

A young boy with short dark hair is smiling slightly. He is wearing a dark grey camouflage-patterned vest over a light 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.

SOMMAIRE >

CSL LIMITED

NOTRE CODE DE PRATIQUE
PROFESSIONNELLE RESPONSABLE

JUILLET 2017

CSL™

NOTRE CODE DE PRATIQUE PROFESSIONNELLE RESPONSABLE

ACCENT SUR LES PATIENTS • INNOVATION
• INTÉGRITÉ • COLLABORATION • PERFORMANCES
SUPÉRIEURES

JUILLET 2017

CSL Limited ABN 99 051 588 348

SOMMAIRE

1.	VALEURS ET PRINCIPES DIRECTEURS DE L'ENTREPRISE	04
2.	INTÉGRITÉ PROFESSIONNELLE	08
2.1	Gestion des risques	10
2.2	Respect des lois & réglementations	10
2.3	Contrôles internes et rapports d'exploitation	11
2.4	Protection des biens et des informations	12
2.5	Divulgaration continue	13
2.6	Négociation des actions CSL	14
2.7	Concurrence	15
2.8	Conflits d'intérêt	16
2.9	Fraude & Corruption	18
2.10	Pratiques de marché	19
	2.10.1 Marketing aux professionnels de santé	19
	2.10.2 Etiquetage et revendications de Produits	20
	2.10.3 Informations sur les Produits	20
	2.10.4 Conformité commerciale	21
	2.10.5 Propriété intellectuelle	22
	2.10.6 Fiscalité	23
2.11	Offres de Loisirs et Cadeaux	23
2.12	Relations avec des parties prenantes externes	25
	2.12.1 Contributions politiques	25
	2.12.2 Participation à la politique publique	25
	2.12.3 Rapports avec le gouvernement	26
	2.12.4 Communications externes	26
2.13	Respect de la confidentialité	27
	2.13.1 Confidentialité des informations relatives à des tiers	27
	2.13.2 Confidentialité des informations relatives aux collaborateurs	27

3.	INNOCUITÉ ET QUALITÉ DE NOS PRODUITS	28	4.	LIEU DE TRAVAIL SÛR, ÉQUITABLE ET ÉPANOUISSANT	38
3.1	Bioéthique	30	4.1	Normes relatives au lieu de travail	40
3.1.1	Recherche et développement	30	4.1.1	Recrutement	40
3.1.2	Essais cliniques	30	4.1.2	Égalité d'accès à l'emploi (EAE) et harcèlement sur le lieu de travail	41
3.1.3	Recherche sur les cellules souches	31	4.1.3	Santé et sécurité	42
3.1.4	Bien-être des animaux	31	4.1.4	Réadaptation professionnelle	43
3.2	Événements défavorables	32	4.1.5	Cessation d'emploi et séparation	44
3.3	Qualité	32	4.2	Comportement professionnel	44
3.4	Chaîne logistique	33	4.2.1	Respect mutuel	44
3.4.1	Qualité dans la chaîne logistique	33	4.2.2	Divulgence d'informations confidentielles	45
3.4.2	Gestion de la chaîne logistique	34	4.2.3	Communication interne	46
3.4.3	Produits contrefaits	35	4.2.4	Drogues & alcool	46
3.5	Droits De l'homme	36	4.3	Récompenses des collaborateurs	47
3.5.1	Travail des enfants	36	4.3.1	Gestion des performances	47
3.5.2	Participants aux essais cliniques	36	4.3.2	Philosophie de rémunération	48
3.5.3	Donneurs	36	4.3.3	Reconnaissance des services	48
3.5.4	Liberté d'association et représentation des collaborateurs	37	4.3.4	Apprentissage & développement	48
3.5.5	Droit Légal et Salaire minimum	37	4.3.5	Action disciplinaire et suivi psychologique	49
3.5.6	Esclavage moderne	37	5.	COMMUNAUTÉ	50
			5.1	Contributions communautaires	52
			6.	GESTION DE L'ENVIRONNEMENT	54
			6.1	Changement climatique	57
			7.	RESPECT DE CE CODE	58
			7.1	Cadre de responsabilité	60
			7.2	Signalement de sujets préoccupants	61
				GLOSSAIRE	62

CHER COLLABORATEURS CSL

J'AI LE PLAISIR DE VOUS PRÉSENTER NOTRE TROISIÈME ÉDITION DU CODE DE PRATIQUE PROFESSIONNELLE RESPONSABLE CSL (LE CODE). DE MÊME QUE LES DEUX PREMIÈRES ÉDITIONS, CETTE PUBLICATION IMPORTANTE A ÉTÉ APPROUVÉE PAR LA DIRECTION ET A NOTRE TOTAL SOUTIEN ET ENGAGEMENT.



À chaque nouvelle édition de notre Code, nous signalons une croissance du groupe, en termes de collaborateurs et de portée géographique. Le Code définit de manière critique les droits et les obligations de chaque individu en tant que collaborateur et affirme aux tierces parties notre engagement à agir suivant une règle de conduite élevée.

Lors de sa création il y a plus d'un siècle, CSL a fait la promesse de sauver des vies et de protéger la santé des australiens. Aujourd'hui, cette même promesse est encore plus forte et intense au niveau international, avec plus de 17 000 collaborateurs à travers le monde et nos produits sauvant des vies disponibles dans plus de 60 pays. Nos Valeurs sont le fondement et notre Code les directives concernant la manière dont nous exerçons nos activités et tenons notre promesse auprès des patients, des partenaires et des autres parties prenantes.

Je vous invite à revoir ce Code afin de bien comprendre son impact sur vous-même, sur votre rôle et sur votre façon de représenter CSL dans le domaine professionnel et dans la communauté au sens large.

Notre réussite et les promesses que nous faisons aux patients sont basées sur votre engagement à consolider et protéger notre entreprise et sa réputation.

PAUL PERREault
CEO & MANAGING DIRECTOR
CSL GROUP





1

VALEURS ET PRINCIPES DIRECTEURS DE L'ENTREPRISE





NOTRE CODE DE PRATIQUE PROFESSIONNELLE RESPONSABLE

ACCENT SUR LES PATIENTS • INNOVATION • INTÉGRITÉ
• COLLABORATION • PERFORMANCES SUPÉRIEURES

Nos valeurs réunissent les
entreprises du groupe CSL autour
d'un engagement partagé envers:

ACCENT SUR LES PATIENTS

Nous tenons nos promesses envers les patients

INNOVATION

Nous concrétisons les idées innovantes
en solutions réelles

INTÉGRITÉ

Nous joignons le geste à la parole

COLLABORATION

Ensemble, nous sommes plus forts

PERFORMANCES SUPÉRIEURES

Nous sommes fiers de nos résultats



Ce Code de Pratique Professionnelle Responsable (le Code) définit les principes de conduite qui étayent nos Valeurs :

- Exercer les activités de CSL avec la plus parfaite intégrité, en se conformant à toutes les lois et réglementations locales en vigueur dans tous les pays où nous intervenons, et en nous acquittant de toutes nos responsabilités envers les actionnaires et la communauté financière ;
- Des règles qui guident les collaborateurs et les directeurs vers des prises de décision déontologiques face à des situations revêtant une possibilité de conflit d'intérêt, d'implication politique, de corruption et d'incitations financières ;
- Des principes de relations généralement admis sur le lieu de travail incluant le respect mutuel, la non-discrimination et la liberté d'association ;
- La qualité de nos produits et la sécurité de nos patients, donneurs de plasma, collaborateurs et tiers par une adhésion à des normes de santé et de sécurité, via le respect de normes de fabrication et d'autres normes de bonnes pratiques, et via l'existence d'environnements de travail sûrs ;
- Le soutien de l'innovation grâce à l'investissement dans la Recherche et le Développement centrés sur des produits nouveaux et des produits perfectionnés, ainsi que sur toutes les activités de l'entreprise, pour permettre d'améliorer la vie des patients.
- Des pratiques environnementales responsables qui minimisent notre impact sur l'environnement ; et

- Des directives pour la création et l'entretien de relations bénéfiques avec toutes les communautés dans lesquelles nous intervenons.

CSL aspire à maintenir des normes strictes pour la pratique professionnelle et à être un employeur responsable. L'objectif de ce Code est de définir les normes minimales qui s'appliquent à nos collaborateurs à travers le monde. Les obligations légales de CSL sont en accord avec celles applicables conformément aux réglementations locales.

Ce Code, ainsi que les politiques et procédures supplémentaires, ont été élaborés afin de garantir les points suivants :

1. Nos clients et la communauté au sens large peuvent être convaincus de l'engagement de CSL à exercer ses activités avec une intégrité parfaite en toutes circonstances ;
2. Les tiers (prestataires, fournisseurs et distributeurs, par exemple) savent ce qu'ils doivent attendre d'une relation professionnelle avec CSL et connaissent les attentes que nous avons vis-à-vis d'eux ; et
3. Nos collaborateurs comprennent aussi bien leurs obligations envers CSL que les obligations de CSL envers eux.

Chacun d'entre nous, dans n'importe lequel de nos établissements, se doit de veiller à ce que son rôle, dans l'exercice des activités de CSL, soit constamment à l'image de ces principes et valeurs du groupe.

Prendre les bonnes décisions

Prendre de bonnes décisions fait partie intégrante de notre responsabilité dans la conduite des affaires. Lorsque vous avez à prendre une décision, pensez à faire appel à l'une des situations suivantes :

- **Le test Politique.** Est-ce que l'action que je propose est compatible avec ce Code et les autres politiques de CSL?
- **Le test Légal.** Est-ce que l'action que je propose est légale ? Est-elle en conflit avec une loi applicable ou un règlement ?
- **Le test de Valeurs.** Est-ce que l'action que je propose est compatible avec les Valeurs de CSL ? Est-elle éthique et honnête ?
- **Le test Miroir.** Quelles sont les conséquences de l'action que je propose ? Comment me sentirai-je si je mets cette action en pratique ?
- **Les tests des Autres.** Que penseront les autres de l'action que je propose ?
- **Les tests Media.** Serai-je préoccupé si l'action que je propose faisait les gros titres dans les médias ?

Si, après avoir considéré les points précédents, vous avez le moindre doute quant à la décision à laquelle vous devez faire face, vous devez en discuter avec votre directeur. En outre, si vous pensez qu'il existe une violation potentielle de la politique et/ou des procédures de CSL, vous devez en discuter avec votre directeur. Reportez-vous aux sections 7.1 et 7.2 pour le Cadre de responsabilité et le Signalement de sujets préoccupants, respectivement.

Q&R

Q. Je souhaiterais avoir des informations complémentaires sur le Code. Comment obtenir des informations complémentaires ?

R. *Des politiques spécifiques CSL fournissent de nouveaux conseils et des outils d'assistance référencés dans le Code et sont disponibles sur l'intranet CSL. Les politiques locales et les procédures standards d'exploitation peuvent aussi être applicables. Si vous avez encore des questions ou des préoccupations, il est important que vous en parliez avec votre directeur. Vous pouvez également contacter le département conformité CSL, le département juridique CSL ou le Responsable des Ressources Humaines (RH) pour des compléments d'information sur le Code.*

Q&R

Q. Je suis un prestataire de CSL. Dans quelle mesure le Code s'applique-t-il à moi ?

R. *Le Code de CSL s'applique à tous ses collaborateurs et à tout tiers qui fournit des services à ou au nom de CSL. Nous attendons des tiers qu'ils respectent les lois et réglementations des pays où ils opèrent et qu'ils exercent leurs activités conformément à ce Code.*



2

INTÉGRITÉ PROFESSIONNELLE

L'engagement de CSL :

Au sein de CSL, nous sommes résolu à mener nos activités, dans tous leurs aspects, de façon éthique et transparente. Nous concrétisons cet engagement grâce à notre détermination inébranlable à respecter l'ensemble des lois nationales, réglementations, directives, normes et codes de conduite de l'industrie pharmaceutique en vigueur dans les pays dans lesquels nous intervenons.

NOTRE CODE DE PRATIQUE PROFESSIONNELLE RESPONSABLE

ACCENT SUR LES PATIENTS • INNOVATION • INTÉGRITÉ
• COLLABORATION • PERFORMANCES SUPÉRIEURES

Nous :

- Attendrons de tous nos collaborateurs qu'ils respectent l'ensemble des lois, réglementations, directives, normes et codes en vigueur, en tout lieu d'exercice de nos activités ;
- Veillerons à ce que des systèmes d'encadrement soient mis en place pour favoriser le respect de l'ensemble des lois, réglementations, directives, normes et codes en vigueur ;
- Veillerons à ce que tous nos collaborateurs comprennent leurs obligations, en nous attachant spécifiquement à la façon dont ils s'acquittent de leurs responsabilités chaque jour ; et
- Mesurerons et gérerons les aboutissements commerciaux, et appliquerons les principes d'une amélioration continue pour assurer un haut niveau de nos pratiques responsables dans les affaires.

2 INTÉGRITÉ PROFESSIONNELLE SUITE

2.1

Gestion des risques

La gestion des risques fait partie intégrante du cadre global de gouvernance du groupe CSL. Nous maintenons une approche de la gestion des risques structurée, homogène, à l'échelle de l'entreprise, afin d'aider à optimiser les performances de nos entités. Il est de notre responsabilité collective d'intégrer la gestion des risques dans notre culture et dans tous nos processus, et ce à chaque niveau.

CSL a adopté les principes et normes de gestion de risques « Australian/New Zealand Standard ISO31000 ; 2009 » comme base de notre processus global de gestion des risques. La mise en œuvre de la gestion des risques CSL est détaillée dans le cadre de la gestion des risques de groupe CSL.

Ce cadre joue un rôle important : il permet de garantir l'existence de contrôles adéquats destinés à minimiser les risques susceptibles d'avoir un impact sur notre capacité à remplir nos objectifs commerciaux et financiers.

2.2

Respect des lois & réglementation

Au sein de CSL, chaque collaborateur est tenu de respecter les lois nationales en vigueur dans les pays dans lesquels nous exerçons nos activités.

Pour certains aspects de nos activités, comme la commercialisation de nos produits, nos relations avec d'autres professionnels de santé et notre branche de recherche et développement, nous avons pris des engagements supplémentaires afin de nous conformer aux codes de conduite tant nationaux qu'internationaux entérinés par l'industrie pharmaceutique.

Nous attendons également des tiers avec lesquels nous travaillons qu'ils respectent les lois et réglementations locales des pays dans lesquels ils opèrent et qu'ils observent tous les principes exposés dans ce Code.

Q&R

Q. Je suis responsable des ventes et de la commercialisation de produits CSL dans un certain nombre de pays différents. Comment puis-je m'assurer que mon équipe et moi-même respectons les lois et les règlements applicables ?

R. *Partout où nous opérons, CSL doit respecter les lois et réglementations nationales et locales applicables. Celles-ci peuvent varier d'un endroit à l'autre, car des pays différents ont des conditions légales différentes. Vous pouvez entrer en contact avec le département juridique de CSL pour un conseil sur les conditions légales locales de chaque pays.*

Si les conditions légales locales sont moins rigoureuses que le Code quel qu'en soit l'aspect, alors vous devez toujours suivre les principes du Code. Vous devez également vous assurer que vous vous soumettez aux standards applicables à l'industrie pharmaceutique et au code de conduite.

2.3

Contrôles internes et rapports d'exploitation

La tenue de registres commerciaux exacts et complets est essentielle pour une gestion efficace de notre entreprise et pour conserver la confiance des investisseurs.

Chez CSL, nous nous sommes engagés à garantir l'intégrité et la qualité de la tenue de nos registres commerciaux et à faire en sorte qu'ils soient tous créés et gérés pour rendre compte de nos activités de manière loyale, véridique et exacte.

Nous possédons des systèmes de contrôle internes destinés à garantir la conformité des déclarations financières par rapport aux lois nationales en vigueur dans les pays dans lesquels nous intervenons, et à empêcher la fraude ou d'autres pratiques incorrectes.

Q&R

Q. On m'a demandé d'entreprendre un examen de tous les rapports et projets que je détiens. Comment puis-je décider de quoi jeter et quoi conserver ?

R. *Le calendrier d'archivage de rapports de CSL Global établit combien de temps différents types d'informations doivent être conservés. En général, vous devriez détruire les dossiers arrivés au terme de leur période de conservation ou conservés au-delà de cette période. Les deux catégories de rapports qui doivent être conservés sont celles dont le sujet «tient lieu de commande» légale ou celles considérées comme «historiques». Les informations complémentaires sont disponibles auprès du directeur de votre site et dans la Politique de gestion des rapports de CSL Global ainsi que dans n'importe quelle politique locale spécifique ou procédure d'exploitation standard.*

2 INTÉGRITÉ PROFESSIONNELLE SUITE

2.4

Protection des biens et des informations

Les installations, équipements et autres biens de CSL doivent être correctement préservés et protégés contre les risques de vol, d'utilisation abusive et de divulgation non autorisée. Par conséquent, chaque collaborateur de CSL est responsable de la protection de nos biens et informations.

La gestion de notre technologie de l'information garantit la protection et la conservation sécurisée de nos actifs informationnels, contre une vaste gamme de menaces et assure la continuité de l'activité en minimisant le risque. La gestion de la sécurité de la technologie de l'information chez CSL est basée sur les normes ISO 207001 et 207002.

L'équipement électronique est principalement fourni aux collaborateurs dans le but de soutenir les objectifs commerciaux de CSL. Seuls les logiciels approuvés et soutenus par CSL peuvent être installés sur les dispositifs électroniques de CSL et qui ont un accès direct à nos systèmes d'entreprise essentiels. Toutes les données et

communications qui touchent à l'activité de CSL et qui sont créées et/ou stockées sur un dispositif électronique sont la propriété de CSL.

Il est de la responsabilité de chaque collaborateur de s'assurer de la sécurité des informations. CSL reconnaît que l'usage d'internet est répandu et a de nombreux avantages, tant pour CSL que pour le collaborateur ou les tiers fournissant des services à ou au nom de CSL. Toute communication en ligne, incluant l'utilisation de médias sociaux, doit adhérer aux mêmes principes et aux directives qui s'appliquent à toutes les activités des collaborateurs, comme référence dans la politique CSL.

Une activité online ne doit pas révéler d'informations qui pourraient être considérées comme des secrets de fabrication, des données confidentielles ou étant la propriété de CSL. L'utilisation personnelle d'internet est permise dans l'environnement de travail de CSL à condition qu'elle ne se heurte pas à la performance du collaborateur, cela est permis sur

Q&R

Q. CSL surveille l'utilisation qui est faite des applications et du réseau. Est-ce que cela veut dire que CSL surveille tout ce que je fais ?

R. Non. *CSL a la possibilité de récupérer et de consulter tous les e-mails et tout le trafic électronique. Nous utilisons cette capacité, soumise aux lois applicables, pour détecter les comportements criminels et les comportements non conformes à la politique de CSL, comme l'accès à ou l'envoi de contenus pornographiques ou de tout autre contenu dégradant ou inapproprié.*

le temps personnel du collaborateur (pauses, etc.) dans le cas où il ne consulte pas ou n'envoie pas d'informations en violation avec la loi applicable ou qui nuiraient à la réputation d'une personne ou de CSL, ou qui pourraient être considérées comme insultantes ou inappropriées par les normes communautaires ordinaires.

Nous appliquons des filtres sur l'équipement électronique de CSL pour empêcher l'accès à des sites Web dont le contenu serait inapproprié. Cependant, parce qu'il est impossible d'identifier et de limiter l'accès à tous les sites Web inappropriés, chaque collaborateur doit être attentif aux sites auxquels il accède.

Nous disposons de moyens pour surveiller l'utilisation d'Internet, des applications et du réseau interne. Nous nous réservons le droit d'utiliser ces moyens pour protéger CSL contre toute activité criminelle ou inappropriée, ainsi que pour nous assurer que les collaborateurs effectuent leurs tâches dans le respect des politiques de CSL. Dans tous les cas, nous nous assurerons que les données sur la vie privée soient préservées, conformément aux lois locales et aux règlements.

Les équipements ou autres actifs (comprenant les notes de laboratoire et ordinateurs portables) détenus ou loués par CSL restent sa propriété et devront être restitués à CSL en cas de cessation du contrat de travail ou de demande de la direction de CSL.

2.5

Divulgaration continue

En tant que société, cotée à la Bourse australienne (Australian Securities Exchange, « ASX »), CSL a des obligations découlant de la législation australienne et des règles de cotation de l'ASX.

Sauf exceptions, nous sommes tenus de divulguer régulièrement à l'ASX des informations relatives à CSL qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur le prix ou la valeur des titres CSL.

Nous avons mis en place une politique qui fixe des directives claires et décrit les actions que les directeurs et tous les collaborateurs doivent entreprendre lorsqu'ils reçoivent des informations susceptibles de devoir être divulguées.

Q&R

Q. J'ai surpris un collègue travaillant dans le bureau d'à côté, qui regardait un site pornographique sur son ordinateur, au moment du déjeuner. Je n'ai pas trouvé les images offensantes, c'est un bon travailleur et il fait bien son travail. Que dois-je faire ?

R. *Les sites pornographiques ne sont pas autorisés chez CSL sous aucune forme, et cela est un mésusage des propriétés de CSL. Le fait que votre collègue soit un bon travailleur et que cela ce soit passé durant la pause déjeuner ne sont pas des raisons valables. Vous devez en référer à votre directeur afin qu'une action appropriée soit entreprise.*

2 INTÉGRITÉ PROFESSIONNELLE SUITE

2.6

Opérations sur titres CSL

Chez CSL, nous incitons l'ensemble de nos directeurs et collaborateurs à détenir sur le long terme des actions CSL. Néanmoins, nous devons impérativement prêter attention à la période de vente ou d'achat desdites actions.

Les lois de lutte contre le délit d'initié interdisent aux directeurs et aux collaborateurs d'acheter ou de vendre des actions CSL dès lors qu'ils sont en possession d'informations agissant sur le cours, qui ne sont pas à disposition de tous sur le marché.

L'évaluation des informations sensibles peut inclure :

- La performance financière de CSL versus ses budgets ou ses prévisions
- Acquisition de contrats significatifs ou la fin de ceux-ci
- Fusions actuelles ou en cours, acquisitions ou joint-ventures, ou
- Avancées de recherches significatives et projets de développement par rapport à l'environnement.

Nous avons mis en place une politique destinée à aider les directeurs et collaborateurs à comprendre pleinement leurs obligations relatives au délit d'initié avec un accent particulier concernant les opérations sur titres CSL.

Le délit d'initié est une infraction criminelle punie par la législation australienne.

Q&R

Q. Mes parents gèrent un portefeuille d'actions dans le cadre de leur épargne retraite. Ils m'ont demandé conseil sur l'achat d'actions CSL. Je sais que CSL a de nombreux produits en développement et que la recherche s'est bien passée l'année dernière. Suis-je habilité à en discuter avec eux et à les encourager à investir dans des actions CSL ?

R. *Il est interdit aux employés de CSL de négocier des actions de CSL s'ils sont en possession d'informations sensibles sur les prix, informations qui ne sont généralement pas disponibles sur le marché. L'interdiction s'étend à ne pas encourager d'autres personnes à investir dans des actions CSL sur la base de telles informations. Posez-vous la question suivante : Détenez-vous des informations concernant le programme de recherche de CSL, ou concernant d'autres activités commerciales, ou concernant des informations non encore diffusées publiquement, ou bien encore disposez-vous d'informations au sujet des émissions de valeurs boursières qui, si elles étaient révélées, pourraient probablement influencer la décision d'un investisseur sur l'achat et la vente d'actions CSL. Si la réponse est positive alors vous ne devez pas conseiller à vos parents de négocier, ou non, des actions CSL. Si la réponse est négative, vous pouvez conseiller vos parents et ils sont libres d'investir. En l'absence de vos conseils, vos parents sont libres d'investir.*

2.7

Concurrence

Le respect des lois de pratiques commerciales et de concurrence est fondamental pour notre intégrité et notre bonne réputation. CSL défend le principe de libre concurrence et interdit les pratiques qui, d'une manière ou d'une autre :

CSL soutient le principe de libre compétition et interdit les pratiques qui d'une façon ou d'une autre :

- Induiraient les consommateurs en erreur ou limiteraient l'accès aux thérapies
- Entraîneraient une tarification contrevenant aux lois de pratiques commerciales ou de concurrence en vigueur ;
- Rassembleraient une intelligence économique d'une manière non éthique et non conforme à toutes les lois et réglementations en vigueur ;
ou

- Constitueraient d'autres pratiques déloyales.

Nous avons instauré des programmes de formation à la conformité afin de garantir que les collaborateurs concernés comprennent leurs propres obligations et celles de CSL vis-à-vis des lois de pratiques commerciales et de concurrence en vigueur. Nous avons également créé des systèmes pour identifier, communiquer, notifier, enquêter, et résoudre tout point de non conformité par rapport auxdites lois, et toujours renforcer la connaissance des collaborateurs des options dont ils disposent pour nous faire part de leurs préoccupations.

L'infraction aux pratiques commerciales et aux lois de concurrence peut aboutir à des conséquences graves pour CSL et les collaborateurs, y compris des amendes substantielles et une peine d'emprisonnement, et est considérée par CSL comme une faute grave menant à une action disciplinaire pouvant aller jusqu'à l'exclusion.

Q&R

Q. Lorsque je participe à des conférences internationales, je rencontre parfois d'anciens collègues qui travaillent désormais pour la concurrence. Lors d'une pause-café durant une réunion récente, un ancien collègue a commencé à parler des difficultés que sa société avait dans la préparation d'un appel d'offres de produits pharmaceutiques pour une agence gouvernementale. Il a cherché conseil sachant que CSL a eu des succès dans ce domaine par le passé. Est-ce que je suis autorisé à fournir un conseil à mon ancien collègue?

R. ***Vous ne devez jamais vous engager dans des discussions au sujet d'offres dans lesquelles CSL a été, est ou peut être impliqué. Les questions qui pourraient surgir, concernant la politique de prix, la capacité industrielle et la stratégie, et les marges bénéficiaires, sont très sensibles et doivent toujours être évitées. Si de telles conversations se présentent, vous devez vous en exclure, même si vous n'en n'êtes pas à l'initiative. Il est important que les collaborateurs de CSL respectent les pratiques commerciales et les lois de concurrence.***

2 INTÉGRITÉ PROFESSIONNELLE SUITE

2.8

Conflits d'intérêt

Dans l'exercice de leurs devoirs de responsabilité au sein de CSL, les directeurs et collaborateurs sont tous supposés placer les intérêts de CSL avant leurs intérêts privés. Un conflit d'intérêt peut survenir lorsque les intérêts personnels peuvent compromettre ou mettre en danger l'obligation d'un collaborateur de servir fidèlement les intérêts de CSL.

Plus important, il n'est pas nécessaire qu'une telle compromission se soit produite avant que la situation puisse être identifiée comme étant un conflit d'intérêt. La simple suspicion d'un conflit d'intérêt peut être suffisante pour que la réputation professionnelle d'un collaborateur et sa capacité à prendre les décisions soient compromises ou mises en doute.

Un conflit d'intérêt intervient notamment, sans s'y limiter, dans les situations où :

- Un intérêt privé (financier ou autre) pourrait, en théorie, influencer le jugement d'un collaborateur dans l'exercice de ses tâches pour le compte de l'activité de CSL ;
- Le non respect de la confidentialité d'un collaborateur envers un proche immédiat ou envers un tiers, un groupe ou une organisation quelconque est considéré comme en rivalité avec les intérêts et préoccupations de CSL ;

Q&R

Q. En tant que directeur d'un département de CSL, je recherché une personne pouvant dispenser une formation sur la santé et les procédures de sécurité aux salariés et à des personnes extérieures de CSL. Mon époux est un formateur professionnel, spécialisé dans la santé et la sécurité, qui est largement reconnu pour son expérience et son savoir faire dans ce domaine, et ses tarifs sont corrects. Est-ce éthique de proposer son intervention ?

R. *Si vous proposez le contrat de service à votre conjoint vous, en tant que personne décisionnaire, pouvez vous retrouver dans une situation qui impliquera que vous soyez amenés à faire un choix entre le soutien à votre conjoint et les intérêts commerciaux de CSL. Il s'agit manifestement d'un conflit d'intérêts. Même si cela n'était pas le cas, la situation pourrait être perçue comme telle par d'autres personnes. Si vous souhaitez tout de même réaliser cette opération, vous devez en informer votre directeur en déclarant le conflit d'intérêts et ne pas proposer le contrat à votre conjoint à moins d'avoir obtenu auparavant l'autorisation documentée de gérer ce contrat.*

- Un collaborateur a un intérêt dans une transaction pour laquelle il est avéré que CSL a ou est susceptible d'avoir un intérêt ; ou
- Un collaborateur reçoit des honoraires, des commissions ou d'autres formes de rémunération de la part d'un fournisseur, d'un concurrent ou d'un client de CSL.
- Un collaborateur utilise son temps, l'équipement, le matériel ou ses efforts pour autre chose que des activités, programmes ou objectifs approuvés par CSL.

Dans ce type de situations, ou lorsqu'il existe un doute sur l'existence d'un conflit d'intérêt, les collaborateurs doivent divulguer les détails apparents ou avérés du conflit d'intérêt potentiel à leur hiérarchie ou au département juridique de CSL. Dans tous les cas, les décisions prises pour gérer le conflit d'intérêt doivent être approuvées par la direction générale et correctement documentées.

Afin d'éviter tout conflit d'intérêt potentiel ou perçu comme tel, un collaborateur doit demander la permission à sa hiérarchie pour entreprendre ou pour poursuivre un quelconque travail extérieur à l'entreprise.

2 INTÉGRITÉ PROFESSIONNELLE SUITE

2.9

Fraude & Corruption

Aucune entité et aucun collaborateur de CSL n'offrira, ne paiera, ne sollicitera ni n'acceptera, directement ou indirectement, de pot-de-vin, ni ne donnera ou recevra de récompenses ou incitations personnelles en échange de la prise de décisions commerciales. Ceci, indépendamment de la taille de la récompense ou de l'incitation. Même lorsque les paiements de facilitation ne sont pas interdits par la loi, la politique de CSL est de les interdire.

Nos collaborateurs et directeurs ne doivent en aucun cas offrir ou accepter de cadeaux ou de loisirs dès lors que cette acceptation serait susceptible d'influencer, ou serait susceptible d'être perçue comme influençant, le jugement commercial objectif.

Nous avons mis en place des programmes de politique et de conformité pour s'assurer que les collaborateurs comprennent les obligations de CSL et les leurs par rapport à la fraude et la corruption. Nous avons créé des systèmes pour identifier, communiquer, signaler, enquêter et résoudre tous les problèmes de non-conformité à notre politique et à la législation applicable, et nous encourageons régulièrement nos collaborateurs à utiliser les options disponibles pour nous faire part de leurs préoccupations.

Des infractions du type fraude et corruption peuvent provoquer de graves conséquences pour CSL et ses collaborateurs, incluant de lourdes amendes et des peines d'emprisonnement, et est considéré par CSL comme un mésusage sérieux, qui peut conduire à des sanctions disciplinaires menant jusqu'à l'exclusion.

Q&R

Q. Je suis membre d'une équipe constituée par CSL pour accéder à des technologies alternatives potentielles de filtration de l'eau pour les installations industrielles du CSL. Dans le cadre de mon mandat je suis obligé de visiter des sites à travers l'Europe, où l'une de ces technologies est en fonctionnement. Le fournisseur de cette technologie m'a offert de participer aux dépenses de mon séjour, en première classe, pour l'ensemble de l'équipe et des partenaires respectifs. Dois-je accepter cette offre ?

R. *Accepter cette offre, est contraire à la politique CSL sur les cadeaux, et pourrait être perçu comme une tentative d'influencer votre évaluation impartiale de la technologie et votre décision quant à l'acquisition de cette technologie par CSL. En vous offrant de voyager en première classe, à vous et vos partenaires, la valeur du cadeau est extravagante et excède largement les pratiques de voyage. Si vous avez besoin de plus d'éclaircissements, parlez-en avec votre directeur, le département conformité ou juridique de CSL.*

2.10

Pratiques de marché

2.10.1

Marketing aux professionnels de santé

Les interactions entre les sociétés pharmaceutiques et les professionnels de santé sont un aspect d'importance dans notre secteur. Les entreprises de l'industrie pharmaceutique de par le monde ont établi divers codes de conduite afin de réguler ces interactions.

Nos pratiques sont régies par ces codes et par leurs principes éthiques sous-jacents. Nous sommes déterminés à respecter toutes les lois et réglementations locales en vigueur dans chaque pays dans lesquels nous intervenons.

Dans l'industrie pharmaceutique, le marketing prend diverses formes, parmi lesquelles :

- La promotion de conférences et de séminaires médicaux
- La promotion de professionnels de santé en tant qu'orateurs à des conférences et des séminaires médicaux ; et
- L'invitation de professionnels de santé à assister à des conférences ou séminaires médicaux.

Nous envisageons chaque interaction attentivement, en insistant sur la garantie que nos produits et services sont représentés de façon véridique, loyale et exacte, et qu'ils respectent toutes les lois et tous les codes de conduite en vigueur.

Nous avons mis en place des programmes de politique et de conformité pour s'assurer que les collaborateurs comprennent les obligations de CSL concernant la promotion faite aux professionnels de santé. Le non respect des politiques de CSL à cet égard est considéré comme une faute grave, susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires pouvant entraîner un licenciement.

Q&R

- Q.** Les réunions médicales sont de bonnes occasions pour échanger des informations au profit dans l'intérêt de CSL avec des professionnels de santé. Est-il permis d'offrir un repas aux professionnels de santé dans le cadre de cette discussion ?
- R.** *En général, il est permis d'offrir un repas à un professionnel de santé, dans le cadre d'une relation d'affaires légitime. Un repas n'est pas considéré comme extravagant dans ces circonstances, ni perçu comme une tentative inappropriée d'influencer la décision. Vous devez vous faire confirmer par votre directeur, qu'offrir un repas n'est pas en conflit avec les politiques d'entreprise de l'autre partie. De plus, il existe différentes lois et codes légiférant les dispositions en matière d'invitations et de cadeaux aux professionnels de santé dans chaque pays, qui doivent être appliquées (par exemple, la divulgation publique du prix du repas). De plus, certains professionnels de santé peuvent être considérés également comme des représentants gouvernementaux et les règles additionnelles peuvent s'appliquer en conséquence. Consultez le département conformité ou juridique de CSL, si vous avez besoin de plus de renseignements.*

2 INTÉGRITÉ PROFESSIONNELLE SUITE

2.10

Pratiques de marché suite

2.10.2

Étiquetage et revendications de produits

La réputation et la réussite de CSL en tant que fournisseur fiable de médicaments repose sur la garantie que nos produits sont représentés de manière fiable.

L'étiquetage et la promotion de produits pharmaceutiques font l'objet d'une réglementation très stricte. Les éléments promotionnels doivent toujours respecter les conditions d'autorisation d'une publicité, et doivent décrire loyalement et exactement les risques et les avantages d'un produit d'une manière équilibrée, et ne pas induire en erreur.

La publicité et la publicité directe au consommateur de médicaments de prescription sont strictement réglementées, et dans de nombreux cas, la publicité directe au consommateur est interdite par les lois nationales en vigueur dans les pays dans lesquels nous intervenons.

2.10.3

Information sur les produits

Les informations sur les produits fabriqués ou distribués par CSL sont strictement conformes aux législations nationales en vigueur dans les pays dans lesquels nous intervenons.

Les déclarations de ce type sont destinées à protéger les professionnels de santé ou les patients d'un usage abusif non intentionnel des produits, et de les informer pleinement quant aux indications, avantages et risques potentiels associés à l'usage de nos produits.

Nous nous efforçons de garantir l'inclusion de toutes les informations importantes dans les informations sur les produits et de les mettre à jour. L'omission d'informations importantes dans les informations sur les produits ou les éléments promotionnels peut être interprétée comme une tromperie ou un mensonge.

Nous avons adopté des politiques et procédures strictes pour l'approbation des informations sur les produits (via nos services Affaires médicales et notre département Affaires réglementaires).

Nous avons mis en place des programmes de formation interne intensifs afin de garantir que tous les collaborateurs concernés comprennent et mettent en œuvre ces politiques et procédures.

2.10.4

Conformité commerciale

CSL est soumis à toutes les règles commerciales internationales applicables, notamment les contrôles douaniers, le contrôle des exportations et des importations et les sanctions. La violation de ces règles est susceptible d'entraîner des sanctions civiles et pénales et la perte des droits à l'exportation. CSL consulte régulièrement les listes gouvernementales signalant les fournisseurs sanctionnés.

Les lois concernant les importations, les exportations et les sanctions sont complexes et elles changent souvent. Elles peuvent même être en conflit dans certaines régions. Les collaborateurs doivent contacter le département conformité commerciale internationale ou le département juridique de CSL pour toute question ou préoccupation concernant la conformité commerciale.

Q&R

Q. J'effectue un envoi spécial de produits CSL d'Europe et d'Amérique du Nord vers un pays avec lequel nous n'avons encore jamais traité. Il me semble avoir entendu dire que des sanctions sont appliquées à ce pays. Comment puis-je savoir si mon envoi est concerné par ces sanctions ?

R. *Avant de s'engager avec de nouveaux partenaires commerciaux ou de nouveaux pays, les collaborateurs devront s'assurer qu'il n'existe aucune entrée restrictive sur les listes nationales ou internationales de la partie sanctionnée. En cas de résultat positif, les collaborateurs doivent contacter le département juridique de CSL. Avant d'effectuer une exportation, les collaborateurs doivent s'assurer que :*

- *L'article n'est pas contrôlé et ne nécessite pas d'autorisation d'exportation/de réexportation de la part des autorités compétentes ; et*
- *Toutes les règles d'importation et d'exportation sont respectées.*

Certaines destinations sont soumises à des réglementations de commerce extérieur étendues, à des embargos ou à des sanctions et nécessitent une réflexion supplémentaire. Les collaborateurs doivent contacter le département conformité commerciale internationale ou le département juridique de CSL pour obtenir un conseil.

2 INTÉGRITÉ PROFESSIONNELLE SUITE

2.10

Pratiques de marché suite

2.10.5

Propriété intellectuelle

L'établissement et la protection de la propriété intellectuelle renforcent notre investissement dans la recherche et le développement.

CSL se conforme à toutes les lois applicables régissant la propriété intellectuelle. Nous établissons et protégeons les brevets, les marques de commerce, les modèles déposés, les droits d'auteur et les informations confidentielles. Cela implique que nous fournissons les informations, outils et processus nécessaires à nos collaborateurs pour protéger nos actifs.

CSL établit des partenariats stratégiques avec des organismes universitaires et d'autres organisations au niveau international afin de compléter son expertise interne pour accroître les connaissances et perspectives scientifiques et développer de nouveaux produits. Ces partenariats entraînent souvent un partage des connaissances, de la propriété intellectuelle ou des produits. Nous concluons des accords de collaboration pour répondre aux différents aspects du partenariat, notamment le respect et la protection de la propriété intellectuelle.

Q&R

Q. Je souhaite engager un tiers pour aider mon équipe dans les recherches entreprises sur une nouvelle cible thérapeutique. Je dois agir vite car mon contact part à l'étranger. Puis-je l'appeler pour discuter avec lui du travail de CSL et de la manière dont il peut nous venir en aide ?

R. *Toutes les informations qui ne sont pas encore du domaine public doivent être traitées avec précaution. Avant de divulguer des données confidentielles à un tiers, contactez le département juridique de CSL pour obtenir des conseils sur la meilleure manière de garantir la sécurité des actifs et informations de CSL. Généralement, un accord de confidentialité devra être préalablement signé avant que les deux parties puissent entamer des discussions ou une collaboration.*

2.10.6

Fiscalité

CSL est soumis aux lois et réglementations fiscales applicables dans les pays dans lesquels nous intervenons. CSL comprend les risques fiscaux engendrés par la complexité des lois, leur évolution constante et les incertitudes inhérentes à leur application à des faits et circonstances particuliers.

Par conséquent, CSL :

- S'engage à se conformer aux lois fiscales dans tous les pays où nous intervenons ;
- N'adopte pas de positions fiscales agressives ;
- Adopte une politique fiscale internationale ; et
- S'assure que le paiement des taxes, la politique et la gestion du risque lié aux taxes sont révisés et examinés par le Comité d'audit et de gestion du risque du conseil.

2.11

Offres de loisirs & Cadeaux

CSL admet que, de temps en temps, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, les collaborateurs :

- Offrent des cadeaux ou des loisirs à des clients, à des clients potentiels ou à des tiers, avec lesquels CSL entretient des relations d'affaires ; et
- Reçoivent des cadeaux ou des loisirs de la part de fournisseurs, de fournisseurs potentiels ou de tiers avec lesquels CSL entretient des relations d'affaires.

L'offre ou la réception de cadeaux ou de loisirs doit être parcimonieuse, appropriée et rare, et en accord avec les politiques CSL applicables. Il est interdit d'offrir ou de recevoir des cadeaux en espèces ou équivalents monétaires (bons à valeur monétaire, par exemple). Les loisirs accordés à des collaborateurs, aux frais de CSL, sont déconseillés sauf dans des circonstances particulières, qui doivent impérativement dans ce cas être évalués par un directeur CSL.

Lorsque l'offre ou la réception de cadeau ou de loisirs est jugée appropriée, le type de cadeau ou de loisir choisi doit être en adéquation avec les normes d'éthique, de modération et de bon goût de la profession et de la communauté, être conforme aux lois et codes de l'industrie en vigueur, et ne pas s'opposer aux valeurs que nous défendons et aux politiques CSL applicables. Les cadeaux ou loisirs ne doivent pas être demandés ou sollicités. L'offre de cadeaux ou de loisirs doit être transparente et correctement enregistrée dans les états financiers de CSL.

2 INTÉGRITÉ PROFESSIONNELLE SUITE

2.11

Offres de loisirs & Cadeaux suite

Offrir et accepter un loisir ou un cadeau n'est pas autorisé lors des périodes d'achat, de négociation d'affaires (cf. Section 2.9 – Fraude & Corruption)

Certains pays ont instauré des réglementations interdisant ou restreignant l'offre de cadeaux ou de loisirs aux professionnels de santé et aux représentants gouvernementaux. L'offre de loisirs (événements sportifs, pièces de théâtre ou concerts, par exemple) aux professionnels de santé et aux représentants gouvernementaux est strictement interdite par les politiques CSL applicables. L'offre de cadeaux et de loisirs sous la forme de repas (hospitalité) est soumise à des exigences strictes, conformément à ces politiques.

Nous formons tous les collaborateurs concernés à veiller à respecter de telles exigences.

Nous avons mis en place des programmes de politiques et de conformité pour s'assurer que les collaborateurs comprennent les obligations de CSL concernant la réception et l'offre de cadeaux et de loisirs. Nous avons créé des systèmes pour identifier, communiquer, signaler, enquêter et résoudre tous les problèmes de non-conformité à nos politiques et à la législation applicable, et nous encourageons régulièrement nos collaborateurs à utiliser les options disponibles pour nous faire part de leurs préoccupations.

Q&R

Q. J'ai récemment achevé un projet de recherches, impliquant des salariés d'une entreprise partenaire ; afin de célébrer cela, je souhaiterais inviter les chercheurs et quelques collaborateurs de CSL en rapport avec ce projet à un match de finale de football. Est-ce autorisé ?

R. *Vous devez parler de votre proposition à votre directeur. Pour en obtenir l'approbation, vous devez démontrer que ce loisir est approprié et parcimonieux, considérant l'importance et le niveau du projet réalisé, ainsi que la nature des relations avec le partenaire. Ce loisir devant être en conformité avec la politique CSL et les lois applicables en vigueur.*

2.12

Relations avec des parties prenantes externes

2.12.1

Contributions politiques

CSL accepte qu'il puisse être nécessaire que des sociétés soient impliquées dans l'environnement politique du pays dans lequel elles exercent leurs activités et que les intérêts commerciaux légitimes des parties intéressées soient pris en compte dans le développement de la politique publique.

Nous exigeons que toute contribution faite dans le but de soutenir le travail d'un parti et de candidats, ou représentants politiques, soit raisonnablement équilibrée entre différents partis et candidats, ou représentants, et ait lieu conformément aux lois, réglementations nationales et niveaux d'autorisations applicables en vigueur.

Nous croyons qu'une politique de contributions transparente est importante pour les entreprises pharmaceutiques vis-à-vis des représentants gouvernementaux impliqués dans l'établissement de la réglementation, le remboursement et l'obtention d'autorisations pour des médicaments. CSL annoncera publiquement la valeur totale des contributions annuelles dans notre rapport relatif à la responsabilité d'entreprise et sur le site Web.

2.12.2

Participation à la politique publique

Nous estimons que CSL a un rôle important à jouer dès lors qu'une politique publique est élaborée par rapport à des questions influent directement sur nos activités, et dès lors que nous possédons une expertise particulière.

Nous coopérons avec les associations impliquées dans le développement de politiques publiques dans notre secteur d'activités.

Si nous avons le sentiment que CSL apporte une perspective importante et unique par rapport à une question qui fait l'objet d'une discussion de la part d'organismes gouvernementaux, nous pouvons envisager de faire une contribution susceptible d'éclairer le débat.

2 INTÉGRITÉ PROFESSIONNELLE SUITE

2.12

Relations avec des parties prenantes externes suite

2.12.3

Rapports avec le gouvernement

CSL intervient dans des domaines hautement réglementés. Nos collaborateurs peuvent être amenés à entrer en contact avec des délégués gouvernementaux responsables de l'autorisation de nos produits médicaux, de la négociation et de la gestion de contrats, du développement et de l'application de réglementations qui nous concernent.

Si l'un de nos collaborateurs se trouve dans une telle situation, il est tenu de fournir les informations avec honnêteté et d'éviter toute falsification ou omission. Nous devons impérativement conserver toutes les archives relatives à une quelconque négociation,

demande de renseignement ou à un quelconque contentieux avec le gouvernement, en accord avec la politique de gestion de CSL Global et les procédures, et toutes nos interactions avec le gouvernement doivent être conformes à la Section 2.9 (Fraude & Corruption) et à la Section 2.11 (Offre de Loisirs et Cadeaux) de ce Code.

2.12.4

Communications externes

CSL s'est entouré de porte-paroles compétents autorisés pour commenter les questions relatives à nos activités envers les médias, les analystes et le gouvernement. Seuls ces porte-paroles autorisés peuvent émettre des commentaires de ce type.

Q&R

Q. Je travaille dans un centre de collecte de Plasma CSL et j'ai récemment reçu l'appel téléphonique d'un journaliste enquêtant sur la sécurité des thérapies dérivées du plasma. Dois-je répondre sur la base de ce que je connais sur le sujet ou répondre « pas de commentaire » ?

R. *Les informations révélées publiquement à travers les médias peuvent avoir des conséquences financières imprévues ou des impacts légaux touchant à la réputation de CSL. Il est impératif que tous les commentaires publics fournis par CSL, incluant les réponses aux questions médiatiques, soient précis, opportuns et cohérents. En conséquence, seules les personnes autorisées à parler peuvent apporter un commentaire pour le compte de CSL. Vous pouvez poliment répondre que vous notez la question et que la personne adéquate reviendra vers elle dès que possible. Vous devez vérifier la nature des questions et prendre les coordonnées de votre interlocuteur. Vous devez alors référer de cette requête, immédiatement, au responsable de la Communication de CSL pour votre région.*

2.13

Respect de la confidentialité

2.13.1

Confidentialité des informations relatives à des tiers

CSL respecte et est déterminé à protéger le droit à la vie privée de toutes les personnes avec lesquelles nous sommes en contact, notamment les patients, les donneurs de plasma, les professionnels de santé, les collaborateurs, et les autres tiers. À cet effet, il est important que nous nous conformions à l'ensemble des lois locales en vigueur de façon ponctuelle et efficace, tant du fait qu'il s'agit d'une obligation légale que par souci de bonne pratique de la part du groupe.

À l'occasion de la collecte, du traitement, de l'enregistrement et du transfert de données personnelles, nous prenons les précautions qui s'imposent, conformément à l'ensemble des lois locales en vigueur pour garantir le respect et la protection de la confidentialité.

Nous avons mis en place des programmes de politique et de conformité pour s'assurer que les collaborateurs comprennent les obligations de CSL concernant la gestion d'informations personnelles conformément à la loi locale applicable.

2.13.2

Confidentialité des informations relatives aux collaborateurs

CSL s'assure, dans la gestion des informations relatives aux collaborateurs, de mettre en balance le droit de la personne à la vie privée et les besoins légitimes de l'entreprise. Nous recueillerons par conséquent les informations personnelles des collaborateurs uniquement dans la mesure où elles sont nécessaires à l'entreprise, en toute discrétion et dans le respect des lois locales en vigueur.

Nous nous engageons à informer les collaborateurs de leur droit à comprendre le but du recueil des informations, de leur droit à consulter leur propre dossier et à corriger toute erreur consignée.

Q&R

Q. J'appartiens au département de ventes, et je souhaite contacter des patients sous traitement de produits CSL pour participer à un programme de soutien aux patients. Puis-je demander des informations patient à un professionnel de santé qui, je le sais, a un grand nombre de patients traités avec ce produit ?

R. *Dans tous les pays, il existe une loi sur la vie privée qui fait respecter la collecte et l'utilisation d'informations personnelles. Dans la plupart des cas, les informations personnelles concernant la santé sont encore plus protégées. Pour avoir accès à des informations d'ordre personnel, vous devez obtenir ou avoir la preuve du consentement individuel éclairé de la personne, afin de collecter et de vous servir de ces informations. En outre, il peut exister d'autres lois régissant les interactions entre les sociétés et les patients et qui doivent être strictement observées. Pour plus d'informations, contactez les départements Conformité et Juridique de CSL.*



3

INNOUCITÉ ET QUALITÉ DE NOS PRODUITS

L'engagement de CSL :

En tant que fournisseur fiable et respecté de solutions de santé auprès de nombreuses communautés dans le monde, CSL est déterminé à développer, fabriquer et fournir des produits sans danger, de grande qualité, qui améliorent la santé et le bien-être de nos patients.

NOTRE CODE DE PRATIQUE PROFESSIONNELLE RESPONSABLE

ACCENT SUR LES PATIENTS • INNOVATION • INTÉGRITÉ
• COLLABORATION • PERFORMANCES SUPÉRIEURES

Nous :

- entretiendrons des systèmes qualité et nous assurerons que les procédures qualité sont comprises et scrupuleusement appliquées par nos collaborateurs ;
- nous assurerons que nos tiers sont intégrés dans le même processus, et que d'autres sociétés pharmaceutiques, dont nous distribuons les produits, sont activement attachées à ces mêmes principes ;
- informerons rapidement les agences réglementaires et autres parties prenantes appropriées si nous sommes informés d'une question de sécurité ou de qualité, quel que soit notre produit ;
- travaillerons avec l'Organisation Mondiale de la Santé (« OMS ») et les gouvernements pour examiner et empêcher toute contrefaçon de nos produits ;
- appliquerons systématiquement les normes de bonne pratique de l'industrie pharmaceutique pour la conduite d'expérimentations en recherche et développement impliquant des animaux, et pour les essais cliniques conduits sur des patients ou des sujets ; et
- mettrons en œuvre des systèmes d'exercice de nos activités pratiques, qui protègent les droits des personnes amenées à être en contact avec CSL.

3 INNOCUITÉ ET QUALITÉ DE NOS PRODUITS SUIT

3.1

Bioéthique

3.1.1

Recherche et développement

Dans le domaine médical, la recherche et le développement sont des étapes cruciales pour l'émergence de solutions à des maladies et à des défis sanitaires mondiaux. Les professionnels de santé et la communauté au sens élargi comptent sur l'innocuité et l'efficacité des produits pharmaceutiques, et sur le fait que ces produits soient testés dans le cadre d'essais cliniques et développés dans un environnement réglementé.

Au sein de CSL, nous nous engageons à mener de telles recherches de façon transparente, dans le respect des personnes incluses dans les essais cliniques, et en exerçant une surveillance étroite et appropriée du bien-être des animaux dans les essais conduits chez l'animal.

Notre approche est conforme aux réglementations gouvernementales et les codes de bonne pratique de l'industrie pharmaceutique concernant les essais cliniques et les tests chez l'animal.

3.1.2

Essais cliniques

CSL conduit des essais cliniques en respectant les Bonnes pratiques cliniques (BPC) de « l'International Conference on Harmonisation » (ICH), la Déclaration d'Helsinki, et les lois et réglementations locales en vigueur du pays dans lequel l'essai clinique se déroule.

Ces normes soulignent les attentes de la communauté vis-à-vis des sociétés pharmaceutiques dans la conduite et la gestion d'essais cliniques, notamment l'obtention d'un consentement éclairé et la protection de la sécurité et de la vie privée des patients.

Nous appliquons des procédures de gestion de projets bien développées, qui garantissent la mise en œuvre et le respect de ces normes.

Nous nous sommes engagés à assurer la transparence et l'accessibilité aux informations relatives à nos activités de recherches cliniques globales. Nous enregistrons nos essais cliniques subventionnés sur un registre public avant l'initiation de ces essais et nous communiquons les résultats de ces essais de façon opportune.

Nous sommes également déterminés à veiller à ce que, lorsque nous sommes concernés par la distribution de produits pharmaceutiques développés par d'autres sociétés pharmaceutiques, ces produits aient été approuvés par les agences de régulation qui contrôlent ces normes.

3.1.3

Recherches sur les cellules souches

Pour sa part, CSL n'entreprend pas de recherches sur des cellules souches embryonnaires, mais il est de notre responsabilité de pratiquer une veille continue des avancées dans tous les domaines de recherches à des fins d'application possible à des médicaments biologiques présentant un bénéfice possible pour les patients.

3.1.4

Bien-être des animaux

Chez CSL, nous sommes engagés à un niveau élevé des standards concernant le bien-être des animaux impliqués dans nos recherches. Chaque essai de produits mené sur des animaux est soumis à une autorisation et est strictement réglementé par les lois nationales et codes de pratique internationaux en vigueur. Nous appliquons scrupuleusement ces lois et codes de pratique.

Nous avons instauré des Comités d'éthique animale (« CEA »), qui luttent pour veiller à ce que les activités scientifiques menées sur les animaux respectent les réglementations et codes concernés, dans la mesure du possible et conformément à la loi, nous suivons l'application des principes RRP :

- **Remplacement** des animaux par d'autres méthodes ;
- **Réduction** du nombre d'animaux utilisés ; et
- **Perfectionnement** des techniques utilisées pour réduire l'impact sur les animaux.

Nous ne démarrerons en aucun cas une procédure ou un programme scientifique impliquant l'utilisation d'animaux sans et avant que le CEA ait approuvé les points suivants :

- Procédures scientifiques
- Locaux, et
- Qualifications techniques des personnes impliquées dans la recherche.

L'AEC doit confirmer qu'un essai est justifié, après avoir mis en balance la valeur scientifique du projet par rapport aux effets potentiels sur le bien-être des animaux, avant d'avaliser le démarrage de tout projet utilisant des animaux.

3 INNOCUITÉ ET QUALITÉ DE NOS PRODUITS SUITE

3.2

Événements indésirables

La sécurité des patients est primordiale pour nous.

CSL s'engage à une évaluation continue de la balance bénéfique/risque de nos produits, en récoltant les données significatives sur les événements indésirables, et en les rapportant de façon transparente aux patients, professionnels de santé et agences de régulation.

Nous détenons un vaste programme de Pharmacovigilance et sommes engagés à maintenir et à améliorer ces systèmes de gestion en formant les collaborateurs qui travaillent sur le sujet.

3.3

Qualité

Nos patients comptent sur les processus mis en place au sein de CSL afin de garantir que nos produits soient à la hauteur de leurs attentes en termes de qualité et d'innocuité. Nous nous sommes engagés à développer, produire et commercialiser des produits de qualité, bénéfiques à toutes les parties prenantes, notamment les hôpitaux, les professionnels de santé et les patients.

Nous y parvenons en veillant à ce que nos produits, processus et services répondent à toutes les spécifications correspondantes et soient conformes à l'ensemble des lois nationales en vigueur, à chaque étape du processus de production. Cela comprend une validation complète de l'équipement de fabrication, des sites, des processus et des systèmes informatiques qui contrôlent ces processus.

Q&R

Q. En assistant à un événement, l'un des invités m'a relaté l'histoire de son enfant qui a vécu un inhabituel effet indésirable à la suite de la prise d'un produit de CSL. Que dois-je faire ?

R. *CSL porte un intérêt sérieux vis-à-vis de la qualité et de la sécurité de ses produits. Vous avez la responsabilité de rapporter immédiatement toutes les réactions indésirable ou des plaintes au sujet de la qualité des produits. Vous devez rapporter cet incident aussi vite que possible, en vous assurant que toutes les étapes soient prises en compte pour protéger l'identité du patient. Référez-vous à l'intranet CSL pour plus de détails sur la façon de rapporter une réaction indésirable ou une plainte de qualité sur un produit.*

De même, une formation appropriée de tous les collaborateurs est essentielle pour garantir une collecte efficace et cohérente de plasma et la production de nos médicaments. CSL déploie d'importantes ressources humaines et financières pour la formation continue du personnel afin de s'assurer que tous les collaborateurs sont suffisamment qualifiés pour accomplir leurs tâches, conformément à toutes les politiques et procédures. La formation du personnel est documentée et suivie grâce à des systèmes de formation électroniques.

Nous nous conformons aux exigences de l'agence de régulation et aux normes de l'industrie s'appliquant à nos activités, comme les Bonnes pratiques de fabrication actuelles (BPF actuelles), les Bonnes pratiques de laboratoire (BPL) et les Bonnes pratiques de distribution (BPD), et d'autres normes similaires applicables à l'industrie pharmaceutique.

Chaque société du Groupe CSL possède un système de qualité qui soutient le développement, la fabrication et l'approvisionnement de nos produits.

Nous faisons l'objet d'audits de la part d'instances réglementaires, destinés à garantir que nos systèmes et produits répondent aux dispositions de conformité décrites dans toutes les réglementations en vigueur.

3.4

Chaîne logistique

3.4.1

Qualité dans la chaîne logistique

La chaîne logistique de CSL, dans sa forme la plus simple, implique les tiers, la recherche et le développement, les essais cliniques, la production à l'échelle pilote, la fabrication, la logistique, le marketing, la distribution, et la surveillance post-commercialisation.

Nous avons besoin, et avons instauré, un ensemble clair de politiques de haut niveau, qui recouvrent tous les domaines de la chaîne logistique, afin de garantir notre conformité vis-à-vis des codes BPF et BPD.

Nous établissons également des accords qualité relatifs à des interfaces reposant sur des produits au sein du Groupe CSL ou avec des fabricants externes sous contrat. Ces accords décrivent les rôles, les responsabilités et les systèmes qui contribuent à garantir le respect des dispositions des codes BPF et BPD.

3 INNOUCITÉ ET QUALITÉ DE NOS PRODUITS SUITE

3.4

Chaîne logistique suite

3.4.1

Qualité dans la chaîne logistique suite

Afin de garantir le plus haut niveau de qualité des produits reçus par nos patients, nous avons établi des exigences validées pour le stockage et le transport des produits depuis les sites de fabrication vers les patients. Chaque configuration pour l'expédition du matériel a été testée afin de s'assurer que le produit reste protégé contre toute contamination et contre les conditions environnementales susceptibles d'altérer la sécurité, la qualité, la pureté et l'efficacité des produits. Toutes les expéditions de produits depuis les sites de fabrication vers les distributeurs sont accompagnées de dispositifs d'enregistrement de la température qui confirment le transport adéquat des produits en vue de leur distribution ultérieure.

Les distributeurs sont soumis à des audits réguliers afin de s'assurer que leurs sites et processus répondent aux normes requises pour la manutention adéquate des produits CSL.

3.4.2

Gestion de la chaîne logistique

CSL sélectionne les fournisseurs en appliquant, si possible, des procédures loyales et transparentes qui font pleinement appel aux marchés concurrentiels, et qui garantissent le paiement à la juste valeur marchande. Dans le cadre du processus de sélection, CSL effectue les vérifications nécessaires afin de s'assurer que le fournisseur est capable de fournir les marchandises ou les services couverts par les activités commerciales habituelles de CSL. Les accords formels avec les fournisseurs contiennent des dispositions concernant la portée de l'engagement, les attentes éventuelles de CSL et les conditions de rémunération. Les transactions financières ne sont entreprises qu'avec les fournisseurs agréés et établis dans le système de planification des ressources d'entreprise de CSL. Nous réexaminons également systématiquement les relations existantes avec les fournisseurs. L'approbation publique d'un fournisseur doit obtenir l'aval du département Communications de CSL.

Nous attendons de nos intervenants tiers qu'ils respectent les lois et réglementations en vigueur dans les pays dans lesquels ils exercent, ainsi que les mêmes bonnes pratiques reconnues sur le plan international que celles auxquelles nous nous conformons, et l'ensemble des autres normes exposées dans ce Code, notamment les suivantes :

- Éviter les conflits d'intérêts susceptibles de surgir du fait d'une collaboration avec CSL ;
- Se comporter de façon déontologique et responsable sur le marché et agir en faveur des principes de concurrence loyale ;

- L'utilisation appropriée d'informations confidentielles, relatives notamment à une entreprise, un produit, un service, et des secrets industriels ;
- L'identification et la gestion appropriée de tous les risques associés à leurs contrats ;
- Traiter tous les collaborateurs avec dignité et respect ; et
- Gérer leur impact sur la santé, la sécurité et l'environnement, qu'il soit direct ou indirect, de manière responsable.

Nous attendons des tiers qu'ils améliorent continuellement leurs performances en déterminant des objectifs de performance, en exécutant des plans de mise en œuvre et en prenant des mesures correctives appropriées face à des déficiences identifiées à l'occasion d'évaluations, d'inspections et de réexamens de la direction, effectués en interne ou en externe.

Q&R

Q. On m'a demandé de sécuriser le suivi de l'approvisionnement des matières premières pour un nouveau projet de CSL. Quels principes et procédures dois-je appliquer dans la sélection des fournisseurs ?

R. *CSL dispose d'une politique d'achats et d'approvisionnement qui doit être suivie en tous points. Le premier principe est de s'assurer de la réputation du fournisseur, et cette sélection doit être basée sur la qualité, le produit, le service et le prix. Le fournisseur doit respecter la législation en place ainsi que le Code et les politiques qui s'y rapportent. Ceci inclut les principes d'approvisionnement compétitifs, l'évaluation des risques du fournisseur et des processus de gestion et de performance du fournisseur. Votre responsable des approvisionnements doit vous assister à travers ce processus de recherche.*

3.4.3

Produits de contrefaçon

CSL s'est clairement engagé dans la prévention de toute possibilité de distribution ou d'exposition des patients à des médicaments de contrefaçon. Cela comprend des investissements dans des technologies de sérialisation, qui permettent d'emballer les produits avec des numéros d'identification uniques et qui offrent aux distributeurs et aux agences gouvernementales un moyen simple et rapide de vérifier qu'un produit est authentique.

Conformément aux directives des organes de réglementation concernant l'établissement de procédures de gestion des contrefaçons, CSL a mis en œuvre des procédures de contrôle des contrefaçons au niveau international. Ces procédures définissent clairement les responsabilités relatives à la communication interne et externe de rapports sur les produits contrefaits, et des détails sur les actions nécessaires pour réduire l'impact sur la sécurité des patients.

3 INNOCUITÉ ET QUALITÉ DE NOS PRODUITS SUITE

3.5

Droits de l'homme

CSL reconnaît que nous avons une responsabilité en matière de respect des droits de nos patients, des participants aux essais cliniques, des donneurs de plasma, des professionnels de santé, des clients et des collaborateurs.

Dans chaque domaine où nous collaborons avec d'autres tiers et fabricants de produits formant une partie de notre chaîne logistique globale, nous attendons que leurs politiques et pratiques respectent ces droits de la même façon.

Quel que soit le pays dans lequel nous intervenons, toutes nos activités sont régies par la Déclaration des Droits de l'Homme des Nations-Unies et par les Directives de l'OCDE pour les Entreprises Multinationales, dans les droits qu'elles exposent.

En pratique, ils se traduisent dans les aspects suivants de notre entreprise :

3.5.1

Travail des enfants

Nous reconnaissons le droit de chaque enfant à être protégé de l'exploitation économique. Nous nous sommes par conséquent engagés à respecter les prescriptions d'âge minimum des travailleurs dans tous les pays dans lesquels nous exerçons nos activités.

3.5.2

Participants aux essais cliniques

Les personnes ne doivent pas faire l'objet d'essais cliniques sans voir leurs droits fondamentaux protégés en tant que patients ou sans fournir leur consentement total.

Nous veillerons à ce que les produits qui font partie de nos programmes de recherche et développement, ainsi que les produits que nous intégrons et qui proviennent d'autres sociétés pharmaceutiques, n'enfreignent ces droits en aucune façon.

3.5.3

Donneurs

Nous reconnaissons que les donneurs de plasma et de sang représentent des parties prenantes importantes dans de nombreux domaines de notre entreprise. Nous nous engageons à garantir la sécurité des donneurs dont nous prélevons le plasma ou le sang, et à les traiter avec respect et égards.

3.5.4

Liberté d'association et représentation des collaborateurs

Nous encourageons les collaborateurs à soulever des questions et des préoccupations directement avec leur directeur. Les collaborateurs sont en droit d'obtenir des réponses d'une manière juste et opportune.

Tous nos collaborateurs ont le droit d'être représentés sans crainte d'intimidation, de représailles ou de harcèlement.

3.5.5

Droit légal et salaire minimum

Nous respectons les lois du travail en vigueur dans chaque pays dans lesquels nous travaillons, et nos collaborateurs perçoivent le paiement de leur travail, qui respecte ou dépasse le salaire minimal, et reçoivent toutes les prestations auxquelles ils peuvent légalement prétendre dans le cadre de leur travail.

Dans tous les cas, les conditions générales d'engagement respectent ou excèdent les standards légaux minimum.

3.5.6

Esclavage moderne

Nous interdisons toute sollicitation ou aide ou tout autre recours à l'esclavage ou au trafic d'êtres humains. Nous n'acceptons sous aucun prétexte un quelconque engagement avec CSL susceptible de priver les personnes de leur liberté.

Q&R

Q. Un fournisseur avec lequel nous souhaitons travailler sur la base de la qualité et du prix de ses produits ne peut pas ou est peu disposé à répondre à nos questions relatives au travail des enfants dans sa structure, son acceptation à la représentation du personnel et sur d'autres pratiques exercées sur le lieu de travail. Peut-on avoir des activités commerciales avec lui ?

R. Non – Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent ces pratiques et nous fournissent l'assurance qu'ils les respectent. Si un fournisseur ne respecte pas ces normes, nous ne devons pas être en affaire avec lui.



4

LIEU DE TRAVAIL SÛR, ÉQUITABLE ET ÉPANOUISSANT

L'engagement de CSL :

CSL s'est engagé à fournir un environnement de travail correct et gratifiant à l'ensemble de nos collaborateurs et qui soit empreint de confiance et de respect mutuel.

Nous sommes également déterminés à offrir un lieu de travail sûr et favorisant le bien-être des collaborateurs. Nous reconnaissons l'importance de l'équilibre de la vie professionnelle, et en tenons compte dans l'établissement de nos politiques.

Ces engagements contribuent à garantir la continuité d'une réputation en tant qu'entreprise progressiste qui est un employeur attractif et fournit un environnement de travail stimulant et satisfaisant, et engage et retient des collaborateurs dans un marché de l'emploi concurrentiel.



NOTRE CODE DE PRATIQUE PROFESSIONNELLE RESPONSABLE

ACCENT SUR LES PATIENTS • INNOVATION • INTÉGRITÉ
• COLLABORATION • PERFORMANCES SUPÉRIEURES

Nous :

- Fournissons un lieu de travail sans harcèlement, ni discrimination et où chacun est traité avec respect ;
- Respectons et encourageons la diversité sur le lieu de travail ;
- Veillons à ce que les rémunérations soient toujours conformes ou au-delà des salaires minimums et que les collaborateurs soient récompensés à la juste valeur de leur travail ;
- Offrons aides et opportunités appropriées concernant l'avancement professionnel et progression de carrière ;
- Protégerons la santé et la sécurité de nos collaborateurs et des personnes présentes sur nos sites ;
- Veillons à ce que nos collaborateurs puissent chercher à être représentés sans crainte d'intimidation, de représailles ou de harcèlement ; et
- Si possible, offrons à nos collaborateurs l'accès à des programmes de conseils professionnels et indépendants pour les aider dans les périodes difficiles.

4 LIEU DE TRAVAIL SÛR, ÉQUITABLE ET ÉPANOUISSANT SUITE

4.1

Normes relatives au lieu de travail

4.1.1

Recrutement

CSL applique une procédure objective et équitable pour le recrutement, la sélection, la promotion et le déplacement de collaborateurs potentiels ou actuels. Des principes globaux sont mis en place afin d'assurer cette recherche, cette évaluation, ce recrutement et ce processus de sélection, et sont systématiquement appliqués à travers le groupe CSL et les lois en vigueur sont respectées.

Nous veillons à ce que le processus de sélection des candidats soit intègre, équitable et respecte l'ensemble des lois en vigueur, et qu'il n'existe aucun conflit d'intérêt.

Nous soutenons l'apprentissage et le développement et incitons nos collaborateurs à développer leur carrière au sein du groupe CSL. Nous battons pour équilibrer le nombre de collaborateurs recrutés en dehors de l'entreprise et le nombre de collaborateur ayant bénéficié d'une promotion au sein de l'entreprise.

Une autorisation appropriée est requise pour entreprendre tout type d'action concernant un poste vacant.

Dans certaines circonstances, nous faisons appel à de tierces parties indépendantes en tant que recruteurs et consultants. Parce qu'ils ne font pas partie de nos collaborateurs, ils sont essentiels pour notre réussite. Nous sommes attachés aux pratiques légales et obligations fiscales, aux dispositions sanitaires et de sécurité et aux pratiques de respect des individus.

Q&R

Q. Je recrute une personne pour un poste sur une chaîne de production industrielle. Le poste requiert de fréquents mouvements dans un espace confiné et je sais qu'une personne ayant une invalidité ne pourrait pas exécuter ce travail sans risque. Dois-je décourager une personne handicapée à postuler ?

R. *Non – Ce serait contre le Code et les politiques appropriées CSL, et cela serait également illégal. Assurez-vous que les spécifications de l'emploi et les critères de sélection reflètent précisément les exigences réelles et essentielles du poste. Votre préoccupation concernant la sécurité pourrait être bien vue, cependant vous ne pouvez pas discriminer un candidat handicapé pour ce poste. Vous devez également prendre en compte que CSL fera des réajustements raisonnables pour permettre aux personnes handicapées d'accéder également à ces postes. Contactez la RH de CSL ou le service juridique de CSL qui sera à même de vous aider.*

4.1.2

***Égalité d'accès à l'emploi (EAE)
et harcèlement sur le lieu de travail***

CSL interdit qu'une personne soit traitée de façon moins favorable pour des motifs tels que le sexe, l'âge, l'origine ethnique, le handicap, la religion et l'orientation sexuelle. Nous ne tolérerons aucune forme de harcèlement, notamment les brimades et la violence au travail, dans aucun contexte géographique de travail, y compris lors de conférences, de formations ou d'événements sociaux se déroulant hors site. Les tiers qui travaillent avec des collaborateurs CSL sont soumis à notre code EAE et à notre politique concernant le harcèlement sur le lieu de travail.

Nous nous conformons à toutes les lois nationales en vigueur, et au minimum, nous :

- Informerons et formerons nos directeurs et collaborateurs pour promouvoir la sensibilisation à l'égalité des chances et les familiariser avec les dispositions légales locales ;
- Prendrons des décisions relatives à l'emploi et à la promotion basées sur le mérite ;
- Stipulerons clairement que nous ne tolérerons aucun harcèlement ni aucune discrimination, sous quelque forme que ce soit, sur le lieu de travail, et que des mesures disciplinaires possibles pourront être prises en cas de violation de cette politique ;
- Établirons des procédures dans le sens des principes d'équité pour ceux qui souhaitent émettre une réclamation ou rechercher un avis ;
- Assurerons à nos collaborateurs que nous respecterons la confidentialité des données les concernant dans la plus vaste mesure permise par les circonstances ; et
- Garantirons qu'aucune mesure de rétorsion ne soit prise à l'encontre des collaborateurs faisant part de leurs préoccupations ou signalant des problèmes de harcèlement sur le lieu de travail.

Q&R

Q. L'un de mes collègues m'a avoué être homosexuel et j'ai entendu des blagues à son sujet et des commentaires négatifs sur son style de vie. Que puis-je faire ?

R. *Le harcèlement sur le lieu de travail est illégal et interdit par le Code et la politique CSL. Cela peut avoir un effet négatif sur l'intégralité de l'activité du groupe. Si vous avez observé des incidents ou avez entendu des conversations qui vous ont mis dans une position inconfortable, vous devez directement référer de ces comportements à votre directeur ou à la RH de CSL. Si le problème reste non résolu, il existe un rapport ou « procédure de dénonciation ». Référez-vous-en à CSL intranet pour plus d'informations.*

4

LIEU DE TRAVAIL SÛR, ÉQUITABLE ET ÉPANOUISSANT SUITE

4.1

Normes relatives au lieu de travail suite

4.1.3

Santé et sécurité

CSL s'est engagé à offrir un lieu de travail sûr, sain et sécurisé à tous nos collaborateurs, les autres personnes présentes sur nos sites et les communautés dans lesquelles nous intervenons.

Nos collaborateurs et les tiers présents sur nos sites ont la responsabilité de veiller à ce que la santé et la sécurité ne soient pas compromises sur le lieu de travail. Pour le garantir, il est attendu qu'ils se conforment aux normes, politiques et procédures de CSL. Les collaborateurs et les tiers présents sur nos sites doivent signaler, le plus rapidement possible, tout incident ou danger afin que nous puissions prendre les mesures nécessaires pour prévenir, corriger ou contrôler ces conditions.

Les directeurs de CSL doivent s'assurer que les ressources et les contrôles nécessaires sont mis en place pour que les collaborateurs et les tiers présents sur nos sites puissent travailler en toute sécurité. Pour y parvenir, et dans chacune de nos activités, nous mettons en œuvre, entretenons et améliorons en continu notre système de gestion de la sécurité et de la santé, qui :

- Veille à la conformité vis-à-vis de l'ensemble des lois, autorisations et exigences en vigueur ;
- Nécessite l'établissement d'objectifs de santé et de sécurité visant à éliminer les blessures et maladies sur le lieu de travail, et à prendre en compte les exigences réglementaires et professionnelles, ainsi que le point de vue des parties concernées ;

Q&R

Q. Mon directeur me demande d'atteindre des objectifs qui ne peuvent être obtenus qu'en contrevenant à des procédures de santé et de sécurité. Que dois-je faire ?

R. *Les procédures de santé et de sécurité ne peuvent jamais être contournées, et les placer au second plan pour atteindre des objectifs est inacceptable. En premier lieu, vous devez parler de vos préoccupations à votre directeur. Si cela vous met dans une situation inconfortable, ou si vous n'arrivez pas à retenir son attention, vous devez en parler à votre directeur du service Santé et Sécurité ou à un autre directeur. Si le problème reste irrésolu, il existe un rapport ou « procédure de dénonciation ». Référez-vous-en à CSL intranet pour plus d'information.*

- Informe tous nos collaborateurs de nos objectifs de santé et de sécurité, et les encourage à s'impliquer dans l'amélioration des performances en matière de santé et sécurité ;
- Veille à une évaluation continue et signale les performances par rapport aux objectifs ;
- Développe, met en œuvre et révisé le plan de gestion de la santé et de la sécurité afin de réduire les risques, répondre aux objectifs et obtenir des améliorations continues ;
- Veille au fonctionnement des sites en accord avec les normes les plus exigeantes afin de protéger nos collaborateurs, nos visiteurs et les communautés auprès desquelles nous intervenons ;
- Veille à la consultation de nos collaborateurs sur les questions de santé et de sécurité afin de s'assurer que leur point de vue est pris en compte lors des prises de décisions ;
- Fournit les formations et des ressources adéquates pour que les collaborateurs soient équipés pour un travail en toute sécurité ;
- Informe tous les collaborateurs des exigences du système et est à la disposition des parties intéressées ; et
- Vérifie régulièrement l'efficacité des mesures.

4.1.4

Rehabilitació

Il est important que les collaborateurs de CSL reprennent le travail après un accident ou une maladie, dès que possible. La réadaptation professionnelle des employés a par conséquent un double objectif :

- Reconnaître que la réadaptation professionnelle fait partie des exigences de conformité pour l'indemnisation des accidents du travail, et
- Veiller à ce que les programmes de réadaptation professionnelle que nous établissons ne négligent pas l'impact psychologique et social des accidents des collaborateurs sur le lieu de travail

Nous nous sommes engagés à aider nos collaborateurs accidentés ou malades à reprendre le travail en favorisant la mise en œuvre et le développement de plans de gestion des blessures et maladies.

4

LIEU DE TRAVAIL SÛR, ÉQUITABLE ET ÉPANOUISSANT SUITE

4.1

Normes relatives au lieu de travail suite

4.1.5

Cessation d'emploi et séparation

Lorsque, au sein de CSL, nous mettons fin à l'emploi d'un collaborateur, nous le faisons en conformité avec les lois nationales en vigueur et en respectant les politiques de RH de CSL.

Ceci peut se produire :

- Dès lors qu'il existe des raisons valides en rapport avec la capacité, la conduite ou les performances du collaborateur;
- Lorsqu'il n'existe plus de besoin de l'entreprise par rapport au rôle du collaborateur;
- Dans le cas d'un emploi « à titre précaire », selon les dispositions prévues ; ou
- Dans d'autres cas autorisés d'après les conditions d'emploi locales, ou de contrats individuels.

4.2

Comportement professionnel

4.2.1

Respect mutuel

CSL fixe des normes strictes de conduite professionnelle et déontologique qui, à tout moment, régissent nos interactions avec les clients, les fournisseurs, les collaborateurs et les membres du public.

Sont compris dans ce cadre les comportements suivants :

- Aucune tolérance face à l'intimidation, le harcèlement, l'hostilité ou les menaces ;
- Étendre la courtoisie et le respect aux personnes ;
- Respecter la propriété personnelle d'autrui et la propriété de CSL ;
- Agir avec intégrité en toutes circonstances ;
- Collaborer avec les autres pour obtenir de meilleurs résultats ;
- Chercher à comprendre les besoins des parties prenantes et à y répondre ;
- Prendre des mesures pour comprendre les lois et usages des différents pays où nous opérons ; et
- Aucune sorte de représailles suite au signalement par un individu (ou un groupe) de ses préoccupations (sauf si le signalement est futile ou vexatoire) et/ou à sa participation à une enquête.

4.2.2

Divulgateion d'informations confidentielles

CSL attend de ses collaborateurs qu'ils respectent le caractère confidentiel des informations auxquelles ils ont eu accès lors de leur activité professionnelle dans l'entreprise, et qu'ils ne divulguent et n'utilisent pas les dites informations, sauf dans un but approuvé par CSL.

Les informations dont il s'agit incluent, sans toutefois s'y limiter :

- Les politiques de tarification de CSL ;
- Les plans stratégiques et de développement de produits ;
- Les informations financières ;
- Les informations sur les clients ;
- Les inventions et découvertes ; et
- Les informations confidentielles divulguées à CSL par des tiers.

Nous exigeons de nos collaborateurs qu'ils assignent et remettent à CSL à tout moment, sans autre considération, toute propriété intellectuelle développée par leurs soins dans le cadre de leur emploi au sein de CSL ou développée à partir de la propriété intellectuelle de CSL. La seule exception à cette exigence concerne les circonstances dans lesquelles les lois nationales en vigueur stipulent que cette propriété intellectuelle doit être rémunérée, auquel cas la rémunération sera le minimum exigible d'après les lois nationales en vigueur.

Q&R

Q. Un professionnel de santé avec lequel je suis ami tient toujours à fournir le meilleur traitement disponible à ses patients. Il m'a interrogé sur les résultats de certains essais cliniques récents que CSL a conduits. M'est-il possible de l'informer des résultats des essais, compte tenu que le professionnel de santé se doit au respect de la confidentialité des patients ?

R. *Les résultats cliniques sont des informations confidentielles appartenant à CSL et ne doivent sous aucun prétexte être divulgués sauf indications spécifiques de CSL. En conséquence, vous devez être très prudent sur le contenu de vos conversations avec un professionnel de santé, à moins que ces informations soient déjà tombées dans le domaine public.*

4 LIEU DE TRAVAIL SÛR, ÉQUITABLE ET ÉPANOUISSANT SUITE

4.2 Comportement professionnel suite

4.2.3

Communication interne

CSL s'est engagé à faire en sorte que tous ses collaborateurs bénéficient d'un accès adéquat aux informations pertinentes de CSL qui leur permettront de réaliser leurs tâches efficacement et de mieux comprendre les décisions de l'entreprise.

Notre processus de communication interne est conçu pour favoriser le partage d'informations internes, l'amélioration des prises de décision, et l'application de décisions stratégiques qui promeuvent une compréhension partagée des valeurs et buts que nous suivons.

Sous réserve de considérations de confidentialité, de respect de la vie privée et de sensibilité commerciale, nous mettrons sans délai les informations relatives à CSL à la disposition des collaborateurs.

Nous avons instauré des procédures destinées à servir de guide pour le développement, l'approbation et la publication d'éléments d'information imprimés et électroniques.

4.2.4

Drogues & alcool

Afin de préserver un environnement de travail sûr, les collaborateurs ne doivent, en aucun cas, abuser de drogues ou d'alcool lorsqu'ils travaillent pour le compte de CSL. En outre, l'usage, la possession, la vente, l'achat ou le transfert, illégaux ou non autorisés, de drogues et d'alcool, sont interdits en toutes circonstances.

Les responsables occupant des fonctions pour le compte de CSL doivent impérativement veiller à ce que l'alcool soit servi avec modération, à condition que l'alcool ne soit pas interdit par les lois locales ou les politiques CSL locales.

Tout collaborateur de CSL souffrant d'un problème de dépendance pourra obtenir l'assistance d'un conseiller psychologique lorsque cela sera possible.

Q&R

Q. Je suis inquiet pour un collègue de travail dont le comportement suggère qu'il est sous l'influence de l'alcool durant les heures de travail. Je sais qu'il a une vie personnelle stressante et qu'il ne souhaite pas parler de sa situation personnelle, cependant je crains que sa sécurité et celle de ses collègues puissent être en danger. Que dois-je faire ?

R. *Tout d'abord vous devez vous assurer que l'alcool est bien la cause du comportement que vous avez observé. Si vous avez des inquiétudes quant à la sécurité sur le lieu de travail, vous devez en référer immédiatement à votre directeur et au responsable du service Santé et Sécurité. Alors, la situation peut être examinée et des actions appropriées mises en œuvre pour protéger la santé et la sécurité de votre collègue et autres collaborateurs.*

Afin de nous assurer que les collaborateurs que nous embauchons sont aptes à contribuer à un environnement de travail sain et productif, il est possible que nous demandions un bilan de santé pour certains postes. Ces bilans sont toujours demandés conformément aux lois et réglementations locales en vigueur.

4.3

Récompenses des collaborateurs

4.3.1

Gestion des performances

CSL veille à ce que les collaborateurs de chaque entité et pays comprennent comment ils peuvent contribuer à la réussite de l'entreprise. Cela inclut :

- Que nous veillons à ce que les normes et attentes de performances pour chaque collaborateur soient communiquées et comprises;
- Que les objectifs individuels, lorsque c'est nécessaire, soient réalisables en regard des objectifs et des valeurs de CSL ;
- Que nous encourageons la communication et la collaboration entre le collaborateur et son directeur, ainsi que ses collègues, équipes et partenaires, quant à l'étude de ses performances ;
- Que nous établissons un cadre de gestion des performances comprenant des systèmes et des procédures qui favorisent une gestion efficace de ces pratiques dans l'ensemble de nos entités.

Q&R

Q. J'ai établi un plan d'action avec mon directeur et comprends que cela doit être la base de mon évaluation de performances annuelle. C'est maintenant le moment de conduire mon entretien d'évaluation, cependant il ne m'a pas augmenté, que dois-je faire ?

R. *Le système de gestion des performances de CSL, y compris la procédure d'évaluation, repose sur des conversations ouvertes et constructives entre les directeurs et leurs subordonnés directs. Vous devez rappeler à votre directeur qu'il est temps de procéder à une évaluation et convenir d'une date pour réaliser ladite évaluation dans un endroit privé où vous ne serez pas interrompus. Vous et votre directeur devez vous rencontrer et être préparés pour définir dans quelle mesure vous avez atteint vos objectifs au cours de l'exercice précédent, des autres manières dont vous avez apporté une valeur ajoutée à votre poste, y compris sur les priorités professionnelles que vous avez convenu et qui n'étaient pas connues au moment de la création du plan d'actions, de toutes les difficultés que vous avez rencontrées, de votre futur plan d'actions et des domaines dans lesquels vous devez vous perfectionner. Le service des Ressources Humaines de CSL de votre région vous donnera des indications complémentaires au sujet des évaluations annuelles des performances.*

4.2

Récompenses des employés suite

4.3.2

Philosophie de rémunération

CSL rapproche directement le niveau de rémunération de ses employés au poste qu'ils occupent dans l'entreprise, aux mêmes types de postes occupés par d'autres employés et aux orientations et conditions du marché local. Nous faisons appel à une méthodologie d'évaluation des postes homogène dans tout le groupe, ce qui permet une comparaison directe ainsi qu'un contrôle du niveau de rémunération juste à travers différents postes dans différents lieux géographiques.

Notre système de gestion des performances implique l'établissement d'objectifs de performance, des comportements basés sur des valeurs et de gestion des rémunérations liées aux performances.

Pour intéresser et conserver nos employés, nous offrons, au sein de CSL, une rémunération compétitive sur le marché. Les régimes de rémunération des cadres comprennent une rémunération fixe et des récompenses liées aux performances sous la forme d'incitations financières à court terme, et sous la forme d'incitations à long terme destinées à aligner les intérêts des salariés et des actionnaires.

Dans les pays où nous sommes implantés, conformément aux pratiques du marché local ou aux lois en vigueur, CSL contribuera aux plans de retraite des collaborateurs.

Nous rembourserons à nos collaborateurs les dépenses personnelles liées à son travail dans le cadre de son activité, tels que les voyages

d'affaires ou la participation aux conférences liées à l'activité. Dans tous les cas, l'approbation des directeurs sera nécessaire à la demande de remboursement.

4.3.3

Reconnaissance des services

À travers CSL, toutes les unités reconnaîtront l'efficacité constante des collaborateurs au travers d'une série d'étapes clés.

4.3.4

Apprentissage & développement

CSL s'est engagé à investir dans l'apprentissage et le développement des collaborateurs pour améliorer sans cesse leurs compétences à accomplir leurs tâches d'une manière qui entraîne des performances supérieures et qui soit conforme, sûre et efficace. Nous mettons à disposition des collaborateurs à tout niveau des opportunités de développement professionnel, et créons un vivier de responsables talentueux, prêts à assumer des fonctions de direction futures dans tout le groupe.

Notre système d'apprentissage et de développement intègre :

- L'identification, la mise en œuvre et l'évaluation de l'apprentissage et du développement des collaborateurs conformément aux plans de travail individuels et aux nécessités de l'entreprise ;
- Des liens clairement définis avec les processus de gestion de l'évolution de carrière, de la

succession et des performances, notamment un retour d'informations sur les performances et le comportement, conformément à nos valeurs ;

- Le développement de capacités d'encadrement qui répondent aux besoins des collaborateurs du début de carrière jusqu'aux échelons supérieurs ;
- Un accès équitable à l'apprentissage et au développement, en respect des principes d'égalité d'accès à l'emploi ;
- L'identification d'individus hautement performants au moyen d'une approche globale commune et cohérente ;
- L'approche globale d'un planning de succession afin de maximiser le développement de carrière et le déploiement de talent.

4.3.5

Action disciplinaire et Suivi psychologique

CSL maintient des normes de performances et de conduite sur le lieu de travail par un recours, à la formation des collaborateurs, au suivi psychologique formel et informel et des actions disciplinaires qui peuvent aboutir à des sanctions allant jusqu'au renvoi.

Les fautes jugées graves peuvent entraîner une rupture du contrat de travail. Les fautes graves peuvent induire des comportements qui :

- Sont contraires aux lois ;
- Sont dommageables pour l'entreprise ;
- Induisent un risque pour la sécurité et l'intégrité de CSL et de ses collaborateurs ; ou
- Enfreignent ce Code, et d'autres politiques et procédures internes.
- Par ailleurs incompatible avec la poursuite du contrat de travail.

Les sanctions prises en réponse à une méconduite dépendent de la gravité des actes, seront cohérentes sur le lieu de travail et respecteront les conditions légales. Dans tous les cas, les collaborateurs auront l'opportunité d'expliquer leurs actes.



5

COMMUNAUTÉ

L'engagement de CSL :

Chez CSL, nous nous engageons à aider à bâtir des communautés en meilleure santé dans le monde et dans les endroits où nous sommes représentés. Nous nous efforçons d'y parvenir d'une manière conforme à nos objectifs d'entreprise sur le long terme, et qui met en oeuvre notre expertise et nos avantages uniques.



NOTRE CODE DE PRATIQUE PROFESSIONNELLE RESPONSABLE

ACCENT SUR LES PATIENTS • INNOVATION • INTÉGRITÉ
• COLLABORATION • PERFORMANCES SUPÉRIEURES

Nous :

- Nous impliquerons activement dans des programmes d'aide à la communauté ou de charité qui amélioreront la santé et la qualité de vie dans nos communautés de la façon la plus efficace qui soit ;
- Veillerons à ce que nos collaborateurs puissent être impliqués et engagés dans la réalisation de ces dits programmes en leur qualité de représentants de CSL ; et
- Répondrons de façon appropriée aux crises humanitaires ou activité de secours, dans la mesure où nos produits ou compétences spécifiques sont nécessaires.

5

COMMUNAUTÉ SUITE

5.1

Contributions communautaires

CSL a élaboré un cadre de contributions communautaires de portée universelle qui nous permet de soutenir nos communautés de façon significative par le biais de nos activités principales, et en collaboration avec les collaborateurs et autres parties prenantes.

Notre investissement dans la société se caractérise par les actions suivantes :

Soutenir les communautés de patients

- En améliorant la qualité de vie des patients en traitement thérapeutique ;
- En améliorant l'accès à nos médicaments biologiques.

Soutenir les communautés biomédicales

- En favorisant l'avancement des connaissances dans les communautés médicales et scientifiques ;
- En favorisant la génération à venir de chercheurs en médecine.

Soutenir les communautés locales

- En soutenant les efforts communautaires dans les endroits où nous vivons et travaillons ;
- En soutenant les communautés en situations d'urgence.

Nous établissons des partenariats avec d'autres organismes tels que des organismes non gouvernementaux et des institutions de recherche, lorsque cette action permettra d'optimiser l'effort global.

Nous envisagerons des contributions tels que des dons de produits à visée humanitaire lorsque la demande sera émise par un gouvernement ou un organisme d'aide humanitaire, en accord avec les lois applicables pour de tels dons.

Nous veillerons à ce que les investissements consentis par CSL dans les communautés soient conformes à toutes les lois locales et codes de conduite en vigueur, soient respectueux des coutumes locales et correspondent à notre cadre stratégique.

Nous surveillons et évaluons nos contributions dans les communautés, et établissons des rapports publics sur nos contributions.

Q&R

Q. J'ai été approché par un représentant d'une association de patients à but non lucratif à la recherche d'une donation substantielle de CSL afin de soutenir la recherche sur une maladie tropicale. Dois-je accorder cette donation de CSL pour cette digne cause ?

R. *CSL a développé un cadre global afin de diriger des investissements communautaires stratégiques aux domaines prioritaires où ils seront les plus efficaces et en accord avec nos objectifs d'entreprise et capacités. Dans le cadre d'une bonne administration, toutes les donations doivent être faites à des organisations honorables, à but non lucratif, qui sont exonérées d'impôts gouvernementaux et non pas à des individus. Vous devez vous référer à la politique CSL en matière des contributions communautaires et suivre les procédures d'autorisation établies dans cette politique. Si vous souhaitez plus d'informations concernant le programme de donations CSL, contactez le Directeur responsable de l'entreprise ou le responsable de la Communication sur votre site.*



6

GESTION DE L'ENVIRONNEMENT

L'engagement de CSL :

Au sein de CSL, nous nous sommes engagés à mener l'ensemble de nos activités tout en minimisant notre impact sur l'environnement et en préservant les ressources naturelles. Nous considérons que l'intendance de l'environnement est notre responsabilité et qu'elle constitue une possibilité de bâtir des communautés en meilleure santé et plus durables.

NOTRE CODE DE PRATIQUE PROFESSIONNELLE RESPONSABLE

ACCENT SUR LES PATIENTS • INNOVATION • INTÉGRITÉ
• COLLABORATION • PERFORMANCES SUPÉRIEURES

Nous :

- Exercerons nos activités d'après les lois et réglementations sur l'environnement des juridictions dans lesquelles nous travaillons, en répondant ou en dépassant les normes environnementales en vigueur, et en prenant, si nécessaire, des mesures efficaces pour remédier à toute circonstance de non-conformité ;
- Etablirons et entretiendrons des systèmes de gestion de l'environnement dans tous nos centres de production ;
- Impliquerons et collaborerons avec nos parties prenantes, en communiquant ouvertement des informations exactes sur les performances de CSL vis-à-vis de l'environnement, et en les informant sur des problèmes environnementaux pertinents, y compris par le biais de rapports de groupe publics ;
- Maximiserons l'efficacité de la maîtrise de notre consommation d'eau, d'énergie et d'autres ressources, grâce à l'amélioration continue des activités de fabrication
- Ferons appel à une hiérarchie d'approches pour la prévention de la pollution, y compris la réduction maximale de la quantité d'eaux usées, des émissions dans l'air et des déchets solides produits, de manière à prévenir les répercussions néfastes sur la santé de l'Homme et sur l'environnement ;
- Intégrerons l'intendance de l'environnement dans les processus d'entreprise de CSL, la gestion des risques, la planification et les prises de décision ; et
- Veillerons à ce que tous les collaborateurs et tiers présents sur nos sites soient sensibilisés à leurs responsabilités envers l'environnement telles qu'elles sont mentionnées dans ce Code, et possèdent les compétences et la formation nécessaires pour les assumer.

6 GESTION DE L'ENVIRONNEMENT SUITE

Notre politique décrit nos engagements vis-à-vis de l'environnement et fournit le cadre de nos buts et objectifs en matière d'environnement.

Les collaborateurs doivent rapporter à leur directeur chaque incident environnemental afin que des mesures appropriées soient prises afin de contrôler et de prévenir les effets néfastes.

Q&R

Q. Nous avons eu une petite fuite de produits chimiques – juste quelques litres – dois-je faire un rapport ?

R. *Oui, toute fuite de produits chimiques ou de toute autre substance dangereuse doit être rapportée à votre directeur et votre responsable de la santé et de la sécurité dès que vous vous en êtes rendu compte.*

Ceci permettra d'établir un rapport, le cas échéant, aux agences réglementaires, d'entamer une enquête afin de déterminer la cause première et de mettre en place des actions correctives, et de respecter les obligations de déclaration internes.

6.1

Changement climatique

CSL reconnaît que le changement climatique, provoqué par les gaz à effet de serre provenant de l'activité de l'Homme, constitue un défi mondial prééminent pour la préservation de l'environnement. Nous avons donc une responsabilité de contribution pour remédier au changement climatique.

Nous :

- Mesurerons, examinerons et divulguerons notre impact sur l'environnement ;
- Réduirons notre impact sur le changement climatique ;
- Apporterons notre participation à des programmes pertinents sur le changement climatique, organisés au niveau gouvernemental ;
- Identifierons et gérerons les risques carbone et les opportunités ; et
- Impliquerons les collaborateurs et parties prenantes externes.



7

RESPECT DE CE CODE

L'engagement de CSL :

CSL s'engage à aider ses collaborateurs et les tiers à comprendre et à respecter les principes et attentes décrits dans ce Code.

NOTRE CODE DE PRATIQUE PROFESSIONNELLE RESPONSABLE

ACCENT SUR LES PATIENTS • INNOVATION • INTÉGRITÉ
• COLLABORATION • PERFORMANCES SUPÉRIEURES

Nous :

- Veillerons à ce que tous les collaborateurs aient accès au Code en le traduisant dans les principales langues locales où nous opérons et en le distribuant à chaque membre du personnel, qu'il s'agisse d'une personne déjà en poste ou d'un nouvel arrivant ;
- Assurerons que le Code soit disponible pour nos tiers ;
- Mettrons en œuvre des programmes de formation obligatoires destinés à aider nos collaborateurs à comprendre le Code, en quoi celui-ci les concerne, et quelles sont les obligations de chacun ;
- Contrôlerons la participation aux programmes de formation obligatoires, en prenant, si nécessaire, des mesures correctives, et examinerons l'efficacité de la formation et de l'éducation au Code ;
- Veillerons à ce que nos collaborateurs, prestataires et autres tierces parties puissent émettre des préoccupations concernant une conduite illégale, la violation de politiques de CSL ou une faute professionnelle en toute bonne foi, anonymement (s'il le souhaite et si cela est autorisé) et sans pour autant craindre de représailles (sauf si ces préoccupations sont futiles ou vexatoires) ; et
- Solliciterons et répondrons au retour d'informations de la part de nos collaborateurs et d'autres groupes de parties prenantes sur les améliorations possibles à apporter au Code.

7 RESPECT DE CE CODE SUITE

7.1

Cadre de responsabilité

Conseil d'administration de CSL	Approuve le Code et définit les étapes clés d'examen.
Groupe d'encadrement international	Sensibilise, garantit l'accessibilité, contrôle la conformité.
Comité de direction de CR	Examine et recommande les perfectionnements, facilite les retours d'information des parties intéressées.
Service Conformité de CSL / Service juridique de CSL / Service RH de CSL	Surveillent les besoins en formation et gèrent les défauts de conformité/signalements de non-conformité. Apportent leur soutien aux supérieurs/ responsables pour les demandes de renseignements et soutiennent activement les révisions du Code.
Supérieurs/responsables	Veillent à ce que les collaborateurs reçoivent le code et se conforment aux programmes de formation. Contrôlent le respect du Code et apportent leur soutien aux collaborateurs en répondant à leurs questions/préoccupations.
Collaborateurs	Prendent connaissance du Code et participent aux programmes de formation. Demandent des explications si nécessaire et signalent les problèmes de non-conformité.

7.2

Signalement de sujets préoccupants

CSL a préparé ce Code dans l'intention de poursuivre une relation positive et transparente avec ses collaborateurs, prestataires et autres tierce parties.

Néanmoins, nous sommes conscients qu'il peut exister des circonstances dans lesquelles les collaborateurs ont besoin de porter à notre attention des cas de conduite inappropriée. Pour ce faire, et éviter toutes représailles, nous continuerons à entretenir et à promouvoir

l'existence de procédures destinées à ce que nos collaborateurs, prestataires et autre tierces parties puissent rapporter des situations leur paraissant préoccupantes notamment par le recours à notre processus de dénonciation et à d'autres systèmes de gestion.

Q&R

Q. J'ai assisté mon directeur dans l'établissement d'un important appel d'offres pour CSL. Je m'inquiète du fait que la manière dont le cahier des charges de l'appel d'offres est rédigé et la procédure que nous suivons favorise un fournisseur, qui est également un ami de longue date de mon directeur, par rapport aux autres. Comment puis-je obtenir des conseils pour déterminer si la procédure d'appel d'offres que nous menons est conforme au code et sur ce que je dois faire en cas de non-conformité présumée ?

R. *CSL encourage ses collaborateurs à signaler les cas d'infractions soupçonnées au Code en respectant la vie privée et la réputation de tous ceux qui sont impliqués. Vous devez directement poser vos questions concernant la compatibilité entre le processus d'appel d'offres et le Code à votre directeur, ou au département de conformité de CSL ou au département réglementaire de CSL en premier lieu. Si parler aux directeurs de ces trois départements vous met mal à l'aise, CSL a mis en place un rapport de « procédure de dénonciation » pour ce type de situation. Référez-vous-en à lintranet CSL pour plus d'information.*

GLOSSAIRE

CADEAUX :

Toute chose de valeur incluant des espèces ou l'équivalent d'espèces, des biens, ou des services, donnée à une autre personne sans contrepartie.

COLLABORATEURS :

Organismes et institutions, ainsi que leurs représentants, avec lesquels CSL collabore dans des entreprises scientifiques et autres.

CONFLIT D'INTÉRÊT :

Cas dans lequel un cadre, un collaborateur ou toute autre personne de l'entreprise, est susceptible de tirer un bénéfice personnel de ses actions ou de son influence.

CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ :

Une condition légale par laquelle une personne a donné son consentement sur la base d'une appréciation et d'une appréhension de tous les faits et implications connus d'une action. La personne doit être en possession des informations pertinentes et de ses facultés de raisonnement au moment où elle donne son consentement.

CORRUPTION :

Offrir quelque chose de valeur à un décideur dans le but d'obtenir un traitement favorable, pour maintenir ou obtenir un contrat, ou afin d'obtenir un avantage improprie.

La corruption peut prendre une forme monétaire, tel que des espèces, ou toute autre chose de valeur (ex. voyage, services, remises, cadeaux, etc.).

DÉLIT D'INITIÉ :

Lorsqu'une personne est en possession d'informations influençant sur le cours des actions, qui ne sont pas à disposition de tous sur le

marché, cette personne ne peut pas effectuer de transactions sur les produits financiers qui seraient affectés par ces informations (ou encourager un tiers à le faire).

DÉNONCIATEUR :

Collaborateur, ancien collaborateur ou membre d'un quelconque organisme associé, qui signale une faute grave à des personnes ou entités ayant le pouvoir et la volonté de prendre des mesures correctives au sein de CSL.

DIVERTISSEMENT :

La notion de divertissement inclut l'hospitalité (repas, par exemple), réceptions, billets de loisirs, événements culturels ou sportifs, la participation à des événements sportifs, l'hébergement et les voyages.

DONNEURS DE PLASMA :

Membres de la société en général qui donnent leur plasma au groupe CSL. Ce plasma est ensuite utilisé dans la production de produits sauvant des vies. Dans certains cas, les donneurs de plasma reçoivent une indemnité pour le temps passé à faire un don.

INFORMATIONS AGISSANT SUR LES COURS :

Informations relatives à CSL qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur le prix ou la valeur des titres CSL. On entend ici notamment les informations stratégiques telles que les prévisions financières et les projets de fusions et d'acquisitions.

INFORMATION CONFIDENTIELLE :

N'importe quelle information appartenant à CSL (information produite par ou pour CSL), la révélation non autorisée d'une telle information pourrait affecter les intérêts de CSL.

LIBERTÉ D'ASSOCIATION :

Un droit identifié par les normes internationales du travail comme étant le droit des travailleurs à s'organiser et à être représentés.

ÉGALITÉ DES CHANCES EN MATIÈRE D'EMPLOI (ECME) :

Le droit des personnes d'être considérées sur un pied d'égalité sur la base du mérite ou d'autres critères pertinents et concrets indépendamment de l'origine ethnique, de la couleur de peau, du sexe, de la religion, de l'association personnelle, de la nationalité d'origine, de l'âge ou du handicap.

PATIENTS :

Personnes susceptibles de recevoir en traitement des produits CSL.

PAIEMENT DE FACILITATION :

Petit paiement réalisé au profit d'un agent gouvernemental afin de garantir ou d'accélérer la réalisation d'une action de routine ou d'une action nécessaire (l'émission d'un permis ou d'une autorisation, par exemple).

PHARMACOVIGILANCE :

Science et activités relatives à la détection, à la surveillance, à l'évaluation, à la compréhension et à la prévention d'effets indésirables ou de tout autre problème lié aux médicaments.

PROFESSIONNELS DE SANTÉ :

Personnes autorisées à prescrire, à acheter, à fournir, à administrer ou à distribuer des médicaments ou des dispositifs médicaux dans le cadre de leurs activités professionnelles.

GLOSSAIRE SUITE

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE :

Toute création intellectuelle qui a une valeur commerciale potentielle, et qui peut être protégée par la loi sous forme de droits d'auteur, brevets, marque déposée, conceptions, etc.

SECOURS HUMANITAIRE :

Aide matérielle ou logistique apportée à des fins humanitaires, en règle générale en réponse à des crises humanitaires. L'objectif principal de l'aide humanitaire est de sauver des vies, de soulager les souffrances et de préserver la dignité humaine

SECRETS INDUSTRIELS :

Toute formule, modèle, dispositif ou compilation d'informations utilisés dans l'entreprise CSL, et qui donnent à CSL la possibilité de retirer un avantage sur d'autres personnes qui n'en ont pas connaissance ou ne les utilisent pas.

TIERS :

Tout prestataire, fournisseur, distributeur ou autre entreprise ou individu lié à CSL par contrat pour le développement, l'approvisionnement, la fabrication ou la livraison des produits CSL.

TRAVAIL À TITRE PRÉCAIRE :

Emploi auquel il peut être mis fin par la volonté de l'employé ou de l'employeur, à tout moment, avec ou sans motif.



CSL Limited ABN 99 051 588 348
Notre Code de Pratique Professionnelle Responsable

Conception et production
par, Carbon Theory, Melbourne

CRBP17 FRA01

SOMMAIRE >

CSL Limited

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