

## *Communication on Progress Novartis México (CoP)*

### *STATEMENT OF CONTINUED SUPPORT, July 2009*

Novartis México manifiesta explícitamente su compromiso de continuar apoyando incondicionalmente la iniciativa del Pacto Global de Naciones Unidas (PGNU), 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 en 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 la posibilidad y 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 Duplán

Country President Novartis Mexico

Contact: Mariana de la Peña (CSR Manager & Communications)

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

Phone: + 52 55 5484-4302

Fax: +52 55 5544-6698

### Brief description of nature of business

- 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.
- Asimismo, 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
- Ocupamos una destacada posición en el mercado del cuidado de la salud y somos parte de una de las 20 compañías más grandes en capitalización bursátil a nivel global.
- Durante 2008, invertimos a nivel mundial alrededor de 7,220 mio. de dólares en investigación y desarrollo de nuevas enfermedades. En México, invertimos 1.2 millones de dólares en este rubro.
- En México durante 2008, proporcionamos 1,509 empleos directos, que se traducen en oportunidades de desarrollo profesional, justamente compensado y competitivo, en un ambiente de trabajo estimulante.
- A nivel Global, la revista *Fortune* ha colocado a Novartis en los dos primeros lugares entre las “Empresas más Admiradas en el Mundo” entre 2005 y 2008, de entre las Farmacéuticas. El resultado se basa en una encuesta realizada entre ejecutivos y analistas financieros internacionales de la industria. En 2007 y 2008, Novartis Global fue incluida en la lista de *Ethisphere* de las Empresas más éticas en el mundo.
- **En México**, obtuvimos los siguientes reconocimientos:
  - Distintivo como Empresa Socialmente Responsable 2009 por 7a. ocasión consecutiva (CEMEFI- Centro Mexicano para la Filantropía).
  - Reconocimiento 2008 a la Mejor Práctica de Ética en los negocios (CEMEFI).
  - Por segunda ocasión, el Premio Ética y Valores de la Industria que otorga CONCAMIN (Confederación de Cámaras de la Industria en México).
  - Cuarto lugar en “Super Empresas” entre los 50 mejores lugares para trabajar en el país, entre compañías de más de 500 empleados, ejercicio llevado a cabo por *Top Companies*, publicado por *Expansion* y auditado por PriceWaterHouse Coopers. Primer lugar entre las farmacéuticas participantes
  - Re-Certificación Annual en el Modelo de Equidad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres (InMujeres)
  - Lugar 18 en el ranking de Empresas Socialmente Responsables de Revista Gestión
  - Lugar entre las 50 compañías mejores en Responsabilidad Social según la Revista Mundo Ejecutivo
  - Auditoría Medioambiental satisfactoria y Certificado de Industria Limpia otorgado por PROFEPA, Certificado de Industria Segura otorgado por la Secretaría del Trabajo.



PRINCIPLE 1	BUSINESS SHOULD SUPPORT AND RESPECT THE PROTECTION OF INTERNATIONALLY PROCLAIMED HUMAN RIGHTS
Actions	<b>Actions taken</b>
	<p><b>Commitment:</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 de Derechos Humanos, 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>System:</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>POLÍTICAS PUBLICADAS A DISPOSICIÓN DE TODO ASOCIADO INTERNO:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de Civismo Empresarial y sus 5 Directrices</li> <li>• Código de Conducta</li> <li>• Código de Conducta para Personal Tercero</li> <li>• Política de Salud, Seguridad y Protección Ambiental, con un departamento ex profeso para este cuidado, que en los últimos años ha hecho énfasis en Campañas de Prevención</li> <li>• Política de Salario Digno (alineado a la política global Novartis “<i>Living wage policy</i>”)</li> <li>• Políticas 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>• Política de Diversidad e Inclusión</li> <li>• Taller de Liderazgo Inclusivo</li> <li>• Actualización de Política NP4 (Ética en prácticas de Negocio), que cuida los intereses de clientes y <i>stakeholders</i> (pacientes, profesionales de salud, autoridades, competidores)</li> <li>• Línea de Integridad y procedimiento de acceso al BPO (<i>Business Practices Officer</i>) Internacional con toda confidencialidad</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso al <i>Compliance Officer</i> local para aseguramiento del cumplimiento de las políticas</li> <li>• Régimen de Consecuencias en cada política publicada.</li> <li>• Política de Donativos</li> <li>• Lineamiento y programa de Certificación de proveedores que cumplan con política de Civismo Empresarial, Código de Conducta y Normas Éticas en los negocios.</li> <li>• Participación entre 2004 y 2007 en el programa IDEARSE manejado por la Universidad Anáhuac y el BID, como Empresa <i>Keystone</i> en la Implantación de Medidas de RSE en PyMEs en nuestra Cadena de Valor.</li> <li>• Taller anual para Proveedores (Civismo Empresarial, Código de Conducta y prácticas éticas de negocio) – Incluye Política NP4</li> </ul> <p><b>Activities:</b> Durante el periodo 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 incluyen la Política de Civismo Empresarial y el Código de Conducta, con capítulos sobre la obligación de respetar la Diversidad e Inclusión, la no Discriminación, cero tolerancia a casos de corrupción y medidas para prevenir y denunciar casos de acoso (BPO y línea de integridad).</li> <li>• Taller de Liderazgo Inclusivo para asociados con personal a su cargo</li> <li>• Cursos anuales obligatorios en línea, con registro por empleado, sobre temas de Civismo Empresarial (Respeto por los Derechos Humanos, Conflicto de Intereses y regalos, Principios Anti-Corrupción, reporte de eventos adversos y seguridad de los medicamentos, entre otros)</li> <li>• Actualización continua de la página de Ética en los Negocios en la Intranet local con acceso a la Intranet Internacional sobre el mismo tema</li> <li>• Mantenimiento a la Sección <i>Historia de Conductas Inapropiadas</i> en la página de Ética de Negocios de nuestra Intranet local</li> <li>• Difusión constante del tema a través de nuestros canales de comunicación internos (Intranet, revista trimestral interna electrónica, <i>Town Hall Meetings</i>, correo electrónico)</li> <li>• Creamos cultura de respeto e involucramiento a través de la organización de actividades filantrópicas y de apoyo a las comunidades, como el <b>Día de la Comunidad Novartis</b> (en abril, para nuestros vecinos); actividades del <b>programa Bajo el Cobijo de Novartis</b> que incluye jornadas médicas gratuitas involucrando a nuestros clientes médicos y llevando a cabo obras de impacto.</li> </ul>
<b>Outcomes</b>	<b>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</b>
	<p>Entre los resultados alcanzados durante el periodo analizado, destacan los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante el año pasado, mantuvimos el número de horas de capacitación y entrenamiento en políticas y procedimientos relativos al respeto de los derechos humanos, dentro del marco de Civismo Empresarial y Código de Conducta.</li> <li>• Logramos en 2008, el reconocimiento del Programa Idearse (Univ. Anáhuac y BID) de Implantación de Medidas de RSE en PyMES en las Cadenas de Valor, como la empresa mejor calificada en cuanto a Respeto de los Derechos Humanos, de las 10 <i>keystones</i> participantes</li> </ul>

- Renovamos nuestro distintivo de Empresa Socialmente Responsable otorgado por Cemefi, por séptimo año consecutivo.
- La figura del *Compliance Officer* corporativo continua en 2008 dando seguimiento a las siguientes actividades incorporadas en 2007:
  - \* Registro de conflictos de intereses reales y potenciales para ejercer un mejor monitoreo, control y resolución en tiempo de las denuncias.
  - \* Participación activa en el PCC/CCC (*Promotional Compliance Committee*) para evaluar y autorizar las prácticas promocionales, otorgamiento de becas, obsequios y atenciones a los profesionales de la salud dentro del marco de 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 terceros contra las prácticas promocionales de Novartis con relación a la ética en los negocios.
- Se mantiene actualizado el procedimiento para levantar reportes al BPO (*Business Practices Officer*)
- En el 2008 se lanzaron nuevos cursos en temas de ética en los negocios, derechos humanos y prácticas promocionales de ventas/marketing, que ahora incluyen actividades no promocionales tras robustecer nuestra política de ética (NP4).
- En el 2008 el 96% de los asociados de Novartis México completaron los cursos de ética e integridad vía internet, que les fueron programados. La meta a nivel global es que por lo menos el 90% de los asociados completen en tiempo sus cursos asignados. El no completar estos cursos en tiempo, tiene repercusión en su evaluación anual de objetivos y valores (PMP) en la sección de valores, ya que estos cursos son mandatorios por casa matriz.
- Completamos desde el 2007, el 100% de capacitación en Derechos Humanos y Conflicto de Intereses a nuestro personal sindicalizado que no tiene acceso a la capacitación en línea. Con este porcentaje cubrimos ya el 100% de los cursos de ética e integridad para todo el personal que no tiene acceso al e-mail y/o internet.
- Incrementamos un 54% la cantidad de recursos en especie y efectivo, destinados a donativos.
- Logramos un mayor impacto en cuanto al número de personas beneficiadas con el programa Bajo el Cobijo de Novartis, incluyendo el apoyo al Centro Nacional de Vigilancia Epidemiológica de la Secretaría de Salud, en el programa de Prevención y Control de la Lepra en México, otorgándoles los materiales de difusión y capacitación para evitar un mal diagnóstico y que el problema resurja en nuestro país. De más de 16,000 casos de Lepra en México en 1996, gracias a la donación de la Poliquimioterapia que cura la enfermedad por parte de Novartis y al apoyo en la capacitación del personal de salud, en 2008 se reportan únicamente 684 casos.

#### Tabla de Indicadores GRI

Tema	Indicador	2007	2008	Target 2009
<b>Fomento por el respeto a los Derechos Humanos (Calidad De Vida)</b>				
<b>Capacitación en Civismo Empresarial y Código de conducta</b>	H3. Percentage of employees trained annually (new hires & current employees)	100% on line 100% face to face		90% de cumplimiento
<b>Seguridad laboral</b>	LA7. Rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and total number of work-related fatalities by region	Tercer año consecutivo certificado como <b>Industria Limpia</b> (Procuraduría Federal de Protección al Ambiente) Revalidación como <b>Empresa Segura</b> por el Secretaría del Trabajo Tres años consecutivos sin accidentes incapacitantes en la planta de producción, que nos generó el <b>Occupational Safety Award de Novartis Internacional</b>	Las auditorías oficiales sobre Industria Limpia son cada dos años  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  Campaña de Fomento de la cultura de prevención	Obtener la certificación de Industria Limpia en Oct. 2009 Mantener las condiciones de seguridad laboral y la tasa de accidentes incapacitantes.  Medir los resultados de la cultura de prevención de las campañas
<b>Mejorar el acceso a la salud de las comunidades en nuestro círculo de influencia, a través de Bajo el Cobijo de Novartis</b>		YTD 2007, 52 000 personas beneficiadas; participación de 2,094 médicos voluntarios y más de 13 000 horas hombre donadas por voluntarios Novartis	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.	Seguimiento a las 5 actividades del 2008 obteniendo las mismas o mayores cifras de beneficiarios y participantes. Incluir una actividad más. Sede del MedFest de Olimpiadas Especiales.
<b>Balance Vida Trabajo (instalaciones deportivas en sitio, campañas de prevención y vacunación)</b>		Para empleados Novartis de Nóminas	Se extiende a personal tercero y becarios. Las campañas de salud se extienden también a familiares directos.	Programa abierto a personal tercero y becarios además de personal de nómina



PRINCIPLE 2	BUSINESS SHOULD ENSURE THAT THEY ARE NOT COMPLICIT IN HUMAN RIGHTS ABUSES
Actions	<b>Actions taken</b>
	<p><b>Commitment:</b> Novartis concede preferencia a compañías proveedoras (<i>3rd. parties</i>) 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>System:</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 #5 de Civismo Empresarial para Proveedores (CC G5) y Código de Conducta para terceras partes</li> <li>• <i>Compliance Officer</i> abierto a personal tercero</li> <li>• Novartis Pharma Promotional Practices Policy (NP4)</li> <li>• BPO (Business Practicess Officer internacional) abierto a personal tercero a través de línea de integridad lada 800</li> <li>• Novartis <i>Promotional Clearance Committee</i> (PCC) que evita abuso o engaño a clientes y consumidores de nuestros productos</li> <li>• Política NP4 actualizada en octubre de 2008 (Ética en prácticas de Negocio), que cuida los intereses de clientes y <i>stakeholders</i> (pacientes, profesionales de salud, autoridades, competidores)</li> <li>• Política de certificación de proveedores en línea con el CC G5</li> <li>• Programa de Implantación de Medidas de RSE en PyMES de nuestra cadena de valor en la estrategia 2009 de RSC</li> </ul>
	<p><b>Activities:</b> Algunas de las actividades orientadas al cumplimiento de las políticas anteriores son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones semanales del <i>Promotional Clearance Committee</i> (PCC) para revisión de toda actividad dirigida a clientes y consumidores, en línea con nuestro código de ética</li> <li>• Certificación continua de proveedores y clasificación con validez internacional otorgada por <i>Dun &amp; Bradstreet</i>.</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 Pol. De Civismo</li> </ul>



Outcomes	Empresarial <ul style="list-style-type: none"> <li>Llevamos a cabo la Feria de Proveedores, en su mayoría PYMES, fomentando entre ellos el intercambio de mejores prácticas de negocio, de ética y conducta</li> </ul>				
	<b>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</b>				
	Entre los resultados alcanzados durante el periodo analizado, destacan los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>El PCC mantuvo su porcentaje de solicitudes rechazadas por semana en menos del 1%</li> <li>Durante 2008, certificamos a la totalidad de nuestros proveedores con <i>Dun &amp; Bradstreet</i> (calidad internacional).</li> <li>Firma del 100% de contratos con proveedores aceptando la cláusula del respeto a nuestra política de Civismo Empresarial y Código de Conducta.</li> <li>Se incrementó el número de talleres dirigidos a proveedores en materia de Civismo Empresarial y Responsabilidad Social Empresarial para cubrir a todo proveedor de reciente ingreso a la cadena de valor.</li> </ul>				
	<b>Tabla de Indicadores GRI</b>				
	<b>Tema</b>	<b>Indicador</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>Target 2009</b>
Asegurar que no somos cómplices de violaciones a los derechos humanos					
		Mantener nuestro apego a las políticas de desarrollo de proveedores en temas de responsabilidad social	100% de implementación de medidas internas de seguimiento a proveedores	Logramos el 100% de conocimiento y compromiso por parte de proveedores  Asegurar el cumplimiento con revisiones aleatorias al 20% de nuestros proveedores mayores	Continuar con el 100% de cobertura de proveedores bajo los lineamientos de CE y CoC  Trabajar con al menos 10 PYMES de nuestra cadena de valor en su desarrollo socialmente responsable

PRINCIPLE 3	BUSINESS SHOULD UPHOLD THE FREEDOM OF ASSOCIATION AND THE EFFECTIVE RECOGNITION OF THE RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING
Actions	<b>Actions taken</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Commitment:</b> The Novartis group supports the right to free association among employees and collective bargaining, favouring a constructive dialog and communications among stakeholders, the employer and employees.</li> </ul> <p><b>System</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In Novartis Mexico, there is no ruling or policy that stops our associates from forming any kind of workers association or presenting a collective negotiation or labour request.</li> <li>• Novartis Mexico is in line with this principle and with the local regulations, where we allow every associate to be part of a union or any kind of workers association.</li> <li>• At Novartis Mexico, associates know and are aware that according to the Constitution, there is in Mexico the right to freedom of association, which is also included in the Corporate Citizenship policy and the Mexican Labor Regulations.</li> <li>• Periodically, Novartis Mexico monitors that all third party manufacturers, suppliers and external services providers are fulfilling their commitment in relation with the right to free association and collective bargaining.</li> <li>• Local Union is affiliated to Mexico's legal union organization. Novartis Mexico has 50 years of a splendid relationship with the local Union which counts 100 unionized associates.</li> <li>• Special channels to ensure effective communication with the Union have been implemented, such as monthly meetings with Union representatives, the inclusion of a HR Manager position responsible for promoting and maintaining a solid and healthy relationship with the Union.</li> <li>• Novartis Mexico actively interacts with unionized personnel in order to be open to their requests and demands and solve them effectively. Human Resources is in charge of ensuring a good relation with the Union. Several events and meetings between the Union and Novartis take place during the year.</li> </ul> <p><b>Políticas para asegurar el cumplimiento de este principio</b></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>Activities:</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> <li>• <i>Town Hall Meeting</i> específico para mantenerles informados de los avances de los</li> </ul>

	propios medidores de Operaciones Farmacéuticas, nuestra situación del negocio y del mercado <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revista interna “Cómo Vamos” impresa para quienes no tienen acceso a medios electrónicos</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>				
<b>Outcomes</b>	<b>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</b>				
	Entre los resultados alcanzados durante el periodo analizado, destacan los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se mantuvieron y/o mejoraron los términos del contrato colectivo de trabajo</li> <li>• No ha habido, por más de 50 años, amenaza de huelga o conflicto entre la empresa y el sindicato.</li> </ul>				
	<b>Tabla de Indicadores GRI – En desarrollo sobre este tema específico para 2008</b>				
	<b>Tema</b>	<b>Indicador</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>Target 2009</b>
	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
	Procedimientos de información, consulta y negociación con sindicato sobre cambios en las operaciones de la compañía informante	Las reestructuraciones son informadas al sindicato por el Gerente de RH PharmOps 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% de cumplimiento

PRINCIPLE 4		BUSINESS SHOULD SUPPORT THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF FORCED AND COMPULSORY LABOUR	
Actions	Actions taken		
	<p><b>Commitment:</b> Novartis no utiliza mano de obra forzada u obligatoria o servidumbre por deudas, ni con sus empleados de nómina ni con aquéllos 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>System:</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></ul> <p><b>Activities:</b> Algunas de las actividades orientadas al cumplimiento de las políticas anteriores son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Idearse: Programa de Implantación de Medidas de RSE en PyMES en las Cadenas de Valor</li><li>• Taller para Proveedores (RSC y CoCo)</li><li>• Talleres de Inducción que informan a todos los mandos de esta restricción</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>• </li></ul>		
Outcomes	Measurement of (expected) outcomes and value added for our company		
	<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 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</li></ul>		

de valor (al resto se les hizo llegar un CD con la información necesaria).

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

#### Tabla de Indicadores GRI

Tema	Indicador	2007	2008	Target 2009
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
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

PRINCIPLE 5		BUSINESS SHOULD SUPPORT THE EFFECTIVE ABOLITION OF CHILD LABOUR	
Actions	Actions taken		
	<p><b>Commitment:</b> 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.</p> <p><b>System:</b> Novartis cuenta con políticas específicas para evitar la contratación de trabajo infantil:</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 certificación de proveedores</li><li>• Cláusula contractual (compromiso de proveedor a respetar Código de Conducta)</li></ul> <p><b>Activities:</b> Algunas de las actividades orientadas al cumplimiento de las políticas anteriores son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taller para Proveedores (RSC y CC)</li><li>• Talleres de Inducción para personal de Nuevo ingreso incluyendo los mandos medios y directores</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></ul>		
Outcomes	Measurement of (expected) outcomes and value added for our company		
	<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 para proveedores (RSC y CC) a la mayoría de nuestra cadena</li></ul>		

de valor (al resto se les hizo llegar un CD con la información necesaria)

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

### Tabla de Indicadores GRI

Tema	Indicador	2007	2008	Target 2009
<b>Trabajo Infantil</b>				
<b>Internamente</b>	<b>No menores de edad trabajando para Novartis bajo Contrato Colectivo.</b>	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento
<b>Personal Tercero</b>	<b>No menores de edad trabajando con proveedores que forman parte de nuestra cadena de valor</b>	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento	100% de cumplimiento



PRINCIPLE 6	BUSINESS SHOULD SUPPORT THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION IN RESPECT OF EMPLOYMENT AND OCCUPATION
Actions	<b>Actions taken</b>
	<p><b>Commitment:</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>System:</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, Inclusión y Equidad de Género</li> <li>• Política de Prevención de Acoso Sexual</li> <li>• Línea de integridad con el <i>Business Practices Officer</i> (BPO – lada 800)</li> <li>• Política de Horario Flexible</li> <li>• Política de Horario especial por Maternidad / Paternidad</li> <li>• Comité de Mamás</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>Career Discussion and Development Plan</i>)</li> <li>• Política de certificación de proveedores</li> <li>• Cláusula contractual (compromiso de proveedor por respetar Código de Conducta)</li> </ul> <p><b>Activities:</b> Algunas de las actividades orientadas al cumplimiento de las políticas anteriores son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta de clima laboral</li> </ul>

- 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 responsables de la misma.
- Taller de Liderazgo Inclusivo para Gerentes y empleados con personal a su cargo
- Formación entrenadores en Diversidad e Inclusión, para asesorar a Directores, Gerentes y asociados de todos los niveles en Novartis

### Measurement of (expected) outcomes and value added for our company

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

- Cuarto Lugar en las Súper-Empresas para trabajar en México, primero entre las farmacéuticas, con más de 500 empleados, llevado a cabo por *Top Companies*, Revista Expansión, ejercicio auditado por *PriceWaterHouse*)
- Ranking dentro de los 20 mejores lugares para trabajar para mujeres (Revista Mujer Ejecutiva)
- Ranking dentro de los 20 mejores lugares para lanzar tu carrera (Expansión-The Top Companies)
- Lugar 36 entre los Mejores Lugares para trabajar (Great Place to Work Institute México)
- Re Certificación de Equidad de Género por parte de InMujeres

### Tabla de Indicadores GRI

Tema	Indicador	2007	2008	Target 2009
	Medición mensual de composición de género en nuestras posiciones		Implementación	Mantener equilibrio de género en las posiciones, especialmente las de liderazgo
	Seguimiento a dispersión salarial y sueldo promedio – análisis demográfico		Implementación	Dar seguimiento a los sueldos para evitar diferenciación por género, implementando medidas de ajuste donde corresponda.
	Análisis cuantitativo de % de mamás y Papás en Novartis			Implementación para fortalecer el Consejo de Mamás y Papás
	Inclusión de jóvenes invidentes en nuestro Programa de Verano (Novarteens) para hijos de colaboradores			Implementación

	Avance en el Ranking de los mejores lugares para trabajar por nuestras condiciones de trabajo que incluyen Diversidad e Inclusión	10° lugar	7° lugar	4° lugar

PRINCIPLE 7	BUSINESS SHOULD SUPPORT A PRECAUTIONARY APPROACH TO ENVIRONMENTAL CHALLENGES
Actions	<b>Actions taken</b>
	<p><b>Commitment:</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 a 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>System:</b> Novartis cuenta con políticas específicas para garantizar el respeto al medio ambiente y el impulso de tecnologías amigables, los lineamientos corporativos son mas estrictos que la normatividad nacional:</p> <p>:</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 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 – IMPLEMENTADO EN 2008</li> <li>• Lineamiento corporativo 14. Estándares de Energía para Edificios y Equipos – IMPLEMENTADO EN 2008</li> </ul> <p><b>Activities:</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>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo Central de la Crisis por la alerta epidemiológica en línea con el Novartis Emergency Management y el Manual de Continuidad del Negocio</li> <li>• Seguimiento cercano al desarrollo de la epidemia, especialmente en regiones de alerta.</li> </ul>
<b>Outcomes</b>	<p><b>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cero multas o infracciones por no cumplimiento de regulaciones ambientales</li> <li>• Actualización y perfeccionamiento del BCP para casos de crisis</li> <li>• Detección de gaps y planes de acción para cuidar la salud de nuestra gente</li> </ul>

PRINCIPLE 8	BUSINESS SHOULD UNDERTAKE INITIATIVES TO PROMOTE GREATER ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY
Actions	<b>Actions taken</b>
	<p><b>Commitment:</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>System:</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, Recolección de Pilas Desechables y celulares viejos o descompuestos</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>Activities:</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 2008</li> <li>• Actividades de concientización como evento interno para celebrar el Día Mundial del</li> </ul>

	Medio Ambiente			
<b>Outcomes</b>	<b>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</b>			
	Entre los resultados alcanzados durante el periodo analizado, destacan los siguientes:			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenemos la certificación como Industria Segura (STyPS, nivel 3 con vigencia de 5 años)</li> <li>• Dictamen Terminación de Trabajos del Plan de Acción del Segundo Diagnóstico Ambiental</li> <li>• Certificado de Industria Limpia</li> </ul>			
	<b>Tabla de Indicadores GRI</b>			
	<b>Tema</b>	<b>Indicador</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
				<b>Target 2009</b>
	<b>Mayor responsabilidad medioambiental</b>	Certificación en auditorias promovidas por autogestión		100% de cumplimiento y Certificación obtenida
				100% de cumplimiento y Certificación obtenida



PRINCIPLE 9		BUSINESS SHOULD ENCOURAGE THE DEVELOPMENT AND DIFFUSION OF ENVIRONMENTALLY FRIENDLY TECHNOLOGIES							
Actions	Actions taken								
	<p><b>Commitment:</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>System:</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>Activities:</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 nuestras instalaciones, colocamos nuevas lámparas de última tecnología (T5 Fluorescentes).</li><li>• Reuniones mensuales del Comité de energía</li></ul>								
Outcomes	Measurement of (expected) outcomes and value added for our company								
	<p>Entre los resultados alcanzados durante el periodo analizado, destacan los siguientes:</p> <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></ul> <p><b>Tabla de Indicadores GRI</b></p> <table><tr><th>Tema</th><th>Indicador</th><th>2007</th><th>2008</th><th>Target 2009</th></tr></table>					Tema	Indicador	2007	2008
Tema	Indicador	2007	2008	Target 2009					

		Necesitamos trabajar en un medidor local claro para este punto			

PRINCIPLE 10	BUSINESS SHOULD WORK AGAINST CORRUPTION IN ALL ITS FORMS, INCLUDING EXTORTION AND BRIBERY
Actions	<b>Actions taken</b>
	<p><b>Commitment:</b> Novartis PROHIBE el soborno. El soborno significa ofrecer, 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.</p> <p>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>System:</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 médico al momento de prescribir un tratamiento. Nuestras políticas promueven que se tome en cuenta primordialmente el perfil del paciente para prescribir.</p> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Código de Conducta</li> <li>• Política de Civismo Empresarial</li> <li>• <i>Business Practices Office</i>/Oficina de prácticas de negocio (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 para stakeholders</li> <li>• Novartis Pharma Promotional Practices Policy (NP4)</li> <li>• Promotional Clearance Committee (PCC)</li> <li>• Política de Régimen de Consecuencias</li> </ul> <p><b>Activities:</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</li> <li>• Actualización en octubre de 2008 de nuestra política NP4, 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.</li> </ul>

- Sección Historia de Conductas Inapropiadas (página de Ética de Negocios de Intranet)
- Curso Obligatorio en Línea
- Difusión continua de estos lineamientos en nuestros canales de comunicación interna

### Measurement of (expected) outcomes and value added for our company

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

- La Política de Conflicto de Intereses fue revisada y actualizada en el 2007, se hizo menos densa y más fácil de leer y comprender. De igual forma se actualizaron las bases de datos y la página web de ética en los negocios en la intranet local. Se diseñó un ejercicio vía electrónica para verificar el status de los asociados en cuanto a posibles conflictos de intereses.
- Respecto a la Política de Obsequios, Atenciones y hospitalidad a profesionales de la salud, se reforzaron y aclararon procesos, reglas y condiciones para otorgar becas, donativos, apoyos, obsequios y hospitalidades, estos dos últimos cuentan incluso con montos máximos autorizados. Se incluyeron guías adicionales para definir criterios de obsequios, atenciones y hospitalidades a autoridades y públicos de intereses, así como el trato a nuestros pacientes. El compliance officer y el responsable médico en cada país, se encargaron de implementar estas modificaciones, instruir al personal, divulgar las cambios y vigilar su cumplimiento, el cual se lleva a cabo mediante las aprobación de las solicitudes que se aprueban en las reuniones del PCC y CCC.
- 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.
- En relación con los cursos obligatorios en línea, en el 2008 se contestaron los cursos en temas de ética en los negocios, derechos humanos y prácticas promocionales más allá de Ventas y Marketing. En el 2008 mantuvimos el 96% de los asociados de Novartis México que completaron sus cursos de ética e integridad vía internet. La meta a nivel global es que por lo menos el 90% 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 de valores, ya que estos cursos son obligatorios desde casa matriz.

### Tabla de Indicadores GRI

Tema	Indicador	2007	2008	Target 2009
<b>CALIDAD DE VIDA</b>				
<b>Corrupción</b>	<b>SO 2.</b> Percentage and total number of business units analyzed for risks related to corruption	100%	100%	Mantener la tasa de cumplimiento
<b>Corrupción</b>	<b>SO 3.</b> Percentage of employees trained in organization's anti-corruption policies and procedures	Face to Face: 100% On line: 96%	100%	Mantener la tasa de cumplimiento

**How do you intend to make this COP available to your stakeholders?**

- **Se hará público a través de nuestras páginas de Internet e Intranet locales.**
- **Se indicará su existencia en el Reporte de Responsabilidad Social 2008 y subsecuentemente.**