

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.

SOMMARIO >

CSL LIMITED

**CODICE DI CONDOTTA RESPONSABILE
DELLE NOSTRE ATTIVITÀ**

LUGLIO 2017

CSL™

CODICE DI CONDOTTA RESPONSABILE DELLE NOSTRE ATTIVITÀ

ORIENTAMENTO AL PAZIENTE • INNOVAZIONE

- INTEGRITÀ • COLLABORAZIONE
- ECCELLENZA NELLE ATTIVITÀ

LUGLIO 2017

CSL Limited ABN 99 051 588 348

SOMMARIO

1.	VALORI E PRINCIPI GUIDA DELLA SOCIETÀ	04
2.	INTEGRITÀ PROFESSIONALE	08
2.1	Gestione dei rischi	10
2.2	Osservanza delle leggi e dei regolamenti	10
2.3	Controlli interni e reporting	11
2.4	Protezione delle risorse e delle informazioni	12
2.5	Divulgazione continua	13
2.6	Compravendita delle azioni CSL	14
2.7	Concorrenza	15
2.8	Conflitti d'interesse	16
2.9	Corruzione e tangenti	18
2.10	Attività di mercato	19
2.10.1	Il marketing rivolto al personale sanitario	19
2.10.2	Etichettatura e dichiarazioni sul prodotto	20
2.10.3	Foglio illustrativo dei prodotti	20
2.10.4	Conformità alle normative commerciali	21
2.10.5	Proprietà intellettuale	22
2.10.6	Imposte	23
2.11	Spese di rappresentanza e omaggi	23
2.12	Rapporti con soggetti esterni	25
2.12.1	Contributi a partiti politici	25
2.12.2	Partecipazione alla vita politica pubblica	25
2.12.3	Rapporti con il governo	26
2.12.4	Comunicazioni esterne	26
2.13	Privacy	27
2.13.1	Riservatezza dei dati riferiti a terzi	27
2.13.2	Riservatezza dei dati dei dipendenti	27

3.	SICUREZZA E QUALITÀ DEI NOSTRI PRODOTTI	28	4.	SICUREZZA, EQUITÀ E GRATIFICAZIONE SUL POSTO DI LAVORO	38
3.1	Bioetica	30	4.1	Regolamentazione del lavoro	40
3.1.1	Ricerca e sviluppo	30	4.1.1	Assunzione	40
3.1.2	Sperimentazioni cliniche	30	4.1.2	Pari opportunità di impiego (o di lavoro) / molestie sul luogo di lavoro	41
3.1.3	Ricerca sulle cellule staminali	31	4.1.3	Salute, igiene e sicurezza	42
3.1.4	Benessere degli animali	31	4.1.4	Riabilitazione al lavoro	43
3.2	Eventi avversi	32	4.1.5	Licenziamento e cessazione del rapporto di lavoro	44
3.3	Qualità	32	4.2	Comportamento professionale	44
3.4	La filiera della distribuzione	33	4.2.1	Rispetto reciproco	44
3.4.1	Qualità nella filiera della distribuzione	33	4.2.2	Divulgazione di informazioni riservate	45
3.4.2	Gestione della filiera della distribuzione	34	4.2.3	Comunicazione interna	46
3.4.3	Prodotti contraffatti	35	4.2.4	Droghe e alcohol	46
3.5	Diritti umani	36	4.3	Premi per i dipendenti	47
3.5.1	Lavoro minorile	36	4.3.1	Gestione delle prestazioni	47
3.5.2	Partecipanti alle sperimentazioni cliniche	36	4.3.2	Filosofia di remunerazione	48
3.5.3	Donatori	36	4.3.3	Riconoscimento dei meriti	48
3.5.4	Libertà di associazione e rappresentanza dei lavoratori	37	4.3.4	Apprendimento e sviluppo	48
3.5.5	Diritti di spettanza e salario minimo	37	4.3.5	Richiami e provvedimenti disciplinari	49
3.5.6	Nuove forme di schiavitù	37	5.	IMPEGNO SOCIALE	50
			5.1	Contributi alla comunità	52
			6.	GESTIONE AMBIENTALE	54
			6.1	Cambiamenti climatici	57
			7.	ADESIONE AL PRESENTE CODICE	58
			7.1	Elenco delle responsabilità	60
			7.2	Esprimere preoccupazioni	61
				GLOSSARIO	62

CARI COLLEGHI DI CSL,

SONO LIETO DI PRESENTARVI LA TERZA EDIZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA RESPONSABILE DELLE NOSTRE ATTIVITÀ (DI SEGUITO "IL CODICE"). COME AVVENUTO PER LE PRIME DUE EDIZIONI, ANCHE QUESTA IMPORTANTE PUBBLICAZIONE È STATA APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ED HA VISTO TUTTO IL NOSTRO IMPEGNO E SOSTEGNO.



Il passaggio da un'edizione all'altra del nostro Codice riflette la crescita della nostra azienda, sia in termini di dipendenti che di portata geografica. Il Codice ha un ruolo cruciale nello stabilire i diritti e i doveri che tutti noi abbiamo in qualità di dipendenti e afferma il nostro impegno nei confronti dei soggetti con cui interagiamo al fine di garantire i più alti standard comportamentali in tutto ciò che facciamo.

Quando è stata fondata, oltre un secolo fa, CSL ha promesso agli australiani di salvare vite e proteggere la loro salute. Oggi, quella promessa è più forte e sentita che mai, in tutto il mondo: la nostra presenza globale conta infatti su oltre 17.000 dipendenti e i nostri prodotti salvavita sono disponibili in oltre 60 Paesi. I nostri Valori e il nostro Codice sono le fondamenta e le linee guida del nostro modo di agire, così come del nostro impegno a rispettare la promessa che abbiamo fatto ai pazienti, ai partner e agli altri soggetti con cui interagiamo.

Vi invito a leggere con attenzione questo Codice e a comprendere in che modo andrà ad impattare ciascuno di voi, il lavoro che fate e il modo in cui rappresentate CSL nel mondo degli affari e nella comunità circostante.

Il nostro successo e la promessa che facciamo ai pazienti si fondano sul vostro impegno a rafforzare e proteggere la nostra azienda e la sua reputazione.

PAUL PERREULT
CEO E AMMINISTRATORE DELEGATO
GRUPPO CSL





1

VALORI E PRINCIPI GUIDA DELLA SOCIETÀ





CODICE DI CONDOTTA RESPONSABILE DELLE NOSTRE ATTIVITÀ

ORIENTAMENTO AL PAZIENTE • INNOVAZIONE • INTEGRITÀ
• COLLABORAZIONE • ECCELLENZA NELLE ATTIVITÀ

I nostri valori uniscono il gruppo
di aziende CSL nell'impegno
condiviso verso:

ORIENTAMENTO AL PAZIENTE

Manteniamo le promesse fatte ai pazienti

INNOVAZIONE

Trasformiamo il pensiero innovativo
in soluzioni

INTEGRITÀ

Facciamo quello che diciamo

COLLABORAZIONE

Siamo più forti insieme

ECCELLENZA NELLE ATTIVITÀ

Siamo orgogliosi dei nostri risultati



Il presente Codice di Condotta Responsabile delle nostre attività (il Codice) definisce i principi che sono alla base dei nostri valori:

- la conduzione dell'attività di CSL con la massima integrità, conformemente a tutte le leggi ed ai regolamenti locali in vigore nei Paesi dove operiamo e adempiendo a tutte le nostre responsabilità nei confronti degli azionisti e della comunità finanziaria;
- le regole che guidano i dipendenti ed i responsabili nel prendere decisioni etiche in situazioni di potenziale conflitto d'interessi, coinvolgimento politico, corruzione e incentivi finanziari;
- i principi generalmente accettati sui rapporti sul posto di lavoro, tra cui il rispetto reciproco, l'assenza di discriminazione e la libertà di associazione;
- la qualità dei nostri prodotti e la sicurezza dei nostri pazienti, donatori di plasma, dipendenti e soggetti terzi, garantendo la conformità agli standard di salute e sicurezza, la conformità alle norme e alle procedure di produzione e ad altri standard di qualità e creando ambienti di lavoro sicuri;
- il sostegno all'innovazione, attraverso investimenti in ricerca e sviluppo per creare nuovi prodotti e migliorare quelli esistenti, ma anche in tutti gli aspetti della nostra attività, allo scopo di migliorare la vita dei pazienti;
- contribuire allo sviluppo di politiche pubbliche nelle aree in cui abbiamo esperienza;

- le pratiche ambientali responsabili che riducono al minimo il nostro impatto sull'ambiente;
- l'orientamento a stabilire e intrattenere rapporti positivi con tutte le comunità in cui operiamo.

CSL aspira a mantenere standard elevati di condotta aziendale e ad essere un datore di lavoro responsabile, e questo Codice ha l'obiettivo di definire gli standard minimi applicabili ai nostri dipendenti in tutto il mondo. Gli obblighi legali di CSL saranno conformi a quelli previsti dalle leggi locali.

Questo Codice, insieme alle relative politiche e procedure integrative, è stato elaborato per assicurarci che:

1. i nostri clienti e la comunità in generale possano essere certi che CSL è impegnata ad agire con la massima integrità in ogni occasione;
2. i soggetti terzi con cui lavoriamo (ad es. appaltatori, fornitori e distributori) sappiano cosa aspettarsi dai rapporti d'affari con CSL e quali aspettative abbiamo noi verso di loro; e
3. i nostri dipendenti comprendano sia i loro doveri verso CSL, sia i doveri che CSL ha verso di loro.

Tutti noi abbiamo la responsabilità di assicurare che il nostro ruolo nello svolgere le attività di CSL rispecchi costantemente questi principi ed i valori dell'Azienda stessa.

Prendere buone decisioni

Prendere buone decisioni fa parte integrante di una prassi commerciale responsabile. Quando ci si trova di fronte al dover prendere una decisione, è necessario prendere in considerazione i seguenti elementi.

- **Il test delle politiche** – l'intervento che sto proponendo è coerente con i principi del presente Codice e di altre politiche di CSL?
- **Il test legale** – l'intervento che sto proponendo è legale? È in conflitto con qualche legge o regolamento vigente?
- **Il test dei valori** – l'intervento che sto proponendo è coerente con i valori di CSL? È etico ed onesto?
- **Il test dello specchio** – quali sono le conseguenze dell'intervento che sto proponendo? Come mi sentirò dentro quando lo avrò intrapreso?
- **Il test degli altri** – che cosa penseranno gli altri dell'intervento che sto proponendo?
- **Il test dei media** – mi preoccuperei se uscisse un articolo su un giornale che parla dell'intervento che sto proponendo?

Qualora dopo aver valutato questi elementi aveste un dubbio su una decisione da prendere, parlatene con il vostro diretto superiore/responsabile. Procedete allo stesso modo anche qualora riteniate che esista una potenziale violazione di una politica e/o di una procedura di CSL. Per conoscere la struttura delle responsabilità e per sapere come segnalare eventuali perplessità, fate riferimento rispettivamente al paragrafo 7.1 e al paragrafo 7.2.

D&R

D. Vorrei sapere qualcosa di più su alcuni aspetti del Codice: come posso ottenere altre informazioni?

R. Per ulteriori informazioni consultare le singole politiche di CSL e utilizzare gli strumenti dell'assistenza a cui trovate riferimento in tutto il Codice e che sono disponibili anche in intranet di CSL. Possono essere utili anche le politiche locali e le procedure operative standard. Se avete ancora domande o dubbi è importante rivolgersi al diretto superiore/responsabile. Potete anche contattare le funzioni Conformità, Affari legali o Risorse Umane (HR) per ulteriori informazioni inerenti al Codice.

D&R

D. Sono un appaltatore di CSL. In che modo il Codice si applica a me?

R. Il Codice di CSL si applica a tutti i dipendenti e a tutti i soggetti terzi che forniscono servizi a o per conto di CSL. Ci aspettiamo che i soggetti terzi con cui collaboriamo rispettino le leggi e normative locali vigenti nei Paesi in cui operano, e che agiscano in modo coerente a questo Codice.



2

INTEGRITÀ PROFESSIONALE

L'impegno di CSL

In CSL ci impegniamo a condurre tutti gli aspetti della nostra attività in maniera etica e trasparente. Realizziamo ciò grazie al nostro fermo impegno nell'osservare tutte le leggi, i regolamenti e le indicazioni locali, linee guida e standard dell'industria farmaceutica e i codici di comportamento vigenti nei Paesi in cui operiamo.

CODICE DI CONDOTTA RESPONSABILE DELLE NOSTRE ATTIVITÀ

ORIENTAMENTO AL PAZIENTE • INNOVAZIONE • INTEGRITÀ
• COLLABORAZIONE • ECCELLENZA NELLE ATTIVITÀ

Ci impegniamo a:

- esigere che tutti i nostri dipendenti osservino le leggi, i regolamenti e le indicazioni locali, le normative e i codici in vigore in ogni luogo in cui operiamo;
- assicurarci che i sistemi di gestione siano idonei a favorire l'osservanza di tutte le leggi, i regolamenti e le indicazioni locali, le normative e i codici vigenti;
- assicurarci che tutti i nostri dipendenti comprendano i loro doveri, con particolare riferimento al modo in cui adempiono ogni giorno alle loro responsabilità; e
- misurare e gestire i risultati professionali e applicare i principi del miglioramento continuo per potenziare prassi aziendali responsabili.

2 INTEGRITÀ PROFESSIONALE CONTINUA

2.1

Gestione dei rischi

La gestione dei rischi fa parte integrante del modello complessivo di gestione di CSL. Abbiamo adottato un approccio alla gestione dei rischi strutturato, coerente, esteso a tutta l'impresa, che ci aiuta a migliorare le prestazioni della nostra azienda. Abbiamo la responsabilità collettiva di integrare la gestione dei rischi nella nostra cultura e in tutti i nostri processi a ogni livello.

CSL ha adottato la norma australiana/ neozelandese ISO 31000: 2009 (Principi e Norme di Gestione dei Rischi) come base del suo processo globale coordinato per la gestione dei rischi. Le modalità di gestione dei rischi sono descritte dettagliatamente nelle politiche di gestione dei rischi del Gruppo CSL.

Questo quadro normativo svolge un ruolo importante nell'assicurare controlli adeguati per ridurre i rischi che potrebbero avere effetto sulla nostra capacità di realizzare gli obiettivi commerciali e finanziari.

2.2

Osservanza delle leggi e dei regolamenti

In CSL ogni dipendente è responsabile del rispetto delle leggi locali vigenti nei Paesi in cui opera l'azienda.

In certi aspetti della nostra attività, come nella commercializzazione dei nostri prodotti, i rapporti con il personale sanitario e nella ricerca e lo sviluppo, ci siamo ulteriormente impegnati ad osservare i codici di condotta dell'industria farmaceutica accettati a livello locale ed internazionale.

Ci aspettiamo che i soggetti terzi con cui lavoriamo osservino le leggi e normative locali vigenti nei Paesi in cui operano e che rispettino tutti i principi esposti in questo Codice.



D. Sono responsabile delle vendite e della commercializzazione di alcuni prodotti CSL in vari paesi. Come posso assicurare che il mio gruppo rispetti tutte le leggi e i regolamenti applicabili?

R. *Ovunque operi, CSL deve attenersi a tutte le leggi e normative in vigore a livello locale e nazionale. Queste normative possono variare da un luogo all'altro perché nei vari Paesi vigono diverse disposizioni normative. Contattate il dipartimento Affari legali di CSL per maggiori informazioni sulle normative in vigore in ciascun Paese.*

Se le disposizioni normative locali, in alcuni aspetti, sono meno rigorose di quelle del Codice ci si dovrà comunque attenere ai principi del Codice. Inoltre, dovrete anche attenervi agli standard e ai codici comportamentali dell'industria farmaceutica.

2.3

Controlli interni e reporting

Per una gestione efficiente della nostra attività e per mantenere la fiducia degli investitori è essenziale tenere una documentazione aziendale accurata e completa.

In CSL ci impegniamo nell'assicurare l'integrità e la qualità dei registri contabili aziendali e nel fare in modo che tutti i documenti aziendali siano creati e gestiti in modo da fornire informazioni corrette, vere e accurate sulla nostra attività commerciale.

Abbiamo sistemi di controllo interni volti ad assicurare che i rendiconti finanziari osservino le leggi locali vigenti nei Paesi in cui operiamo e a prevenire frodi e altri comportamenti impropri.



D. Mi è stato chiesto di effettuare un riordino di tutta la documentazione e le bozze di documenti in mio possesso. Come posso decidere cosa buttare e cosa tenere?

R. Il programma di documentazione globale di CSL stabilisce per quanto tempo vanno tenute le diverse tipologie di informazioni. In generale, se si possono eliminare i documenti che hanno raggiunto o superato il periodo indicato. Due categorie di documenti che devono essere conservati sono quelli che sono soggetti ad un "ordine di conservazione" legale o quelli considerati "documenti storici". Troverete ulteriori informazioni presso il Responsabile della documentazione della vostra sede e nella politica globale di gestione della documentazione di CSL, oltre ad ogni politica di gestione della documentazione locale o procedura operativa standard.

2 INTEGRITÀ PROFESSIONALE CONTINUA

2.4

Protezione delle risorse e delle informazioni

Le strutture, le apparecchiature e le altre risorse di CSL devono essere mantenute nel modo corretto e protette adeguatamente contro furti, usi impropri e divulgazioni non autorizzate. Pertanto, ogni dipendente di CSL ha la responsabilità di garantire la protezione delle nostre risorse e informazioni.

La gestione del sistema informatico garantisce che il nostro patrimonio di dati sia tutelato e tenuto al sicuro da una vasta gamma di minacce per garantire la continuità operativa e ridurre al minimo il rischio aziendale. La gestione della sicurezza del sistema informatico di CSL si basa sulle norme ISO 207001 e 207002.

Le apparecchiature elettroniche sono fornite ai dipendenti al fine di perseguire gli obiettivi aziendali di CSL e per poter adempiere ai propri obblighi. Solo il software approvato e supportato da CSL può essere installato su un dispositivo elettronico fornito da CSL e che abbia accesso diretto ai sistemi aziendali sensibili. Tutti i dati e le comunicazioni relative all'attività di CSL che sono stati create e/o conservati su un dispositivo elettronico fornito da CSL sono di proprietà di CSL stessa.

Garantire la sicurezza dei dati è dovere di ogni dipendente. CSL riconosce che l'utilizzo di internet è diffuso e presenta numerosi vantaggi sia per CSL che per i dipendenti o per coloro che forniscono servizi a o per conto di CSL. Tutte le comunicazioni online, compreso l'uso dei social media, devono rispettare gli stessi principi e indicazioni che valgono per tutte le altre attività dei dipendenti menzionate nelle politiche di CSL.

D&R

D. Ho appena notato che un collega che lavora nella postazione accanto alla mia consulta materiale pornografico sul suo computer durante la pausa pranzo. Non trovo che le immagini siano offensive, lui è un buon lavoratore e svolge bene il suo lavoro. Cosa devo fare?

R. *Il materiale pornografico non è ammesso in nessuna forma sui sistemi CSL e costituisce un uso improprio delle attrezzature aziendali. Il fatto che il vostro collega sia un buon lavoratore e che l'attività si verifichi durante le pause pranzo non è rilevante. Dovete denunciare quanto osservato al vostro diretto superiore/responsabile in modo che questi possa prendere le misure più opportune.*

L'attività online non deve divulgare informazioni o dati che potrebbero essere considerati segreti commerciali o che siano comunque riservati o di proprietà di CSL. L'uso personale di internet nell'ambiente di lavoro di CSL è ammesso a condizione che non interferisca con l'espletamento delle mansioni lavorative del dipendente, che abbia luogo al di fuori dell'orario di lavoro (pause, ecc.) e che non comporti l'accesso a o l'invio di materiali che violino la legge o che rechino danno alla reputazione di una persona o di CSL, oppure che possano essere considerati offensivi o inappropriati ai sensi dei normali standard della comunità.

CSL applica dei filtri alle proprie apparecchiature elettroniche per evitare l'accesso a siti web di contenuto improprio. Tuttavia, poiché è impossibile identificare e limitare l'accesso a tutti i siti web inappropriati, ogni dipendente deve prestare attenzione ai siti a cui accede.

Siamo in grado di monitorare l'uso di Internet, delle applicazioni e della rete interna. Ci riserviamo il diritto di utilizzare tale monitoraggio al fine di proteggere CSL da attività illecite o improprie, nonché al fine di verificare che i dipendenti svolgano le proprie mansioni nel rispetto delle politiche di CSL. In tutti i casi, garantiremo il rispetto della riservatezza dei dati in ottemperanza alle leggi e ai regolamenti locali.

Qualsiasi apparecchiatura o altra risorsa (note di laboratorio e notebook inclusi) di proprietà di CSL o concessa in leasing da CSL resterà di proprietà di CSL e dovrà essere restituita a CSL al momento della conclusione del rapporto lavorativo o su richiesta della dirigenza di CSL.

2.5

Divulgazione continua

Quale azienda quotata alla Borsa Valori Australiana (ASX), CSL ha degli obblighi nei confronti della legge australiana e alle norme di ammissione alla quotazione alla ASX.

Salvo un numero limitato di eccezioni, siamo tenuti a divulgare continuamente alla ASX informazioni su CSL per le quali è ragionevole presumere un effetto rilevante sul prezzo o sul valore delle azioni CSL.

Abbiamo una politica che stabilisce linee guida chiare e descrive le azioni che i dirigenti e tutti i dipendenti devono intraprendere quando vengono a conoscenza di informazioni che potrebbero essere divulgate.

D&R

D. So che CSL utilizza specifici strumenti per monitorare l'uso delle applicazioni e della rete: significa che CSL vede tutto quello che faccio?

R. *No. CSL è in grado di recuperare ed esaminare tutto il traffico e-mail ed elettronico. Utilizziamo questa capacità, nel rispetto delle leggi applicabili, per rilevare i comportamenti illeciti e i comportamenti che non sono coerenti alle politiche di CSL, come ad esempio la consultazione o l'invio di materiali pornografici o di altri materiali offensivi o inappropriati.*

2 INTEGRITÀ PROFESSIONALE CONTINUA

2.6

Compravendita delle azioni CSL

In CSL, incoraggiamo tutti i nostri dirigenti e dipendenti a conservare a lungo le azioni CSL. Dobbiamo comunque prestare attenzione a scegliere il momento opportuno per vendere o acquistare tali azioni.

Le leggi sulle operazioni finanziarie effettuate da persone in possesso di informazioni privilegiate (insider trading), proibiscono ai dirigenti o ai dipendenti di acquistare o vendere le azioni CSL quando sono in possesso di informazioni tali da poterne influenzare il prezzo e che non sono normalmente disponibili sul mercato.

Le informazioni che possono influenzare i prezzi sono:

- la prestazione finanziaria di CSL rispetto al budget o alle previsioni;
- la stipula o la risoluzione di un contratto importante;
- fusioni, acquisizioni o joint venture reali o proposte;
- l'avanzamento di importanti progetti di ricerca e sviluppo nelle loro tappe principali.

Abbiamo una politica aziendale che aiuta dirigenti e dipendenti a comprendere pienamente i rispettivi obblighi relative all'insider trading, con particolare riguardo alla compravendita dei titoli CSL.

L'insider trading secondo la legge australiana è un reato penalmente perseguibile.

D&R

D. I miei genitori gestiscono un portafoglio azioni nell'ambito dei loro risparmi pensionistici e mi hanno chiesto consiglio sull'opportunità o meno di acquistare azioni di CSL. So che CSL ha una serie di nuovi prodotti in arrivo e che la ricerca è andata bene l'anno scorso. Posso parlarne con i miei genitori ed incoraggiarli ad investire in CSL?

R. Ai dipendenti di CSL è vietato fare compravendita di azioni CSL se sono in possesso di informazioni che non siano già di dominio pubblico e che potrebbero influenzare i prezzi delle azioni sul mercato. Questo divieto si estende anche all'eventualità di incoraggiare altri a negoziare azioni CSL sulla base di tali informazioni. ponetevi la seguente domanda: sono in possesso di informazioni sui programmi di ricerca o altre attività aziendali o progetti di CSL che non sono stati resi noti al pubblico attraverso i media o comunicati alla borsa titoli e che, se fossero note, potrebbero influenzare la decisione di un investitore di acquistare o vendere azioni CSL? Se la risposta è sì allora non dovete consigliare i vostri genitori sull'acquisto o meno di azioni CSL; se la risposta è no, potete dare consigli ai vostri genitori e loro sono liberi di acquistare. In assenza del vostro consiglio, i vostri genitori sono liberi di negoziare.

2.7

Concorrenza

Il rispetto delle leggi sulle attività commerciali e la concorrenza è fondamentale per la nostra integrità e la nostra buona reputazione.

CSL sostiene il principio di libera concorrenza e proibisce attività che in qualsiasi modo potrebbero:

- trarre in inganno i consumatori o limitare l'accesso alle terapie;
- determinare un prezzo che contravviene alle leggi vigenti sulle prassi commerciali o sulla concorrenza;
- raccogliere dati sulla concorrenza con modalità non etiche e non conformi a tutte le leggi e normative, oppure
- costituire altre prassi sleali.

Abbiamo programmi di formazione sulle normative che aiutano i dipendenti a comprendere i propri doveri e quelli di CSL riguardo alle leggi vigenti in materia di attività commerciali e di concorrenza. Abbiamo inoltre creato sistemi per identificare, comunicare, riferire, esaminare e risolvere qualsiasi inadempienza a tali leggi e rafforziamo periodicamente la consapevolezza dei dipendenti in merito alle opzioni disponibili per segnalare le perplessità in materia.

La violazione delle pratiche commerciali e delle leggi sulla concorrenza può condurre a conseguenze serie per CSL e per i suoi dipendenti, compresa l'imposizione di pesanti sanzioni e il carcere, ed è considerato un comportamento gravemente improprio da parte di CSL che può avere come conseguenza provvedimenti disciplinari che possono arrivare anche al licenziamento.

D&R

D. Quando sono fuori per dei congressi internazionali a volte incontro ex colleghi che lavorano presso aziende della concorrenza. Durante la pausa caffè ad un recente convegno un ex collega si è messo a parlare delle difficoltà che la sua azienda sta avendo nel preparare un'offerta per una gara per la fornitura di prodotti farmaceutici ad un ente statale, poi mi ha chiesto consiglio sapendo che CSL ha avuto successo in quest'area in passato. Posso dare qualche indicazione generale al mio ex collega?

R. Non è mai opportuno intrattenersi con aziende concorrenti in conversazioni su gare in cui CSL ha preso parte o potrebbe prendere parte in quanto potrebbero essere toccati argomenti come le politiche di prezzo, la capacità e la strategia produttiva e i margini di profitto che sono molto delicati e devono essere sempre evitati. Se la conversazione prende questa piega dovette sottrarne anche se state solo ascoltando senza parlare. È importante che i dipendenti di CSL non solo rispettino le leggi sulle pratiche commerciali e sulla concorrenza, ma evitino anche qualsiasi percezione che non lo stiano facendo.

2 INTEGRITÀ PROFESSIONALE CONTINUA

2.8

Conflitti d'interesse

Nello svolgimento responsabile dei loro doveri in CSL, tutti i dirigenti e i dipendenti sono tenuti a dare priorità agli interessi di CSL rispetto ai propri interessi privati. Si definisce conflitto d'interessi una situazione in cui gli interessi personali di un dipendente potrebbero compromettere o mettere a rischio l'obbligo del dipendente di fare fedelmente gli interessi di CSL.

Dettaglio importante: una situazione può essere identificata come conflitto d'interessi anche se tale compromissione non si è effettivamente verificata. La sola percezione di un conflitto d'interessi può essere sufficiente per compromettere o mettere in discussione la reputazione personale e la capacità decisionale di un dipendente.

Questo include, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, le situazioni in cui:

- un interesse privato (finanziario o di altro tipo) potrebbe plausibilmente influenzare il giudizio di un dipendente nel trattare gli affari di CSL;
- la lealtà di un dipendente ai suoi parenti stretti o a qualsiasi soggetto terzo, gruppo o organizzazione è considerata in competizione con gli interessi e gli affari di CSL;
- un dipendente ha interesse in una transazione ed è noto che anche CSL ha interesse nella stessa o potrebbe averne;

D&R

D. In qualità di responsabile di sede sto cercando un appaltatore per servizi di formazione sulle procedure relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro per dipendenti e visitatori della mia sede. Mio marito fa questo tipo di professione ed è molto apprezzato per la sua competenza ed esperienza nel campo, e applica tariffe eque. È etico offrirgli il lavoro?

R. *Offrendo l'appalto del servizio a suo marito potrebbe, in qualità di persona incaricata della decisione, mettersi in condizione di dover scegliere tra il sostegno a suo marito e gli interessi commerciali di CSL, che è palesemente un conflitto di interessi. Anche se ciò non capitasse, la situazione potrebbe essere percepita da altri come tale. Se desiderasse comunque farlo, dovrebbe informare il suo diretto superiore/responsabile dichiarando il conflitto di interessi e non procedere all'offerta del lavoro a suo marito fino a che non abbia ricevuto l'autorizzazione a gestire la procedura.*

- un dipendente riceve provvigioni, commissioni o altri compensi da un fornitore, un concorrente o un cliente di CSL;
- un dipendente dedica tempo, apparecchiature, forniture o impegno a qualcosa di diverso dalle attività, dai programmi o dalle finalità approvati da CSL.

In queste situazioni, oppure nei casi in cui si sospetti l'esistenza di un conflitto d'interessi, i dipendenti devono comunicare i dettagli percepiti o effettivi del potenziale conflitto al proprio diretto superiore/responsabile o al dipartimento Affari legali di CSL. In tutti i casi, qualsiasi decisione presa per gestire il conflitto dovrà essere approvata dalla dirigenza di CSL e adeguatamente documentata.

Al fine di evitare ogni conflitto di interessi potenziale o percepito, un dipendente deve richiedere il permesso al proprio superiore diretto per poter intraprendere o continuare una qualsiasi occupazione esterna all'azienda.

2 INTEGRITÀ PROFESSIONALE CONTINUA

2.9

Corruzione e tangenti

Nessuna Azienda o dipendente di CSL dovrà, direttamente o indirettamente, offrire, pagare, chiedere o accettare tangenti oppure dare o ricevere compensi finanziari personali o incentivi in cambio di determinate decisioni professionali. Ciò vale indipendentemente dall'entità della ricompensa o incentivo. Anche nei casi in cui la legge non proibisce i pagamenti di agevolazione, tali pagamenti sono vietati dalle politiche di CSL.

I nostri dipendenti o dirigenti non devono offrire né accettare regali, in qualsiasi forma, nei casi in cui ciò potrebbe influenzare o potrebbe essere percepito come un fattore condizionante l'obiettività del giudizio professionale.

In CSL esistono programmi di formazione sulle politiche aziendali e sulla conformità che mirano a garantire che i dipendenti comprendano bene quali sono i loro doveri e i doveri di CSL per quanto riguarda corruzione e tangenti. Abbiamo creato sistemi per l'identificazione, rendicontazione, investigazione e risoluzione di ogni non conformità alle politiche di CSL e alla legislazione vigente e rafforziamo periodicamente la consapevolezza dei dipendenti in merito alle opzioni disponibili per segnalare le perplessità in materia.

La violazione delle leggi su corruzione e tangenti può avere gravi conseguenze per CSL e per i suoi dipendenti, tra cui l'imposizione di pesanti sanzioni e il carcere, ed è considerato un comportamento gravemente improprio da parte di CSL che può avere come conseguenza provvedimenti disciplinari che possono arrivare anche al licenziamento.

D&R

D. Faccio parte di un team istituito da CSL per valutare possibili tecnologie di filtraggio dell'acqua alternative a quelle attualmente in uso nei siti produttivi CSL. Nell'ambito di questa valutazione devo visitare sedi in tutta Europa in cui vengono utilizzate queste tecnologie. Il fornitore di una di queste tecnologie si è offerto di pagare tutte le spese di viaggio in prima classe per il team e per tutti i loro collaboratori. Posso accettare l'offerta?

R. *Accettare questa offerta è contrario alla politica di CSL sull'accettazione di regalie in quanto potrebbe essere percepita come un tentativo di influenzare la vostra valutazione imparziale sulla tecnologia proposta e la conseguente decisione di acquisto di CSL. L'offerta di pagare tutte le spese di viaggio in prima classe anche ai collaboratori è eccessiva in valore e supera le normali prassi professionali in questo campo. Se desidera maggiori chiarimenti si rivolga al suo diretto superiore/responsabile o ai dipartimenti Conformità o Affari legali di CSL.*

2.10

Attività di mercato

2.10.1

Il marketing rivolto al personale sanitario

Il modo con cui le aziende farmaceutiche interagiscono con il personale sanitario è un aspetto importante per il settore. Le industrie farmaceutiche di tutto il mondo hanno stabilito vari codici di condotta per regolamentare queste interazioni.

Il nostro modo di operare è ispirato a tali codici ed ai principi etici che stanno alla loro base.

Ci impegniamo ad osservare tutte le leggi locali e le norme vigenti in ogni Paese in cui operiamo.

Nell'industria farmaceutica il marketing assume molte forme e può comprendere quanto segue:

- sponsorizzare congressi e seminari medici;
- sponsorizzare professionisti sanitari che faranno interventi a congressi e seminari medici;
- sponsorizzare i viaggi per i professionisti sanitari che partecipano a congressi e seminari medici.

Consideriamo attentamente ogni interazione, dando importanza al fatto che i nostri prodotti e i nostri servizi vengano presentati in modo veritiero, obiettivo ed accurato e nella piena conformità a tutte le leggi e a tutti i codici di condotta applicabili.

Abbiamo in essere programmi di formazione sulle politiche e sulla conformità finalizzati proprio a garantire che i dipendenti comprendano bene quali sono i loro doveri e quelli di CSL in relazione al marketing rivolto al personale sanitario. Il mancato rispetto delle politiche di CSL in materia

è considerato una cattiva condotta grave, che può portare a sanzioni disciplinari fino al licenziamento.

D&R

D. La partecipazione alle riunioni delle associazioni mediche costituisce una buona occasione per incontrare i professionisti sanitari e scambiarsi informazioni o comunque curare gli interessi commerciali di CSL. È permesso pagare il pranzo ad un professionista sanitario nel corso di questi incontri?

R. In generale pagare un pranzo ad un professionista sanitario è accettabile nell'ambito di un rapporto di lavoro legittimo e purché il pranzo non sia particolarmente costoso considerando le circostanze, né percepito come un tentativo di influenzare impropriamente una decisione d'affari o in tema di prescrizioni. Dovreste anche chiedere alla controparte se offrirgli il pranzo non è in conflitto con le politiche aziendali della sua organizzazione. Inoltre, esistono varie leggi e codici che parlano del pagamento di pranzi/cene o dell'offerta di regalie/omaggi ai professionisti sanitari in vari Paesi, ed anche a queste occorre attenersi (ad esempio, può essere richiesta la comunicazione del valore del pasto). In più, alcuni professionisti sanitari possono essere considerati come funzionari pubblici, il che potrebbe significare che ci sono altri regolamenti da rispettare. È meglio consultare gli uffici Conformità o Affari legali di CSL per ulteriori chiarimenti.

2 INTEGRITÀ PROFESSIONALE CONTINUA

2.10

Attività di mercato continua

2.10.2

Etichettatura e dichiarazioni sul prodotto

La buona reputazione e il successo di CSL quale fornitore di farmaci degno della massima fiducia si basa sull'aggiunta di dichiarazioni accurate sui suoi prodotti.

L'etichettatura e la pubblicità dei prodotti farmaceutici devono sottostare ad una rigorosa regolamentazione. Il materiale pubblicitario e promozionale deve sempre essere veritiero, rispettare i termini e le condizioni di tutte le autorizzazioni alla commercializzazione (es.: divieto di promozione "offlabel"), deve descrivere accuratamente i rischi e i vantaggi di un prodotto in modo equilibrato e non deve trarre in inganno.

La pubblicità in genere, e in particolare quella diretta ai consumatori di farmaci soggetti a prescrizione medica, è fortemente regolamentata e, in molti casi riguardanti la pubblicità diretta ai consumatori, è proibita dalle leggi locali vigenti nei Paesi in cui operiamo.

2.10.3

Foglietto illustrativo dei prodotti

I foglietti illustrativi riguardanti qualsiasi farmaco prodotto o distribuito da CSL sono rigorosamente regolamentati dalle leggi locali vigenti nei Paesi in cui operiamo.

I foglietti illustrativi sono volti ad assicurare che il personale sanitario ed i pazienti siano protetti dall'uso scorretto non intenzionale dei prodotti e siano informati in maniera completa sulle indicazioni, sui benefici e sui potenziali rischi associati all'uso dei nostri prodotti.

Cerchiamo di fare in modo che nei foglietti illustrativi dei prodotti siano presenti e costantemente aggiornate tutte le informazioni importanti. L'omissione di informazioni importanti nei foglietti illustrativi dei prodotti o nel materiale di marketing può essere interpretato come fuorviante ed ingannevole.

Abbiamo in essere politiche e processi rigorosi per l'approvazione dei foglietti informativi dei prodotti (dai dipartimenti Medico e Regolatorio).

Abbiamo in atto ampi programmi di formazione interna volti ad assicurare che tutti i dipendenti comprendano e attuino queste politiche e questi processi.

2.10.4

Conformità alle normative commerciali

CSL si impegna a rispettare tutte le normative internazionali in materia di commercio, inclusi i controlli di dogana, i controlli su esportazioni e importazioni e le sanzioni. Eventuali violazioni di tali normative possono comportare sanzioni civili e penali e causare la perdita di autorizzazioni all'esportazione. CSL sottopone periodicamente a screening i fornitori per individuare eventuali corrispondenze con gli elenchi governativi delle persone ed entità sottoposte a sanzioni.

Le leggi relative a importazione, esportazione e sanzioni sono complesse, cambiano frequentemente e in alcune regioni possono confliggere. Per qualsiasi domanda o perplessità in tema di conformità alle normative commerciali, i dipendenti devono contattare il dipartimento Conformità commerciale globale di CSL.

D&R

D. Devo effettuare una spedizione speciale di un prodotto CSL dall'Europa e dal Nord America a un Paese verso il quale non ho mai fatto spedizioni prima. Ricordo di aver sentito dire qualcosa sul fatto che quel Paese è sottoposto a sanzioni. Come faccio a sapere se quelle sanzioni influiscono sulla mia spedizione?

R. *Prima di lavorare con nuovi partner commerciali o nuovi Paesi, i dipendenti devono accertare che tali nuovi soggetti non compaiano in alcun elenco nazionale o internazionale di persone ed entità sottoposte a sanzioni. In caso di presenza in un tale elenco, i dipendenti devono contattare il dipartimento Affari legali di CSL. Prima di effettuare un'esportazione, i dipendenti devono verificare che:*

- *il prodotto da esportare non sia sotto controllo e non richieda una licenza da parte delle autorità competenti per l'esportazione/la ri-esportazione; e*
- *vengano rispettati tutti i requisiti in tema di esportazione e importazione.*

Alcuni Paesi e regioni sono soggetti ad articolate normative estere sul commercio, embargo o sanzioni e richiedono considerazioni aggiuntive prima di procedere. Per avere istruzioni al riguardo, i dipendenti devono contattare il dipartimento Conformità commerciale globale di CSL o il dipartimento Affari legali di CSL.

2 INTEGRITÀ PROFESSIONALE CONTINUA

2.10

Attività di mercato continua

2.10.5

Proprietà intellettuale

La definizione e la protezione della proprietà intellettuale sono le basi del nostro investimento in ricerca e sviluppo.

CSL rispetta tutte le leggi vigenti in materia di proprietà intellettuale. Definiamo e proteggiamo brevetti, marchi commerciali, modelli depositati, copyright e informazioni riservate. Ciò include fornire ai nostri dipendenti le informazioni, gli strumenti e le procedure necessari per proteggere le nostre risorse.

CSL stabilisce collaborazioni strategiche con università e altre organizzazioni, in tutto il mondo, come complemento alle nostre competenze interne e come supporto alla scienza e alle prospettive di sviluppo di prodotti di successo. Queste collaborazioni portano spesso alla condivisione di conoscenze, proprietà intellettuale o prodotti. I contratti che regolano queste collaborazioni affrontano tali aspetti, inclusi il rispetto e la protezione della proprietà intellettuale.

D&R

D. Vorrei rivolgermi a un soggetto terzo per avere aiuto nel portare avanti la ricerca che il mio team sta svolgendo su un nuovo target terapeutico. Ho bisogno di agire rapidamente perché il mio contatto sta per andare oltreoceano. Posso chiamarlo per discutere del lavoro di CSL e di come può aiutarmi?

R. *Qualsiasi informazione che non sia già di pubblico dominio deve essere trattata con cautela. Prima di discutere di un qualsiasi materiale riservato con un soggetto terzo, deve rivolgersi al dipartimento Affari legali di CSL per avere indicazioni su come tutelare al meglio le risorse e le informazioni di CSL. In generale, come punto di partenza, prima di avviare una discussione o una collaborazione potrebbe essere necessario un accordo di riservatezza*

2.10.6

Imposte

CSL si impegna a rispettare le leggi e normative fiscali vigenti in tutti i Paesi in cui operiamo. CSL è consapevole del fatto che esistono rischi fiscali derivanti dalla complessità delle leggi, dalla loro costante evoluzione e dall'incertezza intrinseca sul modo in cui esse si applicano a particolari fatti e circostanze.

Di conseguenza, CSL:

- si impegna a rispettare le leggi in materia di tassazione vigenti in tutti i Paesi in cui opera;
- non assume posizioni fiscali aggressive;
- adotta una politica fiscale globale;
- garantisce che i pagamenti fiscali, le politiche e la gestione dei rischi in campo fiscale vengano analizzati e gestiti dal Comitato di revisione e gestione del rischio del Consiglio di Amministrazione.

2.11

Spese di rappresentanza e omaggi

CSL ammette che, di tanto in tanto e durante lo svolgimento della propria attività, i dipendenti:

- possano fare omaggi a clienti, potenziali clienti o altri soggetti con i quali CSL collabora o sostenere spese di rappresentanza per tali soggetti;
- possano ricevere omaggi farsi pagare spese di rappresentanza/forme di intrattenimento da fornitori, potenziali fornitori o altri soggetti con i quali CSL collabora.

L'offerta o la ricezione di omaggi o forme di intrattenimento devono essere selettive, appropriate, non frequenti e in linea con le politiche pertinenti di CSL. Gli omaggi sotto forma di denaro contante o equivalenti dei contanti (ad es. voucher con valore monetario) non devono essere né offerti né accettati. L'intrattenimento di colleghi a spese di CSL è scoraggiato, tranne in determinate circostanze particolari che devono essere approvate dalla dirigenza di CSL.

Nei casi in cui l'offerta o l'accettazione di un omaggio o di una forma di intrattenimento sia ritenuta appropriata, il tipo di omaggio o di spesa scelto deve rispecchiare le norme generali e professionali di etica, moderazione e buon gusto, deve rispettare le leggi vigenti ed i codici industriali ed essere conforme ai valori da noi dichiarati e alle politiche pertinenti di CSL. Gli omaggi o le forme di intrattenimento non devono essere richiesti, pretesi o sollecitati. L'offerta di un qualsiasi omaggio o di una qualsiasi forma di intrattenimento deve essere trasparente e annotata in modo appropriato nei registri finanziari di CSL.

2 INTEGRITÀ PROFESSIONALE CONTINUA

2.11

Spese di rappresentanza e omaggi continua

L'offerta e l'accettazione di omaggi o forme di intrattenimento durante la negoziazione di appalti di acquisto e/o altri contratti in relazione all'attività di CSL non è permesso (si prega di fare riferimento anche al paragrafo 2.9 "Corruzione e tangenti").

In alcuni Paesi sono in vigore regolamenti tali da proibire o limitare l'offerta di omaggi o forme di intrattenimento a favore del personale sanitario e dei funzionari pubblici. L'offerta di forme di intrattenimento (quali eventi sportivi, spettacoli teatrali o concerti) al personale sanitario e ai funzionari pubblici è vietata dalle politiche di CSL in materia. Queste stesse politiche definiscono rigidi requisiti che si applicano all'offerta di omaggi e di pasti (ospitalità).

Tutti i dipendenti interessati devono essere formati in modo da assicurare l'osservanza di tali requisiti.

In CSL sono in essere politiche e programmi di formazione sulla conformità finalizzati proprio a garantire che i dipendenti comprendano bene quali sono i loro doveri e quelli di CSL in relazione alla ricezione e all'offerta di omaggi e forme di intrattenimento. Abbiamo creato sistemi per l'identificazione, rendicontazione, investigazione e risoluzione di ogni non conformità alle politiche di CSL e alla legislazione vigente, e rafforziamo periodicamente la consapevolezza dei dipendenti in merito alle opzioni disponibili per segnalare le perplessità in materia.

D&R

D. Si è appena concluso un progetto a cui hanno partecipato i dipendenti di un organismo di ricerca con cui abbiamo collaborato e per festeggiare vorrei portare i ricercatori e alcuni dipendenti di CSL che hanno anch'essi partecipato al progetto alle finali di un campionato locale di calcio. Lo posso fare?

R. *Questa proposta deve essere vagliata dalla direzione. Per avere l'approvazione dovrebbe dimostrare che il tipo di intrattenimento proposto è appropriato e moderato in considerazione dell'importanza e dell'entità del progetto e della natura del rapporto di lavoro e che è comunque conforme alle politiche di CSL e alle leggi in vigore.*

2.12

Rapporti con soggetti esterni

2.12.1

Contributi a partiti politici

CSL accetta che le aziende possano avere la necessità di essere coinvolte nella vita politica del Paese in cui operano, per far sì che i loro legittimi interessi commerciali e quelli delle parti interessate vengano presi in considerazione nell'elaborazione delle politiche nazionali

Ogni contributo fatto per sostenere il lavoro di partiti e di candidati o rappresentanti politici deve ragionevolmente essere ripartito tra i vari partiti e candidati o rappresentanti e deve avvenire nel rispetto delle leggi e dei regolamenti locali vigenti, nonché dei diversi livelli di autorizzazione previsti.

Riteniamo che la trasparenza dei contributi politici sia importante per le aziende farmaceutiche, dato il ruolo particolarmente importante dei governi nella regolamentazione, nel rimborso e nell'acquisto di farmaci. CSL divulgherà al pubblico l'importo totale dei contributi fatti annualmente mediante il nostro Rapporto sulla responsabilità aziendale e nel sito web aziendale.

2.12.2

Partecipazione alla vita politica pubblica

Riteniamo che CSL debba svolgere un ruolo importante nei casi in cui la vita politica verta su questioni che hanno un impatto diretto sui suoi affari e dove ha conoscenze particolari.

Cooperiamo con ponderatezza con le rispettive associazioni industriali allo sviluppo della politica industriale ed economica.

Qualora CSL sia in grado di apportare ad una specifica problematica in discussione presso amministrazioni governative, è possibile presentare in modo indipendente un'opinione a sostegno di un dibattito competente.

2 INTEGRITÀ PROFESSIONALE CONTINUA

2.12

Rapporti con soggetti esterni continua

2.12.3

Rapporti con il governo

CSL opera in settori che sono fortemente regolamentati. I nostri dipendenti hanno elevate probabilità di venire a contatto con funzionari statali responsabili delle licenze per i nostri prodotti medici, della negoziazione e della gestione dei contratti con noi e dello sviluppo e applicazione dei regolamenti che hanno effetto su di noi.

Se uno dei nostri dipendenti si trova in questa circostanza, deve fornire informazioni con onestà, evitando falsificazioni ed omissioni. Dobbiamo conservare tutti i documenti relativi a qualsiasi trattativa, richiesta o controversia secondo le politiche e le procedure globali di CSL di gestione della documentazione e tutti i contatti avvenuti a livello governativo devono svolgersi nel rispetto

di quanto previsto dai paragrafi 2.9 “Corruzione e tangenti” e 2.11 “Forme di intrattenimento e omaggi” del presente Codice.

2.12.4

Comunicazioni esterne

CSL ha autorizzato dei propri portavoce a rilasciare dichiarazioni sulle questioni aziendali ai mezzi di comunicazione, agli opinionisti ed ai governi. Solo questi portavoce possono rilasciare tali dichiarazioni.



D. Lavoro in un centro CSL per la raccolta del plasma e recentemente ho ricevuto una telefonata da un giornalista di un quotidiano che voleva farmi domande sulla sicurezza di una delle nostre terapie con plasmaderivati. Devo rispondere in base a ciò di cui sono a conoscenza sull'argomento o devo rispondere con un "no comment"?

R. *Le informazioni che vengono rilasciate pubblicamente attraverso i media possono essere importanti e avere un impatto finanziario o giuridico imprevisto sulla reputazione di CSL, perciò è di vitale importanza che tutti i commenti fatti pubblicamente da CSL, incluse le risposte alle domande dei giornalisti, siano accurati, puntuali e coerenti. Di conseguenza, solo i portavoce autorizzati devono fare commenti pubblici per conto di CSL. In questo caso dovrebbe rispondere cortesemente, a chi le telefona, che prenderà accordi con il portavoce autorizzato per rispondergli al più presto possibile. Inoltre dovrebbe accertarsi della natura dell'indagine nell'ambito della quale le viene posta la domanda e farsi dare un recapito e poi riportare subito il tutto al rappresentante del dipartimento Comunicazioni di CSL della sua zona.*

2.13

Privacy

2.13.1

Riservatezza dei dati riferiti a terzi

CSL rispetta e si impegna a proteggere la privacy di tutte le persone con cui può venire, direttamente o indirettamente, in contatto, inclusi pazienti, donatori di plasma, personale sanitario, collaboratori e altri soggetti terzi. A questo riguardo è importante che si osservino in modo tempestivo ed efficiente tutte le leggi locali vigenti, sia perché rappresentano un obbligo legale sia per motivi di buon comportamento aziendale.

Durante la raccolta, l'elaborazione, l'archiviazione ed il trasferimento dei dati personali, prendiamo le dovute precauzioni per assicurare il rispetto e la tutela della privacy, in conformità con tutte le leggi vigenti in materia.

In CSL sono in essere programmi di formazione sulle politiche e sulla conformità finalizzati proprio a garantire che i dipendenti comprendano bene quali sono i loro doveri e quelli di CSL in relazione alla gestione dei dati personali in conformità alle norme vigenti a livello locale.

2.13.2

Riservatezza sui dati dei dipendenti

CSL assicura che i dati dei dipendenti sono gestiti in maniera equa tra il diritto alla riservatezza di ogni individuo e le legittime esigenze aziendali. Pertanto raccoglieremo i dati personali dei dipendenti soltanto quando sarà necessario, per esigenze professionali. Inoltre, lo faremo in maniera non intrusiva e conforme alle leggi locali vigenti in materia.

Ci impegniamo ad informare i dipendenti sul loro diritto di comprendere lo scopo per il quale raccogliamo i dati, di esaminare i propri dati archiviati e di correggere qualsiasi errore presente in essi.



D. Sono un collaboratore esterno addetto alle vendite e vorrei contattare pazienti che utilizzano uno dei prodotti di CSL per farli partecipare ad un programma di sostegno ai pazienti. Posso chiedere ad un medico che conosco di darmi i dati dei suoi pazienti poiché so che ne ha molti che usano questo prodotto?

R. *In tutti i Paesi vigono leggi sulla privacy che devono essere rispettate quando si tratta di raccolta e utilizzo di dati personali. Nella maggior parte dei casi i dati personali relativi alla salute di un soggetto sono ancor più protetti come nel caso dell'Italia. Per poter avere accesso ai dati personali di chiunque occorre prima ottenere o visionare il loro diretto consenso informato personale alla raccolta dei soli dati permessi dalle leggi locali e autorizzati all'utilizzo degli stessi. Inoltre, potrebbero esistere altre leggi che regolamentano le interazioni fra aziende e pazienti e che devono essere rigidamente rispettate. Contatti i dipartimenti Conformità o Affari legali di CSL per ulteriori informazioni.*



3

SICUREZZA E QUALITÀ DEI NOSTRI PRODOTTI

L'impegno di CSL

In qualità di azienda produttrice e fornitrice di specialità medicinali per numerose comunità a livello globale, CSL si impegna a sviluppare, produrre e fornire prodotti di elevata qualità e sicurezza, che migliorano la salute ed il benessere dei pazienti.

CODICE DI CONDOTTA RESPONSABILE DELLE NOSTRE ATTIVITÀ

ORIENTAMENTO AL PAZIENTE • INNOVAZIONE • INTEGRITÀ
• COLLABORAZIONE • ECCELLENZA NELLE ATTIVITÀ

Ci impegniamo a:

- mantenere sistemi di qualità e fare in modo che i processi di qualità vengano compresi ed adottati rigorosamente dai nostri dipendenti;
- fare in modo che i soggetti terzi con cui lavoriamo partecipino allo stesso processo e che le altre aziende farmaceutiche, dalle quali otteniamo prodotti in concessione, siano impegnate attivamente a seguire questi stessi principi;
- informare le autorità regolatorie e le altre parti interessate, prontamente e a seconda del caso, qualora si venga a conoscenza di problematiche relative alla sicurezza o alla qualità dei nostri prodotti;
- collaborare con l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) e con i governi locali per indagare e combattere ogni possibile contraffazione dei nostri prodotti;
- attenerci costantemente ai migliori standard e alle buone pratiche dell'industria farmaceutica nella conduzione delle attività di ricerca e sviluppo che comportano l'uso di animali e delle sperimentazioni cliniche con pazienti o soggetti vari;
- attuare sistemi professionali pratici in grado di tutelare i diritti dei soggetti che entrano in contatto con CSL.

3

SICUREZZA E QUALITÀ DEI NOSTRI PRODOTTI CONTINUA

3.1

Bioetica

3.1.1

Ricerca e sviluppo

La ricerca medica e lo sviluppo sono essenziali per proporre soluzioni di fronte alle sfide poste dalle malattie e dalla salute globale. I professionisti sanitari ed il resto della comunità fanno affidamento sulla sicurezza ed efficacia dei prodotti farmaceutici e sul fatto che questi siano stati testati attraverso sperimentazioni cliniche e siano stati sviluppati in un ambiente regolamentato.

In CSL ci impegniamo a condurre la ricerca in maniera trasparente, rispettando le persone coinvolte nelle sperimentazioni cliniche e monitorando da vicino ed in modo appropriato il benessere degli animali durante le sperimentazioni.

La nostra strategia è conforme alle normative in vigore e ai codici procedurali standard dell'industria farmaceutica per le sperimentazioni cliniche ed i test sugli animali.

3.1.2

Sperimentazioni cliniche

CSL conduce sperimentazioni cliniche nel rispetto delle attuali Linee-guida per le Buone Procedure Cliniche (GCP) emanate dall'International Conference on Harmonisation (ICH), della Dichiarazione di Helsinki e delle leggi e dei regolamenti locali vigenti nel Paese in cui viene condotta la sperimentazione clinica.

Questi standard descrivono a grandi linee le aspettative che la comunità ha verso le aziende farmaceutiche riguardo alla conduzione e alla gestione delle sperimentazioni cliniche, incluso il consenso informato e la tutela della sicurezza e della privacy dei pazienti.

Abbiamo elaborato procedure di gestione dei progetti che assicurano l'attuazione e il rispetto di questi standard.

Ci impegniamo a garantire la trasparenza e l'accessibilità da parte del pubblico ai dati relativi alle nostre attività di ricerca cliniche che svolgiamo in tutto il mondo. Registriamo i nostri studi clinici sponsorizzati in un registro pubblico prima dell'inizio dello studio e divulghiamo puntualmente i risultati delle sperimentazioni.

Siamo anche impegnati nell'assicurare che, quando commercializziamo prodotti farmaceutici sviluppati da altre aziende, questi prodotti siano stati approvati dalle autorità normative che controllano tali standard.

3.1.3

Ricerca sulle cellule staminali

Sebbene CSL non intraprenda attività di ricerca che coinvolgono le cellule staminali embrionali, abbiamo la responsabilità di continuare a monitorare gli sviluppi in tutti i campi della ricerca per la loro potenziale applicazione sui farmaci biologici a possibile beneficio dei pazienti.

3.1.4

Benessere degli animali

CSL si impegna a mantenere i più alti standard di benessere di tutti gli animali utilizzati nelle attività di ricerca. Tutte le sperimentazioni di prodotti condotte con uso di animali sono autorizzate e rigorosamente regolamentate dalle leggi locali vigenti e dai codici internazionali di comportamento. Applichiamo rigorosamente queste leggi e questi codici di comportamento.

Abbiamo un Comitato etico per la sperimentazione animale (Animal Ethics Committees, AEC) che si impegna ad assicurare che le attività scientifiche condotte utilizzando animali siano conformi ai rispettivi codici e regolamenti e, dove possibile e permesso dalla legge, ci si attiene ai seguenti 3 principi:

- **sostituire** l'uso di animali per la sperimentazione con altri metodi;
- **ridurre** il numero di animali utilizzati;
- **perfezionare** le tecniche usate in modo da ridurre l'impatto sugli animali.

Non diamo il via ad alcuna procedura o programma scientifico che comporti l'uso di animali se prima l'AEC non ha approvato:

- le procedure scientifiche;
- i presupposti;
- le qualifiche tecniche delle persone coinvolte nella ricerca.

Prima di consentire l'avvio di qualsiasi progetto che impiega animali, l'AEC deve stabilire se le sperimentazioni sono giustificate dopo aver vagliato il valore scientifico del progetto rispetto ai potenziali effetti sul benessere degli animali.

3

SICUREZZA E QUALITÀ DEI NOSTRI PRODOTTI CONTINUA

3.2

Eventi avversi

La sicurezza dei pazienti per noi è di primaria importanza.

CSL si impegna a valutare continuamente i benefici e i rischi dei suoi prodotti, raccogliendo dati significativi sugli eventi avversi e riferendoli con trasparenza ai pazienti, al personale sanitario e alle autorità normative.

Abbiamo un vasto programma di farmacovigilanza e ci impegniamo a portare avanti e a migliorare sistemi di gestione e corsi di formazione dei dipendenti a sostegno di questo programma

3.3

Qualità

I nostri pazienti fanno affidamento sui processi attuati da CSL per essere certi che i nostri prodotti soddisfino le loro aspettative di qualità e sicurezza. Ci impegniamo a sviluppare, produrre e commercializzare prodotti di qualità che portino benefici a tutti i soggetti portatori di interesse, compresi gli ospedali, i professionisti sanitari e i pazienti.

Realizziamo tutto questo facendo in modo che i nostri prodotti, processi e servizi siano conformi a tutte le specifiche inerenti e osservino tutte le leggi locali applicabili in ogni fase del processo di produzione. Rientra in questo impegno le verifiche approfondite sulla produzione, sulle apparecchiature, sulle strutture, sui processi e sui sistemi informatici che li controllano.

D&R

D. Mentre prendevo parte ad un recente evento sociale un ospite mi ha raccontato la storia di suo figlio, che ha avuto un effetto collaterale insolito dopo aver assunto un prodotto CSL. Cosa devo fare?

R. *CSL prende molto seriamente la qualità e la sicurezza dei suoi prodotti e lei è tenuto a denunciare immediatamente tutti gli effetti collaterali o eventi avversi o reclami relativi alla qualità di un prodotto di cui venga a conoscenza. L'incidente deve dunque essere riportato al più presto possibile alle strutture competenti ed è suo dovere anche accertarsi che si prendano tutte le misure necessarie per tutelare la privacy del paziente. Consulti l'intranet di CSL per ulteriori dettagli su come denunciare un evento avverso o un reclamo sulla qualità di un prodotto.*

Parallelamente, l'adeguata formazione di tutti i dipendenti è cruciale per garantire uniformità ed efficacia alle nostre attività di raccolta del plasma e di produzione dei farmaci. CSL dedica ingenti risorse, in termini di personale e denaro, alla formazione continua dello staff, in modo da garantire che tutti i dipendenti siano adeguatamente qualificati per svolgere il loro lavoro nel rispetto di tutte le politiche e procedure. La formazione dello staff viene documentata e monitorata attraverso appositi sistemi elettronici.

Rispettiamo tutti i requisiti pertinenti definiti dalle agenzie normative e tutti gli standard di settore relativi alle nostre attività, quali le Prassi di buona fabbricazione aggiornate (cGMP), le Buone prassi di laboratorio (GLP), le Buone prassi di distribuzione (GDP) e altri standard simili applicabili all'industria farmaceutica.

In ogni azienda del gruppo CSL è in essere un sistema di controllo di qualità a sostegno dello sviluppo, della produzione e della fornitura dei nostri prodotti.

Le autorità regolatorie ci sottopongono a verifiche volte ad assicurare che i nostri sistemi e prodotti soddisfino i requisiti di conformità di tutte le normative applicabili.

3.4

La filiera della distribuzione

3.4.1

Qualità della filiera della distribuzione

La filiera della distribuzione di CSL nella sua forma più semplice coinvolge soggetti terzi, ricerca e sviluppo, sperimentazioni cliniche, produzione su scala pilota, produzione, logistica, commercializzazione, distribuzione e monitoraggio post-marketing.

Prevediamo ed abbiamo messo in atto una chiara serie di norme di alto livello che abbracciano tutti i settori della filiera della distribuzione, per assicurare la nostra conformità a cGMP e GDP.

Abbiamo anche concluso accordi relativi alla qualità che riguardano le interfacce orientate al prodotto all'interno del gruppo CSL o con i produttori per conto terzi esterni. In questi contratti si descrivono i ruoli, le responsabilità e i sistemi che aiutano ad assicurare la conformità ai requisiti cGMP e GDP.

SICUREZZA E QUALITÀ DEI NOSTRI PRODOTTI CONTINUA

3.4

La filiera della distribuzione continua

3.4.1

Qualità della filiera della distribuzione continua

Per garantire il più alto livello di qualità nei prodotti ricevuti dai nostri pazienti, CSL ha definito requisiti convalidati per la conservazione e il trasporto dei prodotti dagli stabilimenti produttivi ai pazienti. Ogni configurazione per la spedizione dei materiali è stata testata per accertare che il prodotto resti protetto dai contaminanti e dalle condizioni ambientali che potrebbero influire negativamente sulla sicurezza, sulla qualità, sulla purezza e sull'efficacia del prodotto stesso. Tutte le spedizioni di prodotti dagli stabilimenti produttivi ai distributori sono accompagnate da dispositivi per la registrazione della temperatura, che verificano l'adeguatezza del trasporto dei prodotti per l'ulteriore distribuzione.

I distributori vengono sottoposti a periodiche ispezioni volte ad accertare che le loro strutture e procedure soddisfino gli standard richiesti per l'adeguata movimentazione dei prodotti CSL.

3.4.2

Gestione della filiera della distribuzione

CSL seleziona i propri fornitori impiegando processi equi e trasparenti e sostenendo ove possibile la concorrenza di mercato: in questo modo, si garantisce il pagamento del giusto valore di mercato. Nell'ambito del processo di selezione, CSL applica i principi della due diligence per accertare che il fornitore in questione sia idoneo a fornire le merci o i servizi che rientrano nell'ambito delle normali attività commerciali di CSL. Gli accordi formali con i fornitori contengono disposizioni relative all'ambito di applicazione del contratto, alle aspettative di CSL e alle condizioni di pagamento. Le transazioni finanziarie avvengono soltanto con i fornitori approvati indicati dal sistema di pianificazione delle risorse aziendali di CSL. Inoltre, sottoponiamo a verifica periodica i rapporti con i fornitori esistenti. Qualsiasi forma di appoggio pubblico a un fornitore richiede l'approvazione da parte del dipartimento Comunicazioni di CSL.

Esigiamo che i soggetti terzi con cui lavoriamo osservino le leggi ed i regolamenti applicabili nei Paesi in cui operano, le procedure accettate a livello internazionale che noi seguiamo e le altre norme stabilite in questo Codice, tra cui:

- evitare i conflitti di interesse che potrebbero nascere perché si lavora con CSL;
- comportarsi eticamente e responsabilmente sul posto di lavoro, sostenendo i principi della concorrenza leale;
- usare in modo appropriato le informazioni riservate, comprese informazioni soggette a diritti di proprietà e segreti industriali;

3.4.3

Prodotti contraffatti

- individuare e gestire in maniera appropriata tutti i rischi connessi ai loro contratti;
- trattare tutti i dipendenti con dignità e rispetto;
- gestire la loro salute diretta e indiretta, la sicurezza e l'impatto ambientale in maniera responsabile.

Ci aspettiamo che i soggetti terzi con cui lavoriamo migliorino costantemente le loro prestazioni stabilendo obiettivi in merito, eseguendo piani di implementazione e intraprendendo azioni correttive appropriate per le carenze individuate dalle valutazioni interne o esterne, dalle ispezioni e dalle analisi effettuate dai responsabili della gestione.

CSL si è assunta un chiaro impegno di prevenire la possibile distribuzione di terapie contraffatte e la possibile esposizione dei pazienti a esse. Tale impegno si esprime, ad esempio, nell'investimento su tecnologie di serializzazione che consentono di confezionare i prodotti con identificatori numerici univoci, per consentire a distributori e agenzie governative di verificare in modo semplice e rapido che il prodotto in questione è originale.

Nel pieno rispetto delle linee guida stabilite dalle agenzie normative in tema di definizione delle procedure per la gestione delle contraffazioni, CSL ha implementato procedure anti-contraffazione globali. Tali procedure stabiliscono precise responsabilità per quanto riguarda la comunicazione interna ed esterna delle segnalazioni su prodotti contraffatti, nonché i dettagli delle azioni richieste per ridurre al minimo qualsiasi eventuale impatto sulla sicurezza dei pazienti.

D&R

D. Mi è stato chiesto di occuparmi della fornitura di alcune materie prime per un nuovo progetto che CSL sta avviando. Quali principi e processi devo applicare nella scelta di un fornitore?

R. *CSL ha una politica acquisti e approvvigionamenti che deve essere applicata in tutti i casi. Il principio sottostante è la garanzia del fatto che il fornitore scelto abbia una buona reputazione e che la scelta si basi sulla qualità, sul prodotto, sul servizio e sul prezzo. Il fornitore deve rispettare tutte le norme e i regolamenti vigenti a livello nazionale ed anche il Codice e le relative politiche aziendali, cosa che comprende i principi di approvvigionamento competitivo, la valutazione dei rischi relativi ai venditori e i processi di gestione delle prestazioni dei fornitori. Per assistenza in questo processo consulti il responsabile del Sourcing della sua sede.*

SICUREZZA E QUALITÀ DEI NOSTRI PRODOTTI CONTINUA

3.5

Diritti umani

CSL riconosce di avere una responsabilità nel rispettare i diritti dei suoi pazienti, dei partecipanti alle sperimentazioni cliniche, dei donatori di plasma, dei professionisti sanitari, dei clienti e dei dipendenti.

Nei casi in cui lavoriamo con parti terze e altri produttori di prodotti che fanno parte della nostra filiera della distribuzione complessiva, esigiamo che le loro politiche e pratiche rispettino questi diritti in modo simile.

Indipendentemente dal Paese in cui operiamo, tutte le nostre attività sono governate dalla Dichiarazione dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e dalle Linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali, compresi i relativi diritti da esse dichiarati.

A livello pratico questo si traduce nei seguenti aspetti della nostra attività.

3.5.1

Lavoro minorile

Riconosciamo il diritto di ogni bambino a essere protetto dallo sfruttamento economico. Pertanto ci impegniamo a rispettare i requisiti del limite minimo di età del personale in ogni Paese in cui operiamo.

3.5.2

Partecipanti alle sperimentazioni cliniche

Le persone non devono essere sottoposte a sperimentazioni cliniche senza tutela dei propri diritti fondamentali come pazienti o senza che sia prima ottenuto il loro consenso pienamente consapevole.

Assicureremo che i prodotti che fanno parte dei nostri programmi di ricerca e sviluppo, o i prodotti che prendiamo in concessione da altre aziende farmaceutiche, non siano coinvolti in alcun modo in violazioni di questi diritti.

3.5.3

Donatori

Riconosciamo che i donatori di plasma e di sangue sono parti interessate importanti per molti ambiti della nostra attività. Ci impegniamo a garantire la sicurezza delle persone che donano il plasma o il sangue presso le nostre strutture e a trattarle con rispetto e cortesia.

3.5.4

Libertà di associazione e rappresentanza dei lavoratori

Incoraggiamo i dipendenti a porre tutte le domande e ad esprimere tutti gli eventuali dubbi al proprio diretto superiore o responsabile. I dipendenti hanno il diritto di ricevere risposte leali e puntuali alle proprie domande.

Tutti i dipendenti di CSL hanno il diritto di essere rappresentati senza temere intimidazioni, ritorsioni personali o vessazioni.

3.5.5

Diritti di spettanza e salario minimo

Rispetteremo tutte le leggi sul lavoro in tutti gli ambienti in cui operiamo e i nostri dipendenti riceveranno una remunerazione almeno pari o superiore al salario minimo in vigore per il loro lavoro e tutte le prestazioni a cui hanno diritto in base al contratto di lavoro vigente.

In ogni caso, i termini e le condizioni di impiego di CSL devono almeno rispettare o superare gli obblighi di legge.

3.5.6

Nuove forme di schiavitù

Vietiamo la richiesta, il favoreggiamento e qualsiasi altra forma di utilizzo della schiavitù e del traffico di esseri umani. Nessun legame con CSL, in nessuna circostanza, priverà gli individui della propria libertà.

D&R

D. Un fornitore con cui vorremmo collaborare per la qualità e il prezzo dei suoi prodotti non è in grado o non vuole rispondere ad alcune domande relative al lavoro minorile, all'accettazione della rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro e ad altre prassi. Possiamo procedere ad acquistare i suoi prodotti?

R. *No. I nostri fornitori devono dar prova del loro rispetto di tutti questi standard e fornire garanzie che dimostrino il loro impegno in tal senso. Se un fornitore non soddisfa questi criteri non dobbiamo lavorare con lui.*



4

SICUREZZA, EQUITÀ E GRATIFICAZIONE SUL POSTO DI LAVORO

CSL si impegna ad offrire a tutti i suoi dipendenti un ambiente lavorativo equo e gratificante all'insegna del rispetto e della fiducia reciproca.

Ci impegniamo anche a creare un luogo di lavoro sicuro e che promuova il benessere dei dipendenti. Riconosciamo l'importanza dell'equilibrio nella vita lavorativa e lo includiamo nel processo di sviluppo delle nostre politiche.

Questi impegni ci permettono di mantenere la nostra reputazione di organizzazione all'avanguardia che è un luogo di lavoro sicuro e fornisce un ambiente lavorativo stimolante e gratificante. Ci impegniamo a rimanere competitivi a dispetto della competitività sul mercato del lavoro, riuscendo ad assumere e a conservare nel proprio staff i dipendenti.

CODICE DI CONDOTTA RESPONSABILE DELLE NOSTRE ATTIVITÀ

ORIENTAMENTO AL PAZIENTE • INNOVAZIONE • INTEGRITÀ
• COLLABORAZIONE • ECCELLENZA NELLE ATTIVITÀ

Ci impegniamo a:

- creare un ambiente lavorativo privo di molestie e discriminazioni e che sia un luogo in cui tutti si trattano con rispetto reciproco;
- rispettare e incoraggiare la diversità sul luogo di lavoro;
- assicurare che la remunerazione soddisfi sempre o superi gli obblighi di legge e gratifichi i lavoratori in una misura che rispecchi l'equo valore di mercato del loro servizio;
- fornire adeguato sostegno e opportunità di sviluppo professionale e avanzamenti di carriera;
- tutelare la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti e delle altre persone che si trovano nelle nostre sedi;
- assicurare che i nostri dipendenti possano nominare dei propri rappresentanti senza temere intimidazioni, ritorsioni e vessazioni;
- laddove possibile, far partecipare i nostri dipendenti a programmi di consulenza professionale indipendente per sostenerli nei momenti difficili.



4

SICUREZZA, EQUITÀ E GRATIFICAZIONE SUL POSTO DI LAVORO CONTINUA

4.1

Regolamentazione del lavoro

4.1.1

Assunzioni

CSL adotta una procedura obiettiva ed equa per l'assunzione, la selezione, la promozione e l'allocazione del personale esistente e potenziale. Rispettiamo principi globali per garantire che i processi di ricerca, valutazione, reclutamento e selezione del personale siano applicati in modo coerente in tutto il Gruppo CSL e che tutte le leggi pertinenti vengano rispettate.

Assicuriamo l'integrità nella gestione del processo di selezione e garantiamo che la stessa sia esente da pregiudizi e conflitti d'interessi illeciti o inappropriati.

Siamo a favore dell'apprendimento e della crescita professionale ed incoraggiamo i nostri dipendenti a sviluppare la propria carriera all'interno del Gruppo CSL. Ci impegniamo a bilanciare il numero di dipendenti che assumiamo dall'esterno dell'azienda e il numero di dipendenti che promuoviamo internamente.

Per intraprendere una qualsiasi azione a fronte di una posizione lavorativa vacante, è necessaria un'apposita autorizzazione.

In alcune circostanze ci serviamo di collaboratori esterni e consulenti indipendenti che, pur non essendo dipendenti della nostra organizzazione, sono importanti per il nostro successo. Ci impegniamo a rispettare sempre i nostri obblighi giuridici e fiscali, a mantenere condizioni idonee di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e a trattare ogni persona con rispetto.

D&R

D. Sto facendo una selezione per assumere una persona per la linea produttiva di una nostra struttura di produzione. Si tratta di una mansione che prevede molti movimenti in uno spazio confinato e sono preoccupato per il fatto che una persona con una disabilità non sarebbe in grado di svolgere il lavoro in sicurezza. Devo scoraggiare le persone disabili dal fare domanda per questo posto?

R. *No, questo sarebbe contro il Codice e le relative politiche CSL e potrebbe anche essere vietato dalla legge. Occorre verificare che le caratteristiche della mansione e i criteri di selezione rispecchino con esattezza i requisiti reali ed essenziali del posto. La preoccupazione per la sicurezza potrebbe essere fondata, ma non si può pregiudicare la capacità di un candidato disabile a svolgere la mansione. Va anche tenuto conto del fatto che CSL apporterà tutte le necessarie modifiche alle postazioni di lavoro per permettere a persone disabili di fare equamente parte della nostra forza lavoro. Si consiglia di contattare il dipartimento Risorse Umane o Affari legali di CSL per ulteriore consulenza in merito.*

4.1.2

Pari opportunità di assunzione e molestie sul luogo di lavoro

CSL vieta espressamente il trattamento discriminatorio di una persona in base a differenze di sesso, età, etnia, religione, disabilità e orientamento sessuale. Non è tollerato alcun tipo di molestia, compresi il bullismo e le violenze sul posto di lavoro, in nessun contesto lavorativo, compresi i convegni fuori sede, le attività di formazione e gli eventi sociali. Anche i soggetti terzi che lavorano con i dipendenti di CSL sono tenuti a rispettare la nostra politica in tema di pari opportunità di assunzione e molestie sul luogo di lavoro.

Rispettiamo le disposizioni di tutte le leggi locali applicabili ed i nostri provvedimenti di base comprendono:

- basare sul merito le decisioni sull'impiego e la promozione;
- comunicare chiaramente che non tolleremo alcun tipo di molestie o discriminazioni sul posto di lavoro e che potrebbero venire adottate misure disciplinari per chi viola tale politica;
- stabilire procedure coerenti con i principi della "giustizia naturale" per coloro che desiderano presentare un reclamo o cercare suggerimenti;
- assicurare ai nostri impiegati che manterremo il più possibile il loro anonimato, per quanto è permesso dalle circostanze;
- garantire l'assenza di qualsiasi forma di ritorsione nei confronti dei dipendenti che segnalano delle perplessità o riferiscono ai propri superiori dei problemi di molestie sul luogo di lavoro.

D&R

D. Un mio collega mi ha rivelato di essere omosessuale ed ho saputo che è stato oggetto di battute e commenti negative sul suo stile di vita. Cosa devo fare?

R. *Le molestie sul luogo di lavoro sono contro il Codice, le politiche di CSL e possono essere vietate dalla legge in quanto possono avere un impatto negativo sui gruppi di lavoro.*

Se un dipendente osserva incidenti di questo tipo o gli/ le capita di aver ascoltato conversazioni che lo/ la hanno messo a disagio, è opportuno informarne il proprio diretto superiore o responsabile o il dipartimento del personale di CSL.

Se il problema non viene risolto in CSL vige anche un processo per denunciare, anche anonimamente, questi fatti. Si prega di consultare la intranet di CSL per ulteriori informazioni.

4

SICUREZZA, EQUITÀ E GRATIFICAZIONE SUL POSTO DI LAVORO CONTINUA

4.1

Regolamentazione del lavoro continua

4.1.3

Salute, igiene e sicurezza

CSL si impegna a fornire un luogo di lavoro che sia sicuro e sano per i propri dipendenti, per le altre persone presenti nelle sue sedi e per le comunità in cui opera.

I nostri dipendenti e le altre persone che si trovano nelle nostre sedi hanno la responsabilità di garantire che il luogo di lavoro non metta a rischio la salute e la sicurezza. A tal fine, sono tenuti come minimo a rispettare gli standard, le politiche e le procedure di CSL. I dipendenti e le altre persone che si trovano nelle nostre sedi devono segnalare tutti gli incidenti e i pericoli al più presto possibile, in modo da consentire l'adozione delle misure appropriate per prevenire, correggere o controllare tali condizioni.

I diretti superiori/responsabili di CSL hanno la responsabilità di garantire che i dipendenti e le altre persone che si trovano nelle nostre sedi abbiano a disposizione le risorse e la supervisione appropriate per poter lavorare in sicurezza. A sostegno di tutto questo, in ogni nostra attività implementiamo, applichiamo e miglioriamo continuamente il nostro sistema di gestione della salute e della sicurezza, che:

- richiede il rispetto di tutte le leggi in vigore, delle licenze e degli altri requisiti previsti;
- richiede la definizione di obiettivi e target relativi a salute e sicurezza volti ad eliminare gli infortuni e le malattie causati dal lavoro, nel rispetto dei requisiti legislativi, operativi e aziendali e del punto di vista delle parti interessate;

D&R

D. Il mio diretto superiore/responsabile mi chiede di raggiungere obiettivi di produzione che possono essere raggiunti solo contravvenendo alle procedure di igiene e sicurezza. Cosa devo fare?

R. Le procedure di igiene e sicurezza non devono essere mai compromesse e sacrificarle per obiettivi di produzione è inaccettabile. Prima di tutto se ne deve parlare con il proprio diretto superiore/responsabile. Se ci si sente a disagio nel farlo o se non si riesce ad ottenere la loro attenzione, occorre rivolgersi al responsabile della funzione salute e sicurezza o ad altri, più alti, dirigenti. Se il problema non viene risolto in CSL vige anche un processo per denunciare, anche anonimamente, questi fatti. Si prega di consultare la intranet di CSL per ulteriori informazioni.

- comunica gli obiettivi relativi a salute e sicurezza a tutti i nostri dipendenti e li coinvolge nel miglioramento delle prestazioni in campo salute e sicurezza;
- richiede una valutazione continua e rende conto delle prestazioni rispetto ai target;
- sviluppa, implementa e revisiona un piano di gestione della salute e della sicurezza per ridurre i rischi, raggiungere gli obiettivi e rendere possibile il miglioramento continuo;
- richiede alle sedi di operare nel rispetto degli standard più elevati, allo scopo di tutelare i nostri dipendenti, i visitatori e la comunità in cui operiamo;
- richiede che i nostri dipendenti vengano consultati sulle questioni di salute e sicurezza, per garantire che i processi decisionali tengano conto delle loro opinioni;
- fornisce le risorse necessarie e la formazione adeguata affinché i dipendenti possano lavorare in tutta sicurezza;
- comunica i requisiti del sistema stesso a tutti i dipendenti ed è a disposizione delle parti interessate;
- viene periodicamente sottoposto a revisioni di verifica dell'efficacia.

4.1.4

Riabilitazione al lavoro

In seguito ad un incidente o ad una malattia, è importante che i dipendenti di CSL tornino al lavoro appena possibile. Pertanto, la nostra riabilitazione al lavoro dei dipendenti ha il duplice obiettivo di:

- riconoscere che la riabilitazione al lavoro fa parte dei requisiti di conformità dell'indennizzo per infortunio sul lavoro;
- assicurare che i programmi di riabilitazione al lavoro da noi stabiliti possano affrontare l'impatto psicologico e sociale degli infortuni sul lavoro.

Ci impegniamo ad assistere nella loro riabilitazione lavorativa i nostri dipendenti malati o vittime di infortuni sul lavoro mediante un intervento tempestivo e lo sviluppo di piani di gestione degli infortuni e delle malattie.

4

SICUREZZA, EQUITÀ E GRATIFICAZIONE SUL POSTO DI LAVORO CONTINUA

4.1

Regolamentazione del lavoro continua

4.1.5

Licenziamento e cessazione del rapporto di lavoro

Quando CSL licenzia un dipendente, ciò avviene nel rispetto delle leggi locali vigenti in materia ed in linea con le politiche HR adottate da CSL.

Ciò può avvenire nei seguenti casi:

- qualora sussistano dei validi motivi relativi alla capacità, alla condotta o alle prestazioni di un dipendente;
- quando viene meno l'esigenza commerciale del ruolo rivestito dal dipendente;
- nell'eventualità di un impiego "ad nutum" (reciproca possibilità di recedere liberamente), a discrezione del dipendente o del datore di lavoro, in presenza o meno di un motivo valido;
- come altrimenti prescritto dalle condizioni di impiego locali o dai singoli contratti di lavoro.

4.2

Comportamento professionale

4.2.1

Rispetto reciproco

CSL stabilisce degli standard elevati per la condotta professionale ed etica, che sono sempre alla base del nostro rapporto con clienti, fornitori, dipendenti ed esterni.

Essi comprendono:

- tolleranza zero nei confronti di intimidazioni, bullismo, ostilità o minacce;
- agire con cortesia e rispetto nei confronti degli altri;
- rispettare gli oggetti personali degli altri e i beni di CSL;
- agire sempre con integrità;
- collaborare per ottenere risultati migliori;
- cercare di capire e soddisfare le esigenze di ogni parte interessata;
- fare di tutto per comprendere le leggi e le usanze dei diversi Paesi in cui siamo presenti e operiamo;
- nessuna ritorsione o rappresaglia di alcun tipo a seguito della segnalazione (che non sia di carattere frivolo o molesto) di una perplessità da parte di una persona (o di un gruppo) e/o a seguito della partecipazione a una qualsiasi indagine.

4.2.2

Divulgazione di informazioni riservate

CSL desidera che i propri dipendenti rispettino la riservatezza delle informazioni di cui dovessero venire a conoscenza nel periodo in cui sono alle sue dipendenze e che non le divulgino, né le utilizzino per scopi diversi da quelli approvati da CSL.

Le informazioni o dati riservati comprendono, tra gli altri:

- le politiche di determinazione dei prezzi di CSL;
- i piani strategici e di sviluppo dei prodotti;
- le informazioni finanziarie;
- i dati dei clienti;
- invenzioni e scoperte;
- informazioni riservate comunicate a CSL da soggetti terzi.

Richiediamo che i nostri dipendenti cedano e trasferiscano a titolo gratuito ed in qualsiasi momento a CSL qualsiasi proprietà intellettuale da loro stessi sviluppata durante il periodo di lavoro presso CSL o realizzata sulla base della proprietà intellettuale di CSL. L'unica eccezione sono quei casi in cui le leggi locali vigenti impongono di versare un corrispettivo: in tal caso, questo corrisponderà al minimo dovuto e stabilito da tali leggi.

D&R

D. Un professionista sanitario con cui sono in rapporti di amicizia e che ci tiene molto a dare sempre il miglior trattamento possibile e le informazioni più aggiornate ai propri pazienti mi ha chiesto informazioni sui risultati preliminari di alcuni studi clinici che CSL sta conducendo. Dato che il professionista sanitario è vincolato dal rispetto della privacy dei pazienti è permesso informarlo del risultato degli studi clinici?

R. *Le informazioni riservate di CSL, come i risultati degli studi clinici, non possono essere divulgate o utilizzate per nessuno scopo fino a che non vi sia l'espreso consenso di CSL. Di conseguenza, occorre fare molta attenzione, quando si parla con i professionisti sanitari, a limitare le informazioni che si danno a quanto sia già di dominio pubblico.*

4

SICUREZZA, EQUITÀ E GRATIFICAZIONE SUL POSTO DI LAVORO CONTINUA

4.2

Comportamento professionale continua

4.2.3

Comunicazione interna

CSL si impegna a garantire che tutti i propri dipendenti abbiano un adeguato accesso a tutte quelle informazioni che consentano loro di svolgere con efficienza i propri compiti e comprendere meglio le decisioni commerciali aziendali.

La nostra procedura di comunicazione interna è concepita per la condivisione delle informazioni interne, il miglioramento del processo decisionale e la divulgazione di decisioni strategiche pubbliche che promuovono una comprensione condivisa dei nostri valori e delle nostre direttive.

Salvo considerazioni di riservatezza, privacy e sensibilità sotto il profilo commerciale, renderemo disponibili tempestivamente ai dipendenti le informazioni su CSL.

Abbiamo introdotto delle procedure per fornire indicazioni specifiche sullo sviluppo, l'approvazione e la pubblicazione di materiali cartacei ed elettronici

D&R

D. Sono preoccupato per un mio collega che a volte si comporta in modo tale da far pensare che si trovi sotto l'effetto dell'alcol mentre è in servizio. So che sta avendo un periodo difficile in famiglia e non vorrei peggiorare la sua situazione personale, ma temo che la sua sicurezza e quella dei suoi colleghi sia a rischio. Cosa devo fare?

R. *Anche se non si è sicuri che l'alcol sia la causa del comportamento osservato, se ci si preoccupa per l'ambiente di lavoro occorre parlarne immediatamente con il proprio diretto superiore/responsabile e con l'addetto alla salute, igiene e sicurezza sul luogo di lavoro. Questi potranno indagare sulla situazione e prendere gli opportuni provvedimenti per tutelare la salute e la sicurezza del collega e degli altri lavoratori.*

4.2.4

Droghe e alcol

Al fine di mantenere sicuro l'ambiente di lavoro, i dipendenti non devono abusare di droghe o alcool durante le ore di lavoro in CSL. Inoltre, l'uso illegale o non autorizzato, il possesso, la vendita, l'acquisto o la cessione di droghe o alcool è severamente vietato in qualsiasi momento.

I responsabili delle varie funzioni in CSL devono garantire che il consumo di alcol sia moderato e responsabile, sempre che non sia comunque vietato dalle leggi locali o da politiche di CSL locali.

I dipendenti con problemi di dipendenza possono ricevere assistenza specialistica, laddove possibile.

Per essere certi di assumere nuovi dipendenti capaci di contribuire a un ambiente lavorativo sicuro e produttivo, potremmo richiedere ai candidati per alcuni ruoli specifici di sottoporsi a controlli medici. Tali requisiti vengono sempre applicati nel rispetto delle leggi e normative locali.

4.3

Premi per i dipendenti

4.3.1

Gestione delle prestazioni

CSL si assicura che i dipendenti di tutte le unità operative e in tutti i Paesi in cui siamo presenti, comprendano come possono contribuire al successo di CSL, questo include:

- assicurare che tutti i dipendenti conoscano e comprendano bene gli standard prestazionali che ci si aspetta da loro;
- assicurare che i singoli obiettivi posti siano realizzabili e siano verificati sia rispetto ai risultati dell'azienda sia rispetto ai valori di CSL;
- incoraggiare la comunicazione e la collaborazione tra il dipendente ed il proprio diretto superiore/responsabile, i colleghi, i team e tutti i soggetti con cui interagisce nella verifica delle prestazioni;
- definire un modello di gestione delle prestazioni fatto di sistemi e procedure in grado di promuovere una gestione efficace di tali pratiche in tutte le nostre attività.

D&R

D. Ho elaborato un piano di lavoro insieme al mio diretto superiore/responsabile e ho capito che sarà la base della valutazione annuale delle mie prestazioni. Adesso è arrivato il momento di effettuare la valutazione, ma non me ne ha ancora parlato. Cosa devo fare?

R. Il sistema di gestione delle prestazioni di CSL, che comprende il processo di valutazione, si basa sul dialogo aperto e costruttivo tra i diretti superiori o responsabili e i loro diretti sottoposti. Dovrebbe ricordare al suo superiore che è arrivato il momento della valutazione e programmare un momento per farlo in un ambiente riservato e dove non verrete disturbati. Lei e il suo diretto superiore o responsabile dovrete incontrarvi per parlare di quanto sono stati raggiunti gli obiettivi posti l'anno precedente, di ulteriori elementi che possono aver valorizzato ancora meglio il suo lavoro, anche su priorità lavorative concordate che non erano note nel momento dell'elaborazione del piano di lavoro, di eventuali difficoltà sperimentate, del piano di lavoro futuro e delle esigenze di sviluppo professionale future. Per ulteriori informazioni sulle valutazioni annuali delle prestazioni rivolgersi al dipartimento gestione del personale (risorse umane) locale.

4

SICUREZZA, EQUITÀ E GRATIFICAZIONE SUL POSTO DI LAVORO CONTINUA

4.2

Premi per i dipendenti continua

4.3.2

Filosofia di remunerazione

CSL associa il livello di remunerazione dei suoi dipendenti al ruolo che gli stessi rivestono nell'azienda, alla remunerazione di altri dipendenti che rivestono un ruolo simile e alle condizioni del mercato locale. All'interno del gruppo, adottiamo una metodologia coerente di valutazione del lavoro che permette un confronto diretto dell'entità del lavoro, e monitoriamo l'equo valore di mercato dei vari ruoli nelle diverse sedi.

Il nostro sistema di gestione delle prestazioni consiste nel fissare alcuni obiettivi prestazionali e comportamenti basati su valori e nel gestire poi la remunerazione in base alle prestazioni ottenute.

Al fine di ottenere e mantenere nel proprio organico i dipendenti, CSL offre una remunerazione competitiva per il mercato locale per ogni specifico ruolo. I pacchetti di remunerazione per i dirigenti includono un compenso fisso e premi relativi alle prestazioni che mirano ad allineare gli interessi di dipendenti e altre parti interessate.

Nei Paesi in cui opera, in linea con la prassi di mercato locale o le leggi pertinenti, CSL paga i contributi pensionistici ai propri dipendenti.

Rimborseremo ai dipendenti le eventuali spese legittimamente e direttamente sostenute durante le attività lavorative, come quelle che si hanno durante viaggi e trasferte di lavoro o per partecipare a congressi di lavoro. In ogni caso, per tutte le richieste di rimborso è necessaria l'approvazione del diretto superiore/responsabile.

4.3.3

Riconoscimento dei meriti

In tutte le unità operative di CSL vengono riconosciuti i meriti del buon lavoro svolto presso le proprie sedi mediante un miglioramento della carriera di livello in livello.

4.3.4

Apprendimento e sviluppo

CSL si impegna a investire nell'apprendimento e nello sviluppo al fine di migliorare costantemente le capacità dei dipendenti, permettendo loro di svolgere il proprio ruolo in un modo che generi prestazioni di livello superiore e che abbia caratteristiche di conformità, sicurezza ed efficacia. Sono disponibili opportunità di sviluppo professionale per i dipendenti di ogni livello e creiamo un gruppo di dirigenti di talento, pronti ad assumersi futuri ruoli di leadership nel gruppo.

Il nostro sistema di apprendimento e sviluppo comprende:

- individuazione, attuazione e valutazione dell'apprendimento e dello sviluppo del dipendente, in accordo con i piani di lavoro individuali e le esigenze aziendali;
- collegamenti ben definiti con i processi di sviluppo della carriera, successione e gestione delle prestazioni, tra cui feedback sulle prestazioni e comportamentale in accordo con i nostri valori;

- sviluppo delle capacità di leadership che rispondono alle esigenze di costruzione della pipeline dai livelli iniziali della carriera a quelli dirigenziali;
- pari accesso all'apprendimento e allo sviluppo, in linea con i principi delle pari opportunità;
- individuazione dei soggetti ad alte prestazioni mediante un approccio globale comune e coerente;
- approccio globale alla pianificazione della successione per ottimizzare lo sviluppo delle carriere e la piena espressione talenti.

4.3.5

Richiami e provvedimenti disciplinari

CSL promuove standard prestazionali e comportamentali sul luogo di lavoro tramite l'uso appropriato di richiami informali, formazione per i dipendenti, richiami formali e provvedimenti disciplinari che possono implicare penali, fino al licenziamento.

La cattiva condotta di natura grave può portare all'immediata interruzione del rapporto di lavoro. Sono esempi di cattiva condotta grave i comportamenti:

- illegali (contrari alla legge);
- dannosi per l'azienda;
- rischiosi per la sicurezza e l'integrità di CSL e dei suoi dipendenti;
- in violazione del presente Codice e di altre politiche e procedure interne;
- in altro modo incompatibili con il proseguimento del rapporto di lavoro.

I provvedimenti adottati in risposta ad eventuali comportamenti impropri o cattiva condotta dipendono dalla gravità della situazione e saranno applicati con coerenza nell'ambiente di lavoro, oltre ad essere conformi ai requisiti legali vigenti. In tutti i casi i dipendenti avranno la possibilità di spiegare il proprio comportamento.



5

IMPEGNO SOCIALE

L'impegno di CSL:

CSL si impegna a contribuire allo sviluppo di comunità più sane sia a livello mondiale che nelle singole località in cui opera e cerca di farlo nel rispetto dei propri obiettivi aziendali a lungo termine e utilizzando la propria esperienza ed i relativi vantaggi.



CODICE DI CONDOTTA RESPONSABILE DELLE NOSTRE ATTIVITÀ

ORIENTAMENTO AL PAZIENTE • INNOVAZIONE • INTEGRITÀ
• COLLABORAZIONE • ECCELLENZA NELLE ATTIVITÀ

Ci impegniamo a:

- perseguire attivamente programmi di beneficenza per la collettività o per migliorare la salute e la qualità di vita nelle nostre comunità nel modo più efficace possibile;
- assicurare il massimo coinvolgimento possibile dei nostri dipendenti affinché possano impegnarsi a fornire tali programmi in qualità di rappresentanti di CSL;
- reagire in modo appropriato alle crisi umanitarie o prestare opere assistenziali nei casi in cui sono richiesti i nostri prodotti e le nostre specifiche competenze.

5 IMPEGNO SOCIALE CONTINUA

5.1

Contributi alla comunità

Abbiamo sviluppato un modello globale di contribuzione socialmente utile che ci consente di sostenere le comunità circostanti in modo significativo, tramite le nostre attività economiche principali insieme ai nostri dipendenti ed alle altre parti interessate.

Il nostro contributo alla società è caratterizzato da quanto segue.

Sostegno alle comunità di pazienti:

- promozione della qualità della vita dei pazienti affetti da patologie che possono essere trattate con le nostre terapie;
- miglioramento dell'accesso ai nostri farmaci biologici.

Sostegno alle comunità biomediche:

- sviluppo delle conoscenze nelle comunità medico-scientifiche;
- incoraggiamento delle generazioni future di ricercatori medici.

Sostegno alle comunità locali:

- sostegno alla comunità in cui viviamo e lavoriamo;
- sostegno alle comunità in momenti di emergenza.

Istituiremo partnership con altre organizzazioni, ad esempio organizzazioni non governative ed istituti di ricerca, in modo da accrescere l'impegno globale.

Prenderemo in considerazione contributi come le donazioni di prodotti per aiuti umanitari, qualora la richiesta provenga da un governo o da un'organizzazione che svolge opere umanitarie in conformità alla legislazione che regola questo tipo di donazioni.

Garantiremo che gli investimenti sociali finanziati da CSL soddisfino tutte le leggi e i codici di condotta locali vigenti in materia, siano rispettosi degli usi locali e siano in linea con il nostro modello strategico.

Monitoriamo e valutiamo i nostri contributi in ambito sociale e ne riferiamo pubblicamente i risultati.

D&R

D. Sono stato avvicinato da un rappresentante di un'associazione di pazienti senza scopo di lucro alla ricerca di sostanziose donazioni da parte di CSL a sostegno della ricerca sulle malattie tropicali. Devo autorizzare una donazione da parte di CSL per questa causa?

R. *CSL ha istituito un quadro normative globale per indirizzare gli investimenti della comunità del gruppo in modo strategico verso alcune aree prioritarie che sono considerate più efficaci e coerenti con i nostri obiettivi e capacità aziendali. Per questioni di buona governance tutte le donazioni devono essere indirizzate a organizzazioni senza scopo di lucro di buona reputazione con esenzione di imposta e non a singoli soggetti. È consigliabile fare riferimento alla politica di CSL sui contributi alla comunità e seguire la procedura di autorizzazione prevista da quella politica. Per maggiori informazioni sul programma di contributi comunitari di CSL contattare il capo funzione del dipartimento Responsabilità aziendale CSL o il rappresentante locale del dipartimento Comunicazioni CSL.*



6

GESTIONE AMBIENTALE

L'impegno di CSL

In CSL, ci impegniamo a condurre tutte le sue attività in maniera da ridurre al minimo l'impatto sull'ambiente e conservare le risorse naturali. Consideriamo la gestione ambientale una nostra responsabilità e un'opportunità per creare delle comunità più salutari e più sostenibili.

CODICE DI CONDOTTA RESPONSABILE DELLE NOSTRE ATTIVITÀ

ORIENTAMENTO AL PAZIENTE • INNOVAZIONE • INTEGRITÀ
• COLLABORAZIONE • ECCELLENZA NELLE ATTIVITÀ

Ci impegniamo a:

- agire nel rispetto delle leggi e dei regolamenti ambientali delle giurisdizioni dove lavoriamo, soddisfacendo o superando le normative ambientali applicabili e prendendo dei provvedimenti efficaci per affrontare eventuali casi di difformità;
- instaurare e mantenere sistemi di gestione ambientale in tutti i nostri impianti di produzione;
- partecipare e collaborare con le parti interessate, comunicando in modo chiaro informazioni accurate sulle prestazioni ambientali di CSL e le relative questioni ambientali, compreso un approfondito reporting pubblico aziendale;
- massimizzare l'efficienza del nostro consumo di acqua, energia e altre risorse, tramite un continuo miglioramento delle nostre attività produttive;
- utilizzare una gerarchia di approcci per impedire l'inquinamento, tra cui la riduzione al minimo della quantità di acqua di scarico, delle emissioni nell'atmosfera e dei rifiuti solidi prodotti, per impedire danni alla salute dell'uomo e all'ambiente;
- integrare la gestione ambientale nei processi aziendali di CSL, nella valutazione del rischio, nella pianificazione e nel processo decisionale;
- assicurare che tutti i dipendenti e le altre persone presenti nelle nostre sedi siano consapevoli delle loro responsabilità ambientali elencate nel presente Codice e che siano in possesso delle capacità e della formazione necessaria per poter adempiere alle stesse.

6 GESTIONE AMBIENTALE CONTINUA

La nostra politica descrive i nostri impegni per l'ambiente e costituisce la base da cui vengono elaborati i nostri obiettivi e finalità in tema ambientale.

I dipendenti sono tenuti ad informare il proprio diretto superiore/responsabile di ogni incidente ambientale, in modo che si possano adottare azioni appropriate per controllare e prevenire gli effetti negativi.

D&R

D. Abbiamo avuto un piccolo versamento di prodotti chimici, solo pochi litri: devo denunciarlo?

R. Sì, tutti i versamenti di prodotti chimici o di qualsiasi altra sostanza pericolosa devono essere denunciati al proprio diretto superiore/responsabile e all'addetto alla salute, igiene e sicurezza sul luogo di lavoro il più presto possibile.

Questo permetterà la tempestiva denuncia agli enti competenti, l'inizio delle indagini finalizzate a determinarne la causa, l'attuazione delle necessarie misure correttive e il rispetto dei requisiti di segnalazione interni di CSL.

6.1

Cambiamenti climatici

CSL riconosce che i cambiamenti climatici, causati dai gas effetto serra prodotti dall'attività umana, rappresentano una fondamentale sfida ambientale globale. Dobbiamo dare il nostro contributo per affrontare il cambiamento climatico.

Ci impegniamo a:

- misurare, comprendere e comunicare il nostro impatto sull'ambiente;
- ridurre al minimo il nostro impatto sul cambiamento climatico;
- partecipare ai programmi governativi sul cambiamento climatico;
- identificare e gestire i rischi e le opportunità in tema di ecologia;
- coinvolgere i dipendenti e le parti interessate esterne.



7

ADESIONE AL PRESENTE CODICE

L'impegno di CSL

CSL si impegna ad aiutare i propri dipendenti e i soggetti terzi con cui lavora a comprendere e rispettare i principi e le aspettative contenute in questo Codice.

CODICE DI CONDOTTA RESPONSABILE DELLE NOSTRE ATTIVITÀ

ORIENTAMENTO AL PAZIENTE • INNOVAZIONE • INTEGRITÀ
• COLLABORAZIONE • ECCELLENZA NELLE ATTIVITÀ

Ci impegniamo a:

- garantire che tutti i dipendenti abbiano accesso al Codice, traducendolo nelle principali lingue delle località in cui operiamo e distribuendolo a tutto il personale, sia nuovo che esistente;
- garantire che il Codice sia prontamente disponibile per i soggetti terzi con cui lavoriamo;
- implementare programmi di formazione obbligatori per aiutare i nostri dipendenti a comprendere il Codice, ciò che esso comporta per loro e i rispettivi obblighi individuali;
- controllare la partecipazione ai programmi di formazione obbligatori, prendendo provvedimenti correttivi ove necessario e verificando l'efficacia della formazione e dell'istruzione sul Codice;
- assicurare che i nostri dipendenti, appaltatori e altri soggetti terzi possano esprimere le loro preoccupazioni su comportamenti illegali, violazioni delle politiche aziendali di CSL o illeciti commessi in buona fede anonimamente (se desiderato e ammissibile) e senza timore di ritorsioni (purché tali preoccupazioni non siano di carattere frivolo o molesto);
- cercare riscontri e rispondere ai feedback dei nostri dipendenti e di altri gruppi portatori di interesse riguardo ai possibili miglioramenti da apportare al Codice.

7 ADESIONE AL PRESENTE CODICE CONTINUA

7.1

Elenco delle responsabilità

Consiglio di Amministrazione CSL	Approva il Codice e stabilisce le date per le verifiche.
Comitato di dirigenza globale	Diffonde la conoscenza del Codice, ne assicura l'accessibilità e ne tiene sotto controllo la conformità.
Comitato di indirizzo CR	Esamina il Codice e ne consiglia eventuali miglioramenti, si occupa del feedback dei soggetti portatori di interesse.
Dipartimento Conformità / Affari legali / Risorse Umane di CSL	Supervisiona i requisiti formativi e gestisce le violazioni/ denunce di non conformità; sostiene i diretti superiori/ responsabili con indagini e sostiene attivamente le verifiche del Codice.
Diretto superiore / responsabile	Garantisce che i dipendenti ricevano il Codice e si attengano ai programmi di formazione; tiene sotto controllo l'adesione al Codice e risponde alle domande/ risolve i dubbi dei dipendenti.
Dipendente	Esamina il Codice e partecipa ai programmi di formazione; chiede chiarimenti quando necessario e solleva questioni di non conformità.

7.2

Esprimere preoccupazioni

CSL ha redatto il presente Codice con l'intento di proseguire in una positiva e trasparente relazione con i propri dipendenti, appaltatori e con altri soggetti terzi. Riconosciamo, tuttavia, che possono verificarsi situazioni in cui i dipendenti, gli appaltatori e gli altri soggetti terzi possono avere bisogno di portare alla nostra attenzione casi di condotta inappropriata. Al fine di permettere questo tipo di comunicazione senza ritorsioni personali, continueremo a mantenere e promuovere procedure per i nostri dipendenti, appaltatori e soggetti terzi che consentano di indicare situazioni che suscitano preoccupazioni, tra cui l'utilizzo del nostro sistema di segnalazione ed altri sistemi di gestione.



D. Ho aiutato il mio superiore diretto / responsabile nella gestione di una gara d'appalto per un grosso contratto di fornitura per CSL. Sono preoccupato perché il modo in cui è stato scritto il capitolato d'appalto e in cui viene gestito tutto il processo sembrano favorire un fornitore, che è anche un vecchio amico del mio superiore diretto /responsabile, tra le altre cose. Come posso farmi consigliare sul fatto se la procedura d'appalto che stiamo intraprendendo rispetta il Codice e le politiche di approvigionamento di CSL e che cosa devo fare in caso di sospetto di non conformità?

R. *CSL incoraggia i dipendenti ad esprimersi su sospette violazioni del Codice e dei principi etici e mette a loro disposizione dei meccanismi per farlo senza rinunciare alla privacy e alla reputazione di tutti i soggetti coinvolti. La domanda sulla regolarità o meno della procedura d'appalto rispetto al Codice dovrebbe essere innanzitutto rivolta ad un dirigente di ordine superiore o ai dipartimenti Conformità o Affari legali di CSL. In caso di disagio nel parlare direttamente ad un dirigente o ai dipartimenti Conformità o Affari legali di CSL è a disposizione del dipendente un sistema di espressione dei propri dubbi in forma anonima. Si prega di consultare la intranet di CSL per ulteriori informazioni.*

GLOSSARIO

AIUTO UMANITARIO:

assistenza logistica o materiale fornita a scopi umanitari, in genere come risposta alle crisi umanitarie. L'obiettivo primario dell'aiuto umanitario è salvare vite, alleviare la sofferenza e conservare la dignità umana.

COLLABORATORI:

organizzazioni e istituzioni (e i loro rispettivi rappresentanti) con cui CSL collabora a livello scientifico e per altri scopi.

CONFLITTO D'INTERESSE:

circostanza in cui un dirigente aziendale, un dipendente o simile ha degli interessi personali che possono trarre beneficio dalle proprie azioni ufficiali o dalla propria influenza.

CONSENSO INFORMATO:

una condizione legale in base alla quale si può affermare che una persona ha dato il proprio consenso valutando e comprendendo tutti i fatti noti e le implicazioni di un'azione. Al momento di esprimere il proprio consenso, l'individuo deve essere in possesso di tutti i dati rilevanti del caso e anche delle proprie facoltà intellettive.

DONATORI DI PLASMA:

i membri della popolazione che donano al gruppo CSL il loro plasma, che viene successivamente utilizzato per la produzione di farmaci salvavita. In alcuni casi i donatori di plasma ricevono una ricompensa in denaro per il tempo investito nella donazione.

FARMACOVIGILANZA:

la scienza e le attività relative al rilevamento, al monitoraggio, alla valutazione, alla comprensione e alla prevenzione degli effetti avversi o di qualsiasi altro problema relativo ai farmaci.



FUNZIONARIO STATALE:

un funzionario, rappresentante o dipendente di un qualsiasi dipartimento governativo o ente/agenzia statale o qualsiasi soggetto commercial in cui un ente statale ha un interesse di proprietà o comunque esercita il controllo su quell'ente; comprende anche i funzionari dei partiti politici e i candidati a cariche politiche.

IMPIEGO "AD NUTUM":

il rapporto di lavoro può essere interrotto liberamente e in qualsiasi momento da parte dell'impiegato o del datore di lavoro, con o senza giusta causa.

INFORMAZIONI RISERVATE:

informazioni di proprietà (generate da o per CSL) la cui divulgazione senza autorizzazione potrebbe danneggiare gli interessi di CSL.

**INFORMAZIONI SUSCETTIBILI DI
INFLUENZARE IL PREZZO:**

informazioni per le quali è ragionevole presumere un effetto materiale sul prezzo o sul valore dei titoli di CSL. Possono includere informazioni strategiche come previsioni finanziarie, proposte di fusioni e acquisizioni.

INSIDER TRADING:

quando una persona è in possesso di informazioni che possono influenzare sensibilmente il prezzo e che non sono normalmente disponibili sul mercato (ovvero informazioni privilegiate), allora questi non può negoziare prodotti finanziari su cui quelle informazioni potrebbero avere degli effetti (o incoraggiare altri a farlo).

INTRATTENIMENTO (SPESE DI RAPPRESENTANZA):

ospitalità (ad es. pasti), ricevimenti, biglietti per spettacoli, eventi sociali o sportivi, partecipazione ad eventi sportivi, alloggio e viaggi.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE:

un diritto individuato dalle leggi internazionali sul lavoro come il diritto dei lavoratori di organizzarsi e di essere rappresentati.

PAGAMENTO DI AGEVOLAZIONE:

un piccolo pagamento effettuato a favore di un funzionario statale con lo scopo di assicurarsi o velocizzare l'esecuzione di un'azione di routine o necessaria (ad es. la concessione di un permesso o di una licenza).

PARI OPPORTUNITÀ DI IMPIEGO:

il diritto di una persona di essere considerate in modo pieno e paritario sulla base del merito o di altri criteri rilevanti e significativi indipendentemente dalla sua razza, colore, sesso, religione, associazioni personali, origine nazionale, età, disabilità, stato civile, orientamento sessuale o responsabilità familiare.

PAZIENTI:

destinatari finali della gamma di prodotti realizzati da CSL.

PROFESSIONISTI SANITARI:

soggetti autorizzati a prescrivere, acquistare, fornire, somministrare o erogare medicinali o dispositivi medici nel corso delle proprie attività professionali.

PROPRIETÀ INTELLETTUALE:

qualsiasi creazione della mente o dell'intelletto che ha un potenziale valore commerciale e potrebbe avere il diritto di essere tutelata secondo le leggi del copyright, dei brevetti, dei marchi commerciali, dei disegni o modelli, ecc.

GLOSSARIO CONTINUA

REGALI:

qualsiasi oggetto o cosa di valore, compreso il denaro contante o suoi equivalenti, beni o servizi, dati ad un'altra persona senza ricevere (pieno) pagamento in cambio.

SEGNALATORE:

il segnalatore è un impiegato, un ex-impiegato o un membro di un'organizzazione associata che riferisce, senza temere ritorsioni, una cattiva condotta a persone o entità che hanno il potere e la volontà di attuare misure correttive all'interno dell'azienda.

SEGRETI INDUSTRIALI:

tutte le formule, gli schemi, i dispositivi o le compilazioni di informazioni che vengono usati negli affari di CSL e che consentono a CSL di ottenere un vantaggio sulle altre persone che non ne sono a conoscenza o che non li utilizzano.

SOGGETTI TERZI:

qualsiasi appaltatore, fornitore, distributore o qualsiasi altra azienda o individuo legati per contratto a CSL nello sviluppo, nella fornitura, nella produzione o nella consegna dei prodotti di CSL.

TANGENTE:

l'offerta di qualcosa che abbia un valore personale ad una persona dotata di poteri decisionali al fine di ricevere un trattamento favorevole, generalmente per ottenere o mantenere un rapporto di affari o per ottenere un vantaggio improprio. La tangente può prendere la forma di una dazione di denaro contante o di qualcosa di valore (ad esempio viaggi, servizi, sconti, regali, ecc.).



CSL Limited ABN 99 051 588 348
Il nostro Codice di condotta
commerciale responsabile

Ideato e prodotto da
Carbon Theory, Melbourne

SOMMARIO >

CSL Limited

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