



[ÍNDICE >](#)

CSL LIMITED

**NOSSO CÓDIGO DE PRÁTICAS
EMPRESARIAIS RESPONSÁVEIS**

JULHO 2017

CSL™

NOSSO CÓDIGO DE PRÁTICAS EMPRESARIAIS RESPONSÁVEIS

FOCO NO PACIENTE • INOVAÇÃO • INTEGRIDADE
COLABORAÇÃO • DESEMPENHO SUPERIOR

JULHO 2017

CSL Limited ABN 99 051 588 348

ÍNDICE

1.	VALORES DA EMPRESA E PRINCÍPIOS ORIENTADORES	04
2.	INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS	08
2.1	Gestão de risco	10
2.2	Cumprimento das leis e regulamentos	10
2.3	Controles internos e relatórios	11
2.4	Proteção de ativos e da informação	12
2.5	Divulgação contínua	13
2.6	Negociação de ações da CSL	14
2.7	Concorrência	15
2.8	Conflitos de interesse	16
2.9	Suborno e corrupção	18
2.10	Práticas de mercado	19
	2.10.1 Marketing para profissionais da saúde	19
	2.10.2 Rotulagem e reclamações de produto	20
	2.10.3 Divulgação do produto	20
	2.10.4 Conformidade comercial	21
	2.10.5 Propriedade intelectual	22
	2.10.6 Impostos	23
2.11	Entretenimento e presentes	23
2.12	Relações externas com “stakeholders”	25
	2.12.1 Contribuições políticas	25
	2.12.2 Participação nas políticas públicas	25
	2.12.3 Negociar com o governo	26
	2.12.4 Comunicações externas	26
2.13	Privacidade	27
	2.13.1 Privacidade da informação de terceiros	27
	2.13.2 Privacidade da informação de funcionários	27

3.	SEGURANÇA E QUALIDADE DOS PRODUTOS	28	4.	LOCAL DE TRABALHO SEGURO, JUSTO E RECOMPENSADOR	38
3.1	Bioética	30	4.1	Normas do local de trabalho	40
3.1.1	Pesquisa e desenvolvimento	30	4.1.1	Recrutamento	40
3.1.2	Ensaio clínicos	30	4.1.2	Igualdade de Oportunidades no Trabalho (IOT) / Assédio no local de trabalho	41
3.1.3	Pesquisa de células indiferenciadas (stem cell)	31	4.1.3	Saúde e segurança	42
3.1.4	Proteção animal	31	4.1.4	Reabilitação	43
3.2	Eventos adversos	32	4.1.5	Rescisão	44
3.3	Qualidade	32	4.2	Comportamento profissional	44
3.4	Cadeia de abastecimento	33	4.2.1	Respeito mútuo	44
3.4.1	Qualidade na cadeia de abastecimento	33	4.2.2	Divulgação de informações confidenciais	45
3.4.2	Gestão da cadeia de abastecimento	34	4.2.3	Comunicação interna	46
3.4.3	Produtos falsificados	35	4.2.4	Drogas e álcool	46
3.5	Direitos humanos	36	4.3	Recompensas dos funcionários	47
3.5.1	Trabalho infantil	36	4.3.1	Gestão do desempenho	47
3.5.2	Participantes nos ensaios clínicos	36	4.3.2	Filosofia de remuneração	48
3.5.3	Doadores	36	4.3.3	Reconhecimento dos serviços	48
3.5.4	Representação dos funcionários	37	4.3.4	Aprendizagem e desenvolvimento	48
3.5.5	Direito Legal e Salário Mínimo	37	4.3.5	Ação Disciplinar e Aconselhamento do Funcionário	49
3.5.6	Esclavidão moderna	37	5.	COMUNIDADE	50
			5.1	Contribuição na comunidade	52
			6.	GESTÃO AMBIENTAL	54
			6.1	Mudanças climáticas	57
			7.	CUMPRIMENTO DESTE CÓDIGO	58
			7.1	Quadro de Responsabilidade	60
			7.2	Levantamento de preocupações	61
				GLOSSÁRIO	62

PREZADOS COLEGAS DA CSL,

TENHO O PRAZER DE APRESENTAR NOSSA TERCEIRA EDIÇÃO DO CÓDIGO DE PRÁTICAS EMPRESARIAIS RESPONSÁVEIS DA CSL BEHRING. – (O CÓDIGO). COMO AS DUAS PRIMEIRAS EDIÇÕES , ESTA IMPORTANTE PUBLICAÇÃO TAMBÉM FOI APROVADA PELO CONSELHO E TEM TODO O NOSSO APOIO E COMPROMETIMENTO.



Com cada edição do nosso código, levamos em conta uma organização crescente, tanto em número de funcionários quanto em seu alcance geográfico. O Código define criticamente os direitos e as obrigações que temos individualmente como funcionários e afirma nosso compromisso com os stakeholders para obter os mais altos padrões de conduta em tudo o que fazemos.

Quando foi fundada, há mais de um século, a CSL fez uma promessa de salvar vidas e proteger a saúde dos australianos. Hoje, a mesma promessa está ainda mais forte e mais vibrante que nunca em todo o mundo, com mais de 17.000 funcionários à nível global e nossos produtos que salvam vidas em mais de 60 países. Nossos valores são a base e nosso código a orientação sobre como conduzimos os negócios e cumprimos nossa promessa com os pacientes, os parceiros e outros Stakeholders.

Incentivo você a analisar o Código e entender o impacto que ele tem sobre você, sua função e a forma como você representa a CSL nos negócios e na comunidade mais ampla.

Nosso sucesso e a promessa que fazemos para os pacientes se baseia no nosso compromisso de fortalecer e proteger nossa empresa e sua reputação.

PAUL PERRAULT
CEO & MANAGING DIRECTOR
CSL GROUP



1. VALORES DA EMPRESA E PRINCÍPIOS ORIENTADORES

2. INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS

3. SEGURANÇA E QUALIDADE DOS PRODUTOS

4. LOCAL DE TRABALHO SEGURO, JUSTO E RECOMPENSADOR



1

VALORES DA EMPRESA E PRINCÍPIOS ORIENTADORES



NOSSO CÓDIGO DE PRÁTICAS EMPRESARIAIS RESPONSÁVEIS

FOCO NO PACIENTE • INOVAÇÃO • INTEGRIDADE
COLABORAÇÃO • DESEMPENHO SUPERIOR

Os nossos valores vinculam as
empresas do grupo CSL através de
um compromisso comum para:

FOCO NO PACIENTE

Cumprimos nossas promessas aos pacientes

INOVAÇÃO

Transformamos ideias inovadoras em soluções

INTEGRIDADE

Fazemos exatamente o que prometemos

COLABORAÇÃO

Juntos somos mais fortes

DESEMPENHO SUPERIOR

Temos orgulho dos nossos resultados



VALORES DA EMPRESA E PRINCÍPIOS ORIENTADORES CONTINUAÇÃO

Este Código de Práticas Empresariais Responsáveis (Código) enuncia os princípios de conduta que sustentam nossos valores:

- Conduzindo os negócios da CSL com a maior integridade, através do cumprimento de todas as leis locais e regulamentos aplicáveis em todos os países nos quais operamos, e mediante o cumprimento de todas as nossas responsabilidades para com os acionistas e a comunidade financeira;
- Regras orientando funcionários e dirigentes com respeito a decisões éticas em situações de potencial conflito de interesses, envolvimento político, suborno e pagamentos ilícitos.
- Princípios geralmente aceitos nas relações no local de trabalho, incluindo respeito mútuo, não discriminação e liberdade de associação;
- A qualidade dos nossos produtos e a segurança dos nossos pacientes, doadores de plasma, funcionários e terceiros pela adesão às normas de saúde e segurança, através do cumprimento das boas práticas de fabricação e outras normas, e através da criação de um ambiente de trabalho seguro;
- Apoiar a inovação através de investimento em pesquisa e desenvolvimento concentrado em novos e melhores produtos, e em todos os aspectos dos nossos negócios, para melhorar a vida dos nossos pacientes.
- Contribuição para o desenvolvimento de políticas públicas em nossas áreas de especialização.
- Práticas ambientais responsáveis que minimizam nossos impactos ambientais e;

- Orientação para criação e manutenção de relações benéficas com todas as comunidades nas quais operamos;

A CSL aspira manter altos padrões de práticas comerciais e ser uma empregadora responsável e esse código tem o objetivo de definir os padrões mínimos aplicáveis aos nossos funcionários em todo o mundo. As obrigações legais da CSL serão consistentes com aquelas aplicáveis de acordo com as leis locais.

Esse código, junto com políticas e procedimentos complementares, foi desenvolvido para ajudar a garantir que:

1. Os nossos clientes e a comunidade em geral podem estar confiantes que a CSL está comprometida em atuar com a mais alta integridade em todos os momentos;
2. Nossos terceiros (por exemplo, contratados, fornecedores, distribuidores) sabem o que esperar de uma relação comercial com a CSL e o que nós esperamos deles; e
3. Os nossos funcionários compreendem tanto as suas obrigações para com a CSL, como as da CSL para com eles.

Todos nós temos a responsabilidade de garantir que a função que nós desempenhamos na realização dos negócios da CSL é um constante reflexo destes princípios e valores da empresa.

Tomando Boas Decisões

Parte integrante da prática empresarial responsável é tomar boas decisões. Quando confrontados com uma decisão, você deve considerar o seguinte:

- **O teste de Política** – minha ação proposta é coerente com o Código e outra política da CSL?
- **O teste da Lei** – minha ação proposta é legal? Isso conflita com alguma lei ou regulamento aplicável?
- **O teste de Valores** – minha ação proposta é coerente com os valores da CSL? Isto é ético e honesto?
- **O teste do Espelho** – Quais são as consequências da minha ação proposta? Como eu me sentiria se eu tomasse esta atitude?
- **Outros testes** – O que os outros pensariam sobre a minha ação proposta?
- **Teste de Mídia** – Eu estaria preocupado se tivesse uma manchete da minha ação proposta na mídia?

Se, depois de considerar esses pontos, você tiver alguma dúvida sobre uma decisão que você enfrentou, discuta a decisão que você enfrenta com seu supervisor/gerente. Além disso, se você achar que há uma violação potencial da política e/ou dos procedimentos da CSL, deve discutir a questão com seu supervisor/gerente. Confira nas seções 7.1 e 7.2 para “Estrutura de responsabilidade” e “Comunicar preocupações” respectivamente.

Q&R

Q. Eu gostaria de ter mais informações com relação ao Código. Como eu consigo mais informações?

R. *Mais orientações são fornecidas pela política específica e ferramentas de apoio da CSL às quais são referenciadas ao longo do Código e disponível na intranet da CSL. Políticas locais e procedimentos operacionais padrão também podem ser aplicáveis. Se você ainda assim tem perguntas ou preocupações é importante que você levante eles com seu supervisor/gerente. Você pode também contatar CSL Compliance, CSL Jurídico ou CSL Recursos Humanos (RH) para mais informações sobre o Código.*

Q&R

Q. Sou contratado da CSL. Como o Código se aplica a mim?

R. *O Código da CSL é aplicável a todos os funcionários e terceiros que fornecem serviços para a CSL ou em seu nome. Esperamos que os terceiros mantenham conformidade com as leis locais aplicáveis e as normas dos países onde operam, e para conduzir negócios de maneira consistente com esse Código.*



2

INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS

Compromisso da CSL

Na CSL estamos comprometidos em conduzir todos os aspectos dos nossos negócios de forma ética e transparente. Fazemos isto através do nosso compromisso inabalável para cumprimento de todas as leis locais aplicáveis, regulamentos, orientações e Códigos da indústria farmacêutica e códigos de conduta nos países em que operamos.

NOSSO CÓDIGO DE PRÁTICAS EMPRESARIAIS RESPONSÁVEIS

FOCO NO PACIENTE • INOVAÇÃO • INTEGRIDADE
COLABORAÇÃO • DESEMPENHO SUPERIOR

Nós iremos:

- Esperar que todos os nossos funcionários cumpram todas as leis, regulamentos, orientações, normas e códigos aplicáveis em todos os lugares em que operamos;
- Garantir que todos os sistemas de gestão estejam em vigor para apoiar o cumprimento de todas as leis, regulamentos, orientações, normas e códigos aplicáveis;
- Garantir que todos os nossos funcionários entendam suas obrigações, com referência específica à maneira como exercem as suas responsabilidades a cada dia e
- Analisar e gerir os resultados e aplicar o princípio da melhoria contínua , para aumentar a nossa prática de empresa responsável.

2 INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS CONTINUAÇÃO

2.1

Gestão de risco

Gestão de risco é um elemento integrante da estrutura global de administração corporativa da CSL. Nós mantemos uma estruturada e consistente, em escala corporativa para ajudar a melhorar o desempenho dos nossos negócios. Temos uma responsabilidade coletiva de integrar a gestão de risco na nossa cultura e em todos os nossos processos em todos os níveis.

A CSL adotou a norma Austrália/Nova Zelândia ISO 31000:2009 (Normas e Princípios de Gestão de Risco) como base do nosso processo global de gestão de risco. A implementação da gestão de risco da CSL está detalhado no quadro de risco do Grupo CSL.

Esta estrutura tem um papel importante na garantia de que temos um controle adequado para atenuar os riscos que possam ter impacto sobre a nossa capacidade de atingir as nossas metas comerciais e financeiras.

2.2

Cumprimento das leis e regulamentos

Na CSL, cada funcionário é responsável pelo cumprimento das leis locais aplicáveis dos países em que operamos.

Em certos aspectos do nosso negócio, tais como o marketing de nossos produtos, ou nossos relacionamentos com outros profissionais da saúde e nossa pesquisa e desenvolvimento, assumimos compromissos adicionais, para cumprir os códigos de conduta da indústria farmacêutica, tanto a nível local como internacional.

Esperamos que os terceiros com quem trabalhamos cumpram as Leis locais aplicáveis e as normas dos países em que operam e observem todos os princípios enunciados neste código.

Q&R

Q. Sou responsável por vendas e marketing de alguns produtos da CSL em vários países diferentes. Como eu tenho certeza de que eu e minha equipe estamos cumprindo as leis e regulamentos aplicáveis?

R. *Onde operamos a CSL deve cumprir com as leis e normas nacionais e locais, estas podem variar de local para local, como diferentes países têm diferentes requisitos legais. O departamento jurídico da CSL pode ser contatado para orientação sobre as exigências legais de cada país.*

Caso os requisitos legais locais sejam menos rigorosos que o nosso Código, ainda assim você deve seguir os princípios do Código. Você deve também garantir que esteja em conformidade com todas as normas aplicáveis da indústria farmacêutica e códigos de conduta,

2.3

Controles internos e comunicação

Registros comerciais precisos e completos são essenciais para a gestão eficaz dos nossos negócios e para manter a confiança dos investidores.

Na CSL, estamos empenhados em garantir a integridade e qualidade dos registros dos nossos negócios e de que todos os nossos registros de negócios são criados e geridos de modo a dar um relatório justo, verdadeiro e exato dos nossos negócios.

Temos sistemas de controles internos, para garantir a conformidade das demonstrações financeiras com as leis locais aplicáveis nos países em que operamos e para prevenir fraude e outras condutas impróprias.

Q&R

Q. Fui solicitado a realizar uma revisão de todos os documentos de registros e projetos que possuo sob minha responsabilidade. Como eu devo decidir o que descartar e o que reter?

R. *A retenção de registro Global da CSL estabelece quantos diferentes tipos de informações precisam ser retidas, em geral, você deve descartar os registros que se equiparam ou excedem o período de retenção. Duas classes de registros as quais devem ser retidos são aqueles os quais o assunto é “ordem de retenção” legal ou aqueles considerados para serem “registro de histórico”. Mais informações disponíveis com o gerente do site de registros e na política de gerenciamento de registro Global da CSL e qualquer política específica de gerenciamento de registro local ou procedimento de operação padrão.*

2 INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS CONTINUAÇÃO

2.4

Proteção de ativos e da informação

As unidades da CSL, os equipamentos e outros ativos devem ser bem mantidos e protegidos apropriadamente contra roubo, mau uso e divulgação não autorizada. Como resultado, cada funcionário da CSL é responsável por garantir a proteção dos nossos ativos e da informação.

O gerenciamento da nossa tecnologia da informação garante que nossos ativos de informação estão protegidos e mantidos em segurança, contra uma ampla gama de ameaças, para garantir a continuidade do negócio e minimizar o risco ao negócio. Gerenciamento de segurança da tecnologia da informação da CSL está baseada no ISO 207001 e ISO 207002.

Equipamentos eletrônicos são fornecidos principalmente aos funcionários para apoio ao objetivo do negócio da CSL e responsabilidade dos funcionários. Somente o software que é endossado e apoiado pela CSL pode ser instalado em um dispositivo eletrônico da CSL, que tenha acesso direto aos nossos sistemas críticos de negócios. Todos dados e comunicações que estão relacionadas ao negócio da CSL e são criados e/

ou armazenados em um dispositivo eletrônico fornecido pela CSL são de propriedade da CSL.

É de responsabilidade de cada funcionário garantir que a nossa informação é segura, a CSL reconhece que o uso da internet é generalizado e tem benefícios numerosos para a CSL e o funcionário, ou para quem fornece serviços para a CSL ou em seu nome. Toda comunicação em tempo real incluindo o uso da mídia social deve aderir o mesmo princípio e orientações que é aplicável para todas as outras atividades dos funcionários como referenciado nas políticas da CSL.

Atividades online não devem tornar pública informações que podem ser consideradas segredos comerciais ou são confidenciais ou exclusiva à CSL. Uso pessoal da internet é permitido dentro do ambiente de trabalho da CSL desde que não interfira no desempenho do trabalho do funcionário, isto deve ser feito no momento pessoal do funcionário (intervalos, etc.) e desde que não acesse ou envie qualquer material em violação de qualquer lei aplicável ou que seja prejudicial a uma pessoa ou a reputação da CSL, ou que possa ser considerado ofensivo ou inadequado de acordo com padrões normais da comunidade.

Q&R

Q. Eu notei que um colega que trabalha próximo à minha estação de trabalho estava olhando material pornográfico no computador dele na hora do almoço. Eu não achei as imagens ofensivas, ele é bom trabalhador e faz seu trabalho bem. O que eu deveria fazer ?

R. *Material pornográfico não é permitido no sistema da CSL em qualquer forma e é um desvio de uso de propriedade da CSL. O fato que seu colega é um bom profissional e que a atividade ocorre durante o horário de almoço não são relevantes. Você deve reportar isto ao seu supervisor/ gerente para que a ação apropriada possa ser tomada.*

Nós aplicamos filtros aos equipamentos eletrônicos da CSL para prevenir acesso a sites da internet que tenham conteúdo inadequado. Mas, como é impossível identificar e limitar o acesso a todos os sites inadequados, todos os funcionários devem estar cientes dos sites que acessam.

Temos capacidade para monitorar a internet, as aplicações e o uso da rede interna. Nós nos reservamos o direito de usar essa capacidade para proteger a CSL contra atividade criminosa ou inadequada e para garantir que os funcionários desempenhem suas obrigações de forma consistente com as políticas da CSL. Em todos os casos, vamos garantir que a privacidade de dados seja mantida em conformidade com as normas e as leis locais.

Qualquer equipamento ou outros ativos (incluindo notas laboratoriais e cadernos) de propriedade ou alugados pela CSL devem permanecer de propriedade da CSL e após término dos vínculos empregatícios, ou após solicitação da gestão da CSL, devem ser devolvidos à CSL.

CSL tem a capacidade de gerar logs de auditoria para uso da internet e tem procedimentos para assegurar que a privacidade de dados são mantidas em conformidade com leis locais e regulamentos.

CSL aplica filtros para os equipamentos eletrônicos da CSL para prevenir o acesso a web site com conteúdo inapropriado, entretanto pelo fato de ser impossível identificar e limitar acesso para todos os web sites inapropriados cada funcionário deve estar atento aos sites que acessam.

2.5

Divulgação contínua

Como uma empresa publicamente listada na Australian Securities Exchange (“ASX”), a CSL tem obrigações sob a lei australiana e as regras da ASX.

Sujeito a algumas exceções, devemos continuamente divulgar informações à ASX sobre a CSL que qualquer pessoa esperaria ter sobre um efeito material nos preços ou valores dos títulos da CSL.

Temos uma política que define orientações claras e descreve as ações que os diretores e todos os funcionários devem tomar quando ficam cientes de informação que possa exigir divulgação.

Q&R

Q. No que se refere ao uso do aplicativo e o monitoramento da rede da CSL - isso significa que a CSL está observando tudo que eu faço?

R. *Não. A CSL tem capacidade para retomar e analisar todos os e-mails e o tráfego eletrônico. Nós usamos essa capacidade, sujeitos às leis aplicáveis, para detectar comportamento criminoso e comportamento que seja inconsistente com a política da CSL, por exemplo, acessando ou enviando material pornográfico e outros materiais ofensivos ou inadequados.*

2 INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS CONTINUAÇÃO

2.6

Negociação de valores dos títulos

Na CSL, nós encorajamos todos os nossos diretores e funcionários a serem titulares em longo prazo de ações da CSL. No entanto, temos que ter cuidado quanto ao melhor momento para a venda ou compra de tais ações.

As leis de utilização de informação privilegiada proíbem diretores ou funcionários de comprar ou vender ações da CSL, desde que estejam em poder de informações sensíveis de preços que geralmente não estão disponíveis para o mercado.

Informações sensíveis ao preço pode incluir:

- O desempenho financeiro da CSL frente ao orçamento ou provisões;
- Entrada ou rescisão de um contrato significativo;
- Fusões reais ou proposta, aquisições ou joint ventures;
- Progresso de pesquisa significativa e desenvolvimento de projetos.

Temos uma política que ajuda os diretores e funcionários a compreender plenamente suas obrigações em relação à utilização de informação privilegiada, com particular ênfase à negociação de títulos da CSL.

A utilização de informação privilegiada é uma infração penal sob as leis australianas.

Q&R

Q. Meus pais administram uma carteira de ações como parte da poupança da aposentadoria deles. Eles me pediram um conselho se eles deveriam comprar algumas ações da CSL. Estou ciente que a CSL tem um número de produtos no pipeline e que as pesquisas correram bem no ano passado. Eu posso discutir sobre isso com os meus pais e incentivá-los a investir na CSL?

R. *Funcionários da CSL estão proibidos em negociar ações da CSL se estiverem em posse de informações que possam impactar no preço das ações que não estejam geralmente disponível para o mercado. Esta proibição se estende para incentivar outros para negociar as ações da CSL baseado em tais informações. Pergunte –se as seguintes questões: Você possui informação sobre o programa de pesquisa da CSL ou outra atividade de negócio ou planos que não tenham sido divulgados na mídia ou no mercado financeiro, que poderiam a influenciar um investidor a comprar ou vender ações da CSL? Se sim, você não deve aconselhar seus pais a comercializar as ações da CSL. Se não, você pode aconselhar seus pais e eles estão livres para comercializar. Na falta do seu conselho, seus pais estão livres para comercializar.*

2.7

Concorrência

A conformidade com as práticas comerciais e a lei de concorrência são fundamentais para a nossa integridade e boa reputação.

A CSL apoia o princípio da livre concorrência e proíbe práticas que de alguma forma possam:

- Enganar consumidores ou restringir o acesso às nossas terapias;
- Resultar em demarcação de preços, que seriam uma violação das práticas comerciais aplicáveis ou leis da concorrência;
- Reunir inteligência competitiva de maneira contrária à ética e à conformidade com todas as leis e normas.
- Constituir outras práticas desleais.

Temos programas de Treinamento de Compliance estabelecidos para garantir que os funcionários compreendam suas próprias obrigações e as da CSL, em relação às práticas comerciais e leis de concorrência aplicáveis. Criamos sistemas para identificar, comunicar, informar, investigar e resolver qualquer não conformidade com estas leis e regularmente reforçar a conscientização dos funcionários sobre as opções para comunicar preocupações.

Violação de práticas comerciais e leis de concorrência podem resultar em sérias consequências para a CSL e funcionários, incluindo multas substanciais e prisão, e é considerado pela CSL como falta grave, que pode levar a ações disciplinares e inclusive demissão.

Q&R

Q. Quando atendo conferências internacionais, Eu às vezes encontro antigos colegas, que trabalham em empresas competidoras. Durante um coffee break em uma recente reunião, um ex-colega começou a falar sobre dificuldades de que a empresa dele está tendo em preparar documentação para uma licitação para o fornecimento de produtos farmacêuticos para uma agência do governo. Ele procurou meu conselho sabendo que a CSL foi bem sucedida nesta área no passado. É permissível que eu forneça um conselho geral para meu colega?

R. *Você nunca deve se envolver com empresas concorrentes em discussões relacionadas às licitações onde a CSL é, foi ou pode estar envolvida. Questões relacionadas que poderiam surgir, tais como política de preços, capacidade de produção e estratégia, e as margens de lucro, são muito sensíveis e sempre devem ser evitadas. Se a conversa seguir este caminho, você deve retirar-se mesmo se você não estiver contribuindo para a discussão. É importante que os funcionários da CSL não somente cumpram a prática de mercado e leis de competição mas também evitem qualquer percepção de outra forma.*

2 INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS CONTINUAÇÃO

2.8

Conflitos de interesse

Para desempenhar suas obrigações de responsabilidade na CSL, todos os diretores e funcionários devem colocar os interesses da CSL à frente dos seus interesses privados. Um conflito de interesses pode ocorrer quando os interesses pessoais de um funcionário podem comprometer ou colocar em risco as obrigações do funcionário de servir fielmente os interesses da CSL.

Muito importante, não é necessário que tal compromisso tenha ocorrido antes da situação poder ser identificada como conflito de interesses. A percepção de um conflito de interesses numa situação pode ser suficiente para a reputação profissional e a tomada de decisão do funcionário ficar comprometida ou ser questionada funcionário.

Isto inclui entre outras, situações em que:

- Um interesse pessoal (financeiro ou outros) possa vir a influenciar a decisão do funcionário ao conduzir os negócios da CSL;
- A lealdade de um funcionário a familiares próximos ou a qualquer terceira pessoa, grupo ou organização é considerada como conflito aos interesses e negócios da CSL;
- O funcionário tem interesse numa transação na qual é sabido que a CSL tem ou pode ter interesse;
- O funcionário recebe propina, comissão ou outra compensação de um fornecedor, um concorrente ou cliente da CSL, ou

Q&R

Q. Como uma gerente local da CSL eu estou procurando uma pessoa para fornecer treinamento sobre procedimento de saúde e segurança para os funcionários e visitantes. Meu marido é um profissional da saúde e treinador de segurança que é amplamente reconhecido por sua experiência e capacidade nesta área e suas taxas são justas. Seria ético de a minha parte oferecer a ele o trabalho?

R. *Se você oferecer o contrato de aquisição de serviços para o seu marido você, como tomador de decisões nomeado, pode colocar -se em uma posição de ter que escolher entre o seu apoio ao seu marido e interesses comerciais da CSL. Este é um claro conflito de interesse. Mesmo se não fosse a situação, ela pode ser percebida por outros por ser um conflito. Se você deseja levar o assunto você deverá informar o seu supervisor/gerente declarando o conflito de interesse e não prosseguir com a oferta de contrato ao seu marido, até que você tenha autorização documentada para conduzir o processo.*

- Um funcionário usa seu tempo, o equipamento e os suprimentos e esforços para alguma coisa diferente das atividades, programas e objetivos da CSL.

Nessas situações, ou quando houver dúvida sobre a existência de um conflito de interesses, os funcionários devem divulgar os detalhes aparentes ou reais do potencial conflito para o seu supervisor/gerente ou para o departamento jurídico da CSL. Em qualquer dos casos, qualquer decisão tomada para administrar o conflito deve ser endossada pela administração sênior da CSL e documentada adequadamente.

Para evitar qualquer potencial ou eventual conflito de interesses, um funcionário deve solicitar a permissão do seu supervisor/gerente para começar ou continuar qualquer serviço externo.

2 INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS CONTINUAÇÃO

2.9

Suborno e corrupção

Nenhuma empresa ou funcionário da CSL deverá direta ou indiretamente oferecer, pagar, solicitar ou aceitar subornos, dar, receber recompensas ou pagamentos ilícitos em troca de tomada de decisões nos negócios. Isto aplica-se independentemente do tamanho da recompensa ou incentivo. Até onde os pagamentos de facilitação não são proibidos por lei, é política da CSL que pagamentos de facilitação não devem ser feitos.

Os nossos funcionários e diretores não devem dar ou aceitar presentes ou entretenimento, onde ao fazê-lo, possa ter influência ou ser entendido como influência, nas decisões objetivas dos negócios.

Temos uma política e programa de treinamento de Compliance para garantir que os funcionários entendam as próprias obrigações e a obrigação da CSL no que diz respeito em como evitar suborno e corrupção. Criamos sistemas para identificar comunicar, informar, investigar e resolver qualquer não conformidade com a política da CSL e leis aplicáveis, e regularmente fortalecer a conscientização do funcionário sobre as opções para comunicar preocupações

Violação de leis de suborno e corrupção podem resultar em sérias consequências para a CSL e para os funcionários, incluindo significativas multas e prisão, e é considerado pela CSL falta grave, que pode levar a medidas disciplinares, inclusive demissão.

Q&R

P. Sou um membro de uma equipe estabelecida pela CSL para avaliar potenciais tecnologias alternativas de filtragem de água para instalações de fabricação da CSL. Como parte da avaliação é necessário que eu visite plantas na Europa onde uma das tecnologias está em operação. O fornecedor de uma determinada tecnologia ofereceu pagar a todas as despesas de viagens da equipe em primeira classe e de seus respectivos companheiros (as). Eu posso aceitar esta oferta?

R. *Aceitar esta oferta é contra a política da CSL de aceitar presentes, pois poderia ser interpretada como uma tentativa de influenciar a sua avaliação imparcial da tecnologia e da decisão da posterior aquisição pela CSL. Em relação à viagem de primeira classe incluindo companheiros (as), o presente é extravagante em valor e excede a prática normal de negócios. Se você quiser mais explicações você deve falar com seu supervisor/gerente, Compliance da CSL ou Jurídico da CSL.*

2.10

Práticas de mercado

2.10.1

Marketing para profissionais da saúde

O modo como as empresas farmacêuticas interagem com profissionais da saúde é um aspecto importante para a Indústria Farmacêutica. Organizações industriais em todo o mundo criaram vários Códigos de conduta para regular essas interações.

As nossas práticas baseiam-se nestes códigos e nos seus princípios éticos fundamentais. Estamos comprometidos com o cumprimento de todas as leis e regulamentos locais aplicáveis em cada um dos países onde operamos.

Marketing na indústria farmacêutica tem muitas formas e pode incluir:

- Patrocinar conferências e seminários médicos;
- Patrocínio de profissionais de saúde para falar em conferências e seminários médicos e;
- Patrocinar viagens para profissionais da saúde para participar de conferências ou reuniões médicas.

Consideramos cada interação cuidadosamente, com ênfase na garantia de que os nossos produtos e serviços estão representados de forma verídica, justa e precisa e em total conformidade com todas as leis e os códigos de conduta aplicáveis.

Temos políticas e programa de treinamento de Compliance para garantir que os funcionários entendam as próprias obrigações e a obrigação da CSL com relação a patrocínio do profissional de saúde. Deixar de manter conformidade com as políticas da CSL, são consideradas como má conduta grave, que pode levar a ação disciplinar e até, inclusive, à demissão.

Q&R

Q. Participar de reuniões de associações médicas oferece uma boa oportunidade de se envolver com profissionais da saúde para troca de informações ou outro benefício de interesse do negócio da CSL. É permitido pagar uma refeição para o profissional de saúde no curso desta discussão?

R. *Em geral, é permitido pagar uma refeição para um profissional da saúde como parte da legítima relação de negócio desde que não seja extravagante considerando as circunstâncias, nem suscetível de ser entendida como uma tentativa de influenciar indevidamente um negócio ou uma decisão prescritiva. Você também deve certificar-se com ele que pagando a refeição dele você não está entrando em conflito com a política da organização dele. Além disso, existem diferentes leis e códigos abrangendo a provisão de refeição, presentes para profissionais da saúde em diferentes países, e estes devem ser observados (por exemplo, divulgação pública do valor da refeição). Também, alguns profissionais da saúde podem ser considerados como oficiais do governo e regras adicionais podem ser aplicadas. Por favor consulte a Conformidade da CSL ou o Jurídico da CSL caso queira mais informações/orientações.*

2 INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS CONTINUAÇÃO

2.10

Práticas de mercado *continuação*

2.10.2

Rotulagem e reclamações do produto

A reputação e sucesso da CSL com o fornecedor de confiança de medicamentos baseiam-se na garantia de que nossos produtos são precisamente representados.

A rotulagem e publicidade dos produtos farmacêuticos são fortemente reguladas. Publicidade e material promocional devem ser sempre verdadeiros, cumprir com os termos e condições de qualquer autorização de comercialização (ou seja, não fazer promoção “off label”), devem descrever com precisão os riscos e os benefícios de um produto de forma equilibrada e não devem ser enganosas.

A publicidade e publicidade direta ao consumidor de medicamentos prescritos são rigorosamente regulamentadas, e em muitos casos, a propaganda direta ao consumidor é proibida sob as leis locais aplicáveis nos países onde operamos.

2.10.3

Divulgação do produto

Divulgação das especificações do produto relacionadas a qualquer produto fabricado ou distribuído pela CSL são rigorosamente controladas pelas leis locais aplicáveis nos países onde operamos.

Tais especificações são destinadas a garantir que os profissionais de saúde ou pacientes estejam protegidos de uso incorreto involuntário de produtos e estejam plenamente informados quanto à adequada indicação, os benefícios e os potenciais riscos associados ao uso dos nossos produtos.

Procuramos garantir que todas as informações importantes estejam incluídas nas especificações de divulgação do produto e estejam sempre atualizadas. A omissão de informação importante em especificações de divulgação do produto ou material de comercialização pode ser interpretada como enganosa ou desonesta.

Temos políticas e processos rigorosos para a aprovação de informação sobre produtos (através dos nossos departamentos médicos e departamentos de assuntos regulatórios).

Temos extensos programas de formação internos em vigor, para garantir que todos os funcionários relevantes compreendam e implementem as políticas e processos.

2.10.4

Compliance comercial

A CSL está comprometida em manter conformidade com todas as normas comerciais internacionais aplicáveis, incluindo controles aduaneiros, controles de importação e exportação e sanções. As violações dessas normas podem resultar em penalidades civis e criminais e perda dos privilégios de exportação. A CSL rastreia os fornecedores nas listas governamentais de grupos/entidades sob sanção.

As leis relativas a importação, exportação e sanções são complexas e mudam frequentemente e, em algumas regiões, podem ser conflitantes. Os funcionários devem entrar em contato com o departamento de compliance comercial global da CSL ou com o departamento jurídico da CSL, se tiverem perguntas ou preocupações relativas a compliance comercial.

Q&R

Q. Estou realizando uma remessa de produtos da CSL da Europa e da América do Norte para um país para onde nunca fizemos nenhuma remessa. Lembro-me de ter ouvido alguma coisa sobre sanções impostas àquele país. Como fico sabendo se essas sanções afetam minha remessa?

R. *Antes de engajar-se com novos parceiros de negócios ou com novos locais, os funcionários devem confirmar que não há nenhum registro em nenhuma lista nacional e internacional de grupos/entidades sancionadas . Na eventualidade de resultado positivo, os funcionários devem entrar em contato com o departamento jurídico da CSL. Antes de processar uma exportação, os funcionários devem confirmar que:*

- *O item não é controlado e não exige licença de exportação / reexportação de autoridades relevantes, e*
- *Todos os requisitos de importação e exportação foram cumpridos*

Alguns destinos estão sujeitos a normas comerciais complexas , embargos e sanções e exigem considerações adicionais antes de prosseguir. Os funcionários devem entrar em contato com o Departamento de compliance comercial global da CSL ou com o Departamento jurídico para obter orientação.

2 INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS CONTINUAÇÃO

2.10

Práticas de mercado *continuação*

2.10.5

Propriedade intelectual

O estabelecimento e a proteção de propriedade intelectual suporta nossos investimentos em pesquisa e desenvolvimento.

A CSL cumprirá com todas as leis aplicáveis que governam a propriedade intelectual. Vamos estabelecer e proteger patentes, marcas registradas, designs registrados, direitos autorais e informações confidenciais. Isso inclui fornecer as informações necessárias, as ferramentas e os processos para que nossos funcionários protejam nossos ativos.

A CSL estabelece parcerias estratégicas com organizações acadêmicas e outros grupos globalmente para completar nossa expertise interna e promover a ciência e as oportunidades de desenvolvimento bem sucedido de produtos. Essas parcerias geralmente resultam de conhecimento compartilhado, propriedade intelectual e produtos. Vamos assinar contratos de colaboração para abordar aspectos de parceria, incluindo respeito e proteção de propriedade intelectual.

Q&R

Q. Estou procurando engajar terceiros para ajudar a avançar a pesquisa que minha equipe vem desenvolvendo sobre um novo alvo terapêutico. Preciso fazer isso depressa, porque meu contato fica num país estrangeiro. Posso telefonar para eles para falar sobre o trabalho da CSL e como eles podem ajudar?

R. *Qualquer informação que não seja ainda de domínio público deve ser tratada cuidadosamente. Antes de discutir qualquer material confidencial com terceiros, você deve procurar o departamento jurídico da CSL para obter orientação sobre como melhor proteger os ativos e as informações da CSL. Em geral, para começar, deve ser exigido um contrato de confidencialidade antes que as duas partes possam começar as conversações ou a colaboração.*

2.10.6

Impostos

A CSL está comprometida em manter conformidade com as leis e normas tributárias aplicáveis em todos os países onde opera. A CSL entende que riscos fiscais surgem por causa da complexidade da lei, de sua constante evolução e da inerente incerteza sobre como a lei é aplicável a fatos e circunstâncias específicas.

Da mesma forma, a CSL

- Está comprometida em manter conformidade com a legislação tributária aplicável em todos os países onde opera .
- Não toma posições fiscais agressivas.
- Adota uma política fiscal global, e
- Garante que os pagamentos de impostos, a política e a gestão de riscos fiscais sejam analisadas e consideradas pelo Comitê diretor de auditoria e gestão de risco.

2.11

Entretenimento e presentes

A CSL aceita que de vez em quando, no decorrer da condução dos negócios, os funcionários

- possam fornecer presentes ou entretenimento a potenciais clientes e outros com quem a CSL faz negócios, e
- possam receber presentes e entretenimento de fornecedores, potenciais fornecedores e outros com quem a CSL faz negócio.

A oferta e o recebimento de presentes ou uso do entretenimento deve ser seletivo, apropriado e infrequente, e de acordo com as políticas aplicáveis da CSL. Presentes em dinheiro ou equivalentes (por exemplo, vouchers monetários) não devem ser oferecidos ou aceitos. O entretenimento de colegas custeado pela empresa é desencorajado, exceto em circunstâncias específicas, devendo ter a aprovação da gerência sênior da CSL.

Quando a oferta ou aceitação de um presente ou entretenimento é considerado adequado, o tipo de presente ou entretenimento selecionado deve refletir os padrões éticos, de moderação e de bom gosto dos profissionais e da comunidade, de acordo com as leis aplicáveis e os códigos industriais, e ser consistentes com os nossos valores declarados e as políticas aplicáveis da CSL. Presentes e entretenimento não devem ser solicitados, demandados ou exigidos. A oferta de presentes e entretenimento deve ser transparente e devidamente registrada nos registros financeiros da CSL.

2 INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS CONTINUAÇÃO

2.11

Entretenimento e presentes *continuação*

Dar e aceitar entretenimento ou presentes durante aquisição e/ou outras negociação de contrato ligadas aos negócios da CSL não é permitido (por favor, consulte também a Seção 2.9 (Suborno e Corrupção).

Alguns países têm regulamentos em vigor que proíbem ou restringem a provisão de presentes ou entretenimento para profissionais da saúde e oficiais do governo. Entretenimento (por exemplo, eventos esportivos, teatro ou concertos) de profissionais de saúde e funcionários de governo é proibido de acordo com as políticas aplicáveis da CSL e não pode ser oferecido; e a oferta de presentes e entretenimento na forma de refeições (hospitalidade) está sujeita a rígidos requisitos de acordo com essas políticas.

Treinamos todos nossos funcionários para garantir o cumprimento destes requisitos. Temos uma política e programa de treinamento de conformidade para garantir que os funcionários entendam as próprias obrigações e a obrigação da CSL no que diz respeito à provisão de presentes e entretenimento.

Criamos sistemas para identificar, comunicar, informar, investigar e resolver qualquer não conformidade com as políticas da CSL e as leis aplicáveis, e regularmente reforçamos a conscientização do funcionário sobre as opções para comunicar preocupações.

Q&R

Q. Recentemente concluí um projeto que envolveu funcionários de uma organização parceira de pesquisas e para comemorar gostaria de levar os pesquisadores e alguns funcionários da CSL envolvidos no projeto para um evento local de futebol. Isto é permitido?

R. *Você deve dirigir esta proposta a gerência sênior para uma decisão. Para conseguir aprovação você precisaria demonstrar que o entretenimento é apropriado e moderado considerando a escala de significância do projeto e a natureza do relacionamento do negócio e que está em cumprimento com a política da CSL e em cumprimento com as leis aplicáveis.*

2.12

Relações externas com Stakeholders

2.12.1

Contribuições políticas

A CSL aceita que as empresas possam precisar se envolver no ambiente político do país no qual operam, para garantir que os interesses comerciais legítimos e stakeholders sejam consideradas no desenvolvimento de políticas públicas.

Exigimos que qualquer contribuição feita para apoiar o trabalho dos partidos e candidatos políticos ou representantes, deve ser razoavelmente equilibrada entre os partidos e candidatos ou representantes e deve ser feita em conformidade com as leis e regulamentos locais e níveis de autorização aplicáveis.

Acreditamos que a transparência das contribuições políticas é importante para as empresas farmacêuticas dadas o papel crucial do governo na regulação, reembolso e aquisição de medicamentos. A CSL divulgará publicamente o valor total de contribuições anualmente em nosso Relatório de Responsabilidade Corporativa em nosso site.

2.12.2

Participação nas políticas públicas

Acreditamos que a CSL tem um papel importante a desempenhar onde políticas públicas estão a ser desenvolvidas em relação a assuntos que tem impacto direto nas nossas empresas e onde temos uma competência especial.

Cooperamos atentamente com associações industriais no desenvolvimento da indústria e da política econômica.

Onde sentimos que a CSL traz uma perspectiva única e importante para uma questão a ser discutida pelos governos podemos considerar a hipótese de fazer uma apresentação independente para fornecer informações para defensor para um debate informado.

2 INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS CONTINUAÇÃO

2.12

Relações externas com stakeholders continuação

2.12.3

Negociar com o governo

A CSL opera em áreas que são fortemente regulamentadas. Os nossos funcionários são suscetíveis de entrar em contato com funcionários do governo responsáveis pelo licenciamento dos nossos produtos médicos, negociação e gestão de contratos conosco e o desenvolvimento e aplicação de regulamentos que nos afetam.

Se um dos nossos funcionários têm oportunidade de fazê-lo, eles devem fornecer informação verídica e evitar falsificação ou omissões. Temos de preservar todos os registros relevantes para qualquer negociação governamental, inquérito ou processo, de acordo com a política global de gerenciamento de registros e procedimentos

e todas as nossas interações com o governo devem ser compatíveis com a seção 2.9 (Suborno e Corrupção) e Seção 2.11 (Entretenimento e Presentes) deste Código.

2.12.4

Comunicações externas

A CSL autorizou porta-vozes adequados para comentar sobre nossos negócios e questões com a mídia, analistas e governo. Apenas os porta-vozes autorizados devem fazer tais comentários.

Q&R

Q. Trabalho em um centro de recolhimento da CSL Plasma e recentemente recebi um inquérito por telefone de um jornalista sobre a preocupação de uma das terapias derivada do plasma da CSL. Devo responder baseada no que sei sobre este tópico ou respondo “sem comentário”?

R. *Informações divulgadas publicamente através de meios de comunicação podem ter importantes e às vezes imprevisíveis impactos financeiros ou legais e afetar a reputação corporativa da CSL. É vital que todo comentário público fornecido pela CSL inclusive respostas a perguntas da imprensa seja precisa, oportuna e consistente. Consequentemente somente porta-vozes autorizados devem fornecer qualquer comentário público em nome da CSL. Você deve educadamente responder o inquérito telefônico que você vai direcionar a chamada ao porta-voz apropriado para responder assim que possível à sua questão. Você deve verificar a natureza do inquérito e coletar detalhes de quem o contactou. Então você deve imediatamente encaminhar a consulta para o representante de comunicações da CSL da sua região.*

2.13

Privacidade

2.13.1

Privacidade da informação de terceiros

A CSL respeita e está comprometida em proteger a privacidade de todos os indivíduos com quem trata, incluindo pacientes, doadores de plasma, profissionais da saúde e terceiros. Neste contexto, é importante que cumpramos todas as leis locais aplicáveis de maneira oportuna e eficiente, tanto como obrigação legal quanto por uma questão de boas práticas corporativas.

Quando recolhermos, processarmos, armazenarmos e transferirmos dados pessoais, tomaremos as precauções adequadas em conformidade com todas as leis locais aplicáveis para garantir que a privacidade seja respeitada e protegida.

Temos uma política e programa de treinamento de conformidade para garantir que os funcionários entendam as próprias obrigações e a obrigação da CSL no que diz respeito ao gerenciamento de informação pessoal de acordo com as leis locais aplicáveis.

2.13.2

Privacidade da informação de funcionários

A CSL garante que a gestão de informação dos funcionários equilibra os direitos individuais à privacidade com as legítimas necessidades do nosso negócio. Portanto, recolheremos somente informações pessoais do funcionário quando for necessário para as nossas necessidades de negócio e faremos de maneira que não seja intrusiva e que cumpra as leis locais aplicáveis.

Estamos comprometidos em informar ao funcionário sobre os seus direitos de compreender a finalidade para a qual recolhemos informações, o direito de examinar seus próprios registros e corrigir eventuais erros que constem no registro.

Q&R

P. Sou um representante de vendas e eu gostaria de contatar alguns pacientes que usam um dos produtos da CSL para participar de um programa de apoio ao paciente. Eu posso solicitar detalhes do paciente para um profissional da saúde que eu sei que possui um significativo número de pacientes que usam este produto?

R. *Em todos os países existem leis de privacidade que devem ser cumpridas com relação a coleta e uso pessoal de informação. Na maioria dos casos, informações pessoais relacionadas a saúde de uma pessoa é mantida a um nível ainda mais alto. A fim de ter acesso a informações pessoais de qualquer indivíduo, é necessário obter ou ver evidências de seu consentimento individual direto informado para a coleta de informações e a utilização a que se destina as informações. Além disso, deve haver outras leis que regulamentam as interações entre empresas e pacientes que precisam ser rigidamente seguidas. Por favor, contate o Compliance da CSL ou Jurídico da CSL para maiores informações.*



3

SEGURANÇA E QUALIDADE DOS PRODUTOS

Compromisso da CSL

Como fornecedor, de confiança e respeitador, de soluções de cuidados com a saúde para muitas comunidades ao redor do mundo, CSL está comprometida com o desenvolvimento, fabricação e fornecimento de produtos seguros e de alta qualidade, que melhoram a saúde e o bem-estar dos nossos pacientes.

NOSSO CÓDIGO DE PRÁTICAS EMPRESARIAIS RESPONSÁVEIS

FOCO NO PACIENTE • INOVAÇÃO • INTEGRIDADE
COLABORAÇÃO • DESEMPENHO SUPERIOR

Nós iremos:

- Manter sistemas de qualidade e garantir que os processos de qualidade sejam compreendidos e mantidos rigorosamente pelos nossos funcionários;
- Garantir que terceiros sejam parte do mesmo processo e que outras empresas farmacêuticas, cujos produtos que nós utilizamos em nosso processo fabril, estejam ativamente envolvidas nestes mesmos princípios.
- Notificar agências regulatórias e outros stakeholders imediatamente, conforme apropriado se nos tornarmos conscientes de qualquer assunto de segurança ou qualidade com qualquer de nossos produtos;
- Trabalhar com a Organização Mundial da Saúde (OMS) e governos para investigar e prevenir qualquer caso de falsificação dos nossos produtos;
- Aplicar consistentemente as normas das melhores práticas da indústria farmacêutica para a condução de pesquisa e desenvolvimento, envolvendo animais e ensaios clínicos com pacientes ou indivíduos; e
- Implementar sistemas de práticas empresariais que protejam os direitos dos indivíduos que entram em contato com CSL.

3.1

Bioética

3.1.1

Pesquisa e desenvolvimento

A pesquisa e desenvolvimento médicos são fundamentais no avanço de soluções para doenças e os desafios da saúde global. Profissionais da saúde e a comunidade em geral confiam na segurança e eficácia dos produtos farmacêuticos e que estes produtos são experimentados através de ensaios clínicos e desenvolvidos num ambiente regulamentado.

Na CSL, estamos empenhados em realizar este tipo de pesquisa de uma forma transparente, com respeito pelas pessoas em ensaios clínicos, com acompanhamento próximo e adequado à proteção animal durante ensaios baseados em animais.

A nossa abordagem está em conformidade com a regulamentação governamental e código de boas práticas da indústria farmacêutica para ensaios clínicos e testes com animais.

3.1.2

Ensaios clínicos

A CSL realiza ensaios clínicos em conformidade com a diretriz atual de Boas Práticas Clínicas (BPC) pelo Congresso Internacional para Harmonização de Boas Práticas Clínicas (ICH GCP), a Declaração de Helsinki e as leis e regulamentos locais aplicáveis do país em que o ensaio clínico é feito.

Estas normas delinham as expectativas da comunidade sobre empresas farmacêuticas para a condução e gestão de ensaios clínicos, incluindo o consentimento informado e a proteção da segurança e privacidade do paciente.

Temos procedimentos para a gestão de projetos bem desenvolvidos que garantem a implementação e o cumprimento destas normas.

Estamos comprometidos em garantir a transparência e acessibilidade ao público de informações relacionadas às nossas atividades globais de pesquisa clínica. Registramos nossos ensaios clínicos patrocinados em um registro público antes do início e divulgamos os resultados desses ensaios em tempo hábil.

Também estamos empenhados em garantir que, onde estamos envolvidos no fornecimento interno de produtos farmacêuticos desenvolvidos por outras empresas farmacêuticas, estes produtos foram aprovados pelas respectivas agências reguladoras que controlam estas normas.

3.1.3

Pesquisa das células indiferenciadas

Apesar da CSL não realizar pesquisas envolvendo células indiferenciadas embrionárias, temos a responsabilidade de continuar e acompanhar o desenvolvimento em todos os campos de pesquisa para potencial aplicação em medicamentos biológicos para o possível benefício dos pacientes.

3.1.4

Proteção animal

Na CSL, estamos comprometidos a manter o mais alto padrão de proteção para todos os animais, envolvidos em nossa pesquisa. Qualquer ensaio de produtos realizados utilizando animais são licenciados e rigorosamente regulamentados pelas leis locais aplicáveis e Código de práticas internacionais. Aplicamos rigorosamente estas leis e Código de práticas.

Temos Comissões de Ética Animal (cada um “CEA”), que se esforçam para garantir que atividades científicas que são conduzidas usando animais são consistentes com os Códigos e regulamentos pertinentes e sempre que possível e permitido por lei seguem os 3 princípios:

- **Substituição** dos animais por outros métodos
- **Redução** no número de animais utilizados; e
- **Aprimoramento** de técnicas usadas para reduzir o impacto sobre animais.

Não iniciaremos qualquer procedimento científico ou programa envolvendo o uso de animais a não ser que a CEA tenha aprovado os:

- Procedimentos científicos
- Instalações e
- Qualificação técnica das pessoas envolvidas na pesquisa.

A CEA deve determinar que os ensaios sejam justificados, após análise do valor científico dos projetos contra o potencial efeito sobre o bem-estar dos animais, antes de dar consentimento para início de qualquer projeto utilizando animais.

SEGURANÇA E QUALIDADE DOS PRODUTOS CONTINUAÇÃO

3.2

Eventos adversos

A segurança do paciente é de primordial importância para nós.

A CSL está empenhada na contínua avaliação dos benefícios e riscos de nossos produtos, através da coleta significativa de dados em eventos adversos e informando com transparência os pacientes, profissionais da saúde e agências reguladoras.

Temos um extenso programa de farmacovigilância e estamos empenhados em manter e melhorar sistemas de gestão e formação de funcionários para apoio deste programa.

3.3

Qualidade

Os nossos pacientes dependem dos processos na CSL para garantir que os nossos produtos correspondam às suas expectativas de qualidade e segurança todo o tempo. Estamos empenhados em desenvolver, produzir e comercializar produtos de qualidade que beneficiem todos os stakeholders, incluindo hospitais, profissionais da saúde e pacientes.

Obtemos isso garantindo que os nossos produtos, processos e serviços satisfaçam todas as especificações pertinentes e estejam em conformidade com as leis locais aplicáveis em todas as etapas do processo de produção. Isso inclui validação abrangente do equipamento, unidades, processos de manufatura e sistemas de computação que controlam esses processos.

Q&R

Q. Enquanto participava de um recente evento social, um convidado relatou-me a história de seu filho, que teve um efeito colateral incomum depois de receber o produto da CSL. O que eu devo fazer?

R. *CSL leva a qualidade do produto e segurança muito a sério e você tem a responsabilidade de informar toda reação adversa ou reclamação sobre a qualidade do produto imediatamente. Você deve informar estes incidentes assim que possível, garantindo que ao fazê-lo foram tomadas medidas adequadas para proteger a privacidade do paciente. Por favor consulte a intranet da CSL para mais detalhes em como informar reações adversas ou reclamação sobre qualidade dos produtos.*

Da mesma forma, o treinamento apropriado de todos os funcionários é fundamental para a coleta consistente e eficiente de plasma e a produção dos nossos medicamentos. A CSL dirige pessoal e recursos significativos para o treinamento contínuo da equipe para garantir que todos os funcionários sejam adequadamente qualificados para executar seu trabalho de acordo com todas as políticas e os procedimentos. O treinamento da equipe está documentado e é rastreado através de sistemas de treinamento eletrônicos.

Nós mantemos conformidade com as exigências das agências reguladoras aplicáveis e os padrões industriais pertinentes para nossas operações, por exemplo, Boas práticas de manufatura atuais (Current Good Manufacturing Practices (cGMP)), Boas práticas de laboratório (Good Laboratory Practices (GLP)) e Boas práticas de distribuição (Good Distribution Practices (GDP)) e outros padrões semelhantes aplicáveis à indústria de produtos farmacêuticos.

Cada empresa do grupo CSL tem um sistema de qualidade, que serve de base para o desenvolvimento, fabricação e fornecimento de nossos produtos.

Somos auditados por agências reguladoras para garantir que nossos sistemas e produtos satisfaçam o cumprimento de todas as normas aplicáveis.

3.4

Cadeia de abastecimento

3.4.1

Qualidade na cadeia de abastecimento

A cadeia de abastecimento da CSL, na sua forma mais simples, envolve terceiros, pesquisa e desenvolvimento, ensaios clínicos, escala de produção piloto, manufatura, logística, comercialização, distribuição e acompanhamento pós-comercialização.

Exigimos e colocamos em prática um conjunto claro de políticas que cobrem todas as áreas da cadeia de abastecimento para garantir que cumprimos com os Códigos cGMP e eGDP.

Também estabelecemos acordos de qualidade que se relacionam a interfaces baseadas nos produtos dentro do grupo CSL ou com contratantes e fabricantes externos. Estes descrevem funções, responsabilidades e sistemas para ajudar a garantir o cumprimento dos requisitos dos Códigos cGMP e eGDP.

3.4

Cadeia de abastecimento *continuação*

3.4.1

Qualidade na cadeia de abastecimento continuação

Para garantir o mais alto nível de qualidade nos produtos recebidos por nossos pacientes, a CSL estabeleceu exigências validadas para a armazenagem e o transporte de produtos das unidades de manufatura até os nossos pacientes. As configurações para a remessa de material foram testadas para garantir que o produto continue protegido contra contaminantes e condições ambientais que podem afetar negativamente a segurança, qualidade, pureza e potência dos produtos. Todas as remessas de produtos das unidades de manufatura para distribuidores são acompanhadas por dispositivos de registro que confirmam o transporte apropriado de produtos para novas distribuições.

Os distribuidores são regularmente auditados para garantir que suas unidades e seus processos atendem aos padrões exigidos para a manipulação adequada dos produtos da CSL.

3.4.2

Gestão da cadeia de abastecimento

A CSL seleciona fornecedores através de métodos justos e transparentes, com utilização total de mercados concorrentes, sempre que possível, o que garante que o justo valor de mercado seja pago. Como parte do processo de seleção, a CSL conduz diligência prévia para garantir que o fornecedor está preparado para fornecer os bens e serviços que estão no escopo das atividades comerciais normais da CSL. Contratos formais com fornecedores contêm cláusulas relativas ao escopo do engajamento, as expectativas da CSL e as condições de remuneração. Transações financeiras são apenas assumidas com fornecedores aprovados estabelecidos no sistema de planejamento de recursos empresariais da CSL. Vamos também analisar rotineiramente os relacionamentos existentes com os fornecedores. Qualquer endosso público de um fornecedor exige aprovação do departamento de comunicações da CSL.

Esperamos que os terceiros cumpram as leis e regulamentos aplicáveis dos países nos quais operam com as mesmas boas práticas aceitas internacionalmente que nós cumprimos e com todas as demais normas estabelecidas neste Código, incluindo:

- Evitar conflitos de interesse que possam surgir como consequência de trabalhar com a CSL;
- Comportamento ético e responsável no mercado e apoio aos princípios da justa concorrência;

- O uso apropriado de informação confidencial, incluindo informação de propriedade e segredos comerciais;
- Identificação e gestão adequada de todos os riscos associados com os seus contratos;
- Tratar todos os funcionários com dignidade e respeito;
- Gerir sua saúde direta ou indireta, segurança e impactos ambientais de maneira responsável.

Esperamos que os terceiros melhorem continuamente o seu desempenho, através de definição de objetivos de desempenho, executando planos de implementação e tomando ações corretivas adequadas para deficiências identificadas por avaliações internas ou externas, inspeções e revisões de gestão.

3.4.3

Produtos falsificados

A CSL tem um compromisso claro para evitar a possível distribuição ou exposição do paciente a terapias falsificadas. Isso inclui investimento em tecnologias de serialização, que permitem que os produtos sejam embalados com identificadores numéricos únicos para fornecer verificação simples e imediata por distribuidores e agências governamentais de que um produto é genuíno.

Em total conformidade com as diretrizes aplicáveis da agência reguladora para o estabelecimento de procedimentos de gestão de falsificação, a CSL implementou procedimentos globais de falsificação. Esses procedimentos oferecem responsabilidades claras para comunicação interna e externa de relatórios de produtos falsificados e detalhes das atitudes necessárias para minimizar qualquer impacto sobre a segurança do paciente.

Q&R

Q. Pediram-me para garantir o fornecimento contínuo de algumas matérias-primas para o início de um projeto da CSL. Quais princípios e processos eu deveria aplicar para a seleção de um fornecedor?

R. *A CSL tem uma política de fornecimento e aquisição que deve ser seguida em todos os casos. O princípio é o de garantir que o fornecedor escolhido possui boa reputação e que a seleção é baseada na qualidade, produto, serviço e preço. O fornecedor deve cumprir com as leis estaduais e nacionais bem como com o Código e políticas relacionadas. Isto inclui princípio competitivo de terceirização, avaliação de risco do fornecedor e processos de gestão de desempenho de fornecedores. O gerente da planta local irá ajudá-lo neste processo.*

3.5

Direitos humanos

A CSL reconhece que tem responsabilidade de respeitar os direitos de seus pacientes, participantes de ensaios clínicos, doadores de plasma, profissionais da saúde, clientes e funcionários.

Onde trabalhamos com outros terceiros e fabricantes de produtos que fazem parte da nossa cadeia total de abastecimento, esperamos que as suas políticas e práticas respeitem estes direitos de forma semelhante.

Independentemente do país em que estamos operando, todas as nossas operações são regidas pela Declaração das Nações Unidas para os Direitos Humanos e as orientações da OCED (Organização para a Cooperação Econômica e do Desenvolvimento) para empresas multinacionais e os direitos que eles enunciam.

Basicamente estes podem ser traduzidos nos seguintes aspectos dos nossos negócios:

3.5.1

Trabalho infantil

Reconhecemos o direito de toda criança de ser protegida da exploração econômica. Estamos, portanto, comprometidos com as exigências de idade mínima para trabalho em todos os países em que operamos.

3.5.2

Participantes nos ensaios clínicos

Indivíduos não devem ser objeto de ensaios clínicos, sem a proteção de seus direitos fundamentais de pacientes ou sem o fornecimento de seu total consentimento informado.

Asseguramos que os produtos que fazem parte dos nossos programas de pesquisa e desenvolvimento ou produtos que nós utilizamos de outras empresas farmacêuticas não estão de forma alguma envolvidos com a violação desses direitos.

3.5.3

Doadores

Reconhecemos que doadores de plasma e sangue são stakeholders importantes em muitas partes dos nossos negócios. Temos o compromisso de garantir a segurança dos nossos doadores dos quais extraímos plasma ou sangue e de tratá-los com respeito e cortesia.

3.5.4

Representação dos funcionários

Incentivamos os funcionários a levantar questões e preocupações diretamente aos seus supervisores/gerentes. Funcionários tem o direito de ter suas questões respondidas de forma justa e oportuna.

Todos os nossos funcionários tem o direito de procurar representação sem receio de intimidação, represália ou assédio.

3.5.5

Direito Legal e Salário Mínimo

Cumpriremos com as leis locais de trabalho em todos os ambientes nos quais nós operamos. Os nossos funcionários receberão pagamentos que atende ou excede o salário mínimo para o seu trabalho e todos os benefícios do emprego aos quais estão legalmente habilitados a receber.

Em todos os casos, os termos e condições de trabalho da CSL atenderão ou excederão o padrão mínimo legal.

3.5.6

Escravidão moderna

Proibimos a solicitação, facilitação ou qualquer uso de escravidão ou tráfico humano. Em nenhuma circunstância serão as pessoas privadas da sua liberdade durante engajamento com a CSL.

Q&R

Q. Um fornecedor que queremos trabalhar baseado na qualidade, preço dos produtos está indisponível ou não está disposto em responder questões relacionadas ao emprego de trabalho infantil, aceitação da representação no local de trabalho e outras práticas de local de trabalho. Nós podemos proceder comprando deles?

R. *Não, nós exigimos que nossos fornecedores estejam em cumprimento com as práticas de local de trabalho e que nos forneçam garantias que mostram que eles são comprometidos. Se qualquer fornecedor não cumprir esta norma não devemos fazer negócios com eles.*



4

LOCAL DE TRABALHO SEGURO, JUSTO E RECOMPENSADOR

Compromisso da CSL

A CSL está comprometida com um ambiente de trabalho justo e recompensador para todos os seus funcionários onde haja confiança mútua e respeito.

Também estamos empenhados em proporcionar um ambiente de trabalho que seja seguro e que apoie o bem-estar dos funcionários. Reconhecemos o valor do equilíbrio na vida profissional e o consideramos no desenvolvimento das nossas políticas.

Estes compromissos ajudam a garantir que mantenhamos a reputação de uma organização progressista, empregadora atraente, que fornece um ambiente de trabalho estimulante e satisfatório, contrata e mantém funcionários num mercado de trabalho competitivo.

NOSSO CÓDIGO DE PRÁTICAS EMPRESARIAIS RESPONSÁVEIS

FOCO NO PACIENTE • INOVAÇÃO • INTEGRIDADE
COLABORAÇÃO • DESEMPENHO SUPERIOR

Nós iremos:

- Proporcionar um ambiente de trabalho que seja livre de assédio e Discriminação, um lugar onde nos tratamos com respeito mútuo.
- Respeitar e encorajar a diversidade no local de trabalho.
- Garantir que a remuneração sempre atenderá ou excederá normas legais e recompensaremos funcionários de um modo que reflita seus serviços no valor justo de mercado;
- Fornecer apoio e oportunidade adequados para o desenvolvimento profissional e metas de progressão de carreira;
- Proteger a saúde e segurança dos nossos funcionários e das outras pessoas presentes nas nossas instalações.
- Garantir que os nossos funcionários possam buscar representação sem receio de intimidação, represália ou assédio;
- Onde possível, fornecer aos nossos funcionários acesso a programas de aconselhamento profissional e independente para apoiá-los no período de dificuldade.

4

UN ENTORNO LABORAL SEGURO, JUSTO Y GRATIFICANTE CONTINUAÇÃO

4.1

Normas do local de trabalho

4.1.1

Recrutamento

A CSL fornece um processo equitativo e objetivo para recrutamento, seleção, promoção e movimentação de potenciais e atuais funcionários. Princípios globais são para garantir que o processo de origem, avaliação, recrutamento e seleção sejam aplicados de forma consistente em todo o Grupo CSL e todas as leis aplicáveis sejam cumpridas.

Garantimos que haja integridade na administração do processo de seleção, livre de tendenciosidade ilegal ou inadequada e conflitos de interesse.

Incentivamos o aprendizado e desenvolvimento e encorajamos os nossos funcionários a desenvolver a carreira deles dentro do grupo CSL. Lutamos para equilibrar o número de funcionários que contratamos fora da empresa com o número de funcionários que promovemos dentro da empresa.

É exigida autorização apropriada para iniciar uma ação para uma vaga aberta.

Em algumas circunstâncias envolvemos os serviços independentes de terceiros, prestadores de serviços como contratados ou consultores. Embora eles não sejam funcionários da nossa organização, eles são muito importantes para o nosso sucesso e nós estamos comprometidos a cumprir a prática de obrigações legais e fiscais, manter a boa saúde e segurança tratando-os com respeito.

Q&R

Q. Estou recrutando para preencher a vaga de linha de produção em uma fábrica, a posição requer frequente movimento acerca de espaços confinados e eu estou preocupada que a pessoa com deficiência não esteja disponível para desempenhar este trabalho seguramente. Eu deveria desencorajar pessoas com deficiência a se candidatar a vaga?

R. *Não, isto seria contra o Código e relevantes políticas da CSL além de poder também ser ilegal. Verifique se a especificação do trabalho e critérios de seleção refletem com precisão as reais necessidades do trabalho. Sua preocupação para segurança pode estar bem embasada, mas você não pode pré julgar a habilidade de um candidato deficiente de seu desempenho na função. Você deve também levar em consideração que a CSL fará ajustes razoáveis para permitir que pessoas com deficiência participem igualmente no mercado de trabalho. Por favor contate o RH da CSL ou o Jurídico da CSL que eles estarão disponíveis para ajudar você.*

4.1.2

Igualdade de oportunidade no trabalho (IOT) e assédio no local de trabalho

A CSL proíbe tratamento menos favorável a uma pessoa, com base em atributos como sexo, idade, raça, religião, incapacidade e orientação sexual. Não toleraremos qualquer forma de assédio, incluindo agressões físicas ou psicológicas, violência ocupacional em qualquer contexto de trabalho, incluindo congressos fora do local de trabalho, formação ou eventos sociais. Terceiros que trabalham com funcionários da CSL estão igualmente sujeitos à nossa política de assédio no local de trabalho e EEO.

Cumprimos todas as exigências das leis locais aplicáveis e, no mínimo, iremos:

- Informar e educar os nossos gerentes e funcionários no conhecimento de promoção de igualdade de oportunidades e familiaridade com as exigências legislativas locais;
- Tomar decisões sobre empregos e promoções baseadas no mérito
- Comunicar de modo claro que não toleraremos perseguição ou discriminação de qualquer espécie no local de trabalho e que eventuais medidas disciplinares podem ser tomadas em caso de violação desta política;
- Estabelecer procedimentos que sejam coerentes com os princípios de justiça natural para aqueles que desejam fazer uma reclamação ou pedir conselho;
- Garantir aos nossos funcionários que manteremos sua confidencialidade até o limite máximo permitido pelas circunstâncias, e
- Garantir que atitudes retaliatórias não sejam tomadas contra funcionários que levantem preocupações ou encaminhem questões de assédio no local de trabalho.

Q&R

Q. Um dos meus colegas contou-me que é homossexual e eu ouvi dele que ele é motivo de piadas e que comentários negativos são citados sobre o estilo de vida dele. O que eu deveria fazer?

R. *Assédio moral no trabalho é contra o Código, política da CSL e pode ser ilegal. Isto pode impactar negativamente todo o grupo de trabalho.*

Se você observou incidentes ou ouviu comunicações que fazem você se sentir desconfortável, você deve informar o comportamento que observou diretamente para o seu supervisor/gerente ou para o RH da CSL. Se o assunto continuar sem solução,

CSL tem um relatório ou processo de “denúncia” para informações preocupantes. Por favor consulte a intranet da CSL para mais informações.

4

LOCAL DE TRABALHO SEGURO, JUSTO E RECOMPENSADOR CONTINUAÇÃO

4.1

Normas do local de trabalho continuação

4.1.3

Saúde e segurança

A CSL está comprometida em fornecer um ambiente de trabalho seguro, saudável e protegido para os nossos funcionários, para outras pessoas presentes nas nossas instalações e para as comunidades onde operamos.

Nossos funcionários e as outras pessoas que estiverem nas nossas instalações têm a responsabilidade de garantir que saúde e segurança não sejam comprometidas no local de trabalho. Para garantir isso, devem, no mínimo, manter conformidade com os padrões, às políticas e os procedimentos da CSL. Os funcionários e outras pessoas que estiverem nas nossas instalações devem informar todos os incidentes e perigos o mais rapidamente possível, para que atitudes apropriadas sejam tomadas para evitar, corrigir e controlar essas condições.

Os supervisores/gerentes da CSL são responsáveis por garantir que recursos e supervisão apropriada sejam fornecidos, de forma que os funcionários e outras pessoas que estiverem nas nossas instalações possam trabalhar com segurança. Para apoiar isso, em cada operação nós implementamos, mantemos e continuamente melhoramos nosso sistema de gestão de saúde e segurança, que

- Exige conformidade com todas as leis, licenças e outros requisitos aplicáveis.
- Exige a definição de objetivos de saúde e segurança e metas voltadas para a eliminação de acidentes e doenças no local de trabalho, considera exigências legislativas, operacionais e comerciais, e o ponto de vista dos stakeholders.

Q&R

Q. Meu supervisor/gerente exige que eu atinja metas de produção que pode ser atingida somente quebrando procedimentos de saúde e segurança. O que eu deveria fazer?

R. *Procedimento de saúde e segurança nunca deve ser comprometida e colocado os procedimentos de saúde e segurança em segundo plano às metas de produção isto é inaceitável. Você deve primeiro discutir suas preocupações com seu supervisor/gerente. Se você está desconfortável em fazer isto ou você não teve sucesso em conseguir a atenção dele, você deve falar para o seu gerente de saúde e segurança ou outro gerente sênior. Se o assunto mantém sem solução, a CSL tem um relatório ou processo de "denúncia", relatório de preocupações. Por favor consulte a intranet da CSL para mais detalhes.*

- Comunica os objetivos de saúde e segurança para todos os nossos funcionários e incentiva seu envolvimento na melhoria do desempenho de saúde e segurança.
- Exige avaliação contínua e Informa desempenho de acordo com metas.
- Desenvolve, implementa e analisa um plano de gestão de saúde e segurança para reduzir o risco, atingir objetivos e impulsionar melhoria contínua.
- Exige que as unidades operem com os mais altos padrões para proteger nossos funcionários, visitantes e a comunidade em que operamos.
- Exige consulta com nossos funcionários sobre questões de saúde e segurança para garantir que os funcionários sejam levados em conta nos processos de tomada de decisão.
- Fornece treinamento e recursos apropriados, de forma que nossos funcionários estejam equipados para trabalhar com segurança.
- Comunica os requisitos do sistema para todos os funcionários e está disponível para os stakeholders, e
- tem sua eficácia regularmente analisada.

4.1.4

Reabilitação

É importante que os funcionários da CSL retornem ao trabalho após uma lesão ou doença tão logo seja adequado. Nossa reabilitação dos funcionários, portanto, tem o duplo objetivo de:

- Reconhecer que reabilitação é uma parte do cumprimento das obrigações para a compensação aos trabalhadores,
- Garantir que os programas de reabilitação que estabelecemos consideram o impacto psicológico e social das lesões dos funcionários no local de trabalho.

Estamos empenhados em ajudar os nossos funcionários lesionados ou doentes a retornar ao trabalho através de intervenção precoce e do desenvolvimento dos planos de gestão de acidentes pessoais e doenças.

4.1

Normas do local de trabalho continuação

4.1.5

Rescisão

Quando a CSL fizer a rescisão de um funcionário, iremos fazê-lo de uma forma que seja consistente com as leis locais aplicáveis e que esteja em consonância com as políticas de RH da CSL.

Isto pode ocorrer:

- Onde existam razões válidas relacionadas com a capacidade, conduta e desempenho do funcionário;
- Quando não há mais necessidade na empresa para a função desempenhada pelo funcionário;
- No caso de iniciativa própria, a critério do funcionário ou empregador, com ou sem causa;
- Se prescrito de outra forma, sob as condições locais de emprego ou contratos individuais.

4.2

Comportamento profissional

4.2.1

Respeito mútuo

A CSL determina elevados padrões para conduta profissional e ética que governam permanentemente o modo de interagir com clientes, fornecedores, colegas de trabalho e membros do público.

Isto inclui:

- Nenhuma tolerância para intimidação, bullying, hostilidade ou tratamentos;
- Conceder cortesia e respeito a pessoas;
- Respeitar a propriedade pessoal de outros e a propriedade da CSL;
- Agir com integridade em todos os momentos;
- Trabalhar em conjunto para obter os melhores resultados;
- Tentar compreender e satisfazer as necessidades dos stakeholders os
- Tomar medidas para entender as leis e costumes de diferentes países nos quais Operamos, e
- Nenhuma retaliação de qualquer tipo contra uma pessoa (ou um grupo) ter relatado uma preocupação (a não ser que o relato seja leviano ou vexatório) e/ou participantes de qualquer investigação.

4.2.2

Divulgação de informações confidenciais

A CSL espera que os funcionários respeitem a confidencialidade das informações obtidas durante o seu trabalho conosco e não divulguem ou usem estas informações, exceto para finalidade aprovada pela CSL.

Informação que abrange inclui, mas não está limitada a:

- Políticas de preço da CSL
- Planos estratégicos e de desenvolvimento de produtos
- Informação financeira
- Informações sobre clientes
- Invenções e descobertas, e
- Informações confidenciais divulgadas para a CSL por terceiros.

Pedimos que os nossos funcionários cedam e transfiram para a CSL, a qualquer momento, sem qualquer outra consideração, qualquer propriedade intelectual desenvolvida por eles no decorrer do seu emprego na CSL ou desenvolvida a partir da propriedade intelectual da CSL. Sendo a única exceção onde as leis locais aplicáveis exigem pagar por consideração, caso em que, a contrapartida a pagar será o mínimo de acordo com as leis locais aplicáveis.

Q&R

Q. Um profissional da saúde com quem sou próximo, está sempre ansiosa para fornecer o melhor tratamento disponível e informações para os pacientes dela. Ela pediu-me informações sobre resultados de alguns estudos clínicos em fase inicial que está sendo conduzido pela CSL. Como o profissional da saúde é obrigado a respeitar a confidencialidade do paciente é permissível informá-la dos resultados dos ensaios?

R. *Informações da CSL são confidenciais tais como resultados de ensaios clínicos não podem ser divulgados ou utilizado para qualquer propósito a menos que seja especialmente aprovado pela CSL. Consequentemente, você deve ser muito cuidadoso com o que discutir com este profissional da saúde restringindo informações que você já forneceu para o espaço público.*

4

LOCAL DE TRABALHO SEGURO, JUSTO E RECOMPENSADOR CONTINUAÇÃO

4.2

Comportamento profissional *continuação*

4.2.3

Comunicação interna

A CSL está empenhada em garantir que todos os funcionários tenham acesso adequado a informações pertinentes da CSL que lhes permita desempenhar suas funções de forma eficaz e para melhor compreender as decisões de nossos negócios.

O nosso processo de comunicação interno é projetado para compartilhar informação interna, melhorar a tomada de decisão e disseminar decisões estratégicas publicadas que promovem a compreensão compartilhada de nossos valores e direção.

Sujeito a considerações de confidencialidade, privacidade e sensibilidade comercial, disponibilizaremos informação sobre a CSL aos funcionários num momento oportuno.

Colocamos em prática procedimentos para fornecer orientação no desenvolvimento, aprovação e publicação de material impresso e eletrônico.

4.2.4

Drogas e álcool

Para manter um ambiente de trabalho seguro, funcionários não devem abusar de drogas ou álcool enquanto estiverem a negócios para a CSL. Além disso, o uso ilegal ou não autorizado, a posse, venda, compra ou troca de drogas e álcool está proibido em todos os momentos.

Os gerentes responsáveis por eventos da CSL devem garantir que o serviço de bebida alcoólica seja servido de forma responsável, não é proibido por outras leis locais ou políticas da CSL.

Qualquer dos nossos funcionários, que tenha problema de dependência terá ajuda com apoio especializado de aconselhamento, onde possível.

Para garantir que contratamos novos funcionários que são capazes de contribuir para um ambiente de trabalho seguro e produtivo, podemos exigir exames de saúde dos candidatos para certas funções. Essas exigências são sempre conduzidas de acordo com as leis e normas locais.

Q&R

Q. Estou preocupado com um colega de trabalho que cujo comportamento sugere que ele está sob influência do álcool durante o horário de serviço. Eu sei que passando por um momento de stress em sua vida e não deseja agravar esta situação, mas eu temo que a sua segurança e a segurança de seus colegas podem ser ameaçadas. O que eu deveria fazer?

R. *Embora você pode não ter certeza de que a causa do comportamento que você observou dele seja devido ao consumo de álcool, se você tem preocupação quanto à segurança do local de trabalho, você deve informar suas preocupações imediatamente para o seu supervisor/gerente e seu departamento de saúde e segurança. A situação pode ser então investigada e ações apropriadas tomadas para proteger a saúde e segurança dos seus colegas e outros do trabalho.*

4.3

Recompensas dos funcionários

4.3.1

Gestão do desempenho

A CSL garante aos funcionários de cada unidade de negócio e país, compreensão Como eles podem contribuir no sucesso da CSL. Isto inclui:

- Garantir que os padrões de desempenho e expectativas para cada funcionário sejam comunicados e compreendidos;
- Objetivos individuais, onde apropriado, são realizáveis e são revisados em relação aos resultados de negócios e valores da CSL;
- Incentivar a comunicação e a colaboração entre funcionário e seu supervisor/gerente, colegas relevantes, equipes e stakeholders em relação à revisão de desempenho; e
- Estabelecer um sistema fundamental de gestão de desempenho compreendendo sistemas e procedimentos que dão apoio à gestão eficaz destas práticas em todas as nossas empresas.

Q&R

Q. Estabeleci um plano de trabalho com o meu supervisor/gerente e entendi que isso seria a base para a avaliação anual de desempenho. Agora é hora de conduzir minha avaliação de desempenho entretanto meu gerente não levantou esta questão comigo ainda. O que eu deveria fazer?

R. *O sistema de gestão de desempenho da CSL inclui o processo de avaliação, operado através de uma conversa aberta e construtiva entre o supervisor/gerente e seu subordinado. Você deveria lembrar o seu supervisor/gerente que está em tempo para a sua avaliação e agende um tempo para que isso aconteça em um ambiente privado e silencioso. Você e seu supervisor/gerente devem estar preparados para discutir até que ponto você alcançou seus objetivos em relação ao ano anterior, outras formas da qual você adicionou valores na sua função incluindo as prioridades de negócio que não foram acordadas e saber no momento o plano de trabalho que foi criado, as dificuldades enfrentadas, e seu plano de trabalho futuro e necessidades de desenvolvimento. Mais orientações sobre a avaliação de desempenho anual será fornecida pelo RH da CSL da sua região.*

4.3

Recompensas dos funcionários continuação

4.3.2

Filosofia de remuneração

A CSL relaciona diretamente o nível de remuneração dos funcionários ao papel que desempenha na empresa, com outro pessoal que assuma função semelhante e com as preferências e as condições do Mercado local. Usamos metodologia consistente de avaliação de cargos em todo o grupo, permitindo uma comparação direta da classificação do cargo e monitoramos o valor do mercado de diferentes funções em diferentes locais.

O nosso sistema de gestão de desempenho envolve para o estabelecimento de metas de desempenho, comportamentos baseados em valores e a gestão de desempenho relacionada à remuneração.

Para que possamos competir e ter funcionários, a CSL oferece remuneração competitiva no mercado local para cada função. Os pacotes de remuneração dos executivos incluem remuneração fixa e recompensas relacionadas ao desempenho, na forma de incentivos de curto prazo em espécie e incentivos em longo prazo visando alinhar os interesses dos trabalhadores e partes interessadas.

Nos países onde operamos, consistentes com a prática do mercado local e as leis aplicáveis, a CSL fará a contribuição para o plano de aposentadoria do funcionário.

Vamos reembolsar despesas legítimas relacionados a trabalho pessoalmente incorridos durante o curso de condução do negócio, como quando em viagens de negócio ou quando comparecer em uma conferência relacionada a trabalho. Em todos os casos é necessário aprovação do supervisor/gerente para solicitação de reembolso.

4.3.3

Reconhecimento dos serviços

A CSL reconhecerá em todos os negócios o serviço bom e contínuo de funcionários sobre uma série de serviços executados com excelência.

4.3.4

Aprendizado & desenvolvimento

A CSL está empenhada no investimento, na formação e desenvolvimento para continuamente melhorar a capacidade dos funcionários para desempenhar suas funções de uma forma que resulte em desempenho de alto nível e seja compatível, seguro e eficaz. Disponibilizamos oportunidades de desenvolvimento profissional a funcionários em todos os níveis e construímos um conjunto de talentosos líderes prontos para assumir papéis de liderança futura em todo o grupo.

O nosso sistema de aprendizagem e desenvolvimento inclui:

- Identificação, implementação e avaliação de formação do funcionário e desenvolvimento consistente com planos de trabalho individuais e requisitos da empresa.

- Definição clara dos vínculos com o desenvolvimento da carreira, a sucessão e os processos de gestão de desempenho, incluindo desempenho e retorno de avaliação comportamental coerente com os nossos valores;
- O desenvolvimento das capacidades de liderança que tratam das necessidades de criação de um canal desde os níveis iniciais da carreira até o nível sênior.
- Acesso justo à formação e desenvolvimento de acordo com princípios de igualdade de oportunidades no emprego;
- Identificação dos indivíduos com alto desempenho por meio de comum e consistente abordagem global e
- Uma abordagem global de acordo com os planos de sucessão maximizar desenvolvimento de carreira e desenvolvimento de talento.

4.3.5

Ação disciplinar e Aconselhamento

A CSL mantém padrões de desempenho e conduta no local de trabalho através do uso adequado de aconselhamento informal, treinamento dos funcionários, formação e, aconselhamento formal e ações disciplinares resultando em penas e incluindo demissão.

Má conduta grave pode resultar em encerramento imediato do contrato de trabalho. Má conduta grave pode incluir comportamento:

- Ilegal;
- Nocivo ao negócio;
- Um risco para a segurança e integridade da CSL e de seus funcionários;
- A violação deste Código e outras políticas e procedimentos internos, ou
- de outra forma inconsistentes com a manutenção do contrato de trabalho.

A ação tomada em resposta ao mau comportamento dependerá da gravidade da situação e será consistente dentro do local de trabalho bem como reuniões legais necessárias. Em todos os casos funcionários terão a oportunidade de explicar suas ações.



5

COMUNIDADE

Compromissos da CSL:

Na CSL, estamos comprometidos em ajudar a construir comunidades mais saudáveis globalmente e nos locais onde operamos. Procuramos fazer isso de forma que combine com as nossas metas de negócio em longo prazo e utilize os nossos conhecimentos e benefícios exclusivos.



NOSSO CÓDIGO DE PRÁTICAS EMPRESARIAIS RESPONSÁVEIS

FOCO NO PACIENTE • INOVAÇÃO • INTEGRIDADE
COLABORAÇÃO • DESEMPENHO SUPERIOR

Nós iremos:

- Dedicar-nos para desenvolver ativamente e de forma eficaz programas comunitários ou de caridade que melhorarão a saúde e qualidade de vida em nossas comunidades.
- Garantir que os nossos funcionários, possam estar envolvidos e estejam comprometidos em fornecer estes programas na sua capacidade de representantes da CSL;
- Responder adequadamente à humanitária ou trabalho de assistência onde os nossos produtos ou habilidades especiais sejam necessários.

5 COMUNIDADE CONTINUAÇÃO

5.1

Contribuição na comunidade

A CSL desenvolveu uma estrutura de contribuição comunitário abrangente que nos permite apoiar nossas comunidades de maneira significativa através de nossas principais empresas e em associação com funcionários e outros acionistas.

Nosso investimento na sociedade caracteriza-se por:

Apoio a Doentes das Comunidades

- Melhorar a qualidade de vida dos nossos pacientes que se tratam com as nossas terapias;
- Melhorar o acesso aos nossos medicamentos.

Apoio às Comunidades Biomédicas

- Avanço do conhecimento nas comunidades médicas e científicas.
- Favorecer a próxima geração de médicos pesquisadores;

Apoio às Comunidades Locais

- Apoiar os esforços da comunidade onde vivemos e trabalhamos
- Apoio à comunidades em tempo de emergência.

Faremos parcerias com outras organizações tais como organizações não governamentais e instituições de pesquisa onde isto aumentará o esforço geral.

Consideraremos contribuição tais como doações de produtos para ajuda humanitária onde os pedidos forem feitos por governos ou organizações de ajuda humanitária de acordo com leis aplicáveis para tais doações.

Vamos garantir que os investimentos em comunidades financiados pela CSL estejam de acordo com as leis e códigos de conduta locais que respeitem os costumes e sejam consistentes com a nossa estrutura estratégica.

Monitoramos e avaliamos a nossa contribuição comunitária e fazemos relatórios públicos sobre os resultados das nossas contribuições.

Q&R

Q. Fui abordado por um representante de um grupo de pacientes sem fins lucrativos em busca de uma doação substancial da CSL para apoiar a pesquisa de doenças tropicais. Eu deveria autorizar a doação da CSL para esta causa nobre?

R. *A CSL desenvolveu um quadro global para direcionar investimento estratégico a comunidade da CSL para áreas prioritárias onde serão mais efetivos e consistentes com nossas capacidades e metas corporativas. Como forma de boa governança todas as doações devem ser feitas para conceituadas organizações sem fins lucrativos, que são isentas de imposto do governo e não devem ocorrer doação a indivíduos. Você deve consultar as políticas da CSL em contribuições da comunidade e seguir o procedimento estabelecido pela política de autorização. Se você requer mais informação sobre programa de contribuição a comunidade, contate o gerente de responsabilidade corporativa da CSL ou seu representante de Comunicações da CSL local.*



6

GESTÃO AMBIENTAL

Compromisso da CSL

Na CSL, estamos empenhados em realizar todas as suas operações de modo a minimizar o nosso impacto sobre o meio ambiente e que conserve os recursos naturais. Vemos a administração ambiental como nossa responsabilidade e uma oportunidade para construir comunidades mais saudáveis e sustentáveis.

NOSSO CÓDIGO DE PRÁTICAS EMPRESARIAIS RESPONSÁVEIS

FOCO NO PACIENTE • INOVAÇÃO • INTEGRIDADE
COLABORAÇÃO • DESEMPENHO SUPERIOR

Nós iremos:

- Operar dentro das leis e regulamentos ambientais das jurisdições onde trabalhamos, atendendo ou excedendo as normas ambientais aplicáveis e tomando ação eficaz para solucionar quaisquer ocorrências de não cumprimento caso estas ocorram.
- Estabelecer e manter sistemas de gestão ambiental em todas as nossas instalações de produção.
- Envolver-nos e colaborar com nossos intervenientes, comunicando abertamente informações corretas sobre o desempenho ambiental da CSL e questões ambientais importantes, incluindo complete apresentação de relatórios de corporações públicas;
- Maximizar a eficiência do nosso uso de água, energia e outros recursos através da contínua melhoria das suas operações de manufatura.
- Usar uma hierarquia de abordagens para prevenção da poluição incluindo a minimização da quantidade de água residual, emissões atmosféricas e resíduos sólidos produzidos para prevenir danos à saúde humana e ao meio ambiente.
- Integrar administração ambiental aos processos empresariais, avaliação de risco, planejamento e tomada de decisão da CSL;
- Garantir que todos os funcionários e as outras pessoas presentes nas nossas instalações estejam conscientes das suas responsabilidades contidas neste Código e estejam equipados com as habilidades e treino necessários, para fazer face à estas responsabilidades.

6 GESTÃO AMBIENTAL CONTINUAÇÃO

Nossa política descreve os nossos compromissos ambientais e fornece a definição para os nossos objetivos e metas ambientais.

Funcionários devem informar para seus supervisores/gerentes qualquer incidente ambiental para que seja tomada atitude apropriada para prevenir impactos adversos.

Q&R

Q. Tivemos um pequeno derrame de químicas - apenas alguns litros - Eu preciso informar?

R. *Sim, todo derrame de químicas ou qualquer outra substância perigosa precisa ser relatada ao seu supervisor/gerente e seu executivo de saúde e segurança assim que você tiver ciência deles. Isso vai permitir relato imediato, se necessário, as agências reguladoras, a investigação cedo para determinar a causa raiz e implementar ações corretivas para que os requisitos internos dos relatórios da CSL sejam atendidos.*

6.1

Mudanças climáticas

A CSL reconhece que as mudanças climáticas, causadas por gases do efeito estufa produzidos como resultado de atividade humana são desafios notáveis para o meio ambiente global. Temos a responsabilidade de fazer uma contribuição para enfrentar as mudanças climáticas.

Iremos:

- Medir, entender e divulgar nosso impacto sobre o meio ambiente
- Minimizar nosso impacto sobre a mudança climática.
- Participar em importantes programas governamentais e não governamentais sobre mudanças climáticas
- Identificar e administrar oportunidades e riscos de carbono,
- Engajar-se com funcionários e interessados externos.



7

CUMPRIMENTO DESTE CÓDIGO

Compromisso da CSL

A CSL está empenhada em ajudar seus funcionários, para compreender e respeitar os princípios e expectativas contidas neste Código.

NOSSO CÓDIGO DE PRÁTICAS EMPRESARIAIS RESPONSÁVEIS

FOCO NO PACIENTE • INOVAÇÃO • INTEGRIDADE
COLABORAÇÃO • DESEMPENHO SUPERIOR

Nós iremos:

- Garantir que todos os funcionários tenham acesso ao Código traduzindo-o para os principais idiomas locais onde nós operamos e distribuir a cada membro do quadro de pessoal da empresa – novos e existentes;
- Garantir que o Código está prontamente disponível para terceiros
- Implementar programas de formação obrigatórios para ajudar os nossos funcionários e contratantes a compreender o Código, a sua importância para eles e as suas obrigações individuais;
- Monitorar a participação em programas de formação obrigatórios, tomar ações corretivas onde for necessário e rever a eficácia da formação e da educação para o Código;
- Garantir que os nossos funcionários, contratantes e outros terceiros possam comunicar preocupações em relação à conduta ilegal, violação das políticas da CSL ou procedimento condenável em boa fé, de forma anônima (se desejado e permitido) e sem medo de retaliação (exceto quando tais preocupações forem vexatórias e levianas) e ;
- Procurar e responder aos comentários dos nossos funcionários e de outros grupos intervenientes sobre a potencial melhoria do Código.

7

CUMPRIMENTO DESTE CÓDIGO CONTINUAÇÃO

7.1

Quadro de Responsabilidade

Conselho CSL	Aprova o código e estabelece revisão de marcos
Grupo de liderança global	Sensibiliza, garante a acessibilidade, monitora as conformidades.
CR Comitê Gestor	Revê e recomenda melhorias, facilita o feedback aos acionistas
Conformidade CSL/Jurídico CSL/ RH CSL	Supervisiona e gerencia requisitos de formação violações, relatórios de não conformidade, apoia os supervisores/ gerentes com as investigações e apoia ativamente revisões do Código.
Supervisores/Gerentes	Garante que os funcionários recebam o Código e cumpram com o programa de treinamento. Monitora a aderência do Código e apoia os funcionários com questões/preocupações.
Funcionários	Revisa o código e participa do programa de treinamento. Pede esclarecimentos quando necessário e comunica questões de não conformidade.

7.2

Levantamento de preocupações

A CSL elaborou este Código com a intenção de dar continuidade a um relacionamento positivo e transparente com nossos funcionários, contratantes e outros terceiros. No entanto, reconhecemos que pode haver vezes em que os funcionários, contratantes e outros terceiros têm a necessidade de trazer ao nosso conhecimento casos de conduta inadequada. Para permitir que isto aconteça sem represálias continuaremos a manter e promover a existência de procedimentos para os nossos funcionários, contratantes e outros terceiros, para relatar situações que os preocupam, incluindo o uso do nosso processo de denúncia e outros sistemas de gestão.

Q&R

P. Estou ajudando o meu supervisor/gerente a conduzir uma licitação para a CSL para um grande contrato de fornecedor, estou preocupado quanto ao modo que as especificações estão escritas e o processo que estamos seguindo favorece um fornecedor, que também é um antigo amigo do meu supervisor/gerente. Como faço para consultar se o processo de licitação que estamos empreendendo é consistente com o Código e as políticas de aquisição da CSL, e o que devo fazer no caso da suspeita do não cumprimento?

R. *A CSL incentiva os funcionários a falar sobre suspeitas de violação do código e as questões éticas e fornece mecanismos para fazer isso levando em conta a privacidade e a reputação dos envolvidos. Você deve direcionar suas questões sobre o processo de licitação está de acordo com o Código a um gerente sênior ou a Conformidade da CSL ou o Jurídico da CSL em primeira instância. Se você não está confortável em falar diretamente com um gerente sênior ou com a Conformidade da CSL ou com o Jurídico da CSL, a CSL tem um relatório de processo de preocupações “denúncia”. Por favor consulte a intranet da CSL para mais detalhes de informação.*

GLOSSÁRIO

AJUDA HUMANITÁRIA:

Assistência material ou logística para fins humanitários, tipicamente em resposta a crises humanitárias. O principal objetivo da ajuda humanitária é a de salvar vidas, aliviar sofrimento e manter a dignidade humana.

COLABORADORES:

Organizações, instituições e seus representantes, com as quais a CSL trabalha conjuntamente em tarefas científicas e outros empreendimentos.

CONFLITOS DE INTERESSE

A circunstância em que um executivo, funcionário ou similar, possa beneficiar os seus interesses pessoais com suas ações ou influência oficial.

CONSENTIMENTO INFORMADO:

Condição legal em que pode ser dito que uma pessoa deu seu consentimento baseado na apreciação e compreensão de todos os fatos conhecidos e implicações de uma ação. A pessoa precisa estar na posse de fatos relevantes e também das suas faculdades de raciocínio, no momento do consentimento.

DENUNCIANTE:

Um denunciante é um funcionário, ex-funcionário ou membro de qualquer organização associada, que informa conduta dolosa a pessoas ou entidades que têm o poder e presumível boa vontade de tomar medidas corretivas dentro da CSL.

DOADORES DE PLASMA

Membros do público que doam o seu plasma para as empresas do grupo CSL, que é posteriormente utilizado para produzir produtos que salvam vidas. Em alguns casos, os doadores de plasma recebem uma gratificação como recompensa pelo tempo que leva para fazer esta doação.

ENTRETENIMENTO

Inclui hospitalidade (por exemplo, refeições), recepção, bilhetes para entretenimento, eventos sociais ou de esportes, participação em eventos de esportes, hospedagem e viagens.

FARMACOVIGILÂNCIA:

A ciência e atividades relacionadas com a detecção, monitorização, avaliação, compreensão e prevenção de efeitos adversos ou quaisquer outros problemas relacionados com o medicamento.

IGUALDADE OPORTUNIDADE DE TRABALHO (EEO)

O direito das pessoas a serem dadas e consideração igual em função do seu mérito ou de outros critérios pertinentes, significativos, independentemente de raça, cor, sexo, religião, associação pessoal, nacionalidade, idade, deficiência, estado civil, orientação sexual ou responsabilidade familiar.

INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL

Qualquer informação proprietária (informações geradas por ou para CSL) a divulgação não autorizada possa causar danos aos interesses da CSL.

INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS DE PREÇOS:

As informações que qualquer pessoa esperaria ter sobre um efeito significativo no preço ou valor dos títulos da CSL. Isso pode incluir informações estratégicas como as previsões financeiras e propostas de fusões e aquisições.

INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA

Quando uma pessoa está de posse de informações confidenciais sobre preços que geralmente não estão disponíveis no mercado, essa pessoa não pode fazer negócios com produtos financeiros que poderiam ser afetados por esta informação ou encorajar outra pessoa a fazê-lo.

LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO:

É um direito identificado sob normas trabalhistas internacionais tal como o direito dos trabalhadores de se organizar e ter representação.

OFICIAIS DO GOVERNO:

Um oficial, representante ou funcionário de qualquer departamento ou agência do governo, ou qualquer entidade comercial o qual o corpo governamental tem um interesse de propriedade ou exerce controle sobre essa entidade. Isso também inclui oficial de partidos políticos e candidatos a cargos políticos.

PACIENTES:

Destinatários finais da diversidade de produtos produzidos pela CSL.

PAGAMENTOS DE FACILITAÇÃO

Pequeno pagamento feito para um funcionário de governo para garantir ou acelerar o desempenho de uma ação necessária ou rotineira (por exemplo, emissão de uma licença ou permissão).

PRESENTES

Qualquer coisa de valor, incluindo dinheiro ou equivalentes a dinheiro, bens, ou serviços, dado para outra pessoa sem (total) consideração de receber algo em troca.

PROFISSIONAIS DA SAÚDE:

Indivíduos que são autorizados a prescrever, comprar, fornecer, administrar ou dispensar remédios ou conselhos médicos no curso das atividades profissionais deles.

GLOSSÁRIO CONTINUAÇÃO

PROPRIEDADE INTELECTUAL

Qualquer criação da mente ou intelecto que possui potencial valor de comércio, e pode ter o direito de proteção sob legislação relativa aos direitos de autor, patentes, marcas, projeto, etc.

RESCISÃO CONTRATUAL POR INICIATIVA PRÓPRIA

Contrato empregatício que possa ser rescindido por iniciativa própria, tanto pelo funcionário ou empregador, a qualquer tempo, com ou sem causa.

SEGREDOS COMERCIAIS:

Qualquer fórmula, modelo, dispositivo ou compilação de informação que são utilizadas nos negócios da CSL e dão à CSL a oportunidade de obter uma vantagem sobre outras pessoas que delas não tenham conhecimento e não as usem.

SUBORNO:

Oferecer algo de valor pessoal a um tomador de decisão, a fim de receber tratamento favorável, geralmente para assegurar ou manter negócios, ou para obter vantagem. Suborno pode assumir a forma de instrumentos monetários, tais como dinheiro, ou pode ser qualquer coisa de valor (por exemplo, serviços de viagens, descontos, brindes e etc.).

TERCEIROS

Qualquer contratado, fornecedor, distribuidor e outras empresas ou pessoas contratualmente associadas à CSL para o desenvolvimento, fornecimento, manufatura ou entrega dos produtos da CSL.



CSL Limited ABN 99 051 588 348
O nosso Código de práticas empresariais responsáveis

Criação e produção da
Carbon Theory, Melbourne

ÍNDICE >

CSL Limited

45 Poplar Road
Parkville, Melbourne
Victoria 3052 Australia
Tel: +61 3 9389 1911
Fax: +61 3 9389 1434
www.csl.com.au