



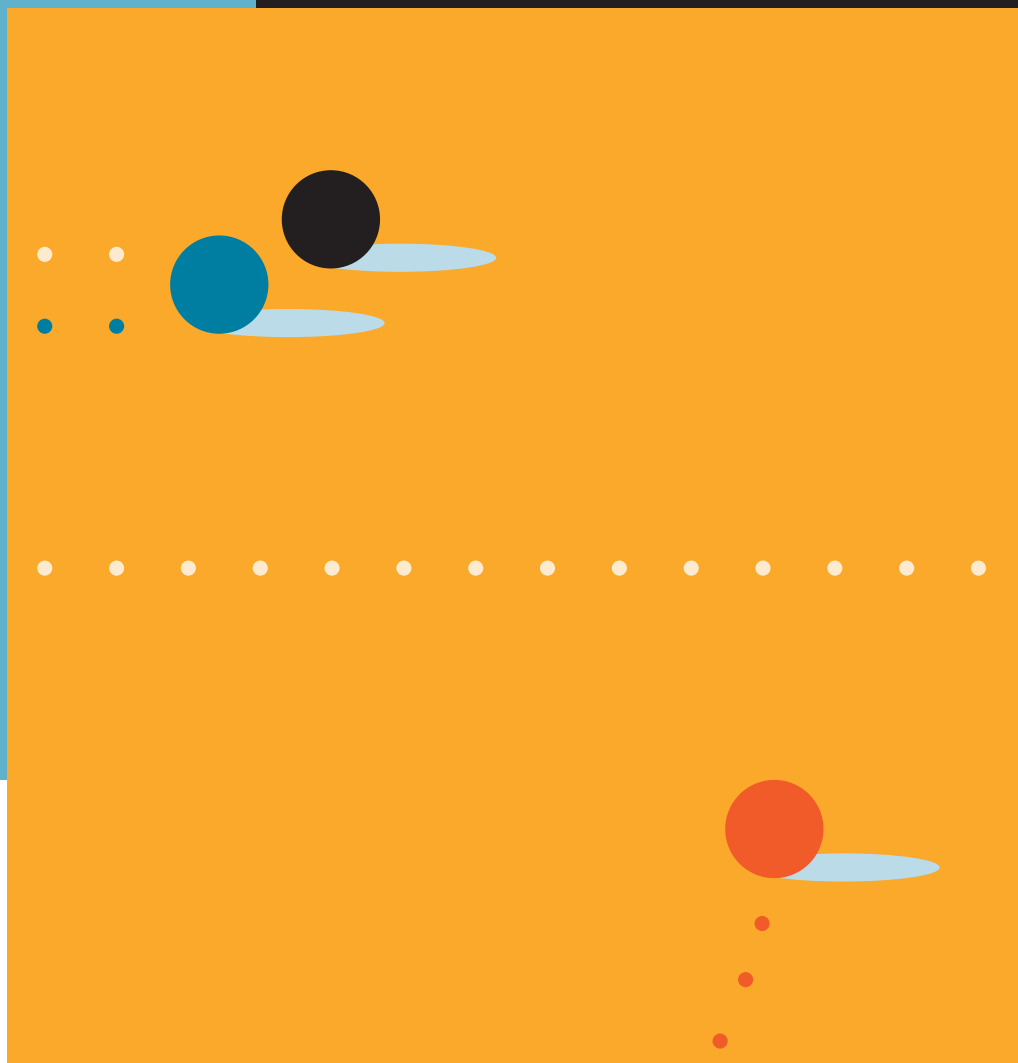
Adress of the Editor

The Group Compliance Officer
Novartis International AG
CH-4002 Basel, Switzerland

This document is also available in French, German
and Spanish. You will also find all version on the
Intranet on page:

www.legal.novartis.com.intra/

Novartis Szervezeti Magatartás-kódex



Kiadja a Novartis
International AG

Jóváhagyta a Novartis
Igazgató Tanácsa
1999. augusztus 26-án

Javítva 2003. október

Tartalomjegyzék:

| | |
|--|----|
| 1. Miért szükséges a kódex? | 4 |
| 2. A tárgyalta témák jegyzéke | 4 |
| <hr/> | |
| 3. Személyes kötelezettségek | 5 |
| 4. Diszkrimináció | 5 |
| <hr/> | |
| 5. Összeférhetlenség | 6 |
| 6. Megvesztegetés, Üzleti célú szórakoztatás, ajándékok | 6 |
| <hr/> | |
| 7. Insider trading (Belső információkkal való visszaélés) | 7 |
| 8. A tröszt ellenes törvénnyel kapcsolatos rendelkezések | 7 |
| <hr/> | |
| 9. A törvény betartása | 9 |
| <hr/> | |
| 10. Az üzleti tulajdon és információ használata és védelme | 10 |
| <hr/> | |
| 11. Ellenőrzés | 11 |
| 12. Alkalmazás | 11 |
| <hr/> | |

A Novartis küldetése értéket nyújtani innovatív, kiemelkedő minőségű termékei révén a betegek és az ügyfelek számára az egészség javítása, megőrzése és helyreállítása terén.

A Novartis az elsőre törekszik az egészségvédelem területén. A kitűzött célok eléréséhez szükséges, hogy minden igyekezetünket a lehető legmagasabb szintű professzionizmus jellemezze. E Magatartás-kódex az üzleti életünk minden területét átható professzionizmusra való törekvés, illetve a partnereinktől elvárt professzionizmus kifejezése.

A Novartis etikai, társadalmi és környezetvédelmi felelőssége tudatában lévő szervezetként elsődleges hangsúlyt helyez az alkalmazottakkal, a kereskedelmi partnerekkel, a kormányzati szervekkel és a közönséggel való fair bánásmódra. Az üzleti vállalkozás sikere az alapvető fontosságú üzleti szereplőkben kialakított bizalom megőrzésében rejlik. Ez a Magatartás-kódex alapvető jelentőségű a bizalom kialakítását és megőrzését célzó feladat vonatkozásában.

A Novartis ezt a Magatartás-kódexet meghatározónak tekinti az alkalmazottakkal való kapcsolatát illetően. Ebben az értelemben a kódex a Novartis Csoporthoz tartozó társaságok által megjelölt munkavállalási feltételek szervezési részét képezi.

A Novartis ragaszkodik az előírások maradéktalan betartásához.

Dr. Daniel Vasella
Elnök-vezérigazgató

1

Miért szükséges a kódex?

A Novartis által elfogadott Magatartás-kódex célja az alkalmazottak számára kötelező érvényű előírások (sztenderdek) megfogalmazása.

A sztenderdek alapjául a következők szolgálnak:

- A nemzetközileg elfogadott emberi jogok támogatása és tiszteletben tartása.
- Etikus és törvényes magatartás.
- A Novartis iránti lojalitás
- A munkatársakkal szembeni fair, udvarias és tisztelettudó viselkedés.
- Az üzleti környezet és a szereplők (üzletfelek, más kereskedelmi partnerek, kormányzati szervek és társadalmi közönség) érdekeinek tisztességes és megfelelő figyelembe vétele.
- Professzionizmus és helyes üzleti gyakorlat.
- Az ENSZ Global Compact-jára vonatkozó kötelezettségek.

2

A tárgyalt témák

A kódex az alábbi területekkel foglalkozik:

- Személyes kötelezettségek
- Diszkrimináció
- Összeférhetetlenség
- Megvesztegetés, kenőpénzek, reprezentációs költségek, ajándékok
- Belső információkkal való visszaélés
- A tröszt ellenes törvény megszegése
- A törvény betartása
- Az üzleti tulajdon és információ használata és védelme

Jelen Magatartás-kódex a Novartis teljes körű működésére vonatkozik, és kiegészíti a Novartisban, Szektoraiban és egyes vállalataiban jelenleg érvényben lévő, illetve a jövőben elfogadásra kerülő politikákat, irányvonalakat és szabályokat.

E Magatartás-kódex szelleme irányadó jellegű a Novartis által elfogadott bármilyen más politika, irányelv vagy szabály értelmezése esetén. A Magatartás-kódex tisztázza egyszersmind a Csoport kulcsterületekre vonatkozó álláspontját.

Arra törekszünk, hogy a fenti sztenderdjeinket üzletfeleink is megismerjék és elfogadják, és ahol csak lehetséges, maguk is betartsák.

Az összes alkalmazottól elvárt a törvények betartása és a kiemelkedően etikus viselkedés.

Az alkalmazottnak tanúbizonyságot kell adniuk a társadalmi és környezetvédelmi felelősségről, valamint a munkavégzés során a helyes üzleti gyakorlat jó példáinak hasznáról.

A tisztesség, a bizalom és a becsületesség a Novartis kötelező érvényű alapvető értékei. Az alkalmazottnak ismerniük kell a helyes üzleti gyakorlat munkakörükre vonatkozó elvárásait is, és azokat lelkiismeretesen alkalmazniuk is kell.

Az alkalmazottnak a józan megfontolásokra és ítélőképességre kell hagyatkozniuk és cselekedniük valahányszor a törvény előírásai vagy a helyes üzleti gyakorlat következményei nem tűnnek elég világosnak. Ilyen esetben az alkalmazottnak tanácsért és útmutatásért a feletteseikhez kell fordulniuk. Az említett követelmények többségét konkrétan vagy magától értetődően már rögzítik, vagy rögzíteni fogják a Csoport, a Szektorok és a Vállalatok által elfogadott politikák és irányelvek.

A felsorolt felelőségek számos esetben a társadalom és a hatóságok által megkövetelt feltételek is egyben, és különösen fontosak azon területeken, ahol a Novartis is kifejti tevékenységét. Jelen kódex ezeket általános kontextusba helyezi.

A Novartis összes munkatársának joga van a felettesei, a beosztottai és a többi munkatárs részéről megnyilvánuló tisztességes, udvarias és tisztelettudó viselkedéshez.

A Novartis semmilyen diszkriminációt vagy zaklatást nem tűr el bármely alkalmazott valamely fajhoz, vallási csoporthoz, felekezethez, nemzetiséghez, nemhez, hátrányos helyzetű csoporthoz, korcsoporthoz vagy más hasonló csoporthoz való tartozása során.

Minden alkalmazottnak ezen elvek szelleme és betűje szerint kell viselkednie.

Az üzleti tranzakciók végrehajtása kötelezően a Novartis legfőbb érdekeinek szem előtt tartásával kell, hogy történjék.

Novartis alkalmazottal való kapcsolata vagy az alkalmazott által elfoglalt pozíció révén, a Novartis-tól szabálytalan előnyökhöz nem juthat egyetlen egyén, kereskedelmi egység vagy vállalat sem. Továbbá egyetlen alkalmazott sem juthat semmilyen személyes előnyhöz szabálytalan módon.

Az alkalmazottak Novartis-hoz fűződő felelőssége és a személyes érdekei közötti konfliktus kialakulásához vezető helyzeteket el kell kerülni. Ennek ellenére előfordulhat az érdekek ütközése, illetve lehetőség nyílhat ilyen helyzet kialakulására. Ilyen esetekben a munkaadó és a munkavállaló közötti kommunikáció alapvető fontosságú, és az érdekelt feleknek kötelességük jóhiszemű megoldást keresni az előállt helyzetre.

Az OECD Külföldi közhivatalnokok megvesztegetésének megelőzésére vonatkozó Egyezménye értelmében egyetlen Novartis alkalmazott sem ajánlhat fel pénzüsszeget, kenőpénzt vagy más szabályba ütköző anyagi juttatást hivatalos személynek vagy a kormány által felügyelt egység alkalmazottjának üzletkötés vagy más szolgáltatások szerzésének céljából.

Az említett Egyezmény az egyes országok törvényes kereteibe illesztő joggyakorlat betartása szigorúan kötelező.

Amennyiben megengedett, a közhivatalnokok üzleti célú szórakoztatása és megajándékozása csakis a Novartis üzleti kiadásokra vonatkozó általános politikájával összhangban történhet, az érintett kormányhivatal vagy törvényhozó testület szabályainak és rendelkezéseinek figyelembe vételével.

Szigorúan tilos harmadik fél bevonása az említett szabályok kijátszása céljából.

Szigorún tilos a Novartis részvényeinek vagy más értékpapírainak adásvétele, vagy bármilyen más formában történő értékesítése azon alkalmazottak számára, akik belső információval rendelkeznek a Novartis-ról, vagy azon társaságról, mellyel a Novartis saját céljára, vagy leányvállalatai egyikének számára stratégiai szövetséget kíván kötni, vagy felvásárolni szeretné azt, illetve amellyel kapcsolatban tőkekivonást, vagy fúziót fontolgat. Az ilyen jellegű információ meghatározás szerint azt az információt jelenti, melyet a befektetők fontosnak vélnek a részvények vagy egyéb értékpapírok adásvétele kapcsán hozott döntéseiknél. Ide tartoznak például a más társaságok megvételére, stratégiai szövetségek megkötésére, pénzügyi eredményekre, új termékek felfedezésére, a tőkeszerkezet megváltoztatására vagy fontos egyezsége aláírására (pl. egy új társaság létrehozására) vonatkozó információk. A nyilvános információk és adatok nem tekinthetők belső információnak.

Az alkalmazottaknak tartózkodniuk kell a belső információk bárki számára való kiadásától, beleértve a barátokat és családtagokat is.

A belső információk kiadásával kapcsolatos megszorítások mindaddig érvényben maradnak, míg a szóban forgó tervek, eseményekre vagy tranzakciókra vonatkozó információk publikussá nem válnak, illetve eléggé elterjednek ahhoz, hogy minden befektető számára értékelhetővé váljanak. A belső információk kiadása polgár- és büntetőjogi felelősségre vonást eredményezhet.

8.1 A törvény betartása

A Novartis és alkalmazottai kötelesek a tisztességes verseny alapelveihez és szabályaihoz igazodni, és tilos számukra az érvényben lévő társasági törvénnyel kapcsolatos előírások megszegése.

A tröszt ellenes törvények minden üzleti megegyezésre vonatkoznak, független azok formai mibenlététől, illetve érvényesek az általános üzleti magatartás minden vonatkozásában. Mindazonáltal ezek a rendelkezések általában nem mérvadóak az azonos csoporthoz, például a Novartis-hoz tartozó vállalatok esetén.

Szabályként megállapítható, hogy a tröszt ellenes törvénnyel kapcsolatos rendelkezések nem csupán a kereskedelmi tranzakciókra érvényes magatartást rögzítik egy adott országban, hanem az országhatáron kívül is érvényesek, amennyiben a tröszt létrejötte jelentős mértékben befolyásolja a verseny alakulását.

8.2 A megállapodások ellenőrzése

A tröszt ellenes törvények bonyolultsága miatt a versenytársakkal vagy más, ún. harmadik féllel kötött minden olyan egyezséget meg kell vizsgáltatni a jogi tanácsadóval, amely negatívan befolyásolhatja a verseny alakulását. A verseny alakulását negatívan befolyásoló záradékok közé tartoznak a következők:

- A kizárólagosságra vonatkozó záradékok
- Az árszámításra vonatkozó záradékok
- Az árukapcsolásra vonatkozó záradékok
- A területi megszorításokra vonatkozó záradékok
- Az árral kapcsolatos diszkriminációra vonatkozó záradékok

8.3 Tiltott megállapodások és megegyezések

Tilos a piaci magatartás összehangolását célzó bárminemű egyezséget a versenytársakkal létrehozni. A tiltás körébe tartoznak a következők:

- Áralkuval kapcsolatos egyezségek
- Az árukínálatot illetően megszorításokat tartalmazó és az értékesítésre is vonatkozó egyezségek, valamint bizonyos termékek megvásárlását más termékek beszerzéséhez kapcsoló egyezmények
- A terület, a fogyasztói csoportok és a termelési kvóták felosztására vonatkozó egyezségek
- Bojkott bevezetésére vonatkozó egyezségek, például a beszállító elutasítása, vagy a rendelés leszállításának megtagadása.

8.4 Domináns piaci helyzet

Egy adott termékkel kapcsolatosan a piacon kialakult domináns helyzettel való visszaélés törvénybe ütköző. A „visszaélés” ebben az értelemben azt jelenti, hogy a domináns piaci erőfölény gyakorlása a beszállítók vagy a fogyasztók kárára történik. A marketing stratégiát és a piaci gyakorlatot illetően, ahol a Novartis komoly szerepet játszik, különösen nagy figyelemre van szükség a jogi tanácsadó részéről.

8.5 Cégvásárlások

A tröszt ellenes törvények általában nem teremtenek lehetőséget olyan cégvásárlásokra, melyek a domináns piaci helyzet kialakulását, vagy a versenyhelyzet sérülését eredményeznék. Ezenkívül a legtöbb ország törvénykezése bizonyos cégvásárlásokat megelőzően megköveteli a kormányzati hivatalok értesítését. Jogi tanácsadás igénylése a cégvásárlási projektek korai szakaszában szükséges.

8.6 Szellemi tulajdonjog

A szellemi tulajdonjogot (bejegyzett találmányok, telephely-változatok, védjegyek, design-ok, copyright, know-how és üzleti titkok) érintő szerződésekre gyakran külön rendelkezések vonatkoznak, és ebből kifolyólag alapvető fontossággal bírnak a társasági törvénnyel kapcsolatos feltételeket illetően. Ezen esetekben a jogi tanácsadás igénylése különösen fontos.

A törvények betartása kizáró jellegű követelmény a Novartis és alkalmazottai számára.

Minden alkalmazottól elvált a munkakörre vonatkozó törvények ismerete; a menedzsment feladata a szükséges képzés és tanácsadás biztosítása. Példának okáért a Novartis határozottan elkötelezett a nem-diszkriminatív és fair foglalkoztatási sztenderek, a környezet védelme, az alkalmazottak egészsége és biztonsága megóvása irányában. A Novartis elvárja alkalmazottaitól, hogy azok betartsák az egészség megóvását, a biztonságot és a környezet védelmét szavatoló törvényeket, illetve, hogy beszerezzenek minden szükséges engedélyt, valamint a telepeiket a vonatkozó törvények szigorú betartása mellett üzemeltessék. A Novartis üzleti életének menetét szabályozó törvényes keretek bonyolultsága miatt a törvényeknek való megfelelés kapcsán kérdések vetődhetnek fel. Időnként nézeteltérés támadhat, miszerint a Novartis nem tartja teljes mértékben tiszteletben a törvényes előírásokat. Bizonyos esetekben pereskedésre kerül sor. A Novartis minden esetben felelősségteljes magatartásról fog tanúbizonyságot tenni, és minden esetben aláveti magát a bíróságok végső döntésének.

A kormányzati hivatalok előírásainak betartásával kapcsolatban is felmerülhetnek kérdések. Ilyenkor fontos a Novartis menedzsmentjének a folyamat korai szakaszában történő értesítése. Minden alkalmazott köteles azonnal értesíteni a Novartis menedzsmentjét, amennyiben úgy véli, hogy ilyen jellegű kérdés felmerül.

A helyes üzleti gyakorlat előírja a Novartis üzleti tulajdonának gondos használatát és védelmét.

Kiemelten fontos, hogy az információ és az üzleti titok védelme a bizalmas kezelésen alapuljon, és amennyiben szükséges, további védelem biztosítására kerüljön sor az intellektuális tulajdonjog beszerzése által. Tilos a Novartis alkalmazottak számára a tudomásukra hozott vagy megszerzett bizalmas üzleti információ, illetve a Novartis –t vagy másokat érintő üzleti titok nem az üzletmenetéhez kapcsolódó továbbadása harmadik fél részére (ideértve a családtagokat és a barátokat is) valamint ezen információk nem az üzletmenethez kapcsolódó bárminemű felhasználása. Ezenkívül az alkalmazottak kötelesek intézkedéseket hozni az üzleti információ és a titkok megőrzésének és védelmének biztosítása érdekében. Az információ kezelése és terjesztése a menedzsment feladata, és az alkalmazottaknak tiszteletben kell tartaniuk a Novartis professzionális információ-menedzsmentre vonatkozó elvárásait. Az alkalmazottaknak bizalmasan kell kezelniük a megfelelő információkat még akkor is, ha erre nézvést nincsen előírt titoktartási kötelezettségük. A Novartis a tudomány és a technológia terén úttörő kutatások kezdeményezője és igen nagymértékben részese az egyetemekkel, állami és magán kutatóintézetekkel, kórházakkal, valamint a versenytársakkal és szervezetekkel történő információcserének. A Novartis tiszteletben tartja a tudósok gondolatszabadságát és a partnerek hagyományait, illetve megérti a kutatások eredményeinek közzététele iránti igényüket. Mindazonáltal a Novartis alkalmazottainak és partnereinek tiszteletben kell tartaniuk a Novartis érdekeit, és meg kell engedniük, hogy a Novartis intellektuális tulajdonjog alkalmazását kérje minden általa megfelelőnek tartott esetben. Az alkalmazottaknak és a partnereknek tiszteletben kell tartaniuk a Novartis-nak vagy harmadik félnek juttatott információ vagy anyagok bizalmas jellegét.

A Novartis összes alkalmazottja kézhez kapja jelen kódex egy-egy példányát. A menedzsment kötelessége, hogy a Magatartás-kódexet az alkalmazottak képzési programjába beépítse. A menedzsment feladata a kódex betartásának ellenőrzése és amennyiben szükséges, speciális monitoring programot kell bevezetnie.

A Magatartás-kódex áthágása az alkalmazottal szembeni fegyelmi eljárást vonhat maga után, beleértve az elbocsátást is.

A Novartis kijelöli a Csoport kódex-felügyelőjét, akinek megbízása a kódex betartásának felügyeletére vonatkozik. A Szektorok és a Vállalatok a kódex-felügyelővel való konzultálás eredményeként döntenek el, hogy szükség van-e saját kódex-felügyelő kijelölésére.

Az alkalmazottaktól elvárt, hogy amennyiben tudomásukra jut a Magatartás-kódex áthágása, az esetnek megfelelően értesítsék feletteseiket, vagy a kódex-felügyelőt. Az ilyen jellegű jelentésekért sem megtorlás, sem büntetés nem róható ki. Ez azonban nem jelent mentelmi jogot a jelentéstevő általi kihágások esetére.

Jelen Magatartás-kódexet az összes Novartis társaság esetében alkalmazni kell, kivételt csak az Egyesült Államok-beli kirendeltségek képeznek, ahol az Egyesült Államok törvényeivel összehangolt Magatartás-kódex kerül alkalmazásra. Ennek érdekében az érintett Novartis kirendeltségek Igazgatótanácsai meghozzák a szükséges rendelkezéseket.