

## Reporte de Avances Novartis Corporativo México

### COMPROMISO DE CONTINUIDAD, Mayo 2011

Novartis México manifiesta explícitamente su compromiso de continuar apoyando incondicionalmente la iniciativa del Pacto Global de Naciones Unidas, mediante el cumplimiento y promoción de sus 10 Principios, en todas las áreas de la empresa y entre todos nuestros asociados comerciales.

Desde el año 2000, nuestra Política de Civismo Empresarial incorpora los principios y los compromisos establecidos en el Pacto Global de Naciones Unidas. La finalidad de nuestra política de Civismo Empresarial y de nuestro Código de Conducta es trasladar estos principios a la práctica empresarial.

En Novartis consideramos como parte de nuestro éxito, no sólo el descubrimiento, desarrollo y comercialización de nuevos medicamentos, sino el compromiso de ponerlos a disposición de nuestros pacientes y profesionales de la salud como alternativas para cuidar y curar sus padecimientos, mejorando así su calidad de vida.

Desde el año 2005, Novartis México se adhirió localmente al PGNU. Consideramos nuestras políticas no sólo como el cumplimiento de una obligación ética, sino una oportunidad para dar el sentido responsable a nuestro negocio de una manera ordenada y organizada, que nos lleve además a ganarnos día a día la confianza de nuestros clientes, de las comunidades y de las autoridades de gobierno, gracias a quienes operamos, innovamos y crecemos.

Nuestro programa de Civismo Empresarial, tanto global como local, se apoya en el compromiso que hemos adquirido en cuatro esferas: Pacientes; Nuestra Gente y la Comunidad con la que interactuamos; Medio Ambiente y Conducta Empresarial Ética. En el presente documento, expresamos nuestros avances en línea con los 10 principios del PGNU.

Sergio Duplan

Presidente Novartis México

Contacto: Mariana de la Peña (Internal Communication & CSR Manager)

Email: [mariana.de\\_la\\_peña@novartis.com](mailto:mariana.de_la_peña@novartis.com)

Phone: + 52 55 5484-4302

Fax: +52 55 5544-6698

### Breve descripción de la naturaleza del negocio

- Nuestro principal negocio se sustenta en cuidar y curar. En Novartis descubrimos, desarrollamos y comercializamos productos innovadores, destinados a curar y prevenir enfermedades, a aliviar el sufrimiento y a mejorar la calidad de vida de las personas.
- Nos preocupamos por proporcionar a nuestros accionistas una rentabilidad acorde con un resultado sobresaliente y recompensar adecuadamente a quienes invierten sus ideas y recursos en nuestra empresa
- Nuestra casa matriz está en Basilea, Suiza y tenemos presencia en 140 países, con alrededor de 100,000 asociados en todo el mundo.
- Durante 2010 invertimos alrededor de 8,100 millones de dólares en investigación y desarrollo a nivel mundial. En México, invertimos alrededor de 2 millones de pesos en investigación y desarrollo local.
- Novartis México durante 2010 contó con el apoyo de 1,200 colaboradores comprometidos con la salud y el bienestar de la sociedad, lo que se traduce en oportunidades de desarrollo profesional justamente compensado y competitivo, en un ambiente de trabajo estimulante.
- En México, obtuvimos los siguientes reconocimientos:
  - Distintivo como Empresa Socialmente Responsable 2011 por 9a. ocasión. Otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía – CEMEFI –
  - Por tres años consecutivos hemos obtenido el Reconocimiento del CEMEFI a la Mejor Práctica. En 2008, en Ética en los negocios con la figura de nuestro Compliance Officer; en la categoría Calidad de Vida en el 2009 por nuestro Programa de Diversidad e Inclusión y en 2010 por nuestro Programa Novarteens,
  - Certificación como Empresa Familiarmente Responsable otorgado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS)
  - En 2010 Quinto Lugar general en el Top de “Súper Empresas” entre las 50 mejores empresas para trabajar en el país y primero entre las farmacéuticas; ejercicio realizado por *Top Companies*, publicado por la revista *Expansión* y auditado por *PriceWaterHouse Coopers*
  - Lugar 12 en el ranking de las 50 Empresas con Mayor Responsabilidad Sustentable Revista *Mundo Ejecutivo*.
  - Somos considerados la tercera mejor empresa para lanzar tu carrera, por el Ranking realizado por la Revista *Expansión*
  - Recertificación en el Modelo de Equidad de Género del Instituto Nacional de la Mujeres (Inmujeres), constancia que se tiene desde 2004.
  - Mantenemos el Certificado como Centro de Industria Segura que otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social 2006-2001
  - Hemos mantenido la Certificación como Empresa Limpia desde 2003 que otorga la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente – PROFEPA – 2009/2011
  - Certificación por el cumplimiento satisfactorio del Programa de Auditoría Ambiental Voluntaria por la Secretaria del Medio Ambiente del D.F. 2009/2011

<b>PRINCIPIO 1</b>	<b>LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE, DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA</b>
<b>Acciones</b>	<p><b>Acciones Tomadas</b></p> <p><b>Compromiso:</b> Novartis reconoce que la dignidad intrínseca y los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana son los fundamentos de la libertad, la justicia y la paz. En consecuencia, Novartis respeta, apoya e impulsa la protección de los derechos humanos consagrados en la Declaración Universal, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, en sus círculos de influencia y áreas de <i>expertise</i>.</p> <p><b>Sistema:</b> En Novartis implementamos diversas políticas, planes y programas que repercuten positivamente en la protección de los derechos humanos de nuestros asociados, así como de las personas y grupos en nuestro círculo de influencia:</p> <p><b>POLÍTICAS PUBLICADAS A DISPOSICIÓN DE TODO ASOCIADO INTERNO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Política de Civismo Empresarial y las cinco Directrices       <ul style="list-style-type: none"> <li>• Directriz No. 1 Gestión del Civismo Empresarial</li> <li>• Directriz No. 2 Condiciones de trabajo equitativas</li> <li>• Directriz No. 3 Ética empresarial – Sobornos, regalos y Hospitalidad.</li> <li>• Directriz No. 4 Derechos Humanos</li> <li>• Directriz No. 5 Gestión de Terceras partes</li> </ul> </li> <li>▪ Código de Conducta</li> <li>▪ Código de Conducta para Personal Tercero</li> <li>▪ Política de Salud, Seguridad y Protección Ambiental</li> <li>▪ Política Global de Salario Digno (<i>Aligned to Living Wage Policy</i>)</li> <li>▪ Política de Gastos Médicos Mayores que incluye mejores condiciones año con año</li> <li>▪ Política de Horario Flexible</li> <li>▪ Política y Programas de Horario y Permiso por Maternidad / Paternidad</li> <li>▪ Bono por Resultados y Desempeño</li> <li>▪ Política de Compensaciones</li> <li>▪ Política de Guardería</li> <li>▪ Plan de pensiones por jubilación, fallecimiento o invalidez</li> <li>▪ Ayuda por matrimonio civil, nacimiento o adopción y servicios funerarios</li> <li>▪ Opción de permisos sin goce de Sueldo</li> <li>▪ Política de Vacaciones que incluye periodos preferenciales</li> <li>▪ Programa de Balance Vida-Trabajo</li> <li>▪ Programa de reconocimientos</li> <li>▪ Consejo de Mamás y Papás</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Política de Conflicto de intereses</li> <li>▪ Línea de Integridad y procedimiento de acceso al BPO (<i>Business Practices Officer</i>) Internacional asegurando confidencialidad</li> <li>▪ Acceso al <i>Compliance Officer</i> local para aseguramiento del cumplimiento de las políticas</li> <li>▪ Régimen de Consecuencias para cada política publicada</li> <li>▪ Programa Bajo el Cobijo de Novartis (Cultura de Responsabilidad Social Corporativa)</li> <li>▪ Política de Donativos</li> <li>▪ Política de Diversidad e Inclusión</li> <li>▪ Lineamiento de certificación de proveedores que cumplan con política de Civismo Empresarial, Código de Conducta y Normas Éticas en los negocios</li> <li>▪ Taller anual para Proveedores (Civismo Empresarial, Código de Conducta y prácticas éticas de negocio, Política NP4)</li> </ul> <p><b>Actividades:</b> Durante el período analizado, hemos realizado diversas actividades orientadas al cumplimiento de nuestras políticas en materia de respeto a los derechos humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Talleres de Inducción para nuevos empleados que incluye Política de Civismo Empresarial y Código de Conducta; y capítulos sobre la obligación de respetar la Diversidad e Inclusión, la no Discriminación, conflicto de intereses, prácticas promocionales, uso indebido de la información, y medidas para prevenir y denunciar casos de acoso sexual; presentación del <i>Compliance Officer</i> y BPO Línea de Integridad.</li> <li>▪ Cursos anuales y obligatorios en línea para los empleados sobre Código de Conducta, Conflicto de Intereses, Ética en los Negocios, Divulgación de la Información, Competencia Leal, Política NP4, Sobre la Protección de la Información Personal.</li> <li>▪ Anti soborno y Conflicto de Intereses, Reporte Eventos Adversos y Farmacovigilancia, Reporte de Mala Conducta- (BPO), Principios y prácticas para profesionales de Novartis NP4,</li> <li>▪ En nuestra intranet local tenemos publicado el sitio de Ética en los Negocios con acceso a la Intranet Regional e Internacional sobre el mismo tema</li> <li>▪ Consejo de Mamás y Papás en funciones</li> <li>▪ Comité de Responsabilidad Social</li> <li>▪ Programas anuales que involucran a los asociados con el desarrollo de las comunidades Día de la Comunidad Novartis, Bajo el Cobijo de Novartis</li> <li>▪ Difusión constante del tema a través de nuestros canales de comunicación internos (intranet, Pasa la Voz semanal, <i>Town Hall Meetings</i> trimestrales, módulos informativos y correo electrónico)</li> <li>▪ Curso de Liderazgo Inclusivo</li> </ul>
<b>Resultados</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado por nuestra Compañía</b>
	<p>Entre los resultados alcanzados durante el periodo analizado, destacan los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantenemos a nuestros asociados con capacitaciones y entrenamiento constantes sobre políticas y procedimientos relativos al respeto de los derechos humanos, dentro del marco de Civismo Empresarial y Código de Conducta.</li> <li>▪ Renovamos nuestro distintivo de Empresa Socialmente Responsable otorgado por CEMEFI, por noveno año consecutivo.</li> </ul>

- En 2010 destinamos más de 6 millones de pesos en donativos en especie y efectivo.
- Beneficiamos a más de 5 mil personas como resultado de las actividades filantrópicas que se realizaron durante 2009 y 2010, de enero a mayo de 2011 más de 1,000 personas han sido favorecidas por las actividades realizadas.
- Continuamos apoyando el Programa de Prevención y Control de la Lepra en México del Centro Nacional de Vigilancia Epidemiológica de la Secretaría de Salud, con lo que se ha logrado que el total de casos registrados en México sea en 2009 de 684 vs. a los más de 16,000 que se contabilizaban en 1996.
- Se fortaleció la figura del Compliance Officer corporativo al incorporar las siguientes actividades:
  - Mantener un registro de conflictos de intereses reales y potenciales para ejercer un mejor monitoreo, control y resolverlos a tiempo
  - Participación activa en el PCC/CCC para evaluar y autorizar las prácticas promocionales, otorgamiento de becas, obsequios y atenciones a los profesionales de la salud dentro de la ética de negocios y competencia leal
  - Activa participación en las juntas de Compliance Officers de CETIFARMA (comité de ética y transparencia de la Industria Farmacéutica) y atender quejas y requerimientos de este comité por denuncias presentadas por otros laboratorios o tercero contra las prácticas promocionales de Novartis con relación a la ética en los negocios
  - Capacitar a nuevos empleados en Código de Conducta, Civismo Empresarial y proceso BPO.
  - Dar su opinión sobre el Régimen de consecuencias
  - Asesorar a la empresa en cualquier práctica que se realice
- Se mantiene actualizado el procedimiento para levantar reportes al BPO (*Business Practices Officer*).
- En 2010 fungimos como sede para el evento Med Fest de Olimpiadas Especiales en donde más de 150 médicos voluntarios impartieron en total 700 consultas médicas, que beneficiaron a 700 Atletas con discapacidad intelectual. Participaron 270 voluntarios administrativos de Novartis para realizar las actividades de estaciones de promoción de la salud y actividades deportivas.

### Tabla de Indicadores GRI

Tema	Indicador	2008	2009	2010	Target 2011
Fomento por el respeto a los Derechos Humanos (Calidad De Vida)					
Capacitación en Civismo Empresarial y Código de conducta	H3. Porcentaje de empleados capacitados anualmente (nuevas contrataciones y empleados actuales)	90% de cumplimiento	100% de cumplimiento	99% de cumplimiento	Continuar con el cumplimiento al 100%
Seguridad laboral	LA7. Tasa de accidentes, enfermedades laborales, días perdidos e	Las auditorías oficiales sobre Industria Limpia son cada dos años	Certificación de Industria Limpia  Un año más sin accidentes	Recertificación de Industria Limpia  Un año más sin accidentes	Continuar con la certificación de Industria Limpia  Acreditación

	<p>inasistencias y número total de fatalidades relacionadas con el trabajo por región</p>	<p>La auditoría como industria Segura es cada 5 años. La siguiente será en 2011. Un año más sin accidentes incapacitantes en la planta de producción</p> <p>Campana de Fomento de la cultura de prevención</p>	<p>incapacitantes en la planta de producción</p> <p>Manejo Central de la Crisis por la alerta epidemiológica en línea con el Novartis Emergency Management y el Manual de Continuidad del Negocio</p> <p>Seguimiento cercano al desarrollo de la epidemia, especialmente en regiones de alerta.</p>	<p>incapacitantes en la planta de producción</p> <p>Campanas de Fomento de Cultura de la prevención con la Semana de la Salud</p> <p>Continuamos con actividades Bajo el Cobijo de Novartis apoyo a la población vulnerable con programas como: Jornadas médicas en San Felipe del Progreso en donde se entregaron 450 vacunas, más de 150 consultas y cobijas para la época invernal. Nómima con Causa, recaudando de septiembre a diciembre, más de \$40,000.00 Haz Eco por ti por ellos, recolectando más de 2,938 kg de material reciclado, que fue donado para su venta al Centro de Cirugía de México A.C.</p> <p>Un año más siendo la sede del MedFest de Olimpiadas Especiales. En esta ocasión con la participación de 600 atletas y 150 médicos y más de 250 voluntarios.</p>	<p>satisfactoria de la auditoria para la Certificación de industria segura. Manteniendo las condiciones de seguridad laboral y la tasa de accidentes incapacitantes</p> <p>Campana de Fomento de la cultura de prevención con diversas actividades durante todo el año.</p> <p>Seguimiento a las actividades y realizar las suficientes con un gran impacto</p> <p>Durante nuestras actividades de celebración de 15vo aniversario realizamos nuestro ya tradicional Día de la Comunidad, en donde más de 1,000 personas fueron favorecidas, ofreciéndoles: Estudios para prevenir enfermedades como: Medición de glucosa y Presión Arterial Exámenes de Agudeza Visual, en donde además se obsequiaron anteojos Mastografías Densitometrías óseas Detección de Pie de Atleta Además se donaron 450 vacunas contra influenza estacional para la comunidad Mazahua Entre otras actividades de voluntariado</p> <p>Sede del Med Fest de Olimpiadeas Especiales, atendiendo a 600</p>
<p>Mejorar el acceso a la salud de las comunidades en nuestro círculo de influencia, a través de Bajo el Cobijo de Novartis</p>	<p>SO1 Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.</p>	<p>5 Grandes actividades de impacto mayor y sustentabilidad, en lugar de muchas pequeñas. 2,083 beneficiados, 89 médicos participantes, 1,984 consultas gratuitas. Patio de juegos instalado en Escuela de El Paredón, Coah.; 12 casas de Salud en Tijuana, BC; Consultorio Médico en la Sierra de El Carrizal, Ver.; Relación a largo plazo con la Clínica de atención médica en San Felipe del Progreso, Edo. Mex.</p>	<p>Se realizaron 7 actividades Bajo el Cobijo de Novartis, con seguimiento en comunidades beneficiadas anteriormente. En total se brindaron 1, 590 consultas por 143 médicos que beneficiaron a 4,725 personas, con la participación de 558 voluntarios de Novartis.</p> <p>Sede del MedFest de Olimpiadas Especiales. En las que 128 médicos atendieron a 700 Atletas especiales en consulta y participaron 270 voluntarios.</p>	<p>Continuamos con actividades Bajo el Cobijo de Novartis apoyo a la población vulnerable con programas como: Jornadas médicas en San Felipe del Progreso en donde se entregaron 450 vacunas, más de 150 consultas y cobijas para la época invernal. Nómima con Causa, recaudando de septiembre a diciembre, más de \$40,000.00 Haz Eco por ti por ellos, recolectando más de 2,938 kg de material reciclado, que fue donado para su venta al Centro de Cirugía de México A.C.</p> <p>Un año más siendo la sede del MedFest de Olimpiadas Especiales. En esta ocasión con la participación de 600 atletas y 150 médicos y más de 250 voluntarios.</p>	<p>Seguimiento a las actividades y realizar las suficientes con un gran impacto</p> <p>Durante nuestras actividades de celebración de 15vo aniversario realizamos nuestro ya tradicional Día de la Comunidad, en donde más de 1,000 personas fueron favorecidas, ofreciéndoles: Estudios para prevenir enfermedades como: Medición de glucosa y Presión Arterial Exámenes de Agudeza Visual, en donde además se obsequiaron anteojos Mastografías Densitometrías óseas Detección de Pie de Atleta Además se donaron 450 vacunas contra influenza estacional para la comunidad Mazahua Entre otras actividades de voluntariado</p> <p>Sede del Med Fest de Olimpiadeas Especiales, atendiendo a 600</p>

		<p>Se extiende a personal tercero y becarios. Las campañas de salud se extienden también a familiares directos.</p>	<p>El programa continúa extensivo abierto a personal tercero y becarios además de personal de nómina</p>	<p>Continuamos con programas abiertos para personal tercero y becarios, además del personal de nómina.</p>	<p>atletas con discapacidad, con el apoyo de más de 150 médicos y 250 voluntarios</p> <p>Con nuestro programa Haz Eco por ti, por ellos, pretendemos recabar a través de la venta de material reciclado \$30,000.00 que ayudará a la realización de una cirugía para un pequeño del Centro de Cirugías Especiales de México (CCEM).</p> <p>Creación de un programa integral en el que se ofrecen servicios para el cuidado de la salud, dirigido a todo nuestro personal (asociados, personal tercero y becarios)</p>
	<p>Balance Vida Trabajo (instalaciones deportivas en sitio, campañas de prevención y vacunación)</p>				

PRINCIPIO 2	LAS EMPRESAS DEBEN ASEGURARSE DE QUE NO SON CÓMPLICES EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS
Acciones	Acciones Tomadas
	<p><b>Compromiso:</b> Novartis concede preferencia a compañías proveedoras (third parties) que compartan los valores sociales y medioambientales que propugna el Pacto Global. En consecuencia, se espera que cumplan con los requisitos mínimos establecidos en cuanto a derechos humanos; condiciones laborales equitativas; salud, seguridad y protección del medio ambiente.</p> <p><b>Sistema:</b> Novartis cuenta con políticas específicas para proteger los derechos humanos de los trabajadores a lo largo de la cadena de valor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Política de Civismo Empresarial y Directrices</li> <li>▪ Código de Conducta</li> <li>▪ Lineamiento No. 5 de la Política de Civismo Empresarial (CC5) especial para selección de Proveedores</li> <li>▪ Código de Conducta para Terceras Partes</li> <li>▪ <i>Compliance Officer</i> abierto a personal tercero</li> <li>▪ Política de Principios y prácticas para profesionales de Novartis (NP4)</li> <li>▪ Novartis <i>Promotional Clearance Committee</i> (PCC) que evita abuso o engaño vs clientes y consumidores de nuestros productos</li> <li>▪ BPO <i>Business Practicess Officer</i> Internacional</li> <li>▪ Política de certificación de proveedores en línea con el CC5</li> <li>▪ Programa de Implantación de Medidas de RSE con nuestros proveedores en las Cadenas de Valor</li> <li>▪ Política de Sanciones</li> </ul> <p><b>Actividades:</b> Algunas de las actividades orientadas al cumplimiento de las políticas anteriores son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Con la finalidad de fortalecer la operación del PCC, además de optimizar y lograr una mayor eficiencia de esta importante actividad de autorregulación, se implementó a partir del segundo trimestre de 2009 una herramienta electrónica (PCC electrónico).</li> <li>• Certificación continua de proveedores y clasificación con validez internacional otorgada por Dun &amp; Bradstreet.</li> <li>• Taller anual específico para Proveedores sobre Civismo Empresarial y Código de Conducta</li> <li>• En todo contrato firmado con terceras partes, se incluye una cláusula de rescisión de contrato si el proveedor incurre en alguna falta a la Política de Civismo Empresarial y el Código de Conducta. En ambos documentos se establece el respeto por los Derechos Humanos establecidos en los lineamientos específicos de la Política de Civismo Empresarial</li> </ul>



- Feria Anual de Proveedores, en su mayoría PYMES que vienen a nuestras instalaciones con lo que se busca fomentar entre ellos el intercambio de mejores prácticas de negocio, de ética y conducta y darles mayor presencia entre nuestros asociados internos.

### Medición de resultados (esperados) y valor agregado por nuestra Compañía

Entre los resultados alcanzados durante el periodo analizado, destacan los siguientes:

- El PCC registro 2,911 solicitudes en 2010 de las cuales el porcentaje de solicitudes rechazadas es del 13% Estas cifras demuestran un avance en la seriedad y cumplimiento de la empresa con sus normas y lineamientos en beneficio de los pacientes.
- En 2010, 354 de nuestros proveedores obtuvieron la certificación de calidad internacional *Dun & Bradstreet*.
- Se logró la firma del 100% de contratos con proveedores aceptando la cláusula del respeto a nuestra política de Civismo Empresarial y Código de Conducta.
- Tomaron cursos en materia de Civismo Empresarial y Responsabilidad Social, 28 de nuestros proveedores, en el que se les ha explicado el sentido de nuestras políticas y sus directrices, así como nuestro Código de Conducta.

### Tabla de Indicadores GRI

Tema	Indicador	2008	2009	2010	Target 2011
<b>Asegurar que no somos cómplices de violaciones a los derechos humanos</b>					
Mantener nuestro apego a las políticas de desarrollo de proveedores en temas de responsabilidad social	HR2 Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	Logramos el 100% de conocimiento y compromiso por parte de proveedores  Asegurar el cumplimiento con revisiones aleatorias al 20% de nuestros proveedores mayores	100% de cobertura de proveedores bajo los lineamientos de CE y CoC  En el autodiagnóstico de ESR 2009 una de nuestras PYMES de nuestra cadena obtuvo el distintivo como parte de su desarrollo socialmente responsable	100% de cobertura de proveedores bajo lineamientos de CE y CoC	Continuar con el 100% de cobertura a proveedores bajo los lineamientos de nuestra Pol. De Civismo Empresarial y Código de Conducta.  Trabajar con cuatro Pymes de nuestra cadena de valor para que obtengan el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable

<b>PRINCIPIO 3</b>	<b>APOYAR LOS PRINCIPIOS DE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y SINDICAL Y EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>
<b>Acciones</b>	<b>Acciones Tomadas</b>
	<p><b>Compromiso:</b> El Grupo Novartis apoya el derecho a la libre asociación entre los trabajadores y la negociación colectiva, favoreciendo un diálogo constructivo y la comunicación entre los grupos de relación, los directivos y los empleados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En Novartis México no existe regla o política que impida a nuestros asociados formar cualquier tipo de asociación de trabajadores o presentar una negociación colectiva o demanda laboral.</li> <li>▪ Novartis México está en línea con este principio y con las regulaciones locales, permitiendo a todos nuestros asociados ser parte de un sindicato o cualquier tipo de asociación laboral.</li> <li>▪ En Novartis México, nuestros asociados saben y están conscientes que, de acuerdo con la Constitución, existe en México el derecho de libertad de asociación, que también está incluido en la Política de Civismo Empresarial y en las regulaciones laborales mexicanas.</li> <li>▪ Periódicamente, Novartis México monitorea que todos los terceros que manufacturan, proveen y prestan servicios externos cumplan con su compromiso respecto al derecho de libre asociación y negociación colectiva.</li> <li>▪ Novartis México cuenta con una espléndida relación de más de 50 años con el sindicato local el cual cuenta en 2010 contó con alrededor de 100 trabajadores sindicalizados.</li> <li>▪ Se han implementado canales especiales para asegurar una comunicación efectiva con el sindicato, tales como reuniones mensuales con los representantes sindicales, la inclusión de una posición de Gerente de Recursos Humanos responsable de promover y mantener una sólida y saludable relación con el sindicato.</li> <li>▪ Novartis México interactúa activamente con el personal sindicalizado con el objetivo de mantenerse abierto a sus demandas y peticiones y para resolverlas efectivamente.</li> </ul> <p><b>Sistema:</b> Novartis cuenta con políticas específicas para asegurar el cumplimiento de este principio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Código de Conducta</li> <li>▪ Política de Civismo Empresarial</li> <li>▪ Contrato Colectivo de Trabajo</li> <li>▪ Política de certificación de proveedores</li> <li>▪ Cláusula contractual (compromiso de proveedor a respetar Código de Conducta)</li> </ul> <p><b>Actividades:</b> Algunas de las actividades orientadas al cumplimiento de las políticas anteriores son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reuniones Mensuales con los representantes del Sindicato</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Town Hall Meeting específico para mantenerles informados de los avances de los propios medidores de Operaciones Farmacéuticas, nuestra situación del negocio y del mercado.</li> <li>▪ Seis delegados representan al personal sindicalizado. Dichos delegados pertenecen a la nómina de Novartis y ocupan un puesto dentro de la empresa.</li> </ul>																							
Resultados	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado por nuestra Compañía</b>																							
	<p>Entre los resultados alcanzados durante el periodo analizado, destacan los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se mantuvieron y/o mejoraron los términos del contrato colectivo de trabajo</li> <li>• Durante 50 años, no ha habido huelgas o amenazas de conflicto entre la empresa y el sindicato.</li> </ul>																							
	<p><b>Tabla de Indicadores GRI</b></p> <table border="1" data-bbox="181 920 1465 1751"> <thead> <tr> <th data-bbox="181 920 400 1032">Tema</th> <th data-bbox="400 920 627 1032">Indicador</th> <th data-bbox="627 920 836 1032">2008</th> <th data-bbox="836 920 1045 1032">2009</th> <th data-bbox="1045 920 1254 1032">2010</th> <th data-bbox="1254 920 1465 1032">Target 2011</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="181 1032 400 1106">Relaciones con Sindicato de Trabajadores</td> <td data-bbox="400 1032 627 1106"></td> <td data-bbox="627 1032 836 1106"></td> <td data-bbox="836 1032 1045 1106"></td> <td data-bbox="1045 1032 1254 1106"></td> <td data-bbox="1254 1032 1465 1106"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="181 1106 400 1256">Negociación Colectiva</td> <td data-bbox="400 1106 627 1256">No registro de incidentes laborales que afecten la relación con los trabajadores sindicalizados</td> <td data-bbox="627 1106 836 1256">100% de cumplimiento</td> <td data-bbox="836 1106 1045 1256">100% de cumplimiento</td> <td data-bbox="1045 1106 1254 1256">100% de cumplimiento</td> <td data-bbox="1254 1106 1465 1256">Continuar con el 100% de cumplimiento</td> </tr> <tr> <td data-bbox="181 1256 400 1751">Procedimientos de información, consulta y negociación con sindicato sobre cambios en las operaciones de la compañía informante</td> <td data-bbox="400 1256 627 1751">Las reestructuraciones son informadas al sindicato antes de que éstas se den para tomar en cuenta los diferentes puntos de vista de los representantes sindicales.</td> <td data-bbox="627 1256 836 1751">100% de cumplimiento</td> <td data-bbox="836 1256 1045 1751">100% de cumplimiento</td> <td data-bbox="1045 1256 1254 1751">100% del cumplimiento. Se creó un espacio de comunicación frente a frente con el personal de la planta y representantes del sindicato de manera trimestral. El Director de la Planta y el Gerente de RH informan directamente y en persona cualquier cambio de impacto en la organización. Si es necesario asiste el presidente de la empresa.</td> <td data-bbox="1254 1256 1465 1751">Continuar con el 100% de cumplimiento</td> </tr> </tbody> </table>	Tema	Indicador	2008	2009	2010	Target 2011	Relaciones con Sindicato de Trabajadores						Negociación Colectiva	No registro de incidentes laborales que afecten la relación con los trabajadores sindicalizados	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento	Continuar con el 100% de cumplimiento	Procedimientos de información, consulta y negociación con sindicato sobre cambios en las operaciones de la compañía informante	Las reestructuraciones son informadas al sindicato antes de que éstas se den para tomar en cuenta los diferentes puntos de vista de los representantes sindicales.	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento	100% del cumplimiento. Se creó un espacio de comunicación frente a frente con el personal de la planta y representantes del sindicato de manera trimestral. El Director de la Planta y el Gerente de RH informan directamente y en persona cualquier cambio de impacto en la organización. Si es necesario asiste el presidente de la empresa.
Tema	Indicador	2008	2009	2010	Target 2011																			
Relaciones con Sindicato de Trabajadores																								
Negociación Colectiva	No registro de incidentes laborales que afecten la relación con los trabajadores sindicalizados	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento	Continuar con el 100% de cumplimiento																			
Procedimientos de información, consulta y negociación con sindicato sobre cambios en las operaciones de la compañía informante	Las reestructuraciones son informadas al sindicato antes de que éstas se den para tomar en cuenta los diferentes puntos de vista de los representantes sindicales.	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento	100% del cumplimiento. Se creó un espacio de comunicación frente a frente con el personal de la planta y representantes del sindicato de manera trimestral. El Director de la Planta y el Gerente de RH informan directamente y en persona cualquier cambio de impacto en la organización. Si es necesario asiste el presidente de la empresa.	Continuar con el 100% de cumplimiento																			

PRINCIPIO 4		ELIMINAR EL TRABAJO FORZOSO Y OBLIGATORIO
<b>Acciones</b>	<b>Acciones Tomadas</b>	
	<p><b>Compromiso:</b> Novartis no utiliza mano de obra forzada u obligatoria o servidumbre por deudas, ni con sus empleados de nómina ni con aquellos que brindan apoyo en las actividades a través de contratos con terceros. Mano de obra forzada u obligatoria significa para Novartis trabajo o servicios obtenidos de personas bajo la amenaza de una pena no contractual y trabajo o servicios que dichas personas no se han ofrecido voluntariamente a realizar. Servidumbre por deudas significa trabajo o servicios obtenidos bajo condiciones económicas que dejan a los empleados sin opción razonable respecto a si quieren seguir realizando el trabajo o el servicio.</p> <p><b>Sistema:</b> Novartis cuenta con políticas específicas para evitar el uso de mano de obra forzada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Código de Conducta</li> <li>▪ Política de Civismo Empresarial</li> <li>▪ Contrato Colectivo de Trabajo</li> <li>▪ Política de certificación de proveedores</li> <li>▪ Cláusula contractual (compromiso de proveedor a respetar Código de Conducta)</li> <li>▪ Política de sanciones</li> </ul> <p><b>Actividades:</b> Algunas de las actividades orientadas al cumplimiento de las políticas anteriores son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Talleres de Inducción que informan a todos los mandos de esta restricción</li> <li>▪ Taller para Proveedores en materia de Civismo Empresarial y Responsabilidad Social</li> <li>▪ Cada empleado cuenta con un contrato de trabajo que establece los términos y condiciones de su servicio en línea con nuestras políticas corporativas y los 10 principios del Pacto Global de la ONU.</li> <li>▪ Cada empleado cuenta con una descripción de trabajo de su puesto, por el cual es evaluado anualmente de acuerdo a objetivos y metas previas en el marco de una cultura de administración por valores.</li> </ul>	
<b>Resultados</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado por nuestra Compañía</b>	
	<p>Entre los resultados alcanzados durante el periodo analizado, destacan los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No se registró queja o denuncia alguna de prácticas de trabajo forzado al interior de la empresa.</li> <li>▪ Se logró impartir el Taller para proveedores (RSC y CC) a la mayoría de nuestra cadena de valor (al resto se les hizo llegar un CD con la información necesaria)</li> </ul>	

- Durante el período analizado, se logró la certificación y monitoreo del 100% de nuestros proveedores.

**Tabla de Indicadores GRI**

Tema	Indicador	2008	2009	2010	Target 2011
No mano de obra forzada					
Internamente	Cero empleados forzados a realizar una labor que no se encuentre en su contrato colectivo de trabajo y/o perfil de puesto	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento
Personal tercero	Cero quejas de personal tercero colaborando en Novartis sobre el trato de sus empleadores	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento

**PRINCIPIO 5**
**LA EMPRESA DEBE APOYAR LA EFECTIVA ABOLICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL**
**Acciones Tomadas**

**Compromiso:** Por política, Novartis no utiliza mano de obra infantil. La edad mínima absoluta para la contratación es de 18 años exigida por ley. Siempre que sea posible, los empleados de 18 años deberían formar parte de programas para estudiantes en prácticas o aprendices, cuyo trabajo forme parte de un plan de formación regulado.

**Sistema:** Novartis cuenta con políticas específicas para evitar la contratación de trabajo infantil:

- Código de Conducta
- Política de Civismo Empresarial
- Contrato Colectivo de Trabajo
- Política de Salario Digno
- Política de certificación de proveedores
- Cláusula contractual (compromiso de proveedor a respetar Código de Conducta)

**Actividades:** Algunas de las actividades orientadas al cumplimiento de las políticas anteriores son:

- Talleres de Inducción para personal de nuevo ingreso incluyendo los mandos medios y

Acciones

	<p>directores que informan a todos los mandos de esta restricción</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Taller para Proveedores en materia de Civismo Empresarial y Responsabilidad Social</li> <li>▪ Cada empleado cuenta con un contrato de trabajo que establece los términos y condiciones de su servicio en línea con nuestras políticas corporativas y los 10 principios del pacto global de la ONU.</li> <li>▪ Cada empleado cuenta con una descripción de trabajo de su puesto, por el cual es evaluado anualmente de acuerdo a objetivos y metas previas en el marco de una cultura de administración por valores.</li> <li>▪ Programa de Becarios (para estudiantes de licenciatura que pueden ser menores de edad) que especifica la prioridad de terminar los estudios y recibir una beca como apoyo, así como un programa de actividades relacionado con proyectos por área, no con responsabilidades laborales.</li> <li>▪ Contamos con un Programa de Verano para familiares de empleados que cursan la preparatoria (entre 15 años y 17 con 11 meses) que les permite interactuar en un programa de desarrollo y selección de carrera en condiciones especiales para que conozcan el ambiente empresarial en que sus padres trabajan.</li> </ul>																							
<b>Resultados</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado por nuestra Compañía</b>																							
	<p>Entre los resultados alcanzados durante el periodo analizado, destacan los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No se registró ninguna queja o denuncia de prácticas de contratación de trabajo infantil al interior de la empresa.</li> <li>▪ Se logró impartir el Taller a 28 de nuestros proveedores (RSC y CC) a la mayoría de nuestra cadena de valor (al resto se les hizo llegar un CD con la información necesaria)</li> <li>▪ Durante el período analizado, se logró la certificación y monitoreo de 100 de nuestros proveedores. De los cuales 64 fueron renovación y 36 nuevos certificados.</li> </ul>																							
	<p><b>Tabla de Indicadores GRI</b></p> <table border="1" data-bbox="181 1384 1503 1809"> <thead> <tr style="background-color: #c00000; color: white;"> <th>Tema</th> <th>Indicador</th> <th>2008</th> <th>2009</th> <th>2010</th> <th>Target 2011</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="6" style="background-color: #f2f2f2;"><b>Trabajo Infantil</b></td> </tr> <tr> <td>Internamente</td> <td>No menores de edad trabajando para Novartis bajo Contrato Colectivo.</td> <td>100% de cumplimiento</td> <td>100% de cumplimiento</td> <td>100% de cumplimiento</td> <td>100% de cumplimiento</td> </tr> <tr> <td>Personal Tercero</td> <td>No menores de edad trabajando con proveedores que forman parte de nuestra cadena de valor</td> <td>100% de cumplimiento</td> <td>100% de cumplimiento</td> <td>100% de cumplimiento</td> <td>100% de cumplimiento</td> </tr> </tbody> </table>	Tema	Indicador	2008	2009	2010	Target 2011	<b>Trabajo Infantil</b>						Internamente	No menores de edad trabajando para Novartis bajo Contrato Colectivo.	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento	Personal Tercero	No menores de edad trabajando con proveedores que forman parte de nuestra cadena de valor	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento
Tema	Indicador	2008	2009	2010	Target 2011																			
<b>Trabajo Infantil</b>																								
Internamente	No menores de edad trabajando para Novartis bajo Contrato Colectivo.	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento																			
Personal Tercero	No menores de edad trabajando con proveedores que forman parte de nuestra cadena de valor	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento																			

PRINCIPIO 6		LA EMPRESA DEBE APOYAR LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN	
Acciones	Acciones Tomadas		
	<p><b>Compromiso:</b> Todas las políticas de Novartis, como –pero no exclusivamente–, las relacionadas con la captación, contratación, despido, pago, promoción y formación de empleados, están libres de discriminación. Novartis trata a todos sus empleados con igual respeto y dignidad. Nuestra empresa apoya el principio de la igualdad de oportunidades y del trato equitativo y por tanto se esfuerza por eliminar la discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen o condición social, pertenencia a un pueblo indígena, edad o discapacidad (excepto en el caso de los adolescentes, a quienes podrá brindarse una mayor protección) u otras características del individuo que no guarden relación con la capacidad de la persona para realizar el trabajo establecido. En nuestra esfera de influencia no se tolera la intimidación ni el trato degradante a persona alguna, ni se aplicarán medidas disciplinarias a empleado alguno sin un procedimiento establecido que incluye no violencia o discriminación de tipo alguno (física, psicológica, moral)</p> <p><b>Sistema:</b> Novartis cuenta con políticas específicas para erradicar toda forma de discriminación al interior de la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Código de Conducta</li> <li>▪ Política de Civismo Empresarial</li> <li>▪ Contrato Colectivo de Trabajo</li> <li>▪ Política de Salario Digno</li> <li>▪ Política de Diversidad y Equidad de Género</li> <li>▪ Política de Prevención de Acoso Sexual</li> <li>▪ Línea de Integridad con el <i>Business Practices Office</i> (BPO)</li> <li>▪ Política de Horario Flexible</li> <li>▪ Política de Horario especial por Maternidad / Paternidad</li> <li>▪ Comité de mamás y papás</li> <li>▪ Sala de Lactancia</li> <li>▪ Política de apoyo para Guardería</li> <li>▪ Bono de Resultados y Desempeño (Sin distinción de Género y para todos los niveles)</li> <li>▪ Plan de discusión de Carrera y Desarrollo personal a todos los niveles (<i>Talent Management System</i>)</li> <li>▪ Política de certificación de proveedores</li> <li>▪ Cláusula contractual (compromiso de proveedor a respetar Código de Conducta)</li> </ul> <p><b>Actividades:</b> Algunas de las actividades orientadas al cumplimiento de las políticas anteriores son:</p>		

- Encuesta de clima laboral
- Talleres de Inducción y Capacitación
- Difusión de los principios de Diversidad de Inclusión en nuestro programa de Comunicación Interna
- Compromiso establecido claramente en la política de diversidad, de la constante vigilancia del *management* del cumplimiento de esta política como responsable de la misma.
- Taller de Liderazgo Inclusivo para Gerentes y empleados con personal a su cargo.
- Formación de entrenadores en Diversidad e Inclusión, para asesorar a Directores, Gerentes y asociados de todos los niveles en Novartis

### Medición de resultados (esperados) y valor agregado por nuestra Compañía

Entre los resultados alcanzados durante el periodo analizado, destacan los siguientes:

- Reconocimiento del CEMEFI por dos años consecutivos a la Mejor Práctica en la categoría Calidad de Vida; 2009 por nuestro Programa de Diversidad e Inclusión y 2010 por el programa Novarteens (Programa de Verano para familiares de empleados cursando la preparatoria)
- En 2010 obtuvimos el quinto Lugar general en el Top de “Súper Empresas” entre las 50 mejores empresas para trabajar en el país y primero entre las farmacéutica; ejercicio realizado por *Top Companies*, publicado por la revista Expansión y auditado por *PriceWaterHouse Coopers*
- Recertificación anual en el Modelo de Equidad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres)
- Lugar 12 en el ranking de las 50 Empresas con Mayor Responsabilidad Sustentable Revista Mundo Ejecutivo en 2010

Resultados

#### Tabla de Indicadores GRI

Tema	Indicador	2008	2009	2010	Target 2011
Calidad de Vida	LA2 Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	Implementación	Se cubre el objetivo para tener un equilibrio de género en las posiciones	Continuamos con el equilibrio de género en la posiciones. Incluimos a jóvenes con discapacidad visual en el Programa de Verano Novarteens	<p>En Novartis tenemos la política de diversidad e inclusión en donde entre otras cosas se dice que las posiciones se cubren por capacidades.</p> <p>Mantener equilibrio de género en las posiciones, especialmente las de liderazgo.</p> <p>Buscar la preparación de</p>



	<p>LA14 Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.</p>	<p>Implementación</p>	<p>Se cubre el objetivo de no hacer distinción en los sueldos por género</p>	<p>No existe distinción en los sueldos por género.</p>	<p>nuestras instalaciones para la inclusión futura de otros grupos con discapacidad.          Dar seguimiento a los sueldos para evitar diferenciación por género, implementando medidas de ajuste donde corresponda.          Incremento de 2 a 3 el número de actividades que se realizan y se plantean por el consejo          Dar continuidad a la participación de los jóvenes invidentes que se han integrado al programa</p>
		<p>Implementación para fortalecer el Consejo de Mamás y Papás</p>		<p>Fortalecimiento del Consejo, incrementando el número de miembros y actividades que se realizan</p>	
		<p>Participación de tres jóvenes invidentes en nuestro Programa Novartens</p>		<p>Refrendamos la participación de los jóvenes con discapacidad en nuestro programa Novarteens, esta práctica nos ayudó a ganar el reconocimiento como Mejor Práctica entregada por el CEMEFI</p>	

PRINCIPIO 7		LA EMPRESA DEBE APOYAR UN ENFOQUE PREVENTIVO FRENTE A LOS RETOS MEDIOAMBIENTALES	
<b>Acciones</b>	<b>Acciones Tomadas</b>		
	<p><b>Compromiso:</b> Novartis apoya la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo, así como el Protocolo de Kyoto, en lo referente a la adopción de un enfoque precautorio respecto los retos medioambientales, comprometiéndose con la promoción de una mayor responsabilidad medioambiental y el desarrollo y difusión de tecnologías amigables con el medio ambiente.</p> <p><b>Sistema:</b> Novartis cuenta con políticas específicas para garantizar el respeto al medio ambiente y el impulso de tecnologías amigables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Código de Conducta</li> <li>▪ Política de Civismo Empresarial</li> <li>▪ Política de Salud, Seguridad y Protección Ambiental de Operaciones Farmacéuticas</li> <li>▪ Programa de Reducción de Emisiones (Compromiso Protocolo de Kioto 2010)</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 1. Administración de HSE</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 2. Administración de emergencias de Novartis (NEM)</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 3. Protección de aspectos de HSE en Desarrollo y Producción</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 4. Bioseguridad</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 5. Salud Ocupacional</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 6. Almacenes</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 7. Administración de Residuos</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 8. Proveedores Terceros</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 9. Reporte y aprendizaje de Incidentes</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 10. Administración de sitios contaminados</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 11. Transporte</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 12. Administración de Continuidad del Negocio (BCM)</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 13. Administración de Energía</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 14. Estándares de Energía para Edificios y Equipos</li> </ul> <p><b>Actividades:</b> Algunas de las actividades orientadas al cumplimiento de las políticas anteriores son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Procedimiento Normalizado de Operación para Identificación de Aspectos Ambientales Significativos</li> <li>▪ Manual Sistema de Administración Integrado SSPA 001</li> <li>▪ Reuniones mensuales del Comité de energía</li> </ul>		
<b>Out</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado por nuestra Compañía</b>		
	Entre los resultados alcanzados durante el periodo analizado, destacan los siguientes:		

- Re-certificación Industria Segura (STyPS, nivel 3 con vigencia de 5 años)
- Certificado de Industria Limpia
- Durante 2009 se llevó a cabo una auditoria de Re-certificación de Cumplimiento Ambiental por el desempeño satisfactorio del Programa de Auditorias Ambientales Voluntario del Distrito Federal, obteniéndose el Certificado con vigencia 2009-2011
- Cero multas o infracciones por no cumplimiento de regulaciones ambientales
- Actualización y perfeccionamiento del BCP para casos de crisis
- Detección de gaps y planes de acción para cuidar la salud de nuestra gente

### Tabla de Indicadores GRI

Tema	Indicador	2008	2009	2010	Target 2011
<b>Desempeño ambiental</b>					
Consumo de Agua	EN4/EN5 Véase Protocolo de energía de GRI. Consumo total de agua	37914 m <sup>3</sup>	32717m <sup>3</sup>	34943 m <sup>3</sup>	45131m <sup>3</sup>
Invernadero	EN8 Emisión de gases de efecto invernadero. Por consumo de gasolina	3733.87 tons	3714.06 tons	3714.06 tons	2762.87tons
Invernadero	EN8 Emisión de gases de efecto invernadero. Por consumo de energía eléctrica	3265.28 tons	2709.62tons	3606.41 tons	4.351.51tons
Emisiones	EN10 Emisiones al aire significativas, clasificadas por tipos. Óxidos de azufre	0.4083 tons	0.4839 tons	0.4839 tons	0.5234 tons
Emisiones	EN10 Emisiones al aire significativas, clasificadas por tipos. Óxidos Nitrosos	0.6805 tons	0.8069 tons	0.8609 tons	0.9456 tons
Emisiones	EN10 Emisiones al aire significativas, clasificadas por tipos. Emisión de Partículas por Proceso	3.1172 tons	0.0312 tons	0.0312 tons	0.0456 tons
Emisiones	EN10 Emisiones al aire significativas, clasificadas por tipos. Emisión de partículas por consumo de energéticos	0.0272 tons	0.0323 tons	0.0323 tons	0.0425 tons
Residuos	EN11 Cantidad total de residuos, clasificados por tipos y destinos. Peligrosos	135.16 tons	198.37 tons	198.37 tons	216.45 tons
Residuos	EN11 Cantidad total de residuos, clasificados por tipos y destinos. No Peligrosos	299.23 tons	289.67 tons	289.67 tons	304.26
Accidentes	EN16 Accidentes de y multas por el no cumplimiento con todos los tratados/ convenciones/	No hubo	No hubo	No hubo	No habrá

	<p>declaraciones internacionales aplicables y con la normativa nacional, regional y local asociada a cuestiones medioambientales.</p>
--	---

<b>PRINCIPIO 8</b>	<b>LA EMPRESA DEBE ADOPTAR INICIATIVAS PARA PROMOVER UNA MAYOR RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL</b>
--------------------	---

	<b>Acciones Tomadas</b>
<b>Resultados</b>	<p><b>Compromiso:</b> Novartis está comprometido con mantener un seguimiento constante al impacto de sus actividades hacia el medio ambiente para mejorar la reducción, el ahorro y la eliminación de desechos de la mejor manera posible, apoyando y participando activamente en la protección de la ecología y la evaluación de nuevas tecnologías para lograrlo y por tanto, lograr un desarrollo armónico entre los seres humanos y la naturaleza.</p> <p><b>Sistema:</b> Novartis cuenta con políticas específicas para generar conciencia medioambiental y promoción de prácticas ambientalmente responsables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Código de Conducta</li> <li>▪ Política de Civismo Empresarial</li> <li>▪ Política de Salud, Seguridad y Protección Ambiental de Operaciones Farmacéuticas</li> <li>▪ Programa Permanente de Separación de Basura y Recolección de Pilas Desechables</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 1. Administración de HSE</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 2. Administración de emergencias de Novartis (NEM)</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 3. Protección en aspectos de HSE en Desarrollo y Producción</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 4. Bioseguridad</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 5. Salud Ocupacional</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 6. Almacenes</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 7. Administración de Residuos</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 8. Proveedores Terceros</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 9. Reporte y aprendizaje de Incidentes</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 10. Administración de sitios contaminados</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 11. Transporte</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 12. Administración de Continuidad del Negocio (BCM)</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 13. Administración de Energía</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 14. Estándares de Energía para Edificios y Equipos</li> </ul>

	<p><b>Actividades:</b> Algunas de las actividades orientadas al cumplimiento de las políticas anteriores son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Campaña Permanente de Ahorro de Energía</li> <li>▪ Campaña de las 3R: Reducir, Reutilizar y Reciclar</li> <li>▪ Contratos establecidos para el reciclado de materiales (ECOLTEC)</li> <li>▪ Planta de tratamiento de aguas residuales</li> <li>▪ ISO14000</li> <li>▪ Programa de Capacitación 2009</li> <li>▪ Actividades de concientización como evento interno para celebrar el Día Mundial del Medio Ambiente</li> <li>▪ Campaña de Reforestación en el Paraje las Trancas en el Parque Nacional Cumbres del Ajusco.</li> <li>▪ Campaña permanente de Reciclaje, “Haz Eco por ti, por ellos” En 2010 lanzamos la campaña, que tiene como finalidad conseguir los fondos necesario para apoyar al Centro de Cirugía Especial de México para la operación quirúrgica de un niño con deformidad congénita. Los fondos se consiguen por medio de la venta de material reciclable que los asociados Novartis traen de sus hogares</li> </ul>																								
<b>Resultados</b>	<p><b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado por nuestra Compañía</b></p> <p>Entre los resultados alcanzados durante el periodo analizado, destacan los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenemos la Certificación Industria Segura (STyPS, nivel 3 con vigencia de 5 años)</li> <li>• Durante 2009 se llevó a cabo una auditoria de Re-certificación de Cumplimiento Ambiental por el desempeño satisfactorio del Programa de Auditorias Ambientales Voluntario del Distrito Federal, obteniéndose el Certificado con vigencia 2009-2011</li> <li>• En el año 2009 se implementa un Sistema de Administración Integrado ( ISO 14001 – OHSAS 18001). El cuál aún no se tiene certificado, sin embargo todas las actividades que se desarrollan se basan en estos estándares internacionales</li> <li>• Certificado de Industria Limpia</li> </ul> <p><b>Tabla de Indicadores GRI</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tema</th> <th>Indicador</th> <th>2008</th> <th>2009</th> <th>2010</th> <th>Target 2011</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Desempeño ambiental</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Mayor responsabilidad medioambiental</td> <td>Certificación en auditorias promovidas por autogestión</td> <td>100% de cumplimiento y Certificación obtenida</td> <td>100% de cumplimiento y Certificación obtenida</td> <td>100% de cumplimiento y Certificación obtenida</td> <td>100% de cumplimiento y Certificación obtenida</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Campaña de Reforestación</td> <td></td> <td></td> <td>Por primer año se realizó una campaña de Reforestación en un área Natural protegida, en esta ocasión el Paraje las Trancas del Parque</td> <td>Dar seguimiento al año anterior, pero con mayor participación, esperamos contar con el apoyo de 350 voluntarios, sembrar 2,800</td> </tr> </tbody> </table>	Tema	Indicador	2008	2009	2010	Target 2011	Desempeño ambiental						Mayor responsabilidad medioambiental	Certificación en auditorias promovidas por autogestión	100% de cumplimiento y Certificación obtenida	100% de cumplimiento y Certificación obtenida	100% de cumplimiento y Certificación obtenida	100% de cumplimiento y Certificación obtenida		Campaña de Reforestación			Por primer año se realizó una campaña de Reforestación en un área Natural protegida, en esta ocasión el Paraje las Trancas del Parque	Dar seguimiento al año anterior, pero con mayor participación, esperamos contar con el apoyo de 350 voluntarios, sembrar 2,800
Tema	Indicador	2008	2009	2010	Target 2011																				
Desempeño ambiental																									
Mayor responsabilidad medioambiental	Certificación en auditorias promovidas por autogestión	100% de cumplimiento y Certificación obtenida	100% de cumplimiento y Certificación obtenida	100% de cumplimiento y Certificación obtenida	100% de cumplimiento y Certificación obtenida																				
	Campaña de Reforestación			Por primer año se realizó una campaña de Reforestación en un área Natural protegida, en esta ocasión el Paraje las Trancas del Parque	Dar seguimiento al año anterior, pero con mayor participación, esperamos contar con el apoyo de 350 voluntarios, sembrar 2,800																				

		Nacional Cumbres del Ajusco. Contamos con la participación de más de 300 voluntarios, asociados y familiares que juntos logramos sembrar 2,500 árboles y recolectar dos camiones tipo Torton de basura	árboles.
	Campaña de Reciclaje, "Haz Eco por ti, por ellos"	Logramos recaudar por la venta de material reciclable (papel, cartón, PET, plástico, aluminio y metal) \$3,145.00	Continuamos con la campaña de Enero a Marzo de 2011, la cantidad recaudada es de \$2,851 y nuestra meta para el final del año es reunir \$30,000 con esta actividad

<b>PRINCIPIO 9</b>	<b>LA EMPRESA DEBE ALENTAR EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS DEL MEDIO AMBIENTE</b>
<b>Acciones</b>	<p><b>Acciones Tomadas</b></p> <p><b>Compromiso:</b> Uno de los principales compromisos de Novartis es con el cuidado del medio ambiente mediante el uso de tecnologías innovadoras para reducir el impacto ambiental derivado de las operaciones de la compañía.</p> <p><b>Sistema:</b> Novartis cuenta con políticas específicas para desarrollar tecnologías amigables con el medio ambiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Código de Conducta</li> <li>▪ Política de Civismo Empresarial</li> <li>▪ Política de Salud, Seguridad y Protección Ambiental de Operaciones Farmacéuticas</li> <li>▪ Procedimiento para el cambio de Refrigerante Químico</li> <li>▪ Plan de Manejo de Residuos Sólidos</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 13. Administración de Energía</li> <li>▪ Lineamiento corporativo 14. Estándares de Energía para Edificios y Equipos</li> </ul> <p><b>Actividades:</b> Algunas de las actividades orientadas al cumplimiento de las políticas anteriores son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nuevas tecnologías de iluminación para ahorro de energía</li> <li>▪ Difusión de la implementación de estas tecnología en nuestros canales de comunicación interna</li> <li>▪ Sustitución de motores antiguos por motores de alta eficiencia con variador de velocidad</li> <li>▪ En 2009 se concreto la instalación de lámparas de última tecnología (T5 Fluorescentes) en oficinas y almacenes</li> <li>▪ En 2010 se instalaron dos dispositivos ahorradores en las calderas de máquinas, teniendo como principales beneficios: el ahorro de 30,144 Lt de Diesel al año, disminución de emisiones a la atmósfera de 1,089 tons. Co2.</li> <li>▪ Ahoramos 53,866 Kwh al año, gracias a la instalación de un variador de frecuencia, en la casa de máquinas</li> <li>▪ Se instaló un calentador Solar, que permitió que en 2010, disminuyéramos 2,551Lt de gas LP. Para 2011, se instalaron otros dos que se traduce en la disminución de emisiones a la atmósfera de 418 toneladas de Co2</li> <li>▪ Reuniones mensuales del Comité de energía</li> </ul>

<b>Resultados</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado por nuestra Compañía</b>					
	Entre los resultados alcanzados durante el periodo analizado, destacan los siguientes:					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ahorro sustancial de energía derivado del uso de nuevas tecnologías</li> <li>▪ Disminución de emisiones de gases que dañan la capa de ozono</li> <li>▪ Durante el 2009 se realizó la segunda y última etapa de cambio de refrigerante R-22, con esto podemos asegurar que en las instalaciones de Novartis México no se cuenta con este refrigerante.</li> </ul>					
	<b>Tabla de Indicadores GRI</b>					
	<b>Tema</b>	<b>Indicador</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>Target 2011</b>
	Desempeño ambiental					
	Consumo de Energía	EN3 Consumo directo de energía, segmentado según la fuente primaria de la que proceda. Consumo indirecto de energía	5193239.8 kwh	5391322.06 kwh	5391322.06 kwh	Reducir el consumo de energía



<b>PRINCIPIO 10</b>	<b>LA EMPRESA DEBE TRABAJAR EN CONTRA DE LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUYENDO LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO</b>
<b>Acciones</b>	<p><b>Acciones Tomadas</b></p> <p><b>Compromiso:</b> Novartis PROHIBE el soborno. El soborno en Novartis lo entendemos como prometer o proporcionar un beneficio indebido a un funcionario público o a cualquier <i>stakeholder</i> que se relacione con la empresa o sus actividades, a lo largo de toda su cadena de valor, con la intención de obtener o conservar una ventaja impropia, animando al funcionario/stakeholder a actuar o abstenerse de actuar en relación con sus deberes. Todas las actividades de esta naturaleza están prohibidas. Novartis mantiene la revisión de sus políticas de manejo ético de negocios y de manejo de relaciones con sus <i>stakeholders</i>, que hasta 2007 incluían a clientes y proveedores y que en 2008 se actualizaron para ampliarlo a contactos con autoridades y públicos de relación.</p> <p><b>Sistema:</b> Novartis cuenta con políticas específicas para erradicar la corrupción y las prácticas no-éticas de negocio que puedan poner en riesgo la salud de sus pacientes, consumidores finales de sus productos. Específicamente, cuida las prácticas promocionales de sus medicamentos de especialidad que requieren receta médica, para no influir negativamente en la elección del especialista de la salud al momento de prescribir un tratamiento. Nuestras políticas promueven que se tome en cuenta primordialmente el perfil del paciente para prescribir. Contamos además con un departamento de Control Interno dedicado al seguimiento del cumplimiento de estas políticas de manera específica, en cada actividad donde interviene la inversión de recursos financieros. En 2010 se fortaleció la figura del Compliance Officer dedicado y sin ninguna otra responsabilidad, siendo un profesional que dará seguimiento constante al cumplimiento de nuestras políticas de conducta y transparencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Código de Conducta</li> <li>▪ Política de Civismo Empresarial</li> <li>▪ Business Practices Office/Oficina de prácticas comerciales (BPO) Internacional.</li> <li>▪ Procedimiento operativo estándar (SOP) de informe y gestión de mala conducta y fraude</li> <li>▪ Política de Novartis sobre conflictos de intereses</li> <li>▪ Política de Obsequios, Atenciones y hospitalidad a profesionales de la salud, de y a stakeholders</li> <li>▪ Novartis Pharma Promotional Practices Policy (NP4)</li> <li>▪ Promotional Clearance Committee (PCC)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Política de Régimen de Consecuencias</li> </ul> <p><b>Actividades:</b> Algunas de las actividades orientadas al cumplimiento de las políticas anteriores son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presentación de la Ética en los Negocios en línea con la política NP4 – Actualizada en 2008 para hacerla más robusta e incluir tanto práctica promocional como no promocional, que cubra temas como la relación con las autoridades y con nuestros pacientes, la cual constantemente se somete a revisiones.</li> <li>▪ Sección Historia de Conductas Inapropiadas (página de Ética de Negocios de Intranet)</li> <li>▪ Curso Obligatorio en Línea</li> <li>▪ Difusión en continua de los lineamientos en nuestros canales de comunicación interna</li> <li>▪ En 2010 hemos actualizado capítulos específicos de nuestra política NP4, así como adecuaciones y clarificación de nuestras políticas.</li> </ul>
<b>Resultados</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado por nuestra Compañía</b>
	<p>Entre los resultados alcanzados durante el periodo analizado, destacan los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La Política de Obsequios, Atenciones y hospitalidad a profesionales de la salud, sigue operando, con reglas, procesos y condiciones para otorgar becas, donativos, apoyos, obsequios y hospitalidades, estos dos últimos cuentan incluso con montos máximos autorizados.</li> <li>▪ El <i>Compliance Officer</i> y el Responsable Médico en cada país, se encargan de vigilar su cumplimiento.</li> <li>▪ En 2009, Con la finalidad de fortalecer la operación del PCC, además de optimizar y lograr una mayor eficiencia de esta importante actividad de autorregulación, se implementó a partir del segundo trimestre de este año una herramienta electrónica (PCC electrónico) para autorizar las solicitudes con las siguientes ventajas: Los flujos de aprobación están predeterminados y organizados por área terapéutica y tipo general de actividad, la evaluación se realiza en forma secuencial de todos los involucrados en forma electrónica, el solicitante puede acceder a la herramienta en cualquier momento, al igual que los evaluadores. Así evitamos trámites que retrasen el proceso.</li> <li>▪ Contamos con un folleto de referencia rápida para el personal sobre las actividades, gastos, obsequios y hospitalidades que están permitidas o prohibidas, basado en las políticas internas en vigor.</li> <li>▪ En relación con los cursos obligatorios, en el 2010 se contestaron los cursos en temas de ética en los negocios, derechos humanos y prácticas promocionales.</li> <li>▪ En el 2010 el 99% de los asociados de Novartis México completaron sus cursos de ética e integridad vía internet. La meta a nivel global es que por lo menos el 100% de los asociados completen en tiempo sus cursos asignados. Completar los cursos de ética e integridad programados para cada asociado, tiene repercusiones en su evaluación anual de objetivos y valores (PMP) en la sección</li> </ul>

de valores, ya que estos cursos son obligatorios desde casa matriz.

**Tabla de Indicadores GRI**

Tema	Indicador	2008	2009	2010	2011
Corrupción					
Corrupción	SO 2. Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	100% de Cumplimiento	100% de Cumplimiento	100% de Cumplimiento	Mantener la tasa de cumplimiento
Corrupción	SO 3. Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización	Face to Face: 100% On line: 96%	100% de Cumplimiento	99% de Cumplimiento	Mantener la tasa de cumplimiento

**¿Cómo pretende poner este Reporte de Comunicación en Progreso a disposición de los diferentes asociados de la empresa?**

- Se hará público a través de nuestras páginas de Internet e Intranet locales.
- Estará disponible en la página del UNGC