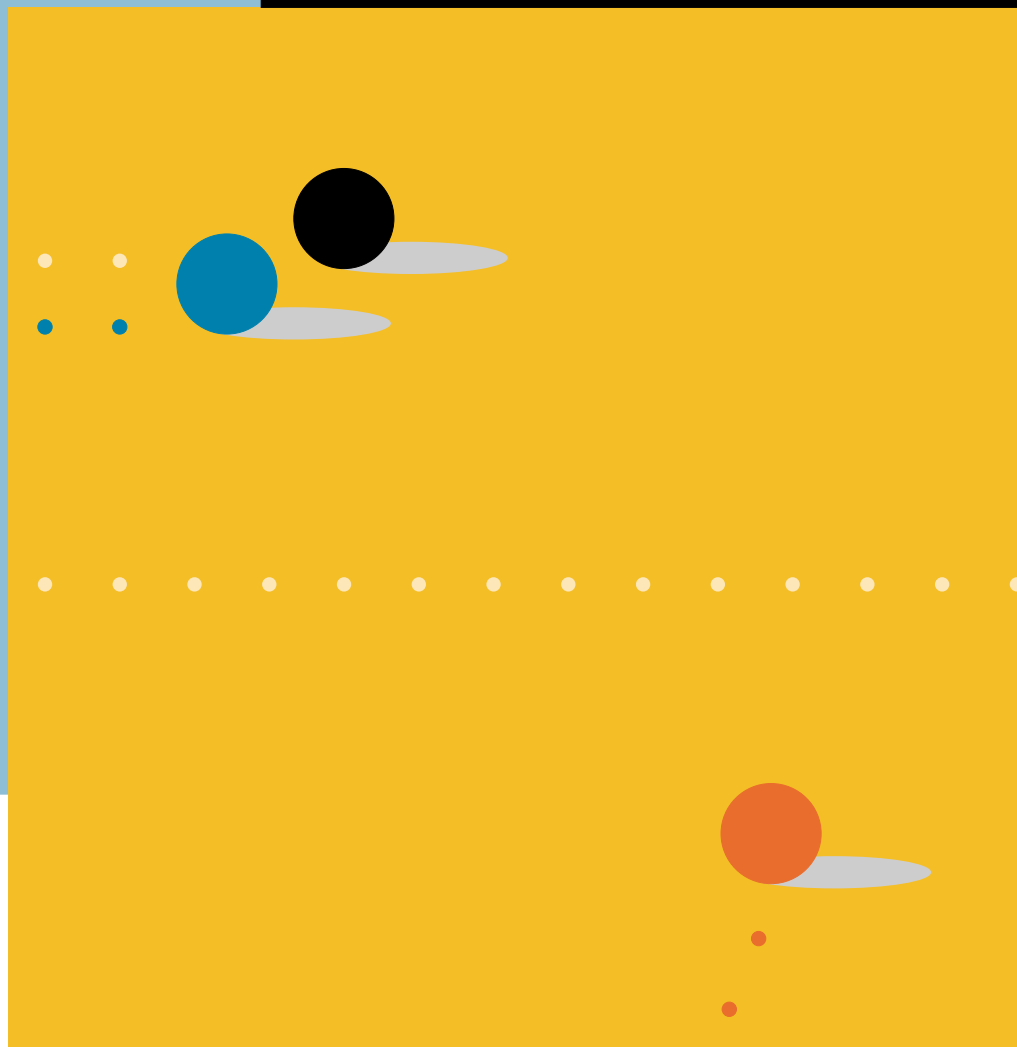


# Code de conduite Novartis



**Edité par**  
**Novartis International AG**

Approuvé par le  
Conseil d'Administration  
le 26 août 1999

Révisé en juin 2001

## Table des matières

1. Pourquoi un code de conduite?	4
2. Domaines concernés	4
<hr/>	
3. Obligations personnelles	5
4. Discrimination	5
<hr/>	
5. Conflits d'intérêts	6
6. Corruption, réceptions promotionnelles, cadeaux	6
<hr/>	
7. Délit d'initié	7
8. Lois antitrust	7
<hr/>	
9. Conformité avec la loi	9
<hr/>	
10. Utilisation et protection des biens et des informations de l'entreprise	10
<hr/>	
11. Contrôle	11
12. Mise en œuvre	11
<hr/>	

La mission de Novartis consiste à apporter une contribution de valeur aux patients et clients par le biais de produits innovants de haute qualité destinés à améliorer, entretenir ou rétablir leur santé. Novartis tend à être le leader du secteur Santé. Pour y parvenir, nous devons faire preuve du niveau professionnel le plus élevé possible dans tout ce que nous entreprenons. Ce code de conduite est l'expression à la fois du professionnalisme avec lequel nous nous efforçons de conduire nos activités et du professionnalisme que nous attendons de nos collaboratrices et collaborateurs.

En tant qu'organisation responsable tant au plan éthique que social et écologique, Novartis attache une importance particulière à l'équité et l'impartialité des relations qu'elle entretient avec son personnel, ses partenaires commerciaux, les autorités et le grand public. Le succès des opérations qu'elle entreprend dépend justement du maintien de la relation de confiance avec ces partenaires essentiels. Ce code de conduite s'avère fondamental dans la tâche consistant à établir et à entretenir une telle confiance.

Novartis considère ce code de conduite comme un élément capital dans ses relations avec les collaboratrices et collaborateurs. Il doit faire partie intégrante des conditions d'emploi au sein des sociétés du Groupe Novartis qui compte sur le respect intégral de ce code.

Dr Daniel Vasella  
Président et Administrateur-délégué  
du Conseil d'administration

# 1

## Pourquoi un code de conduite?

**Novartis a adopté ce code de conduite afin de décrire les standards que son personnel doit respecter.**

*Ces standards reposent sur les éléments suivants:*

---

- Soutien et respect de la protection des droits de l'homme proclamés au niveau international
- Attitude conforme à l'éthique et à la loi
- Loyauté envers Novartis
- Traitement impartial, courtois et respectueux des collègues de travail
- Prise en compte juste et appropriée des intérêts d'autres parties prenantes (clients, autres partenaires commerciaux, autorités, actionnaires et public) et de l'environnement
- Professionnalisme et bonne pratique des affaires
- Notre engagement en faveur du Contrat global

# 2

## Domaines concernés

*Ce code concerne les domaines suivants:*

---

- Obligations personnelles
- Discrimination
- Conflits d'intérêts
- Corruption, réceptions promotionnelles, cadeaux
- Délit d'initié
- Lois antitrust
- Conformité avec la loi
- Utilisation et protection des biens et des informations de l'entreprise

Ce code de conduite s'applique à l'ensemble des activités de Novartis et vient compléter les principes, directives et règlements actuels ou à venir établis par Novartis, ses secteurs et sociétés affiliées. L'esprit de ce code de conduite régit l'interprétation de tous les autres principes, directives ou règlements définis par Novartis. Ce code de conduite définit également la position du Groupe dans les domaines clés.

Nous voulons faire en sorte que nos partenaires commerciaux comprennent nos standards et, à chaque fois que cela est possible, agissent en ce sens dans tous les domaines concernés.

### **Tous les employé(e)s doivent se conformer à la loi et adhérer à des standards éthiques élevés.**

Ils doivent faire preuve de responsabilité sociale et environnementale, de professionnalisme et d'une bonne pratique des affaires dans l'accomplissement de leurs tâches.

Franchise, confiance et intégrité constituent chez Novartis des valeurs fondamentales qu'il s'agit de respecter. Les collaboratrices et collaborateurs doivent également se familiariser avec les bonnes pratiques correspondant à leur activité et les appliquer consciencieusement.

Les collaboratrices et collaborateurs doivent faire preuve de discernement et de bon sens dans toutes les situations, lorsque les exigences de la loi ou des bonnes pratiques des affaires apparaissent quelque peu obscures. Ils doivent rechercher conseils et directives auprès de leurs responsables dans ce type de situations.

Nombre de ces exigences ont déjà été établies ou le seront dans le cadre des principes et directives du Groupe, de ses secteurs et sociétés affiliées. Par ailleurs, un grand nombre de ces responsabilités sont imposées par la société et les autorités et se révèlent particulièrement importantes dans les domaines où Novartis exerce ses activités. Ce code les situe dans leur contexte général.

### **Chaque employé(e) est en droit d'être traité(e) avec impartialité, courtoisie et respect par ses supérieurs, ses collaborateurs et ses collègues.**

Novartis ne tolérera aucune discrimination ni aucun harcèlement ayant trait à la race, la religion, l'appartenance politique, la nationalité, le sexe, l'infirmité, l'âge ou à tout autre domaine.

Tous les collaborateurs doivent se conduire selon la lettre et l'esprit de ces principes.

**Les négociations commerciales doivent être menées de manière à préserver et à servir au mieux les intérêts de Novartis.**

Personne, qu'il s'agisse d'un individu, d'une entreprise ou d'une société en relation avec un collaborateur de Novartis, ne peut bénéficier illicitement des relations qu'il entretient avec un collaborateur de Novartis ou qui sont la conséquence de la position d'un collaborateur dans l'entreprise. Par ailleurs, aucun employé ne doit retirer de bénéfices personnels obtenus par le biais de pratiques irrégulières.

Les situations susceptibles de provoquer un conflit entre les responsabilités d'un employé chez Novartis et ses intérêts personnels doivent être évitées. Néanmoins, des conflits d'intérêts effectifs ou ressentis comme tels, peuvent survenir occasionnellement. Face à une telle situation, la communication entre employeur et employé est d'une importance cruciale ; ces derniers chercheront à résoudre le problème en toute bonne foi.

**Aucun employé ne doit effectuer de paiement, offrir des cadeaux ou encore des avantages financiers illicites à un fonctionnaire de l'Etat ou à une entité contrôlée par l'Etat dans le but d'obtenir des commandes ou d'autres services, comme stipulé dans la Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption des fonctionnaires de l'Etat.**

Cette législation adoptée par les Etats doit être scrupuleusement respectée.

Les réceptions promotionnelles et les cadeaux d'entreprise à des fonctionnaires, lorsqu'ils sont autorisés, doivent être conformes aux directives générales de Novartis en matière de dépenses ainsi qu'aux réglementations de l'organisme gouvernemental ou législatif concerné.

Il ne doit être fait appel à des tiers pour contourner l'une ou l'autre des directives mentionnées ci-dessus.

Les collaboratrices et collaborateurs ayant connaissance d'informations d'initié concernant Novartis ou toute autre société avec laquelle Novartis envisage, pour le Groupe ou pour l'une de ses sociétés affiliées, de réaliser une alliance stratégique ou une acquisition, un désinvestissement ou une fusion, ne peuvent vendre, acheter ou échanger des actions, des dérivés ou d'autres valeurs de Novartis ou de cette société, ni divulguer de telles informations à autrui.

Une information d'initié est une information qu'un investisseur pourrait considérer comme importante, dans la mesure où elle influencerait sa décision d'acheter ou de vendre des actions ou des valeurs. Cela comprend, par exemple, des informations d'initié concernant le projet d'acquisition d'une autre société, des alliances stratégiques, des résultats financiers, des découvertes de produits, des changements dans la structure du capital ou encore des accords importants avec une société nouvellement créée. Les informations, chiffres et données publics ne sont pas des informations d'initié.

### **Les collaboratrices et collaborateurs doivent s'abstenir de divulguer des informations d'initié à qui que ce soit, y compris aux amis et à la famille.**

Les restrictions portant sur les informations d'initié restent en vigueur jusqu'à ce que les projets, événements ou transactions concernés aient été rendus publics et que l'information en question ait été assez largement diffusée dans le public pour que les investisseurs aient été en mesure de l'analyser.

Le délit d'initié peut conduire à des sanctions relevant du droit civil et pénal.

#### ***8.1 Conformité***

---

### **Novartis et ses employés doivent respecter les principes et règles de concurrence loyale et ne doivent pas violer les lois antitrust en vigueur.**

Les lois antitrust s'appliquent à toutes les relations commerciales, quelle que soit leur forme, ainsi qu'à la conduite des affaires en général. Toutefois, elles ne s'appliquent pas, normalement, aux transactions commerciales entre sociétés du même groupe (par ex. au sein de Novartis).

Généralement, les lois antitrust ne couvrent pas seulement le comportement commercial dans un pays donné, mais s'appliquent à tout comportement commercial, même à l'extérieur du pays si celui-ci a un impact significatif sur la concurrence.

## *8.2 Accords à vérifier*

---

En raison de la complexité de la législation antitrust, tous les accords conclus avec des concurrents ou avec des tiers susceptibles d'avoir un effet négatif sur la concurrence doivent être vérifiés par un conseil juridique.

Les clauses susceptibles d'avoir un effet négatif sur la concurrence sont les suivantes:

- Clauses d'exclusivité
- Clauses sur les prix
- Clauses léonines
- Restrictions territoriales
- Discrimination en matière de prix

## *8.3 Accords et relations interdits*

---

Tous les accords entre concurrents visant à coordonner leur comportement sur le marché sont interdits. Il s'agit par exemple des accords suivants:

- Accords de fixation des prix
- Accords de ventes réduisant le type de produits susceptible d'être proposé ou liant leur achat à d'autres achats
- Accords de répartition de territoires, catégories de clientèles ou quotas de production
- Accords sur l'application d'un boycott, par exemple un refus d'approvisionner ou de livrer

## *8.4 Position dominante sur le marché*

---

Abuser d'une position dominante sur le marché d'un produit spécifique est interdit. Le terme «abuser» se rapporte à des situations dans lesquelles la position dominante est exercée au détriment de fournisseurs ou de clients.

Les stratégies et pratiques de marketing nécessitent une attention particulière des conseils juridiques sur les marchés où Novartis est un acteur en position de leader.

### ***8.5 Acquisitions***

---

Les lois antitrust interdisent normalement les acquisitions qui conduiraient à une position dominante sur le marché et pourraient léser la concurrence. En outre, une notification auprès des autorités gouvernementales est requise dans la plupart des pays avant que certaines acquisitions puissent être conclues. Pour tout projet d'acquisition, le recours à un conseil juridique devrait intervenir au tout début du processus.

### ***8.6 Droits de propriété intellectuelle***

---

Les contrats impliquant l'utilisation des droits de propriété intellectuelle (licences, droits portant sur les variétés végétales, marques déposées, logos, dessins, modèles, savoir-faire et secrets professionnels) sont soumis à des règles spéciales et peuvent par conséquent être problématiques en matière d'antitrust. C'est pourquoi ils demandent l'attention particulière d'un conseil juridique.

## **La conformité avec la loi est une exigence absolue pour Novartis et son personnel.**

Chacun des employés doit être familiarisé avec la loi, en fonction de la tâche qui lui incombe; la direction doit, quant à elle, fournir instructions et conseils en cas de besoin.

Par exemple, Novartis s'engage avec force en faveur de standards d'équité en matière de conditions de travail, à protéger l'environnement ainsi qu'à assurer santé et sécurité à son personnel. Novartis attend de ses collaboratrices et collaborateurs qu'ils se conforment à toutes les lois destinées à protéger la santé, la sécurité et l'environnement, de manière à obtenir les autorisations requises et à gérer ses usines en stricte conformité avec la législation concernée.

En raison de la complexité des structures réglementaires dans le cadre desquelles Novartis conduit ses activités, des problèmes liés à la conformité avec la loi peuvent surgir occasionnellement. Il peut apparaître des désaccords sur la question de savoir si Novartis est ou non en totale conformité avec la loi. Il peut alors y avoir litige. A chaque fois, Novartis agira de façon responsable et se soumettra aux décisions finales rendues le cas échéant par les tribunaux.

Des problèmes de conformité avec les exigences des pouvoirs publics peuvent également se présenter. Il est important pour la direction de Novartis d'être informée au plus tôt. Chaque employé(e) a la responsabilité d'informer immédiatement la direction de Novartis si elle ou il pense qu'un problème de ce type peut survenir.

### **Une bonne pratique des affaires impose une utilisation prudente et requiert la protection des biens de Novartis.**

Les informations doivent être protégées en préservant leur confidentialité et, si besoin, en recherchant une protection supplémentaire, par les droits de propriété intellectuelle. En particulier, les employé(e)s qui reçoivent ou apprennent une information confidentielle liée à l'entreprise, ou qui traitent des secrets de Novartis ou d'autres entreprises, ne doivent pas, dans un but non professionnel, divulguer cette information à des tiers (y compris aux amis et à la famille) ou faire tout autre usage non professionnel d'une telle information. De plus, ils doivent prendre des mesures raisonnables propres à sauvegarder et à protéger l'information jugée confidentielle, ou encore les secrets professionnels.

Le traitement et la diffusion de l'information sont du ressort de la direction, et tous les employé(e)s doivent respecter la nécessité pour Novartis d'une gestion professionnelle de l'information. Ils doivent préserver la confidentialité des informations, même s'il n'existe pas d'obligation formelle de secret.

Novartis conduit une recherche de pointe dans les domaines de la science et de la technologie et procède sur une très grande échelle à l'échange d'informations avec des universités, des instituts de recherche publics et privés, des hôpitaux ainsi qu'avec des organismes et des sociétés concurrents. Novartis respecte la liberté et la tradition universitaires de ses partenaires ainsi que la

nécessité pour ses scientifiques de publier leurs résultats. Toutefois, les employé(e)s et partenaires de Novartis se doivent de respecter les intérêts de Novartis en permettant à Novartis de recourir aux droits de propriété intellectuelle où et quand cela s'avère approprié. Ils doivent également respecter la confidentialité des informations ou du matériel confié à Novartis ou à des tiers.

## Contrôle 11

Chaque employé(e) doit recevoir un exemplaire du Code. C'est le devoir de la direction d'inclure le Code de conduite dans les programmes de formation du personnel. La direction doit contrôler la conformité avec ce code et, si nécessaire, mettre en place des programmes d'aide spécifiques.

### **La non-conformité à ce code peut, le cas échéant, conduire à des sanctions disciplinaires à l'encontre des employé(e)s, y compris des licenciements.**

Un responsable de la conformité à ce code sera désigné pour le Groupe. Les secteurs et les sociétés affiliées le consulteront pour décider de l'éventuelle nomination d'un Responsable Conformité au plan local.

Les employé(e)s doivent faire part à leurs supérieurs ou au Responsable Conformité de toute violation dont ils auraient connaissance. Il n'y aura pas de sanctions ni de pénalités pour de telles informations, sans pour autant que cela mène à l'impunité en cas de violation.

## Mise en œuvre 12

Ce code de conduite s'applique à toutes les sociétés du Groupe Novartis, à l'exception des sociétés affiliées aux Etats-Unis qui ont leur propre code de conduite adapté à la législation américaine spécifique. Pour ce faire, le Comité de Direction des sociétés affiliées concernées adoptera ses propres dispositions.

***Adresse de la rédaction:***

---

Le Responsable Conformité du Groupe  
Novartis International AG  
CH-4002 Bâle, Suisse

Ce document est également disponible en anglais, allemand et espagnol.  
Vous trouverez également toutes les versions sur l'Intranet à la page:  
[www.internationalcoordination.novartis.intra](http://www.internationalcoordination.novartis.intra)

Numéro du document: GCO 01.f  
© 2001, Novartis International AG