

A young boy with short dark hair is smiling slightly. He is wearing a dark grey camouflage-patterned vest over a grey long-sleeved shirt. He is holding a white paper airplane in his hands, and a lit cigarette is held in his mouth. The background is a blurred outdoor setting with trees and foliage.

[INHOUD >](#)

**CSL LIMITED**

ONZE CODE VOOR VERANTWOORDE  
BEDRIJFSPRAKTIJKEN

JULI 2017

**CSL™**

# ONZE CODE VOOR VERANTWOORDE BEDRIJFSPRAKTIJKEN

PATIËNTGERICHTHEID • INNOVATIE • INTEGRITEIT  
• SAMENWERKING • SUPERIEURE PRESTATIES

JULI 2017

CSL Limited ABN 99 051 588 348

## INHOUD

<b>1.</b>	<b>WAARDEN EN LEIDENDE PRINCIPES VAN DE ONDERNEMING</b>	<b>04</b>
<b>2.</b>	<b>ZAKELIJKE INTEGRITEIT</b>	<b>08</b>
<b>2.1</b>	Risicobeheer	10
<b>2.2</b>	Naleving van wetten & regels	10
<b>2.3</b>	Interne controles en procedures	11
<b>2.4</b>	Beveiliging van informatie en middelen	12
<b>2.5</b>	Openheid van bestuur	13
<b>2.6</b>	Handel in CSL-aandelen	14
<b>2.7</b>	Concurrentie	15
<b>2.8</b>	Belangenvermenging	16
<b>2.9</b>	Omkoping & corruptie	18
<b>2.10</b>	Marktpraktijken	19
	2.10.1 Marketing naar beroepsbeoefenaars in de gezondheidssector	19
	2.10.2 Etikettering en promotie van producten	20
	2.10.3 Productinformatie	20
	2.10.4 Naleving van handelspraktijken	21
	2.10.5 Intellectuele eigendom	22
	2.10.6 Belastingen	23
<b>2.11</b>	Amusement & geschenken	23
<b>2.12</b>	Relaties met externe belanghebbenden	25
	2.12.1 Politieke bijdragen	25
	2.12.2 Deelname aan het openbare beleid	25
	2.12.3 Relaties met de overheid	26
	2.12.4 Externe communicatie	26
<b>2.13</b>	Privacy	27
	2.13.1 Privacy van derden	27
	2.13.2 Privacy van werknemers	27

<b>3.</b>	<b>VEILIGHEID EN KWALITEIT VAN DE PRODUCTEN</b>	<b>28</b>	<b>4.</b>	<b>EEN VEILIGE, EERLIJKE EN LONENDE WERKPLEK</b>	<b>38</b>
<b>3.1</b>	<b>Bio-ethiek</b>	<b>30</b>	<b>4.1</b>	<b>Normen op de werkplek</b>	<b>40</b>
3.1.1	Onderzoek en ontwikkeling	30	4.1.1	Aanwerving	40
3.1.2	Klinische proeven	30	4.1.2	Gelijke arbeidskansen (EEO) en pesterijen op het werk	41
3.1.3	Stamcelonderzoek	31	4.1.3	Gezondheid en veiligheid	42
3.1.4	Omgang met proefdieren	31	4.1.4	Revalidatie	43
<b>3.2</b>	<b>Nevenwerkingen van producten</b>	<b>32</b>	4.1.5	Beëindiging en ontslag	44
<b>3.3</b>	<b>Kwaliteit</b>	<b>32</b>	<b>4.2</b>	<b>Professioneel gedrag</b>	<b>44</b>
<b>3.4</b>	<b>Toelevingsketen</b>	<b>33</b>	4.2.1	Wederzijds respect	44
3.4.1	Kwaliteit in de toelevingsketen	33	4.2.2	Openbaar maken van vertrouwelijke informatie	45
3.4.2	Management van de toelevingsketen	34	4.2.3	Interne communicatie	46
3.4.3	Namaakproducten	35	4.2.4	Drugs & alcohol	46
<b>3.5</b>	<b>Mensenrechten</b>	<b>36</b>	<b>4.3</b>	<b>Compensatie van werknemers</b>	<b>47</b>
3.5.1	Kinderarbeid	36	4.3.1	Evaluatie en opvolgen van prestaties	47
3.5.2	Deelnemers aan klinische proeven	36	4.3.2	Verloningsfilosofie	48
3.5.3	Donoren	36	4.3.3	Erkenning van dienstverband	48
3.5.4	Werknemersvertegenwoordiging	37	4.3.4	Training en ontwikkeling	48
3.5.5	Wettelijk recht en minimumloon	37	4.3.5	Disciplinaire maatregelen en begeleiding	49
3.5.6	Moderne slavernij	37	<b>5.</b>	<b>SAMENLEVING</b>	<b>50</b>
			<b>5.1</b>	<b>Bijdragen in de samenleving</b>	<b>52</b>
			<b>6.</b>	<b>MILIEUBEHEER</b>	<b>54</b>
			<b>6.1</b>	<b>Klimaatwijziging</b>	<b>57</b>
			<b>7.</b>	<b>DEZE CODE NALEVEN</b>	<b>58</b>
			<b>7.1</b>	<b>Richtlijn van verantwoordelijkheid</b>	<b>60</b>
			<b>7.2</b>	<b>Bekommernissen melden</b>	<b>61</b>
				<b>GLOSSARIUM</b>	<b>62</b>

## GEACHTE CSL-COLLEGA'S

**MET GENOEGEN WIL IK U ONZE DERDE EDITIE VAN DE GEDRAGSCODE VOOR VERANTWOORD ONDERNEMEN (DE CODE) VAN CSL VOORSTELLEN. NET ALS ONZE EERSTE TWEE VERSIES, IS DEZE BELANGRIJKE PUBLICATIE GOEDGEKEURD DOOR DE RAAD EN DRAAGT ONZE VOLLEDIGE STEUN EN TOEWIJDING.**



Bij iedere editie van de code staan we in voor een groeiende organisatie, zowel op het vlak van werknemers als op geografisch vlak. De code zet op kritische wijze de rechten en plichten uiteen welke we hebben als individuele werknemer en bevestigt onze inzet aan onze stakeholders voor de hoogste standaard van gedrag in alles wat we doen.

Toen CSL meer dan een eeuw geleden werd opgericht, deed het de belofte om mensenlevens te redden en zich te ontfemen over de gezondheid van de Australiërs. Vandaag staat deze belofte er sterker en levendiger dan ooit, overal ter wereld, met meer dan 17.000 werknemers wereldwijd en onze levensreddende producten in meer dan 60 landen. Onze waarden zijn de basis en onze code de richtlijn voor hoe we zaken doen en onze beloftes aan onze patiënten, partners en stakeholders naleven.

Ik moedig u aan om de code te herzien en te begrijpen hoe deze invloed op u heeft, op uw rol en op de manier waarop u CSL in het bedrijfsleven en de bredere gemeenschap vertegenwoordigt.

Uw voortdurende inzet voor het versterken en beschermen van ons bedrijf en haar reputatie is cruciaal voor ons succes en de belofte die we aan onze patiënten doen.

**PAUL PERREAULT**  
**CEO & MANAGING DIRECTOR**  
**CSL GROUP**



1. WAARDEN EN LEIDENDE PRINCIPES  
VAN DE ONDERNEMING

2. ZAKELIJKE INTEGRITEIT

3. VEILIGHEID EN KWALITEIT  
VAN DE PRODUCTEN

4. EEN VEILIGE, EERLIJKE  
EN LONENDE WERKPLEK



1

## WAARDEN EN LEIDENDE PRINCIPES VAN DE ONDERNEMING







## ONZE CODE VOOR VERANTWOORDE BEDRIJFSPRAKTIJKEN

PATIËNTGERICHTHEID • INNOVATIE • INTEGRITEIT  
• SAMENWERKING • SUPERIEURE PRESTATIES

Onze waarden verenigen het  
CSL-concern via een gedeeld  
engagement voor:

### **PATIËNTGERICHTHEID**

wij doen wat we aan patiënten beloven

### **INNOVATIE**

Wij zetten innovatief denken om  
in oplossingen

### **INTEGRITEIT**

We doen wat we zeggen

### **SAMENWERKING**

Samen zijn we sterker

### **SUPERIEURE PRESTATIES**

We zijn trots op onze resultaten



## WAARDEN EN LEIDENDE PRINCIPES VAN DE ONDERNEMING VERVOLG

## Deze Code voor verantwoorde bedrijfspraktijken (Code) beschrijft de gedragsprincipes waarop deze waarden steunen:

- Het uitvoeren van de activiteiten van CSL met de grootste integriteit door te voldoen aan alle plaatselijke wetten en regels in de landen waar wij actief zijn, en door onze verantwoordelijkheden op te nemen tegenover onze aandeelhouders en de financiële gemeenschap;
  - Regels die de werknemers en directie helpen ethische beslissingen te nemen in situaties van potentiële belangenverstrengeling, politieke betrokkenheid, omkoping en financiële stimuli;
  - Algemeen aanvaarde principes voor de relaties op de werkvloer, inclusief wederzijds respect, het niet discrimineren en de vrijheid van vereniging;
  - De kwaliteit van onze producten en de veiligheid van onze patiënten, plasma donoren, werknemers en derde partijen door het volgen van gezondheids- en veiligheidsnormen, door te voldoen aan de hoogste productie- en andere normen, en door te voorzien in een veilige werkomgeving;
  - Innovatie ondersteunen via investering in onderzoek en ontwikkeling gericht op nieuwe en verbeterde producten en in elk aspect van onze bedrijfsactiviteiten, om de levenskwaliteit van de patiënten te verbeteren;
  - Bijdragen aan de ontwikkeling van het openbaar beleid in onze expertisegebieden;
  - Verantwoord omgaan met het milieu zodat onze impact erop zo klein mogelijk is;
  - Richtlijnen bij het opzetten en behouden van waardevolle relaties met alle gemeenschappen waarin wij werkzaam zijn.
- CSL streeft naar een hoge norm voor verantwoord ondernemen en wil een werkgever zijn die zijn verantwoordelijkheid draagt; daarom legt deze Code de minimumnormen vast die van toepassing zijn op onze werknemers wereldwijd. De juridische verplichtingen van CSL zijn afgestemd op de verplichtingen van de lokale wetgevingen.
- Wij hebben deze Code en aanvullende procedures ontwikkeld om ons te helpen de volgende punten te garanderen:
1. Onze klanten en de gemeenschap in het algemeen kunnen er zeker van zijn dat CSL zich ertoe verbindt op elk moment met de grootste integriteit te werk te gaan;
  2. Onze derde partijen (bv. contractanten, leveranciers, distributeurs) weten wat ze moeten verwachten van een zakelijke relatie met CSL, en weten wat wij van hen verwachten; en
  3. Onze werknemers begrijpen zowel hun verplichtingen tegenover CSL als de verplichtingen van CSL tegenover hen.
- Iedereen heeft de verantwoordelijkheid te garanderen dat de rol die hij of zij speelt bij het uitvoeren van zijn/haar taken bij CSL een constante weerspiegeling is van deze principes en waarden van de organisatie.



## Het maken van de juiste beslissingen

Een integraal deel van de Gedragscode voor Verantwoord Ondernemen is het maken van de juiste beslissingen. Wanneer u wordt geconfronteerd met een beslissing, zou u het volgende moeten overwegen:

- **De beleidstest** - Is mijn voorgestelde actie in overeenstemming met deze Code en andere beleidslijnen van CSL?
- **De juridische test** - Is mijn voorgestelde actie rechtsgeldig? Is het in strijd met de toepasselijke wet of verordening?
- **De normen en waarden-test** - Is mijn voorgestelde actie in lijn met de normen en waarden van CSL? Is het ethisch verantwoord en eerlijk?
- **De zelfreflectietest** - Wat zijn de consequenties van mijn voorgestelde actie? Hoe zou ik mezelf voelen als ik deze actie onderneem?
- **De mening van anderen-test** - Wat zullen anderen denken over mijn voorgestelde actie?
- **De mediatest** - Zou ik mij zorgen maken over mijn voorgestelde actie als er hierover een stuk in de media zou verschijnen?

Indien u, na het in het i overweging nemen van bovenstaande punten, enige twijfel mocht hebben over een beslissing waarmee u geconfronteerd wordt, dan zou u de desbetreffende beslissing moeten bespreken met uw leidinggevende/manager. Daarnaast dient u, als u denkt dat er sprake is van een mogelijke inbreuk op het beleid en/of de procedures van CSL, dit te bespreken met uw leidinggevende/manager. Zie sectie 7.1 en 7.2 voor het kader van verantwoordelijkheden en het melden van bekommernissen.

## V&A

K. Ik zou graag verdere informatie ontvangen over aspecten van de Code. Hoe kan ik die verdere informatie verkrijgen?

**V. *Verdere leidraden worden aangereikt door de desbetreffende CSL beleidslijnen met ondersteunende hulpmiddelen waarnaar verwezen wordt in de gehele Code en beschikbaar zijn op het intranet van CSL. Lokaal beleid en operationele standaardprocedures kunnen ook van toepassing zijn. Wanneer u nog altijd vragen of zorgen heeft, is het van belang dat u deze kenbaar maakt aan uw leidinggevende/manager. U kunt eveneens contact opnemen met CSL Compliance, CSL Legal of CSL Human Resources (HR) voor verdere informatie betreffende de Code.***

## V&A

K. Ik ben een contractant bij CSL. Hoe is de Code op mij van toepassing?

**V. *De Code van CSL is van toepassing op alle werknemers en derde partijen die diensten verlenen aan of namens CSL. We verwachten van onze derde partijen dat ze de geldende plaatselijke wetten en regelgeving van de landen waarin ze werkzaam zijn, naleven, en dat ze zaken doen op een manier die met deze Code overeenstemt.***



## 2

## ZAKELIJKE INTEGRITEIT

### **Het engagement van CSL:**

Bij CSL engageren wij ons om onze ondernemingen in alle aspecten op een ethische en transparante manier te leiden. Wij bereiken dat omdat we vastbesloten zijn om te voldoen aan alle plaatselijke wetten, regelgevingen en richtlijnen, alsook de normen en gedragscodes van de farmaceutische industrie die van toepassing zijn in de landen waar wij werkzaam zijn.

## ONZE CODE VOOR VERANTWOORDE BEDRIJFSPRAKTIJKEN

PATIËNTGERICHTHEID • INNOVATIE • INTEGRITEIT  
• SAMENWERKING • SUPERIEURE PRESTATIES

### **Wij zullen:**

- Verwachten dat al onze werknemers voldoen aan alle wetten, regelgevingen, richtlijnen, normen, gedragscodes en reglementen die op ons van toepassing zijn, gelijk waar wij werkzaam zijn;
- Beheerssystemen ontwikkelen die zorgen voor de toepassing van alle wetten, regelgevingen, richtlijnen, normen, gedragscodes en reglementen;
- Ervoor zorgen dat al onze werknemers hun plichten begrijpen, meer specifiek de manier waarop zij hun dagelijkse verantwoordelijkheden volbrengen; en
- Onze resultaten opvolgen en een voortdurend verbeteringsproces op gang brengen om onze reputatie als verantwoorde onderneming te versterken..

## 2 ZAKELIJKE INTEGRITEIT VERVOLG

### 2.1

#### Beveiliging van informatie en middelen

Risicobeheer maakt integraal deel uit van het globale beleid inzake deugdelijk bestuur van CSL. Wij handhaven een gestructureerde, consequente benadering van het risicobeheer voor de hele onderneming welke helpt de prestaties van onze ondernemingen te verbeteren. Het is onze collectieve verantwoordelijkheid om risicobeheer te integreren in onze bedrijfscultuur en in al onze processen, op elk niveau.

CSL heeft de Australisch/Nieuw-Zeelands ISO31000; 2009-norm (risico management principes en normen) aangenomen als basis voor ons gecoördineerd wereldwijd risicobeheerproces. CSL's implementatie van risicomanagement wordt beschreven in het CSL Group risicokader.

Dat kader speelt een belangrijke rol om ervoor te zorgen dat we over de juiste controles beschikken om de risico's te beheersen die mogelijk een impact kunnen hebben op onze capaciteit om onze bedrijfs- en financiële doelstellingen te behalen.

## V&A

**V.** Ik ben verantwoordelijk voor Sales en Marketing van bepaalde producten van CSL in een aantal verschillende landen. Hoe zorg ik ervoor dat ik en mijn teams voldoen aan de geldende wetten en regelgeving?

**A.** *Waar we actief zijn moet CSL voldoen aan de geldende nationale en lokale wetten en regelgeving. Deze kunnen van locatie tot locatie variëren omdat verschillende landen verschillende wettelijke eisen stellen. U kunt contact opnemen met CSL Legal voor advies betreffende lokale wettelijke eisen voor elk land.*

*Mochten de geldende lokale wettelijke eisen in enig aspect minder streng zijn dan de Code, dan moet u de beginselen van de Code volgen. U moet er ook voor zorgen dat u voldoet aan elke toepasselijke standaard en gedragscode binnen de farmaceutische industrie..*

### 2.2

#### Naleving van wetten & regels

Bij CSL is elke werknemer individueel verantwoordelijk voor het voldoen aan de plaatselijke wetten in de landen waar wij werkzaam zijn.

In sommige aspecten van onze bedrijfsactiviteiten, zoals de marketing van onze producten, onze relaties met andere beroepsbeoefenaars in de gezondheidssector en onze onderzoeks- en ontwikkelingsactiviteiten, hebben wij ons er verder toe verbonden zowel plaatselijke als internationaal aanvaarde gedragscodes voor de farmaceutische sector na te leven.

We verwachten dat de derde partijen met wie we samenwerken, voldoen aan de plaatselijke wetten en regelgeving in de landen waar zij werkzaam zijn, alsook zich houden aan alle principes die in deze Code worden uiteengezet.

## 2.3

### Interne controles en rapportering

Nauwkeurige en volledige bedrijfsgegevens zijn essentieel voor het effectieve beheer van onze onderneming en om het vertrouwen van de beleggers te handhaven.

Bij CSL verbinden wij er ons toe en verzekeren wij dat onze bedrijfsgegevens op een integere en kwaliteitsvolle manier worden bijgehouden, en dat ze zodanig worden opgesteld en beheerd dat ze een eerlijk, waarheidsgetrouw en nauwkeurig beeld van onze onderneming geven.

Wij hebben interne controlesystemen om te garanderen dat onze jaarrekeningen voldoen aan de geldende wetten van de landen waarin wij werkzaam zijn.

## V&A

- V. Ik ben gevraagd om alle verslagen en concept documenten die ik heb te bekijken. Hoe zou ik moeten bepalen welke documenten ik bewaar en welke ik kan verwijderen?

**A. *Het CSL Global documenten bewaarschema geeft aan hoe lang de diverse soorten informatie dienen te worden bewaard. In het algemeen zou u verslagen, welke niet langer bewaard dienen te blijven volgens dit schema, moeten verwijderen. Twee typen verslagen die moeten worden bewaard zijn diegenen welke onderwerp zijn van een wettelijke "hold order" of diegenen welke als "historische verslagen" beschouwd worden. Verdere informatie is verkrijgbaar bij uw Records Manager op uw werklocatie, in het CSL Global document management beleid en in elk specifiek lokaal management beleid of standaard werkwijze.***

## 2 ÜZLETI TISZTESSÉG FOLYTATÁS

### 2.4

#### Beveiliging van informatie en middelen

Faciliteiten, apparatuur en andere middelen van CSL dienen goed te worden beheerd en gepast te worden beveiligd tegen diefstal, misbruik en ongeoorloofde openbaarmaking. Als gevolg hiervan is iedere werknemer van CSL verantwoordelijk voor de bescherming van onze informatie en middelen.

Het beheer van onze informatietechnologie zorgt ervoor dat onze informatiemiddelen worden beschermd en beveiligd tegen een breed scala aan bedreigingen om de bedrijfscontinuïteit te verzekeren en bedrijfsrisico's te beperken. Het informatietechnologie beveiligingsbeheer van CSL is gebaseerd op ISO 207001 en 207002.

Elektronische apparatuur wordt hoofdzakelijk voorzien aan werknemers om de zakelijke doelstellingen en verantwoordelijkheden van de werknemer van CSL te ondersteunen. Alleen software die is onderschreven en gesteund door CSL mag op een, door CSL verstrekt, elektronisch apparaat, dat rechtstreeks toegang tot onze bedrijfskritische systemen heeft, worden

geïnstalleerd. Alle gegevens en communicatie die betrekking hebben op de bedrijfsvoering van CSL en worden gemaakt en / of bewaard op een elektronisch apparaat, verstrekt door CSL, zijn eigendom van CSL.

Het is de verantwoordelijkheid van elke werknemer om ervoor te zorgen dat onze informatie veilig is. CSL erkent dat het gebruik van internet wijdverspreid is en tal van voordelen heeft voor zowel CSL als de werknemer of personen die diensten verlenen aan of namens CSL. Alle online communicatie, waaronder het gebruik van sociale media moeten zich houden aan dezelfde principes en richtlijnen, die van toepassing zijn op alle andere activiteiten van de werknemer zoals genoemd in het beleid van CSL.

Een online activiteit mag geen informatie openbaar maken, welke kan worden beschouwd als bedrijfsgeheim of alleszins vertrouwelijk of geheim voor CSL is. Persoonlijk gebruik van het internet is toegestaan binnen de CSL werkomgeving op voorwaarde dat deze niet

## V&A

V. Ik zag net een collega die in het werkstation hiernaast werkt, kijken naar pornografisch materiaal op zijn computer tijdens de lunch. Ik vind de beelden niet aanstootgevend, hij is een harde werker en doet zijn werk goed. Wat moet ik doen?

V. *Pornografisch materiaal is niet toegestaan op systemen van CSL in welke vorm ook en is misbruik van eigendommen van CSL. Het feit dat je collega een harde werker is en de activiteit plaatsvindt tijdens lunchtijd zijn niet relevant. U moet dit aan uw leidinggevende/manager melden zodat passende maatregelen kunnen worden genomen.*

interfereert met de uitvoering van de functie van de medewerker, het is gedaan in de persoonlijke tijd (pauzes, etc.) van de werknemer en er wordt geen informatie geraadpleegd of verstuurd die in strijd is met een toepasselijke wet of die schadelijk is voor de reputatie van een persoon of van CSL, of die als aanstootgevend of ongepast kan worden beschouwd volgens normale gemeenschappelijke normen.

We hebben filters geplaatst op alle elektronische apparatuur om de toegang tot websites met een ongeschikte inhoud te blokkeren, maar omdat het onmogelijk is om alle ongepaste websites te identificeren en te blokkeren, moet iedere medewerker zich bewust zijn van de sites die hij opent.

We beschikken over de mogelijkheid om gebruik van internet, applicaties en het interne netwerk te controleren. We behouden ons het recht voor om hiervan gebruik te maken om CSL te beschermen tegen criminele of ongepaste activiteiten en om ervoor te zorgen dat de werknemers hun plichten vervullen volgens de beleidslijnen van CSL. We zorgen er in elk geval voor dat de privacy van gegevens wordt onderhouden in overeenstemming met de lokale wetten en regelgeving.

Alle apparatuur of andere middelen (inclusief laboratoriumnotities en schriften) die eigendom zijn van of geleased worden door CSL, blijven eigendom van CSL en dienen, bij beëindiging van de tewerkstelling of op verzoek van het management van CSL, te worden geretourneerd aan CSL.

## 2.5

### Openheid van bestuur

Als beursgenoteerde onderneming op de Australische effectenbeurs ("ASX") heeft CSL verplichtingen krachtens de Australische wetgeving en de ASX noteringsregels.

Op een aantal uitzonderingen na moeten we voortdurend informatie onthullen aan de ASX over CSL waarvan we redelijkerwijze kunnen verwachten dat deze een wezenlijk effect zal hebben op de prijs of waarde van de CSL aandelen.

We beschikken over een beleid dat duidelijk de acties omschrijft welke directie en werknemers moeten nemen wanneer zij informatie verkrijgen die mogelijk moet worden openbaar gemaakt.

## V&A

V. Wat betreft de controles van CSL op applicaties en het netwerk – betekent dit dat CSL alles bekijkt wat ik doe?

**A. Nee. CSL kan alle e-mails en elektronisch verkeer oproepen en bekijken. We maken hiervan gebruik om, binnen het kader van de geldende wetten, crimineel gedrag en gedrag dat indruist tegen het beleid van CSL op te sporen, zoals het bekijken of versturen van pornografisch materiaal of ander aanstootgevend of ongepast materiaal.**



## 2 ZAKELIJKE INTEGRITEIT VERVOLG

### 2.6

#### Handel in effecten

Bij CSL moedigen we al onze bestuurders en werknemers aan om lange termijn aandeelhouders van CSL te zijn. We moeten echter letten op de timing van de aan- of verkoop van dergelijke aandelen.

Wetten op handel met voorkennis verbieden directieleden of werknemers om CSL aandelen te kopen of te verkopen als zij over prijsgevoelige informatie beschikken die op de markt niet algemeen beschikbaar is.

Koersgevoelige informatie kan onder meer zijn:

- De financiële prestaties van CSL tegenover budgetten of prognoses
- Het aangaan of verbreken van een belangrijk contract
- Daadwerkelijke of voorgenomen fusies, overnames of joint ventures; of
- Voortgang van belangrijke onderzoeks- en ontwikkelingsprojecten tegenover mijlpalen.

Wij hebben een beleid dat directieleden en werknemers helpt hun verplichtingen in verband met betrekking tot handel met voorkennis, met bijzondere nadruk op handel in CSL effecten, ten volle te begrijpen.

Handel met voorkennis is een misdrijf volgens de Australische wetgeving.

## V&A

V. Mijn ouders beheren een aandelenportefeuille als deel van hun pensioensparen. Ze hebben mijn advies gevraagd over de vraag of ze wat CSL aandelen moet kopen. Ik ben mij ervan bewust dat CSL een aantal nieuwe producten in de pijplijn heeft en dat het onderzoek goed is verlopen in het afgelopen jaar. Ben ik in staat om dit te bespreken met mijn ouders en hen aan te moedigen te investeren in CSL?

A. *Het is CSL werknemers verboden te handelen in CSL aandelen als ze in bezit zijn van koersgevoelige informatie die niet algemeen beschikbaar is voor de markt. Dit verbod strekt zich uit tot het stimuleren van anderen om te handelen in CSL aandelen op basis van deze gegevens. Stel uzelf de volgende vraag: Heeft u informatie ter beschikking over CSL's onderzoeksprogramma's of andere zakelijke activiteiten of plannen die niet publiekelijk vrijgegeven zijn geweest via de media of effectenbeurs releases en die, indien bekend, waarschijnlijk op de beslissing van een investeerder om aandelen CSL's kopen of verkopen van invloed zou kunnen zijn? Zo ja, moet u uw ouders niet adviseren over het al dan niet handelen in CSL aandelen. Zo nee, kunt u uw ouders adviseren en zijn zij vrij om te handelen. Bij het ontbreken van uw advies, zijn uw ouders vrij om te handelen.*

## 2.7

### Concurrentie

Het is van fundamenteel belang voor onze integriteit en goede reputatie dat we ons houden aan de wetgeving op de handelspraktijken en de concurrentie.

CSL steunt het principe van vrije concurrentie en verbiedt praktijken die op welke manier dan ook:

- Consumenten misleiden of de toegang tot therapieën beperken;
- Resulteren in een prijszetting die strijdig is met de geldende wetten op de handelspraktijken of de concurrentie;
- Informatie over de concurrentie verzamelen op een manier die niet ethisch is en indruist tegen alle wetten en regelgeving; of
- Andere vormen van oneerlijke praktijken inhouden.

Wij hebben opleidingsprogramma's in verband met de regelgeving zodat de betrokken werknemers hun eigen verplichtingen en die van CSL begrijpen betreffende de geldende handelspraktijken- en concurrentiewetten. Wij hebben ook systemen ingevoerd voor het identificeren, communiceren, rapporteren, onderzoeken en oplossen van gevallen waarbij dergelijke wetten niet worden nageleefd en wijzen onze werknemers regelmatig op de mogelijkheden om bekommernissen te melden.

Schending van de handelspraktijken en het mededingingsrecht kan leiden tot ernstige gevolgen voor CSL en haar werknemers, met inbegrip van aanzienlijke boetes en opsluiting, en wordt door CSL gezien als een zware overtreding, welke kan leiden tot disciplinaire maatregelen, tot aan en inclusief ontslag.

## V&A

V. Tijdens het bijwonen van internationale congressen, kom ik soms voormalige collega's tegen, die bij concurrerende bedrijven werken. Tijdens een koffiepauze in een recente vergadering, begon een oud-collega te praten over moeilijkheden die zijn bedrijf had bij de voorbereiding van een offerte voor de levering van geneesmiddelen aan een overheidsinstelling. Zij vroeg mij om advies wetende dat CSL succesvol is geweest op dit gebied in het verleden. Mag ik algemeen advies geven aan mijn collega?

**A. U moet zich nooit inlaten met concurrerende bedrijven in de discussies over aanbestedingen waarin CSL betrokken is geweest, is of kan worden. Gerelateerde kwesties die zouden kunnen ontstaan, zoals prijsbeleid, productiecapaciteit en strategie, en de winstmarges, liggen zeer gevoelig en moeten altijd worden vermeden. Als een gesprek deze richting uit gaat, moet u uzelf distantiëren, zelfs als u niet deelneemt aan de discussie. Het is belangrijk dat CSL medewerkers niet alleen voldoen aan de handelspraktijken en het mededingingsrecht maar tevens elke andere waarneming vermijden.**

## 2 ZAKELIJKE INTEGRITEIT VERVOLG

### 2.8

#### Belangenvermenging

Bij het uitvoeren van de plichten waarvoor zij verantwoordelijk zijn bij CSL, verwachten we van alle directieleden en werknemers dat ze de belangen van CSL boven hun privébelangen stellen. Er kan sprake zijn van belangenvermenging wanneer een privébelang van een werknemer de verplichting van de werknemer om de belangen van CSL te dienen in het gedrang brengt.

Het is belangrijk om te weten dat een dergelijke situatie niet dient te hebben plaatsgevonden om te kunnen worden beschouwd als een belangenconflict. De perceptie van een belangenvermenging in een bepaalde situatie kan ontstaan om de professionele reputatie van een werknemer en zijn beslissingsvermogen in het gedrang te brengen of in vraag te stellen.

Dat omvat gevallen waar:

- Een privébelang (financieel of ander) mogelijk een invloed kan uitoefenen op het oordeel van een werknemer bij de behandeling van CSL-aangelegenheden;
- De trouw van een werknemer aan rechtstreekse familie of enige derde partij, groep of organisatie wordt beschouwd als in strijd met de belangen en aangelegenheden van CSL;
- Een werknemer betrokken is bij een transactie waarvoor bekend is dat CSL hierin belangen heeft of zou kunnen hebben;

## V&A

V. Als CSL site manager ben ik op zoek naar een trainer om training te geven over de gezondheids- en veiligheidsprocedures aan medewerkers en bezoekers van de site. Mijn man is een professionele gezondheids- en veiligheidstrainer, die algemeen erkend wordt voor zijn ervaring en bekwaamheid op dit gebied en zijn prijzen zijn redelijk. Is het ethisch verantwoord voor mij om hem deze training aan te bieden?

A. *Als u aan uw man een dienstverleningscontract verstrekt, als aangestelde beslisser, kunt u uzelf in een positie brengen waarin u zou moeten kiezen tussen steun aan uw man en zakelijke belangen van CSL. Dit is een duidelijk belangenconflict. Zelfs als dit niet het geval mocht zijn, kan deze situatie door anderen worden gezien als een conflict. Mocht u het toch na willen streven, moet u uw leidinggevende / manager van de belangenverstremming in kennis stellen en niet verdergaan met het aanbieden van het contract aan uw man, tenzij en totdat u gedocumenteerde toestemming hebt om het aanbestedingsproces te beheren.*

- Een werknemer vergoedingen, provisies of andere compensaties ontvangt van een leverancier, een concurrent of een klant van CSL; of
- Een werknemer zijn tijd, apparatuur, middelen of inspanningen gebruikt voor iets anders dan activiteiten, programma's of doelen die door CSL werden goedgekeurd.

In deze gevallen, of als er twijfel bestaat of er sprake is van belangenvermenging, dienen werknemers de schijnbare of feitelijke details over het mogelijke conflict te melden aan hun leidinggevende/manager of aan CSL Legal. In alle gevallen dient de beslissing om het conflict te beheren, ondersteund te worden door het senior management van CSL en gepast te worden gedocumenteerd.

Om elke potentiële of vastgestelde belangenverstrengeling te vermijden, moet een werknemer de toestemming van zijn leidinggevende/manager krijgen om met een externe beroepsactiviteit te beginnen of deze voort te zetten

## 2 ZAKELIJKE INTEGRITEIT VERVOLG

### 2.9

#### Omkoping & Corruptie

Geen enkele onderneming of werknemer van CSL zal rechtstreeks of onrechtstreeks omkoopsommen aanbieden, betalen, vragen of aanvaarden noch persoonlijke financiële beloningen of vergoedingen geven of ontvangen in ruil voor het maken van zakelijke beslissingen. Dit geldt ongeacht de grootte van de beloning of stimulering. Zelfs daar waar faciliterende betalingen niet wettelijk verboden zijn, mogen deze volgens het beleid van CSL niet gedaan worden.

Onze werknemers en directieleden mogen geen geschenken of gastvrijheid geven of aanvaarden, mocht dit hun objectiviteit in zakelijke beslissingen beïnvloeden, of als dusdanig worden geïnterpreteerd.

We hebben beleid en compliance opleidingen om ervoor te zorgen dat betrokken werknemers inzicht krijgen in hun eigen verplichtingen en de verplichtingen van CSL met betrekking tot het vermijden van omkoping en corruptie. We hebben systemen ingevoerd voor het identificeren, communiceren, rapporteren, onderzoeken en oplossen van eventuele niet-naleving van het beleid van CSL en de geldende wetten en wijzen onze werknemers regelmatig op de mogelijkheden om bekommernissen te melden.

Schending van omkoping en corruptie wetten kan leiden tot ernstige gevolgen voor CSL en werknemers, met inbegrip van aanzienlijke boetes en gevangenisstraf, en wordt door CSL gezien als een zware overtreding, welke kan leiden tot disciplinaire maatregelen, tot aan en inclusief ontslag.

## V&A

V. Ik ben lid van een team opgericht door CSL om mogelijke alternatieve waterzuiveringstechnologieën te beoordelen voor productiefaciliteiten van CSL. Als onderdeel van de beoordeling ben ik verplicht om locaties in Europa te bezoeken waar één van de technologieën in werking is. De leverancier van een bepaalde technologie heeft aangeboden alle reiskosten voor eerste klas te betalen voor het team en hun respectieve partners. Mag ik dit aanbod accepteren?

A. *Het accepteren van dit aanbod is in strijd met het beleid van CSL inzake het accepteren van geschenken, als het zou kunnen worden gezien als een poging om uw onpartijdige evaluatie van de technologie en het daarop volgende besluit tot aanschaf door CSL te beïnvloeden. Door het aanbieden van eersteklas reizen voor uzelf inclusief uw partner is het geschenk buiten proporties in waarde en overtreft de normale zakelijke handelswijze. Indien u verdere verheldering nodig heeft moet u hierover contact opnemen met uw leidinggevende / manager, CSL Compliance of CSL Legal.*

## 2.10

### Marktpraktijken

#### 2.10.1

#### *Marketing naar beroepsbeoefenaars in de gezondheidszorg*

De manier waarop farmaceutische ondernemingen omgaan met beroepsbeoefenaars in de gezondheidszorg is een belangrijk aspect binnen de industrie. Farmaceutische Industrieverenigingen over de hele wereld hebben verschillende gedragscodes opgesteld om deze interacties te reglementeren.

Onze praktijken steunen op deze reglementeringen en hun fundamentele ethische principes. Wij verbinden ons ertoe te voldoen aan alle geldende plaatselijke wetgeving en regels in elk land waar wij werkzaam zijn.

De marketingactiviteiten in de farmaceutische industrie is zeer divers, en kan het volgende omvatten:

- Sponsoring conferenties en medische seminars;
- Sponsoring professionals in de gezondheidszorg om te spreken tijdens conferenties en medische seminars; en
- Sponsoren van reizen om congressen of medische vergaderingen voor beroepsbeoefenaars in de gezondheidszorg bij te wonen

Wij overwegen elke interactie zorgvuldig, waarbij we in de eerste plaats willen garanderen dat onze producten en diensten waarheidsgetrouw, eerlijk en correct worden voorgesteld en volledig in overeenstemming met de toepasselijke wetten en gedragscodes.

We hebben beleid en compliance opleidingen om ervoor te zorgen dat betrokken werknemers inzicht krijgen in hun eigen verplichtingen en de verplichtingen van CSL in relatie tot marketing

naar beroepsbeoefenaars in de gezondheidszorg. Het niet-naleven van de beleidslijnen van CSL in dit opzicht wordt beschouwd als een zware overtreding, welke kan leiden tot disciplinaire maatregelen, tot aan en inclusief ontslag.

## V&A

V. Het bijwonen van medische verenigingsbijeenkomsten biedt een goede gelegenheid om in contact te treden met professionals in de gezondheidszorg om informatie uit te wisselen of anderszins ten goede te komen aan de zakelijke belangen van CSL. Is het toegestaan om een maaltijd te verzorgen voor een zorgverlener tijdens deze besprekingen?

**A. *In het algemeen is het toegestaan om een maaltijd voor een zorgverlener te verzorgen als onderdeel van een legitieme zakelijke relatie vooropgesteld dat de maaltijd niet buitensporig is gezien de omstandigheden, noch als een ongepaste poging tot beïnvloeding van een zakelijke beslissing of voorschrijfgedrag kan worden beschouwd. U moet ook bij de andere partij bevestigd krijgen dat door het betalen voor een maaltijd, u niet het beleid van hun organisatie overtreedt. Bovendien zijn er verschillende wetten en regelgevingen met betrekking tot de verstrekking van maaltijden of geschenken aan professionals in de gezondheidszorg in verschillende landen, en deze moeten worden nageleefd (bijvoorbeeld openbaar maken wat de waarde was van de maaltijd). Ook kunnen sommige professionals in de gezondheidszorg worden beschouwd als overheidsfunctionarissen en aanvullende regels kunnen als resultaat van toepassing zijn. Wanneer u verdere begeleiding nodig mocht hebben, neemt u dan contact op met CSL Compliance of CSL Legal.***

## 2 ZAKELIJKE INTEGRITEIT VERVOLG

### 2.10

#### Marktpraktijken vervolg

##### 2.10.2

###### *Etikettering en promotie van producten*

De reputatie en het succes van CSL als een betrouwbare leverancier van geneesmiddelen steunt op de garantie dat onze producten correct worden aangeboden.

De etikettering van en reclame voor farmaceutische producten is streng gereguleerd. Reclame- en promotiemateriaal moeten altijd waarheidsgetrouw zijn, moeten voldoen aan de voorwaarden van een vergunning (d.w.z. geen “off-label” promotie), moeten nauwkeurig de risico’s en voordelen van een product beschrijven op een evenwichtige manier en mogen niet misleidend zijn.

Reclame en consumentgerichte reclame voor geneesmiddelen op voorschrift zijn strikt gereguleerd, en in vele gevallen is consumentgerichte reclame verboden onder de geldende wetten in de landen waar wij werkzaam zijn.

##### 2.10.3

###### *Productinformatie*

Bijsluiters waarin informatie wordt gegeven over producten die door CSL worden geproduceerd of verdeeld, zijn in de landen waarin we werkzaam zijn, strikt gereguleerd door lokaal geldende wetgeving.

Dergelijke bijsluiters hebben ten doel ervoor te zorgen dat beroepsbeoefenaars in de gezondheidszorg of patiënten worden beschermd tegen ongewild misbruik van producten, en dat zij daarentegen volledig worden geïnformeerd over de geschikte indicaties, voordelen en mogelijke risico’s van het gebruik van onze producten.

We trachten te garanderen dat alle belangrijke informatie wordt opgenomen in deze productbijsluiters en houden dit up-to-date. Het weglaten van belangrijke informatie in productbijsluiters of marketingmateriaal kan worden opgevat als misleidend en bedrieglijk.

We hanteren een strikt beleid en strikte processen voor de goedkeuring van productinformatie (via onze afdelingen voor medische aangelegenheden en regelgevingsafdelingen).

Wij hebben uitgebreide interne opleidingsprogramma’s ingevoerd om ervoor te zorgen dat alle betrokken werknemers dat beleid en deze processen begrijpen en toepassen.



### 2.10.4

#### *Naleving van handelspraktijken*

CSL zet zich in voor de naleving van alle toepasselijke internationale handelsverordeningen, inclusief douanecontroles, controles en sancties op export en import. Inbreuken op deze verordeningen kunnen leiden tot burgerrechtelijke en strafrechtelijke boetes en het verlies van exportprivileges. CSL controleert regelmatig zijn leveranciers volgens lijsten van overheidswege met gesanctioneerde partijen.

De wetgeving inzake import, export en sancties is complex en wijzigt vaak, en is in bepaalde regio's zelfs conflicterend. Werknemers dienen advies te vragen bij de CSL Global Trade Compliance afdeling of CSL Legal met vragen of bekommernissen over naleving van de handelspraktijken.

## V&A

V. Ik doe een speciale verzending van producten van CSL uit Europa en Noord-Amerika naar een land waarheen we nog nooit producten hebben verzonden. Ik herinner me dat ik iets heb opgevangen over sancties tegen dat land. Hoe weet ik of die sancties van toepassing zijn op mijn verzending?

**A. Voordat ze een samenwerking beginnen met nieuwe zakelijke partners of locaties, dienen werknemers uit te zoeken of deze niet op een lijst staan met nationaal of internationaal gesanctioneerde partijen. Als dit wel het geval is, dient de werknemer contact op te nemen met CSL Legal. Voordat er wordt geëxporteerd, dienen werknemers zich zeker te stellen van het feit dat:**

- *het voorwerp niet gecontroleerd is en geen licentie behoeft voor uitvoer/wederuitvoer van de betreffende overheden; en*
- *dat alle vereisten op het vlak van export en import zijn nageleefd..*

*Sommige bestemmingen vallen onder uitgebreide internationale handelsverordeningen, embargo's of sancties en dienen extra te worden gecontroleerd voordat er actie wordt ondernomen. In dit geval dienen werknemers advies in te winnen bij de CSL Global Trade Compliance afdeling of CSL Legal.*

## 2 ZAKELIJKE INTEGRITEIT VERVOLG

### 2.10

#### Marktpraktijken vervolg

##### 2.10.5

##### *Intellectuele eigendom*

De instelling en bescherming van intellectuele eigendom onderbouwt onze investeringen in onderzoek en ontwikkeling.

CSL zal alle toepasselijke wetten over intellectuele eigendom naleven. We gaan patenten, handelsmerken, geregistreerde modellen, auteursrechten en vertrouwelijke informatie vastleggen en beschermen. Dit omvat ook het geven van de nodige informatie, instrumenten en processen aan onze werknemers om onze middelen te beschermen.

CSL gaat strategische partnerschappen aan met academische en andere organisaties wereldwijd om onze interne expertise aan te vullen en de wetenschap en het vooruitzicht op succesvolle productontwikkeling te bevorderen. Uit deze partnerschappen vloeit vaak gedeelde kennis, intellectuele eigendom of producten voort. We zullen samenwerkingsovereenkomsten sluiten om de aspecten van partnerschappen aan te pakken, inclusief het respect voor en de bescherming van intellectuele eigendom.

## V&A

V. Ik zou een derde partij willen inhuren om het onderzoek van mijn team over een nieuw therapeutisch doel te helpen vorderen. Ik dien snel te reageren omdat mijn contactpersoon in het buitenland zit. Kan ik hem bellen om het werk van CSL te bespreken en te horen hoe zij kunnen helpen??

**A. *Alle informatie die nog niet is openbaar gemaakt, dient met zorg te worden gehanteerd. Voordat u vertrouwelijke zaken bespreekt met een derde partij, dient u advies in te winnen bij CSL Legal over het beschermen van de middelen en informatie van CSL. Over het algemeen is als uitgangspunt een geheimhoudingsovereenkomst nodig voordat beide partijen gesprekken met elkaar kunnen voeren of kunnen samenwerken.***

### 2.10.6

#### *Belastingen*

CSL zet zich in om de toepasselijke wetten en regelgeving inzake belastingen na te leven in alle landen waarin we werkzaam zijn. CSL begrijpt dat er risico's bestaan op het gebied van fiscaliteit door de complexiteit van de wetgeving, de constante evolutie en inherente onzekerheid van hoe deze wordt toegepast op bepaalde feiten en omstandigheden.

Bijgevolg zal CSL:

- Alle toepasselijke wetten inzake belastingen naleven in alle landen waarin we werkzaam zijn;
- Geen agressieve standpunten innemen wat belastingen betreft;
- Een wereldwijd fiscaal beleid opstellen; en
- Ervoor zorgen dat betalingen van belastingen, het fiscaal beleid en belastinggerelateerd risicomanagement worden gecontroleerd en herzien door het Audit and Risk Management Committee van het bestuur.

## 2.11

### **Amusement en Geschenken**

CSL aanvaardt dat werknemers op bepaalde ogenblikken, in het kader van zakelijke relaties:

- geschenken of amusement aanbieden aan klanten, potentiële klanten of anderen met wie CSL zaken doet; en
- geschenken of amusement worden aangeboden door leveranciers, potentiële leveranciers of anderen met wie CSL zaken doet.

Het verstrekken of ontvangen van geschenken of het gebruik van amusement moet selectief zijn, passend en sporadisch gebeuren en de toepasselijke beleidslijnen van CSL naleven. Geschenken in de vorm van contanten of een equivalent ervan (bv. vouchers met geldwaarde) mogen niet worden verstrekt of ontvangen. Amusement van collega's op kosten van CSL wordt afgeraden, behalve in specifieke omstandigheden, en dan moeten deze door het senior management van CSL worden goedgekeurd.

Wanneer een geschenk of amusement als passend wordt beschouwd, moet het gekozen geschenk of amusement de professionele en gemeenschappelijk normen inzake ethiek, gematigdheid en goede gewoonten weerspiegelen, voldoen aan de geldende wetgeving en sectorale codes en in overeenstemming zijn met onze waarden en toepasselijke beleidslijnen van CSL. Geschenken en amusement mogen niet verzocht, gevraagd of geëist worden. Het verstrekken van geschenken of amusement dient transparant te gebeuren en correct te worden genoteerd in de boekhouding van CSL.

## 2 ZAKELIJKE INTEGRITEIT VERVOLG

### 2.11

#### Amusement en Geschenken vervolg

Het verstrekken en accepteren van amusement of geschenken bij inkoop en / of andere contractonderhandelingen in verband met de CSL business is niet toegestaan (zie ook Sectie 2.9 Omkoping en corruptie).

In bepaalde landen bestaat regelgeving welke het aanbieden van amusement of geschenken aan beroepsbeoefenaars in de gezondheidssector en overheidsfunctionarissen verbiedt of beperkt. Amusement (zoals sportevenementen, theatervoorstellingen of concerten) voor beroepsbeoefenaars in de gezondheidssector en overheidsfunctionarissen is verboden volgens de toepasselijke beleidslijnen van CSL en mag dus niet worden aangeboden. Het verstrekken van geschenken of amusement onder de vorm van maaltijden (gastvrijheid) valt volgens dit beleid onder strenge voorwaarden.

Wij geven alle betrokken werknemers de nodige informatie om te garanderen dat dergelijke vereisten worden nageleefd.

We hebben beleid en compliance opleidingen om ervoor te zorgen dat betrokken werknemers inzicht krijgen in hun eigen verplichtingen en de verplichtingen van CSL in relatie tot het ontvangen en verstrekken van geschenken en amusement. We hebben systemen ingevoerd voor het identificeren, communiceren, rapporteren, onderzoeken en oplossen van eventuele niet-naleving van het beleid van CSL en de geldende wetten en wijzen onze werknemers regelmatig op de mogelijkheden om bekommernissen te melden.

## V&A

**V.** Ik heb onlangs een project afgerond waarbij medewerkers van een partner onderzoeksorganisatie betrokken waren, en om dit te vieren, wil ik graag de onderzoekers en enkele medewerkers van CSL die betrokken zijn geweest bij het project, uitnodigen voor een groot plaatselijk voetbalevenement. Wordt dit toegestaan?

**A.** *U moet dit voorstel doorverwijzen naar het senior management voor een besluit. Om goedkeuring te verkrijgen zou u moeten aantonen dat het evenement passend is en gematigd gezien het belang en de omvang van het project en de aard van de zakelijke relatie en daarnaast in overeenstemming zijn met het beleid van CSL en de toepasselijke wetten.*

## 2.12

### Relaties met externe belanghebbenden

#### 2.12.1

##### *Politieke bijdragen*

CSL aanvaardt dat ondernemingen mogelijk betrokken moeten zijn in de politieke omgeving van het land waarin zij werkzaam zijn om te garanderen dat legitieme zakelijke en stakeholdersbelangen in aanmerking worden genomen bij de uitwerking van het openbare beleid.

De geldende regel is dat bijdragen die worden gedaan om het werk van een politieke partij en politieke kandidaten of vertegenwoordigers te steunen, redelijkerwijze evenwichtig zijn verdeeld over de partijen en kandidaten of vertegenwoordigers en worden gedaan in overeenstemming met de plaatselijke wetten en regels die hierop van toepassing zijn.

Wij geloven dat de transparantie van politieke bijdragen belangrijk is voor farmaceutische bedrijven gezien de cruciale rol die de overheid speelt in de regelgeving, terugbetaling en inkoop van geneesmiddelen. CSL zal de totale waarde van bijdragen jaarlijks openbaar maken in ons rapport over Corporate Responsibility op onze website.

#### 2.12.2

##### *Deelname aan het openbare beleid*

We geloven dat CSL een belangrijke rol dient te spelen in gebieden waar er een openbaar beleid wordt ontwikkeld voor zaken die een rechtstreekse impact hebben op onze activiteiten, en waarin wij een specifieke expertise bezitten.

Wij werken bedachtzaam mee met de betrokken industriële associaties bij de ontwikkeling van een industrieel en economisch beleid.

Als wij geloven dat CSL een unieke en belangrijke bijdrage kan leveren bij een aangelegenheid welke wordt behandeld door regeringen, kunnen we overwegen een onafhankelijk dossier voor te leggen om input te verzorgen voor een geïnformeerde discussie.

## 2 ZAKELIJKE INTEGRITEIT VERVOLG

### 2.12

#### Relaties met externe belanghebbenden vervolg

##### 2.12.3

###### *Relaties met de overheid*

CSL is werkzaam in domeinen die zwaar gereguleerd zijn. Onze werknemers zullen waarschijnlijk in contact komen met overheidsfunctionarissen die verantwoordelijk zijn voor het verstrekken van licenties voor onze medische producten, onderhandelen over en beheren van contracten met ons, en voor het ontwikkelen en uitvoeren van regelgeving die op ons van toepassing is.

Als onze werknemers hiertoe de gelegenheid hebben, moeten zij eerlijke informatie verschaffen en vervalsing of onvolledigheid vermijden. We moeten alle gegevens over elke onderhandeling, elk onderzoek of elk geschil met de overheid bewaren, in overeenstemming met het CSL Global record managementbeleid

en al onze interacties met de overheid moeten overeenkomstig sectie 2.9 (Omkoping & corruptie) en sectie 2.11 (Amusement en geschenken) van deze Code verlopen.

##### 2.12.4

###### *Externe communicatie*

CSL heeft passende woordvoerders aangesteld om commentaar te leveren op onze zakelijke kwesties aan media, analisten en de overheid. Alleen die geautoriseerde woordvoerders zijn bevoegd dergelijke opmerkingen te maken.

## V&A

V. Ik werk in een plasma verzamelcentrum van CSL en kreeg onlangs een telefonisch onderzoek van een journalist van een krant over de veiligheid van een van de plasma-afgeleide therapieën van CSL. Moet ik reageren op basis van wat ik weet over dit onderwerp of antwoorden met "geen commentaar"?

**A. *Publiekelijk vrijgegeven informatie via de media kan belangrijke en soms onvoorziene financiële of juridische gevolgen hebben en invloed hebben op de bedrijfsreputatie van CSL. Het is van vitaal belang dat alle publieke commentaar uitgedragen door CSL, ook via reacties op mediavragen, juist, tijdig en consequent is. Derhalve mogen alleen geautoriseerde woordvoerders in het openbaar commentaar geven namens CSL. U moet de telefonisch aanvrager beleefd antwoorden dat u de desbetreffende woordvoerder zo snel mogelijk zal laten antwoorden. U moet de aard van het vast te stellen onderzoek en de contactgegevens van de beller noteren. U moet vervolgens de vraag onmiddellijk doorverwijzen naar de CSL-vertegenwoordiger voor communicaties voor uw regio.***

## 2.13

### Privacy

#### 2.13.1

##### *Privacy van derden*

CSL respecteert de privacy van alle personen met wie we samenwerken en verbindt zich ertoe deze privacy te beschermen. Dit betreft patiënten, plasmadonoren, beroepsbeoefenaars in de gezondheidssector, medewerkers, en alle andere derde partijen. In dat opzicht is het belangrijk dat wij tijdig en efficiënt voldoen aan alle geldende plaatselijke wetgeving, zowel omdat dit een wettelijke verplichting inhoudt, als dat het goede bedrijfspraktijk is.

Wanneer wij persoonlijke gegevens verzamelen, verwerken, opslaan en doorgeven, nemen we gepaste voorzorgsmaatregelen in overeenstemming met alle geldende plaatselijke wetgeving, om te garanderen dat de privacy wordt gerespecteerd en beschermd.

We hebben een beleid en complianceopleidingen om ervoor te zorgen dat relevante medewerkers inzicht krijgen in hun eigen en CSL's verplichtingen met betrekking tot het beheer van persoonlijke informatie in overeenstemming met de toepasselijke lokale wetgeving.

#### 2.13.2

##### *Privacy van werknemers*

CSL garandeert dat het beheer van werknemersinformatie het individuele recht op privacy evenwichtig combineert met onze legitieme zakelijke behoeften. We zullen bijgevolg enkel persoonlijke informatie van de werknemers verzamelen als dat nodig is voor onze zakelijke behoeften, zonder inbreuk op de persoonlijke levenssfeer en volgens de geldende plaatselijke wetgeving.

Wij verbinden ons ertoe de werknemers op de hoogte te stellen van hun recht om te begrijpen waarom wij informatie verzamelen, hun recht om hun eigen gegevens in te kijken en om fouten in onze bestanden te corrigeren.



V. Ik ben een vertegenwoordiger en ik wil graag contact met patiënten die gebruik maken van één van CSL's producten om te participeren in een patiëntensteunprogramma. Mag ik patiëntgegevens vragen aan een beroepsbeoefenaar die ik ken, die een groot aantal patiënten heeft die dit product gebruiken?

**A. In alle landen zijn er privacywetten die moeten worden nageleefd met betrekking tot het verzamelen en gebruiken van persoonlijke informatie. In de meeste gevallen zijn persoonsgegevens gerelateerd aan de gezondheid van een persoon nog vertrouwelijker. Om de toegang tot persoonlijke gegevens van een individu te krijgen, moet u bewijs van hun directe individuele geïnformeerde toestemming verkrijgen voor het verzamelen van deze informatie en het beoogde gebruik van de gegevens. Daarnaast kunnen er andere wetten bestaan die de interacties tussen bedrijven en patiënten regelen, die dienen te worden nageleefd. Neem contact op met CSL Compliance of CSL Legal voor meer informatie.**





# 3

## VEILIGHEID EN KWALITEIT VAN DE PRODUCTEN

### Het engagement van CSL:

Als betrouwbaar en gerespecteerd leverancier van gezondheidsdiensten aan vele gemeenschappen wereldwijd, verbindt CSL zich ertoe veilige producten van hoge kwaliteit te ontwikkelen, te produceren en te leveren om de gezondheid en het welzijn van onze patiënten te verbeteren.

## ONZE CODE VOOR VERANTWOORDE BEDRIJFSPRAKTIJKEN

PATIËNTGERICHTHEID • INNOVATIE • INTEGRITEIT  
• SAMENWERKING • SUPERIEURE PRESTATIES

### Wij zullen:

- Kwaliteitssystemen handhaven en garanderen dat onze werknemers de kwaliteitsprocessen begrijpen en nauwgezet in acht nemen;
- Garanderen dat onze derde partijen een onderdeel van hetzelfde proces vormen, en dat andere farmaceutische ondernemingen, van wie wij producten overnemen, zich actief aan dezelfde principes houden;
- Regelgevende instanties en andere belanghebbenden onmiddellijk en zo nodig op de hoogte houden als we te maken hebben met enige veiligheids- of kwaliteitsproblemen met een van onze producten;
- Samenwerken met de Wereldgezondheidsorganisatie ("WHO") en overheden om te onderzoeken en te voorkomen dat een van onze producten nagemaakt wordt;
- Steeds de hoogste normen van de farmaceutische industrie toepassen bij het voeren van onderzoek en ontwikkeling waarbij dieren worden gebruikt, alsook bij klinische tests met patiënten of personen; en
- Praktische bedrijfssystemen implementeren die de rechten van personen beschermen die in contact komen met CSL.

## 3

## VEILIGHEID EN KWALITEIT VAN ONZE PRODUCTEN VERVOLG

## 3.1

**Bio-ethiek**

## 3.1.1

*Onderzoek en ontwikkeling*

Medisch onderzoek en ontwikkeling zijn van vitaal belang bij het ontwikkelen van behandelingen van ziektes en wereldwijde uitdagingen in de gezondheidszorg. Beroepsbeoefenaars in de gezondheidszorg en de ganse gemeenschap vertrouwen op de veiligheid en doeltreffendheid van farmaceutische producten, alsook op het feit dat dergelijke producten eveneens worden getest in klinische proeven en worden ontwikkeld in een gereguleerde omgeving.

Bij CSL verbinden wij ons ertoe dergelijk onderzoek uit te voeren op een transparante manier, met respect voor de mensen betrokken bij de klinische proeven, en met nauwkeurige en gepaste opvolging van het respect voor dieren tijdens evaluaties waarbij dieren betrokken zijn.

Onze benadering is in overeenstemming met de overheidsregels en regels voor goede praktijken van de farmaceutische sector inzake klinische proeven en tests met dieren.

## 3.1.2

*Klinische proeven*

CSL doet klinische proeven in overeenstemming met de huidige normen opgesteld door de International Conference on Harmonisation (ICH), de Verklaring van Helsinki en de geldende plaatselijke wetten en regels van het land waarin de klinische proeven worden uitgevoerd.

Deze normen verklaren wat de gemeenschap verwacht van farmaceutische ondernemingen bij het uitvoeren en beheren van klinische proeven, inclusief geïnformeerde toestemming en bescherming van de veiligheid en privacy van de patiënt.

Wij hebben projectmanagement procedures ontwikkeld die garanderen dat deze normen worden geïmplementeerd en gevolgd.

We zijn toegewijd aan het waarborgen van de transparantie en publieke toegankelijkheid van informatie met betrekking tot onze wereldwijde klinische onderzoeksactiviteiten. Wij registreren onze gesponsorde klinische studies op een openbaar register voorafgaand aan de start van de proeven en maken de resultaten van deze proeven tijdig openbaar.

Wij verbinden ons er ook toe te garanderen dat, in het geval wij farmaceutische producten gebruiken welke door andere farmaceutische ondernemingen werden ontwikkeld, dergelijke producten goedgekeurd werden door de betrokken autoriteiten welke eveneens de noodzakelijke normen respecteren.

### 3.1.3

#### *Stamcelonderzoek*

Hoewel CSL geen onderzoek doet met stamcellen van embryo's, hebben wij de verantwoordelijkheid om de ontwikkelingen in alle onderzoeksdomeinen te blijven opvolgen, teneinde eventuele mogelijkheden te kunnen toepassen in biologische geneesmiddelen ten voordele van de patiënten.

### 3.1.4

#### *Omgang met proefdieren*

Bij CSL zijn we toegewijd aan het behoud van de hoogste normen van welzijn voor en bij onderzoek met dieren. Waar CSL onderzoek en ontwikkeling doet, zijn er voor dierproeven vergunningen afgeleverd, en zijn deze proeven strikt gereguleerd onder plaatselijke wetgeving en internationale regels terzake. Wij passen deze wetten en regels nauwgezet toe.

We hebben Dierenethiekcomités ("AEC's", of "Animal Ethics Committees") welke ernaar streven om te garanderen dat de wetenschappelijke activiteiten, waarbij dieren worden gebruikt, in overeenstemming zijn met de betrokken wetgevingen en regels, en waar mogelijk en toegestaan door de wet dat de 3V-principes worden toegepast:

- **Vervanging** van dieren door andere methodes;
- **Vermindering** van het aantal gebruikte dieren; en
- **Verfijning** van de gebruikte technieken om de impact op dieren te verminderen.

We zullen geen enkele wetenschappelijke procedure of programma starten waarbij dieren worden gebruikt, tenzij het AEC de volgende zaken heeft goedgekeurd:

- wetenschappelijke procedures
- lokalen; en
- technische kwalificaties van de personen die betrokken zijn bij het onderzoek.

Alvorens de goedkeuring te geven om een project te starten waarbij dieren worden gebruikt, moet het AEC, na de wetenschappelijke waarde van de projecten te hebben afgewogen tegen de potentiële effecten op het welzijn van de dieren, bepalen of de tests gerechtvaardigd zijn.

## VEILIGHEID EN KWALITEIT VAN ONZE PRODUCTEN VERVOLG

## 3.2

**Bijwerkingen**

De veiligheid van de patiënt is van het grootste belang voor ons.

CSL is vastbesloten om continu de voordelen en risico's van onze producten te evalueren, door het verzamelen van zinvolle gegevens over bijwerkingen, en rapportage op transparante wijze aan patiënten, beroepsbeoefenaren in de gezondheidszorg en toezichthouders.

Wij hebben een uitgebreid programma voor geneesmiddelenbewaking en zetten ons in voor het onderhouden en verbeteren van het beheer van systemen en opleiding van werknemers die dit programma ondersteunen.

## 3.3

**Kwaliteit**

Onze patiënten vertrouwen erop dat de processen bij CSL garanderen dat onze producten aan hun verwachtingen inzake kwaliteit en veiligheid voldoen. Wij verbinden ons ertoe kwaliteitsvolle producten te ontwikkelen, te produceren en te distribueren, welke voordelen bieden aan alle belanghebbenden, inclusief ziekenhuizen, beroepsbeoefenaars in de gezondheidssector en patiënten.

Wij bereiken dit door te garanderen dat onze producten, processen en diensten aan alle relevante specificaties voldoen en beantwoorden aan alle geldende plaatselijke wetgeving op elk niveau in het productieproces. Dit omvat een uitgebreide validering van de productieapparatuur, faciliteiten, processen en computersystemen die deze processen beheren.

**K&V**

K. Tijdens een recente sociale gebeurtenis vertelde een gast mij het verhaal van hun kind die een ongewone bijwerking had ervaren na het ontvangen van een CSL product. Wat moet ik doen?

V. ***CSL neemt productkwaliteit en veiligheid zeer serieus en je hebt een verantwoordelijkheid om alle bijwerkingen of productkwaliteit klachten direct te melden. Je moet dit incident zo snel mogelijk melden en ervoor zorgen dat daarbij passende maatregelen worden genomen om de privacy van de patiënt te beschermen. Raadpleeg het CSL intranet voor verdere details over hoe u bijwerkingen of klachten mbt productkwaliteit moet melden.***

Daarnaast is ook de juiste training van alle werknemers belangrijk om op consistente, doeltreffende wijze plasma te verzamelen en onze geneesmiddelen te produceren. CSL zet voldoende personeel en financiële middelen in om het personeel te blijven opleiden zodat alle werknemers over de juiste kwalificaties beschikken om hun taken uit te voeren volgens alle beleidslijnen en procedures. De training van het personeel wordt gedocumenteerd in en opgevolgd door elektronische opleidingssystemen.

We voldoen aan de geldende vereisten van de toezichhouders en sectornormen die relevant zijn voor onze bedrijfsvoering, zoals de Current Good Manufacturing Practices (cGMP-code of code voor de bestaande goede productiepraktijken), de Good Laboratory Practices (GLP-code of code voor goede laboratoriumpraktijken), de Good Distribution Practices (GDP-code of code voor goede distributiepraktijken) en andere gelijkaardige normen die van toepassing zijn op de farmaceutische sector.

Elke onderneming van de CSL Group heeft een kwaliteitssysteem dat de basis vormt voor ontwikkeling, productie en levering van onze producten

Wij worden geauditeerd door bevoegde controleinstanties om te garanderen dat onze systemen en producten aan de vereisten voldoen van alle regelgeving die erop van toepassing is.

## 3.4

### Toeleveringsketen

#### 3.4.1

##### *Kwaliteit in de toeleveringsketen*

In haar eenvoudigste vorm omvat de toeleveringsketen van CSL derde partijen, onderzoek & ontwikkeling, klinische proeven, productie op experimentele schaal, productie, logistiek, marketingdistributie en toezicht na marketing.

Wij eisen een hoge kwaliteit en hanteren hiervoor dan ook een duidelijk beleid, dat alle domeinen van de toeleveringsketen omvat, teneinde te garanderen dat wij voldoen aan de cGMP-code en de GDP-code.

Wij hebben ook kwaliteitsovereenkomsten betreffende samenwerkingen rond producten binnen de CSL Group of met externe fabrikanten die voor ons produceren. Deze overeenkomsten beschrijven de taken, verantwoordelijkheden en systemen die er toe bijdragen te garanderen dat we voldoen aan de vereisten van de cGMP-code en GDP-code.

## VEILIGHEID EN KWALITEIT VAN ONZE PRODUCTEN VERVOLG

## 3.4

**Toeleveringsketen vervolg**

## 3.4.1

*Kwaliteit in de toeleveringsketen vervolg*

Om ervoor te zorgen dat de producten die onze patiënten ontvangen, beantwoorden aan het hoogste kwaliteitsniveau, heeft CSL gevalideerde vereisten vastgelegd voor de opslag en het transport van de producten van de productievestigingen naar onze patiënten. Elke configuratie voor de verzending van materialen is uitgetest om te garanderen dat het product beschermd is tegen contaminanten en omgevingsvoorwaarden die een negatieve invloed zouden kunnen hebben op de veiligheid, kwaliteit, zuiverheid en werking van de producten. Alle verzendingen van de productievestigingen naar de distributeurs gebeuren met een temperatuurmeetinstrument dat bevestigt dat het product correct is vervoerd voor verdere distributie.

Distributeurs worden regelmatig geauditeerd om te garanderen dat hun faciliteiten en processen voldoen aan de normen voor het correct hanteren van producten van CSL.

## 3.4.2

*Management van de toeleveringsketen*

CSL selecteert leveranciers en contractanten via eerlijke en transparante processen, binnen een correct competitief kader waar mogelijk om te garanderen dat een eerlijke marktprijs wordt betaald. Als onderdeel van het selectieproces doet CSL een due diligence-onderzoek om te garanderen dat de leverancier geschikt is voor de levering van goederen of diensten die binnen het toepassingsgebied vallen van de normale zakelijke activiteiten van CSL. Formele overeenkomsten met leveranciers bevatten bepalingen over de reikwijdte van de overeenkomst, verwachtingen van CSL en de betalingsvoorwaarden. Financiële transacties gebeuren uitsluitend met goedgekeurde leveranciers in het systeem voor enterprise resource planning van CSL. Wij herzien ook op regelmatige basis de bestaande relaties met leveranciers. Elke openbare steun aan een leverancier dient eerst te worden goedgekeurd door CSL Communications.

We verwachten van onze derde partijen dat ze voldoen aan de geldende wetgevingen en regels van de landen waarin zij werkzaam zijn, dezelfde internationaal aanvaarde beste praktijken respecteren waaraan ook wij voldoen, en eveneens voldoen aan alle andere normen die in deze Code worden uiteengezet, inclusief:

- Het vermijden van belangenvermenging die het gevolg kan zijn van het samenwerken met CSL;
- Zich ethisch en verantwoord gedragen op de markt en de principes voor eerlijke concurrentie ondersteunen;

- Het correcte gebruik van vertrouwelijke informatie, inclusief gedeponeerde en beschermde informatie en handelsgeheimen;
- Het identificeren en passend beheren van alle risico's die gepaard gaan met hun contracten;
- Het behandelen van al hun werknemers met waardigheid en respect; en
- Het verantwoordelijk beheer van hun rechtstreekse en onrechtstreekse impact op gezondheid, veiligheid, en milieu.

We verwachten van derde partijen dat zij constant hun prestaties verbeteren door het opstellen van rendementsdoelstellingen, implementatieplannen uit te voeren en passende corrigerende actie te ondernemen indien er tekortkomingen worden geïdentificeerd door interne of externe evaluaties, inspecties en managementrapporten.

### 3.4.3

#### *Namaakproducten*

CSL zet zich uitdrukkelijk in om de mogelijke distributie van of blootstelling van patiënten aan namaakbehandelingen te voorkomen. Dit omvat ook investeringen in technologieën om serienummers te creëren, waarbij producten worden verpakt met een uniek serienummer zodat distributeurs en overheden snel en eenvoudig kunnen nagaan of een product geen namaak is.

CSL heeft wereldwijde procedures tegen namaak opgesteld volgens de geldende richtlijnen van de toezichthouders voor procedures die namaak beheersen. Deze procedures leggen de duidelijke verantwoordelijkheid vast voor het intern en extern communiceren van meldingen over namaakproducten en de details voor acties nodig om de impact op de veiligheid van de patiënten tot een minimum te beperken.

## V&A

V. Ik werd gevraagd om de levering van bepaalde grondstoffen voor een nieuw CSL project te voorzien. Welke principes en processen moet ik hanteren bij de selectie van een leverancier?

**A. CSL houdt zich aan een inkoopbeleid dat altijd moet gerespecteerd worden. Het onderliggende principe is ervoor te zorgen dat de gekozen leverancier een goede reputatie heeft en dat de selectie is gebaseerd op kwaliteit, product, dienstverlening en prijs. De leverancier moet voldoen aan de nationale wetgeving, de Code en het bijhorend beleid. Dit geldt ook voor concurrentiële inkoopprincipes, risicobeoordelingen van verkopers en prestatieprocesmanagementprocessen van de leverancier. Uw lokale inkoopmanager zal u bijstaan met het proces.**



### 3.5

#### Mensenrechten

CSL erkent onze verantwoordelijkheid om de rechten van onze patiënten, deelnemers aan klinische proeven, plasmadonoren, beroepsbeoefenaars in de gezondheidssector, klanten en werknemers te respecteren.

Indien we samenwerken met andere derde partijen en fabrikanten van producten die deel uitmaken van onze totale toeleveringsketen, verwachten we dat hun beleid en praktijken deze rechten op dezelfde manier respecteren.

Ongeacht in welk land wij werkzaam zijn, worden al onze activiteiten geregeld door de Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties, en OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen, en de rechten die op dat vlak zijn bepaald.

Deze regels zijn praktisch vertaald in de volgende aspecten van onze onderneming:

##### 3.5.1

#### *Kinderarbeid*

We erkennen het recht van elk kind om beschermd te worden tegen economische uitbuiting. In elk land waarin wij werkzaam zijn, houden wij ons bijgevolg aan de minimumleeftijd waarop het is toegestaan te werken.

##### 3.5.2

#### *Deelnemers aan klinische proeven*

Individuele personen mogen geen klinische tests ondergaan zonder bescherming van hun fundamentele rechten als patiënt of zonder hun volledige, geïnformeerde toestemming.

We verzekeren dat producten die deel uitmaken van onze onderzoeks- en ontwikkelingsprogramma's of producten die door andere farmaceutische ondernemingen ontwikkeld werden en door ons worden overgenomen, op geen enkele manier betrokken zijn bij inbreuken op deze rechten.

##### 3.5.3

#### *Donoren*

We erkennen dat plasma- en bloeddonoren een belangrijke rol hebben in vele onderdelen van onze onderneming. We zorgen goed voor de veiligheid van onze plasma- en bloeddonoren en behandelen ze respectvol en hoffelijk.

### 3.5.4

#### *Werknemersvertegenwoordiging*

We moedigen onze medewerkers aan om vragen en problemen rechtstreeks met hun manager te bespreken. Werknemers hebben het recht om tijdig een eerlijk antwoord te krijgen op hun vragen.

Al onze werknemers hebben het recht hun te laten vertegenwoordigen zonder angst voor intimidatie, vergelding of pesterijen.

### 3.5.5

#### *Wettelijk recht en minimumloon*

We zullen de wetten over de werkplek naleven in alle omgevingen waarin wij actief zijn en onze medewerkers zullen tenminste een betaling ontvangen die voldoet aan het minimumloon voor hun werk, of het overtreft. Bovendien zullen ze alle andere voordelen waar ze wettelijk recht op hebben, ontvangen.

De CSL-bepalingen en voorwaarden van tewerkstelling zullen steeds tenminste voldoen aan de laagste wettelijke normen of ze overtreffen.

### 3.5.6

#### *Moderne slavernij*

We verbieden het verzoek om, de bevordering van of elk ander gebruik van slavernij of mensenhandel. Geen enkele overeenkomst met CSL mag ooit een individu beroven van zijn of haar vrijheid.

## V&A

V. Een leverancier met wie we zouden willen samenwerken op basis van de kwaliteit en de prijs van haar producten is niet in staat of niet bereid om vragen met betrekking tot kinderarbeid en werkplekprincipes te beantwoorden. Kunnen we toch met deze leverancier in zee gaan?

**A. *Nee, onze leveranciers moeten voldoen aan deze werkplekprincipes, en moeten bovendien kunnen aantonen dat ze hiermee akkoord gaan. Als een leverancier niet aan deze norm voldoet, mogen we geen zaken doen met hen.***



# 4

## EEN VEILIGE, EERLIJKE EN LONENDE WERKPLEK

### Het engagement van CSL:

CSL verbindt zich ertoe een eerlijke en lonende werkomgeving te creëren waarin wederzijds vertrouwen en respect heerst voor al onze werknemers.

Wij willen ook een werkplek bieden die veilig is en het welzijn van de werknemer ondersteunt. Wij erkennen de waarde van een goed evenwicht tussen werk en privéleven, en houden hiermee rekening bij de ontwikkeling van ons beleid.

Deze verbintenissen helpen te garanderen dat we onze reputatie behouden als progressieve organisatie die een aantrekkelijke werkgever is, een stimulerende en bevredigende werkomgeving levert die werknemers aanwerft en kan behouden in een competitieve arbeidsmarkt.

## ONZE CODE VOOR VERANTWOORDE BEDRIJFSPRAKTIJKEN

PATIËNTGERICHTHEID • INNOVATIE • INTEGRITEIT  
• SAMENWERKING • SUPERIEURE PRESTATIES

### Wij zullen:

- Voor een werkplek zorgen vrij van pesteringen en discriminatie waar we elkaar met wederzijds respect behandelen;
- Diversiteit op de werkvloer respecteren en aanmoedigen;
- Garanderen dat de verloning van onze werknemers altijd voldoet aan de wettelijke normen, of deze overtreft, en dat onze werknemers worden beloofd op een manier die de reële marktwaarde van hun diensten weerspiegelt;
- Geschikte ondersteuning en mogelijkheden bieden voor professionele ontwikkeling en loonbaanontwikkeling;
- Ervoor zorgen dat de veiligheid en de gezondheid van onze werknemers en anderen aanwezig in onze vestigingen gegarandeerd is;
- Ervoor zorgen dat onze werknemers het recht kunnen hebben op vertegenwoordiging, zonder angst voor intimidatie, vergeldingen pesteringen; en
- Indien mogelijk, onze werknemers toegang verlenen tot professionele en onafhankelijke bijstandsprogramma's om hen bij te staan in moeilijke momenten.

## 4

## EEN VEILIGE, EERLIJKE EN LONENDE WERKPLEK VERVOLG

## 4.1

**Normen op de werkplek**

## 4.1.1

*Aanwerving*

CSL voorziet in een objectief en eerlijk proces voor de aanwerving, selectie, promotie en overplaatsing van potentiële en huidige werknemers. Globale principes zijn opgemaakt om ervoor te zorgen dat de inkoop-, evaluatie- en werving- en selectieprocessen consequent worden toegepast binnen de CSL groep en dat alle geldende wetten worden nageleefd.

Wij garanderen dat het selectieproces integer wordt beheerd en dat er geen onwettige of ongepaste vooroordelen zijn of belangenvermenging bestaat.

We stimuleren leer- en ontwikkelingsprocessen en moedigen onze werknemers aan hun carrière te ontwikkelen binnen de CSL Group. We streven naar een evenwicht tussen het aantal werknemers dat we van buitenaf aanwerven en het aantal werknemers dat we binnen het bedrijf promoveren.

Voor iedere actie in verband met een openstaande betrekking is de geschikte toestemming nodig.

In sommige omstandigheden roepen we de hulp in van een onafhankelijke derde partij zoals contractanten en consultants. Hoewel zij geen werknemers zijn van onze organisatie, zijn ze belangrijk voor ons succes en verplichten we ons ertoe alle juridische en fiscale verplichtingen na te komen, goede veiligheids- en gezondheidsvoorzieningen te handhaven en iedereen respectvol te behandelen.

## V&amp;A

**V.** Ik wil iemand aanwerven om een open positie in de productielijn van een fabriek te vullen. De positie vereist veelvuldige beweging in krappe ruimtes en ik vrees dat een persoon met een fysieke beperking niet in staat zal zijn dit werk veilig uit te voeren. Moet ik personen met een fysieke beperking ontmoedigen om te solliciteren voor deze positie?

**A.** *Neen, dit zou indruisen tegen het CSL beleid en kan zelfs illegaal zijn. Verifieer of de taakomschrijving en de selectiecriteria werkelijk overeenkomen met de essentiële vereisten om de job naar behoren te kunnen vervullen. Jouw bezorgdheid over de veiligheid kan gegrond zijn, maar je mag niet oordelen over het vermogen van een kandidaat met een fysieke beperking om de rol te kunnen vervullen. Je moet er ook rekening mee houden dat CSL verantwoorde aanpassingen kan doen om mensen met een fysieke beperking te helpen evenwaardig deel te nemen aan het arbeidsproces. Gelieve contact op te nemen met CSL HR of CSL Legal, die je verder kunnen helpen.*

#### 4.1.2

#### *Gelijke arbeidskansen en pesterijen op het werk*

CSL verbiedt ongelijke behandeling van personen op basis van geslacht, leeftijd, etniciteit, religie, invaliditeit en seksuele voorkeur. We zullen pesterijen onder geen enkele vorm tolereren, inclusief intimidatie en geweld op het werk in gelijk welke context, dit geldt eveneens bij conferenties, opleidingen of sociale evenementen buiten het bedrijf. Derde partijen die samenwerken met werknemers van CSL vallen ook onder ons beleid voor gelijke arbeidskansen en pesterijen op het werk.

Wij voldoen aan de vereisten van alle plaatselijke wetgevingen die hierop van toepassing zijn en zullen minstens:

- Onze managers en werknemers informeren en opleiden voor het promoten van het bewust zijn van en de bekendheid met gelijke kansen, en de vereisten van de plaatselijke wetgeving;
- Beslissingen over tewerkstelling en promotie maken op basis van verdienste;
- Duidelijk meedelen dat we geen enkele vorm van pesterij of discriminatie op de werkplek zullen tolereren, en mogelijk disciplinaire maatregelen zullen treffen bij een inbreuk op het beleid;
- Procedures instellen die in overeenstemming zijn met de natuurlijke rechtvaardigheidsprincipes voor degenen die een klacht willen indienen of advies inwinnen;
- Onze werknemers ervan verzekeren dat we de vertrouwelijkheid, in de mate van het mogelijke en afhankelijk van de situatie, zullen respecteren; en
- Garanderen dat er geen vergeldingsacties worden ondernomen tegen werknemers die bekommernissen melden of pesterijen op het werk aangeven.

## V&A

V. Een van mijn collega's heeft me verteld dat hij homoseksueel is en ik heb gemerkt dat er vaak grappen en negatieve opmerkingen over hem en zijn levensstijl worden gemaakt. Wat moet ik doen?

**A. Pesterijen op het werk druisen in tegen het CSL beleid, en kunnen zelfs illegaal zijn.**

*Het kan een negatieve invloed hebben op de hele groep. Als je incidenten hebt waargenomen of conversaties hebt gehoord waar je je niet comfortabel bij voelt, dien je het gedrag dat je hebt waargenomen rechtstreeks te rapporteren aan jouw manager of CSL HR.*

*Als het probleem onopgelost blijft, heeft CSL een rapportage of 'klokkenluider' proces om problemen te melden. Gelieve CSL intranet te consulteren voor meer informatie.*

## 4 EEN VEILIGE, EERLIJKE EN LONENDE WERKPLEK VERVOLG

### 4.1

#### Normen op de werkplek vervolg

##### 4.1.3

##### *Gezondheid en veiligheid*

CSL verbindt zich ertoe om te zorgen voor een veilige en gezonde werkplaats voor onze werknemers, andere aanwezigen in onze vestigingen en de gemeenschappen waarin wij werkzaam zijn.

Onze werknemers en andere aanwezigen in onze vestigingen zijn verantwoordelijk voor het behouden van een gezonde en veilige werkomgeving. Om dit te garanderen, wordt van hen verwacht dat ze minimaal voldoen aan de normen, beleidslijnen en procedures van CSL. Werknemers en andere aanwezigen in onze vestigingen dienen zo snel mogelijk incidenten en gevaren te melden, zodat passende maatregelen kunnen worden genomen om deze omstandigheden te voorkomen, corrigeren of onder controle te krijgen.

De leidinggevenden/managers van CSL dragen de verantwoordelijkheid voor het voorzien van de geschikte middelen en toezicht zodat werknemers en andere aanwezigen in onze vestigingen veilig kunnen werken. Om dit te doen, implementeren, onderhouden en verbeteren wij bij al onze werkzaamheden continu ons gezondheids- en veiligheidssysteem dat:

- Dient te voldoen aan alle geldende wetgevingen, vergunningsvereisten en andere vereisten;
- Dient te voldoen aan de bepaling van gezondheids- en veiligheidsdoelstellingen en –doelen gericht op het elimineren van arbeidsgebonden letsels en ziektes, rekening houdend met de juridische en andere operationele en zakelijke vereisten, en de mening van de betrokken partijen;

## V&A

V. Mijn manager eist dat we productie streefdoelen halen, die enkel kunnen gehaald worden door gezondheids- en veiligheidsprocedures te omzeilen. Wat moet ik doen?

**A. Gezondheids- en veiligheidsprocedures mogen nooit genegeerd worden. Voorrang geven aan productiestreefdoelen ten nadele van gezondheids- en veiligheidsprocedures is onaanvaardbaar. Bespreek het probleem eerst met jouw manager. Als je je hier niet goed bij voelt, of als je hun aandacht niet krijgt, bespreek je het probleem met jouw gezondheids- en veiligheidsmanager of iemand anders van het hoger management. Als het probleem onopgelost blijft, heeft CSL een rapportage of 'klokkenluider' proces om problemen te melden. Gelieve CSL intranet te consulteren voor meer informatie.**

- Onze gezondheids- en veiligheidsdoelstellingen communiceert aan al onze werknemers en ze aanmoedigt om bij te dragen tot het verbeteren van de prestaties op het vlak van gezondheid en veiligheid;
- Een blijvende evaluatie vereist en de prestaties vergelijkt met de doelen;
- Een plan voor gezondheids- en veiligheidsmanagement ontwikkelt, implementeert en beoordeelt om de risico's te beperken, de doelstellingen te behalen en opportuniteiten voor verbetering aan te sturen;
- Van onze faciliteiten eist dat ze werken volgens de hoogste normen voor de bescherming van onze werknemers, bezoekers en de gemeenschap waarin wij werkzaam zijn;
- Eist dat er overleg wordt gepleegd met onze werknemers over gezondheids- en veiligheidsaangelegenheden om te garanderen dat er bij beslissingen rekening wordt gehouden met de werknemers;
- Voorziet in geschikte opleidingen en middelen zodat onze werknemers in staat zijn om veilig te werken;
- De vereisten van het systeem gecommuniceerd worden aan alle werknemers en beschikbaar zijn voor alle betrokken partijen; en
- Regelmatig wordt gecontroleerd op doeltreffendheid.

#### 4.1.4

##### *Revalidatie*

Het is belangrijk dat CSL-werknemers na een letsel of ziekte kunnen terugkeren naar het werk, zodra een arts dat aangewezen acht. Ons beleid en onze praktijken voor de revalidatie van werknemers hebben bijgevolg een dubbele doelstelling, namelijk:

- Erkennen dat de revalidatie een onderdeel is van de flexibiliteitsvereisten in verband met de verloning van werknemers, en
- Ervoor zorgen dat de revalidatieprogramma's die wij instellen de psychologische en sociale impact van het letsel van de werknemer binnen de werkplek aanpakken.

Wij verbinden ons ertoe onze gekwetste of zieke werknemers te helpen terugkeren naar het werk door een tijdige tussenkomst en het opstellen van individuele plannen voor letsels of ziektes.



## 4

## EEN VEILIGE, EERLIJKE EN LONENDE WERKPLEK VERVOLG

## 4.1

**Normen op de werkplek vervolg**

## 4.1.5

*Beëindiging en ontslag*

Als CSL een werknemer ontslaat, zal dat gebeuren in overeenstemming met de plaatselijke wetgeving die hierop van toepassing is, en volgens het personeelsbeleid van CSL.

Dat kan gebeuren:

- Indien er geldige redenen zijn die te maken hebben met de capaciteiten, het gedrag of de prestaties van de werknemer;
- Indien de werknemer niet langer een noodzakelijke rol vervult voor het bedrijf;
- In het geval van 'employment at will', naar correct uitgeoefend goedgevoelen van de werkgever of werknemer, met of zonder reden; of
- Zoals beschreven onder de plaatselijke arbeidsvoorwaarden of individuele contracten.

## 4.2

**Professioneel gedrag**

## 4.2.1

*Wederzijds respect*

CSL hanteert hoge normen voor voortdurend professioneel en ethisch gedrag bij de contacten met klanten, leveranciers, collega's en externe contacten.

Dat omvat:

- Geen tolerantie voor intimidatie, pesterijen, vijandigheid of bedreigingen;
- Hoffelijk en respectvol zijn tegenover personen;
- De persoonlijke eigendommen van anderen en de eigendom van CSL respecteren;
- Op elk moment integer handelen;
- Samenwerken om betere resultaten te behalen;
- De behoeften van de belanghebbenden trachten te begrijpen en trachten eraan te voldoen;
- Maatregelen nemen om de wetten en gebruiken van de verschillende landen waarin we actief zijn te begrijpen; en
- Geen vergeldingen of represailles van welke aard dan ook als gevolg van een melding door een persoon (of groep) van bekommernissen (tenzij deze melding lichtzinnig of beledigend bedoeld is) en/of deelname aan een onderzoek.

#### 4.2.2

#### *Openbaar maken van vertrouwelijke informatie*

CSL verwacht van zijn werknemers dat ze de vertrouwelijkheid respecteren van de informatie die ze tijdens hun tewerkstelling hebben verkregen. We verwachten bijgevolg dat dergelijke informatie niet openbaar wordt gemaakt en enkel en alleen wordt gebruikt voor een door CSL goedgekeurd doel.

Vertrouwelijke informatie omvat, maar is niet beperkt tot:

- Het prijsbeleid van CSL;
- Strategische- en productontwikkelingsplannen;
- Financiële informatie;
- Klantengegevens;
- Uitvindingen en ontdekkingen; en
- Vertrouwelijke informatie die door derde partijen is openbaar gemaakt aan CSL.

Wij vragen dat onze werknemers alle rechten op intellectuele eigendom, ontwikkeld in de loop van hun tewerkstelling bij CSL, of die werd ontwikkeld op basis van intellectuele eigendom van CSL, op elk ogenblik en zonder verdere vergoeding toewijzen en overdragen aan CSL. De enige uitzondering hierop bestaat wanneer de geldende plaatselijke wetgeving vereist dat er een vergoeding wordt betaald. In dat geval zal de betaalde vergoeding het onder de plaatselijke wetgeving minimum toegelaten bedrag zijn.

## V&A

- V. Een dokter met wie ik goed bevriend ben staat altijd te popelen om de best beschikbare behandeling en informatie aan haar patiënten te bieden. Ze heeft me informatie gevraagd over de resultaten van een aantal klinische proeven in een vroeg stadium die CSL uitvoert. Gezien de dokter gebonden is aan beroepsgeheim over patiëntengegevens, is het toegestaan om haar te informeren over de resultaten van de proeven?

**A. *Vertrouwelijke CSL informatie, zoals resultaten van klinische proeven, mogen niet openbaar worden gemaakt, of gebruikt worden voor welk doel dan ook, tenzij uitdrukkelijk goedgekeurd door CSL. Daarom moet je heel voorzichtig zijn met wat je bespreekt met dokters en moet je je beperken tot de informatie die reeds vrijgegeven werd aan het grote publiek.***

## 4 EEN VEILIGE, EERLIJKE EN LONENDE WERKPLEK VERVOLG

### 4.2 Professioneel gedrag vervolg

#### 4.2.3 *Interne communicatie*

CSL verbindt zich ertoe alle werknemers gepaste toegang te geven tot relevante CSL informatie, die hen in staat stelt hun jobs doeltreffend uit te voeren en onze zakelijke beslissingen te begrijpen.

Ons intern communicatieproces is ontworpen om interne informatie mede te delen, het beslissingsproces te verbeteren en, gepubliceerde strategische beslissingen bekend te maken, teneinde een gemeenschappelijk begrip van onze waarden en onze bedrijfsoriëntering te verbeteren.

CSL zal, afhankelijk van overwegingen betreffende vertrouwelijkheid, privacy en commerciële gevoeligheid, op het gepaste tijdstip informatie over het bedrijf kenbaar maken voor de werknemers.

Wij hebben procedures ingesteld betreffende het ontwerp, goedkeuring en uitvoering van gedrukt en elektronisch materiaal.

#### 4.2.4 *Drugs & alcohol*

Om een veilige werkomgeving te behouden, is het gebruik van drugs en alcohol door werknemers tijdens de werkuren bij CSL verboden. Bovendien is het op elk moment verboden om drugs of alcohol op een onwettige of niet toegestane manier te gebruiken, in zijn bezit te hebben, te verkopen, te kopen of verder te geven.

De verantwoordelijke managers moeten het verantwoord gebruik van alcohol garanderen, op voorwaarde dat het gebruik van alcohol niet wettelijk verboden is of indruist tegen het lokaal CSL beleid.

Indien een van onze werknemers met een verslaving kampt, zal deze persoon indien mogelijk gespecialiseerde therapie aangeboden krijgen.

Om te garanderen dat we nieuwe werknemers aanwerven die in staat zijn om bij te dragen tot een veilige en productieve werkomgeving, kunnen we eisen dat kandidaten voor bepaalde functies een gezondheidscheck ondergaan. Dergelijke eisen gebeuren altijd volgens de lokale wetten en regelgeving.

## V&A

**V.** Ik maak me zorgen over een collega wiens gedrag soms doet vermoeden dat hij onder invloed is van alcohol tijdens de werkuren. Ik weet dat hij het moeilijk heeft in zijn privéleven, en wil zijn persoonlijke situatie niet verergeren maar ik vrees dat zijn veiligheid, en die van zijn collega's in het gedrang komt. Wat moet ik doen?

**A.** *Ook al weet je niet zeker dat alcohol de oorzaak is van het gedrag dat je hebt waargenomen, moet je als je het vermoeden hebt dat de veiligheid van de werkplek in het gedrang komt, dit onmiddellijk melden aan jouw manager en jouw gezondheids- en veiligheidsmanager. De situatie kan dan onderzocht worden en de nodige maatregelen kunnen getroffen worden om de gezondheid en de veiligheid van jouw collega en andere werknemers te beschermen.*

## 4.3

### Compensatie van werknemers

#### 4.3.1

#### *Evaluatie en opvolgen van prestaties*

CSL garandeert dat de werknemers in elke business unit en in elk land begrijpen hoe zij kunnen bijdragen tot het succes van de onderneming. Dit houdt in:

- Garanderen dat elke werknemer de prestatienormen en verwachtingen kent en begrijpt;
- Garanderen dat individuele doelstellingen haalbaar zijn en worden beoordeeld op basis van de zakelijke resultaten en de CSL waarden;
- Aanmoedigen van de communicatie en samenwerking tussen de werknemer en hun leidinggevende/manager, relevante collega's, teams en belanghebbenden om prestaties te evalueren; en
- Een prestatiebeheerkader opstellen dat alle systemen en procedures omvat die het effectieve beheer hiervan in al onze ondernemingen ondersteunt.

## V&A

V. Ik heb een werkplan opgesteld met mijn leidinggevende/manager en begrijp dat dit de basis zou zijn van mijn jaarlijkse evaluatie. Het is nu tijd om dit beoordelingsgesprek te voeren maar mijn leidinggevende/manager heeft dit nog niet ingepland met mij. Wat moet ik doen?

**A. *Het CSL prestatimanagementsysteem, inclusief het beoordelingsproces, werkt door middel van een open en directe communicatie tussen managers en hun directe ondergeschikten. Je moet jouw manager eraan herinneren dat het tijd is voor jouw beoordelingsgesprek en dit ononderbroken inplannen in een rustige omgeving. Jouw manager en jijzelf moeten voorbereid deelnemen aan het gesprek. Tijdens dit gesprek bespreken jullie de mate waarin je jouw doelen van het voorbijaande jaar behaald hebt, andere manieren waarop je positief hebt bijgedragen aan jouw functie, inclusief overeengekomen zakelijke prioriteiten die op het moment van de opstelling van het werkplan nog niet bekend waren, eventuele problemen die je hebt ervaren, en je toekomstig werkplan en ontwikkelingsbehoefes. Meer informatie met betrekking tot de jaarlijkse beoordelingsgesprekken zal worden verstrekt door CSL HR in jouw regio.***

## 4

## EEN VEILIGE, EERLIJKE EN LONENDE WERKPLEK VERVOLG

## 4.3

**Compensatie van werknemers vervolg**

## 4.3.2

*Verloningsfilosofie*

CSL legt een rechtstreeks verband tussen het niveau van de vergoeding van onze werknemers en hun rol in de onderneming, andere werknemers die een gelijkaardige rol vervullen en de lokale marktvoorkeuren en -voorwaarden. We gebruiken een consequente jobbeoordelingsmethode doorheen de groep, wat het mogelijk maakt de inhoud van de functie en de reële marktwaarde op verschillende locaties te vergelijken.

Ons prestatiebeheersysteem houdt het stellen van rendementsdoelstellingen en op waarden gebaseerd gedrag en het beheer van prestatiegerelateerde vergoedingen in.

Om medewerkers te verkrijgen en deze ook te behouden, biedt CSL een competitieve verloning aan. Remuneratiepakketten voor leidinggevendens omvatten een vaste vergoeding, en prestatiegerichte beloningen in de vorm van cash incentives op korte termijn en incentives op lange termijn met de bedoeling de belangen van werknemers en aandeelhouders op elkaar te laten aansluiten.

In alle landen waarin we actief zijn, zal CSL een bijdrage leveren aan het pensioenplan van de werknemer op een manier die aansluit bij de lokale marktpraktijk of de geldende wetgeving.

We gaan alle werknemers vergoeden voor alle legitieme werkgerelateerde kosten die zij hebben gemaakt tijdens de uitoefening van hun functie, zoals op zakenreis of tijdens het bijwonen van een congres. Er is steeds goedkeuring van de manager vereist voor de terugbetaling van gemaakte kosten.

## 4.3.3

*Erkenning van prestaties*

Binnen CSL zullen alle entiteiten continue goede prestaties van werknemers erkennen door een reeks van prestatieijlpalen.

## 4.3.4

*Training & ontwikkeling*

CSL verbindt zich ertoe te investeren in training en ontwikkeling om de mogelijkheden van de werknemers permanent te verbeteren zodat zij hun taken op een veilige, doeltreffende en correcte manier kunnen uitvoeren met betere prestaties tot gevolg. Wij zorgen voor professionele ontwikkelingsmogelijkheden voor werknemers op alle niveaus en we beschikken over een groep getalenteerde leiders die klaarstaan om in de toekomst de leiding over te nemen.

Ons trainings- en ontwikkelingssysteem omvat:

- De identificatie, implementatie en beoordeling van de opleiding en ontwikkeling van werknemers in overeenstemming met de individuele werkplannen en bedrijfsvereisten;
- Duidelijk gedefinieerde links met de processen voor loopbaanontwikkeling, successie en prestatiebeheer inclusief feedback over prestaties en gedrag in lijn met onze waarden;
- De ontwikkeling van leiderscapaciteiten van junior tot senior niveau om te beantwoorden aan de behoefte van het uitwerken van de pipeline;

- Rechtvaardige toegang tot opleidingen en ontwikkeling overeenkomstig de principes voor gelijke arbeidskansen;
- Identificatie van high potentials door middel van een gemeenschappelijke en consistente globale aanpak; en
- Een globale aanpak van successieplanning om loopbaanontwikkeling en de ontwikkeling van talent te maximaliseren.

#### 4.3.5

##### *Disciplinaire maatregelen en begeleiding*

CSL behoudt de prestatie- en gedragsnormen op de werkplek door het passende gebruik van informele bijstand, bijstand en disciplinaire maatregelen die leiden tot sancties, inclusief ontslag.

Wangedrag dat als ernstig wordt beschouwd en opzettelijk wangedrag kan leiden tot de onmiddellijke beëindiging van de tewerkstelling. Ernstig wangedrag kan gedrag omvatten dat:

- Onwettig is;
- Schadelijk is voor de onderneming;
- Een risico vormt voor de veiligheid en integriteit van CSL en zijn werknemers;
- Een inbreuk pleegt op deze Code, en andere interne beleidslijnen en procedures; of
- Op een andere wijze de verderzetting van het arbeidscontract verhindert.

De maatregelen die genomen worden naar aanleiding van wangedrag zullen afhangen van de ernst van de situatie, zullen consequent worden toegepast en zullen voldoen aan de wettelijke normen van de regio. Werknemers hebben steeds de mogelijkheid hun acties te verantwoorden.



# 5

## SAMENLEVING

### Het engagement van CSL:

CSL is vastbesloten om mee te helpen bouwen aan een gezondere samenleving wereldwijd en op plaatsen waar wij werkzaam zijn. We trachten dat te verwezenlijken op een manier die overeenstemt met onze zakelijke doelstellingen op lange termijn en gebruik maakt van onze unieke expertise en sterkten.



## ONZE CODE VOOR VERANTWOORDE BEDRIJFSPRAKTIJKEN

PATIËNTGERICHTHEID • INNOVATIE • INTEGRITEIT  
• SAMENWERKING • SUPERIEURE PRESTATIES

### Wij zullen:

- Actief deelnemen aan samenlevings- of liefdadigheidsprogramma's die de gezondheid en levenskwaliteit in onze samenleving op een zo efficiënt mogelijke manier zullen verbeteren;
- Garanderen dat onze werknemers, als vertegenwoordigers van CSL, betrokken kunnen worden bij het opzetten van die programma's; en
- Op een passende manier reageren op humanitaire crisissen of liefdadigheidswerk waarvoor onze producten of speciale vaardigheden nodig zijn.



## 5.1

### Bijdragen aan de gemeenschap

CSL heeft een overkoepelend kader voor bijdrageprogramma's ontwikkeld dat het mogelijk maakt onze samenleving op een betekenisvolle manier te steunen via onze kernactiviteit, en in samenwerking met de werknemers en andere belanghebbenden.

Onze investering in de maatschappij wordt gekenmerkt door:

#### Steun aan patiëntgemeenschappen

- Het verbeteren van de levenskwaliteit van patiënten met aandoeningen die behandeld worden door onze producten.
- Het verbeteren van de toegang tot onze biologische geneesmiddelen.

#### Steun aan biomedische gemeenschappen

- Het verbeteren van de kennis in de medische en wetenschappelijke gemeenschappen.
- Het opleiden van de volgende generatie van medische onderzoekers.

#### Steun aan lokale gemeenschappen

- Het steunen van gemeenschapsinspanningen waar wij wonen en werken.
- Het steunen van de samenleving in tijden van nood.

We zullen partnerschappen aangaan met andere organisaties zoals niet-gouvernementele organisaties en onderzoeksinstituten als dat de globale inspanningen kan verbeteren.

We zullen bijdrages zoals productdonaties als humanitaire steun overwegen als dat wordt gevraagd door een regering of humanitaire organisatie in overeenkomst met de wetten die van toepassingen zijn voor zulke donaties.

We garanderen dat door CSL gefinancierde sociale programma's voldoen aan alle geldende plaatselijke wetten en gedragscodes, de plaatselijke gewoonten respecteren en in overeenstemming zijn met ons strategisch kader.

Wij volgen onze samenlevingsbijdrages, en brengen openbaar verslag uit over het resultaat van onze bijdrages.

## V&A

V. Ik ben benaderd door een vertegenwoordiger van een humanitaire organisatie die een hoge schenking vraagt van CSL om het onderzoek naar tropische ziektes te ondersteunen. Moet ik een schenking van CSL voor dit goede doel machtigen?

**A. CSL heeft een overkoepelend kader om CSL's maatschappelijke investeringen strategisch te richten aan prioritaire gebieden waar ze het meest doeltreffend zullen zijn en waar ze het best overeenkomen met onze doelstellingen en mogelijkheden. Alle donaties moeten gemaakt worden aan gerenommeerde non-profit organisaties die zijn vrijgesteld van overheidsbelastingen en niet aan particulieren. Doe beroep op het CSL beleid over bijdragen aan de gemeenschap en volg de procedure die hierin beschreven staat. Indien je meer informatie wenst over CSL's maatschappelijke investeringsprogramma, gelieve contact op te nemen met de CSL Corporate Responsibility manager of uw lokale CSL vertegenwoordiger van Communications.**



# 6

## MILIEUBEHEER

### Het engagement van CSL:

CSL verbindt zich ertoe al zijn activiteiten dusdanig te organiseren dat ze een minimale impact op het milieu en onze natuurlijke bronnen hebben. Wij beschouwen milieubeheer als onze verantwoordelijkheid en als een mogelijkheid om een gezondere en duurzamere samenleving op te bouwen.

## ONZE CODE VOOR VERANTWOORDE BEDRIJFSPRAKTIJKEN

PATIËNTGERICHTHEID • INNOVATIE • INTEGRITEIT  
• SAMENWERKING • SUPERIEURE PRESTATIES

### Wij zullen:

- Werken binnen het kader van de milieuwetten en -regels van het rechtsgebied waarin wij werken, waarbij wij minstens zullen voldoen aan de geldende milieunormen, en effectief actie zullen ondernemen om eraan te verhelpen, in alle gevallen waar aan de geldende milieunormen niet wordt voldaan;
- In al onze productiefaciliteiten de milieubeheerssystemen implementeren en onderhouden;
- In dialoog gaan en samenwerken met onze belanghebbenden, waarbij wij op een open manier, inclusief door openbare bedrijfsrapportering, nauwkeurige informatie zullen doorspelen over de milieuprestaties van CSL en relevante milieuproblemen;
- Water, energie en andere middelen zo efficiënt mogelijk gebruiken dankzij het voortdurend verbeteren van onze productie;
- Een rangorde hanteren voor de preventie van vervuiling, inclusief het minimaliseren van de hoeveelheid afvalwater, luchtvervuiling en afval dat wordt geproduceerd, dit alles om schade aan de menselijke gezondheid en het milieu te voorkomen;
- Het milieubewustzijn integreren in de CSL bedrijfsprocessen, risicoanalyse, planning en beslissingsprocessen; en
- Garanderen dat alle werknemers en andere personen die aanwezig zijn in onze vestigingen, zich bewust zijn van hun milieuverantwoordelijkheden zoals die in deze code zijn opgenomen, en over de nodige vaardigheden en opleiding beschikken om hieraan te voldoen.

# 6

## MILIEUBEHEER VERVOLG

Ons beleid beschrijft onze betrokkenheid wat het milieu betreft, en levert het passende kader voor onze milieudoelstellingen.

Werknemers moeten elk milieu-incident melden aan hun leidinggevende/manager zodat passende maatregelen kunnen worden genomen om deze toestand onder controle te krijgen en negatieve impact te voorkomen.

## V&A

V. We hadden een kleine lekkage van chemicaliën in het milieu – maar enkele liters- moet ik dit melden?

**A. Ja, alle lekkages van chemicaliën of andere gevaarlijke substanties moeten gemeld worden aan jouw leidinggevende/manager en verantwoordelijke voor gezondheid en veiligheid zodra je deze opmerkt.**

***Dit zal een snelle rapportage toelaten aan, indien nodig, de regelgevende instanties, een vroegtijdig onderzoek om de oorzaak vast te stellen en noodzakelijke acties te ondernemen. Bovendien wordt er zo voldaan aan CSL's interne rapportage-eisen.***

## 6.1

### Klimaatwijziging

CSL erkent dat de klimaatwijziging, veroorzaakt door broeikasgassen die worden geproduceerd als gevolg van menselijke activiteiten, een uitzonderlijke wereldwijde uitdaging vormt voor de milieuzorg. Wij hebben de verantwoordelijkheid te helpen de klimaatwijziging aan te pakken.

#### Wij zullen:

- Onze ecologische voetafdruk meten, begrijpen en bekendmaken;
- Onze invloed op de klimaatverandering minimaliseren;
- Deelnemen aan de relevante programma's van gouvernementele organisaties tegen klimaatwijziging;
- Het koolstofrisico en – mogelijkheden identificeren en beheersen; en
- Met de werknemers en externe belanghebbenden spreken.



# 7

## DEZE CODE NALEVEN

### **Het engagement van CSL:**

CSL verbindt zich ertoe onze werknemers en derde partijen te helpen om de principes en verwachtingen die in deze Code zijn opgenomen, te begrijpen en op te volgen.

## ONZE CODE VOOR VERANTWOORDE BEDRIJFSPRAKTIJKEN

PATIËNTGERICHTHEID • INNOVATIE • INTEGRITEIT  
• SAMENWERKING • SUPERIEURE PRESTATIES

### **Wij zullen:**

- Garanderen dat alle werknemers toegang hebben tot deze Code door ze te laten vertalen in de belangrijkste talen waar we actief zijn, en ze uit te delen aan alle – nieuwe en bestaande – personeelsleden;
- Verzekeren dat de Code beschikbaar is voor onze derde partijen;
- Verplichte opleidingsprogramma's organiseren om onze werknemers de Code te helpen begrijpen, evenals het belang ervan voor hunzelf en hun individuele verplichtingen;
- De deelname aan de verplichte opleidingsprogramma's opvolgen, corrigerende actie ondernemen indien noodzakelijk, en de doeltreffendheid van de training in het kader van deze Code evalueren;
- Garanderen dat onze werknemers, contractanten en derde partijen hun bekommernissen over onwettelijk gedrag, inbreuken op het CSL beleid of misdrijven te goeder trouw, anoniem (indien gewenst en toegelaten) en zonder vrees voor vergelding (tenzij deze melding lichtzinnig of beledigend bedoeld is) kunnen uiten; en
- Feedback van onze werknemers en andere belangengroepen vragen over potentiële verbeteringen aan de Code en hierop reageren.



# 7 DEZE CODE NALEVEN VERVOLG

## 7.1

### Kader van verantwoordelijkheden

CSL Bestuur	Keurt de Code goed en bepaalt deadlines voor herzieningen.
Wereldwijd management	Sensibiliseert, zorgt voor toegankelijkheid en controleert de naleving.
CR Steering Committee	Beoordeelt en stelt verbeteringen voor, vergemakkelijkt de feedback van belanghebbenden.
CSL Compliance/CSL Legal/ CSL HR	Houdt toezicht op opleidingseisen en beheert inbreuken/meldingen van niet-naleving. Ondersteunt managers met vragen en ondersteunt herzieningen van de Code.
Leidinggevende / manager	Verzekeren dat werknemers de Code ontvangen en dat ze de training programma's volgen. Ze volgen de naleving van de Code op, en ondersteunen werknemers met vragen of bezorgdheden.
Werknemers	Lezen de Code en volgen de training programma's. Vragen uitleg indien nodig en melden inbreuken op de Code.

## 7.2

### Bekommernissen melden

CSL heeft deze Code opgesteld met de bedoeling een positieve en transparante relatie met onze werknemers, contractanten en derde partijen te behouden. We erkennen echter dat werknemers, contractanten en derde partijen soms gevallen van ongepast gedrag onder onze aandacht zullen moeten brengen. Om dit zonder mogelijke represailles mogelijk te maken, zullen we de procedures die het voor onze werknemers, contractanten, en overige derde partijen mogelijk maken situaties te rapporteren waar ze bezorgd om zijn behouden en promoten, evenals het gebruik van ons informantenproces en andere beheerssystemen.

## V&A

V. Ik heb mijn leidinggevende/manager geassisteerd om een aanbesteding uit te voeren voor CSL voor een groot leveringscontract. Ik ben bezorgd dat de manier waarop de specificaties van de aanbesteding worden geschreven, en het proces dat we volgen, ten voordele is van één bepaalde leverancier, die een oude vriend is van mijn leidinggevende/manager. Hoe kan ik advies inwinnen over de vraag of de aanbestedingsprocedure die we volgen in overeenstemming is met de Code en het inkoopbeleid van CSL? En wat moet ik doen in het geval ik niet-naleving vermoed?

A. *CSL moedigt medewerkers aan om vermoedelijke inbreuken van de Code en ethische kwesties te melden, en voorziet mogelijkheden om dit te doen, zonder de privacy en de reputatie van de betrokkenen te schaden. Bespreek jouw vragen over het feit of de aanbestedingsprocedure in overeenstemming is met de Code met iemand van het hoger management of met CSL Legal of CSL Compliance. Als je je niet comfortabel voelt om dit te melden aan iemand van het hoger management of CSL Legal of CSL Compliance, beschikt CSL ook over een 'klokkenluider' proces om bezorgdheden te rapporteren. Gelieve CSL intranet te consulteren voor meer informatie.*

## GLOSSARIUM

### AMUSEMENT:

Onder andere gastvrijheid (bv. maaltijden), recepties, tickets voor amusement-, sociale – of sportevenementen, deelname aan sportevenementen, reizen en verblijf.

### BELANGENVERMENGING:

Een geval waarbij een directielid van een bedrijf, een werknemer of andere persoon, persoonlijk belang kan hebben bij zijn of haar officiële handelingen of invloed.

### DERDE PARTIJEN:

Elke contractor, leverancier, distributeur of ander bedrijf of persoon die contractueel verbonden is aan CSL voor de ontwikkeling, levering, productie of bezorging van producten van CSL.

### EMPLOYMENT AT WILL:

Arbeidsrelatie die, op elk ogenblik, volgens de wens van de werknemer of de werkgever kan worden beëindigd, met of zonder reden.

### FACILITERENDE BETALING:

Een kleine betaling aan een overheidsfunctionaris om de uitvoering van een routinematige of noodzakelijke handeling te garanderen of versnellen (bv. het geven van een vergunning of licentie).

### FARMACOVIGILANTIE:

De wetenschap en activiteiten die verband houden met het opsporen, opvolgen, beoordelen, begrijpen en voorkomen van nadelige gevolgen of enige andere problemen die aan het gebruik van medicijnen zijn verbonden.

### GEÏNFORMEERDE TOESTEMMING:

Een juridische situatie waarbij een persoon verklaart zijn/haar toestemming te hebben gegeven, gebaseerd op een kennisname en begrip

van alle bekende feiten en gevolgen van een handeling. De persoon moet over relevante feiten en ook over zijn denkvermogen beschikken op het ogenblik van toestemming.

#### **GELIJKE ARBEIDSKANSEN:**

Het recht voor iedereen om op basis van relevante en zinvolle criteria weerhouden te worden, ongeacht ras, huidskleur, geslacht, religie, nationale afkomst, leeftijd, handicap, burgerlijke staat, seksuele geaardheid of gezinsverantwoordelijkheden.

#### **GESCHENKEN:**

Alles van waarde, waaronder contant geld of een equivalent, goederen of diensten, gegeven aan een andere persoon zonder (volledige) tegenprestatie.

#### **HANDEL MET VOORKENNIS:**

Wanneer een persoon over prijsgevoelige informatie beschikt die niet algemeen bekend is op de markt, mag deze persoon geen financiële producten verhandelen die door de informatie zouden kunnen worden beïnvloed (of iemand anders aanmoedigen dit te doen).

#### **HANDELSGEHEIMEN:**

Alle formules, processen, toestellen, of samenstellingen van informatie die worden gebruikt bij de bedrijfsvoering van CSL, en CSL de mogelijkheid geven om een voordeel te genieten tegenover andere personen die hiervan niet op de hoogte zijn of deze niet gebruiken.

#### **INFORMANT/KLOKKENLUIDER:**

Een informant is een werknemer, voormalig werknemer of een lid van een partnerorganisatie die wangedrag rapporteert aan mensen of entiteiten die de macht hebben en bereid zijn om corrigerende acties te ondernemen binnen de onderneming.

#### **INTELLECTUELE EIGENDOM:**

Elke creatie van de geest of intellect die potentiële commerciële waarde heeft en recht kan hebben op wettelijke bescherming betreffende het auteursrecht, octrooien, trademarks, ontwerpen, enz.

#### **MEDEWERKERS:**

Organisaties en instellingen, en hun vertegenwoordigers, die samenwerken met CSL voor wetenschappelijke en andere projecten.

#### **OMKOPERIJ:**

Het aanbieden van iets van persoonlijke waarde aan een beslisser om een voorkeursbehandeling te krijgen, meestal om zaken veilig te stellen of te behouden, of om een oneerlijk voordeel te verkrijgen. Omkoperij kan bestaan de vorm van contant geld of iets anders van waarde (vb. reizen, diensten, kortingen, geschenken, enz.)

#### **PATIËNTEN:**

Uiteindelijke ontvangers van het productengamma van CSL.

#### **PLASMADONOREN:**

Personen die hun plasma aan CSL Group doneren, wat daarna wordt gebruikt om levensreddende producten te produceren. In sommige gevallen ontvangen de plasmadonoren een vergoeding voor de tijd die het neemt om een donatie te doen.

#### **PRIJSGEVOELIGE INFORMATIE:**

Informatie waarvan een redelijk persoon kan verwachten dat ze een wezenlijk effect zal hebben op de prijs of waarde van de effecten van CSL. Dat kan het volgende omvatten: strategische informatie zoals financiële vooruitzichten en geplande fusies en acquisities.

## GLOSSARIUM VERVOLG

### VERTROUWELIJKE INFORMATIE:

Elke bedrijfseigen informatie (informatie ontwikkeld door of voor CSL), waarvan de ongeoorloofde openbaarmaking schade kan toebrengen aan CSL.

### VRIJHEID VAN VERENIGING:

Een recht dat onder de internationale arbeidsnormen wordt geïdentificeerd als het recht van werknemers om zich te organiseren en te laten vertegenwoordigen.



CSL Limited ABN 99 051 588 348  
Onze code voor verantwoorde bedrijfspraktijken

Opgesteld en afgeleverd door  
Carbon Theory, Melbourne

INHOUD >

**CSL Limited**

45 Poplar Road  
Parkville, Melbourne  
Victoria 3052 Australia  
Tel: +61 3 9389 1911  
Fax: +61 3 9389 1434  
[www.csl.com.au](http://www.csl.com.au)