



CSL™

Driven by Our Promise™

Inhalt

<table border="0"> <tr> <td>1</td> <td>Unser Zweck und unsere Werte</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>1.1</td> <td>Der Zweck und die Werte von CSL</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td>1.2</td> <td>Geltungsbereich</td> <td style="text-align: right;">7</td> </tr> <tr> <td>1.3</td> <td>Gute Entscheidungen treffen</td> <td style="text-align: right;">7</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Geschäftliche Integrität</td> <td style="text-align: right;">10</td> </tr> <tr> <td>2.1</td> <td>Risikomanagement</td> <td style="text-align: right;">12</td> </tr> <tr> <td>2.2</td> <td>Einhaltung von Gesetzen & Vorschriften</td> <td style="text-align: right;">12</td> </tr> <tr> <td>2.3</td> <td>Interne Kontrollen und Berichtsverfahren</td> <td style="text-align: right;">13</td> </tr> <tr> <td>2.4</td> <td>Schutz von Vermögenswerten und Informationen</td> <td style="text-align: right;">13</td> </tr> <tr> <td>2.5</td> <td>Kontinuierliche Offenlegung</td> <td style="text-align: right;">15</td> </tr> <tr> <td>2.6</td> <td>Handel mit CSL Aktien</td> <td style="text-align: right;">15</td> </tr> <tr> <td>2.7</td> <td>Wettbewerb</td> <td style="text-align: right;">16</td> </tr> <tr> <td>2.8</td> <td>Interessenkonflikte</td> <td style="text-align: right;">17</td> </tr> <tr> <td>2.9</td> <td>Bestechung & Korruption</td> <td style="text-align: right;">18</td> </tr> <tr> <td>2.10</td> <td>Marktpraxis</td> <td style="text-align: right;">19</td> </tr> <tr> <td>2.10.1</td> <td>Vermarktung an Angehörige der Gesundheitsberufe</td> <td style="text-align: right;">19</td> </tr> <tr> <td>2.10.2</td> <td>Kennzeichnung und Produktaussagen</td> <td style="text-align: right;">19</td> </tr> <tr> <td>2.10.3</td> <td>Produktinformationen</td> <td style="text-align: right;">19</td> </tr> <tr> <td>2.10.4</td> <td>Handelserfüllung</td> <td style="text-align: right;">19</td> </tr> <tr> <td>2.10.5</td> <td>Geistiges Eigentum</td> <td style="text-align: right;">20</td> </tr> <tr> <td>2.10.6</td> <td>Steuern</td> <td style="text-align: right;">20</td> </tr> <tr> <td>2.10.7</td> <td>Markterweiterung</td> <td style="text-align: right;">20</td> </tr> <tr> <td>2.11</td> <td>Bewirtungen und Geschenke</td> <td style="text-align: right;">21</td> </tr> <tr> <td>2.12</td> <td>Beziehungen zu externen Interessengruppen</td> <td style="text-align: right;">22</td> </tr> <tr> <td>2.12.1</td> <td>Kontakte zu Regierungsvertretern</td> <td style="text-align: right;">22</td> </tr> <tr> <td>2.12.2</td> <td>Engagement in der öffentlichen Politik</td> <td style="text-align: right;">22</td> </tr> <tr> <td>2.12.3</td> <td>Externe Kommunikation</td> <td style="text-align: right;">23</td> </tr> <tr> <td>2.13</td> <td>Datenschutz</td> <td style="text-align: right;">24</td> </tr> <tr> <td>2.13.1</td> <td>Schutz der Informationen von Dritten</td> <td style="text-align: right;">24</td> </tr> <tr> <td>2.13.2</td> <td>Datenschutz für sensible Informationen von Dritten</td> <td style="text-align: right;">24</td> </tr> <tr> <td>2.13.3</td> <td>Schutz von Mitarbeiterdaten</td> <td style="text-align: right;">24</td> </tr> </table>	1	Unser Zweck und unsere Werte	3	1.1	Der Zweck und die Werte von CSL	4	1.2	Geltungsbereich	7	1.3	Gute Entscheidungen treffen	7	2	Geschäftliche Integrität	10	2.1	Risikomanagement	12	2.2	Einhaltung von Gesetzen & Vorschriften	12	2.3	Interne Kontrollen und Berichtsverfahren	13	2.4	Schutz von Vermögenswerten und Informationen	13	2.5	Kontinuierliche Offenlegung	15	2.6	Handel mit CSL Aktien	15	2.7	Wettbewerb	16	2.8	Interessenkonflikte	17	2.9	Bestechung & Korruption	18	2.10	Marktpraxis	19	2.10.1	Vermarktung an Angehörige der Gesundheitsberufe	19	2.10.2	Kennzeichnung und Produktaussagen	19	2.10.3	Produktinformationen	19	2.10.4	Handelserfüllung	19	2.10.5	Geistiges Eigentum	20	2.10.6	Steuern	20	2.10.7	Markterweiterung	20	2.11	Bewirtungen und Geschenke	21	2.12	Beziehungen zu externen Interessengruppen	22	2.12.1	Kontakte zu Regierungsvertretern	22	2.12.2	Engagement in der öffentlichen Politik	22	2.12.3	Externe Kommunikation	23	2.13	Datenschutz	24	2.13.1	Schutz der Informationen von Dritten	24	2.13.2	Datenschutz für sensible Informationen von Dritten	24	2.13.3	Schutz von Mitarbeiterdaten	24	<table border="0"> <tr> <td>3</td> <td>Sicherheit und Qualität unserer Produkte</td> <td style="text-align: right;">25</td> </tr> <tr> <td>3.1</td> <td>Forschung und Entwicklung</td> <td style="text-align: right;">27</td> </tr> <tr> <td>3.1.1</td> <td>Patientenfokus und Schutz der öffentlichen Gesundheit</td> <td style="text-align: right;">27</td> </tr> <tr> <td>3.2</td> <td>Bioethik</td> <td style="text-align: right;">28</td> </tr> <tr> <td>3.2.1</td> <td>Fortschritte in Wissenschaft und Technologie</td> <td style="text-align: right;">28</td> </tr> <tr> <td>3.2.2</td> <td>Klinische Studien</td> <td style="text-align: right;">28</td> </tr> <tr> <td>3.2.3</td> <td>Tierschutz</td> <td style="text-align: right;">31</td> </tr> <tr> <td>3.3</td> <td>Pharmakovigilanz</td> <td style="text-align: right;">32</td> </tr> <tr> <td>3.4</td> <td>Qualität</td> <td style="text-align: right;">32</td> </tr> <tr> <td>3.5</td> <td>Versorgungskette</td> <td style="text-align: right;">33</td> </tr> <tr> <td>3.5.1</td> <td>Qualität in der Versorgungskette</td> <td style="text-align: right;">33</td> </tr> <tr> <td>3.5.2</td> <td>Supply Chain Management</td> <td style="text-align: right;">33</td> </tr> <tr> <td>3.5.3</td> <td>Gefälschte Produkte</td> <td style="text-align: right;">34</td> </tr> <tr> <td>3.6</td> <td>Menschenrechte</td> <td style="text-align: right;">35</td> </tr> <tr> <td>3.6.1</td> <td>Kinderarbeit</td> <td style="text-align: right;">35</td> </tr> <tr> <td>3.6.2</td> <td>Teilnehmende an klinischen Studien</td> <td style="text-align: right;">35</td> </tr> <tr> <td>3.6.3</td> <td>Spender</td> <td style="text-align: right;">35</td> </tr> <tr> <td>3.6.4</td> <td>Mitarbeitervertretung</td> <td style="text-align: right;">35</td> </tr> <tr> <td>3.6.5</td> <td>Gesetzlicher Anspruch und Mindestlohn</td> <td style="text-align: right;">35</td> </tr> <tr> <td>3.6.6</td> <td>Moderne Sklaverei</td> <td style="text-align: right;">35</td> </tr> </table>	3	Sicherheit und Qualität unserer Produkte	25	3.1	Forschung und Entwicklung	27	3.1.1	Patientenfokus und Schutz der öffentlichen Gesundheit	27	3.2	Bioethik	28	3.2.1	Fortschritte in Wissenschaft und Technologie	28	3.2.2	Klinische Studien	28	3.2.3	Tierschutz	31	3.3	Pharmakovigilanz	32	3.4	Qualität	32	3.5	Versorgungskette	33	3.5.1	Qualität in der Versorgungskette	33	3.5.2	Supply Chain Management	33	3.5.3	Gefälschte Produkte	34	3.6	Menschenrechte	35	3.6.1	Kinderarbeit	35	3.6.2	Teilnehmende an klinischen Studien	35	3.6.3	Spender	35	3.6.4	Mitarbeitervertretung	35	3.6.5	Gesetzlicher Anspruch und Mindestlohn	35	3.6.6	Moderne Sklaverei	35	<table border="0"> <tr> <td>4</td> <td>Sicherer, fairer und attraktiver Arbeitsplatz</td> <td style="text-align: right;">36</td> </tr> <tr> <td>4.1</td> <td>Arbeitsplatzstandards</td> <td style="text-align: right;">38</td> </tr> <tr> <td>4.1.1</td> <td>Talent Management</td> <td style="text-align: right;">38</td> </tr> <tr> <td>4.1.2</td> <td>Chancengleichheit und Belästigung am Arbeitsplatz</td> <td style="text-align: right;">39</td> </tr> <tr> <td>4.1.3</td> <td>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</td> <td style="text-align: right;">40</td> </tr> <tr> <td>4.1.4</td> <td>Wiedereingliederung</td> <td style="text-align: right;">40</td> </tr> <tr> <td>4.1.5</td> <td>Kündigung</td> <td style="text-align: right;">40</td> </tr> <tr> <td>4.2</td> <td>Professionelles Verhalten</td> <td style="text-align: right;">41</td> </tr> <tr> <td>4.2.1</td> <td>Gegenseitiger Respekt</td> <td style="text-align: right;">41</td> </tr> <tr> <td>4.2.2</td> <td>Offenlegung vertraulicher Informationen</td> <td style="text-align: right;">41</td> </tr> <tr> <td>4.2.3</td> <td>Mitarbeiterkommunikation</td> <td style="text-align: right;">42</td> </tr> <tr> <td>4.2.4</td> <td>Drogen & Alkohol</td> <td style="text-align: right;">42</td> </tr> <tr> <td>4.3</td> <td>Mitarbeiterentlohnung</td> <td style="text-align: right;">43</td> </tr> <tr> <td>4.3.1</td> <td>Leistungsbeurteilung</td> <td style="text-align: right;">43</td> </tr> <tr> <td>4.3.2</td> <td>Entlohnungsphilosophie</td> <td style="text-align: right;">43</td> </tr> <tr> <td>4.3.3</td> <td>Unternehmenszugehörigkeit</td> <td style="text-align: right;">44</td> </tr> <tr> <td>4.3.4</td> <td>Aus- und Weiterbildung</td> <td style="text-align: right;">44</td> </tr> <tr> <td>4.3.5</td> <td>Disziplinarmaßnahmen und Mitarbeiterberatung</td> <td style="text-align: right;">44</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Gemeinschaften</td> <td style="text-align: right;">45</td> </tr> <tr> <td>5.1</td> <td>Beiträge an Gemeinschaften</td> <td style="text-align: right;">47</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Umweltmanagement</td> <td style="text-align: right;">48</td> </tr> <tr> <td>6.1</td> <td>Klimawandel</td> <td style="text-align: right;">50</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Einhaltung dieses Kodex</td> <td style="text-align: right;">51</td> </tr> <tr> <td>7.1</td> <td>Verantwortungsrahmen</td> <td style="text-align: right;">53</td> </tr> <tr> <td>7.2</td> <td>Bedenken ansprechen</td> <td style="text-align: right;">54</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>Glossar</td> <td style="text-align: right;">55</td> </tr> </table>	4	Sicherer, fairer und attraktiver Arbeitsplatz	36	4.1	Arbeitsplatzstandards	38	4.1.1	Talent Management	38	4.1.2	Chancengleichheit und Belästigung am Arbeitsplatz	39	4.1.3	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	40	4.1.4	Wiedereingliederung	40	4.1.5	Kündigung	40	4.2	Professionelles Verhalten	41	4.2.1	Gegenseitiger Respekt	41	4.2.2	Offenlegung vertraulicher Informationen	41	4.2.3	Mitarbeiterkommunikation	42	4.2.4	Drogen & Alkohol	42	4.3	Mitarbeiterentlohnung	43	4.3.1	Leistungsbeurteilung	43	4.3.2	Entlohnungsphilosophie	43	4.3.3	Unternehmenszugehörigkeit	44	4.3.4	Aus- und Weiterbildung	44	4.3.5	Disziplinarmaßnahmen und Mitarbeiterberatung	44	5	Gemeinschaften	45	5.1	Beiträge an Gemeinschaften	47	6	Umweltmanagement	48	6.1	Klimawandel	50	7	Einhaltung dieses Kodex	51	7.1	Verantwortungsrahmen	53	7.2	Bedenken ansprechen	54	8	Glossar	55
1	Unser Zweck und unsere Werte	3																																																																																																																																																																																																																																							
1.1	Der Zweck und die Werte von CSL	4																																																																																																																																																																																																																																							
1.2	Geltungsbereich	7																																																																																																																																																																																																																																							
1.3	Gute Entscheidungen treffen	7																																																																																																																																																																																																																																							
2	Geschäftliche Integrität	10																																																																																																																																																																																																																																							
2.1	Risikomanagement	12																																																																																																																																																																																																																																							
2.2	Einhaltung von Gesetzen & Vorschriften	12																																																																																																																																																																																																																																							
2.3	Interne Kontrollen und Berichtsverfahren	13																																																																																																																																																																																																																																							
2.4	Schutz von Vermögenswerten und Informationen	13																																																																																																																																																																																																																																							
2.5	Kontinuierliche Offenlegung	15																																																																																																																																																																																																																																							
2.6	Handel mit CSL Aktien	15																																																																																																																																																																																																																																							
2.7	Wettbewerb	16																																																																																																																																																																																																																																							
2.8	Interessenkonflikte	17																																																																																																																																																																																																																																							
2.9	Bestechung & Korruption	18																																																																																																																																																																																																																																							
2.10	Marktpraxis	19																																																																																																																																																																																																																																							
2.10.1	Vermarktung an Angehörige der Gesundheitsberufe	19																																																																																																																																																																																																																																							
2.10.2	Kennzeichnung und Produktaussagen	19																																																																																																																																																																																																																																							
2.10.3	Produktinformationen	19																																																																																																																																																																																																																																							
2.10.4	Handelserfüllung	19																																																																																																																																																																																																																																							
2.10.5	Geistiges Eigentum	20																																																																																																																																																																																																																																							
2.10.6	Steuern	20																																																																																																																																																																																																																																							
2.10.7	Markterweiterung	20																																																																																																																																																																																																																																							
2.11	Bewirtungen und Geschenke	21																																																																																																																																																																																																																																							
2.12	Beziehungen zu externen Interessengruppen	22																																																																																																																																																																																																																																							
2.12.1	Kontakte zu Regierungsvertretern	22																																																																																																																																																																																																																																							
2.12.2	Engagement in der öffentlichen Politik	22																																																																																																																																																																																																																																							
2.12.3	Externe Kommunikation	23																																																																																																																																																																																																																																							
2.13	Datenschutz	24																																																																																																																																																																																																																																							
2.13.1	Schutz der Informationen von Dritten	24																																																																																																																																																																																																																																							
2.13.2	Datenschutz für sensible Informationen von Dritten	24																																																																																																																																																																																																																																							
2.13.3	Schutz von Mitarbeiterdaten	24																																																																																																																																																																																																																																							
3	Sicherheit und Qualität unserer Produkte	25																																																																																																																																																																																																																																							
3.1	Forschung und Entwicklung	27																																																																																																																																																																																																																																							
3.1.1	Patientenfokus und Schutz der öffentlichen Gesundheit	27																																																																																																																																																																																																																																							
3.2	Bioethik	28																																																																																																																																																																																																																																							
3.2.1	Fortschritte in Wissenschaft und Technologie	28																																																																																																																																																																																																																																							
3.2.2	Klinische Studien	28																																																																																																																																																																																																																																							
3.2.3	Tierschutz	31																																																																																																																																																																																																																																							
3.3	Pharmakovigilanz	32																																																																																																																																																																																																																																							
3.4	Qualität	32																																																																																																																																																																																																																																							
3.5	Versorgungskette	33																																																																																																																																																																																																																																							
3.5.1	Qualität in der Versorgungskette	33																																																																																																																																																																																																																																							
3.5.2	Supply Chain Management	33																																																																																																																																																																																																																																							
3.5.3	Gefälschte Produkte	34																																																																																																																																																																																																																																							
3.6	Menschenrechte	35																																																																																																																																																																																																																																							
3.6.1	Kinderarbeit	35																																																																																																																																																																																																																																							
3.6.2	Teilnehmende an klinischen Studien	35																																																																																																																																																																																																																																							
3.6.3	Spender	35																																																																																																																																																																																																																																							
3.6.4	Mitarbeitervertretung	35																																																																																																																																																																																																																																							
3.6.5	Gesetzlicher Anspruch und Mindestlohn	35																																																																																																																																																																																																																																							
3.6.6	Moderne Sklaverei	35																																																																																																																																																																																																																																							
4	Sicherer, fairer und attraktiver Arbeitsplatz	36																																																																																																																																																																																																																																							
4.1	Arbeitsplatzstandards	38																																																																																																																																																																																																																																							
4.1.1	Talent Management	38																																																																																																																																																																																																																																							
4.1.2	Chancengleichheit und Belästigung am Arbeitsplatz	39																																																																																																																																																																																																																																							
4.1.3	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	40																																																																																																																																																																																																																																							
4.1.4	Wiedereingliederung	40																																																																																																																																																																																																																																							
4.1.5	Kündigung	40																																																																																																																																																																																																																																							
4.2	Professionelles Verhalten	41																																																																																																																																																																																																																																							
4.2.1	Gegenseitiger Respekt	41																																																																																																																																																																																																																																							
4.2.2	Offenlegung vertraulicher Informationen	41																																																																																																																																																																																																																																							
4.2.3	Mitarbeiterkommunikation	42																																																																																																																																																																																																																																							
4.2.4	Drogen & Alkohol	42																																																																																																																																																																																																																																							
4.3	Mitarbeiterentlohnung	43																																																																																																																																																																																																																																							
4.3.1	Leistungsbeurteilung	43																																																																																																																																																																																																																																							
4.3.2	Entlohnungsphilosophie	43																																																																																																																																																																																																																																							
4.3.3	Unternehmenszugehörigkeit	44																																																																																																																																																																																																																																							
4.3.4	Aus- und Weiterbildung	44																																																																																																																																																																																																																																							
4.3.5	Disziplinarmaßnahmen und Mitarbeiterberatung	44																																																																																																																																																																																																																																							
5	Gemeinschaften	45																																																																																																																																																																																																																																							
5.1	Beiträge an Gemeinschaften	47																																																																																																																																																																																																																																							
6	Umweltmanagement	48																																																																																																																																																																																																																																							
6.1	Klimawandel	50																																																																																																																																																																																																																																							
7	Einhaltung dieses Kodex	51																																																																																																																																																																																																																																							
7.1	Verantwortungsrahmen	53																																																																																																																																																																																																																																							
7.2	Bedenken ansprechen	54																																																																																																																																																																																																																																							
8	Glossar	55																																																																																																																																																																																																																																							



Ich freue mich, Ihnen unsere vierte Ausgabe des CSL-Verhaltenskodex (der „Kodex“) vorstellen zu dürfen. Wie unsere ersten drei Ausgaben wurde auch diese wichtige Ausgabe des Kodex, den wir vollumfänglich unterstützen und dem wir uns verpflichtet fühlen, vom Vorstand genehmigt.



Liebe CSL Mitarbeitende

Wenn Sie frühere Ausgaben unseres Verhaltenskodex (nachfolgend auch „Kodex“ genannt) gesehen haben, wissen Sie, dass ich enorm stolz auf unsere wertebasierte Kultur bin, die unseren Arbeitsplatz von anderen Unternehmen unterscheidet. Es inspiriert und bewegt mich nach wie vor tief zu sehen, wie unsere Mitarbeitenden unsere Werte jeden Tag lebendig werden lassen. Damit stellen wir sicher, dass wir engagiert bleiben, um unseren Patienten zu helfen und die Gesundheit von Menschen zu schützen.

Bei CSL wissen wir, dass es nicht nur um unser Handeln geht, mit dem wir wissenschaftliche Innovationen fördern und weltweit die Erfolge im Bereich Gesundheit verbessern, sondern auch darum, wie wir das tun. Als ein weltweit führendes Biotech-Unternehmen mit Geschäften in über 70 Ländern verpflichten wir uns bei CSL dazu, dass wir unsere Arbeit verantwortungsbewusst ausführen und sicherstellen, dass unsere Mitarbeitenden das Gleiche tun.

Während unsere Werte – Patientenfokus, Innovation, Zusammenarbeit, Integrität und Spitzenleistungen – als richtungsgebender Kompass für unsere Arbeit dienen, bietet unser Verhaltenskodex eine detailliertere Landkarte, mit Hilfe derer wir unvoreingenommene und intelligente Entscheidungen treffen und unser Versprechen so halten können, dass die höchsten Verhaltensstandards in der ganzen Organisation gezeigt werden.

Unsere Praxis der periodischen Aktualisierung unseres Verhaltenskodex ist Absicht. So stellen wir sicher, dass wir auf Kurs bleiben und uns weiterhin auf unseren Zweck und unser Versprechen fokussieren. Ich lade Sie ein, den Kodex zu lesen und zu verstehen, wie er sich auf Ihre Funktion und die Art auswirkt, in der Sie CSL im Geschäft und in der weiteren Gemeinschaft repräsentieren. Unsere Patienten, unsere Mitarbeitenden und all unsere Interessengemeinschaften verdienen nichts Geringeres.

Paul Perreault
CEO & Managing Director
CSL Gruppe



1

Unser Zweck und unsere Werte

In diesem Abschnitt

1.1	Der Zweck und die Werte von CSL	4
1.2	Geltungsbereich	7
1.3	Gute Entscheidungen treffen	7





1.1 Der Zweck und die Werte von CSL

Die Arbeit, die wir tun, die Patienten und Gemeinschaften, denen wir dienen, die Partner, mit denen wir zusammenarbeiten und die Aktionäre, die wir vergüten, liegen uns bei CSL am Herzen. Unser Zweck unterstützt diese Kultur.

Unser Zweck

Die Mitarbeitenden und die Wissenschaft von CSL retten Leben. Wir entwickeln und liefern innovative Medikamente, die weltweit Menschen mit seltenen und lebensbedrohlichen Krankheiten helfen, ein vollwertiges Leben zu führen und die die Gesundheit von Menschen auf der ganzen Welt schützen. Wir lassen uns von unseren Werten leiten, um nachhaltige Werte für unsere Interessengruppen zu schaffen.





Unser starkes Engagement für das Leben unserer Werte leitet uns seit vielen Jahren. Unsere Werte sind grundlegend für unseren Erfolg – sie helfen uns, Leben zu retten, die Gesundheit von Menschen zu schützen und unseren Ruf als vertrauenswürdiges und verlässliches weltweit führendes Unternehmen zu verdienen. Sie sind zentral dafür, wie unsere Mitarbeitenden zusammenarbeiten, Entscheidungen treffen und Probleme lösen.

Patientenfokus

Wir halten das Versprechen gegenüber unseren Patienten

Wir sind ein globales Biotech-Unternehmen, das sich auf die Behandlung lebensbedrohlicher Erkrankungen konzentriert – unsere Patienten stehen dabei immer im Fokus. Wir hören unseren Patienten genau zu, um ihre Herausforderungen zu verstehen und Therapeutika zu entwickeln, die ihnen Vorteile bringen. Wir machen uns dafür stark, Leben zu retten und die Gesundheit von Menschen auf der ganzen Welt zu schützen. Wir streben danach, neuere und bessere Therapeutika zu entwickeln, besseren Zugang zu unseren Produkten zu ermöglichen, und vor allem, die Lebensqualität von Patienten zu verbessern.

Innovation

Wir setzen innovatives Denken in Lösungen um

Wissenschaft und Innovation sind in unserer DNA verankert. Wir investieren in leistungsstarke Technologien, um neue Produkte zu entwickeln und zu verbessern. Unser Engagement für Forschung und Entwicklung neuer Therapeutika sorgt dafür, dass wir kontinuierlich eine starke Pipeline sicherer und lebensrettender Medikamente aufbauen. Bei CSL findet Innovation unternehmensweit statt. Unsere Mitarbeitenden denken und handeln fortschrittlich. Sie bringen ihre innovativen Ideen ein, um unsere Entscheidungsfindung, Prozesse und Systeme fortlaufend zu verbessern.

Integrität

Wir lassen unseren Worten Taten folgen

Wir streben stets danach, das Richtige zu tun. Für unsere Patienten, Interessengruppen und Mitarbeitenden. Wir haben hohe Standards für unsere Führungskräfte und Mitarbeiter, um Mitarbeitenden, damit ihr Handeln und ihre Kommunikation jederzeit ehrlich, ethisch und transparent sind. Wir machen uns selbst und einander gegenseitig darauf aufmerksam, uns auch entsprechend zu verhalten. So bauen wir Vertrauen auf. Wir sind uns unserer Verantwortung und unseres Respekts für unsere Umwelt stets bewusst und handeln entsprechend – weltweit.

Zusammenarbeit

Gemeinsam sind wir stärker

Wir respektieren die individuellen Perspektiven, Leistungen, Hintergründe und Lebensstile unserer Kollegen und arbeiten in einem wertschätzenden Arbeitsumfeld. Wir machen das Beste aus unserer gemeinsamen Stärke, wenn wir konstruktive Kritik fördern, Platz für Diskussionen schaffen und gemeinsam für Entscheidungen einstehen. Wir beseitigen Hindernisse und gewährleisten, dass die Zusammenarbeit unseren Handlungsspielraum nicht einschränkt. Wir investieren in Bildung, klinische Forschung und wissenschaftlichen Austausch, um die Lebensqualität der Menschen und Gemeinschaften zu verbessern, für die wir uns einsetzen.

Spitzenleistungen

Wir sind stolz auf unsere Ergebnisse

Unser Ziel ist es, herausragende Ergebnisse zu erzielen – nicht nur als Team, sondern auch als Einzelpersonen. Unser Streben nach produktbezogenen sowie finanziellen, betrieblichen und arbeitstechnischen Spitzenleistungen ist für den Erfolg von CSL zentral. Unsere Mitarbeitenden wachsen und entwickeln sich in diesem Umfeld der fortlaufenden Verbesserung weiter. Wir anerkennen und belohnen diejenigen, die bei der Ausübung ihrer Tätigkeit noch einen Schritt weitergehen, und wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, in ihr Wohlergehen zu investieren, so dass sie sich voll entfalten können.



Dieser Verhaltenskodex („Kodex“) beschreibt die Verhaltensstandards, die unsere Werte untermauern:

- Unsere Verpflichtung, das Geschäft von CSL mit äusserster Integrität und gemeinsamem Engagement für das Verständnis und die Einhaltung aller anwendbaren Gesetze und Vorschriften in allen Ländern, in denen wir tätig sind, zu führen;
- Aufrechterhaltung und Kommunikation von Standards, die unsere Mitarbeitenden und Dritte beim Treffen von angemessenen Entscheidungen leiten, auch in Situationen, die herausfordernde ethische Dilemmas darstellen;
- Akzeptierte Grundregeln für die Beziehung am Arbeitsplatz zu haben, einschliesslich gegenseitigem Respekt, keine Diskriminierung und dem Grundsatz der Vereinigungsfreiheit;
- Die Qualität unserer Produkte und die Sicherheit unserer Patienten, Plasmaspender, Mitarbeitenden und Dritten durch die Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsstandards, durch die Erfüllung der Grundsätze guter Herstellungspraxis und anderen Verfahrensstandards und durch das Bereitstellen eines sicheren Arbeitsumfeldes;
- Unterstützung von Innovation durch Investitionen in Forschung und Entwicklung, die sich auf neue und verbesserte Produkte und alle Aspekte unserer Geschäftstätigkeit konzentrieren, um das Leben der Patienten zu verbessern;
- Ausübung eines verantwortungsvollen Umweltschutzes, um die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die Umwelt zu minimieren; und
- Umsetzen von Richtlinien für den Aufbau und die Pflege guter Beziehungen zum Wohle der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind.

CSL ist bestrebt, hohe Standards in Bezug auf die Geschäftspraxis einzuhalten und ein verantwortungsvoller Arbeitgeber zu sein. Der Kodex dient dazu, jene Mindeststandards darzulegen, die weltweit für unsere Mitarbeitenden gelten. Die Rechtspflichten von CSL stehen mit den jeweils gültigen lokalen Gesetzen im Einklang.





1.2 Geltungsbereich

Dieser Kodex und die dazu gehörenden Richtlinien und Verfahren wurden entwickelt, um dafür zu sorgen, dass:

1. unsere Kunden und die Öffentlichkeit im Allgemeinen sich darauf verlassen können, dass CSL zu jeder Zeit mit höchster Integrität arbeitet;
2. unsere Dritten (z. B. Auftragnehmer, Lieferanten und Vertriebspartner) wissen, was sie von einer Geschäftsbeziehung mit CSL erwarten können und welche Erwartungen wir an sie stellen; und
3. unsere Mitarbeitenden sowohl ihre Verpflichtungen gegenüber CSL als auch die Verpflichtungen von CSL gegenüber den Mitarbeitenden kennen.

Wir alle tragen die Verantwortung dafür, dass wir uns bei unserer Tätigkeit für CSL stets von diesen Grundsätzen und den Werten des Unternehmens leiten lassen.

1.3 Gute Entscheidungen treffen

Gute Entscheidungen zu treffen, ist ein fester Bestandteil einer verantwortungsbewussten Geschäftspraxis.

CSL verfügt über ein auf Ethik basierendes Tool für die Entscheidungsfindung, das sowohl den Zweck als auch die Werte und Grundsätze von CSL vereint, um einen klaren Referenzpunkt für das Treffen von Entscheidungen – ob gross oder klein – über die ganze Organisation hinweg zu erhalten. Dieses Werkzeug sollten CSL Mitarbeitende nutzen, wenn sie sich in einer schwierigen Situation befinden, eine schwierige Entscheidung treffen müssen oder in Fällen, in denen eine ethische Antwort nicht offensichtlich ist, oder unsere Unternehmenswerte miteinander in Konflikt bringt. Sie sollten sich stets auf den Zweck, die Werte und Grundsätze von CSL beziehen.

Unsere Grundsätze

CSL befolgt die folgenden Grundsätze für das Treffen von Entscheidungen:

- Wir lassen uns von den Interessen unserer Patienten, Spender und der öffentlichen Gesundheit leiten.
- Wir sagen die Wahrheit.
- Wir tun, was wir sagen, das wir tun werden und übernehmen die Verantwortung für unser Handeln.
- Wir respektieren und berücksichtigen die Rechte aller Menschen, auch jener, die anders sind als wir.
- Wir würden uns freuen und wären gewillt, zu unseren Entscheidungen zu stehen, wenn alle Einzelheiten publik gemacht würden.

Das Good Decision-Making Tool (das Tool) von CSL vereint alle Komponenten, die für das Treffen von verantwortungsbewussten Entscheidungen erforderlich sind. Das Tool und die unterstützenden Ressourcen stehen Mitarbeitenden auf dem Intranet von CSL zur Verfügung.

F.

Ich bin ein Auftragnehmer bei CSL. Inwiefern gilt der Kodex für mich?

A.

Der CSL Kodex gilt für alle Mitarbeitenden und Dritte, die Dienstleistungen für oder im Namen von CSL zur Verfügung stellen. Wir erwarten von unseren Dritten, dass sie die gültigen lokalen Gesetze und Bestimmungen jener Länder, in denen sie tätig sind, einhalten und ihre Geschäfte in Übereinstimmung mit dem Kodex führen.



1
Unser Zweck
und unsere Werte

2
Geschäftliche
Integrität

3
Sicherheit und Qualität
unserer Produkte

4
Sicherer, fairer und
attraktiver Arbeitsplatz

5
Gemeinschaften

6
Umweltmanagement

7
Einhaltung
dieses Kodex

Glossar





F.

Ich hätte gerne mehr Informationen über andere Aspekte des Kodex und das Decision-Making Tool. Wie kann ich weitere Informationen erhalten?

A.

Weitere Informationen und unterstützende Tools stehen auf dem CSL Intranet zur Verfügung.

F.

Ich bin ein Abteilungsleiter/Vorgesetzter. Welche Verantwortlichkeiten habe ich gegenüber meinem Team?

A.

Abteilungsleiter/Vorgesetzte müssen sicherstellen, dass Mitarbeitende den Kodex erhalten und an den Schulungsprogrammen teilnehmen. Sie sollten die Befolgung des Kodex überwachen und Mitarbeitende bei Fragen/Anliegen unterstützen. Am wichtigsten ist, dass sie als Vorbilder handeln und die von den Mitarbeitenden erwarteten Verhaltensweisen, wie sie im Kodex und in den Richtlinien von CSL definiert sind, vorleben.



2

Geschäftliche Integrität

In diesem Abschnitt

2.1	Risikomanagement	12
2.2	Einhaltung von Gesetzen & Vorschriften	12
2.3	Interne Kontrollen und Berichtsverfahren	13
2.4	Schutz von Vermögenswerten und Informationen	13
2.5	Kontinuierliche Offenlegung	15
2.6	Handel mit CSL Aktien	15
2.7	Wettbewerb	16
2.8	Interessenkonflikte	17
2.9	Bestechung & Korruption	18
2.10	Marktpraxis	19
2.11	Bewirtungen und Geschenke	21
2.12	Beziehungen zu externen Interessengruppen	22
2.13	Datenschutz	24





Die Selbstverpflichtung von CSL:

Wir bei CSL haben uns verpflichtet, in allen Aspekten unseres Geschäfts ethisch korrekt und transparent zu handeln. Das erreichen wir durch unsere kompromisslose Verpflichtung zur Einhaltung aller relevanten lokalen Gesetze, Bestimmungen, Richtlinien, Standards der Pharmabranche und Verhaltenskodizes in den Ländern, in denen wir tätig sind, unabhängig davon, ob direkt oder über Dritte.

Wir:

- erwarten, dass alle unsere Mitarbeitenden die anwendbaren Gesetze, Bestimmungen, Richtlinien, Standards und Kodizes überall, wo wir tätig sind, verstehen und einhalten;
- stellen sicher, dass Managementsysteme das Bewusstsein für und die Einhaltung aller für unser globales Geschäft geltenden Gesetze, Bestimmungen, Richtlinien, Standards und Kodizes unterstützen;
- Geschäftsergebnisse messen und steuern und die Grundsätze der kontinuierlichen Verbesserung anzuwenden suchen, um unser verantwortungsbewusstes Handeln als Unternehmen dauerhaft noch weiter zu verbessern.





2.1 Risikomanagement

Das Risikomanagement ist ein fester Bestandteil der Grundsätze der Unternehmensführung von CSL. Wir verfolgen einen strukturierten, einheitlichen, unternehmensweit geltenden Ansatz für das Risikomanagement, um die Leistung unserer Geschäfte zu verbessern. Wir haben eine gemeinsame Verantwortung dafür, das Risikomanagement in allen unseren Prozessen auf jeder Ebene zu integrieren und unsere Mitarbeitenden bei der Entwicklung vom Risikobewusstsein zu unterstützen.

CSL hat die AS ISO31000: 2018 Risikomanagement (Richtlinien) als Teil unseres koordinierten Risikomanagementprozesses übernommen. Die Umsetzung des Risikomanagements bei CSL ist im Rahmenwerk der CSL Gruppe für das Risikomanagement ausführlicher beschrieben. Eine wichtige Komponente unseres Rahmenwerks sind unsere Statements zur Risikobereitschaft. Die Statements beschreiben die Art und das Ausmass der Risiken, die CSL einzugehen bereit ist, um unsere globalen strategischen Ziele zu erreichen, während wir an unseren Werten festhalten und unser Engagement für das verantwortungsvolle Verhalten stärken.

Dieses Rahmenwerk spielt eine wichtige Rolle in der Sicherstellung, dass wir über angemessene Kontrollen verfügen, um Risiken zu minimieren, die unsere Fähigkeit beeinträchtigen könnten, unsere geschäftlichen und finanziellen Ziele zu erreichen.

2.2 Einhaltung von Gesetzen & Vorschriften

Bei CSL wird von jedem Mitarbeitenden erwartet, alle geltenden lokalen Gesetze der Länder, in denen wir tätig sind, einzuhalten.

In gewissen Bereichen unseres Geschäfts, sind wir weitere Engagements eingegangen, um sowohl die lokalen als auch die internationalen Verhaltenskodizes der Pharmabranche einzuhalten. Das beinhaltet das Marketing unserer Produkte, die Beziehungen zu Gesundheitsdienstleistern, Gesundheitsorganisationen und anderen Interessengruppen im Gesundheitswesen, wie z. B. Patientenorganisationen, sowie unsere Forschung und Entwicklung. Für die Produktsicherheit und Qualität ist es notwendig, dass Mitarbeitende die globalen Richtlinien und Prozesse im Qualitätsmanagementsystem von CSL befolgen.

Wir erwarten von den Dritten, mit denen wir arbeiten, dass sie die Rechte und Bestimmungen in den Ländern, in denen sie tätig sind, sowie alle in diesem Kodex beschriebenen Richtlinien einhalten.

F.

Ich bin für den Verkauf und das Marketing von bestimmten CSL Produkten in mehreren Ländern verantwortlich. Wie stelle ich sicher, dass mein Team und ich die geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten?

A.

Die Sicherstellung wird am besten durch das Verständnis der geltenden Gesetze und Standards, durch das zeitgerechte Absolvieren der zugewiesenen CSL Schulungen und durch das proaktive Stellen von Fragen an die Teams von Ethics & Compliance und Legal bei Unsicherheiten zu Pflichten oder zur Zulässigkeit bestimmter Verhaltensweisen gewährleistet.

Überall, wo wir tätig sind, muss CSL die geltenden Gesetze und Bestimmungen einhalten. Diese können sich in den einzelnen Ländern unterscheiden, da dort verschiedene gesetzliche Anforderungen gelten. Sie können sich an CSL Legal wenden, um sich zu den lokalen gesetzlichen Anforderungen in einzelnen Ländern beraten zu lassen.

Wenn die anwendbaren gesetzlichen Anforderungen in einzelnen Aspekten weniger streng sind als der Kodex, müssen Sie trotzdem immer die Grundsätze des Kodex einhalten. Sie müssen auch sicherstellen, dass Sie alle geltenden Standards und Verhaltenskodizes der Pharmabranche einhalten.



2.3 Interne Kontrollen und Berichtsverfahren

Genau und vollständige Geschäftsunterlagen sind unabdingbar, um unser Geschäft effizient zu führen und das Vertrauen der Patienten, Kunden, Spender, Regulierungsbehörden und Investoren zu pflegen.

Wir bei CSL haben uns verpflichtet, die Integrität und Qualität unserer Geschäftsbuchhaltung und aller von uns erstellten und verwalteten Geschäftsdokumente sicherzustellen, um ein angemessenes, wahrheitsgemäßes und präzises Bild unseres Geschäfts zu vermitteln.

Jeder Mitarbeitende ist für das wirksame Management der Geschäftsdokumente im Einklang sowohl mit der CSL Richtlinie für das Dokumentenmanagement als auch mit dem Dokumentenaufbewahrungsplan verantwortlich. Diese Dokumente regeln das Erstellen, die Aufbewahrung und die eventuelle Vernichtung von Geschäftsdokumenten in allen Formaten, elektronisch wie auch in Papierform.

Wir sorgen mit internen Kontrollsystemen dafür, dass unsere Rechnungsabschlüsse den geltenden lokalen Gesetzen der Länder, in denen wir tätig sind, entsprechen und dass Betrug und anderes unangemessenes Verhalten verhindert wird.

In Fällen, in denen CSL erwartet oder weiss, dass eine Untersuchung, ein Gerichtsverfahren, ein Audit oder eine andere rechtliche oder regulatorische Ermittlung durchgeführt werden wird, können wir nach Bedarf eine „Vernichtungssperre“ zur befristeten Aussetzung des Dokumentenaufbewahrungsplans erlassen, um bestimmte relevante Dokumente zu erhalten.

F.

Ich wurde aufgefordert, alle Unterlagen und Entwürfe für Dokumente zu prüfen, die ich aufbewahre. Wie sollte ich entscheiden, was ich entsorge und was ich aufbewahre?

A.

Der globale Dokumentenaufbewahrungsplan von CSL legt fest, wie lange die verschiedenen Arten von Informationen aufbewahrt werden müssen. Sie sollten grundsätzlich alle Unterlagen entsorgen, deren Aufbewahrungsfrist abgelaufen oder überschritten ist, ausser es ist eine rechtliche „Vernichtungssperre“ aktiv. Denken Sie auch daran, sowohl E-Mails und andere elektronische Dokumente als auch Dokumente in Papierform zu prüfen. Weitere Informationen erhalten Sie vom Dokumentenverantwortlichen Ihres Standorts und finden solche auch in der globalen Richtlinie von CSL zum Dokumentenmanagement sowie in spezifischen lokalen Richtlinien oder Standard-Arbeitsanweisungen zum Dokumentenmanagement.

2.4 Schutz von Vermögenswerten und Informationen

CSL Anlagen, Ausrüstung und andere Vermögenswerte müssen gut gepflegt und auf angemessene Weise gegen Diebstahl, Missbrauch und unerlaubte Veröffentlichung geschützt werden. Folglich liegt es in der Verantwortung eines jeden CSL Mitarbeitenden, für den Schutz unserer Vermögenswerte und Informationen zu sorgen.

Elektronische Ausrüstung wird den Mitarbeitenden hauptsächlich zur Verfügung gestellt, um die geschäftlichen Ziele von CSL und die Arbeitsaufgaben der Mitarbeitenden zu unterstützen. Auf von CSL bereitgestellten elektronischen Geräten darf nur Software installiert werden, die von CSL genehmigt und unterstützt wird. Alle Daten und Mitteilungen, die sich auf das Geschäft von CSL beziehen und auf einem von CSL bereitgestellten elektronischen Gerät erstellt und/oder gespeichert werden, sind Eigentum von CSL. Das Teilen oder die Verbreitung von sich im Eigentum von CSL befindenden Informationen muss mit den CSL Sicherheitsrichtlinien konform sein.

Es liegt in der Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeitenden sicherzustellen, dass unsere Informationen sicher sind. Es ist CSL bewusst, dass die Nutzung des Internets umfassend ist und zahlreiche Vorteile sowohl für CSL als auch für die Mitarbeitenden oder jene, die für oder im Namen von CSL Dienstleistungen bereitstellen, hat. Jegliche Online-Kommunikation, einschliesslich der Nutzung sozialer Medien, hat denselben Grundsätzen und Richtlinien zu folgen, die für alle anderen Aktivitäten der Mitarbeitenden gelten und auf die in den Richtlinien von CSL verwiesen wird.

Online-Aktivitäten dürfen keine Informationen offenlegen, die als Geschäftsgeheimnis angesehen werden könnten oder anderweitig vertrauliche oder geschützte Informationen von CSL sind. Die private Nutzung des Internets in der Arbeitsumgebung von CSL ist zulässig, wenn sie die Arbeitsleistung und die Ausführung der Arbeitsaufgaben der Mitarbeitenden nicht beeinträchtigt und in der Freizeit der Mitarbeitenden erfolgt (Pausen etc.). Zudem darf eine solche Nutzung keine Materialien betreffen, die gegen geltendes Gesetz verstossen, den Ruf einer Person oder von CSL schädigen oder die nach allgemeinen Massstäben als kränkend oder unangemessen betrachtet werden könnten.



2.4 Schutz von Vermögenswerten und Informationen Fortsetzung

Wir verwenden Filter für elektronische CSL Geräte, um den Zugriff auf Seiten mit unangemessenen Inhalten zu verhindern. Es ist allerdings unmöglich, alle Seiten mit unangemessenen Inhalten zu identifizieren und den Zugriff darauf zu beschränken. Deshalb sollten die Mitarbeitenden bei der Wahl der Seiten, auf die sie zugreifen, umsichtig vorgehen.

CSL kann die Nutzung vom Internet, von Applikationen und der internen Netzwerke überwachen, wenn ein Risiko besteht, dass CSL Informationswerte missbraucht werden. Dies unterliegt stets den geltenden Gesetzen. Wir behalten uns das Recht vor, diese Massnahme anzuwenden, um CSL vor kriminellen oder unangemessenen Tätigkeiten zu schützen und sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden ihren Pflichten in Übereinstimmung mit den CSL Richtlinien nachkommen. In jedem Fall werden wir die vollständige Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze und Bestimmungen sicherstellen.

Alle Geräte und andere Vermögenswerte (einschliesslich Labornotizen und Notizbücher), die im Eigentum von CSL stehen oder von CSL geleast werden, bleiben das Eigentum von CSL und müssen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auf Anfrage des CSL Managements an CSL zurückgegeben werden.

F.

Welche Informationen kann ich ausserhalb von CSL teilen?

A.

CSL klassifiziert Informationen in drei Kategorien.

1. Öffentlich – Informationen können öffentlich geteilt werden.
2. Vertraulich – Informationen können mit CSL Mitarbeitenden und externen Mitarbeitenden (Contingent Worker) mit einer genehmigten Geheimhaltungsvereinbarung geteilt werden.
3. Geheim – Informationen können mit einigen CSL Mitarbeitenden und externen Mitarbeitenden (Contingent Worker) geteilt werden, die mithilfe einer Kontrollliste registriert werden.

F.

Ich will Inhalte von meinem CSL Laptop herunterladen, so dass ich meinem privaten Computer zu Hause verwenden kann, um eine Datenanalyse zu den Produktionsdaten von CSL durchzuführen. Ich bin mir bewusst, dass diese Daten als vertraulich zu betrachten sind und, in einigen Fällen, als geheim. Doch mein Computer zu Hause ist viel leistungsfähiger als mein CSL Laptop. Ist dies akzeptabel?

A.

Das Herunterladen von vertraulichen oder geheimen CSL Informationen auf private Computer ist verboten. Wenn Sie glauben, dass Ihre CSL Geräte nicht leistungsfähig genug sind, oder Funktionen fehlen, die Sie zur Ausführung Ihrer Aufgaben benötigen, sprechen Sie bitte mit Ihrem Vorgesetzten darüber.

F.

Ich bin an der Wahl unseres Stadtrats beteiligt und arbeite im Wiederwahlkomitee verschiedener Kandidaten. Darf ich meine CSL Geräte zu diesem Zweck nutzen?

A.

Nein. CSL verbietet die Nutzung von CSL Eigentum für politische Zwecke. Dies gilt auch für die E-Mail-Adressen und Netzwerkdienste des Unternehmens.

F.

Ich möchte meinem Partner einige CSL Dokumente per E-Mail senden, damit er meine Texte Korrektur lesen kann. Mein Partner arbeitet nicht bei CSL. Ist das in Ordnung?

A.

Nein. Die Verwendung von E-Mail, um CSL Informationen mit nicht-CSL Mitarbeitenden oder externen Mitarbeitenden (Contingent Worker) ohne CSL Geheimhaltungsvereinbarung zu teilen, ist nicht gestattet.



2.5 Kontinuierliche Offenlegung

Als Aktiengesellschaft, die an der australischen Börse (Australian Stock Exchange, ASX) notiert ist, hat CSL Verpflichtungen nach dem australischen Gesetz und den Regeln der ASX.

Abgesehen von wenigen Ausnahmen müssen wir der ASX ständig Informationen über CSL offenlegen, die nach vernünftigem Ermessen deutliche Auswirkungen auf den Kurs oder den Wert von CSL Wertpapieren haben könnten.

Wir haben eine Richtlinie für die kontinuierliche Offenlegung, die klare Leitlinien vorgibt und beschreibt, welche Massnahmen alle Direktoren und Mitarbeitenden ergreifen sollten, wenn ihnen Informationen bekannt werden, die möglicherweise offengelegt werden müssen.

2.6 Handel mit CSL Aktien

Bei CSL dürfen alle Direktoren und Mitarbeitenden CSL Aktien langfristig besitzen. Allerdings ist hinsichtlich des Zeitpunkts für den Handel solcher Aktien Vorsicht geboten.

Die Gesetze zum Insiderhandel verbieten es, mit CSL Aktien zu handeln, wenn man im Besitz kursrelevanter Informationen ist, die dem Markt nicht öffentlich bekannt sind.

Kursrelevante Informationen können die folgenden Aspekte betreffen:

- Die finanzielle Leistung von CSL im Zusammenhang mit Budget oder Prognosen;
- Abschluss oder Kündigung eines wichtigen Vertrags;
- Tatsächliche oder vorgesehene Zusammenschlüsse, Akquisitionen oder Gemeinschaftsunternehmen; oder
- Fortschritte wichtiger Forschungs- und Entwicklungsprojekte in Bezug auf Meilensteine.

Wir haben eine Richtlinie für den Handel mit Wertpapieren, die den Direktoren und Mitarbeitenden hilft, ihre Verpflichtungen bezüglich des Insiderhandels unter besonderer Berücksichtigung des Handels mit CSL Aktien zu verstehen.

Unter australischem Recht ist Insiderhandel eine Straftat.

F.

Einige meiner restriktierten Aktien sind gerade verfügbar geworden und ich möchte sie verkaufen, wie ich das in der Vergangenheit jedes Jahr getan habe. CSL befindet sich nicht in einer Sperrfrist, doch ich arbeite aktuell an einer vertraulichen Übernahme. Kann ich meine Aktien verkaufen?

A.

Falls Sie an einer vertraulichen Transaktion, z. B. einer Übernahme, beteiligt sind, sollten Sie den CSL Company Secretary kontaktieren und besprechen, ob Sie möglicherweise im Besitz von nicht öffentlichen Informationen sind, bevor Sie Ihre Aktien verkaufen.



2.7 Wettbewerb

Die Einhaltung von Wettbewerbsgesetzen ist für unsere Integrität als Unternehmen und unseren guten Ruf wesentlich.

CSL vertritt den Grundsatz des freien Wettbewerbs und verbietet Vorgehensweisen, die auf irgendeine Weise:

- Verbraucher irreführen oder den Zugang zu Therapeutika beschränken;
- zu einer Preisgestaltung führen würden, die gegen geltende Wettbewerbsgesetze verstösst; oder
- zu einer Koordination vom Marktverhalten mit Wettbewerbern führen würden; oder
- implizieren, dass Wettbewerbswissen in einer Weise gesammelt wird, die nicht ethisch und nicht transparent ist und die gegen die geltenden Gesetze und Bestimmungen verstösst; oder
- auf andere Weise einen unlauteren Wettbewerb darstellen würden.

Wir bieten Schulungsprogramme an, um sicherzustellen, dass die betroffenen Mitarbeitenden ihre Pflichten und die Pflichten des Unternehmens in Bezug auf die geltenden Wettbewerbsgesetze verstehen. Wir verfügen über Systeme, um jegliche Verstösse gegen diese Gesetze zu erkennen, zu kommunizieren, zu melden, zu untersuchen, anzugehen und zu korrigieren. Ferner weisen wir unsere Mitarbeitenden regelmässig auf die Möglichkeit hin, Bedenken anzumelden.

Verstösse gegen Wettbewerbsgesetze können ernste Folgen für CSL und unsere Mitarbeitenden haben, die auch hohe Geldstrafen und Haftstrafen umfassen. Sie werden von CSL als schweres Fehlverhalten angesehen, das Disziplinar massnahmen bis hin zur Kündigung zur Folge haben kann.

F.

Eine Projektmanagerin bereitet sich auf eine Präsentation über Marketingpläne für nächstes Jahr vor. Während sich die Präsentation selbst hauptsächlich auf verkaufsfördernde Konzepte und Geschäftspläne fokussiert, möchte sie in der Präsentation zeigen, wie „aggressiv“ das Team bei der Entwicklung von Ideen vorgeht und wie zuversichtlich sie hinsichtlich des Erfolgs ist. Kann sie sagen, dass ihre Strategie „verhindern wird, dass Wettbewerber diesen Platz einnehmen“ und dass die CSL Gruppe „den Markt dominieren wird“?

A.

Nein. Diese Worte haben eine spezifische rechtliche Bedeutung entwickelt, die auf ein möglicherweise wettbewerbswidriges Verhalten hinweisen könnten. Die Verwendung solcher Worte (auch wenn ein wettbewerbswidriges Verhalten nicht beabsichtigt ist), könnte Untersuchungen, Gerichtsverfahren und eine ernsthafte Schädigung des Rufes unseres Unternehmens zur Folge haben. Bitte wenden Sie sich mit jeglichen Präsentationen, die im Zusammenhang mit wettbewerbliehen Themen stehen, an CSL Legal und/oder CSL Ethics & Compliance.



2.8 Interessenkonflikte

Bei der Ausführung ihrer Verantwortlichkeiten bei CSL wird von allen Direktoren und Mitarbeitenden erwartet, dass sie den Interessen von CSL Vorrang vor ihren privaten Interessen geben. Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn private Interessen in Widerspruch zur Verpflichtung eines Mitarbeitenden stehen, oder diese Verpflichtung gefährden, den Interessen von CSL zu dienen.

Es ist zu betonen, dass ein solcher Widerspruch nicht notwendiger Weise auftreten muss, bevor ein tatsächlicher oder potentieller Interessenkonflikt festgestellt wird. Die Feststellung eines Interessenkonflikts in einer bestimmten Situation kann bereits ausreichen, um die berufliche Reputation oder das Urteilsvermögen eines Mitarbeitenden zu beeinträchtigen oder in Frage zu stellen.

Dazu gehören, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, die folgenden Situationen:

- Ein privates Interesse (finanzieller oder anderer Art) könnte möglicherweise das Urteilsvermögen eines Mitarbeitenden bei seiner geschäftlichen Tätigkeit für CSL beeinträchtigen;
- Die Loyalität eines Mitarbeitenden gegenüber Familienangehörigen, Freunden, Nachbarn oder anderen externen Parteien, Gruppen oder Organisationen könnte in Konflikt zu den Interessen und Belangen von CSL stehen;

- Ein Mitarbeitender hat Interesse an einer Transaktion, von der bekannt ist, dass CSL daran interessiert ist oder sein könnte;
- Ein Mitarbeitender erhält Gebühren, Provisionszahlungen oder andere Leistungen von einem Lieferanten, Wettbewerber oder Kunden von CSL; oder
- Ein Mitarbeitender nutzt seine Arbeitszeit, Geräte, Zubehör oder Arbeitskraft für etwas anderes als die von CSL genehmigten Tätigkeiten, Programme oder Zwecke.

In derlei Situationen oder wann immer Zweifel bestehen, ob ein Interessenskonflikt vorliegt, haben die Mitarbeitenden die scheinbaren oder tatsächlichen Details des Interessenskonflikts ihrem Vorgesetzten oder CSL Legal darzulegen. In jedem Fall müssen sämtliche Entscheidungen im Hinblick auf den Umgang mit dem Konflikt vom CSL Senior Management genehmigt und auf entsprechende Weise dokumentiert werden.

Um potentielle oder tatsächliche Interessenkonflikte zu vermeiden, müssen Mitarbeitende die Genehmigung ihres Vorgesetzten einholen, bevor sie berufliche Tätigkeiten ausserhalb des Unternehmens aufnehmen oder fortsetzen.

F.

Mein Onkel arbeitet für einen von CSL bevorzugten Lieferanten. Könnte dies ein Interessenkonflikt sein?

A.

Ja. Mitglieder unserer Familie und unseres Haushalts, die für einen Kunden, Verteiler oder Lieferanten von CSL arbeiten, stellen ein spezielles Konfliktpotential dar. In diesem Fall kann es ein Interessenkonflikt sein, abhängig von Ihrer Funktion bei CSL und Ihrem Einfluss auf Beschaffungsentscheide. Sie sollten diese Information Ihrem Gruppenleiter/Vorgesetzten und/oder CSL Ethics & Compliance offenlegen und deren Beurteilung einholen. CSL kann angemessene Schritte unternehmen, um die Situation anzugehen.



2.9 Bestechung & Korruption

Geschäfte und Mitarbeitende von CSL dürfen weder direkt noch indirekt Bestechung anbieten, zahlen, fordern oder annehmen und keine persönlichen Gefallen, finanziellen Belohnungen, oder andere Anreize als Gegenleistung für geschäftliche Entscheidungen zahlen oder erhalten. Dieses Verbot gilt unabhängig vom Wert oder Umfang der Belohnungen oder Anreize. Die Richtlinien von CSL verbieten Schmiergeldzahlungen.

Unsere Mitarbeitenden und Direktoren dürfen keine Geschenke oder Bewirtungen annehmen oder verteilen, wenn dies Einfluss auf ihr objektives geschäftliches Urteil in Entscheidungsprozessen haben könnte oder man einen solchen Einfluss vermuten könnte.

Wir verfügen über Richtlinien und Compliance-Schulungsprogramme, um sicherzustellen, dass die betroffenen Mitarbeitenden ihre Pflichten und die Pflichten des Unternehmens im Zusammenhang mit dem Vermeiden von Engagements verstehen, die Bestechung und/oder Korruption darstellen könnten. Wir haben Systeme eingerichtet, um jegliche Verstöße gegen die Richtlinie von CSL und die geltenden Gesetze zu erkennen, zu kommunizieren, zu melden, zu untersuchen und zu korrigieren. Ferner weisen wir unsere Mitarbeitenden regelmässig auf die Möglichkeit hin, Bedenken anzumelden.

Verstöße gegen die Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption können ernste Folgen für CSL und unsere Mitarbeitenden haben, die auch hohe Geldstrafen und Haftstrafen umfassen. Sie werden von CSL als schweres Fehlverhalten angesehen, das Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung zur Folge haben kann.

F.

Ich gehöre einem Team an, das CSL eingerichtet hat, um mögliche alternative Wasserfilterungstechnologien für die Produktionsanlagen von CSL zu prüfen. Im Rahmen der Prüfung muss ich verschiedene Standorte in Europa besuchen, an denen eine der Technologien eingesetzt wird. Der Lieferant einer bestimmten Technologie hat angeboten, die Reisekosten erster Klasse für unser CSL Team zu übernehmen. Darf ich dieses Angebot annehmen?

A.

Nein. Ein solches Angebot anzunehmen würde der Richtlinie von CSL widersprechen, denn die Erbringung eines solchen Wertes könnte als Beeinflussung Ihrer neutralen Prüfung der Technologie und einer späteren Beschaffungsentscheidung von CSL aufgefasst werden. Das Angebot der Übernahme der Reisekosten erster Klasse ist als Geschenk im Wert unangemessen, unvertretbar extravagant und weicht von den normalen geschäftlichen Gepflogenheiten ab. Wenn Sie noch weitere Informationen zur Klärung der Situation benötigen, sprechen Sie bitte mit Ihrem Vorgesetzten oder mit CSL Ethics & Compliance.

F.

Ich vermute, dass unser Vertriebspartner möglicherweise unangemessene Bewirtung für einige Regierungsvertreter anbietet, um sich Aufträge zu sichern. Muss ich mir darüber Sorgen machen oder die Angelegenheit mit dem Team von Ethics & Compliance besprechen, auch wenn es der Vertriebspartner ist, der dies tut und nicht CSL?

A.

Ja. Sie müssen die Angelegenheit unverzüglich mit Ethics & Compliance besprechen. Falls der Vertriebspartner im Namen von CSL handelt und wir wissen oder denken, dass der Vertriebspartner in diese Art der Aktivität verwickelt ist, können wir belastet werden. Deshalb ist es von entscheidender Bedeutung, dies zu besprechen.



2.10 Marktpraxis

2.10.1 Vermarktung an Angehörige der Gesundheitsberufe

Die Beziehungen der Pharmaunternehmen zu den Angehörigen der Gesundheitsberufe sind ein wichtiger Aspekt für unsere Branche. Zusätzlich zu den Gesetzen und Bestimmungen, die die Marketingpraxis regulieren, haben Verbände der Pharmabranche weltweit verschiedene Verhaltenskodizes aufgestellt.

Unsere Verfahrensweisen stützen sich auf diese Kodizes und die ihnen zugrundeliegenden ethischen Prinzipien. Wir sind verpflichtet, in allen Ländern, in denen wir tätig sind, alle geltenden lokalen Gesetze und Bestimmungen zu diesem Thema einzuhalten.

Marketing kann in der Pharmabranche viele verschiedene Formen annehmen, wie unter anderem:

- Sponsoring medizinischer Konferenzen und Seminare;
- Engagieren von Angehörigen der Gesundheitsberufe als Redner bei Konferenzen und medizinischen Seminaren; und
- Kostenübernahme für Reisen von Angehörigen der Gesundheitsberufe zu Konferenzen oder medizinischen Kongressen.

Wir wägen unsere Vorgehensweise in jedem einzelnen Fall sorgfältig ab. Dabei achten wir besonders darauf, dass unsere Produkte und Leistungen wahrheitsgetreu, zutreffend und genau und in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen und Verhaltenskodizes dargestellt werden.

Wir verfügen über Richtlinien und Compliance-Schulungsprogramme, um sicherzustellen, dass die betroffenen Mitarbeitenden ihre Pflichten und die Pflichten des Unternehmens in Bezug auf die Vermarktung an Angehörige der Gesundheitsberufe verstehen. Verstösse gegen die CSL Richtlinien in dieser Hinsicht werden als schwerwiegendes Fehlverhalten betrachtet, das zu einem Disziplinarverfahren bis hin zur Kündigung führen kann.

2.10.2 Kennzeichnung und Produktaussagen

Der Ruf und Erfolg von CSL als vertrauenswürdiger Anbieter von Arzneimitteln ist davon abhängig, dass unsere Produkte präzise dargestellt werden.

Die Kennzeichnung und Werbung für pharmazeutische Produkte sind streng reguliert. Anzeigen und Werbematerialien müssen immer den Tatsachen entsprechen, die Bedingungen und Auflagen der Marktzulassungen einhalten (d. h. keine Werbung für nicht zugelassene Indikationen), die Risiken und Nutzen der Produkte zutreffend und auf ausgewogene Weise beschrieben werden und sie dürfen nicht irreführend sein.

Werbung und direkte Verbraucherwerbung für verschreibungspflichtige Arzneimittel sind streng reguliert. In vielen Ländern, in denen wir tätig sind, ist die direkte Verbraucherwerbung sogar gesetzlich verboten.

2.10.3 Produktinformationen

Alle Produktinformationen zu den von CSL hergestellten oder vermarkteten Produkten sind weltweit streng von den geltenden lokalen Gesetzen in den Ländern, in denen wir tätig sind, kontrolliert.

Mit den Produktinformationen soll sichergestellt werden, dass die Angehörigen der Gesundheitsberufe und Patienten vor einem versehentlichen Fehlgebrauch der Produkte geschützt und umfassend über die richtigen Indikationen, Nutzen und potentiellen Risiken im Zusammenhang mit der Anwendung unserer Produkte informiert werden.

Wir bemühen uns, sicherzustellen, dass alle wichtigen Angaben in den Produktinformationen enthalten und auf dem aktuellen Stand sind. Die Auslassung wichtiger Angaben in Produktinformationen oder Marketingmaterial kann als Irreführung oder Täuschung ausgelegt werden.

Wir haben strenge Richtlinien und Prozesse für die Genehmigung von Produktinformationen (über unsere Abteilungen Medical Affairs und Regulatory Affairs).

Wir verfügen über umfassende interne Schulungsprogramme, um sicherzustellen, dass alle betroffenen Mitarbeitenden diese Richtlinien und Prozesse verstehen und umsetzen.

2.10.4 Handelserfüllung

CSL ist verpflichtet, alle geltenden internationalen Handelsbestimmungen einzuhalten, einschliesslich der Zollkontrollen, Import- und Exportkontrollen. Verstösse gegen diese Bestimmungen können zu straf- und zivilrechtlichen Sanktionen und zum Verlust von Exportprivilegien führen. CSL überprüft Dritte, Kunden und Mitarbeitende regelmässig anhand von Regierungslisten über mit Sanktionen belegte Unternehmen.

Die Gesetze im Hinblick auf Import, Export und Sanktionen sind komplex und ändern sich häufig und können einander in manchen Gebieten widersprechen. Bei sämtlichen Fragen hinsichtlich der Handelserfüllung sind die Mitarbeitenden aufgefordert, sich an CSL Global Trade Compliance oder CSL Legal zu wenden.

F.

Eine Angehöriger der Gesundheitsberufe möchte den Kollegen von CSL Produkten erzählen und fragt, ob wir ein Beraterhonorar zahlen würden. Was soll ich antworten?

A.

Sie sollten antworten, dass wir Angehörige der Gesundheitsberufe nur über CSL Programme entlohnen, die für das Decken spezifischer geschäftlicher und wissenschaftlicher Bedürfnisse gestaltet sind. Dies tun wir zudem nur, wenn diese Programme gemäss den entsprechenden Prozessdokumenten genehmigt worden sind. Als Teil solcher Programme kann CSL einen Angehörigen der Gesundheitsberufe für benötigte Beratungsleistungen nach Abschluss eines schriftlichen und gemäss den geltenden Prozessdokumenten genehmigten Vertrags entschädigen.



2.10 Marktpraxis Fortsetzung

F.

Ich führe eine Speziallieferung von CSL Produkten von Europa und Nordamerika in ein Land durch, in das wir bisher noch nie geliefert haben. Ich glaube, gehört zu haben, dass dieses Land mit Sanktionen belegt wurde. Wie finde ich heraus, ob diese Sanktionen meine Lieferung betreffen?

A.

Bevor Mitarbeitende in Verhandlungen mit neuen Geschäftspartnern oder neuen Gebieten treten, müssen sie sicherstellen, dass diese nicht auf nationalen oder internationalen Sanktionslisten eingetragen sind. Sollte dies der Fall sein, muss der betreffende Mitarbeitende sich an CSL Global Trade Compliance wenden, um den Fall zu prüfen. Bevor Waren exportiert werden, muss der Mitarbeitende sicherstellen, dass:

- der Artikel nicht kontrolliert wird und keine Export-/Wiederausfuhrlizenz von den zuständigen Behörden benötigt; und
- sämtliche Export- und Importvorschriften eingehalten werden.

Einige Zielländer unterliegen umfassenden Aussenhandelsbestimmungen, Embargos oder Sanktionen und bedürfen daher vorgängig zusätzlicher Erwägungen. Mitarbeitende sollten sich an CSL Global Trade Compliance oder CSL Legal wenden, um diesbezügliche Anweisungen zu erhalten.

2.10.5 Geistiges Eigentum

Die Schaffung und der Schutz von geistigem Eigentum unterstützen unsere Investitionen in Forschung und Entwicklung.

CSL hält sämtliche geltenden Gesetze in Bezug auf geistiges Eigentum ein. Wir schützen und stellen Patente,

Handelsmarken, Gebrauchsmuster, Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Information aus. Dies schliesst auch ein, dass unseren Mitarbeitenden die notwendigen Informationen, Instrumente und Prozesse für den Schutz unserer Vermögenswerte zur Verfügung gestellt werden.

CSL schliesst weltweit strategische Partnerschaften mit akademischen und anderen Organisationen zur Vervollständigung unserer hauseigenen Expertise und zur Förderung der Wissenschaft und der erfolgreichen Produktentwicklung. Diese Partnerschaften führen oft dazu, dass Wissen, geistiges Eigentum oder Produkte geteilt werden. Wir schliessen Kooperationsverträge zur Abklärung von bestimmten Aspekten solcher Partnerschaften, einschliesslich des Respekts und des Schutzes von geistigem Eigentum und vertraulichen Informationen.

F.

Ich möchte einen Dritten in die Forschungsarbeiten einbeziehen, die mein Team in Bezug auf ein neues Therapieziel durchführt. Ich muss schnell handeln, da meine Kontaktperson ins Ausland geht. Kann ich mit ihr über die Tätigkeit von CSL sprechen und darüber, wie sie helfen könnte?

A.

Jede Information, die nicht bereits öffentlich ist, muss mit besonderer Vorsicht behandelt werden. Bevor jegliche vertraulichen Informationen mit einem Dritten besprochen werden, sollten Sie den Schutz von geistigem Eigentum und die Natur der in Betracht gezogenen Zusammenarbeit prüfen. Sie sollten sich an CSL Legal wenden, um zu erfahren, wie Sie die Vermögenswerte und Informationen von CSL bestmöglich schützen können. Allgemein gilt, dass eine Geheimhaltungsvereinbarung als minimale Grundlage notwendig ist, bevor beide Parteien mit Diskussionen und Zusammenarbeit beginnen können.

2.10.6 Steuern

CSL hält alle gültigen Steuergesetze und -bestimmungen in sämtlichen Ländern, in denen wir tätig sind, ein. CSL nimmt zur Kenntnis, dass sich aus der Komplexität der Gesetze, ihrer ständigen Weiterentwicklung und der ihnen inhärenten Unsicherheit, inwiefern sie auf bestimmte Tatsachen und Umstände zutreffen, Steuerrisiken ergeben.

Dementsprechend gilt für CSL, dass:

- Steuergesetze in den Ländern, in denen CSL tätig ist, eingehalten werden und dass die Grundsätze für Verrechnungspreise der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development OECD) angewendet werden, wenn Transferpreise für internationale Transaktionen zwischen verbundenen Parteien berechnet werden;
- keine aggressive Steuerposition eingenommen wird und nur Transaktionen durchgeführt werden, die mit unseren Geschäftsaktivitäten im Einklang stehen, klare kommerzielle Ziele haben und für ihre Eigenwirtschaftlichkeit nicht auf Steuern angewiesen sind;
- eine globale, vom Board genehmigte Steuerpolitik angewandt wird; und
- sichergestellt wird, dass Steuerzahlungen, Richtlinien und steuerbezogenes Risikomanagement vom Prüfungs- und Risikomanagementausschuss (Audit und Risk Management Committee) des Boards überprüft werden.

2.10.7 Markterweiterung

Die Ausdehnung in neue Märkte oder Geografien ist wichtig, damit wir unser Wachstum aufrechterhalten können und unser Versprechen an Patienten und für den Schutz der Gesundheit von Menschen halten können. CSL verpflichtet sich dazu, eine ausreichende Sorgfaltspflicht walten zu lassen, wenn wir die Länder evaluieren, mit denen wir Geschäfte tätigen, und auch die Basis, auf der diese Geschäfte getätigt werden.



2.11 Bewirtungen und Geschenke

Es ist CSL bewusst, dass Mitarbeitende im Rahmen ihrer Tätigkeit für das Unternehmen von Zeit zu Zeit:

- Kunden, potentielle Kunden und andere Geschäftspartner von CSL bewirten oder ihnen Geschenke zukommen lassen möchten; und
- dass ihnen von Lieferanten, potentiellen Lieferanten oder anderen, mit denen CSL geschäftlich verkehrt, Geschenke oder Bewirtung angeboten werden können.

Die Möglichkeit von Geschenken oder Bewirtungen bzw. der Annahme derselben sollte nur in ausgewählten Fällen in angemessenem und moderatem Rahmen und in Übereinstimmung mit den geltenden CSL Richtlinien genutzt werden. Geldgeschenke oder Zahlungsmitteläquivalente (z. B. Gutscheine) dürfen nicht verteilt oder angenommen werden. Abgesehen von speziellen Fällen, die vom Seniormanagement genehmigt werden müssen, sollten keine Bewirtungen von Kollegen auf Kosten von CSL durchgeführt werden.

In den Fällen, in denen ein Geschenk oder eine Bewirtung als angemessen angesehen wird, sollte die Art des Geschenks oder der Bewirtung den professionellen und allgemeinen Standards für Ethik entsprechen, nicht gegen den guten Geschmack verstossen, geltende Gesetze und Branchenrichtlinien einhalten und im Einklang mit unseren Werten und den gültigen CSL Richtlinien stehen. Geschenke oder Bewirtung dürfen nicht verlangt oder erbeten werden. Die Verteilung von Geschenken oder das Angebot einer Bewirtung müssen in den Finanzunterlagen von CSL auf entsprechende Weise verzeichnet werden.

Es ist nicht zulässig, Bewirtungen oder Geschenke im Rahmen von Einkaufs- und/ oder anderen Vertragsverhandlungen im Zusammenhang mit dem Geschäft von CSL anzunehmen oder anzubieten (siehe auch Abschnitt 2.9 Bestechung und Korruption).

In einigen Ländern sind Bewirtungen oder Geschenke für Angehörige der Gesundheitsberufe und Regierungsvertreter nicht oder nur bedingt zulässig. Bewirtungen (wie Sportveranstaltungen, Theater oder Konzerte) von Angehörigen der Gesundheitsberufe und Regierungsvertretern sind gemäss der geltenden CSL Richtlinien verboten und dürfen nicht angeboten werden. Das Angebot von Bewirtung in Form von Mahlzeiten (Gastfreundschaft) unterliegt den strikten Anforderungen dieser Richtlinien.

Wir verfügen über Richtlinien und Compliance-Schulungsprogramme, um sicherzustellen, dass die betroffenen Mitarbeitenden ihre eigenen Pflichten und die Pflichten des Unternehmens in Bezug auf Bewirtungen und Geschenke verstehen. Wir haben Systeme eingerichtet, um jegliche Verstösse gegen diese Gesetze zu erkennen, zu kommunizieren, zu melden, zu untersuchen. Ferner weisen wir unsere Mitarbeitenden regelmässig auf die Möglichkeit hin, Bedenken anzumelden.

CSL Ethics & Compliance oder CSL Legal stehen für weitere Anleitungen zur Verfügung.

F.

Ich habe kürzlich ein Projekt abgeschlossen, an dem Mitarbeitende einer Forschungsorganisation beteiligt waren, mit der wir zusammenarbeiten. Zur Feier des Abschlusses würde ich gerne die Forscher und einige am Projekt beteiligte CSL Mitarbeitenden zu einem Endspiel der lokalen Fussballliga einladen. Ist das zulässig?

A.

Sie müssen prüfen, ob die Annahme dieser Bewirtung durch die Forschungsorganisation als unangemessene Anerkennung für die geleistete Arbeit aufgefasst werden könnte. Sie müssen auch abwägen, ob Sie diese Organisation für zukünftige Projekte möglicherweise erneut berücksichtigen könnten und ob der soziale Umgang mit Mitarbeitenden der Organisation dies gefährden könnte.

Falls die angebotenen Tickets teuer oder schwer erhältlich sind (z. B. Tickets für eine Premiere), würde der Wert der Bewirtung als übertrieben betrachtet werden. In diesem Fall sollten Sie sie nicht anbieten. Gleichermassen müssen Sie die Angemessenheit einer Einladung mit Ihrem Vorgesetzte oder dem Ethics & Compliance Team prüfen, wenn Sie von einer Drittpartei (z. B. Vertriebspartner, Agent) zu einem Anlass (z. B. Sportanlass, Konzert etc.) eingeladen werden.



2.12 Beziehungen zu externen Interessengruppen

2.12.1 Kontakte zu Regierungsvertretern

CSL engagiert sich mit Regierungsvertretern und anderen Interessengruppen, um zur öffentlichen Politik in den Ländern beizutragen, in denen wir tätig sind. Wir tun dies, um sicherzustellen, dass legitime Geschäftsinteressen in der öffentlichen Politik im Interesse der vielen Interessengruppen, denen wir dienen und für die wir verantwortlich sind, einschliesslich von Patienten, Plasmaspendern, Mitarbeitenden, Investoren und der lokalen Gemeinschaften, in denen wir präsent sind, berücksichtigt werden.

CSL ist in stark regulierten Bereichen tätig. Daher kann es durchaus sein, dass unsere Mitarbeitenden mit Regierungsvertretern zu tun haben, die für die Zulassungen von unseren medizinischen Produkten, Verhandlung und Betreuung von Verträgen mit unserem Unternehmen oder für die Entwicklung und Durchsetzung von Bestimmungen verantwortlich sind, die Auswirkungen auf uns haben.

Wir verlangen, dass sämtliche Interaktionen mit Regierungsvertretern ethisch korrekt sind und im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Bestimmungen stehen. Wenn einer unserer Mitarbeitenden solche Kontakte hat, müssen die Informationen stets ehrlich sein, Verfälschungen oder Auslassungen vermieden werden. Alle Unterlagen zu Verhandlungen, Anfragen oder Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit staatlichen Stellen müssen im Einklang mit der globalen Richtlinie für das Dokumentenmanagement und den Prozessen von CSL aufbewahrt werden. Ferner müssen alle unsere Kontakte zu Regierungsvertretern den Bestimmungen von Abschnitt 2.9 Bestechung & Korruption und Abschnitt 2.11 Bewirtungen und Geschenke dieses Kodex entsprechen.

Falls Beiträge von CSL oder dem CSL Employees Political Action Committee, an welches Mitarbeitende in den USA freiwillig Beiträge leisten können, an politische Kandidaten oder andere politische Interessengruppen zulässig sind, müssen diese vernünftig ausgewogen auf die Parteien und Kandidaten oder Abgeordneten verteilt werden. Solche Beiträge müssen im Einklang mit lokalen Gesetzen und Bestimmungen erfolgen und die anwendbaren Genehmigungsstufen eingehalten werden.

Unsere Entscheidungen darüber, wie wir politische Beiträge leisten, stützen wir auf unserem Verständnis dazu ab, wie geschäftsrelevant und wichtig das Engagement einer Einzelperson oder politischen Partei in der öffentlichen Politik für CSL ist. Dabei berücksichtigen wir die Erwartungen unserer Interessengruppen und die Möglichkeit, allgemeine Werte für unsere Patienten und die öffentliche Gesundheit zu schaffen.

Wir sind überzeugt, dass Transparenz hinsichtlich politischer Beiträge für pharmazeutische Unternehmen angesichts der entscheidenden Rolle, die Regierungen in der Regulierung, Empfehlung, Rückerstattung und Beschaffung von Medikamenten und Biopharmazeutika spielen, wichtig ist. CSL veröffentlicht den Gesamtwert solcher Beiträge jährlich in unserem Jahresbericht, der auf CSL.com zur Verfügung steht.

Kontaktieren Sie Ihren lokalen Public Affairs Vertreter, falls Sie Zweifel haben, ob Sie direkten Kontakt mit Regierungsvertretern haben sollten.

2.12.2 Engagement in der öffentlichen Politik

Wir sind der Auffassung, dass CSL eine wichtige Aufgabe hat, wenn politische Entscheidungen in Fragen getroffen werden, die sich direkt auf unser Geschäft auswirken und bei denen wir über eine besondere Expertise verfügen.

Wir arbeiten direkt mit Regierungen und anderen Interessengruppen zusammen, um unsere Perspektiven zu Themen einzubringen, in denen wir über eine besondere Expertise oder Kenntnisse verfügen, um die Formulierung von Bestimmungen zu unterstützen.

In Zusammenarbeit mit den relevanten Branchenverbänden beteiligen wir uns mit Bedacht auch an der Entwicklung von Branchenpositionen, die mit unseren Werten und Interessen im Einklang stehen.



2.12.3 Externe Kommunikation

CSL hat Unternehmenssprecher, die befugt sind, sich gegenüber Medien, Analysten und Behörden zu unserem Geschäft zu äussern. Nur die autorisierten Unternehmenssprecher dürfen solche Stellungnahmen abgeben.

F.

Ich arbeite in einem Spendenzentrum von CSL Plasma und erhielt kürzlich von einem Zeitungsjournalisten eine telefonische Anfrage zur Sicherheit der Plasmaderivate von CSL. Sollte ich auf der Grundlage meiner Kenntnisse zu diesem Thema antworten oder „kein Kommentar“ sagen?

A.

Öffentlich über die Medien kommunizierte Informationen können wichtige und manchmal nicht vorhersehbare finanzielle oder rechtliche Folgen haben und den Ruf von CSL als Unternehmen schädigen. Es ist wichtig, dass alle öffentlichen Stellungnahmen von CSL einschliesslich Antworten auf Fragen der Medien genau, zeitnah und einheitlich sind. Deshalb sollten nur autorisierte Sprecher öffentliche Stellungnahmen im Namen von CSL abgeben. Sie sollten dem Anrufer höflich antworten, dass Sie veranlassen werden, dass ein zuständiger Sprecher sich so rasch wie möglich bei ihm meldet. Sie sollten sich noch einmal das Thema der Anfrage und die Kontaktdetails des Anrufers mitteilen lassen. Sie müssen die Anfrage dann unverzüglich an den für Ihre Region zuständigen Vertreter von CSL Communications weiterleiten.

F.

Ich nehme an einer wissenschaftlichen Konferenz teil. Ich bin von den neusten Resultaten, die mein Team hinsichtlich einer neuartigen Therapie gewonnen hat, wirklich begeistert und habe einige detaillierte Folien vorbereitet, die ich mit den Teilnehmern der Konferenz teilen werde. Muss ich dafür vorher eine Genehmigung einholen?

A.

Informationen, die während Forschungs- und Entwicklungsarbeiten gewonnen werden, sind ein wichtiger Vermögenswert und daher enorm wertvoll. Folglich müssen sie so behandelt werden, dass der maximale Wert für CSL und unsere Interessengruppen erzielt werden kann. Es ist grundlegend, dass keine Informationen offengelegt werden, ohne die Auswirkungen einer solchen Offenlegung eingehend zu prüfen. Mitarbeitende müssen die Bestimmungen der CSL Richtlinie für das Offenlegen von Forschungs- & Entwicklungsinformationen befolgen, bevor jegliche Informationen öffentlich präsentiert werden.



2.13 Datenschutz

2.13.1 Schutz der Informationen von Dritten

CSL respektiert und schützt die Privatsphäre aller Personen, mit denen wir zu tun haben, einschliesslich Patienten, Plasmaspendern, Angehörigen der Gesundheitsberufe, Kooperationspartnern und Dritten. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass wir allen geltenden lokalen Gesetzen zeitnah und effizient nachkommen – nicht nur, weil wir gesetzlich dazu verpflichtet sind, sondern auch im Sinne unserer Unternehmenspolitik.

Wenn wir persönliche Daten erheben, verarbeiten, speichern und übermitteln, ergreifen wir entsprechende Vorsichtsmassnahmen im Einklang mit allen geltenden lokalen Gesetzen. Wir stellen sicher, dass der Datenschutz gegeben ist und die Rechte der Personen respektiert werden.

Wir verfügen über Richtlinien und Compliance-Schulungsprogramme, um sicherzustellen, dass die betroffenen Mitarbeitenden ihre Pflichten und die Pflichten des Unternehmens in Bezug auf den Umgang mit personenbezogenen Informationen verstehen.

2.13.2 Datenschutz für sensiblen Informationen von Dritten

CSL kann sensible Informationen von ihren Patienten, Plasmaspendern, Angehörigen der Gesundheitsberufe, Kollaborateuren und anderen Dritten erheben. Diese sensiblen Informationen können physische Identifikatoren (z. B. Fingerscans), Gesundheitsdaten und finanzielle Informationen umfassen. Diese Arten von Daten erfordern eine höhere Stufe für den Schutz der Privatsphäre. CSL beschränkt sich daher bei der Erhebung solcher Informationen auf den Bereich, der für die Ausübung der Geschäftszwecke notwendig ist und verarbeitet die Daten unter Einhaltung der lokalen Gesetze.

F.

Darf ich Patientenregistrierungslisten oder medizinische Akten einer Arztpraxis durchsehen, während ich warte, um mit einem Arzt zu sprechen?

A.

Nein. Die Einsicht in Patientenregistrierungen oder medizinische Akten entspricht unter diesen Umständen nicht den Erwartungen des Patienten in Bezug auf Vertraulichkeit und Datenschutz.

2.13.3 Schutz von Mitarbeiterdaten

CSL stellt sicher, dass die Verarbeitung von Mitarbeiterdaten im Einklang mit den geltenden lokalen Gesetzen erfolgt. In einigen Fällen kann die Erhebung von Mitarbeiterdaten gesetzlich erforderlich sein. In allen anderen Fällen stellt CSL sicher, dass die Art der Datenerhebung und Verarbeitung mit den persönlichen Rechten auf Privatsphäre und unseren legitimen geschäftlichen Bedürfnissen abgewogen werden. Daher werden wir nur personenbezogene Daten der Mitarbeitenden erheben wo dies für unsere Geschäftsprozesse erforderlich ist. Dabei greifen nicht unnötig in ihre Privatsphäre ein und beachten alle geltenden lokalen Gesetze.

Wir informieren unsere Mitarbeitenden über ihre Rechte, den Zweck der Datenerhebung zu erfahren, die über sie gespeicherten Daten einzusehen und eventuelle Fehler zu korrigieren.

F.

Ich bin ein CSL Mitarbeitender. Welche Arten von Daten sammelt und verwendet CSL über mich?

A.

Wie alle Arbeitgeber erhebt und verarbeitet CSL personenbezogene Daten aller unserer Mitarbeitenden. Zum Beispiel, Namen, Adressinformationen, Kontaktdaten und Lohndaten. Die Notwendigkeit zur Erhebung solcher Daten ist oft für Arbeitgeber gesetzlich vorgeschrieben. Zusätzlich zu den gesetzlich erforderlichen Daten kann CSL personenbezogene Daten verwenden, die als Nebenprodukt der täglichen Anwendung der von CSL zur Verfügung gestellten digitalen Ausrüstung und Applikationen durch Mitarbeitende automatisch anfallen, z. B. E-Mails. Im Einklang mit den anwendbaren Gesetzen verfügt CSL über für die Sensibilität der Daten und die mit der Verarbeitung solcher Informationen verbundenen Risiken angemessene Sicherheitsmassnahmen.



3

Sicherheit und Qualität unserer Produkte

In diesem Abschnitt

3.1	Forschung und Entwicklung	27
3.2	Bioethik	28
3.3	Pharmakovigilanz	32
3.4	Qualität	32
3.5	Versorgungskette	33
3.6	Menschenrechte	35





Die Selbstverpflichtung von CSL:

CSL hat sich seinem Versprechen verpflichtet, das Leben von Patienten mit seltenen und schweren Krankheiten zu retten und die Gesundheit von Menschen zu schützen, indem das Unternehmen erstklassige Medikamente entwickelt, herstellt und zuverlässig bereitstellt.

Wir:

- wenden bei der Durchführung von Forschung und Entwicklung unter Einsatz von Tieren und bei klinischen Studien mit Patienten oder Probanden stets die Best Practice-Standards der Pharmabranche an;
- pflegen Qualitätsmanagementsysteme und stellen sicher, dass die Prozesse zur Qualitätssicherung von unseren Mitarbeitenden verstanden und streng befolgt werden;
- stellen sicher, dass unsere Dritten ebenfalls Teil dieses Prozesses sind, und dass sich andere Pharmaunternehmen, deren Produkte wir beziehen, aktiv zu den gleichen Grundsätzen bekennen;
- informieren bei Bedarf Aufsichtsbehörden und andere Interessengruppen unverzüglich, wenn wir von Sicherheits- oder Qualitätsproblemen bei einem unserer Produkte Kenntnis erlangen;
- arbeiten mit der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und Regierungen zusammen, um jegliche Fälschungen unserer Produkte zu untersuchen und zu verhindern; und
- implementieren Geschäftssysteme, um die Rechte der Personen zu schützen, die mit CSL in Kontakt kommen.





3.1 Forschung und Entwicklung

Es ist unsere Mission, innovative Therapeutika zu entdecken, zu entwickeln und bereitzustellen, die die Lebensqualität von Patienten verbessern. Unser Engagement geht darüber hinaus, sicherzustellen, dass Medikamente sichere und wirksame Lösungen sind, von denen Patienten und Ärzte profitieren können, indem wir unerfüllte medizinische Bedürfnisse adressieren.

Um dies zu erreichen, engagieren sich unsere Forschenden und Mitarbeitenden und wir:

- pflegen Partnerschaften mit Patienten während des gesamten Entwicklungslebenszyklus;
- verhalten uns angemessen gemäss den bioethischen Grundsätzen;
- betreiben Forschung in neuartige Krankheitsmechanismen und Produkte, wofür wir Fortschritte in Wissenschaft und Technologie einsetzen;
- unterstützen gewissenhafte Versuche mit Tieren in der Forschung nur dann, wenn keine andere wissenschaftlich oder regulatorisch akzeptierte Alternative verfügbar ist, um die Sicherheit und Wirksamkeit von Prüfpräparaten zu beweisen;
- Wir verpflichten uns stets: unsere klinischen Studien im Einklang mit dem Konsensus der ethischen Prinzipien aus den internationalen Ethikrichtlinien, wie dem International Council for Harmonisation (ICH) E6: Richtlinie für die gute klinische Praxis (GCP), der Helsinki Deklaration des Weltärztebundes und der CIOMS International Ethical Guidelines for Biomedical Research Involving Human Subjects;

- wertvolle Verbesserungen in der Gesundheit oder Fortschritte im wissenschaftlichen Wissen zu erreichen, und relevante Risiken für Personen, die unsere Medikamente erhalten, zu identifizieren und zu minimieren;
- Forschung auf transparente Art und mit Respekt für die Teilnehmer an unseren klinischen Studien durchzuführen;
- nach der Förderung des wissenschaftlichen und medizinischen Wissens durch transparente Publikation aller Ergebnisse der klinischen Studien gemäss den akzeptierten internationalen Richtlinien zu streben;
- zeitnahe Registrierung von Medizinprodukte zu erreichen, damit wir unsere neuartigen Therapeutika so rasch wie möglich für Patienten bereitstellen können; und
- die globalen Qualitätsstandards einzuhalten.

3.1.1 Patientenfokus und Schutz der öffentlichen Gesundheit

Der Patientenfokus ist einer unserer Unternehmenswerte und ist ein wesentliches und grundlegendes Element für alle unsere Arbeiten. Wir glauben, dass Patienten und ihre Betreuer am besten wissen, was einen bedeutenden Unterschied im Management und in der Behandlung ihrer Krankheit macht.

Wir engagieren uns dafür, Strategien und Prozesse für Patienten und Betreuer zu entwickeln und zuzuschneiden, um ihre spezifische Perspektiven auf unsere Entwicklungsprogramme und Studien mit an Bord zu holen. Wir arbeiten aktiv mit Patientenorganisationen zusammen, um einzigartige Programme und Aktivitäten für Patienten und für den Schutz der öffentlichen Gesundheit zu entwickeln. Wir setzen unser tiefes Verständnis für unsere Patienten und ihre Familien ein, um unsere eigenen Programme zu schaffen. Zusätzlich zum Ermöglichen dieses Gefühls des Empowerments und der Gemeinschaft, arbeiten wir partnerschaftlich mit diesen Gruppen zusammen, um das Informationsangebot und die Reichweite im Bereich seltene und schwere Krankheiten zu verbessern und zu erweitern.

Wir arbeiten auch aktiv mit Regierungsbehörden und anderen Interessengruppen zusammen, um den Schutz der öffentlichen Gesundheit zu unterstützen. Durch das Erklären der einzigartigen Bedürfnisse von Gemeinschaften für seltenen Krankheiten setzen wir uns dafür ein, das Verständnis für den effektiven Wert unserer Therapeutika für diese Gemeinschaften zu unterstützen. Zudem haben wir das Ziel, sicherzustellen, dass Patienten Zugang zu den Behandlungen und Therapeutika haben, die sie benötigen, um ein vollwertiges und bereichertes Leben zu führen.



3.2 Bioethik

„Bioethik“ bezieht sich auf die Anwendung von Ethik in der Entdeckung, Entwicklung und Herstellung von Medikamenten, und weitergefasst, im Gesundheitswesen. Wir lassen uns in unserer verantwortungsvollen und ethischen Arbeit von bioethischen Grundsätzen leiten, mit dem obersten Ziel, der Gesellschaft Nutzen zu bringen. Bei CSL handeln wir im Einklang mit unserem Verhaltenskodex und unseren Unternehmenswerten und wir wägen die ethischen Auswirkungen unserer Aktivitäten ab, wenn wir unser Versprechen an Patienten und für den Schutz der Gesundheit von Menschen erfüllen.

Unser Respekt für eine nachhaltige, ethische Verhaltensweise steht an erster Stelle. Jedoch sind wir pragmatisch und sind uns bewusst, dass unsere Prozesse möglicherweise angepasst werden müssen, um potentiellen und durch externe Einflüsse entstehende Herausforderungen gerecht werden zu können. Diese können sein:

- soziale Trends;
- wissenschaftliche Fortschritte in der Biotechnologie und Forschung; und
- Bedürfnisse der öffentlichen Gesundheit.

Zudem sind wir uns der Notwendigkeit der laufenden Prüfung und Verbesserung unserer internen ethischen Standards und Prozesse bewusst. CSL hat eine spezifische Aufsicht durch ein Beratungsforum für Bioethik (CSL Bioethics Advisory Forum) implementiert, um entstehende bioethische Dilemmas im Zusammenhang mit Forschung und Entwicklung zu prüfen und proaktiv anzugehen.

Das CSL Beratungsforum für Bioethik wird von ausgewählten externen Bioethikern unterstützt und dient unseren Forschungs- und Entwicklungsteams bei Bedarf als Beratungsstelle für bioethische Fragen. Das Forum bietet die Gelegenheit zur Diskussion und Debatte einer Reihe von bioethischen Themen, um die Entscheidungsfindung von CSL zu unterstützen, und die für neue Initiativen, Strategien und Richtlinien zu berücksichtigen sind.

3.2.1 Fortschritte in Wissenschaft und Technologie

Wir streben danach, Innovationen in Lösungen umzusetzen. Dazu nutzen wir in der Forschung und Entwicklung die neusten Entwicklungen und Applikationen im wissenschaftlichen Fachgebiet, um neue wichtige Therapeutika zu entdecken und zu entwickeln und damit unbefriedigte medizinisch Bedürfnisse zu erfüllen.

Jüngste Fortschritte im Bereich Gentherapien eröffnen neuartige Möglichkeiten für die Entwicklung von Medikamenten. Allerdings werfen die damit verbundenen Technologien komplexe Fragen auf.

3.2.1.1 Verwendung von fetalem und embryonalem Gewebe und Stammzellen

CSL führt keine Forschung mit embryonalen Stammzellen von menschlichen Föten oder menschlichem embryonalem Gewebe durch und nimmt an keinen Studien teil, die dies tun. Auch verwenden wir diese nicht für unsere Produkte. Wir führen keine menschliche Gentherapie durch, die auf die Keimbahn ausgerichtet ist und wir finanzieren keine externen Studien, die dies tun.

3.2.1.2 Verwendung von genetisch modifizierten Organismen

Wir verwenden routinemässig und standardmässig genetisch modifizierte Organismen (GMO) in Forschungs-, Entwicklungs-, Herstellungs- und Qualitätskontrollprozessen zur Entwicklung von rekombinanten Proteinen. Alle Forschungs- und Entwicklungsarbeiten mit GMO erfolgen im Einklang mit den erforderlichen regulatorischen Standards und unter voller Risikobeurteilung anhand der höchsten Sicherheitsbedingungen für Anwendung, Eindämmung und angemessene Entsorgung von Abfall oder verwendeten Materialien.

3.2.2 Klinische Studien

Klinische Studien sind Forschungsstudien, die durchgeführt werden, um zu ermitteln, ob medizinische Behandlungsverfahren die Gesundheit von Menschen verbessern können. Bevor ein neues Medikament für Menschen zur Verfügung gestellt wird, muss es eine rigorose Prüfung mit einer Serie wohldurchdachter klinischer Studien durchlaufen, um die Wirksamkeit und Sicherheit zu prüfen, und die anschliessend von regulatorischen Behörden evaluiert werden.

Wir verpflichten uns für die verantwortungsvolle Durchführung von klinischen Studien. Die Sicherheit der Studienteilnehmer und die Vertraulichkeit sind von höchster Wichtigkeit. Um dies sicherzustellen, setzen wir hohe interne Standards und Aufsicht ein. Wir verfügen über Mechanismen, um die Genauigkeit, Vertrauenswürdigkeit und Sicherheit der Daten sicherzustellen, die unsere Studien generieren.

Bei CSL glauben wir, dass es unsere ethische Verantwortung ist, den an unseren Studien teilnehmenden gesunden Freiwilligen und Patienten mit gebührendem Respekt zu begegnen und ihnen während des gesamten Kontinuums der Studienaktivitäten die notwendige Unterstützung für ihr Wohlbefinden zu geben – vom Studiendesign bis zur Rekrutierung, Registrierung, Studiendurchführung und Abschluss. Von allen CSL Mitarbeitenden, die unsere klinischen Studien unterstützen, sowie allen Prüfern, Mitarbeitenden an den Standorten und Lieferanten, die mit den Studienteilnehmern und Patientengemeinschaften interagieren, wird erwartet, dass sie sich jederzeit integer verhalten, stets die höchsten Standards der medizinischen Betreuung anwenden und Patienten zu jeder Zeit mit gebührendem Respekt begegnen.

CSL verlangt von allen klinischen Studien, an denen es beteiligt ist, die Einhaltung international vereinbarter ethischer und Datenqualitätsstandards, die die Erwartungen der Gemeinschaft an pharmazeutische Unternehmen für die Durchführung und das Management klinischer Studien umreissen. Wir verlangen die gleichen ethischen Standards, wo immer wir unsere klinischen Studien durchführen. Wir führen Studien nur in Ländern durch, in denen diese Standards erfüllt werden können, und in Einrichtungen, die wir evaluiert haben und die über die entsprechende medizinische und Forschungsinfrastruktur verfügen.



3.2 Bioethik Fortsetzung

Die Erstanwendung eines Medikaments am Menschen (First in Human FiH Studies) ist ein entscheidender Schritt in der klinischen Entwicklung. Die FiH-Studien sind speziell wichtig, um unser Wissen rund um die Krankheit und das Potential des experimentellen Ansatzes zu vergrössern und dient dem Schutz der Gesundheit und dem Wohlbefinden der Studienteilnehmer. CSL nimmt diese Verantwortung ernst und verfügt über Prozesse, die im Einklang mit regulatorischen Richtlinien sind, und die die Entscheidungsfindung und die Überwachung der Studienteilnehmer ermöglichen.

Für alle von CSL unterstützten Studien stellt eine funktionsübergreifende Gruppe von internen Experten sicher, dass alle Studien wissenschaftlich gerechtfertigt sind und unsere höchsten Sicherheitsanforderungen erfüllen. Alle verfügbaren Daten werden vor Studienbeginn geprüft, um ein vorteilhaftes Nutzen-Risiko-Verhältnis zu bestätigen. Dies ist Teil unserer Verpflichtung für den Schutz der Studienteilnehmer.

CSL wird eine interventionelle klinische Studie der Phase III mit Patienten nur in Ländern durchführen, in denen:

- CSL plant, die Zulassung zu erhalten und für die die Entscheidung getroffen worden ist, die Prüfmedikamente kommerziell verfügbar zu machen;
- Das sich in der Studie befindende Produkt für eine andere Indikation und/oder eine andere Bevölkerungsgruppe zugelassen und es geplant ist, die Zulassung für die neue Indikation zu beantragen; oder
- Das Prüfmedikament bereits für die sich in der Studie befindende Indikation zugelassen und verfügbar ist oder die Absicht besteht, dies zu erreichen (z. B. Phase IV Studien).

Bei seltenen Krankheiten ist es unerlässlich, dass neue investigative Medikamente so rasch wie möglich für Kinder verfügbar gemacht werden. CSL verpflichtet sich, pädiatrische Studienteilnehmende in unsere klinischen Programmen miteinzubeziehen, wenn dies ethisch gerechtfertigt und durchführbar ist, um die Wirksamkeit und Sicherheit unserer Medikamente zu prüfen. Dies wird in Zusammenarbeit mit den jeweiligen regulatorischen

Behörden ermittelt. Einheitlich mit allen klinischen Studien von CSL erfüllen die von CSL unterstützten pädiatrischen Studien alle erforderlichen Gesetze und Vorschriften.

Es ist wichtig, dass Personen, die eine Teilnahme an einer klinischen Studie in Erwägung ziehen, transparente und verständliche Informationen zu den Zielen der Studien, den Risiken und möglichen Vorteilen einer Teilnahme sowie zu Behandlungsoptionen erhalten. Dies wird durch einen Einverständniserklärungsprozess erreicht, wofür Informationen klar mit allen Teilnehmern unserer Studien geteilt werden, damit sie ihre Entscheidung treffen können. Teilnehmende werden ebenfalls informiert, dass es ihnen freisteht, die Studie jederzeit zu verlassen und dass sie dafür weder einen Grund nennen, noch negative Konsequenzen hinsichtlich ihres Zugangs zu medizinischer Betreuung fürchten müssen. Sollten neue Informationen hinsichtlich der Durchführung oder der Nutzen-Risiko-Beurteilung bekannt werden, teilen wir diese umgehend mit den Teilnehmern.

Wir glauben, dass Personen nicht an Studien teilnehmen sollten, ohne dass ihre grundlegenden Rechte als Patienten geschützt werden oder die Zusicherung, dass ihre individuellen Studiendaten geschützt werden. CSL erlaubt nicht, dass Studienprozesse durchgeführt werden, bevor die Studienteilnehmer, oder deren gesetzlichen Vertreter, nach erfolgter Aufklärung ihre Einverständniserklärung freiwillig erteilt haben.

CSL führt interne Qualitätsaudits in allen Bereichen der klinischen Studien durch und unterstützt Inspektionen durch globale Gesundheitsbehörden.

3.2.2.1 Transparenz für klinische Daten

CSL glaubt, dass es wichtig ist, klinische Studien und Ergebnisse von klinischen Studien der Ärzteschaft, potentiellen Studienteilnehmern und der Öffentlichkeit verfügbar zu machen. Zudem stellen wir sicher, dass wir ausgewogene, vollständige, genaue nicht unternehmenseigene Informationen über unsere registrierten klinischen Studien offenlegen, unabhängig von den Ergebnissen. Wir tun dies zeitgerecht und über verschiedene Mechanismen.

- Von CSL unterstützte Studien werden auf unserer Unternehmenswebseite aufgelistet. Wir registrieren auch zukünftige interventionelle Studien mit Patienten oder gesunden Freiwilligen in einem vom International Committee of Medical Journal Editors (ICMJE) anerkannten öffentlichen Register für klinische Studien. Von CSL unterstützte nicht-interventionelle Studien werden gemäss den lokalen Anforderungen und Standards registriert.
- Zusammengefasste Resultate der von CSL unterstützten klinischen Studien werden innerhalb von 12 Monaten nach dem letzten Besuch des letzten Patienten offengelegt, ausser es wird von lokalen Anforderungen und Standards anders verlangt. Dies schliesst Resultate von Studien zu eingestellten Produkten und Studien, die aus Gründen der Sicherheit oder der Effizienz abgebrochen wurden, mit ein.
- Wir streben an, Studienresultate mit den an unseren klinischen Studien teilnehmenden Patienten zu teilen, indem wir Zusammenfassungen in einfacher Sprache über einen öffentlich verfügbaren, unabhängigen Web-Dienst mit unseren Studienteilnehmern veröffentlichen. Zusätzlich werden wir auf Anfrage mit Investigatoren zusammenarbeiten, die die Resultate einer Einzelperson mit ihrem Patienten teilen möchten. Lokale Anforderungen und Standards werden eingesetzt, um die angemessene Antwort auf solche Anfragen zu bestimmen.



3.2 Bioethik Fortsetzung

F.

Ich habe von einer Forschungsklinik eine Anfrage für klinische Ergebnisse aus einer kürzlich abgeschlossenen von CSL unterstützten klinischen Studie erhalten. Sie glauben, dass unsere Resultate ihnen bei der Weiterentwicklung einer lebensrettenden Therapie helfen werden. Ich habe Zugang zu solchen Informationen. Kann ich sie teilen?

A.

Nein. Die Resultate dürfen nicht geteilt werden. Resultate von klinischen Studien von CSL werden auf kontrollierte Weise und im Einklang mit lokalen Anforderungen und Standards offengelegt. CSL verpflichtet sich, zusammengefasste Resultate von allen Studien mit Patienten innerhalb eines Jahres nach Abschluss der klinischen Studie auf öffentlich verfügbaren Webseiten und Register wie clinicaltrials.gov verfügbar zu machen. Falls Patienten unter 18 Jahren an einer Studie teilgenommen haben, werden die Resultate innerhalb von sechs Monaten nach Studienabschluss veröffentlicht. Forscher, die sich für die Studienresultate interessieren, sollten auf solche Register verwiesen werden.

3.2.2.2 Schutz der Daten aus klinischen Studien

Zur Unterstützung von Forschern, die die Studiendaten näher untersuchen oder sie mit anderen Studien zu Metaanalysen kombinieren wollen, verwendet CSL einen Prozess für die Prüfung von Anträgen für anonymisierte Daten auf Patientenstufe CSL. Die Sicherstellung des Schutzes der persönlichen Privatsphäre ist von höchster Bedeutung und CSL hält die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie lokal anwendbare Anforderungen bei der Handhabung von individuellen personenbezogenen Daten ein.

Alle Daten auf Patientenstufe, die öffentlich geteilt werden – z. B. mit Regulierungsbehörden oder Prüfern, oder in Präsentationen oder Publikationen – werden anonymisiert, um personenbezogene Daten zu schützen. CSL gewährt keinen Zugang zu Daten auf Patientenstufe, wenn eine vernünftige Möglichkeit besteht, dass einzelne Patienten wieder identifiziert werden könnten.

In Fällen, in denen unaufgefordert und freiwillig personenbezogene Daten mit uns geteilt werden, z. B. als Teil einer von Patienten gestellten Anfrage oder falls ein Mitglied der Öffentlichkeit einen Fall von Nebenwirkungen meldet, verwenden wir diese Informationen für keinen anderen Zweck als der Abwicklung der Anfrage oder des Berichts. Personenbezogenen Daten werden mit keiner anderen Partei geteilt, ausser wenn wir rechtlich dazu verpflichtet sind, dies zu tun (z. B. von Regulierungsbehörden) oder wenn ein Dritter als Datenverarbeiter im Namen von CSL handelt.

CSL bewahrt personenbezogene Daten so lange auf, wie wir dies als notwendig erachten, um die oben genannten Zwecke zu erreichen und es gemäss dem geltenden Gesetz erforderlich und/oder zulässig ist.

F.

Ein Teilnehmer einer kürzlich abgeschlossenen klinischen Studie hat alle Daten angefordert, die wir über ihn erhoben haben, während er an der Studie teilgenommen hat. Wie gehe ich mit diesem Antrag um?

A.

Die Teilnehmer an klinischen Studien werden bei ihrer Einverständniserklärung informiert, dass der Zugang zu den Daten nur über ihren Arzt und/oder das an der klinischen Studie beteiligte Institut erhalten werden kann. CSL kann keine Daten mit der Identität von den an klinischen Studien teilnehmenden Personen in Verbindung bringen. Als Antwort auf seine Anfrage, sollte der Teilnehmende gebeten werden, seinen behandelnden Arzt oder die Institution zu kontaktieren.

3.2.2.3 Zugang zu Prüfpräparaten

Ein Prüfpräparat ist ein Medikament, das die erforderlichen Zulassungen der Gesundheitsbehörden (z. B. US Food and Drug Administration) noch nicht erhalten hat und von dem bis zum Abschluss der klinischen Studien das jeweilige Nutzen-Risiko-Profil noch nicht vollständig bekannt ist. Unter diesen Umständen unterstützt CSL den Zugang zu Prüfpräparaten des Unternehmens nur im Rahmen der klinischen Studien. Der Grundsatz von CSL hierzu steht auf CSL.com zur Verfügung.

Für Patienten, die an einer klinischen Studie von CSL zu einer lebensbedrohlichen Krankheit teilnehmen, kann CSL in einigen Fällen die Fortsetzung der Behandlung zwischen dem Ende der klinischen Studie bis zur Zulassung des sich in der Prüfung befindenden Medikaments im Land des Patienten in Erwägung ziehen. CSL informiert alle Patienten als Teil des Einverständniserklärungsprozesses einer bestimmten Studie klar und deutlich darüber, falls dies eintreten oder nicht eintreten wird, und unter welchen Umständen.



3.2 Bioethik Fortsetzung

3.2.3 Tierschutz

Bei CSL unterstützen wir den gewissenhaften Einsatz von Tieren in der Forschung nur, wenn keine anderen wissenschaftlich oder regulatorisch akzeptablen Alternativen bestehen, um die Sicherheit und Wirksamkeit eines Prüfpräparats zu beweisen. Allerdings bedeutet der aktuelle wissenschaftliche Wissensstand und regulatorische Anforderungen, dass die Versuche mit Tieren oft von entscheidender Bedeutung sind, um die Qualität, Wirksamkeit und Sicherheit der Medikamente sicherzustellen, die wir entdecken.

CSL verpflichtet sich dazu, Tiere artgerecht und ethisch zu behandeln und wir engagieren uns für die Einhaltung der höchsten Tierschutzstandards für alle in unserer Forschung eingesetzten Tiere. Wir halten alle geltenden lokalen Gesetze und internationalen Standards bei allen Versuchen mit Tieren ein und erwarten dies auch von sämtlichen Dritten, die in unserem Namen handeln.

Vor der Durchführung jeglicher Tierversuche, prüft eine Tierschutz-Ethikkommission (Animal Ethics Committee AEC) oder ein lokales Ethik- und Governance Board die wissenschaftliche Notwendigkeit und stellt sicher, dass die Studie sorgfältig geplant worden sind und den höchsten Tierschutzstandards entsprechend durchgeführt wird. Die jeweilige Tierethikkommission stellt sicher, dass die Aktivitäten mit Tieren im Einklang mit den jeweiligen Gesetzen und Bestimmungen stehen und, wo immer dies möglich und gesetzlich zulässig ist, das 3R-Prinzip anwendet:

- **Replacement (Ersetzen)** – Einsatz anderer Methoden anstelle von Tieren
- **Reduction (Reduzieren)** – Verringerung der Zahl der eingesetzten Tiere, und
- **Refinement (Verbesserung)** – Verwendung von Verfahren, die weniger belastend für die eingesetzten Tiere sind.

Wissenschaftliche Verfahren oder Programme unter Einsatz von Tieren werden nur durchgeführt, wenn das zuständige Kontrollorgan für Tierethik die folgenden Punkte genehmigt hat:

- die wissenschaftlichen Verfahren;
- die Einrichtungen; und
- die fachliche Qualifikation der an der Forschung beteiligten Personen.

Gleichermassen erwarten wir, dass alle Dritten, die wir für die Ausführung der Versuche mit Tieren in unserem Namen engagieren, die Tiere gemäss den höchsten Tierschutzstandards im Einklang mit unseren eigenen Verpflichtungen behandeln.



3.3 Pharmakovigilanz

Alle Medikamente haben das Potential, bei manchen Patienten unerwünschte Nebenwirkungen hervorzurufen. Bei CSL ist es unsere Priorität, das Potential für unerwünschte Nebenwirkungen durch unsere Medikamente zu verstehen und diese parallel zu den therapeutischen Vorteilen der Medikamente zu beurteilen. Dies wird durch die Pharmakovigilanz erreicht, der Praxis, die Wirkungen von Arzneimitteln zu überwachen.

Um zu gewährleisten, dass jedes CSL Produkt sowohl wirksam als auch sicher ist, haben wir systematische Prozesse etabliert, die für die Optimierung der Sicherheit von Patienten während des gesamten Lebenszyklus eines Medikaments konzipiert sind.

Die Nutzen-Risiko-Profile unserer Produkte stützen sich auf die verfügbaren Informationen zur Sicherheit und Wirksamkeit. Diese Informationen stammen aus prä-klinischen Daten; klinischen Studien, die die Zulassung durch Gesundheitsbehörden unterstützen; umfassenden Programme für klinische Studien nach der Zulassung; wissenschaftlichen Publikationen; und von Angehörigen der Gesundheitsberufe, Patienten oder Konsumenten, nachdem das Medikament zugelassen worden ist und sich in der klinischen Anwendung befindet. Ferner erhalten alle CSL Mitarbeitenden Schulungen zum Melden von unerwünschten Nebenwirkungen und sie sind zur Meldung verpflichtet, sollten sie von einem Fall mit unerwünschten Nebenwirkungen eines unserer Medikamente erfahren.

Wir betreiben eine hochentwickelte kontinuierliche Überwachung und Analyse von unerwünschten Nebenwirkungen, die uns helfen, die Sicherheitsprofile unserer Medikamente zu verstehen. Wir können bei der Identifikation von möglichen Nebenwirkungen helfen, noch bevor diese auftreten, und können bei der Planung und Umsetzung von angemessenen präventiven Strategien unterstützen.

Die Qualität unserer Prozesse und Systeme wird regelmässig intern auditiert und von grossen Regulierungsbehörden geprüft.

F.

Kürzlich besuchte ich eine Veranstaltung, bei der mir Besucher von ihrem Kind erzählten, bei dem eine ungewöhnliche Nebenwirkung aufgetreten war, nachdem es ein Produkt von CSL erhalten hatte. Was soll ich tun?

A.

CSL nimmt die Qualität und Sicherheit seiner Produkte sehr ernst, und Sie müssen alle Nebenwirkungen oder Reklamationen zur Produktqualität unverzüglich melden. Sie müssen diesen Vorfall so rasch wie möglich melden und sich dabei vergewissern, dass angemessene Schritte unternommen werden, um den Datenschutz für den Patienten zu gewährleisten. Im CSL Intranet finden Sie weitere Informationen, wie Sie Nebenwirkungen oder Reklamationen zur Produktqualität melden können.

3.4 Qualität

Unsere Patienten vertrauen auf die Prozesse von CSL, die sicherstellen, dass unsere Produkte ihre Erwartungen an Qualität und Sicherheit erfüllen. Es ist unser Auftrag, hochwertige Produkte zu entwickeln, herzustellen und bereitzustellen, die dem Schutz der Gesundheit von Menschen dienen und das Leben von Patienten verbessern und retten.

Das erreichen wir, indem wir sicherstellen, dass unsere Produkte, Prozesse und Dienstleistungen in jeder Phase der Plasmagewinnungs- und Herstellprozesse alle relevanten Spezifikationen erfüllen und im Einklang mit den anwendbaren Gesetzen sind. Das schliesst die umfassende Überprüfung der Produktionsanlagen, Prozesse und Computersysteme, die diese Prozesse kontrollieren, ein.

Gleichermassen ist die Ausbildung der Mitarbeitenden von entscheidender Bedeutung für die beständige und wirkungsvolle Gewinnung von Plasma und Herstellung unserer Medikamente. CSL wendet bedeutende Ressourcen für die laufende Weiterbildung und das anhaltende Engagement auf, um zu gewährleisten, dass alle Mitarbeitenden für die Ausführung ihrer Arbeit und in Übereinstimmung mit den geltenden Richtlinien und Prozessen entsprechend qualifiziert sind. Die Schulung der Mitarbeitenden wird mittels elektronischer Schulungssysteme dokumentiert und nachverfolgt.

Wir erfüllen die anwendbaren Anforderungen der regulatorischen Behörden und Branchenstandards wie beispielsweise die cGMP Richtlinien (Current Good Manufacturing Practices), die GLP Richtlinien (Good Laboratory Practices), die GDP Richtlinien (Good Distribution Practices) und GPV Richtlinien (Good Pharmacovigilance Practices) sowie andere ähnliche für die Pharmabranche geltende Standards.

Das globale Qualitätsmanagementsystem (QMS) von CSL bietet das Rahmenwerk, um die regulatorischen Anforderungen für den gesamten Produktlebenszyklus für unser ganzes Geschäft sicherzustellen. Das QMS beinhaltet Richtlinien und Prozesse, um unsere Geschäftsprozesse für alle Funktionen, unsere Partner und Lieferanten, die Produktherstellung, die Distribution und den Verkauf sowie die laufende Überwachung der Produktsicherheit auf dem Markt zu regeln.

Regulatorische Behörden führen regelmässige und rigorose Inspektionen unserer Produktionsanlagen durch, um unsere Systeme zu prüfen und sicherzustellen, dass unsere Produkte die strengen Compliance-Anforderungen der anwendbaren Gesetze erfüllen.



3.5 Versorgungskette

3.5.1 Qualität in der Versorgungskette

In ihrer einfachsten Form umfasst die CSL Versorgungskette (Supply Chain) Herstellung, Logistik, Marketing, Distribution und Anwendungsbeobachtung sowie Dienstleistungen Dritter.

Wir brauchen und haben klar definierte zentrale Richtlinien, die alle Bereiche der Supply Chain umfassen, um sicherzustellen, dass wir die GMP, GDP und GPV Richtlinien einhalten.

Darüber hinaus schliessen wir Qualitätsvereinbarungen, die sich auf produktbezogene Schnittstellen innerhalb der CSL Gruppe oder zu externen Lohnherstellern beziehen. Sie beschreiben die Rollen, Verantwortlichkeiten und Systeme, die dazu beitragen, die Erfüllung der GMP- und GDP Richtlinien sicherzustellen.

Um das höchste Qualitätsniveau für die Produkte zu gewährleisten, die unsere Patienten erhalten, verfügt CSL über bewährte validierte Anforderungen für die Lagerung und den Transport von Produkten von den Produktionsstandorten zu unseren Patienten. Jede Konfiguration für den Materialtransport wurde getestet, um sicherzustellen, dass das Produkt vor Verunreinigung und Umwelteinflüssen geschützt ist, welche sich negativ auf die Sicherheit und Qualität auswirken könnten. Alle von den Produktionsstandorten zu den Vertriebsstellen werden mit Temperaturaufzeichnungsgeräten überwacht, die den angemessenen Transport des Produkts für den weiteren Vertrieb bestätigen.

Vertriebsstellen werden regelmässig überprüft, um sicherzustellen, dass ihre Anlagen und Prozesse den Standards für einen angemessenen Umgang mit CSL Produkten entsprechen.

3.5.2 Supply Chain Management

CSL betreibt eine integrierte globale Versorgungskette, die in der Entwicklung, Herstellung und dem Vertrieb von lebensrettenden Medikamenten involviert ist.

Wir investieren in die Entwicklung von langfristigen Beziehungen und identifizieren Dritte, die die Anforderungen von CSL am besten erfüllen. Das ist im speziell wichtig wegen der spezialisierten und technischen Natur der Produkte und Dienstleistungen, die wir für die Herstellung unserer Produkte benötigen.

CSL wählt Lieferanten anhand von fairen und transparenten Prozessen aus und nutzt dabei den Wettbewerbsmarkt, wo immer dies möglich ist, was garantiert, dass ein fairer Marktwert bezahlt wird. Als Teil des Selektionsprozesses führt CSL Due Diligence-Untersuchungen durch, um sicherzustellen, dass der Lieferant für die Lieferung von Waren und Dienstleistungen geeignet ist, die in die Bereiche der gewöhnlichen Geschäftsaktivitäten von CSL fallen. Formelle Verträge mit Lieferanten beinhalten Bestimmungen in Bezug auf den Umfang der Tätigkeit, Erwartungen seitens CSL und Vergütungsmodalitäten. Finanzielle Transaktionen werden nur mit genehmigten Lieferanten, die im unternehmenseigenen CSL Ressourcenplanungssystem geführt werden, durchgeführt. Ausserdem überprüfen wir periodisch unsere bestehenden Beziehungen zu Lieferanten und Auftragnehmern. Jede öffentliche Unterstützung eines Lieferanten erfordert die Genehmigung von CSL Communications.

Wir erwarten von unseren Dritten, dass sie die geltenden Gesetze und Bestimmungen der Länder, in denen sie tätig sind, sowie die gleichen international anerkannten Verfahrensstandards befolgen, die auch wir erfüllen. Ferner verlangen wir von Dritten, dass sie alle anderen in diesem Kodex genannten Standards einhalten. Dazu gehören:

- Vermeidung von Interessenkonflikten, die durch die Zusammenarbeit mit CSL entstehen könnten;
- Ethisches und verantwortungsvolles Verhalten im Markt und Unterstützung der Grundsätze des fairen Wettbewerbs;
- die angemessene Nutzung vertraulicher Informationen, einschliesslich geschützter Informationen und Geschäftsgeheimnisse;
- Identifizierung und angemessenes Management aller mit ihren Verträgen verbundenen Risiken;
- Behandlung aller Mitarbeitenden mit Würde und Respekt; und
- Verantwortungsvolles Management ihrer direkten und indirekten Auswirkungen auf Gesundheit, Sicherheit und die Umwelt.

Wir erwarten von Dritten, dass sie ihre Leistung kontinuierlich verbessern, indem sie Leistungsziele festlegen, Implementierungspläne umsetzen und angemessene Korrekturmaassnahmen für Mängel ergreifen, die bei internen oder externen Beurteilungen, Inspektionen und Managementreviews festgestellt wurden.



3.5 Versorgungskette Fortsetzung

3.5.3 Gefälschte Produkte

CSL hat sich eindeutig dazu verpflichtet, den möglichen Vertrieb von gefälschten Therapeutika zu verhindern sowie auch zu vermeiden, dass Patienten diesen ausgesetzt werden. Dies beinhaltet auch die Investition in Serialisierungstechnologien, die ermöglichen, dass unsere Produkte mit unverwechselbaren Identifizierungsmerkmalen verpackt werden. Diese ermöglichen eine einfache und prompte Verifizierung der Produkttechtheit in der Produktlieferkette durch Angehörige der Gesundheitsberufe. Zudem bietet die Verwendung von Originalitätsverschlüssen zusätzliche Sicherheit für die Produktintegrität für den Patienten.

Unter vollständiger Einhaltung der geltenden Richtlinien der regulatorischen Behörden für die Etablierung von Prozessen für den Umgang mit Fälschungen hat CSL globale Antifälschungsprozesse implementiert. Diese Prozesse definieren klare Verantwortungsbereiche für die interne und externe Kommunikation von Berichten über gefälschte Produkte und Einzelheiten für notwendige Handlungen, die für die Minimierung der Auswirkungen auf die Patientensicherheit erforderlich sind.

F.

Ich habe den Auftrag, die laufende Versorgung mit einigen Rohstoffen für ein neues Projekt von CSL sicherzustellen. Welche Prinzipien und Prozesse sollte ich bei der Auswahl eines Lieferanten anwenden?

A.

CSL hat eine Richtlinie zur Lieferantenauswahl und Beschaffung, die in allen Fällen einzuhalten ist. Das zugrundeliegende Prinzip ist, sicherzustellen, dass der ausgewählte Lieferant über einen einwandfreien Ruf verfügt und dass die Auswahl anhand von Qualität, Produkt, Service und Preis erfolgt. Der Lieferant muss die jeweils geltenden Gesetze und Bestimmungen sowie den Kodex und verwandte Richtlinien einhalten. Dazu gehören wettbewerbsfähige Beschaffungsprinzipien, Lieferantenrisikobewertungen und Performance Management Prozesse für Lieferanten. Ihre lokale Kontaktperson von Sourcing wird Sie in diesem Prozess unterstützen.

3.6 Menschenrechte

CSL steht zu seiner Verantwortung, die Rechte aller Individuen zu respektieren, mit denen wir interagieren, einschliesslich unserer Patienten, Teilnehmer an klinischen Studien, Plasmaspender, Angehörigen der Gesundheitsberufe und Mitarbeitenden.

Wo wir mit anderen Dritten, Herstellern von Produkten und Dienstleistern zusammenarbeiten, die Teil unserer gesamthaften Versorgungskette sind, erwarten wir, dass deren Richtlinien und Verfahren diese Rechte ebenso respektieren.

Wo dies durchführbar ist und einen gegenseitigen Nutzen bringt, wird CSL Partnerschaften mit Interessengruppen eingehen, einschliesslich von Branchenverbänden, Regierungsorganisationen und Nichtregierungsorganisationen, um die Menschenrechtspraxis der Lieferanten und Partner des Unternehmens laufend zu verbessern.

Unabhängig von den Ländern, in denen wir tätig sind, unterstehen alle unsere Aktivitäten der Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen und den OECD Richtlinien für multinationale Unternehmen mit den dort beschriebenen Rechten.

In der Praxis schlagen sie sich in den nachstehend aufgeführten Aspekten unseres Geschäfts nieder.

3.6.1 Kinderarbeit

Wir anerkennen das Recht aller Kinder auf Schutz vor wirtschaftlicher Ausbeutung. Wir halten das vorgegebene Mindestalter in allen Ländern ein, in denen wir tätig sind.

3.6.2 Teilnehmende an klinischen Studien

Niemand sollte an einer klinischen Studie teilnehmen, ohne dass seine Grundrechte als Patient geschützt werden. Ferner muss nach umfassender Aufklärung der Patienten ihre Einwilligung eingeholt werden.

Wir stellen sicher, dass Produkte, die Teil unserer Forschungs- und Entwicklungsprogramme sind, diese Rechte in keiner Weise verletzen.

Weitere Rechte der Teilnehmer an klinischen Studien werden im Abschnitt 3.2.2 Klinische Studien ausführlich beschrieben.

3.6.3 Spender

Wir wissen, dass Plasma- und Blutspender wichtige Interessengruppen für viele Teile unseres Geschäfts sind. Sie sind entscheidend dafür, dass wir die Bereitstellung von sicheren und wirksamen Therapeutika für unsere Patienten gewährleisten können. Wir respektieren und messen dem Wert der Gesundheit, Zeit und Sicherheit unserer Spender einen sehr hohen Stellenwert bei und wir verpflichten uns, sie mit Respekt und Höflichkeit zu behandeln.

In vollständiger Beachtung der Gesetze und Bestimmungen wird CSL kontinuierlich danach streben, den Plasmagewinnungsprozess zu verbessern und sicherzustellen, dass wir einen hohen Standard für die Spendererfahrung erfüllen.

3.6.4 Mitarbeitervertretung

Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, sich an ihre Vorgesetzten zu wenden, um Fragen zu stellen und Probleme zu klären. Die Mitarbeitenden haben einen Anspruch darauf, dass ihre Fragen fair, transparent und zeitnah beantwortet werden.

Wir setzen professionelle Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Vertreter ein, setzen Ressourcen ein und sind bestrebt, eine positive Arbeitsbeziehung mit organisierten Arbeitnehmervertretern zu pflegen, die CSL Mitarbeitende an verschiedenen Standorten repräsentieren. Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeitenden, sich durch diese externen und internen Arbeitnehmervertreter vertreten zu lassen.

Alle unsere Mitarbeitenden haben das Recht, die Mitarbeitervertretung in Anspruch zu nehmen, ohne Einschüchterung, Heimzahlung oder Schikanen befürchten zu müssen.

3.6.5 Gesetzlicher Anspruch und Mindestlohn

Wir halten das Arbeitsrecht in allen Geografien und Ländern ein, in denen wir tätig sind. Unsere Mitarbeitenden erhalten Leistungen, die dem Mindestlohn für ihre Arbeit entsprechen oder diesen übersteigen, sowie alle Zulagen, zu denen sie gesetzlich berechtigt sind.

In allen Fällen entsprechen die Arbeitsbedingungen bei CSL den gesetzlichen Mindeststandards oder übertreffen diese.

3.6.6 Moderne Sklaverei

Wir verbieten die Anstiftung zu, Förderung und jegliche Nutzung von Sklaverei oder Menschenhandel. Unter keinen Umständen darf eine Beschäftigung bei CSL dazu führen, dass Menschen ihrer Freiheit beraubt werden.

F.

Ein Lieferant, mit dem wir wegen der Qualität und Preise seiner Produkte zusammenarbeiten möchten, ist nicht in der Lage oder bereit, Fragen zu Kinderarbeit, Mitarbeitervertretung und anderen die Arbeitsbedingungen betreffenden Themen zu beantworten. Können wir dennoch bei diesem Lieferanten kaufen?

A.

Nein. Wir verlangen, dass unsere Lieferanten diese Arbeitsbedingungen erfüllen und Erklärungen vorlegen, die ihre Verpflichtungen diesbezüglich nachweisen. Wenn ein Lieferant diesen Standard nicht erfüllt, dürfen wir keine geschäftlichen Beziehungen zu diesem Lieferanten haben.



4

Sicherer, fairer und attraktiver Arbeitsplatz

In diesem Abschnitt

4.1	Arbeitsplatzstandards	38
4.2	Professionelles Verhalten	41
4.3	Mitarbeiterentlohnung	43





Die Selbstverpflichtung von CSL:

CSL verpflichtet sich zu einem sicheren, fairen und attraktiven Arbeitsplatz und veranschaulichen unsere Verpflichtung mit unserer Mitarbeitermarke.

Unsere Mitarbeitermarke – Promising Futures – reflektiert unser Engagement für einen vielfältigen und globalen Arbeitsplatz, wo Menschen ihre Karriereziele erreichen, ihr Potential realisieren und von einem zweckorientierten Unternehmen mit einer wertebasierten Kultur inspiriert werden.

Wir haben eine ethische und inklusive Kultur, in der alle Mitarbeitenden respektiert und geschätzt werden und ihre Perspektiven, Erfahrungen und Ideen frei äussern können. Wir tolerieren keinerlei Belästigung oder Diskriminierung. Von CSL Führungskräften wird erwartet, dass sie eine Kultur schaffen, die Unterschiede begrüsst und wirksam einsetzt und die Diversität in ihren Teams unterstützt. Zudem wird erwartet, dass CSL Führungskräfte unsere CSL Werte vorleben.

Wir sind auch bestrebt, unseren Mitarbeitenden ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten, das ihr Wohlbefinden fördert. Wir wissen, wie wichtig ein ausgewogenes Verhältnis von Berufsleben und Privatleben ist und berücksichtigen dies bei der Entwicklung unserer Unternehmensrichtlinien. Wir streben zudem danach, flexible Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeitenden zu unterstützen, wo die geschäftlichen Anforderungen dies erlauben.

Unsere Selbstverpflichtung hilft uns, unseren Ruf als wertebasiertes Unternehmen und attraktiver Arbeitgeber zu pflegen, der ein interessantes und engagierendes Arbeitsumfeld bietet und der Mitarbeitende gewinnt, behält und weiterentwickelt.

Unser Fokus liegt auf allen unseren Mitarbeitenden, wenn wir Diversität im weitesten Sinn definieren und sie umfasst unter anderem Geschlecht, Nationalität, Ethnizität, Behinderung, sexuelle Orientierung, Genderidentität, Generation/Alter, sozioökonomischer Status, religiöse Ansichten und beruflicher Hintergrund und Bildungsprofil sowie globale und kulturelle Erfahrungen.

Wir:

- bieten einen Arbeitsplatz, an dem es keine Belästigung und Diskriminierung gibt, und der ein Ort ist, wo wir einander mit gegenseitigem Respekt behandeln;
- respektieren und fördern Diversität und Inklusion am Arbeitsplatz;
- stellen sicher, dass die Entlohnung immer die gesetzlichen Standards erfüllt oder übertrifft und Mitarbeitende für ihre Leistungen dem Marktwert entsprechend entlohnt werden;
- bieten angemessene Unterstützung und Chancen für die berufliche Entwicklung und Karriereziele;
- schützen die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden und Auftragnehmer sowie anderer Personen, die sich auf dem Gelände des Unternehmens aufhalten;
- bieten angemessene Leistungen in den Bereichen Pensionierung/Ruhestand, Gesundheit, Urlaub und Wohlbefinden;
- stellen sicher, dass unsere Mitarbeitenden sich vertreten lassen können, ohne Einschüchterung, Heimzahlung oder Schikanen befürchten zu müssen; und
- bieten unseren Mitarbeitenden nach Möglichkeit Zugang zu professionellen und unabhängigen Beratungsprogrammen an, um sie in schwierigen Zeiten zu unterstützen.



4.1 Arbeitsplatzstandards

4.1.1 Talent Management

CSL strebt an, engagierten, leidenschaftlichen, qualifizierten Menschen berufliche Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten, damit das Unternehmen die geschäftlichen Vorteile einer starken, diversen und globalen Belegschaft genießen kann. Wir nutzen einen objektiven und gerechten Prozess für die Rekrutierung, Auswahl, Beförderung und Versetzung von potentiellen und aktiven Mitarbeitenden. Wir verfügen über weltweit geltende Grundsätze, um sicherzustellen, dass die Prozesse für Personalsuche, Beurteilung, Rekrutierung und Auswahl in allen Bereichen der CSL Gruppe einheitlich angewendet und alle geltenden Gesetze eingehalten werden.

Wir stellen sicher, dass der Auswahlprozess mit Integrität gehandhabt wird und sorgen dafür, dass er frei von ungesetzlichen oder unangebrachten Vorurteilen und Interessenskonflikten ist.

Wir unterstützen die Aus- und Weiterbildung und ermutigen unsere Mitarbeitenden, ihre Laufbahn innerhalb der CSL Gruppe zu entwickeln und ihr einzigartiges Potential zu verwirklichen. Wir schätzen die unterschiedlichen Fähigkeiten und Erfahrungen, die unsere Mitarbeitenden bei CSL einbringen. Wir sind bestrebt, die Anzahl der Mitarbeitenden, die wir von ausserhalb des Unternehmens einstellen und die Anzahl der Mitarbeitenden, die innerhalb des Unternehmens befördert werden, im Gleichgewicht zu halten.

Um einen Prozess hinsichtlich einer offenen Stelle starten zu können, ist eine angemessene Genehmigung erforderlich.

In einigen Fällen verpflichten wir unabhängige Dritte als externe Mitarbeitende (Contingent Worker), Auftragnehmer und Berater. Sie sind zwar nicht Mitarbeitende unseres Unternehmens, doch sie sind trotzdem wichtig für unseren Erfolg, und wir verpflichten uns, die geltenden rechtlichen und steuerrechtlichen Anforderungen sowie die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu erfüllen.

CSL zieht die Festanstellung der Beschäftigung von externen Mitarbeitenden auf Vertragsbasis für einen längeren Zeitraum vor.

F.

Ich suche einen Mitarbeitenden für eine Stelle an einer Produktionsanlage an einem Produktionsstandort. Der Inhaber dieser Stelle muss sich häufig in engen Räumen bewegen und ich befürchte, dass eine Person mit einer Behinderung diese Aufgaben nicht sicher durchführen könnte. Sollte ich Personen mit Behinderung von einer Bewerbung abraten?

A.

Nein. Das würde gegen den Kodex und die relevanten Richtlinien von CSL verstossen und könnte auch illegal sein. Stellen Sie zunächst sicher, dass die Stellenbeschreibung und die Auswahlkriterien die tatsächlichen und wesentlichen Anforderungen der Stelle reflektieren. Ihre Sicherheitsbedenken können durchaus berechtigt sein, aber Sie dürfen sich nicht im Voraus ein Urteil über die Fähigkeit eines Bewerbers mit Behinderung bilden, die Aufgaben auszuführen. Sie müssen auch berücksichtigen, dass CSL angemessene Anpassungen vornimmt, damit Personen mit Behinderungen Arbeitsaufgaben ausführen können. Bitte wenden Sie sich an CSL HR oder CSL Legal, die Ihnen weiterhelfen können.



4.1 Arbeitsplatzstandards Fortsetzung

4.1.2 Chancengleichheit und Belästigung am Arbeitsplatz

CSL lehnt jegliche benachteiligende Behandlung einer Person aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, einer Behinderung, ihrer sexuellen Orientierung oder anderen Kriterien, die von Gesetzen und Unternehmensrichtlinien geschützt werden, ab. Wir dulden keinerlei Belästigung, Schikanie und Gewalt am Arbeitsplatz. Dazu gehören auch Konferenzen, Schulungen oder Feiern und Veranstaltungen ausserhalb des Unternehmensgeländes. Dritte, die mit CSL zusammenarbeiten, inklusive Anbieter, Lieferanten, Auftragnehmer und Berater, unterstehen unseren Richtlinien zur Chancengleichheit und Belästigung am Arbeitsplatz ebenfalls und es wird erwartet, dass sie diese einhalten.

Wir erfüllen die Anforderungen aller geltenden lokalen Gesetze und werden mindestens:

- unsere Vorgesetzten und Mitarbeitenden über die Förderung der Chancengleichheit und die lokalen gesetzlichen Anforderungen informieren und entsprechend schulen;
- Entscheidungen über Einstellungen und Beförderungen auf der Grundlage von Qualifikation und Leistung treffen;
- klar kommunizieren, dass wir keinerlei Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz dulden, und dass Verstösse gegen diesen Grundsatz disziplinarische Massnahmen bis zur und einschliesslich der Entlassung nach sich ziehen können;
- transparente Prozesse etablieren, die konsequent der Pflicht zum fairen Vorgehen entsprechen, falls Mitarbeitende eine Beschwerde einreichen oder Rat einholen möchten;
- unseren Mitarbeitenden zusichern, dass wir die Vertraulichkeit wahren werden, soweit dies unter den gegebenen Umständen möglich ist, und
- sicherstellen, dass keinerlei Gegenmassnahmen gegen jene Mitarbeitenden erfolgen, die Bedenken erheben oder auf Belästigung am Arbeitsplatz hinweisen.

F.

Einer meiner Kollegen hat mir mitgeteilt, dass er homosexuell ist, und ich habe gehört, wie man Witze und negative Kommentare über seinen Lebensstil macht. Was soll ich tun?

A.

Belästigung am Arbeitsplatz verstösst gegen unsere Werte, den Verhaltenskodex, CSL Richtlinien und kann auch illegal sein. Sie kann negative Auswirkungen auf das gesamte Team haben. Wenn Sie Vorfälle beobachtet oder Gespräche mitgehört haben, bei denen Sie sich nicht wohl fühlen, sollten Sie das beobachtete Verhalten direkt Ihrem Vorgesetzten oder CSL HR melden. Wenn das Problem nicht gelöst wird, verfügt CSL auch über einen „Speak Up“-Prozess, über den Anliegen gemeldet werden können. Weitere Informationen finden Sie im CSL Intranet.



4.1 Arbeitsplatzstandards Fortsetzung

4.1.3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

CSL verpflichtet sich, unseren Mitarbeitenden, anderen Personen, die auf dem Unternehmensgelände anwesend sind und den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, sichere, gesunde und saubere Arbeitsplätze zu bieten.

Unsere Mitarbeitenden und andere Personen, die sich auf dem Unternehmensgelände aufhalten, sind verantwortlich für die Sicherheit am Arbeitsplatz. Um dies zu gewährleisten, wird von ihnen erwartet, dass sie zumindest die Richtlinien, Standards und Prozesse von CSL einhalten. Mitarbeitende und andere Personen auf unserem Unternehmensgelände müssen alle Vorfälle und Risiken so rasch wie möglich melden, so dass entsprechende Massnahmen ergriffen werden können, um solche Vorfälle zu verhindern, zu bereinigen oder zu kontrollieren.

CSL Vorgesetzte sind verantwortlich für die Zurverfügungstellung entsprechender Ressourcen und Kontrollmassnahmen, so dass die Mitarbeitenden und andere Personen auf dem Unternehmensgelände in Sicherheit arbeiten können. Wir unterstützen dies, indem wir bei jeder Tätigkeit unser Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz umsetzen, pflegen und kontinuierlich verbessern, welches:

- die Einhaltung aller geltenden Gesetze, Genehmigungslaufpläne und anderer vorgeschriebener Anforderungen erfordert;
- die Festlegung von Gesundheits- und Sicherheitszielen und Vorgaben, die der Vermeidung von Arbeitsunfällen und -krankheiten dienen, erfordert;
- gesetzliche und andere operative und geschäftliche Anforderungen und die Sichtweise der betroffenen Parteien berücksichtigt;
- die Gesundheits- und Sicherheitsziele an alle Mitarbeitenden kommuniziert und sie ermutigt, sich an der Verbesserung der Leistungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu beteiligen;
- die kontinuierliche Überprüfung und den Vergleich der Leistungen mit den Zielvorgaben erfordert;

- entwickelt, implementiert und überprüft einen Managementplan für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, um Risiken zu minimieren, Ziele zu erreichen und die laufende Verbesserung zu ermöglichen;
- erfordert, dass unsere Anlagen nach höchsten Standards betrieben werden, um unsere Mitarbeitenden, Besucher und die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, zu schützen;
- die Konsultation unserer Mitarbeitenden in Gesundheits- und Sicherheitsfragen erfordert, damit gewährleistet werden kann, dass unsere Mitarbeitenden in den Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden;
- angemessene Schulungen und Ressourcen anbietet, damit unsere Mitarbeitenden für das sichere Arbeiten gut ausgerüstet sind;
- informiert Mitarbeitende über die Anforderungen des Systems und steht allen interessierten Parteien zur Verfügung; und
- wird regelmässig auf seine Wirksamkeit überprüft.

F.

Mein Vorgesetzter verlangt, dass wir Produktionsziele erreichen, die nur unter Verstoß gegen die Prozesse für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz erreicht werden können. Was sollte ich tun?

A.

Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzprozesse dürfen nie missachtet werden, und es ist nicht akzeptabel, sie den Produktionszielen unterzuordnen. Sie sollten zunächst mit Ihrem Vorgesetzten über Ihre Bedenken sprechen. Wenn Sie sich dabei nicht wohl fühlen oder er Sie nicht anhören will, sollten Sie mit Ihrem Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragten oder einem anderen höheren Vorgesetzten sprechen. Wenn das Problem nicht gelöst wird, verfügt CSL über einen „Speak Up“-Prozess, der zum Melden von Bedenken genutzt werden kann. Weitere Informationen finden Sie im CSL Intranet.

4.1.4 Wiedereingliederung

Es ist wichtig, dass CSL Mitarbeitende nach einer Verletzung oder Krankheit wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können, sobald dies möglich ist. Unsere Wiedereingliederung von Mitarbeitenden verfolgt daher ein doppeltes Ziel:

- Anerkennung, dass die Wiedereingliederung Teil der Compliance-Anforderungen der Arbeitsunfallversicherung ist und
- Sicherstellen, dass die Wiedereingliederungsprogramme, die wir etablieren, die psychologischen und sozialen Auswirkungen von Verletzungen für Mitarbeitende am Arbeitsplatz berücksichtigen.

Wir engagieren uns dafür, unsere verletzten oder kranken Mitarbeitenden bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz zu unterstützen, indem wir rechtzeitig Hilfe anbieten und Pläne für den Umgang mit der Verletzung oder Krankheit machen.

4.1.5 Kündigung

Wenn CSL einem Mitarbeitenden kündigt, werden wir dies auf eine Weise tun, die die geltenden lokalen Gesetze und die Grundsätze der Personalpolitik von CSL berücksichtigt.

Dies kann dann der Fall sein:

- wenn es gute Gründe gibt, die mit den Fähigkeiten, Verhaltensweisen oder Leistungen des Mitarbeitenden zu tun haben;
- wenn keine betriebliche Notwendigkeit mehr für die Aufgaben des Mitarbeitenden besteht;
- bei Beschäftigungsverhältnissen ohne Kündigungsfristen nach Ermessen des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers, mit oder ohne Grund; oder
- gemäss den Vorgaben der lokalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen oder individuellen Verträgen.

4.2 Professionelles Verhalten

4.2.1 Gegenseitiger Respekt

CSL setzt hohe Standards für professionelle und ethisch einwandfreies Verhalten, die unsere Art der Interaktion mit Kunden, Lieferanten, Mitarbeitenden, externen Mitarbeitenden, Auftragnehmern, Beratern und der Öffentlichkeit zu jeder Zeit regeln.

Dazu gehört folgendes:

- Keine Toleranz für Einschüchterung, Diskriminierung, Mobbing, Feindseligkeit oder Drohungen;
- Höflichkeit und Respekt gegenüber anderen;
- Respekt gegenüber dem persönlichen Eigentum anderer und dem Eigentum von CSL;
- Sich jederzeit integer zu verhalten;
- Gemeinsam als Team zu arbeiten, um bessere Resultate zu erzielen;
- Das Bestreben, die Bedürfnisse unserer Interessengruppen zu verstehen und zu erfüllen;
- Massnahmen zu ergreifen, um die Gesetze und Gepflogenheiten in den verschiedenen Ländern zu verstehen, in denen wir tätig sind; und
- Keine Gegenmassnahme jeglicher Art als Reaktion auf Berichte von einzelnen Mitarbeitenden (oder Gruppen) und/oder legitime Bedenken zu ergreifen und/oder an einer Überprüfung jeglicher Art teilzunehmen.

4.2.2 Offenlegung vertraulicher Informationen

CSL erwartet von unseren Mitarbeitenden, dass sie die Vertraulichkeit von Informationen wahren, die sie während ihrer Beschäftigung bei uns erhalten. Mitarbeitende sollten solche Informationen nicht offenlegen oder verwenden, ausser für einen von CSL genehmigten Zweck und, im Fall einer Offenlegung von vertraulichen Informationen gegenüber CSL durch einen Dritten unter der Verpflichtung zur Vertraulichkeit, im Einklang von sämtlichen vertraglichen Bestimmungen.

Unter diesen Punkt fallen unter anderem die folgenden Informationen:

- Richtlinien und Vorgaben zur Preisgestaltung von CSL;
- Strategische Pläne und Pläne zur Produktentwicklung;
- Finanzielle Informationen;
- Kundeninformationen;
- Mitarbeiterinformationen;
- Erfindungen und Entdeckungen; und
- Vertrauliche Informationen, die CSL von Dritten unter der Verpflichtung zur Vertraulichkeit erhalten hat; und
- Jeglichen anderen Informationen oder Geschäftsgeheimnisse, die CSL als vertraulich und geheim betrachtet.

Wir verlangen, dass unsere Mitarbeitenden CSL jederzeit unentgeltlich alle von ihnen während ihrer Beschäftigung bei CSL oder auf der Grundlage vom geistigem Eigentum von CSL gemachten Entwicklungen übertragen, die als geistiges Eigentum zu betrachten sind. Die einzige Ausnahme von diesem Grundsatz sind Fälle, in denen das lokale Recht die Zahlung einer Gegenleistung verlangt. In diesem Fall werden wir den Mindestbetrag zahlen, den die lokalen Gesetze vorschreiben.

F.

Eine Ärztin, mit der ich gut befreundet bin, bemüht sich immer, ihren Patienten die besten verfügbaren Arzneimittel und Informationen zur Verfügung zu stellen. Sie hat mich nach Informationen über die Ergebnisse einiger klinischen Studien der frühen Phasen gefragt, die CSL durchführt. Darf ich sie über die Ergebnisse der Studie informieren, da sie als Ärztin doch der Schweigepflicht unterliegt?

A.

Vertrauliche Informationen von CSL wie beispielsweise die Ergebnisse klinischer Studien dürfen ohne die spezifische Genehmigung von CSL weder offengelegt noch für jedwede Zwecke verwendet werden. Deshalb müssen Sie sehr vorsichtig sein, was Sie in Gesprächen mit dieser Ärztin sagen und die Informationen, die Sie weitergeben, auf das beschränken, was bereits öffentlich bekannt gegeben wurde.

4.2 Professionelles Verhalten Fortsetzung

4.2.3 Mitarbeiterkommunikation

CSL verpflichtet sich, sicherzustellen, dass alle unsere Mitarbeitenden den erforderlichen Zugang zu relevanten CSL Informationen haben, die sie in die Lage versetzen, ihre Arbeit effektiv zu erledigen und unsere geschäftlichen Entscheidungen besser zu verstehen. Dies ermöglicht es unseren Mitarbeitenden, vom Gesamterlebnis als Mitarbeitende bei CSL zu profitieren und sich auf Wunsch an arbeitsbezogenen Aktivitäten ausserhalb ihrer täglichen Verantwortlichkeiten zu beteiligen.

Unser interner Kommunikationsprozess ist darauf ausgelegt, interne Informationen zu teilen, die Entscheidungsfindung zu verbessern und veröffentlichte strategische Entscheidungen bekanntzugeben, die das Verständnis für unsere Werte, unsere Kultur und unsere Ziele fördern.

Unter Vorbehalt von Aspekten der Vertraulichkeit, des Datenschutzes und der wirtschaftlichen Sensibilität, werden wir unseren Mitarbeitenden Informationen über CSL zeitnah zur Verfügung stellen.

Wir verfügen über Richtlinien für die Entwicklung, Genehmigung und Veröffentlichung gedruckter und elektronischer Materialien.

Wir sind uns bewusst, dass unsere Mitarbeitenden auch an der Kommunikation ausserhalb von CSL teilnehmen und verschiedene Kanäle der Sozialen Medien nutzen. Unsere globale Richtlinie für soziale Medien gibt unseren Mitarbeitenden Anleitung in Bezug auf die angemessene externe Kommunikation und CSL-spezifische Inhalte.

4.2.4 Drogen und Alkohol

Um ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten, ist den Mitarbeitenden der Missbrauch von Drogen oder Alkohol während ihrer Arbeit für CSL verboten. Darüber hinaus sind illegaler oder unbefugter Konsum, Besitz, Verkauf oder Weitergabe von Drogen und Alkohol jederzeit verboten.

Wir sind uns bewusst, dass die Gesundheit von Mitarbeitenden es erfordern kann, Medikamente während der Arbeitszeit anzuwenden und wir respektieren die ärztliche Schweigepflicht. Trotzdem darf die Sicherheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz unter keinen Umständen gefährdet werden. Falls erforderlich, ergreifen wir respektvoll und im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten Massnahmen, um sicherzustellen, dass Mitarbeitende auf kompetente und sichere Art arbeiten können.

Für Veranstaltungen von CSL müssen die verantwortlichen Vorgesetzten sicherstellen, dass Alkohol nur in vertretbarem Masse ausgeschenkt wird, sofern der Konsum von Alkohol nicht anderweitig durch lokale Gesetze oder lokale CSL Richtlinien verboten ist.

Jeder Mitarbeitende mit einem Suchtproblem erhält auf Wunsch die Möglichkeit, eine professionelle Beratung zur Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Falls Mitarbeitende glauben, ein Drogen- oder Alkoholabhängigkeitsproblem zu haben, ermutigt CSL sie, ihre CSL HR Kontaktperson bedenkenlos zu kontaktieren und Hilfe zu suchen. Alle solchen Anfragen werden vertraulich behandelt.

Um sicherstellen, dass von uns eingestellte neue Mitarbeitende zu einem sicheren und produktiven Arbeitsumfeld beitragen können, kann es sein, dass wir von Kandidaten für bestimmte Positionen verlangen, dass sie sich einer Gesundheitsuntersuchung unterziehen. Solche Untersuchungen erfolgen stets im Einklang mit lokalen Gesetzen und Bestimmungen.

F.

Ich mache mir Sorgen um einen Arbeitskollegen. Sein Verhalten lässt zeitweise vermuten, dass er bei der Arbeit unter dem Einfluss von Alkohol steht. Ich weiss, dass er Stress im Privatleben hat und möchte seine persönliche Situation nicht noch verschlimmern, aber ich fürchte, dass er seine Sicherheit und die seiner Kollegen gefährden könnte. Was soll ich tun?

A.

Auch wenn Sie sich nicht sicher sind, dass Alkohol die Ursache für das beobachtete Verhalten ist, müssen Sie Ihre Bedenken unverzüglich Ihrem Vorgesetzten oder Ihrer HR Kontaktperson melden, wenn Sie der Meinung sind, dass die Sicherheit gefährdet sein könnte. Die Situation kann dann untersucht werden und angemessene Massnahmen können eingeleitet werden, um die Gesundheit und Sicherheit Ihres Kollegen und anderer Mitarbeitenden zu schützen.



4.3 Mitarbeiterentlohnung

4.3.1 Leistungsbeurteilung

CSL stellt sicher, dass alle Mitarbeitende verstehen, wie sie zum Erfolg von CSL beitragen können. Dieses Verständnis ist für unser System zur Leistungsbeurteilung wesentlich. Zu unserem Leistungsbeurteilungssystem gehört unter anderem:

- Sicherstellen, dass jedem einzelnen Mitarbeitenden die Leistungsstandards und Erwartungen kommuniziert werden und dass diese verstanden werden;
- Festlegung individueller Ziele, die erreichbar sein müssen und mit Bezug auf den geschäftlichen Erfolg und die Werte von CSL beurteilt werden;
- Förderung der Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten, relevanten Kollegen, Teams und Interessengruppen im Zusammenhang mit der Leistungsbeurteilung und dem Leben der CSL Werte;
- Einsatz eines Rahmenwerks für die Leistungsbeurteilung mit Systemen und Prozessen, die die effiziente Umsetzung dieser Grundsätze in allen unseren Geschäftseinheiten sicherstellen;
- Verfügbarkeit von Führungspersonen, die die Standards und das Verhalten der CSL Kultur leben und Vorbilder der CSL Werte sind und ihre Teams anleiten, das gleiche zu tun; und
- Schulung von Vorgesetzten für die wirksame Ausführung des Leistungsprozesses - mit Hilfe von Techniken wie Zielsetzung, Rückmeldungen geben und Coaching - und für die Durchführung der Leistungsbeurteilungen und des Vergütungsprozesses.

Informationen zum jährlichen Leistungsbeurteilungsprozess von CSL steht im CSL Intranet oder bei den CSL HR Service Center zur Verfügung.

F.

Ich habe einen Workplan mit meinem Vorgesetzten erarbeitet und verstanden, dass er die Grundlage für meine jährliche Leistungsbeurteilung sein wird. Jetzt wäre es an der Zeit, dass mein Vorgesetzter meine Leistungsbeurteilung durchführt, aber er hat dieses Thema noch nicht angesprochen. Was sollte ich tun?

A.

Der CSL Leistungsbeurteilungsprozess, einschliesslich der Beurteilungsgespräche, basiert auf offenen und konstruktiven Gesprächen zwischen Vorgesetzten und den ihnen direkt unterstellten Mitarbeitenden. Sie sollten Ihren Vorgesetzten daran erinnern, dass es Zeit für Ihre Beurteilung ist und einen Termin für das Gespräch vereinbaren, das ohne Unterbrechungen in einer ungestörten Umgebung stattfinden sollte. Sie und Ihr Vorgesetzter sollten sich treffen, um darüber zu sprechen, inwiefern Sie Ihre Ziele im vergangenen Jahr erreicht haben, welche andere Möglichkeiten es für Sie gibt, in Ihrer Rolle zur Wertschöpfung beizutragen, unter anderem im Hinblick auf festgelegte geschäftliche Prioritäten, die zum Zeitpunkt der Erstellung des Workplans noch nicht bekannt waren, welche Schwierigkeiten aufgetreten sind, wie Ihr neuer Workplan aussehen soll und wo Entwicklungsbedarf besteht. Zudem ist eine Gelegenheit, um zu besprechen, wie Sie die CSL Werte gelebt haben. Weitere Informationen über die jährliche Leistungsbeurteilung erhalten Sie von Ihrem regionalen CSL HR.

4.3.2 Entlohnungsphilosophie

Bei CSL entlohnen wir fair und wettbewerbsgerecht. Wir nutzen eine marktbasierende Herangehensweise für das Anbieten einer wettbewerbsfähigen Entlohnung und behalten dabei die Ausrichtung der Interessen unserer Mitarbeitenden und Aktionären stets vor Augen. Wir haben ein globales Karriererahmenwerk eingeführt, um die Struktur unserer Stellen transparent zu machen, die Stellen besser mit dem externen Markt vergleichen und damit sicherstellen können, dass die Entlohnung marktgerecht ist. Die Entlohnung eines Mitarbeitenden hängt direkt mit der jeweiligen Stelle, mit anderen Mitarbeitenden in ähnlichen Funktionen sowie der lokalen Marktpraxis zusammen.

Wir konzentrieren uns auf eine gleichwertige Entlohnung für gleichwertige Arbeit und verfügen über Auditprozesse, um sicherzustellen, dass es keine Verzerrungen in unserer Entlohnungspraxis gibt.

Wir verwenden eine einheitliche Stellenarchitektur für die ganze CSL Gruppe und ermöglichen die Vergleichbarkeit der Stellenprofile. Zudem überwachen wir den Marktwert von Funktionen über verschiedene Standorte hinweg.

Unser Rahmenwerk für die Leistungsbeurteilung erfordert die Vereinbarung von Leistungszielen und wertebasiertem Verhalten. Diese werden zweimal im Jahr in regulären Gesprächen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden formal beurteilt. Die leistungsbezogene Entlohnung ist ebenfalls Teil dieses Rahmenwerks. Wir haben eine Kultur der leistungsgerechten Entlohnung und das Leben unserer CSL Werte ist eine nicht verhandelbare Erwartung.

Durch unseren internationalen Fussabdruck bietet CSL in den Ländern und Branchen, in denen wir tätig sind, eine faire, gleichberechtigte und wettbewerbsfähige Entlohnung, um Mitarbeitende zu gewinnen, für sie zu werben, zu motivieren und zu behalten. Lohnpakete für Führungskräfte beinhalten eine fixe Entlohnung sowie leistungsbezogene Komponenten in der Form von kurzfristigen finanziellen Anreizen und langfristigen Kapitalanreizen, mit dem Ziel, die Interessen von Führungspersonen und Aktionären auszurichten.



4.3 Mitarbeiterentlohnung Fortsetzung

In den Ländern, in denen wir tätig sind, leistet CSL im Einklang mit den marktüblichen Gepflogenheiten und den geltenden Gesetzen Beiträge an die Altersvorsorge unserer Mitarbeitenden. Abhängig von der Marktpraxis können weitere Leistungen verfügbar sein.

Wir erstatten unseren Mitarbeitenden Kosten, die ihnen im Zusammenhang mit ihrer geschäftlichen Tätigkeit für das Unternehmen entstanden sind, beispielweise auf Dienstreisen oder bei der Teilnahme an arbeitsbezogenen Konferenzen. In allen Fällen müssen Anträge auf Kostenerstattung vom Vorgesetzten genehmigt werden.

4.3.3 Unternehmenszugehörigkeit

Wir erkennen das Engagement unserer Mitarbeitenden für unser Unternehmen. Daher anerkennen wir unsere Mitarbeitenden für die Einhaltung unseres Versprechens an Patienten und für den Schutz der Gesundheit von Menschen sowie für das Leben unserer Werte. Wir feiern sowohl den Einsatz, der für das Erreichen von richtigen Resultaten notwendig ist, als auch die Resultate selbst.

Bei CSL anerkennen wir die gute Arbeit von Mitarbeitenden über viele Meilensteinen in der Unternehmenszugehörigkeit hinweg an.

4.3.4 Aus- und Weiterbildung

CSL engagiert sich für die Investition in die Aus- und Weiterbildung. Wir fördern die Fähigkeiten, die unsere Mitarbeitenden für die Ausführung ihrer Aufgaben benötigen, um konforme, sichere und effektive Spitzenleistungen erreichen zu können. Wir machen berufliche Entwicklungschancen für alle Mitarbeitenden auf allen Stufen verfügbar und wir bereiten einen Pool von talentierten Führungspersonen vor, damit sie zukünftige Führungspositionen in der Gruppe übernehmen können.

Unser System für den Bereich Aus- und Weiterbildung umfasst:

- Identifizierung, Implementierung und Beurteilung der Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden und Entwicklung anhand individueller Workplans und der geschäftlichen Anforderungen;
- Klar definierte Verbindungen zu Karriereentwicklung, zu den Prozessen für die Nachfolgerplanung und der Leistungsbeurteilung, einschliesslich der Rückmeldungen zur Leistung und zum Verhalten im Einklang mit unseren Werten;
- Die Entwicklung von Führungskompetenzen für den Aufbau einer Pipeline für Führungspersonen – von den Karriereanfängen bis zum Senior Level;
- Den gerechten Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten unter Wahrung der Grundsätze der Chancengleichheit;
- Identifizierung von Mitarbeitenden mit hohem Leistungspotenzial durch einen gemeinsamen und einheitlichen globalen Ansatz;
- Einen globalen Ansatz für die Nachfolgeplanung, um die Möglichkeiten der Laufbahnentwicklung und der Nutzung von Talenten zu maximieren.

4.3.5 Disziplinarmaßnahmen und Mitarbeiterberatung

CSL verfügt über Standards für Leistung und Verhalten am Arbeitsplatz, die durch den Einsatz von informeller Beratung, Mitarbeiterschulung, formeller Beratung und Disziplinarmaßnahmen, bis hin zur Kündigung, aufrechterhalten werden.

Schwerwiegendes Fehlverhalten kann zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. Schwerwiegendes Fehlverhalten umfasst unter anderem Verhaltensweisen, die:

- illegal sind;
- geschäftsschädigend sind;
- ein Risiko für die Sicherheit und Integrität von CSL und unsere Mitarbeitenden darstellen;
- gegen diesen Kodex oder andere interne Richtlinien und Prozesse verstossen; oder
- auf andere Weise gegen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sprechen.

Die als Reaktion auf Fehlverhalten ergriffenen Massnahmen sind davon abhängig, wie schwerwiegend das Fehlverhalten ist. Innerhalb einer Arbeitsumgebung werden einheitliche Massnahmen ergriffen, die im Einklang mit den dort geltenden gesetzlichen Anforderungen stehen. In allen Fällen erhalten die Mitarbeitenden die Gelegenheit, sich zu den Fehlverhaltensvorwürfen zu äussern.



1
Unser Zweck
und unsere Werte

2
Geschäftliche
Integrität

3
Sicherheit und Qualität
unserer Produkte

4
Sicherer, fairer und
attraktiver Arbeitsplatz

5
Gemeinschaften

6
Umweltmanagement

7
Einhaltung
dieses Kodex

Glossar



5

Gemeinschaften

In diesem Abschnitt

5.1 Beiträge an Gemeinschaften

47





Die Selbstverpflichtung von CSL:

Wir bei CSL haben uns verpflichtet, die öffentliche Gesundheit weltweit und an unseren Standorten zu verbessern. Dies wollen wir auf eine Weise tun, die auf unsere langfristigen Geschäftsziele abgestimmt ist und unsere einzigartige Expertise und Fähigkeiten nutzt.

Wir:

- betreiben aktiv und effizient soziale oder gemeinnützige Programme, die die Gesundheit und Lebensqualität in unseren Gemeinschaften verbessern;
- stellen sicher, dass unsere Mitarbeitenden einbezogen werden können und sich als Vertreter von CSL für die Realisierung dieser Programme engagieren; und
- reagieren angemessen auf humanitäre Krisen oder Hilfsaktionen, bei denen unsere Produkte oder speziellen Fähigkeiten gebraucht werden.



5.1 Beiträge an Gemeinschaften

CSL hat übergeordnete Rahmenbestimmungen für Beiträge an Gemeinschaften entwickelt, die uns die sinnvolle Unterstützung der Öffentlichkeit durch unsere Kerngeschäfte und in Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden und anderen Interessengruppen ermöglichen:

- Unsere Investitionen in die Gesellschaft sind charakterisiert durch die folgende Herangehensweise.

Unterstützung für Patienten

- Verbesserung der Lebensqualität für Patienten mit Krankheiten, die mit unseren Arzneimitteln behandelt werden.
- Verbesserung des Zugangs zu unseren biologischen Arzneimitteln.

Unterstützung für die Innovation und Wissenschaft

- Förderung des Wissenstands in medizinischen und wissenschaftlichen Gemeinschaften.
- Förderung der nächsten Generation medizinischer Forscher.

Unterstützung der lokalen Gemeinschaften

- Unterstützung wohltätiger Aktivitäten in den Gemeinschaften, in denen wir leben und arbeiten.
- Unterstützung in Notsituationen.

Wir werden Partnerschaften mit anderen Organisationen wie nichtstaatlichen Organisationen und Forschungsinstituten eingehen, wenn dies der Sache dient.

Wir werden im Einklang mit den für solche Spenden geltenden Gesetzen Unterstützung wie beispielsweise Produktspenden für humanitäre Hilfsaktionen in Betracht ziehen, wenn wir Anfragen von einer staatlichen Stelle oder einer humanitären Hilfsorganisation erhalten.

Wir stellen sicher, dass von CSL finanzierte gemeinnützige Investitionen allen anwendbaren lokalen Gesetzen und Verhaltenskodizes gerecht werden, die örtlichen Bräuche respektieren und im Einklang mit unseren strategischen Rahmenrichtlinien stehen.

Wir überwachen und bewerten unsere gemeinnützigen Beiträge und berichten öffentlich über die Ergebnisse unserer Unterstützung.

F.

Ich wurde von einem Vertreter einer gemeinnützigen Patientengruppe angesprochen, der um eine erhebliche Spende von CSL zur Unterstützung der Erforschung von Tropenkrankheiten bittet. Sollte ich eine Spende von CSL für diese gute Sache zusagen?

A.

CSL hat globale Rahmenbestimmungen entwickelt, um die gemeinnützigen Beiträge des Unternehmens strategisch in Prioritätsbereichen einzusetzen, in denen sie am wirkungsvollsten sind und im Einklang mit unseren Unternehmenszielen und Fähigkeiten stehen. Grundsätzlich kommen nur Spenden für angesehene gemeinnützige, steuerbefreite Organisationen und nicht für Einzelpersonen in Frage. Sie sollten sich an die Richtlinie von CSL für gemeinnützige Spenden beachten und sich an das in dieser Richtlinie festgelegte Genehmigungsverfahren halten. Die Richtlinie definiert zudem Prozesse für das Vorgehen bei ungebetenem Sponsoringanfragen. Falls Sie weitere Informationen über das Programm von CSL für gemeinnützige Spenden benötigen, wenden Sie sich bitte an den CSL Corporate Responsibility Manager oder an Ihren lokalen Vertreter von CSL Communications.



1
Unser Zweck
und unsere Werte

2
Geschäftliche
Integrität

3
Sicherheit und Qualität
unserer Produkte

4
Sicherer, fairer und
attraktiver Arbeitsplatz

5
Gemeinschaften

6
Umweltmanagement

7
Einhaltung
dieses Kodex

Glossar



6

Umweltman- agement

In diesem Abschnitt

6.1 Klimawandel

50





Die Selbstverpflichtung von CSL:

Bei CSL führen wir alle unsere Geschäfte auf eine Weise durch, die unsere Auswirkungen auf die Umwelt minimiert und die natürlichen Ressourcen schont. Wir stehen für die Umwelt ein und sehen es als unsere Verantwortung und eine Chance, gesündere und nachhaltigere Gemeinschaften aufzubauen.

Wir:

- betreiben unsere Geschäfte im Rahmen der Umweltgesetze und -bestimmungen der Rechtsgebiete, in denen wir tätig sind, erfüllen oder übertreffen geltende Umweltstandards erfüllen und ergreifen wirksame Massnahmen gegen eventuell auftretende Verstösse;
- richten Umweltmanagementsysteme an allen unseren Produktionsstandorten ein und pflegen sie;
- pflegen Kontakt zu Interessengruppen und arbeiten mit ihnen zusammen, kommunizieren präzise Informationen über die Umweltleistung von CSL und relevante Umweltfragen offen, unter anderem durch öffentliche Berichte des Unternehmens;
- maximieren die Effizienz der Nutzung von Wasser, Elektrizität und anderen Ressourcen, insbesondere durch die kontinuierliche Verbesserung unserer Produktionsprozesse;
- wenden eine Hierarchie von Ansätzen für die Verhinderung von Umweltbelastungen an, unter anderem die Minimierung der anfallenden Mengen von Abwasser, Emissionen in die Luft und festem Abfall, um Schädigungen der menschlichen Gesundheit und der Umwelt zu verhindern;
- integrieren den Umweltschutz in CSL Geschäftsprozesse, Risikobewertungen, Planung und Entscheidungen; und
- stellen sicher, dass allen an unseren Standorten arbeitenden Mitarbeitenden, anderen dort anwesenden Personen und Auftragnehmern ihre Umweltverantwortung gemäss diesem Kodex bewusst ist, und sie über die erforderlichen Fähigkeiten verfügen und Schulungen erhalten, um ihr gerecht zu werden.

Unsere Richtlinie beschreibt unsere Umweltverpflichtungen und bildet den Rahmen für unsere Umweltziele und Vorgaben.

Mitarbeitende müssen alle Umweltereignisse ihrem Vorgesetzten melden, damit angemessene Massnahmen ergriffen werden können, um negative Auswirkungen zu verhindern oder zu kontrollieren.



F.

Bei uns wurde eine kleine Menge von Chemikalien verschüttet - nur ein paar Liter. Muss ich das melden?

A.

Ja. Sie müssen jedes Verschütten von Chemikalien oder anderen Gefahrstoffen Ihrem Vorgesetzten und Ihrem Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragten melden, sobald Sie Kenntnis davon erlangen. So kann der Vorfall, falls erforderlich, den Aufsichtsbehörden unverzüglich gemeldet und zeitnah untersucht werden, um die Ursache festzustellen und Korrekturmaßnahmen zu ergreifen. Zudem werden die internen Berichtspflichten von CSL eingehalten.

6.1 Klimawandel

Es ist CSL bewusst, dass der Klimawandel von den durch die Aktivitäten der Menschen erzeugten Treibhausgasen verursacht wird und eine der wichtigsten globalen Umweltherausforderungen ist. Wir sind dafür verantwortlich, einen Beitrag für den Klimaschutz zu leisten.

Wir:

- messen und verstehen unsere Auswirkungen auf die Umwelt und legen sie offen;
- minimieren unsere Auswirkungen auf den Klimawandel;
- nehmen an relevanten staatlichen und Klimaschutzprogrammen teil;
- identifizieren Klimarisiken und -chancen und handeln entsprechend; und
- engagieren unsere Mitarbeitenden und externen Interessengruppen.



1
Unser Zweck
und unsere Werte

2
Geschäftliche
Integrität

3
Sicherheit und Qualität
unserer Produkte

4
Sicherer, fairer und
attraktiver Arbeitsplatz

5
Gemeinschaften

6
Umweltmanagement

7
**Einhaltung
dieses Kodex**

Glossar



7

Einhaltung dieses Kodex

In diesem Abschnitt

7.1	Verantwortungsrahmen	53
7.2	Bedenken ansprechen	54





Die Selbstverpflichtung von CSL:

CSL will seinen Mitarbeitenden und Dritten helfen, die in diesem Kodex enthaltenen Grundsätze und Erwartungen zu verstehen und einzuhalten.

Wir:

- stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden Zugang zum Kodex haben, indem wir ihn in die wichtigsten Landessprachen unserer Länder übersetzen und an alle neuen und aktiven Mitarbeitenden verteilen;
- stellen sicher, dass unsere Dritten problemlos Zugang zu diesem Kodex haben;
- stellen sicher, dass unsere Führungspersonen Vorbilder für das von unseren Mitarbeitenden erwartete Verhalten sind und dieses vorleben;
- verfügen über obligatorische Schulungsprogramme, um unseren Mitarbeitenden zu helfen, den Kodex, seine Bedeutung für sie und ihre jeweiligen Verpflichtungen zu verstehen;
- überwachen die Teilnahme an obligatorischen Schulungsprogrammen, ergreifen eventuell erforderliche Korrekturmaßnahmen und überprüfen die Wirksamkeit der Schulungen und der Ausbildung zu diesem Kodex;
- stellen sicher, dass unsere Mitarbeitenden, Auftragnehmer und Dritten Bedenken im Hinblick auf ungesetzliches Verhalten und Verstöße gegen die Richtlinien von CSL oder unser Selbstverpflichtung (gegebenenfalls auch anonym, falls gewünscht und zulässig) geltend machen können, ohne Folgen befürchten zu müssen (ausser solche Bedenken stellen sich als leichtfertig und schikanös heraus);
- stellen sicher, dass Prozesse für den Umgang mit Verstößen vorhanden sind und dass solche Verstöße dem Management gemeldet werden; und
- bitten unsere Mitarbeitenden und andere Interessengruppen um Rückmeldungen zu möglichen Verbesserungen und reagieren darauf.

7.1 Verantwortungsrahmen

CSL Board (Aufsichtsrat)	<ul style="list-style-type: none"> • Genehmigt den Kodex und legt Meilensteine für die Überprüfung fest. • Ist ein Vorbild für das von unseren Mitarbeitenden erwartete Verhalten und lebt dieses vor.
Global Leadership Group	<ul style="list-style-type: none"> • Fördert das Bewusstsein für den Kodex, stellt seine Verfügbarkeit sicher und überwacht die Einhaltung. • Ist ein Vorbild für das von Mitarbeitenden erwartete Verhalten und lebt dieses vor.
CR Steering Committee (Lenkungsausschuss für Corporate Responsibility)	<ul style="list-style-type: none"> • Prüft und empfiehlt Verbesserungen, fördert das Feedback von Interessengruppen. • Überwacht externe Offenlegungen im Zusammenhang mit der Einhaltung.
CSL Ethics & Compliance/CSL Legal/CSL HR	<ul style="list-style-type: none"> • Überwachen die Schulungsanforderungen und bearbeiten Verstöße/Meldungen von Verstößen. • Unterstützen Vorgesetzte, die Fragen haben, und leisten aktive Unterstützung bei Überprüfungen des Kodex.
Vorgesetzte/Führungspersonen	<ul style="list-style-type: none"> • Stellen sicher, dass die Mitarbeitenden den Kodex erhalten und an den Schulungsprogrammen teilnehmen. • Überwachen die Einhaltung des Kodex und unterstützen Mitarbeitende, die Fragen/ Anliegen haben. • Sind Vorbilder für das von Mitarbeitenden erwartete Verhalten und leben es vor.
Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> • Lesen den Kodex und nehmen an Schulungsprogrammen teil. • Suchen Klarstellung, falls erforderlich, und sprechen Verstöße an. • Erfüllen die im Kodex festgelegten Erwartungen.



1
Unser Zweck
und unsere Werte

2
Geschäftliche
Integrität

3
Sicherheit und Qualität
unserer Produkte

4
Sicherer, fairer und
attraktiver Arbeitsplatz

5
Gemeinschaften

6
Umweltmanagement

7
Einhaltung
dieses Kodex

Glossar



7.2 Bedenken ansprechen

CSL hat diesen Kodex erstellt, weil das Unternehmen die positiven und transparenten Beziehungen zu unseren Mitarbeitenden, Auftragnehmern und anderen Parteien fördern will. Es ist uns bewusst, dass es Situationen geben kann, in denen Mitarbeitende, Auftragnehmer und Dritte Fälle von möglicherweise unangemessenem Verhalten feststellen. Um der Meldung in einer Umgebung ohne Angst vor negativen Folgen, Vergeltung oder Nachteilen Raum zu geben, pflegen wir die CSL Speak Up Richtlinie. Wir fördern damit die angemessene Verwendung von Prozessen für unsere Mitarbeitenden, Auftragnehmer und andere Dritte (anonym, falls möglich), um Situationen zu melden, die gemäss diesem Kodex, der geltenden CSL Richtlinien, Standards oder Werten Bedenken aufkommen lassen könnten.

F.

Ich habe meinem Vorgesetzten bei einer Ausschreibung von CSL für einen umfangreichen Liefervertrag geholfen. Ich befürchte, dass die Art, wie die Spezifikationen der Ausschreibung formuliert sind, und der Prozess, den wir verfolgen, einen bestimmten Lieferanten begünstigt, der auch ein alter Freund meines Vorgesetzten ist. Wer kann mich beraten, ob unser Ausschreibungsprozess im Einklang mit dem Kodex und den Beschaffungsrichtlinien von CSL steht, und was sollte ich tun, wenn ich vermute, dass dagegen verstossen wird?

A.

CSL ermutigt unsere Mitarbeitenden, mutmassliche Verstösse gegen den Kodex und ethische Probleme anzusprechen. Zu diesem Zweck stellt das Unternehmen Mechanismen zur Verfügung, die den Schutz der Vertraulichkeit und des Rufs aller Beteiligten gewährleisten. Sie sollten sich mit Ihren Fragen, ob der Ausschreibungsprozess im Einklang mit dem Kodex steht, zunächst an einen ranghöheren Vorgesetzten oder CSL Ethics & Compliance oder CSL Legal wenden. Unsere CSL Speak Up Richtlinie listet verschiedene Meldeprozesse auf, die Sie für das Melden Ihres Anliegens nutzen können. Weitere Einzelheiten und „Speak Up“-Kontaktstellen finden Sie auf dem CSL Intranet oder CSL.com.



1
Unser Zweck
und unsere Werte

2
Geschäftliche
Integrität

3
Sicherheit und Qualität
unserer Produkte

4
Sicherer, fairer und
attraktiver Arbeitsplatz

5
Gemeinschaften

6
Umweltmanagement

7
Einhaltung
dieses Kodex

Glossar



8

Glossar





Angehörige der Gesundheitsberufe:

Personen, die berechtigt sind, im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Medikamente oder Medizinprodukte zu verordnen, kaufen, liefern, verabreichen oder abzugeben.

Beschäftigung ohne Kündigungsfristen:

Beschäftigungsverhältnis, das jederzeit auf Wunsch des Arbeitnehmers oder Arbeitgebers, gleich aus welchem Rechtsgrund, mit oder ohne Kündigungsfrist beendet werden kann.

Bestechung:

Bestechung liegt vor, wenn einem Entscheidungsträger Vorteile angeboten werden, um eine bevorzugte Behandlung zu erhalten, in der Regel, um Geschäftsverbindungen herzustellen oder zu behalten, oder um sich einen unlauteren Vorteil zu verschaffen. Zur Bestechung können finanzielle Mittel wie Bargeld oder jegliche anderen Werte (z. B. Reisen, Dienstleistungen, Rabatte, Geschenke) eingesetzt werden.

Bewirtungen:

Umfasst Gastfreundschaft (z. B. Mahlzeiten), Empfänge, Eintrittskarten für Unterhaltungs-, soziale oder Sportveranstaltungen, Teilnahme an Sportevents, Unterkunft und Reisen.

Chancengleichheit:

Das Recht von Personen, auf der Grundlage ihrer Leistungen oder anderer relevanter, bedeutender Kriterien ungeachtet von ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Zugehörigkeit zu Gruppierungen, nationaler Herkunft, Alter, Behinderungen, Personenstand, sexueller Orientierung, familiären Verantwortlichkeiten oder anderer gesetzlich geschützter Kriterien dieselbe uneingeschränkte Berücksichtigung zu finden wie andere Personen.

Datenklassifizierung:

CSL klassifiziert seine Informationsgüter in drei Kategorien.

1. Öffentlich – Informationen können CSL-intern und CSL-extern geteilt werden. Die Veröffentlichung stellt kein Risiko für die Geschäftstätigkeit von CSL dar. Beispiele können sein: e-Detail Information, öffentliche Bekanntgabe von Dienstleistungen, Eröffnung neuer Spendenzenter.
2. Vertraulich – Informationen stellen ein moderates Geschäftsrisiko dar, falls unangemessen geteilt. Beispiele können sein: Änderungen in der Geschäftstätigkeit, Änderungen im Management, Richtlinien und Standards.
3. Geheim – Informationen stellen ein hohes Geschäftsrisiko dar, falls unangemessen geteilt. Beispiele können sein: Finanzergebnisse vor der Offenlegung, Informationen zur Preisfindung für Produkte und Forschungsdaten.

Dritte:

Alle Auftragnehmer, Lieferanten, Vertriebsstellen und andere Unternehmen oder Einzelpersonen, die im Hinblick auf die Entwicklung, die Herstellung und die Lieferung von CSL Produkten einen Vertrag mit CSL haben.

Einwilligung nach Aufklärung:

Eine rechtlich definierte Situation, in der eine Person ihre Zustimmung erteilt hat, nachdem sie alle bekannten Tatsachen und Folgen einer Massnahme erfahren und verstanden hat. Die Person muss in Besitz der relevanten Fakten sein und bei Erteilung der Zustimmung im vollen Besitz ihrer geistigen Kräfte sein.

Fötus:

Ein ungeborenes Kind, eindeutig zu unterscheiden vom Embryo (typischerweise die Entwicklungsphasen zwischen Woche 1 und Woche 9 nach Empfängnis).

Geistiges Eigentum:

Alle Erzeugnisse des Geists oder Intellekts, die potenziellen wirtschaftlichen Wert haben und im Rahmen der Gesetze für Urheberrechte, Patente, Marken, Design, Geschäftsgeheimnisse, etc. Anspruch auf Schutz haben können.

Geschäftsgeheimnisse:

Alle Formeln, Muster, Geräte oder Zusammenstellungen von Informationen, die im Geschäft von CSL verwendet werden und CSL die Möglichkeit geben, einen Vorteil gegenüber anderen Personen zu nutzen, die diese nicht kennen oder verwenden.

Geschenke:

Alle Zuwendungen und Wertgegenstände, einschliesslich Geld oder geldwerter Vorteile, Waren oder Dienstleistungen, die einer anderen Person gegeben werden, ohne eine (vollständige) Gegenleistung zu erhalten.

Geschäftsunterlagen:

Informationen, die von oder im Namen von CSL, einschliesslich der CSL Mitarbeitenden, Auftragnehmer, Agenten, für den Zweck oder im Bezug zur Transaktion von CSL Geschäften unter Einhaltung und im Geltungsbereich der rechtlichen und/oder regulatorischen Pflichten von CSL erstellt, erhalten oder gepflegt werden. Unterlagen beinhalten sämtliche Formen der Kommunikation, Korrespondenz, Daten, Verträge, Dokumente, Präsentationen, Akten, Bücher, Protokolle, elektronische Dateien, Audiodateien sowie andere Medien.

Humanitäre Hilfsaktionen:

Materielle oder logistische Unterstützung für humanitäre Zwecke, in der Regel als Reaktion auf humanitäre Katastrophen. Das Hauptziel humanitärer Hilfe ist, Leben zu retten, Leiden zu lindern und die Menschenwürde zu erhalten.



1
Unser Zweck
und unsere Werte

2
Geschäftliche
Integrität

3
Sicherheit und Qualität
unserer Produkte

4
Sicherer, fairer und
attraktiver Arbeitsplatz

5
Gemeinschaften

6
Umweltmanagement

7
Einhaltung
dieses Kodex

Glossar



Insiderhandel:

Wenn eine Person im Besitz kursrelevanter Informationen ist, die im Markt nicht öffentlich bekannt sind, darf sie nicht mit Finanzprodukten handeln, auf die die Informationen Einfluss haben würden (oder andere Personen dazu ermutigen).

Interessenkonflikt:

Ein tatsächlicher Interessenkonflikt liegt vor, wenn die privaten Interessen eines Mitarbeitenden die Entscheidungen oder Handlungen des Mitarbeitenden bei der Ausübung der Verantwortlichkeiten für CSL beeinflussen. Ein potentieller Interessenkonflikt liegt vor, wenn die privaten Interessen die Entscheidungen oder Handlungen eines Mitarbeitenden bei der Ausübung der Pflichten für CSL auf unangemessene Weise beeinflussen könnten.

Kooperationspartner:

Organisationen und Institutionen, und deren Vertreter, mit denen CSL bei wissenschaftlichen und anderen Projekten zusammenarbeitet.

Kursrelevante Informationen:

Informationen, die nach vernünftigem Ermessen deutliche Auswirkungen auf den Kurs oder den Wert von CSL Wertpapieren haben könnten. Dazu können strategische Informationen wie finanzielle Prognosen und vorgesehene Fusionen & Akquisitionen gehören.

Patienten:

Empfänger der von CSL hergestellten Produkte.

Pharmakovigilanz:

Die Wissenschaft und Aktivitäten im Zusammenhang mit Nachweis, Überwachung, Bewertung, Verstehen und Vermeidung von Nebenwirkungen und anderen mit Arzneimitteln verbundenen Problemen.

Plasmaspender:

Personen, die der CSL Gruppe ihr Plasma spenden, das dann zu lebensrettenden Produkten verarbeitet wird. In einigen Fällen erhalten Spender eine Aufwandsentschädigung für die Zeit, die die Plasmaspende in Anspruch nimmt.

Prüfpräparat:

Eine Form eines aktiven Wirkstoffes oder Placebos, der/das in einer klinischen Studie getestet oder als Referenz verwendet wird.

Regierungsvertreter:

Ein Beamter, Vertreter oder Mitarbeitender eines Ministeriums oder einer Behörde oder eines Wirtschaftsunternehmens, an dem eine staatliche Stelle beteiligt ist oder das sie auf andere Weise kontrolliert. Dazu gehören auch Vertreter politischer Parteien und Kandidaten für politische Ämter.

Schmiergeldzahlungen:

Die Zahlung einer kleinen Summe an einen Regierungsvertreter, um die Durchführung einer Routinehandlung zu garantieren oder zu beschleunigen (z.B. die Ausstellung einer Genehmigung oder Lizenz).

Stammzellen:

Eine Zelle mit der einzigartigen Fähigkeit, sich zu einem spezialisierten Zelltyp im Körper zu entwickeln.

Vereinigungsfreiheit:

Ein im internationalen Arbeitsrecht definiertes Recht von Arbeitnehmer, sich zu organisieren und vertreten zu lassen.

„Vernichtungssperre“:

Eine von einem CSL Legal Mitarbeitenden verordnete Anweisung zur befristeten Aussetzung des globalen Dokumentenaufbewahrungsplans für den bestimmten Zweck der Erhaltung bestimmter Dokumente in Erwartung von, oder während, einer relevanten Ermittlung, eines Gerichtsverfahrens, eines Audits oder einer anderen rechtlichen oder regulatorischen Untersuchung. „Vernichtungssperren“ werden im Einklang mit dem globalen Prozess für „Vernichtungssperren“ von CSL gehandhabt.

Vertrauliche und geheime Informationen:

Jegliche geschützten Informationen (von oder für CSL erstellte Informationen, oder Informationen, die CSL von Dritten unter der Geheimhaltungspflicht offengelegten Informationen), deren unbefugte Offenlegung den Interessen des Eigentümers, sei es CSL oder eine Dritter, schaden würde.

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

CSL Limited ABN 99 051 588 348
Unser Verhaltenskodex