Notre société veille à l'égalité des chances en matière d'emploi. Nous proposons des solutions adaptées aux personnes qualifiées en situation de handicap et aux individus ayant des besoins spéciaux en raison de leur religion. Nous fondons les décisions en matière d'emploi sur le mérite, en prenant en compte les qualifications, les compétences et les accomplissements. Nous ne tolérons pas la discrimination fondée sur des caractéristiques telles que l'âge, le sexe, la race, l'origine ethnique, l'identité sexuelle, l'identité du genre, l'origine nationale ou les croyances religieuses. Nous ne tolérons pas non plus le [harcèlement](#).

Ces dispositions sont applicables aux interactions avec les salariés, les clients, les prestataires, les fournisseurs et les candidats à l'emploi et à toute autre interaction dans le cadre de laquelle les salariés représentent le groupe Johnson & Johnson.

Milieu de travail sain et sécurisé

Chez Johnson & Johnson, nous nous engageons à offrir un lieu de travail sain et sécurisé pour les salariés, les partenaires commerciaux et les visiteurs qui travaillent dans nos locaux ou s'y trouvent en visite.

Tous les salariés et visiteurs doivent garder la sécurité et la santé au cœur de leurs priorités et doivent :

- signaler rapidement toute condition dangereuse à leurs superviseurs et aux personnes qui les accueillent ;
- respecter toutes les politiques, normes et procédures de la société en matière de santé et de sécurité au travail ;
- respecter toutes les lois et réglementations applicables en matière de santé et de sécurité au travail.

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 des autres prestataires tiers du groupe Johnson & Johnson. En plus d'exiger le respect des lois et réglementations locales, Johnson & Johnson a mis en place des [politiques](#) qui interdisent l'utilisation du travail forcé ou obligatoire dans le cadre de la fabrication de nos produits et des composants de produits. Les fournisseurs tiers doivent suivre notre [Code de conduite des fournisseurs](#), qui inclut 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 salariés.

Questions/ réponses

Q : Mon équipe est en retard pour finir un projet et notre société exploitante dépend de nous pour respecter ses délais. Nous avons trouvé un moyen pour atteindre l'objectif en contournant quelques procédures de sécurité. Tant que nous restons prudents, est-il acceptable d'accélérer le processus pour répondre aux exigences de livraison ?

R : Les procédures de sécurité sont en place pour veiller à votre sécurité et préserver l'intégrité de nos produits et la santé de ceux qui les utilisent. Il n'est pas acceptable de contourner les procédures de sécurité. Réunissez-vous avec votre manager pour élaborer un plan permettant de faire le travail en toute sécurité et dans le respect des spécifications.



Utilisation des médias sociaux

Les médias sociaux concernent tous les canaux de communication numériques qui permettent de créer et de partager du contenu et de publier des commentaires.

Les salariés doivent se conformer à toutes les politiques de la société dans le cadre de leur utilisation des médias sociaux et des contenus et ressources de la société. Nos politiques s'appliquent aux communications liées aux responsabilités professionnelles et aux communications personnelles qui peuvent avoir un impact sur la société. Dans le cadre des activités personnelles sur les médias sociaux, les salariés doivent être respectueux et ne pas oublier que leur comportement peut avoir un impact sur la façon dont les autres nous perçoivent en tant que société.

Ils doivent inclure une déclaration appropriée lorsqu'ils parlent de la société et/ou de nos produits et services. Ils doivent par ailleurs disposer des autorisations nécessaires pour publier des images ou des vidéos d'autres personnes.

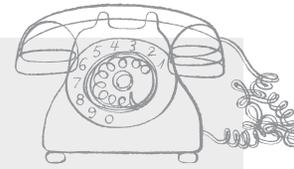
Soyez attentif aux obligations de déclaration, en particulier aux procédures de signalement des événements indésirables, ainsi qu'aux obligations de protection des informations confidentielles de Johnson & Johnson. Les salariés doivent avoir conscience du contenu créé, partagé et affiché, et ne pas oublier qu'Internet est un lieu public. Faites toujours preuve de bon sens sur les médias sociaux. Soyez conscient de la différence entre les communications sociales et les communications professionnelles. La plupart des réseaux sociaux et des applications mobiles sociales ne sont pas approuvés pour les communications professionnelles entre collègues ou entre des parties prenantes internes et externes.

La politique complète de notre société concernant les activités en ligne des salariés est détaillée dans la Politique en ligne internationale de Johnson & Johnson (Johnson & Johnson Worldwide Online Policy), à l'adresse socialmedia.jnj.com.

Questions/ réponses

Q : Un collaborateur a publié un commentaire de nature sexuelle offensant à mon sujet sur sa page personnelle d'un média social. Est-il autorisé à le faire ?

R : **Non. L'utilisation des médias en ligne par les salariés doit être conforme aux politiques de la société, y compris aux politiques de la société sur le harcèlement.**



UNE LISTE DE VOS RESPONSABILITÉS

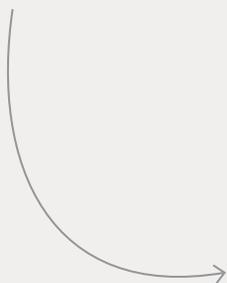
- ✓ Connaissez le Code de Conduite Professionnelle
- ✓ Respectez la [diversité et l'inclusion](#)
- ✓ Favorisez l'inclusion de tous
- ✓ Traitez vos collègues avec dignité et respect
- ✓ Veillez à votre sécurité au travail et aidez les autres à faire de même
- ✓ Signalez tout manquement au respect de notre Code, quelle que soit la position de la personne dans la société ou qu'il s'agisse d'un prestataire, d'un client ou d'un employé temporaire
- ✓ Si vous avez des questions, demandez de l'aide





INTÉGRITÉ FINANCIÈRE *et*

protection de nos actifs



Les principes que
nous respectons

- Exactitude
- Transparence
- Intégrité
- Confiance





**« EN DERNIER LIEU,
NOUS SOMMES
RESPONSABLES
ENVERS NOS
ACTIONNAIRES ».**

Notre Credo



Intégrité financière & protection de nos actifs.

→ **CE QUE** cela signifie

Nous conservons des registres financiers complets et précis qui représentent la situation et les résultats de la société. Nous protégeons les biens, les actifs et les informations confidentielles de notre société.

→ **POURQUOI** c'est important

L'intégrité financière nous aide à préserver la confiance que nous avons établie auprès des actionnaires, des gouvernements, des patients, des consommateurs, des prestataires de soins de santé, des salariés et d'autres parties prenantes.

→ **COMMENT** nous le faisons

Il existe de multiples contrôles pour protéger et préserver notre intégrité financière. Chaque salarié, quels que soient son titre et sa fonction, se doit de respecter les politiques et procédures qui impliquent des fonds de la société, la déclaration de résultats financiers et non financiers et l'utilisation des biens et des actifs de la société.



Exactitude des registres de la société et des rapports publics

Johnson & Johnson est une société cotée en bourse qui opère dans de nombreux pays. Dans le cadre de toutes nos opérations, nous devons conserver des livres et registres qui préservent l'intégrité de nos déclarations financières, facilitent notre processus interne de décision et consolident notre réputation auprès des intervenants.

Les lois nous obligent à être honnêtes et exacts dans nos dossiers financiers, qui doivent refléter de manière appropriée nos transactions commerciales. En outre, nous devons développer et tenir un système de contrôle de comptabilité interne approprié. Beaucoup de gens ont besoin d'informations financières véridiques et complètes de notre part, en temps opportun, par exemple les organismes de réglementation gouvernementaux, les agences de notation, ainsi que les investisseurs institutionnels et individuels.

Des déclarations financières inexactes pourraient nuire à la confiance des actionnaires et à notre réputation et exposer la société à des amendes et pénalités.

Vous trouverez ci-dessous des exemples de principes que nous appliquons pour respecter l'intégrité financière dans nos processus de travail :

- Nous vendons et achetons des produits et services en fonction de leur qualité, de leur prix et des services correspondants, et jamais en raison de l'offre ou de la réception de paiements, cadeaux, invitations ou faveurs, ou du fait d'autres relations avec les fournisseurs.
- Nous comptabilisons les ventes et les dépenses au cours de la période comptable appropriée en conformité avec les principes comptables généralement admis.
- Nous interdisons l'utilisation de fonds, d'actifs ou d'informations de la société à des fins illicites, en particulier 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 tous les fonds et actifs de la société au cours de l'exercice approprié.
- Nous administrons des livres et registres de la société exacts et ne passons pas d'écritures fausses ou frauduleuses quelle qu'en soit la raison.

Voici quelques règles à garder à l'esprit :

- Respectez toujours les politiques de la société en matière d'approvisionnement et d'achat. Si vous ne connaissez pas bien les politiques, veuillez vous adresser à votre manager.
- Veillez à ce que tous les paiements et toute utilisation des fonds de la société soient examinés et approuvés, au besoin, par un manager approprié. Lors de demandes de remboursement de dépenses professionnelles, suivez les politiques de notre société en matière de déplacements et divertissements et d'intégrité professionnelle et de conformité en matière de santé.
- Décrivez clairement et précisément toutes les demandes de paiement et fournissez des pièces justificatives. N'utilisez les fonds qu'aux fins demandées et approuvées.



Questions/ réponses

Q : Nous avons reçu une facture importante pour des services fournis. Mon manager m'a demandé de laisser cette facture en attente jusqu'au prochain trimestre pour que nous puissions atteindre nos objectifs financiers ce trimestre. Que dois-je faire ?

R : **Les revenus et les dépenses doivent être comptabilisés lors de la période de comptabilité appropriée. Dans ce cas, si les biens et/ou services ont été reçus, les dépenses doivent être signalées. Vous ne devez pas mettre cette facture en attente, mais plutôt discuter avec votre partenaire financier pour comptabiliser correctement cette dépense.**

Utilisation des actifs de la société

Nous avons besoin des actifs de la société pour effectuer nos activités tous les jours. Les ordinateurs, les appareils mobiles, les matériels et logiciels informatiques, les véhicules, les installations, les machines, les matières premières, les stocks, la propriété intellectuelle, les fournitures et autres actifs ne doivent être utilisés que pour des raisons licites et appropriées. Lorsqu'ils travaillent avec des informations ou des outils technologiques de la société (ordinateurs portables, e-mails, applications, bases de données, etc.), les salariés doivent utiliser des mots de passe complexes qui ne peuvent être facilement devinés et ne doivent jamais les divulguer. Les informations sur la société ne doivent pas être stockées dans des services Internet ou sur le Cloud non approuvés dans la mesure où il est possible qu'elles n'y soient pas protégées et qu'elles puissent être consultées par des personnes non autorisées.

Propriété intellectuelle et informations commerciales confidentielles

Notre propriété intellectuelle et nos informations confidentielles sont des actifs irremplaçables. Nous devons sécuriser et protéger l'utilisation de ces actifs précieux.

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

Les salariés doivent toujours prendre des précautions pour protéger notre propriété intellectuelle et nos informations commerciales confidentielles.

Ils doivent éviter de partager ou communiquer des informations à ce sujet dans les lieux publics, comme les aéroports et les restaurants.

Tous les soupçons de vol de propriété intellectuelle ou de divulgation non autorisée des informations de notre société ou d'accès à celles-ci doivent être immédiatement signalés à un manager ou au département de gestion des risques et de sécurité des informations, au département de sécurité mondiale ou au département juridique.

Questions/ réponses

Q : Je prends des vacances pendant lesquelles je veux me déconnecter complètement. Puis-je laisser mon ordinateur portable aux soins de mon assistant et lui demander de gérer toutes les approbations dans les différents systèmes de la société en mon nom ? J'ai toute confiance en cette personne, et cela ne me dérange pas de communiquer mon mot de passe.

R : **Non. Les salariés ne doivent jamais donner leur mot de passe personnel à qui que ce soit. Certains systèmes vous permettent de déléguer certaines actions à d'autres personnes. D'autres systèmes transmettent les questions à votre manager en cas d'absence. Si vous contournez ces contrôles, vous compromettez la sécurité de nos systèmes, vous vous soustrayez à vos propres responsabilités et vous mettez votre assistant dans une situation dans laquelle il contrevient également à la politique de la société.**

EXEMPLES D'INFORMATIONS COMMERCIALES CONFIDENTIELLES

- Informations détaillées sur les ventes
- Objectifs de performances commerciales
- Stratégies de produit
- Informations sur les nouveaux produits
- Annonces imminentes relatives au personnel
- Processus de fabrication et conceptions d'équipement
- Priorités de recherche et points de contrôle des résultats

Respect du secret des affaires et informations confidentielles

Nous respectons le secret des affaires et les informations confidentielles d'autres entreprises et particuliers. Nous recueillons des informations relevant du domaine public et ne permettons pas la collecte inappropriée des informations confidentielles d'autrui.

Pour collecter des informations sur un concurrent, effectuez des recherches dans des sources publiques, comme les médias, la littérature professionnelle, Internet, les documents judiciaires, les dépôts réglementaires et autres documents publics. Évitez de discuter d'informations sur la concurrence avec les salariés de concurrents quelles que soient les circonstances, y compris lors des réunions d'associations professionnelles ou d'intervenants du secteur. Soyez honnête et ne donnez pas de fausses informations sur votre identité ou votre entreprise pour obtenir des informations sur les concurrents.

Respect des lois sur les valeurs mobilières et le délit d'initié

Nous sommes tenus par la loi de divulguer publiquement certaines informations importantes sur notre société, telles que les ventes, les bénéfices et les acquisitions/cessions importantes, les questions réglementaires et d'autres faits importants. Lorsque nous divulguons ces informations au public, nous devons le faire de façon complète, exacte, opportune et compréhensible.

Les salariés peuvent avoir connaissance d'informations importantes concernant la société avant qu'elles ne soient rendues publiques. Il est toutefois de la responsabilité de chaque salarié de préserver la confidentialité de ces informations non publiques. Si les salariés détiennent des informations importantes qui n'ont pas été divulguées au public, ils ne sont **pas** autorisés à :

- acheter ou vendre des actions de Johnson & Johnson ou des options « put » ou « call » sur les actions de Johnson & Johnson ;
- effectuer des transferts ou des ajustements vers d'autres circuits d'investissement, y compris les fonds de retraite ;
- divulguer des informations non publiques à leur famille, leurs amis ou toute autre personne extérieure à la société ;
- 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 « put » ou « call » sur des actions de Johnson & Johnson.

Le respect des lois sur les valeurs mobilières va au-delà de notre société. Les salariés ne peuvent pas acheter ou vendre de titres d'une autre société en se basant sur des informations non publiques importantes dont ils ont eu connaissance dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions ou par d'autres moyens.

UNE LISTE DE VOS RESPONSABILITÉS

- ✓ Protégez les actifs de notre société, y compris les actifs corporels tels que les ordinateurs, les téléphones, les appareils mobiles, les machines, les véhicules et les actifs incorporels, comme les idées et les inventions
- ✓ Signalez immédiatement toute préoccupation en ce qui concerne une activité illicite
- ✓ N'acceptez ou n'offrez jamais de pot-de-vin ou un cadeau inapproprié
- ✓ Soyez honnête et exact lorsque vous déclarez des frais, des ventes et d'autres informations financières

Si vous avez des questions au sujet de

notre Code, *demandez de l'aide.*

Que dois-je faire ?

Q : J'ai un besoin urgent de liquidités et je veux vendre mes actions de la société. Je ne suis pas sûr qu'il convienne toutefois de le faire en ce moment parce que je sais qu'une évolution importante de notre société va intervenir le mois prochain et cette information n'a pas été communiquée au public.

R : **Contactez le bureau du Secrétaire Général à l'adresse CorporateSecretary@its.jnj.com ou tout membre du département juridique pour demander conseil.**





Conflits D'INTÉRÊTS :

Évitez les situations dans lesquelles vos intérêts personnels peuvent être en conflit avec vos responsabilités au sein la société

Les principes que nous respectons

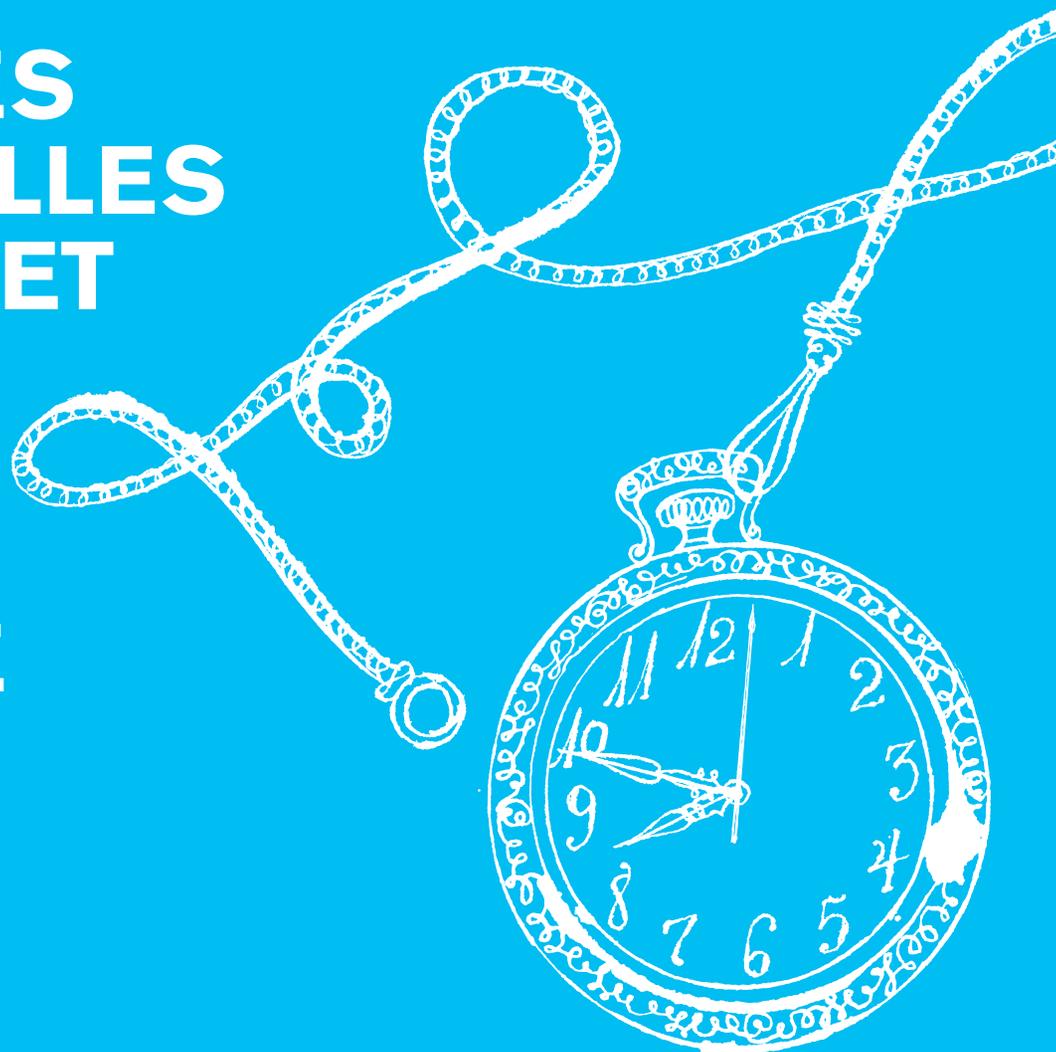
- Intégrité
- Divulgateion
- Éthique
- Bon sens
- Réputation





**« NOUS SOMMES
RESPONSABLES
ENVERS LES
COMMUNAUTÉS
DANS LESQUELLES
NOUS VIVONS ET
TRAVAILLONS,
COMME
ENVERS LA
COMMUNAUTÉ
MONDIALE ».**

Notre Credo



Conflits d'intérêts

→ **CE QUE** cela signifie

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

→ **POURQUOI** c'est important

La façon dont nous nous comportons dans nos relations d'affaires a un impact sur notre réputation et la confiance que nous accordent les parties prenantes. En reconnaissant et en prenant des mesures proactives pour éviter les conflits d'intérêts, nous communiquons un message clair sur notre attachement à l'intégrité de notre société et notre détermination à faire ce qui est juste.

→ **COMMENT** nous le faisons

Nous prenons des décisions professionnelles en fonction des intérêts de notre société et non de gains ou d'avantages personnels. Nous exigeons que tous les salariés divulguent de manière proactive et rapide les situations de conflits d'intérêts réelles ou perçues.



Quand les conflits d'intérêts surviennent-ils ?

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

Un conflit d'intérêts personnel a lieu quand une relation ou une activité personnelle peut influencer le jugement et la capacité d'un salarié à effectuer son travail de manière objective et à assumer ses tâches envers son employeur. Une situation qui semble présenter un conflit d'intérêts peut suffire à exposer notre société à des risques. En tant que salariés, nous ne devons jamais permettre que des intérêts partagés ou des gains ou avantages personnels nous empêchent d'agir dans l'intérêt de notre société et des patients et consommateurs que nous servons.

Un conflit d'intérêts organisationnel peut avoir lieu lorsque des entités au sein du groupe Johnson & Johnson 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. Par exemple, un conflit d'intérêts peut avoir lieu lorsque nos entreprises collaborent au développement de produits et de systèmes de santé et infrastructures associés ou de directives de traitement, tout en cherchant à vendre des produits ou des services aux entités concernées.

Il n'est pas toujours facile de déterminer si une activité donne lieu à un conflit d'intérêts. Il est toutefois de la responsabilité de chaque salarié de divulguer un conflit potentiel, qu'il soit personnel ou organisationnel. Les salariés doivent donc faire part à leur manager ou à un collaborateur des ressources humaines, du département de conformité des soins de santé ou du département juridique d'éventuels conflits ou de leurs questions concernant la meilleure façon de gérer une situation de conflit éventuelle. En cas de conflit ou de conflit potentiel, l'entretien avec le manager doit être documenté. Cela permettra de protéger le salarié et Johnson & Johnson si la situation se concrétise. Les conflits organisationnels doivent être abordés avec le département de conformité des soins de santé ou le département juridique.

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

Les fournisseurs, prestataires et autres entités avec lesquelles nous travaillons jouent un rôle essentiel dans la réussite de notre société. Pour entretenir avec eux des relations honnêtes et objectives, nous évitons les conflits d'intérêts.

Des conflits d'intérêts peuvent survenir lorsqu'un salarié sollicite ou accepte des cadeaux, des paiements, des prêts, des services ou toute forme de rémunération de la part de fournisseurs, clients, concurrents ou autres qui entendent travailler avec notre société. Les salariés ne doivent accepter de cadeaux, divertissements, prestations d'hospitalité, voyages et autres articles de valeur de la part de fournisseurs, prestataires et autres entités que s'ils sont modestes, ne sont pas en espèces ou en équivalents, et n'ont pas d'influence sur les décisions professionnelles.

Nos politiques de [conformité des soins de santé](#) contiennent également des directives spécifiques en ce qui concerne l'offre de cadeaux, divertissements, prestations d'hospitalité et avantages similaires aux professionnels de santé et aux représentants de l'État.

S'agit-il d'un conflit ?

Q : En raison de la réputation de Johnson & Johnson dans mon pays, mon équipe commerciale a été invitée à donner son avis sur le développement de directives de traitement locales. Pouvons-nous participer à ce développement ?

R : Il s'agit d'un conflit organisationnel. Contactez le département juridique et le département des affaires gouvernementales et de la politique pour obtenir des conseils et vous assurer que toute assistance fournie aux initiatives locales de politique en matière de santé soit offerte de manière appropriée et en conformité avec les lois locales et pour éviter que les politiques soient perçues comme favorisant nos produits.

RÉFLÉCHISSEZ BIEN

- Cette activité ou relation influencera-t-elle ou semblera-t-elle influencer ma capacité à prendre des décisions professionnelles rationnelles et impartiales ou nuira-t-elle autrement à ma capacité à assumer mes fonctions ?
- Bénéficierai-je ou un membre de ma famille bénéficiera-t-il à titre personnel de mon implication dans cette activité en raison de ma présence au sein du groupe Johnson & Johnson ?
- Vais-je utiliser les actifs de la société en vue d'obtenir un gain personnel ?
- Ma participation me conduira-t-elle à faire passer mes intérêts avant ceux de la société ?
- La divulgation publique de l'activité nuira-t-elle à la réputation de Johnson & Johnson ?

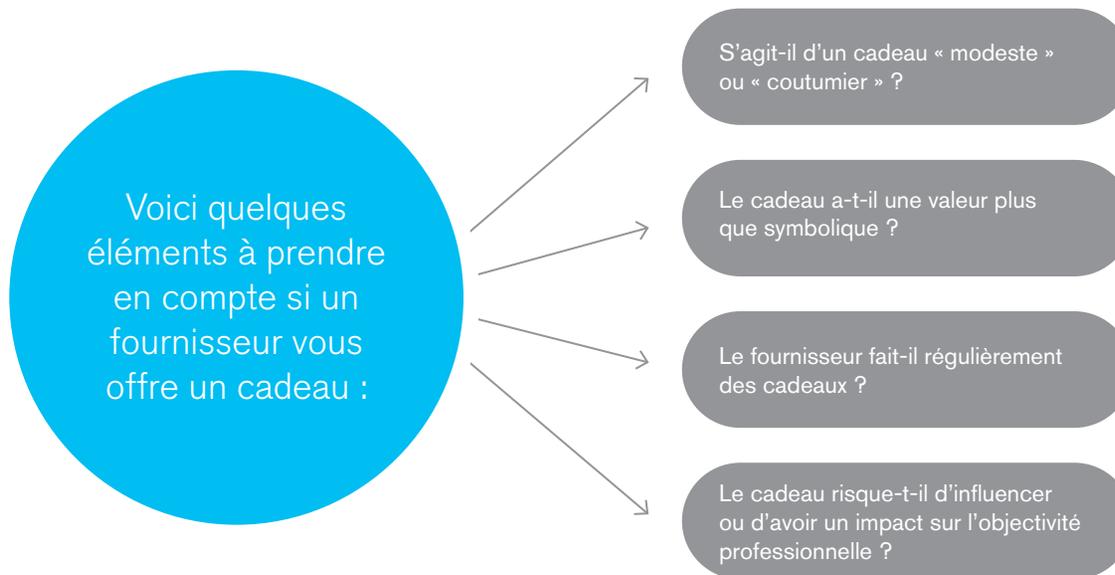
Si vous avez répondu « oui »

à l'une des questions ci-dessus, parlez-en à votre manager ou demandez de l'aide.

QU'EST-CE QUI EST PERMIS ?

En tant qu'entreprise mondiale, nous opérons dans de nombreux environnements divers, dans lesquels certaines activités sont des marques de politesse et/ou le reflet de pratiques sociales et culturelles. Nous respectons les normes culturelles dans la mesure du possible, dans le cadre des lois et réglementations locales qui régissent nos activités, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas une infraction au présent Code. Il nous faut parfois modifier nos réponses d'une manière culturellement sensible et réfléchie, en particulier si des professionnels de santé ou des représentants de l'État sont concernés.

Cela implique par exemple des formes modestes d'hospitalité, comme des déjeuners ou des dîners et des cadeaux occasionnels de faible valeur, qui n'ont pas d'influence sur les décisions cliniques ou commerciales. Bien qu'il soit difficile de définir les termes « coutumier » et « modeste », la meilleure approche consiste à s'en remettre au bon sens. Si l'on vous offre quoi que ce soit d'une valeur plus que symbolique, vous devez consulter votre manager. Vous devez éviter les activités excessives ou qui deviennent régulières. Par exemple, si l'action conduit une tierce personne sans intérêt dans l'affaire à penser que le cadeau ou le service a affecté votre jugement, c'est qu'il est excessif et doit être refusé.



Les salariés peuvent obtenir des prêts personnels auprès d'institutions financières en relations d'affaires avec la société tant que ces prêts sont conformes aux taux et conditions en vigueur sur le marché. La même règle vaut lorsque les salariés achètent des produits ou des services auprès de nos fournisseurs. Les transactions doivent respecter les conditions offertes à tout membre du public, sauf dans les cas décrits dans les divers programmes d'avantages pour les salariés.



N'OUBLIEZ PAS...

Le fait de ne pas signaler un conflit d'intérêts potentiel constitue une violation de notre Code. En cas de doute, vous devez consulter votre manager.



S'AGIT-IL D'UN CONFLIT ?

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

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

Notre équipe négocie des programmes de couverture et de remboursement médicaux avec un système de santé gouvernemental, et nous venons d'apprendre que notre organisation de R&D est l'un des principaux bénéficiaires d'une subvention gouvernementale pour sa contribution à un programme de R&D innovant. Puis-je mentionner cette subvention dans mes négociations afin de mettre en valeur le fait que notre société possède de nombreux liens et entretient des relations fortes avec le gouvernement ?

- Non. Vous devez faire la différence entre les négociations en matière de couverture et de remboursement médicaux et les activités de l'organisation de R&D. Toutefois, vous pouvez être amené à divulguer les diverses relations dans votre offre en précisant les mesures prises pour atténuer tout conflit d'intérêts organisationnel potentiel. 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, distributeur ou fournisseur. Cependant, si vous entretenez une relation personnelle étroite avec la personne, cela peut être acceptable sous certaines conditions. Parlez de la situation avec votre manager. Notez par écrit les conclusions de votre entretien avec votre manager si vous convenez que l'offre est acceptable et si vous décidez de lancer l'invitation.

Un de mes amis de l'université est directeur d'une société d'études de marché. Il m'a fait une présentation très intéressante pour un projet pour Johnson & Johnson à un prix très avantageux. Puis-je lui octroyer le contrat ?

- Même s'il ne s'agit pas de dépenses importantes, nous devons nous assurer que la décision finale repose sur des critères objectifs. Vous devez parler de votre relation et des circonstances correspondantes à votre manager. Si la société décide de lui accorder le contrat, notez par écrit les conclusions de votre entretien avec votre manager, en détaillant les mesures prises pour atténuer tout risque de conflit d'intérêts potentiel.

Investissements personnels, transactions et intérêts commerciaux extérieurs

Nous savons que la santé financière est importante pour nos salariés et pour leurs familles. Il se peut que vous souhaitiez procéder à des investissements d'affaires ou prendre un emploi supplémentaire pour consolider votre assise financière. Toutefois, les salariés doivent veiller à éviter tout conflit d'intérêts potentiel.



DOMAINES À ÉVITER

- Utiliser des actifs de la société – corporels ou incorporels – pour un gain personnel
- Offrir un service à un concurrent, un fournisseur, client ou fournisseur potentiel en qualité de salarié, d'administrateur, de dirigeant, d'associé, d'agent ou de consultant
- Mener des activités qui influencent ou visent à influencer toute transaction commerciale entre la société et une autre entité dans laquelle un salarié détient un intérêt financier direct ou indirect en qualité d'administrateur, dirigeant, salarié, associé, agent ou consultant
- Acheter ou vendre des titres d'une autre société en utilisant des informations non publiques que vous avez 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 en ce qui concerne les décisions commerciales de la société qui font intervenir des relations personnelles proches.

Pour éviter les conflits d'intérêts :

- Évitez de superviser ou de participer à l'embauche ou à la promotion d'un membre de votre famille.
- Évitez d'exercer des fonctions vous permettant d'avoir accès ou d'avoir une influence sur l'évaluation des performances, les informations salariales ou d'autres informations confidentielles relatives à un membre de votre famille.

Ces situations doivent également être évitées pour un autre salarié ou un salarié potentiel avec qui vous entretenez une relation personnelle proche en dehors de la société.

Si l'une de ces situations se présente, vous devez en informer votre manager. Celui-ci évaluera la situation, consultera sa direction selon les besoins, et pourra choisir de transférer un des salariés à un autre poste disponible ne donnant lieu à aucun conflit.

S'AGIT-IL D'UN CONFLIT ?

Ma famille détient une participation dans une société de distribution en pleine expansion. J'aimerais autoriser le recours à ce distributeur pour une entreprise Johnson & Johnson, car je peux nous obtenir de très bonnes conditions. Si je parle à mon manager de l'intérêt de ma famille dans l'entreprise, est-il acceptable d'engager la société de distribution ?

- Vous pouvez présenter le distributeur à notre entreprise. Vous devez divulguer pleinement 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 façon indépendante par un cadre supérieur de l'entreprise sans votre participation, et vous ne devez en aucune façon tenter d'influencer le résultat de la décision.

Qu'est-ce qu'une relation personnelle proche ?

Il s'agit d'une relation avec un membre de votre famille ou une autre personne dont vous êtes proche susceptible de nuire à votre objectivité lors de la prise de décisions commerciales.



Mon beau-frère serait un candidat idéal pour un nouveau poste de marketing qui est maintenant à pourvoir. Puis-je l'embaucher sans processus d'entretien ou de candidature ?

→ Non, vous pouvez le recommander, mais il doit passer par le processus de candidature normal. Vous devez par ailleurs vous exclure du processus de prise de décision et vous ne devez en aucune façon chercher à influencer le résultat de la décision.

Siège à des conseils d'administration extérieurs

La participation à des conseils d'administration extérieurs peut présenter des conflits d'intérêts et doit être divulguée et faire l'objet d'une discussion avec votre manager. Avant d'accepter de siéger à tout conseil d'administration, il est important de comprendre ses obligations juridiques et d'éviter les affiliations qui pourraient porter à confusion et donner lieu à des conflits d'intérêts. Nos politiques en matière de [participation à des conseils d'administration extérieurs](#) contiennent des recommandations supplémentaires à l'intention des cadres supérieurs.

Où obtenir assistance ?

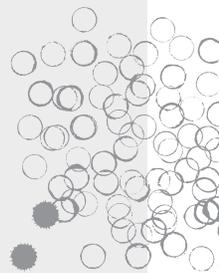
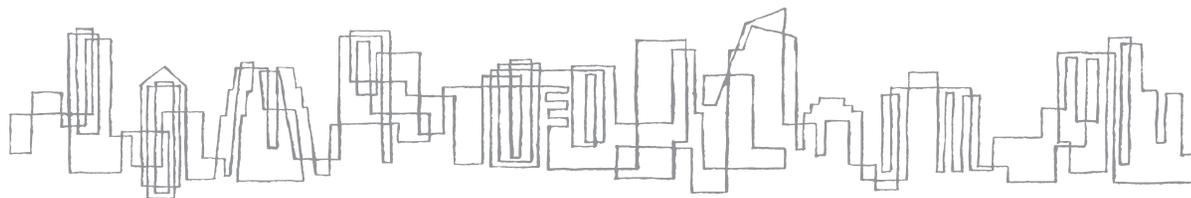
Bien que notre Code fournisse des exemples de conflits d'intérêts, il est impossible de définir chaque situation. En cas de conflit d'intérêts ou si vous ne savez pas avec certitude si vous êtes en présence d'un conflit d'intérêts, vous devez en parler à votre manager et/ou à son responsable, ou aux départements des ressources humaines ou juridique. Il est souhaitable de documenter la décision par écrit.



CONNAÎTRE LES 3 « D »

- Divulguer
- Discuter
- Décider

La divulgation est essentielle. Si la situation est floue et si vous ne savez pas si une activité présente un conflit d'intérêts, parlez de vos préoccupations à votre manager, votre superviseur ou toute personne indiquée dans la rubrique « [À qui s'adresser pour obtenir des conseils et des informations sur notre Code ?](#) ».



Johnson & Johnson

CODE DE CONDUITE PROFESSIONNELLE

→ Vivre Notre Credo, connaître notre Code



Prodiguer des soins au monde, une
personne à la fois, inspire et unit le
personnel de Johnson et Johnson.

Le présent document est la version actuelle du Code de Conduite Professionnelle
de Johnson & Johnson, mise à jour en 2019, qui annule et remplace toutes les
versions précédentes.