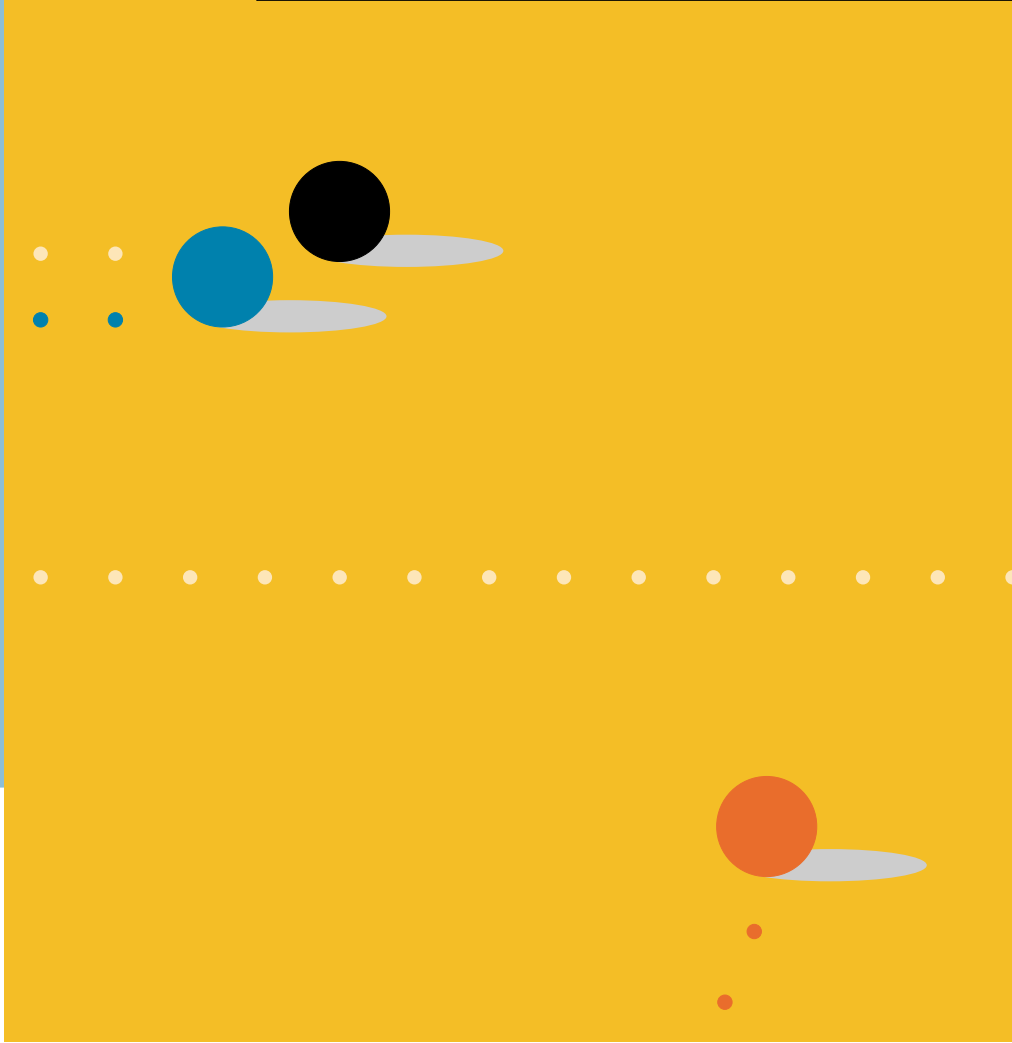


Novartis Kodex



Herausgegeben von
Novartis International AG

Genehmigt
vom Verwaltungsrat
am 26. August 1999

Überarbeitete
Ausgabe Juni 2001

Inhalt

1. Wozu ein Novartis Kodex?	4
2. Anwendungsbereich	4
<hr/>	
3. Persönliche Pflichten	5
4. Diskriminierung	5
<hr/>	
5. Interessenkonflikte	6
6. Korruption, Repräsentationsspesen, Geschenke	6
<hr/>	
7. Insidergeschäfte	7
8. Kartellrecht	7
<hr/>	
9. Einhaltung der Gesetze	9
<hr/>	
10. Gebrauch und Schutz von Firmeneigentum und Informationen	10
<hr/>	
11. Einhaltung und Kontrolle	11
12. Implementierung	11
<hr/>	

Novartis betrachtet es als ihre Aufgabe, Patienten und Kunden Mehrwert durch innovative, hochwertige Produkte zur Verfügung zu stellen, welche die Gesundheit wieder herstellen, erhalten oder fördern. Novartis strebt danach, eine Spitzenposition in der Gesundheitsindustrie einzunehmen. Um dies zu erreichen, ist es notwendig, dass wir uns bei unserer Tätigkeit um hohe Professionalität bemühen. Der vorliegende Novartis Kodex ist Ausdruck dieses Bestrebens und zeigt das Verhalten, das wir von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten.

Für eine Organisation wie Novartis, die sich ihrer ethischen, sozialen und ökologischen Verantwortung bewusst ist, stellt der faire Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, kommerziellen Partnern, Behörden und der Öffentlichkeit einen hohen Wert dar. Ob wir bei unserer geschäftlichen Tätigkeit erfolgreich sind, hängt davon ab, ob wir zu diesen wichtigen Anspruchsgruppen das nötige Vertrauensverhältnis entwickeln können. Der Novartis Kodex ist für uns ein wesentliches Mittel, um ein solches Vertrauensverhältnis aufzubauen und zu erhalten.

Der Novartis Kodex ist zudem von grundlegender Bedeutung für das Verhältnis zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Er wird deshalb Bestandteil der Arbeitsverträge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Konzerngesellschaften. Wir werden auf der Einhaltung der Vorschriften des Novartis Kodex bestehen.

Dr. Daniel Vasella
Präsident und Delegierter
des Verwaltungsrates

1

Wozu ein Novartis Kodex?

Novartis hat diesen Kodex beschlossen, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Grundsätze und Standards aufzuzeigen, die Anwendung finden sollen.

Sie beruhen auf den folgenden Prinzipien:

- Unterstützung und Anerkennung des Schutzes der international proklamierten Menschenrechte
- Ethisches und rechtmässiges Verhalten
- Loyalität gegenüber Novartis
- Fairer, höflicher und respektvoller Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Faire und angemessene Berücksichtigung der Interessen anderer (Kunden, andere kommerzielle Partner, Behörden, Öffentlichkeit) sowie der Umwelt
- Professionelles Verhalten und Einhaltung der Regeln der guten Geschäftspraxis (good business practice)
- Unsere Verpflichtung gegenüber dem Global Compact der Vereinten Nationen

2

Anwendungsbereich

Der Novartis Kodex bezieht sich auf die folgenden Bereiche:

- Persönliche Pflichten
- Diskriminierung
- Interessenkonflikte
- Korruption, Repräsentationsspesen und Geschenke
- Insidergeschäfte
- Kartellrecht
- Einhaltung der Gesetze
- Schutz des Firmeneigentums sowie von Informationen und Geschäftsgeheimnissen.

Der Novartis Kodex findet auf alle Geschäftsbereiche von Novartis Anwendung und gilt als Ergänzung zu sämtlichen zur Zeit gültigen wie auch zukünftiger Vorschriften, Weisungen etc. Diese sind zudem im Sinne des Novartis Kodex zu interpretieren und anzuwenden. Der Novartis Kodex enthält ferner die Stellungnahme von Novartis zu wichtigen Themen.

Wir wollen erreichen, dass sich unsere Geschäftspartner mit unseren Prinzipien vertraut machen und sich, wo immer möglich, in allen Anwendungsbereichen entsprechend verhalten.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich bei ihrer Tätigkeit an die gesetzlichen Vorgaben zu halten und sind einem hohen ethischen Standard verpflichtet.

Sie sollen Verantwortungsbewusstsein für soziale Belange und die Umwelt zeigen und Professionalität und die Regeln der guten Geschäftspraxis (good business practice) als Grundsatz bei ihrer Arbeit anwenden.

Offenheit, Vertrauen und Integrität sind grundlegende Werte von Novartis, die von allen respektiert werden müssen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich ferner mit der für ihren Aufgabenbereich geltenden guten Geschäftspraxis vertraut machen und diese anwenden.

Es kann vorkommen, dass Rechtsvorschriften oder Regeln der guten Geschäftspraxis nicht alle sich stellenden Fragen beantworten. In solchen Fällen sollten sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunächst einmal auf ihren gesunden Menschenverstand und ihre Urteilskraft verlassen und überdies bei ihren Vorgesetzten Rat und Unterstützung suchen.

Viele der hier angesprochenen Anforderungen sind bereits Bestandteil von Richtlinien oder Weisungen oder werden möglicherweise in solche Richtlinien und Weisungen des Konzerns, der Sektoren oder Konzerngesellschaften aufgenommen. Viele der Pflichten werden zudem durch die Gesellschaft oder die Behörden direkt auferlegt und sind von besonderer Bedeutung in den Geschäftsbereichen, in welchen Novartis tätig ist. Der Novartis Kodex stellt sie in einen allgemeingültigen Rahmen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte, Mitarbeiter und Kollegen.

Novartis duldet keine Diskriminierung oder Belästigung z.B. aufgrund von Rasse, Religion, Glaubensbekenntnis, nationaler Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Alter oder einem anderen relevanten Kriterium.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich entsprechend zu verhalten.

5

Interessenkonflikte

Geschäfte müssen immer im wohlverstandenen Interesse von Novartis getätigt werden.

Niemand, sei es nun eine einzelne Person, ein kommerzieller Betrieb oder eine Firma mit guten Beziehungen zu einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter von Novartis, darf aufgrund dessen oder wegen der Stellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters bei Novartis auf unzulässige Weise bevorzugt werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst dürfen ebenfalls keinerlei unzulässige Vorteile erhalten.

Situationen, die zu einem Interessenkonflikt zwischen den Aufgaben einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters bei Novartis und persönlichen Interessen führen können, sollen vermieden werden. Trotzdem kann es gelegentlich zu solchen Interessenkonflikten oder dem Anschein davon kommen. In solchen Fällen ist das Gespräch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer von grösster Wichtigkeit, und beide Parteien sollen versuchen, die Angelegenheit in guten Treuen zu regeln.

6

Korruption, Repräsentationsspesen, Geschenke

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dürfen im Sinne des OECD-Übereinkommens über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr keine durch diese Konvention verbotenen Zahlungen leisten und Kick-backs oder sonstige finanzielle Vorteile anbieten, um Geschäftsabschlüsse zu tätigen oder Dienstleistungen zu erhalten.

Die Gesetze, mit welchen diese Konvention im Landesrecht umgesetzt wird, sind strikte zu beachten.

Repräsentationsspesen und Geschenke an Amtsträger müssen den Spesenreglementen von Novartis und den Vorschriften der betreffenden Amtsstelle oder der gesetzgebenden Organe entsprechen.

Die oben beschriebenen Grundsätze dürfen nicht durch Einschaltung von Dritten umgangen werden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über Insiderinformationen über Novartis oder andere Unternehmen verfügen, mit welchen Novartis oder eine ihrer Konzerngesellschaften eine strategische Allianz oder Akquisition, Desinvestition oder Fusion erwägen, dürfen deren Wertpapiere und Derivative weder kaufen noch verkaufen oder sonstwie Handel treiben. Es ist auch verboten, entsprechende Informationen an Dritte weiterzuleiten.

Insiderinformation sind Informationen, welche ein Anleger beim Entscheid für oder gegen den Kauf oder Verkauf von Wertpapieren oder Derivativen für wichtig erachten würde. Dazu zählen beispielsweise vertrauliche Informationen über geplante Akquisitionen, strategische Allianzen, finanzielle Ergebnisse, neue Produkte, Änderungen in der Kapitalstruktur oder wichtige Verträge, z.B. Verträge mit Start-ups. Öffentlich zugängliche Informationen oder Daten gelten nicht als Insiderinformation.

Mitarbeiter dürfen Insiderinformationen an niemanden weitergeben, auch nicht an Freunde oder Familienangehörige.

Diese Einschränkungen gelten so lange, bis die betreffenden Pläne, Ereignisse oder Transaktionen publik geworden sind und die Information darüber so weit verbreitet ist, dass Anleger sie auswerten konnten.

Verbotener Insiderhandel kann zivilrechtliche und strafrechtliche Konsequenzen haben.

8.1 Einhaltung bestehender Gesetze

Novartis und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die Prinzipien und Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten und insbesondere das Kartellrecht nicht zu verletzen.

Das Kartellrecht gilt für alle geschäftlichen Vereinbarungen, unabhängig von deren Form, sowie für die Geschäftsführung im Allgemeinen. Es gilt dagegen normalerweise nicht für geschäftliche Transaktionen zwischen Firmen desselben Konzerns (z.B. innerhalb von Novartis).

Kartellrechtliche Bestimmungen gelten in der Regel nicht nur für das geschäftliche Handeln innerhalb eines bestimmten Landes selbst, sondern erfassen auch Transaktionen ausserhalb des Landes, wenn diese wesentliche Auswirkungen auf den Binnenwettbewerb haben.

8.2 Vereinbarungen, die überprüft werden müssen

Wegen der Komplexität der Kartellgesetzgebung müssen alle Vereinbarungen mit Konkurrenten oder anderen Dritten, die möglicherweise negative Folgen auf den Wettbewerb haben können, von Juristen überprüft werden.

Zu den Klauseln, die den Wettbewerb einschränken können, gehören etwa:

- Ausschliesslichkeitsklauseln
- Preisbildungsklauseln
- Kopplungsklauseln (tie-in)
- Territoriale Einschränkungen
- Preisdiskriminierung

8.3 Verbotene Vereinbarungen und Arrangements

Verboten sind sämtliche Vereinbarungen oder Arrangements zwischen Konkurrenten, die darauf abzielen, das Marktverhalten aufeinander abzustimmen. Dazu zählen:

- Preisabsprachen
- Kaufverträge, die die Art der angebotenen Produkte einschränken oder ihren Erwerb vom Bezug anderer Produkte abhängig machen.
- Vereinbarungen über Gebietsaufteilungen, Zuteilungen von Kundengruppen oder Produktionsquoten.
- Vereinbarungen über die Verweigerung von Geschäftsbeziehungen oder einen Boykott, d. h. Annahmeverweigerung oder Lieferverweigerung.

8.4 Missbrauch einer marktbeherrschenden Position

Der Missbrauch einer marktbeherrschenden Position in spezifischen Produktmärkten ist verboten. Der Begriff des «Missbrauchs» bezieht sich auf Situationen, in welchen die Marktbeherrschung zum Nachteil von Lieferanten und Kunden ausgenutzt wird. Marktverhalten und

Marketingstrategien in Märkten, in denen Novartis eine starke Stellung innehat, müssen deshalb von Juristen einer besonderen Prüfung unterzogen werden.

8.5 *Akquisitionen*

Das Kartellrecht verbietet normalerweise Akquisitionen, die zu einer marktbeherrschenden Stellung führen und den Wettbewerb verletzen können. Zudem schreiben die Kartellgesetze der meisten Länder eine Genehmigung der Behörden vor, bevor eine Akquisition getätigt werden kann. Akquisitionsprojekte sollten deshalb zu einem frühen Zeitpunkt von Juristen begutachtet werden.

8.6 *Geistiges Eigentum*

Verträge über die Nutzung geistigen Eigentums (Patente, Sortenrechte, Marken, Urheberrechte, Know-how und Geschäftsgeheimnisse) unterliegen im Kartellrecht oft besonderen Bestimmungen und sind deshalb unter diesem Aspekt kritisch. Sie müssen deshalb von Juristen besonders geprüft werden.

Die Einhaltung des geltenden Rechts ist für Novartis und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Pflicht.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter muss sich mit den gesetzlichen Bestimmungen, die für die berufliche Tätigkeit von Bedeutung sind, vertraut machen. Das Management hat für die dafür erforderliche Instruktion und Beratung zu sorgen.

Für Novartis sind beispielsweise faire und nicht diskriminierende Arbeitsbedingungen, der Schutz der Umwelt sowie der Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter wichtige Anliegen. Novartis erwartet von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie sich an alle gesetzlichen Vorschriften über den Schutz der Gesundheit, der Sicherheit und der Umwelt halten, alle erforderlichen Bewilligungen einholen und die Anlagen in strikter Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen betreiben.

Wegen der komplizierten rechtlichen Rahmenbedingungen für die Geschäftstätigkeit von Novartis kann sich die Frage der Einhaltung der Gesetze im Einzelfall stellen. Im Einzelfall ist es auch möglich, dass darüber unterschiedliche Meinungen bestehen oder dass es gar zum Prozess kommt. In allen diesen Fällen wird Novartis zu jeder Zeit verantwortungsbewusst handeln und die rechtskräftigen Entscheide der Gerichte respektieren.

Auch bei der Einhaltung behördlicher Auflagen und Bedingungen können Fragen aufkommen. Für Novartis ist es besonders wichtig, dass das Management möglichst frühzeitig darüber informiert wird. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind deshalb verpflichtet, das Management unverzüglich zu informieren, wenn sie der Überzeugung sind, dass eine solche Situation bestehen könnte.

Entsprechend den Regeln der guten Geschäftspraxis sind die Gegenstände und Informationen, die Novartis gehören, sorgfältig zu behandeln und zu schützen.

Informationen und Geschäftsgeheimnisse insbesondere sind vertraulich zu behandeln und, soweit angebracht, durch den Erwerb von Immaterialgüterrechten zu schützen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Zutritt zu vertraulichen Informationen oder Geschäftsgeheimnissen von Novartis oder anderen Unternehmen haben, dürfen diese Informationen nicht an Dritte (dazu zählen auch Freunde oder Familienangehörige) weitergeben oder sie zu anderen als geschäftlichen Zwecken verwenden. Darüber hinaus sollten alle vernünftigen Massnahmen dafür getroffen werden, um Informationen oder Geschäftsgeheimnisse auch sonst zu bewahren und zu schützen.

Der Umgang mit Informationen und ihre Verbreitung sind eine Managementaufgabe. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die für Novartis bestehende Notwendigkeit eines professionellen Informationsmanagements zu respektieren. Informationen sollten deshalb auch dann vertraulich behandelt werden, wenn keine formelle Verpflichtung zu Geheimhaltung vorliegt.

Novartis leistet in wissenschaftlicher und technologischer Forschung Pionierarbeit und beteiligt sich intensiv am Informationsaustausch mit Universitäten, öffentlichen und privaten Forschungsinstituten, Spitälern,

wie auch Konkurrenzfirmen und anderen Organisationen. Novartis respektiert die akademische Freiheit und die Tradition ihrer Partner wie auch das Bedürfnis ihrer Wissenschaftler, Ergebnisse zu publizieren. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Novartis wie auch die Partner müssen andererseits die Interessen von Novartis berücksichtigen und es ihr erlauben, dort, wo es angebracht ist, Schutzrechte für das geistige Eigentum zu erwerben. Zudem müssen sie die Vertraulichkeit von Informationen oder Materialien, die Novartis oder Dritten übergeben werden, anerkennen.

Einhaltung und Kontrolle

11

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhält ein Exemplar des Novartis Kodex. Das Management ist dazu verpflichtet, den Novartis Kodex in die Mitarbeiterschulung miteinzubeziehen. Das Management ist zudem verpflichtet, die Einhaltung des Novartis Kodex zu überwachen und, sofern dies nötig ist, spezielle Überwachungsprogramme durchzuführen.

Verstöße gegen den Novartis Kodex können disziplinarisch geahndet werden. Dies kann auch zu Entlassungen führen.

Novartis wird einen Konzernbeauftragten für die Anwendung des Novartis Kodex bestimmen (Group Compliance Officer). Sektoren und Konzerngesellschaften werden mit dem Konzernbeauftragten die Notwendigkeit absprechen, eigene Kontrollbeauftragte zu ernennen.

Von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Verstöße gegen den Novartis Kodex ihrem Vorgesetzten oder dem Beauftragten melden. Wegen der Meldung dürfen den Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern keine Nachteile erwachsen. Dies gilt jedoch nicht für eigene Verstöße.

Implementierung

12

Der Novartis Kodex gilt für alle Konzerngesellschaften von Novartis. Die Verwaltungsräte der Novartis Konzerngesellschaften fassen die dafür notwendigen Beschlüsse. Eine Ausnahme besteht für die Tochtergesellschaften in den USA. Diese haben einen eigenen Kodex, welcher den spezifischen Anforderungen der US-amerikanischen Gesetzgebung Rechnung trägt.



Herausgeber:

Der Konzernbeauftragte
für den Novartis Kodex
Novartis International AG
CH-4002 Basel, Schweiz

Dieses Dokument ist auch in englischer, französischer und spanischer Sprache erhältlich. Alle Sprachversionen sind auch im Intranet unter www.internationalcoordination.novartis.intra/ einsehbar.

Dokument Nr. GCO 01.d
© 2001, Novartis International AG