



[ÍNDICE >](#)

CSL LIMITED

**O NOSSO CÓDIGO DE PRÁTICAS
EMPRESARIAIS RESPONSÁVEIS**

JULHO 2017

CSL™

O NOSSO CÓDIGO DE PRÁTICAS EMPRESARIAIS RESPONSÁVEIS

FOCO NO DOENTE • INOVAÇÃO • INTEGRIDADE
COLABORAÇÃO • DESEMPENHO SUPERIOR

JULHO 2017

CSL Limited ABN 99 051 588 348

ÍNDICE

1.	VALORES DA EMPRESA E PRINCÍPIOS ORIENTADORES	04
2.	INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS	08
2.1	Gestão do risco	10
2.2	Cumprimento das leis e regulamentos	10
2.3	Controlos internos e procedimentos	11
2.4	Proteção dos ativos e da informação	12
2.5	Divulgação Contínua	13
2.6	Negociação	14
2.7	Concorrência	15
2.8	Conflitos de interesse	16
2.9	Suborno e corrupção	18
2.10	Práticas de Mercado	19
	2.10.1 Marketing para profissionais de Saúde	19
	2.10.2 Rotulagem e indicações do produto	20
	2.10.3 Divulgação do produto	20
	2.10.4 Conformidade comercial	21
	2.10.5 Propriedade intelectual	22
	2.10.6 Impostos	23
2.11	Atividades Lúdicas e Presentes	23
2.12	Relações externas com os parceiros de negócio	25
	2.12.1 Contribuições políticas	25
	2.12.2 Participação em políticas públicas	25
	2.12.3 Negociar com o governo	26
	2.12.4 Comunicação externa	26
2.13	Confidencialidade	27
	2.13.1 Confidencialidade da informação de terceiros	27
	2.13.2 Confidencialidade da informação dos funcionários	27

3.	SEGURANÇA E QUALIDADE DOS NOSSOS PRODUTOS	28	4.	LOCAL DE TRABALHO SEGURO, JUSTO E RECOMPENSADOR	38
3.1	Bioética	30	4.1	Normas do local de trabalho	40
3.1.1	Investigação e desenvolvimento	30	4.1.1	Recrutamento	40
3.1.2	Ensaio clínico	30	4.1.2	Oportunidades Iguais no Trabalho (OIT) e Assédio no local de trabalho	41
3.1.3	Investigação em células estaminais	31	4.1.3	Saúde e segurança	42
3.1.4	Proteção animal	31	4.1.4	Reabilitação	43
3.2	Efeitos adversos	32	4.1.5	Rescisão e separação	44
3.3	Qualidade	32	4.2	Comportamento profissional	44
3.4	Cadeia de distribuição	33	4.2.1	Respeito mútuo	44
3.4.1	Qualidade na cadeia de distribuição	33	4.2.2	Divulgação de informações confidenciais	45
3.4.2	Gestão da cadeia de distribuição	34	4.2.3	Comunicação interna	46
3.4.3	Produtos contrafeitos	35	4.2.4	Drogas e álcool	46
3.5	Direitos humanos	36	4.3	Recompensas dos empregados	47
3.5.1	Trabalho infantil	36	4.3.1	Gestão do desempenho	47
3.5.2	Participação nos ensaios clínicos	36	4.3.2	Filosofia de remuneração	48
3.5.3	Dadores	36	4.3.3	Reconhecimento do serviço	48
3.5.4	Representação dos funcionários	37	4.3.4	Aprendizagem e desenvolvimento	48
3.5.5	Direito Legal e o Salário mínimo	37	4.3.5	Ação disciplinar e aconselhamento	49
3.5.6	Escravidão moderna	37	5.	COMUNIDADE	50
			5.1	Contribuições humanitárias	52
			6.	GESTÃO AMBIENTAL	54
			6.1	Alterações climáticas	57
			7.	CUMPRIMENTO DESTE CÓDIGO	58
			7.1	Quadro de Responsabilidade	60
			7.2	Levantamento de preocupações	61
				GLOSSÁRIO	62

CAROS COLEGAS DA CSL,

TENHO O PRAZER DE APRESENTAR A NOSSA TERCEIRA EDIÇÃO DO CÓDIGO DE PRÁTICAS EMPRESARIAIS RESPONSÁVEIS (O CÓDIGO). TAL COMO AS NOSSAS PRIMEIRAS DUAS EDIÇÕES, ESTA IMPORTANTE PUBLICAÇÃO FOI APROVADA PELO CONSELHO E TEM O NOSSO TOTAL APOIO E COMPROMISSO.



Com cada edição do nosso Código, contamos com uma organização em crescimento, tanto em colaboradores como em alcance geográfico. O Código define de forma crítica os direitos e as obrigações que temos individualmente como colaboradores e afirma o nosso compromisso com os nossos intervenientes para o mais elevado padrão de conduta em tudo o que fazemos.

Quando foi fundada há mais de um século, a CSL fez uma promessa de salvar vidas e de proteger a saúde dos australianos. Hoje em dia, essa mesma promessa é mais forte e mais vibrante do que nunca, com mais de 17.000 colaboradores em todo o mundo e os nossos produtos que salvam vidas em mais de 60 países. Os nossos Valores são a base e o nosso Código é a linha orientadora do modo como exercemos a atividade e cumprimos a nossa promessa para com os doentes, parceiros e outros intervenientes.

Encorajo-o a analisar o Código e a compreender o modo como ele o afeta, como afeta a sua função e o modo como representa a CSL na atividade e na comunidade mais ampla.

O nosso sucesso e a promessa que fazemos para com os doentes baseia-se no nosso compromisso de fortalecer e proteger a nossa empresa e a sua reputação.

PAUL PERREULT
CEO & MANAGING DIRECTOR
CSL GROUP



1. VALORES DA EMPRESA
E PRINCÍPIOS ORIENTADORES

2. INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS

3. SEGURANÇA E QUALIDADE
DOS NOSSOS PRODUTOS

4. LOCAL DE TRABALHO SEGURO,
JUSTO E RECOMPENSADOR



1

VALORES DA EMPRESA E PRINCÍPIOS ORIENTADORES





O NOSSO CÓDIGO DE PRÁTICAS EMPRESARIAIS RESPONSÁVEIS

FOCO NO DOENTE • INOVAÇÃO • INTEGRIDADE
COLABORAÇÃO • DESEMPENHO SUPERIOR

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

FOCO NO DOENTE

Cumprimos as nossas promessas aos doentes

INOVAÇÃO

Transformamos ideias inovadoras em soluções

INTEGRIDADE

Cumprimos o que dizemos

COLABORAÇÃO

Somos mais fortes juntos

DESEMPENHO SUPERIOR

Orgulhamo-nos dos nossos resultados



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

- Realização de negócios da CSL com a máxima integridade para cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis em todos os países nos quais exercemos atividade, e pelo cumprimento de todas as nossas responsabilidades para com os acionistas e a comunidade financeira
- Regras orientadoras para os funcionários e diretores no sentido de tomarem decisões éticas em situações de potencial conflito de interesses, envolvimento em situações de carácter político, suborno e incentivos financeiros.
- Relações de trabalho geralmente aceites incluindo o respeito mútuo, a liberdade de associação e a não discriminação; e
- A qualidade dos nossos produtos e a segurança dos nossos doentes, dadores de plasma, colaboradores e terceiros pela adesão aos padrões de saúde e segurança, através do cumprimento das boas práticas de fabrico e de outras boas práticas, e através de um ambiente de trabalho seguro;
- Apoiar a inovação através do investimento na investigação e desenvolvimento centrado em produtos novos e melhorados, e em todos os aspetos do nosso negócio, para ajudar a melhorar a vida dos doentes;
- Contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas nas nossas áreas de especialização;
- Práticas ambientais responsáveis que minimizam os impactos ambientais; e
- Orientação para a criação e manutenção de relações benéficas com todas as comunidades nas diversas atividades em que atuamos;

A CSL ambiciona manter elevados padrões de prática comercial e a ser um empregador responsável e este Código destina-se a definir os requisitos mínimos aplicáveis aos nossos colaboradores em todo o mundo. As obrigações legais da CSL serão consistentes com as aplicáveis segundo as leis locais.

Este Código, juntamente com as políticas e procedimentos, foi desenvolvido para ajudar a garantir que:

1. Os nossos clientes e a comunidade em geral possam ter a certeza que a CSL está empenhada em atuar com a maior integridade em todos os momentos;
2. Os terceiros (por exemplo empresas contratadas, fornecedores e distribuidores) saibam o que esperar de uma relação comercial com a CSL e as expectativas que temos deles; e
3. Os nossos funcionários compreendem tanto as suas obrigações para com a CSL, como a CSL para com eles.

Todos nós temos a responsabilidade de garantir que a função que desempenhamos na CSL é uma constante reflexão destes princípios e dos valores da empresa.

Tomar boas decisões

Uma parte integrante da prática empresarial responsável é tomar boas decisões. Quando somos confrontados com uma decisão, devemos ter em consideração o seguinte:

- **Teste da Política** – A minha ação proposta é consistente com este Código e com as outras políticas da CSL?
- **Teste Jurídico** – A minha ação proposta é legal? Será que ela entra em conflito com qualquer lei ou regulamento aplicável?
- **Teste de Valores** – A minha ação proposta é coerente com os valores da CSL? É ética e honesta?
- **Teste do Espelho** – Quais são as consequências da minha ação proposta? Como a será que me vou sentir ao avançar com a ação?
- **Outro Teste** – O que vão os outros pensar sobre a minha ação proposta?
- **Teste da Comunicação Social** – Estaria preocupado se houvesse uma notícia na comunicação social sobre a minha ação proposta?

Se após ter considerado os pontos acima, ainda tem alguma dúvida sobre uma decisão que deve tomar, deve discutir a mesma com o seu superior hierárquico. Além disso, se considerar que existe uma potencial violação da política e/ou procedimentos da CSL, deve discutir o assunto com o seu superior hierárquico. Consulte as secções 7.1 e 7.2 - Quadro de Responsabilidades e Levantamento de Preocupações, respetivamente.

P&R

P. Gostaria de ter mais informações sobre alguns aspetos do Código? Como posso obter mais informações?

R. São fornecidas outras orientações através de políticas específicas da CSL. Existem também outras ferramentas que são mencionadas ao longo do Código e que estão disponíveis na intranet da CSL. Podem também ser aplicáveis outras políticas e procedimentos locais. Se ainda tiver dúvidas ou preocupações, é importante que fale com o seu superior hierárquico. Pode também contactar a CSL Compliance, CSL Legal ou os Recursos Humanos da CSL para obter mais informações sobre este Código.

P&R

P. Sou um consultor na CSL. De que modo o Código se aplica a mim?

R. O Código da CSL aplica-se a todos os colaboradores e a qualquer parte que preste serviços para ou em nome da CSL. Esperamos que os nossos parceiros cumpram as leis e regulamentos aplicáveis dos países em que atuam, e que exerçam a sua atividade de modo consistente com este Código.



2

INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS

Compromisso da CSL

Na CSL temos o compromisso em cumprir todos os aspetos dos nossos negócios de forma ética e transparente. Fazemos isto, através do nosso compromisso inabalável de acordo com todas as leis, regulamentos e diretrizes localmente aplicáveis, códigos da indústria farmacêutica e códigos de conduta nos países em que exercemos atividades.

O NOSSO CÓDIGO DE PRÁTICAS EMPRESARIAIS RESPONSÁVEIS

FOCO NO DOENTE • INOVAÇÃO • INTEGRIDADE
COLABORAÇÃO • DESEMPENHO SUPERIOR

Nós iremos:

- Esperar que todos os nossos colaboradores cumpram todas as leis, regulamentos, diretrizes, normas e códigos aplicáveis em todos os lugares em que exercemos atividade;
- Garantir que todos os sistemas de gestão estejam em vigor para apoiar o cumprimento de todas as leis, regulamentos, diretrizes, normas e códigos aplicáveis;
- Garantir que todos os nossos colaboradores compreendem as suas obrigações, com referência específica ao modo como exercem as suas responsabilidades diariamente; e
- Analisar e gerir os resultados e, aplicar os princípios da melhoria contínua, para melhorar as nossas práticas empresariais responsáveis.

2 INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS CONTINUAÇÃO

2.1

Gestão do Risco

A gestão do risco é um elemento integrante da estrutura global da administração corporativa da CSL. Mantemos uma abordagem estruturada e consistente ao nível empresarial para a gestão do risco, para ajudar a melhorar o desempenho dos nossos negócios. Temos uma responsabilidade coletiva de integrar a gestão do risco na nossa cultura e em todos os nossos processos a todos os níveis.

A CSL adotou a norma ISO31000:2009 da Austrália/Nova Zelândia (Princípios de Gestão do Risco e Padrões) como base do nosso processo de gestão do risco global. A implementação da gestão do risco na CSL encontra-se detalhada no quadro de risco do Grupo CSL.

Esta estrutura desempenha um papel importante ao garantir que temos os controlos adequados para mitigar os riscos que possam afetar a nossa capacidade de atingir os nossos objetivos comerciais e financeiros.



P. Sou o responsável de vendas e marketing de alguns produtos da CSL em diferentes países. Como posso garantir que eu e a minha equipa cumprimos as leis e regulamentos aplicáveis?

R. *Onde quer que exerçam a sua atividade a CSL tem de cumprir com as leis e regulamentos nacionais. Estes podem variar de lugar para lugar, dado que diferentes países têm diferentes requisitos jurídicos. Poderá contactar a CSL Legal para aconselhamento sobre os requisitos legais de cada país.*

Caso os requisitos legais aplicáveis localmente sejam menos rigorosos do que o Código em qualquer aspeto, então deve também seguir os princípios do Código. Deve também garantir que cumpre todas as normas aplicáveis da indústria farmacêutica e os códigos de conduta.

2.2

Cumprimento das leis e regulamentos

Na CSL, cada colaborador é responsável pelo cumprimento das leis aplicáveis nos países onde exerce atividade.

Em alguns aspetos do nosso negócio, tal como a comercialização dos nossos produtos, o nosso relacionamento com outros profissionais de saúde, e na nossa investigação e desenvolvimento temos que assumir compromissos adicionais para cumprir os códigos de conduta da indústria farmacêutica, tanto a nível local como internacional.

Esperamos que os terceiros com que trabalhamos cumpram as leis e regulamentos aplicáveis nos países onde exercem a sua atividade e que cumpram todos os princípios estabelecidos neste Código.

2.3

Controles internos e procedimentos

Registos precisos e completos da nossa atividade de negócios são essenciais para a gestão eficaz dos nossos negócios e para manter a confiança do investidor.

Na CSL, temos o compromisso de garantir a integridade e a qualidade dos nossos registos do negócio e que todos os nossos registos de negócio são criados e geridos de forma a dar origem um relatório justo, verdadeiro e exato da nossa atividade.

Temos sistemas de controlo internos, para garantir demonstrações financeiras em conformidade com as leis aplicáveis nos países em que exercemos atividade e para evitar fraudes e/ou conduta imprópria.

P&R

P. Fui solicitado a realizar uma revisão de todos os registos e projetos documentais que tenho em mão. Como devo decidir o que retirar e o que devo manter?

R. A Política de retenção de registos da CSL define quanto tempo devem ser mantidos diferentes tipos de informação. Em geral, devemos eliminar os registos que cumpram ou ultrapassem esses prazos. Existem duas classes de registos que devem ser mantidos; os que são objeto de uma “ordem de retenção” legal ou aqueles que são considerados “Registos históricos”. Está disponível mais informação no site Records Manager e na política global da CSL de retenção de registos.

2 INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS CONTINUAÇÃO

2.4

Proteção de ativos e de informação

As instalações, equipamentos e outros ativos da CSL têm de ser bem mantidos e adequadamente seguros contra roubo, utilização indevida e divulgação não autorizada. Em resultado disso, todos os colaboradores da CSL são responsáveis por assegurar a proteção dos nossos ativos e informação.

A gestão da nossa tecnologia de informação garante que a nossa informação é protegida e mantida em segurança contra uma vasta gama de ameaças para garantir a continuidade da nossa atividade e minimizar os riscos. O departamento de tecnologia de informação da CSL faz o controlo de segurança com base na ISO 207001 e na ISO 207002.

Como suporte dos objetivos empresariais e das responsabilidades dos colaboradores são disponibilizados aos funcionários da CSL equipamentos eletrónicos. Apenas software que é aprovado e suportado pela CSL pode ser instalado nos dispositivos eletrónicos da CSL que tenha acesso direto aos nossos sistemas. Todos os

dados e comunicações que se relacionam com a atividade da CSL são criados e / ou armazenados num dispositivo eletrónico propriedade da CSL.

É da responsabilidade de cada funcionário garantir que a informação está segura. A CSL reconhece que o uso da Internet é generalizado e que tem inúmeros benefícios tanto para a CSL, como para o funcionário e também para aqueles que prestam serviços à CSL ou em nome da CSL. Todas as comunicações on-line, incluindo a utilização de redes sociais devem respeitar os mesmos princípios e diretrizes que se aplicam a todas as outras atividades do funcionário, tal como referido nas políticas da CSL.

As atividades on-line não devem divulgar informações que podem ser consideradas confidenciais no âmbito do exercício da nossa atividade de negócio, informações confidenciais ou exclusivas da CSL. O uso pessoal da Internet é permitido dentro do ambiente de trabalho da CSL, desde que tal não interfira com o desempenho do funcionário, isto é, o funcionário

P&R

P. Notei que um colega que trabalha próximo de mim está a ver material pornográfico no seu computador durante a hora do almoço. Não vejo as imagens ofensivas, ele é um bom trabalhador e desempenha bem as suas funções. O que devo fazer?

R. *Nos sistemas da CSL não é permitida a utilização, em qualquer formato ou circunstância, a utilização de material pornográfico. O facto de o seu colega ser bom trabalhador e a atividade ocorrer durante a hora do almoço não é relevante. Deve informar o seu superior hierárquico para que sejam tomadas as devidas precauções.*

pode usar a Internet no seu tempo pessoal (pausas, etc.) e não pode aceder, nem enviar qualquer material que infrinja qualquer lei ou que seja prejudicial a uma pessoa ou à reputação da CSL, ou que possa ser considerado ofensivo ou inapropriado segundo padrões comunitários normais.

São aplicados filtros ao equipamento eletrónico da CSL para impedir o acesso a websites com conteúdo inapropriado. Contudo, dado que é impossível identificar e limitar o acesso a todos os websites inapropriados, cada funcionário deve estar ciente dos sites a que acede.

Temos a capacidade de monitorizar a utilização da internet, aplicações e redes internas. Reservamos o direito de usar esta capacidade para proteger a CSL de atividades criminosas ou inapropriadas, assim como para assegurar que os funcionários cumprem as suas obrigações de modo consistente com as políticas da CSL. Em todos os casos, iremos garantir que a confidencialidade dos dados é mantida em conformidade com as leis e regulamentos localmente aplicáveis.

Qualquer equipamento ou outros ativos (incluindo notas laboratoriais e blocos de notas) que sejam propriedade ou que sejam alugados pela CSL permanecerão propriedade da CSL, sendo que têm de ser devolvidos à CSL após fim do contrato, ou a pedido da administração da CSL.

2.5

Divulgação Contínua

Por ser uma empresa cotada na Australian Securities Exchange (“ASX”), a CSL tem obrigações a cumprir lei australiana e o regulamento da ASX.

Com certas exceções limitadas, devemos divulgar de forma contínua à ASX informações sobre a CSL, as quais uma pessoa razoável esperaria ter um efeito material sobre o preço ou sobre o valor dos títulos da CSL.

Temos uma política que estabelece orientações claras e descreve as ações que os diretores e todos os funcionários devem tomar quando tomarem conhecimento de informações que pode exigir divulgação.

P&R

P. Relativamente ao uso da aplicação e à monitorização da rede - isso significa que a CSL está a vigiar tudo o que faço?

R. *Não. A CSL tem a capacidade de recuperar e analisar todo o tráfego de e-mail e eletrónico. Usamos esta capacidade, sujeita às leis aplicáveis, para detetar comportamentos criminosos e comportamentos que não sejam consistentes com a política da CSL, tais como aceder a ou enviar pornografia ou outros materiais ofensivos ou inapropriados.*

2 INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS CONTINUAÇÃO

2.6 Negociação

Na CSL, encorajamos todos os nossos diretores e funcionários a serem titulares de ações a longo prazo da CSL. No entanto, devemos tomar as devidas precauções no momento da venda ou compra de tais ações.

As leis de utilização de informação privilegiada proíbem diretores ou funcionários de comprar ou vender as ações da CSL, quando estão na posse de informação sensível quanto ao preço, a qual não é geralmente disponibilizada ao mercado.

Informações sensíveis quanto ao preço podem incluir:

- O desempenho financeiro da CSL contra os seus orçamentos ou previsões;
- Novo contrato ou rescisão de um contrato significativo;
- Fusões reais ou fusões propostas, aquisições ou joint ventures, ou
- Progresso significativo de um projeto de investigação e desenvolvimento contra os principais marcos.

Temos uma política que ajuda os diretores e funcionários a compreender as suas obrigações em relação ao abuso de informação privilegiada, com particular ênfase na negociação de títulos da CSL.

A utilização de informação privilegiada é crime sob as leis australianas.

P&R

- P. Os meus pais gerem uma carteira de títulos, como parte das suas economias de reforma. Eles pediram-me um conselho se devem comprar algumas ações da CSL. Sei que CSL tem novos produtos em pipeline e que a investigação tem progredido bem durante o ano passado. Sou capaz de discutir isso com os meus pais e incentivá-los a investir na CSL?
- R. *Os funcionários da CSL estão proibidos de negociar as ações da CSL se estiverem na posse de informação sensível quanto ao preço, a qual não é geralmente disponibilizada ao mercado. Essa proibição estende-se às pessoas que negociam em ações da CSL com base em tais informações. Coloque a si mesmo a seguinte questão: Posso informações sobre o programa de investigação da CSL, sobre as atividades de negócio ou sobre planos que não são publicamente divulgados através da comunicação social ou cotação de títulos que, se fossem conhecidos, seriam suscetíveis de influenciar a decisão de um investidor de comprar ou vender ações da CSL? Em caso afirmativo, não deve informar os seus pais sobre se devem ou não comprar ações da CSL. Em caso negativo, pode aconselhar os seus pais e eles são livres para negociar. Na ausência do seu conselho, os seus pais são livres para comercializar as ações.*

2.7

Concorrência

O cumprimento das práticas comerciais e da lei da concorrência é fundamental para a nossa integridade e boa reputação.

A CSL apoia o princípio da livre concorrência e proíbe práticas que de algum modo possam:

- Iludir os consumidores ou restringir o acesso a terapias;
- Resultar em preços, que seriam uma violação das práticas comerciais aplicáveis ou das leis da concorrência; ou
- Reunir conhecimento útil concorrencial de outro modo que não o ético e em conformidade com todas as leis e regulamentos; ou
- Constituir outras práticas desleais.

Temos programas de formação em vigor para garantir que os funcionários compreendem, as suas próprias obrigações para com a CSL, em relação às práticas comerciais e às leis da concorrência aplicáveis. Também criamos sistemas para identificar, comunicar, reportar, investigar e resolver qualquer não conformidade com tais leis, e reforçamos regularmente a consciencialização dos funcionários das opções que suscitem preocupações.

A violação de práticas comerciais e das leis da concorrência podem resultar em graves consequências para a CSL e para os seus funcionários, incluindo a aplicação de multas substanciais e pena de prisão, e é considerado pela CSL como falta grave, que pode levar a medidas disciplinares, inclusive a demissão.

P&R

P. Quando assisto a conferências internacionais, às vezes encontro ex-colegas, que trabalham em empresas da concorrência. Durante uma pausa para o café de uma reunião recente, um ex-colega começou a falar sobre as dificuldades que sua empresa estava a ter na preparação de um concurso para o fornecimento de medicamentos a uma entidade pública. Ele pediu o meu conselho, sabendo que a CSL tem sido bem-sucedida nesta área. Posso dar conselhos de carácter geral ao meu ex-colega?

R. *Nunca deve ter conversas com empresas concorrentes relativamente a concursos nos quais a CSL está ou pode vir a estar envolvida. Questões relacionadas que poderiam surgir, tais como política de preços, capacidade de produção, estratégia, e margem de lucro, são muito sensíveis e devem ser sempre evitadas. Se a conversa segue este caminho, deve retirar-se, mesmo que não seja um interveniente na conversa. É importante que os funcionários da CSL não só cumpram com as práticas comerciais e as leis da concorrência, mas também deve evitar qualquer percepção de outra forma.*

2 INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS CONTINUAÇÃO

2.8

Conflitos de interesse

No desempenho das suas responsabilidades na CSL, espera-se que todos os diretores e funcionários coloquem os interesses da CSL à frente dos seus interesses particulares. Pode ocorrer um conflito de interesses quando os interesses pessoais de um funcionário podem comprometer ou colocar em risco a obrigação de um funcionário de servir fielmente os interesses da CSL.

Um aspeto importante é que não é necessário que esse compromisso tenha ocorrido antes da situação poder ser identificada como um conflito de interesse. A perceção de um conflito de interesse numa determinada situação pode ser suficiente para a reputação profissional de um funcionário e a sua capacidade de tomar decisões ficar comprometida ou ser questionada.

Tal inclui, mas não se limita a situações em que:

- Um interesse pessoal (financeiro ou outro) possa vir a influenciar a decisão do funcionário na gestão dos negócios da CSL;
- A lealdade de um funcionário a familiares próximos ou a terceiros, grupo ou organização é considerada como competir com os interesses e preocupações da CSL;
- O funcionário tem interesse numa transação na qual se sabe que a CSL tem ou pode ter interesse;
- Um funcionário recebe taxas, comissões ou outra compensação de um fornecedor, um concorrente ou um cliente da CSL; ou



P. Como coordenador local da CSL, procuro um fornecedor para dar formação em saúde e procedimentos de segurança aos funcionários e visitantes. O meu marido é um formador profissional na área da saúde e da segurança e é claramente reconhecido pela sua experiência e capacidade nesta área e a sua comissão é justa. É ético oferecer-lhe o trabalho?

R. *Se oferecer o contrato de prestação de serviços ao seu marido, como pessoa nomeada para tomar as decisões, pode colocar-se numa posição de ter que escolher entre apoiar o seu marido e os interesses comerciais da CSL. Este é claramente um caso de conflito de interesses. Mesmo que não fosse, a situação pode ser interpretada por terceiros como um conflito. Deve notificar o seu superior e informá-lo do conflito de interesses. Não deve prosseguir com a oferta ao seu marido, a não ser que tenha autorização escrita para gerir o processo.*

- Um funcionário usa o seu tempo, equipamento, provisões ou esforços para alguma outra coisa que não as atividades, programas ou finalidades aprovadas pela CSL.

Nestas situações, ou quando existe alguma dúvida quanto à existência de um conflito de interesses, os funcionários têm de dar conhecimento dos detalhes aparentes ou concretos do potencial conflito ao seu superior hierárquico ou à CSL Legal. Em qualquer caso, qualquer decisão tomada no sentido de gerir o conflito tem de ser aprovada pela gestão sénior da CSL e ser documentada apropriadamente.

Para evitar qualquer potencial ou eventual conflito de interesses, um funcionário deve solicitar a permissão do seu superior hierárquico para começar ou continuar qualquer serviço no exterior.

2 INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS CONTINUAÇÃO

2.9

Suborno e corrupção

Nenhuma empresa ou funcionário da CSL deverá direta ou indiretamente oferecer, pagar, solicitar ou aceitar subornos, dar ou receber recompensas ou pagamentos ilícitos em troca de informações para tomar decisões empresariais. Tal é aplicável independentemente do tamanho da recompensa ou do incentivo. Mesmo nos casos em que pagamentos de facilitação não sejam proibidos por lei, é uma política da CSL que não sejam feitos pagamentos de facilitação.

Os nossos funcionários e diretores não devem dar nem aceitar presentes ou atividades lúdicas, onde ao fazê-lo, possam influenciar ou possa ser entendido como influência, nas decisões objetivas da nossa empresa.

Temos uma política e programas de formação para garantir que os funcionários compreendem as suas próprias obrigações para com a CSL em relação ao suborno e corrupção. Criámos sistemas para identificação, comunicação, investigação e resolução de qualquer não conformidade com a Política da CSL e as leis aplicáveis, e reforçamos regularmente a consciencialização dos funcionários das opções que suscitam preocupações.

A violação das leis contra o suborno e corrupção podem resultar em graves consequências para a CSL e para os seus funcionários, incluindo a aplicação de multas substanciais e pena de prisão, e é considerado pela CSL como falta grave, que pode levar a medidas disciplinares, inclusive a demissão.

P&R

P. Sou membro de uma equipa estabelecida pela CSL para avaliar uma possível alternativa à tecnologia de filtração da água nas fábricas da CSL. Como parte dessa avaliação, sou obrigado a visitar algumas fábricas em toda a Europa, onde uma das tecnologias está em funcionamento. O fornecedor de uma determinada tecnologia ofereceu todas as despesas de viagem em primeira classe para a equipa e respetivos conjugues. Posso aceitar esta oferta?

R. *Aceitar esta oferta é contra a política da CSL em aceitar presentes, e pode ser entendida como uma tentativa de influenciar a sua avaliação imparcial da tecnologia e decisão da CSL para posterior aquisição. A oferta de viagens em primeira classe incluindo conjugues é extravagante em valor e ultrapassa a prática comercial normal. Se necessitar de mais esclarecimentos deve falar com o seu superior hierárquico da CSL, ou o departamento Legal da CSL.*

2.10

Práticas de Mercado

2.10.1

Marketing para profissionais da saúde

O modo como as empresas farmacêuticas interagem com os profissionais de saúde é um aspecto importante para a indústria. As organizações da indústria farmacêutica em todo o mundo criaram vários códigos de conduta para regular estas interações.

As nossas práticas baseiam-se nestes códigos e nos seus princípios éticos. Estamos empenhados em cumprir todas as leis e regulamentos localmente aplicáveis em cada um dos países onde exercemos atividade.

O marketing na indústria farmacêutica assume muitas formas e pode incluir:

- Patrocínio de conferências e seminários médicos;
- Patrocínio a profissionais de saúde para dar conferências ou reuniões médicas; e
- Patrocínio de viagens a profissionais de saúde para dar conferências ou reuniões médicas.

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

Temos uma política e programas de formação para garantir que os funcionários compreendem as suas próprias obrigações para com a CSL em relação ao marketing para profissionais

de saúde. O não cumprimento das políticas da CSL relativamente a este assunto é considerada conduta indevida grave, que pode levar a medidas disciplinares, inclusive a demissão.

P&R

- P. Assistir a reuniões de associações médicas oferece uma boa oportunidade para nos encontrarmos com profissionais de saúde para troca de informações ou qualquer outro benefício para a CSL. É permitido oferecer uma refeição a um profissional de saúde durante estas reuniões?
- R. *Em geral, é permitido oferecer uma refeição a um profissional de saúde como parte de uma relação comercial, desde que a refeição não seja extravagante considerando as circunstâncias, nem suscetível de ser entendida como uma tentativa de influenciar de forma inadequada uma decisão de negócio ou prescrição. Deve também confirmar com a outra parte, que por pagar uma refeição, não está a entrar em conflito com as políticas da empresa. Além disso, existem diferenças entre as leis e códigos que abrangem a oferta de refeições ou ofertas aos profissionais de saúde de diferentes países, e estas devem ser tidas em consideração (por exemplo, a divulgação pública do valor da refeição). Acresce que alguns profissionais de saúde também podem ser considerados funcionários do governo e neste caso podem existir regras adicionais. Se necessitar de mais esclarecimentos, pode consultar a intranet ou o departamento Legal da CSL.*

2 INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS CONTINUAÇÃO

2.10

Práticas de Mercado *continuação*

2.10.2

Rotulagem e indicações do produto

A reputação e sucesso da CSL como fornecedor de confiança de medicamentos têm como base a garantia de que os nossos produtos são corretamente representados.

A rotulagem e a promoção dos produtos farmacêuticos são fortemente regulamentadas. A publicidade e os materiais promocionais devem ter sempre a informação verdadeira sobre o medicamento, devem cumprir com os termos e as condições de qualquer autorização de comercialização (ou seja, sem promoção de indicações “off-label”) e devem descrever com precisão os riscos e benefícios de um produto de forma equilibrada, e não devem ser enganosos.

A publicidade e a publicidade direta ao consumidor de medicamentos sujeitos a receita médica são estritamente reguladas, e em muitos casos, a publicidade direta ao consumidor, é proibida considerando as leis localmente aplicáveis nos países onde exercemos atividade.

2.10.3

Divulgação do produto

A divulgação das especificações do produto relacionadas com qualquer produto fabricado ou distribuído pela CSL são estritamente controladas pelas leis localmente aplicáveis nos países onde exercemos atividade.

Tais divulgações destinam-se a assegurar que os profissionais de saúde ou os doentes são protegidos da má utilização involuntária dos produtos e que estes estão totalmente informados quanto às indicações, benefícios e potenciais riscos associados à utilização dos nossos produtos.

Procuramos assegurar que toda a informação importante está incluída nas especificações do produto e que esta é mantida atualizadas. A omissão de informações importantes nas especificações de divulgação do produto ou material promocional pode ser interpretada como enganosa ou desonesta.

Temos políticas e processos rigorosos para a aprovação da informação do produto (através do nosso departamento médico e de assuntos regulamentares).

Temos extensos programas de formação internos para garantir que todos os funcionários relevantes compreendem e implementam estas políticas e processos.

2.10.4

Conformidade comercial

A CSL compromete-se com o cumprimento de todas as regulamentações comerciais internacionais aplicáveis, incluindo os controlos alfandegários, controlos de importação e exportação e sanções. As violações destas regulamentações podem resultar em penalizações civis e criminais e perda de privilégios de exportação. A CSL compara regularmente os fornecedores de acordo com listas de entidades sancionadas.

As leis relativas à importação, exportação e sanções são complexas e são alteradas com frequência, e em algumas regiões podem entrar em conflito. Os funcionários devem contactar o departamento global de Trade Compliance da CSL ou a CSL Legal para colocarem quaisquer questões ou preocupações relacionadas com a conformidade comercial.

P&R

P. Estou a realizar um envio especial de produtos da CSL da Europa e da América do Norte para um país para onde fizemos envios. Lembro-me de ouvir falar em algo sobre a imposição de sanções a esse país. Como posso saber se tais sanções afetam o meu envio?

R. *Antes de se comprometer com novos parceiros de negócio ou com novos locais, os funcionários têm de se assegurar que estes não constam de quaisquer listas de entidades nacionais ou internacionais sancionadas. Em caso afirmativo, os funcionários têm de contactar a CSL Legal. Antes de procederem a uma exportação, os funcionários têm de se certificar que:*

- *O artigo não é controlado e que não requer uma licença de exportação/re-exportação das autoridades relevantes; e*
- *Todos os requisitos de exportação e importação foram cumpridos em conformidade.*

Alguns destinos estão sujeitos a regulamentações de comércio externo, embargos ou sanções que requerem considerações adicionais antes de prosseguir. Os funcionários devem contactar o departamento global de Trade Compliance da CSL ou a CSL Legal para obterem mais orientações.

2 INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS CONTINUAÇÃO

2.10

Práticas de Mercado *continuação*

2.10.5

Propriedade Intelectual

O estabelecimento e a proteção da propriedade intelectual está subjacente ao nosso investimento na investigação e desenvolvimento.

A CSL irá cumprir todas as leis aplicáveis que governam a propriedade intelectual. Iremos estabelecer e proteger patentes, marcas registadas, designs registados, direitos de autor e informações confidenciais. Tal inclui fornecer as informações, ferramentas e processos necessários aos nossos funcionários para proteger os nossos ativos.

A CSL estabelece parcerias estratégicas a nível global com organizações académicas e outras para complementar o nosso conhecimento especializado interno e para aumentar a ciência e a prospeção de um desenvolvimento de produto bem-sucedido. Estas parcerias resultam frequentemente na partilha de conhecimentos, propriedade intelectual ou produtos. Participaremos em acordos de colaboração para tratar dos aspetos de parcerias, nomeadamente o respeito e a proteção da propriedade intelectual.

P&R

P. Procuo estabelecer uma ligação uma entidade externa para me ajudar a progredir a com a investigação que a minha equipa tem estado a realizar sobre um novo alvo terapêutico. Preciso de avançar rapidamente, dado que o meu contacto vai para o estrangeiro. Posso ligar-lhe para discutir o trabalho da CSL e em como ele pode ajudar?

R. ***Qualquer informação que ainda não seja do domínio público deve ser cuidadosamente tratada. Antes de discutir qualquer material confidencial com uma entidade externa, deve contactar a CSL Legal para obter um aconselhamento sobre a melhor forma de salvaguardar os ativos e as informações da CSL. Em geral, como ponto de partida, poderá ser necessário estabelecer um acordo de confidencialidade antes de ambas as partes poderem começar a discutir ou a colaborar.***

2.10.6

Impostos

A CSL compromete-se a cumprir as leis e regulamentos fiscais aplicáveis em todos os países onde exerce atividade. A CSL compreende que existe um risco fiscal devido à complexidade da lei, à sua constante evolução e à incerteza inerente de como esta se aplica a factos e circunstâncias particulares.

Do mesmo modo, a CSL:

- Compromete-se a cumprir as leis fiscais aplicáveis em todos os países onde exerce atividade;
- Não assume posições fiscais agressivas;
- Adota uma política fiscal global; e
- Certifica-se que os pagamentos de impostos, as políticas fiscais e a gestão dos riscos fiscais são analisados e considerados pela Comissão de Auditoria e Gestão do Risco da Direção.

2.11

Atividades lúdicas e presentes

A CSL reconhece que, de vez em quando, no decurso da realização de negócios, os funcionários:

- Possam oferecer presentes ou atividades lúdicas de clientes, potenciais clientes ou outras pessoas com quem a CSL faz negócios; e
- Possam receber presentes ou atividades lúdicas de fornecedores, potenciais fornecedores ou outros com quem a CSL faz negócios.

A oferta ou recebimento de presentes ou usufruto de atividades lúdicas deve ser seletiva, apropriada e pouco frequente, e de acordo com as políticas aplicáveis da CSL. Não podem ser oferecidos ou aceites presentes em dinheiro, nem equivalentes em dinheiro (por exemplo, vouchers monetários). As atividades lúdicas de colegas de trabalho à custa da CSL são desencorajadas exceto em circunstâncias específicas, as quais devem ser aprovadas pela Direção Geral da CSL.

Quando a oferta ou recebimento de um presente ou atividades lúdicas são consideradas adequadas, o tipo de presente ou de atividade selecionada devem refletir os padrões éticos, de moderação e de bom gosto, devem estar em conformidade com as leis aplicáveis e código da indústria farmacêutica, e devem ser consistentes com os nossos valores e com as políticas aplicáveis da CSL. Não devem ser pedidos, exigidos nem solicitados presentes ou atividades lúdicas. A oferta de qualquer presente ou atividade lúdica tem de ser transparente e adequadamente registada nos registos financeiros da CSL.

2 INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS CONTINUAÇÃO

2.11

Atividades lúdicas e presentes continuação

Não é permitida a oferta nem a aceitação de presentes ou de atividades lúdicas durante a compra e/ou durante a negociação de contratos na área de negócios da CSL (consulte também a secção 2.9 Suborno e corrupção).

Alguns países têm regulamentos em vigor que proíbem ou restringem a oferta de presentes ou de atividades lúdicas a profissionais de saúde e representantes do governo. As atividades lúdicas (tal como eventos desportivos, teatro ou concertos) de profissionais de saúde e representantes do governo são proibidas segundo as políticas da CSL aplicáveis e não podem ser oferecidas; e a oferta de presentes ou de atividades lúdicas sob a forma de refeições (hospitalidade) está sujeita a rigorosos critérios de acordo com estas políticas.

Damos formação a todos os funcionários relevantes para garantir o cumprimento destes critérios.

Temos políticas e programas de formação para garantir que os funcionários compreendem as suas próprias obrigações, bem como as obrigações da CSL em relação à oferta e recebimento de presentes e de atividades lúdicas. Criámos sistemas para a identificação, comunicação, notificação, investigação e resolução de qualquer não conformidade com as políticas da CSL e as leis aplicáveis, e reforçamos regularmente a consciencialização dos funcionários das opções que suscitem preocupações.

P&R

P. Completei recentemente um projeto o qual envolveu funcionários de uma organização de investigação e para comemorar gostaria de convidar os investigadores e alguns funcionários da CSL que estiveram envolvidos no projeto para assistir a uma final de um jogo de futebol. Isto é permitido?

R. *Deve consultar a Direção Geral para uma decisão quanto a esta proposta. Para ser aprovado será necessário demonstrar que a atividade lúdica é apropriada e moderada, considerando a importância e dimensão do projeto e da natureza na relação de negócio e que está em conformidade com a política da CSL e as leis aplicáveis.*

2.12

Relações externas com os parceiros de negócio

2.12.1

Contribuições políticas

A CSL aceita que as empresas possam ter necessidade de se envolver no ambiente político do país onde exercem a sua atividade, para garantir que a legitimidade do negócio e que os interesses dos nossos parceiros de negócio sejam considerados no desenvolvimento de políticas públicas.

É necessário que todas as contribuições para apoiar os trabalhos de partidos políticos, candidatos políticos ou representantes sejam razoavelmente equilibradas e estas devem ser feitas de acordo com as leis e regulamentos, e com base nos níveis de autorização aplicáveis.

Acreditamos que a transparência das contribuições políticas é importante para as empresas da indústria farmacêutica, dado que o governo tem um papel fundamental na regulamentação, comparticipação e adjudicação de medicamentos. A CSL divulga anualmente o valor total das contribuições no seu Relatório de Responsabilidade Corporativa e no seu site.

2.12.2

Participação em políticas públicas

Acreditamos que a CSL tem um papel importante a desempenhar no que diz respeito à política pública nomeadamente sobre as questões que afetam diretamente a nossa empresa, e onde temos experiência.

Temos uma estreita cooperamos com as associações da indústria farmacêutica relevantes para o desenvolvimento da indústria e da política económica.

Sentimos que a CSL traz uma perspetiva única e importante para uma questão a ser discutida pelos governos, podemos considerar a hipótese de fazer uma apresentação independente, para ajudar e defender um debate público pleno e transparente.

2 INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS CONTINUAÇÃO

2.12

Relações externas com os parceiros de negócio continuação

2.12.3

Negociar com o governo

A CSL exerce a sua atividade em áreas que são fortemente regulamentadas, e é provável que os nossos funcionários tenham necessidade de lidar profissionalmente com representantes do governo responsáveis pelo licenciamento dos nossos medicamentos, pela negociação e gestão de contratos com a nossa empresa e no desenvolvimento e implementação de regulamentos que nos afetam.

Se alguns dos nossos funcionários tem oportunidade de o fazer, este deverá fornecer informação verídica e evitar falsificações ou omissões. Devemos preservar todos os registos relevantes de qualquer negociação do governo, inquérito ou processo, de acordo com a política

global de gestão de registos da CSL e todas as nossas interações com o governo devem estar em conformidade com a secção 2.9 (Suborno e Corrupção) e a secção 2.11 (Atividades lúdicas e Presentes) deste Código.

2.12.4

Comunicações externas

A CSL tem porta-vozes devidamente autorizados para comentar os assuntos relacionados com o nosso negócio com a comunicação social, analistas e com o governo. Apenas os porta-vozes autorizados devem fazer tais comentários.

P&R

P. Trabalho num centro de recolha de plasma da CSL e recentemente recebi um telefonema de um jornalista a perguntar sobre a segurança de um medicamento derivado do plasma da CSL. Devo responder com base no que eu sei sobre este assunto ou responder “sem comentários”?

R. *As informações divulgadas publicamente através dos meios de comunicação social podem ter um impacto importante, e por vezes inesperado do ponto de vista financeiro ou legal e afetar a reputação corporativa da CSL. É extremamente importante que todos os comentários públicos prestados pela CSL, incluindo respostas a perguntas da comunicação social, sejam precisas, atempadas e consistentes. Assim, somente os porta-vozes autorizados podem fazer qualquer comentário público em nome da CSL. Deverá educadamente responder ao jornalista que irá encaminhá-lo para um porta-voz que responderá o mais rapidamente possível. Deverá verificar a natureza da questão e os detalhes de contacto da pessoa que efetuou o telefonema. Deve encaminhar imediatamente a questão para o representante das Comunicações responsável pela região.*

2.13

Confidencialidade

2.13.1

Confidencialidade da informação a terceiros

A CSL respeita e está empenhada em proteger a confidencialidade de todos os indivíduos com quem lidamos, incluindo doentes, dadores de plasma, profissionais de saúde, colaboradores, e outras entidades externas. Neste contexto, é importante o cumprimento de todas as leis localmente aplicáveis de uma forma atempada e eficiente, quer como uma obrigação legal, quer por uma questão de boas práticas empresariais.

Quando recolhemos, processamos, armazenamos e transferimos dados pessoais, tomamos as devidas precauções em conformidade com todas as leis localmente aplicáveis para garantir que a confidencialidade é respeitada e protegida.

Temos uma política e programas de formação para garantir que os funcionários compreendem as suas próprias obrigações e as obrigações da CSL em relação à gestão de informações pessoais de acordo as leis localmente aplicáveis.

2.13.2

Confidencialidade da informação dos funcionários

A CSL garante que a gestão de informação dos funcionários cumpre o direito individual à confidencialidade com a legítima necessidade de continuar a nossa atividade. Portanto, só recolhemos informações pessoais do funcionário quando tal é necessário para o negócio, e tal é feito de forma não intrusiva e em cumprimento com as leis localmente aplicáveis.

Temos o compromisso de informar os funcionários do seu direito de compreender a finalidade para a qual recolhemos informações, o direito de verificar os seus próprios registos e corrigir eventuais erros que constem nos arquivos.



P. Sou um representante de vendas e gostaria de contactar os doentes que usam um dos produtos da CSL para participar num programa de apoio ao doente. Posso solicitar os dados do doente a um profissional de saúde que tem um grande número de doentes a usar este produto?

R. *Em todos os países, existem leis de confidencialidade que devem ser cumpridos em relação à recolha e ao uso de informações pessoais. Na maioria dos casos, as informações pessoais relacionadas com dados de saúde de uma pessoa são mantidas com um nível de confidencialidade ainda mais elevado. Para ter acesso a informações pessoais é necessário obter o consentimento informado do doente para a recolha dessa informação e para a utilização dessa mesma informação. Para além disso, poderá haver outras leis que regulem as interações entre empresas e os doentes, as quais têm de ser rigorosamente cumpridas. Entre em contacto com CSL Compliance ou CSL Legal para mais informações.*



3

SEGURANÇA E QUALIDADE DOS NOSSOS PRODUTOS

Compromisso da CSL

Como fornecedor de confiança e respeitado em soluções de saúde para muitas comunidades em todo o mundo, a CSL está comprometida com o desenvolvimento, fabrico e fornecimento de produtos seguros e de elevada qualidade, que melhoram a saúde e o bem-estar dos nossos doentes.

O NOSSO CÓDIGO DE PRÁTICAS EMPRESARIAIS RESPONSÁVEIS

FOCO NO DOENTE • INOVAÇÃO • INTEGRIDADE
COLABORAÇÃO • DESEMPENHO SUPERIOR

Nós iremos:

- Manter sistema da qualidade e garantir que os processos relacionados com a qualidade são compreendidos e rigorosamente mantidos pelos nossos funcionários;
- Certificarmo-nos que as entidades externas são parte integrante do mesmo processo e que as outras empresas farmacêuticas, cujos produtos licenciamos, estão ativamente comprometidas com os estes mesmos princípios;
- Notificar prontamente e conforme apropriado as agências regulamentares e outras partes interessadas se tivermos conhecimento de qualquer problema de segurança ou de qualidade relacionado com qualquer um dos nossos produtos;
- Trabalhar com a Organização Mundial de Saúde (“OMS”) e com o governo para investigar e prevenir qualquer falsificação dos nossos produtos;
- Aplicar de forma consistente os padrões das boas práticas da indústria farmacêutica no que diz respeito à investigação e desenvolvimento, que envolva animais e ensaios clínicos com doentes ou indivíduos; e
- Implementar sistemas de práticas empresariais que protegem os direitos dos indivíduos que entram em contacto com a CSL.

3.1

Bioética

3.1.1

Investigação e desenvolvimento

A investigação e desenvolvimento médico são fundamentais no avanço de soluções para doenças e problemas de saúde. Os profissionais de saúde e a comunidade em geral contam com a segurança e eficácia dos produtos farmacêuticos, e que esses produtos comprovados em ensaios clínicos e desenvolvidos num ambiente regulamentado.

Na CSL, estamos comprometidos com a realização de tais investigações de uma forma transparente, com respeito pelas pessoas que participam nos ensaios clínicos, e com a monitorização adequada e rigorosa no que diz respeito ao bem-estar dos animais durante os ensaios clínicos com recurso a animais.

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

3.1.2

Ensaio clínico

A CSL realiza ensaios clínicos em conformidade com as Boas Práticas Clínicas (BPC) da Conferência Internacional de Harmonização (ICH), com a Declaração de Helsínquia e as leis e regulamentos localmente aplicáveis no país em que o ensaio clínico é realizado.

Estas normas definem as expectativas na comunidade das empresas farmacêuticas para a realização e gestão dos ensaios clínicos, incluindo o consentimento informado e a proteção, segurança e confidencialidade do doente.

Foi desenvolvido um projeto de gestão de procedimentos para garantir a implementação e o cumprimento destas normas.

Estamos empenhados em garantir a transparência e o acesso público às informações relacionadas com as nossas atividades globais de desenvolvimento clínico. Registamos os ensaios clínicos, dos quais somos os promotores, num sistema de registo público antes do início dos ensaios e divulgamos os resultados destes ensaios de forma expedita.

Também estamos empenhados em garantir que, quando estamos envolvidos na investigação de produtos farmacêuticos desenvolvidos por outras empresas farmacêuticas, esses produtos foram aprovados pelas respetivas agências reguladoras que controlam estas normas.

3.1.3

Investigação em células estaminais

Enquanto a CSL não realizar investigação com recurso a células estaminais do cordão umbilical temos a responsabilidade de continuar a monitorizar o desenvolvimento em todas as áreas de investigação com vista à sua potencial aplicação em medicamentos biológicos para o possível benefício dos doentes.

3.1.4

Proteção animal

Na CSL, temos o compromisso em manter os mais elevados padrões de bem-estar para todos os animais envolvidos na nossa investigação. Quaisquer ensaios de produtos realizados em animais são licenciados e rigorosamente regulamentados pelas leis localmente aplicáveis e pelo código de práticas internacionais. Aplicamos essas leis e o código de práticas rigorosamente.

Temos Comissões de Ética Animal (cada um CEA), que trabalham para assegurar que as atividades científicas que são realizadas em animais são consistentes com as normas e os códigos relevantes, e sempre que possível e permitido por lei, seguindo os princípios dos 3R.

- **Replacement - Substituição** dos animais por outros métodos;
- **Reduction - Redução** no número de animais utilizados; e
- **Refinement - Melhoria** das técnicas utilizadas para reduzir o impacto nos animais.

Não iniciamos qualquer procedimento ou programa científico que envolva o uso de animais, a não ser que a CEA aprove:

- os procedimentos científicos
- as instalações; e
- a qualificação técnica das pessoas envolvidas na investigação.

A CEA deve determinar que os ensaios são justificados, após validar o valor científico dos ensaios em comparação com os potenciais efeitos sobre o bem-estar dos animais, antes de consentir com o início de qualquer ensaio que utilize animais.

3.2

Efeitos adversos

A segurança do doente é de extrema importância para nós.

A CSL está empenhada em avaliar continuamente os benefícios e os riscos dos nossos produtos, através da recolha de dados significativos sobre os efeitos adversos, e notificar de forma transparente os doentes, profissionais de saúde e agências reguladoras.

Temos um extenso programa de farmacovigilância e estamos comprometidos na manutenção e melhoria do sistema de gestão e de formação dos funcionários que apoiam este programa.

3.3

Qualidade

Os nossos doentes contam com os processos da CSL para garantir que os nossos produtos correspondem às suas expectativas relativamente à qualidade e segurança. Estamos empenhados em desenvolver, produzir e comercializar produtos de qualidade que beneficiam todas as partes intervenientes, incluindo hospitais, profissionais de saúde e doentes.

Obtemos isso, garantindo que os nossos produtos, processos e serviços satisfazem todas as especificações relevantes e que estão em conformidade com as leis localmente aplicáveis em todas as etapas do processo de produção. Tal inclui uma completa validação do equipamento de fabrico, instalações, processos e sistemas informáticos que controlam estes processos.

Do mesmo modo, a formação adequada de todos os funcionários é essencial para a recolha consistente e eficaz de plasma e para a produção

P&R

P. Ao assistir a um evento social um convidado mencionou a história do seu filho que teve uma reação adversa rara depois de lhe ser administrado um produto da CSL. O que devo fazer?

R. *A CSL leva muito a sério a qualidade e segurança dos produtos e temos a responsabilidade de notificar imediatamente todas as reações adversas ou reclamações de qualidade do produto. Tem de notificar este incidente o mais rapidamente possível, garantindo que ao fazê-lo os passos relacionados com a manutenção da confidencialidade do doente estão a ser tidos em consideração. Consulte a intranet da CSL para mais informações sobre como notificar reações adversas ou reclamações de qualidade relacionadas com nossos produtos.*

dos nossos medicamentos. A CSL direciona funcionários relevantes, bem como recursos financeiros adequados com vista à formação contínua de pessoal para garantir que todos os funcionários estão adequadamente qualificados para realizar o seu trabalho de acordo com todas as políticas e procedimentos. A formação dos funcionários é documentada e monitorizada através de sistemas de formação eletrónicos.

Cumprimos todos os requisitos das agências reguladoras e as normas da indústria relevantes para a nossa atividade, tais como as Boas Práticas de Fabrico (BPF), as Boas Práticas Laboratoriais (BPL), as Boas Práticas de Distribuição (PPD) e outras normas semelhantes aplicáveis à indústria farmacêutica.

Cada empresa do grupo CSL tem um sistema de qualidade que sustenta o desenvolvimento, fabrico e distribuição dos nossos produtos.

Somos auditados por agências reguladoras para garantir que os nossos sistemas e produtos cumprem os requisitos em conformidade com todas as regulamentações aplicáveis.

3.4

Cadeia de distribuição

3.4.1

Qualidade na cadeia de distribuição

A cadeia de distribuição da CSL, na forma perspetiva mais simples, envolve as entidades externas, investigação e desenvolvimento, ensaios clínicos, produção à escala piloto, fabrico, logística, distribuição, marketing e vigilância pós-comercialização.

Necessitamos e colocámos em prática um conjunto de políticas que abrangem todas as áreas da cadeia de distribuição para garantir o cumprimento das BPF e BPD.

Também estabelecemos acordos de qualidade que estão relacionados com os interfaces do produto dentro do grupo CSL ou com uma empresa contratada. Estes acordos descrevem as funções, responsabilidades e sistemas que ajudam a garantir o cumprimento dos requisitos das BPF e BPD.

3.4

Cadeia de distribuição continuação

3.4.1

Qualidade na cadeia de distribuição continuação

Para assegurar o mais elevado nível de qualidade dos produtos que os nossos doentes, a CSL estabeleceu requisitos validados para a conservação e transporte de produtos dos locais de fabrico para os nossos doentes. A forma de envio de material foi testada para garantir que o produto continuava protegido de agentes contaminantes e de condições ambientais que pudessem ter um impacto negativo sobre a segurança, qualidade, pureza e potência dos produtos. Todos os envios de produto dos locais de fabrico para os distribuidores são acompanhados por dispositivos de registo da temperatura que confirmam que o transporte foi efetuado de forma adequada para o que produto possa posteriormente ser distribuído.

Os distribuidores são regularmente auditados para assegurar que as suas instalações e processos cumprem as normas exigidas no que diz respeito ao correto manuseamento dos produtos da CSL.

3.4.2

Gestão da cadeia de distribuição

A CSL seleciona os fornecedores que usam processos justos e transparentes, recorrendo totalmente aos mercados competitivos sempre que possível, o que assegura que é pago o valor de mercado justo. Como parte do processo de seleção, a CSL toma as devidas diligências para assegurar que o fornecedor é o mais adequado para o fornecimento de bens ou serviços que estão dentro do âmbito das atividades comerciais normais da CSL. Os contratos formais com os fornecedores contêm disposições relativas ao âmbito do envolvimento, assim como a quaisquer expectativas da CSL e as condições de remuneração. Só serão realizadas transações com fornecedores aprovados no sistema de planeamento de recursos da CSL. Também analisamos por rotina as relações com fornecedores existentes. Qualquer avaliação pública de um fornecedor requer a aprovação da CSL Communications.

Esperamos que as entidades externas cumpram as leis e regulamentos aplicáveis dos países onde exercem a sua atividade e com todas as demais normas estabelecidas neste código, incluindo:

- Evitar conflitos de interesse que possam surgir como uma consequência de trabalhar com a CSL;
- Comportar-se de forma ética e responsável no mercado e apoiar os princípios da livre concorrência;
- Uso adequado de informações confidenciais, incluindo a posse de informações e segredos comerciais;

- Identificação e gestão adequada de todos os riscos associados com os seus contratos;
- Tratar todos os funcionários com dignidade e respeito; e
- Gerir a sua saúde direta ou indiretamente, gerir a sua segurança e gerir os impactos ambientais de forma responsável.

Esperamos que as entidades externas melhorem continuamente o seu desempenho, definindo objetivos de desempenho, executando planos de implementação e implementando ações corretivas adequadas para as fraquezas identificadas nas avaliações internas ou externas, inspeções e revisões da gestão.

3.4.3

Produtos contrafeitos

A CSL assumiu um compromisso claro para impedir a possível distribuição ou exposição dos doentes a terapêuticas contrafeitas. Estas incluem o investimento em tecnologias de serialização que permitem que o produto seja acondicionado com identificadores numéricos únicos para efetuar uma verificação simples e rápida por parte dos distribuidores e agências governamentais de que um produto é genuíno.

Em total conformidade com as linhas orientadoras das agências reguladoras aplicáveis para o estabelecimento de procedimentos de gestão de contrafeitos, a CSL implementou procedimentos globais contra a contrafação. Estes procedimentos definem de forma clara as responsabilidades para a comunicação interna e externa de relatórios de produtos contrafeitos e os detalhes para medidas necessárias para minimizar qualquer impacto sobre a segurança do doente.

P&R

P. Pediram-me para garantir o fornecimento contínuo de algumas matérias-primas para um novo projeto que a CSL está a desenvolver. Quais são os princípios e os processos que devemos aplicar para a seleção de um fornecedor?

R. *A CSL tem uma política de aprovisionamento e aquisição que deve ser seguida em todos os casos. O princípio subjacente é o de assegurar que o fornecedor escolhido possui boa reputação e que a seleção é baseada na qualidade, no produto, no serviço e no preço. O fornecedor deve cumprir com a legislação nacional aplicável, assim como com este Código e outras políticas relacionadas. Tal inclui princípios competitivos de prestação de serviços, avaliações de risco dos fornecedores e processos de gestão de desempenho. O responsável local pelas contratações irá ajudá-lo ao longo do processo.*

3.5

Direitos humanos

A CSL reconhece que temos a responsabilidade de respeitar os direitos humanos dos nossos doentes, dos participantes nos ensaios clínicos, dos dadores de plasma, dos profissionais de saúde, dos clientes e dos seus funcionários.

Onde trabalhamos com outras entidades externas e fabricantes dos nossos produtos, os quais que fazem parte da nossa cadeia de distribuição, esperamos que as suas políticas e práticas respeitem igualmente esses direitos.

Independentemente do país onde exercemos a nossa atividade, todas as nossas operações são orientadas pela Declaração das Nações Unidas para os Direitos Humanos e pelas diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais, de acordo com os direitos por estas estabelecidas.

Na prática, estes princípios aplicam-se aos seguintes aspetos da nossa atividade:

3.5.1

Trabalho infantil

Reconhecemos o direito de todas as crianças a serem protegidas da exploração económica. Estamos, portanto, comprometidos com as exigências da idade mínima para trabalhar em todos os países onde exercemos a nossa atividade.

3.5.2

Participantes nos ensaios clínicos

As pessoas não devem participar em ensaios clínicos, sem a proteção dos seus direitos fundamentais como doentes ou sem dar o seu consentimento informado.

Garantimos que os produtos que fazem parte dos nossos programas de investigação e desenvolvimento ou produtos que licenciámos de outras empresas farmacêuticas não estão de forma alguma envolvidos com a violação desses direitos.

3.5.3

Dadores

Reconhecemos que os dadores de plasma e sangue são importantes parceiros em várias partes do nosso negócio. Temos o compromisso em garantir a segurança dos nossos dadores aos quais extraímos plasma ou sangue, tratando-os com respeito e cortesia.

3.5.4

Representação dos funcionários

Encorajamos os funcionários a colocar questões diretamente aos seus superiores. Os funcionários têm o direito de terem as suas questões respondidas de forma justa e oportuna.

Todos os nossos funcionários têm o direito de serem representados, sem medo de represálias, intimidação ou assédio.

3.5.5

Direito legal e Salário mínimo

Cumprimos o código do trabalho localmente aplicável e os nossos funcionários recebem um salário igual ou superior ao salário mínimo adequado à sua função e todos os benefícios que têm direito a receber legalmente.

Em todos os casos, as condições e os termos de trabalho da CSL reúnem ou excedem os requisitos mínimos legalmente aplicáveis.

3.5.6

Escravidão moderna

Proibimos a solicitação, facilitação ou qualquer uso de escravatura ou tráfico de pessoas. Em circunstância alguma deverá qualquer envolvimento com a CSL privar indivíduos da sua liberdade.

P&R

- P. O fornecedor com quem queremos trabalhar devido à qualidade e preço dos seus produtos não pode ou não quer responder a questões relacionadas com o trabalho infantil, aceitação de um representante no local de trabalho e outras práticas de trabalho. Podemos mantê-lo como fornecedor?
- R. ***Não – Exigimos que os nossos fornecedores atuem em conformidade com estas práticas de trabalho e forneçam garantias em como estão comprometidos a aplicá-las. Se algum fornecedor não cumprir estes requisitos, não podemos fazer negócios com ele.***



4

LOCAL DE TRABALHO SEGURO, JUSTO E RECOMPENSADOR

Compromisso da CSL

A CSL está empenhada em ter um ambiente de trabalho para todos os seus funcionários onde exista confiança mútua e respeito.

Também estamos empenhados em proporcionar um ambiente de trabalho que seja seguro e que apoie o bem-estar dos funcionários. Reconhecemos o valor do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e este é tido em consideração no desenvolvimento das nossas políticas.

Estes compromissos ajudam-nos a garantir que mantenhamos a reputação de uma organização progressista, que é uma entidade empregadora atraente, proporcionando um ambiente de trabalho estimulante e gratificante que contrata e mantém os funcionários num mercado de trabalho competitivo.

O NOSSO CÓDIGO DE PRÁTICAS EMPRESARIAIS RESPONSÁVEIS

FOCO NO DOENTE • INOVAÇÃO • INTEGRIDADE
COLABORAÇÃO • DESEMPENHO SUPERIOR

Nós iremos:

- Proporcionar um ambiente de trabalho que seja livre de assédio e discriminação e que seja um local onde nos tratamos uns aos outros com respeito mútuo;
- Respeitar e promover a diversidade no local de trabalho;
- Certificar-nos de que os nossos funcionários sejam devidamente remunerados pelo seu trabalho de uma forma que reflita o valor justo de mercado;
- Fornecer apoio adequado e oportunidades de desenvolvimento profissional e progressão de carreira;
- Proteger a saúde e a segurança dos nossos funcionários e das outras pessoas presentes nas nossas instalações;
- Certificar-nos que os nossos funcionários consigam ser representados sem medo de represálias, intimidação e assédio; e
- Sempre que possível, proporcionar aos nossos funcionários acesso a programas de aconselhamento profissional independente para apoiá-los nos períodos de dificuldade.

4.1

Normas do local de trabalho

4.1.1

Recrutamento

A CSL tem um processo justo e transparente de recrutamento, seleção, promoção e transferência de potenciais funcionários e de funcionários atuais. Existem princípios globais para garantir que os processos de procura, avaliação, recrutamento e seleção são aplicados de forma consistente em todo o Grupo CSL e que são cumpridas todas as leis aplicáveis.

Garantimos que existe integridade na gestão do processo de seleção e que este é isento de enviesamentos ilícitos ou inapropriados e de conflitos de interesse.

Apoiamos a aprendizagem e o desenvolvimento e incentivamos os nossos funcionários a evoluir profissionalmente dentro do Grupo CSL. Esforçamo-nos por equilibrar o número de funcionários que contratamos fora da empresa, com o número de funcionários que promovemos dentro da empresa.

É necessária uma autorização para iniciar qualquer ação para uma vaga em aberto.

Em algumas circunstâncias contratamos os serviços de entidades externas independentes como contratados e consultores. Embora não sejam funcionários da nossa organização, são importantes para o nosso sucesso e comprometemo-nos com práticas que cumpram as obrigações legais e fiscais, mantenham as devidas medidas de saúde e segurança e tratem os indivíduos com respeito.

P&R

P. Estou a recrutar uma pessoa para uma vaga na linha de produção numa fábrica. A posição requer o movimento frequente em espaços confinados e estou preocupado que uma pessoa com uma deficiência não seja capaz de realizar esse trabalho com segurança. Devo desencorajar as pessoas com deficiência a concorrer?

R. Não - isso seria contra o Código e as políticas relevantes da CSL e para além disso tal pode também ser ilegal. Deve garantir que a especificação da função e os critérios de seleção refletem com precisão os requisitos essenciais do trabalho. A sua preocupação com a segurança pode ser bem fundamentada, mas não pode interferir na possibilidade de um candidato com deficiência desempenhar a função. Deve também ter em consideração que a CSL poderá fazer ajustes razoáveis para permitir que as pessoas portadoras de deficiência possam participar igualmente. Entre em contacto com os Recursos Humanos ou o departamento Legal da CSL, os quais irão ajudá-lo.

4.1.2

Oportunidades Iguais no Trabalho (OIT) e Assédio no local de trabalho

Oportunidades Iguais no Trabalho (OIT) e assédio no local de trabalho A CSL proíbe o tratamento menos favorável de uma pessoa, com base em critérios como sexo, idade, etnia, religião, deficiência e orientação sexual. Não toleramos qualquer forma de assédio, incluindo agressões físicas ou psicológicas, violência ocupacional em qualquer contexto no local de trabalho, incluindo em conferências, formações, congressos ou eventos sociais fora do local de trabalho. As entidades externas que trabalham com funcionários da CSL também estão sujeitas à nossa OIT e à política de assédio no local de trabalho.

Cumprimos todos os requisitos das leis localmente aplicáveis e no mínimo iremos:

- Informar e formar os nossos managers e funcionários na promoção da consciência sobre

os direitos da igualdade de oportunidades e familiaridade com as exigências legais;

- Tomar decisões sobre recrutamento e promoções com base no mérito;
- Comunicar de forma clara que não toleramos assédio ou qualquer tipo de discriminação no local de trabalho, e que eventuais medidas disciplinares poderão ser tomadas em caso de violação desta política;
- Estabelecer procedimentos que sejam consistentes com os princípios de justiça natural para aqueles que desejam fazer uma reclamação ou procurar aconselhamento;
- Assegurar aos nossos funcionários que manteremos a sua confidencialidade até ao limite máximo permitido pelas circunstâncias; e
- Assegurar que não são tomadas medidas de retaliação contra os funcionários que levantem preocupações ou que reportem problemas de assédio no local de trabalho.

P&R

P. Um dos meus colegas disse-me que é homossexual e eu já tinha ouvido piadas e comentários negativos sobre o seu estilo de vida. O que devo fazer?

R. *O assédio no local de trabalho é contra o Código, a política da CSL e pode ser considerado ilegal. Pode ter um impacto negativo na empresa.*

Se viu incidentes ou ouviu comentários que o fazem sentir-se desconfortável, deve reportar o comportamento que tem observado diretamente aos seus superiores ou contactar os Recursos Humanos da CSL.

Se o assunto permanecer por resolver, a CSL tem um sistema de notificação de “denúncias” para reportar estas preocupações. Por favor consulte a intranet da CSL para mais informações.

4

LOCAL DE TRABALHO SEGURO, JUSTO E RECOMPENSADOR CONTINUAÇÃO

4.1

Normas do local de trabalho continuação

4.1.3

Saúde e Segurança

A CSL está empenhada em proporcionar locais de trabalho seguros, saudáveis e estáveis aos seus funcionários, outras pessoas presentes nas nossas instalações e às comunidades em que exercemos atividades.

Os nossos funcionários e outras pessoas presentes nas nossas instalações têm a responsabilidade de assegurar que a saúde e segurança não é comprometida no local de trabalho. Para o assegurar, espera-se que, no mínimo, cumpram as normas, políticas e procedimentos da CSL. Os funcionários e outras pessoas nas nossas instalações têm de notificar, assim que possível, todos os incidentes e perigos, para que possam ser tomadas medidas apropriadas para prevenir, corrigir ou controlar essas situações.

Os superiores hierárquicos da CSL são responsáveis por assegurar que são fornecidos os recursos e a supervisão apropriados para que os funcionários e as outras pessoas nas nossas instalações possam trabalhar em segurança. Para tal, em cada operação implementamos, mantemos e melhoramos de forma contínua o nosso sistema de gestão de saúde e segurança, o qual:

- Requer o cumprimento de todas as leis, licenciamentos e outros requisitos recomendados aplicáveis;
- Requer a definição de objetivos de saúde e segurança com vista à eliminação de lesões e doenças no local de trabalho, considera requisitos legislativos e outros requisitos operacionais e comerciais, assim como a perspetiva das partes interessadas;

P&R

P. O meu superior hierárquico exige que cumpramos as metas de produção, as quais só podem ser atingidas se não cumprirmos as regras de saúde e segurança. O que devo fazer?

R. *Os procedimentos de saúde e segurança nunca podem ser comprometidos e colocar os procedimentos de saúde e de segurança em segundo plano para cumprir as metas de produção é inaceitável. Deve primeiro discutir suas preocupações com o seu superior hierárquico. Se não está confortável em o fazer ou se não tiver êxito em obter a sua atenção, então deve falar com o responsável de saúde e segurança ou com outro superior hierárquico. Se o assunto permanecer por resolver, a CSL tem um sistema de notificação de "denúncias" para reportar estas preocupações. Por favor consulte a intranet da CSL para mais informações.*

- Comunica os objetivos de saúde e segurança a todos os nossos funcionários e incentiva o seu envolvimento na melhoria do desempenho de saúde e segurança;
- Requer a avaliação contínua e a elaboração de relatórios de desempenho relativamente aos objetivos;
- Desenvolve, implementa e analisa um plano de gestão de saúde e segurança para reduzir o risco, cumprir os objetivos e impulsionar a melhoria contínua;
- Requer que as instalações operem segundo as normas mais exigentes para proteger os nossos funcionários, visitantes e a comunidade em que exercemos atividade;
- Requer a consulta com os nossos funcionários sobre assuntos de saúde e segurança para garantir que os funcionários são tidos em consideração nos processos de tomada de decisões;
- Oferece formação e recursos adequados para que os nossos funcionários estejam aptos a trabalhar em segurança;
- Comunica os requisitos do sistema a todos os funcionários e está disponível para as partes interessadas; e
- É regularmente revisto quanto à sua eficácia.

4.1.4

Reabilitação

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

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

Estamos empenhados em ajudar os funcionários com lesões ou doentes a retomar a sua atividade profissional através de uma intervenção precoce e do desenvolvimento dos planos de tratamento das lesões ou doenças.

4

LOCAL DE TRABALHO SEGURO, JUSTO E RECOMPENSADOR CONTINUAÇÃO

4.1

Normas do local de trabalho continuação

4.1.5

Rescisão e separação

Quando a CSL faz a rescisão de um contrato de trabalho de um funcionário, irá fazê-lo de uma forma que seja consistente com as leis localmente aplicáveis e em conformidade com as políticas de Recursos Humanos da CSL.

Tal pode ocorrer:

- Quando houver razões válidas relacionadas com a capacidade, conduta e desempenho do funcionário;
- Quando houver a extinção da função desempenhada pelo funcionário na empresa;
- No caso de contrato “por conta própria”, e a discriminação validamente exercida do empregador ou empregado, com ou sem justa causa; ou
- Se de outra forma descrito, sob as condições locais de trabalho ou contratos individuais.

4.2

Comportamento profissional

4.2.1

Respeito mútuo

A CSL estabelece elevados padrões para a conduta profissional e ética, os quais regem permanentemente o modo de interagir com os clientes, fornecedores, colegas de trabalho e membros do público.

Tal inclui:

- Tolerância zero para intimidações, bullying, hostilidade ou ameaças;
- Conceder cortesia e respeito para com as pessoas;
- Respeitar a propriedade pessoal e a propriedade da CSL;
- Agir com integridade em todos os momentos;
- Trabalhar em conjunto para alcançar melhores resultados;
- Procurar entender e atender as necessidades das partes interessadas,
- Tomar medidas para entender as leis e costumes dos diferentes países onde exercemos a nossa atividade; e
- Não exercer vingança ou represálias de qualquer tipo como resultado de um indivíduo (ou grupo) notificar preocupações (exceto se a notificação tiver um carácter fútil ou injurioso) e/ou participar em qualquer investigação.

4.2.2

Divulgação de informações confidenciais

A CSL espera que os seus funcionários respeitem a confidencialidade das informações obtidas durante o seu trabalho na empresa e não divulguem ou usem essas informações exceto para fins aprovados pela CSL.

A informação abrangida inclui, mas não está limitada a:

- Políticas de preço da CSL;
- Planos estratégicos e de desenvolvimento dos produtos;
- Informação financeira;
- Informação sobre clientes;
- Invenções e descobertas; e
- Informações confidenciais divulgadas à CSL por entidades externas.

É esperado que os nossos funcionários cedam e transfiram para a CSL, a qualquer momento, sem qualquer outra consideração, qualquer propriedade intelectual desenvolvida por eles mesmos no decorrer do seu trabalho na CSL ou desenvolvida a partir da propriedade intelectual da CSL. A única exceção, é onde as leis localmente aplicáveis exigem que tal deverá ser remunerado, sendo que a remuneração a ser paga será o mínimo exigido sob as leis localmente aplicáveis.

P&R

P. Um profissional de saúde de quem eu sou amigo está sempre ansioso em proporcionar o melhor tratamento e informação disponível aos seus doentes. Ele pediu-me informações sobre os resultados de alguns estudos clínicos em fase inicial que a CSL está a realizar. Como o profissional de saúde é obrigado a respeitar a confidencialidade do doente, neste sentido é-me permitido informá-lo sobre os resultados dos estudos clínicos?

R. *As informações confidenciais da CSL, tais como os resultados de ensaios clínicos não podem ser divulgados ou utilizados para qualquer finalidade a não ser que seja especificamente aprovado pela CSL. Consequentemente, tem de ser muito cuidadoso com o que discute em conversas com esse profissional de saúde e restringir a informação facultada às informações que são conhecidas no domínio público.*

4

LOCAL DE TRABALHO SEGURO, JUSTO E RECOMPENSADOR CONTINUAÇÃO

4.2

Comportamento profissional continuação

4.2.3

Comunicação interna

A CSL está empenhada em garantir que todos os funcionários têm acesso adequado às informações relevantes da CSL que lhes permitirá desempenhar as suas funções de forma eficaz e compreender melhor as decisões da nossa empresa.

O nosso processo de comunicação interna é estabelecido com vista partilhar a informação interna, melhorar a tomada de decisão e disseminar publicamente as decisões estratégicas que promovam uma compreensão dos nossos valores e direção.

Sujeita a considerações de confidencialidade, privacidade e sensibilidade comercial, oportunamente disponibilizaremos informações sobre a CSL aos funcionários.

Existem disponíveis procedimentos para fornecer orientações sobre o desenvolvimento, aprovação e publicação de materiais impressos e eletrónicos.

4.2.4

Drogas e álcool

Para manter um ambiente de trabalho seguro, os funcionários não devem abusar de drogas ou álcool enquanto trabalhadores da CSL. Além disso, o uso ilegal ou não autorizado, a posse, venda, compra ou troca de drogas e álcool é proibido em qualquer momento.

Os superiores hierárquicos da CSL devem garantir que o consumo de álcool é feito de forma responsável e moderação de forma a garantir que os consumidores não representam riscos à saúde e segurança ou igualdade de oportunidades a si próprio ou a terceiros.

Qualquer um dos nossos funcionários, que tenha um problema de dependência receberá ajuda ou aconselhamento sempre que possível.

Para garantir que contratamos novos funcionários capazes de contribuir para um ambiente de trabalho seguro e produtivo, podemos solicitar verificações de saúde aos candidatos para determinadas funções. Tais solicitações serão sempre realizadas de acordo com as leis e regulamentações locais.

P&R

P. Estou preocupado com um colega de trabalho cujo comportamento em determinadas ocasiões sugere que ele está sob o efeito de álcool, durante as horas de trabalho. Eu sei que ele está a atravessar uma fase difícil na sua vida familiar e não quero agravar a sua situação profissional, mas temo que a sua segurança e a dos seus colegas possam estar em perigo. O que devo fazer?

R. *Embora não tenha a certeza de que o álcool é a causa do comportamento que tem observado, se está preocupado com a segurança no seu local de trabalho, deve comunicar as suas preocupações imediatamente aos seus superiores hierárquicos e/ou ao seu representante de saúde e segurança no trabalho. A situação pode então ser investigada e podem ser tomadas ações ou medidas adequadas para proteger a saúde e segurança do seu colega e dos outros funcionários.*

4.3

Recompensas dos empregados

4.3.1

Gestão de desempenho

A CSL garante que os funcionários de cada unidade de negócio e em cada país onde exerce a sua atividade compreendem como contribuem para o sucesso da CSL. Tal inclui:

- Garantir que os padrões de desempenho e expectativas de cada funcionário são comunicados e compreendidos;
- Que os objetivos individuais, quando necessário, são realizáveis e são revistos em função dos resultados e valores da CSL;
- Incentivar a comunicação e colaboração entre funcionários e seus superiores hierárquicos, colegas relevantes, equipas e partes interessadas em relação ao desempenho, e;
- Estabelecer um sistema de gestão do desempenho de acordo com os sistemas e procedimentos que apoia a gestão eficaz destas práticas em todas as nossas empresas.

P&R

P. Estabeleci um plano de trabalho com o meu superior hierárquico e compreendi que este seria a base da minha avaliação de desempenho anual. Agora chegou a altura de fazer a avaliação do meu desempenho, no entanto, o meu superior hierárquico não a discutiu comigo. O que devo fazer?

R. *O sistema de avaliação do desempenho da CSL, incluindo o processo de avaliação, é realizado através de conversas abertas e construtivas entre superiores hierárquicos e os seus subordinados diretos. Pode lembrar o seu superior hierárquico que chegou o momento de falar sobre a sua avaliação e agendar uma reunião para que tal aconteça num ambiente privado. Devem-se reunir preparados para discutir em que medida alcançou os seus objetivos em comparação com o ano anterior, outras formas de trabalho nas quais foi um valor acrescentado na sua função, incluindo as prioridades de negócio existentes que na altura em que o seu plano de trabalho foi criado não eram conhecidas, as dificuldades enfrentadas, o seu plano de trabalho futuro e as necessidades de desenvolvimento. Mais orientações sobre as avaliações do desempenho anual serão fornecidas pelos Recursos Humanos locais*

4.3

Recompensas dos empregados continuação

4.3.2

Filosofia de remuneração

A CSL relaciona de forma direta o nível de remuneração do funcionário à função que desempenha na empresa, a outros funcionários que desempenham uma função semelhante e às preferências e condições do mercado local. Usamos uma metodologia de avaliação consistente em todo o grupo, que permite uma comparação direta da classificação do cargo e monitorizamos o valor da remuneração no mercado de trabalho em diferentes posições e em diferentes locais.

O nosso sistema de gestão do desempenho abrange a fixação de objetivos e comportamentos com base em valores e a gestão da remuneração com base no desempenho.

Para que possamos competir e manter os funcionários, a CSL oferece uma remuneração que seja competitiva de acordo com os valores de mercado para a função. Determinados acordos salariais incluem uma remuneração fixa e prémios relacionados com o desempenho, na forma de incentivos a curto prazo em dinheiro e incentivos a longo prazo por meio de participação acionista de forma a alinhar os interesses dos funcionários e dos acionistas.

Nos países onde exercemos atividade, e considerando as práticas de mercado locais ou as leis aplicáveis, a CSL efetua contribuições para os planos de reforma.

Reembolsamos as despesas pessoais dos funcionários, as quais ocorram durante a realização de um negócio, tais como viagens de trabalho ou participação em conferências. Em todos os casos, será necessária a aprovação do seu superior hierárquico.

4.3.3

Reconhecimento do serviço

Em todas as empresas da CSL, reconhecemos bom desempenho dos funcionários ao longo do seu percurso profissional na empresa.

4.3.4

Aprendizagem & desenvolvimento

A CSL está empenhada em investir na formação e no desenvolvimento para melhoria contínua das habilitações dos funcionários com vista a realizarem as suas funções com um desempenho superior, em conformidade com os requisitos, e de forma segura e eficiente. Disponibilizamos oportunidades de desenvolvimento profissional aos funcionários a todos os níveis e construímos um conjunto de líderes talentosos prontos a assumir funções de liderança futura em todo o grupo.

O nosso sistema de formação e desenvolvimento inclui:

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

- Definição clara dos ligações com o desenvolvimento da carreira, sucessão e processos de gestão de desempenho, incluindo comentários no âmbito da avaliação comportamental e de desempenho coerente com os nossos valores;
- Desenvolvimento das capacidades de liderança as quais respondam às necessidades do negócio, desde dos níveis iniciais até aos níveis superiores;
- Acesso justo à formação e desenvolvimento de acordo com princípios de igualdade de oportunidades no trabalho;
- Identificação dos indivíduos com elevado desempenho através de uma abordagem global comum e consistente;
- Uma abordagem global no planeamento da sucessão para maximizar o desenvolvimento da carreira.

4.3.5

Ação disciplinar e aconselhamento

A CSL mantém os padrões de desempenho e conduta no local de trabalho através do uso adequado de aconselhamento informal, formação dos funcionários, aconselhamento formal e ações disciplinares as quais podem resultar em sanções.

A conduta indevida de natureza grave poderá resultar na rescisão imediata do contrato de trabalho. A conduta indevida grave poderá incluir comportamentos que sejam:

- Ilegais;
- Prejudiciais ao negócio;
- Um risco para a segurança e integridade da CSL e dos seus funcionários;
- Uma violação deste código e outras políticas e procedimentos internos; ou
- De outro modo inconsistentes com a continuação do contrato de trabalho.

As ações tomadas em resposta à conduta indevida dos funcionários irão depender da gravidade da situação e serão consistentes com o local de trabalho e em conformidade com os requisitos legais. Em todos os casos, os funcionários terão a oportunidade de explicar as suas ações.



5

COMUNIDADE

Compromisso da CSL:

Na CSL, temos o compromisso de ajudar a construir comunidades mais saudáveis a nível mundial e nos locais onde exercemos a nossa atividade. Procuramos fazer isso de forma alinhada com os nossos objetivos a longo prazo da empresa e utilizamos os conhecimentos e benefícios para nosso uso exclusivo



O NOSSO CÓDIGO DE PRÁTICAS EMPRESARIAIS RESPONSÁVEIS

FOCO NO DOENTE • INOVAÇÃO • INTEGRIDADE
COLABORAÇÃO • DESEMPENHO SUPERIOR

Nós iremos:

- Desenvolver ativamente e de forma eficaz programas comunitários ou de caridade que melhorem a saúde e qualidade de vida das nossas comunidades;
- Garantir que os nossos funcionários possam estar envolvidos e estejam comprometidos com a distribuição destes programas na sua capacidade de representantes da CSL; e
- Responder adequadamente a quaisquer crises humanitárias ou de trabalho de assistência onde os nossos produtos ou habilitações especiais sejam necessários.

5 COMUNIDADE CONTINUAÇÃO

5.1

Contribuições humanitárias

A CSL desenvolveu uma estrutura de investimento comunitário que nos permite apoiar as nossas comunidades de forma significativa através das nossas principais empresas e em conjunto com os funcionários e as outras partes interessadas.

O nosso investimento na sociedade caracteriza-se por:

Apoio às Comunidades de Doentes

- Melhorar a qualidade de vida dos doentes nas terapêuticas que lhes sejam necessárias.
- Melhorar o acesso aos nossos medicamentos biológicos,

Apoio às Comunidades Biomédicas

- Promover o conhecimento das comunidades médicas e científicas.
- Encorajar a próxima geração de investigadores médicos.

Apoio às Comunidades Locais

- Apoiar a comunidade onde vivemos e trabalhamos;
- Apoiar as comunidades em tempo de situações de emergência;

Fazemos parcerias com outras organizações tais como organizações não-governamentais e instituições de investigação para melhorar o nosso esforço globalmente.

Consideraremos contribuições, tais como doações de produtos para ajuda humanitária quando o pedido é feito por um governo ou uma organização de ajuda humanitária, em conformidade com as leis aplicáveis para tais doações.

Iremos garantir que os investimentos em comunidades financiados pela CSL estejam de acordo com as leis e códigos de conduta locais, respeitem os costumes locais e que sejam consistentes com o nosso plano estratégico.

Monitorizamos e avaliamos as nossas contribuições humanitárias e publicamos relatórios sobre os resultados das nossas contribuições.

P&R

P. Fui abordado por um representante de um grupo de doentes sem fins lucrativos a fim de obter uma doação substancial da CSL para apoiar uma investigação de doenças tropicais. Posso autorizar a doação em nome da CSL para esta causa nobre?

R. A CSL desenvolveu um quadro global para direcionar o financiamento da CSL às comunidades de forma estratégica para áreas prioritárias onde este pode ser mais eficaz e consistente com a nossa meta corporativa e capacidade de avaliação. Por uma questão de boa gestão todas as doações devem ser feitas a organizações conceituadas sem fins lucrativos que estão isentas de impostos por parte do governo e não a pessoas individualmente. Deve consultar a política da CSL sobre as contribuições à comunidade e seguir o procedimento de autorização estabelecido por essa política. Se precisar de mais informações sobre o programa de contribuições comunitárias da CSL, por favor contacte o seu superior hierárquico ou o representante de Comunicações da CSL.



6

GESTÃO AMBIENTAL

Compromisso da CSL:

Na CSL, estamos empenhados em realizar todas as nossas atividades de forma a minimizar o impacto sobre o meio ambiente e a conservar os recursos naturais. Encaramos a gestão ambiental como nossa responsabilidade e como uma oportunidade para construir comunidades mais saudáveis e mais sustentáveis.

O NOSSO CÓDIGO DE PRÁTICAS EMPRESARIAIS RESPONSÁVEIS

FOCO NO DOENTE • INOVAÇÃO • INTEGRIDADE
COLABORAÇÃO • DESEMPENHO SUPERIOR

Nós iremos:

- Realizar as nossas atividades cumprindo as leis ambientais e a regulamentação jurídica de cada país em que trabalhamos, cumprir ou exceder as normas ambientais aplicáveis e implementar as medidas adequadas para resolver quaisquer casos de não conformidade que ocorram;
- Estabelecer e manter sistemas de gestão ambiental em todas as nossas fábricas;
- Envolver-nos e colaborar com as nossas partes interessadas, comunicando abertamente todas as informações sobre o desempenho ambiental da CSL e as questões ambientais importantes, nomeadamente através da publicação de relatórios corporativos;
- Maximizar a eficiência da nossa utilização de água, energia e outros recursos através da melhoria contínua das nossas operações de fabrico;
- Usar uma abordagem hierárquica para a prevenção da poluição, incluindo a minimização das águas residuais, das emissões atmosféricas e dos resíduos sólidos produzidos, de modo a evitar lesões para a saúde humana e para o meio ambiente;
- Integrar a gestão ambiental nos processos empresariais da CSL, na avaliação de risco, no planeamento e tomada de decisões; e
- Garantir que todos os funcionários e outras pessoas nas nossas instalações estejam conscientes das suas responsabilidades ambientais no âmbito deste código, e que possuem a formação necessária para alcançar essas responsabilidades.

6 GESTÃO AMBIENTAL CONTINUAÇÃO

A nossa política descreve os nossos compromissos ambientais e proporciona o enquadramento para os nossos objetivos e metas ambientais.

Os funcionários devem comunicar ao seu superior hierárquico qualquer incidente ambiental, de forma a serem tomadas as devidas precauções para controlar e prevenir impactos adversos.

P&R

P. Tivemos um pequeno derrame de produtos químicos - apenas alguns litros - devo comunicar o derrame?

R. Sim, todos os derrames de produtos químicos ou outras substâncias perigosas devem ser comunicados ao seu superior hierárquico e ao seu representante de saúde e segurança, logo que tome conhecimento do sucedido. Tal irá permitir a notificação atempada, se necessário, às agências regulamentares, e permitir uma rápida investigação para determinar as causas e implementar as ações corretivas, assim como cumprir os requisitos de comunicação interna da CSL.

6.1

Alterações climáticas

A CSL reconhece que as alterações climáticas são causadas por gases com efeito de estufa produzidos como resultado de atividade humana, estas alterações são um desafio global preponderante para o meio ambiente. Temos a responsabilidade de contribuir para enfrentar as alterações climáticas.

Nós iremos:

- Medir, compreender e divulgar o nosso impacto sobre o ambiente;
- Minimizar o nosso impacto sobre as alterações climáticas;
- Participar em programas governamentais relevantes sobre mudanças climáticas;
- Identificar e gerir os riscos e oportunidades relacionados com o carbono; e
- Envolver-nos com os funcionários e as partes interessadas.



7

CUMPRIMENTO DESTE CÓDIGO

Compromisso da CSL:

A CSL está empenhada em ajudar os seus funcionários e as entidades externas a compreender e respeitar os princípios e expectativas contidos neste Código.

O NOSSO CÓDIGO DE PRÁTICAS EMPRESARIAIS RESPONSÁVEIS

FOCO NO DOENTE • INOVAÇÃO • INTEGRIDADE
COLABORAÇÃO • DESEMPENHO SUPERIOR

Nós iremos:

- Assegurar que todos os funcionários tenham acesso ao Código, através da tradução do mesmo no seu idioma e distribuir uma cópia a cada funcionário da empresa – novos e existentes;
- Garantir que o Código está disponível para as nossas entidades externas;
- Implementar programas de formação obrigatórios de forma a ajudar os nossos funcionários a compreender o Código, a sua importância e as suas obrigações individuais;
- Monitorizar a participação em programas de formação obrigatórios, tomar ações corretivas quando necessário e analisar a eficácia da formação no Código;
- Garantir que os nossos funcionários, consultores e outras entidades possam levantar questões em relação à conduta ilegal, violação das políticas da CSL ou procedimento condenável de forma anónima (se desejável e permitido) sem medo de represálias (exceto quando tais preocupações tiverem um carácter fútil ou injurioso); e
- Procurar e responder aos comentários dos nossos funcionários e de outras partes interessadas sobre potenciais melhorias ao Código.

7

CUMPRIMENTO DESTE CÓDIGO CONTINUAÇÃO

7.1

Quadro de Responsabilidade

Conselho Executivo da CSL	Aprova o Código e estabelece os prazos de revisão.
Grupo Global de Liderança	Sensibiliza, garante a acessibilidade, monitoriza o cumprimento.
CR Comissão de Direção	Revê e recomenda melhorias, facilita a troca de informação entre os parceiros de negócio.
CSL Compliance / CSL Legal / CSL Recursos Humanos	Supervisiona os requisitos de formação e faz a gestão das infrações / notifica não-conformidades. Apoia superiores hierárquicos com questões e apoia ativamente na revisão do Código.
Superiores hierárquicos	Garantem que os funcionários recebem o Código e dão cumprimento aos programas de formação. Monitorizam a adesão ao Código e apoiam os funcionários com questões/dúvidas.
Funcionários	Reveem o Código e participam nos programas de formação. Pedem esclarecimentos quando necessário e dão origem a não-conformidades.

7.2

Levantamento de preocupações

A CSL elaborou este Código com a intenção de dar continuidade a um relacionamento transparente com os nossos funcionários, consultores e outras entidades. No entanto, reconhecemos que pode haver momentos em que os funcionários, consultores e outras entidades tenham a necessidade de trazer ao nosso conhecimento casos de conduta inadequada. Para permitir que tal aconteça sem represálias, vamos continuar a manter e a promover a existência de procedimentos para os nossos funcionários, consultores e outras entidades, para denunciar situações que os preocupam, incluindo o uso do nosso sistema de denúncias e outros sistemas de gestão.

P&R

P. Tenho ajudado o meu superior hierárquico a realizar um concurso de fornecimento para a CSL. Preocupa-me a forma como o caderno de encargos está escrito e a forma como estamos a atuar, favorecendo um fornecedor, que também é um velho amigo do meu superior hierárquico. Como faço para verificar se o processo de licitação que a empresa faz está de acordo com o Código e as políticas de aquisição da CSL, e o que devo fazer no caso de suspeitar uma não conformidade?

R. *A CSL incentiva os funcionários a falar sobre suspeitas de violação do Código e assuntos éticos e fornece mecanismos para colocar essas questões éticas tendo em conta a confidencialidade e reputação de todos os intervenientes. Deve dirigir as suas perguntas sobre se o processo de licitação está de acordo com o Código a um superior hierárquico ou à CSL Compliance ou ao departamento jurídico da CSL, em primeira instância. Se não está confortável a falar diretamente com um superior hierárquico, com o departamento de Compliance ou o departamento jurídico da CSL, a CSL tem um sistema de denúncia - "Denúncia" para que possa comunicar as suas preocupações. Por favor, consulte a intranet no site da CSL para obter mais informações.*

GLOSSÁRIO

AJUDA HUMANITÁRIA

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

CONFLITO DE INTERESSE

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

CONSENTIMENTO INFORMADO

Uma condição legal em que se pode afirmar que uma pessoa deu o seu consentimento baseado na apreciação e compreensão de todos os factos conhecidos e implicações de uma ação. A pessoa precisa de estar na posse de factos relevantes e também das suas faculdades mentais, no momento do consentimento.

CONTRATO DE TRABALHO SEM VÍNCULO

Emprego que pode ser terminado por vontade própria, tanto pelo empregado como pelo empregador, em qualquer altura, com ou sem justa causa.

DADORES DE PLASMA

Membros do público que doam o seu plasma para o grupo CSL, o qual é posteriormente utilizado para produzir produtos que salvam vidas. Em alguns casos, os dadores de plasma recebem uma gratificação como recompensa pelo tempo que levam a fazer a doação.

DENUNCIANTE

O denunciante é um funcionário ou ex-funcionário, ou membro de uma qualquer organização associada, que faz a notificação de uma conduta inadequada a pessoas ou entidades

que têm o poder e estão na predisposição de tomar medidas corretivas dentro da CSL.

DOENTES

Beneficiário final dos produtos produzidos pela CSL.

ENTIDADES EXTERNAS

Qualquer consultor, fornecedor, distribuidor ou quaisquer outras empresas ou indivíduos associados contratualmente à CSL no desenvolvimento, fornecimento ou distribuição de produtos CSL.

ENTRETENIMENTO (ATIVIDADES LÚDICAS)

Inclui hospitalidade (p. ex., refeições), recepções, bilhetes para atividades lúdicas, eventos sociais ou eventos desportivos, participações em eventos desportivos, alojamento e viagens.

FARMACOVIGILÂNCIA

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

INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL SOBRE PREÇOS

Informação que uma determinada pessoa espera que possa ter um efeito significativo no preço ou no valor das ações da CSL. Tal pode incluir informações estratégicas, como previsões financeiras e propostas de fusões e aquisições.

INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA

Quando uma pessoa está na posse de informação confidencial sobre preços, a qual geralmente não está disponível no mercado. Essa pessoa não pode negociar produtos financeiros que poderiam ser afetados por essa informação (ou encorajar outra pessoa a fazê-lo).

INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS

Qualquer informação (informações geradas por ou para a CSL). A divulgação não autorizada De tal informação poderá causar danos aos interesses da CSL.

LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO

Um direito identificado sob normas internacionais do trabalho, tal como o direito dos trabalhadores para se organizar e ter representação.

OFERTAS

Qualquer bem avaliável em valor, incluindo dinheiro ou equivalente, bens ou serviços dados a outra pessoa com ou sem contrapartida.

OPORTUNIDADES IGUAIS NO TRABALHO

Direito a ser dado às pessoas em função do seu mérito ou de outros critérios pertinentes e significativos, independentemente da sua raça, cor, sexo, religião, idade, deficiência, estado civil, orientação sexual ou responsabilidades familiares.

OUTRAS ENTIDADES

Organizações, instituições e seus representantes, que trabalham em conjunto com a CSL.

PAGAMENTO DE FACILITAÇÃO

Um pequeno pagamento feito a um representante do governo para garantir ou acelerar o desempenho de uma ação necessária ou de rotina (p. ex., a emissão de um visto ou licença).

PROFISSIONAIS DE SAÚDE

Pessoas que estão autorizadas a prescrever, comprar, fornecer, administrar ou dispensar medicamentos ou dispositivos médicos no exercício das suas atividades profissionais.

GLOSSÁRIO CONTINUAÇÃO

PROPRIEDADE INTELECTUAL:

Qualquer criação da mente ou do intelecto, que tem um potencialmente valor comercial, e pode ter o direito de proteção sob a lei dos direitos de autor, patentes, marcas registradas, designs, etc.

REPRESENTANTE DO GOVERNO:

Um funcionário, representante ou funcionário de qualquer departamento do governo, ou qualquer entidade comercial em que um órgão do governo faz parte da sociedade ou outra forma em que exerça controlo sobre essa entidade. Inclui também funcionários de partidos políticos e candidatos a cargos políticos.

SEGREDOS COMERCIAIS

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

SUBORNO

Oferecer algo de valor pessoal a quem pode tomar decisões, de forma a receber um tratamento favorável, geralmente para assegurar ou manter negócios, ou para obter uma vantagem. O suborno pode ser monetário, tal como dinheiro, ou qualquer coisa de valor (p. ex.: viagens, serviços, descontos, brindes, etc.).



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

Criação e produção da:
Carbon Theory, Melbourne

ÍNDICE >

CSL Limited

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