

Corporate Citizenship-Richtlinie Nr. 2

Faire Arbeitsbedingungen

1. Ziel der Richtlinie Die Richtlinie wurde am 3. Juli 2002 von der Novartis Geschäftsleitung (ECN) in Kraft gesetzt. Sie befasst sich mit Personalfragen in Zusammenhang mit Corporate Citizenship (CC) und berücksichtigt dabei unter anderem auch Menschenrechtsbelange.

2. Bezug zu Richtlinie Nr. 1 Geltungsbereich und Anwendbarkeit der vorliegenden Richtlinie sind in der CC-Richtlinie Nr. 1 – Corporate Citizenship-Management – festgelegt. Daneben sind bestimmte allgemeine Verantwortlichkeiten, Regeln und Verfahrensanweisungen festgelegt, die bei der Umsetzung dieser Richtlinie zu beachten sind.

Verantwortungsbereiche

3. Divisionen und CPO/CBU Heads Die Divisionen und CPO/CBU Heads sind verantwortlich für die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen in ihren jeweiligen Organisationen gemäss den CC-Grundsätzen und der vorliegenden Richtlinie.

4. Human Resources Executives Die HR Executives sind zuständig für den HR-Prozess, mit dem faire Arbeitsbedingungen realisiert werden. Darüber hinaus überwachen sie die Einhaltung der vorliegenden Richtlinie und unterstützen das jeweilige Management der Division, Geschäftseinheit und der CPO/CBU.

Grundsätze und Standards

5. Faire Entlohnung Novartis ist bestrebt, faire Löhne und Gehälter zu bezahlen, die über dem für eine angemessene Existenz erforderlichen Minimum liegen oder dieses abdecken.

In jedem lokalen Markt müssen die Löhne für Vollzeitbeschäftigte auf dem oder über dem Niveau liegen, das einen Korb von Waren und Dienstleistungen abdeckt, der einen angemessenen Lebensunterhalt in dem betreffenden Ort oder der betreffenden Region ermöglicht. Dieser Waren-/Dienstleistungskorb umfasst neben einer angemessenen Wohnung die Gesundheitsversorgung, Bekleidung, Nahrungsmittel und Schulbildung für abhängige Kinder entsprechend dem Lebensstandard vor Ort. Darüber hinaus bezahlt Novartis in jedem lokalen Markt konkurrenzfähige Löhne und Gehälter.

6. Faire Arbeitszeiten In der Regel erwartet Novartis von seinen Mitarbeitenden die Leistung einer bestimmten Zahl von Wochenstunden bei bezahltem Urlaub und Feiertagen entsprechend der branchenüblichen Praxis und den geltenden Rechtsvorschriften bzw. nach den Grundsätzen des Gewohnheitsrechts. Arbeitnehmer, die Anspruch auf gesetzlichen Schutz haben, erhalten für geleistete Überstunden eine Entlohnung. Überstundenregelungen müssen eindeutig festgelegt sein und den Mitarbeitenden bekannt gegeben werden. Die Arbeitszeiten dürfen die ortsüblichen Standardarbeitszeiten nicht wesentlich überschreiten und

müssen ausreichend Zeit für Erholung und Freizeit gewähren.

Die Arbeitszeiten von Mitarbeitenden im Management sind u.U. weniger präzise festgelegt und können deutlich höher sein als bei der Mehrzahl der Mitarbeitenden, was in höherer Verantwortung und besserer Bezahlung zum Ausdruck kommt.

7. Konstruktiver Dialog

Novartis ist der Überzeugung, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen regelmässigen Dialog führen sollten, um zu bestimmen, wie – unter Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Beteiligten – die Geschäftstätigkeit des Unternehmens möglichst produktiv gestaltet werden kann. Jede CPO/CBU richtet einen eigenen Kommunikationsprozess ein, der den freien Meinungs austausch und einen konstruktiven Dialog gewährleistet.

8. Vereinsfreiheit

Novartis anerkennt das Recht der Arbeitnehmer auf Beitritt zu einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmerorganisation ihrer Wahl. Die Novartis-Gesellschaften bieten Gewerkschaften faire Möglichkeiten, Mitglieder aus den Reihen ihrer Arbeitnehmer zu werben, und sind zu Flächentarifverhandlungen, Einzelfallregelungen oder einer Kombination beider Verfahren bereit. Arbeitnehmer, die nach denselben Flexibilitätsstandards und bei gleicher Produktivität gleiche Arbeit leisten, erhalten eine vergleichbare Entlohnung und vergleichbare Arbeitsbedingungen, unabhängig davon, ob sie im Rahmen von Individual- oder Flächentarifvereinbarungen beschäftigt sind.

Unter der Voraussetzung, dass die geltenden Rechtsvorschriften dies erlauben, ist den Arbeitnehmern freigestellt, sich einer Vereinigung ihrer Wahl anzuschliessen, sofern die folgenden Kriterien eingehalten werden: Die Vereinigung muss demokratischen Grundsätzen folgen, sie muss eine schriftlich niedergelegte Satzung haben, die mit den geltenden Rechtsvorschriften im Einklang steht, sie muss nachweisen, dass sie geltendes Arbeitsrecht respektiert, sie muss frei und unabhängig und gewaltfrei sein.

Jeder Gesellschaft ist es freigestellt, zusätzliche Kriterien für die Anerkennung von Verhandlungspartnern aufzustellen, soweit die geltenden Rechtsvorschriften dies zulassen. Diese Kriterien können u. a. einen angemessenen Mindestprozentsatz der Gesamtbelegschaft als Grenzwert für einen Vertretungsanspruch und eine Obergrenze für die Zahl der anerkannten Verhandlungspartner vorsehen.

9. Ausbeutung und Zwangsarbeit

Novartis tritt gegen Ausbeutung und Zwangsarbeit ein. Unter Zwangsarbeit sind Arbeits- oder Dienstleistungen zu verstehen, die Personen unter Androhung einer ausservertraglichen Strafe abverlangt werden, und Arbeits- oder Dienstleistungen, deren Erbringung von den Betroffenen nicht freiwillig angeboten wird. Ausbeutung bezeichnet Arbeits- oder Dienstleistungen, die unter wirtschaftlichen Bedingungen zustande kommen, die den Arbeitnehmern keine angemessene Wahlmöglichkeit bezüglich der weiteren Erbringung ihrer Arbeits- oder Dienstleistungen lassen.

10. Kinderarbeit

Novartis toleriert keine Kinderarbeit. Das absolute Mindestbeschäftigungsalter ist auf 15 Jahre bzw. – sofern dieses Alter höher ist – auf das Alter, ab dem die gesetzliche Schulpflicht endet, festgesetzt.

Soweit möglich, sollen Arbeitskräfte unter 18 Jahren im Rahmen eines geregelten Ausbildungsprogramms als Praktikanten oder Auszubildende eingesetzt werden.

11. Nicht-diskriminierung

Novartis toleriert keine Diskriminierung aufgrund persönlicher Merkmale, die nicht grundsätzlich für die Ausübung einer Tätigkeit relevant sind. Zu diesen Merkmalen zählen Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politische Meinung, nationale Zugehörigkeit oder soziale Herkunft sowie alle weiteren Merkmale, die nach geltendem Recht unter Schutz gestellt sind.

Novartis schützt seine Arbeitnehmenden soweit dies in seiner Möglichkeit steht gegen Belästigung, auch sexuelle Belästigung, am Arbeitsplatz. Den Arbeitnehmenden ist klar zu machen, welches Verhalten akzeptiert wird und welches nicht.

Jede Novartis-Gesellschaft gewährleistet die gerechte Behandlung ihrer Arbeitnehmer in Bezug auf die grundlegenden Beschäftigungsbedingungen, Beförderungsmöglichkeiten, bezahlten Urlaub, Gesundheitsschutz und Sicherheit bei der Arbeit, Zugang zu Aus- und Weiterbildung sowie alle weiteren wesentlichen Beschäftigungsbedingungen. Die Differenzierung aufgrund von Verantwortlichkeit und Leistung ist zulässig.

Novartis behält sich das Recht vor, Massnahmen zur Beseitigung und Verhütung von Diskriminierung und zur Wiedergutmachung der Folgen vergangener Diskriminierung (Affirmative Action) zu unterstützen, soweit diese nach geltendem Recht zulässig sind und wenn dies unter den gegebenen Umständen notwendig erscheint.

12. Sicherheit

Novartis achtet die Menschenrechte seiner Mitarbeitenden und von deren Angehörigen im Rahmen der Unternehmenssicherheit. Alle Novartis-Gesellschaften stellen Verfahren auf, nach denen vom Unternehmen eingesetzte Sicherheitsbeauftragte Arbeitnehmende und deren Angehörige vor Gewalt und unangemessenem Eindringen in ihre Privatsphäre schützen. Diese Verfahren sind durch regelmässige Schulungs- und Überwachungsmaßnahmen zu unterstützen.

Örtliche Gepflogenheiten und behördliche Praktiken rechtfertigen keine Abweichungen von allgemein anerkannten Menschenrechtsstandards.

Managementprozess

13. Information

Im Rahmen der Verpflichtung von Novartis zur Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen werden alle Arbeitnehmenden über ihre Rechte unterrichtet. Die Grundsätze werden in den jeweiligen Landessprachen zugänglich gemacht; in Gebieten mit hoher Analphabetenquote muss die Aufklärung mündlich erfolgen.

14. Sichere Beschwerdeverfahren

Alle Novartis-Gesellschaften richten Beschwerdeverfahren ein, die bei der HR-Organisation angesiedelt sind und die gewährleisten, dass Beschwerden im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis fair und unparteiisch behandelt werden. Die Arbeitnehmer sind über die Existenz dieser Verfahren zu unterrichten.

15. Besondere

Das CPO/CBU Management sollte darauf vorbereitet sein, im Falle der

Situationen behördlichen Verfolgung von Mitarbeitenden gemeinsam mit den Behörden auf dem Verhandlungswege eine stillschweigende Lösung herbeizuführen oder – wenn die Situation dies erfordert – klar Stellung zu beziehen.

In Ländern, in denen Gewerkschaften nicht zugelassen sind, sollte das CPO/CBU Management die Möglichkeiten für die Errichtung alternativer Systeme der Arbeitnehmervertretung untersuchen.

Kriterien und Messgrößen für das Reporting

HR Executives nehmen Bewertungen anhand der nachstehenden Kriterien vor und erstatten einmal jährlich darüber Bericht. Abweichungen von den CC-Grundsätzen werden mit dem CPO/CBU Head und den beteiligten Executives erörtert. Abhilfemassnahmen sind zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu treffen.

- | | |
|---|---|
| 16. Faire Entlohnung | Berechnung der Entlohnung, die eine angemessene Existenz ermöglicht, einschliesslich medizinischer Versorgung, Wohnung und sonstiger Sozialleistungen; tatsächliche Zahl der Novartis-Beschäftigten, deren Entlohnung unter diesem Betrag liegt. |
| 17. Faire Arbeitszeiten | Geltende gesetzliche Bestimmungen mit Urlaubszeiten und Feiertagen; Überblick über die effektive Arbeitszeit; Fehlzeitenquote; Überstundenquote. |
| 18. Vereinsfreiheit | Art und Häufigkeit von Zusammenkünften und anderen Kontakten mit Arbeitnehmervertretern; Beschreibung von relevanten Verhandlungen mit Gewerkschaften und deren Ergebnissen; qualitative Bewertung der Arbeitnehmerbeziehungen gemessen am örtlichen Standard. |
| 19. Ausbeutung, Zwangsarbeit und Kinderarbeit | Qualitative Beschreibung von Beschäftigungspraktiken, die als Zwangsarbeit oder Ausbeutung interpretiert werden könnten; qualitative Bewertung von Beschwerden oder Vorfällen, die auf Ausbeutung durch dritte Arbeitgeber, beispielsweise Lieferanten, hindeuten. |
| 20. Diskriminierung | Veröffentlichte Gleichbehandlungsrichtlinien; kurze Beschreibung von Beschwerdeverfahren; Anzahl und Häufigkeit von Beschwerden und Streitigkeiten in Bezug auf Diskriminierung. |
| 21. Allgemeines | Erzielte Leistungen im laufenden Jahr; ermittelte noch offene CC-Fragen und entsprechende Zielvorgaben und Prioritäten für das folgende Jahr. |
| 22. Qualität der erhobenen Daten | Eine Reihe von Punkten im Rahmen des Reporting müssen von dem HR Executive, der die Informationen erhebt, einer qualitativen Beurteilung unterzogen werden. Die HR Executives müssen sich mit den Beschäftigungsbedingungen in den Geschäftsfeldern und Betrieben ihrer jeweiligen CPO/CBU vertraut machen. |