

# Corporate Citizenship-Richtlinie Nr. 1

## Corporate Citizenship-Management

### 1. Ziel der Richtlinie

Die vorliegende Richtlinie wurde am 3. Juli 2002 von der Novartis Geschäftsleitung (ECN) in Kraft gesetzt. Sie legt den Managementprozess für die Umsetzung der Corporate Citizenship-Initiative (CC-Initiative) fest.

Die CC-Initiative umfasst die Grundsätze der Corporate Citizenship (CC-Unternehmensgrundsätze), den Novartis Code of Conduct (Verhaltenskodex) und die von Novartis im Rahmen der Global Compact-Initiative der Vereinten Nationen eingegangenen Verpflichtungen. Ziel der CC-Initiative ist es, diese Grundsätze in die tägliche Geschäftspraxis umzusetzen.

Die Richtlinien werden ab sofort umgesetzt; bis zur vollständigen Umsetzung aller Richtlinien wird es allerdings noch einige Zeit dauern.

Bereits vor der CC-Initiative wurde eine ganze Anzahl inhaltlich verwandter Initiativen initiiert, bei denen es um die Schwerpunktbereiche GSU (Gesundheit, Sicherheit, Umwelt), Insiderhandel und generell die Einhaltung des Verhaltenskodex geht. Diese Initiativen werden fortgeführt.

### 2. Geltungsbereich und Geltungsdauer

Diese Richtlinien und alle weiteren CC-Richtlinien gelten für alle Mitarbeitenden von Gesellschaften der Novartis-Gruppe. Die Country Pharma Organization/Country Business Unit (CPO/CBU, Landespharmaorganisation/Landesgeschäftseinheit) sind dafür verantwortlich, dass die Richtlinie in den jeweiligen Ländern entweder in der vorliegenden Fassung oder in Form einer gleichwertigen spezifischen Richtlinie übernommen wird.

Joint Ventures, in denen Novartis operative Verantwortung wahrnimmt oder die Mehrheit der Anteile hält, übernehmen entweder die Richtlinie oder erlassen ein Regelwerk mit der Zielsetzung, einen gleichwertigen Standard zu realisieren, soweit dies rechtlich möglich ist.

## Verantwortungsbereiche

### 3. CC-Lenkungsausschuss

Der CC-Lenkungsausschuss ist mit Vertretern der Divisionen und wichtigen Unternehmensfunktionen besetzt. Er erlässt CC-Richtlinien, koordiniert Management- und Reporting-Aktivitäten mit CC-Bezug auf Konzernebene und greift ein, wenn die Unternehmenspraktiken von den CC-Grundsätzen abweichen.

### 4. Divisionsleitung

Die Divisionsleitung ist verantwortlich für die Einrichtung geeigneter Managementstrukturen für die Umsetzung der CC-Initiative. Die Divisionen benennen CC Executives der Divisionen und/oder Geschäftseinheiten. Diese dienen als primäre Ansprechpartner für den CC-Lenkungsausschuss und andere Unternehmensfunktionen in allen operativen Angelegenheiten mit CC-Bezug.

### 5. CPO/CBU Heads und Country

Die CPO/CBU Heads gewährleisten, dass die CC-Grundsätze in ihren

Heads jeweiligen Ländern umgesetzt werden. Sie koordinieren über die jeweiligen Country Heads die entsprechenden Aktivitäten mit anderen Divisionen und Geschäftseinheiten. Die Country Heads vertreten darüber hinaus Novartis gegenüber Behörden, Medien und der Öffentlichkeit.

6. Verschiedenes Der Corporate Citizenship Executive für den Gesamtkonzern ernennt in Abstimmung mit der Divisionsleitung die Corporate Citizenship Executive (CC Executive) der einzelnen Divisionen und/oder Geschäftseinheiten und Länder.

Corporate Affairs leitet die Umsetzung der CC-Initiative im Auftrag des CC-Lenkungsausschusses.

### **Grundsätze und Standards**

7. Aktives Management

Corporate Citizenship wird auf allen Ebenen nach folgenden Standards aktiv unterstützt:

- ◆ *Zuweisung von Verantwortlichkeiten:* Verantwortlichkeiten mit CC-Bezug sind, wo dies von Belang ist, offiziell in die Jahresziele und –vorgaben aufzunehmen. Führungskräfte mit CC-Verantwortung müssen Mittel und Personal in ausreichendem Umfang erhalten, und es müssen geeignete Managementstrukturen geschaffen werden.
- ◆ *Grundsätze und Standards:* Für jeden Bereich des CC ist ein Regelwerk mit Standards aufzustellen, die klare Richtlinien für die Umsetzung der massgeblichen Grundsätze vorgeben. Die Standards müssen transparent und einfach gehalten sein und den lokalen Führungskräften (CPO/CBU Heads) genügend Flexibilität zur Anpassung des Umsetzungsprozesses an die lokalen Bedingungen einräumen. Die Standards müssen so definiert werden, dass sie eine Leistungsbewertung erlauben.
- ◆ *Managementprozesse:* Zu den wichtigsten Aufgaben zählen die Information und Instruktion der Mitarbeitenden, Leistungsmessung und Berichterstattung sowie die rasche Lösung von Prioritätskonflikten.
- ◆ *Kriterien und Messgrößen für das Reporting:* Die CC-Fortschritte müssen jedes Jahr einer Bewertung unterzogen werden, und die Einhaltung der geltenden Standards sollte – wo immer dies möglich ist – gemessen werden. Eine Zusammenfassung der Bewertung ist in den Jahresbericht an die Aktionäre aufzunehmen

8. Interessenkonflikte

Die Einhaltung von CC-Grundsätzen kann sich im Einzelfall negativ auf die kurzfristigen Betriebsergebnisse auswirken (entgangene Chancen, geringere Erträge oder höhere Betriebskosten). Jeder Bereich definiert einen internen Prozess für den Umgang mit derartigen Prioritätenkonflikten zwischen CC-Grundsätzen und Betriebsergebnissen. Wenn keine Lösung gefunden wird, kann der Vorsitzende des CC-Lenkungsausschusses als Schiedsrichter angerufen

werden. Er kann nach eigenem Ermessen die Problematik zwecks Prüfung und Entscheidungsfindung der Novartis Geschäftsleitung (ECN) vortragen.

9. Geschütztes  
Beschwerdever-  
fahren

Wenn Mitarbeitende den Eindruck gewinnen, dass gegen einen CC-Grundsatz verstossen wird, sind sie verpflichtet, ihre Vorgesetzten darauf hinzuweisen. Wenn Grund zu der Annahme besteht, dass die Vorgesetzten nicht reagieren, ist der zuständige CC Executive zu unterrichten.

Mitarbeitenden, die auf Mängel hinweisen, darf hierdurch kein Nachteil entstehen. Die CC Executives gewähren den betreffenden Mitarbeitenden – soweit irgend möglich – Identitätsschutz. Der Schutz gegen Nachteile geht allerdings nicht soweit, dass Immunität gegen rechtliche oder disziplinarische Konsequenzen von anderweitigen Handlungen oder Unterlassungen des Beschwerde führenden Mitarbeitenden gewährt wird.

Dieser Grundsatz ist allen Konzern-Mitarbeitenden in allen massgeblichen Sprachen zusammen mit Angaben, wie der zuständige CC Executive kontaktiert werden kann, bekannt zu machen.

10. Anwendbarkeit  
auf Dritte

Handlungen von Auftragnehmern, Lieferanten und Dienstleistungsanbietern von Novartis werden von Novartis oder deren Tochtergesellschaften nicht kontrolliert. Mitarbeitende solcher Dritter gelten auch dann nicht als Novartis-Mitarbeitende, wenn die von ihnen geleistete Arbeit primär Novartis zugute kommt.

Novartis-Gesellschaften, die Produkte oder Dienstleistungen bei Dritten in Auftrag geben, müssen gewährleisten, dass ihre Geschäftspartner mit den Novartis-Verhaltensstandards im Rahmen der CC-Grundsätze vertraut sind. Partner, die diese Standards einhalten, sind zu bevorzugen. Soweit dies realisierbar ist, sollte in den entsprechenden Verträgen ausdrücklich auf die CC-Grundsätze Bezug genommen werden.

Grundsätzlich ist Novartis bestrebt, in einem dem Anteil von Novartis an deren Gesamt-Geschäftsvolumen entsprechenden Umfang auf das Verhalten von Dritten Einfluss zu nehmen.

11. Aktualisierung

Die CC-Richtlinien sind nach Bedarf zu aktualisieren.

## **Managementprozess**

12.  
Zusammenkünfte  
des CC-Lenkungs-  
ausschusses

Der CC-Lenkungsausschuss überprüft regelmässig die Fortschritte bei der Umsetzung der CC-Initiative. Die Geschäftsleitung der Novartis AG wird vom Vorsitzenden des CC-Lenkungsausschusses nach Bedarf unterrichtet.

12. Reporting nach  
Bereichen

Einmal jährlich treffen sich die Leiter der Divisionen und/oder Geschäftseinheiten zu einem formellen CC-Überblick mit dem Vorsitzenden des CC-Lenkungsausschusses. Die CC Executives der Bereiche berichten dem CC-Lenkungsausschuss regelmässig über den Stand ihrer Fortschritte.

13. Reporting nach Unternehmensfunktionen Die Unternehmensfunktionen (Corporate Functions) überwachen die in ihre Verantwortung fallenden Aktivitäten der Bereiche mit CC-Bezug. Über ihre Fortschritte und Erkenntnisse berichten sie regelmässig dem CC-Lenkungsausschuss.
14. Koordination auf CPO/CBU- und Länderebene Jede CPO/CBU beruft mindestens einmal jährlich eine Zusammenkunft der lokalen Executives mit besonderer CC-Verantwortung ein. An dieser Zusammenkunft nehmen der zuständige GSU (Gesundheit, Sicherheit, Umwelt) Officer, HR Executive, Financial Executive, Legal und CC Executive, Marketing Officer, Medical Director und ggf. Behördenansprechpartner und Communications Manager teil.
- Bei dieser Zusammenkunft wird eine Bewertung der Fortschritte der CC-Initiative vorgenommen und die Aufgabenstellungen für die CPO/CBU im Bereich CC bestimmt. Der CPO/CBU Head berichtet über die Ergebnisse an die Regional-, Geschäftseinheits- sowie Divisionsleitung und unterrichtet den zuständigen Country Head. Parallel hierzu berichten die Functional Executives der CPO/CBU an ihre Functional Heads.
- Ausserdem stimmen die einzelnen Country Heads in Zusammenkünften mit den CPO/CBU-Vertretern in dem Land die CC-Aktivitäten der Bereiche ab und gewährleisten, dass sich Novartis gegenüber Behörden, anderen Interessengruppen und Medien einheitlich präsentiert. Wo dies sinnvoll ist, können die Meetings von CPO/CBU- und Country Management zusammengelegt werden.
15. Internes Audit Das Internal Audit übernimmt die CC-Grundsätze und –Standards in seine Audit-Standards und –Verfahren.
16. Reporting an den Prüfungsausschuss Der Prüfungsausschuss des Verwaltungsrates überwacht die Einhaltung der CC-Unternehmensgrundsätze, des Novartis-Verhaltenskodex und der Verpflichtungen im Rahmen der Global Compact-Initiative.
- Einmal jährlich wird dem Ausschuss ein diesbezüglicher Compliance Report vorgelegt. Der Bericht ist vom Group CC Executive zu unterzeichnen. International Coordination stellt die für den Compliance Report erforderlichen Angaben in Abstimmung mit Corporate Affairs zusammen.
17. Auditing und unabhängige Verifizierung Der CC-Lenkungsausschuss und die verantwortlichen Unternehmensfunktionen führen funktionsbezogene Audits durch und können externe Revisoren mit der Durchführung unabhängiger Bewertungen der Einhaltung der CC-Grundsätze durch die Bereiche und die CPO/CBUs beauftragen.
18. Externes Reporting In den Geschäftsbericht an die Aktionäre wird ein Kapitel zum Thema „Corporate Citizenship“ aufgenommen. Corporate Affairs beschafft die erforderlichen Informationen bei den Bereichen. Die massgeblichen Reporting-Kriterien sind in den verschiedenen CC-Richtlinien festgelegt.
- Zusätzliche Informationen können der Öffentlichkeit über das Internet zugänglich gemacht werden. Unternehmensgrundsätze mit CC-Bezug sowie relevante Standpunkte zu wichtigen CC-Themen werden ebenfalls auf der Novartis-Website veröffentlicht.
19. Engagement von Behörden und Novartis ist um gute Beziehungen zu Behörden und Interessengruppen bemüht, um auf diese Weise zu gewährleisten, dass die CC-Aktivitäten

Interessengruppen des Unternehmens mit den gesellschaftlichen Belangen im Einklang stehen.

Die Country Heads bemühen sich mit Unterstützung der CPO/CBU Heads im ständigen Dialog mit möglichst vielen Akteuren darum, den Ruf von Novartis als verantwortungsbewusster „Corporate Citizen“ zu fördern und zu untermauern. Aktivitäten, deren Wirkungspotenzial über die Ländergrenzen hinaus reicht, sind mit Corporate Affairs abzustimmen.

Die Beziehungen zu multinationalen Nichtregierungsorganisationen werden vom CC-Lenkungsausschuss koordiniert.

### **Kriterien und Messgrößen für das Reporting**

Die Divisionen und/oder Geschäftseinheiten sind gehalten, dem CC-Lenkungsausschuss jährlich nach den nachstehenden Kriterien zu berichten. Die Angaben werden im jährlichen CC-Rückblick vorgelegt und müssen in einem geeigneten Format für das Jahresabschluss-Reporting präsentiert werden. Weitere Reporting-Kriterien können in anderen Richtlinien spezifiziert sein.

20. Jahresziele Spezifische CC-bezogene Ziele für die Division und/oder Geschäftseinheit werden in den jährlichen Leistungsbewertungsprozess aufgenommen.

21. Zuweisung von Verantwortlichkeiten Zuweisung der Verantwortlichkeiten für alle wichtigen Aufgabenbereiche mit CC-Bezug. Bis hinunter auf die CPO/CBU-Ebene sind die beteiligten Personen namentlich aufzuführen

22. Ressourcen Für die CC-Initiative und verwandte Aufgabengebiete bestimmte Ressourcen.

23. Fortschrittsbewertung Bewertung der Gesamtfortschritte der Division und/oder Geschäftseinheit bei der Umsetzung der CC-Initiative.

24. Prioritätenkonflikte Identifizierung grösserer Konflikte zwischen Unternehmensprioritäten und CC-Grundsätzen, Überblick über wichtige Unternehmensentscheidungen, die durch Faktoren mit CC-Bezug beeinflusst wurden.

25. Schulung und Weiterbildung Schulungsmassnahmen zur Vermittlung von CC-Kompetenzen, Zahl der Mitarbeitenden, die derartige Schulungen erfolgreich absolviert haben.