

Novartis Norge AS redegjørelse etter åpenhetsloven 2024

Publisert 20. juni 2025

Denne redegjørelsen gis i henhold til Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven). Den dekker rapporteringsperioden 1. januar 2024 til 31. desember 2024.

Novartis Norge AS er en del av Novartis-konsernet, et legemiddelselskap hvor øverste morselskap er Novartis AG med hovedkontor i Sveits. Med mindre annet er uttrykkelig angitt, refererer "vi", "oss" og "vår" til Novartis-konsernet som helhet.

Vi forplikter oss til å respektere menneskerettighetene i hele vår verdikjede i samsvar med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP) og Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD) sine retningslinjer for multinasjonale selskaper.

Vår forpliktelse omfatter alle internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, inkludert de som er nedfelt i Den internasjonale menneskerettighetserklæringen, som består av Verdenserklæringen om menneskerettigheter (UDHR), FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (ICCPR), FN-konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ICESCR), samt Den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) kjernekonvensjoner om arbeidstakerrettigheter. Vi har også undertegnet FNs Global Compact (UNGC) og rapporterer årlig på status for vårt arbeid.

A. Generell beskrivelse av Novartis Norge AS' selskapsstruktur, driftsområde, retningslinjer og rutiner for håndtering av faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende rettigheter og anstendige arbeidsforhold

Vår struktur og virksomhet

Novartis er et innovativt legemiddelselskap som driver med forskning, utvikling, produksjon, distribusjon, markedsføring og salg av et bredt spekter av innovative farmasøytiske produkter. Våre legemidler nådde 296 millioner pasienter globalt i 2024.

I Norge markedsfører vi legemidler som dekker fire viktige terapeutiske områder; kreft, hjerte- og karsykdommer, immunologi og nevrologi. Vår virksomhet i Norge er begrenset til markedsføring og distribusjon av reseptbelagte legemidler, samt gjennomføring av kliniske studier utført på norske sykehus og klinikker på vegne av Novartis AG. Lokal markedsføring og distribusjon styres av de sammeglobale retningslinjene og prosedyrene som er beskrevet i denne rapporten.

Vi distribuerer produktene våre gjennom lokale grossister og distributører. Vi bruker lokale eksterne samarbeidspartene for lager- og transporttjenester ved levering av våre legemidler. I tillegg bruker vi lokale leverandører til administrative tjenester på vårt Oslo-kontor og til generelle tjenester som vakthold, catering, bilordning for ansatte, reisebyrå, bank og forsikring. Lokale innkjøp styres av de samme globale retningslinjene og prosedyrene som er beskrevet i denne rapporten.

Per 31. desember 2024 hadde Novartis Norge AS 85 ansatte og 16 innleide konsulenter. For mer informasjon om vår globale forretningsstruktur, ansatte og virksomhet, se side 10 i [Novartis in Society Integrated Report 2024](#).

Retningslinjer og rutiner

Vi er forpliktet til å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår egen virksomhet og i leverandørkjeden vår. Vi har etablerte, klare og godt definerte retningslinjer og standarder. Disse oppdateres jevnlig for å sikre samsvar med våre forpliktelser knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og de er bindende for alle Novartis-ansatte globalt



I tillegg vurderer Novartis Norge AS selv behovet for ytterligere lokale retningslinjer eller standarder. Vi har gjennomgått relevante lokale og globale styringsdokumenter og fastslått at disse er i tråd med forventningene i åpenhetsloven.

Interne retningslinjer

- [Novartis Code of Ethics](#) beskriver vår forpliktelse til å drive virksomhet på en måte som respekterer rettighetene og verdigheten til alle mennesker.
- [Novartis Human Rights Commitment Statement](#) beskriver vår forpliktelse til å implementere UNGP og beskriver arbeidstakerrettigheter (inkludert anstendige arbeidsforhold) vår egen og eksterne partners virksomheter som et av våre sentrale menneskerettighetsområder.
- [Global Guideline on People and Organizational Principles and Labor Right Practices](#) beskriver vår forpliktelse til å respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet.
- [Third Party Code](#) beskriver vår forpliktelse til å sikre at eksterne partnere overholder våre krav til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Styring

Det overordnede ansvaret for gjennomføringen av menneskerettighetsprogrammet vårt ligger hos Chief Ethics Risk and Compliance (ERC) Officer, som er medlem av Novartis' konsernledelse. Vår Environmental, Social & Governance (ESG) committee, et lederorgan ledet av Novartis' konsernsjef, har godkjent vår helhetlige tilnærming til håndtering av menneskerettigheter, inkludert grunnleggende rettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Et eget menneskerettighetsteam er en del av den globale ERC-funksjonen, og er ansvarlig for implementeringen av Novartis' menneskerettighetsstrategi. For å styrke kompetansen og tilsynet med arbeidsrettigheter hos våre eksterne partnere, og for å opprettholde fokus på leverandører med høyest risiko og løsninger med stor effekt, integrerte vi i 2023 vårt Third Party Labor Rights-team i vårt menneskerettighetsteam.

Novartis Norge AS sitt arbeid med å etterlevere åpenhetsloven er forankret i styret, og globale styringsdokumenter er implementert i den norske organisasjonen gjennom ledelsen og det lokale styret.

Vi anerkjenner retten til informasjon i henhold til bestemmelsene i åpenhetsloven. Kontaktinformasjon til Novartis Norge AS er tilgjengelig på www.novartis.no.

Identifisering av risiko i leverandørkjeden

Vår tilnærming til identifisering og håndtering av risiko knyttet til arbeidstakerrettigheter i vår leverandørskjede, inkludert grunnleggende rettigheter og anstendige arbeidsforhold, gjennomføres via vårt risikobaserte External Partner Risk Management (EPRM)-rammeverk. EPRM-rammeverket tildeler alle leverandører en høy, middels eller lav risiko for arbeidstakerrettigheter ved hjelp av et automatisert verktøy som baseres på risiko for arbeidstakerrettigheter i landet og risiko knyttet til innkjøpskategori. Risikovurderingen for innkjøpskategori er basert på en løpende risikovurdering av leverandørenes forretningsaktiviteter for å identifisere kategorier med høyere risiko sett fra et arbeids- og menneskerettighetsperspektiv. Landrisiko for menneskerettigheter er basert på vårt klassifiseringsverktøy. Risikovurderingene fra begge kilder gjennomgås årlig.

Vi undersøker alle leverandører for negativ mediedekning knyttet til arbeids- og menneskerettighetsrisiko, inkludert moderne slaveri. Alle leverandører med middels og høy risiko som omfattes av vurderinger av arbeids- og menneskerettigheter, må fylle ut et spørreskjema om tredjepartsrisiko (TPQ) med fokus på arbeidsrettigheter. I tillegg iverksetter vi stedlige revisjoner der økt risiko er identifisert. Disse revisjonene utføres av kvalifiserte interne eller eksterne eksperter. Ved manglende overholdelse av vår Third Party Code (TPC) og/eller lokale arbeidslover, fører våre undersøkelser til opprettelse av korrigerende tiltak (Corrective and Preventive Action eller CAPA).



CAPA-tiltakene følges opp for å dokumentere og registrere bevis på utbedring. Håndhevingstiltak, inkludert oppsigelse av avtaler, kan iverksettes overfor leverandører som ikke klarer å oppfylle kravene fastsatt i en CAPA.

For mer informasjon om hvordan vi samarbeider med våre leverandører for å redusere negativ påvirkning av menneskerettighetene, se avsnitt C nedenfor.

Opplæring og kompetanseheving

Vi arbeider for å styrke våre ansatte gjennom formell og uformell opplæring og kompetanseheving i menneskerettigheter.

- Alle ansatte er pålagt å gjennomføre en årlig opplæring i våre etiske retningslinjer ([Code of Ethics](#)), som inkluderer våre etiske forpliktelser for menneskerettigheter. I 2024 gjennomførte 98 % av våre ansatte globalt denne opplæringen.
- 97% av våre ansatte globalt gjennomførte den obligatoriske EPRM e-læringen om viktigheten, omfanget og ansvaret knyttet til håndtering av risiko hos eksterne partnere.
- Vi har et aktivt globalt nettverk av menneskerettighetsambassadører som møtes hvert kvartal for å diskutere eksisterende og nye menneskerettighetsrisikoer. Ved utgangen av 2024 besto nettverket av 211 ansatte globalt. Den norske lederen for ERC er ambassadør i dette globale nettverket og deltar i disse diskusjonene.
- Vi gjennomfører månedlige live-opplæringer med nyansatte ved vårt globale hovedkontor i Basel, Sveits, om menneskerettigheter, og nådde rundt 400 nyansatte i 2024.
- Vi tar pasientsikkerhet på alvor, og dette aspektet ble fremhevet i vår siste [Materiality assessment](#). I tråd med Novartis' globale retningslinjer for legemiddelovervåking får alle ansatte i Norge opplæring i rapportering av bivirkninger og kvalitetsklager. Vi har en medisinsk informasjonstjeneste for helsepersonell og allmennheten. Vi overvåker alle Novartis Norges kontoer på sosiale medier for å sikre at informasjon håndteres korrekt.

Varslingskanaler og avhjelpende tiltak

Novartis SpeakUp Office er vår konfidensielle varlingsordning der globale og norske ansatte, og eksterne partnere og deres ansatte, kan rapportere om kritikkverdige forhold, inkludert forhold knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. De nettbaserte og telefonbaserte kanalene drives av en uavhengig tredjepart som er tilgjengelig 24 timer i døgnet, syv dager i uken.

Vi har etablert en tydelig prosess for å håndtere alle varsler. Rapporterte kritikkverdige forhold undersøkes, og underbyggede saker løftes til ledelsen for passende tiltak.



Varsler kan også rettes til enhver leder eller daglig leder, enhver ansatt i vår ERC-avdeling, People & Organization, juridiske- eller globale sikkerhetsteam, eller enhver tillitsvalgt.

Vårt varslingsystem er utformet for å være tilgjengelig og omfattende, slik at enkeltpersoner kan melde bekymringer innen flere menneskerettighetskategorier, inkludert arbeidsrettigheter, miljøpåvirkninger og helse og sikkerhet. Denne tilnærmingen har som mål å effektivisere prosessen og oppmuntre til åpen og transparent rapportering.

B. Informasjon om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som er identifisert gjennom aktsomhetsvurderinger

Siden 2017 har vi vurdert menneskerettighetsrisikoer i hele virksomheten gjennom landsspesifikke vurderinger, forretningsenhetsvurderinger, raske reaksjoner på risikoområder («hot-spots») og gjennomgang av forretningsutviklings- og lisensavtaler. Disse tiltakene sikrer proaktiv risikostyring og samsvar med internasjonale standarder. For mer informasjon, se vår [globale nettside for menneskerettigheter](#).

Identifiserte risikoer i vår virksomhet

Gjennom vår pågående aktsomhetsvurdering og dialog med interessenter har vi identifisert arbeidstakerrettigheter som en sentral menneskerettighetsrisiko og fokusområde. Mer informasjon finnes i vår [Human Rights Commitment Statement](#) (HRCS).

Identifiserte risikoer hos eksterne partnere

Vi har identifisert følgende potensielle risikoer for Novartis knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennom vårt EPRM-rammeverk for aktsomhetsvurderinger, samarbeid med bransjekolleger, deltakelse i bransjegrupper og fra eksterne datakilder, inkludert regelmessige mediesøk. Risikoområdene er (i uprioritert rekkefølge):

1. Underleverandører innen produksjon
2. Arbeidskraft levert via rekrutteringsbyråer
3. Fasilitetstjenester (catering, bygg og anlegg) som involverer uformell arbeidskraft
4. Emballasje
5. Transport-, logistikk- og lagertjenester
6. Råvarer hentet fra landbruket

Risikoområdene 1 til 5 er godt håndtert gjennom vårt eksisterende EPRM-rammeverk. Se avsnitt C nedenfor om hvordan vi arbeider med risikoområde 6 - råvarer hentet fra landbruket.

Av de seks kategoriene ovenfor ble transport og logistikk identifisert som en høyere risikokategori for Novartis Norge AS, inkludert risikoer knyttet til lave lønninger, lange arbeidstider og sosial dumping. I 2023 gjennomførte vi en skrivebordsanalyse av vår viktigste leverandør som leverer veitransport, sjøfrakt, flyfrakt og logistikkjenester, og i 2024 har vi fortsatt tett dialog med leverandøren gjennom regelmessige møter om menneskerettighetsforpliktelser og anstendige arbeidsforhold. Basert på resultatene fra skrivebordsanalysen, møtene og en gjennomgang av leverandørens egen rapportering i henhold til åpenhetsloven, konkluderte vi med at leverandøren har de nødvendige rutine og prosedyrene på plass for å respektere menneskerettighetene.

Varslingssystem

I 2024 mottok vårt SpeakUp-kontor totalt 1607 varslinger om påstått kritikkverdig atferd, og ingen klager ble mottatt hos Novartis Norge AS relatert til menneskerettigheter.

C. Informasjon om tiltak for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatene eller forventede resultater av disse tiltakene

Tiltak for å håndtere risiko i leverandørkjeden

Third party code

Vår third party code (TPC) tydeliggjør våre forventninger til aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og miljømessig bærekraft hos eksterne partnere. Dette inkluderer en klar forventning om



at eksterne partnere skal anvende de samme prinsippene overfor sine egne leverandører. TPC er innlemmet i våre standard leverandøravtaler med eksterne partnere, uavhengig av om den eksterne parten er klassifisert som lav, middels eller høy risiko. Disse kontraktsvilkårene gir oss rett til å gjennomføre revisjoner for å kontrollere etterlevelse av TPC, samt rett til umiddelbar oppsigelse av avtale ved brudd på TPC (enten dette avdekkes i en revisjon eller på annen måte).

Risikovurdering i leverandørkjeden og funn

I 2024 gjennomførte vi risikovurdering av 8,029 leverandører med hensyn til arbeidstakerrettigheter. Av disse ble 944 klassifisert som middels eller høy risiko basert på land- og innkjøpskategori, og disse ble pålagt å besvare et spørreskjema om tredjepartsrisiko (TPQ) med fokus på arbeidstakerrettigheter. Hos 86 leverandører i 25 land ble det identifisert potensielt utnyttende arbeidspraksis knyttet til lange arbeidstider, overtidarbeid, utilstrekkelige arbeidsstyringssystemer og mangel på varslingsprosedyrer. Som svar på dette iverksatte vi 302 avbøtende tiltak (CAPAer) som aktivt følges opp av menneskerettighetsteamet.

I 2023 startet vi et pilotprogram som involverte direkte dialog med arbeidere hos eksterne partnere gjennom en digital "workers voice"-plattform. Denne tilnærmingen gjorde det mulig for oss å få innsikt i arbeidstakerrettigheter hos eksterne partnere ved å høre direkte fra nærmere 7000 arbeidere. Piloten ble avsluttet i 2024, og svarene fra deltakerne gav innsikt i forbedringsområder hos våre leverandører, inkludert bedre tilgang til varslingsordninger på stedet, riktig håndtering av identifikasjonsdokumenter, støtte til arbeidstakerrepresentasjon samt sikring av forsvarlige overtidsordninger og rettidig lønnsutbetaling. Vi har utarbeidet handlingsplaner sammen med leverandørene for å adressere de identifiserte utfordringene, inkludert aktiv og kontinuerlig kompetansebygging for å styrke leverandørenes evne til å implementere effektive løsninger basert på funnene.

Risikoreduserende prosjekter ved høy risiko

Vi fortsetter arbeidet med å håndtere risiko knyttet til tvangsarbeid i rekruttering av utenlandske migrantarbeidere og anskaffelse av råvarer. I 2023 vurderte vi rekrutteringspraksis hos 25 leverandører, med fokus på rekrutteringsgebyrer, tilsyn med byråer og beskyttelse av arbeidstakere. De fleste utenlandske migrantarbeidere hadde spesialistroller, noe som reduserte deres sårbarhet for utnyttelse. I Singapore identifiserte vi fem eksterne partnere med arbeidere i potensielt sårbare situasjoner. I 2024 fulgte vi opp ved å gjennomføre stedlige revisjoner hos disse fem leverandørene, og selv om det ikke ble funnet alvorlige avvik, identifiserte vi områder for forbedring. Disse inkluderte å sikre at arbeidskontrakter er tilgjengelige på arbeidernes språk og å håndtere bekymringer knyttet til overtid og ukentlige fridager. Vi arbeider aktivt med leverandørene for å løse disse problemene.

For å håndtere den forhøyede risikoen for tvangs- og barnearbeid i råvareanskaffelser, har vi innført råvaresertifisering (RMC) som et eget risikoområde innen vårt EPRM-rammeverk, med fokus på at råvareleverandører skal fylle ut et TPQ. Siden oppstarten av RMC-området har vi i 2024 vurdert nærmere 50 leverandører. Denne prosessen har gitt verdifull innsikt i leverandørenes menneskerettighetspolicyer og praksis, selv om utfordringer med å innhente konsistente og brukbare data fortsatt gjenstår. Vi jobber nå med å forbedre tilnærmingen for å sikre at leverandørene kan dele informasjon effektivt. Dette er et langsiktig arbeid, og vi er fortsatt forpliktet til å forbedre aktsomhetsvurderinger, leverandørdialog og programmets samlede effektivitet. Vi revurderer også omfanget og prioriteringen av råvarer for å fokusere på de med høyest risiko og størst mulighet for påvirkning.



Novartis Norge AS

04-Jun-2025 | 6:14:14 AM GMT

DocuSigned by:

Veronika Barrabés

00DFD9DEAB2E473...

Veronika Barrabés

Country Manager Norway

04-jun-2025 | 6:54:19 AM PDT

DocuSigned by:

Rolf Roenning

1FEB120E925C482...

Rolf Thomas Rønning

Nordics Head Financial Planning Analysis

04-Jun-2025 | 10:32:21 PM IST

DocuSigned by:

Fran Milnes

5398EFB6B3A9475...

Fran Milnes

Country President Nordics