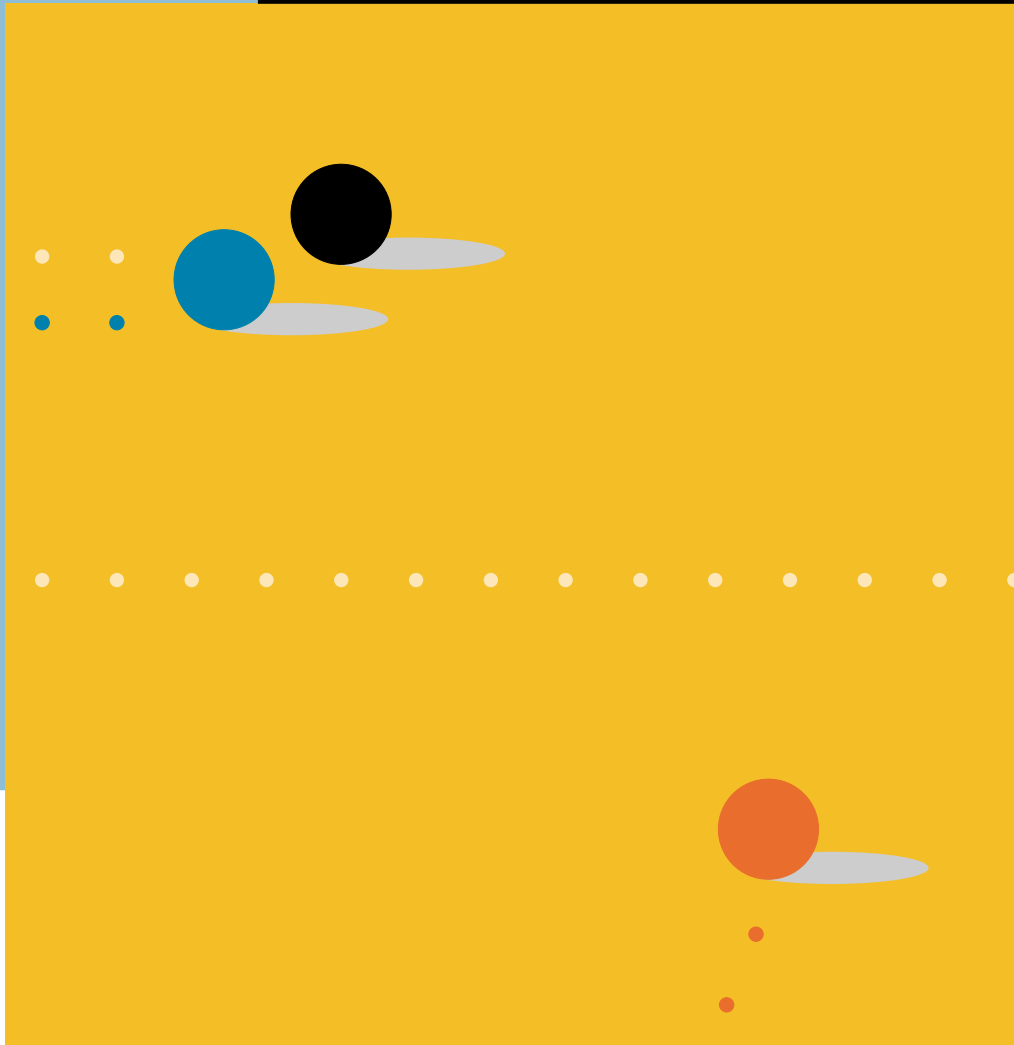


Codice di Comportamento



Approvato dal Consiglio di
Amministrazione Novartis
il 26 agosto 1999

AGGIORNAMENTO GIUGNO 2001

La missione di Novartis è quella di soddisfare nel migliore dei modi le necessità e le aspettative di pazienti e clienti, con prodotti innovativi e di alta qualità, in grado di tutelare la salute e migliorare la qualità della vita. Novartis vuole inoltre essere leader in ognuna delle aree di business nelle quali opera. Per ottenere questo risultato è indispensabile che le nostre attività imprenditoriali siano caratterizzate dagli standard di professionalità più elevati. In questo Codice di Comportamento gli standard di professionalità richiesti sono chiaramente espressi. Novartis chiede a tutti i suoi collaboratori di rispettarli e applicarli.

In quanto organizzazione responsabile sotto il profilo etico, sociale e ambientale, Novartis ritiene importante instaurare un rapporto leale con i collaboratori, con i partner commerciali, con le autorità e con il pubblico. Il successo della nostra attività imprenditoriale dipende infatti dalla capacità di mantenere la fiducia di questi stakeholder essenziali. Il Codice di Comportamento svolge un ruolo fondamentale nel creare e mantenere questa fiducia.

Il Codice di Comportamento è considerato determinante per le relazioni con i collaboratori di Novartis e costituisce parte integrante delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro nelle aziende del Gruppo. Novartis si impegna a garantirne il rispetto.



Dr. Daniel Vasella
Chairman e
Chief Executive Officer

1

Perché un Codice di Comportamento?

Scopo di questo Codice è di indicare gli standard di comportamento ai quali i collaboratori di Novartis devono attenersi.

Questi standard si fondano su:

- Comportamento eticamente corretto e conforme alle leggi
- Lealtà nei confronti di Novartis
- Correttezza, cortesia e rispetto nei rapporti tra colleghi
- Rispetto degli interessi di ogni altro interlocutore (clienti, partner commerciali, autorità governative e pubblico) e dell'ambiente
- Professionalità e diligenza professionale

2

A quali ambiti si riferisce?

Questo Codice interessa le seguenti aree:

- Doveri personali
- Discriminazioni
- Conflitto d'interessi
- Compensi illeciti, spese di rappresentanza, omaggi
- Insider trading
- Antitrust
- Conformità alle leggi
- Uso e tutela delle risorse e delle informazioni aziendali

Il Codice di Comportamento si applica a tutte le attività di Novartis ed è alla base di tutte le policy, le linee guida e le norme, presenti e future, adottate da Novartis, dalle Divisioni, dai Settori e dalle società del Gruppo. Lo spirito di questo Codice deve guidare l'interpretazione di tutte le policy, le linee guida e le norme adottate da Novartis. Il Codice, inoltre, chiarisce la posizione del Gruppo in alcuni ambiti di fondamentale importanza.

Tutti i collaboratori sono tenuti a rispettare la legge e a conformarsi a standard etici elevati.

Nello svolgimento del loro lavoro, i collaboratori devono dare prova di un comportamento responsabile nei confronti della società e dell'ambiente, di professionalità e di diligenza professionale.

Trasparenza, lealtà e integrità sono valori Novartis fondamentali che devono essere sempre rispettati. I collaboratori devono anche avere familiarità con norme di diligenza professionale rilevanti per la loro attività e devono applicarle in modo scrupoloso.

I collaboratori devono usare la loro capacità di giudizio e il buon senso in tutte quelle situazioni in cui le richieste della legge o delle norme di diligenza professionale sembrano poco chiare. In questi casi, è opportuno inoltre che i collaboratori chiedano consigli e indicazioni ai loro responsabili.

Esplicitamente o implicitamente, molti di questi requisiti sono già presenti (o lo saranno) nelle policy e nelle direttive del Gruppo, dei suoi Settori, Divisioni e Società. Si tratta nella maggior parte dei casi di requisiti imposti dalla collettività e dalle autorità, che assumono un'importanza particolare nelle aree in cui Novartis opera. Questo Codice li colloca in un contesto generale.

Ogni collaboratore ha diritto a un trattamento corretto, cortese e rispettoso da parte dei suoi responsabili, dei subordinati e dei pari grado.

Novartis non tollera discriminazioni o molestie basate su razza, religione, credo, nazionalità, sesso, condizioni fisiche, età o su qualsiasi altra ragione.

Tutti i collaboratori sono tenuti a osservare un comportamento coerente con il contenuto e lo spirito di questi principi.

5

Conflitto d'interessi

Le attività di business devono essere condotte tenendo presente gli interessi generali di Novartis.

Nessuna persona, entità commerciale o società, che abbia rapporti con un collaboratore del Gruppo, deve poter trarre vantaggio in modo improprio da Novartis, in virtù della sua relazione con il collaboratore stesso o della posizione che quest'ultimo occupa all'interno dell'organizzazione.

Nessun dipendente di Novartis, inoltre, può procurarsi vantaggi personali.

Devono essere evitate quelle situazioni che possono creare contrasti tra le responsabilità del collaboratore verso Novartis e i suoi interessi personali. Possono tuttavia insorgere, occasionalmente, conflitti d'interesse o conflitti apparenti. Quando si verificano situazioni di questo genere, la comunicazione tra il collaboratore e il suo responsabile è di estrema importanza, ed entrambi devono sforzarsi di risolvere la questione in buona fede.

6

Compensi illeciti, spese di rappresentanza, omaggi

Così come stabilito dalla OECD (Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials), nessun collaboratore può elargire denaro, versare tangenti oppure offrire vantaggi economici impropri a funzionari pubblici allo scopo di ottenere incarichi o altri vantaggi.

Le norme che declinano i contenuti della convenzione internazionale nelle singole legislazioni nazionali devono essere strettamente osservate.

Spese di rappresentanza e omaggi a pubblici ufficiali, se consentiti, devono essere conformi alla policy generale di Novartis che regola le spese, oltre che alle leggi e norme degli enti pubblici coinvolti.

Le norme sopra menzionate non possono essere eluse ricorrendo a terzi.

I collaboratori che vengano a conoscenza di informazioni riservate relative a Novartis o ad aziende con le quali Novartis sta considerando (per sé o per una delle aziende affiliate) alleanze strategiche, acquisizioni, dismissioni o fusioni, non possono vendere, acquistare o comunque scambiare titoli di Novartis e delle altre società interessate, né riferire queste informazioni ad altre persone.

È definita “riservata” ogni informazione che un investitore potrebbe considerare rilevante per decidere l’acquisto o la vendita di azioni o titoli. Sono riservate, per esempio, le informazioni confidenziali su piani di acquisizione di un’altra società, su alleanze strategiche, risultati finanziari, innovazioni di prodotto, variazioni nell’assetto finanziario, accordi importanti che prevedano ad esempio la costituzione di una nuova società. Dati o informazioni pubbliche non possono mai essere considerati riservati.

I collaboratori non devono fornire informazioni riservate a nessuno, compresi amici e familiari.

Le restrizioni relative alle informazioni riservate restano in vigore fino a quando i progetti, gli eventi o le transazioni alle quali si riferiscono non vengano rese pubbliche e abbiano raggiunto un livello di diffusione sufficiente per permettere agli investitori di effettuare la propria valutazione.

Le attività di insider trading sono perseguibili civilmente e penalmente.

8.1 Conformità

Novartis e i suoi collaboratori devono rispettare i principi e le regole della libera concorrenza e non devono violare le leggi antitrust.

Le leggi antitrust si applicano a tutte le intese tra aziende, indipendentemente dal loro tipo, così come, in generale, alla gestione del business. Normalmente, invece, non si applicano alle intese tra aziende appartenenti a uno stesso Gruppo, come per esempio, all’interno di Novartis.

Di norma, le leggi antitrust riguardano non solo i comportamenti commerciali nell'ambito di un singolo Stato, ma anche quelli adottati a livello internazionale, se hanno un impatto significativo sulla libera concorrenza.

8.2 Accordi da sottoporre a verifica

A causa della complessità della legislazione antitrust, tutti gli accordi con concorrenti o con terzi che possano avere un effetto sulla libertà di concorrenza devono essere sottoposti alla verifica preventiva di esperti legali.

Le clausole che possono avere un effetto limitativo della concorrenza sono quelle che fanno riferimento a:

- esclusività
- prezzo
- tie-in (subordinare la conclusione di contratti all'accettazione di prestazioni supplementari senza rapporto con l'oggetto dei contratti stessi)
- restrizioni territoriali
- discriminazioni di prezzo

8.3 Intese e accordi proibiti

Sono vietati tutti gli accordi tra concorrenti finalizzati a coordinare i propri comportamenti sul mercato. È il caso di:

- accordi di fissazione dei prezzi
- accordi di vendita che limitino la tipologia di prodotti offerti o che vincolino l'acquisto di determinati prodotti ad altri acquisti
- accordi relativi ad aree territoriali, categorie di consumatori o quote di produzione
- accordi che prevedano attività di boicottaggio, tanto nella fornitura quanto nella presa in consegna

8.4 Posizione di mercato dominante

L'abuso di una posizione dominante nel mercato di uno specifico prodotto è illegale. Il termine "abuso" si riferisce a situazioni in cui il potere derivante dalla posizione di dominio viene esercitato a scapito di fornitori o clienti. Di conseguenza, occorre dedicare

particolare attenzione alle strategie e ai comportamenti commerciali in tutti quei Paesi nei quali Novartis svolge un ruolo di protagonista del mercato ed eventualmente richiedere pareri legali.

8.5 Acquisizioni

Le leggi antitrust normalmente proibiscono acquisizioni che potrebbero determinare posizioni di dominio nel mercato, danneggiando la libera concorrenza.

Prima di effettuare determinate acquisizioni, inoltre, in molti Paesi è necessario notificarle alle autorità governative.

Esperti legali devono essere coinvolti nei progetti di acquisizione sin dalle prime fasi.

8.6 Proprietà intellettuale

I contratti relativi all'utilizzo di diritti di proprietà intellettuale (brevetti, diritti sulle varietà vegetali, marchi, design, copyright, know-how e segreti aziendali) sono spesso soggetti a regole speciali e possono quindi presentare aspetti critici nell'ambito della normativa dell'antitrust. Necessitano quindi di particolare attenzione da parte di esperti legali.

La conformità alle leggi è un requisito prioritario per Novartis e per tutti i suoi collaboratori.

Ogni collaboratore deve essere a conoscenza delle implicazioni di legge relative alla sua attività; il management è tenuto a fornirgli le necessarie informazioni e istruzioni.

Novartis è per esempio fortemente impegnata nella tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza dei collaboratori. È dunque necessario che questi osservino tutte le norme relative alla protezione della salute, della sicurezza e dell'ambiente, che richiedano tutte le autorizzazioni previste e che gestiscano tutti gli insediamenti nel pieno rispetto delle leggi in vigore.

Poiché Novartis opera in contesti normativi complessi, possono a

volte sorgere problemi particolari in merito al rispetto delle leggi: possono per esempio emergere contestazioni sulla conformità alla legge di determinate attività del Gruppo e possono anche sorgere controversie legali. In queste situazioni, Novartis agisce sempre in modo responsabile e si adegua alle decisioni definitive assunte dalla magistratura.

Possono anche insorgere problemi relativi alla conformità con i requisiti posti da enti o organismi pubblici. È importante che il management Novartis ne sia informato tempestivamente. Se un collaboratore ritiene che un problema di questo genere possa emergere, deve darne immediata comunicazione ai propri responsabili.

10 Uso e tutela di risorse e informazioni aziendali

La diligenza professionale impone un uso prudente e responsabile delle risorse Novartis.

In particolare, informazioni e segreti aziendali devono essere tutelati con la riservatezza e, se necessario, con la garanzia aggiuntiva del diritto di proprietà intellettuale.

I collaboratori Novartis che vengono a conoscenza di informazioni confidenziali relative all'azienda o di segreti aziendali (di Novartis o di altri) non possono rivelarli a terzi, per scopi estranei al business, compresi amici e familiari, o utilizzarli per qualsiasi altro fine non strettamente pertinente l'attività aziendale. Devono inoltre adottare misure ragionevoli volte a salvaguardarli e tutelarli.

Il trattamento e la diffusione delle informazioni sono responsabilità del management e tutti i collaboratori sono tenuti a rispettare le necessità derivanti da una gestione professionale delle informazioni a livello aziendale. Devono mantenere riservatezza sulle specifiche informazioni anche quando non c'è un obbligo formale alla segretezza.

Novartis svolge attività di ricerca d'avanguardia in ambito scientifico e tecnologico e ha un intenso scambio di informazioni con università, istituti di ricerca pubblici e privati, enti ospedalieri, così come con aziende e organizzazioni concorrenti. Novartis rispetta le prerogative accademiche e le tradizioni dei suoi partner, così come

l'esigenza dei ricercatori di veder pubblicati i risultati dei loro studi. Collaboratori e partner di Novartis, tuttavia, devono a loro volta rispettare gli interessi dell'azienda, consentendole di applicare, nei casi appropriati, i diritti alla proprietà intellettuale. Devono anche rispettare la riservatezza di informazioni o materiali forniti a Novartis o a terzi.

Controlli 11

Ogni collaboratore deve essere in possesso di una copia di questo Codice di Comportamento. Al management spetta il compito di includere i contenuti del Codice nei programmi di formazione rivolti ai collaboratori. Il management, inoltre, deve effettuare un costante controllo della conformità dei comportamenti a quanto indicato nel Codice e, se necessario, realizzare speciali programmi di verifica.

Nei confronti del collaboratore che si comporta in modo non conforme a questo Codice, possono essere adottati, secondo le norme di legge del Paese, provvedimenti disciplinari, compreso il licenziamento.

Novartis nominerà, a livello di Gruppo, un 'Compliance Officer', al quale è affidata la responsabilità delle verifiche di conformità al Codice. I Settori e le Società del Gruppo dovranno consultarlo in merito alla necessità di nominare un Compliance Officer nelle diverse realtà.

I collaboratori sono tenuti a riferire qualunque violazione del Codice di Comportamento ai loro responsabili o al Compliance Officer, se necessario. La denuncia non comporta alcuna ritorsione, senza che ciò significhi immunità per le violazioni eventualmente effettuate.

Applicazione del Codice 12

Questo Codice di Comportamento deve essere applicato in ogni Società del Gruppo Novartis, ad eccezione delle affiliate americane che avranno un proprio Codice, adattato alla legislazione vigente negli Stati Uniti. La responsabilità dell'applicazione è affidata ai Consigli di Amministrazione delle singole Società.

Indice:

1. Perché un Codice di Comportamento?	4
2. A quali ambiti si riferisce?	4
<hr/>	
3. Doveri personali	5
4. Discriminazioni	5
<hr/>	
5. Conflitto d'interessi	6
6. Compensi illeciti, spese di rappresentanza, omaggi	6
<hr/>	
7. Insider trading	7
8. Antitrust	7
<hr/>	
9. Conformità alle leggi	9
<hr/>	
10. Uso e tutela di risorse e informazioni aziendali	10
<hr/>	
11. Controlli	11
12. Applicazione del Codice	11
<hr/>	

Il Codice di Comportamento è stato realizzato da:

The Group Compliance Officer
Novartis International AG
CH- 4002 Basilea, Svizzera
Intranet: www.internationalcoordination.novartis.intra

L'edizione italiana è stata realizzata a cura di:
Comunicazione Novartis
Novartis Farma S.p.A.
SS 233 - km. 20,5
21040 Origgio VA
telefono: 02 9654.3215 - fax: 02 96542569
e-mail: angela.bianchi@pharma.novartis.com
Intranet: www.it.novartis.intra