

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

ORIENTACIÓN AL PACIENTE • INNOVACIÓN •
INTEGRIDAD • COLABORACIÓN • DESEMPEÑO
SUPERIOR

JULIO 2017

CSL Limited ABN 99 051 588 348

ÍNDICE

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

3.	SEGURIDAD Y CALIDAD DE NUESTROS PRODUCTOS	28	4.	UN ENTORNO LABORAL SEGURO, JUSTO Y GRATIFICANTE	38
3.1	Bioética	30	4.1	Normativa del entorno laboral	40
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
3.2	Efectos adversos	32	4.1.5	Despido y finalización de la relación laboral	44
3.3	Calidad	32	4.2	Conducta profesional	44
3.4	Cadena de suministro	33	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	Productos falsificados	35	4.2.4	Drogas y alcohol	46
3.5	Derechos humanos	36	4.3	Recompensas para empleados	47
3.5.1	Trabajo 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	36	4.3.3	Reconocimiento del servicio	48
3.5.4	Libertad de asociación y 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 moderna	37	5.	COMUNIDAD	50
			5.1	a la comunidad	52
			6.	GESTIÓN AMBIENTAL	54
			6.1	Cambio climático	57
			7.	CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE CÓDIGO	58
			7.1	Marco de responsabilidad	60
			7.2	Denuncia de irregularidades	61
				GLOSARIO	62

ESTIMADOS COLEGAS DE CSL:

ME COMPLACE PRESENTARLES LA TERCERA EDICIÓN DEL CÓDIGO DE PRÁCTICAS COMERCIALES RESPONSABLES DE CSL (EL "CÓDIGO"). COMO EN NUESTRAS DOS PRIMERAS EDICIONES , ESTA IMPORTANTE PUBLICACIÓN HA SIDO APROBADA POR LA JUNTA DIRECTIVA Y NOS COMPROMETEMOS A RESPETARLO.



Con cada edición de nuestro Código representamos a una organización creciente, tanto en empleados como en alcance geográfico. El Código establece de manera crítica los derechos y las obligaciones que tenemos individualmente como empleados y afirma nuestro compromiso con las partes interesadas para alcanzar el mayor estándar de conducta en todo lo que hacemos.

Cuando se fundó hace más de un siglo, CSL hizo la promesa de salvar vidas y proteger la salud de los australianos. Hoy, esa misma promesa es más sólida y vibrante que nunca en todo el mundo, con más de 17,000 empleados en todo el mundo y nuestros productos que salvan vidas en más de 60 países. Nuestros valores son las bases y nuestro Código la pauta para saber cómo realizar las actividades comerciales y cumplir nuestra promesa para los pacientes, socios y otras partes interesadas.

Lo aliento a revisar el código y a comprender cómo le afecta a usted, a su función y la manera en que representa a CSL en la empresa y la comunidad en general.

Nuestro éxito y la promesa que mantenemos con los pacientes están basados en su compromiso de fortalecer y proteger nuestra comunidad y su reputación.

PAUL PERRAULT
DIRECTOR EJECUTIVO (CEO)
Y DIRECTOR GENERAL
GRUPO CSL



1. VALORES Y PRINCIPIOS
QUE RIGEN LA COMPAÑÍA

2. INTEGRIDAD PROFESIONAL

3. SEGURIDAD Y CALIDAD
DE NUESTROS PRODUCTOS

4. UN ENTORNO LABORAL SEGURO,
JUSTO Y GRATIFICANTE



1

VALORES Y PRINCIPIOS QUE RIGEN LA COMPAÑÍA





NUESTRO CÓDIGO DE PRÁCTICAS COMERCIALES RESPONSABLES

ORIENTACIÓN AL PACIENTE • INNOVACIÓN • INTEGRIDAD
COLABORACIÓN • DESEMPEÑO SUPERIOR

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

ORIENTACIÓN AL PACIENTE

Cumplimos con nuestras promesas para los pacientes

INNOVACIÓN

Convertimos el pensamiento innovador en soluciones

INTEGRIDAD

Cumplimos con nuestra palabra

COLABORACIÓN

Juntos somos más fuertes

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 productos y la seguridad de nuestros pacientes, donantes de plasma, empleados y terceros 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;
- Respaldo de la innovación a través de la inversión en investigación y desarrollo centrados en productos nuevos y mejorados, y en todos los aspectos de su negocio, para ayudar a mejorar las vidas 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; y

- Orientación para entablar y mantener buenas relaciones con todas las comunidades en las que operamos.

CSL aspira a mantener altos estándares de práctica comercial y a ser un empleador responsable, y este Código está destinado a establecer los estándares mínimos aplicables a sus empleados en todo el mundo. Las obligaciones legales de CSL serán consistentes con aquellas aplicables conforme a las leyes locales.

Este Código, junto con las políticas y los procedimientos complementarios, se desarrollaron para garantizar 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 terceros (por ejemplo, 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; y
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, se debe tener en cuenta 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 después de considerar estos puntos, tiene dudas acerca de alguna decisión que debe tomar, debería comentarla con su supervisor / gerente. Además, si cree que existe un posible incumplimiento de la política o de los procedimientos de CSL, debe analizar el asunto con su supervisor o gerente. Consulte las secciones 7.1 y 7.2 para conocer el Marco de responsabilidad y plantear inquietudes, respectivamente.

P&R

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 preocupaciones, es importante que las consulte con su supervisor / gerente. También puede contactar con los departamentos de Cumplimiento, Jurídico y de Recursos Humanos de CSL para informarse en relación con el Código.*

P&R

P. Soy contratista en CSL. ¿Cómo se aplica el Código en mi caso?

R. *El Código de CSL se aplica a todos los empleados y a los terceros que brinden servicios a o en nombre de CSL. Esperamos que los terceros cumplan con las leyes y normas locales de los países en los que operan, y que lleven a cabo las actividades comerciales de manera consistente 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

ORIENTACIÓN AL PACIENTE • INNOVACIÓN • INTEGRIDAD
COLABORACIÓN • DESEMPEÑO SUPERIOR

Nosotros:

- Confiaremos en que todos nuestros empleados cumplan con todas las leyes, los reglamentos, las directrices, las normas y los 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, las directrices, las normas y los códigos aplicables;
- Garantizaremos que todos nuestros empleados comprenden sus obligaciones, especialmente con respecto a la manera en que llevan a cabo diariamente sus responsabilidades; y
- Mediremos y gestionaremos los resultados comerciales, y aplicaremos los principios de la mejora continua para mejorar 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 productos, 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 terceros con los que trabajamos cumplan con las leyes y normas locales aplicables de los países en los cuales operamos, y que respeten todos los principios establecidos en el presente Código.

P&R

P. Soy responsable de ventas y marketing de determinados productos 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 leyes y normas nacionales y locales aplicables. Éstas pueden variar de un país a otro, ya que en cada zona las exigencias legales son diferentes. Puede contactarse al departamento jurídico de CSL para solicitar asesoramiento sobre los requisitos legales locales para 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 fieles y precisos de cuentas de nuestras actividades.

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.

P&R

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, usted 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" legal 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 activos y de la información

Las instalaciones, los equipos y otros activos de CSL deben mantenerse y protegerse de manera adecuada contra los robos, el uso indebido y la divulgación no autorizada. Como resultado, cada empleado de CSL es responsable de garantizar la protección de nuestros activos y de la información.

Nuestra gestión de la tecnología de la información asegura que nuestros activos estarán protegidos y a salvo contra 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. Sólo 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 es segura. CSL es consciente del uso extensivo de internet y de los numerosos beneficios que aporta, tanto a CSL como a sus empleados o aquellos que brinden servicios a 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 o enviar ningún material que infrinja ninguna ley aplicable o perjudique la reputación



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 supervisor/gerente para que adopten las medidas adecuadas.*

de CSL o de cualquier persona, o que pueda considerarse ofensiva o inapropiada mediante los estándares de la comunidad normales.

Aplicamos filtros a los equipos electrónicos de CSL para impedir el acceso a sitios web de contenido inapropiado Sin embargo, como es imposible identificar y limitar el acceso a todos los sitios web inapropiados, cada empleado debe tener cuidado respecto de los sitios a los que accede.

Tenemos capacidad para controlar el uso de Internet, aplicaciones y redes de Internet. Nos reservamos el derecho a usar esta capacidad para proteger a CSL de la actividad delictiva o inapropiada, y garantizar que los empleados lleven a cabo sus tareas de manera consistente con las políticas de CSL. En todos los casos garantizaremos que se mantenga la privacidad de los datos en cumplimiento de las leyes y normas locales.

Todo equipo o activo (incluidas las notas y libros de laboratorio) propiedad o arrendados por CSL seguirán perteneciendo a CSL y, al cese del empleo, o cuando la gerencia de CSL lo solicite, deben devolverse a CSL.

2.5

Información sobre las acciones

En su 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 a 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.

Disponemos de 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.

P&R

P. Respecto del uso de control de las aplicaciones y las redes de CSL, ¿significa esto que CSL observa todo lo que hago?

R. *No. CSL tiene capacidad para recuperar y revisar todo el tráfico electrónico y de correo electrónico. Usamos esta capacidad, conforme a las leyes aplicables, para detectar comportamientos delictivos y que no sean consistentes con la política de CSL, como el acceso o el 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.

P&R

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 productos 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 terceros 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;
- Reunir inteligencia competitiva de otra manera que no sea ética y no cumpla con todas las leyes y normas, o.
- 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 reforzamos regularmente el conocimiento 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.

P&R

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 productos 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 al debate. 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

Al llevar a cabo sus tareas responsables en CSL, se espera que todos los directores y empleados pongan los intereses de CSL por delante de los intereses privados. Un conflicto de interés puede ocurrir en el caso de que los intereses personales del empleado puedan comprometer o poner en riesgo la obligación que tiene el empleado de servir fielmente conforme a los intereses de CSL.

Es preciso aclarar que, no es necesario que dicho compromiso haya ocurrido antes de que se identifique la situación como un conflicto de interés. La percepción de un conflicto de interés en una situación puede ser suficiente para que se comprometa o cuestione la reputación profesional y la capacidad de tomar decisiones de un empleado.

Esto incluye, entre otros, las situaciones en que:

- 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;
- Un empleado reciba pagos, comisiones u otros tipos de compensación de parte de un proveedor, un competidor o un cliente de CSL, o

P&R

P. Como gerente de una planta de CSL estoy buscando contratista para impartir entrenamiento en materiales 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, como encargado de tomar decisiones designado, 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 supervisor / gerente 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 use su tiempo, equipos, suministros o esfuerzos para otra cosa que no sean las actividades, los programas o los fines aprobados por CSL.

En estas situaciones, o en el caso de que existan dudas respecto de si el conflicto de interés existe, los empleados deben divulgar los detalles reales o aparentes del posible conflicto a su supervisor/gerente o al departamento jurídico de CSL. En todos los casos, cualquier decisión tomada para administrar el conflicto debe ser respaldada por la gerencia superior de CSL y se debe documentar adecuadamente.

Para evitar cualquier conflicto de intereses potencial o percibido, un empleado debe solicitar la autorización de su gerente/ supervisor para poder comenzar o continuar con cualquier tipo de empleo externo.

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. Si bien los pagos de facilitación no están prohibidos por ley, es política de CSL que no se realicen dichos pagos.

Nuestros empleados y directores no deben dar o 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 reforzar regularmente el conocimiento 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.

P&R

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. ¿Debo 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 supervisor / gerente o con los departamentos de Cumplimiento o Jurídico de CSL.*

2.10

Prácticas de promoción

2.10.1

Promoción ante profesionales del sector farmacéutico

La forma en que las compañías farmacéuticas interactúan con los profesionales del sector farmacéutico 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; y
- El patrocinio de viajes para asistir a conferencias o convenciones médicas para profesionales del sector farmacéutico.

Consideramos cada interacción de forma minuciosa, haciendo hincapié en garantizar que la presentación de nuestros productos y servicios sea cierta, justa y precisa, y en total cumplimiento con todas las leyes y códigos de conducta aplicables.

Aplicamos políticas y programas de formación sobre su cumplimiento para asegurar que los empleados pertinentes entiendan sus propias obligaciones y las de CSL en relación

con la promoción ante profesionales del sector farmacéutico. El incumplimiento de las políticas de CSL en este respecto se considera una conducta indebida grave que puede generar acciones disciplinarias que pueden incluir hasta el cese laboral.

P&R

P. Asistir a convenciones de asociaciones médicas ofrece una buena oportunidad para relacionarse con profesionales del sector farmacéutico e intercambiar información o beneficiar de otro modo los intereses comerciales de CSL. ¿Es admisible que pague una comida a un profesional del sector farmacéutico durante uno de estos encuentros?

R. Por lo general, resulta admisible pagar una comida a un profesional del sector farmacéutico, 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 de prescripción. También debería confirmar a la otra parte que al pagarle la comida no está entrando en conflicto con ninguna de las políticas de la organización. Además, existen diferentes leyes y códigos que tratan acerca del pago de comidas y obsequios a los profesionales del sector farmacéutico en diferentes países, y deberán respetarse (por ejemplo, la divulgación pública del valor de la comida). Además, algunos profesionales del sector farmacéutico también podrían considerarse funcionarios gubernamentales y estar sujetos a reglas adicionales en consecuencia. Por favor, 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 productos

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

El etiquetado y la publicidad de productos 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 marketing (es decir, no hacer promoción “no incluida en la etiqueta”), deben describir de forma justa y precisa los riesgos y beneficios de los productos de manera equilibrada, 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 producto

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

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

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

Contamos con políticas y procesos estrictos para la aprobación de la información de productos (a través de nuestros departamentos regulatorios 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 comercial

CSL está comprometido con el cumplimiento de todas las normas comerciales internacionales correspondientes, incluidos los controles de aduanas, controles de importación y exportación y sanciones. Las violaciones de estas normas pueden generar sanciones civiles y penales y la pérdida de privilegios de exportación. CSL selecciona regularmente a los proveedores en función de las listas del gobierno de empresas sancionadas.

Las leyes relacionadas con la exportación, la importación y las sanciones son complejas y cambian frecuentemente, y en algunas regiones pueden entrar en conflicto. Los empleados deben contactarse con el departamento de Cumplimiento Comercial Global de CSL o con el departamento jurídico de CSL en caso de que tengan preguntas o inquietudes relacionadas con el cumplimiento comercial.

P&R

P. Debo realizar un envío especial de un producto de CSL de Europa y Norteamérica a un país donde nunca realizamos envíos. Recuerdo haber escuchado algo sobre sanciones impuestas en ese país. ¿Cómo sé si estas sanciones afectan mi envío?

R. *Antes de involucrarse con socios comerciales nuevos o ubicaciones nuevas, los empleados deben asegurarse de que no haya un ingreso respectivo en ninguna lista de empresas sancionadas nacionales o internacionales. En el caso de un resultado positivo, los empleados deben comunicarse con el departamento jurídico de CSL. Antes de procesar una exportación, los empleados deben asegurarse de lo siguiente:*

- *El artículo no esté controlado y no requiera una licencia de exportación o reexportación de las autoridades pertinentes; y*
- *Se cumpla con todos los requisitos de importación y exportación.*

Algunos destinos están sujetos a las normas integrales de comercio extranjero, embargos o sanciones, y requieren consideraciones adicionales antes de proceder. Los empleados deben comunicarse con el departamento de Cumplimiento Comercial Global de CSL o con el departamento jurídico de CSL para obtener 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 respaldan nuestra inversión en investigación y desarrollo.

CSL cumplirá con todas las leyes aplicables que rigen la propiedad intelectual. Estableceremos y protegeremos las patentes, las marcas comerciales, los diseños registrados, el copyright y la información confidencial. Esto incluye proporcionar la información, las herramientas y los procesos necesarios a nuestros empleados para que protejan los activos.

CSL establece asociaciones estratégicas con organizaciones académicas y otras organizaciones a nivel mundial, para complementar nuestra experiencia interna y la ciencia y los clientes potenciales para el desarrollo exitoso de los productos. Estas asociaciones a menudo derivan en conocimiento compartido, propiedad intelectual o productos. Estableceremos acuerdos de colaboración para abordar los aspectos de asociación, incluidos el respeto y la protección de la propiedad intelectual.

P&R

P. Estoy ñintentando involucrar un tercero para contribuir al avance de la investigación que ha estado realizando mi equipo sobre un nuevo objetivo terapéutico. Debo moverme rápidamente ya que mi contacto viajará al exterior. ¿Puedo decirle que analice el trabajo de CSL y cómo puede ayudar?

R. *Toda información que aún no sea de dominio público debe tratarse con cuidado. Antes de analizar cualquier material confidencial con un tercero, debe solicitar al departamento jurídico de CSL asesoramiento acerca de cuál es la mejor manera de proteger los activos y la información de CSL. Generalmente, como punto de partida, es posible que se requiera un acuerdo de confidencialidad antes de que ambas partes puedan comenzar las discusiones o la colaboración.*

2.10.6

Impuestos

CSL ha asumido el compromiso de cumplir con las leyes y normas fiscales aplicables en todos los países en los que operamos. CSL entiende que el riesgo fiscal surge debido a la complejidad de la ley, su constante evolución y la incertidumbre inherente de cómo se aplica a los hechos y las circunstancias particulares.

Por consiguiente, CSL:

- Está comprometido con el cumplimiento de las leyes fiscales correspondientes en todos los países donde operamos
- No toma posiciones fiscales agresivas
- Adopta una política fiscal global y
- Garantiza los pagos de impuestos, y el Comité de Administración de Riesgos y Auditorías de la Junta revisa y considera la administración de políticas y los riesgos relacionados con los impuestos.

2.11

Agasajos y obsequios

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

- pueden agasajar u obsequiar a los clientes, clientes potenciales u otras personas con las que CSL mantiene relaciones comerciales, y
- pueden recibir obsequios o entretenimiento de proveedores, proveedores potenciales u otras personas con las que CSL realiza negocios.

El uso o la recepción de agasajos u obsequios debería ser selectivo, oportuno e infrecuente, y debe estar en línea con las políticas de CSL aplicables. Los obsequios de efectivo o equivalentes en efectivo (cupones de dinero) no deben ofrecerse ni aceptarse. No se recomienda el agasajo a colegas empleados a cuenta de CSL, excepto bajo circunstancias específicas, y en esos casos el mismo debe contar con la aprobación de un superior de CSL.

Cuando el agasajo o la recepción del obsequio se consideren oportunos, estos deben 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 las políticas de CSL aplicables. Los obsequios o agasajos no deben solicitarse, exigirse ni pedirse. La facilitación de un obsequio o agasajo debe ser transparente y debe registrarse adecuadamente en los registros financieros de CSL.

2 INTEGRIDAD PROFESIONAL CONTINUACIÓN

2.11

Agasajos y obsequios *continuación*

No está permitido aceptar y dar agasajos u obsequios durante las negociaciones de compra y/o de otra naturaleza relacionadas con la actividad comercial de CSL (por favor, consultar 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. Capacitamos a todos los empleados para garantizar el cumplimiento de tales requisitos. El agasajo (como eventos deportivos, teatro o conciertos) de profesionales de atención médica y funcionarios del gobierno está prohibido según las políticas aplicables de CSL y no deben proporcionarse; y la facilitación de obsequios y agasajo en forma de comidas (hospitalidad) está sujeta a los requisitos estrictos de estas políticas.

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 dar y ofrecer agasajos y obsequios.

Hemos creado sistemas para identificar, comunicar, informar, investigar y resolver cualquier incumplimiento de la política de CSL y las leyes aplicables, y reforzar regularmente el conocimiento de los empleados sobre las opciones para plantear inquietudes.



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 esto 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 a entidades públicas

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 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 da a conocer públicamente el valor total de las contribuciones anuales en nuestro Informe sobre Responsabilidad Corporativa y en el 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 la autorización de nuestros productos médicos, de 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.



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 de inmediato la pregunta de inmediato al representante de Comunicaciones de CSL de su zona.*

2.13

Privacidad

2.13.1

Privacidad de información de terceros

CSL respeta y se compromete a proteger la privacidad de todas las personas con las que entabla relaciones comerciales, incluyendo a pacientes, donantes de plasma, profesionales del sector farmacéutico, colaboradores, y otros terceros. 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.



P. Soy representante comercial y me gustaría contactar con pacientes que utilicen uno de los productos 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 producto 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 individual informado o una prueba de que ha autorizado la recopilación de dicha información para un uso determinado. Por favor, para más información contacte con los departamentos de Cumplimiento y Jurídico de CSL. Además, podría haber otras leyes que regulen las interacciones entre las empresas y los pacientes que deben cumplirse estrictamente.*



3

SEGURIDAD Y CALIDAD DE NUESTROS PRODUCTOS

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 productos seguros y de alta calidad que mejoren la salud y el bienestar de nuestros pacientes.

NUESTRO CÓDIGO DE PRÁCTICAS COMERCIALES RESPONSABLES

ORIENTACIÓN AL 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 terceros forman parte de un mismo proceso, y que otras compañías farmacéuticas, cuyos productos utilizamos, están comprometidas de manera activa en respetar los mismos principios;
- Comunicaremos puntualmente a los organismos reguladores de inmediato y a otras partes interesadas, según corresponda, cualquier problema de seguridad o calidad del que tengamos conocimiento relacionado con cualquiera de nuestros productos ;
- Trabajaremos con la Organización Mundial de la Salud (“OMS”) y con los gobiernos para investigar y prevenir cualquier caso de falsificación de nuestros productos;
- 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; e
- Implementaremos sistemas comerciales prácticos para proteger los derechos de las personas que se relacionan con CSL.

3

SEGURIDAD Y CALIDAD DE NUESTROS PRODUCTOS 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 productos farmacéuticos, y en el hecho de que estos productos 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 Directriz 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. Inscibimos 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 productos farmacéuticos desarrollados por otras compañías farmacéuticas, tales productos habrán sido aprobados por el organismo regulador y las agencias 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 productos 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 por garantizar que las actividades científicas que se realicen con animales estén en consonancia con las normas y los 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; y
- **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; y
- 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 PRODUCTOS 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 productos, 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 las agencias reguladoras.

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 productos cumplen con sus expectativas de calidad y seguridad. Nos comprometemos a desarrollar, producir y promocionar productos 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 productos, 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 de equipos de fabricación, instalaciones, procesos y sistemas informáticos que controlan estos procesos.

P&R

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 producto de CSL. ¿Cómo debería reaccionar?

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

De forma similar, la capacitación adecuada de todos los empleados es fundamental para la recolección consistente y efectiva de plasma y la producción de nuestros medicamentos. CSL dirige recursos significativos de personal y financieros para la capacitación continua del personal a fin de garantizar que todos los empleados estén debidamente calificados para realizar sus tareas de acuerdo con las políticas y los procedimientos. La capacitación del personal está documentada en los sistemas de capacitación electrónicos y se le realiza un seguimiento a través de estos.

Cumplimos con todos los requisitos aplicables de las agencias reguladoras y las normas de la industria pertinentes a nuestras operaciones como las Buenas prácticas actuales de fabricación (cGMP), las Buenas prácticas de laboratorio (GLP), y las Buenas prácticas de distribución (GDP) y otras normas similares aplicables a la industria farmacéutica.

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

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

3.4

Cadena de suministro

3.4.1

Calidad en la cadena de suministro

La cadena de suministro de CSL, en su forma más simple, incluye a terceros, personal de investigación y desarrollo, ensayos clínicos, proyectos para producción en escala piloto, 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 GDP.

También establecemos acuerdos de calidad que se relacionan con actividades relativas a productos dentro del Grupo CSL o con fabricantes contratados externamente.

3.4

Cadena de suministro *continuación*

3.4.1

Calidad en la cadena de suministro continuación

Estos describen los roles, responsabilidades y sistemas que contribuyen a garantizar el cumplimiento de los requisitos cGMP y GDP. Para garantizar el mayor nivel de calidad en los productos que reciben los pacientes, CSL ha establecido requisitos validados para el almacenamiento y el transporte de productos desde los sitios de fabricación hasta nuestros pacientes. Cada configuración para el envío de material ha sido probada para garantizar que el producto permanezca protegido de contaminantes y de las condiciones ambientales que pueden afectar negativamente la seguridad, la calidad, la pureza y la potencia de los productos. Todos los envíos de productos desde los sitios de fabricación hasta los distribuidores están acompañados por dispositivos de registro de temperatura que confirman el transporte apropiado del producto para su posterior distribución.

Regularmente se audita a los distribuidores para garantizar que sus instalaciones y procesos cumplan con las normas requeridas para manipular adecuadamente los productos de CSL.

3.4.2

Gestión de la cadena de suministro

CSL selecciona proveedores que usan procesos justos y transparentes, logrando el uso completo de los mercados competitivos siempre que sea posible, lo que garantiza el pago del valor justo de mercado. Como parte de la selección de los procesos, CSL lleva a cabo la diligencia debida para garantizar que el proveedor sea apto para la provisión de productos o servicios que estén dentro del alcance de las actividades comerciales normales de CSL. Los acuerdos formales con los proveedores contienen disposiciones relacionadas con el alcance del compromiso y las expectativas y condiciones de remuneración de CSL. Las transacciones financieras solo se realizan con los proveedores aprobados en el sistema establecido de planificación de recursos de CSL. Además, revisamos de manera rutinaria las relaciones existentes con los proveedores. El respaldo público de un proveedor requiere la aprobación de Comunicaciones de CSL.

Esperamos que nuestros terceros 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, incluyendo:

- 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; y
- Afrontar los impactos directos e indirectos sobre la salud, la seguridad y el medio ambiente de una manera responsable.

Esperamos que los terceros 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.



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. *En CSL tiene 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 producto, 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

Productos falsificados

CSL ha asumido un compromiso claro para evitar la posible distribución o exposición de los pacientes a terapias falsas. Esto incluye la inversión en tecnologías de presentación en serie que permite que el producto sea empaquetado con identificadores numéricos únicos para facilitar la verificación simple y oportuna de los distribuidores y las agencias del gobierno de que un producto es genuino.

Con el total acatamiento de las pautas aplicables de las agencias reguladoras para el establecimiento de procedimientos de control de falsificación, CSL ha implementado procedimientos globales de control de falsificación. Estos procedimientos proveen responsabilidades claras para la comunicación interna y externa de informes de productos falsificados y detalles de las acciones requeridas para minimizar el impacto en la seguridad del paciente.

3.5

Derechos humanos

CSL reconoce que tenemos la responsabilidad de respetar los derechos de sus 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 terceros y fabricantes, de productos 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

Trabajo 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 productos que forman parte de nuestros programas de investigación y desarrollo o los productos 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. Asumimos el compromiso de garantizar la seguridad rigurosa de nuestros donantes de quienes obtenemos plasma o sangre, y los trataremos con respeto y consideración.

3.5.4

Libertad de asociación y representación de empleados

Animamos a sus empleados a comunicarse con su supervisor / gerente. 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 moderna

Prohibimos la solicitud, facilitación o cualquier otro uso de esclavitud o tráfico de personas. Bajo ninguna circunstancia el compromiso con CSL debería privar a las personas de su libertad.

P&R

P. Un proveedor con el que deseamos trabajar debido a la calidad y el precio de sus productos no puede o no desea responder a nuestras preguntas sobre trabajo infantil, aceptación de la declaración de entorno laboral y otras prácticas laborales. ¿Podemos adquirir sus productos 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 y empleador atractivo, proporciona un entorno laboral estimulante y satisfactorio, y que contrata y retiene empleados con talento en un mercado laboral competitivo.

NUESTRO CÓDIGO DE PRÁCTICAS COMERCIALES RESPONSABLES

ORIENTACIÓN AL PACIENTE • INNOVACIÓN • INTEGRIDAD
COLABORACIÓN • DESEMPEÑO SUPERIOR

Nosotros:

- Proporcionaremos un entorno laboral libre de acoso y discriminación; y es un lugar donde tratamos a todos con respeto mutuo;
- Respetamos y fomentamos 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 otras personas presentes en las instalaciones
- Garantizaremos que nuestros empleados puedan buscar representación sin temor a la intimidación, las represalias y el acoso; y
- En lo 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 justo y equitativo para la contratación, selección, promoción y movimiento de empleados existentes y potenciales. Aplicamos principios globales para asegurar que los procesos de búsqueda y selección y evaluación se apliquen de forma coherente en todo el Grupo CSL y se respeten todas las leyes aplicables

Garantizamos la integridad en la administración del proceso de selección y que esté libre de sesgos ilícitos o inapropiados y de conflictos de intereses.

Apoyamos la formación y el desarrollo y animamos a nuestros empleados a mejorar en su carrera profesional en CSL. Nos esforzamos por equilibrar el número de empleados contratados fuera de la empresa con la cantidad de empleados que promovemos dentro de la empresa.

Se requiere la autorización correspondiente para iniciar cualquier acción para un puesto vacante.

En algunos casos, contratamos los servicios de terceros 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.

P&R

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, origen étnico, 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 terceros que trabajan con empleados de CSL también están sujetos a nuestro EEO y política de 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 pueden tomarse 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 y
- Garantizaremos que no se tomen represalias contra los empleados que plantean inquietudes o eleven problemas de acoso en el lugar de trabajo.

P&R

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 supervisor / gerente 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 brindar lugares de trabajo seguros, y saludables para los empleados, otras personas presentes en las instalaciones y las comunidades donde operamos.

Nuestros empleados y otras personas presentes en las instalaciones tienen la responsabilidad de garantizar que la salud y la seguridad no se vean afectadas en el lugar de trabajo. Para garantizar esto, se espera que, como mínimo, cumplan con las normas, las políticas y los procedimientos de CSL. Los empleados y otras personas de nuestras instalaciones deben informar todos los incidentes y peligros lo antes posible de modo que puedan tomarse medidas adecuadas para prevenir, corregir o controlar estas condiciones.

Los supervisores y gerentes de CSL son responsables de garantizar que se proporcionen recursos y supervisión adecuados de modo que los empleados y otras personas de nuestras instalaciones puedan trabajar de manera segura. Para respaldar esto, en cada operación, implementamos, mantenemos y mejoramos continuamente nuestro sistema de control de salud y seguridad que:

- Requiere el cumplimiento de todas las leyes aplicables, las autorizaciones y otros requisitos prescritos;
- Requiere el establecimiento de objetivos de salud y seguridad, y objetivos hacia la eliminación de lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo, considere los requisitos legislativos y otros requisitos operativos y comerciales, y la visualización de las partes interesadas;

P&R

P. Mi supervisor / gerente exige cumplir con unos objetivos de producción que sólo 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 supervisor / gerente. 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 preocupaciones. Por favor, consulte la intranet de CSL para más detalles*

- Comunica los objetivos de salud y seguridad a todos los empleados y alienta su participación en la mejora del desempeño de salud y seguridad;
- Requiere evaluación continua e informa el desempeño en función de los objetivos;
- Desarrolla, implementa y revisa el plan de control de salud y seguridad para reducir el riesgo, cumplir con los objetivos e impulsar la mejora continua;
- Requiere que las instalaciones funcionen según los más altos estándares para proteger a nuestros empleados, visitantes y la comunidad donde operamos;
- Requiere la consulta con nuestros empleados sobre cuestiones de salud y seguridad, para garantizar que los empleados sean considerados en los procesos de toma de decisiones;
- Proporciona capacitación y recursos adecuados de modo que los empleados estén equipados para trabajar de manera segura;
- Comunica los requisitos del sistema a todos los empleados y está disponible para las partes interesadas y
- Su eficacia se revisa con regularidad.

4.1.4

Rehabilitación

Es importante que los empleados de CSL se reincorporen a su trabajo tras sufrir una lesión o enfermedad, en cuanto sea apropiado. En consecuencia, nuestros empleados tienen el doble objetivo de:

- Reconocer que la rehabilitación forma parte de los requisitos de conformidad para la Indemnización por accidentes de trabajo, y
- 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 asistir a los empleados lesionados o enfermos a volver al trabajo a través de una pronta mediación y el desarrollo de planes.

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 RR.HH. 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; o
- 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, bullying, 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; y
- Adoptar medidas para entender las leyes y las costumbres de los diferentes países en los que operamos y
- No tomar represalias de ningún tipo cuando una persona (o grupo) informa inquietudes (a menos que el informe sea frívolo o irritante) o participa en una 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, sin carácter restrictivo:

- Las políticas de precios de CSL;
- Los planes estratégicos y de desarrollo de productos;
- La información financiera;
- La información de clientes;
- Los inventos y descubrimientos e
- Información confidencial divulgada a CSL por terceros.

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.

P&R

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..

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, si es posible.

Para garantizar que contratemos empleados nuevos que puedan contribuir con un entorno laboral seguro y productivo, podemos requerir controles de salud de los candidatos para ciertas funciones. Estos requisitos siempre se llevan a cabo de acuerdo con las leyes y normas locales.

P&R

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 preocupaciones de inmediato a su supervisor / gerente 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 los empleados.*

4.3

Recompensas 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 comprensión y comunicación 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 colaboración y comunicación entre el empleado y su supervisor/gerente, 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.

P&R

P. Establecí un plan de trabajo con mi supervisor/ gerente y pensé que sería la base de mi evaluación anual de rendimiento. Ahora ha llegado el momento de que lleve a cabo la revisión de mi rendimiento, pero mi supervisor / gerente 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 supervisores / gerentes y sus subordinados directos. Debería recordar a su supervisor / gerente 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 supervisor / gerente y usted deberían reunirse preparados para discutir en qué medida logró alcanzar 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.*

4.3

Recompensas 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 y el personal que lleva a cabo una función similar y 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 comportamientos basados en los valores, así como la gestión de remuneraciones ex vinculadas al rendimiento.

Para poder competir por y retener empleados, CSL ofrece remuneraciones competitivas en el mercado local para los puestos estratégicos. Los paquetes salariales para cargos ejecutivos incluyen un salario fijo y recompensas 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 todos los países en que operamos, de acuerdo con la práctica del mercado local y las leyes aplicables, CSL contribuirá a los planes de pensiones de los empleados

Nosotros 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 supervisor / gerente 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 sus empleados, de manera que puedan llevar a cabo sus funciones de forma que se logre un desempeño superior y 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 el desarrollo profesional, el ascenso y los procesos de gestión del rendimiento, incluyendo opiniones sobre conductas y desempeño en consonancia con nuestros valores;
- El desarrollo de aptitudes de liderazgo, que aborden las necesidades de desarrollo del personal, desde los niveles inferiores hasta los niveles profesionales superiores.
- Un acceso justo a la formación y el desarrollo en consonancia con los principios de igualdad de oportunidades de empleo;
- Identificación de las personas eficaces con un elevado potencial mediante un enfoque global común y coherente; y
- 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 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 conductas impropias graves pueden generar la rescisión inmediata del contrato laboral.

La conducta impropia grave puede 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; o
- Infrinjan el presente Código, así como otras políticas y procedimientos internos.
- No sean coherentes con la continuación del contrato laboral.

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

ORIENTACIÓN AL 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; y
- Responderemos de forma apropiada a cualquier crisis humanitaria en la que se necesiten nuestros productos 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 productos.
- 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 productos 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 los códigos de conducta, respeten las costumbres locales y sean coherentes con nuestro plan estratégico.

Controlamos y evaluamos nuestro aporte a la comunidad, e informamos públicamente de nuestros aportes.

P&R

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, estamos comprometidos con desempeñar todas sus 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

FOCO EN EL PACIENTE • INNOVACIÓN • INTEGRIDAD
COLABORACIÓN • SUPERACIÓN

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 la eficacia de nuestro uso de agua, energía eléctrica y de otros recursos, a través de la mejora continua de las 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; y
- Garantizaremos que todos los empleados y otras personas que trabajen en nuestras sedes 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 supervisor / gerente cualquier incidente ambiental, para que puedan adoptarse las medidas adecuadas para controlar y prevenir impactos negativos-

P&R

P. Tuvimos un pequeño derrame de productos químicos - sólo unos pocos litros – Tengo que denunciarlo?

R. Sí, todos los derrames de productos químicos o cualquier otra sustancia peligrosa deben ser reportados a su supervisor / gerente y al director de salud y seguridad tan pronto como usted es consciente de ello. Esto permitirá la notificación inmediata, si es necesario, a los organismos reguladores, las primeras investigaciones para determinar la causa e implementar acciones correctivas, y para cumplir con los requisitos de presentación de informes internos de CSL.

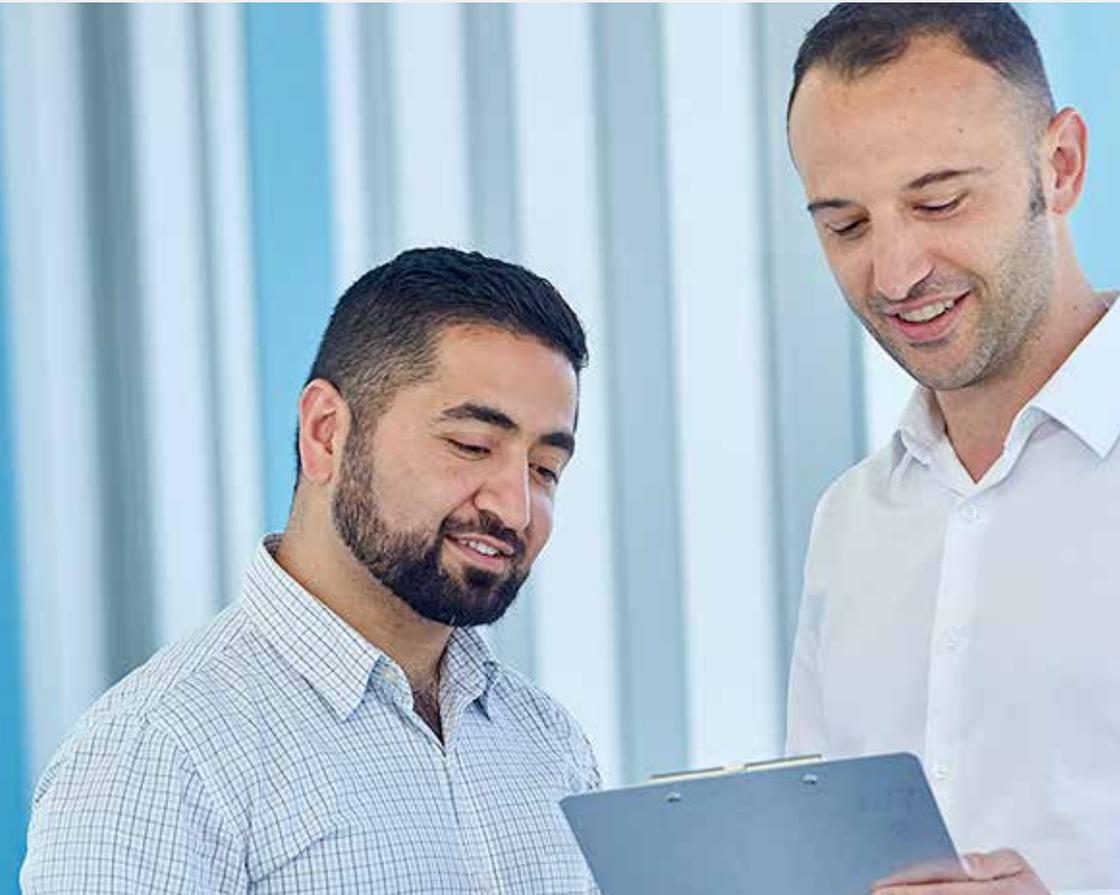
6.1

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, comprenderemos y divulgaremos nuestro impacto en el medio ambiente
- Minimizaremos nuestro impacto en el cambio climático;
- Participaremos en programas relevantes contra el cambio climático, organizados por organismos gubernamentales,
- Identificaremos y controlaremos las oportunidades y los riesgos de carbono;
- Participaremos con los empleados y partes interesadas externas.



7

CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE CÓDIGO

El compromiso de CSL:

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

NUESTRO CÓDIGO DE PRÁCTICAS COMERCIALES RESPONSABLES

ORIENTACIÓN AL 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 terceros;
- Implementaremos programas de formación obligatorios para ayudar a nuestros empleados y contratistas 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, contratistas y terceros puedan plantear de buena fe, anónimamente (si se quiere y se permite) sus inquietudes con relación a conductas ilegales, el incumplimiento de políticas de CSL o casos de negligencia, sin temor a represalias (excepto en el caso en que dichas inquietudes sean frívolas o irritantes); y
- 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

Grupo de liderazgo global	Aprueba el Código y establece los hitos de revisión
Equipo de Dirección Ejecutiva (Executive Direction Group)	Se encarga de conscientizar , asegurar la accesibilidad del Código y supervisar su cumplimiento.
Comité de Dirección de Responsabilidad Corporativa (CR Steering Committee)	Revisa y recomienda mejoras, facilita el feedback 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 / notificaciones de incumplimiento. Apoya a los supervisores / gerentes con sus preguntas y respalda activamente las revisiones del Código.
Supervisores / Gerentes	Garantiza que los empleados reciban el Código y cumplan con los programas de formación. Supervisa el respeto del Código y apoya a los empleados con preguntas/ preocupaciones.
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, contratistas y otros terceros. No obstante, reconocemos que puede haber casos en los que los empleados, contratistas y otros terceros 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 nuestros empleados, contratistas y otros terceros hagan uso de nuestro proceso para denunciar una situación dentro de la empresa que les preocupa.

P&R

P. He estado ayudando a mi supervisor/gerente en el desarrollo de una licitación para CSL, para un importante contrato de suministro. Me preocupa cómo están redactadas las especificaciones técnicas de la licitación, y el proceso que estamos siguiendo favorece a un proveedor, que además es un antiguo amigo de mi supervisor/gerente, 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 gerente superior o hacia los departamentos de Cumplimiento y Jurídico de CSL, en primer lugar. Si le incomoda hablar directamente con un gerente superior o con los departamentos de Cumplimiento y Jurídico de CSL, recuerde el proceso de “denuncia” de CSL para notificar preocupaciones. Por favor, consulte la intranet de CSL para más detalles.*

GLOSARIO

AGASAJOS:

Se incluyen comidas, recepciones, entradas para espectáculos, acontecimientos sociales o deportivos, participación en eventos deportivos, alojamiento y viajes.

AYUDA HUMANITARIA:

Es la 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:

Es una 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 lo utiliza para la fabricación de productos que salvan vidas. En algunas ocasiones, los donantes de plasma reciben una compensación monetaria 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 productos farmacéuticos.

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):

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 productos financieros a los que afectaría dicha información (ni aconsejar a otras personas que lo hagan).

PACIENTES:

Destinatarios finales de la gama de productos producidos por CSL.

GLOSARIO CONTINUACIÓN

PAGO DE FACILITACIÓN:

Un pequeño pago realizado a un funcionario del gobierno para asegurar o acelerar la realización de una acción necesaria o de rutina (por ejemplo, la emisión de un permiso o licencia).

PROFESIONALES DEL SECTOR FARMACÉUTICO:

Personas que están 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, derecho de autor, 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.).

TERCEROS:

Cualquier contratista, proveedor, distribuidor o cualquier otra empresa o persona asociada contractualmente con CSL en el desarrollo, o suministro, de fabricación o entrega de productos de CSL.



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

Diseñado y producido por:
Carbon Theory, Melbourne

CRBP17 SPA_LA01

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