

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 in his mouth. The background is a blurred outdoor setting with trees and foliage.

SPIS TREŚCI >

CSL LIMITED

**NASZ KODEKS ODPOWIEDZIALNYCH
PRAKTYK BIZNESOWYCH**

LIPIEC 2017 r.

CSL™

NASZ KODEKS ODPOWIEDZIALNYCH PRAKTYK BIZNESOWYCH

KONCENTRACJA NA PACJENTACH

- INNOWACYJNOŚĆ • UCZCIWOŚĆ
- WSPÓŁPRACA • NAJLEPSZE WYNIKI

SPIS TREŚCI

1.	WARTOŚCI FIRMY I ZASADY PRZEWODNIE	04
2.	UCZCIWOŚĆ BIZNESOWA	08
2.1	Zarządzanie ryzykiem	10
2.2	Przestrzeganie prawa i przepisów	10
2.3	Kontrola wewnętrzna i sprawozdawczość	11
2.4	Ochrona aktywów i informacji	12
2.5	Nieustanne ujawnianie informacji	13
2.6	Obrót papierami wartościowymi CSL	14
2.7	Konkurencja	15
2.8	Konflikty interesów	16
2.9	Łapówkarstwo i korupcja	18
2.10	Praktyki rynkowe	19
	2.10.1 Działania marketingowe wobec pracowników służby zdrowia	19
	2.10.2 Oznakowanie i informacje dotyczące właściwości produktów	20
	2.10.3 Informacje o produktach	20
	2.10.4 Zgodność z przepisami handlowymi	21
	2.10.5 Własność intelektualna	22
	2.10.6 Podatki	23
2.11	Rozrywka i upominki	23
2.12	Relacje z interesariuszami zewnętrznymi	25
	2.12.1 Datki na cele polityczne	25
	2.12.2 Udział w polityce publicznej	25
	2.12.3 Relacje z organami państwowymi	26
	2.12.4 Komunikacja zewnętrzna	26
2.13	Prywatność	27
	2.13.1 Prywatność informacji od stron trzecich	27
	2.13.2 Prywatność informacji dotyczących pracowników	27

LIPIEC 2017 r.

CSL Limited ABN 99 051 588 348

3.	BEZPIECZEŃSTWO I JAKOŚĆ NASZYCH PRODUKTÓW	28	4.	BEZPIECZEŃSTWO, SPRAWIEDLIWOŚĆ I SATYSFAKCJA W MIEJSCU PRACY	38
3.1	Bioetyka	30	4.1	Standardy miejsca pracy	40
3.1.1	Badania i rozwój	30	4.1.1	Rekrutacja	40
3.1.2	Badania kliniczne	30	4.1.2	Równe szanse zatrudnienia / Nękanie w miejscu pracy	41
3.1.3	Badania z wykorzystaniem komórek macierzystych	31	4.1.3	Bezpieczeństwo i higiena pracy	42
3.1.4	Dobrostan zwierząt	31	4.1.4	Rehabilitacja	43
3.2	Działania niepożądane	32	4.1.5	Wypowiedzenie i rozwiązanie stosunku pracy	44
3.3	Jakość	32	4.2	Profesjonalne zachowanie	44
3.4	Łańcuch dostaw	33	4.2.1	Wzajemny szacunek	44
3.4.1	Jakość w łańcuchu dostaw	33	4.2.2	Ujawnianie informacji poufnych	45
3.4.2	Zarządzanie łańcuchem dostaw	34	4.2.3	Komunikacja wewnętrzna	46
3.4.3	Podrobione produkty	35	4.2.4	Narkotyki i alkohol	46
3.5	Prawa człowieka	36	4.3	Nagradzanie pracowników	47
3.5.1	Niezatrudnianie nieletnich	36	4.3.1	Zarządzanie wynikami	47
3.5.2	Uczestnicy badań klinicznych	36	4.3.2	Filozofia wynagrodzeń	48
3.5.3	Dawcy	36	4.3.3	Uznanie dla stażu pracy	48
3.5.4	Reprezentacja pracownicza	37	4.3.4	Szkolenie i rozwój	48
3.5.5	Prawo do wynagrodzenia i płaca minimalna	37	4.3.5	Działania dyscyplinarne i doradztwo	49
3.5.6	Współczesne formy niewolnictwa	37	5.	SPOŁECZNOŚĆ	50
			5.1	Wkład w społeczność	52
			6.	ZARZĄDZANIE ŚRODOWISKOWE	54
			6.1	Zmiany klimatu	57
			7.	PRZESTRZEGANIE NINIEJSZEGO KODEKSU	58
			7.1	Zakres odpowiedzialności	60
			7.2	Zgłaszanie obaw	61
				GLOSARIUSZ	62

DRODZY WSPÓŁPRACOWNICY,

Z PRZYJEMNOŚCIĄ PRZEDSTAWIAM WAM TRZECIĄ EDYCJĘ KODEKSU ODPOWIEDZIALNYCH PRAKTYK BIZNESOWYCH CSL (KODEKS). PODOBNIIE JAK DWA POPRZEDNIE WYDANIA, STANOWI ON WAŻNĄ PUBLIKACJĘ, KTÓRA ZOSTAŁA ZATWIERDZONA PRZEZ ZARZĄD ORAZ ZNAJDUJE NASZE PEŁNE POPARCIE I ODDANIE.



Z każdą kolejną edycją naszego Kodeksu uwzględniamy rozwój naszej organizacji, zarówno pod względem zatrudnienia pracowników, jak i zasięgu terytorialnego. Niniejszy Kodeks przedstawia najważniejsze prawa i obowiązki pracowników i zapewnia naszych interesariuszy o naszym zobowiązaniu do zapewniania najwyższego standardu postępowania we wszystkim, co robimy.

W chwili założenia, ponad sto lat temu, CSL złożyło Australijczykom obietnicę ratowania ich życia i ochrony zdrowia. Dzisiaj ta sama obietnica ma większe znaczenie i jest istotniejsza niż kiedykolwiek wcześniej – dzięki 17 000 pracownikom zatrudnionych na całym świecie i produktom ratującym życie w ponad 60 krajach. Nasze wartości są naszym fundamentem, zaś Kodeks wytyczną sposobu, w jaki prowadzimy działalność, i tego, jak dotrzymujemy obietnic złożonych pacjentom, partnerom i pozostałym interesariuszom.

Zachęcam Was do zapoznania się z Kodeksem i zrozumienia sposobu, w jaki wpływa on na Was, Wasze role oraz na sposób, w jaki reprezentujecie CSL w środowisku biznesowym oraz w społeczeństwie.

Nasz sukces i obietnica złożona pacjentom opierają się na Waszym zaangażowaniu we wzmacnianie i ochronę naszej firmy i jej reputacji.

PAUL PERREault
CEO I DYREKTOR ZARZĄDZAJĄCY
GRUPA CSL



1. WARTOŚCI FIRMY
I ZASADY PRZEWODNIE

2. UCZCIWOŚĆ BIZNESOWA

3. BEZPIECZEŃSTWO I
JAKOŚĆ PRODUKTÓW

4. BEZPIECZEŃSTWO, SPRAWIEDLIWOŚĆ
I SATYSFACJA W MIEJSCU PRACY



1

WARTOŚCI FIRMY I ZASADY PRZEWODNIE





NASZ KODEKS ODPOWIEDZIALNYCH PRAKTYK BIZNESOWYCH

KONCENTRACJA NA PACJENTACH • INNOWACYJNOŚĆ
• UCZCIWOŚĆ • WSPÓŁPRACA • NAJLEPSZE WYNIKI

Nasze Wartości łączą grupę spółek
CSL poprzez wspólne zobowiązanie
do:

KONCENTRACJA NA PACJENTACH

Spełniamy obietnice dane pacjentom

INNOWACYJNOŚĆ

Przekładamy innowacyjne myślenie
na konkretne rozwiązania

UCZCIWOŚĆ

Nie rzucamy słów na wiatr

WSPÓŁPRACA

Razem możemy więcej

NAJLEPSZE WYNIKI

Jesteśmy dumni z naszych wyników



WARTOŚCI FIRMY I ZASADY PRZEWODNIE c.d.

W niniejszym Kodeksie odpowiedzialnych praktyk biznesowych (zwanym dalej Kodeksem) określone zostały zasady postępowania, które stanowią podstawę naszych Wartości:

- Najwyższa uczciwość w prowadzeniu działalności przez CSL poprzez przestrzeganie wszelkich obowiązujących miejscowych praw i przepisów we wszystkich krajach, w których prowadzimy naszą działalność, jak również poprzez wywiązywanie się z naszych zobowiązań wobec klientów i akcjonariuszy;
- Zasady, którymi kierują się pracownicy i dyrektorzy, podejmując etyczne decyzje w sytuacjach potencjalnego konfliktu interesów, zaangażowania politycznego, łapówkarstwa oraz stosowania zachęt finansowych;
- Ogólnie przyjęte zasady dotyczące relacji w miejscu pracy, w tym wzajemny szacunek, brak dyskryminacji oraz wolność zrzeszania się;
- Jakość naszych produktów i bezpieczeństwo naszych pacjentów, dawców osocza oraz pracowników i stron trzecich dzięki przestrzeganiu standardów bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez zgodność ze standardami w zakresie produkcji i innych najlepszych praktyk, jak również poprzez zapewnianie bezpiecznego środowiska pracy;
- Wspieranie innowacji poprzez inwestycje w badania i rozwój skupiające się na nowych i udoskonalonych produktach oraz poprzez wszystkie aspekty naszej działalności, poprawiając życie pacjenta;
- Wkład w rozwój polityki publicznej w naszych obszarach specjalizacji;
- Odpowiedzialne praktyki środowiskowe, które minimalizują nasz wpływ na środowisko naturalne; oraz

- Wskazówki dotyczące budowania i utrzymywania przynoszących korzyści relacji ze wszystkimi społecznościami, w których prowadzimy naszą działalność.

CSL pragnie utrzymywać wysokie standardy praktyki biznesowej i być odpowiedzialnym pracodawcą. Niniejszy Kodeks ma na celu określenie minimalnych standardów dotyczących naszych pracowników na całym świecie. Zobowiązania prawne CSL będą zgodne z tymi, które określa prawo lokalne.

Niniejszy Kodeks oraz uzupełniające go polityki i procedury zostały opracowane jako forma pomocy, tak aby:

1. Nasi klienci oraz szersza społeczność mogli być pewni, że firma CSL jest zobowiązana prowadzić swoją działalność w sposób odznaczający się najwyższą uczciwością w każdej sytuacji;
2. Strony trzecie (np. kontrahenci, dostawcy oraz dystrybutorzy) wiedziały, czego mogą oczekiwać od relacji handlowych z CSL oraz znały nasze oczekiwania wobec nich; oraz
3. Nasi pracownicy rozumieli zarówno swoje obowiązki wobec CSL, jak i obowiązki, jakie CSL ma wobec nich.

Każdy z nas jest odpowiedzialny za to, aby rola, jaką pełnimy w ramach działalności prowadzonej przez CSL, zawsze stanowiła odbicie tychże zasad oraz wartości organizacji.

Podejmowanie prawidłowych decyzji

Integralną częścią odpowiedzialnych praktyk biznesowych jest podejmowanie dobrych decyzji. W sytuacji, gdy musisz podjąć jakąś decyzję, powinieneś rozważyć następujące aspekty:

- **Test procedur** – Czy proponowane przeze mnie działanie jest zgodne z niniejszym Kodeksem oraz innymi procedurami CSL?
- **Test prawny** – Czy proponowane przeze mnie działanie jest zgodne z prawem? Czy jest ono sprzeczne z jakimkolwiek obowiązującym prawem lub przepisami?
- **Test wartości** – Czy proponowane przeze mnie działanie jest zgodne z wartościami CSL? Czy jest ono etyczne i uczciwe?
- **Test lustra** – Jakie będą konsekwencje proponowanego przeze mnie działania? Jak będę się ze sobą czuł, jeśli postąpię w ten sposób?
- **Test innych osób** – Co inne osoby pomyślą o proponowanym przeze mnie działaniu?
- **Test mediów** – Czy informacje w mediach na temat proponowanego przeze mnie działania wzbudziłyby mój niepokój?

Jeśli po rozważeniu powyższych aspektów decyzja, którą masz podjąć, budzi Twoją wątpliwość, powinieneś omówić ją ze swoim przełożonym/menedżerem. Ponadto, jeśli uważasz, że mogło dojść do naruszenia polityki i/lub procedur CSL, omów to ze swoim przełożonym/ kierownikiem. Patrz punkty 7.1 Zakres odpowiedzialności i 7.2 Zgłaszanie obaw.

P&O

P. Chciałbym otrzymać dalsze informacje na temat poszczególnych aspektów Kodeksu. W jaki sposób mogę je uzyskać?

O. Dalsze wytyczne można znaleźć w poszczególnych procedurach CSL oraz narzędziach pomocniczych, które przywoływane są w Kodeksie i dostępne są w sieci intranet CSL. Zastosowanie mogą mieć również lokalne procedury oraz standardowe procesy operacyjne. Jeśli masz dalsze pytania lub obawy, powinieneś zwrócić się w ich sprawie do Twojego przełożonego/menedżera. Możesz również skontaktować się z działem zgodności proceduralnej (CSL Compliance), działem prawnym (CSL Legal) lub też działem personalnym (CSL HR) i poprosić o dalsze informacje dotyczące Kodeksu.

P&O

P. Jestem kontrahentem CSL. W jaki sposób dotyczy mnie niniejszy Kodeks?

O. Kodeks CSL dotyczy wszystkich pracowników i osób trzecich świadczących usługi na rzecz lub w imieniu CSL. Oczekujemy, że współpracujące z nami osoby trzecie będą postępować zgodnie z obowiązującymi lokalnymi przepisami prawa i regulacjami krajów, w których prowadzimy naszą działalność, oraz że będą prowadzić swoją działalność biznesową w sposób zgodny z niniejszym Kodeksem.



2

UCZCIWOŚĆ BIZNESOWA

Nasze zobowiązanie:

Firma CSL jest zobowiązana postępować w sposób etyczny i przejrzysty we wszystkich aspektach swojej działalności. Realizujemy to poprzez niezłomne zobowiązanie do przestrzegania wszelkich obowiązujących miejscowych praw, przepisów, wytycznych oraz standardów i kodeksów postępowania w przemyśle farmaceutycznym w krajach, w których prowadzimy naszą działalność.

NASZ KODEKS ODPOWIEDZIALNYCH PRAKTYK BIZNESOWYCH

KONCENTRACJA NA PACJENTACH • INNOWACYJNOŚĆ
• UCZCIWOŚĆ • WSPÓŁPRACA • NAJLEPSZE WYNIKI

Będziemy:

- Oczekiwać od naszych pracowników przestrzegania obowiązującego prawa, przepisów, wytycznych, standardów oraz kodeksów wszędzie tam, gdzie prowadzimy naszą działalność;
- Zapewniać istnienie systemów zarządzania, które wspomagają przestrzeganie wszelkich obowiązujących praw, przepisów, wytycznych, standardów oraz kodeksów;
- Zapewniać, aby nasi pracownicy rozumieli swoje obowiązki ze szczególnym uwzględnieniem sposobu wykonywania przez nich codziennych zadań; oraz
- Mierzyć i interpretować wyniki biznesowe oraz stosować zasady ciągłej poprawy w celu doskonalenia naszych odpowiedzialnych praktyk biznesowych.

2 UCZCIWOŚĆ BIZNESOWA c.d.

2.1

Zarządzanie ryzykiem

Zarządzanie ryzykiem stanowi integralny element ogólnych ram ładu korporacyjnego CSL. Stosujemy usystematyzowane, spójne i obowiązujące w ramach całego przedsiębiorstwa podejście do zarządzania ryzykiem, przyczyniając się do poprawy wyników osiąganych przez nasze spółki.

Ponosimy zbiorową odpowiedzialność za to, aby zarządzanie ryzykiem stało się integralną częścią naszej kultury oraz wszystkich realizowanych przez nas procesów na każdym poziomie działalności.

Koordynowany globalnie proces zarządzania ryzykiem opiera się na przyjętej przez CSL Normie ISO 31000: 2009 (Zasady i standardy zarządzania ryzykiem), opublikowanej w Australii i Nowej Zelandii. Wdrożenie procesu zarządzania ryzykiem w CSL zostało szczegółowo opisane w ramowych zasadach zarządzania ryzykiem Grupy CSL.

Powyżej wymienione ramowe zasady odgrywają istotną rolę, zapewniając środki kontroli pozwalające na zmniejszenie ryzyka, które mogłoby wpływać na zdolność realizacji przez nas naszych celów biznesowych i finansowych.

2.2

Przestrzeganie prawa i przepisów

Każdy pracownik CSL jest odpowiedzialny za przestrzeganie miejscowego prawa obowiązującego w krajach, w których prowadzimy naszą działalność.

W niektórych obszarach naszej działalności, takich jak marketing naszych produktów, nasze relacje z innymi pracownikami służby zdrowia oraz nasze działania w zakresie badań i rozwoju, poczyniliśmy dalsze zobowiązania dotyczące przestrzegania zarówno lokalnych jak i międzynarodowych kodeksów postępowania przyjętych w branży farmaceutycznej.

P&O

P. Odpowiadam za sprzedaż i marketing niektórych produktów CSL w kilku różnych krajach. W jaki sposób mogę zapewnić zgodność działań prowadzonych przeze mnie i moje zespoły z obowiązującym prawem i przepisami?

O. *W każdym miejscu, w którym prowadzimy naszą działalność, CSL musi przestrzegać obowiązujących przepisów prawa i regulacji krajowych i miejscowych. Mogą one różnić się pomiędzy poszczególnymi lokalizacjami, ponieważ w różnych krajach obowiązują różne wymogi prawne. W razie potrzeby uzyskania porad na temat wymogów prawnych obowiązujących w poszczególnych krajach możliwe jest skontaktowanie się z działem prawnym (CSL Legal).*

W przypadku gdyby obowiązujące wymagania prawne były pod jakimkolwiek względem mniej surowe niż niniejszy Kodeks, Twoim obowiązkiem będzie przestrzeganie zasad określonych w Kodeksie. Musisz także stosować się do wszelkich obowiązujących w branży farmaceutycznej standardów i kodeksów postępowania.

Oczekujemy od stron trzecich, z którymi współpracujemy, przestrzegania lokalnych przepisów prawa i regulacji obowiązujących w krajach, w których prowadzą oni swoją działalność, jak również stosowania się do wszystkich zasad wyszczególnionych w niniejszym Kodeksie.

2.3

Kontrola wewnętrzna i sprawozdawczość

Dokładna i pełna dokumentacja biznesowa jest sprawą kluczową z punktu widzenia efektywnego zarządzania naszą działalnością oraz utrzymywania zaufania inwestorów.

Firma CSL zobowiązana jest zapewniać uczciwość i jakość prowadzonej przez nas dokumentacji, jak również gwarantować, aby sposób wytwarzania i zarządzania naszymi danymi biznesowymi pozwalał na rzetelne, prawdziwe i dokładne przedstawienie naszej działalności.

Dysponujemy systemami kontroli wewnętrznej mającymi na celu zapewnienie zgodności sprawozdań finansowych z miejscowym prawem obowiązującym w krajach, w których prowadzimy naszą działalność, oraz zapobieganie oszustwom i innym nadużyciom.

P&O

P. Zostałem poproszony o przegląd wszelkich zapisów i szkiców dokumentów będących w moim posiadaniu. W jaki sposób powinienem zdecydować, co należy zniszczyć, a co zachować?

O. Globalny program przechowywania dokumentacji obowiązujący w CSL (CSL Global records retention schedule) określa, przez jak długi czas należy przechowywać poszczególne rodzaje informacji. Co do zasady powinieneś niszczyć dokumentację, która spełnia lub przekracza okresy przechowywania. Dwa rodzaje danych, które należy przechowywać, to te, które stanowią przedmiot prawnego „polecenia wstrzymania” („hold order”), lub te, które uważane są za „zapisy historyczne” („historical records”). Dalsze informacje na ten temat można uzyskać u menedżera ds. dokumentacji (Records Manager) w Twojej lokalizacji, jak również w globalnej polityce zarządzania dokumentacją (CSL Global records management policy) obowiązującej w CSL oraz w każdej polityce zarządzania dokumentacją danej lokalizacji lub też standardowej procedurze operacyjnej.

2 UCZCIWOŚĆ BIZNESOWA c.d.

2.4

Ochrona aktywów i informacji

Obiekty, sprzęt i inne mienie należące do CSL muszą być odpowiednio utrzymywane i zabezpieczone przed kradzieżą, niewłaściwym użyciem i nieupoważnionym ujawnieniem. Z tego powodu każdy pracownik CSL jest odpowiedzialny za zapewnienie ochrony naszych aktywów i informacji.

Zarządzanie technologią informatyczną zapewnia, że nasze informacje są chronione i zabezpieczone przed szeregiem zagrożeń w celu zagwarantowania ciągłości działania oraz ograniczenia ryzyka biznesowego. Zarządzanie bezpieczeństwem technologii informatycznej oparte jest na normach ISO 207001 oraz 207002.

Zasadniczym celem udostępnianego pracownikom sprzętu elektronicznego jest wsparcie realizacji celów biznesowych CSL oraz obowiązków pracowniczych. Na zapewnianych przez CSL urządzeniach elektronicznych mających bezpośredni dostęp do naszych ważnych systemów biznesowych można instalować wyłącznie takie oprogramowanie, które jest

zatwierdzone i obsługiwane przez CSL. Wszelkie dane i komunikaty dotyczące działalności firmy CSL oraz utworzone i/lub przechowywane na zapewnianych przez CSL urządzeniach elektronicznych stanowią jej własność.

Odpowiedzialność za zapewnienie bezpieczeństwa naszych informacji spoczywa na każdym pracowniku. CSL uznaje powszechność użytkowania internetu i wynikające z tego faktu liczne korzyści dla firmy, pracowników oraz osób świadczących usługi w imieniu lub na rzecz CSL. Wszelka komunikacja, do której dochodzi za pośrednictwem sieci, w tym korzystanie z mediów społecznościowych, musi odbywać się z poszanowaniem tych samych zasad i wytycznych, które obowiązują w przypadku wszystkich innych działań podejmowanych przez pracowników zgodnie z procedurami CSL.

W trakcie wszelkich działań dokonywanych w sieci nie wolno ujawniać informacji, które mogłyby zostać uznane za tajemnicę handlową bądź też w inny sposób stanowiłyby poufne

P&O

P. Zauważyłem, że kolega na sąsiednim stanowisku pracy w porze lunchu ogląda na swoim komputerze materiały pornograficzne. Nie uważam tych treści za obraźliwe, jest on dobrym pracownikiem i prawidłowo wykonuje swoją pracę. Co powinienem zrobić?

O. *Materiały pornograficzne nie są dozwolone w systemach CSL niezależnie od ich formy i stanowią niewłaściwe użycie mienia firmy. Fakt, że Twój kolega jest dobrym pracownikiem i odbywa się to w porze lunchu nie jest istotny. Musisz zgłosić tę sytuację do Twojego przełożonego/ menedżera, aby umożliwić przedsięwzięcie odpowiednich kroków.*

lub zastrzeżone prawnie informacje CSL. Korzystanie z internetu na użytek własny jest w środowisku pracy CSL dozwolone pod warunkiem, że nie zakłóca wykonywania przez pracownika jego pracy, ma miejsce w czasie wolnym pracownika (przerwy, itd.) oraz nie dotyczy uzyskiwania dostępu do materiałów oraz przesyłania materiałów stanowiących naruszenie jakiegokolwiek obowiązującego prawa bądź działających na szkodę reputacji danej osoby lub też firmy CSL, bądź które mogą być uważane za obraźliwe lub niestosowne według normalnych standardów społecznych obowiązujących w społeczeństwie.

Urządzenia elektroniczne CSL wyposażone są w filtry, aby uniemożliwić dostęp do stron internetowych o niestosownej treści. Jednakże biorąc pod uwagę, że nie jest możliwe zidentyfikowanie i ograniczenie dostępu do wszystkich niestosownych stron, każdy pracownik powinien z rozwagą wybierać przeglądane przez siebie strony.

Mamy możliwość monitorowania korzystania z internetu, aplikacji i wewnętrznych sieci. Zastrzegamy sobie prawo do korzystania z tej możliwości, aby chronić CSL przed działaniami przestępczymi lub niewłaściwymi oraz aby zapewnić wykonywanie obowiązków pracowników zgodnie z polityką CSL. We wszystkich przypadkach zapewniamy ochronę danych zgodnie z miejscowymi prawami i regulacjami.

Wszelki sprzęt i pozostałe aktywa (w tym notatki laboratoryjne i notebooki) posiadane lub wdzierżawione przez CSL pozostają własnością CSL i należy je zwrócić w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub na żądanie kierownictwa CSL.

2.5

Nieustanne ujawnianie informacji

Jako spółka notowana na australijskiej giełdzie papierów wartościowych Australian Securities Exchange (ASX), CSL musi wypełniać obowiązki nałożone przez australijskie prawo oraz wynikające z zasad notowań na ASX.

Poza niewielkimi wyjątkami musimy ujawniać ASX wszelkie informacje na temat CSL, w stosunku do których można rozsądnie oczekiwać, że będą miały istotny wpływ na cenę lub wartość papierów wartościowych CSL.

Dysponujemy polityką określającą jasne wytyczne w tym zakresie oraz opisującą zadania, które powinny zostać podjęte przez dyrektorów oraz wszystkich pracowników w momencie wejścia w posiadanie informacji mogących wymagać ujawnienia.

P&O

P. W przypadku korzystania z aplikacji i sieci monitorujących w CSL, czy oznacza to, że CSL obserwuje wszystko, co robię?

O. Nie. CSL ma możliwość uzyskiwania dostępu do wiadomości e-mail i ruchu elektronicznego oraz prowadzenia monitoringu. Korzystamy z tej możliwości zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w celu wykrycia zachowań przestępczych lub sprzecznych z polityką CSL, takich jak uzyskiwanie dostępu do materiałów pornograficznych lub innych obraźliwych lub niestosownych materiałów czy wysyłanie ich.

2 UCZCIWOŚĆ BIZNESOWA c.d.

2.6

Obrót papierami wartościowymi CSL

W CSL zachęcamy wszystkich naszych dyrektorów i pracowników, aby byli długoterminowymi posiadaczami akcji CSL. Jednakże musimy także z troską podchodzić do kwestii czasu sprzedaży lub też zakupu wszelkich takich akcji.

Prawa dotyczące wykorzystania informacji poufnych w obrocie giełdowym zabraniają dyrektorom oraz pracownikom zakupu czy też sprzedaży akcji CSL w przypadku posiadania informacji mających wpływ na kształtowanie się cen, które nie są powszechnie dostępne na rynku.

Informacje mające wpływ na kształtowanie się cen papierów wartościowych obejmują:

- Wyniki finansowe CSL względem budżetów i prognoz CSL;
- Zawarcie lub rozwiązanie istotnej umowy;
- Faktyczne lub proponowane fuzje, przejęcia lub też przedsięwzięcia typu joint venture; lub
- Postęp w pracach prowadzonych w ramach istotnych projektów z zakresu badań i rozwoju w stosunku do założonych celów.

Ustanowiliśmy politykę, która pomaga dyrektorom i pracownikom w pełni zrozumieć swoje obowiązki w zakresie wykorzystywania informacji poufnych w obrocie giełdowymi, ze szczególnym uwzględnieniem obrotu papierami wartościowymi CSL.

Zgodnie z prawem australijskim, wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie giełdowym stanowi przestępstwo karne.

P&O

P. Moi rodzice zarządzają portfelem akcji w ramach swoich oszczędności emerytalnych. Poprosili mnie o radę, czy powinni zakupić pewną ilość akcji CSL. Jestem świadomy tego, że CSL przygotowuje kilka nowych produktów i że prowadzone w zeszłym roku prace badawcze przebiegały pomyślnie. Czy mogę rozmawiać o tym z moimi rodzicami i zachęcić ich do zainwestowania w akcje CSL?

O. *Zabrania się pracownikom firmy obrotu akcjami CSL w przypadku posiadania informacji mających wpływ na kształtowanie się cen i niebędących powszechnie dostępnymi na rynku. Zakaz ten obejmuje także zachęcanie innych osób do obrotu akcjami CSL w oparciu o tego rodzaju informacje. Zadaj sobie następujące pytanie: Czy jesteś w posiadaniu informacji na temat programu badawczego CSL lub też innych działań bądź planów biznesowych, o których opinia publiczna nie została poinformowana za pośrednictwem mediów lub też informacji giełdowych, które – w razie ich posiadania – mogłyby wpłynąć na decyzje inwestorów o zakupie lub sprzedaży akcji CSL? Jeśli tak, nie wolno Ci doradzać swoim rodzicom w kwestii obracania bądź też nieobracania akcjami CSL. Jeśli nie, możesz doradzać swoim rodzicom i mogą oni dokonywać swobodnego obrotu. Jeśli nie udzielisz żadnej rady, Twoi rodzice mogą swobodnie podejmować wszelkie decyzje.*

2.7

Konkurencja

Przestrzeganie praktyk handlowych oraz prawa konkurencji ma fundamentalne znaczenie dla naszej uczciwości i dobrej reputacji.

CSL popiera zasadę wolnej konkurencji oraz zabrania praktyk, które w jakikolwiek sposób:

- Wprowadzałyby w błąd konsumentów bądź też ograniczały dostęp do terapii;
- Skutkowałyby ustalaniem cen, które byłyby niezgodne z obowiązującymi praktykami handlowymi lub też z prawami dotyczącymi konkurencji; lub
- Gromadziłyby informacje na temat konkurencji pozyskiwane inaczej niż w sposób etyczny i zgodny z prawem i regulacjami; lub
- Stanowiłyby inne nieuczciwe praktyki.

Posiadamy ustanowione programy szkoleniowe w zakresie zgodności z przepisami, których celem jest zapewnienie znajomości przez poszczególnych pracowników ich własnych obowiązków oraz zobowiązań CSL w odniesieniu do stosownych praktyk handlowych oraz praw dotyczących konkurencji. Stworzyliśmy również systemy mające na celu identyfikację, komunikowanie, zgłaszanie, badanie oraz rozwiązywanie wszelkich przypadków niezgodności z tego rodzaju prawem oraz regularne zwiększanie wiedzy pracowników na temat możliwości zgłaszania obaw.

Naruszenie praktyk handlowych oraz prawa dotyczącego konkurencji może prowadzić do znaczących konsekwencji w stosunku do firmy CSL i jej pracowników, w tym wysokich grzywnien bądź kary pozbawienia wolności, oraz jest uważane przez CSL za poważne przewinienie, które może skutkować przedsięwzięciem kroków dyscyplinarnych, do wypowiedzenia stosunku pracy włącznie.

P&O

P. Biorąc udział w międzynarodowych konferencjach, spotykam czasami byłych współpracowników, którzy pracują w konkurencyjnych firmach. W trakcie przerwy na kawę podczas jednego z ostatnich spotkań moja była koleżanka rozpoczęła rozmowę na temat trudności, jakie napotkała jej firma, przygotowując przetarg na dostawę produktów farmaceutycznych dla agencji rządowej. Chciała otrzymać moją radę, wiedząc, że firma CSL odnosiła w przeszłości sukcesy w tej dziedzinie. Czy jest to dopuszczalne, abym udzielił mojej koleżance ogólnej rady?

O. *Nie wolno Ci nigdy wdawać się w rozmowy z konkurencyjnymi firmami na temat przetargów, w których firma CSL uczestniczyła, uczestniczy, bądź też może uczestniczyć. Związane z nimi kwestie, jakie mogą zostać poruszone w trakcie tych rozmów, takie jak polityka cenowa, zdolności produkcyjne i strategia oraz marża zysku, stanowią informacje wrażliwe i zawsze należy ich unikać. Jeśli rozmowa zejdzie na ten właśnie temat, musisz się z niej wycofać, nawet jeśli nie bierzesz w niej aktywnego udziału. Jest rzeczą niezwykle istotną, aby pracownicy CSL nie tylko przestrzegali praktyk handlowych oraz prawa dotyczącego konkurencji, ale także unikali sprawiania odwrotnego wrażenia.*

2 UCZCIWOŚĆ BIZNESOWA c.d.

2.8

Konflikty interesów

Podczas wykonywania obowiązków w CSL wszyscy dyrektorzy i pracownicy muszą przedkładać interesy CSL nad prywatne korzyści. Do konfliktu interesów może dojść wówczas, gdy osobiste interesy pracownika mogą negatywnie wpływać lub zagrażać działaniu pracownika w najlepszym interesie CSL.

Co ważne, takie zagrożenie nie musi wystąpić przed określeniem danej sytuacji jako konflikt interesów. Samo znamię konfliktu interesów w danej sytuacji może wystarczyć, aby zagrozić profesjonalnej reputacji pracownika i zakwestionować jego zdolność do podejmowania decyzji.

Obejmuje to między innymi sytuacje, w których:

- Interes prywatny (finansowy bądź też inny) może potencjalnie wpłynąć na osąd pracownika w trakcie zajmowania się sprawami CSL;
- Lojalność pracownika wobec najbliższej rodziny bądź jakiegokolwiek strony trzeciej, grupy lub organizacji będzie uważana za konkurencyjną wobec interesów i spraw CSL;
- Pracownik ma interes w transakcji, o której wiadomo, że leży bądź też może leżeć w interesie CSL;

P&O

P. Jako kierownik jednego z obiektów CSL poszukuję kontrahenta, który przeprowadzi szkolenie z zakresu procedur bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracowników oraz osób odwiedzających firmę. Mój mąż zawodowo zajmuje się prowadzeniem szkoleń BHP. Jego doświadczenie i kompetencje w tym obszarze są powszechnie cenione, przy czym oferowane przez niego stawki są uczciwe. Czy postąpiłabym etycznie, oferując mu tę pracę?

O. *Jeśli zaoferujesz swojemu mężowi umowę na świadczenie usług, będąc wyznaczoną osobą odpowiedzialną za podejmowanie decyzji, możesz postawić się w sytuacji, w której będziesz musiała dokonać wyboru pomiędzy wsparciem interesów swojego męża a interesów biznesowych CSL. Jest to wyraźny konflikt interesów. Nawet jeśli do niego nie dojdzie, sytuacja ta może być postrzegana przez innych w ten właśnie sposób. Gdybyś jednak chciała tak postąpić, musisz powiadomić o tym swojego przełożonego/menedżera i zgłosić mu konflikt interesów, oraz nie wolno Ci oferować swojemu mężowi zamówienia do czasu otrzymania udokumentowanego upoważnienia do zarządzania procesem.*

- Pracownik otrzymuje honorarium, prowizję lub też inną formę wynagrodzenia od dostawcy, konkurenta lub klienta CSL; lub
- Pracownik wykorzystuje czas, sprzęt, urządzenia lub energię w celu innym niż działania, programy i cele zatwierdzone przez CSL.

W takich sytuacjach lub gdy występują wątpliwości odnośnie istnienia konfliktu interesów, pracownicy muszą ujawnić swojemu przełożonemu/menedżerowi lub działowi prawnemu (CSL Legal) domniemane i faktyczne informacje dotyczące potencjalnego konfliktu. We wszystkich przypadkach decyzja podjęta w celu zarządzania konfliktem musi zostać zatwierdzona przez kierownictwo wyższego szczebla CSL oraz odpowiednio udokumentowana.

Aby uniknąć wystąpienia potencjalnego bądź też domniemanego konfliktu interesów, pracownik musi ubiegać się o zgodę od swojego przełożonego/menedżera na rozpoczęcie lub kontynuowanie tego rodzaju działań poza stosunkiem pracy.

2 UCZCIWOŚĆ BIZNESOWA c.d.

2.9

Łapówkarstwo i korupcja

Żadna z firm CSL ani jej pracowników nie będzie bezpośrednio ani pośrednio oferować łapówek, płacić ich, zabiegać o nie, ani też przekazywać lub otrzymywać osobistych gratyfikacji bądź zachęt finansowych w zamian za podejmowanie decyzji biznesowych. Zasada ta obowiązuje niezależnie od wielkości gratyfikacji lub zachęty. Nawet jeśli przepisy prawa nie zabraniają udzielania gratyfikacji, jest to zabronione w świetle polityki CSL.

Naszym pracownikom i dyrektorom nie wolno wręczać ani przyjmować upominków ani ofert rozrywki w sytuacjach, w których taki sposób postępowania może wpływać na ich obiektywny osąd w kwestiach biznesowych bądź być w ten sposób postrzegany.

Posiadamy ustanowioną politykę oraz programy szkoleniowe w zakresie zgodności z przepisami,

których celem jest zapewnienie znajomości przez poszczególnych pracowników ich własnych obowiązków jak również zobowiązań CSL w odniesieniu do unikania łapówkarstwa i korupcji. Stworzyliśmy systemy w celu identyfikacji, komunikowania, zgłaszania, badania oraz rozwiązywania wszelkich przypadków niezgodności z polityką CSL oraz obowiązującym prawem, a także regularnego zwiększania wiedzy pracowników na temat możliwości zgłaszania obaw.

Naruszenie praw dotyczących łapówkarstwa i korupcji może prowadzić do znaczących konsekwencji w stosunku do firmy CSL i jej pracowników, w tym wysokich grzywnień bądź kary pozbawienia wolności, oraz jest uważane przez CSL za poważne przewinienie, które może skutkować przedsięwzięciem kroków dyscyplinarnych, do wypowiedzenia stosunku pracy włącznie.

P&O

P. Jestem członkiem zespołu powołanego przez CSL w celu oceny możliwych, alternatywnych technologii filtrowania wody do użytku w zakładach wytwórczych firmy. W ramach tej oceny mam odwiedzić obiekty zlokalizowane w całej Europie, w których użytkowana jest jedna z tych technologii. Dostawca jednej konkretnej technologii zaoferował pokryć wszystkie koszty podróży w pierwszej klasie dla zespołu i partnerów. Czy mogę przyjąć taką ofertę?

O. *Przyjęcie tej oferty jest sprzeczne z polityką CSL w zakresie przyjmowania upominków, ponieważ może być postrzegane jako próba wywarcia wpływu na Twoją bezstronną ocenę danej technologii oraz dalszą decyzję CSL w kwestii jej zakupu. Tego rodzaju prezent, obejmujący ofertę podróży pierwszą klasą dla zespołu i partnerów, jest kosztowny i wykracza poza normalną praktykę biznesową. W razie potrzeby uzyskania dalszych wyjaśnień, powinieneś zwrócić się do Twojego przełożonego/menedżera, działu zgodności proceduralnej (CSL Compliance) lub też działu prawnego (CSL Legal).*

2.10

Praktyki rynkowe

2.10.1

Działania marketingowe wobec pracowników służby zdrowia

Sposób prowadzenia relacji przez firmy farmaceutyczne z pracownikami służbyzdrowia stanowi istotny aspekt tej branży. Organizacje działające w przemyśle farmaceutycznym na całym świecie ustanawiają różne kodeksy postępowania, regulujące tego rodzaju kontakty.

Nasze praktyki opierają się na tych kodeksach oraz ich podstawowych zasadach etycznych. Jesteśmy zobowiązani do przestrzegania wszelkich miejscowych praw oraz przepisów w każdym kraju, w którym prowadzimy naszą działalność.

Działania marketingowe w przemyśle farmaceutycznym przybierają wiele form i mogą obejmować:

- Sponsoring konferencji i seminariów medycznych;
- Sponsoring pracowników opieki zdrowotnej występujących podczas konferencji i seminariów medycznych; oraz
- Sponsoring podróży odbywanych przez pracowników opieki zdrowotnej biorących udział w konferencjach i spotkaniach medycznych.

Dokładnie analizujemy każdą interakcję oraz zwracamy szczególną uwagę na to, aby nasze produkty i usługi przedstawiane były wiernie, rzetelnie i dokładnie, a także w sposób całkowicie zgodny z wszelkimi obowiązującymi przepisami prawa i kodeksami postępowania.

Posiadamy ustanowione polityki oraz programy szkoleniowe w zakresie zgodności z przepisami, których celem jest zapewnienie znajomości przez

poszczególnych pracowników ich własnych obowiązków jak również zobowiązań CSL w odniesieniu do działań marketingowych wobec pracowników służby zdrowia. Nieprzestrzeganie polityki CSL w tym względzie jest traktowane jako poważne wykroczenie, które może prowadzić do podjęcia działań dyscyplinarnych, z wypowiedzeniem stosunku pracy włącznie.



- P. Uczestnictwo w spotkaniach stowarzyszeń medycznych stanowi dobrą okazję do nawiązania kontaktów z pracownikami służby zdrowia w celu wymiany informacji oraz uzyskania innych korzyści dla interesów firmy CSL. Czy dopuszczalne jest zakupienie posiłku dla pracowników służby zdrowia w trakcie tego rodzaju spotkań?
- O. *Co do zasady zakup posiłków dla pracowników służby zdrowia w ramach poprawnych relacji biznesowych jest dopuszczalny pod warunkiem, że nie jest to wystawny posiłek biorąc pod uwagę okoliczności, ani nie będzie postrzegany jako niestosowana próba wywarcia wpływu na decyzję biznesową lub dotyczącą przepisywania produktów. Powinieneś także upewnić się, że płacąc za posiłek nie działasz sprzecznie z polityką obowiązującą w organizacji drugiej strony. Ponadto istnieją odmiennie prawa i kodeksy dotyczące kwestii oferowania posiłków i upominków pracownikom służby zdrowia w różnych krajach i należy ich przestrzegać (na przykład zasady dotyczące podawania wartości posiłku do informacji publicznej). Niektórzy pracownicy opieki zdrowotnej mogą również być uważani za urzędników państwowych i w związku z tym mogą mieć zastosowanie dodatkowe zasady. W razie potrzeby uzyskania dalszych wskazówek proszę skonsultować się z działem zgodności proceduralnej (CSL Compliance) lub działem prawnym (CSL Legal).*

2 UCZCIWOŚĆ BIZNESOWA c.d.

2.10

Praktyki rynkowe c.d.

2.10.2

Oznakowanie i informacje dotyczące właściwości produktów

Reputacja firmy CSL oraz jej sukces jako cieszącego się zaufaniem dostawcy leków opiera się na zagwarantowaniu dokładnego przedstawienia naszych produktów.

Oznakowanie oraz reklamowanie produktów farmaceutycznych podlega ścisłym przepisom. Materiały reklamowe i marketingowe muszą zawsze być rzetelne, zgodne z warunkami wszelkich zezwoleń na dopuszczenie produktów do obrotu (tj. produkty nie mogą być promowane do leczenia wskazań poza-rejestacyjnym), jak również muszą dokładnie opisywać korzyści i zagrożenia związane z produktem w sposób zrównoważony, a także nie mogą wprowadzać odbiorców w błąd.

Reklama oraz bezpośrednia reklama leków wydawanych na receptę podlega rygorystycznym przepisom i w wielu przypadkach bezpośrednia reklama leków jest zabroniona przez miejscowe prawo obowiązujące w krajach, w których prowadzimy naszą działalność.

2.10.3

Informacje o produktach

Charakterystyki, w których przedstawiane są informacje dotyczące któregośkolwiek z produktów wytwarzanych lub dystrybuowanych przez CSL, są rygorystycznie kontrolowane poprzez lokalne przepisy prawa obowiązujące w krajach, w których prowadzimy działalność.

Celem tego rodzaju informacji jest ochrona pracowników służby zdrowia oraz pacjentów przed nieumyślnym, niewłaściwym użyciem produktów oraz posiadanie przez nich pełnej wiedzy na temat wskazań oraz potencjalnych korzyści i zagrożeń związanych z używaniem naszych produktów.

Staramy się zagwarantować, aby wszystkie istotne informacje zostały uwzględnione w tego rodzaju dokumentach oraz aby były one aktualne. Pomińnięcie istotnych informacji w charakterystykach produktów bądź materiale marketingowym może zostać odczytane jako działanie wprowadzające w błąd lub niezgodne z prawdą.

Stosujemy rygorystyczne polityki oraz procesy w zakresie zatwierdzenia informacji o produktach (poprzez nasze działy ds. medycznych oraz rejestracji).

Mamy ustanowione obszerne programy szkolenia wewnętrznego, których celem jest wdrażanie i zapewnianie znajomości tych procedur i procesów przez wszystkich odpowiednich pracowników.

2.10.4

Zgodność z przepisami handlowymi

CSL jest zobowiązana stosować się do wszystkich obowiązujących międzynarodowych przepisów handlowych, w tym dotyczących kontroli celnych, a także kontroli oraz sankcji związanych z eksportem i importem. Naruszenie tych regulacji może prowadzić do kar przewidzianych w prawie cywilnym i karnym oraz utraty przywilejów eksportowych. CSL regularnie kontroluje dostawców pod względem ich obecności na państwowych wykazach jednostek objętych sankcjami.

Przepisy dotyczące importu, eksportu i sankcji są złożone i często ulegają zmianom, a dodatkowo w niektórych regionach mogą być ze sobą sprzeczne. Pracownicy powinni skontaktować się z działem CSL Global Trade Compliance lub z działem prawnym (CSL Legal), jeśli mają jakiegokolwiek pytania bądź obawy dotyczące zgodności z przepisami prawa handlowego.



P. Organizuję specjalną wysyłkę produktów CSL z Europy i Ameryki Północnej do kraju, do którego wcześniej nic nie wysyłałiśmy. Przypominam sobie, że słyzałem coś o sankcjach nałożonych na ten kraj. Skąd mam wiedzieć, czy te sankcje dotyczą mojej wysyłki?

O. *Przed nawiązaniem relacji z nowymi partnerami biznesowymi lub nowymi lokalizacjami pracownicy muszą się upewnić, że nie istnieje żaden wpis na jakąkolwiek krajową lub międzynarodową listę jednostek objętych sankcjami. Jeśli taki wpis istnieje, pracownicy muszą skontaktować się z działem prawnym (CSL Legal). Przed przystąpieniem do jakichkolwiek czynności eksportowych pracownicy muszą upewnić się, że:*

- *Przedmiot nie podlega kontroli oraz nie wymaga uzyskania licencji na eksport/powtórny eksport udzielanej przez odpowiednie władze; oraz*
- *Spełniono wszystkie wymogi w zakresie eksportu i importu.*

Niektóre miejsca objęte są złożonymi regulacjami w zakresie handlu zagranicznego, embargo lub sankcji i wymagają dodatkowej uwagi przed rozpoczęciem działań. Pracownicy muszą skontaktować się z działem CSL Global Trade Compliance lub działem prawnym (CSL Legal) w celu uzyskania wytycznych. obtenir un conseil.

2 UCZCIWOŚĆ BIZNESOWA c.d.

2.10

Praktyki rynkowe c.d.

2.10.5

Własność intelektualna

Ustanowienie i ochrona własności intelektualnej stanowi fundament naszych inwestycji w badania i rozwój.

CSL przestrzega wszelkich obowiązujących przepisów i regulacji w zakresie własności intelektualnej. Ustanawiamy i chronimy patenty, znaki towarowe, zarejestrowane projekty, prawa autorskie i informacje poufne. Obejmuje to dostarczanie naszym pracownikom koniecznych informacji, narzędzi i procesów w celu ochrony naszych aktywów.

CSL nawiązuje partnerstwa strategiczne z organizacjami akademickimi i innymi organizacjami na całym świecie w celu uzupełnienia naszej wewnętrznej wiedzy specjalistycznej oraz zapewnienia wsparcia rozwojowi nauki i perspektywom udanego rozwoju produktu. Takie partnerstwa często prowadzą do udostępniania wiedzy, własności intelektualnej i produktów. Zawieramy umowy o współpracy regulujące poszczególne kwestie w ramach partnerstwa, w tym poszanowanie i ochronę własności intelektualnej.

P&O

P. Rozważam podjęcie współpracy ze stroną trzecią, która wspomogłaby postęp w badaniu dotyczącym nowego celu terapeutycznego, które prowadzi mój zespół. Muszę działać szybko, gdyż osoba, z którą się kontaktuję, wyjeżdża za granicę. Czy mogę do niej zadzwonić, aby omówić projekt CSL oraz zakres jej ewentualnej pomocy?

O. *Wszelkie informacje, które nie zostały udostępnione do publicznej wiadomości, należy traktować bardzo ostrożnie. Przed omówieniem jakiegokolwiek materiału poufnego ze stroną trzecią trzeba skontaktować się z działem prawnym (CSL Legal) w celu zasięgnięcia porady na temat tego, jak chronić aktywa i informacje CSL. Zwykle warunkiem wstępnym przed podjęciem rozmów i współpracy między stronami jest zawarcie umowy o zachowaniu poufności.*

2.10.6

Podatki

CSL ściśle przestrzega przepisów i regulacji podatkowych obowiązujących we wszystkich krajach, w których prowadzimy działalność. CSL zdaje sobie sprawę z ryzyka podatkowego związanego ze złożonością przepisów, ich nieustanną ewolucją oraz nieodłączną niepewnością co do tego, jakie mają zastosowanie do poszczególnych faktów i okoliczności.

W związku z tym CSL:

- Zobowiązuje się do przestrzegania obowiązującego prawa podatkowego we wszystkich krajach, w których prowadzi działalność;
- Nie zajmuje agresywnych stanowisk podatkowych;
- Stosuje globalną politykę podatkową; oraz
- Zapewnia, że zarządzanie ryzykiem związanym z podatkami, opłaty podatkowe i polityka podatkowa podlegają przeglądowi i analizom Komisji Zarządu ds. Audytu i Zarządzania Ryzykiem.

2.11

Rozrywka i upominki

Firma CSL akceptuje, że niekiedy w trakcie prowadzenia działalności pracownicy:

- Mogą chcieć przekazać upominki lub też zapewnić określoną formę rozrywki klientom, potencjalnym klientom oraz innym osobom, z którymi CSL współpracuje; oraz
- Mogą otrzymywać upominki lub upominki w formie rozrywki ze strony dostawców, potencjalnych dostawców oraz innych osób współpracujących z CSL.

Przekazywanie oraz przyjmowanie upominków w formie rzeczowej lub rozrywki powinno odbywać się w sposób selektywny, stosowny i rzadki, a także powinno być zgodne z polityką CSL. Nie wolno przyjmować ani przekazywać upominków pieniężnych lub ekwiwalentów gotówki (np. voucherów pieniężnych). Odradza się organizacji różnych form rozrywki innym pracownikom na koszt CSL za wyjątkiem szczególnych okoliczności, które muszą zostać zatwierdzone przez kierownictwo wyższego szczebla CSL.

W sytuacji, w której przekazanie lub przyjęcie upominku lub też zapewnienie danej formy rozrywki zostanie uznane za stosowne, rodzaj wybranego prezentu lub też formy rozrywki powinien odzwierciedlać zawodowe i społeczne standardy etyczne, być w dobrym tonie, a także być zgodny z obowiązującym prawem i kodeksami branżowymi oraz spójny z naszymi wartościami oraz obowiązującymi politykami CSL. Nie można w żaden sposób zabiegać o upominki czy formy rozrywki. Wręczenie upominku musi być transparentne i odpowiednio udokumentowane.

2 UCZCIWOŚĆ BIZNESOWA c.d.

2.11

Rozrywka i upominki c.d.

Wręczenie i przyjmowanie upominków w formie rozrywki lub upominków rzeczowych w trakcie negocjacji dotyczących kontraktów zakupowych i/lub innych związanych z prowadzoną przez CSL działalnością jest niedozwolone (proszę zapoznać się również z podpunktem 2.9 łapówkarstwo i korupcja).

W niektórych krajach mogą obowiązywać przepisy, które zabraniają lub też ograniczają przekazywanie upominków lub organizowanie upominków w formie rozrywki pracownikom służby zdrowia oraz urzędnikom państwowym. Zabrania się oferowania upominków w formie rozrywki (np. uczestnictwa w wydarzeniach sportowych, spektaklach teatralnych czy koncertach) pracownikom służby zdrowia i urzędnikom państwowym na mocy obowiązujących polityk CSL; natomiast wręczenie upominków i oferowanie form rozrywki w formie posiłków (gościnność) podlega surowym regulacjom wynikającym z polityk CSL.

Wszyscy nasi pracownicy, których dotyczy ten temat, są przez nas szkoleni w celu zapewnienia zgodności z tego rodzaju wymogami.

Posiadamy ustanowione polityki oraz programy szkoleniowe w zakresie zgodności z przepisami, których celem jest zapewnienie znajomości przez poszczególnych pracowników ich własnych obowiązków jak również zobowiązań CSL w zakresie przekazywania i przyjmowania upominków oraz zapewniania rozrywki. Stworzyliśmy systemy identyfikacji, komunikowania, zgłaszania, badania oraz rozwiązywania wszelkich przypadków niezgodności z politykami CSL oraz obowiązującym prawem, a także regularnie poszerzamy wiedzę pracowników na temat możliwości zgłaszania obaw.

P&O

P. W ostatnim czasie ukończyłem projekt, w który zaangażowani byli pracownicy z partnerskiej organizacji badawczej i w ramach uczczenia tego faktu chciałbym zabrać badaczy oraz kilku pracowników CSL uczestniczących w tym projekcie na mecz piłki nożnej, który odbędzie się w ramach finałów lokalnych rozgrywek. Czy jest to dozwolone?

O. Powinieneś skierować taką propozycję do kierownictwa wyższego szczebla w celu podjęcia decyzji. Aby Twoja propozycja spotkała się z aprobatą, będziesz musiał wykazać, że tego rodzaju forma rozrywki jest odpowiednia i przystępna, biorąc pod uwagę znaczenie i skalę projektu oraz charakter relacji biznesowych, jak również jest zgodna z polityką CSL oraz obowiązującym prawem.

2.12

Relacje z interesariuszami zewnętrznymi

2.12.1

Datki na cele polityczne

CSL akceptuje, że poszczególne spółki mogą mieć potrzebę angażowania się w środowisko polityczne kraju, w którym prowadzą swoją działalność, w celu zagwarantowania, aby uzasadnione interesy gospodarcze oraz cele interesariuszy zostały uwzględnione w ramach opracowywania polityki publicznej.

Wymagamy, aby wszelkie datki na rzecz wsparcia pracy kandydatów lub przedstawicieli partyjnych i politycznych były racjonalnie wyważone pomiędzy partiami i kandydatami lub przedstawicielami, jak również muszą one być dokonywane zgodnie z prawem miejscowym i przepisami oraz przy uwzględnieniu odpowiednich poziomów upoważnień.

Wierzmy, że przejrzystość w kwestii datków na cele polityczne jest sprawą niezwykle ważną w przypadku firm farmaceutycznych, wzięwszy pod uwagę krytyczną rolę, jaką rząd odgrywa w regulacji, zwracaniu kosztów oraz zakupie leków. CSL będzie podawać do publicznej wiadomości ogólną wartość datków przekazywanych każdego roku w ramach naszego Raportu na temat odpowiedzialności korporacyjnej (Corporate Responsibility Report) oraz na naszej stronie internetowej.

2.12.2

Udział w polityce publicznej

Naszym zdaniem CSL ma do odegrania istotną rolę wszędzie tam, gdzie opracowywana jest polityka publiczna w zakresie zagadnień, które w sposób bezpośredni wpływają na nasze spółki oraz na temat których posiadamy szczególną wiedzę.

Z rozumą współpracujemy z odpowiednimi stowarzyszeniami branżowymi w opracowywaniu polityki lekowej i gospodarczej.

W sytuacjach, w których w naszym odczuciu CSL wnosi unikalne i ważne spojrzenie na kwestie omawiane przez rządy, możemy rozważyć przedstawienie niezależnej opinii, która zapewni istotne informacje i wesprze świadomą debatę.

2 UCZCIWOŚĆ BIZNESOWA c.d.

2.12

Relacje z interesariuszami zewnętrznymi c.d.

2.12.3

Relacje z organami państwowymi

Firma CSL prowadzi działalność w dziedzinie, która podlega ścisłym regulacjom. Nasi pracownicy mogą nawiązywać kontakty z urzędnikami rządowymi odpowiedzialnymi za udzielanie licencji naszym produktom medycznym, negocjowanie z nimi umów i zarządzanie nimi, jak również opracowywanie i wdrażanie przepisów, które będą nas dotyczyć.

Jeśli ktoś z naszych pracowników będzie miał ku temu okazję, musi przedstawiać wszelkie informacje w sposób szczerzy, unikać ich fałszowania bądź pomijania. Musimy zachowywać kompletną dokumentację odnoszącą się do wszelkich negocjacji prowadzonych z organami

państwowymi, zapytań i spraw sądowych, zgodnie z obowiązującą w CSL Globalną polityką zarządzania dokumentacją (CSL Global records management policy) oraz procedurami w tym względzie, jak również we wszystkich naszych kontaktach z Rządem przestrzegane muszą być zapisy podpunktu 2.9 (łapówkarstwo i korupcja) oraz podpunktu 2.11 (rozrywka i upominki) niniejszego Kodeksu.

2.12.4

Komunikacja zewnętrzna

Firma CSL upoważniła odpowiednich rzeczników, którzy będą udzielać komentarzy na temat spraw związanych z naszą działalnością mediom, analitykom i Rządowi. Tego rodzaju komentarze powinny być udzielane wyłącznie przez upoważnionych rzeczników.

P&O

P. Pracuję w centrum poboru osocza CSL i w ostatnim czasie otrzymałem zapytanie telefoniczne od dziennikarza prasowego na temat bezpieczeństwa jednej z terapii CSL z zastosowaniem czynników osoczopochodnych. Czy powinienem udzielić odpowiedzi, opierając się na mojej wiedzy na ten temat, czy też „odmówić komentarza”?

O. *Informacje podawane do wiadomości opinii publicznej poprzez media mogą mieć istotne i czasami nieprzewidziane skutki finansowe lub prawne oraz wpływać na reputację firmy CSL. Jest to niezmiernie ważne, aby komentarze udzielane przez CSL, w tym także odpowiedzi na pytania od prasy, były dokładne, terminowe i spójne. W związku z tym wszelkie komentarze podawane do opinii publicznej w imieniu CSL powinny być udzielane wyłącznie przez upoważnionych rzeczników. Powinieneś zatem grzecznie odpowiedzieć telefonującej osobie, że skontaktujesz się z odpowiednim rzecznikiem z prośbą o udzielenie przez niego odpowiedzi tak szybko, jak to będzie możliwe. Należy również ustalić charakter zapytania oraz dane kontaktowe rozmówcy. Powinieneś niezwłocznie skierować takie zapytanie do przedstawiciela działu komunikacji (CSL Communications) w Twoim regionie.*

2.13

Prywatność

2.13.1

Prywatność informacji od stron trzecich

Firma CSL szanuje oraz jest zobowiązana chronić prywatność wszystkich osób, z którymi mamy kontakt, w tym pacjentów, dawców osocza, pracowników służby zdrowia, współpracowników oraz inne strony trzecie. Przestrzeganie obowiązującego prawa miejscowego w sposób terminowy i efektywny jest niezwykle ważne, gdyż stanowi zarówno nałożony prawem obowiązek, jak i jest kwestią dobrych praktyk korporacyjnych.

W trakcie gromadzenia danych osobowych, ich przetwarzania, przechowywania i przekazywania podejmujemy odpowiednie środki bezpieczeństwa zgodnie z obowiązującym miejscowym prawem w celu zapewnienia poszanowania i ochrony prywatności.

Posiadamy ustanowioną politykę oraz programy szkoleniowe w zakresie zgodności z przepisami,

których celem jest zapewnienie znajomości przez poszczególnych pracowników ich własnych obowiązków jak również zobowiązań CSL w odniesieniu do zarządzania informacjami osobowymi w zgodzie z obowiązującym miejscowym prawem.

2.13.2

Prywatność informacji dotyczących pracowników

Firma CSL zapewnia, aby sposób zarządzania informacjami dotyczącymi pracowników pozwalał na zachowanie równowagi pomiędzy poszanowaniem prawa do prywatności każdej osoby a naszymi uzasadnionymi potrzebami biznesowymi. Będziemy zbierać informacje osobowe pracowników wyłącznie wtedy, gdy będzie to niezbędne z punktu widzenia naszych potrzeb biznesowych, jak również będzie się to odbywało w sposób nienaturczywy oraz zgodnie z obowiązującym miejscowym prawem.

Jesteśmy zobowiązani informować pracowników o ich prawie do poznania celu, w jakim informacje są zbierane, do wglądu we własne dane oraz do poprawy wszelkich błędów w prowadzonej ewidencji.



P. Jestem przedstawicielem handlowym i chciałbym skontaktować się z pacjentami, którzy korzystają z jednego z produktów CSL w celu zaproponowania im uczestnictwa w programie wsparcia pacjentów. Czy mogę zwrócić się z prośbą o podanie danych pacjentów do pracownika służby zdrowia, o którym wiem, że duża ilość jego pacjentów korzysta z tego produktu?

O. *We wszystkich krajach obowiązuje określone prawo dotyczące prywatności danych, którego należy przestrzegać w przypadku zbierania i wykorzystywania informacji osobowych. W większości przypadków w stosunku do informacji osobowych dotyczących zdrowia poszczególnych osób obowiązują bardziej restrykcyjne przepisy. W celu zdobycia dostępu do danych osobowych każdej osoby, musisz uzyskać bądź też ujrzyć dowód jej bezpośredniej, świadomej zgody na zebranie tych informacji oraz celu ich przeznaczenia. Co więcej, mogą istnieć inne przepisy regulujące stosunki między spółkami a pacjentami, których należy ściśle przestrzegać. W celu uzyskania dalszych informacji, proszę skontaktować się z działem zgodności proceduralnej (CSL Compliance) lub działem prawnym (CSL Legal).*



3

BEZPIECZEŃSTWO I JAKOŚĆ PRODUKTÓW

Nasze zobowiązanie:

Jako cieszący się zaufaniem i szanowany dostawca rozwiązań w dziedzinie opieki zdrowotnej dla wielu społeczności na całym świecie firma CSL jest zobowiązana opracowywać, wytwarzać oraz dostarczać bezpieczne produkty najwyższej jakości, które przyczyniają się do poprawy zdrowia i dobrego samopoczucia naszych pacjentów.



NASZ KODEKS ODPOWIEDZIALNYCH PRAKTYK BIZNESOWYCH

KONCENTRACJA NA PACJENTACH • INNOWACYJNOŚĆ
• UCZCIWOŚĆ • WSPÓŁPRACA • NAJLEPSZE WYNIKI

Będziemy:

- Utrzymywać systemy jakości oraz zapewniać znajomość procesów jakościowych przez naszych pracowników i ich rygorystyczne przestrzeganie;
- Zapewniać, aby strony trzecie uczestniczyły w tym procesie oraz aby inne firmy farmaceutyczne, których produkty są przedmiotem prowadzonej przez nas działalności gospodarczej, aktywnie przestrzegały tychże zasad;
- Stosownie i niezwłocznie powiadamiać agencje regulacyjne i innych interesariuszy, jeśli dowiemy się o jakichkolwiek problemach związanych z bezpieczeństwem lub jakością któregoś z naszych produktów;
- Współpracować ze Światową Organizacją Zdrowia (WHO) oraz rządem w badaniu przypadków podrabiania naszych produktów oraz zapobieganiu temu zjawisku;
- Stosować standardy najlepszych praktyk w branży farmaceutycznej podczas prowadzenia prac badawczych i rozwojowych, w których uczestniczą zwierzęta, jak również badań klinicznych z udziałem pacjentów i innych osób; oraz
- Wdrażać praktyczne systemy biznesowe w celu ochrony praw osób, mających kontakt z CSL.

3 BEZPIECZEŃSTWO I JAKOŚĆ PRODUKTÓW c.d.

3.1

Bioetyka

3.1.1

Badania i rozwój

Badania i rozwój w dziedzinie medycyny są kwestią kluczową z punktu widzenia postępu w opracowywaniu rozwiązań dla chorób i problemów zdrowotnych występujących na całym świecie. Pracownicy służby zdrowia oraz szersza społeczność polegają na bezpieczeństwie i skuteczności produktów farmaceutycznych, jak również na ich udowodnionym działaniu sprawdzonym w drodze badań klinicznych i opracowywaniu w ramach regulowanego środowiska.

Firma CSL zobowiązana jest prowadzić tego rodzaju badania w sposób przejrzysty, z poszanowaniem osób biorących udział w testach klinicznych, jak również starannej i odpowiedniej kontroli dobrostanu zwierząt w przypadku testów z ich udziałem.

Nasze podejście jest zgodne z przepisami rządowymi oraz kodeksami dobrych praktyk przemysłu farmaceutycznego dotyczącymi badań klinicznych oraz testów na zwierzętach.

3.1.2

Badania kliniczne

Firma CSL prowadzi badania kliniczne zgodnie z aktualnymi wytycznymi dotyczącymi Dobrej Praktyki Klinicznej (GCP) Międzynarodowej Konferencji ds. Harmonizacji (ICH), Deklaracji Helsińskiej, oraz miejscowym prawem i przepisami obowiązującymi w kraju, w którym badania te są prowadzone.

Powyższe standardy określają oczekiwania społeczności wobec firm farmaceutycznych w zakresie prowadzenia i zarządzania badaniami klinicznymi, w tym świadomej zgody oraz ochrony zdrowia i prywatności pacjenta.

Dysponujemy dobrze opracowanymi procedurami zarządzania projektem, które zapewniają wdrożenie powyższych standardów i ich przestrzeganie.

Jesteśmy zobowiązani zapewnić przejrzystość i publiczny dostęp do informacji na temat naszych działań w zakresie klinicznych prac badawczych prowadzonych na całym świecie. Zgłaszamy sponsorowane przez nas badania kliniczne do publicznej ewidencji przed ich rozpoczęciem, jak również ujawniamy wyniki tych badań w odpowiednim czasie.

W przypadku uczestniczenia w pracach z zakresu insourcingu produktów medycznych opracowanych przez inne firmy farmaceutyczne jesteśmy również zobowiązani zapewniać, aby produkty te były zatwierdzone przez odpowiednie agencje regulacyjne, które kontrolują przestrzeganie odpowiednich standardów.

3.1.3

Badania z wykorzystaniem komórek macierzystych

Chociaż firma CSL prowadzi badań, w ramach których wykorzystywane są embrionalne komórki macierzyste, spoczywa na nas odpowiedzialność ciągłego monitorowania postępów we wszelkich obszarach badań dotyczących ich potencjalnych zastosowań w lekach biologicznych przynoszących potencjalne korzyści pacjentom.

3.1.4

Dobrostan zwierząt

Firma CSL jest zobowiązana utrzymywać najwyższe standardy w zakresie dobrostanu zwierząt biorących udział w naszych działaniach badawczych. Wszelkie badania kliniczne z udziałem zwierząt odbywają się w oparciu o pozwolenia i są ściśle regulowane na mocy obowiązującego miejscowego prawa oraz międzynarodowych kodeksów praktyk. Prawa te i kodeksy praktyk są przez nas rygorystycznie przestrzegane.

W CSL funkcjonują Komisje Etyczne ds. Zwierząt (Animal Ethics Committees, AEC), które zapewniają, że działania naukowe przeprowadzane z udziałem zwierząt są zgodne z odpowiednimi przepisami i kodeksami, a także w miarę możliwości i gdy pozwala na to prawo, odbywają się wedle zasad trzech R:

- **Replacement**, czyli zastąpienie procedur z udziałem zwierząt innymi metodami;
- **Reduction**, czyli ograniczenie liczby wykorzystywanych zwierząt; oraz
- **Refinement**, czyli udoskonalanie stosowanych technik w celu ograniczenia ich wpływu na zwierzęta.

Nie rozpoczniemy realizacji żadnej naukowej procedury ani programu obejmującego wykorzystanie zwierząt o ile i dopóki AEC nie zatwierdzi:

- Procedur naukowych;
- Założeń; oraz
- Kwalifikacji technicznych osób zaangażowanych w badania.

Po zbadaniu wartości naukowej projektów względem ich potencjalnego oddziaływania na dobrostan zwierząt, AEC musi ustalić, że badania te są uzasadnione, zanim wyda zgodę na przystąpienie do jakiegokolwiek projektu obejmującego udział zwierząt.

3 BEZPIECZEŃSTWO I JAKOŚĆ PRODUKTÓW c.d.

3.2

Działania niepożądane

Bezpieczeństwo pacjentów jest dla nas sprawą najwyższej wagi.

Firma CSL jest zobowiązana do nieustannej oceny korzyści wynikających z naszych produktów i wiążącego się z nimi ryzyka poprzez zbieranie istotnych danych na temat niepożądanych zdarzeń oraz informowania o nich w sposób przejrzysty pacjentów, pracowników służby zdrowia oraz agencji regulacyjnych.

Dysponujemy rozbudowanym programem nadzoru nad bezpieczeństwem farmakoterapii i jesteśmy zobowiązani utrzymywać i doskonalić systemy zarządzania oraz szkolenia pracowników wspierające tenże program.

3.3

Jakość

Nasi pacjenci ufają, że procesy prowadzone w CSL gwarantują zgodność naszych produktów z oczekiwaniami dotyczącymi jakości i bezpieczeństwa. Jesteśmy zobowiązani opracowywać, produkować i wprowadzać do obrotu produkty odznaczające się jakością, które przynoszą korzyści wszystkim interesariuszom, w tym szpitalom, pracownikom służby zdrowia i pacjentom.

Osiągamy to dzięki zagwarantowaniu, że nasze produkty, procesy i usługi spełniają wszelkie istotne specyfikacje i są zgodne z obowiązującym miejscowym prawem na każdym etapie procesu produkcji. Obejmuje to wszechstronną weryfikację sprzętu produkcyjnego, zakładów, procesów i systemów komputerowych, które kontrolują te procesy.

P&O

P. Kiedy brałem udział w pewnym spotkaniu towarzyskim, jeden z gości opowiedział mi historię o swoim dziecku, które doświadczyło nietypowych efektów ubocznych po skorzystaniu z produktu CSL. Co powinienem zrobić?

O. CSL traktuje kwestię jakości i bezpieczeństwa produktów bardzo poważnie i masz obowiązek zgłaszać wszelkie niepożądane reakcje lub też skargi na temat jakości produktów w sposób natychmiastowy. Musisz zgłosić tę sytuację tak szybko, jak to będzie możliwe, dopilnowując, aby w trakcie Twojego zgłoszenia podjęto odpowiednie kroki w celu ochrony prywatności pacjenta. Proszę skorzystać ze strony intranet CSL w celu uzyskania dalszych szczegółowych informacji na temat sposobu zgłaszania niepożądanych reakcji lub skarg dotyczących jakości produktów.

Konieczne jest również przeszkolenie wszystkich pracowników w zakresie jednakowego, a zarazem skutecznego sposobu pobierania osocza i produkcji naszych leków. CSL kieruje kluczowych członków personelu i osoby zajmujące się kwestiami finansowymi na szkolenia, których celem jest zapewnienie, że wszyscy pracownicy posiadają odpowiednie kwalifikacje do wykonywania swojej pracy zgodnie ze wszystkimi zasadami i procedurami. Szkolenia personelu są dokumentowane i rejestrowane w elektronicznym systemie szkoleniowym.

Przestrzegamy obowiązujących wymogów agencji regulacyjnych i standardów branżowych mających zastosowanie do prowadzonych przez nas działań, takich jak bieżące dobre praktyki produkcyjne (Current Good Manufacturing Practices – cGMP), dobre praktyki laboratoryjne (Good Laboratory Practices – GLP) i dobre praktyki dystrybucyjne (Good Distribution Practices – GDP), oraz innych podobnych standardów obowiązujących w przemyśle farmaceutycznym.

Każda spółka Grupy CSL posiada system jakości, który stanowi podstawę opracowywania, wytwarzania i dostawy naszych produktów.

Jesteśmy poddawani audytom przeprowadzanym przez agencje regulacyjne których celem jest zapewnienie że nasze systemy i produkty spełniają wszystkie obowiązujące regulacje.

3.4

Łańcuch dostaw

3.4.1

Jakość w łańcuchu dostaw

Łańcuch dostaw CSL w swojej najbardziej podstawowej formie obejmuje strony trzeciej, badania i rozwój, badania kliniczne, skalowaną produkcję próbną, wytwarzanie, logistykę, marketing, dystrybucję oraz kontrolę po wprowadzeniu do obrotu.

Zgodnie z naszymi wymaganiami wprowadziliśmy jasny zestaw procedur wysokiego szczebla, obejmujący wszelkie obszary łańcucha dostaw w celu zapewnienia zgodności z Kodeksem Dobrych Praktyk Wytwarzania (cMGP) oraz Kodeksem Dobrych Praktyk Dystrybucyjnych (GDP).

Ustanawiamy również porozumienia jakościowe, dotyczące działań prowadzonych w zakresie produktu w ramach Grupy CSL lub też z zewnętrznymi producentami kontraktowymi. Opisują one role, obowiązki oraz systemy, które pomagają zapewnić zgodność z wymogami Kodeksu Dobrych Praktyk Wytwarzania (cMGP) oraz Kodeksu Dobrych Praktyk Dystrybucyjnych (GDP).

3 BEZPIECZEŃSTWO I JAKOŚĆ PRODUKTÓW c.d.

3.4

Łańcuch dostaw c.d.

3.4.1

Jakość w łańcuchu dostaw c.d.

W celu zapewnienia najwyższej jakości produktów dostarczanych naszym pacjentom CSL opracowało wymogi dotyczące przechowywania produktów i transportowania ich z zakładów produkcyjnych do naszych pacjentów. Każdy sposób wysyłki materiałów został przetestowany celem zapewnienia, że produkty są chronione przed zanieczyszczeniami i warunkami środowiskowymi, które mogą negatywnie wpłynąć na bezpieczeństwo, jakość, czystość i działanie produktów. We wszystkich paczkach zawierających produkty wysyłanych z zakładów produkcyjnych do dystrybutorów umieszczone są przyrządy rejestrujące temperaturę, które pozwalają dopilnować, że produkty transportowane są w odpowiednich warunkach i można je przekazać do dalszej dystrybucji.

Dystrybutorzy są regularnie poddawani audytom, aby zapewnić, że ich placówki i stosowane przez nich procesy spełniają standardy wymagane do odpowiedniej obsługi produktów CSL.

3.4.2

Zarządzanie łańcuchem dostaw

CSL wybiera dostawców w drodze sprawiedliwych i przejrzystych procesów, w pełni wykorzystując konkurencyjne rynki, co gwarantuje uczciwą wartość rynkową. W ramach procesu wyboru dostawców CSL przeprowadza analizę due diligence celem upewnienia się, czy dany dostawca może zajmować się dostarczaniem produktów lub świadczeniem usług wchodzących w skład działalności prowadzonej przez CSL. Umowy z dostawcami zawierają zapisy odnoszące się do zakresu wykonywanych przez nich działań, oczekiwania CSL i wynagrodzenia. Transakcje finansowe są przeprowadzane wyłącznie z zatwierdzonymi dostawcami wskazanymi w systemie planowania zasobów przedsiębiorstwa CSL. Ponadto przeprowadzamy okresowe kontrole relacji ze współpracującymi z nami w danej chwili dostawcami. Publiczne wyrażanie poparcia dla dostawców wymaga uzyskania wcześniejszej zgody działu ds. komunikacji CSL (CSL Communications).

Oczekujemy od stron trzecich, z którymi współpracujemy, przestrzegania miejscowego prawa obowiązującego w krajach, w których prowadzą oni swoją działalność, jak również tych samych najlepszych praktyk przyjętych na poziomie międzynarodowym, do których my się stosujemy, oraz wszelkich innych standardów określonych w niniejszym Kodeksie, w tym:

- Unikania konfliktów interesów, które mogą wyniknąć w związku ze współpracą z CSL;
- Etycznego i odpowiedzialnego zachowania na rynku oraz wspierania zasad uczciwej konkurencji;

- Właściwego korzystania z informacji poufnych, w tym informacji zastrzeżonych oraz stanowiących tajemnicę handlową;
- Identyfikacji wszelkiego ryzyka związanego z ich zamówieniami oraz odpowiedniego zarządzania tymże ryzykiem;
- Traktowania pracowników z godnością i szacunkiem; oraz
- Zarządzania bezpośrednim i pośrednim oddziaływaniem na zdrowie, bezpieczeństwo i środowisko naturalne w sposób odpowiedzialny.

Oczekujemy od stron trzecich, z którymi współpracujemy, nieustannej poprawy wyników ich pracy poprzez wyznaczanie celów w tym zakresie, wykonywanie planów wdrożeń oraz podejmowanie odpowiednich działań korygujących względem niedociągnięć zidentyfikowanych w drodze ocen wewnętrznych i zewnętrznych, kontroli i przeglądów zarządzania.

P&O

P. Zostałem poproszony o zabezpieczenie stałych dostaw danego surowca w związku z nowym projektem, do którego przystępuje CSL. Jakie zasady i procesy powinienem zastosować podczas wyboru dostawcy?

O. *CSL dysponuje polityką zaopatrzenia i zakupów (Global sourcing and procurement policy), której należy przestrzegać w każdym przypadku. Zgodnie z jej podstawową zasadą należy zapewnić, by wybrany dostawca cieszył się renomą, jak również by proces wyboru opierał się na jakości, produkcie, usłudze i cenie. Dostawca musi przestrzegać stosownych miejscowych i krajowych przepisów oraz Kodeksu i powiązanych z nim polityk. Obejmuje to zasady konkurencyjności zakupów, oceny ryzyka dotyczącego dostawców oraz stosowania przez nich procesów zarządzania wynikami. Menedżer ds. zaopatrzenia w Twojej organizacji (Site Sourcing Manager) pomoże Ci przeprowadzić ten proces.*

3.4.3

Produkty podrobione

Firma CSL zobowiązała się do zapobiegania dystrybucji podrobionych produktów i narażania pacjentów na branie udziału w terapiach, w których wykorzystywane są podrobione produkty. W związku z tym firma poczyniła inwestycje w technologie serializacji, które umożliwiają oznaczanie pakowanych produktów za pomocą niepowtarzalnych numerów identyfikacyjnych. Działanie takie ułatwia dystrybutorom i organom państwowym potwierdzenie, że dany produkt jest oryginalny.

Zachowując pełną zgodność z obowiązującymi wytycznymi agencji regulacyjnej dotyczącymi procedur związanych z podrobionymi produktami, firma CSL wdrożyła globalne procedury dotyczące produktów podrobionych. Procedury te jasno określają wymogi dotyczące przekazywania raportów (zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych) na temat podrobionych produktów, a także szczegółowo opisują działania, jakie należy podjąć w celu zminimalizowania ewentualnego wpływu takich produktów na bezpieczeństwo pacjentów.

3 BEZPIECZEŃSTWO I JAKOŚĆ PRODUKTÓW c.d.

3.5

Prawa człowieka

Firma CSL jest świadoma obowiązku szanowania praw pacjentów, uczestników badań klinicznych, dawców osocza, pracowników służby zdrowia, klientów i pracowników.

Pracujemy z innymi stronami trzecimi i producentami, którzy uczestniczą w naszym łańcuchu dostaw oraz oczekujemy, że ich polityki i praktyki będą w podobny sposób szanowały te prawa.

Niezależnie od tego, w którym kraju prowadzimy swoją działalność, we wszystkich naszych działaniach przestrzegamy Deklaracji Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych oraz Wytycznych dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, jak również praw, które zostały w nich wyszczególnione.

W praktyce przekładają się one na następujące aspekty naszej działalności:

3.5.1

Niezatrudnianie nieletnich

Uznajemy prawo każdego dziecka do ochrony przed wyzyskiem ekonomicznym. Jesteśmy zatem zobowiązani przestrzegać wymagań dotyczących minimalnego wieku zatrudnienia obowiązujących w każdym kraju, w którym prowadzimy naszą działalność.

3.5.2

Uczestnicy badań klinicznych

Żadna osoba nie powinna brać udziału w badaniach klinicznych w przypadku braku ochrony jej podstawowych praw jako pacjenta oraz bez udzielenia w pełni świadomej zgody.

Będziemy zapewniać, aby produkty objęte naszymi programami badawczymi i rozwojowymi lub też produkty innych firm farmaceutycznych, które są przedmiotem prowadzonego przez nas insourcingu, nie były w żaden sposób powiązane z łamaniem tych praw.

3.5.3

Dawcy

Mamy świadomość, że dawcy osocza i krwi to ważni interesariusze w wielu obszarach naszej działalności. Zobowiązujemy się zapewnić bezpieczeństwo naszym dawcom, od których pobieramy osocze i krew, oraz traktować ich z szacunkiem i w uprzejmy sposób.

3.5.4

Reprezentacja pracownicza

Zachęcamy pracowników do zgłaszania wszelkich pytań i obaw bezpośrednio do swojego przełożonego/menedżera. Pracownicy mają prawo do otrzymania odpowiedzi na swoje pytania w sposób uczciwy i odpowiednio szybko.

Wszyscy nasi pracownicy mają prawo ubiegać się o reprezentowanie pracowników w spotkaniach z pracodawcą bez obaw przed zastraszeniem, represjami czy nękaniami.

3.5.5

Prawo do wynagrodzenia i płaca minimalna

Będziemy przestrzegać przepisów dotyczących miejsc pracy wszędzie tam, gdzie prowadzimy naszą działalność, a nasi pracownicy będą otrzymywać za swoją pracę wynagrodzenie spełniające bądź przekraczające wymagania dotyczące płacy minimalnej, jak również wszelkie świadczenia pracownicze, do których są uprawnieni na mocy prawa.

We wszystkich przypadkach warunki zatrudnienia w CSL będą spełniały lub przekraczały minimalne standardy prawne.

3.5.6

Nowoczesne formy niewolnictwa

Zabramy podejmowania jakichkolwiek działań związanych z niewolnictwem i handlem ludźmi. W żadnym wypadku współpraca z CSL nie może pozbawiać ludzi wolności.

P&O

P. Dostawca, z którym chcielibyśmy współpracować ze względu na jakość i cenę oferowanych przez niego produktów, nie jest w stanie lub nie jest chętny odpowiedzieć na pytania dotyczące zatrudniania nieletnich, akceptacji reprezentacji pracowniczej oraz innych praktyk w miejscu pracy. Czy możemy zaopatrywać się u tego dostawcy?

O. Nie – wymagamy od naszych dostawców zgodności z powyższymi praktykami w miejscu pracy jak również zapewnienia nas o zobowiązaniu się do ich przestrzegania. Jeśli któryś z dostawców nie będzie spełniał tych standardów, nie wolno nam prowadzić z nim współpracy.



4

BEZPIECZEŃSTWO, SPRAWIEDLIWOŚĆ I SATYSFAKCJA W MIEJSCU PRACY

Nasze zobowiązanie:

Firma CSL jest zobowiązana zapewnić wszystkim naszym pracownikom sprawiedliwe i satysfakcjonujące środowisko pracy, w którym panuje wzajemne zaufanie i szacunek.

Jesteśmy również zobowiązani zagwarantować takie miejsce pracy, które zapewni bezpieczeństwo i będzie chroniło dobro pracowników. Jesteśmy świadomi, jak ważna jest równowaga pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym oraz uwzględniamy tę

kwestię podczas opracowywania naszych polityk.

Zobowiązania te pomagają nam utrzymać reputację organizacji postępowej, która jest atrakcyjnym pracodawcą i zapewnia stymulujące i satysfakcjonujące środowisko pracy oraz zatrudnia i zatrzymuje w swoich szeregach pracowników, funkcjonując na konkurencyjnym rynku pracy.

NASZ KODEKS ODPOWIEDZIALNYCH PRAKTYK BIZNESOWYCH

KONCENTRACJA NA PACJENTACH • INNOWACYJNOŚĆ
• UCZCIWOŚĆ • WSPÓŁPRACA • NAJLEPSZE WYNIKI

Będziemy:

- Zapewniać miejsce pracy wolne od przypadków nękania i dyskryminacji, w którym wszyscy traktują się z szacunkiem;
- Szanować różnorodność w miejscu pracy oraz ją promować;
- Zapewniać, aby wynagrodzenie zawsze spełniało lub przekraczało określone prawem standardy oraz nagradzać pracowników w sposób, który odzwierciedla godziwą wartość rynkową ich usług;
- Zapewniać odpowiednie wsparcie i okazje do rozwoju zawodowego i realizowania kariery;
- Chronić zdrowie i dbać o bezpieczeństwo naszych pracowników oraz innych osób przebywających w naszych placówkach;
- Zapewniać naszym pracownikom możliwość ubiegania się o reprezentowanie pracowników w spotkaniach z pracodawcą bez obaw przed zastraszaniem, represjami czy nękaniami; oraz
- O ile to możliwe, zapewniać naszym pracownikom dostęp do profesjonalnych i niezależnych programów doradczych, aby udzielać im wsparcia w trudnych momentach.

BEZPIECZEŃSTWO, SPRAWIEDLIWOŚĆ I SATYSFAKCJA W MIEJSCU PRACY c.d.

4.1

Standardy miejsca pracy

4.1.1

Rekrutacja

Firma CSL zapewnia sprawiedliwy i obiektywny proces rekrutacji, wyboru, awansowania i przenoszenia potencjalnych i obecnych pracowników. Ustanowione zostały globalne zasady, mające na celu zagwarantowanie, by procesy pozyskiwania, oceniania, rekrutacji i wyboru były realizowane w sposób spójny w całej Grupie CSL, a wszystkie obowiązujące przepisy przestrzegane.

Dbamy o to, aby proces wyboru pracowników przeprowadzany był w sposób uczciwy oraz wolny od niezgodnej z prawem lub niestosownej stronniczości i konfliktu interesów.

Wspieramy uczenie się i rozwój naszych pracowników oraz zachęcamy ich do realizowania swojej kariery w ramach Grupy CSL. Dążymy do zachowania równowagi między liczbą pracowników zatrudnianych z zewnątrz, a liczbą pracowników, którzy awansują w ramach struktury naszej firmy.

Aby podjąć działania związane z publikacją ogłoszenia o wolnym wakacie w firmie, należy uzyskać stosowną zgodę.

W niektórych sytuacjach korzystamy z usług niezależnych stron trzecich, takich jak wykonawcy i konsultanci. Chociaż nie są oni pracownikami naszej organizacji, od nich również zależy nasz sukces i jesteśmy zobowiązani przestrzegać praktyk zgodnych z prawem i wymogami podatkowymi, odpowiednio dbać o kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz traktować wszystkie osoby z szacunkiem.

P&O

P. Prowadzę rekrutację do pracy na linii produkcyjnej w zakładzie wytwórczym. Praca ta wymaga częstego przemieszczania się w obrębie niewielkich pomieszczeń i obawiam się, że niepełnosprawna osoba nie byłaby w stanie wykonywać jej w sposób bezpieczny. Czy powinienem odradzać osobom niepełnosprawnym ubieganie się o to stanowisko?

O. *Nie – byłoby to wbrew Kodeksowi i właściwym politykom CSL, jak również może być niezgodne z prawem. Upewnij się, że zakres obowiązków oraz kryteria wyboru w dokładny sposób opisują rzeczywiste i istotne wymagania na tym stanowisku. Twoje obawy dotyczące kwestii bezpieczeństwa mogą być uzasadnione, jednakże nie możesz przesądzać o zdolności niepełnosprawnego kandydata do wykonywania tej pracy. Musisz również wziąć pod uwagę fakt, że CSL wprowadzi zasadne udogodnienia, aby umożliwić niepełnosprawnym osobom równy udział w zatrudnieniu. Proszę skontaktować się z działem personalnym (CSL HR) lub działem prawnym (CSL Legal), które będą w stanie udzielić Ci pomocy.*

4.1.2

**Równe szanse zatrudnienia /
Nękanie w miejscu pracy**

CSL zabrania mniej korzystnego traktowania osób ze względu na ich płeć, wiek, pochodzenie etniczne, wyznanie, niepełnosprawność oraz orientację seksualną. Nie będziemy tolerować żadnej formy nękania, w tym dręczenia i przemocy w miejscu pracy w jakimkolwiek kontekście, w tym podczas konferencji, szkoleń czy wydarzeń towarzyskich odbywających się poza terenem firmy. Osoby trzecie współpracujące z pracownikami firmy CSL również są zobowiązane do przestrzegania zasad dotyczących równych szans zatrudnienia oraz tych dotyczących nękania w miejscu pracy.

Przestrzegamy wymagań nakładanych przez miejscowe prawo i jako minimum będziemy:

- Informować oraz kształcić naszych menedżerów i pracowników w zakresie promowania świadomości równych szans oraz znajomości miejscowych wymogów prawnych;

- Podejmować decyzje dotyczące zatrudniania i awansów w oparciu o kryteria merytoryczne;
- Jasno komunikować, że nie będziemy tolerować żadnej formy nękania ani dyskryminacji w miejscu pracy oraz że w przypadku naruszenia obowiązującej polityki mogą zostać przedsięwzięte ewentualne działania dyscyplinarne;
- Ustanawiać procedury spójne z zasadami sprawiedliwości, naturalnej dla tych osób, które pragną złożyć skargę lub też poszukują porady;
- Zapewniać naszych pracowników, że postaramy się zachować poufność ich danych na tyle, na ile pozwolą na to okoliczności; oraz
- Zapewniać, że nie zostaną podjęte żadne działania odwetowe względem pracowników, którzy zgłaszają swoje obawy bądź przypadki nękania w miejscu pracy.

P&O

P. Jeden z moich kolegów powiedział mi, że jest homoseksualistą i słyszałem, jak inne osoby z niego żartują i wypowiadają negatywne uwagi na temat jego stylu życia. Co powinienem zrobić?

O. *Nękanie w miejscu pracy jest wbrew Kodeksowi, polityce CSL i może być niezgodne z prawem. Może wpływać negatywnie na całą grupę pracowników. Jeśli byłeś świadkiem zdarzeń bądź słyszałeś rozmowy, które sprawiły, że poczułeś się niezręcznie, powinieneś zgłosić zauważone przez Ciebie zachowanie bezpośrednio do Twojego przełożonego/ menedżera lub też działu personalnego (CSL HR). Jeśli sprawa ta nie zostanie rozstrzygnięta, CSL dysponuje procesem zgłaszania bądź też powiadamiania o przypadkach naruszeń („whistleblower”), służącym do przekazywania wszelkich obaw. Proszę skorzystać ze strony intranet CSL w celu uzyskania dalszych informacji.*

4.1

Standardy miejsca pracy c.d.

4.1.3

Bezpieczeństwo i higiena pracy

CSL zobowiązuje się zapewnić zdrowe i bezpieczne miejsce pracy naszym pracownikom, innym osobom przebywającym na terenie naszych placówek oraz społecznościom, w których działamy.

Obowiązkiem naszych pracowników oraz innych osób przebywających w naszych placówkach jest dbanie o to, by w miejscu pracy panowały zdrowe i bezpieczne warunki. W związku z tym są oni zobowiązani do przestrzegania (co najmniej) standardów, zasad i procedur CSL. Pracownicy oraz inne osoby przebywające w naszych placówkach muszą niezwłocznie zgłaszać wszystkie incydenty oraz zagrożenia, aby można było względem nich podjąć niezbędne działania prewencyjne, naprawcze bądź kontrolne.

Obowiązkiem przełożonych/menedżerów w firmie CSL jest zapewnienie odpowiednich środków oraz odpowiedniego nadzoru, aby pracownicy i osoby przebywające na terenie naszych placówek mogły bezpiecznie pracować. W związku z powyższym w przypadku każdej naszej działalności wdrożony zostaje system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, który będzie stale doskonalony. System ten:

- Musi być zgodny z wszystkimi lokalnymi przepisami, wymaganiami licencyjnymi oraz innymi obowiązującymi wymogami.
- Wymaga wyznaczenia celów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, które mają wyeliminować sytuację prowadzącą do powstawania obrażeń i zachorowań w miejscu pracy; uwzględnią wymogi legislacyjne oraz inne wymogi operacyjne i biznesowe, a także stanowisko osób zainteresowanych.

P&O

P. Mój przełożony/menedżer wymaga realizacji celów produkcyjnych, którym można sprostać wyłącznie w przypadku naruszenia procedur bezpieczeństwa i higieny pracy. Co powinienem zrobić?

R. *Nie wolno nigdy naruszać procedur bezpieczeństwa i higieny pracy, a przedkładanie ponad nie celów produkcyjnych jest niedopuszczalne. W pierwszej kolejności powinieneś podzielić się swoimi obawami ze swoim przełożonym/menedżerem. Jeśli nie czułybyś się w takiej sytuacji swobodnie bądź nie uda Ci się zdobyć jego uwagi, powinieneś zwrócić się do menedżera ds. higieny i bezpieczeństwa pracy (health and safety manager) lub do kierownictwa wyższego szczebla. Jeśli sprawa ta nie zostanie rozstrzygnięta, CSL dysponuje procesem zgłaszania bądź też powiadamiania o przypadkach naruszeń („whistleblower”), służącym do przekazywania wszelkich obaw. Proszę skorzystać ze strony intranet CSL w celu uzyskania dalszych informacji.*

- Przedstawia cele i założenia dotyczące kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy wszystkim naszym pracownikom oraz zachęca ich do angażowania się w poprawę działań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Wymaga nieustannego poddawania ocenie i składania raportów z osiągniętych wyników względem wyznaczonych celów.
- Opracowuje, wdraża i poddaje analizie plan zarządzania kwestiami bezpieczeństwa i higieny pracy w celu zmniejszenia ryzyka, zrealizowania celów i dążenia do poprawy wyników w tym zakresie.
- Wymaga, by funkcjonowanie zakładów odbywało się w zgodzie z najwyższymi standardami, co ma na celu ochronę naszych pracowników, gości i społeczności, w których działamy.
- Wymaga konsultowania się z naszymi pracownikami w kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy, aby mieli swój wkład w procesie podejmowania decyzji.
- Zapewnia odpowiednie szkolenia i środki, które pozwalają naszym pracownikom bezpiecznie wykonywać swoją pracę.
- Przedstawia wymogi systemu wszystkim pracownikom i jest dostępny dla osób zainteresowanych.
- Regularnie poddawany jest ocenie celem zapewnienia jego skuteczności.

4.1.4

Rehabilitacja

Ważnym jest, by pracownicy CSL jak najszybciej wracali do pracy po doznanym urazie bądź przebytej chorobie. Rehabilitacja naszych pracowników ma zatem podwójny cel:

- Uznanie rehabilitacji za element wymagań dotyczących zgodności z przepisami w zakresie odszkodowań pracowniczych, oraz
- Zapewnienie, by ustanawiane przez nas programy rehabilitacyjne uwzględniały psychologiczny i społeczny wpływ urazów odnoszonych przez pracowników w miejscu pracy.

Jesteśmy zobowiązani wspierać powracających do pracy pracowników, którzy doznali urazu lub przebyli chorobę, poprzez wczesną interwencję i opracowanie planów zarządzania obrażeniami i chorobami.

4

BEZPIECZEŃSTWO, SPRAWIEDLIWOŚĆ I SATYSFAKCJA W MIEJSCU PRACY c.d.

4.1

Standardy miejsca pracy c.d

4.1.5

Wypowiedzenie i rozwiązanie stosunku pracy

Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem przez CSL odbywa się w sposób zgodny z obowiązującym prawem lokalnym oraz procedurą CSL w zakresie zasobów ludzkich.

Może do tego dojść, gdy:

- Istnieją uzasadnione powody dotyczące kompetencji danego pracownika, jego postępowania lub wyników pracy;
- Zajmowane przez pracownika stanowisko nie jest już potrzebne z punktu widzenia działalności spółki;
- W przypadku tzw. zatrudnienia „wg. uznania”, pracodawca lub pracownik odpowiednio skorzysta z możliwości podjęcia takiej decyzji, w sytuacji zaistnienia przyczyny lub jej braku; lub
- Wystąpienia innych okoliczności określonych w miejscowych warunkach zatrudnienia lub umowie z daną osobą.

4.2

Profesjonalne zachowanie

4.2.1

Wzajemny szacunek

CSL wyznacza wysokie standardy dotyczące postępowania w sposób profesjonalny i etyczny, które obowiązują podczas każdego kontaktu z klientami, dostawcami, współpracownikami oraz społecznością.

Obejmują one:

- Brak tolerancji dla zastraszania, znęcania się, wrogości lub gróźb;
- Traktowanie innych osób w sposób uprzejmy i z szacunkiem;
- Szanowanie własności osobistej innych osób oraz własności firmy CSL;
- Postępowanie w sposób uczciwy w każdej sytuacji;
- Wspólną pracę w celu osiągnięcia lepszych wyników;
- Dążenie do poznania potrzeb klientów i ich realizacji;
- Podejmowanie działań mających na celu poznawanie praw i zwyczajów różnych krajów, w których prowadzimy naszą działalność; oraz
- Niepodejmowanie żadnego rodzaju działań odwetowych wobec osoby (lub grupy osób) zgłaszającej obawy (chyba że zgłoszenie to jest bezpodstawne bądź złośliwe) i/lub uczestniczącej w postępowaniach wyjaśniających.

4.2.2

Ujawnianie informacji poufnych

Firma CSL oczekuje od swoich pracowników poszanowania poufności informacji uzyskanych w trakcie zatrudnienia w naszej firmie oraz nieujawniania ani wykorzystywania takich informacji w celach innych niż zatwierdzone przez CSL.

Dotyczy to w szczególności następujących informacji:

- Polityki cenowe CSL;
- Plany w zakresie strategii i rozwoju produktów;
- Informacje finansowe;
- Informacje o klientach;
- Wynalazki i odkrycia; oraz
- Informacje poufne ujawniane CSL przez strony trzecie.

Wymagamy, aby nasi pracownicy w dowolnym momencie i bez dodatkowego wynagrodzenia dokonywali cesji i przenosili na rzecz CSL prawa do własności intelektualnej stworzonej przez nich w trakcie zatrudnienia w CSL lub na podstawie należącej do CSL własności intelektualnej. Jedyny wyjątek od powyższego stanowią sytuacje, w których obowiązujące miejscowe prawo wymaga zapłaty wynagrodzenia i kiedy to należne wynagrodzenie zostanie określone w minimalnej wysokości zgodnie z obowiązującym miejscowym prawem.

P&O

- P. Pracownica służby zdrowia, z którą łączą mnie dobre, przyjacielskie relacje, zawsze pragnie zapewnić swoim pacjentom najlepsze dostępne leczenie i informacje. Poprosiła mnie o udzielenie informacji na temat wyników uzyskanych na wczesnym etapie badań klinicznych prowadzonych przez CSL. Zważywszy na fakt, że pracownik służby zdrowia musi uszanować poufność danych o swoim pacjencie, czy mogę przekazać jej informacje na temat wyników tych badań?

O. Informacje poufne CSL, takie jak wyniki testów klinicznych, nie mogą być ujawniane ani wykorzystywane w żadnym celu, który nie został zatwierdzony przez CSL. W związku z tym musisz zwrócić szczególną uwagę na kwestie, które poruszasz podczas rozmów z tym pracownikiem służby zdrowia, ograniczając udzielane przez Ciebie informacje do tych, które zostały już publicznie ogłoszone.

4

BEZPIECZEŃSTWO, SPRAWIEDLIWOŚĆ I SATYSFAKCJA W MIEJSCU PRACY c.d.

4.2

Profesjonalne zachowanie c.d.

4.2.3

Komunikacja wewnętrzna

Firma CSL jest zobowiązana zapewnić wszystkim naszym pracownikom odpowiedni dostęp do istotnych informacji dotyczących CSL, które umożliwią im skuteczne wykonywanie swojej pracy i lepsze zrozumienie naszych decyzji biznesowych.

Celem naszego procesu komunikacji wewnętrznej jest dzielenie się wewnętrznymi informacjami, lepsze podejmowanie decyzji oraz ogłaszanie podanych do wiadomości decyzji strategicznych, promujących wspólne zrozumienie naszych wartości i kierunków działania.

Informacje na temat CSL będą udostępniane pracownikom odpowiednio szybko za wyjątkiem sytuacji, w których konieczne będzie uwzględnienie ich poufnego bądź prywatnego charakteru lub potrzeby ich ochrony jako informacji handlowych.

Posiadamy ustanowione procedury, które zapewniają wytyczne w zakresie opracowywania, zatwierdzania i publikowania materiałów drukowanych i elektronicznych.

4.2.4

Narkotyki i alkohol

Aby zachować bezpieczne środowisko pracy, pracownikom nie wolno nadużywać narkotyków ani alkoholu podczas wypełniania swoich obowiązków służbowych w CSL. Ponadto używanie, posiadanie, sprzedaż, zakup lub przekazywanie narkotyków i alkoholu w sposób niezgodny z prawem lub też bez pozwolenia jest zawsze zabronione.

Menedżerowie odpowiedzialni za poszczególne funkcje w CSL muszą zapewnić, aby alkohol podawany był w sposób odpowiedzialny pod warunkiem, że jego podawanie nie zabrania miejscowe prawo lub też miejscowe polityki CSL.

Każdy z naszych pracowników mający problem z uzależnieniem otrzyma specjalistyczną pomoc, o ile to możliwe.

P&O

P. Mam pewne obawy dotyczące współpracownika, którego zachowanie sugeruje czasami, że jest on pod wpływem alkoholu będąc w pracy. Wiem, że boryka się on z wieloma problemami w swoim życiu prywatnym i nie chciałbym pogorszyć jego sytuacji osobistej, ale obawiam się, że może stanowić to zagrożenie dla bezpieczeństwa jego samego i jego kolegów. Co powinienem zrobić?

O. *Chociaż możesz nie mieć pewności, że przyczyną zauważonego przez Ciebie zachowania jest alkohol, jeśli masz obawy o bezpieczeństwo w miejscu pracy, musisz je natychmiast zgłosić do Twojego przełożonego/menedżera oraz pracownika odpowiedzialnego za bezpieczeństwo i higienę pracy (health and safety officer). Wówczas będzie można zbadać sytuację i podjąć odpowiednie kroki, aby ochronić zdrowie i zadbać o bezpieczeństwo Twojego kolegi i innych pracowników.*

Aby mieć pewność, że zatrudniamy nowych pracowników, którzy wniosą swój wkład w bezpieczne i produktywne środowisko pracy, od kandydatów na niektóre stanowiska możemy wymagać badań lekarskich. Takie wymogi zawsze wprowadzane są zgodnie z lokalnymi regulacjami i przepisami prawa.

4.3

Nagradzanie pracowników

4.3.1

Zarządzanie wynikami

CSL zapewnia, by pracownicy w każdej jednostce biznesowej i w każdym kraju byli świadomi, w jaki sposób mogą wносить swój wkład w sukces CSL. Obejmuje to:

- Przedstawienie pracownikom standardów oraz oczekiwań w zakresie wyników pracy oraz zapewnianie ich zrozumienia;
- Wyznaczane w stosownych przypadkach cele indywidualne są osiągalne oraz podlegają ocenie zarówno w zakresie wyników biznesowych jak i wartości CSL;
- Zachęcanie do komunikacji i współpracy pomiędzy pracownikami a ich przełożonym/ menedżerem, kolegami, zespołami i interesariuszami w zakresie oceny wyników pracy; oraz
- Tworzenie ramowych zasad zarządzania wynikami obejmujących systemy i procedury, które wspierają skuteczne zarządzanie tymi praktykami we wszystkich naszych spółkach.

P&O

- P. Ustaliłem z moim przełożonym/ menedżerem plan pracy i rozumiem, że będzie on stanowił podstawę corocznej oceny moich wyników. Nadeszła pora na przeprowadzenie analizy moich wyników, jednakże mój przełożony/ menedżer nie zwraca się do mnie w tej sprawie. Co powinienem zrobić?
- O. *System zarządzania wynikami w CSL, w tym proces oceny, opiera się na otwartych i konstruktywnych rozmowach pomiędzy przełożonymi/ menedżerami i ich bezpośrednimi podwładnymi. Powinieneś przypomnieć swojemu przełożonemu/ menedżerowi, że przyszła pora Twojej oceny i ustalić z nim termin jej przeprowadzenia w otoczeniu, które zapewni prywatności i w którym nic nie będzie Wam przeszkadzać. Ty i Twój przełożony/menedżer powinniście przybyć na spotkanie przygotowani do omówienia tego, w jakim zakresie realizowałeś swoje cele w trakcie poprzedniego roku oraz w jaki inny sposób wносиłeś wartość poprzez swoją pracę, w tym w zakresie uzgodnionych priorytetów biznesowych, które nie były znane w momencie ustalania planu. Rozmowa ta powinna dotyczyć również wszelkich trudności, jakie napotkałeś, Twojego przyszłego planu pracy oraz potrzeb związanych z Twoim rozwojem. Dalsze wytyczne dotyczące rocznych ocen wyników zostaną udzielone przez dział personalny (CSL HR) odpowiedzialny za Twój region.*

BEZPIECZEŃSTWO, SPRAWIEDLIWOŚĆ I SATYSFAKCJA W MIEJSCU PRACY c.d.

4.3

Nagradzanie pracowników c.d.

4.3.2

Filozofia wynagrodzeń

CSL w sposób bezpośredni łączy poziom wynagrodzenia pracowników z pełnioną przez nich rolą w spółce, porównuje wynagrodzenie z wynagrodzeniem innych osób zajmujących takie samo stanowisko oraz odnosi je do preferencji i warunków rynku lokalnego. Stosujemy spójną metodologię oceny pracy w całej grupie, umożliwiając w ten sposób bezpośrednie porównanie zakresu prac, oraz monitorujemy godziwą wartość rynkową pracy wykonywanej na różnych stanowiskach w poszczególnych lokalizacjach.

Nasz system zarządzania wynikami obejmuje ustalanie celów w tym zakresie i zachowań opartych o wartości oraz zarządzanie powiązaniem z nimi wynagrodzeniem.

Aby zdobywać i zatrzymać w firmie pracowników, CSL oferuje konkurencyjne na lokalnym rynku wynagrodzenie na poszczególnych stanowiskach. Pakiety wynagrodzeń dla kadry kierowniczej wyższego szczebla obejmują płacę stałą oraz nagrody powiązane z wynikami, przyjmujące formę krótkoterminowych premii gotówkowych oraz zachęt długoterminowych, których celem jest uzgodnienie interesów pracowników i interesariuszy.

We wszystkich krajach, w których prowadzimy naszą działalność, CSL wspiera również pracownicze programy emerytalne w sposób zgodny w praktyką lokalnego rynku.

Zwracamy pracownikom uzasadnione wydatki związane wykonywaną pracą, które pracownicy

ponoszą osobiście podczas wypełniania swoich obowiązków, na przykład w trakcie podróży służbowych lub też uczestnicząc w konferencjach związanych z ich stanowiskami. W każdym przypadku wszelkie roszczenia dotyczące zwrotu kosztów wymagają akceptacji przełożonego/ menedżera.

4.3.3

Uznanie dla stażu pracy

Wszystkie spółki w ramach CSL będą wyrażały uznanie dla nieustannej, dobrej pracy pracowników w miarę osiągania przez nich kolejnych etapów w ich karierze.

4.3.4

Szkolenie i rozwój

CSL jest zobowiązane inwestować w naukę i rozwój pracowników, by stale poprawiać ich zdolność do wykonywania swoich obowiązków w sposób prowadzący do osiągnięcia jak najlepszych wyników, a także zgodnie z przepisami, bezpieczny i efektywny. Zapewniamy możliwości rozwoju zawodowego dla pracowników na wszystkich szczeblach i tworzymy pulę utalentowanych liderów gotowych do objęcia przyszłych stanowisk kierowniczych w całej grupie.

Nasz system uczenia się i rozwoju obejmuje:

- Identyfikację, wdrażanie oraz ocenę działań związanych z uczeniem się i rozwojem pracowników w sposób spójny z indywidualnymi planami pracy i wymaganiami biznesowymi;

- Jasno zdefiniowane powiązania z rozwojem kariery, zasadami awansowania i procesami zarządzania wynikami, w tym informacje zwrotne na temat wyników i zachowania zgodnego z naszymi wartościami;
- Rozwój zdolności przywódczych, które odpowiadają potrzebom w zakresie czynienia postępów na wszystkich szczeblach kariery;
- Sprawiedliwy dostęp do nauki i rozwoju zgodnie z zasadami równych szans zatrudnienia;
- Identyfikowanie pracowników osiągających ponadprzeciętne wyniki poprzez przyjęcie wspólnego i spójnego globalnego podejścia w tym względzie; oraz
- Globalne podejście w zakresie planowania kolejnych kroków w celu maksymalnego rozwoju kariery oraz wykorzystania talentów.

4.3.5

Działania dyscyplinarne i doradztwo

CSL utrzymuje standardy w zakresie osiągniętych wyników oraz sposobu postępowania w miejscu pracy poprzez odpowiednie stosowanie nieformalnego poradnictwa, szkolenia pracowniczego, formalnego poradnictwa oraz działań dyscyplinarnych skutkujących nałożeniem kar.

Poważne przewinienie może prowadzić do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy. Za poważne przewinienie uznawane jest postępowanie, które:

- Jest niezgodne z prawem;
- Szkodzi prowadzonej działalności;
- Stanowi zagrożenie dla bezpieczeństwa i integralności firmy CSL i jej pracowników;
- Jest sprzeczne z niniejszym Kodeksem lub innymi wewnętrznymi politykami i procedurami; lub
- W inny sposób uniemożliwia kontynuowanie zatrudnienia.

Działania podejmowane w reakcji na przewinienia zależeć będą od powagi sytuacji oraz będą spójne w ramach miejsca pracy i zgodne z wymogami prawnymi danego środowiska. W każdym przypadku pracownicy będą mieli okazję wyjaśnić swoje postępowanie.



5

SPOŁECZNOŚĆ

Nasze zobowiązanie:

Firma CSL jest zobowiązana pomagać w budowaniu zdrowszych społeczności na całym świecie oraz w miejscach, w których prowadzimy naszą działalność. Staramy się postępować w sposób zgodny z naszymi długoterminowymi celami biznesowymi oraz wykorzystywać naszą unikalną wiedzę i oferowane przez nas korzyści.



NASZ KODEKS ODPOWIEDZIALNYCH PRAKTYK BIZNESOWYCH

KONCENTRACJA NA PACJENTACH • INNOWACYJNOŚĆ

• UCZCIWOŚĆ • WSPÓŁPRACA • NAJLEPSZE WYNIKI

Będziemy:

- Aktywnie realizować programy społecznościowe bądź charytatywne, które będą przyczyniać się do poprawy zdrowia i jakości życia w naszych społecznościach w jak najbardziej efektywny sposób;
- Zapewniać, aby nasi pracownicy byli zaangażowani i oddani realizacji tych programów jako osoby reprezentujące CSL; oraz
- Odpowiednio reagować na kryzysy humanitarne lub też w przypadkach akcji pomocy humanitarnej, podczas których potrzebne są nasze produkty bądź specjalne umiejętności.

5

SPOŁECZNOŚĆ c.d.

5.1

Wkład w społeczność

Firma CSL opracowała ogólne, ramowe zasady uczestniczenia w życiu społeczności, pozwalające nam wspierać je poprzez naszą podstawową działalność oraz współdziałanie z naszymi pracownikami i innymi interesariuszami.

Nasze inwestycje na rzecz społeczeństwa obejmują:

Wsparcie dla społeczności pacjentów

- Poprawa jakości życia pacjentów cierpiących na choroby leczone przy użyciu oferowanych przez nas terapii.
- Poprawa dostępu do naszych leków biologicznych.

Wsparcie dla środowisk biomedycznych

- Rozwijanie wiedzy w środowiskach medycznych i naukowych.
- Wspieranie nowego pokolenia badaczy medycznych.

Wsparcie dla lokalnych społeczności

- Wspieranie działań społeczności, w których żyjemy i pracujemy.
- Wspieranie społeczności w trudnych czasach.

Będziemy nawiązywać partnerstwa z innymi organizacjami, takimi jak organizacje pozarządowe i instytuty badawcze, wspierając podejmowane wspólnie starania.

Będziemy rozpatrywać udzielanie wsparcia w formie darowizn produktów w ramach akcji humanitarnych w przypadku takich próśb ze strony rządu lub organizacji pomocy humanitarnej zgodnie z obowiązującym w tym zakresie prawem.

Zapewnimy, że inwestycje podejmowane przez społeczności i finansowane przez CSL są zgodne z obowiązującym miejscowym prawem i kodeksami postępowania, lokalnymi zwyczajami oraz są spójne z naszymi ramami strategicznymi.

Monitorujemy i oceniamy wnoszony przez nas wkład w społeczności oraz informujemy opinię publiczną o udzielanym przez nas wsparciu.

P&O

P. Zgłosił się do mnie przedstawiciel grupy non-profit działającej na rzecz pacjentów, zwracając się o udzielenie znacznego wsparcia przez CSL w badaniach nad chorobami tropikalnymi. Czy powinienem zezwolić na udzielenie darowizny przez CSL na tego rodzaju szlachetny cel?

O. *Firma CSL opracowała globalne, ramowe zasady działań w tym zakresie, których celem jest skierowanie podejmowanych przez CSL inwestycji na rzecz społeczności w strategiczne, priorytetowe obszary, w których będą one najbardziej efektywne, uwzględniając przy tym nasze cele korporacyjne i możliwości. Zgodnie z zasadami dobrego zarządzania wszelkie darowizny dokonywane są na rzecz cieszących się dobrą reputacją organizacji non-profit, które zwolnione są z podatków państwowych, a nie na rzecz pojedynczych osób. Powinieneś odnieść się do polityki CSL w zakresie wkładu w społeczności oraz postępować zgodnie z procedurą wydawania zezwoleń, która została w niej określona. Jeśli będziesz potrzebować dalszych informacji na temat programu CSL w zakresie wkładu w społeczności, skontaktuj się z menedżerem ds. odpowiedzialności korporacyjnej (CSL Corporate Responsibility Manager) lub z miejscowym przedstawicielem działu komunikacji (CSL Communications).*



6

ZARZĄDZANIE ŚRODOWISKOWE

Nasze zobowiązanie:

W CSL jesteśmy zobowiązani prowadzić wszystkie swoje działania w sposób pozwalający na ograniczanie naszego wpływu na środowisko i ochronę zasobów naturalnych. Uważamy racjonalne gospodarowanie środowiskiem naturalnym za nasz obowiązek oraz szansę na budowanie zdrowszych i bardziej zrównoważonych społeczności.

NASZ KODEKS ODPOWIEDZIALNYCH PRAKTYK BIZNESOWYCH

KONCENTRACJA NA PACJENTACH • INNOWACYJNOŚĆ
• UCZCIWOŚĆ • WSPÓŁPRACA • NAJLEPSZE WYNIKI

Będziemy:

- Prowadzić naszą działalność zgodnie z prawem środowiskowym i pozostałymi przepisami prawa, w których prowadzimy działalność, przestrzegając bądź też przekraczając obowiązujące standardy środowiskowe oraz podejmując efektywne działania w celu zaradzenia wszelkim niezgodnościom w przypadku ich występowania;
- Ustanawiać i utrzymywać systemy zarządzania środowiskowego we wszystkich obiektach wytwórczych;
- Angażować naszych interesariuszy i z nimi współpracować, otwarcie udzielać dokładnych informacji na temat efektywności środowiskowej CSL oraz istotnych kwestii środowiskowych, w tym poprzez sprawozdawczość publiczną przedsiębiorstw;
- Maksymalizować efektywność wykorzystywania przez nas wody, energii i innych zasobów w szczególności poprzez nieustanną poprawę naszych działań produkcyjnych;
- Stosować szereg metod w zakresie zapobiegania zanieczyszczeniom, takich jak ograniczanie ilości wytwarzanych ścieków, zanieczyszczenia powietrza oraz odpadów stałych, aby zapobiegać szkodom dla zdrowia człowieka i środowiska;
- Sprawiać, aby racjonalne gospodarowanie środowiskiem naturalnym stało się integralnym elementem procesów biznesowych realizowanych przez CSL, jak również oceny ryzyka, planowania i podejmowania decyzji; oraz
- Zapewniać, aby wszyscy nasi pracownicy i inne osoby przebywające w naszych obiektach były świadome swoich obowiązków dotyczących ochrony środowiska, jakie określone są w niniejszym Kodeksie, jak również posiadały niezbędne umiejętności i poddane zostały szkoleniu, które pozwoli im na ich wypełnianie.

6 ZARZĄDZANIE ŚRODOWISKOWE c.d.

Opracowana przez nas polityka opisuje nasze obowiązki w zakresie ochrony środowiska oraz odnosi się do naszych zadań i celów w tym względzie.

Pracownicy muszą zgłaszać swojemu przełożonemu/menedżerowi wszelkie incydenty środowiskowe, aby możliwe było podjęcie stosownych działań w celu kontroli niepożądanych skutków i zapobiegania im.

P&O

P. Zdarzył nam się niewielki wyciek substancji chemicznych – zaledwie kilka litrów – czy muszę to zgłaszać?

O. *Tak, wszelkie wycieki substancji chemicznych bądź innych niebezpiecznych substancji należy zgłaszać do Twojego przełożonego/ menedżera oraz specjalisty ds. bezpieczeństwa i higieny pracy tak szybko, jak się tylko o nich dowiesz.*

Umożliwi to szybkie zgłoszenie tego faktu do agencji regulacyjnych w razie istnienia takiej potrzeby, wczesne zbadanie sprawy w celu określenia przyczyny źródłowej oraz wdrożenie działań korygujących, a także spełnienie wymogów CSL w zakresie sprawozdawczości wewnętrznej.

6.1

Zmiany klimatu

Firma CSL jest świadoma, że zmiany klimatu wywołane przez gazy cieplarniane uwalniane w wyniku działalności człowieka stanowią niezwykle ważne, światowe wyzwanie. Spoczywa na nas odpowiedzialność zaangażowania się w działania mające na celu zapobieganie tym zmianom.

Będziemy:

- Mierzyć, analizować i ujawniać nasz wpływ na środowisko;
- Minimalizować nasz wpływ na zmiany klimatu;
- Uczestniczyć w istotnych rządowych programach dotyczących zmian klimatu;
- Identyfikować ryzyko i możliwości związane z emisją gazów cieplarnianych oraz zarządzać nimi;
- Informować naszych pracowników i interesariuszy zewnętrznych.



7

PRZESTRZEGANIE NINIEJSZEGO KODEKSU

Nasze zobowiązanie:

Firma CSL jest zobowiązana pomagać naszym pracownikom i stronom trzecim w poznawaniu zasad i oczekiwań określonych w niniejszym Kodeksie oraz stosowaniu się do nich.

NASZ KODEKS ODPOWIEDZIALNYCH PRAKTYK BIZNESOWYCH

KONCENTRACJA NA PACJENTACH • INNOWACYJNOŚĆ
• UCZCIWOŚĆ • WSPÓŁPRACA • NAJLEPSZE WYNIKI

Będziemy:

- Zapewniać wszystkim naszym pracownikom dostęp do Kodeksu poprzez przetłumaczenie go na główne, lokalne języki oraz przekazanie go wszystkim pracownikom – zarówno nowym jak i obecnym;
- Zapewniać, aby Kodeks ten był ogólnie dostępny dla stron trzecich, z którymi współpracujemy;
- Wdrażać obowiązkowe programy szkoleniowe, aby pomóc naszym pracownikom zapoznać się z Kodeksem, zrozumieć, w jaki sposób ich on dotyczy, oraz poznać swoje indywidualne obowiązki;
- Monitorować udział w obowiązkowych programach szkoleniowych, podejmować działania korygujące w razie takiej potrzeby oraz oceniać skuteczność działań szkoleniowych i edukacyjnych z zakresu Kodeksu;
- Zapewniać wszystkim naszym pracownikom, kontrahentom oraz stronom trzecim możliwość zgłaszania obaw dotyczących postępowania niezgodnego z prawem, przypadków naruszenia polityk CSL lub nadużyć, robiąc to w dobrej wierze, anonimowo (jeśli dana osoba będzie sobie tego życzyć i o ile jest to dozwolone) i bez strachu przed ewentualnymi reperkusjami (chyba że zgłaszane obawy będą bezpodstawne lub złośliwe); oraz
- Starać się uzyskać informacje zwrotne od naszych pracowników oraz innych grup interesariuszy na temat potencjalnych możliwości ulepszenia niniejszego Kodeksu oraz na nie reagować.

PRZESTRZEGANIE NINIEJSZEGO KODEKSU c.d.

7.1

Zakres odpowiedzialności

Zarząd CSL	Zatwierdza Kodeks oraz wyznacza kolejne cele w zakresie jego udoskonalania i aktualizacji.
Globalna grupa przywódcza	Podnosi świadomość, zapewnia dostępność, monitoruje zgodność.
Grupa Robocza ds. Kodeksu Odpowiedzialnych Praktyk Biznesowych	Dokonuje rewizji procesów oraz zaleca poprawki, ułatwia zbieranie informacji zwrotnych od interesariuszy.
Dział zgodności z przepisami CSL (CSL Compliance)/ dział prawny CSL (CSL Legal)/ dział zasobów ludzkich CSL (CSL HR)	Nadzoruje wymagania w zakresie szkoleń oraz zarządza przypadkami naruszeń/zgłoszeniami niezgodności. Wspiera przełożonych/menedżerów w zakresie zapytań oraz udziela aktywnego wsparcia podczas prowadzenia przeglądów Kodeksu.
Przełożony/Menedżer	Zapewniają, aby pracownicy otrzymali Kodeks oraz realizowali programy szkoleniowe. Monitorują przestrzeganie niniejszego Kodeksu oraz udzielają pracownikom wsparcia w przypadku pytań/obaw.
Pracownicy	Analizują zapisy Kodeksu oraz uczestniczą w programach szkoleniowych. W razie potrzeby domagają się wyjaśnień oraz zgłaszają przypadki niezgodności z przepisami.

7.2

Zgłaszanie obaw

Niniejszy Kodeks został opracowany przez CSL z zamiarem dalszego prowadzenia pozytywnych i przejrzystych relacji z naszymi pracownikami, kontrahentami oraz innymi stronami trzecimi. Jesteśmy jednak świadomi, że mogą zdarzyć się takie sytuacje, w których pracownicy, kontrahenci oraz inne strony trzecie będą potrzebować zwrócić naszą uwagę na przypadki nieodpowiedniego postępowania. Aby było to możliwe i nie budziło żadnych obaw

dotyczących ewentualnych reperkusji, będziemy wciąż utrzymywać oraz promować istnienie odpowiednich procedur przeznaczonych dla naszych pracowników, kontrahentów i innych stron trzecich, pozwalających im na zgłaszanie sytuacji budzących ich obawy, w tym poprzez proces powiadamiania o przypadkach naruszeń („whistleblower”) oraz inne systemy zarządzania.

P&O

P. Pomagałem mojemu przełożonemu/ menedżerowi przeprowadzić przetarg dla CSL dotyczący dużego zamówienia na dostawę. Obawiam się, że sposób sporządzenia specyfikacji przetargowej oraz realizowany przez nas proces stawia jednego z dostawców, który jest starym przyjacielem mojego przełożonego/ menedżera, w bardziej korzystnej pozycji względem innych. Jak mogę uzyskać poradę, czy prowadzony przez nas proces przetargowy jest zgodny z Kodeksem i politykami zakupowymi CSL, oraz co powinienem zrobić w przypadku podejrzewania braku zgodności w tym względzie?

O. *CSL zachęca pracowników do zgłaszania wszelkich podejrzeń dotyczących naruszenia Kodeksu i kwestii etycznych oraz zapewnia mechanizmy umożliwiające takie postępowanie z poszanowaniem prywatności oraz reputacji wszystkich zaangażowanych stron. Powinieneś skierować swoje zapytanie dotyczące zgodności procesu przetargowego z Kodeksem w pierwszej kolejności do kierownika wyższego szczebla bądź też działu zgodności proceduralnej (CSL Compliance) lub działu prawnego (CSL Legal). Jeśli nie czułbyś się swobodnie, rozmawiając bezpośrednio z kierownikiem wyższego szczebla bądź działem zgodności proceduralnej (CSL Compliance) lub działem prawnym (CSL Legal), w CSL istnieje proces powiadamiania o naruszeniach („whistleblower”) służący zgłaszaniu związanych z nimi obaw. Proszę skorzystać ze strony intranet CSL w celu uzyskania dalszych informacji.*

DEFINICJE

DAWCY OSOCZA:

Członkowie społeczności przekazujący swoje osocze Grupie CSL, które jest następnie wykorzystane do wytwarzania produktów ratujących życie. W niektórych przypadkach dawcy osocza otrzymują zapłatę w ramach rekompensaty za czas, jaki muszą poświęcić na przekazanie darowizny.

GRATYFIKACJE:

Niewielkie płatności dokonywane na rzecz urzędników państwowych w celu zabezpieczenia powodzenia lub przyspieszenia przebiegu rutynowej procedury (np. wydania zezwolenia lub licencji).

INFORMACJE MAJĄCE WPŁYW NA KSZTAŁTOWANIE SIĘ CEN PAPIERÓW WARTOŚCIOWYCH:

Informacje, w stosunku do których można rozsądnie oczekiwać, że będą miały istotny wpływ na cenę lub wartość papierów wartościowych CSL. Mogą one obejmować informacje strategiczne takie jak prognozy finansowe lub też proponowane fuzje i przejęcia.

INFORMACJE POUFNE:

Wszelkie prawnie zastrzeżone informacje (informacje wytworzone przez firmę CSL lub na jej rzecz), które w przypadku ich nieuprawnionego ujawnienia mogą wyrządzić szkodę interesom CSL.

KONFLIKT INTERESÓW:

Okoliczności, w których kierownik wyższego szczebla, pracownik lub podobna im osoba w ramach wykonywania swoich obowiązków służbowych lub dzięki swoim wpływom może działać na korzyść swoich osobistych interesów.

ŁAPÓWKARSTWO:

Oferowanie czegoś wartościowego osobie podejmującej decyzję, aby zostać potraktowanym w sposób uprzywilejowany, zazwyczaj w celu zabezpieczenia lub utrzymania pewnych interesów bądź też uzyskania nieuczciwej przewagi. Łapówkarstwo może przybierać formę instrumentów pieniężnych, takich jak gotówka, lub innych wartościowych ofert (np. podróz, usługi, zniżki, upominki itp).

NADZÓR NAD BEZPIECZEŃSTWEM FARMAKOTERAPII:

Nauka i badania dotyczące wykrywania, monitorowania, oceny, poznawania oraz zapobiegania niepożądanym skutkom lub też wszelkim innym problemom związanym z lekami.

OSOBA POWIADAMIAJĄCA O NARUSZENIACH (ANG. WHISTLEBLOWER):

Osoba powiadamiająca o naruszeniach to każdy pracownik, były pracownik lub członek organizacji stowarzyszonej zgłaszający przypadki przewinień osobom lub podmiotom, które są uprawnione i chętne do podejmowania działań korygujących w ramach CSL.

PACJENCI:

Końcowi odbiorcy szeregu produktów wytwarzanych przez CSL.

POMOC HUMANITARNA:

Wsparcie materialne lub logistyczne udzielane w celach humanitarnych, zazwyczaj w reakcji na kryzysy humanitarne. Podstawowym celem pomocy humanitarnej jest ratowanie życia, łagodzenie cierpienia oraz troska o ludzką godność.

PRACOWNICY SŁUŻBY ZDROWIA:

Osoby uprawnione do przepisywania, zakupu, zaopatrywania, podawania lub wydawania

leków bądź urządzeń medycznych w ramach wykonywania czynności służbowych.

ROZRYWKĄ

Obejmuje formy gościnności (np. posiłki), przyjęcia, bilety na wydarzenia rozrywkowe, społeczne i sportowe, uczestnictwo w wydarzeniach sportowych, zakwaterowanie i dojazd.

RÓWNE SZANSE ZATRUDNIENIA (ANG. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY, EEO):

Prawo każdej osoby do pełnej i równej oceny w oparciu o swoje osiągnięcia bądź inne istotne i znaczące kryteria, bez względu na rasę, kolor skóry, płeć, wyznanie, osobiste powiązania, pochodzenie narodowe, wiek, niepełnosprawność, stan cywilny, orientację seksualną lub obowiązki rodzinne.

STRONY TRZECIE:

Wszyscy kontrahenci, dostawcy, dystrybutorzy i inne spółki bądź osoby związane umową z CSL w zakresie opracowania, zaopatrzenia, produkcji, i dostawy produktów CSL.

ŚWIADOMA ZGODA:

Warunek prawny, zgodnie z którym można uznać, że dana osoba udzieliła swojej zgody po zapoznaniu się przez nią ze wszelkimi znanymi faktami i implikacjami danego działania oraz po ich zrozumieniu. Osoba musi znać wszelkie istotne fakty oraz być w pełni władz umysłowych w momencie wyrażania zgody.

TAJEMNICE HANDLOWE:

Każda formuła, wzór, urządzenie bądź kompilacja informacji, która jest wykorzystywana w działalności CSL oraz daje CSL okazję do zyskania przewagi nad innymi podmiotami, którym nie są one znane lub nie wiedzą, jak z nich korzystać.

DEFINICJE c.d.

UPOMINKI:

Wszystko, co posiada jakąkolwiek wartość, w tym gotówka i ekwiwalenty pieniężne lub też usługi, przekazywane innej osobie bez (pełnej) zapłaty za nie.

URZĘDNIK PAŃSTWOWY:

Urządник, przedstawiciel lub pracownik każdego departamentu bądź agencji państwowej lub też każdego podmiotu gospodarczego, którego właścicielem lub też organem sprawującym kontrolę jest państwo. Obejmuje to także przedstawicieli partii politycznych oraz kandydatów na stanowiska polityczne.

WŁASNOŚĆ INTELEKTUALNA:

Każdy wytwór umysłu lub intelektu mający potencjalną wartość handlową oraz mogący podlegać ochronie na mocy prawa dotyczącego praw autorskich, patentów, znaków handlowych, wzorów itp.

WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ:

To prawo określone przez międzynarodowe standardy dotyczące zatrudnienia jako prawo pracowników do organizowania się i posiadania swojego przedstawicielstwa w kontaktach z pracodawcą.

WSPÓŁPRACOWNICY:

Organizacje i instytucje bądź ich przedstawiciele, z którymi CSL pracuje wspólnie w ramach przedsięwzięć naukowych oraz innych projektów.

WYKORZYSTYWANIE INFORMACJI POUFNYCH W OBRODZIE GIEŁDOWYM (ANG. INSIDER TRADING):

Kiedy dana osoba jest w posiadaniu informacji mających wpływ na kształtowanie się cen papierów wartościowych, lecz nie będących powszechnie dostępnymi na rynku, nie może ona obracać produktami finansowymi, na które informacje te mogłyby mieć wpływ (ani zachęcać do tego innej osoby).

ZATRUDNIENIE WG UZNANIA (ANG. AT – WILL EMPLOYMENT):

Stosunek pracy, który może zostać rozwiązany wg uznania pracownika bądź pracodawcy w dowolny momencie, z danej przyczyny lub też bez przyczyny.



CSL Limited ABN 99 051 588 348
Nasz kodeks odpowiedzialnych praktyk biznesowych

Opracowanie i wykonanie:
Carbon Theory, Melbourne

SPIS TREŚCI >

CSL Limited

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