



CSL™

Driven by Our Promise™



## Sumário

<b>1</b>	<b>Nosso propósito e nossos valores</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>Segurança e qualidade dos nossos produtos</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>Ambiente de trabalho seguro, justo e gratificante</b>	<b>35</b>
1.1	Propósito e valores da CSL	4	3.1	Pesquisa e desenvolvimento	27	4.1	Normas do ambiente de trabalho	37
1.2	Escopo	7	3.1.1	Foco no paciente e saúde pública	27	4.1.1	Gestão de talentos	37
1.3	Tomando boas decisões	7	3.2	Bioética	28	4.1.2	Igualdade de oportunidades no trabalho (OIT) e assédio no ambiente de trabalho	38
<b>2</b>	<b>Integridade nos negócios</b>	<b>10</b>	3.2.1	Avanços em ciência e tecnologia	28	4.1.3	Saúde e segurança	39
2.1	Gestão de riscos	12	3.2.2	Estudos clínicos	28	4.1.4	Reabilitação	39
2.2	Conformidade com as leis e os regulamentos	12	3.2.3	Bem-estar animal	31	4.1.5	Rescisão e desligamento	39
2.3	Controles internos e comunicação	13	3.3	Farmacovigilância	32	4.2	Comportamento profissional	40
2.4	Proteção de ativos e de informações	13	3.4	Qualidade	32	4.2.1	Respeito mútuo	40
2.5	Divulgação contínua	15	3.5	Cadeia de suprimentos	33	4.2.2	Divulgação de informações confidenciais	40
2.6	Negociação de valores mobiliários	15	3.5.1	Qualidade na cadeia de suprimentos	33	4.2.3	Comunicação dos funcionários	41
2.7	Concorrência	16	3.5.2	Gerenciamento da cadeia de suprimentos	33	4.2.4	Medicamentos e álcool	41
2.8	Conflitos de interesses	17	3.5.3	Produtos falsificados	33	4.3	Recompensas dos funcionários	42
2.9	Suborno e corrupção	18	3.6	Direitos humanos	34	4.3.1	Gestão do desempenho	42
2.10	Práticas de mercado	19	3.6.1	Trabalho infantil	34	4.3.2	Filosofia de remuneração	42
2.10.1	Marketing para profissionais da saúde	19	3.6.2	Participantes em estudos clínicos	34	4.3.3	Reconhecimento dos serviços	43
2.10.2	Rotulagem e informações dos produtos	19	3.6.3	Doadores	34	4.3.4	Aprendizagem e desenvolvimento	43
2.10.3	Divulgação dos produtos	19	3.6.4	Representação sindical dos funcionários	34	4.3.5	Ação disciplinar e aconselhamento	43
2.10.4	Conformidade comercial	19	3.6.5	Reconhecimento de direitos e pagamento de salário mínimo	34	<b>5</b>	<b>Comunidade</b>	<b>44</b>
2.10.5	Propriedade intelectual	20	3.6.6	Escravidão moderna	34	5.1	Contribuições comunitárias	46
2.10.6	Impostos	20				<b>6</b>	<b>Gestão ambiental</b>	<b>47</b>
2.10.7	Expansão do mercado	20				6.1	Mudanças climáticas	49
2.11	Entretenimento e presentes	21				<b>7</b>	<b>Cumprimento desse Código</b>	<b>50</b>
2.12	Relações com partes interessadas externas	22				7.1	Estrutura de responsabilidade	52
2.12.1	Interação com funcionários públicos	22				7.2	Denúncias	53
2.12.2	Participação em políticas públicas	22				<b>8</b>	<b>Glossário</b>	<b>54</b>
2.12.3	Comunicações externas	23						
2.13	Privacidade	24						
2.13.1	Privacidade das informações de terceiros	24						
2.13.2	Privacidade de informações confidenciais de terceiros	24						
2.13.3	Privacidade das informações dos funcionários	24						



---

Tenho o prazer de apresentar nossa quarta edição do Código de práticas comerciais responsáveis (o Código) da CSL. Como as três primeiras edições, esta importante publicação também foi aprovada pelo conselho e tem todo o nosso apoio e comprometimento.

---



Prezados colaboradores da CSL,

Se vocês viram as edições anteriores do Código de prática comercial responsável da CSL (o Código), vocês sabem que sinto orgulho da cultura baseada em Valores que distingue o nosso ambiente de trabalho do de outras empresas. Continuo profundamente inspirado e comovido ao ver todos os nossos colegas colocarem em prática os nossos Valores todos os dias para garantir que mantenhamos o nosso compromisso de prestar assistência aos pacientes e proteger a saúde pública.

Na CSL, sabemos que não se trata apenas do que fazemos para impulsionar a inovação científica e melhorar os resultados de saúde em todo o mundo, mas também de *como* fazemos isso. Como líder global em biotecnologia com negócios em mais de 70 países atualmente, a CSL tem um profundo compromisso de conduzir o nosso trabalho com responsabilidade e de garantir que as nossas pessoas também adotem essa postura.

Enquanto nossos Valores – foco no paciente, inovação, colaboração, integridade e performance superior – são como uma bússola do trabalho que realizamos, nosso Código fornece um mapa mais detalhado para permitir decisões baseadas em valores, imparciais e inteligentes, e cumprir a nossa promessa de maneiras que exemplifiquem os mais altos padrões de conduta em toda a organização.

Nossa prática de atualizar periodicamente nosso Código visa a garantir que nos mantenhamos no caminho certo e concentrados no nosso propósito e na nossa promessa. Recomendo que vocês revisem o nosso Código e fiquem cientes do impacto que ele tem sobre a sua função e a forma como vocês representam a CSL nos negócios e na comunidade em geral. Isso é o mínimo que os nossos pacientes, as nossas pessoas e todas as nossas partes interessadas merecem.

**Paul Perreault**  
CEO e Diretor Administrativo  
Grupo CSL



# 1

## Nosso propósito e nossos valores

### Nesta seção

1.1	Propósito e valores da CSL	4
1.2	Escopo	7
1.3	Tomando boas decisões	7





## 1.1 Propósito e valores da CSL

Na CSL, nos preocupamos profundamente com o trabalho que fazemos, com os pacientes e as comunidades que atendemos, com os parceiros com quem colaboramos e com os acionistas que recompensamos. O nosso propósito é o alicerce dessa cultura.

### Nosso propósito

As pessoas e a ciência por trás da CSL salvam vidas. Desenvolvemos e fornecemos medicamentos inovadores que ajudam pessoas com quadros clínicos graves e de risco à vida a viverem de forma plena e a protegerem a saúde das comunidades em todo o mundo. Os nossos Valores nos orientam na criação de valores sustentáveis às partes interessadas.





O nosso sólido compromisso de vivenciar os nossos Valores tem nos guiado há muitos anos. Os nossos Valores têm sido cruciais para o nosso sucesso, ajudando-nos a salvar vidas, proteger a saúde das pessoas e conquistar a reputação de sermos um líder global confiável e seguro. Eles estão no centro de como os nossos funcionários interagem entre si, tomam decisões e resolvem problemas.

**Foco no paciente**  
Cumprimos as  
nossas promessas  
para os pacientes

Como uma empresa global de biotecnologia especializada em doenças potencialmente letais, os nossos pacientes são a nossa paixão. Prestamos atenção para compreender seus desafios e desenvolver terapias que ofereçam benefícios significativos. Temos um forte compromisso de salvar vidas e de proteger a saúde das pessoas em todo o mundo. Procuramos terapias mais novas e melhores, garantindo um maior acesso aos nossos medicamentos e, essencialmente, melhorando a qualidade de vida daqueles que precisam.

**Inovação**  
Transformamos  
ideias inovadoras  
em soluções

Na CSL, ciência e inovação estão no nosso DNA. Investimos em tecnologias poderosas para desenvolver novos produtos e melhorar os existentes. A nossa dedicação à pesquisa e ao desenvolvimento de novas terapêuticas garantem a formação contínua de uma linha eficiente de medicamentos seguros e eficazes que salvam vidas. A inovação da CSL está presente em toda a empresa. As nossas pessoas pensam e agem em direção ao progresso. Aplicam ideias inovadoras para melhorar continuamente nossas tomadas de decisão e os nossos processos e sistemas.

**Integridade**  
Fazemos  
exatamente o que  
prometemos

Sempre nos empenhamos em fazer o que é certo com relação aos nossos pacientes, comunidades, acionistas e funcionários. Exigimos altos padrões de nossos líderes e funcionários, que demonstrem honestidade, ética e transparência em suas ações e comunicações. Construímos confiança ao nos responsabilizarmos uns aos outros e a nós mesmos por demonstrarmos consistentemente esses comportamentos. Sempre atentos à nossa responsabilidade e ao nosso respeito pelo planeta, adotamos práticas sustentáveis e responsáveis em todo o mundo.

**Colaboração**  
Juntos somos mais  
fortes

Respeitamos as perspectivas, as contribuições, as origens e os estilos de vida exclusivos dos nossos colaboradores e trabalhamos de maneira inclusiva. A nossa força coletiva é otimizada quando contestamos abertamente as suposições, permitimos o debate e nos unimos como equipe na tomada de decisões. Removemos obstáculos e garantimos que a colaboração não atrapalhe a nossa agilidade. Fazemos parceria com a comunidade médica em geral através de investimentos em educação, pesquisa clínica e intercâmbio científico para melhorar a vida nas comunidades que atendemos.

**Performance superior**  
Temos orgulho dos  
nossos resultados

A nossa meta é alcançar resultados superiores como equipe e individualmente. A busca de excelência em resultados de produtos, financeiros, operacionais e no local de trabalho é essencial para o sucesso da CSL. As nossas pessoas se desenvolvem e crescem neste ambiente de melhoria contínua. Reconhecemos e recompensamos as pessoas que superam seus próprios deveres e incentivamos os nossos funcionários a investir no próprio bem-estar para que possam alcançar seu potencial completo.



## Este Código de prática comercial responsável (Código) apresenta os padrões de conduta que alicerçam os nossos valores:

- conduzir os negócios da CSL com a máxima integridade por meio de um compromisso compartilhado de conhecer e cumprir todos os regulamentos e leis locais aplicáveis em todos os países onde operamos;
- manter e comunicar padrões que orientem as nossas pessoas e terceiros em relação às decisões adequadas, mesmo em situações que apresentem dilemas éticos desafiadores;
- contar com princípios aceitos nas relações do ambiente de trabalho, incluindo respeito mútuo, não discriminação e liberdade de associação;
- assegurar a qualidade dos nossos produtos e a segurança dos nossos pacientes, doadores de plasma, funcionários e terceiros através da adesão às normas de saúde e segurança, do cumprimento das boas práticas de fabricação e de outras normas; e da criação de um ambiente de trabalho seguro;
- apoiar a inovação através de investimento em pesquisa e desenvolvimento concentrado em produtos novos e melhores, e em todos os aspectos dos nossos negócios, para melhorar a vida dos nossos pacientes;
- seguir práticas ambientais responsáveis que minimizem nossos impactos ambientais; e
- implementar orientações para criação e manutenção de relações benéficas com todas as comunidades nas quais operamos.

A CSL aspira a manter padrões elevados de práticas comerciais e ser uma empregadora responsável, e esse código tem como objetivo definir os padrões mínimos aplicáveis aos nossos funcionários em todo o mundo. As obrigações legais da CSL serão consistentes com as determinações das leis locais.





## 1.2 Escopo

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

1. os nossos clientes e a comunidade em geral possam estar confiantes de que a CSL tem o compromisso de atuar com a mais alta integridade em todos os momentos;
2. os nossos terceiros (por exemplo, contratados, fornecedores, distribuidores) saibam o que esperar de uma relação comercial com a CSL e estejam cientes do que esperamos deles; e
3. nossos funcionários conheçam tanto as próprias obrigações para com a CSL, como as obrigações da CSL para com eles.

É responsabilidade de todos nós garantir que a função que desempenhamos na condução dos negócios da CSL invariavelmente reflita os princípios e os valores da empresa.

## 1.3 Tomando boas decisões

Uma parte integrante da prática empresarial responsável é a tomada de boas decisões.

A CSL tem uma ferramenta de tomada de decisões baseada em ética que reúne o propósito, os Valores e os princípios da CSL para estabelecer um ponto de referência claro ao tomar decisões em toda a organização, sejam elas grandes ou pequenas. Essa ferramenta deve ser usada quando os funcionários da CSL se deparam com uma situação ou decisão difícil, ou em casos em que uma resposta ética não é óbvia ou coloca os nossos valores corporativos em conflito entre si. Você deve sempre consultar o propósito, os Valores e os princípios da CSL.

### Nossos Princípios

A CSL adere aos seguintes princípios de tomada de decisão:

- Somos guiados pelos interesses dos nossos pacientes e doadores, e pela saúde pública.
- Falamos a verdade.
- Cumprimos os compromissos que firmamos e assumimos a responsabilidade pelas nossas ações.
- Respeitamos e consideramos os direitos de todas as pessoas, inclusive das pessoas que são diferentes de nós.
- Ficaríamos satisfeitos e estaríamos dispostos a defender a nossa decisão se todos os detalhes fossem divulgados publicamente.

**A Ferramenta de tomada de boas decisões da CSL (a Ferramenta) reúne todos os componentes necessários para a tomada de decisões responsáveis. A Ferramenta e os materiais de apoio estão disponíveis para os funcionários na intranet da CSL.**

Q

*Sou prestador de serviços da CSL. Como o Código se aplica a mim?*

A

O Código da CSL se aplica a todos os funcionários e terceiros que fornecem serviços para a CSL ou em nome da CSL. É dever dos nossos terceiros manter a conformidade com os regulamentos e leis dos países onde operam, e conduzir negócios em conformidade com este Código.



1  
Nosso propósito  
e nossos valores

2  
Integridade  
nos negócios

3  
Segurança e qualidade  
dos nossos produtos

4  
Ambiente de trabalho  
seguro, justo e  
gratificante

5  
Comunidade

6  
Gestão  
ambiental

7  
Cumprimento  
desse Código

Glossário





Q

*Eu gostaria de obter mais informações sobre outros aspectos do Código e da Ferramenta de tomada de decisões. Como posso obter mais informações?*

A

Há mais orientações e ferramentas de suporte à disposição na intranet da CSL.

Q

*Como supervisor/gerente, quais são as minhas responsabilidades para com a minha equipe?*

A

Os supervisores/gerentes devem garantir que os funcionários recebam o Código e cumpram com os programas de treinamento. Devem monitorar a observância ao Código e oferecer apoio aos funcionários com questões/preocupações. Mais importante ainda, devem demonstrar e servir de exemplo dos comportamentos exigidos dos funcionários, conforme detalhado no Código e nas políticas da CSL.



# 2

## Integridade nos negócios

### Nesta seção

2.1	Gestão de riscos	12
2.2	Conformidade com as leis e os regulamentos	12
2.3	Controles internos e comunicação	13
2.4	Proteção de ativos e da informação	13
2.5	Divulgação contínua	15
2.6	Negociação de valores mobiliários	15
2.7	Concorrência	16
2.8	Conflitos de interesses	17
2.9	Suborno e corrupção	18
2.10	Práticas de mercado	19
2.11	Entretenimento e presentes	21
2.12	Relações com partes interessadas externas	22
2.13	Privacidade	24





### Compromisso da CSL:

Na CSL, temos o compromisso de conduzir todos os aspectos dos nossos negócios com ética e transparência. Fazemos isso através do nosso compromisso inabalável com o cumprimento de todos os regulamentos, leis, diretrizes e normas da indústria farmacêutica e códigos de conduta nos países onde operamos diretamente ou por meio de terceiros.

#### Nós:

- exigimos que todos os nossos funcionários conheçam e cumpram todos os regulamentos, leis, diretrizes, normas e códigos de todos os lugares onde operamos;
- permitimos que os sistemas de gestão apoiem a conscientização e a conformidade com os regulamentos, leis, diretrizes, normas e códigos aplicáveis aos nossos negócios globais; e
- analisamos e gerenciamos os resultados, e aplicamos os princípios da melhoria contínua para aumentar continuamente as nossas práticas comerciais responsáveis.





## 2.1 Gestão de riscos

A gestão de riscos é parte integrante da estrutura de governança corporativa da CSL. Adotamos uma abordagem de gestão de riscos estruturada e consistente em toda a empresa para ajudar a melhorar o desempenho dos nossos negócios. Temos uma responsabilidade coletiva de integrar a gestão de riscos em todos os nossos processos, em todos os níveis, apoiando a nossa força de trabalho no aumento da conscientização sobre riscos.

A CSL adota a norma AS ISO31000: Gestão de riscos de 2018 (Diretrizes) como base para o nosso processo global coordenado de gestão de riscos. A implementação da gestão de riscos pela CSL está detalhada na Estrutura de Gestão de Riscos Empresariais da CSL. Um componente-chave da nossa Estrutura são as nossas declarações de apetite a risco, que definem os tipos e a extensão do risco que a CSL está disposta a aceitar na busca de objetivos estratégicos globais, aderindo aos nossos Valores essenciais e reforçando o nosso compromisso com uma conduta responsável.

Essa Estrutura desempenha um papel importante na garantia de que temos controles adequados para atenuar os riscos que possam ter impacto sobre a nossa capacidade de atingir as nossas metas comerciais e financeiras.

## 2.2 Conformidade com as leis e os regulamentos

Na CSL, cada funcionário é responsável pelo cumprimento de todas as leis dos países onde operamos.

Em alguns aspectos do nosso negócio, assumimos compromissos adicionais de cumprir os códigos de conduta da indústria farmacêutica local e internacional. Isso inclui a comercialização dos nossos produtos; os nossos relacionamentos com profissionais da saúde, organizações de saúde e outras partes interessadas de saúde, como organizações de pacientes; e nossa pesquisa e desenvolvimento. Com relação a qualidade e segurança do produto, os funcionários devem cumprir as políticas e os procedimentos globais do Sistema de Gestão da Qualidade da CSL.

É dever dos terceiros com quem trabalhamos cumprir as leis e os regulamentos dos países onde operam, e observar todos os princípios dispostos neste Código.

P

*Sou responsável por vendas e marketing de alguns produtos da CSL em vários países diferentes. Como posso ter certeza de que eu e as minhas equipes estamos cumprindo as leis e os regulamentos aplicáveis?*

R

A conformidade é melhor assegurada com um conhecimento das leis e normas aplicáveis, a realização de todos os treinamentos designados da CSL dentro do prazo e tomando a iniciativa de fazer perguntas às equipes jurídica e de ética e conformidade sempre que você tiver dúvidas quanto às suas obrigações ou à admissibilidade de uma determinada conduta.

Onde quer que operemos, a CSL deve cumprir as leis e os regulamentos aplicáveis. Eles podem variar de acordo com o local, pois países diferentes têm determinações legais diferentes. O departamento jurídico da CSL pode ser contatado para fornecer orientação sobre as determinações legais de cada país.

Caso as determinações legais do local sejam menos rigorosas do que o Código em algum aspecto, ainda assim é seu dever seguir os princípios do Código. É também dever seu garantir o seu cumprimento das normas e dos códigos de conduta do setor farmacêutico.



## 2.3 Controles internos e comunicação

Registros comerciais precisos e completos são essenciais para uma gestão eficaz dos nossos negócios e para a preservação da confiança dos pacientes, clientes, doadores, órgãos regulatórios e investidores.

Na CSL, temos o compromisso de garantir a integridade e a qualidade da manutenção dos nossos registros de negócios, e a elaboração e gestão de todos os nossos registros de negócios de forma a refletirem os nossos negócios fiel e plenamente, e com exatidão.

Cada funcionário é responsável pela gestão eficaz dos registros de negócios de acordo com a Política Global de Gestão de Registros e o Cronograma de Retenção de Registros da CSL. Esses documentos regem a criação, o armazenamento e o descarte de registros de negócios em todos os formatos, sejam eletrônicos ou impressos.

Temos sistemas de controles internos para garantir a conformidade das demonstrações financeiras com as leis locais aplicáveis nos países onde operamos e para prevenir fraude e outras condutas impróprias.

Nos casos em que a CSL previr ou tiver conhecimento de alguma investigação, litígio, auditoria ou outra investigação judicial ou regulatória, poderemos, conforme necessário, emitir uma ordem de retenção legal para suspender temporariamente o Cronograma de Retenção de Registros para a preservação de determinados registros.

### P

*Fui solicitado a realizar uma revisão de todos os documentos de registros e projetos que tenho sob minha responsabilidade. Como devo decidir o que descartar e o que reter?*

### R

O Cronograma Global de Retenção de Registros da CSL estabelece por quanto tempo diferentes tipos de informações precisam ser retidos. Em geral, a menos que haja uma ordem de retenção legal, você deve descartar os registros que cumpram ou excedam os respectivos períodos de retenção. Lembre-se de considerar e-mails e outros registros eletrônicos, e registros impressos. Há mais informações disponíveis com o gerente de registros da sua unidade e na Política Global de Gestão de Registros da CSL e em políticas específicas locais referentes a gestão ou procedimento operacional padrão de registros.

## 2.4 Proteção de ativos e de informação

As unidades, os equipamentos e outros ativos da CSL devem ser mantidos e protegidos adequadamente contra roubo, uso indevido e divulgação não autorizada. Sendo assim, cada funcionário da CSL é responsável por garantir a proteção dos nossos ativos e das nossas informações.

Equipamentos eletrônicos são fornecidos principalmente aos funcionários para apoio aos objetivos do negócio da CSL e responsabilidades dos funcionários. Somente software endossado pela CSL e que tenha suporte da empresa pode ser instalado em dispositivos eletrônicos fornecidos pela CSL. Todos dados e comunicações relacionados ao negócio da CSL e criados e/ou armazenados em dispositivos eletrônicos fornecidos pela CSL são propriedade da CSL. O compartilhamento ou a disseminação de informações de propriedade da CSL deve estar em conformidade com as políticas de segurança da CSL, disponíveis na intranet da CSL.

É responsabilidade de cada funcionário garantir a segurança das nossas informações. A CSL reconhece que o uso da internet é generalizado e traz inúmeros benefícios para a CSL e o funcionário ou os fornecedores de serviços para a CSL ou em seu nome. Toda comunicação on-line, incluindo o uso de mídias sociais, deve aderir aos mesmos princípios e diretrizes aplicáveis a todas as outras atividades dos funcionários, conforme indicado nas políticas da CSL.

As atividades on-line não devem divulgar informações que possam ser consideradas segredos comerciais ou que, de outra forma, sejam confidenciais ou exclusivas da CSL. O uso pessoal da internet é permitido dentro do ambiente de trabalho da CSL, desde que não interfira no desempenho do trabalho do funcionário, ocorra no tempo livre do funcionário (intervalos, etc.) e não acesse nem envie materiais que violem leis ou que prejudiquem a imagem de alguém ou da CSL, ou que possa ser considerado ofensivo ou inadequado de acordo com padrões usuais da comunidade.



## 2.4 Proteção de ativos e de informação continuação

Aplicamos filtros aos equipamentos eletrônicos da CSL para prevenir acesso a sites que tenham conteúdo inadequado. Mas, como é impossível identificar e limitar o acesso a todos os sites inadequados, todos os funcionários devem estar atentos aos sites que acessam.

Sempre observadas as leis aplicáveis, a CSL poderá monitorar a internet, os aplicativos e o uso de rede interna se houver risco de que os ativos de informação da CSL estejam sendo utilizados indevidamente. Reservamo-nos o direito de usar essa capacidade para proteger a CSL contra atividade criminosa ou inadequada e garantir que os funcionários desempenhem suas obrigações de forma consistente com as políticas da CSL. Em todos os casos, garantiremos total conformidade com as leis e os regulamentos de privacidade de dados aplicáveis.

Os equipamentos ou outros ativos (incluindo notas laboratoriais e cadernos) de propriedade da CSL ou alugados por ela permanecerão sendo propriedade da CSL e após o término do contrato de trabalho ou mediante solicitação da administração da CSL devem ser devolvidos à CSL.

**P**

*Quais informações posso ou não posso compartilhar fora da CSL?*

**R**

A CSL classifica as informações em três categorias.

1. Públicas – as informações são publicamente compartilháveis.
2. Confidenciais – as informações podem ser compartilhadas com todos os funcionários e trabalhadores temporários nos termos de um acordo de confidencialidade aprovado.
3. Confidenciais restritas – as informações podem ser compartilhadas com alguns funcionários e trabalhadores temporários gerenciados por uma lista de controle de acesso.

**P**

*Quero baixar o conteúdo do meu laptop da CSL para que eu possa usar no computador da minha casa para realizar a análise de dados de produção da CSL. Compreendo que essas informações são consideradas confidenciais e, em alguns casos, confidenciais restritas. No entanto, meu computador de casa é mais potente do que o meu laptop da CSL. Esse uso é aceitável?*

**R**

É proibido o download de informações confidenciais ou confidenciais restritas da CSL para um computador de propriedade pessoal. Se você acha que o seu equipamento da CSL não é suficientemente potente ou que não possui os recursos necessários para que você possa executar o seu trabalho, converse com seu gerente a respeito.

**P**

*Estou envolvido na eleição da nossa câmara de vereadores e atuo no comitê de reeleição de vários candidatos. Posso usar equipamentos da CSL para apoiar esses esforços?*

**R**

Não. A CSL proíbe o uso de ativos da CSL para fins políticos. Isso inclui o uso de e-mail e serviços de rede da empresa.

**P**

*Quero enviar alguns documentos da CSL por e-mail para o meu companheiro para ele revisar a minha redação. Meu companheiro não é funcionário da CSL. Isso é permitido?*

**R**

Não. É proibido o uso de e-mail para compartilhamento de informações e dados da CSL com funcionários externos à CSL ou trabalhadores temporários não abrangidos por um acordo de confidencialidade aprovado pela CSL.



## 2.5 Divulgação contínua

Como uma companhia aberta listada na Australian Securities Exchange, “ASX” (Bolsa de Valores da Austrália), a CSL tem obrigações sob a lei australiana e as regras da ASX.

Observadas algumas exceções, devemos continuamente divulgar informações à ASX sobre a CSL que qualquer pessoa média esperaria que teriam um efeito significativo sobre o preço ou o valor dos valores mobiliários da CSL.

Temos uma política de divulgação contínua que estabelece diretrizes claras e descreve as ações que os diretores e todos os funcionários devem tomar ao tomar conhecimento de informações que possam exigir divulgação.

## 2.6 Negociação de valores mobiliários

Na CSL, incentivamos todos os nossos diretores e funcionários a serem detentores de longo prazo de ações da CSL. No entanto, temos que ter cuidado quanto ao melhor momento para negociar tais ações.

As leis de uso de informações privilegiadas proíbem diretores ou funcionários de negociar ações da CSL se estiverem em poder de informações que influenciem os preços que geralmente não estão disponíveis para o mercado.

Informações que influenciam os preços podem incluir:

- o desempenho financeiro da CSL frente ao orçamento ou às previsões;
- celebração ou rescisão de algum contrato significativo;
- fusões, aquisições ou joint ventures efetivas ou propostas; ou
- evolução de marcos de projetos significativos de pesquisa e desenvolvimento.

Temos uma política de negociação de valores mobiliários que ajuda os diretores e funcionários a ter pleno conhecimento de suas obrigações em relação ao uso de informações privilegiadas, com especial ênfase à negociação de valores mobiliários da CSL.

O uso de informações privilegiadas constitui crime segundo as leis australianas.

P

*Algumas das minhas ações restritas acabaram de ser adquiridas e eu gostaria de vendê-las como fiz nos anos anteriores. A CSL não está em um período de blackout, mas atualmente estou trabalhando em uma aquisição confidencial. Posso vender as minhas ações?*

R

Se você estiver trabalhando em uma transação confidencial, como uma aquisição, entre em contato com o secretário da empresa antes de vender suas ações para discutir se você está de posse de material que seja informação não pública.



## 2.7 Concorrência

A conformidade com a lei da concorrência é fundamental para a nossa integridade e boa imagem da nossa empresa.

A CSL apoia o princípio da livre concorrência e proíbe práticas que de alguma forma possam:

- enganar consumidores ou restringir o acesso a terapias;
- resultar em fixação de preços em violação das práticas comerciais aplicáveis;
- resultar em combinação de comportamento no mercado com os concorrentes;
- reunir inteligência concorrencial de maneira contrária à ética, à transparência e à conformidade com as leis e os regulamentos; ou
- constituir outras práticas desleais.

Temos programas de treinamento de conformidade em vigor para garantir que os funcionários conheçam as próprias obrigações e as obrigações da CSL em relação às leis da concorrência. Também criamos sistemas para identificar, comunicar, denunciar, investigar e abordar não conformidade com tais leis, e lembramos regularmente os funcionários sobre as opções de realização de denúncia.

A violação das leis da concorrência pode resultar em consequências sérias para a CSL e os funcionários, incluindo multas significativas e prisão. Isso é considerado pela CSL como sendo má conduta grave, podendo acarretar ação disciplinar e, inclusive, demissão.

### P

*Um gerente de projeto está se preparando para uma apresentação sobre planos de marketing para o próximo ano. Embora a apresentação em si se concentre principalmente em conceitos promocionais e em planos de negócios, o gerente que a apresentação mostre como a equipe tem sido "agressiva" no desenvolvimento de ideias e como ela está confiante quanto ao sucesso. O gerente pode afirmar que a sua estratégia "impedirá os concorrentes de entrar neste espaço" e que a CSL "dominará o mercado"?*

### R

Não. Essas palavras ganharam um significado legal específico que possivelmente indica uma conduta anticoncorrencial. O uso dessas palavras (mesmo que a intenção não seja de anticoncorrência) pode desencadear investigações, litígios e sérios prejuízos à imagem da CSL. Consulte o departamento Jurídico e/ou de Ética e Conformidade da CSL sobre apresentações relacionadas a questões de concorrência.



## 2.8 Conflitos de interesses

É dever de todos os diretores e funcionários colocarem os interesses da CSL à frente de seus interesses particulares no desempenho de suas obrigações na CSL. Ocorre conflito de interesses quando os interesses pessoais de um funcionário podem comprometer ou colocar em risco as obrigações do funcionário de servir fielmente aos interesses da CSL.

É importante lembrar que não é necessária a ocorrência de comprometimento para que a situação possa configurar um conflito de interesses real ou em potencial. A mera aparência de conflito de interesses em alguma situação pode ser suficiente para prejudicar e gerar dúvidas quanto à imagem profissional e a capacidade do funcionário de tomar decisões.

Isso inclui, entre outras, situações em que:

- um interesse pessoal (financeiro ou outros) possa vir a influenciar a decisão do funcionário ao conduzir os negócios da CSL;
- a lealdade do funcionário a familiares, amigos, vizinhos ou a alguma organização ou a algum grupo terceiro seja considerada razoavelmente conflitante com os interesses e negócios da CSL;

- o funcionário tenha interesse em uma transação em que se saiba que a CSL tem ou poderá ter algum interesse;
- o funcionário recebe taxas, comissões ou outra remuneração de um fornecedor, concorrente ou cliente da CSL; ou
- o funcionário usa os próprios esforços, suprimentos, equipamentos ou tempo para algo que não se enquadre nas atividades aprovadas nem nos programas ou propósitos da CSL.

Nesses casos, ou em caso de dúvidas sobre a existência ou não de um conflito de interesses, o funcionário deve comunicar os detalhes ou a aparência de detalhes do possível conflito para o seu supervisor/gerente ou para o departamento Jurídico da CSL. Em todos os casos, a decisão tomada para gerir o conflito deverá ser endossada pela gestão sênior da CSL e documentada adequadamente.

Para evitar conflito de interesses aparente ou em potencial, o funcionário deve solicitar a permissão do seu supervisor/gerente para iniciar ou manter uma relação de trabalho externa.

### P

*Meu tio trabalha para um dos fornecedores preferenciais da CSL. Poderia haver um conflito de interesses?*

### R

Sim. Nossa família e os membros da nossa família que trabalham para um cliente, distribuidor, concorrente ou fornecedor da CSL apresentam um potencial especial para conflitos. Nesse caso, pode haver um conflito de interesses dependendo do seu cargo na CSL e da sua influência nas decisões de compra. Você deve divulgar as informações ao seu supervisor/gerente e/ou a Ética e Conformidade da CSL e buscar avaliação adicional. Em seguida, a CSL pode tomar as medidas adequadas para resolver a situação.



## 2.9 Suborno e corrupção

As empresas e os funcionários da CSL estão proibidos de, direta ou indiretamente, oferecer, pagar, solicitar ou aceitar subornos, ou dar ou receber favores pessoais, recompensas financeiras ou de outra natureza, ou incentivos em troca da tomada de decisões comerciais. Essa proibição se aplica independentemente do valor da recompensa ou do incentivo. A política da CSL também proíbe pagamentos de facilitação.

Os nossos funcionários e diretores não devem dar nem aceitar presentes ou entretenimento sempre que essa prática puder aparentar influenciar ou efetivamente influenciar decisões comerciais objetivas.

Contamos com políticas e programas de treinamento de conformidade para garantir que os funcionários conheçam as próprias obrigações e as obrigações da CSL em relação a como evitar interações que possam constituir suborno e/ou corrupção. Criamos sistemas para identificar, comunicar, denunciar, investigar e resolver não conformidades com a política da CSL e as leis aplicáveis, e relembramos regularmente os funcionários sobre as opções de realização de denúncia.

A violação das leis de combate ao suborno e à corrupção pode resultar em consequências graves para a CSL e os funcionários, incluindo multas significativas e prisão, e é considerada pela CSL má conduta grave, podendo acarretar ação disciplinar e inclusive demissão.

P

*Sou membro de uma equipe formada pela CSL para avaliar possíveis tecnologias alternativas de filtragem de água para as instalações de fabricação da CSL. Como parte da avaliação, é necessário que eu visite plantas na Europa onde uma das tecnologias está em operação. O fornecedor de uma determinada tecnologia se ofereceu para arcar com todas as despesas de viagens em primeira classe para a nossa equipe da CSL. Posso aceitar essa oferta?*

R

Não. Aceitar essa oferta violaria a política da CSL, pois o fornecimento desse valor poderia ser interpretado como influência na sua avaliação imparcial da tecnologia e na decisão subsequente de aquisição da CSL. Em relação à viagem de primeira classe, o presente é impróprio, de valor indiscutivelmente extravagante e excede a prática usual de negócios. Se você precisar de mais esclarecimentos, você deve falar com o seu supervisor/gestor ou com o departamento de Ética e Conformidade da CSL.

P

*Acho que o nosso distribuidor pode estar oferecendo entretenimento inadequado a alguns funcionários públicos para garantir adjudicação em licitação. Preciso me preocupar com isso ou discutir com a equipe de Ética e Conformidade, já que é o distribuidor que está fazendo isso e não a CSL?*

R

Sim. Você precisa discutir esse assunto imediatamente com Ética e Conformidade. Se o distribuidor estiver agindo em nome da CSL e soubermos ou acharmos que o distribuidor está envolvido nesse tipo de atividade, isso poderá ter implicações para nós. Portanto, discutir isso é extremamente importante.



## 2.10 Práticas de mercado

### 2.10.1 Marketing para profissionais da saúde

O modo como as empresas farmacêuticas interagem com profissionais da saúde é um aspecto importante para a indústria. Além das leis e dos regulamentos que regem as práticas de marketing, as organizações da indústria farmacêutica em todo o mundo estabeleceram vários códigos de conduta para reger essas interações.

As nossas práticas baseiam-se nesses códigos e nos seus princípios éticos fundamentais. Temos o compromisso de cumprir todas as leis e todos os regulamentos locais aplicáveis em cada um dos países onde operamos.

O marketing na indústria farmacêutica ocorre de muitas formas e pode incluir:

- patrocínios de conferências e seminários médicos;
- patrocínios de profissionais da saúde para palestras em conferências e seminários médicos; e
- patrocínios de viagens para profissionais da saúde para participação em conferências ou reuniões médicas.

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

Contamos com políticas e programas de treinamento de conformidade para garantir que os funcionários conheçam suas próprias obrigações e as obrigações da CSL em relação ao marketing para profissionais da saúde. O não cumprimento das políticas da CSL em relação a esse tópico é considerado má conduta grave, podendo acarretar ação disciplinar e inclusive demissão.

### 2.10.2 Rotulagem e informações dos produtos

A reputação e o sucesso da CSL com o fornecedor de confiança de medicamentos baseiam-se na garantia de que nossos produtos são representados com precisão.

A rotulagem e publicidade dos produtos farmacêuticos são rigorosamente regulamentadas. A publicidade e os materiais promocionais devem ser sempre verdadeiros, cumprir os termos e as condições da autorização de comercialização (ou seja, proíbe-se a promoção “fora da indicação”), devem descrever com precisão os riscos e benefícios do produto de forma equilibrada e não devem ser enganosos.

A publicidade e a propaganda direta ao consumidor de medicamentos prescritos são rigorosamente regulamentadas, e, em muitos casos, a propaganda direta ao consumidor é proibida segundo as leis locais aplicáveis nos países onde operamos.

### 2.10.3 Divulgação dos produtos

As informações de divulgação dos produtos relacionadas aos produtos fabricados ou distribuídos pela CSL são rigorosamente controladas pelas leis locais aplicáveis nos países onde operamos.

Tais informações são destinadas a garantir que os profissionais da saúde ou os pacientes estejam protegidos do uso incorreto involuntário dos produtos e tenham pleno conhecimento das indicações adequadas, dos benefícios e dos riscos em potencial associados ao uso dos nossos produtos.

Procuramos garantir que todas as informações importantes estejam incluídas nas informações de divulgação dos produtos e estejam sempre atualizadas. A omissão de informações importantes na divulgação dos produtos ou no material de comercialização pode ser interpretada como enganosa ou desonesta.

Contamos com políticas e processos rigorosos para a aprovação de informações sobre produtos (através dos nossos departamentos de assuntos médicos e regulatórios).

Contamos com extensos programas de treinamento internos para garantir que todos os funcionários conheçam e implementem as políticas e os processos.

### 2.10.4 Conformidade comercial

A CSL tem o compromisso de cumprir todas as regulamentações de comércio internacional, inclusive controles aduaneiros, controles de importação e exportação, e sanções. As violações dessas regulamentações podem resultar em penalidades civis e criminais, e perda de privilégios de exportação. A CSL realiza regularmente a triagem de terceiros, clientes e funcionários em relação a listas governamentais de partes sancionadas.

As leis relativas à importação, à exportação e a sanções são complexas e mudam frequentemente, e, em algumas regiões, podem ser conflitantes. Os funcionários devem entrar em contato com o departamento de Conformidade Comercial Global da CSL ou com o departamento Jurídico da CSL em caso de dúvidas ou preocupações relativas a conformidade comercial.

**P**

*Um profissional da saúde deseja contar aos seus colegas sobre os produtos da CSL e pergunta se poderíamos pagar uma taxa de consultoria para fazê-lo. O que devo fazer?*

**R**

Você deve dizer a ele que pagamos profissionais da saúde apenas por meio de programas da CSL criados para atender a necessidades comerciais ou científicas específicas e somente se esses programas tiverem sido aprovados conforme exigido pelos documentos procedimentais aplicáveis. Como parte de tais programas, a CSL pode remunerar um profissional da saúde por serviços de consultoria necessários previstos em um contrato por escrito aprovado de acordo com os documentos procedimentais aplicáveis.



## 2.10 Práticas de mercado continuação

### P

*Estou realizando uma remessa especial de produtos da CSL da Europa e da América do Norte para um país para onde nunca fizemos nenhuma remessa. Lembro-me de ter ouvido alguma coisa sobre sanções impostas àquele país. Como faço para saber se essas sanções afetam a minha remessa?*

### R

Antes de interagirem com novos parceiros de negócios ou novos locais, os funcionários devem se certificar de que não haja nenhum registro em nenhuma lista nacional e internacional de partes sancionadas. Em caso de resultado positivo, os funcionários devem entrar em contato com o departamento de Conformidade Comercial Global da CSL para investigação adicional. Antes de processar uma exportação, os funcionários devem se certificar de que:

- o item não seja controlado e não exija licença de exportação/reexportação das autoridades competentes; e
- todos os requisitos de importação e exportação tenham sido cumpridos.

Alguns destinos estão sujeitos a regulamentações comerciais estrangeiras, embargos ou sanções abrangentes e exigem considerações adicionais antes de prosseguir. Os funcionários devem entrar em contato com o departamento de Conformidade Comercial Global da CSL ou com o Jurídico da CSL para obter orientação.

### 2.10.5 Propriedade intelectual

O estabelecimento e a proteção da propriedade intelectual respalda os nossos investimentos em pesquisa e desenvolvimento.

A CSL cumprirá todas as leis de propriedade intelectual aplicáveis. Estabeleceremos e protegeremos patentes, marcas comerciais, designs registrados, direitos autorais, segredos comerciais e informações confidenciais. Isso inclui fornecer as informações, as ferramentas e os processos necessários para que os nossos funcionários protejam nossos ativos.

A CSL estabelece parcerias estratégicas com organizações acadêmicas e outros grupos globalmente para complementar o a nossa expertise interna e promover a ciência e oportunidades de desenvolvimento bem-sucedido de produtos. Essas parcerias geralmente resultam do compartilhamento de conhecimento, propriedade intelectual e produtos. Assinaremos contratos de colaboração para abordar aspectos relacionados à parceria, incluindo o respeito e a proteção da propriedade intelectual e de informações confidenciais.

### P

*Pretendo contratar terceiros para ajudar no andamento da pesquisa que a minha equipe vem desenvolvendo sobre um novo alvo terapêutico. Preciso fazer isso depressa porque o meu contato vai viajar para o exterior. Posso telefonar para ele para falar sobre o trabalho da CSL e como ele pode ajudar?*

### R

Qualquer informação que não seja ainda de domínio público deve ser tratada com cuidado. Antes de discutir qualquer material confidencial com terceiros, você deve considerar a proteção da propriedade intelectual e a natureza da interação pretendida, e procurar o departamento Jurídico da CSL para obter orientação sobre como melhor proteger os ativos e as informações da CSL. Em geral, para começar, será necessária a assinatura de um contrato de confidencialidade antes que as duas partes possam iniciar as tratativas e colaborar.

### 2.10.6 Impostos

A CSL tem o compromisso de cumprir as leis e os regulamentos tributários em todos os países onde operamos. A CSL está ciente da existência de riscos fiscais em decorrência da complexidade da legislação, de sua constante evolução e da inerente incerteza sobre como as leis são aplicadas a fatos e circunstâncias específicas.

Sendo assim, a CSL:

- tem o compromisso de cumprir as leis tributárias em todos os países em que opera e aplicará os princípios contidos nas Diretrizes de Preços de Transferência da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) ao determinar os preços de transferência apropriados para transações internacionais entre partes relacionadas;
- não assume posições fiscais agressivas e apenas implementará transações que estejam alinhadas com a nossa atividade comercial, tenham objetivos comerciais claros e não dependam de impostos para sua viabilidade comercial;
- adota uma política tributária global aprovada pelo Conselho; e
- garante que os pagamentos de impostos, a política tributária e a gestão de riscos fiscais sejam analisados e considerados pelo Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos do Conselho.

### 2.10.7 Expansão do mercado

A expansão para novos mercados ou regiões é fundamental para a nossa capacidade de sustentar o crescimento e continuar cumprindo a nossa promessa para os pacientes e a saúde pública. A CSL tem o compromisso de realizar due diligence suficiente ao avaliar os países com os quais fazemos negócios e em que termos o negócio é conduzido.



## 2.11 Entretenimento e presentes

A CSL aceita que, de vez em quando, no decorrer da condução dos negócios, os funcionários:

- possam oferecer presentes ou entretenimento a clientes, clientes em potencial e outras partes com quem a CSL faça negócios; e
- possam receber presentes ou entretenimento de fornecedores, fornecedores em potencial e outras partes com quem a CSL faz negócio.

A oferta e o recebimento de presentes ou o uso de entretenimento deve ser seletivo, adequado e pouco frequente, e estar de acordo com as políticas da CSL. Presentes em dinheiro ou equivalentes (por exemplo, vouchers monetários) não devem ser oferecidos ou aceitos. O entretenimento de colegas custeado pela CSL é desencorajado, exceto em circunstâncias específicas, devendo ter a aprovação da gestão sênior da CSL.

Quando a oferta ou aceitação de um presente ou entretenimento for considerada adequada, o tipo de presente ou entretenimento selecionado deve refletir os padrões de ética, moderação e bom gosto dos profissionais e da comunidade, cumprir os códigos e leis do setor, e ser consistentes com os nossos Valores declarados e as políticas da CSL. Presentes ou entretenimento não devem ser solicitados, demandados ou exigidos. A oferta de presentes ou entretenimento deve ser transparente e devidamente registrada nos registros financeiros da CSL.

Não é permitido dar e aceitar entretenimento ou presentes durante a aquisição e/ou outras negociação de contrato ligadas aos negócios da CSL (consulte também a Seção 2.9, “Suborno e corrupção”).

Alguns países dispõem de normas que proíbem ou restringem a oferta de presentes ou entretenimento para profissionais da saúde e funcionários públicos. O entretenimento (como eventos esportivos, teatro ou concertos) de profissionais da saúde e funcionários públicos é proibido de acordo com as políticas da CSL e não deve ser oferecido. A oferta de entretenimento na forma de refeições (hospitalidade) está sujeita a requisitos rigorosos de acordo com essas políticas.

Temos políticas e programas de treinamento de conformidade em vigor para garantir que os funcionários conheçam suas próprias obrigações e as obrigações da CSL em relação ao recebimento e à oferta de presentes e entretenimento. Criamos sistemas para identificar, comunicar, denunciar, investigar e resolver qualquer não conformidade com as políticas da CSL e as leis aplicáveis, e relembramos regularmente os funcionários sobre as opções de realização de denúncia.

Para obter mais orientações, entre em contato com o departamento Jurídico ou de Ética e Conformidade da CSL.

P

*Recentemente, concluí um projeto que envolveu funcionários de uma organização parceira de pesquisas e, para comemorar, eu gostaria de levar os pesquisadores e alguns funcionários da CSL envolvidos no projeto para a final do campeonato de futebol. Isso é permitido?*

R

Você deve considerar se há a possibilidade, caso a organização de pesquisa aceite o entretenimento, de a oferta ser interpretada como um reconhecimento impróprio pelo trabalho realizado. Você também deve considerar se você possivelmente poderia envolver a organização em projetos futuros e se a interação com os funcionários da organização puder colocar isso em risco.

Seja qual for o caso, se você tiver oferecido ingressos caros ou difíceis de se obter (por exemplo, ingressos para um evento principal), o valor do entretenimento seria considerado excessivo. Nesse caso, você não deve oferecê-lo. Da mesma forma, se você for convidado por um terceiro (por exemplo, distribuidor, agente) para participar de um evento de entretenimento (por exemplo, evento esportivo, concerto), você deve avaliar a adequação do convite com seu supervisor/gerente ou com a equipe de Ética e Conformidade.



## 2.12 Relações com partes interessadas externas

### 2.12.1 Interação com funcionários públicos

A CSL interage com funcionários públicos e outras partes interessadas para contribuir com a formulação de políticas públicas nos países onde operamos. Fazemos isso para garantir que a política pública reflita os interesses legítimos das muitas partes interessadas que atendemos e pelas quais somos responsáveis, incluindo pacientes, doadores de plasma, funcionários, investidores e as comunidades locais nas quais temos presença.

A CSL opera em áreas que são fortemente regulamentadas. Existe a probabilidade de que nossos funcionários entrem em contato com funcionários públicos responsáveis pelo licenciamento dos nossos produtos médicos, os termos de acesso, financiamento e recomendações dos nossos produtos, a negociação e gestão de contratos conosco, e o desenvolvimento e aplicação das normas que nos afetam.

Exigimos que todas as interações com funcionários públicos sejam conduzidas com ética e de acordo com as leis e os regulamentos aplicáveis. Se um dos nossos funcionários tiver oportunidade de fazê-lo, ele deverá fornecer informações honestamente e evitar falsificações ou omissões. Devemos preservar todos os registros relevantes para negociações com o governo, inquéritos ou litígios, de acordo com a Política Global de Gestão de Registros e procedimentos da CSL, e todas as nossas interações com o governo devem ser compatíveis com a seção 2.9, "Suborno e corrupção", e a Seção 2.11, "Entretenimento e presentes" deste Código.

As contribuições permitidas para candidatos a cargos políticos ou outras partes interessadas políticas pela CSL ou pelo Comitê de Ação Política dos Funcionários da CSL, para o qual os funcionários dos EUA podem contribuir voluntariamente, devem ser equilibradas entre os partidos e candidatos ou representantes. Tais contribuições devem ser feitas de acordo com as leis e os regulamentos locais e os níveis de autorização aplicáveis.

Tomamos decisões sobre como realizar contribuições políticas com base em uma compreensão da relevância comercial do envolvimento individual ou de partidos políticos em questões de políticas públicas que são importantes para a CSL, levando em consideração as expectativas das partes interessadas e a capacidade de agregar valor compartilhado para os pacientes e a saúde pública.

Acreditamos que a transparência das contribuições políticas é importante para as empresas farmacêuticas, considerando o papel crucial do governo na regulamentação, nas recomendações, no reembolso e na aquisição de medicamentos e biofarmacêuticos. A CSL divulgará publicamente o valor total das contribuições anualmente em nosso relatório anual disponível em CSL.com.

Em caso de dúvidas sobre se você deve interagir diretamente com funcionários públicos, entre em contato com seu representante local de relações públicas.

### 2.12.2 Participação nas políticas públicas

Acreditamos que a CSL tem um papel importante a desempenhar na elaboração de políticas públicas relacionadas a assuntos que têm impacto direto nos nossos negócios e sobre os quais temos conhecimento específico.

Trabalhamos diretamente com o governo e outras partes interessadas para fornecer nossas perspectivas sobre questões em que podemos oferecer expertise ou percepções específicas para informar a formulação da política.

Também cooperamos cuidadosamente com associações do setor no desenvolvimento de posições que se alinham aos nossos valores e interesses.



## 2.12 Relações com partes interessadas externas continuação

### 2.12.3 Comunicações externas

A CSL autorizou porta-vozes adequados para comentar sobre nossos negócios junto à mídia, a analistas e ao governo. Apenas os porta-vozes autorizados devem fazer tais comentários.

**P**

*Trabalho em um centro de coleta de plasma da CSL e, recentemente, recebi um telefonema de um jornalista perguntando sobre a segurança de uma das terapias derivadas do plasma da CSL. Devo responder com base nos meus conhecimentos sobre o assunto ou respondo "sem comentários"?*

**R**

Informações divulgadas publicamente através da mídia podem ter impactos financeiros ou jurídicos importantes e, às vezes, imprevisíveis e prejudicar a imagem corporativa da CSL. É fundamental que todo comentário público fornecido pela CSL, inclusive respostas a perguntas da mídia, seja preciso, oportuno e consistente. Conseqüentemente, somente porta-vozes autorizados devem fazer comentários públicos em nome da CSL. Você deve educadamente responder ao inquérito telefônico que você vai direcionar a chamada ao porta-voz apropriado para responder assim que possível à sua questão. Você deve verificar a natureza do inquérito e coletar detalhes de quem o contactou. Imediatamente em seguida, você deve encaminhar a pergunta para o representante de comunicações da CSL da sua região.

**P**

*Estou participando de uma conferência científica e estou muito empolgado com os resultados recentes que a minha equipe obteve para uma nova terapia. Preparei alguns slides detalhados que compartilharei com os participantes da conferência. Preciso obter aprovação antes de fazer isso?*

**R**

As informações obtidas durante atividades de pesquisa e desenvolvimento são um ativo-chave extremamente valioso e devem ser gerenciadas para gerar o valor máximo para a CSL e suas partes interessadas. É essencial que nenhuma divulgação de informações ocorra sem uma avaliação adequada dos efeitos da divulgação. Os funcionários devem seguir a Política de Divulgação de Informações de Pesquisa e Desenvolvimento da CSL antes de compartilhar publicamente qualquer informação.



## 2.13 Privacidade

### 2.13.1 Privacidade das informações de terceiros

A CSL respeita e está comprometida em proteger a privacidade de todos os indivíduos com quem trata, incluindo pacientes, doadores de plasma, profissionais da saúde, colaboradores e outros terceiros. Neste contexto, é importante que cumpramos todas as leis locais de maneira oportuna e eficiente, tanto como obrigação legal quanto por uma questão de boas práticas corporativas.

Quando coletamos, processamos, armazenamos e transferimos dados pessoais, tomamos as precauções adequadas de acordo com todas as leis locais para garantir a proteção da privacidade e o respeito aos direitos das pessoas.

Contamos com uma política e programas de treinamento de conformidade para garantir que os funcionários conheçam suas próprias obrigações e as obrigações da CSL em relação à gestão de informações pessoais de acordo com as leis locais aplicáveis.

### 2.13.2 Privacidade de informações confidenciais de terceiros

A CSL pode coletar informações confidenciais de seus pacientes, doadores de plasma, profissionais da saúde, colaboradores e outros terceiros. Essas informações confidenciais podem incluir dados de identificação física (como digitalizações de impressão digital), informações de saúde e informações financeiras. Esses tipos de dados exigem um nível mais elevado de proteção de privacidade. Portanto, a CSL tem o compromisso de limitar a coleta dessas informações ao que é necessário para cumprir a finalidade comercial e processá-las de forma compatível com as leis locais aplicáveis.

**P**

*Enquanto estou esperando para falar com um médico no consultório dele, posso revisar listas de registro de pacientes ou prontuários médicos?*

**R**

Não. A visualização de lista de registro de pacientes ou de dados médicos nessas circunstâncias é contrária ao dever de confidencialidade e privacidade do paciente.

### 2.13.3 Privacidade das informações dos funcionários

A CSL garante que a gestão das informações dos funcionários seja realizada de acordo com as leis locais aplicáveis. Em alguns casos, a coleta de informações dos funcionários pode ser exigida por lei. Em outros casos, a CSL garante que a forma como os dados são coletados e usados considere tanto o direito da pessoa à privacidade quanto as nossas necessidades comerciais legítimas. Portanto, coletaremos informações pessoais dos funcionários somente quando isso for necessário para as nossas necessidades comerciais e o faremos de uma forma não invasiva e em conformidade com as leis locais aplicáveis.

Temos o compromisso de informar os funcionários sobre seu direito de saber a finalidade para a qual coletamos informações, de examinar seus próprios registros e de corrigir eventuais erros que constem no registro.

**P**

*Sou funcionário da CSL. Que tipo de dados a meu respeito a CSL coleta e usa?*

**R**

Assim como ocorre com todos os empregadores, a CSL coleta e usa dados pessoais de seus funcionários. Por exemplo, nome, endereço, dados de contato e informações salariais. A necessidade de coletar tais dados frequentemente é obrigatória por lei para os empregadores. Além dos dados legalmente exigidos, a CSL pode usar dados pessoais, que são acumulados automaticamente, como subproduto do uso diário por parte dos funcionários, de equipamentos digitais e aplicativos fornecidos pelo empregador, como e-mails. De acordo com as leis aplicáveis, a CSL estabeleceu medidas de segurança adequadas à sensibilidade dos dados e aos riscos associados ao uso de tais informações.



# 3

## Segurança e qualidade dos nossos produtos

### Nesta seção

3.1	Pesquisa e desenvolvimento	27
3.2	Bioética	28
3.3	Farmacovigilância	32
3.4	Qualidade	32
3.5	Cadeia de suprimentos	33
3.6	Direitos humanos	34





### Compromisso da CSL:

**A CSL tem o compromisso de melhorar e salvar a vida de pacientes com doenças graves e raras, e de proteger a saúde pública por meio do desenvolvimento, da fabricação e do fornecimento confiável de medicamentos de alta qualidade.**

#### É nosso compromisso:

- aplicar consistentemente as normas das melhores práticas da indústria farmacêutica na condução de pesquisa e desenvolvimento envolvendo animais e estudos clínicos com pacientes ou pessoas;
- manter sistemas de gestão de qualidade e garantir que os nossos funcionários conheçam e apliquem rigorosamente os processos de qualidade;
- garantir que os nossos terceiros participem do mesmo processo e que outras empresas farmacêuticas, cujos produtos utilizamos como insumo, estejam ativamente comprometidas com esses mesmos princípios;
- notificar agências reguladoras e outras partes interessadas imediatamente e conforme necessário em relação a problemas de segurança ou de qualidade com qualquer um dos nossos produtos;
- cooperar com a Organização Mundial da Saúde (OMS) e com governos, conforme necessário, em investigações e na prevenção de ocorrência de falsificação dos nossos produtos; e
- implementar sistemas comerciais viáveis que protejam os direitos das pessoas que entrem em contato com CSL.





## 3.1 Pesquisa e desenvolvimento

Nossa missão é descobrir, desenvolver e apresentar terapias inovadoras que melhorem a qualidade de vida dos pacientes. Nosso compromisso se estende para garantir que os nossos medicamentos representem soluções seguras e eficazes que beneficiem pacientes e médicos, respondendo a necessidades médicas não atendidas.

Para tanto, nossos pesquisadores e funcionários se dedicam a:

- firmar parcerias com os pacientes durante todo o ciclo de vida de desenvolvimento;
- se comportar com a devida consideração aos princípios bioéticos;
- realizar pesquisas sobre novos mecanismos de doenças e produtos utilizando avanços em ciência e tecnologia;
- apoiar o uso consciente de animais em pesquisa apenas quando não houver outra alternativa científica ou regulatória aceitável para demonstrar a segurança e a eficácia do composto em investigação;
- sempre conduzir os nossos estudos clínicos de acordo com princípios éticos consensuais derivados de diretrizes éticas internacionais, como o Conselho Internacional para Harmonização (International Council for Harmonisation) (ICH) E6: diretrizes para Boas Práticas Clínicas (BPC) e a Declaração de Helsinque da Associação Médica Mundial e as Diretrizes Éticas Internacionais do CIOMS para Pesquisa Biomédica Envolvendo Seres Humanos;

- produzir melhorias valiosas na saúde ou avanço do conhecimento científico na busca por identificar e minimizar riscos relevantes para os destinatários dos nossos medicamentos;
- realizar pesquisas de forma transparente, com respeito aos participantes dos nossos estudos clínicos;
- esforçar-se para aprofundar o conhecimento científico e médico por meio de publicações transparentes de todos os resultados dos estudos clínicos de acordo com as diretrizes internacionais aceitas;
- obter o registro oportuno do produto medicinal para disponibilizar os nossos novos tratamentos aos pacientes o mais rápido possível; e
- aderir aos padrões globais de qualidade.

### 3.1.1 Foco no paciente e saúde pública

O foco no paciente é um dos nossos valores essenciais e é um elemento fundamental e vital de todo o nosso trabalho. Acreditamos que não há ninguém melhor do que os próprios pacientes e cuidadores para saber o que realmente faz a diferença no tratamento de sua doença.

Temos o compromisso de desenvolver e adaptar estratégias e processos para que os pacientes e cuidadores considerem suas perspectivas específicas dos nossos programas de desenvolvimento e estudos. Trabalhamos ativamente com organizações de pacientes no desenvolvimento de atividades e programas exclusivos para os pacientes e da proteção da saúde pública. Aplicamos o nosso profundo conhecimento dos nossos pacientes e de suas famílias na criação dos nossos próprios programas. Além de construir esse senso de empoderamento e comunidade, firmamos parcerias com esses grupos para melhorar e expandir os esforços educacionais e de divulgação sobre doenças raras e graves.

Trabalhamos com autoridades governamentais e outras partes interessadas no apoio à proteção da saúde pública e explicando as necessidades únicas da comunidade de doenças raras em um esforço para ajudá-las a ter ciência do real valor que as nossas terapias oferecem. Também visamos a garantir que os pacientes tenham acesso aos cuidados e às terapias de que precisam para levar uma vida plena e gratificante.



## 3.2 Bioética

“Bioética” refere-se à aplicação da ética na descoberta, no desenvolvimento e na produção de medicamentos, e cuidados de saúde de forma mais ampla. Os princípios bioéticos nos orientam sobre como nos comportarmos com ética e responsabilidade no nosso trabalho, em última instância, para o benefício da sociedade. Na CSL, agimos de acordo com o nosso Código e os nossos Valores, e consideramos cuidadosamente as implicações éticas das nossas atividades para cumprir o nosso compromisso com o bem-estar dos pacientes e do público.

Nosso respeito pela conduta ética sustentável é primordial. No entanto, somos pragmáticos e reconhecemos que as nossas práticas podem precisar se adaptar a possíveis desafios decorrentes de influências externas. Isso inclui:

- tendências sociais;
- avanços científicos em biotecnologia e pesquisa; e
- necessidades de saúde pública.

Além disso, reconhecemos a necessidade de avaliarmos e melhorarmos continuamente os nossos padrões e processos éticos internos. A CSL implementou uma supervisão específica, por meio de um Fórum Consultivo de Bioética, de avaliação e abordagem proativa do surgimento de dilemas bioéticos relacionados a pesquisa e desenvolvimento.

O Fórum Consultivo de Bioética da CSL é apoiado por bioéticos externos selecionados e, quando necessário, atua como um órgão consultivo para as nossas equipes de pesquisa e desenvolvimento sobre questões bioéticas. O fórum oferece a oportunidade de que diversos tópicos bioéticos sejam apresentados e debatidos visando a ajudar no embasamento das tomadas de decisões da CSL e para que novas iniciativas, políticas e diretrizes relacionadas à bioética sejam consideradas.

### 3.2.1 Avanços em ciência e tecnologia

Esforçamo-nos para transformar inovação em soluções e, no âmbito da pesquisa e do desenvolvimento, usamos os mais recentes desenvolvimentos e aplicações no campo científico para descobrir e desenvolver novas terapias essenciais para responder a necessidades médicas não atendidas.

Avanços recentes na área de terapias genéticas estão possibilitando novas oportunidades para o desenvolvimento de medicamentos; no entanto, as tecnologias associadas suscitam questões complexas.

#### 3.2.1.1 Uso de tecido fetal e embrionário, e células-tronco

A CSL não realiza pesquisas usando células-tronco de tecido fetal humano ou embrionário humano nem participa de estudos que o fazem. Também não os utilizamos em nossos produtos. Não praticamos terapias genéticas humanas direcionadas à linhagem germinativa nem financiamos estudos externos que o façam.

#### 3.2.1.2 Uso de organismos geneticamente modificados

Usamos rotineiramente organismos padrão geneticamente modificados (OGM) em processos de pesquisa e desenvolvimento, fabricação e controle de qualidade no desenvolvimento de proteínas recombinantes. Todas as pesquisas e todos os desenvolvimentos com OGMs são conduzidos de acordo com os padrões regulatórios exigidos e sob avaliação completa dos riscos com as mais altas condições de segurança em relação ao uso, armazenamento, contenção e descarte adequado de resíduos ou materiais usados.

### 3.2.2 Estudos clínicos

Estudos clínicos são estudos de pesquisa realizados para determinar se os tratamentos médicos podem melhorar a saúde das pessoas. Antes que um novo medicamento seja disponibilizado ao público, ele deve ser submetido a uma investigação rigorosa por meio de uma série de estudos clínicos bem elaborados para avaliar a eficácia e a segurança, que são, então, avaliadas pelas agências reguladoras.

Comprometemo-nos a conduzir estudos clínicos com responsabilidade. A segurança e a confidencialidade dos participantes dos estudos são fundamentais e, para garanti-las, realizamos supervisão e adotamos elevados padrões internos. Além disso, contamos com mecanismos que garantem a precisão, a confiabilidade e a segurança dos dados que os nossos estudos geram.

Na CSL, acreditamos que é nossa responsabilidade ética respeitar e apoiar o bem-estar dos voluntários saudáveis e dos pacientes que participam dos nossos estudos ao longo das atividades do estudo, desde sua criação até o recrutamento, a inscrição, a realização e a conclusão do estudo. É dever de toda a equipe da CSL que apoia os nossos estudos clínicos, bem como dos nossos investigadores, equipe do centro e fornecedores que interagem com as comunidades do nosso público e dos nossos pacientes se comportar com integridade e aplicar os mais elevados padrões de cuidados médicos e respeito aos pacientes em todos os momentos.

A CSL exige que todos os estudos clínicos aos quais está associada atendam a padrões éticos e de qualidade de dados estabelecidos internacionalmente, que descrevem a expectativa da comunidade de empresas farmacêuticas em relação à condução e à gestão de estudos clínicos. Exigimos os mesmos padrões éticos onde quer que conduzamos os nossos estudos clínicos. Somente conduzimos estudos em países onde esses padrões possam ser atendidos e em instalações que avaliemos e consideremos que contem com a infraestrutura médica e de pesquisa adequada.



## 3.2 Bioética continuação

A primeira vez que um medicamento é administrado a pessoas (conhecido como primeiro estudo em humanos [First in Human studies, FiH]) é um momento crítico no desenvolvimento clínico. Esses estudos FiH são especialmente importantes para aprofundar o nosso conhecimento sobre a doença e o potencial da abordagem de investigação, e para proteger a saúde e o bem-estar dos participantes. A CSL considera seriamente essa responsabilidade e conta com processos alinhados às orientações regulatórias para permitir tomadas de decisões e o monitoramento dos participantes do estudo.

Com relação a todos os estudos patrocinados pela CSL, um grupo interdepartamental de especialistas internos garante que todos os estudos sejam cientificamente justificados e estejam em conformidade com o nosso mais alto nível de governança de segurança. Todos os dados disponíveis são analisados para confirmar que uma relação de risco/benefício favorável foi avaliada antes do início do estudo. Isso está de acordo com o nosso compromisso com a proteção dos participantes do estudo.

A CSL conduzirá estudos clínicos intervencionistas de Fase III em pacientes apenas em países onde:

- a CSL planeje obter aprovação para e quando uma decisão tiver sido tomada para tornar o medicamento em investigação comercialmente disponível;
- o produto que esteja sendo estudado já tenha sido aprovado e disponibilizado naquele país para uma indicação e/ou população alternativa, e haja um plano para obtenção de aprovação da nova indicação; ou
- o medicamento em investigação já esteja aprovado para a indicação em estudo e esteja disponível ou haja intenção de fazê-lo (p. ex., estudos de Fase IV).

Com relação a doenças raras, é fundamental que os novos medicamentos em investigação sejam disponibilizados para as crianças o mais rápido possível. A CSL tem o compromisso de incluir participantes pediátricos nos nossos programas clínicos quando isso for eticamente justificado e viável para avaliar a eficácia e a segurança dos nossos medicamentos. Isso é determinado em colaboração com as autoridades regulatórias competentes. Em consonância todos os estudos clínicos da CSL, os estudos pediátricos patrocinados pela CSL cumprem todas as leis e todos os regulamentos exigidos.

É importante que as pessoas que considerem participar de algum estudo clínico recebam informações transparentes e compreensíveis sobre os objetivos do estudo e os riscos e possíveis benefícios da participação, bem como sobre opções de tratamento. Isso é obtido por meio de um processo de consentimento livre e esclarecido em que as informações são claramente compartilhadas com todos os participantes dos nossos estudos para permitir a tomada de decisão. Os participantes também são informados de que são livres para se retirarem a qualquer momento, sem nenhum motivo informado e sem consequências adversas ao seu acesso aos cuidados médicos. Se surgirem novas informações referentes à condução ou à avaliação de risco/benefício do estudo, compartilharemos essas informações imediatamente com os participantes.

Acreditamos que ninguém deve participar de estudos clínicos sem a proteção de seus direitos fundamentais de paciente e a garantia da proteção de seus dados individuais do estudo. A CSL não permite que nenhum procedimento do estudo seja realizado até que o participante do estudo ou seu representante legalmente aceito tenha fornecido livremente seu consentimento esclarecido.

A CSL realiza auditorias internas de qualidade de todos os aspectos dos estudos clínicos e apoia inspeções das autoridades sanitárias globais.

### 3.2.2.1 *Transparência dos dados clínicos*

A CSL acredita na importância de disponibilizar estudos clínicos e seus respectivos resultados para profissionais da medicina, possíveis participantes do estudo e o público. Além disso, garantimos a divulgação de informações não proprietárias equilibradas, completas e precisas sobre os nossos estudos clínicos registrados, seja qual for o resultado. Fazemos isso em tempo hábil e por meio de uma variedade de mecanismos.

- Os estudos patrocinados pela CSL estão indicados no nosso site da empresa. Também registramos prospectivamente todos os estudos intervencionistas em pacientes ou voluntários saudáveis em um registro de estudo clínico público reconhecido pelo Comitê Internacional dos Editores de Revistas Médicas (International Committee of Medical Journal Editors, ICMJE). Os estudos não intervencionistas patrocinados pela CSL são registrados de acordo com as exigências e normas locais.
- Os resultados resumidos dos estudos clínicos patrocinados pela CSL são divulgados no prazo de 12 meses após a última consulta do último paciente, a menos que isso seja exigido de outra forma e de acordo com as exigências e normas locais. Isso inclui resultados de estudos de produtos descontinuados e estudos descontinuados por motivos de segurança ou eficácia.
- Esforçamo-nos para compartilhar os resultados com os pacientes que participam dos nossos estudos clínicos publicando resumos em linguagem simples por meio de um serviço via web independente disponível publicamente. Além disso, mediante solicitação, colaboraremos com os investigadores que desejarem compartilhar os resultados de uma pessoa com seus pacientes. As normas e os regulamentos locais são usados para determinar a resposta adequada a tais solicitações.



## 3.2 Bioética continuação

### P

*Recebi uma solicitação de um hospital de pesquisa em relação a resultados clínicos de um estudo clínico recentemente concluído que foi patrocinado pela CSL. Eles acreditam que os nossos resultados os ajudarão a dar continuidade ao desenvolvimento de uma terapia que salva vidas. Tenho acesso a essas informações. Posso compartilhá-las?*

### R

Não. Os resultados não devem ser compartilhados. Os resultados dos estudos clínicos da CSL são divulgados de forma controlada, de acordo com as exigências e normas locais, independentemente do resultado. A CSL tem o compromisso de publicar resultados resumidos de todos os estudos em pacientes no prazo de um ano após a conclusão do estudo clínico em sites e registros publicamente disponíveis, como [clinicaltrials.gov](https://clinicaltrials.gov). Se o estudo envolveu pacientes menores de 18 anos de idade, os resultados são publicados no prazo de seis meses após a conclusão do estudo. Os pesquisadores interessados nos resultados dos estudos devem ser direcionados para tais registros.

### 3.2.2 Privacidade de dados de estudos clínicos

Em apoio aos pesquisadores que desejam examinar os dados dos estudos mais de perto ou combiná-los com outros estudos em meta-análises, a CSL adotou um processo para avaliar solicitações de dados anonimizados no nível do paciente. Garantir a privacidade pessoal é primordial e a CSL cumpre o Regulamento Geral sobre Proteção de Dados da União Europeia e os requisitos locais aplicáveis no processamento de dados pessoais individuais.

Dados em nível de paciente compartilhados publicamente – por exemplo, com órgãos de regulação ou investigação, ou em apresentações ou publicações – são anonimizados para proteger informações pessoalmente identificáveis. A CSL não fornecerá acesso a dados em nível de paciente se houver uma probabilidade razoável de que os pacientes individuais possam ser reidentificados.

Nos casos em que dados pessoais não solicitados são voluntariamente compartilhados conosco, por exemplo, como parte de uma consulta gerada pelo paciente ou quando um membro do público relata um evento adverso, não usamos essas informações para qualquer outra finalidade que não seja gerenciar a consulta ou o relatório. Os dados pessoais não serão compartilhados com nenhuma outra parte, a menos que sejamos legalmente obrigados a fazê-lo (por exemplo, por autoridades regulatórias) ou quando um terceiro agir em nome da CSL como responsável pelo processamento de dados.

A CSL retém dados pessoais pelo tempo que considerarmos razoavelmente necessário para alcançar os objetivos estabelecidos acima e conforme exigido e/ou permitido pela lei aplicável.

### P

*Um participante de um estudo clínico concluído recentemente solicitou todos e quaisquer dados que temos sobre ele enquanto participava do estudo. Como gerencio esta solicitação?*

### R

Os participantes dos estudos clínicos são informados, no momento em que o consentimento livre e esclarecido para participar de um estudo clínico é obtido, que o acesso a quaisquer dados só pode ser obtido junto a seu médico e/ou à instituição participante do estudo clínico. A CSL não pode vincular dados à identidade do participante do estudo clínico. Para apoiar o cumprimento de sua solicitação, o participante deve ser orientado a entrar em contato com o médico ou a instituição responsável pelo tratamento.

### 3.2.2.3 Acesso a medicamentos em investigação

Um medicamento em investigação é um medicamento que ainda não recebeu a aprovação necessária da autoridade sanitária (p. ex., Agência de Administração de Alimentos e Medicamentos [Food and Drug Administration, “FDA”] dos EUA) e, até a conclusão dos estudos clínicos, seu perfil de risco/benefício não é totalmente compreendido. Nessas circunstâncias, a CSL apoia apenas o fornecimento de acesso aos seus medicamentos em investigação no contexto de um estudo clínico. A política da CSL a respeito pode ser encontrada em [CSL.com](https://www.csl.com).

Para pacientes que concluírem um estudo clínico da CSL e que tiverem um quadro clínico grave ou de risco à vida, pode haver determinados casos em que a CSL se esforçará para garantir a continuidade do tratamento entre o final do estudo clínico e até que o produto em investigação seja aprovado no país do paciente. A CSL informa claramente a todos os pacientes se isso ocorrerá ou não, e sob quais condições, como parte do processo de consentimento livre e esclarecido para um determinado estudo.



## 3.2 Bioética continuação

### 3.2.3 Bem-estar animal

Na CSL, apoiamos o uso consciente de animais em pesquisa apenas quando não houver outra alternativa científica ou regulatória aceitável para demonstrar a segurança e a eficácia do composto em investigação. No entanto, considerando o estado atual do conhecimento científico e os requisitos regulatórios, a avaliação em animais com frequência é fundamental para garantir a qualidade, eficácia e segurança dos medicamentos que descobrimos.

A CSL está firmemente comprometida em usar animais de maneira humana e ética, e estamos empenhados em manter os mais elevados padrões de bem-estar para todos os animais envolvidos em nossa pesquisa. Aplicamos as leis locais e os códigos internacionais de prática pertinentes a todos os estudos com animais e exigimos isso de quaisquer terceiros que ajam em nosso nome.

Antes de conduzir qualquer pesquisa em animais, um Comitê de Ética Animal (CEA) ou o respectivo conselho de ética e governança local analisa a necessidade científica e garante que todo o uso seja cuidadosamente planejado e conduzido de forma a manter os mais elevados padrões de bem-estar para os animais envolvidos na nossa pesquisa. A respectiva governança em ética animal garante que as atividades conduzidas usando animais são consistentes com os regulamentos e códigos, e, sempre que possível e permitido por lei, seguem três princípios:

- **substituição** dos animais por outros métodos;
- **redução** no número de animais utilizados; e
- **aprimoramento** das técnicas usadas para reduzir o impacto sobre os animais.

Não iniciaremos nenhum procedimento ou programa científico que envolva o uso de animais, a não ser que o respectivo órgão de governança ética animal tenha aprovado:

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

Da mesma forma, esperamos que a organização terceirizada que contratemos para conduzir pesquisas baseadas em animais em nosso nome trate os animais de acordo com os mais elevados padrões de bem-estar animal, em conformidade com os nossos próprios compromissos.



### 3.3 Farmacovigilância

Todos os medicamentos têm o potencial de causar eventos adversos em alguns pacientes. Na CSL, a nossa prioridade é conhecer o potencial de eventos adversos aos nossos medicamentos e avaliá-los juntamente com os benefícios terapêuticos dos medicamentos. Isso é realizado através da aplicação da farmacovigilância, que é a prática de monitoramento dos efeitos dos medicamentos.

Para garantir a eficácia e a segurança de todos os produtos da CSL, estabelecemos processos sistemáticos criados para otimizar a segurança do paciente ao longo de todo o ciclo de vida do medicamento.

Os perfis de risco/benefício dos nossos produtos derivam das informações de segurança e eficácia disponíveis. Essas informações são extraídas de dados pré-clínicos; estudos clínicos que respaldam a aprovação pelas autoridades sanitárias; programas extensos de estudos clínicos pós-aprovação; publicações científicas; e profissionais de saúde, pacientes ou consumidores, uma vez que o medicamento seja aprovado e esteja em uso clínico. Além disso, todos os funcionários da CSL recebem treinamento sobre como relatar eventos adversos e são obrigados a relatar, caso tomem conhecimento de um resultado adverso de algum dos nossos medicamentos.

Realizamos análises e monitoramentos contínuos e sofisticados de eventos adversos, o que nos ajuda a conhecer os perfis de segurança dos nossos medicamentos. Podemos ajudar a identificar possíveis efeitos colaterais antes que eles ocorram, permitindo que estratégias preventivas adequadas sejam elaboradas e implementadas.

A qualidade dos nossos processos e sistemas é auditada internamente com regularidade e inspecionada pelas principais autoridades regulatórias.

#### P

*Durante um evento social recente, um convidado me contou a história de seu filho, que teve um efeito colateral incomum depois de receber um produto da CSL. O que eu deveria fazer?*

#### R

CSL considera muito seriamente a qualidade e a segurança dos produtos, e você tem a responsabilidade de informar todas as reações adversas ou reclamações sobre a qualidade dos produtos imediatamente. Você deve informar esse incidente assim que possível, garantindo que, ao fazê-lo, foram tomadas medidas adequadas para proteger a privacidade do paciente. Consulte a intranet da CSL para obter mais detalhes sobre como relatar reações adversas ou comunicar reclamações sobre qualidade dos produtos.

### 3.4 Qualidade

Os nossos pacientes dependem dos processos na CSL para garantir que os nossos produtos correspondam às suas expectativas de qualidade e segurança todo o tempo. Temos o compromisso de desenvolver, fabricar e fornecer produtos de qualidade que beneficiem a saúde pública e melhorem e salvem a vida dos pacientes.

Fazemos isso ao garantir que os nossos produtos, processos e serviços atendam a todas as especificações pertinentes e estejam em conformidade com as leis locais aplicáveis nos processos de coleta de plasma e fabricação. Isso inclui a validação abrangente dos equipamentos de manufatura, instalações, processos e sistemas de computação que controlam esses processos.

Da mesma forma, o treinamento de todos os funcionários é fundamental para garantir a consistência e a eficácia das coletas de plasma e da produção dos nossos medicamentos. A CSL direciona recursos significativos para formação e engajamento, para que todos os funcionários estejam adequadamente qualificados para desempenhar seu trabalho de acordo com as políticas e os procedimentos aplicáveis. O treinamento da equipe é documentado e rastreado por meio de sistemas de treinamento eletrônicos.

Cumprimos as exigências aplicáveis das agências reguladoras e os padrões industriais pertinentes para as nossas operações, como boas práticas de fabricação (BPF) atuais, boas práticas de laboratório (BPL), boas práticas de distribuição (BPD), boas práticas de farmacovigilância (BPF) e outros padrões semelhantes aplicáveis à indústria farmacêutica.

O Sistema Global de Gestão de Qualidade (Quality Management System, QMS) da CSL oferece uma estrutura que garante o cumprimento das exigências regulatórias ao longo de todo o ciclo de vida dos produtos nas nossas operações. O QMS contém políticas e procedimentos para gerenciar os nossos processos de negócios em todas as funções, os nossos parceiros e fornecedores, a fabricação, distribuição e vendas de produtos e o monitoramento contínuo da segurança dos produtos no campo.

As agências reguladoras realizam inspeções regulares e rigorosas das nossas instalações de fabricação para avaliar os nossos sistemas e garantir que os nossos produtos atendam aos requisitos rigorosos de conformidade dos regulamentos aplicáveis.



## 3.5 Cadeia de suprimentos

### 3.5.1 Qualidade na cadeia de suprimentos

A cadeia de suprimentos da CSL, na sua forma mais simples, envolve fabricação, logística, comercialização, distribuição e fiscalização pós-comercialização de terceiros.

Exigimos e colocamos em prática um conjunto claro de políticas de alto nível que abrangem todas as áreas da cadeia de suprimentos para garantir que cumpramos as boas práticas de fabricação (BPF), boas práticas de distribuição (BPD) e boas práticas de farmacovigilância (BPF).

Também estabelecemos acordos de qualidade que se relacionam a interfaces baseadas nos produtos dentro da CSL ou com fabricantes externos contratados. Esses acordos definem funções, responsabilidades e sistemas que ajudam a garantir o cumprimento dos requisitos de boas práticas de fabricação (BPF) e boas práticas de distribuição (BPD).

Para garantir o mais alto nível de qualidade dos produtos recebidos pelos nossos pacientes, a CSL estabeleceu exigências validadas para a armazenagem e o transporte de produtos das unidades de manufatura até os nossos pacientes. Cada configuração para a remessa de material foi testada para garantir que o produto continue protegido contra contaminantes e condições ambientais que possam comprometer a segurança e a qualidade. Todas as remessas de produtos das unidades de manufatura até os distribuidores são acompanhadas por dispositivos de registro de temperatura que confirmam o transporte adequado dos produtos para outras distribuições.

Os distribuidores são regularmente auditados para garantir que suas instalações e seus processos atendam aos padrões exigidos para a manipulação adequada dos produtos da CSL.

### 3.5.2 Gerenciamento da cadeia de suprimentos

A CSL opera uma cadeia de suprimentos global integrada envolvida no desenvolvimento, na fabricação e na distribuição de medicamentos que salvam vidas.

Investimos no desenvolvimento de relacionamentos de longo prazo e na identificação de terceiros que melhor atendam aos requisitos da CSL. Isso é especialmente importante devido à natureza técnica e especializada dos materiais e dos serviços que exigimos para a produção dos nossos produtos.

A CSL seleciona fornecedores por meio de processos justos e transparentes, utilizando plenamente os mercados concorrentes, sempre que possível, o que garante o pagamento do valor justo de mercado. Como parte do processo de seleção, a CSL realizar processos de due diligence para garantir que o fornecedor esteja preparado para fornecer os bens e serviços previstos no escopo das atividades comerciais usuais da CSL. Os contratos formais com fornecedores contêm cláusulas relativas ao escopo da contratação, às expectativas da CSL e às condições de remuneração. As transações financeiras são realizadas apenas com os fornecedores aprovados que constem no sistema de planejamento de recursos empresariais da CSL. Também revisamos rotineiramente os relacionamentos com os fornecedores existentes. Qualquer endosso público de um fornecedor exige aprovação do departamento de Comunicações da CSL.

Exigimos que os nossos terceiros cumpram as leis e os regulamentos aplicáveis dos países onde operam com as mesmas boas práticas aceitas internacionalmente que nós cumprimos. Também exigimos que os terceiros cumpram todas as outras normas estabelecidas nesse Código, incluindo:

- a prevenção de conflitos de interesses que possam surgir em decorrência de trabalharem com a CSL;
- um comportamento ético e responsável no mercado e o apoio aos princípios da concorrência justa;
- o uso adequado de informações confidenciais, incluindo informações proprietárias e segredos comerciais;
- a identificação e a gestão adequada de todos os riscos associados aos seus contratos;
- o tratamento de todos os funcionários com dignidade e respeito; e
- a gestão de seus impactos, diretos e indiretos, sobre a saúde, a segurança e o meio ambiente de maneira responsável.

Exigimos que os terceiros melhorem continuamente seu desempenho no estabelecimento de seus objetivos de desempenho, na execução de planos de implementação e na adoção de ações corretivas adequadas às deficiências identificadas por avaliações internas ou externas, inspeções e revisões da gestão.

### 3.5.3 Produtos falsificados

A CSL assumiu um compromisso claro de prevenir a possível distribuição ou exposição dos pacientes a terapias falsificadas. Isso inclui investimento em tecnologias de serialização, que permitem que os produtos sejam embalados com identificadores exclusivos para possibilitar a verificação simples e imediata, por parte dos profissionais da saúde, de que um produto é original na cadeia de suprimentos. Além disso, o uso de embalagens invioláveis fornece segurança adicional da integridade de um produto para o paciente.

Em total conformidade com as diretrizes aplicáveis das agências reguladoras para o estabelecimento de procedimentos de gestão de falsificação, a CSL implementou procedimentos globais de combate à falsificação. Esses procedimentos estabelecem responsabilidades claras para a comunicação interna e externa de denúncias de produtos falsificados, além de detalhes das ações exigidas para minimizar os impactos sobre a segurança do paciente.

**P**

*Pediram-me para garantir o fornecimento contínuo de algumas matérias-primas para o início de um projeto da CSL. Quais princípios e processos eu deveria aplicar para a seleção de um fornecedor?*

**R**

A CSL tem uma política de compras e suprimentos que deve ser seguida. O princípio é o de garantir que o fornecedor escolhido possua boa reputação e que a seleção seja baseada na qualidade, produto, serviço e preço. O fornecedor deve cumprir as leis e os regulamentos aplicáveis, bem como o Código e as políticas relacionadas. Isso inclui princípio concorrenciais de suprimentos, avaliação de risco do fornecedor e processos de gestão de desempenho de fornecedores. O seu contato de suprimentos ajudará você nesse processo.



## 3.6 Direitos humanos

A CSL reconhece que temos a responsabilidade de respeitar os direitos de todas as pessoas com quem interagimos, inclusive dos nossos pacientes, participantes de estudos clínicos, doadores de plasma, profissionais da saúde e funcionários.

Quando trabalhamos com outros terceiros e fabricantes de produtos e serviços que fazem parte da nossa cadeia total de suprimentos, exigimos que suas políticas e práticas respeitem esses direitos de forma semelhante.

Sempre que for viável e mutuamente vantajoso, a CSL firmará parcerias com partes interessadas, inclusive com associações do setor e organizações governamentais e não governamentais, para melhorar continuamente as práticas de direitos humanos de seus fornecedores e parceiros.

Independentemente do país onde estejamos operando, todas as nossas operações são regidas pela Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos Humanos e pelas Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais e os direitos que elas estabelecem.

Basicamente, esses direitos se traduzem nos seguintes aspectos dos nossos negócios.

### 3.6.1 Trabalho infantil

Reconhecemos o direito de toda criança de receber proteção contra a exploração econômica. Cumprimos as exigências de idade mínima para o trabalho em todos os países onde operamos.

### 3.6.2 Participantes em estudos clínicos

As pessoas não devem ser participantes de estudos clínicos sem a proteção de seus direitos fundamentais como pacientes e sem o fornecimento de seu consentimento livre e plenamente esclarecido.

Asseguramos que os produtos que fazem parte dos nossos programas de pesquisa e desenvolvimento não estejam de forma alguma envolvidos com a violação desses direitos.

Outros direitos dos participantes de estudos clínicos estão detalhados na seção 3.2.2 Estudos clínicos.

### 3.6.3 Doadores

Reconhecemos que os doadores de plasma e sangue são partes interessadas importantes em muitas áreas do nosso negócio, além de serem vitais para garantir o fornecimento de terapias seguras e eficazes aos pacientes. Respeitamos e valorizamos a saúde, o tempo e a segurança dos nossos doadores, e temos o compromisso de tratá-los com respeito e atenção.

Em total conformidade com os regulamentos e leis, a CSL buscará continuamente oportunidades para melhorar o processo de coleta de plasma, proporcionando alto nível de experiência de doador.

### 3.6.4 Representação sindical dos funcionários

Incentivamos os funcionários a apresentar dúvidas e preocupações diretamente aos seus supervisores/gerentes. Os funcionários têm o direito de resposta justa, transparente e oportuna às suas dúvidas.

Empregamos profissionais de relações industriais e dedicamos recursos e esforços para construir e manter relações de trabalho positivas com grupos de trabalho organizados que representam os funcionários da CSL em vários locais. Respeitamos o direito dos nossos funcionários de serem representados por essas organizações trabalhistas externas e internas.

Todos os nossos funcionários têm o direito de buscar representação sem medo de intimidação, represália ou assédio.

### 3.6.5 Reconhecimento de direitos e pagamento de salário mínimo

Cumprimos as leis trabalhistas em todas as regiões e ambientes laborais onde operamos, e os nossos funcionários recebem pagamentos no mínimo de salário mínimo pelo trabalho desempenhado e todos os benefícios empregatícios garantidos por lei.

Em todos os casos, os termos e as condições de trabalho da CSL atenderão ou excederão os padrões mínimos legais.

### 3.6.6 Escravidão moderna

Proibimos a solicitação, facilitação ou qualquer uso de escravidão ou tráfico humano. Em hipótese alguma, as pessoas devem ser privadas da sua liberdade em qualquer interação com a CSL.

**P**

*Um fornecedor com o qual queremos trabalhar em razão da qualidade e do preço de seus produtos está indisponível ou não está disposto a responder questões relacionadas ao emprego de trabalho infantil, aceitação da representação sindical no ambiente de trabalho e outras práticas relacionadas. Podemos continuar comprando desse fornecedor?*

**R**

Não. Exigimos que os nossos fornecedores cumpram as práticas do ambiente de trabalho e que nos forneçam garantias de que estão comprometidos com tais práticas. Se qualquer fornecedor não cumprir essa norma, não devemos fazer negócios com ele.



1  
Nosso propósito  
e nossos valores

2  
Integridade  
nos negócios

3  
Segurança e qualidade  
dos nossos produtos

4  
Ambiente de trabalho  
seguro, justo e  
gratificante

5  
Comunidade

6  
Gestão  
ambiental

7  
Cumprimento  
desse Código

Glossário



# 4

## Ambiente de trabalho seguro, justo e gratificante

### Nesta seção

4.1	Normas do ambiente de trabalho	37
4.2	Comportamento profissional	40
4.3	Recompensas dos funcionários	42





### Compromisso da CSL:

A CSL tem o compromisso de oferecer um ambiente de trabalho seguro, justo e gratificante, o que é exemplificado pela marca dos nossos funcionários.

A marca dos nossos funcionários – Promising Futures – demonstra o nosso compromisso com um ambiente de trabalho diverso e global onde as pessoas podem alcançar suas expectativas de carreira, concretizar seu potencial e ser inspiradas por fazer parte de uma empresa orientada por propósitos com uma cultura baseada em valores.

Temos uma cultura ética e inclusiva na qual todos os funcionários são respeitados e valorizados, e podem compartilhar livremente suas perspectivas, experiências e ideias. Adotamos tolerância zero com assédio ou discriminação. Compete aos líderes da CSL criar uma cultura que valorize e tire proveito das diferenças, promover a diversidade em suas equipes e servir de exemplo dos Valores da CSL.

Também temos o compromisso de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e que apoie o bem-estar dos funcionários. Reconhecemos o valor do equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, e levamos isso em consideração no desenvolvimento das nossas políticas. Também nos esforçamos para apoiar regimes de trabalho flexíveis para os nossos funcionários sempre que os requisitos comerciais permitirem.

Esses compromissos ajudam a manter a nossa reputação de uma organização empregadora atraente orientada por valores que oferece um ambiente de trabalho estimulante e envolvente de desenvolvimento, engajamento e retenção dos funcionários.

Nosso foco está voltado para todos os funcionários ao definirmos a diversidade nos mais amplos termos, incluindo, entre outros, gênero, nacionalidade, etnia, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, geração/idade, condição socioeconômica, crenças religiosas e formação profissional e educacional, bem como experiências globais e culturais.

### Temos o compromisso de:

- proporcionar um ambiente de trabalho que seja livre de assédio e discriminação, um lugar onde nos tratamos com respeito mútuo;
- respeitar e encorajar a diversidade e a inclusão no trabalho;
- garantir que a remuneração sempre atenda ou exceda os padrões legais e que recompense e reconheça os funcionários pelo desempenho em alinhamento com as práticas de mercado;
- fornecer apoio e oportunidade para o desenvolvimento profissional e a progressão de carreira;
- proteger a saúde e segurança dos nossos funcionários e das outras pessoas presentes nas nossas instalações;
- oferecer benefícios apropriados nas áreas de aposentadoria, saúde, licença pessoal e bem-estar;
- garantir que os nossos funcionários possam buscar representação sindical sem receio de intimidação, represália ou assédio; e
- sempre que possível, fornecer aos nossos funcionários acesso a programas de aconselhamento profissional e independente para apoiá-los em períodos de dificuldade.



## 4.1 Normas do ambiente de trabalho

### 4.1.1 Gestão de talentos

A CSL busca oferecer oportunidades de carreira para pessoas comprometidas, dedicadas e qualificadas, e assim aproveitar as vantagens comerciais de contar com uma força de trabalho sólida, diversificada e global. Utilizamos um processo objetivo e justo de recrutamento, seleção, promoção e transferência de funcionários atuais e em potencial. Contamos com princípios globais para garantir a consistência da aplicação dos processos de consulta, avaliação, recrutamento e seleção em toda a CSL e o cumprimento de todas as leis aplicáveis.

Garantimos integridade na administração do processo de seleção, sem parcialidade ilegal ou inadequada nem conflitos de interesses.

Incentivamos o aprendizado e o desenvolvimento, e incentivamos os nossos funcionários a desenvolver suas carreiras na CSL e a colocar em prática seus potenciais exclusivos. Valorizamos as diversas habilidades e experiências com as quais os nossos funcionários contribuem para a CSL. Empenhamo-nos para equilibrar o número de funcionários que contratamos fora da empresa com o número de funcionários que promovemos dentro da empresa.

É exigida autorização para iniciar uma ação para uma vaga em aberto.

Em alguns casos, contratamos os serviços de terceiros independentes, como prestadores de serviços, contratados ou consultores. Embora eles não sejam funcionários da nossa organização, eles são muito importantes para o nosso sucesso e temos o compromisso de adotar práticas que cumpram as obrigações jurídicas, tributárias e relacionadas à saúde e à segurança no trabalho.

A CSL priorizará o emprego permanente em detrimento da contratação de trabalhadores temporários por períodos prolongados.

### P

*Estou fazendo um recrutamento para preencher uma vaga na linha de produção em uma fábrica. A função exige movimentação frequente em espaços confinados e tenho receio que uma pessoa com deficiência não tenha condições de realizar o trabalho com segurança. Devo desencorajar pessoas com deficiência a se candidatarem à vaga?*

### R

Não. Isso não só seria contra o Código e as políticas da CSL, mas também poderá ser ilegal. Certifique-se de que a especificação do cargo e os critérios de seleção reflitam com precisão os requisitos reais e essenciais do cargo. Seu receio com relação a segurança pode ser válido, mas você não pode pré-julgar a habilidade de um candidato deficiente para o desempenho da função. Você também deve levar em consideração que a CSL fará as adaptações necessárias para permitir que pessoas com deficiência participem igualmente da força de trabalho. Entre em contato com o departamento Jurídico ou de RH da CSL, que eles poderão ajudar você.



## 4.1 Normas do ambiente de trabalho

continuação

### 4.1.2 Igualdade de oportunidades no trabalho (OIT) e assédio no ambiente de trabalho

A CSL proíbe tratamento menos favorável a uma pessoa em razão de atributos como sexo, idade, etnia, religião, deficiência, orientação sexual e qualquer outro critério protegido por lei ou pela política da empresa. Não toleraremos nenhuma forma de assédio, inclusive agressões físicas ou psicológicas, violência ocupacional em nenhum contexto de trabalho, inclusive em congressos, treinamentos ou eventos sociais fora do local de trabalho ou em mídias sociais. Terceiros que trabalhem para a CSL, inclusive prestadores de serviços, fornecedores, trabalhadores temporários, contratados e consultores, também devem cumprir e estão sujeitos às nossas políticas de OIT e de combate ao assédio no ambiente de trabalho.

Cumprimos as exigências de todas as leis locais e temos o compromisso de, no mínimo:

- informar e orientar os nossos gerentes e funcionários sobre a promoção de igualdade de oportunidades e familiaridade com as exigências legislativas locais;
- tomar decisões sobre empregos e promoções baseadas no mérito;
- comunicar de modo claro que não toleraremos assédio, represália ou discriminação de qualquer espécie no ambiente de trabalho e que medidas disciplinares poderão ser tomadas em caso de violação desta política, inclusive demissão;
- estabelecer procedimentos transparentes que sejam consistentes com o dever de agir de forma justa para aqueles que desejarem fazer uma reclamação ou buscar orientação;
- assegurar aos nossos funcionários que manteremos sua confidencialidade até o limite máximo permitido pelas circunstâncias; e
- garantir que não ocorra retaliação contra funcionários que expressarem preocupações ou denunciarem casos de assédio no ambiente de trabalho.

P

*Um dos meus colegas me contou que é homossexual e ouvi piadas e comentários negativos sobre o estilo de vida dele. O que eu devo fazer?*

R

Assédio no trabalho é contra nossos Valores, o Código e a política da CSL, e pode ser ilegal. Isso pode ter um impacto negativo em todo o grupo de trabalho. Se você ouviu conversas ou presenciou incidentes constrangedores, você deve comunicar o comportamento que você presenciou diretamente para o seu supervisor/gerente ou para o departamento de RH da CSL. Se o assunto continuar sem solução, a CSL conta com um processo para realização de denúncias ou “manifestações” de questões preocupantes. Consulte a intranet da CSL para obter mais informações.



## 4.1 Normas do ambiente de trabalho continuação

### 4.1.3 Saúde e segurança

A CSL tem o compromisso de oferecer um ambiente de trabalho seguro, saudável e protegido para os nossos funcionários, para outras pessoas presentes nas nossas instalações e para as comunidades onde operamos.

Nossos funcionários e as outras pessoas que estiverem nas nossas instalações têm a responsabilidade de garantir que a saúde e a segurança não sejam comprometidas no local de trabalho. Para tanto, eles devem, no mínimo, cumprir os padrões, as políticas e os procedimentos da CSL. Os funcionários e outras pessoas que estiverem nas nossas instalações devem informar todos os incidentes e perigos o mais rapidamente possível, para que ações adequadas sejam tomadas para impedir, corrigir e controlar essas condições.

Os supervisores/gerentes da CSL são responsáveis por garantir a disponibilização de supervisão e recursos adequados, para que os funcionários e outras pessoas que estiverem nas nossas instalações possam trabalhar com segurança. Em apoio a isso, em cada operação, implementamos, mantemos e melhoramos continuamente o nosso sistema de gestão de saúde e segurança, o qual:

- exige conformidade com todas as leis e licenças, e outros requisitos aplicáveis;
- exige a definição de objetivos e metas de saúde e segurança voltados para a eliminação de lesões e doenças no local de trabalho;
- considera requisitos legislativos e outros requisitos operacionais e comerciais, e os pontos de vista das partes interessadas;
- comunica os objetivos de saúde e segurança para todos os nossos funcionários e incentiva a participação deles na melhoria do desempenho de saúde e segurança;
- exige avaliação contínua e registra desempenho com relação às metas;
- desenvolve, implementa e analisa um plano de gestão de saúde e segurança para reduzir riscos, atingir objetivos e impulsionar a melhoria contínua;

- exige que as instalações operem com os mais elevados padrões para proteger os nossos funcionários, visitantes e a comunidade onde operamos;
- exige consulta aos nossos funcionários sobre questões de saúde e segurança para garantir que os funcionários sejam levados em consideração nos processos de tomada de decisão;
- disponibiliza treinamento e recursos adequados para que os nossos funcionários estejam contem com o necessário para trabalhar com segurança;
- comunica os requisitos do sistema para todos os funcionários e está disponível para as partes interessadas; e
- é revisado regularmente com relação a eficácia.

**P**

*Meu supervisor/gerente exige que eu bata metas de produção que podem ser atingidas somente com a violação de procedimentos de saúde e segurança. O que eu devo fazer?*

**R**

O procedimento de saúde e segurança nunca deve ser comprometido nem colocado em segundo plano com relação às metas de produção, isso é inaceitável. Você deve primeiro discutir suas preocupações com o seu supervisor/gerente. Se você não se sentir à vontade para fazer isso ou se não obteve sucesso em conseguir a atenção dele, você deve falar com seu gerente de saúde e segurança ou outro gerente sênior. Se o assunto continuar sem solução, a CSL conta com um processo para realização de denúncias ou “manifestações” de questões preocupantes. Consulte a intranet da CSL para obter mais detalhes.

### 4.1.4 Reabilitação

É importante que os funcionários da CSL retornem ao trabalho após uma lesão ou doença assim que possível. Nossa reabilitação dos funcionários, portanto, tem o duplo objetivo de:

- reconhecer que reabilitação faz parte dos requisitos de conformidade de indenização dos funcionários e
- garantir que os programas de reabilitação que estabelecemos consideram o impacto psicológico e social das lesões dos funcionários no local de trabalho.

Temos o compromisso de ajudar os funcionários lesionados ou doentes a retornar ao trabalho por meio de intervenção precoce e do desenvolvimento de planos de gestão de lesões e doenças.

### 4.1.5 Rescisão e desligamento

As rescisões dos contratos de trabalho serão realizadas pela CSL de acordo com as leis locais e as políticas de RH da CSL.

Isso poderá ocorrer:

- em caso de justa causa relacionada à capacidade, à conduta ou ao desempenho do funcionário;
- quando não houver mais necessidade da função desempenhada pelo funcionário para a empresa;
- em caso de iniciativa própria, a critério do funcionário ou do empregador, com ou sem justa causa; ou
- conforme determinado de outra forma segundo as condições de contratação de emprego ou de contratos individuais locais.



## 4.2 Comportamento profissional

### 4.2.1 Respeito mútuo

A CSL estabelece padrões elevados de conduta profissional e ética que regem permanentemente o nosso modo de interagir com clientes, fornecedores, colegas de trabalho, trabalhadores temporários, contratados, consultores e o público.

Isso inclui:

- proibir intimidação, discriminação, bullying, hostilidade ou ameaças;
- ser gentil e respeitoso com as pessoas;
- respeitar a propriedade pessoal das outras pessoas e a propriedade da CSL;
- agir com integridade em todos os momentos;
- trabalhar em conjunto para obter os melhores resultados;
- procurar conhecer e satisfazer as necessidades das partes interessadas;
- tomar medidas para conhecer as leis e os costumes dos diferentes países onde operamos; e
- proibir retaliação ou represália de qualquer tipo caso uma pessoa (ou um grupo) denuncie suspeitas legítimas e/ou participe de investigações.

### 4.2.2 Divulgação de informações confidenciais

A CSL exige que os funcionários respeitem a confidencialidade das informações obtidas durante a vigência do contrato de trabalho. Os funcionários não devem divulgar ou usar tais informações, exceto para um propósito aprovado pela CSL e, no caso de informações confidenciais divulgadas à CSL por um terceiro que tenha obrigação de confidencialidade prevista em contrato.

As informações abrangidas incluem, entre outras:

- políticas de preço da CSL;
- planos estratégicos e de desenvolvimento de produtos;
- informações financeiras;
- informações sobre clientes;
- informações sobre funcionários;
- invenções e descobertas; e
- informações confidenciais divulgadas à CSL por terceiros sob uma obrigação de confidencialidade; e
- outras informações ou segredos comerciais ou industriais considerados pela CSL como confidenciais e exclusivos.

Exigimos que os nossos funcionários cedam e transfiram para a CSL, a qualquer momento, sem nenhuma outra contraprestação, qualquer propriedade intelectual desenvolvida por eles na vigência de seu contrato de trabalho com a CSL ou desenvolvida a partir da propriedade intelectual da CSL. A única exceção é quando as leis locais aplicáveis determinam a realização de pagamento. Nesse caso, o pagamento a ser realizado será o valor mínimo devido de acordo com as leis locais aplicáveis.

## P

*Um profissional da saúde de quem sou próximo está sempre ansioso para fornecer o melhor tratamento disponível e informações para seus pacientes. Ele me pediu informações sobre os resultados de alguns estudos clínicos em fase inicial que estão sendo conduzidos pela CSL. Como o profissional da saúde é obrigado a respeitar a confidencialidade do paciente, posso informá-lo sobre o resultado dos estudos?*

## R

As informações confidenciais da CSL, como resultados de estudos clínicos, não podem ser divulgadas ou utilizadas para nenhum propósito a menos que seja especialmente aprovado pela CSL. Consequentemente, você deve tomar muito cuidado com o que discutir com esse profissional da saúde restringindo as informações que fornecer às que já tiverem sido divulgadas ao público em geral.



## 4.2 Comportamento profissional continuação

### 4.2.3 Comunicação dos funcionários

A CSL tem o compromisso de garantir que todos os funcionários tenham acesso adequado a informações da CSL que lhes permitirão desempenhar as próprias funções com eficácia e melhor compreender as nossas decisões de negócios. Isso permite que os funcionários se beneficiem da experiência plena de trabalhar na CSL e participem de atividades relacionadas ao trabalho fora de suas responsabilidades diárias, conforme desejado.

Nosso processo de comunicação interna foi elaborado para compartilhar informações internas, melhorar a tomada de decisão e disseminar a publicação de decisões estratégicas que promovam a compreensão comum dos nossos Valores, da nossa cultura e da nossa direção.

Observadas as considerações relativas a confidencialidade, privacidade e sigilo comercial, disponibilizaremos informações sobre a CSL aos funcionários oportunamente.

Implementamos procedimentos para fornecer orientação sobre o desenvolvimento, a aprovação e a publicação de materiais impressos e eletrônicos.

Reconhecemos que os nossos funcionários também participam de comunicações fora da CSL, tirando proveito de vários canais de mídias sociais. Nossa Política Global de Mídias Sociais orienta os funcionários em relação às comunicações externas adequadas no que se refere a conteúdos específicos da CSL.

### 4.2.4 Medicamentos e álcool

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

Estamos cientes de que os nossos funcionários podem apresentar quadros clínicos que exijam o uso de medicamentos durante o expediente de trabalho e respeitamos a confidencialidade do relacionamento entre o paciente e o médico. No entanto, em hipótese alguma a segurança dos funcionários no ambiente de trabalho pode ser ameaçada. Tomaremos medidas respeitadas e legais, conforme necessário, para garantir que os funcionários estejam atuando de maneira competente e segura.

Os gerentes responsáveis por eventos da CSL devem garantir que o serviço e o consumo de bebidas alcoólicas seja responsável, desde que o oferecimento de bebidas alcoólicas não seja proibido pelas leis ou políticas locais da CSL.

Qualquer um dos nossos funcionários que tiver problema de dependência receberá apoio especializado de aconselhamento psicológico, mediante solicitação. A CSL incentiva todos os funcionários que acreditam que possam ter um problema de dependência de drogas ou álcool a se sentirem à vontade para entrar em contato com o RH da CSL e buscar ajuda. Todas essas solicitações serão tratadas sigilosamente.

Para garantir a contratação de novos funcionários que estejam aptos para contribuir para um ambiente de trabalho seguro e produtivo, poderemos exigir exames de saúde dos candidatos para determinados cargos. Essas exigências são sempre conduzidas de acordo com as leis e os regulamentos locais.

## P

*Estou preocupado com um colega de trabalho cujo comportamento sugere que ele está sob influência de álcool durante o expediente. Sei que ele está passando por um momento complicado em casa e não quero piorar ainda mais as coisas, mas tenho receio de que a segurança dele e dos seus colegas possa estar ameaçada. O que devo fazer?*

## R

Embora você possa não ter certeza de que a causa do comportamento que você presenciou seja o consumo de álcool, se você está preocupado com a segurança do ambiente de trabalho, você deve comunicar imediatamente as suas suspeitas para o seu supervisor/gerente ou o seu contato do RH. A situação poderá ser então investigada e ações adequadas poderão ser tomadas para proteger a saúde e a segurança do seu colega e de outros funcionários.



## 4.3 Recompensas dos funcionários

### 4.3.1 Gestão do desempenho

A CSL garante que todos os funcionários estejam cientes de como podem contribuir para o sucesso da CSL. Essa consciência é fundamental para o nosso sistema de gestão de desempenho, que inclui:

- garantir que as expectativas e padrões de desempenho de cada funcionário sejam comunicados e compreendidos;
- assegurar que os objetivos individuais, quando for o caso, sejam viáveis e analisados em relação aos resultados comerciais e aos Valores da CSL;
- incentivar a comunicação e a colaboração entre o funcionário e seu supervisor/gerente imediato, colegas, equipes e partes interessadas em relação à análise de desempenho e à demonstração dos Valores da CSL;
- criar uma estrutura de gestão de desempenho abrangendo sistemas e procedimentos que respaldem uma gestão eficaz dessas práticas em todos os nossos negócios;
- contar com líderes que demonstrem os padrões e comportamentos da cultura da CSL e sirvam de exemplo dos Valores da CSL, orientando suas equipes a fazer o mesmo; e
- treinar gerentes sobre como praticar uma gestão eficaz do desempenho por meio de técnicas como definição de objetivos, fornecimento de feedback e coaching, e realização de análises de desempenho e remuneração.

Orientações sobre o processo anual de gestão de desempenho da CSL podem ser encontradas na intranet da CSL ou encaminhadas aos Centros de Atendimento de RH da CSL.

### P

*Criei um plano de trabalho com meu supervisor/gerente e entendi que isso seria a base para a avaliação anual do meu desempenho. Agora chegou o momento de realizar minha análise de desempenho. No entanto, meu supervisor/gerente não conversou comigo a respeito. O que eu deveria fazer?*

### R

O sistema de gestão de desempenho da CSL inclui o processo de avaliação, que se baseia em uma conversa aberta e construtiva entre supervisores/gerentes e seus subordinados diretos. Você deve relembrar o seu supervisor/gerente que já está na hora da sua avaliação e agendar um horário para isso em um ambiente privado e tranquilo. Você e seu supervisor/gerente devem estar preparados para discutir até que ponto você bateu as suas metas em relação ao ano anterior, outras formas por meio das quais você contribuiu na sua função, incluindo em relação às prioridades comerciais definidas que não eram conhecidas à época da elaboração do plano de trabalho, as dificuldades enfrentadas, e o seu plano de trabalho futuro e as suas necessidades de desenvolvimento. Essa também é uma oportunidade para se discutir como você demonstrou os Valores da CSL. Mais orientações sobre as avaliações de desempenho anuais serão fornecidas pelo RH da CSL da sua região.

### 4.3.2 Filosofia de remuneração

Na CSL, recompensamos de forma justa e competitiva. Utilizamos uma abordagem baseada no mercado para oferecer recompensas competitivas, sempre tendo em mente o alinhamento entre os interesses dos funcionários e dos acionistas. Instituímos um sistema de carreira global para tornar a nossa estrutura de cargos transparente e comparar melhor os cargos com o mercado externo para garantir que as recompensas sejam orientadas pelo mercado. A remuneração do funcionário está diretamente relacionada ao cargo, a outros funcionários em cargo semelhante e às práticas do mercado local.

Concentramo-nos na igualdade de remuneração de trabalhos iguais e implementamos procedimentos de auditoria para garantir imparcialidade nas nossas práticas de remuneração.

Usamos uma arquitetura de cargos consistente em toda a CSL, permitindo a comparação do porte do cargo, e monitoramos o valor de mercado das funções em diferentes locais.

Nossa estrutura de gestão de desempenho envolve o estabelecimento de objetivos de desempenho e de comportamentos baseados em valores. Eles são formalmente revisados duas vezes por ano e por meio de reuniões regulares entre o gerente e o funcionário, e a gestão da remuneração relacionada ao desempenho. Temos uma cultura de remuneração por desempenho e vivenciar nossos Valores da CSL é uma expectativa de desempenho inegociável.

Com a nossa presença internacional, visando atrair, competir, motivar e reter funcionários, a CSL oferece uma remuneração justa, igualitária e competitiva no mercado nos países e setores em que operamos. Os pacotes de remuneração executiva incluem remuneração fixa e recompensas relacionadas ao desempenho na forma de incentivos de curto prazo em espécie e incentivos de longo prazo em participação acionária visando a alinhar os interesses dos líderes e das partes interessadas.



## 4.3 Recompensas dos funcionários continuação

Nos países onde operamos, de acordo com a prática do mercado local ou as leis aplicáveis, a CSL fará os devidos recolhimentos de contribuição para o plano de aposentadoria dos funcionários. Outros benefícios são disponibilizados com base na prática de mercado.

Reembolsaremos despesas legítimas relacionadas ao trabalho incorridas pessoalmente no decorrer da condução dos negócios, assim como durante viagens de negócio ou no comparecimento a conferências relacionadas ao trabalho. Em todos os casos, exige-se a aprovação do supervisor/gerente para a solicitação de reembolso.

### 4.3.3 Reconhecimento dos serviços

Estamos cientes do compromisso que nossos funcionários têm com a empresa. Sendo assim, reconhecemos os nossos funcionários por cumprirem a nossa promessa para com os pacientes, protegerem a saúde pública e colocarem nossos Valores em prática. Celebramos tanto o esforço exigido para alcançar resultados reais quanto os próprios resultados.

Na CSL, reconhecemos o serviço bom e contínuo dos funcionários ao longo de uma série de marcos estabelecidos.

### 4.3.4 Aprendizagem e desenvolvimento

A CSL tem o compromisso de investir na aprendizagem e no desenvolvimento para continuamente melhorar a capacidade dos funcionários de desempenhar suas funções de uma forma que resulte em performance superior e seja compatível, seguro e eficaz. Disponibilizamos oportunidades de desenvolvimento profissional a funcionários em todos os níveis e formamos um conjunto de líderes talentosos prontos para assumir papéis de liderança futura em todo o grupo.

Nosso sistema de aprendizagem e desenvolvimento inclui:

- a identificação, implementação e avaliação da aprendizagem e do desenvolvimento dos funcionários de acordo com planos de trabalho individuais e requisitos comerciais;
- a definição clara dos vínculos com o desenvolvimento da carreira, a sucessão e os processos de gestão de desempenho, incluindo desempenho e feedback comportamental em consonância com os nossos Valores;
- o desenvolvimento de capacidades de liderança que abordem as necessidades de criação de um pipeline desde os níveis iniciais da carreira até o nível sênior;
- o acesso justo à aprendizagem e ao desenvolvimento de acordo com princípios de igualdade de oportunidades no trabalho;
- a identificação de pessoas com alto desempenho por meio de uma abordagem global comum e consistente; e
- uma abordagem global de planejamento de sucessões para maximizar o desenvolvimento de carreira e a implantação de talentos.

### 4.3.5 Ação disciplinar e aconselhamento

A CSL mantém padrões de desempenho e conduta no ambiente de trabalho por meio do uso adequado de aconselhamento formal e informal, treinamento dos funcionários e ações disciplinares que resultam em penalidades, inclusive demissão.

Má conduta grave pode resultar em rescisão imediata do contrato de trabalho. Má conduta grave pode incluir um comportamento que seja:

- ilegal;
- prejudicial para o negócio;
- um risco para a segurança e integridade da CSL e de seus funcionários;
- uma violação desse Código ou de outras políticas e procedimentos internos; ou
- de outra forma inconsistente com manutenção do contrato de trabalho.

A ação tomada em resposta à má conduta dependerá da gravidade da situação e será consistente com as políticas do ambiente de trabalho e os requisitos legais aplicáveis. Em todos os casos, os funcionários terão a oportunidade de responder às alegações de má conduta.



1  
Nosso propósito  
e nossos valores

2  
Integridade  
nos negócios

3  
Segurança e qualidade  
dos nossos produtos

4  
Ambiente de trabalho  
seguro, justo e  
gratificante

5  
Comunidade

6  
Gestão  
ambiental

7  
Cumprimento  
desse Código

Glossário



5

# Comunidade

## Nesta seção

5.1	Contribuições comunitárias	46
-----	----------------------------	----





### Compromisso da CSL:

**Na CSL, temos o compromisso de ajudar a construir comunidades mais saudáveis globalmente e nos locais onde operamos. Procuramos fazer isso de forma que combine com as nossas metas de negócios em longo prazo e utilize a nossa expertise e os nossos benefícios exclusivos.**

#### Temos o compromisso de:

- nos dedicar ativamente a programas comunitários ou beneficentes que melhorarão a saúde e qualidade de vida nas nossas comunidades da forma mais eficaz;
- garantir que os nossos funcionários possam participar da viabilização desses programas e se comprometam com isso na qualidade de representantes da CSL; e
- responder adequadamente a crises ou ajuda humanitária onde nossos produtos ou habilidades especiais forem necessários.





## 5.1 Contribuições comunitárias

A CSL desenvolveu uma estrutura abrangente de contribuição comunitária que nos permite apoiar as nossas comunidades de forma significativa por meio das nossas principais empresas, em conjunto com os funcionários e outras partes interessadas.

- Nosso investimento na sociedade é caracterizado pela abordagem a seguir.

### Apoio aos pacientes

- Melhorar a qualidade de vida dos nossos pacientes que se tratam com as nossas terapias;
- Melhorar o acesso aos nossos medicamentos.

### Apoio à inovação e à ciência

- Avanço do conhecimento nas comunidades médicas e científicas.
- Promover a próxima geração de médicos pesquisadores.

### Apoio às comunidades locais

- Apoiar os esforços da comunidade onde vivemos e trabalhamos.
- Apoio a comunidades em tempo de emergência.

Firmaremos parcerias com outras organizações como organizações não governamentais e instituições de pesquisa, onde isso aumentar o esforço geral.

Consideraremos contribuições como doações de produtos para ajuda humanitária onde os pedidos forem feitos por governos ou organizações de ajuda humanitária de acordo com as leis aplicáveis a tais doações.

Garantiremos que o investimento nas comunidades financiado pela CSL cumpra todas as leis e todos os códigos de conduta locais, respeite os costumes locais e seja consistente com a nossa estrutura estratégica.

Monitoramos e avaliamos as nossas contribuições comunitárias e emitimos relatórios públicos sobre as nossas contribuições.

## P

*Fui abordado por um representante de um grupo de pacientes sem fins lucrativos buscando uma doação considerável da CSL para apoiar a pesquisa de doenças tropicais. Devo autorizar a doação da CSL para essa causa nobre?*

## R

A CSL desenvolveu uma estrutura global de destinação de investimentos às comunidades da CSL de forma estratégica para áreas prioritárias onde eles serão mais efetivos e consistentes com as nossas metas e capacidades organizacionais. Por questão de boa governança, todas as doações devem ser feitas para organizações sem fins lucrativos conceituadas que tenham isenção fiscal, e não para pessoas físicas. Você deve consultar a política da CSL referente a contribuições para comunidades e seguir o respectivo procedimento de autorização estabelecido. A política também estabelece procedimentos de gerenciamento de solicitações de patrocínio espontâneas. Se você precisar de mais informações sobre o programa de contribuições para comunidades da CSL, entre em contato com o gerente de Responsabilidade Corporativa da CSL ou com o seu representante local de Comunicações da CSL.



1  
Nosso propósito  
e nossos valores

2  
Integridade  
nos negócios

3  
Segurança e qualidade  
dos nossos produtos

4  
Ambiente de trabalho  
seguro, justo e  
gratificante

5  
Comunidade

6  
Gestão  
ambiental

7  
Cumprimento  
desse Código

Glossário



6

# Gestão ambiental

## Nesta seção

6.1	Mudanças climáticas	49
-----	---------------------	----





### Compromisso da CSL:

**Na CSL, temos o compromisso de realizar todas as operações de modo a minimizar o nosso impacto sobre o meio ambiente e a preservar os recursos naturais. Vemos a administração ambiental como uma responsabilidade nossa e uma oportunidade de construirmos comunidades mais saudáveis e sustentáveis.**

---

### Temos o compromisso de:

- operar dentro dos regulamentos e leis ambientais das jurisdições onde trabalhamos, cumprindo ou excedendo as normas ambientais aplicáveis e adotando medidas eficazes ao tratamento de casos de não conformidade, caso ocorram;
- criar e manter sistemas de gestão ambiental em todas as nossas instalações de produção;
- interagir e colaborar com as nossas partes interessadas, comunicando abertamente informações precisas sobre o desempenho ambiental da CSL e questões ambientais importantes, inclusive a emissão de relatórios corporativos públicos detalhados;
- maximizar a eficiência do nosso uso de água, energia e outros recursos por meio da melhoria contínua das nossas operações de fabricação;
- usar uma hierarquia de abordagens para prevenção da poluição, incluindo a minimização da quantidade de água residual, emissões atmosféricas e resíduos sólidos produzidos para prevenção de danos à saúde humana e ao meio ambiente;
- integrar a administração ambiental aos processos empresariais, à avaliação de riscos, ao planejamento e à tomada de decisões da CSL;
- garantir que todos os funcionários e as outras pessoas presentes nas nossas instalações estejam cientes das suas responsabilidades ambientais contidas nesse Código e disponham das habilidades e do treinamento necessários para cumpri-las.

A política da CSL descreve os nossos compromissos ambientais e estabelece os nossos objetivos e metas ambientais.

Os funcionários devem relatar incidentes ambientais ao seu supervisor/gerente para que medidas adequadas possam ser tomadas para o controle e a prevenção de impactos adversos.



P

*Tivemos um pequeno derramamento de produtos químicos – apenas alguns litros. Preciso relatar o ocorrido?*

R

Sim. Todo derrame de químicas ou de qualquer outra substância perigosa precisa ser relatado ao seu supervisor/gerente e ao seu executivo de saúde e segurança assim que você tomar conhecimento do ocorrido. Isso permitirá a comunicação imediata, se necessário, às agências reguladoras; a investigação precoce para a determinação da causa-raiz e a implementação de ações corretivas; e o cumprimento dos requisitos internos de comunicação da CSL.

## 6.1 Mudanças climáticas

A CSL reconhece que as mudanças climáticas, causadas por gases do efeito estufa produzidos como resultado de atividade humana, representam um grande desafio para o meio ambiente global. Temos a responsabilidade de contribuir para o enfrentamento das mudanças climáticas.

Assumimos o compromisso de:

- medir, ter consciência do nosso impacto sobre o meio ambiente e divulgá-lo;
- minimizar o nosso impacto em relação às mudanças climáticas;
- participar de programas governamentais importantes relacionados à mudança climática;
- identificar e administrar oportunidades e riscos de carbono; e
- interagir com funcionários e partes interessadas externas.



1  
Nosso propósito  
e nossos valores

2  
Integridade  
nos negócios

3  
Segurança e qualidade  
dos nossos produtos

4  
Ambiente de trabalho  
seguro, justo e  
gratificante

5  
Comunidade

6  
Gestão  
ambiental

7  
Cumprimento  
desse Código

Glossário



7

# Cumprimento desse Código

## Nesta seção

7.1	Estrutura de responsabilidade	52
7.2	Denúncias	53





### Compromisso da CSL:

**A CSL tem o compromisso de ajudar os nossos funcionários e terceiros a conhecer e cumprir os princípios e as expectativas contidos nesse Código.**

---

#### Temos o compromisso de:

- garantir que todos os funcionários tenham acesso ao Código, traduzindo-o para os principais idiomas locais onde operamos e distribuindo-o a cada membro da equipe, novos e existentes;
- garantir que o Código esteja prontamente disponível para terceiros;
- garantir que os nossos líderes demonstrem e sejam exemplo dos comportamentos exigidos dos nossos funcionários;
- implementar programas de treinamento obrigatórios para ajudar os nossos funcionários a entender o Código e sua importância para si, e conhecer suas obrigações individuais;
- monitorar a participação em programas de treinamento obrigatórios, aplicar ações corretivas quando necessário e analisar a eficácia do treinamento e da formação sobre o Código;
- garantir que os nossos funcionários, contratados e outros terceiros possam apresentar suspeitas e realizar denúncias de condutas ilícitas, violações das políticas da CSL ou erro técnico ou profissional de boa-fé, anonimamente (se assim desejado e permitido) e sem medo de retaliação (exceto em caso de suspeitas ou denúncias levianas ou vexatórias);
- garantir a implementação de processos de gestão de violações e que tais violações sejam comunicadas à gestão; e
- procurar considerar o feedback dos nossos funcionários e de outros grupos de partes interessadas sobre possíveis melhorias do Código.



1  
Nosso propósito  
e nossos valores

2  
Integridade  
nos negócios

3  
Segurança e qualidade  
dos nossos produtos

4  
Ambiente de trabalho  
seguro, justo e  
gratificante

5  
Comunidade

6  
Gestão  
ambiental

7  
Cumprimento  
desse Código

Glossário



## 7.1 Estrutura de responsabilidade

### Conselho de Administração da CSL

- Aprova o Código e estabelece marcos de revisão.
- Demonstra e é exemplo dos comportamentos exigidos dos nossos funcionários.

### Grupo de liderança global

- Promove conscientização, garante acessibilidade e monitora conformidade.
- Demonstra e é exemplo dos comportamentos exigidos dos nossos funcionários.

### Escritório do Secretário da empresa

- Guardião do Código; supervisiona sua revisão e seu desenvolvimento.
- Facilita a realização de denúncias relacionadas à conformidade com o Código do Conselho.

### Comitê Gestor de Responsabilidade Corporativa

- Revisa e recomenda melhorias, e viabiliza o feedback das partes interessadas.
- Supervisiona divulgações externas relacionadas à conformidade com o Código.

### Ética e Conformidade da CSL/Jurídico da CSL/RH da CSL

- Supervisionam os requisitos de treinamento e gerenciam violações/denúncias de não conformidade.
- Apoiam supervisores/gerentes com consultas e apoiam ativamente as revisões do Código.

### Supervisor/gerente

- Garante que os funcionários recebam o Código e cumpram os programas de treinamento.
- Monitora o cumprimento do Código e apoia os funcionários com relação a problemas/preocupações.
- Demonstra e é exemplo dos comportamentos exigidos dos nossos funcionários.

### Funcionários

- Analisam o Código e participam dos programas de treinamento.
- Pedem esclarecimentos quando necessário e comunicam problemas de não conformidade.
- Demonstram as expectativas estabelecidas pelo Código.



1  
Nosso propósito  
e nossos valores

2  
Integridade  
nos negócios

3  
Segurança e qualidade  
dos nossos produtos

4  
Ambiente de trabalho  
seguro, justo e  
gratificante

5  
Comunidade

6  
Gestão  
ambiental

7  
Cumprimento  
desse Código

Glossário



## 7.2 Denúncias

A CSL elaborou esse Código com a intenção de promover um relacionamento positivo e transparente com os nossos funcionários, contratados e outros terceiros. No entanto, reconhecemos que poderá haver casos em que os funcionários, contratados e outros terceiros presenciem casos de conduta possivelmente inadequada. Para viabilizar “manifestações” em um ambiente sem medo de represália, retaliação ou prejuízos, mantemos uma Política de Manifestação da CSL e promovemos o uso adequado dos procedimentos para os nossos funcionários, contratados e outros terceiros (anonimamente, quando permitido) de realização de denúncia de situações que possam apresentar preocupações ou suspeitas nos termos deste Código ou das políticas e normas, ou dos Valores da CSL.

**P**

*Estou ajudando meu supervisor/gerente a conduzir uma licitação para a CSL para um grande contrato de suprimentos. Estou preocupado, pois a forma como as especificações da licitação foram redigidas e o processo que estamos seguindo favorece um fornecedor, que também é amigo de longa data do meu supervisor/gerente, em detrimento dos demais concorrentes. Como faço para obter orientação se o processo de licitação que estamos realizando está de acordo com o Código e as políticas de compras da CSL, e o que devo fazer em caso de suspeita de não conformidade?*

**R**

A CSL incentiva os funcionários a se manifestarem em relação a suspeitas de violação do Código e questões éticas, e fornece mecanismos para fazê-lo levando em consideração a privacidade e a reputação de todos os envolvidos. Você deve encaminhar as suas dúvidas sobre a conformidade do processo de licitação com o Código a um gestor sênior ou ao departamento de Ética e Conformidade da CSL ou ao departamento Jurídico da CSL na primeira oportunidade. Se você não se sentir à vontade para falar diretamente com um gestor sênior ou com o departamento de Ética e Conformidade da CSL ou o departamento Jurídico da CSL, a nossa Política de Manifestação da CSL lista vários processos de denúncia que podem ser usados para você apresentar suas preocupações ou suspeitas. Consulte o site da intranet da CSL ou CSL.com para obter mais detalhes sobre dados de contato para “se manifestar” e registros de denúncias.



1  
Nosso propósito  
e nossos valores

2  
Integridade  
nos negócios

3  
Segurança e qualidade  
dos nossos produtos

4  
Ambiente de trabalho  
seguro, justo e  
gratificante

5  
Comunidade

6  
Gestão  
ambiental

7  
Cumprimento  
desse Código

Glossário



8

# Glossário





### **Ajuda humanitária:**

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

### **Célula-tronco:**

Uma célula com a capacidade única de se desenvolver em tipos de células especializadas no corpo.

### **Classificação de dados:**

A CSL classifica os ativos de informação em três categorias.

1. Públicos – podem ser compartilhados amplamente dentro e fora da CSL. A divulgação não representa risco para as operações comerciais da CSL. São exemplos de dados públicos informações de detalhamento eletrônico, anúncios de utilidade pública e inaugurações de novos centros de doadores.
2. Confidenciais – representam um risco comercial moderado se forem compartilhados de forma inadequada. São exemplos de dados confidenciais mudanças nas operações comerciais, mudanças na gestão, políticas e padrões.
3. Confidenciais restritos – representam um risco comercial elevado se forem compartilhados de forma inadequada. São exemplos de dados confidenciais restritos resultados financeiros antes da divulgação pública, informações sobre preços de produtos e dados de pesquisas.

### **Colaboradores:**

Organizações, instituições e seus representantes com os quais a CSL trabalha conjuntamente em tarefas científicas e outros empreendimentos.

### **Conflito de interesses:**

Ocorre conflito de interesses real quando os interesses particulares de um funcionário influenciam suas decisões ou ações no cumprimento de suas obrigações para com a CSL. Ocorre conflito de interesses em potencial quando os interesses particulares de um funcionário podem influenciar indevidamente suas decisões ou ações no cumprimento de suas obrigações para com a CSL.

### **Consentimento livre e esclarecido:**

Condição legal em que se pode dizer que uma pessoa deu consentimento baseado em sua análise e compreensão de todos os fatos conhecidos e das implicações de alguma ação. É preciso que a pessoa esteja ciente dos fatos e em pleno gozo de suas faculdades mentais no ato do consentimento.

### **Doadores de plasma:**

Membros do público que doam o seu plasma para a CSL, que, posteriormente é utilizado para produzir produtos que salvam vidas. Em alguns casos, os doadores de plasma recebem uma gratificação como recompensa pelo tempo levado para fazerem esta doação.

### **Entretenimento:**

Inclui hospitalidade (por exemplo, refeições), recepção, ingressos para entretenimento, eventos sociais ou esportivos, participação em eventos esportivos, hospedagem e viagens.

### **Farmacovigilância:**

A ciência e as atividades relacionadas à detecção, ao monitoramento, à avaliação, à compreensão e à prevenção de efeitos adversos ou de quaisquer outros problemas relacionados a medicamentos.

### **Fetal:**

Um bebê que ainda não nasceu e diferente de embrião, que normalmente é descrito como os estágios de desenvolvimento das semanas um a nove após a concepção.

### **Funcionário público:**

Oficial, representante ou funcionário de departamento ou agência do governo, ou de entidade comercial em que o poder público tenha participação acionária ou sobre a qual exerça controle. Isso também inclui oficial de partidos políticos e candidatos a cargos políticos.

### **Igualdade de oportunidades de trabalho (OIT):**

O direito das pessoas de serem plena e igualmente consideradas em função do seu mérito ou de outros critérios significativos e pertinentes, independentemente de raça, cor, sexo, religião, associação pessoal, nacionalidade, idade, deficiência, estado civil, orientação sexual ou responsabilidade familiar, ou outros critérios protegidos pela legislação aplicável.

### **Informações confidenciais de preços:**

Informações confidenciais cuja divulgação, seria de se esperar, teria um efeito material sobre o preço ou o valor dos valores mobiliários da CSL. Isso pode incluir informações estratégicas como as previsões financeiras e propostas de fusões e aquisições.

### **Informações confidenciais e confidenciais restritas:**

Informações proprietárias (informações geradas pela ou para a CSL, ou informações divulgadas à CSL por um terceiro com dever de confidencialidade) cuja divulgação não autorizada poderia causar prejuízo para os interesses de seu proprietário, seja a CSL ou um terceiro.

### **Liberdade de associação ou representação:**

Um direito identificado e previsto nas normas trabalhistas internacionais como o direito dos trabalhadores de se organizar e ter representação.

### **Ordem de retenção legal:**

Uma instrução, emitida por um advogado da CSL, que suspenda temporariamente o Cronograma global de preservação de registros com a finalidade específica de preservar certos registros antecipadamente ou em conformidade com alguma investigação, ação judicial, auditoria ou outra investigação judicial ou regulatória. As ordens de retenção são gerenciadas de acordo com o Procedimento Global de Ordens de Retenção Legal da CSL.

### **Pacientes:**

Destinatários finais da diversidade de produtos produzidos pela CSL.



1  
Nosso propósito  
e nossos valores

2  
Integridade  
nos negócios

3  
Segurança e qualidade  
dos nossos produtos

4  
Ambiente de trabalho  
seguro, justo e  
gratificante

5  
Comunidade

6  
Gestão  
ambiental

7  
Cumprimento  
desse Código

Glossário



#### **Pagamento de facilitação:**

Um pequeno pagamento feito a um funcionário público para garantir ou acelerar a prática de um ato necessário ou de rotina (por exemplo, a emissão de uma permissão ou licença).

#### **Presentes:**

Coisa de valor, inclusive dinheiro ou equivalentes a dinheiro, bens ou serviços, dado a outra pessoa sem uma contraprestação (total) em retribuição.

#### **Produto em investigação:**

Uma forma de princípio ativo ou placebo que está sendo testada ou usada como referência em um estudo clínico.

#### **Profissionais da saúde:**

Indivíduos autorizados a prescrever, comprar, fornecer, administrar ou dispensar remédios ou orientações médicas no curso de suas atividades profissionais.

#### **Propriedade intelectual:**

Qualquer criação da mente ou do intelecto que tenha valor comercial em potencial e possa ter o direito de proteção previsto em lei de direitos autorais, patentes, marcas comerciais, projetos, segredos comerciais, etc.

#### **Registros comerciais:**

Informações criadas, recebidas ou mantidas pela CSL ou em nome dela, incluindo por seus funcionários, contratados e agentes, visando ou relacionadas às transações comerciais da CSL no decorrer e no âmbito do cumprimento das obrigações legais e/ou regulatórias da CSL. Os registros incluem todas as formas de comunicação, correspondências, dados, contratos, documentos, apresentações, arquivos, livros e registros, independentemente do formato físico, características ou localização, incluindo especificamente impresso, eletrônico, áudio e todas as demais mídias.

#### **Rescisão contratual por iniciativa própria:**

Contrato de trabalho que possa ser rescindido por iniciativa própria, tanto do funcionário quanto do empregador, a qualquer momento, por qualquer motivo legal, com ou sem aviso prévio.

#### **Segredos comerciais:**

Fórmulas, modelos, compilações de informações ou dispositivos confidenciais usados nos negócios do proprietário que possibilitam ao proprietário a oportunidade de obter vantagem sobre outras pessoas que não tenham conhecimento a respeito e não façam uso deles.

#### **Suborno:**

Oferecer coisa de valor pessoal a um tomador de decisão para receber tratamento favorável, geralmente para fechar ou manter negócios, ou para obter vantagem indevida. O suborno pode assumir a forma de instrumentos monetários, como dinheiro, ou de coisa de valor (por exemplo, serviços de viagens, descontos, presentes).

#### **Terceiros:**

Qualquer contratado, fornecedor, distribuidor e outras empresas ou pessoas contratualmente associadas à CSL para o desenvolvimento, o fornecimento, a fabricação ou a entrega dos produtos da CSL.

#### **Uso de informações privilegiadas:**

Quando uma pessoa está de posse de informações confidenciais sobre preços que geralmente não estão disponíveis no mercado, a pessoa não pode negociar (nem incentivar outra pessoa a negociar) produtos financeiros que possam ser afetados por essas informações.

CSL Limited  
45 Poplar Road  
Parkville, Melbourne  
Victoria 3052 Austrália  
Tel: +61 3 9389 1911  
Fax: +61 3 9389 1434  
CSL.com

CSL Limited ABN 99 051 588 348  
Código de prática comercial responsável