Diretrizes

Diretriz de Cidadania Corporativa Nº 1

Gestão da Cidadania Corporativa

1. Objetivo

Esta Diretriz tem por finalidade implementar os princípios do *Global Compact*, do Código de Conduta e da Política de Cidadania Corporativa na prática empresarial do Grupo Novartis.

2. Escopo e validade

Esta e todas as outras diretrizes de Cidadania Corporativa aplicam-se a todos os colaboradores do Grupo Novartis.

As *joint-ventures*, nas quais a Novartis tenha responsabilidade operacional ou controle acionário, deverão adotar esta Diretriz em sua íntegra ou instituir normas em nível equivalente.

Responsabilidades

3. Comitê Diretivo de Cidadania Corporativa

O Comitê Diretivo de Cidadania Corporativa é formado por representantes das Divisões e Unidades de Negócio e das principais Funções Corporativas. Ele tem como objetivo implantar diretrizes de Cidadania Corporativa, coordenar as atividades de apresentação de relatórios e as iniciativas relacionadas à gestão de Cidadania Corporativa.

O Comitê também poderá intervir, em cooperação com o ouvidor geral, caso haja desvio das práticas de negócios em relação aos princípios de Cidadania Corporativa.

4. Diretoria

Os diretores das Unidades de Negócios são responsáveis por estabelecer uma estrutura de gestão para implantação dos princípios de Cidadania Corporativa e por nomear um funcionário responsável pela interface de suas áreas com o Comitê Diretivo.

5. Presidência

O presidente deve garantir que os princípios de Cidadania Corporativa sejam implantados em seu país. Ele coordenará essas atividades entre as Divisões e Unidades de Negócios através do Comitê Diretivo de Cidadania Corporativa.

6. Outros

O ouvidor geral nomeará, em conjunto com o Comitê Diretivo de Cidadania Corporativa, os ouvidores de cada uma das Divisões e Unidades de Negócio.

A área de Relações Externas deverá orientar a implantação dos princípios de Cidadania Corporativa na Empresa, com o apoio do Comitê Diretivo de Cidadania Corporativa.

Princípios e Padrões

7. Administração ativa

Os princípios de Cidadania Corporativa serão administrados ativamente de acordo com os seguintes padrões:

a) Atribuição de Responsabilidades - As responsabilidades relacionadas à Cidadania Corporativa deverão ser formalmente incluídas nos objetivos e metas anuais, onde forem pertinentes. Os executivos com essas responsabilidades deverão receber recursos e estruturas adequadas.

b) Princípios e Padrões - Haverá um conjunto de padrões e de orientações para a implantação dos princípios de cada tema de Cidadania Corporativa. Esses padrões devem ser transparentes e simples, além de permitir sua própria medição de desempenho e proporcionar aos gerentes flexibilidade suficiente no processo de sua implantação.

c) Processos de Administração - As principais tarefas incluem a educação dos colaboradores, medição, reporte e solução rápida dos temas sensíveis e reclamações.

d) Medições e Critérios de Reporte - O progresso em Cidadania Corporativa deve ser avaliado anualmente e a conformidade com os padrões deve ser medida sempre que viável. Um resumo da avaliação deverá ser incluído no Relatório Anual dos Acionistas.

8. Conflitos de interesse

A adesão aos princípios de Cidadania Corporativa poderá, em certas situações, ocasionar um impacto negativo sobre o desempenho operacional de curto prazo, na forma de perda de oportunidades de negócios, redução de receitas ou aumento dos custos operacionais.

Cada Divisão deverá estabelecer um processo interno para lidar com tais situações. Caso nenhuma solução seja encontrada, o coordenador do Comitê Diretivo de Cidadania Corporativa poderá ser chamado para atuar como árbitro. O mesmo poderá, a seu critério, levar a questão ao Comitê Executivo da Novartis para análise e orientação.

9. Procedimento seguro de reclamações

Se os colaboradores observarem violação de qualquer princípio de Cidadania Corporativa deverão relatar o fato aos seus superiores. Caso julguem necessário, poderão recorrer diretamente ao ouvidor pertinente.

Os colaboradores que apontarem essas violações terão sua identidade protegida e não poderão sofrer retaliações pela iniciativa. No entanto, não implica em imunidade jurídica ou disciplinar para atos ou omissões cometidos em outras circunstâncias.

10. Aplicabilidade a terceiros

As ações de contratados, fornecedores ou prestadores de serviços não são de responsabilidade da Novartis.

Ao se encomendar produtos ou serviços a terceiros, deve-se assegurar que eles estejam familiarizados com as normas de conduta e os princípios de Cidadania Corporativa da Companhia.

Deverá ser dada preferência aos parceiros que manifestarem sua adesão às normas. Sempre que possível, os contratos deverão incluir referência explícita aos princípios de Cidadania Corporativa.

Como norma básica, a Novartis procurará influenciar a conduta de terceiros quanto aos princípios de Cidadania Corporativa.

11. Atualizações

As diretrizes de Cidadania Corporativa deverão ser atualizadas periodicamente.

Processo Gerencial

12. Reuniões do Comitê Diretivo de Cidadania Corporativa

O Comitê Diretivo de Cidadania Corporativa deverá reavaliar periodicamente o progresso da implantação dos princípios do *Global Compact*, do Código de Conduta e da Política de Cidadania Corporativa da Empresa.

13. Apresentação de relatórios por Divisão

Anualmente, os chefes das Divisões e Unidades de Negócio deverão participar de uma reunião com o Comitê Diretivo de Cidadania Corporativa para uma análise formal do progresso de implantação dos princípios de Cidadania Corporativa.

Os executivos de Cidadania Corporativa das Divisões e Unidades de Negócio deverão relatar trimestralmente o progresso em sua área ao Comitê Diretivo de Cidadania Corporativa.

14. Apresentação de relatórios por função corporativa

As funções corporativas deverão monitorar, em suas áreas de responsabilidade, as atividades das Divisões e Unidades de Negócio relacionadas à Cidadania Corporativa. Seus progressos e resultados deverão ser reportados trimestralmente ao Comitê Diretivo de Cidadania Corporativa.

15. Coordenação no país

Ao menos uma vez por ano, o presidente deverá realizar uma reunião com o Comitê Diretivo de Cidada-

nia Corporativa para avaliação do progresso de implantação dos princípios de Cidadania Corporativa e identificação dos futuros desafios. O Comitê deverá emitir um relatório sobre os resultados da reunião.

16. Auditoria interna

Os princípios e diretrizes de Cidadania Corporativa deverão ser incluídos nas normas e procedimentos de auditoria interna.

17. Relatórios para auditoria interna

O departamento de Auditoria Interna deverá monitorar a conformidade das práticas da Empresa com os compromissos assumidos no *Global Compact*, o Código de Conduta e a Política de Cidadania Corporativa.

Uma vez ao ano, o departamento de Auditoria deverá receber um relatório sobre os assuntos tratados pela Ouvidoria, elaborado pelo ouvidor geral.

18. Verificação independente e auditoria externa

O Comitê Diretivo de Cidadania Corporativa e as funções corporativas realizarão auditorias funcionais e poderão contratar auditores externos para realizar avaliações independentes no cumprimento dos princípios de Cidadania Corporativa.

19. Apresentação de relatórios externos

O Relatório Anual da Empresa para os acionistas deverá conter uma seção sobre Cidadania Corporativa.

A área de Relações Externas deverá coletar as informações necessárias junto às Divisões e Unidades de Negócio e à Ouvidoria Geral. Informações adicionais poderão ser fornecidas ao público através da internet.

20. Envolvimento com autoridades e públicos de interesse

A Novartis manterá um bom relacionamento com as autoridades e públicos de interesse a fim de assegurar que suas atividades na área de Cidadania Corporativa estejam alinhadas com as demandas da sociedade.

O presidente, com o apoio do Comitê Diretivo de Cidadania Corporativa, deverá reforçar a imagem socialmente responsável da Novartis por meio de um diálogo contínuo com as partes interessadas. Essas atividades serão coordenadas pela área de Relações Externas.

Medições e Itens para Relatórios

Será solicitado às Divisões e Unidades de Negócio que apresentem relatórios anuais ao Comitê Diretivo de Cidadania Corporativa sobre itens abaixo.

21. Objetivos anuais

a) Objetivos das Divisões e Unidades de Negócio relacionados à Cidadania Corporativa e integrados ao processo de avaliação de desempenho;

22. Responsabilidades

b) Listagem dos responsáveis pelas principais tarefas relacionadas à Cidadania Corporativa;

23. Recursos

c) Recursos dedicados à implantação dos princípios de Cidadania Corporativa e tarefas relacionadas;

24. Avaliação de progresso

d) Avaliação do progresso da Divisão e Unidades de Negócio em relação à implantação dos princípios de Cidadania Corporativa;

25. Conflitos de prioridades

e) Identificação dos principais conflitos entre as prioridades de negócios e os princípios de Cidadania Corporativa;

f) Visão geral das principais decisões de negócios que foram influenciadas pelos princípios de Cidadania Corporativa;

26. Treinamento e educação

g) Atividades de treinamento para promover a compreensão dos princípios de Cidadania Corporativa;

h) Número de colaboradores treinados.

Diretriz de Cidadania Corporativa Nº 2

Condições Justas de Trabalho

1. Objetivo

Esta Diretriz alinha os aspectos de Recursos Humanos aos princípios de Cidadania Corporativa e de Direitos Humanos.

2. Vínculo com a Diretriz N° 1

A Diretriz de Cidadania Corporativa N° 1 - Gestão da Cidadania Corporativa, normatiza o escopo e aplicabilidade desta Diretriz, estabelecendo responsabilidades, normas e procedimentos para sua implantação.

Responsabilidades

3. Diretoria

Os diretores são responsáveis por garantir condições justas de trabalho em suas áreas, em conformidade com os princípios de Cidadania Corporativa e as normas desta Diretriz.

4. Diretor de Recursos Humanos

O diretor de Recursos Humanos é responsável pelos processos de RH que garantam a implantação de condições justas de trabalho. Além disso, deve monitorar o cumprimento desta Diretriz e dar suporte às chefias de Divisões e Unidades de Negócio.

Princípios e Padrões

5. Salários justos

A Novartis busca pagar salários justos que garantam as necessidades básicas de vida.

Os salários de colaboradores em tempo integral devem, sempre que possível, ser estabelecidos num nível igual ou superior àquele que atenda aos preços de mercado de um conjunto de produtos e serviços que inclua moradia, assistência à saúde, vestimenta, alimentação e educação, de acordo com os padrões de vida em cada localidade.

6. Jornada justa de trabalho

Os colaboradores da Novartis trabalharão um número específico de horas por semana e terão direito a férias periódicas, feriados remunerados e tempo adequado para descanso e lazer, em conformidade com a prática da indústria e a legislação, ou ainda, conforme os costumes locais.

Para os colaboradores em posições gerenciais, as horas de trabalho podem ser menos previsíveis, refletindo seu maior grau de responsabilidade e remuneração.

7. Diálogo construtivo

A Novartis acredita que ela e seus colaboradores devam regularmente trocar idéias sobre como conduzir os negócios de forma mais produtiva, levando em consideração as necessidades das partes envolvidas.

8. Liberdade de associação

A Novartis reconhece que cada colaborador tem direito de optar por associar-se a um sindicato ou associação de colaboradores.

A Novartis dará aos sindicatos uma justa oportunidade de competir pela sindicalização de seus colaboradores e se sentirá confortável com a negociação de contratos coletivos, individuais ou uma combinação dos dois.

Os colaboradores que desempenhem a mesma função terão condições de trabalho e remuneração iguais.

Os colaboradores terão a liberdade de aderir a quaisquer associações, desde que estas sejam constituídas de acordo com os princípios democráticos, tenham um estatuto formalizado e em total conformidade com a legislação local, apresentem um histórico de respeito às leis de trabalho, sejam livres e independentes e não tenham qualquer compromisso com a violência.

9. Trabalho forçado

A Novartis não admite trabalho forçado, obtido sob ameaça de penalidades não contratuais ou que não seja realizado por espontânea vontade.

10. Trabalho infantil

A Novartis não admite trabalho infantil. A idade mínima de admissão é a determinada pela lei. Quando aplicável, os menores de 18 anos devem ser admitidos como estagiários ou aprendizes, cujo trabalho seja parte de um programa de treinamento regulamentado.

11. Ausência de discriminação

A Novartis não tolera discriminação com base em características como raça, cor, sexo, origem cultural, social ou econômica, religião, opinião política ou de qualquer outro tipo.

Os colaboradores serão protegidos contra qualquer tipo de assédio no local de trabalho e serão informados sobre o que é considerado comportamento admissível e inadmissível.

A Novartis deverá garantir tratamento justo a todos os colaboradores quanto às condições básicas de trabalho, oportunidades de promoção, férias remuneradas, segurança, saúde ocupacional, acesso a treinamento, orientação vocacional e todas as demais condições importantes de trabalho.

É permitida a diferenciação de acordo com a responsabilidade e o desempenho.

A Novartis se reserva o direito de dar apoio a programas de diversidade quando incentivados por lei.

12. Segurança

A Novartis está atenta à segurança dos colaboradores e pessoas associadas.

O departamento de Segurança tem o dever de proteger os colaboradores e pessoas associadas contra o uso da força e invasões de privacidade.

Os costumes locais e práticas governamentais não justificarão a violação dos Direitos Humanos de aceitação universal.

Processo Gerencial

13. Informações

Todos os colaboradores serão informados sobre seus direitos às condições justas de trabalho.

14. Comunicação segura de reclamações

Os procedimentos de reclamações junto ao departamento de Recursos Humanos garantirão que as manifestações relativas ao trabalho sejam tratadas com justiça e imparcialidade.

15. Situações especiais

A diretoria deve estar preparada para levar às autoridades competentes os eventuais problemas de perseguições de colaboradores por servidores públicos.

Medições e Itens para Apresentação de Relatórios

O diretor de Recursos Humanos deverá medir os itens abaixo e apresentar um relatório anual. Os desvios dos princípios de Cidadania Corporativa serão discutidos entre os diretores envolvidos e as medidas corretivas deverão ser tomadas no menor prazo possível.

16. Salários justos

a) Cálculo do salário suficiente para o respectivo padrão de vida, incluindo benefícios médicos, de moradia e outros benefícios sociais;

b) Número de colaboradores que ganham um salário inferior ao considerado suficiente para o respectivo padrão de vida;

17. Jornada justa de trabalho

c) Requisitos legais relativos a férias e feriados;

d) Visão geral das horas trabalhadas, nível de absenteísmo, nível de horas extras;

18. Liberdade de associação

e) Natureza e freqüência das reuniões e outros contatos com representantes dos colaboradores;

f) Descrição das negociações relevantes com sindicatos e os respectivos resultados;

g) Avaliação qualitativa de relações com os colaboradores em comparação aos padrões locais;

19. Trabalho forçado ou infantil

h) Descrição qualitativa de práticas de trabalho que possam ser interpretadas como trabalho forçado ou infantil;

i) Avaliação qualitativa de problemas ou incidentes que indiquem exploração de mão-de-obra por terceiros;

20. Discriminação

j) Políticas de iguais oportunidades publicadas;

k) Descrição breve de procedimentos de reclamações;

l) Incidência de reclamações por discriminação;

21. Geral

m) Conquistas do ano;

n) Questões de Cidadania Corporativa ainda pendentes e as metas e prioridades para o próximo ano.

22. Qualidade dos dados coletados

Os itens a serem reportados exigem um julgamento qualitativo por parte do diretor de Recursos Humanos responsável pela coleta das informações.

Diretriz de Cidadania Corporativa Nº 3

Ética Profissional: Subornos, Presentes e Entretenimento

1. Objetivo

Esta Diretriz alinha alguns aspectos da ética profissional aos princípios de Cidadania Corporativa e às normas estipuladas no Código de Conduta Novartis.

2. Vínculo com a Diretriz de Cidadania Corporativa Nº 1

A Diretriz de Cidadania Corporativa N° 1 - Gestão da Cidadania Corporativa - normatiza o escopo e aplicabilidade desta Diretriz, estabelecendo responsabilidades, normas e procedimentos para sua implantação.

Responsabilidades

3. Diretoria

Os diretores das Divisões e Unidades de Negócio devem supervisionar a implantação desta Diretriz dentro de suas áreas de responsabilidade, garantindo a adoção aos padrões estipulados de ética profissional.

4. Gerentes de Marketing e Vendas

Todos os gerentes de marketing e de vendas deverão, adicionalmente, fornecer instruções detalhadas que permitam aos integrantes de suas equipes distinguir as atividades autorizadas das não autorizadas. Além disso, deverão realizar avaliações de desempenho em conformidade com essas orientações.

5. Diretor Financeiro

O diretor financeiro dará suporte às Divisões e Unidades de Negócio, bem como aos diretores encarregados de garantir o cumprimento das diretrizes. Ele deve monitorar as transações contabilizadas e fluxos financeiros, investigando quaisquer indícios de violação.

Princípios e Padrões

6. Suborno direto de servidores públicos

A Novartis não pratica atos de suborno. Tal prática significa oferecer ou proporcionar um benefício indevido a qualquer servidor público com o intuito de obter vantagens, estimulando-o a deixar de agir de acordo com suas obrigações.

7. Suborno indireto de servidores públicos

A Novartis não tolera atos de suborno indireto de servidores públicos. É proibido o uso intencional de intermediários, como agentes, conselheiros, consultores ou outros, com o intuito de praticar suborno.

Realizar negócios com intermediação é uma prática normal e não condenável. Entretanto, todo e qualquer acordo firmado com intermediários deve ser celebrado sob condições e práticas lícitas de negócios.

Os relacionamentos com intermediários serão periodicamente reavaliados e extintos frente a indícios negativos, ainda que os rompimentos resultem em perdas de negócios.

8. Propinas

Propinas são somas em dinheiro pagas a servidores públicos para estimulá-los a desempenhar suas funções e deveres.

As propinas não caem na categoria de suborno descrita no Código de Conduta. Entretanto, no Brasil as propinas são proibidas por lei. Dessa forma, os colaboradores ficam proibidos de oferecê-las.

9. Presentes e entretenimento

Dar presentes e proporcionar entretenimento a servidores públicos não constitui suborno, caso isso seja feito pública e incondicionalmente, como gesto de estima e desde que os referidos atos não sejam proibidos por lei.

Essa prática não deverá exceder os limites estabelecidos pela legislação e pelos costumes locais. As mesmas

normas se aplicam a despesas de viagens, hospedagem e outros custos.

10. Doação para instituições de caridade e contribuições culturais

As doações para instituições de caridade e contribuições culturais não serão utilizadas para contornar as normas anti-suborno. Elas deverão ser justificadas por um propósito legítimo de caridade ou de apoio cultural.

11. Doações e contribuições a partidos políticos

As contribuições para campanhas eleitorais deverão ser aprovadas pela autoridade competente e estar em total conformidade com a legislação vigente.

12. Suborno a pessoas físicas

Subornar uma pessoa significa garantir um benefício indevido por meio da indução à violação a um dever e é uma prática proibida aos colaboradores da Novartis.

13. Pagamentos admissíveis

O reembolso lícito de despesas por serviços prestados por terceiros é permitido, desde que não abra caminho para corrupção ou pagamento de propinas. Os serviços prestados devem constituir uma necessidade legítima por parte da Novartis, devendo ser documentados em contrato e contabilizados adequadamente.

É permitido dar apoio a clientes e formadores de opinião para o comparecimento a eventos profissionais, desde que a finalidade primária do evento seja instrutiva, e não predominantemente de lazer. Também são permitidas as contribuições em bens e serviços que possibilitem aos médicos servirem melhor seus pacientes, assim como pequenos brindes comerciais e de entretenimento costumeiros, como jantares e eventos culturais. Todas essas práticas deverão estar em conformidade com a legislação, as práticas de negócio e regulamentos da indústria local.

14. Suborno passivo

Aceitar suborno é terminantemente proibido.

Processo Gerencial

15. Comprometimento gerencial

As gerências devem demonstrar comprometimento com os princípios desta Diretriz e cultivar um ambiente de transparência. Os colaboradores devem estar permanentemente cientes do comprometimento da Novartis contra o suborno e a corrupção.

16. Padrões locais

A diretoria deverá definir padrões e limites para presentes e entretenimento, em conformidade com os costumes locais e os princípios de Cidadania Corporativa e do Código de Conduta da Novartis.

17. Escrituração correta

Contas tipo “caixa dois” e escrituração contábil inexata ou falsa são terminantemente proibidas. As políticas de escrituração contábil e de manutenção de arquivos devem ser compatíveis com as normas da Novartis e com as leis e regulamentos tributários aplicáveis.

18. Envolvimento da Ouvidoria

As chefias de Divisões e Unidades de Negócio e as gerências de marketing e de vendas informarão ao seu ouvidor todos os descumprimentos aparentes ou suspeitos desta Diretriz.

Os casos graves serão imediatamente comunicados ao ouvidor geral. Os ouvidores manterão em arquivo as informações sobre a legislação específica de cada país, bem como outros materiais pertinentes.

Medições e itens para apresentação de relatórios

19. Geral

As Divisões e Unidades de Negócio apresentarão, anualmente, os dados relativos ao cumprimento dos princípios abordados nesta Diretriz. Além disso, os ouvidores apresentarão, uma vez ao ano, uma avaliação independente ao ouvidor geral. Os dois relatórios abordarão o contexto cultural e o grau de conformidade, utilizando os critérios descritos abaixo.

20. Contexto cultural

a) Avaliação qualitativa da suscetibilidade da cultura local a temas como suborno, corrupção e ofertas exageradas de presentes e entretenimentos;

b) Breve resumo das práticas da indústria e identificação dos principais casos de domínio público;

21. Posição da conformidade

c) Avaliação qualitativa da posição da conformidade;

d) Breve descrição dos padrões e medidas de controle aplicadas;

e) Lista das maiores transações e dos maiores clientes;

f) Histórico de eventuais incidentes envolvendo práticas de vendas e de marketing.

Diretriz de Cidadania Corporativa Nº4:

Direitos Humanos e engajamento na sociedade

Propósito e referências

1. Propósito desta diretriz

A Novartis reconhece que a dignidade inerente e os direitos iguais e inalienáveis de toda humanidade são os fundamentos da liberdade, justiça e paz. Portanto, a Empresa respeita e apóia a proteção aos Direitos Humanos, conforme os preceitos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, emitida pela Assembléia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948.

Esta diretriz foi emitida pelo Comitê Executivo da Novartis, em 17 de novembro de 2003. Ela explica como a Empresa interpreta os dois compromissos relativos aos Direitos Humanos assumidos no *Global Compact* da Organização das Nações Unidas (ONU). São eles: "apoiar e respeitar a proteção dos Direitos Humanos proclamados internacionalmente em sua esfera de influência" e "garantir a não cumplicidade com transgressões a Direitos Humanos". Esta diretriz também explica os processos e responsabilidades internas que garantem o cumprimento, pela Companhia, dos compromissos assumidos.

2. Relação com a Diretriz de Cidadania Corporativa Nº1

Os Direitos Humanos são parte integrante da Cidadania Corporativa (CC) na Novartis. A Diretriz Nº1 de CC: Gestão da Cidadania Corporativa normatiza o escopo e a aplicabilidade desta diretriz. Além disso, estabelece as responsabilidades, normas e procedimentos gerais que devem ser observados na implementação desta.

3. Relacionamento com o comentário "Os Negócios e os Direitos Humanos na Novartis"

Para situar as responsabilidades da Novartis com relação aos Direitos Humanos em um contexto mais amplo de uma divisão justa de trabalho, a Diretriz de Cidadania Corporativa da Novartis sobre Direitos Humanos foi complementada por um comentário.

Direitos civis e políticos

4. Obrigações civis e políticas dos Direitos Humanos relacionadas a Recursos Humanos e sua relação com a Diretriz de Cidadania Corporativa Nº2

Na esfera de influência da Novartis, respeitar e apoiar os Direitos Humanos civis e políticos significa, acima de tudo, as obrigações da Empresa para com seus funcionários. As obrigações corporativas em relação a Recursos Humanos estão normatizadas em detalhes na Diretriz de CC Nº2: Condições Justas de Trabalho. Entretanto, como todos os Direitos Humanos e declarações empresariais internacionalmente aceitos lidam explicitamente com questões de condições e direitos trabalhistas, esses tópicos foram também considerados nesta diretriz.

5. Direito a oportunidades iguais e a tratamento não-discriminatório

Todas as políticas da Novartis, incluindo, sem se limitar, às políticas de recrutamento, contratação, demissão, remuneração, promoções e treinamento, são não-discriminatórias. A Novartis trata todos os seus funcionários com igual respeito e dignidade. Apoiamos o princípio de igualdade de oportunidades e tratamento pessoal e, portanto, buscamos a eliminação de discriminação com base em raça, cor, sexo, religião, opiniões políticas, nacionalidade, origem social, classe social, etnia, incapacidade física, idade (com exceção de adolescentes, que podem ser objeto de maior proteção) ou outra situação individual não relacionada com a capacidade da pessoa de desempenhar suas funções profissionais. Dentro de nossa esfera de influência, intimidação e degradação são inadmissíveis. Nenhum funcionário sofre sanções disciplinares sem procedimentos justos (vide o Código de Conduta Novartis).

6. Direito à segurança das pessoas

A Novartis não se envolve nem se beneficia de crimes de guerra, crimes contra a humanidade, genocídios, tortura, desaparecimento forçado, trabalho forçado ou compulsório, tomada de reféns ou outras violações da lei humanitária ou, ainda, outros crimes internacionais contra o indivíduo conforme definidos pela lei internacional.

Nossa estrutura de segurança observa as normas internacionais de Direitos Humanos, assim como as leis e padrões profissionais dos países onde operamos. Toda a estrutura de segurança da Novartis é utilizada exclusivamente para serviços preventivos ou defensivos. Os profissionais de segurança são instruídos a usar a força exclusivamente quando estritamente necessário e somente na medida proporcional à ameaça.

7. Direitos dos funcionários/Referência à Diretriz de Cidadania Corporativa Nº2

A Novartis não utiliza trabalho forçado ou obrigatório. Os funcionários são recrutados e recebem remuneração justa, que iguale ou exceda o valor necessário para cobrir as necessidades básicas de vida. Os trabalhadores da Novartis têm a opção de deixar seus empregos dentro dos termos legais e contratuais e têm o direito de receber a documentação pertinente ao seu vínculo empregatício com a Empresa. Os trabalhadores e funcionários da Novartis têm o direito de se associarem a um sindicato ou a uma associação de funcionários.

A Novartis não utiliza trabalho infantil e respeita os direitos das crianças contra a exploração econômica. A companhia proporciona a todos os seus funcionários um ambiente de trabalho seguro, no mínimo de acordo com os padrões nacionais dos países em que estão localizados, e dentro dos padrões internacionais. Todos os detalhes sobre condições justas de trabalho estão normatizados na Diretriz de CC Nº2.

8. Respeito pela soberania nacional / Cumprimento de leis e regulamentos

A Novartis reconhece e respeita as normas e procedimentos aplicáveis das leis internacionais, inclusive as leis e regulamentos sobre sanções e embargos adotadas pelas Nações Unidas, leis nacionais, regulamentos, práticas administrativas, objetivos de desenvolvimento, políticas sociais, econômicas e culturais, e a autoridade dos países nos quais as empresas do Grupo operam.

9. Respeito pelas comunidades e etnias locais

A Novartis respeita os direitos das comunidades e etnias locais afetadas por suas atividades, em cumprimento às normas internacionais de Direitos Humanos.

10. Direitos de propriedade intelectual e transferência de tecnologia utilizados para equilibrar direitos e deveres

A Novartis protege e endossa os direitos de propriedade intelectual de modo a contribuir com a promoção da inovação tecnológica e a disseminação da tecnologia para a vantagem mútua dos produtores e usuários dos conhecimentos tecnológicos, de modo a promover o bem-estar econômico e social.

11. Referência a outras diretrizes da Novartis

Nossa conduta empresarial relativa a suborno, proteção ao consumidor e meio ambiente estão abordadas em outras diretrizes do Programa de Cidadania Corporativa.

Direitos Humanos econômicos, sociais e culturais

12. Direitos Humanos econômicos, sociais e culturais e suas respectivas dimensões de responsabilidades corporativas

Como empresa, a Novartis não pode implementar isoladamente os direitos econômicos, sociais e culturais. Entretanto, dentro dos limites de nossos recursos e capacidades, a Companhia colabora, por meio de suas atividades corporativas, de muitas maneiras para adequar o padrão de vida e outros direitos econômicos, sociais e culturais. A Novartis contribui com o bem-estar econômico e para o bem comum, assumindo diversas responsabilidades

corporativas com diferentes graus de obrigações. Os comentários a estas diretrizes dão mais detalhes:

- As atividades da Novartis são executadas em conformidade com as atuais leis e normas trabalhistas, ambientais, fiscais, entre outras leis e regulamentos;
- Busca de negócios com padrões ambiciosos de Cidadania Corporativa;
- Esforços especiais de responsabilidade social.

13. Obrigações no contexto de terceiros

A Novartis dá preferência a sub-contratados, parcerias comerciais, fornecedores e outros que observam estes mesmos princípios. A Empresa favorece terceiros que seguem os princípios do *Global Compact* da ONU.

A diretoria da Novartis não tem mandato para agir como veículo da diplomacia global. Sugestões diplomáticas podem atingir melhores resultados do que a crítica ostensiva. No entanto, levantar questões de Direitos Humanos em curso de desenvolvimento gerencial corporativo, em negociação de contratos com terceiros ou em reuniões particulares com autoridades de alto escalão é considerado positivo para a criação de um ambiente de negócios receptivo à proteção de Direitos Humanos na sociedade.

14. Diálogo com interessados em assuntos de Direitos Humanos

As questões de Direitos Humanos e todos os problemas potenciais relacionados especificamente com empresas são de grande complexidade. Ciente de que os diversos interessados dão respostas diferentes quando questionados sobre quais padrões de atividades corporativas devem ser atendidos para satisfazer as demandas de Direitos Humanos, a Novartis enxerga o diálogo com esses interessados tanto como uma oportunidade para aprender sobre seus pontos de vista, como uma oportunidade de contribuir para o debate sob a ótica corporativa.

Obrigações especiais

15. Endereçando obrigações especiais decorrentes do foco da Novartis em cuidados com a saúde

Por ser uma companhia farmacêutica, a Novartis está ciente de uma série de áreas sensíveis, de significado potencial para a questão de Direitos Humanos. Como exemplos, podemos citar o tratamento de patentes e de políticas de preços para medicamentos que salvam vidas sob condições de pobreza individual e coletiva; prioridades de pesquisa não alinhadas às necessidades de pessoas que vivem na pobreza absoluta; especificidades de estudos clínicos, como o conceito de consentimento esclarecido ou a natureza voluntária de participantes de pesquisas que vivem na pobreza, e o uso de produtos farmacêuticos sob circunstâncias nas quais outros agentes sociais possam infringir os Direitos Humanos de grupos de cidadãos. A Novartis desenvolve políticas e procedimentos gerenciais distintos para tratar estes tópicos.

Cientes das questões relativas a Direitos Humanos vinculadas à área farmacêutica:

- Desenvolvemos nossa Política de Acesso a Medicamentos (http://www.novartisfoundation.com/pdf/novartis_access_medicine.pdf) e adaptamos, muitas vezes caso a caso, nossa política de preços e programas de assistência a pacientes para garantir acesso aos nossos produtos por aqueles que vivem em condições de pobreza individual ou coletiva.
- Endossamos os princípios éticos da Declaração de Helsinque para estudos clínicos e contribuímos desta maneira para a proteção contra a exploração de participantes que vivem em situação econômica precária.
- Já que a pesquisa de certas doenças típicas de áreas pobres não tem finalidade comercial, financiamos a pesquisa sem fins lucrativos para doenças consideradas negligenciadas.

A Fundação Novartis para o Desenvolvimento Sustentável apóia programas de desenvolvimento social e saúde com o objetivo de melhorar a infra-estrutura de comunidades, contribuindo, assim, com o potencial dessas de ajudarem a si próprias.

Critérios de apresentação de relatórios, medição e monitoramento da conformidade

16. Avaliação do impacto em Direitos Humanos e critérios de apresentação de relatórios

A avaliação do impacto real ou potencial das atividades, dos investimentos e projetos da Novartis sobre Direitos Humanos é realizada anualmente pelo Comitê Diretivo de Cidadania Corporativa. Para melhorar o processo da avaliação, alguns interessados externos serão consultados.

As diretorias corporativas, divisões globais, diretorias Pharma e diretores das Unidades de Negócio Consumer Health supervisionam a implementação e conformidade com esta diretriz dentro de suas respectivas áreas de responsabilidade.

17. Informações e treinamento

A educação sobre Direitos Humanos é parte integral do treinamento de funcionários em questões de Cidadania Corporativa. O departamento de Recursos Humanos da Novartis, em todos os níveis, deve manter os registros dos programas de treinamento de funcionários, bem como a assistência individual dada a estes. O contingente de segurança recebe treinamento e instruções adicionais para garantir o cumprimento das diretrizes de Direitos Humanos sob circunstâncias difíceis e estressantes. Esse treinamento adicional é monitorado pela matriz em âmbito mundial.

18. Monitoramento da conformidade

O monitoramento da conformidade com as leis e com as diretrizes da Novartis é parte integrante da auditoria interna e externa.

Os impactos reais ou potenciais sobre os Direitos Humanos serão analisados por país e reportados anualmente à matriz da Empresa para posterior análise e conclusões.