

# Novartis déclaration relative aux droits humains 2025

Couvrant l'esclavage moderne, le travail décent, le travail forcé et le travail des enfants

La présente Déclaration est établie conformément à la loi australienne « Modern Slavery Act 2018 (Cth) » (« Australian MSA »), à la loi canadienne « Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement 2023 » (« la Loi »), à la loi britannique « Modern Slavery Act 2015 » (« UK MSA »), à la loi norvégienne « Loi sur la transparence relative à la transparence des entreprises et au travail en matière de droits humains fondamentaux et de conditions de travail décentes (LOV-2021-06-18-99) » (« Loi sur la transparence »), ainsi qu'à l'ordonnance suisse « Ordonnance sur les devoirs de diligence et de transparence en matière de minerais et de métaux provenant de zones de conflit et de travail des enfants » (« Ordonnance sur le devoir de diligence »). Elle couvre la période de reporting allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2025.

Sauf indication expresse contraire, les références à « nous », « notre » et « nos » désignent Novartis dans son ensemble, y compris les entités déclarantes applicables ainsi que les entités qu'elles possèdent et contrôlent.

Dans le cadre de la préparation de cette Déclaration, nous avons travaillé avec plusieurs équipes mondiales et locales afin de recueillir les informations requises. Le contenu a été examiné par les équipes juridiques locales de chaque juridiction déclarante, par notre Chef mondial des Affaires juridiques et de la Conformité, ainsi que par notre Président-directeur général, avant approbation par les responsables pays locaux pour signature.

En Australie, nous avons consulté les membres du comité exécutif local ainsi que les principales fonctions soutenant les deux entités déclarantes, notamment les Achats, la Chaîne d'approvisionnement, l'Éthique, Risques et Conformité (« ERC ») et le service Juridique.

La conformité de Novartis Norge AS avec la Loi sur la transparence est supervisée par le Conseil d'administration local et intégrée à la gestion de l'organisation.

La responsabilité globale, au niveau exécutif, de la mise en œuvre de notre programme relatif aux droits humains incombe au Chef mondial des Affaires juridiques et de la Conformité, en coopération avec le Comité ESG, dirigé par notre Président-directeur général. Une équipe dédiée aux droits humains au sein de la fonction mondiale ERC est responsable de la mise en œuvre de la stratégie de Novartis en matière de droits humains.

## Structure de l'entreprise

### Nos activités

Novartis est une entreprise de médicaments innovants, active dans la recherche, le développement, la fabrication, la distribution, la commercialisation et la vente d'une large gamme de produits pharmaceutiques innovants.

Basés à Bâle, en Suisse, nous comptons 75 267 employés équivalents temps plein au 31 décembre 2025. Nous disposons de 184 sites opérationnels dans le monde, comprenant des sites de fabrication, des installations de recherche et développement (« R&D ») et des bureaux d'entreprise. Nos produits sont vendus dans environ 120 pays à travers le monde.

Dans le cadre de notre stratégie principale, nous nous concentrons sur quatre domaines thérapeutiques : cardiovasculaire, rénal et métabolique ; immunologie ; neurosciences ; et oncologie. Nous disposons de 11 sites opérationnels en Australie, au Canada, au Royaume-Uni et en Norvège pour la distribution, la vente et la commercialisation de nos médicaments sur leurs marchés respectifs. Nos unités commerciales locales sont régies par les mêmes politiques et procédures mondiales décrites dans la présente Déclaration.

Au 31 décembre 2025, nos entités déclarantes employaient au total 310 employés en Australie, 523 employés au Canada, 1 345 employés au Royaume-Uni et 76 employés en Norvège.

### Notre chaîne d'approvisionnement

Nous achetons les biens et services nécessaires au développement, à la fabrication et à la commercialisation de nos médicaments. Pour ce faire, nous collaborons avec des fournisseurs, des sous-traitants et d'autres partenaires commerciaux dans le monde entier, et maintenons plusieurs sources d'approvisionnement pour les intrants clés et les matières premières afin de réduire les risques d'approvisionnement. Nos dépenses les plus importantes auprès de ces partenaires externes sont réalisées aux États-Unis et en Suisse, suivis d'autres pays de notre chaîne d'approvisionnement intégrée, notamment la Chine, le Royaume-Uni, l'Allemagne, l'Inde et l'Autriche.

Notre objectif est d'assurer un approvisionnement ininterrompu et en temps voulu en médicaments répondant à toutes les spécifications produits et normes de qualité, et fabriqués de la manière la plus rentable et durable possible. La fabrication de nos produits est fortement réglementée par les autorités sanitaires gouvernementales dans le monde entier, notamment la « Food and Drug Administration » (« FDA ») des États-Unis et l'Agence européenne des médicaments (« EMA »), et implique souvent des processus complexes ainsi que des matières premières spécialisées. Nous fabriquons nos produits selon les technologies suivantes dans des installations situées dans le monde entier : chimie, biotechnologies, thérapie cellulaire et génique, thérapie xRNA et thérapie par radioligands.

Nous exigeons de tous nos partenaires externes qu'ils respectent les lois et réglementations applicables, ainsi que nos propres normes en matière de qualité des produits, de conduite des affaires, de durabilité environnementale et de respect des droits humains.

## Politiques

Afin d'atténuer les impacts négatifs sur les droits humains dans l'ensemble de notre chaîne de valeur, nous menons une diligence raisonnable continue en matière de droits humains et disposons de politiques et de systèmes de gestion. Ceux-ci soutiennent notre engagement à respecter les droits humains, tel qu'énoncé dans notre Déclaration d'engagement en matière de droits humains, conformément aux principes établis dans les « Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme » (« UNGPs ») et les « Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques » (« OCDE ») à l'intention des entreprises multinationales. Notre engagement couvre les droits humains internationalement reconnus, notamment ceux contenus dans la Charte internationale des droits de l'homme<sup>1</sup> et les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (« OIT ») relatives aux droits du travail, y compris la Convention sur l'âge minimum (« n° 139 ») et la Convention sur les pires formes de travail des enfants (« n° 182 »). Nous sommes également signataires du « Pacte mondial des Nations Unies » (« UNGC ») et rendons compte chaque année de nos progrès.

Nous interdisons strictement toute violation des droits humains, y compris le travail des enfants, l'esclavage moderne, le travail forcé et la traite des êtres humains.

Nous disposons de politiques et de normes mondiales régulièrement mises à jour afin de garantir leur alignement avec nos engagements, et elles s'imposent à tous nos employés dans le monde :

- Notre Code d'éthique énonce notre engagement à prévenir, atténuer et traiter les impacts négatifs sur les droits humains au sein de notre lieu de travail, de nos activités commerciales et des communautés que nous servons.
- Notre Déclaration d'engagement en matière de droits humains nous engage à respecter les droits humains

internationalement reconnus, y compris ceux liés au travail des enfants et au travail forcé, dans l'ensemble de nos activités et de notre chaîne de valeur.

- Notre Code des tiers (« TPC ») définit des normes claires en matière de droits du travail pour nos partenaires externes. Conformément à l'UNGC, aux UNGPs, à l'OIT et à d'autres normes internationales pertinentes, le TPC exige de nos partenaires externes qu'ils :
  - interdisent le travail forcé et le travail des enfants, y compris l'esclavage moderne ;
  - protègent contre la discrimination sur le lieu de travail ;
  - traitent les travailleurs avec respect et dignité, par exemple sans harcèlement ;
  - garantissent des pratiques d'emploi équitables, par exemple contrats écrits, politiques claires d'emploi et de licenciement, recrutement responsable et respect des obligations en matière de travail et de sécurité sociale ;
  - veillent à ce que les salaires et avantages répondent aux exigences nationales minimales ou aux niveaux de salaire en vigueur, selon le niveau le plus élevé, et encouragent fortement le versement d'un salaire décent ;
  - évitent les heures de travail excessives et garantissent que les heures supplémentaires sont volontaires et correctement rémunérées ;
  - permettent la liberté d'association des travailleurs et la négociation collective.

Nous évaluons également de manière indépendante la nécessité de directives ou normes locales supplémentaires afin de garantir l'alignement avec les exigences des législations couvertes par la présente Déclaration.

<sup>1</sup> Composée de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

## Identification des risques

En utilisant les principes de saillance des risques définis par les UNGPs, nous réalisons chaque année une évaluation des risques en matière de droits humains afin d'identifier et de hiérarchiser les impacts potentiels les plus graves sur les personnes dans l'ensemble de notre chaîne de valeur. Nous évaluons et classons les risques au moyen d'entretiens avec les parties prenantes, d'examen des preuves et d'un atelier interfonctionnel. La priorisation de nos sujets les plus saillants en matière de droits humains nous permet de concentrer notre diligence raisonnable là où le risque d'impacts négatifs sur les personnes est le plus élevé. En outre, nous surveillons les violations avérées ou suspectées des droits humains par l'intermédiaire de notre mécanisme de réclamation, également ouvert à nos partenaires externes.

Notre évaluation 2025 a confirmé nos priorités existantes en matière de droits humains, qui continuent de représenter les domaines présentant les impacts potentiels les plus significatifs sur les droits humains. Il s'agit notamment des risques liés aux droits du travail dans la chaîne de valeur et des risques sanitaires liés à nos activités principales. Elle a également confirmé un faible risque d'esclavage moderne et de travail des enfants dans nos activités, sur la base d'évaluations des unités commerciales et des marchés à haut risque identifiés au moyen de notre outil de risque pays en matière de droits humains, qui s'appuie sur 15 indices publics relatifs aux droits humains. Pour plus d'informations, veuillez consulter notre Déclaration d'engagement en matière de droits humains.

## Identification des risques dans notre chaîne de valeur

Le respect des droits du travail des employés et des travailleurs de notre chaîne de valeur est au cœur de notre responsabilité et de nos engagements plus larges en matière de droits humains. Ces droits incluent la protection contre le travail forcé et le travail des enfants, des conditions de travail équitables et sûres, ainsi que le droit d'être traité avec dignité. Nous utilisons le terme « droits du travail » tout en reconnaissant qu'ils font partie intégrante de nos engagements globaux en matière de droits humains.

Le risque le plus élevé d'impacts négatifs liés aux conditions de travail chez les partenaires externes ayant des relations contractuelles avec nous concerne la gestion des installations, la fabrication de médicaments, le transport et l'entreposage. Ces catégories peuvent impliquer un travail physiquement exigeant, manuel ou dangereux. Il existe un risque général que ce type de travail soit effectué par des travailleurs contractuels et/ou migrants disposant d'une capacité limitée à faire valoir leurs droits. Le risque d'impacts négatifs est encore accru dans les pays où l'État de droit, les protections du travail ou les mécanismes d'application sont moins développés.

Les principaux risques comprennent des conditions de travail abusives, la discrimination, des insuffisances en matière de salaires et d'avantages sociaux, des heures de travail excessives et des restrictions à la liberté d'association.

Dans le cadre de notre engagement plus large à respecter les droits humains, nous évaluons de manière proactive les risques liés aux droits du travail, y compris l'esclavage moderne, le travail forcé et le travail des enfants, dans notre chaîne d'approvisionnement au moyen de notre cadre de gestion des risques des partenaires externes (« External Partner Risk Management », « EPRM »), et nous examinons tous les partenaires externes afin de détecter toute couverture médiatique négative. Nous attribuons à nos partenaires externes une note de risque élevée, moyenne ou faible en matière de droits du travail, sur la base des évaluations du risque pays en matière de droits du travail et du risque lié à la catégorie d'achats. Les risques d'achat sont déterminés par le suivi continu des activités des fournisseurs, tandis que les risques pays sont identifiés au moyen de notre matrice d'évaluation des risques pays en matière de droits humains. Ces deux évaluations sont revues chaque année.

Tous les partenaires externes à risque moyen et élevé ayant des relations contractuelles avec nous et entrant dans le périmètre des évaluations des droits du travail doivent remplir un « Questionnaire tiers » (« TPQ ») axé sur les droits du travail et basé sur les exigences du TPC en la matière. Les grossistes et distributeurs doivent éga-

lement remplir un TPQ sur les droits du travail s'ils se trouvent dans un pays classé « à haut risque » par notre outil d'évaluation des risques pays en matière de droits humains. Lorsque des risques accrus sont identifiés, nous lançons également des audits sur site menés par des experts internes ou externes qualifiés ou par des auditeurs externes, dont les compétences sont vérifiées par une adhésion certifiée à l' Association des auditeurs professionnels en conformité sociale (« Association of Professional Social Compliance Auditors », « APSCA »).

## Identification des risques liés au travail des enfants

Les considérations relatives au travail des enfants sont intégrées dans nos normes de conduite applicables aux partenaires externes. La section 2.2 de notre TPC indique que les partenaires externes « ne doivent pas employer de personne âgée de moins de quinze (15) ans, ou n'ayant pas atteint l'âge de fin de scolarité obligatoire dans le pays d'activité, selon le seuil le plus élevé ». Elle prévoit également que « les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent pas être employés à des travaux dangereux ou à tout type de travail susceptible de nuire à leur éducation ou à leur santé physique et/ou mentale, ni être affectés à toute forme de travail physique lourd ou à des postes de nuit ». Si des indices de travail des enfants sont allégués ou constatés sur un site tiers, le TPC prévoit que le tiers doit « mettre en place un plan approprié pour soutenir l'enfant, pouvant impliquer le retrait de l'enfant du lieu de travail tout en continuant à lui verser un salaire et à prendre en charge les coûts de formation formelle ou professionnelle, d'hébergement ou autres coûts nécessaires, jusqu'à sa majorité ». Toute mesure corrective doit être conforme aux normes de l'OIT et aux dernières orientations de bonnes pratiques.

Nous surveillons le respect des clauses de notre TPC relatives au travail des enfants au moyen du TPQ, en demandant aux fournisseurs de :

- fournir leur politique d'interdiction du travail des enfants ;
- fournir des preuves des systèmes de gestion et de la diligence raisonnable menée dans les domaines pertinents afin de garantir l'absence de travail des enfants dans leurs activités ;
- décrire les systèmes et processus mis en place pour vérifier l'âge des travailleurs ;
- confirmer si les politiques et procédures relatives à la gestion du travail des enfants et des jeunes travailleurs sont alignées sur l'OIT et/ou la législation locale ;
- préciser les mesures correctives en cas de détection de travail des enfants ;
- indiquer l'âge du plus jeune travailleur présent sur le site.

## Traitement des risques dans notre chaîne d'approvisionnement

Notre TPC est intégré dans nos conditions contractuelles standard avec nos partenaires externes. Ces dispositions contractuelles nous donnent le droit de réaliser un audit afin de surveiller la conformité au TPC, ainsi que le droit de refuser de faire affaire avec un partenaire externe en cas de problèmes systémiques non résolus ou de refus de traiter des préoccupations critiques. Elles exigent également de nos partenaires externes qu'ils promeuvent des normes similaires au sein de leurs propres chaînes d'approvisionnement. Nous pouvons mettre fin à une relation commerciale si une évaluation des risques identifie des cas de travail des enfants, de travail forcé ou d'esclavage moderne, de discrimination et d'abus systémiques, ou si un partenaire externe figure sur une liste de surveillance mondiale pour violations des droits humains ou des droits du travail. La rupture d'une relation commerciale constitue une solution de dernier recours ; nous privilégions la collaboration et donnons aux partenaires externes la possibilité de traiter et de remédier aux non-conformités avec le TPC avant d'envisager une résiliation.

Nous avons mis à jour notre TPC en 2025 afin de renforcer nos engagements en matière de droits humains et de garantir un alignement accru avec les normes de l'OIT, notamment en élargissant nos exigences relatives au travail forcé et à l'esclavage moderne.

Dans des pays tels que l'Australie, le Canada et le Royaume-Uni, l'obligation de respecter toutes les lois applicables est explicitement intégrée aux accords contractuels. En outre, nos contrats avec les partenaires externes au Royaume-Uni exigent spécifiquement le respect du Système de garantie des normes du travail (« Labour Standards Assurance System »), qui vise à garantir que les organisations de fourniture médicale produisent des biens et services en appliquant des pratiques de travail équitables.

### Analyse des risques et résultats

Nous avons poursuivi la mise en œuvre de notre initiative Droits du travail 2.0 (« Labor Rights 2.0 »), lancée en 2024 afin de concentrer davantage notre programme de droits du travail sur une gestion stratégique des risques et un engagement significatif avec nos partenaires externes, notamment la protection des travailleurs les plus vulnérables de notre chaîne d'approvisionnement.

En 2025, cela a impliqué la mise à jour de notre TPC relatif aux droits du travail pour les partenaires externes entrant dans le périmètre de nos évaluations. Nous avons ajouté des questions ciblées et aligné davantage le questionnaire sur les normes internationales, telles que celles de l'OIT, des UNGPs et d'autres normes pertinentes. Nous avons également élaboré un document d'orientation correspondant, disponible en 11 langues, décrivant les attentes envers les partenaires externes et mettant en avant les bonnes pratiques. Nous avons renforcé notre approche fondée sur les risques en introduisant

une matrice actualisée des risques liés aux droits du travail afin d'évaluer et de hiérarchiser les risques chez les partenaires externes en fonction de leur localisation et du suivi des médias négatifs. En outre, nous avons rationalisé le périmètre en excluant les catégories d'achats à faible risque et les partenaires comptant moins de 30 employés.

En 2025, nous avons fait progresser notre cadre d'audit des droits du travail afin de permettre des évaluations sur site cohérentes et fondées sur les risques des partenaires externes à haut risque, en alignement avec les UNGPs. Nous avons également collaboré avec un prestataire externe spécialisé afin de réaliser une cartographie de la chaîne d'approvisionnement au-delà de nos partenaires externes directs et d'approfondir notre connaissance de notre chaîne d'approvisionnement.

En cas de non-conformité avec notre TPC et/ou les lois locales du travail, nous disposons d'un processus permettant de suivre et d'enregistrer les preuves de remédiation au moyen d'actions correctives et préventives.

En 2025, les constats les plus significatifs en matière de droits humains et de droits du travail identifiés chez les partenaires externes concernaient des systèmes de gestion du travail insuffisants, des heures de travail et heures supplémentaires excessives, ainsi que les salaires et avantages. En réponse, nous avons lancé 191 actions de remédiation pour traiter ces constats et d'autres constats liés aux droits humains et aux droits du travail. À la fin de la période de déclaration (« reporting »), 10 % des actions de remédiation étaient en retard et faisaient l'objet d'un engagement continu, soit 2 points de pourcentage de moins qu'à la fin de la période de déclaration (« reporting ») précédente. En 2025, nous n'avons identifié aucun cas de travail des enfants, d'esclavage moderne ou de travail forcé parmi les partenaires externes ayant des relations contractuelles avec nous. Pour plus d'informations, veuillez consulter la page 33 de notre Rapport sur les questions non financières 2025.

Sur la base de notre analyse des risques en matière de droits humains, nous estimons que le risque de travail des enfants parmi les partenaires externes ayant des relations contractuelles avec nous est faible.

Nous avons dispensé des sessions de formation ciblées aux partenaires externes sur la base des résultats d'un programme pilote impliquant un engagement direct avec les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement au moyen d'une plateforme numérique de « voix des travailleurs ». Ce programme a recueilli les retours de près de 7 000 travailleurs sur les domaines d'amélioration des activités de nos partenaires externes, notamment l'amélioration de l'accès aux mécanismes de réclamation, la garantie d'un traitement approprié des documents d'identification, le soutien à la représentation des travailleurs, ainsi que l'assurance d'heures supplémentaires adéquates et du paiement ponctuel des salaires. Le pilote s'est achevé en 2024, et nous avons élaboré des plans d'action avec les partenaires externes

afin de traiter les problèmes identifiés, notamment en fournissant un soutien continu au renforcement des capacités afin de renforcer leur aptitude à mettre en œuvre des solutions efficaces.

Les noms et adresses de tous les partenaires externes ayant des relations contractuelles avec nous, ainsi que la catégorie de produits ou services qu'ils fournissent, sont enregistrés dans nos systèmes de gestion des risques et d'achats. Nous conservons les dossiers de nos activités de suivi, de nos évaluations et des TPQ complétés dans le cadre de notre processus EPRM. Nous continuerons à surveiller et à améliorer les systèmes de suivi que nous utilisons pour tracer les biens provenant de fournisseurs au-delà de nos relations commerciales contractuelles.

## Projets visant à atténuer les risques élevés

Nous avons lancé des projets pour atténuer les risques dans deux domaines identifiés comme présentant un risque plus élevé : le recrutement de travailleurs migrants étrangers et l'approvisionnement en matières premières.

À la suite d'audits ciblés sur site auprès d'un groupe sélectionné de partenaires externes en Asie employant de la main-d'œuvre migrante étrangère, nous avons travaillé avec ces partenaires sur des actions de remédiation afin de nous assurer qu'ils traitaient les domaines

d'amélioration liés aux pratiques de recrutement et d'emploi, conformément aux normes internationales et à notre TPC. Il s'agit notamment de garantir que les contrats de travail sont disponibles dans les langues des travailleurs et de traiter les préoccupations relatives aux heures supplémentaires et aux jours de repos hebdomadaires.

Notre analyse des risques a identifié un potentiel de violations des droits du travail au niveau de la source pour 20 matières premières que nous achetons. À la suite d'un processus de priorisation fondé sur des données publiques relatives aux risques en matière de droits humains, les priorités d'achat et nos propres évaluations internes, notre diligence raisonnable actuelle porte sur six matières premières — aluminium, cellulose, verre, lactose, amidon et bois — pour lesquelles nous considérons qu'il pourrait exister un risque de travail des enfants et de pratiques d'emploi abusives, y compris le travail forcé. Nous exigeons des partenaires externes fournissant ces matières qu'ils remplissent un questionnaire ciblé de certification des matières premières et les encourageons à fournir des certifications externes crédibles en matière de droits humains. La qualité de ces certifications externes est évaluée sur la base des normes de l'OIT relatives au travail et d'autres normes relatives aux droits humains. En 2025, nous avons amélioré notre questionnaire et publié des orientations claires pour aider nos partenaires externes à améliorer la qualité et la cohérence de leurs réponses. Ce programme est examiné périodiquement afin d'évaluer son efficacité.

## Mécanisme de réclamation et remédiation

Novartis exploite un mécanisme formel de réclamation géré par notre Bureau « SpeakUp » (« SpeakUp Office ») dans le cadre de notre processus de diligence raisonnable. Ce mécanisme permet aux parties prenantes internes et externes de signaler de manière confidentielle des allégations de mauvaise conduite, y compris celles concernant les droits humains et les droits du travail, liées à nos activités ou à notre chaîne d'approvisionnement. Les allégations peuvent être soumises anonymement.

Plusieurs canaux peuvent être utilisés pour signaler des allégations. Une plateforme en ligne et des lignes téléphoniques gérées par un prestataire tiers indépendant sont disponibles à tout moment. Les allégations peuvent également être soumises par des canaux

internes, notamment par l'intermédiaire de la hiérarchie, de l'ERC, du service Juridique, des Personnes et Organisation, de la Sécurité mondiale (« Global Security ») et des représentants des conseils de travailleurs.

Le mécanisme est conçu pour protéger contre les représailles les personnes qui l'utilisent de bonne foi, et préserve la confidentialité tout au long du processus de signalement et d'enquête. Il permet aux individus de soulever des préoccupations dans plusieurs catégories de droits humains, notamment les droits du travail, les impacts environnementaux, ainsi que la santé et la sécurité.

En 2025, nous avons enregistré 1 116 nouvelles allégations de mauvaise conduite potentielle, dont aucune ne concernait l'esclavage moderne.

## Engagement des parties prenantes et collaboration

Nous maintenons un engagement structuré et continu avec les parties prenantes dans l'ensemble de notre chaîne de valeur, au sein de notre organisation mondiale et dans les pays relevant de diverses juridictions. Cela fait partie à la fois de nos efforts de diligence raisonnable et de nos activités commerciales régulières.

Le Conseil des fournisseurs australien (« Australian Supplier Council ») continue de dialoguer activement

avec les fournisseurs et distributeurs locaux afin de mieux comprendre les chaînes d'approvisionnement et les pratiques de nos partenaires, dans l'intention de travailler de manière collaborative pour identifier et traiter les risques d'esclavage moderne.

Nous participons également à plusieurs activités collaboratives avec nos pairs du secteur de la santé et d'autres industries. Par l'intermédiaire de l'initiative de

chaîne d'approvisionnement des pharmaceutiques (la « Pharmaceutical Supply Chain Initiative », « PSCI »), la principale association sectorielle des entreprises pharmaceutiques et de santé, nous faisons actuellement progresser les projets suivants avec nos pairs:

- Mise en œuvre d'un projet pilote collectif de voix des travailleurs afin d'obtenir des informations sur les risques liés aux droits du travail, y compris l'esclavage moderne et le traitement équitable des travailleurs, chez des fournisseurs partagés à plus haut risque. La planification a commencé en 2025 et le projet devrait s'achever en 2026.
- Évaluation du besoin d'une boîte à outils fournissant des orientations pratiques et spécifiques au secteur pharmaceutique en matière de diligence raisonnable relative aux droits humains pour les fournisseurs. En 2025, une enquête préliminaire a été menée auprès de

sept fournisseurs pharmaceutiques, et leurs retours ont été analysés afin d'élaborer des recommandations et d'identifier des opportunités concernant le contenu, la configuration et la mise en œuvre d'une éventuelle boîte à outils.

- Nous suivons de près, et contribuons le cas échéant, à un projet mené en collaboration avec un cabinet de conseil spécialisé dans le commerce éthique et les droits humains, visant à développer une carte mondiale des corridors de migration de main-d'œuvre à haut risque. Ce projet vise à aider les entreprises dans leurs efforts de diligence raisonnable en matière de recrutement équitable, en identifiant les secteurs et pays à plus haut risque et en construisant une carte mondiale des risques afin de visualiser les données de recherche sur une plateforme en ligne librement accessible.

## Formation et renforcement des capacités

Afin de soutenir nos normes, nous collaborons avec nos employés pour renforcer leur sensibilisation et fournir des formations comprenant :

- une formation annuelle obligatoire pour tous les employés sur notre Code d'éthique, qui inclut notre engagement éthique en matière de droits humains. En 2025, 98 % des employés dans le monde ont été formés ;
- des webinaires ciblés pour les fonctions ayant la responsabilité de contribuer au respect des droits humains ;

- une formation sur l'esclavage moderne disponible sur notre plateforme centrale de formation pour les employés du monde entier ;
- une formation mensuelle en direct pour les nouveaux employés de notre siège mondial à Bâle, en Suisse, dans le cadre de notre processus d'intégration, comprenant une étude de cas liée à l'esclavage moderne à analyser ;
- des réunions trimestrielles de notre réseau mondial d'ambassadeurs des droits humains sur les risques existants et émergents en matière de droits humains. Les représentants ERC australiens, canadiens et britanniques sont ambassadeurs au sein de ce réseau.

## Évaluation de l'efficacité de nos actions

Les indicateurs clés de performance (« KPI ») que nous utilisons pour évaluer notre approche comprennent :

- le nombre de partenaires externes examinés sur les questions de droits du travail, y compris l'esclavage moderne, le travail forcé et le travail des enfants ;
- le nombre d'actions correctives et préventives mises en œuvre et résolues concernant les droits du travail et les questions d'esclavage moderne ;
- le type de projets d'atténuation des risques élevés lancés ;
- le nombre d'employés ayant suivi une formation pertinente et un renforcement des capacités en matière de droits humains et d'esclavage moderne ;
- la robustesse de notre mécanisme de réclamation, y compris la remédiation en temps voulu des cas liés aux droits humains.

À mesure que nous continuons à faire progresser notre agenda relatif aux droits du travail, nous visons à renforcer ces droits dans l'ensemble de notre chaîne de valeur en :

- dotant les équipes internes des connaissances et des outils nécessaires pour faire respecter les normes relatives aux droits du travail ;
- renforçant les capacités des partenaires externes et en les aidant à gérer les risques liés aux droits du travail de manière plus autonome ;
- améliorant le suivi des risques grâce à des outils numériques, tels que les mécanismes opérationnels de réclamation et les enquêtes de voix des travailleurs, afin de recueillir les retours des travailleurs ;
- établissant une courbe de maturité pour les partenaires externes afin de favoriser l'amélioration continue et de les guider vers des normes du travail progressivement plus élevées.

## Contact

Pour en savoir plus sur notre approche visant à lutter contre l'esclavage moderne, contactez-nous à [human.rights@novartis.com](mailto:human.rights@novartis.com).

Nous reconnaissons le droit à l'information en vertu des dispositions de la loi sur la transparence. Les coordonnées sont disponibles à [www.novartis.no](http://www.novartis.no).

## Entités déclarantes

**La présente déclaration est faite au nom des entités juridiques déclarantes australiennes, canadiennes, britanniques et norvégiennes suivantes de Novartis :**

Royaume-Uni	Australie	Canada	Norvège
1. Novartis Pharmaceuticals UK Limited	1. Novartis Australia Pty Limited	1. Novartis Pharmaceuticals Canada Inc	1. Novartis Norge AS
2. Novartis UK Limited	2. Novartis Pharmaceuticals Australia Pty Limited		
3. Novartis UK Pension Trustees			
4. Novartis Grimsby Limited			
5. Novartis Europharm Limited			
6. Advanced Accelerator Applications (UK and Ireland) Limited			
7. Gyroscope Therapeutics Holdings Limited			
8. Gyroscope Therapeutics Limited			

# Index des exigences réglementaires

## Les exigences législatives en matière de déclaration prévues par la loi britannique MSA, la loi australienne MSA et la loi canadienne ont été regroupées par thème en sept exigences générales

Exigence	Référence
Une description de la <b>structure, des opérations, des activités et des chaînes d'approvisionnement de l'organisation</b> , y compris la consultation de toute organisation liée visée par la présente déclaration	p. 2
Une description des <b>politiques de l'organisation</b> relatives à l'esclavage moderne, au travail forcé et au travail des enfants	p. 3
Une description de tout <b>processus de gestion des risques</b> en place pour évaluer et traiter le risque de pratiques d'esclavage moderne, de travail forcé et de travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement de l'organisation déclarante	pp. 3-5
Une description des <b>processus de diligence raisonnable de l'organisation</b> en lien avec l'esclavage moderne, le travail forcé et le travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement. De plus, une description de toute <b>mesure prise pour remédier</b> à tout cas d'esclavage moderne, de travail forcé et de travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement	pp. 4-5
Une description de la <b>formation</b> offerte aux employés sur l'esclavage moderne, le travail forcé et le travail des enfants	p. 6
Une description de la façon dont l'organisation <b>évalue l'efficacité des mesures</b> qu'elle a prises pour prévenir et traiter l'esclavage moderne, le travail forcé et le travail des enfants, ainsi que de ses processus de diligence raisonnable	p. 6
<b>Toute autre information</b> que l'organisation considère pertinente au regard de l'esprit et de l'objet de la législation	pp. 6-7

Catégorisation fondée sur le « [modèle international de déclaration sur l'esclavage moderne, le travail forcé et le travail des enfants – guide statutaire](#) » du gouvernement du Royaume-Uni, 30 juillet 2025.

## Exigences législatives en matière de déclaration prévues par la loi norvégienne sur la transparence :

Exigence	Référence
Une description générale de la <b>structure de l'entreprise, de son domaine d'activité, de ses lignes directrices et de ses procédures</b> pour traiter les incidences négatives réelles et potentielles sur les droits fondamentaux de la personne et les conditions de travail décentes	pp. 2-3
Des informations concernant les <b>incidences négatives réelles et les risques importants</b> d'incidences négatives que l'entreprise a recensés dans le cadre de sa diligence raisonnable	pp. 3-5
Des informations concernant les <b>mesures que l'entreprise a mises en œuvre ou prévoit de mettre en œuvre pour faire cesser les incidences négatives réelles</b> ou atténuer les risques importants d'incidences négatives, ainsi que les résultats ou résultats attendus de ces mesures	pp. 4-6

Autorité norvégienne de la consommation, [La loi sur la transparence – Forbrukertilsynet](#), novembre 2024

## Exigences législatives en matière de déclaration prévues par l'ordonnance suisse sur le devoir de diligence :

Exigence	Référence
Adopter une politique de chaîne d'approvisionnement relative au travail des enfants	p. 3
Mettre en œuvre un système de traçabilité de la chaîne d'approvisionnement en ce qui concerne le travail des enfants	pp. 3-4
Mettre en place un mécanisme de règlement des griefs	p. 5
Établir des processus pour recenser et atténuer les risques de travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement	pp. 4-5

Autorités fédérales suisses, « [Ordonnance sur le devoir de diligence et la transparence concernant les minerais et métaux provenant de zones touchées par des conflits ainsi que le travail des enfants](#) »