

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

ÍNDICE >

**CSL LIMITED**

**NUUESTRO CÓDIGO DE PRÁCTICAS  
COMERCIALES RESPONSABLES**

**JULIO 2017**

**CSL™**

# NUESTRO CÓDIGO DE PRÁCTICAS COMERCIALES RESPONSABLES

ENFOQUE EN EL PACIENTE • INNOVACIÓN  
INTEGRIDAD • COLABORACIÓN • DESEMPEÑO  
SUPERIOR

JULIO 2017

CSL Limited ABN 99 051 588 348

## ÍNDICE

|             |   |           |
|-------------|---|-----------|
| <b>1.</b>   | <b>VALORES Y PRINCIPIOS QUE RIGEN LA COMPAÑÍA</b>           | <b>04</b> |
| <b>2.</b>   | <b>INTEGRIDAD PROFESIONAL</b>                               | <b>08</b> |
| <b>2.1</b>  | Gestión de riesgos  | 10        |
| <b>2.2</b>  | Cumplimiento de las leyes y normas                          | 10        |
| <b>2.3</b>  | Procedimientos internos de control e informes               | 11        |
| <b>2.4</b>  | Protección de los activos y de la información               | 12        |
| <b>2.5</b>  | Divulgación continua  | 13        |
| <b>2.6</b>  | Negociación de valores                                      | 14        |
| <b>2.7</b>  | Competencia   | 15        |
| <b>2.8</b>  | Conflictos de intereses                                     | 16        |
| <b>2.9</b>  | Sobornos y corrupción                                       | 18        |
| <b>2.10</b> | Prácticas de promoción                                      | 19        |
|             | 2.10.1 Promoción ante profesionales del sector farmacéutico | 19        |
|             | 2.10.2 Etiquetado y publicidad de los medicamentos          | 20        |
|             | 2.10.3 Información sobre el medicamento                     | 20        |
|             | 2.10.4 Cumplimiento de las leyes de comercio internacional  | 21        |
|             | 2.10.5 Propiedad intelectual                                | 22        |
|             | 2.10.6 Impuestos  | 23        |
| <b>2.11</b> | Agasajos y obsequios  | 23        |
| <b>2.12</b> | Relaciones con interlocutores externos                      | 25        |
|             | 2.12.1 Contribuciones políticas                             | 25        |
|             | 2.12.2 Participación en la normativa oficial                | 25        |
|             | 2.12.3 Relación con el gobierno                             | 26        |
|             | 2.12.4 Comunicaciones externas                              | 26        |
| <b>2.13</b> | Privacidad  | 27        |
|             | 2.13.1 Privacidad de información de agentes contratados     | 27        |
|             | 2.13.2 Privacidad de información de empleados               | 27        |

|            |   |           |            |  |           |
|------------|---|-----------|------------|--|-----------|
| <b>3.</b>  | <b>SEGURIDAD Y CALIDAD DE NUESTROS MEDICAMENTOS</b> | <b>28</b> | <b>4.</b>  | <b>UN ENTORNO LABORAL SEGURO, JUSTO Y GRATIFICANTE</b>                 | <b>38</b> |
| <b>3.1</b> | <b>Bioética</b>                                     | <b>30</b> | <b>4.1</b> | <b>Normativa del entorno laboral</b>                                   | <b>40</b> |
| 3.1.1      | Investigación y desarrollo                          | 30        | 4.1.1      | Contratación de personal   | 40        |
| 3.1.2      | Ensayos clínicos                                    | 30        | 4.1.2      | Igualdad de oportunidades de empleo (EEO)/Acoso en el lugar de trabajo | 41        |
| 3.1.3      | Investigación con células madre                     | 31        | 4.1.3      | Salud y seguridad  | 42        |
| 3.1.4      | Protección de los animales                          | 31        | 4.1.4      | Rehabilitación   | 43        |
| <b>3.2</b> | <b>Efectos adversos</b>                             | <b>32</b> | 4.1.5      | Despido y finalización de la relación laboral                          | 44        |
| <b>3.3</b> | <b>Calidad</b>                                      | <b>32</b> | <b>4.2</b> | <b>Conducta profesional</b>  | <b>44</b> |
| <b>3.4</b> | <b>Cadena de suministro</b>                         | <b>33</b> | 4.2.1      | Respeto mutuo  | 44        |
| 3.4.1      | Calidad en la cadena de suministro                  | 33        | 4.2.2      | Divulgación de información confidencial                                | 45        |
| 3.4.2      | Gestión de la cadena de suministro                  | 34        | 4.2.3      | Comunicación interna   | 46        |
| 3.4.3      | Medicamentos falsificados                           | 35        | 4.2.4      | Drogas y alcohol   | 46        |
| <b>3.5</b> | <b>Derechos humanos</b>                             | <b>36</b> | <b>4.3</b> | <b>Retribuciones para empleados</b>                                    | <b>47</b> |
| 3.5.1      | Empleo infantil                                     | 36        | 4.3.1      | Gestión del rendimiento  | 47        |
| 3.5.2      | Participantes en los ensayos clínicos               | 36        | 4.3.2      | Filosofía salarial   | 48        |
| 3.5.3      | Donantes de plasma                                  | 36        | 4.3.3      | Reconocimiento del servicio  | 48        |
| 3.5.4      | Representación de empleados                         | 37        | 4.3.4      | Formación y desarrollo   | 48        |
| 3.5.5      | Derecho legal y salario mínimo                      | 37        | 4.3.5      | Medidas disciplinarias y asesoramiento                                 | 49        |
| 3.5.6      | Esclavitud contemporánea                            | 37        | <b>5.</b>  | <b>COMUNIDAD</b>   | <b>50</b> |
|            |   |           | <b>5.1</b> | <b>Aportaciones a la comunidad</b>                                     | <b>52</b> |
|            |   |           | <b>6.</b>  | <b>GESTIÓN AMBIENTAL</b>   | <b>54</b> |
|            |   |           | <b>6.1</b> | <b>Cambio climático</b>  | <b>57</b> |
|            |   |           | <b>7.</b>  | <b>CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE CÓDIGO</b>                                | <b>58</b> |
|            |   |           | <b>7.1</b> | <b>Marco de responsabilidad</b>  | <b>60</b> |
|            |   |           | <b>7.2</b> | <b>Denuncia de irregularidades</b>                                     | <b>61</b> |
|            |   |           |            | <b>GLOSARIO</b>  | <b>62</b> |

ESTIMADOS COLEGAS DE CSL:

**ME COMPLACE PRESENTARLES LA TERCERA EDICIÓN DEL CÓDIGO DE PRÁCTICAS COMERCIALES RESPONSABLES DE CSL (EL "CÓDIGO"). COMO EN SUS PRIMERAS DOS VERSIONES, ESTE IMPORTANTE CÓDIGO HA SIDO APROBADO POR LA JUNTA DIRECTIVA Y CUENTA CON NUESTRO PLENO APOYO Y COMPROMISO.**



Con cada edición de nuestro Código, rendimos cuentas de una organización en crecimiento, tanto en empleados, como en alcance geográfico. El Código establece fundamentalmente los derechos y las obligaciones que tenemos individualmente como empleados, afirmando nuestro compromiso con nuestros asociados de cumplir las más elevadas normas de conducta en todo lo que hacemos.

Al fundarse, hace más de un siglo, CSL prometió salvar vidas y proteger la salud de los australianos. Hoy, esa misma promesa es aún más firme y activa en todo el mundo, con más de 17 000 empleados por todo el planeta y nuestros medicamentos destinados a salvar vidas están presentes en más de 60 países. Nuestros Valores son el fundamento, y nuestro Código es la directriz para llevar a cabo los negocios y cumplir nuestra promesa realizada a los pacientes, los socios y otros asociados.

Le animo a consultar el Código y entender cómo le afecta a usted, su rol y el modo en que usted representa a CSL en los negocios así como ante el público en general.

Nuestro éxito y la promesa que hacemos a los pacientes se basan en su compromiso a fortalecer y proteger nuestra empresa y su reputación.

**PAUL PERREULT**  
**DIRECTOR EJECUTIVO (CEO)**  
**Y DIRECTOR GENERAL**  
**GRUPO CSL**





# 1

## VALORES Y PRINCIPIOS QUE RIGEN LA COMPAÑÍA





## NUESTRO CÓDIGO DE PRÁCTICAS COMERCIALES RESPONSABLES

ENFOQUE EN EL PACIENTE • INNOVACIÓN • INTEGRIDAD  
COLABORACIÓN • DESEMPEÑO SUPERIOR

Nuestros valores unen al grupo de compañías CSL mediante un compromiso compartido en aras a:

### ENFOQUE EN EL PACIENTE

Cumplimos nuestras promesas a los pacientes

### INNOVACIÓN

Transformamos el pensamiento innovador en soluciones

### INTEGRIDAD

Hacemos lo que decimos

### COLABORACIÓN

Somos más fuertes juntos

### DESEMPEÑO SUPERIOR

Nos enorgullecemos de nuestros resultados



## VALORES Y PRINCIPIOS QUE RIGEN LA COMPAÑÍA (CONTINUACIÓN)

## El presente Código de Prácticas Comerciales Responsables (Código) establece los principios de conducta que fundamentan nuestros valores:

- Llevar a cabo las actividades comerciales de CSL con el mayor grado de integridad, observando todas las leyes y normas locales aplicables en todos los países en los cuales operamos, y cumpliendo con todas nuestras responsabilidades ante los accionistas y el sector financiero.
  - Las normas que guían a los empleados y directores hacia la toma de decisiones éticas en situaciones potenciales de conflictos de intereses, participación política, sobornos y comisiones indebidas.
  - Los principios generalmente aceptados de las relaciones en el entorno laboral, incluidos el respeto mutuo, la no discriminación y la libertad de asociación.
  - La calidad de nuestros medicamentos y la seguridad de nuestros pacientes, donantes de plasma, empleados y agentes contratados mediante la adhesión a las pautas de salud y seguridad, a través del cumplimiento de normas de fabricación y otros tipos de buenas prácticas, y de la dotación de entornos de trabajo seguros.
  - Apoyo de la innovación por medio de la inversión en investigación y desarrollo centrado en medicamentos nuevos y perfeccionados, y en todos los aspectos de nuestro negocio para mejorar la calidad de vida de los pacientes.
  - Participación en el desarrollo de políticas públicas en nuestras áreas de especialización.
  - Prácticas ambientales responsables que minimicen nuestro impacto sobre el medio ambiente.
  - Orientación para entablar y mantener buenas relaciones con todas las comunidades en las que operamos.
- CSL aspira a mantener las más elevadas normas de práctica empresarial y a ser un empleador responsable, por lo que el presente Código tiene la intención de establecer las normas mínimas aplicables a nuestros empleados en todo el mundo. Las obligaciones legales de CSL concordarán con aquellas que sean aplicables conforme a las leyes locales.
- El presente Código, así como sus políticas y procedimientos complementarios, se han desarrollado a fin de asegurar que:
1. Nuestros clientes y la comunidad en general puedan confiar en que CSL se compromete a desarrollar sus actividades comerciales con el más alto grado de integridad en todo momento.
  2. Nuestros agentes contratados (p. ej., contratistas, proveedores y distribuidores) sepan qué pueden esperar de una relación comercial con CSL, y puedan conocer también las expectativas que nosotros tenemos de ellos.
  3. Nuestros empleados comprendan tanto sus obligaciones hacia CSL como las obligaciones de CSL hacia ellos.
- Todos nosotros tenemos la responsabilidad de garantizar que el papel que desempeñamos durante las actividades comerciales de CSL que llevamos a cabo, constituya un reflejo constante de estos principios y de los valores de la organización.



## Toma de decisiones acertadas

Como parte integrante de una actividad comercial responsable se encuentra tomar decisiones acertadas. Cuando debamos tomar una decisión, hay que considerar lo siguiente:

- **El examen político:** ¿La actuación que me propongo es coherente con este. Código y con el resto de políticas de CSL?
- **El examen legal:** ¿La actuación que me propongo es legal? ¿Es contraria a alguna ley o a algún reglamento?
- **El examen de valores:** ¿La acción que me propongo es coherente con los valores de CSL? ¿Es ética y honesta?
- **El examen del espejo:** ¿Qué consecuencias tendrá la actuación que me propongo? ¿Cómo me sentiré después de actuar de esta forma?
- **El examen de los demás:** ¿Qué pensarán los demás de la actuación que me propongo?
- **El examen de los medios:** ¿Me preocuparía que la actuación me propongo fuera objeto de un titular en la prensa?

Si tiene dudas acerca de alguna decisión que debe tomar después de haber estudiado estos temas, debería comentarla con su superior jerárquico. Además, si cree que existe un posible incumplimiento de la política o los procedimientos de CSL, deberá comentar el asunto con su superior jerárquico. Consulte los apartados 7.1 y 7.2, Marco de responsabilidad y Denuncia de irregularidades, respectivamente.

## PyR

P. Me gustaría obtener más información sobre algunos aspectos del Código. ¿Dónde puedo conseguirla?

**R. Las políticas específicas de CSL ofrecen más orientación, así como herramientas de apoyo a las que se hace referencia a lo largo del Código y que pueden obtenerse en la intranet de CSL. También podrían ser aplicables las políticas locales y los procedimientos operativos estándar. Si sigue teniendo dudas o inquietudes, es importante que las consulte con su superior jerárquico. También puede contactar con los departamentos de Cumplimiento, Jurídico y de Recursos Humanos de CSL para informarse en relación con el Código.**

## PyR

P. Soy contratista en CSL.  
¿Cómo me afecta el Código?

**R. El Código de CSL se aplica a todos los empleados y agentes contratados que proporcionen servicios para o en nombre de CSL. Esperamos que nuestros agentes contratados cumplan las leyes locales vigentes las normativas de los países en los que operan, y que lleven a cabo sus actividades comerciales de conformidad con este Código.**



# 2

## INTEGRIDAD PROFESIONAL

### **El compromiso de CSL:**

En CSL, nos comprometemos a llevar a cabo todos los aspectos de nuestras actividades comerciales de una forma ética y transparente. Logramos este objetivo a través de nuestro compromiso inquebrantable hacia el cumplimiento de todas las leyes, normas y directrices locales, así como de las normas y códigos de conducta del sector farmacéutico aplicables en los países en los que operamos.

## NUESTRO CÓDIGO DE PRÁCTICAS COMERCIALES RESPONSABLES

ENFOQUE EN EL PACIENTE • INNOVACIÓN • INTEGRIDAD  
COLABORACIÓN • DESEMPEÑO SUPERIOR

### Nosotros:

- Confiaremos en que todos nuestros empleados cumplan con todas las leyes y los reglamentos, directrices, normas y códigos aplicables en cualquier lugar en el que desarrollemos nuestra actividad.
- Garantizaremos que se establezcan los sistemas de gestión que permitan el cumplimiento de todas las leyes y los reglamentos, directrices, normas y códigos aplicables.
- Garantizaremos que todos nuestros empleados comprenden sus obligaciones, especialmente en la forma en que llevan a cabo diariamente sus responsabilidades.
- Evaluaremos y gestionaremos los resultados comerciales, y aplicaremos los principios de la mejora continua para optimizar nuestras prácticas comerciales responsables.

## 2 INTEGRIDAD PROFESIONAL (CONTINUACIÓN)

### 2.1

#### Gestión de riesgos

La gestión de riesgos constituye un elemento integral en el marco general de gobierno corporativo de CSL. Adoptamos un método de gestión de riesgos estructurado, sistemático y que abarca a toda la compañía para ayudarnos a mejorar el rendimiento de nuestras empresas. Tenemos la responsabilidad colectiva de integrar la gestión de riesgos a nuestra cultura y a todos nuestros procesos, en todos los niveles.

En CSL hemos adoptado la Norma de Australia/ Nueva Zelanda ISO31000; 2009 (Principios y Normas de Gestión de Riesgos) como base de nuestro proceso coordinado global de gestión de riesgos. La implementación de la gestión de riesgos de CSL se detalla en el marco de los riesgos del Grupo CSL.

Este marco desempeña un papel importante a la hora de garantizar los controles adecuados para minimizar riesgos que podrían impactar nuestra capacidad en el cumplimiento de nuestras metas comerciales y financieras.

### 2.2

#### Cumplimiento de leyes y normas

En CSL, cada uno de los empleados es responsable del cumplimiento de las leyes locales aplicables de los países en los que operamos.

En ciertos aspectos de nuestras actividades, tales como la promoción de nuestros medicamentos, nuestras relaciones con otros profesionales de la industria farmacéutica y con nuestro equipo de investigación y desarrollo, hemos asumido mayores compromisos para cumplir códigos de conducta de la industria farmacéutica aceptados tanto a nivel local como internacional.

Esperamos que los agentes contratados con quienes colaboramos cumplan con las leyes locales y normativas aplicables de los países en los cuales operamos, y que respeten todos los principios establecidos en el presente Código.

## PyR

**P.** Soy responsable de ventas y marketing de determinados medicamentos de CSL en una serie de países distintos. ¿Cómo puedo estar seguro de que mis equipos cumplen con las leyes y las normas aplicables?

**R.** *En cualquier lugar donde opere, CSL debe cumplir con las normativas y las leyes nacionales y locales aplicables. Estas pueden variar de un país a otro, ya que en cada zona los requisitos legales son diferentes. Contacte con el departamento Jurídico de CSL para que le asesore en relación con los requisitos legales en cada país.*

*Si los requisitos legales aplicables localmente son menos estrictos que el Código en cualquier sentido, entonces deberá seguir los principios del Código. También tendrá que asegurarse de cumplir con todas las normas de la industria farmacéutica y los códigos de conducta aplicables.*

## 2.3

### Procedimientos internos de control e informes

Es fundamental contar con registros comerciales precisos y completos para la gestión eficiente de nuestra actividad comercial, así como para mantener la confianza de los inversores.

En CSL, nos comprometemos a garantizar la integridad y calidad de nuestros registros de actividades, así como con el hecho de que todos estos registros están creados y gestionados para elaborar informes de cuentas de nuestras actividades fidedignos y precisos.

Contamos con sistemas de control internos para garantizar que los estados financieros cumplan con las leyes locales aplicables de los países en los cuales operamos y para prevenir el fraude y demás conductas inadecuadas.

## PyR

P. Me han encargado revisar todos los archivos y documentos redactados que conservo. ¿Cómo puedo decidir qué eliminar y qué no?

**R. El programa de conservación global de archivos de CSL establece cuánto tiempo deben conservarse los distintos tipos de información. En general, debería eliminar los archivos que hayan alcanzado o superado este plazo. Las clases de registros que deben conservarse son las que están sujetas a "órdenes de retención" jurídicas o las que se consideran "registros históricos". Para más información consulte al Administrador de Informes de su planta, la política de Gestión Global de Archivos de CSL y cualquier política o procedimiento operativo estándar local específico.**

## 2 INTEGRIDAD PROFESIONAL (CONTINUACIÓN)

### 2.4

#### Protección de los activos y la información

Las instalaciones, el equipo y otros activos de CSL deben estar bien mantenidos y protegerse adecuadamente contra el robo, el uso indebido y las divulgaciones no autorizadas. Como resultado, cada empleado de CSL tiene la responsabilidad de asegurar la protección de nuestros activos e información.

Nuestra gestión de la tecnología de la información asegura que nuestros activos estarán protegidos y a salvo de las distintas amenazas, para garantizar la continuidad del negocio y minimizar el riesgo comercial. La gestión de la seguridad de la tecnología de la información de CSL se basa en las normas ISO 207001 y 207002.

Los equipos electrónicos que se proporcionan a los empleados deben apoyar en primer lugar los objetivos comerciales de CSL y las responsabilidades de los trabajadores. Tan solo el software avalado y respaldado por CSL puede instalarse en los dispositivos electrónicos proporcionados por CSL. Todos los datos y las comunicaciones relacionados con las actividades

de CSL y creados y/o almacenados en un dispositivo electrónico proporcionado por CSL son propiedad de CSL.

Cada uno de los empleados es responsable de garantizar que nuestra información está segura. CSL es consciente del uso extensivo de internet y de los numerosos beneficios que aporta, tanto a CSL como a sus empleados o a quienes proporcionan servicios para o en nombre de CSL. Todas las comunicaciones electrónicas, incluido el uso de redes sociales, deben respetar los mismos principios y directrices que se aplican a las demás actividades referenciadas en las políticas de CSL.

La actividad online no debe servir para revelar información que pudiera tener la consideración de secreto comercial o ser confidencial o patentada de CSL. En el entorno de trabajo de CSL se permite el uso personal de internet, siempre que no afecte a la productividad de los empleados, se utilice durante el tiempo de descanso del trabajador (pausas, etc.) y no sirva para acceder ni transmitir ningún material que

## PyR

**P.** He visto que un compañero que trabaja en el ordenador a mi lado ve material pornográfico durante la hora de comer. No considero que las imágenes sean ofensivas y, por otro lado, es un buen trabajador que cumple con su obligación. ¿Qué debería hacer?

**R.** *La pornografía no está permitida en los sistemas de CSL, en ningún soporte, y esto supone hacer un mal uso de la propiedad de CSL. El hecho de que su compañero sea un buen trabajador y la actividad tenga lugar a la hora de comer son datos irrelevantes. Debe ponerlo en conocimiento de su superior jerárquico para que adopten las medidas adecuadas.*



infrinja ninguna ley aplicable o perjudique la reputación de CSL o de cualquier persona, o que se considere ofensivo o inapropiado conforme a las normas públicas establecidas.

Aplicamos filtros al equipo electrónico de CSL para evitar el acceso a sitios web de contenido inapropiado. No obstante, ya que es imposible identificar y limitar el acceso a todos los sitios web inapropiados, cada empleado deberá ser consciente de las páginas que visite. Tenemos la capacidad de controlar el uso de Internet, aplicaciones y de la red interna. Reservamos el derecho de utilizar esta capacidad para proteger a CSL de las actividades delictivas o inapropiadas, así como para asegurarnos de que los empleados lleven a cabo sus tareas en cumplimiento con las políticas de CSL. En todos los casos, nos aseguraremos de que se mantenga la privacidad de los datos en cumplimiento de las leyes y normas locales.

Todo equipo electrónico u otros activos (incluidas las anotaciones de laboratorio y los cuadernos) que sean propiedad de CSL, o que estén siendo arrendados por la empresa, seguirán en poder de CSL tras finalizar el empleo o deberán devolverse a CSL si lo solicita la administración de CSL.

## 2.5

### Divulgación continua

En calidad de compañía que cotiza en el Mercado de Valores Australiano ("ASX"), CSL tiene obligaciones en virtud de la legislación australiana y de las Normas de Cotización del ASX:

Salvo excepciones puntuales, debemos revelar de inmediato al ASX aquella información acerca de CSL que toda persona razonable esperaría tuviera un efecto material sobre el precio o el valor de las acciones de CSL.

Tenemos una política que establece pautas claras y describe las acciones que los directores y todos los empleados deben realizar cuando les llega información que debería ser divulgada.

## PyR

**P.** En lo referente al control de aplicaciones y red por parte de CSL, ¿significa esto que CSL vigila todo lo que hago?

**R.** *No. CSL tiene la facultad de reproducir y revisar todo el correo electrónico y tráfico electrónico. Utilizamos esta facultad, conforme a las normas aplicables, a fin de detectar conductas delictivas y conductas incompatibles con la política de CSL, como por ejemplo el acceso o envío de pornografía u otro material ofensivo o inapropiado.*

## 2 INTEGRIDAD PROFESIONAL (CONTINUACIÓN)

## 2.6

**Negociación de valores**

En CSL animamos a todos nuestros directores y empleados a poseer acciones a largo plazo de CSL. No obstante, debemos evaluar con atención los momentos en que se realizan la venta o compra de tales acciones.

Las leyes de operaciones con información privilegiada prohíben a los directores o empleados comprar o vender acciones de CSL en los casos en que cuenten con información confidencial sobre el precio que generalmente no esté disponible en el mercado.

A continuación se indican ejemplos que podrían considerarse información privilegiada en relación con el precio:

- Resultados económicos de CSL comparados con los presupuestos o las previsiones;
- Formalización o rescisión de un contrato importante.
- Fusiones, adquisiciones o constitución de empresas conjuntas, ya sean efectivas o potenciales.
- Avance de determinados proyectos de investigación y desarrollo, en relación con hitos marcados.

Contamos con una política que ayuda a los directores y empleados a conocer plenamente sus obligaciones en relación con la información privilegiada, con especial énfasis en la negociación de acciones de CSL.

Las operaciones con información privilegiada constituyen un delito penal en virtud de la legislación australiana.

## PyR

- P. Mis padres gestionan una pequeña cartera de acciones con los ahorros de su jubilación. Me han pedido que les asesore sobre la posibilidad de comprar algunas acciones de CSL. Sé que CSL está estudiando nuevos medicamentos y que las investigaciones avanzaron mucho el último año. ¿Puedo comentarlo con mis padres y animarles a invertir en CSL?
- R. ***Los empleados de CSL tienen prohibido negociar con acciones de CSL si conocen información privilegiada relacionada con los precios, que no sea de conocimiento general en el mercado. Esta prohibición se hace extensiva a animar a agentes contratados a negociar con acciones de CSL basándose en dicha información. Pregúntese lo siguiente: ¿Poseo información sobre el programa de investigación de CSL u otras actividades o planes comerciales que no se haya dado a conocer públicamente a través de los medios o de los boletines bursátiles y que, en caso de conocerse, podría influir en las decisiones de los inversores de comprar o vender acciones de CSL? Si la respuesta es afirmativa, entonces no debe aconsejar a sus padres sobre la conveniencia de negociar con acciones de CSL. Si la respuesta es negativa, puede aconsejarles y ellos serán libres de negociar. Sin su consejo, sus padres tienen la libertad de negociar o no.***

## 2.7

### Competencia

El cumplimiento de las prácticas comerciales y de la ley de competencia es fundamental para nuestra integridad y buena reputación.

CSL apoya el principio de libre competencia y prohíbe las prácticas que de alguna manera pudieran:

- Inducir a los consumidores a conclusiones erróneas o impedir el acceso a tratamientos.
- Resultar en un precio que infrinja las prácticas de comercio aplicables o las leyes de competencia.
- Recabar información competitiva de manera contraria a la ética o que incumpla leyes o normativas.
- Constituir otro tipo de prácticas injustas.

Hemos adoptado programas de capacitación para su cumplimiento, con el fin de garantizar que los empleados pertinentes comprendan sus propias obligaciones, así como las de CSL, con relación a las prácticas comerciales y las leyes de competencia aplicables. También hemos creado sistemas para la identificación, comunicación, información, investigación y resolución de cualquier tipo de incumplimiento de tales leyes, y afianzamos con regularidad la concienciación de los empleados sobre las opciones para plantear inquietudes.

El incumplimiento de las prácticas comerciales y las leyes de la competencia puede conllevar graves consecuencias para CSL y sus empleados, incluidas multas de considerable cuantía o penas de prisión, y CSL considera este incumplimiento una falta grave, sujeta a medidas disciplinarias o incluso a la rescisión del contrato.

## PyR

**P.** Cuando asisto a conferencias internacionales, a veces me encuentro con antiguos colegas que ahora trabajan en empresas de la competencia. Durante una pausa para el café en una reunión reciente, una ex compañera me habló de lo difícil que le estaba resultando a su empresa preparar su propuesta para una licitación de suministro de medicamentos farmacéuticos a un ministerio gubernamental. Sabiendo que CSL ha obtenido alguna licitación en esta área, me pidió consejo. ¿Sería correcto aconsejar en términos muy generales a esta colega?

**R.** *No debe nunca entablar conversaciones con empresas de la competencia sobre licitaciones en las que CSL haya participado o pudiera participar. Los temas relacionados que podrían surgir, como política de precios, capacidad productiva y estrategia o márgenes de beneficios son sumamente confidenciales y deben evitarse. Si la conversación deriva hacia estas cuestiones, debe retirarse, incluso si no ha aportado ninguna información a la discusión. Es importante que los empleados de CSL no solo cumplan con las prácticas comerciales y las leyes de la competencia, sino que eviten aparentar lo contrario.*

## 2 INTEGRIDAD PROFESIONAL (CONTINUACIÓN)

### 2.8

#### Conflictos de intereses

Durante el cumplimiento de sus responsabilidades en CSL, todos los directores y empleados deberán poner los intereses de CSL por delante de sus propios intereses privados. Puede producirse un conflicto de interés si los intereses privados de un empleado pudieran poner en compromiso o en peligro la obligación del empleado de servir fielmente los intereses de CSL.

Lo importante es que no es necesario que se produzca tal situación comprometida para identificarse como conflicto de interés. La percepción del conflicto de interés en una situación puede ser suficiente para que la reputación o la capacidad de toma de decisiones del empleado quede en entredicho o sea cuestionada.

Esto incluye, entre otras, las situaciones en las cuales:

- Un interés privado (financiero o de otra naturaleza) pudiera influir sobre el criterio de un empleado en el momento de gestionar actividades comerciales de CSL.
- Se considere que la lealtad de un empleado hacia un familiar inmediato o algún tercero, grupo u organización rivaliza con los intereses y asuntos de CSL.
- Un empleado tenga intereses en una transacción con relación a la cual se sabe que CSL tiene o podría tener intereses.

## PyR

**P.** Como gerente de una planta de CSL estoy buscando contratista para impartir formación en materia de procedimientos de salud y seguridad para los empleados y los visitantes del centro. Mi marido es un profesional de la formación en este ámbito, ampliamente reconocido por su experiencia y capacidad, y sus honorarios son justos. ¿Sería ético que impartiera él la formación?

**R.** *Si ofrece el contrato de prestación del servicio a su marido, usted, como persona designada para la toma de decisiones, podría colocarse en la posición de tener que elegir entre apoyar a su marido o los intereses comerciales de CSL. Esto genera un claro conflicto de intereses. E incluso si no lo generara, la situación podría ser interpretada por los demás como un conflicto. Si desea seguir adelante con el asunto, debe notificarlo a su superior jerárquico e informarle del conflicto de intereses. No deberá ofrecer el contrato a su marido a menos que reciba la debida autorización documentada para gestionar el proceso.*

- Un empleado reciba pagos, comisiones u otros tipos de compensación de parte de un proveedor, un competidor o un cliente de CSL.
- Un empleado utilice su tiempo, equipo, enseres o esfuerzos para algo que no constituya actividades, programas o fines autorizados de CSL.

En tales situaciones, o donde se cuestione la existencia de un conflicto de interés, los empleados deberán revelar los detalles aparentes o reales del posible conflicto a su superior jerárquico o al departamento Jurídico de CSL. En todos los casos, cualquier decisión tomada para manejar el conflicto deberá ser avalada por los altos directivos de CSL y documentada de forma adecuada.

Para evitar cualquier conflicto de intereses potencial o percibido, un empleado debe solicitar la autorización de su superior jerárquico para poder comenzar o continuar con cualquier tipo de pluriempleo.

## 2 INTEGRIDAD PROFESIONAL (CONTINUACIÓN)

## 2.9

**Sobornos y corrupción**

Ninguna empresa ni empleado perteneciente a CSL ofrecerá, pagará, solicitará ni aceptará sobornos, ya sea de forma directa o indirecta, y tampoco podrá recibir recompensas ni comisiones personales a cambio de tomar decisiones comerciales. Esta norma es aplicable independientemente del valor de la recompensa o la comisión. Aun allí donde la ley no prohíba los pagos de facilitación, la política de CSL establece que no deberán hacerse tales pagos.

Nuestros empleados y directores no deben dar ni aceptar obsequios ni agasajos en los casos en que hacerlo pudiera influir, o pudiera percibirse como una influencia, sobre un criterio comercial objetivo.

Aplicamos políticas y programas de formación sobre su cumplimiento para asegurar que los empleados pertinentes entienden sus propias obligaciones y las de CSL en relación con la forma de evitar el soborno y la corrupción. Hemos creado sistemas para identificar, comunicar, informar, investigar y resolver cualquier incumplimiento de la política de CSL y las leyes aplicables, y afianzamos con regularidad la concienciación de los empleados sobre las opciones para plantear inquietudes.

El incumplimiento de las leyes sobre soborno y corrupción puede conllevar graves consecuencias para CSL y sus empleados, incluidas multas de considerable cuantía o penas de prisión, y CSL considera este incumplimiento una falta grave, sujeta a medidas disciplinarias o incluso a la rescisión del contrato.

## PyR

**P.** Formo parte de un equipo creado por CSL para evaluar posibles tecnologías alternativas de filtrado de agua para las instalaciones de producción de CSL. En el marco de la evaluación me han encargado visitar plantas de toda Europa donde se esté utilizando alguna de las tecnologías. El proveedor de una de ellas me ha ofrecido sufragar todos los gastos de viaje en primera clase para el equipo y sus respectivos cónyuges. ¿Puedo aceptar esta oferta?

**R.** *Aceptar esta oferta va en contra de la política de CSL sobre aceptación de obsequios, ya que podría interpretarse como un intento de influir en su imparcialidad a la hora de evaluar la tecnología y la posterior decisión de proveer a CSL. Al ofrecer viajes en primera clase e incluir a los participantes y sus cónyuges, el obsequio resulta de valor excesivo, muy por encima de las prácticas comerciales habituales. Si necesita aclarar algún aspecto debería hablar con su superior jerárquico o con los departamentos de Cumplimiento o Jurídico de CSL.*



## 2.10

### Prácticas de promoción

#### 2.10.1

##### *Promoción ante profesionales de la salud*

La forma en que las compañías farmacéuticas interactúan con los profesionales de la salud es un aspecto importante para la industria. Las organizaciones del sector farmacéutico en todo el mundo han establecido varios códigos de conducta para regular estas interacciones.

Estos códigos, y sus principios éticos derivados, fundamentan nuestras prácticas. Estamos comprometidos con el cumplimiento de todas las leyes y normas locales aplicables en cada país en el que operamos.

La promoción en el sector farmacéutico adopta muchas formas y podría incluir:

- El patrocinio de conferencias y seminarios médicos.
- El patrocinio de profesionales del sector farmacéutico para que impartan conferencias y seminarios médicos.
- El patrocinio de viajes para asistir a conferencias o convenciones médicas para profesionales de la salud.

Consideramos cada contacto de forma minuciosa, haciendo hincapié en garantizar que la presentación de nuestros medicamentos y servicios sea cierta, justa, precisa y cumpla todas las leyes y códigos de conducta aplicables.

Aplicamos políticas y programas de formación sobre su cumplimiento para asegurar que los empleados pertinentes entienden sus propias obligaciones y las de CSL en relación con la promoción ante profesionales del sector farmacéutico. El incumplimiento de las políticas de CSL sobre esta materia se considera una falta grave, sujeta a medidas disciplinarias o incluso a la rescisión del contrato.

## PyR

- P. Asistir a convenciones de asociaciones médicas ofrece una buena oportunidad para relacionarse con profesionales de la salud e intercambiar información o beneficiar de otro modo los intereses comerciales de CSL. ¿Es admisible que pague una comida a un profesional de la salud durante uno de estos encuentros?
- R. *Por lo general, resulta admisible pagar una comida a un profesional de la salud, en el marco de una relación comercial legítima, y siempre que la comida no resulte excesiva teniendo en cuenta las circunstancias ni pueda interpretarse como un intento de influir indebidamente en una decisión comercial o relacionada a las recetas. También debería confirmar a la otra parte que al pagarle la comida no está usted en contradicción con ninguna de las políticas de la organización. Además, existen diferentes leyes y códigos que tratan del pago de comidas y de los obsequios a los profesionales de la salud en diferentes países, y deberán respetarse (por ejemplo, la divulgación pública del valor de la comida). Además, algunos profesionales de la salud también podrían considerarse funcionarios gubernamentales y estar sujetos a reglas adicionales en consecuencia. Consulte a los departamentos de Cumplimiento y Jurídico de CSL si necesita más orientación.*

## 2 INTEGRIDAD PROFESIONAL (CONTINUACIÓN)

### 2.10

#### Prácticas de promoción (Continuación)

##### 2.10.2

##### *Etiquetado y publicidad de los medicamentos*

La reputación y el éxito de CSL como proveedor fiable de medicamentos se basan en garantizar que la información proporcionada acerca de nuestros medicamentos es precisa.

El etiquetado y la publicidad de medicamentos farmacéuticos están muy regulados. Los materiales publicitarios y de promoción siempre deben ser veraces, deben cumplir con los términos y condiciones de cualquier autorización de comercialización (es decir, no hacer promoción “no incluida en la ficha técnica aprobada”), deben describir de forma equilibrada los riesgos y las ventajas del medicamento, y no deben inducir a interpretaciones erróneas.

La publicidad convencional y la publicidad directa al consumidor de medicamentos de venta bajo receta están estrictamente reguladas y, en muchos casos, la publicidad directa al consumidor está prohibida en virtud de las leyes locales aplicables en los países en los que operamos.

##### 2.10.3

##### *Información sobre el medicamento*

Las informaciones sobre el medicamento, relacionadas con cualquiera fabricado o distribuido por CSL, están estrictamente controladas por las leyes locales aplicables en los países donde operamos.

Tales informaciones tienen la intención de garantizar que los profesionales del sector farmacéutico o los pacientes están protegidos contra el mal uso involuntario de nuestros medicamentos y que están debidamente informados sobre las indicaciones apropiadas, los beneficios y los posibles riesgos asociados con el uso de los mismos.

Nuestra intención es garantizar que toda la información importante está incluida en la información facilitada sobre el medicamento y se mantiene actualizada. La omisión de información importante en las informaciones sobre el medicamento o en los materiales de promoción podría interpretarse como un hecho engañoso que induce al error.

Tenemos políticas y procesos estrictos para la aprobación de la información de medicamentos (a través de nuestros departamentos de reglamentación y de asuntos médicos).

Contamos con amplios programas internos de capacitación para garantizar que todos los empleados pertinentes comprendan e implementen estas políticas y procesos.

#### 2.10.4

### *Cumplimiento de las leyes de comercio internacional*

CSL se compromete a cumplir todas las normativas de comercio internacional aplicables, incluidos los controles de aduana, controles de exportación e importación y las sanciones. El incumplimiento de estas normativas puede acarrear sanciones civiles y penales, así como la pérdida de privilegios de exportación. CSL lleva a cabo con regularidad un cribado de proveedores comprobando las listas gubernamentales de empresas sancionadas.

Las leyes sobre importación, exportación y sanciones son complejas y cambian con frecuencia, y, en algunas regiones, pueden contradecirse. Los empleados deberán ponerse en contacto con el departamento de Cumplimiento de las leyes de comercio internacional global de CSL o el departamento Jurídico de CSL si tienen preguntas o inquietudes acerca de la conformidad comercial.

## PYR

P. Estoy organizando un envío especial de medicamentos de CSL desde Europa y América del Norte a un país al que nunca he hecho envíos antes. Recuerdo haber oído algo acerca de la imposición de sanciones a ese país. ¿Cómo puedo saber si estas sanciones afectarán a mi envío?

**R. *Antes de trabajar con nuevos socios comerciales o en nuevos lugares, los empleados deberán asegurarse de que no se encuentren en ninguna lista nacional o internacional de empresas sancionadas. Si figurase en alguna de estos listados, el empleado deberá comunicarse con el departamento Jurídico de CSL. Antes de gestionar una exportación, los empleados deberán asegurarse de que:***

- ***El artículo no esté controlado y no requiera una licencia de exportación o re-exportación por parte de las autoridades competentes.***
- ***Se hayan cumplido todos los requisitos de exportación e importación.***

***Algunos destinos están sujetos a extensas normas de comercio extranjero, embargos o sanciones, y requieren consideraciones adicionales antes de actuar. Los empleados deberán ponerse en contacto con el departamento de Cumplimiento de las leyes de comercio internacional global de CSL o el departamento Jurídico de CSL para recibir orientación.***

## 2 INTEGRIDAD PROFESIONAL (CONTINUACIÓN)

### 2.10

#### Prácticas de promoción (Continuación)

##### 2.10.5

##### *Propiedad intelectual*

El establecimiento y la protección de la propiedad intelectual es el fundamento de nuestra inversión en investigación y desarrollo.

CSL cumplirá todas las leyes aplicables en materia de propiedad intelectual. Estableceremos y protegeremos patentes, marcas comerciales, diseños registrados, derechos de autor e información confidencial. Esto incluye la aportación de información, herramientas y procesos necesarios a nuestros empleados a fin de proteger nuestros activos.

CSL establece relaciones estratégicas con organizaciones académicas y de otra índole en todo el mundo como complemento a nuestra experiencia interna y a fin de avanzar la ciencia y las posibilidades del éxito del desarrollo de los medicamentos. Estas relaciones suelen producir conocimientos, propiedades intelectuales o medicamentos compartidos. Suscribimos acuerdos de colaboración a fin de abordar los aspectos de la relación, incluidos el respeto y la protección de la propiedad intelectual.

## PyR

P. Deseo contratar a agentes contratados que ayuden a avanzar la investigación que mi equipo ha estado llevando a cabo sobre un nuevo objetivo terapéutico. Debo actuar con celeridad, ya que mi contacto se va de viaje al extranjero. ¿Puedo llamarle por teléfono para comentar el trabajo de CSL y el modo en que puede colaborar?

R. ***Hay que tratar con cuidado toda información que no se encuentre ya en el dominio público. Antes de comentar asuntos confidenciales con agentes contratados, deberá usted comunicarse con el departamento Jurídico de CSL para asesorarse sobre el mejor modo de salvaguardar los activos y la información de CSL. En general, como punto de partida, podrá requerirse un acuerdo de confidencialidad antes de que las partes comiencen a dialogar o colaborar.***

### 2.10.6

#### *Impuestos*

CSL se compromete a cumplir las leyes y normativas aplicables en materia de impuestos en todos los países donde trabajamos. CSL entiende que surgen riesgos fiscales a causa de la complejidad de la ley, su continua evolución y la incertidumbre inherente del modo en que se aplica a situaciones y circunstancias particulares.

Por lo tanto, CSL:

- Se compromete a cumplir las leyes fiscales aplicables en todos los países en los que opera.
- No adopta posiciones fiscales agresivas.
- Adopta una política fiscal global.
- Asegura la revisión y consideración de pagos de impuestos y gestión de riesgos relacionados a impuestos por parte del Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos de la Junta Directiva.

## 2.11

### **Agasajos y obsequios**

CSL acepta que, de vez en cuando durante el transcurso de la realización de nuestras actividades, los empleados:

- Podrán agasajar u obsequiar a los clientes, clientes potenciales u otras personas con las que CSL mantiene relaciones comerciales.
- Podrán recibir ofertas de obsequios o agasajo de proveedores, potenciales proveedores u otras personas con quienes CSL hace negocios.

El uso o la recepción de agasajos u obsequios debería ser selectivo, oportuno e infrecuente, cumpliendo las políticas aplicables de CSL. No deberán ofrecerse ni aceptarse los obsequios en efectivo o equivalentes al dinero en efectivo (por ejemplo, vales monetarios). No se recomienda el agasajo a colegas empleados a cuenta de CSL, excepto bajo circunstancias específicas, en cuyo caso deben contar con la aprobación de un superior de CSL.

Cuando el uso o la recepción del agasajo u el obsequio se consideren oportunos, deben de ser de una categoría que refleje las normas profesionales y comunitarias de ética, moderación y buen gusto, deben cumplir con las leyes aplicables y los códigos del sector, y deben estar en consonancia con nuestros valores declarados y políticas aplicables de CSL. No deberán solicitarse, exigirse ni buscarse los obsequios o agasajos. La provisión de cualquier obsequio o agasajo deberá ser transparente y reflejarse debidamente en los registros financieros de CSL.

## 2 INTEGRIDAD PROFESIONAL (CONTINUACIÓN)

### 2.11

#### Agasajos y obsequios (Continuación)

No está permitido aceptar agasajos u obsequios durante las negociaciones de compra y/o de otra naturaleza relacionadas con la actividad comercial de CSL (por favor, consulten el Artículo 2.9, Sobornos y corrupción).

Algunos países tienen normas que prohíben o restringen agasajar u obsequiar a los profesionales del sector farmacéutico y a los funcionarios gubernamentales. Están prohibidos agasajos (por ejemplo, eventos deportivos, teatro o conciertos) para profesionales de la salud y funcionarios del gobierno conforme a las políticas aplicables de CSL, y no deben ofrecerse; el dar obsequios y proporcionar agasajos en forma de comidas (hospitalidad) está sujeto a estrictas condiciones conforme a estas políticas.

Capacitamos a todos los empleados pertinentes para garantizar el cumplimiento de tales requisitos.

Aplicamos políticas y programas de formación sobre su cumplimiento para asegurar que los empleados pertinentes entienden sus propias obligaciones y las de CSL en relación con recibir y ofrecer agasajos y obsequios. Hemos creado sistemas para identificar, comunicar, informar, investigar y resolver cualquier incumplimiento de las políticas de CSL y las leyes aplicables, y afianzamos con regularidad la concienciación de los empleados sobre las opciones para plantear inquietudes.

## PyR

**P.** He finalizado recientemente un proyecto que implicaba a varios empleados de una organización de investigación asociada y, para celebrarlo, me gustaría invitar a los investigadores y a algunos de los empleados de CSL que han participado en el proyecto a una final de fútbol del equipo local. ¿Está permitido?

**R.** *Debería trasladar la decisión de esta propuesta a un miembro de la dirección. Para obtener la aprobación necesitará demostrar que el agasajo es adecuado y moderado, teniendo en cuenta la importancia y el grado del proyecto, así como la naturaleza de la relación comercial y que, además, cumple con la política de CSL y las leyes aplicables.*



## 2.12

### Relaciones con interlocutores externos

#### 2.12.1

##### *Contribuciones políticas*

CSL acepta que las compañías puedan tener la obligación de participar en el entorno político del país en el que desarrollan actividades comerciales para garantizar que los intereses legítimos de la empresa y de las partes interesadas se tengan en cuenta para el desarrollo de políticas públicas.

En CSL, exigimos que cualquier contribución realizada para respaldar el trabajo de candidatos y representantes de partidos políticos o de políticos se equilibren de forma razonable entre los partidos y los candidatos o representantes, y que se realicen de conformidad con las leyes y normas locales y respetando los grados de autorización aplicables.

Creemos que la transparencia de las contribuciones a entidades públicas es importante para las compañías farmacéuticas, dado el papel crucial que desempeñan los gobiernos en la regulación, el reembolso y el suministro de medicinas. CSL dará a conocer públicamente el valor total de las contribuciones anuales en nuestro Informe sobre Responsabilidad Corporativa y en nuestro sitio web.

#### 2.12.2

##### *Participación en la normativa oficial*

Consideramos que CSL tiene un rol importante que desempeñar en aquellos casos en que se estén desarrollando políticas públicas en torno a cuestiones que impactan de forma directa sobre nuestras actividades comerciales, y en las cuales tenemos conocimientos específicos.

Cooperamos cuidadosamente con las asociaciones pertinentes dentro de la industria para el desarrollo de políticas industriales y económicas.

En los casos en que consideremos que CSL puede aportar una perspectiva importante y única a una cuestión que está siendo estudiada por las autoridades competentes, podríamos evaluar la posibilidad de realizar una propuesta independiente a fin de aportar datos y favorecer un debate bien informado.

## 2 INTEGRIDAD PROFESIONAL (CONTINUACIÓN)

### 2.12

#### Relaciones con interlocutores externos (Continuación)

##### 2.12.3

##### *Relación con el gobierno*

CSL desarrolla sus actividades comerciales en áreas que están muy reguladas. Es probable que nuestros empleados se relacionen con funcionarios gubernamentales responsables de conceder licencias para nuestros medicamentos, la negociación y la gestión de contratos con nuestra compañía, así como del desarrollo y la ejecución de las normas que nos afectan.

Si alguno de nuestros empleados se ve obligado a hacerlo, debe proporcionar información veraz y evitar las falsificaciones u omisiones. Debemos conservar todos los registros pertinentes de cualquier negociación, consulta o litigio, conforme a la política y los procedimientos de Gestión Global de Archivos de CSL cuya contraparte sea el gobierno, y todas nuestras

interacciones con éste deben cumplir con el artículo 2.9 (Sobornos y corrupción) y el artículo 2.11 (Agasajos y obsequios) del presente Código.

##### 2.12.4

##### *Comunicaciones externas*

CSL ha autorizado a los portavoces apropiados a proporcionar información acerca de nuestras cuestiones comerciales a los medios de comunicación, a los analistas y al gobierno. Los portavoces autorizados son los únicos que pueden proporcionar tal información.

## PyR

**P.** Trabajo en el centro de obtención de plasma de CSL y he recibido una llamada telefónica de un periodista de un periódico preguntando por la seguridad de uno de los tratamientos de CSL basados en el uso de plasma. ¿Debería responder lo que sé realmente sobre esta cuestión o decir “sin comentarios”?

**R.** *La información que se difunde públicamente a través de los medios de comunicación puede tener consecuencias a veces imprevistas o un impacto legal que afecte a la reputación corporativa de CSL. Es crucial que todos los comentarios emitidos por CSL, incluidas las respuestas a preguntas de la prensa, sean precisos, puntuales y coherentes. En consecuencia, solo los portavoces autorizados deberían emitir comentarios públicos en nombre de CSL. Debería responder educadamente al entrevistador telefónico que le pondrá en contacto con un portavoz autorizado lo antes posible. Investigue la naturaleza de la pregunta y pida los datos de contacto de su interlocutor. Deberá entonces remitir la pregunta de inmediato al representante de Comunicaciones de CSL de su zona.*

## 2.13

### Privacidad

#### 2.13.1

#### *Privacidad de información de agentes contratados*

CSL respeta y se compromete a proteger la privacidad de todas las personas con las que entablamos relaciones comerciales, incluyendo a pacientes, donantes de plasma, profesionales del sector farmacéutico, colaboradores, proveedores y otros agentes contratados. En este sentido, es importante que respetemos todas las leyes locales aplicables de forma oportuna y eficiente, como una obligación legal y como una cuestión de buenas prácticas corporativas.

Al recopilar, procesar, almacenar y transferir datos personales, tomamos todas las precauciones adecuadas, en conformidad con todas las leyes locales aplicables, para garantizar el respeto y la protección de la privacidad.

Aplicamos políticas y programas de formación sobre su cumplimiento para asegurar que los empleados pertinentes entienden sus propias obligaciones y las de CSL en relación con la gestión de la información personal, conforme a las leyes aplicables en la zona.

#### 2.13.2

#### *Privacidad de información de empleados*

CSL garantiza que la gestión de datos de empleados se basa en un equilibrio entre el derecho de la persona a la privacidad y nuestras necesidades comerciales legítimas. En consecuencia, sólo recopilaremos información personal de empleados cuando sea necesario en virtud de nuestras necesidades comerciales, y lo haremos de forma que no resulte indiscreto y cumpliendo las leyes locales aplicables.

Nos comprometemos a informar a los empleados de su derecho a conocer el propósito para el cual recopilamos información, a examinar sus propios registros y a corregir cualquier error que pudieran contener los mismos.

## PyR

**P.** Soy representante comercial y me gustaría contactar con pacientes que utilicen uno de los medicamentos de CSL para que participen en un programa de apoyo al paciente. ¿Puedo solicitar datos de pacientes a un profesional sanitario que sé que ha recetado el medicamento a varios de ellos?

**R.** *En todos los países existen leyes sobre la privacidad que se deben respetar en relación con la recopilación y el tratamiento de datos personales. En la mayoría de los casos, la información personal relacionada con la salud de las personas está sujeta a normas más estrictas incluso. Para tener acceso a información personal de cualquier paciente debe obtener su consentimiento informado individual o una prueba de que ha autorizado la recopilación de dicha información para un uso determinado. Además, podrían haber otras leyes que cumplir estrictamente en lo referente a las relaciones entre empresas y pacientes. Por favor, para más información contacte con los departamentos de Cumplimiento y Jurídico de CSL.*



# 3

## SEGURIDAD Y CALIDAD DE NUESTROS MEDICAMENTOS

### **El compromiso de CSL:**

Como proveedor mundial de soluciones en el sector farmacéutico, fiable y respetado, CSL se compromete con el desarrollo, la fabricación y el suministro de medicamentos seguros y de alta calidad que mejoren la salud y el bienestar de nuestros pacientes.

## NUESTRO CÓDIGO DE PRÁCTICAS COMERCIALES RESPONSABLES

ENFOQUE EN EL PACIENTE • INNOVACIÓN • INTEGRIDAD  
COLABORACIÓN • DESEMPEÑO SUPERIOR

### Nosotros:

- Mantendremos sistemas de calidad y nos aseguraremos de que nuestros empleados comprenden y se ocupan de mantener los procesos de calidad de forma rigurosa.
- Garantizaremos que nuestros agentes contratados forman parte de un mismo proceso, y que otras compañías farmacéuticas, cuyos medicamentos utilizamos, están comprometidas de manera activa en respetar los mismos principios.
- Comunicaremos puntualmente a los organismos reguladores y a otras partes interesadas, de forma oportuna y según corresponda, cualquier problema de seguridad o calidad del que tengamos conocimiento relacionado con cualquiera de nuestros medicamentos.
- Trabajaremos con la Organización Mundial de la Salud (OMS) y con los gobiernos para investigar y prevenir cualquier caso de falsificación de nuestros medicamentos.
- Aplicaremos sistemáticamente las normas de buenas prácticas del sector farmacéutico en la realización de proyectos de investigación y desarrollo que incluyan animales, así como en los ensayos clínicos con personas, sean o no pacientes nuestros.
- Implementaremos sistemas comerciales prácticos para proteger los derechos de las personas que se relacionan con CSL.

# 3

## SEGURIDAD Y CALIDAD DE NUESTROS MEDICAMENTOS (CONTINUACIÓN)

### 3.1

#### Bioética

##### 3.1.1

##### *Investigación y desarrollo*

La investigación y el desarrollo médico son fundamentales para los adelantos en los tratamientos de las enfermedades y los problemas de salud a nivel mundial. Los profesionales del sector farmacéutico y la comunidad en general confían en la seguridad y la eficacia de los medicamentos, y en el hecho de que éstos se prueban mediante ensayos clínicos y se desarrollan en un entorno controlado.

En CSL, nos comprometemos a llevar a cabo tales investigaciones de una forma transparente, demostrando respeto hacia las personas que participan en los ensayos clínicos, y supervisando de cerca y apropiadamente el bienestar del animal durante los ensayos realizados con animales.

Nuestro método es consecuente con las normas del Gobierno y con los códigos de buenas prácticas del sector farmacéutico en los ensayos clínicos y en las pruebas con animales.

##### 3.1.2

##### *Ensayos clínicos*

CSL realiza ensayos clínicos en conformidad con las normas establecidas por la Directiva de Buenas Prácticas Clínicas (GCP, por sus siglas en inglés) de la Conferencia Internacional de Armonización (ICH, por sus siglas en inglés), la Declaración de Helsinki, y las leyes y normas locales aplicables del país en el cual se realiza el ensayo clínico.

Estas normas describen las expectativas de la comunidad con relación a las compañías farmacéuticas por la realización y gestión de ensayos clínicos, incluidos el consentimiento informado y la protección de la seguridad y la privacidad del paciente.

Hemos desarrollado de manera eficiente procedimientos de gestión de proyectos que garantizan la implementación y el cumplimiento de estas normas.

Nos comprometemos a garantizar la transparencia y la accesibilidad pública de la información relacionada con nuestras actividades de investigación clínica. Inscrubimos todos nuestros ensayos clínicos patrocinados en un registro público antes de ponerlos en marcha y damos a conocer sus resultados puntualmente.

También nos comprometemos a garantizar que, siempre que utilicemos medicamentos desarrollados por otras compañías farmacéuticas, tales medicamentos habrán sido aprobados por los organismos reguladores pertinentes que supervisen estas normas.

### 3.1.3

#### *Investigación con células madre*

Aunque CSL no realiza investigaciones con células madre embrionarias, tenemos la responsabilidad de continuar supervisando los desarrollos en todos los campos de investigación, en busca de aplicaciones potenciales para los medicamentos biológicos en posible beneficio de los pacientes.

### 3.1.4

#### *Protección de los animales*

En CSL nos comprometemos a respetar las más estrictas normas de protección de los animales que participan en proyectos de investigación. Cualesquiera ensayos de medicamentos que empleen animales están acreditados y regulados de forma minuciosa en virtud de las leyes locales y los códigos de prácticas internacionales aplicables. Aplicamos estas leyes y códigos de práctica de forma rigurosa.

Tenemos Comités de Ética Animal (cada uno de ellos denominado "AEC", por sus siglas en inglés) que se esfuerzan en garantizar que las actividades científicas que se realicen con animales estén en consonancia con las normas y códigos pertinentes, y que se apliquen, en la medida posible y cuando sea legalmente factible, los principios de las 3 erres:

- **Reemplazo** del uso de animales por otros métodos.
- **Reducción** del número de animales utilizados.
- **Refinamiento** de las técnicas utilizadas para reducir el impacto sobre los animales.

No iniciaremos ningún tipo de procedimiento o programa científico que incluya el uso de animales, salvo y hasta que el AEC haya aprobado:

- Los procedimientos científicos.
- Las instalaciones.
- La formación técnica de las personas que participan en el estudio.

El AEC debe determinar que los ensayos están justificados, tras evaluar el valor científico de los proyectos en comparación con los efectos potenciales sobre el bienestar de los animales, antes de otorgar su consentimiento para el inicio de cualquier proyecto que incluya el uso de animales.

# 3

## SEGURIDAD Y CALIDAD DE NUESTROS MEDICAMENTOS (CONTINUACIÓN)

### 3.2

#### Efectos adversos

La seguridad del paciente reviste una importancia fundamental para nuestra compañía.

CSL se compromete a evaluar de forma continua los beneficios y riesgos de nuestros medicamentos, mediante la recopilación de datos importantes sobre las reacciones adversas y la transmisión de información de forma transparente para los pacientes, los profesionales del sector farmacéutico y los organismos reguladores.

Contamos con un amplio programa de farmacovigilancia, y nos comprometemos a mantener y mejorar los sistemas de gestión y de capacitación de empleados que respaldan este programa.

### 3.3

#### Calidad

Nuestros pacientes confían en que los procesos de CSL garantizan que nuestros medicamentos cumplen con sus expectativas de calidad y seguridad. Nos comprometemos a desarrollar, producir y promocionar medicamentos de alta calidad que beneficien a todas las partes interesadas, incluidos hospitales, profesionales del sector farmacéutico y pacientes.

Alcanzamos este objetivo asegurándonos de que nuestros medicamentos, procesos y servicios cumplen con todas las especificaciones pertinentes, y respetan todas las leyes locales aplicables, durante todas las etapas del proceso de producción. Esto incluye la validación integral del equipo de fabricación, las instalaciones, los procesos y sistemas informáticos que controlan estos procesos.

## PyR

**P.** Durante la asistencia a un evento social reciente, uno de los invitados me explicó el caso de su hijo, que había sufrido un efecto adverso inusual mientras era tratado con un medicamento de CSL. ¿Cómo debería reaccionar?

**R.** *En CSL nos tomamos muy en serio la calidad y la seguridad de los medicamentos, y ustedes son responsables de notificar inmediatamente cualquier reacción adversa o cualquier queja sobre la calidad de un medicamento. Debería informar del incidente lo antes posible y asegurarse de que se tomen las medidas necesarias para proteger la privacidad del paciente. Consulte la intranet de CSL para más información sobre cómo informar de reacciones adversas o quejas sobre la calidad de los medicamentos.*



## 3.4

### Cadena de suministro

Similarmente, es esencial la preparación adecuada de todos los empleados a fin de que la obtención de plasma y la producción de nuestros medicamentos sean constantes y efectivas. CSL dedica gran cantidad de recursos humanos y económicos en la formación continua del personal a fin de garantizar que todos los empleados estén correctamente capacitados para llevar a cabo su trabajo conforme a todas las políticas y procedimientos. Se lleva a cabo la documentación y el seguimiento de la formación del personal a través de sistemas electrónicos.

Nosotros cumplimos con los requisitos aplicables de los organismos reguladores y normativas del sector relevantes para nuestras operaciones, tales como el Código de Buenas Prácticas de Fabricación (cGMP, en sus siglas en inglés), el Código de Buenas Prácticas de Laboratorio (cGLP, en sus siglas en inglés), el Código de Buenas Prácticas de Distribución (cGDP, en sus siglas en inglés), así como otras normas similares aplicables al sector farmacéutico.

Cada compañía del Grupo CSL posee un sistema de gestión de calidad que respalda el desarrollo, la fabricación y el suministro de nuestros medicamentos.

Estamos sujetos a auditorías por parte de agencias reguladoras para garantizar que nuestros sistemas y medicamentos cumplen con los requisitos de todas las normativas aplicables.

#### 3.4.1

##### *Calidad en la cadena de suministro*

La cadena de suministro de CSL, en su forma más simple, incluye a agentes contratados, personal de investigación y desarrollo, ensayos clínicos, proyectos para producción piloto a escala, fabricación, logística, distribución y promoción, y el control posterior a la promoción.

Exigimos y hemos implementado un sencillo conjunto de políticas de alto nivel que abarca todas las áreas de la cadena de suministro para garantizar el cumplimiento de las normas cGMP y cGDP.

También establecemos acuerdos de calidad que se relacionan con actividades relativas a medicamentos dentro del Grupo CSL o con fabricantes contratados externamente. Estos describen los roles, responsabilidades y sistemas que contribuyen a garantizar el cumplimiento de los requisitos cGMP y cGDP.

## SEGURIDAD Y CALIDAD DE NUESTROS MEDICAMENTOS (CONTINUACIÓN)

## 3.4

**Cadena de suministro (Continuación)**

## 3.4.1

*Calidad en la cadena de suministro  
(Continuación)*

A fin de garantizar el más alto nivel de calidad en los medicamentos que reciben nuestros pacientes, CSL ha establecido requisitos validados para el almacenamiento y transporte de medicamentos desde los centros de fabricación hasta nuestros pacientes. Cada configuración de envío de materiales se ha sometido a pruebas para asegurar que el medicamento permanece protegido de contaminantes y efectos del entorno que pudiesen tener un impacto negativo en su seguridad, calidad, pureza y potencia. Todos los envíos desde los centros de fabricación hasta los distribuidores vienen acompañados de dispositivos para registrar la temperatura, que confirman el transporte correcto del medicamento para su posterior distribución.

Se lleva a cabo la auditoria habitual de los distribuidores a fin de garantizar que sus instalaciones y procesos cumplen las normas exigidas para el manejo correcto de los medicamentos de CSL.

## 3.4.2

*Gestión de la cadena de suministro*

CSL selecciona a sus proveedores utilizando procesos justos y transparentes, haciendo un uso integral de los mercados competitivos siempre que sea posible, lo cual garantiza el pago según el valor justo del mercado. Como parte del proceso de selección, CSL lleva a cabo la debida diligencia a fin de asegurar que el proveedor es apto para suministrar los bienes o servicios que entran en el ámbito de las actividades comerciales normales de CSL. Los acuerdos formales con proveedores contienen cláusulas acerca del alcance del contrato, las expectativas de CSL y las condiciones de remuneración. Las transacciones financieras solamente se llevan a cabo con proveedores aprobados establecidos en el sistema de planificación empresarial de CSL. También repasamos habitualmente las relaciones con proveedores existentes. Todo aval público de un proveedor requiere la aprobación del departamento de Comunicaciones de CSL.

Esperamos que nuestros agentes contratados cumplan con las leyes y normas aplicables de los países en los cuales operan, con las mismas prácticas aceptadas a nivel internacional que cumplimos nosotros mismos, así como con todas las demás normas establecidas en el presente Código, incluido:

- Evitar conflictos de intereses que pudieran surgir como consecuencia de la relación laboral con CSL.
- Comportarse de forma ética y responsable en el mercado y respaldar los principios de competencia justa.

- El uso adecuado de información confidencial, incluyendo información privada y secretos comerciales.
- La identificación y gestión apropiada de todos los riesgos asociados a sus contratos.
- Tratar a todos los empleados con dignidad y respeto.
- Afrontar los impactos directos e indirectos sobre la salud, la seguridad y el medio ambiente de una manera responsable.

Esperamos que los agentes contratados mejoren continuamente su rendimiento, estableciendo metas de rendimiento, ejecutando planes de implementación y tomando las medidas correctivas apropiadas para solucionar las deficiencias identificadas por evaluaciones, inspecciones y análisis de gestión internos o externos.

## PyR

**P.** Me han solicitado que garantice el suministro continuo de ciertas materias primas para un nuevo proyecto que CSL está emprendiendo. ¿Qué principios y procesos debería aplicar para seleccionar al proveedor?

**R.** *CSL aplica una política de subcontratación y aprovisionamiento que debe ser respetada en todos los casos. El principio de base es que el proveedor elegido sea de acreditado reconocimiento y que la selección se base en la calidad, el medicamento, el servicio y el precio. El proveedor debe cumplir con la legislación de ámbito estatal y regional aplicable y con el Código y las políticas relacionadas. Esto incluye unos principios de subcontratación competitivos, evaluaciones de riesgos del proveedor y procesos de gestión del rendimiento del proveedor. Su Director de Subcontratación de la Planta le ayudará durante el proceso.*

### 3.4.3

#### *Medicamentos falsificados*

CSL tiene un claro compromiso de evitar la posible distribución y contacto con pacientes de terapias falsificadas. Esto incluye la inversión en tecnologías de serialización que permiten que el medicamento sea envasado con identificadores numéricos originales a fin de proveer la sencilla y rápida verificación por parte de distribuidores y organismos gubernamentales de la genuinidad del medicamento.

En pleno cumplimiento con las pautas aplicables de los organismos regulatorios para el establecimiento de procesos de gestión de medicamentos falsificados, CSL ha implementado procedimientos globales para abordar la falsificación. Estos procedimientos proporcionan claras responsabilidades para la comunicación interna y externa de informes sobre medicamentos falsificados y detalles sobre las acciones requeridas a fin de minimizar cualquier efecto sobre la seguridad del paciente.

## SEGURIDAD Y CALIDAD DE NUESTROS MEDICAMENTOS (CONTINUACIÓN)

### 3.5

#### Derechos humanos

CSL reconoce que tenemos una responsabilidad en lo que se refiere al respeto de los derechos de nuestros pacientes, los participantes en ensayos clínicos, los donantes de plasma, los profesionales del sector farmacéutico, sus clientes y sus empleados.

En los casos en que trabajamos con otros agentes contratados y fabricantes de medicamentos que forman parte de nuestra cadena integral de suministro, esperamos que sus políticas y prácticas respeten igualmente estos derechos.

Independientemente del país en el que operemos, todas nuestras actividades se rigen por la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, y los derechos que en ellas se establecen.

En la práctica, esto se traduce en los siguientes aspectos de nuestro negocio:

#### 3.5.1

##### *Empleo infantil*

Reconocemos el derecho de todos los niños a estar protegidos contra la explotación económica. En consecuencia, nos comprometemos a respetar los requisitos de edad laboral mínima en todos los países en los cuales operamos.

#### 3.5.2

##### *Participantes en los ensayos clínicos*

Las personas no deberían participar en ensayos clínicos sin la protección de sus derechos fundamentales como pacientes o sin mediar el otorgamiento de su consentimiento plenamente informado.

Garantizaremos que los medicamentos que forman parte de nuestros programas de investigación y desarrollo o los medicamentos fabricados por otras compañías farmacéuticas y utilizados por nosotros no estén relacionados de forma alguna con el incumplimiento de estos derechos.

#### 3.5.3

##### *Donantes*

Reconocemos que los donantes de plasma y de sangre constituyen una parte importante de muchos aspectos de nuestro negocio. Nos comprometemos a garantizar la seguridad de nuestros donantes de quienes obtenemos plasma o sangre, y a tratarlos con respeto y consideración.

### 3.5.4

#### *Representación de empleados*

Animamos a nuestros empleados a comunicar sus preguntas e inquietudes directamente a su superior jerárquico. Los empleados tienen el derecho de obtener respuestas justas y puntuales a sus preguntas.

Todos nuestros empleados tienen el derecho a ser representados sin temor a la intimidación, las represalias o el acoso.

### 3.5.5

#### *Derecho legal y salario mínimo*

Cumpliremos con la legislación laboral en todos los entornos en los que operemos y nuestros empleados recibirán un sueldo equivalente o superior al salario mínimo para su categoría, además de todos los beneficios laborales que estén legalmente facultados para recibir.

En todos los casos, los términos y condiciones laborales de CSL serán equivalentes a los mínimos legales establecidos, o los superarán.

### 3.5.6

#### *Esclavitud contemporánea*

Prohibimos la captación, facilitación y cualquier otro uso de la esclavitud o el tráfico de personas. Ninguna intervención de CSL deberá, bajo ninguna circunstancia, privar de libertad a las personas.

## PyR

P. Un proveedor con el que deseamos trabajar debido a la calidad y el precio de sus medicamentos no puede o no desea responder a nuestras preguntas sobre empleo infantil, aceptación de la declaración de entorno laboral y otras prácticas laborales. ¿Podemos adquirir sus medicamentos de todas formas?

**R. *No. Exigimos que nuestros proveedores cumplan con estas prácticas laborales y nos puedan demostrar que se comprometen a respetarlas. Si cualquier proveedor desobedece esta condición, no podremos mantener relaciones comerciales con él.***



# 4

## UN ENTORNO LABORAL SEGURO, JUSTO Y GRATIFICANTE

### El compromiso de CSL:

CSL se compromete a brindar un entorno laboral justo y gratificante para todos nuestros empleados en el cual primen la confianza y el respeto mutuos.

También nos comprometemos a proporcionar un entorno de trabajo que brinde seguridad y apoyo para el bienestar de empleados. Reconocemos el valor del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y lo tenemos en cuenta en el momento de desarrollar nuestras políticas.

Estos compromisos ayudan a garantizar que mantenemos una reputación como organización progresista que la convierten en un buen lugar donde trabajar y proporciona un entorno laboral estimulante y satisfactorio que contrata y retiene a empleados en un mercado laboral competitivo.

## NUESTRO CÓDIGO DE PRÁCTICAS COMERCIALES RESPONSABLES

ENFOQUE EN EL PACIENTE • INNOVACIÓN • INTEGRIDAD  
COLABORACIÓN • DESEMPEÑO SUPERIOR

### Nosotros:

- Proporcionaremos un entorno laboral libre de acoso y discriminación y un lugar donde nos trataremos los unos a los otros con respeto mutuo.
- Respetaremos y fomentaremos la diversidad en el entorno laboral.
- Garantizaremos que la remuneración es equivalente o superior en todo momento a lo exigido por las normas legales y recompensamos a los empleados de manera apropiada conforme al valor justo de mercado por sus servicios.
- Proporcionaremos el apoyo y las oportunidades adecuadas para alcanzar el desarrollo profesional y la mejora laboral.
- Protegeremos la salud y la seguridad de nuestros empleados y de otras personas presentes en nuestras instalaciones.
- Garantizaremos que nuestros empleados puedan buscar representación sin temor a la intimidación, las represalias y el acoso.
- Cuando sea posible, facilitaremos a nuestros empleados acceso a programas de asesoramiento profesional e independiente para apoyarles en momentos de dificultad.

## 4

## UN ENTORNO LABORAL SEGURO, JUSTO Y GRATIFICANTE (CONTINUACIÓN)

## 4.1

**Normativa del entorno laboral**

## 4.1.1

*Contratación de personal*

CSL proporciona un proceso objetivo y equitativo para la contratación, selección, promoción y movimiento de empleados existentes y potenciales. Aplicamos principios globales para asegurar que los procesos de búsqueda, evaluación, captación y selección se apliquen de forma coherente en todo el Grupo CSL y que se cumplan todas las leyes aplicables.

Garantizamos que haya integridad en la gestión del proceso de selección y que esté libre de prejuicios o conflictos de intereses ilegales o inapropiados.

Apoyamos la formación y el desarrollo y animamos a nuestros empleados a mejorar en su carrera profesional dentro del Grupo de CSL. Nos esforzamos por alcanzar un equilibrio entre empleados que contratamos de fuera de la compañía y el número de empleados que ascendemos desde el interior de la compañía.

Se exige una autorización adecuada a fin de iniciar cualquier acción relacionada a una vacante.

En algunos casos, contratamos los servicios de agentes contratados independientes en calidad de contratistas o asesores. Aunque no son empleados de nuestra organización, son igualmente importantes para nuestros buenos resultados y nosotros tenemos el compromiso de adoptar unas prácticas que cumplan con las obligaciones legales y fiscales, respeten unas medidas de salud y seguridad adecuadas y traten de forma respetuosa a las personas.

## PyR

P. Estoy seleccionando a candidatos para ocupar un puesto en la línea de producción de una planta de fabricación. El tipo de trabajo implica moverse bastante en espacios confinados y dudo que una persona con alguna discapacidad pueda desempeñarlo de forma segura. ¿Debería desalentar a las personas con discapacidad a presentarse como candidatos?

R. *No. Esto sería contrario al Código y a las políticas pertinentes de CSL, e incluso ilegal en algunos casos. Asegúrese de que los criterios de descripción y selección del puesto reflejen las condiciones reales y esenciales del trabajo. Su preocupación por la seguridad podría resultar justificada, pero no debe prejuzgar la aptitud de un candidato con discapacidad para desempeñar el trabajo. También debería tener en cuenta que CSL llevará a cabo las reformas necesarias para que las personas con discapacidad puedan formar parte de la plantilla. Por favor, contacte con los departamentos Jurídico y de Recursos Humanos de CSL para le ayuden en estos aspectos.*



### 4.1.2

#### *Igualdad de oportunidades de empleo (EEO) y acoso en el lugar de trabajo*

CSL prohíbe el menosprecio hacia una persona por motivos de género, edad, etnia, religión, discapacidad u orientación sexual. No toleraremos el acoso en ninguna de sus formas, incluidas la intimidación y la violencia ocupacional, en ningún contexto relacionado con el entorno laboral, incluyendo las conferencias, la formación o los eventos sociales fuera de la oficina. Los agentes contratados que trabajan con empleados de CSL también deben cumplir nuestra política de Igualdad de oportunidades de empleo (EEO, en sus siglas en inglés) y acoso en el lugar de trabajo.

Cumplimos con los requisitos que imponen todas las leyes locales aplicables y, como mínimo:

- Informaremos y formaremos a nuestros directivos y empleados concienciándoles sobre la igualdad de oportunidades y la familiarizándoles con los requisitos legislativos locales.

- Tomaremos las decisiones relacionadas con el empleo y la promoción basándonos en los méritos.
- Comunicaremos claramente que no toleraremos acoso ni discriminación de ninguna clase en el entorno laboral, y que se podrían tomar medidas disciplinarias para sancionar el incumplimiento de esta política.
- Estableceremos procedimientos que sean coherentes con los principios de la justicia natural para aquellas personas que desean presentar una queja u obtener asesoramiento.
- Garantizaremos a nuestros empleados que mantendremos la confidencialidad de su información hasta el máximo que permitan las circunstancias.
- Nos aseguraremos de que no se tomen medidas de represalia en contra de empleados que expresen inquietudes o presenten problemas de acoso en el lugar de trabajo a un superior.

## PyR

**P.** Uno de mis compañeros me ha confesado su homosexualidad, y en ocasiones he oído alguna broma o algún comentario negativo sobre su estilo de vida. ¿Cómo debo actuar?

**R.** *El acoso en el lugar de trabajo es contrario al Código y la política de CSL y podría incluso ser ilegal. Puede afectar negativamente a todo el grupo. Si ha observado algún incidente o ha escuchado algo que le incomoda, debería denunciar el comportamiento directamente a su superior jerárquico o a Recursos Humanos de CSL. Si el problema no se resuelve, CSL dispone de un procedimiento de “denuncia” para que pueda notificar su preocupación. Consulte la intranet de CSL para más información.*

## 4

## UN ENTORNO LABORAL SEGURO, JUSTO Y GRATIFICANTE (CONTINUACIÓN)

## 4.1

**Normativa del entorno laboral (Continuación)**

## 4.1.3

*Salud y seguridad*

CSL se compromete a proporcionar lugares de trabajo seguros, saludables y protegidos para nuestros empleados, otras personas presentes en nuestras instalaciones y las comunidades en las cuales operamos.

Nuestros empleados y las personas presentes en nuestras instalaciones tienen la responsabilidad de garantizar la salud y la seguridad del lugar de trabajo. Para ello, deberán cumplir, como mínimo, las normas, políticas y procedimientos de CSL. Los empleados y otras personas en nuestras instalaciones deben informar sobre todo incidente y peligro tan pronto como sea posible para que se puedan tomar medidas adecuadas para evitar, corregir o controlar tales condiciones.

Los supervisores/gerentes de CSL tienen la responsabilidad de garantizar los recursos y supervisión adecuados para que los empleados y demás personas en sus instalaciones puedan trabajar de forma segura. Para ello, en cada operación implementamos, mantenemos y continuamente mejoramos nuestro sistema de gestión de salud y seguridad, el cual:

- Exige el cumplimiento de todas las leyes vigentes, licencias y otros requisitos establecidos.
- Exige fijar objetivos y metas de salud y seguridad para la eliminación de lesiones y enfermedades en el lugar de empleo, considerando las exigencias legislativas y de otra índole relacionadas a operaciones y negocios, así como el punto de vista de las partes interesadas.

## PyR

**P.** Mi superior jerárquico exige cumplir con unos objetivos de producción que solo pueden alcanzarse si nos saltamos los procedimientos de salud y seguridad. ¿Cómo debo actuar?

**R.** *Los procedimientos de salud y seguridad no deben sacrificarse en ningún caso y es inaceptable situarlos en segundo lugar, después de los objetivos de producción. Debería plantear su preocupación a su superior jerárquico. Si le incomoda hacerlo o si no consigue que le atienda podría hablar con el director de salud y seguridad o con otro directivo superior. Si el problema no se resuelve, en CSL disponemos de un procedimiento de “denuncia” para expresar inquietudes. Consulte la intranet de CSL para más detalles.*

- Comunica a todos nuestros empleados los objetivos de salud y seguridad y anima su participación para mejorar la salud y la seguridad.
- Requiere continuas evaluaciones e informes que comparan el desempeño con los objetivos.
- Desarrolla, pone en práctica y revisa un plan de gestión de salud y seguridad para reducir el riesgo, cumplir los objetivos e impulsar una continua mejora.
- Exige que las instalaciones operen conforme a las más estrictas normas para proteger a nuestros empleados, visitas y la comunidad en la cual operamos.
- Exige la consulta con nuestros empleados sobre asuntos de salud y seguridad a fin de garantizar que los empleados sean considerados en el proceso de toma de decisiones.
- Proporciona adecuada capacitación y recursos a fin de que nuestros empleados estén equipados para trabajar con seguridad.
- Comunica las exigencias del sistema a todos los empleados y está disponible para todas las partes interesadas.
- Se revisa con regularidad para garantizar su eficacia.

#### 4.1.4

##### *Rehabilitación*

Es importante que los empleados de CSL puedan reincorporarse a su trabajo tras sufrir una lesión o enfermedad, en cuanto sea apropiado. En consecuencia, nuestra rehabilitación de empleados tiene el doble objetivo de:

- Reconocer que la rehabilitación forma parte de los requisitos de conformidad para la indemnización por accidentes de trabajo.
- Garantizar que los programas de rehabilitación que establecemos aborden el impacto psicológico y social de las lesiones de empleados en el entorno laboral.

Nos comprometemos a colaborar con nuestros empleados lesionados o enfermos para volver al trabajo a través de una pronta mediación y el desarrollo de planes de gestión de lesiones y enfermedades.

## 4

## UN ENTORNO LABORAL SEGURO, JUSTO Y GRATIFICANTE (CONTINUACIÓN)

## 4.1

**Normativa del entorno laboral  
(Continuación)**

## 4.1.5

*Despido y finalización de la relación laboral*

Cuando CSL decida finalizar la relación laboral con un empleado, lo hará de una manera que sea coherente con las leyes locales aplicables y que respete las políticas de Recursos humanos de CSL.

Esto podría ocurrir:

- Cuando existan razones válidas relacionadas con la capacidad, la actuación o el rendimiento del empleado.
- Cuando la función del empleado deje de ser necesaria.
- En virtud del criterio válidamente ejercido por el empleador o el empleado, con o sin causa.
- Según lo estipulado por las condiciones de empleo locales o los contratos individuales.

## 4.2

**Conducta profesional**

## 4.2.1

*Respeto mutuo*

CSL establece exigentes normas para la conducta profesional y ética que en todo momento rigen la forma en la que interactuamos con los clientes, proveedores, compañeros y el público en general.

Esto incluye:

- No tolerar la intimidación, el acoso, la hostilidad o las amenazas.
- Mostrar cortesía y respeto hacia las personas.
- Respetar los efectos personales de otros y la propiedad de CSL.
- Actuar con integridad en todo momento.
- Trabajar de forma conjunta para alcanzar mejores resultados.
- Procurar comprender y satisfacer las necesidades de las partes interesadas.
- Adoptar medidas para entender las leyes y las costumbres de los diferentes países en los que operamos.
- No permitir ninguna represalia o represión de ninguna índole hacia una persona (o un grupo) que denuncie irregularidades (a menos que se trate de una denuncia frívola o vejatoria) o por la participación en alguna investigación.

#### 4.2.2

##### *Divulgación de información confidencial*

CSL espera que sus empleados respeten la confidencialidad de la información obtenida durante su relación laboral con la compañía, y que no divulguen ni utilicen tal información, salvo para un propósito autorizado por CSL.

La información comprendida incluye, entre otra:

- Las políticas de precios de CSL.
- Los planes estratégicos y de desarrollo de medicamentos.
- La información financiera.
- La información de clientes.
- Los inventos y descubrimientos.
- La información confidencial revelada por agentes contratados a CSL.

Exigimos a nuestros empleados que cedan y transfieran a favor de CSL en cualquier momento y sin mediar contraprestación alguna, cualquier propiedad intelectual que hayan creado en el transcurso de su relación laboral con CSL, o a partir de la propiedad intelectual de CSL. La única excepción a esta disposición tiene lugar cuando las leyes locales aplicables exigen el pago de una contraprestación, en cuyo caso, la contraprestación a pagar consistirá en el importe mínimo establecido por la legislación local aplicable.

## PyR

P. Una profesional del sector farmacéutico que es amiga mía se preocupa mucho siempre por ofrecer el mejor tratamiento y la mejor información posible a sus pacientes. Me ha solicitado información sobre los resultados de algunos ensayos clínicos de fase inicial que CSL está llevando a cabo. Como no tengo ninguna duda de que esta profesional respetará la confidencialidad de los pacientes, ¿sería lícito informarle sobre los resultados de los ensayos?

**R . *La información confidencial de CSL, como los resultados de ensayos clínicos, no debe ser revelada ni utilizada a ningún efecto, salvo autorización expresa por parte de CSL. En consecuencia, debe tener mucho cuidado con lo que comenta en sus conversaciones con esta profesional del sector farmacéutico y limitar la información que le aporta a los datos que ya sean de conocimiento público.***

## 4

## UN ENTORNO LABORAL SEGURO, JUSTO Y GRATIFICANTE (CONTINUACIÓN)

## 4.2

**Conducta profesional (Continuación)**

## 4.2.3

*Comunicación interna*

CSL se compromete a garantizar que todos nuestros empleados tengan el debido acceso apropiado a la información pertinente de CSL que les permita realizar su trabajo de forma eficiente, así como comprender mejor nuestras decisiones comerciales.

Nuestro proceso de comunicaciones internas está diseñado para compartir información interna, mejorar la toma de decisiones y difundir las decisiones estratégicas publicadas que promuevan un entendimiento compartido de nuestros valores y directrices.

Sin perjuicio de las disposiciones de confidencialidad y privacidad, ofreceremos a nuestros empleados información acerca de CSL de forma oportuna.

Hemos implementado procedimientos para guiar el desarrollo, la aprobación y la publicación de los materiales impresos y en soporte electrónico.

## PyR

**P.** Estoy preocupado por el comportamiento de un compañero, que en ocasiones parece trabajar bajo los efectos del alcohol. Sé que está atravesando dificultades en su vida familiar y no quiero empeorar su situación personal, pero me temo que está arriesgando su propia seguridad y la de sus compañeros. ¿Cómo debo actuar?

**R.** *Aunque no esté seguro de que el alcohol sea la causa del comportamiento que ha observado, si le preocupa la seguridad en el puesto de trabajo debería trasladar sus inquietudes de inmediato a su superior jerárquico y al responsable de salud y seguridad. El caso podrá entonces ser investigado y se adoptarán las medidas adecuadas para proteger la salud y la seguridad de su colega y del resto de empleados.*

## 4.2.4

*Drogas y alcohol*

Con el fin de mantener un entorno laboral seguro, los empleados no deben utilizar drogas ni alcohol de forma inapropiada mientras participan en las actividades comerciales de CSL. Además, se prohíbe terminantemente el uso, posesión, venta, compra o transporte ilícito o no autorizado de drogas y alcohol en todo momento.

Los gerentes responsables de las funciones de CSL deben asegurarse de que el consumo de alcohol sea responsable, siempre que el consumo de alcohol no esté prohibido por la legislación local o las políticas de CSL.

Cualquiera de nuestros empleados que padezca un problema de dependencia podrá acceder a nuestros servicios de apoyo y asesoramiento especializado, ahí donde sea posible.

Para garantizar que contratamos a nuevos empleados que puedan contribuir a un entorno laboral seguro y productivo, es posible que exijamos revisiones de salud de los candidatos para ciertos roles. Estas exigencias siempre se llevan a cabo conforme a las leyes y normativas locales.

## 4.3

### Retribuciones para empleados

#### 4.3.1

##### *Gestión del rendimiento*

CSL garantiza que los empleados de cada unidad de negocios y de cada país comprenden las formas en que pueden contribuir al éxito de CSL. Esto significa:

- Garantizar la comunicación y comprensión de las normas y expectativas de rendimiento para cada empleado;
- Que los objetivos individuales, en su caso, sean alcanzables y se revisen conforme a los resultados comerciales y a los valores de CSL;
- Favorecer la comunicación y colaboración entre el empleado y su superior jerárquico, sus colegas correspondientes, sus equipos y las partes interesadas, con relación a la revisión del rendimiento; y
- Establecer un plan de gestión del rendimiento que incluya sistemas y procedimientos que respalden la gestión efectiva de estas prácticas en todas nuestras empresas.

## PyR

P. Establecí un plan de trabajo con mi superior jerárquico y pensé que sería la base de mi evaluación anual de rendimiento. Ahora ha llegado el momento de mi rendimiento, pero mi superior jerárquico no me lo ha planteado. ¿Cómo debo actuar?

R. *El sistema de gestión del rendimiento de CSL, incluido el proceso de evaluación, se desarrolla mediante conversaciones francas y constructivas entre los superiores jerárquicos y sus supervisados directos. Debería recordar a su superior jerárquico que ha llegado el momento de su evaluación y buscar un hueco en la agenda para llevarla a cabo sin interrupciones y en privado. Su superior jerárquico y usted deberían reunirse preparados para discutir la medida en la cual usted ha alcanzado sus objetivos en el transcurso del año anterior, de qué otras formas ha aportado valor desde su puesto de trabajo, incluidas prioridades comerciales acordadas que no fueran conocidas en el momento de diseñar el plan de trabajo, cualesquiera dificultades encontradas y el plan de trabajo futuro y sus necesidades de desarrollo. El departamento de Recursos Humanos le orientará sobre las evaluaciones de rendimiento anuales en su zona.*

## 4

## UN ENTORNO LABORAL SEGURO, JUSTO Y GRATIFICANTE (CONTINUACIÓN)

## 4.3

**Retribuciones para empleados (Continuación)**

## 4.3.2

*Filosofía salarial*

CSL establece una relación directa entre el nivel salarial de nuestros empleados y la función que desempeñan en la compañía, en relación a otros empleados que desempeñan un trabajo similar y en relación a las preferencias y condiciones del mercado local. Utilizamos una metodología sistemática de evaluación laboral en todos los niveles del grupo que permite la comparación directa de la magnitud y supervisamos el valor justo de mercado de los diferentes empleos en diferentes lugares.

Nuestro sistema de gestión del rendimiento implica el establecimiento de objetivos de rendimiento y conductas sobre la base de valores, así como la gestión de remuneraciones vinculadas al rendimiento.

Para poder competir por y retener a empleados, CSL ofrece remuneraciones competitivas en el mercado local para los puestos estratégicos. Los paquetes salariales para cargos ejecutivos incluyen un salario fijo y retribuciones vinculadas al rendimiento, bajo la forma de incentivos en efectivo a corto plazo, e incentivos a largo plazo destinados a compatibilizar los intereses de los empleados con los de los accionistas.

En los países en que operamos, de forma coherente con las prácticas del mercado local o las leyes vigentes, CSL contribuirá a los planes de pensiones de los empleados.

Reembolsaremos a los empleados los gastos legítimos asumidos por ellos durante la prestación de sus servicios laborales a la empresa, por

ejemplo con motivos de viajes de negocios o cuando asistan a convenciones profesionales. En todos los casos, será necesaria la autorización del superior jerárquico para reclamar los reembolsos.

## 4.3.3

*Reconocimiento del servicio*

En todas las empresas del grupo CSL se reconoce constantemente el buen servicio prestado por los empleados en una serie de hitos profesionales.

## 4.3.4

*Formación y desarrollo*

CSL se compromete a invertir en las áreas de formación y desarrollo para mejorar de forma continua la capacidad de los empleados, de manera que puedan llevar a cabo sus funciones de forma que se produzca un rendimiento superior y que sea reglamentaria, segura y eficiente. Ofrecemos oportunidades de desarrollo profesional a los empleados de todos los niveles y formamos a un grupo de líderes con talento, listos para asumir futuros roles de liderazgo en todos los niveles del grupo.

Nuestro sistema de formación y desarrollo incluye:

- Identificación, implementación y evaluación de la formación y el desarrollo del empleado en consonancia con sus planes de trabajo y sus requisitos comerciales.
- Nexos claramente definidos con los procesos de gestión del desarrollo profesional, la sucesión y el rendimiento, incluyendo opiniones sobre rendimiento y conductas en consonancia con nuestros valores.



- El desarrollo de aptitudes de liderazgo dirigidas hacia las necesidades de evolución desde el inicio hasta los niveles profesionales más altos.
- Un acceso justo a la formación y el desarrollo en consonancia con los principios de igualdad de oportunidades de empleo.
- Identificación de las personas con un elevado rendimiento mediante un enfoque global común y coherente.
- Enfoque global de los planes de sucesión, para potenciar el desarrollo de las carreras profesionales y la aplicación del talento.

#### 4.3.5

##### *Medidas disciplinarias y asesoramiento*

CSL mantiene unos niveles de rendimiento y conducta en el entorno laboral a través del asesoramiento apropiado, de carácter no oficial, la formación del empleado y, cuando corresponda, el asesoramiento de carácter oficial y las medidas disciplinarias que pudieran derivarse, incluido el despido.

Las faltas de naturaleza grave pueden resultar en la rescisión del contrato de empleo. Las faltas graves pueden incluir comportamientos que:

- Sean ilegales.
- Le ocasionen un daño a la compañía.
- Planteen un riesgo para la seguridad e integridad de CSL y sus empleados.
- Infrinjan el presente Código, así como otras políticas y procedimientos internos.
- Sean incompatibles con la continuación del contrato de empleo.

Las medidas adoptadas para responder a casos de conducta inapropiada dependerán de la gravedad del caso y serán coherentes en el entorno laboral, además de cumplir con los requisitos pertinentes. En todos los casos, se dará a los empleados la oportunidad de explicar su actuación.



# 5

## COMUNIDAD

### El compromiso de CSL:

CSL se compromete a construir unas comunidades más prósperas a nivel global, así como localmente donde operamos. Procuramos lograr esta meta de una forma que se corresponda con nuestros objetivos comerciales a largo plazo y aproveche nuestra experiencia y beneficios únicos.



## NUESTRO CÓDIGO DE PRÁCTICAS COMERCIALES RESPONSABLES

ENFOQUE EN EL PACIENTE • INNOVACIÓN • INTEGRIDAD  
COLABORACIÓN • DESEMPEÑO SUPERIOR

### Nosotros:

- Buscaremos de forma activa programas comunitarios o de beneficencia que mejoren la salud y la calidad de vida en nuestras comunidades de la forma más eficiente.
- Garantizaremos que nuestros empleados participen y se comprometan con los mencionados programas en calidad de representantes de CSL.
- Responderemos de forma apropiada a cualquier crisis humanitaria en la que se necesiten nuestros medicamentos o conocimientos específicos.

## 5 COMUNIDAD (CONTINUACIÓN)

### 5.1

#### Aportaciones a la comunidad

CSL ha desarrollado un plan de inversión de gran alcance, lo que nos permite ofrecer una aportación considerable a nuestras comunidades a través de nuestras principales empresas y conjuntamente con nuestros empleados y demás partes interesadas.

Nuestra inversión en la sociedad se caracteriza por:

##### Apoyo a las comunidades de pacientes

- Mejorar la calidad de vida de los pacientes afectados por las dolencias tratadas con nuestros medicamentos.
- Mejorar el acceso a nuestros medicamentos de origen biológico.

##### Apoyo a las comunidades biomédicas

- Mejorar los conocimientos de las comunidades médica y científica.
- Promover generaciones de investigadores médicos.

##### Apoyo a las comunidades locales

- Apoyar los esfuerzos de la comunidad donde vivimos y trabajamos.
- Apoyar a las comunidades en momentos de emergencia.

Nos asociaremos con otras organizaciones, tales como organismos no gubernamentales y centros de investigación, lo que optimizará en general nuestros esfuerzos.

Evaluaremos la posibilidad de realizar aportaciones como donaciones de medicamentos con fines humanitarios, en los casos en que así lo solicite una organización gubernamental o una organización de ayuda humanitaria, conforme a la legislación aplicable a este tipo de donaciones.

Garantizaremos que las inversiones comunitarias financiadas por CSL cumplan con todas las leyes y códigos de conducta locales, respeten las costumbres locales y sean coherentes con nuestro plan estratégico.

Controlamos y evaluamos nuestra aportación a la comunidad, e informamos públicamente de nuestras aportaciones.

## PyR

P. El representante de una organización de pacientes sin ánimo de lucro se ha puesto en contacto conmigo y me ha solicitado una donación de considerable cuantía por parte de CSL para apoyar la investigación en enfermedades tropicales. ¿Debería autorizar una donación de CSL para esta causa justa?

R. *CSL ha definido un marco global para canalizar las inversiones de CSL en la comunidad de una forma estratégica, priorizando aquellas áreas donde pueden resultar más efectivas y coherentes con nuestros objetivos corporativos y nuestras capacidades. Como materia de buen gobierno que son, todas las donaciones deben efectuarse a organizaciones no lucrativas de reconocido prestigio, exentas de tributación a la hacienda pública, y no a personas individuales. Debería consultar la política de CSL sobre aportaciones a la comunidad y seguir el procedimiento de autorización establecido por dicha política. Si necesita más información sobre el programa de aportaciones a la comunidad de CSL póngase en contacto con el director de Responsabilidad Corporativa de CSL o con su representante local de Comunicaciones de CSL.*



# 6

## GESTIÓN AMBIENTAL

### **El compromiso de CSL:**

En CSL nos comprometemos a desempeñar todas nuestras actividades comerciales de una forma que minimice el impacto sobre el medio ambiente y ayude a conservar los recursos naturales. Consideramos que la conservación del medio ambiente es nuestra responsabilidad, así como una oportunidad para formar comunidades más prósperas y sostenibles.

## NUESTRO CÓDIGO DE PRÁCTICAS COMERCIALES RESPONSABLES

ENFOQUE EN EL PACIENTE • INNOVACIÓN • INTEGRIDAD  
COLABORACIÓN • DESEMPEÑO SUPERIOR

### Nosotros:

- Desarrollaremos nuestras actividades comerciales dentro del marco de las leyes y normas ambientales de las jurisdicciones en las cuales trabajamos, cumpliendo o superando las normas ambientales aplicables y tomando medidas efectivas para abordar cualquier tipo de instancia de incumplimiento, en caso de existir.
- Estableceremos y mantendremos sistemas de gestión ambiental en todos nuestros centros de fabricación.
- Participaremos y colaboraremos con los interlocutores externos, facilitando de manera abierta información precisa acerca de la gestión ambiental de CSL y de las cuestiones ambientales importantes, incluso a través de la elaboración de informes corporativos públicos.
- Maximizaremos nuestro uso eficiente de agua, energía eléctrica y de otros recursos, particularmente a través de la mejora continua de nuestras operaciones de fabricación.
- Utilizaremos métodos para la prevención de la contaminación, incluida la disminución de cantidad de aguas residuales, emisiones de aire y desechos sólidos producidos, para prevenir daños a la salud humana y al medio ambiente.
- Integraremos la conservación ambiental a los procesos comerciales, la evaluación de riesgos, la planificación y la toma de decisiones de CSL.
- Garantizaremos que todos los empleados y otras personas en nuestras instalaciones conozcan sus responsabilidades ambientales en virtud del presente Código, y posean las aptitudes y la capacitación necesarias para poder cumplirlas.

## 6 GESTIÓN AMBIENTAL (CONTINUACIÓN)

Nuestra política describe nuestros compromisos hacia el medio ambiente y constituye el marco de nuestros objetivos y metas ambientales.

Los empleados deben notificar a su superior jerárquico cualquier incidente medioambiental, para que puedan adoptarse las medidas adecuadas para controlar o evitar los efectos adversos.

### PyR

P. Hemos tenido un derrame de medicamento químico, solo unos pocos litros; ¿debo informar de ello?

**R. Sí, cualquier derrame de medicamento químico o sustancia peligrosa debe ser notificado a su superior jerárquico y a su director de salud y seguridad en cuanto se perciba de ello.**

**Esto permitirá informar de inmediato a los organismos reguladores sobre las investigaciones iniciadas para determinar la causa principal e implementar acciones correctivas y cumplir con los requisitos de presentación de informes internos de CSL.**



## 6.1

### Cambio climático

CSL reconoce que el cambio climático, producido por los gases de efecto invernadero como consecuencia de la actividad humana, constituye un desafío ambiental muy importante. Tenemos la responsabilidad de contribuir a detener el cambio climático.

#### Nosotros:

- Mediremos, entenderemos y divulgaremos nuestro impacto sobre el medio ambiente.
- Minimizaremos nuestro impacto sobre el cambio climático.
- Participaremos en programas relevantes contra el cambio climático, organizados por organismos gubernamentales.
- Identificaremos y gestionaremos los riesgos y oportunidades relativas al carbono.
- Participaremos con empleados e interlocutores externos.



# 7

## CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE CÓDIGO

### **El compromiso de CSL:**

CSL se compromete a ayudar a nuestros empleados y agentes contratados a comprender y respetar los principios y expectativas contenidos en el presente Código.

## NUESTRO CÓDIGO DE PRÁCTICAS COMERCIALES RESPONSABLES

ENFOQUE EN EL PACIENTE • INNOVACIÓN • INTEGRIDAD  
COLABORACIÓN • DESEMPEÑO SUPERIOR

### **Nosotros:**

- Garantizaremos que todos los empleados tengan acceso al Código traduciéndolo a los principales idiomas locales de los lugares donde operemos y distribuyéndolo a todos los miembros del personal (tanto los nuevos como los actuales).
- Garantizaremos que el Código esté a disposición de nuestros agentes contratados.
- Implementaremos programas de formación obligatorios para ayudar a nuestros empleados a comprender el Código, su importancia para ellos y sus obligaciones individuales.
- Supervisaremos la participación en los programas de formación obligatorios, tomaremos medidas correctivas cuando corresponda, y revisaremos la efectividad de la formación sobre el Código.
- Garantizaremos que nuestros empleados y agentes contratados puedan plantear de buena fe, anónimamente (si se quiere y si está permitido) sus inquietudes con relación a conductas ilegales, el incumplimiento de políticas de CSL o casos de negligencia, sin temor a represalias (excepto si tales inquietudes son frívolas o vejatorias).
- Solicitaremos y responderemos a las opiniones de nuestros empleados y de otros interlocutores externos sobre posibles mejoras del presente Código.

7

CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE CÓDIGO (CONTINUACIÓN)

7.1

**Marco de responsabilidad**

|  |   |
|--|---|
| Junta Directiva de CSL (CSL Board)   | Aprueba el Código y establece los hitos de revisión.  |
| Equipo de Dirección Global (Global Leadership Group)   | Se encarga de concienciar, asegurar la accesibilidad del Código y supervisar su cumplimiento.   |
| Comité de Dirección de Responsabilidad Corporativa (CR Steering Committee)   | Revisa y recomienda mejoras, facilita la comunicación de las partes interesadas.  |
| Departamento de Cumplimiento de CSL/Departamento Jurídico de CSL/ Departamento de RR. HH. de CSL (CSL Compliance/CSL Legal/CSL HR) | Supervisa las necesidades de formación y gestiona los incumplimientos/las notificaciones de incumplimiento. Apoya a los supervisores/gerentes con sus preguntas y respalda activamente las revisiones del Código. |
| Superiores jerárquicos (Supervisors/Managers)  | Garantizan que los empleados reciban el Código y cumplan con los programas de formación. Supervisan el cumplimiento del Código y ayudan a los empleados respondiendo a sus preguntas/inquietudes.                 |
| Empleados  | Revisan el Código y participan en los programas de formación. Piden aclaraciones cuando es necesario y notifican casos de incumplimiento.   |

## 7.2

### Denuncia de irregularidades

CSL ha preparado el presente Código con la intención de seguir disfrutando de una relación positiva y transparente con nuestros empleados y agentes contratados. No obstante, reconocemos que puede haber casos en los que tengan la necesidad de informar sobre situaciones que implican conductas inapropiadas. Para que esto sea posible, sin temor a represalia alguna, continuaremos manteniendo y promoviendo la existencia de procedimientos para que hagan uso de nuestro proceso para denunciar una situación dentro de la empresa que les preocupa.

# PyR

**P.** He estado ayudando a mi superior jerárquico en el desarrollo de una licitación para CSL, para un importante contrato de suministro. Me preocupa cómo están redactadas las prescripciones de la licitación, y el proceso que estamos siguiendo favorece a un proveedor, que además es un antiguo amigo de mi superior jerárquico, en detrimento de otros. ¿Dónde puedo asesorarme para saber si el proceso de licitación que estamos siguiendo cumple con el Código y con las políticas de aprovisionamiento de CSL, y qué debo hacer si sospecho que no se están cumpliendo?

**R.** *En CSL instamos a los empleados a hablar claro sobre las sospechas de incumplimiento del Código y de falta de ética, y ofrecemos mecanismos para hacerlo respetando la privacidad y la reputación de todos los implicados. Debería canalizar sus preguntas en relación con el proceso de licitación y el cumplimiento del Código hacia su directivo superior o hacia los departamentos de Cumplimiento y Jurídico de CSL, en primer lugar. Si le incomoda hablar directamente con un directivo superior o con los departamentos de Cumplimiento y Jurídico de CSL, recuerde el proceso de "denuncia" de CSL para notificar inquietudes. Consulte la intranet de CSL para más detalles.*

## GLOSARIO

### AGASAJOS:

Se incluye la hospitalidad (p. ej., comidas), recepciones, entradas para espectáculos, acontecimientos sociales o deportivos, participación en eventos deportivos, alojamiento y viajes.

### AGENTES CONTRATADOS:

Cualquier contratista, proveedor, distribuidor u otras compañías o personas asociadas contractualmente con CSL para el desarrollo, suministro, fabricación o entrega de los medicamentos de CSL.

### AYUDA HUMANITARIA:

Asistencia material o logística proporcionada para fines humanitarios, generalmente en respuesta a situaciones de crisis humanitarias. El objetivo principal de la asistencia humanitaria reside en salvar vidas, aliviar el sufrimiento y respetar la dignidad humana.

### COLABORADORES:

Organizaciones e instituciones, así como sus representantes, con quienes CSL trabaja en proyectos científicos u otros.

### CONFLICTO DE INTERESES:

El caso de un ejecutivo, un empleado o alguien similar dentro de la compañía, cuyos intereses personales podrían verse beneficiados gracias a sus acciones o su influencia.

### CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Condición jurídica mediante la cual una persona otorga su consentimiento basándose en el reconocimiento y la comprensión de todos los hechos e implicaciones conocidos de una acción determinada. La persona en cuestión debe contar con la información pertinente, y debe encontrarse en pleno uso de sus facultades mentales en el momento de otorgar su consentimiento.

**DENUNCIANTE:**

Un denunciante es un empleado, ex empleado o miembro de alguna organización asociada que informa de una mala conducta sin temor a sufrir represalias, a personas o entidades que tienen la facultad y la voluntad para tomar medidas correctivas dentro de CSL.

**DONANTES DE PLASMA:**

Personas que donan su plasma al Grupo CSL, que luego se utiliza para la fabricación de medicamentos que salvan vidas. En algunas ocasiones, los donantes de plasma reciben una compensación dineraria por el tiempo que les lleva realizar una donación.

**FARMACOVIGILANCIA:**

La ciencia y las actividades relacionadas con la detección, supervisión, evaluación, comprensión y prevención de los efectos adversos o de cualquier otro tipo de problemas asociados a los fármacos.

**FINALIZACIÓN VOLUNTARIA DE LA RELACIÓN LABORAL:**

Relación laboral que puede finalizarse en cualquier momento a voluntad del empleado o del empleador, con o sin causa.

**FUNCIONARIO GUBERNAMENTAL:**

Oficial, representante o empleado de un ministerio o agencia públicos o de cualquier entidad comercial participada por un organismo gubernamental o controlada de otro modo por dicha entidad. También se incluyen los representantes de partidos políticos y los candidatos a ocupar cargos políticos.

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO (EEO, EN SUS SIGLAS EN INGLÉS):**

Derecho de las personas de ser consideradas íntegra e igualmente en función de sus méritos u otros criterios significativos pertinentes,

independientemente de su etnia, color, sexo, religión, asociación personal, nacionalidad, edad, discapacidad, estado civil, orientación sexual o responsabilidades familiares.

**INFORMACIÓN CONFIDENCIAL:**

Cualquier información de propiedad (información generada por o para CSL) cuya divulgación no autorizada podría ser perjudicial para los intereses de CSL.

**INFORMACIÓN CONFIDENCIAL SOBRE EL PRECIO DE LAS ACCIONES:**

Información que toda persona razonable esperaría tuviera un efecto material sobre el precio o el valor de las acciones de CSL. Esto incluye información estratégica, por ejemplo provisiones financieras y propuestas de fusiones y adquisiciones.

**LIBERTAD DE ASOCIACIÓN:**

Derecho reconocido en virtud de las normas laborales internacionales como el derecho de los trabajadores a organizarse y tener representación.

**OBSEQUIOS:**

Valor de cualquier tipo, incluidos efectivo o equivalentes de efectivo, bienes o servicios, entregados a otra persona sin (plena) compensación a cambio.

**OPERACIONES CON INFORMACIÓN PRIVILEGIADA:**

Cuando una persona tiene acceso a información confidencial sobre el precio y de la que el mercado generalmente no dispone, ésta no puede comerciar con los medicamentos financieros a los que afectaría dicha información (ni aconsejar a otras personas que lo hagan).

**PACIENTES:**

Destinatarios finales de la gama de medicamentos fabricados por CSL.

## GLOSARIO (CONTINUACIÓN)

### PAGO DE FACILITACIÓN:

Pequeño pago abonado a un funcionario del gobierno para garantizar o agilizar el cumplimiento de una acción rutinaria o necesaria (p. ej., emitir un permiso o una licencia).

### PROFESIONALES DEL SECTOR FARMACÉUTICO:

Personas autorizadas para prescribir, adquirir, suministrar, administrar o dispensar medicamentos o dispositivos de uso médico en el transcurso de sus actividades profesionales.

### PROPIEDAD INTELECTUAL:

Cualquier creación concebida por la mente o el intelecto que tenga un valor comercial potencial y pueda ser objeto de protección en virtud de las leyes de copyright, patentes, marcas comerciales, diseños, etc.

### SECRETOS COMERCIALES:

Cualquier fórmula, patrón, dispositivo o compilación de información que se utilice en el desarrollo de las actividades comerciales de CSL y le brinde a la compañía la oportunidad de obtener una ventaja sobre otras personas que no los conocen ni utilizan.

### SOBORNO:

Ofrecer alguna compensación de valor personal a un responsable de tomar decisiones, para obtener un trato favorable, normalmente conseguir una operación comercial, o para ganar una ventaja de forma inapropiada. El soborno puede ser de naturaleza monetaria, por ejemplo dinero en efectivo, o de cualquier otro tipo de valor (viajes, servicios, descuentos, obsequios, etc.).





CSL Limited ABN 99 051 588 348  
Nuestro Código de Prácticas Comerciales Responsables

Diseñado y producido por  
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](http://www.csl.com.au)