

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

INNEHÅLL >

CSL LIMITED

VÅR KODEX FÖR ANSVARSFULL AFFÄRSPRAXIS

JULI 2017

**CSL**<sup>™</sup>

# VÅR KODEX FÖR ANSVARSFULL AFFÄRSPRAXIS

PATIENTEN I FOKUS • INNOVATION • INTEGRITET  
SAMARBETE • PROFESSIONALISM

## INNEHÅLL

|             |                                                     |           |
|-------------|-----------------------------------------------------|-----------|
| <b>1.</b>   | <b>FÖRETAGETS VÄRDERINGAR<br/>OCH RIKTLINJER</b>    | <b>04</b> |
| <b>2.</b>   | <b>AFFÄRSINTEGRITET</b>                             | <b>08</b> |
| <b>2.1</b>  | Riskhantering                                       | 10        |
| <b>2.2</b>  | Att följa lagar och föreskrifter                    | 10        |
| <b>2.3</b>  | Intern kontroll och rapportering                    | 11        |
| <b>2.4</b>  | Skydd av tillgångar och information                 | 12        |
| <b>2.5</b>  | Kontinuerlig informationsplikt                      | 13        |
| <b>2.6</b>  | Handel med värdepapper                              | 14        |
| <b>2.7</b>  | Konkurrens                                          | 15        |
| <b>2.8</b>  | Intressekonflikter                                  | 16        |
| <b>2.9</b>  | Mutor och korruption                                | 18        |
| <b>2.10</b> | Marknadspraxis                                      | 19        |
| 2.10.1      | Marknadsföring till hälso-<br>och sjukvårdspersonal | 19        |
| 2.10.2      | Varumärkning<br>och produktannonsering              | 20        |
| 2.10.3      | Produktutlåtan                                      | 20        |
| 2.10.4      | Efterlevnad av handelsregler                        | 21        |
| 2.10.5      | Immateriella rättigheter                            | 22        |
| 2.10.6      | Skatt                                               | 23        |
| <b>2.11</b> | Representation och gåvor                            | 23        |
| <b>2.12</b> | Affärsförbindelser med externa intressenter         | 25        |
| 2.12.1      | Politiska bidrag                                    | 25        |
| 2.12.2      | Deltagande i samhällsfrågor                         | 25        |
| 2.12.3      | Kontakt med statliga myndigheter                    | 26        |
| 2.12.4      | Extern kommunikation                                | 26        |
| <b>2.13</b> | Integritet                                          | 27        |
| 2.13.1      | Skydd för information<br>från tredje part           | 27        |
| 2.13.2      | Anställdas integritet                               | 27        |

JULI 2017

CSL Limited ABN 99 051 588 348

|            |                                                |           |            |                                                                         |           |
|------------|------------------------------------------------|-----------|------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>3.</b>  | <b>VÅRA PRODUKTERS SÄKERHET OCH KVALITET</b>   | <b>28</b> | <b>4.</b>  | <b>EN SÄKER, RÄTTVIS OCH GIVANDE ARBETSPLATS</b>                        | <b>38</b> |
| <b>3.1</b> | <b>Bioetik</b>                                 | <b>30</b> | <b>4.1</b> | <b>Standarder för arbetsplatsen</b>                                     | <b>40</b> |
| 3.1.1      | Forskning och utveckling                       | 30        | 4.1.1      | Rekrytering                                                             | 40        |
| 3.1.2      | Kliniska prövningar                            | 30        | 4.1.2      | Lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet /Arbetsplatstrakasserier | 41        |
| 3.1.3      | Stamcells forskning                            | 31        | 4.1.3      | Hälsa och säkerhet                                                      | 42        |
| 3.1.4      | Djurens välbefinnande                          | 31        | 4.1.4      | Rehabilitering                                                          | 43        |
| <b>3.2</b> | <b>Biverkningar</b>                            | <b>32</b> | 4.1.5      | Uppsägning och avgång                                                   | 44        |
| <b>3.3</b> | <b>Kvalitet</b>                                | <b>32</b> | <b>4.2</b> | <b>Professionellt beteende</b>                                          | <b>44</b> |
| <b>3.4</b> | <b>Leveranskedja</b>                           | <b>33</b> | 4.2.1      | Ömsesidig respekt                                                       | 44        |
| 3.4.1      | Kvalitet i leveranskedjan                      | 33        | 4.2.2      | Avslöjande av konfidentiell information                                 | 45        |
| 3.4.2      | Hantering av leveranskedjan                    | 34        | 4.2.3      | Intern kommunikation                                                    | 46        |
| 3.4.3      | Förfalskade produkter                          | 35        | 4.2.4      | Droger och alkohol                                                      | 46        |
| <b>3.5</b> | <b>Mänskliga rättigheter</b>                   | <b>36</b> | <b>4.3</b> | <b>Belöningar till anställda</b>                                        | <b>47</b> |
| 3.5.1      | Barnarbete                                     | 36        | 4.3.1      | Utvärdering och utveckling                                              | 47        |
| 3.5.2      | Deltagare i kliniska prövningar                | 36        | 4.3.2      | Ersättningsfilosofi                                                     | 48        |
| 3.5.3      | Plasma- och blodgivare                         | 36        | 4.3.3      | Erkännande av tjänst                                                    | 48        |
| 3.5.4      | Organisationsfrihet och facklig representation | 37        | 4.3.4      | Kunskap och utveckling                                                  | 48        |
| 3.5.5      | Laglig rätt och minimilön                      | 37        | 4.3.5      | Disciplinära åtgärder och rådgivning                                    | 49        |
| 3.5.6      | Modernt slaveri                                | 37        | <b>5.</b>  | <b>SAMHÄLLE</b>                                                         | <b>50</b> |
|            |                                                |           | <b>5.1</b> | <b>Bidrag till ett bättre samhälle</b>                                  | <b>52</b> |
|            |                                                |           | <b>6.</b>  | <b>MILJÖHANTERING</b>                                                   | <b>54</b> |
|            |                                                |           | <b>6.1</b> | <b>Klimatförändringar</b>                                               | <b>57</b> |
|            |                                                |           | <b>7.</b>  | <b>ATT FÖLJA DENNA KODEX</b>                                            | <b>58</b> |
|            |                                                |           | <b>7.1</b> | <b>Ansvarsfördelning</b>                                                | <b>60</b> |
|            |                                                |           | <b>7.2</b> | <b>Att rapportera problem</b>                                           | <b>61</b> |
|            |                                                |           |            | <b>ORDLISTA</b>                                                         | <b>62</b> |

KÄRA KOLLEGOR PÅ CSL!

**DET GLÄDJER MIG ATT KUNNA PRESENTERA TREDJE  
UPPLAGAN AV VÅR KODEX FÖR ANSVARSFULL  
AFFÄRSPRAXIS (KODEXEN). PRECIS SOM VÅRA  
FÖRSTA TVÅ UPPLAGOR HAR DENNA VIKTIGA  
PUBLIKATION GODKÄNTS AV STYRELSEN OCH BÄR  
VÅRT FULLA STÖD OCH ENGAGEMANG.**



Med varje ny upplaga av vår kodex står vi inför en växande organisation, både när det gäller antal anställda och geografisk räckvidd. Vår kodex beskriver de rättigheter och skyldigheter som var och en av oss har som anställda och bekräftar vårt engagemang, inför våra intressenter, att upprätthålla de högsta uppförandenormerna i allt vi gör.

När företaget grundades för mer än ett sekel sedan gav CSL ett löfte om att rädda liv och skydda australiensarnas hälsa. Idag har precis samma löfte blivit ännu starkare och mer levande än någonsin runt om i världen, med över 17 000 anställda globalt och med våra livräddande produkter representerade i över 60 länder. Våra värderingar är grunden och vår kodex riktlinjen för hur vi gör affärer och håller vårt löfte till patienter, partners och andra intressenter.

Jag uppmantrar dig att gå igenom kodexen på nytt och sätta dig in i hur den påverkar dig, din roll och hur du representerar CSL i affärslivet och i samhället i stort.

Vår framgång och det löfte vi ger till patienter bygger på ditt engagemang att stärka och skydda vårt företag och dess goda rykte.

**PAUL PERREAULT**  
**CEO & MANAGING DIRECTOR**  
**CSL GROUP**



1. FÖRETAGETS VÄRDERINGAR  
OCH RIKTLINJER

2. AFFÄRSINTEGRITET

3. VÅRA PRODUKTERS  
SÄKERHET OCH KVALITET

4. EN SÄKER, RÄTTVIS  
OCH GIVANDE ARBETSPLATS



# 1 FÖRETAGETS VÄRDERINGAR OCH RIKTLINJER







## VÅR KODEX FÖR ANSVARSFULL AFFÄRSPRAXIS

PATIENTEN I FOKUS • INNOVATION • INTEGRITET  
SAMARBETE • PROFESSIONALISM

Våra värderingar knyter samman företagen i CSL-gruppen, genom att vi har ett gemensamt åtagande för:

### **PATIENTEN I FOKUS**

Vi håller våra löften till patienterna

### **INNOVATION**

Vi omvandlar nytänkande till lösningar

### **INTEGRITET**

Vi lever som vi lär

### **SAMARBETE**

Vi är starkare tillsammans

### **PROFESSIONALISM**

Vi är stolta över vår framgång



## FÖRETAGETS VÄRDERINGAR OCH RIKTLINJER FORTS

Denna kodex för ansvarsfull affärspraxis (kodexen) fastställer de principer för uppförande som befäster våra värderingar:

- Att driva CSL:s verksamhet med högsta integritet, genom att följa alla lokala gällande lagar och föreskrifter i alla länder där vi arbetar, och leva upp till vårt ansvar gentemot aktieägarna och finansvärlden.
- Att ha regler som leder anställda och chefer mot etiska beslut i situationer med eventuella intressekonflikter, politisk inblandning, mutor och finansiella incitament.
- Att följa vedertagna principer för relationer på arbetsplatsen, däribland ömsesidig respekt, lika behandling och organisationsfrihet.
- Att ombesörja kvaliteten på våra produkter och säkerheten för våra patienter, plasmagivare, anställda och tredje parter, genom att följa hälsa- och säkerhetsnormer, föreskrifter för god tillverkningssed och annan bästa praxis, samt genom att vi sörjer för säkra arbetsmiljöer.
- Att stödja innovation genom investeringar i forskning och utveckling med fokus på nya och förbättrade produkter samt i alla andra aspekter av vår verksamhet, för att bidra till att förbättra patienternas liv.
- Att bidra till utvecklingen av offentlig politik inom våra kompetensområden.
- Att arbeta efter en ansvarsfull miljöpolicy som begränsar vår påverkan på miljön till ett minimum.
- Att ge vägledning för att skapa och upprätthålla goda relationer i alla samhällen där vi har vår verksamhet.

CSL strävar efter att upprätthålla en hög standard på vår affärsverksamhet samt att vara en ansvarsfull arbetsgivare, och denna kodex är avsedd att fastställa de minimikrav som gäller för våra anställda över hela världen. CSL:s rättsliga skyldigheter kommer att överensstämma med de som är tillämpliga enligt lokala lagar.

Denna kodex, tillsammans med kompletterande policyer och procedurer, har tagits fram för att säkerställa att:

1. Våra kunder och samhället i stort kan lita på att CSL alltid arbetar med högsta integritet.
2. Våra tredje parter (t.ex. entreprenörer, leverantörer och återförsäljare) vet vad de kan förvänta sig av en affärsförbindelse med CSL och vilka förväntningar vi har på dem.
3. Våra anställda förstår både sina skyldigheter mot CSL och CSL:s skyldigheter mot dem.

Det åligger oss alla, när vi bedriver affärsverksamhet å CSL:s vägnar, att se till att vi ständigt återspeglar företagets principer och värderingar.



## Att fatta bra beslut

- **Policytestet** – Stämmer det jag ämnar göra överens med denna kodex och andra CSL principer?
- **Juridiska testet** – Är det jag ämnar göra lagligt? Står det i konflikt med någon tillämplig lag eller förordning?
- **Värderings-testet** – Stämmer det jag ämnar göra överens med CSL:s värderingar? Är det etiskt och ärligt?
- **Spegeltestet** – Vilka blir konsekvenserna av det jag ämnar göra? Hur kommer jag att känna mig om jag gör detta?
- **Andras synpunkter-testet** – Vad kommer andra att tycka om det jag ämnar göra?
- **Mediatestet** – Skulle jag bli orolig om det jag ämnar göra figurerade som rubrik i media?

Om du, efter att ha reflekterat över dessa punkter, är det minsta osäker på ett beslut som du måste ta, bör du diskutera beslutet med din arbetsledare/chef. Om du dessutom tror att det finns en potentiell överträdelse av CSL:s policy och/eller procedurer bör du diskutera frågan med din arbetsledare/chef. Se avsnitt 7.1 för 'Ansvarsfördelning' och 7.2 för 'Att rapportera problem'.

## F&S

- F. Jag skulle vilja ha mer information om vissa aspekter av kodexen. Hur får jag mer information?
- S. Ytterligare vägledning ges i de specifika CSL-policyer och stödverktyg som omnämns i kodexen och finns tillgängliga på CSL:s intranät. Lokala riktlinjer och standardrutiner (Standard Operating Procedures, SOP) kan också vara tillämpliga. Om du fortfarande har frågor eller bekymmer är det viktigt att du tar upp dem med din arbetsledare/chef. Du kan också kontakta CSL Compliance, CSL Legal eller CSL Human Resources (HR) för ytterligare information om kodexen.**

## F&S

- F. Jag är entreprenör för CSL. På vilket sätt gäller kodexen för mig?
- S. CSL:s kodex gäller för alla anställda och tredje parter som tillhandahåller tjänster till eller på uppdrag av CSL. Vi förväntar oss att våra tredje parter följer gällande lokala lagar och förordningar i de länder där de är verksamma samt att de gör affärer på ett sätt som är förenligt med denna kodex.**



# 2

## AFFÄRSINTEGRITET

### **CSL:s åtagande:**

Vi på CSL har åtagit oss att driva alla aspekter av våra verksamheter på ett etiskt och transparent sätt. Vi gör detta genom vårt kompromisslösa engagemang i att följa alla lokala gällande lagar, regler, riktlinjer och läkemedelsindustrins standarder och uppförandekoder i de länder där vi är verksamma.

## VÅR KODEX FÖR ANSVARSFULL AFFÄRSPRAXIS

PATIENTEN I FOKUS • INNOVATION • INTEGRITET  
SAMARBETE • PROFESSIONALISM

### Vi ska:

- Förvänta oss att alla våra anställda följer alla gällande lagar, regler, riktlinjer, standarder och koder var vi än arbetar.
- Se till att styrsystem finns på plats för att uppfylla alla gällande lagar, regler, riktlinjer, standarder och koder.
- Se till att alla våra anställda förstår sina skyldigheter, i synnerhet avseende hur de utför de dagliga uppgifterna inom sina ansvarsområden.
- Mäta och hantera affärsresultaten och tillämpa principerna för kontinuerlig förbättring för att stärka vår ansvarsfulla affärspraxis.

## 2.1

### Riskhantering

Riskhantering är en integrerad beståndsdel i ramverket för bolagsstyrning på CSL. För att förbättra prestandan i våra verksamheter upprätthåller vi en strukturerad, konsekvent, företagsövergripande strategi för riskhantering. Vi har ett kollektivt ansvar för att integrera riskhantering i vår kultur och i alla våra processer på alla nivåer.

CSL har använt den australiensiska/nyzeeländska standarden ISO31000; 2009, Risk Management Principles and Standards (principer och standarder för riskhantering), som bas för vår samordnade globala riskhanteringsprocess. En detaljerad redogörelse för CSL:s implementering av riskhantering finns i CSL-gruppens ramverk för riskhantering.

Detta ramverk spelar en viktig roll för att säkerställa att vi har de kontroller som behövs

för att minska risker som skulle kunna påverka vår förmåga att uppnå våra affärsmässiga och ekonomiska mål.

## 2.2

### Att följa lagar och föreskrifter

På CSL är det varje anställds ansvar att följa de lokala gällande lagarna i de länder där vi är verksamma.

Vidare har vi på vissa områden inom vår verksamhet, såsom marknadsföringen av våra produkter, relationerna med hälso- och sjukvårdspersonal samt forskning och utveckling, åtagit oss att följa både lokalt och internationellt accepterade uppförandekoder för läkemedelsindustrin.

Vi förväntar oss att tredje parter som vi arbetar med följer gällande lagar och föreskrifter i de länder där de är verksamma och iakttar alla principer som fastställs i denna kodex.

## F&S

**F.** Jag är ansvarig för försäljningen och marknadsföringen av vissa CSLprodukter i ett antal olika länder. Hur säkerställer jag att jag och mina team följer tillämpliga lagar och förordningar?

**S.** *Varhelst vi är verksamma måste CSL följa gällande nationella och lokala lagar och föreskrifter. Dessa kan variera från plats till plats eftersom olika länder har olika juridiska krav. CSL Legal kan kontaktas för råd om de lokala juridiska kraven i varje land. Om de gällande lokala juridiska krav på något sätt är mindre stränga än de i vår kodex, måste du ändå följa principerna i kodexen. Du måste också se till att du följer alla läkemedelsindustrins gällande standarder och uppförandekoder.*

## 2.3

### Intern kontroll och rapportering

Det är nödvändigt att ha korrekta och fullständiga affärshandlingar för att effektivt driva verksamheten och behålla investerarnas förtroende.

På CSL är det vår plikt att se till att våra affärshandlingar håller högsta kvalitet och att alla handlingar skapas och hanteras på ett sätt som ger en rättvis, sann och korrekt redovisning av vårt företag.

Vi har system för intern kontroll för att se till att redovisningshandlingarna uppfyller gällande lagar i de länder där vi är verksamma och för att förhindra bedrägeri och annat olämpligt uppträdande.

## F&S

F. Jag har blivit ombedd att göra en översyn av alla register och dokumentutkast som jag har tillgång till. Hur ska jag avgöra vilka ska slängas och vilka ska sparas?

**S. *CSL:s globala förteckning för dokumentarkivering (Global Records Retention Schedule) fastställer hur länge olika typer av information måste bevaras. I allmänhet bör du kassera dokument som har nått eller passerat den bestämda tidsperioden för bevarande. Två kategorier av dokument som måste behållas är de som är föremål för ett juridiskt "Beslut om dokumentbevarande" eller de som anses vara "Historiska dokument". Ytterligare information kan fås från din platschef för dokumenthantering (Site Records Manager) och i CSL:s globala policy för dokumenthantering samt eventuella särskilda lokala rutiner för dokumenthantering eller standardrutiner (SOPs).***

## 2.4

### Skydd av tillgångar och information

CSL:s lokaler, utrustning och andra tillgångar måste underhållas väl och säkras på lämpligt sätt mot stöld, missbruk och obehörigt avslöjande. Följaktligen har varje anställd på CSL ansvar för att skydda våra tillgångar och information.

Vårt sätt att sköta vår informationsteknik säkerställer att våra informationstillgångar hålls skyddade och säkra från ett brett spektrum av hot så att vi kan bevara kontinuitet och minimera affärsrisker. CSL:s IT säkerhetshantering baseras på ISO 207.001 och 207.002.

Tillgång till elektronisk utrustning ges huvudsakligen för att främja CSL:s affärs mål och stödja de anställda i utförandet av deras arbetsuppgifter. Endast programvara som är godkänd av CSL får installeras på en CSL elektronisk apparat som har direkt tillgång till våra affärskritiska system. All data och kommunikation som rör CSL:s verksamhet och som skapats och/eller lagrats på en CSL elektronisk apparat tillhör CSL.

Det är varje anställds ansvar att se till att vår information är säker. CSL inser att Internet är utbredd och har många fördelar för både CSL och den anställda eller de som tillhandahåller tjänster på CSL:s vägnar. All online-kommunikation inklusive användning av sociala medier måste följa samma principer och riktlinjer som gäller för alla andra aktiviteter för anställda enligt CSL:s policyer.

Online-aktivitet får inte röja uppgifter som kan anses vara affärshemligheter eller på annat sätt konfidentiella eller ägda av CSL. Personligt bruk av Internet är tillåtet inom CSL:s arbetsmiljö, förutsatt att det inte stör utförandet av den anställdes arbete, att det sker under den anställdes egen tid (raster, osv.) och att inget material används eller sänds som strider mot tillämplig lag eller som kan skada en persons eller CSL:s rykte, eller som kan uppfattas som anstötligt eller olämpligt enligt normala samhällsnormer.

## F&S

F. Jag har just lagt märke till att en kollega som arbetar vid arbetsstationen bredvid mig tittade på pornografiskt material på sin dator under lunchrasten. Jag tycker inte att bilderna är stötande och han är en duktig arbetare som gör ett bra jobb. Vad ska jag göra?

5. ***Pornografiskt material är inte tillåtet på CSL-system i någon form och är ett missbruk av CSL:s egendom. Att din kollega är en bra arbetare och att aktiviteten sker under lunchtid är inte relevant. Du måste rapportera detta till din chef/arbetsledare så att lämpliga åtgärder kan vidtas***

Filter används på den elektroniska utrustningen på CSL för att förhindra åtkomst till webbsidor med olämpligt innehåll, men eftersom det är omöjligt att identifiera och begränsa åtkomst till alla olämpliga webbsidor bör alla anställda tänka på vilka webbplatser de besöker.

Vi har möjlighet att övervaka användningen av internet, program och vårt interna nätverk. Vi förbehåller oss rätten att använda den här funktionen för att skydda CSL från brottslig eller olämplig aktivitet, samt för att säkerställa att de anställda utför sina arbetsuppgifter i enlighet med CSL:s policyer. I samtliga fall kommer vi att se till att dataskyddet upprätthålls i enlighet med lokala lagar och förordningar.

All utrustning eller andra tillgångar (inklusive laboratorieanteckningar och anteckningsböcker) som ägs eller hyrs av CSL förblir CSL:s egendom och måste, vid uppsägning eller på begäran av CSL:s ledning, återlämnas till CSL.

## 2.5

### Kontinuerlig informationsplikt

Som ett börsnoterat företag på Australian Securities Exchange (ASX) har CSL skyldigheter under australiensisk lag och ASX regler för börsnotering.

Med några få undantag måste vi kontinuerligt ge ASX information om CSL som kan förväntas påverka priset eller värdet av CSL:s aktier.

Vi har en policy som ger klara riktlinjer och beskriver de åtgärder som chefer och alla anställda bör vidta när de får kännedom om information som kan behöva offentliggöras.

## F&S

F. Beträffande CSL:s användning av program- och nätverksövervakning, innebär det att CSL tittar på allt jag gör?

**S. Nej, CSL har förmågan att kunna återskapa och granska alla e-postmeddelanden och elektronisk trafik. Vi använder denna förmåga, i enlighet med gällande lagar, för att upptäcka kriminellt beteende och beteende som är oförenligt med CSL:s policy, såsom att gå in på eller skicka pornografiskt innehåll eller annat kränkande eller olämpligt material.**



## 2.6

**Handel med värdepapper**

På CSL uppmuntrar vi alla våra chefer och anställda att vara långsiktiga ägare av CSL-aktier. Vi måste dock iaktta försiktighet med tidpunkten för försäljning eller inköp av sådana aktier.

Lagar mot insiderhandel förbjuder chefer eller anställda att köpa eller sälja CSL-aktier när de förfogar över kurspåverkande information som inte är allmänt tillgänglig på marknaden.

Kurspåverkande information kan inbegripa

- CSL:s finansiella resultat mot budgeten eller prognoser;
- ikraftträdande eller uppsägning av ett betydande kontrakt;
- aktuella eller föreslagna fusioner, förvärv eller joint ventures;
- framsteg inom viktiga forsknings- och utvecklingsprojekt med hänsyn till milstolpar.

Vi har en policy som hjälper chefer och anställda att till fullo förstå sina skyldigheter när det gäller insiderhandel med särskild tonvikt på handel med CSL:s aktier.

Insiderhandel är ett brott enligt australiensisk lag.

## F&amp;S

- F. Mina föräldrar förvaltar en aktieportfölj som en del av sitt pensionssparande. De har bett mig om råd om huruvida de bör köpa CSL-aktier. Jag är medveten om att CSL har ett antal nya produkter på gång och att forskningen har gått bra under det senaste året. Kan jag diskutera detta med mina föräldrar och uppmuntra dem att investera i CSL?
- S. *CSL-anställda är förbjudna att handla med CSL-aktier om de besitter kurspåverkande information som inte är allmänt tillgänglig på marknaden. Detta förbud omfattar uppmuntran till andra att handla med CSL-aktier med stöd av sådan information. Fråga dig själv följande fråga: Har du information om CSL:s forskningsprogram eller annan affärsverksamhet eller planer som inte har släppts offentligt genom media eller börsmeddelanden och som, om den var känd, sannolikt skulle påverka en investerares beslut att köpa eller sälja CSL-aktier? Om ja, får du inte råda dina föräldrar om huruvida de ska eller inte ska handla med CSL-aktier. Om nej, får du ge dina föräldrar råd och det står dem fritt att handla. Utan ditt råd, finns det inga hinder för dina föräldrar att handla.*

## 2.7

### Konkurrens

Att vi håller oss till branschpraxis och konkurrenslagar är grundläggande för vår integritet och vårt goda rykte.

CSL stödjer principen om fri konkurrens och förbjuder handlingar som på något sätt:

- Vilsleder konsumenter eller begränsar tillgången till behandling;
- Resulterar i en prissättning som strider mot tillämplig branschpraxis eller konkurrenslagarna;
- Samlar konkurrenskraftig information på annat sätt än vad som är etiskt och i enlighet med alla lagar och förordningar;
- Medför andra orättvisa handlingar.

Vi använder utbildningsprogram för att säkerställa att berörda anställda förstår sina egna och CSL:s skyldigheter gentemot gällande branschpraxis och konkurrenslagar. Vi har även skapat system för att identifiera, vidareförmedla, rapportera, utreda och lösa alla fall av brott mot sådana lagar och vi påminner våra anställda regelbundet om de alternativ som finns för att rapportera problem.

Brott mot branschpraxis och konkurrenslagarna kan leda till allvarliga konsekvenser för CSL och anställda, inclusive stora böter och fängelse, och anses av CSL vara allvarliga tjänstefel som kan leda till disciplinära åtgärder och även uppsägning.

## F&S

F. När jag deltar i internationella konferenser möter jag ibland före detta kollegor som arbetar på konkurrerande företag. På en kafferaft under ett möte för inte så länge sedan började en före detta kollega prata om svårigheter hans företag hade med att förbereda en upphandling för leverans av läkemedel till en statlig myndighet. Hon sökte mitt råd då hon visste att CSL hade varit framgångsrikt på detta område tidigare. Är det tillåtet för mig att ge allmänt råd till min kollega?

S. *Du får aldrig engagera konkurrerande företag i diskussioner om upphandlingar i vilka CSL har varit, eller är, eller kan vara inblandad. Närbesläktade frågor som kan uppstå, till exempel prispolitik, tillverkningskapacitet och strategi, samt vinstmarginaler, är mycket känsliga och måste alltid undvikas. Om samtalet tar den riktningen måste du avlägsna dig även om du inte bidrar till diskussionen. Det är viktigt att CSL-anställda inte bara följer branschpraxis och konkurrenslagar utan också undviker situationer där man kan bli uppfattad på annat sätt.*

## 2.8

## Intressekonflikter

I samband med arbetsansvaret på CSL, förväntas alla chefer och anställda sätta CSL:s intressen före sina egna privata intressen. En intressekonflikt kan uppstå när en anställds personliga intressen riskerar att äventyra hans skyldighet att troget tjäna CSL:s intressen.

Observera att en situation kan identifieras som en intressekonflikt även om inget ännu har inträffat. Enbart uppfattningen om att det finns en intressekonflikt kan vara tillräckligt för att en anställds professionella rykte och beslutsförmåga ska äventyras eller ifrågasättas.

Där ingår bland annat, men inte enbart, följande situationer:

- När ett privat intresse (ekonomiskt eller annat) kan tänkas påverka en anställds omdöme vid hanteringen av CSL:s affärer.
- När en anställds lojalitet mot den närmaste familjen eller annan tredje part, grupp eller organisation anses gå emot CSL:s intressen och angelägenheter.
- När en anställd har ett intresse i en transaktion där det är känt att även CSL har eller kan ha ett intresse.
- När en anställd tar emot betalningar, uppdrag eller annan kompensation från en av CSL:s leverantörer, konkurrenter eller kunder.

## F&amp;S

**F.** I min roll som CSL-platschef söker jag en entreprenör som kan hålla utbildning i hälsa och säkerhetsrutiner för anställda och besökare till våra lokaler. Min man är kvalificerad utbildare i hälsa och säkerhet och allmänt känd för sin erfarenhet och kunnighet i ämnen och hans priser är skäliga. Är det etiskt för mig att erbjuda honom uppdraget?

**S.** *Om du erbjuder din man kontraktet på serviceuppdraget kan du sätta dig själv, som utsedd beslutsfattare, i ett läge där du måste välja mellan ditt stöd till din man och CSL:s affärsintressen. Denna situation är en tydlig konflikt av intressen. Även om så inte var fallet kan situationen uppfattas av andra som en konflikt. Vill du ändå driva ärendet vidare måste du informera din arbetsledare/chef och förklara intressekonflikten. Du får inte gå vidare med att erbjuda din man uppdraget förrän du har fått dokumenterat godkännande för att hantera upphandlingsprocessen.*

- När en anställd använder sin tid, utrustning, förbrukningsmaterial eller resurser för något annat än aktiviteter, program eller ändamål som godkänts av CSL.

I sådana situationer, eller där det råder tvivel om huruvida en intressekonflikt föreligger, måste den anställde tala om de upplevde eller faktiska detaljerna i den potentiella konflikten för sin arbetsledare/chef eller CSL Legal. I samtliga fall måste alla beslut som fattas för att hantera konflikten godkännas av CSL:s styrelse och dokumenteras på lämpligt sätt.

För att undvika alla eventuella eller uppfattade intressekonflikter måste en anställd söka tillstånd från sin arbetsledare/chef för att få inleda eller fortsätta någon anställning utanför CSL.

## 2.9

**Mutor och korruption**

Inga CSL-bolag eller -anställda får direkt eller indirekt erbjuda, betala, begära eller acceptera mutor, eller ge eller ta emot personliga ekonomiska belöningar eller incitament i utbyte mot att fatta ett visst affärsbeslut. Detta gäller oberoende av belöningens eller incitamentets storlek. Även där så kallade "smörjpengar" inte är förbjudna enligt lag, är det CSL:s policy att sådana underlättande betalningar inte får göras.

Våra anställda och chefer får inte ge eller acceptera gåvor eller underhållning när det kan påverka, eller kan uppfattas som att det påverkar, det objektiva affärsomdömet.

Vi har en policy samt ett utbildningsprogram i efterlevnad av policyn för att säkerställa att de berörda anställda förstår sina egna och CSL:s skyldigheter när det gäller att undvika mutor och korruption. Vi har skapat system för att identifiera, kommunicera, rapportera, undersöka och lösa eventuell bristande efterlevnad av CSL:s policyer och tillämpliga lagar, och påminner regelbundet våra anställda om de alternativ som finns för att rapportera problem.

Brott mot mut- och korruptionslagar kan leda till allvarliga konsekvenser för CSL och anställda, inklusive stora böter och fängelse, och betraktas av CSL som allvarliga försummelse, vilka kan leda till disciplinära åtgärder och även uppsägning.

**F&S**

- F. Jag är medlem i en grupp som bildats av CSL för att bedöma möjliga alternativa vattenfiltreringsteknik för CSL:s produktionsanläggningar. Som en del av utvärderingen måste jag besöka platser i Europa där en av teknikerna är i drift. Leverantören av en särskild teknik har erbjudit sig att betala alla utgifter för resor i första klass för teamet och deras respektive. Får jag acceptera detta erbjudande?
- S. *Att acceptera detta erbjudande strider mot CSL:s policy om emottagande av gåvor, eftersom den kunde uppfattas som ett försök att påverka din opartiska bedömning av tekniken och CSL:s efterföljande upphandlingsbeslut. Genom att erbjuda resor i första klass och inkludera makar är gåvan överdälig i värde och överstiger normal affärspraxis. Om du vill ha ytterligare förtydligande bör du tala med din arbetsledare/chef, CSL Compliance eller CSL Legal..*

## 2.10

### Marknadspraxis

#### 2.10.1

#### *Marknadsföring till hälso- och sjukvårdspersonal*

Samspelet mellan läkemedelsbolag och hälso- och sjukvårdspersonal är en viktig aspekt för branschen. Läkemedelsindustriorganisationer världen över har upprättat olika uppförandekoder för att kontrollera detta samspel.

Vår praxis är genomsyrad av dessa koder och de etiska principer som ligger bakom. Vi har åtagit oss att följa alla lokala gällande lagar och föreskrifter i varje land där vi är verksamma.

Marknadsföring inom läkemedelsindustrin tar många olika former och kan innefatta:

- Sponsring av konferenser och medicinska seminarier.
- Sponsring av vårdpersonal att föreläsa på konferenser och medicinska seminarier.
- Sponsring av resor för hälso- och sjukvårdspersonal för deltagande i konferenser eller medicinska möten.

Vi tar noga hänsyn till varje interaktion, med tonvikt på att våra produkter och tjänster ska representeras sanningsenligt, rättvisande och korrekt och i enlighet med alla gällande lagar och uppförandekoder. Vi har policyer och utbildningsprogram i efterlevnad av policyerna för att säkerställa att berörda anställda förstår sina egna och CSL:s skyldigheter när det gäller marknadsföring till vårdpersonal. Underlåtenhet att följa CSL:s policyer i detta avseende anses vara ett allvarligt tjänstefel, och kan leda till disciplinära åtgärder och även uppsägning.

## F&S

F. Genom att delta i läkarföreningsmöten får man ett bra tillfälle att träffa vårdpersonal för utbyte av information eller på annat sätt gynna CSL:s affärsintressen. Är det tillåtet att köpa en måltid för vårdpersonal under sådana diskussioner?

**5. I allmänhet är det tillåtet att köpa en måltid för vårdpersonal som en del av en legitim affärsrelation och förutsatt att måltiden är varken överdådig med tanke på omständigheterna eller att det sannolikt uppfattas som ett försök till att felaktigt påverka ett affärs- eller ordinationsbeslut. Du bör också kontrollera med motparten att du inte försätter dig i konflikt med hans förenings riktlinjer genom att betala för en måltid. Dessutom finns det olika lagar och riktlinjer i olika länder för huruvida man kan köpa måltider eller ge gåvor till vårdpersonal, och dessa måste följas (t.ex. offentligt avslöjande av måltidens värde). Därtill kan viss vårdpersonal också betraktas som statliga tjänstemän och ytterligare regler kan i så fall gälla. Rådgör gärna med CSL Compliance eller CSL Legal om du behöver ytterligare vägledning.**

## 2.10

### Marknadspraxis Forts

#### 2.10.2

##### *Varumärkning och produktannonsering*

CSL:s rykte och framgång som en betrodd leverantör av mediciner är beroende av att våra produkter presenteras på ett noggrant sätt.

Varumärkning och annonsering av läkemedel är i hög grad reglerade. Annonser- och reklammaterial måste alltid vara sanningsenligt, måste uppfylla villkoren i marknadsföringstillstånden (dvs. ingen marknadsföring av licensprodukter), måste ge en korrekt och balanserad beskrivning av en produkts risker och nytta och får inte vara vilseledande.

Annonsering och direktreklam för receptbelagda läkemedel är strängt reglerade, och i många fall är direktreklam förbjudet enligt gällande lagar i de länder där vi är verksamma.

#### 2.10.3

##### *Produktutlåtanden*

Produktutlåtanden för produkter tillverkade eller distribuerade av CSL kontrolleras strängt genom lokala gällande lagar i de länder där vi är verksamma.

Avsikten med sådana produktutlåtanden är att hälso- och sjukvårdspersonal eller patienter ska vara skyddade från oavsiktlig felanvändning av produkterna och välinformerade om indikationer, nytta och potentiella risker förknippade med användningen av våra produkter.

Vi vill se till att all viktig information finns med i produktutlåtanden samt hålls uppdaterad. Att utelämnat viktiga uppgifter i produktutlåtanden eller i marknadsföringsmaterial kan tolkas som vilseledande och bedrägligt.

Vi har stränga riktlinjer och rutiner för att godkänna produktinformation (via våra medicinska och regulatoriska avdelningar).

Vi använder omfattande interna utbildningsprogram för att se till att alla berörda anställda förstår och följer dessa riktlinjer och rutiner.



#### 2.10.4

##### *Efterlevnad av handelsregler*

CSL har åtagit sig att följa alla gällande internationella handelsregler, däribland tullkontroller, export- och importkontroller samt sanktioner. Brott mot dessa regler kan leda till civil- och straffrättsliga åtgärder samt förlust av exportprivilegier. CSL granskar regelbundet leverantörer mot regeringslistor över sanktionerade parter.

Lagarna om import, export och sanktioner är komplexa och ändras ofta, och i vissa geografiska områden kan dessa komma i konflikt med varandra. Anställda bör kontakta CSL:s Global Trade Compliance Department eller CSL Legal med eventuella frågor eller funderingar som rör efterlevnad av handelsregler.

## F&S

F. Jag håller på att genomföra en speciell transport av CSL-produkter från Europa och Nordamerika till ett land som vi aldrig har levererat till tidigare. Jag minns att jag hörde något om att sanktioner införts för detta land. Hur vet jag om dessa sanktioner påverkar min leverans?

***5. Innan affärer med nya affärspartners eller nya geografiska områden inleds måste anställda säkerställa att det inte finns någon relevant notering i de nationella eller internationella listorna över sanktionerade parter. I de fall där det finns en notering måste CSL Legal kontaktas. Innan en export genomförs måste anställda kontrollera att:***

- *Produkten inte är reglerad och att det inte krävs ett export/återexport tillstånd från berörda myndigheter.*
- *Alla export- och importkrav är uppfyllda.*

***Vissa destinationer är föremål för omfattande regler, embargo eller sanktioner gällande utrikeshandel och kräver ytterligare överväganden innan man går vidare. Anställda bör kontakta CSL:s Global Trade Compliance Department eller CSL Legal för vägledning.***

## 2

## AFFÄRSINTEGRITET FORTS

## 2.10

## Marknadspraxis Forts

## 2.10.5

## Immateriella rättigheter

Upprättande och skydd av immateriella rättigheter stärker vår satsning på forskning och utveckling.

CSL kommer att följa alla gällande lagar som reglerar immateriella rättigheter. Vi kommer att upprätta och försvara patent, varumärken, registrerad design, upphovsrätt och konfidentiell information. Det inkluderar att förse våra anställda med all nödvändig information, verktyg och processer som behövs för att skydda våra tillgångar.

CSL etablerar strategiska partnerskap med både akademiska och andra organisationer globalt för att komplettera vår egen kompetens, gynna vetenskapen och främja förutsättningarna för framgångsrik produktutveckling. Sådana partnerskap leder ofta till delad kunskap, immateriella rättigheter eller produkter. Vi kommer att ingå samarbetsavtal för att hantera vissa aspekter av partnerskap, inklusive skydd av och respekt för immateriella rättigheter.

## F&amp;S

- F. Jag vill anlita en tredje part för att utveckla forskningen som mitt team har utfört angående ett nytt terapeutiskt mål. Jag har bråttom eftersom min kontakt ska flytta utomlands. Kan jag ringa dem för att diskutera CSL:s arbete och hur de kan hjälpa till?
- S. *All information som inte redan offentliggjorts måste behandlas med försiktighet. Innan du diskuterar konfidentiellt material med en tredje part måste du rådgöra med CSL Legal om hur du ska gå till väga för att på bästa sätt skydda CSL:s tillgångar och information. I allmänhet och som utgångspunkt kan ett sekretessavtal krävas innan bägge parter kan inleda diskussioner eller ett samarbete.*

### 2.10.6

#### Skatter

CSL har åtagit sig att följa gällande skatteregler och -bestämmelser i alla länder där vi är verksamma. CSL förstår att skatterisker uppstår på grund av lagens komplexitet, dess ständiga utveckling och den inneboende osäkerheten om hur den ska tillämpas på särskilda fakta och omständigheter.

Följaktligen har CSL åtagit sig att:

- Följa gällande skattelagstiftning i alla länder där vi är verksamma.
- Inte ägna sig åt aggressiv skatteplanering.
- Anta en global skattepolicy.
- Se till att skattebetalningar, skattepolicy och skatterelaterad riskhantering granskas och prövas av styrelsens Audit and Risk Management Committee.

## 2.11

### Representation och gåvor

CSL accepterar att det ibland sker, i samband med affärer, att anställda:

- Ger gåvor eller representation till kunder, potentiella kunder eller andra som CSL gör affärer med.
- Erbjuds gåvor eller representation från leverantörer, potentiella leverantörer eller andra som CSL gör affärer med.

Tillhandahållandet eller mottagandet av gåvor eller representation bör vara selektivt, lämpligt, ovanligt och i linje med CSL:s gällande policyer. Kontanter eller motsvarande (t.ex. kuponger) får inte ges eller accepteras. Representation för kollegor på CSL:s bekostnad uppmuntras inte, utom under vissa omständigheter, vilket måste godkännas av CSL:s ledning.

När det bedöms som lämpligt att tillhandahålla eller ge representation eller en gåva, bör valet återspegla yrkets och samhällets standarder för etik, måttlighet och god smak, följa gällande lagar och branschkodeks samt stämma överens med våra uttalade värderingar och CSL:s gällande policyer. Gåvor eller representation får inte begäras, krävas eller efterfrågas. Tillhandahållandet av eventuell gåva eller representation måste vara transparent och redovisat på ett korrekt sätt i CSL:s finansiella redovisningar.

Att ge eller acceptera representation eller gåvor under inköp och/eller andra avtalsförhandlingar i samband med CSL:s affärsverksamhet är strängt förbjudet (se också avsnitt 2.9 Mutor och korruption).

## 2.11

### Representation och gåvor Forts

Vissa länder tillämpar föreskrifter som förbjuder eller begränsar gåvor och representation för hälso- och sjukvårdspersonal och statstjänstemän. Representation (t.ex. idrottsevenemang, teaterföreställningar eller konserter) för sjukvårdspersonal och statstjänstemän är förbjuden enligt CSL:s gällande policyer och får inte tillhandahållas. Att ge gåvor och representation i form av måltider (gästfrihet) är föremål för strikta krav enligt dessa policyer.

Vi utbildar alla berörda anställda till att noga rätta sig efter sådana krav.

Vi har policyer och utbildningsprogram i efterlevnad av policyn för att säkerställa att berörda anställda förstår sina egna och CSL:s skyldigheter när det gäller mottagandet och tillhandahållandet av gåvor och representation.

Vi har skapat system för att identifiera,

kommunicera, rapportera, undersöka och lösa eventuell bristande efterlevnad av CSL:s policyer och tillämpliga lagar, och vi påminner våra anställda regelbundet om de alternativ som finns för att rapportera problem.

## F&S

F. Jag har nyligen avslutat ett projekt med medarbetare från en forskningorganisation och för att fira detta skulle jag vilja ta forskarna och vissa CSL-anställda som deltagit i projektet till en fotbollsfinal på orten. Är det tillåtet?

S. *Du bör skicka förslaget vidare till ledningen för beslut. För att få ett godkännande behöver du kunna visa att underhållningen är lämplig och måttlig med hänsyn till projektets betydelse och omfattning och till vilken affärsrelation ni haft, samt i övrigt att den följer CSL:s policy och tillämpliga lagar.*

## 2.12

### Affärsförbindelser med externa intressenter

#### 2.12.1

##### *Politiska bidrag*

CSL accepterar att företag ibland kan behöva involvera sig i den politiska miljön i det land där de är verksamma, för att säkerställa att legitim affärsverksamhet och berörda parternas intressen beaktas under utvecklingen av samhällspolitiken.

Vi kräver att alla bidrag som ges för att stödja partier, politiska kandidater eller representanter ska balanseras på ett rimligt sätt bland partier och kandidater/representanter, och ges i enlighet med lokala lagar och föreskrifter och gällande behörighetsnivåer.

Vi anser att det är viktigt för läkemedelsbolag att vara transparenta när det gäller politiska bidrag med tanke på den avgörande roll som regeringar spelar i regleringen, ersättningen och upphandlingen av läkemedel. CSL kommer att offentliggöra det totala värdet som bidrag utgör årligen i vår Corporate Responsibility Report samt på vår webbsajt.

#### 2.12.2

##### *Deltagande i samhällsfrågor*

Vi anser att CSL har en viktig roll att spela där samhällspolitiken är under utveckling i frågor som direkt påverkar vår verksamhet och där vi har särskild expertis.

Vi samarbetar med de relevanta branschorganisationerna med eftertanke för att utveckla en bransch- och ekonomisk policy.

Där vi upplever att CSL kommer med ett unikt och viktigt perspektiv i en fråga som diskuteras på regeringsnivå, kan vi överväga att lägga fram ett eget förslag för att bidra till och vara förespråkare för en saklig debatt.

## 2.12

### Affärsförbindelser med externa intressenter Forts

#### 2.12.3

##### Kontakt med statliga myndigheter

CSL verkar i områden som är tungt reglerade. Våra anställda kommer sannolikt i kontakt med myndighetspersoner som är ansvariga för att utfärda tillstånd för våra läkemedelsprodukter och för att förhandla och handha kontrakt med oss, samt för att utveckla och tillämpa regler som påverkar oss.

Om någon av våra anställda hamnar i denna situation, måste vederbörande förmedla information på ett ärligt sätt och undvika falsifieringar och utelämnanden. Vi måste spara alla handlingar som gäller förhandlingar, förfrågningar eller processer med statliga

myndigheter, i enlighet med CSL:s globala policy för dokumenthantering och alla våra kontakter med staten måste ske enligt avsnitt 2.9 (Mutor och korruption) och avsnitt 2.11 (Representation och gåvor) i denna kodex.

#### 2.12.4

##### Extern kommunikation

CSL har utsett lämpliga behöriga talespersoner för att kommentera företagsfrågor inför media, analytiker och myndigheter. Endast dessa behöriga talespersoner får göra sådana kommentarer.

## F&S

- F. Jag arbetar på en CSL plasmainsamlingscentral och fick nyligen en telefonförfrågan från en tidningsjournalist om säkerheten hos en av CSL:s plasmaderiverade terapier. Borde jag svara utifrån vad jag vet om ämnet eller svara 'Ingen kommentar'?
- S. *Information som görs offentlig via media kan ha viktiga och ibland oförutsedda finansiella eller rättsliga konsekvenser och kan ha inverkan på bolagets anseende. Det är därför väsentligt att alla offentliga yttranden från CSL, bl.a. svar på medias frågor, är korrekta, ges vid rätt tidpunkt och är konsekventa. Följaktligen är det endast godkända talesmän som får ge någon offentlig kommentar å CSL:s vägnar. Du bör artigt svara personen i fråga att du kommer att be en lämplig talesman att återkomma med svar så snart som möjligt. Du bör ta reda på frågans innebörd och notera personens kontaktuppgifter. Sedan ska du omedelbart föra frågan vidare till den regionala representanten för CSL Communications..*

## 2.13

### Integritet

#### 2.13.1

#### *Skydd för information från tredje part*

CSL respekterar och har åtagit sig att skydda integriteten hos alla enskilda som vi kommer i kontakt med, däribland patienter, plasmadonatorer, hälso- och sjukvårdspersonal, samarbetspartners, och övriga tredje parter. Det är därför viktigt att vi följer alla lokala gällande lagar på ett lämpligt och effektivt sätt, både som en juridisk skyldighet och som ett exempel på god företagspraxis.

När vi samlar in, behandlar, lagrar och överför personliga uppgifter vidtar vi lämpliga förebyggande åtgärder, i enlighet med alla lokala gällande lagar, för att se till att integriteten respekteras och skyddas.

Vi har en policy och ett utbildningsprogram i efterlevnad av denna policy för att säkerställa att berörda anställda förstår sina egna och CSL:s skyldigheter när det gäller hanteringen av personuppgifter i enlighet med lokala gällande lagar.

#### 2.13.2

#### *Anställdas integritet*

CSL ser till att den enskildes rätt till integritet vägs mot våra legitima affärsbehov i all hantering av anställdas uppgifter. Vi samlar därför bara in personliga uppgifter om anställda när det är nödvändigt för våra affärsbehov, och det görs på ett diskret sätt i enlighet med lokala gällande lagar.

Vi informerar de anställda om deras rätt att förstå varför vi samlar in information och om deras rätt att granska sina egna uppgifter och rätta eventuella fel som finns arkiverade.

## F&S

**F.** Jag är säljare och skulle vilja kontakta patienter som använder en av CSL:s produkter för att be dem vara med i ett stödprogram för patienter. Får jag be om patientuppgifter från någon inom vårdraket som jag vet har ett stort antal patienter som använder denna produkt?

**S.** *I alla länder finns det integritetslagar som måste följas när det gäller insamling och användning av personuppgifter. I de flesta fall är personuppgifter som gäller en persons hälsa skyddade i ännu högre grad. För att kunna få tillgång till någons personuppgifter måste du ha fått eller sett bevis om den personens uttryckliga och informerade samtycke till insamlingen av uppgifterna och deras avsedda användning. Dessutom kan det finnas andra lagar som reglerar samspelet mellan företag och patienter som måste följas strikt. Vänligen kontakta CSL Compliance eller CSL Legal för ytterligare information*





# 3

## VÅRA PRODUKTERS SÄKERHET OCH KVALITET

### **CSL:s åtagande:**

Som en betrodd och respekterad leverantör av sjukvårdslösningar världen över, har CSL åtagit sig att utveckla, tillverka och tillhandahålla högkvalitativa och säkra produkter som förbättrar våra patienters hälsa och välbefinnande.



## VÅR KODEX FÖR ANSVARSFULL AFFÄRSPRAXIS

PATIENTEN I FOKUS • INNOVATION • INTEGRITET  
SAMARBETE • PROFESSIONALISM

### Vi ska:

- Upprätthålla kvalitetssystem och se till att våra anställda förstår och nogt iakttar kvalitetsrutinerna.
- Se till att våra tredje parter ingår i denna rutin och att andra läkemedelsbolag, vars produkter vi inlicensierar, engagerar sig aktivt för samma principer.
- Meddela tillsynsmyndigheter och andra intressenter omgående och på ett lämpligt sätt om vi skulle upptäcka någon säkerhets- eller kvalitetsbrist med någon av våra produkter.
- Arbeta tillsammans med World Health Organization (WHO) och regeringar för att utreda och förhindra förfalskningar av våra produkter.
- Konsekvent tillämpa standarder för bästa praxis inom läkemedelsindustrin när det gäller forskning och utveckling som inbegriper djur och kliniska prövningar med patienter eller enskilda individer.
- Införa praktiska affärsprocesser som skyddar individens rättigheter i all kontakt med CSL.

### 3.1

#### Bioetik

##### 3.1.1

##### *Forskning och utveckling*

Medicinsk forskning och utveckling är livsviktig för att få fram lösningar på problem med sjukdomar och global hälsa. Hälsa- och sjukvårdspersonal och samhället i stort är beroende av att läkemedel är säkra och effektiva, och att dessa produkter testas genom kliniska prövningar och utvecklas i en reglerad miljö.

På CSL har vi åtagit oss att genomföra sådan forskning på ett transparent sätt, med respekt för de personer som genomgår kliniska prövningar, och med en noggran och lämplig övervakning av djurens välbefinnande vid djurförsök.

Vårt tillvägagångssätt överensstämmer med myndigheternas föreskrifter och goda uppförandekoder för kliniska prövningar och djurförsök inom läkemedelsindustrin.

##### 3.1.2

##### *Kliniska prövningar*

CSL utför kliniska prövningar i enlighet med de aktuella riktlinjerna för Good Clinical Practice (GCP) som fastställts av International Conference on Harmonisation (ICH), Helsingforsdeklarationen samt lokala gällande lagar och föreskrifter i det land där den kliniska prövningen äger rum.

Dessa standarder ger huvuddragen för samhällets förväntningar på hur läkemedelsföretag genomför kliniska prövningar med informerat samtycke och skydd av patientens säkerhet och integritet.

Vi har välutvecklade projektledningsrutiner som säkerställer att standarderna implementeras och följs.

Vi säkerställer också att information om våra globala kliniska forskningsaktiviteter är transparent och tillgänglig för allmänheten. Vi registrerar våra sponsrade kliniska prövningar i ett offentligt register innan prövningarna påbörjas och förmedlar prövningsresultaten i rätt tid.

Dessutom, när vi är inblandade i inlicensiering av läkemedel som utvecklats av andra läkemedelsföretag, säkerställer vi att dessa produkter har godkänts av de relevanta tillsynsmyndigheterna som övervakar dessa standarder..

### 3.1.3

#### *Stamcells forskning*

Även om CSL inte bedriver forskning som innefattar embryoniska stamceller, har vi ett ansvar för att fortsätta bevaka utvecklingen på alla forskningsområden ifall användning inom biologiska mediciner kan komma till nytta för patienterna.

### 3.1.4

#### *Djurens välbefinnande*

På CSL är vi fast beslutna att hålla högsta möjliga standard för djurens välbefinnande i all vår forskning där djurförsök ingår. Alla läkemedelsprövningar på djur är licenserade och strängt reglerade i enlighet med lokala gällande lagar och internationella uppförandekoder. Vi tillämpar dessa lagar och regler till punkt och pricka.

Vi har djuretiska kommittéer (Animal Ethics Committees, AEC) med mål att se till att vetenskapliga aktiviteter som innefattar djurförsök är förenliga med gällande föreskrifter och koder och, där möjligt och lagligt, följer 3R-principen

- **Replacement** – ersättning av djurförsök med andra metoder.
- **Reduction** – minskning av antalet djur som används.
- **Refinement** – förfining av de tekniker som används för att minska påverkan på djuren.

Vi startar inte något vetenskapligt experiment eller program som innefattar djurförsök om inte AEC först har godkänt:

- Det vetenskapliga tillvägagångssättet.
- Lokalerna.
- Forskarnas tekniska behörighet.

AEC måste fastställa att försöken är befogade, efter att först ha vägt projektens vetenskapliga värde mot de möjliga effekterna på djurens välbefinnande, innan de ger sitt medgivande till påbörjan av projekt innehållande djurförsök.

## 3

## VÅRA PRODUKTERS SÄKERHET OCH KVALITET FORTS

## 3.2

**Biverkningar**

Patienternas säkerhet är av yttersta vikt för oss.

CSL har åtagit sig att kontinuerligt utvärdera fördelarna och riskerna med våra produkter, genom att samla in viktiga uppgifter om biverkningar och rapportera dessa på ett öppet sätt till patienter, hälso- och sjukvårdspersonal och tillsynsmyndigheter.

Vi har ett omfattande farmakovigilansprogram och har åtagit oss att upprätthålla och förbättra styrsystem och personalutbildning som stödjer programmet.

## 3.3

**Kvalitet**

Våra patienter litar på att CSL:s rutiner säkerställer att våra produkter uppfyller deras förväntningar på kvalitet och säkerhet. Vi har åtagit oss att utveckla, tillverka och marknadsföra produkter av hög kvalitet som gynnar alla intressenter, däribland sjukhus, hälso- och sjukvårdspersonal och patienter.

Detta uppnår vi genom att försäkra att våra produkter, rutiner och tjänster uppfyller alla relevanta specifikationer och stämmer med alla lokala gällande lagar vid varje steg i tillverkningsprocessen. Detta inkluderar omfattande validering av tillverkningsutrustning, anläggningar, processer och datasystem som styr dessa processer.

## F&amp;S

F. När jag nyligen deltog i ett socialevenemang beskrev en av gästerna för mig hur hans barn hade fått en ovanlig biverkning av en av våra produkter. Vad borde jag göra?

S. **CSL tar produktsäkerhet och kvalitet mycket allvarligt och du är skyldig att omedelbart rapportera alla biverkningar eller kvalitetsbrister. Du måste rapportera denna händelse så snart som möjligt och samtidigt säkerställa att lämpliga åtgärder vidtas för att skydda patientens integritet. Vänligen se intranätet för ytterligare information om hur man rapporterar biverkningar eller klagomål över produktkvalitet.**

Dessutom är lämplig utbildning av alla anställda avgörande för att upprätthålla en konsekvent, effektiv insamling av plasma och produktion av våra läkemedel. CSL använder betydande personalresurser och ekonomiska resurser till vidareutbildning för att säkerställa att alla anställda är tillräckligt kvalificerade för att utföra sitt arbete i enlighet med alla policyer och procedurer. Personalutbildning dokumenteras i och spåras via elektroniska utbildningssystem.

Vi följer gällande krav som ställs av tillsynsmyndigheter och de branschstandarder som är relevanta för vår verksamhet, såsom god tillverkningssed (Good Marketing Practice, GMP), god laboratoriesed (Good Laboratory Practice, GLP), god distributionssed (Good Distribution Practice, GDP) och andra liknande standarder som gäller för läkemedelsindustrin.

Varje företag inom CSL-gruppen har ett kvalitetssystem som stödjer utvecklingen, produktionen och leveransen av våra produkter.

Vi kontrolleras av övervakningsmyndigheter för att säkerställa att våra system och produkter uppfyller kraven enligt alla gällande föreskrifter.

## 3.4

### Leveranskedja

#### 3.4.1

##### *Kvalitet i leveranskedjan*

CSL:s leveranskedja i dess enklaste form innefattar tredje parter, forskning och utveckling, kliniska prövningar, pilotproduktion, tillverkning, logistik, utskick av marknadsföringsmaterial och uppföljning av marknadsföringsaktiviteter.

Vi kräver och har tagit i bruk tydliga principer på hög nivå, som täcker alla delar av leveranskedjan, för att säkerställa att vi uppfyller GMP och GDP.

Vi upprättar också kvalitetsavtal som gäller produktstyrd samverkan inom CSL-gruppen eller med externa kontrakterade tillverkare. I dessa avtal beskrivs roller, ansvarsområden och system som hjälper oss att uppfylla kraven i GMP och GDP.

## VÅRA PRODUKTERS SÄKERHET OCH KVALITET FORTS

## 3.4

**Leveranskedja Forts**

## 3.4.1

*Kvalitet i leveranskedjan Forts*

För att säkerställa högsta möjliga kvalitet på de produkter som våra patienter får har CSL inrättat en serie godkända krav för lagring och transport av produkter från tillverkningsanläggningarna till våra patienter. Varje konfiguration för transport av material har testats för att säkerställa att produkten förblir skyddad från föroreningar och miljöförhållanden som kan påverka produkternas säkerhet, kvalitet, renhet och styrka negativt. Alla produktleveranser från tillverkningsanläggningar till distributörer åtföljs av temperaturmätningenheter som bekräftar lämplig transport av produkten för vidare distribution.

Distributörerna granskas regelbundet för att säkerställa att deras anläggningar och processer uppfyller de normer som krävs för lämplig hantering av CSL:s produkter.

## 3.4.2

*Hantering av leveranskedjan*

CSL väljer leverantörer med hjälp av rättvisa och rättframma processer, där vi fullt ut använder marknadskonkurrens när det är möjligt, vilket garanterar att ett rättvist marknadsvärde betalas. Som en del av urvalsprocessen genomför CSL due diligence för att säkerställa att leverantören är lämpad för tillhandahållande av de varor eller tjänster som ligger inom ramen för CSL:s normala verksamhet. Formella avtal med leverantörerna innehåller bestämmelser om omfattningen av överenskommelsen, eventuella förväntningar från CSL:s sida samt ersättningsvillkor. Finansiella transaktioner genomförs endast med godkända leverantörer som är etablerade i systemet CSL Enterprise Resource Planning. Vi omprövar även rutinmässigt befintliga leverantörsrelationer. Allt offentligt stöd för en leverantör kräver godkännande av CSL Communications.

Vi förväntar oss att våra tredje parter följer gällande lagar och föreskrifter i de länder där de är verksamma, arbetar efter samma internationellt accepterade bästa praxis som vi följer, samt uppfyller alla andra standarder som fastställs i denna kodex. Där ingår att:

- Undvika intressekonflikter som kan uppkomma som en följd av samarbetet med CSL.
- Uppföra sig etiskt och ansvarsfullt på marknaden och stödja principen om sund konkurrens.



- Hantera konfidentiell information, däribland äganderättsinformation och affärshemligheter, på ett lämpligt sätt.
- Identifiera och på lämpligt sätt hantera alla risker som kan förknippas med deras avtal.
- Behandla alla anställda med värdighet och respekt.
- Hantera sin direkta och indirekta påverkan på hälsa, säkerhet och miljö på ett ansvarsfullt sätt.

Vi förväntar oss att tredje parter kontinuerligt förbättrar sina prestationer genom att sätta upp prestationsmål, verkställa genomförandeplaner och vidta lämpliga förbättringsåtgärder vid brister som konstaterats under interna eller externa utvärderingar, inspektioner och granskningar.

### 3.4.3

#### *Förfalskade produkter*

CSL har på ett tydligt sätt åtagit sig att förhindra eventuell spridning av, eller patienters exponering för, förfalskade läkemedel. Detta omfattar investeringar i serialiseringsteknik som gör det möjligt att förpacka produkter med unika numeriska identifierare, för att distributörer och myndigheter ska kunna utföra en enkel och snabb kontroll av att en produkt är äkta.

I enlighet med gällande tillsynsmyndigheters riktlinjer för inrättandet av hanteringsprocedurer för förfalskade produkter, har CSL implementerat globala procedurer. Dessa procedurer uppger tydliga ansvarsområden för intern och extern kommunikation om rapporter gällande förfalskade produkter samt information om vilka åtgärder som krävs för att minimera eventuell påverkan på patientsäkerheten.

## F&S

- F. Jag har blivit ombedd att säkra leveransen av vissa råvaror för ett nytt projekt som CSL påbörjar. Vilka principer och processer borde jag följa i valet av leverantör?
- S. ***CSL har en policy för inköp och upphandling som alltid måste följas. Den grundläggande principen är att säkerställa att den valda leverantören är pålitlig och att valet baseras på kvalitet, produkt, tjänst och pris. Leverantören måste följa gällande lokal och nationell lagstiftning liksom vår kodex och tillhörande policyer. Detta inkluderar konkurrenskraftiga inköpsprinciper, riskbedömningar av säljaren och processer för bedömning av leverantörens prestanda. Din Inköpschef kan leda dig igenom processen..***

## 3 VÅRA PRODUKTERS SÄKERHET OCH KVALITET FORTS

### 3.5

#### Mänskliga rättigheter

Vi på CSL vidhåller vårt ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna för våra patienter, deltagare vid kliniska prövningar, plasmagivare, hälso- och sjukvårdspersonal, kunder och anställda.

När vi arbetar med tredje parter och tillverkare av produkter som utgör en del av vår totala leveranskedja, förväntar vi oss att deras principer och handlingar respekterar dessa rättigheter på samma sätt.

Oavsett i vilket land vi arbetar, styrs all vår verksamhet av FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och OECD:s riktlinjer för multinationella företag och de rättigheter som fastställs där.

Rent praktiskt tar sig detta uttryck i följande aspekter av vår verksamhet:

##### 3.5.1

#### Barnarbete

Vi erkänner alla barns rätt att skyddas från ekonomisk exploatering. Vi är därför fast beslutna att följa reglerna för minimiarbetsålder i varje land där vi är verksamma.

##### 3.5.2

#### *Deltagare i kliniska prövningar*

Enskilda personer bör inte rekryteras till kliniska prövningar utan att deras grundläggande rättigheter som patienter skyddas, eller utan att de har givit sitt informerade samtycke.

Vi ser till att produkter som ingår i våra forskning- och utvecklingsprogram, eller produkter som vi inlicensierar från andra läkemedelsbolag, inte på något sätt är inblandade i överträdelse av dessa rättigheter.

##### 3.5.3

#### *Plasma- och blodgivare*

Vi är medvetna om att plasma- och blodgivare är viktiga intressenter i många av våra affärsråden. Vi är fast beslutna att garantera säkerheten för dem som ger plasma eller blod och att behandla dem med respekt och värdighet.

### 3.5.4

#### *Facklig representation*

Vi uppmuntrar anställda att ställa frågor och ta upp problem med sin närmaste chef. Anställda har rätt till ett ärligt och snabbt svar på sina frågor.

Alla våra anställda har rätt att skaffa sig facklig representation utan rädsla för hotelser, repressalier eller trakasserier.

### 3.5.5

#### *Laglig rätt och minimilön*

Vi följer arbetsplatslagarna i alla områden där vi har vår verksamhet och våra anställda får lön som uppfyller eller överskrider minimilönen för deras arbete, och alla de anställningsförmåner som de har laglig rätt till.

I samtliga fall kommer CSL:s arbets- och anställningsvillkor att uppfylla eller överträffa de lägsta lagstadgade normerna.

### 3.5.6

#### *Modernt slaveri*

Vi förbjuder värvning, underlättande av, eller någon annan användning av, slaveri eller människohandel. Under inga som helst omständigheter får en förbindelse med CSL beröva människor deras frihet.

## F&S

F. En leverantör som vi önskar samarbeta med p.g.a. deras produkters kvalitet och pris kan inte eller vill inte svara på frågor angående deras användning av barnarbete, godkännande av arbetsplatsrepresentation och annan arbetsplatspraxis. Kan vi gå vidare med våra inköpsplaner med dem?

**S. Nej – vi kräver att våra leverantörer följer dessa arbetsplatsnormer och kan försäkra oss om att de tar ställning för dem. Om en leverantör inte uppnår denna standard kan vi inte göra affärer med dem.**



# 4

## EN SÄKER, RÄTTVIS OCH GIVANDE ARBETSPLATS

### CSL:s åtagande:

Vi på CSL har åtagit oss att upprätthålla en rättvis och givande arbetsmiljö där det råder ömsesidig tillit och respekt för alla våra anställda.

Dessutom har vi åtagit oss att erbjuda en arbetsplats som är säker och som stödjer anställdas välbefinnande. Vi inser värdet av balans mellan arbete och privatliv och tar hänsyn till detta när vi utvecklar våra policyer.

Med dessa åtaganden kan vi se till att behålla vårt rykte som en progressiv organisation som är en attraktiv arbetsgivare och erbjuder en stimulerande och tillfredsställande arbetsmiljö som engagerar och håller kvar anställda på en konkurrensutsatt arbetsmarknad.



## VÅR KODEX FÖR ANSVARSFULL AFFÄRSPRAXIS

PATIENTEN I FOKUS • INNOVATION • INTEGRITET  
SAMARBETE • PROFESSIONALISM

### Vi ska:

- Erbjud en arbetsplats som är fri från trakasserier och diskriminering samt är en plats där vi behandlar varandra med ömsesidig respekt.
- Respektera och främja mångfald på arbetsplatsen.
- Se till att ersättning alltid uppfyller eller överskrider de lagstadgade normerna och belönar anställda på ett sätt som återspeglar det rättvisa marknadsvärdet av deras insatser.
- Ge lämpligt stöd och möjligheter till professionell utveckling och framsteg i karriären.
- Värna om hälsan och säkerheten för våra anställda och andra som vistas på våra anläggningar.
- Se till att våra anställda har möjlighet att skaffa sig facklig representation utan rädsla för hot, represalier eller trakasserier.
- När det är möjligt, ge våra anställda tillgång till professionella och självständiga rådgivningsprogram för att hjälpa dem igenom kriser.

## 4

## EN SÄKER, RÄTTVIS OCH GIVANDE ARBETSPLATS FORTS

## 4.1

**Standarder för arbetsplatsen**

## 4.1.1

*Rekrytering*

CSL har en saklig och rättvis rutin för rekrytering, urval, befordran och omplacering av potentiella och befintliga anställda. Det finns globala normer för att säkerställa att rekrytering, utvärdering och urvalsprocesser tillämpas konsekvent inom CSL-gruppen och att alla gällande lagar följs.

Vi ser till att hanteringen av urvalsprocessen sköts med integritet och att den är fri från olaglig eller olämplig partiskhet och intressekonflikter.

Vi stödjer utbildning och utveckling och uppmuntrar våra anställda att utveckla sina karriärer inom CSL-gruppen. Vi strävar efter att balansera antalet anställda som vi rekryterar utifrån med antalet anställda som vi befordrar inom företaget.

Vederbörligt tillstånd krävs för att skapa en ny tjänst.

Under vissa omständigheter anlitar vi oberoende tredje parter som entreprenörer och konsulter. Även om de inte är anställda inom organisationen är de likväl viktiga för vår framgång och vi följer praxis som uppfyller juridiska och skattemässiga förpliktelser, upprätthåller åtgärder för god hälsa och säkerhet, samt behandlar individer med respekt.

**F&S**

F. Jag håller på att rekrytera för att fylla en position på produktionslinjen på en fabrik. Positionen kräver frekventa förflyttningar runt i trånga utrymmen och jag är orolig över att en person med funktionshinder inte skulle kunna utföra detta jobb på ett säkert sätt. Borde jag avråda funktionshindrade från att söka jobbet?

S. *Nej – detta skulle strida mot vår kodex och de relevanta CSL-policyer, samt kan vara olagligt. Se till att arbetsbeskrivningen och urvalskriterierna noggrant speglar de faktiska och väsentliga kraven för arbetet. Din oro för säkerheten kan vara välgrundad men du får inte bedöma en funktionshindrad sökandes förmåga att utföra arbetet i förväg. Du måste också ta hänsyn till det faktum att CSL är beredd att göra rimliga anpassningar för att tillåta funktionshindrade människor att delta på lika villkor i arbetsstyrkan. Vänligen kontakta CSL HR eller CSL Legal som kan hjälpa dig.*

#### 4.1.2

### Lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen/Arbetsplatstrakasserier

CSL förbjuder en mindre gynnsam behandling av en person på grund av kön, ålder, etnicitet, religion, funktionshinder och sexuell läggning. Vi tolererar inte någon form av trakasserier, som mobbning och arbetsrelaterat våld, i något sammanhang på arbetsplatsen och inte heller på konferenser, utbildning eller sociala tillställningar på annan plats. Vår policy om lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen och arbetsplatstrakasserier omfattar även tredje parter som arbetar med CSL:s anställda.

Vi följer kraven i alla lokala gällande lagar och kommer som minimum att:

- Informera och utbilda våra chefer och anställda i att främja kunskaper om likabehandling, och göra dem bekanta med kraven i den lokala lagstiftningen.

- Fatta beslut om anställningar och befordringar efter meriter.
- Tydligt förmedla att vi inte tolererar trakasserier eller diskriminering av något slag på arbetsplatsen och att disciplinära åtgärder kan vidtas vid brott mot den principen.
- Upprätta rutiner som är förenliga med de grundläggande etiska principerna om rättvisa för dem som vill framföra klagomål eller be om råd.
- Försäkra våra anställda om att vi kommer att upprätthålla deras konfidentialitet i största möjliga mån under de rådande omständigheterna.
- Se till att inga repressalier vidtas mot anställda som rapporterar problem eller går vidare med frågor gällande trakasserier på arbetsplatsen.

## F&S

**F.** En av mina kolleger har berättat för mig att han är homosexuell och jag har hört att han är föremål för skämt och negativa kommentarer om hans livsstil. Vad ska jag göra?

**S.** *Arbetsplatstrakasserier strider mot vår kodex och CSL-policy, samt kan vara olagligt. Det kan ha en negativ påverkan på hela arbetsgruppen. Om du har lagt märke till incidenter eller råkat höra konversationer som du upplever som obehagliga bör du rapportera beteendet du har sett direct till din arbetsledare/chef eller till CSL:s HR avdelning. Om problemet kvarstår finns det en 'whistleblower' procedur inom CSL för att rapportera problem. Vänligen se intranätet för ytterligare information.*

## 4

## EN SÄKER, RÄTTVIS OCH GIVANDE ARBETSPLATS FORTS

## 4.1

## Standarder för arbetsplatsen Forts

## 4.1.3

## Hälsa och säkerhet

CSL har åtagit sig att tillhandahålla säkra, hälsosamma och trygga arbetsplatser för våra anställda och andra personer som vistas på våra anläggningar samt i de samhällen där vi är verksamma.

Våra anställda och andra personer som vistas på våra anläggningar har ett ansvar för att se till att hälsa och säkerhet på arbetsplatsen inte äventyras. För att säkerställa detta förväntas de, som ett minimum, följa CSL:s standarder, policyer och procedurer. Anställda och andra personer som vistas på våra anläggningar måste rapportera alla incidenter och risker så snart som möjligt, så att lämpliga åtgärder kan vidtas för att förebygga, korrigera eller kontrollera dessa förhållanden.

CSL:s arbetsledare/chefer är ansvariga för att se till att lämpliga resurser och övervakning finns på plats, så att anställda och andra personer som vistas på våra anläggningar kan arbeta i säkerhet. Som stöd inom varje verksamhetsområde tillämpar vi ett system för hälso- och säkerhetshantering som vi upprätthåller och ständigt förbättrar. Detta system

- Kräver att alla gällande lagar, licenskrav och andra fastställda krav följs.
- Kräver fastställandet av planer och mål för hälsa och säkerhet som syftar till att eliminera arbetsskador och sjukdomar, och tar hänsyn till gällande lagstiftning och andra operativa och affärsmässiga krav samt berörda parter synpunkter.

## F&amp;S

F. Min arbetsledare/chef kräver att vi klarar produktionsmål som endast kan uppnås genom att bryta mot rutiner för hälsa och säkerhet. Vad borde jag göra?

S. *Rutiner för hälsa och säkerhet får aldrig ruckas på och att sätta dessa rutiner i andra hand till produktionsmål är oacceptabelt. Du bör först diskutera din oro med din arbetsledare/chef. Om detta känns obehagligt eller om du inte lyckas fånga deras uppmärksamhet borde du tala med din lokala chef för hälsa och säkerhet eller någon annan ledande befattningshavare. Om frågan förblir olöst har CSL ett rapporteringssystem eller 'whistleblower' procedur för att rapportera problem. Se CSL:s intranät för ytterligare information.*



- Förmedlar våra målsättningar för hälsa och säkerhet till alla våra anställda och uppmuntrar deras engagemang för att förbättra hälsa och säkerhet.
- Kräver kontinuerlig utvärdering och rapporterar om vad som åstadkommit gentemot målsättningar.
- Utvecklar, implementerar och granskar en åtgärdsplan för hälso- och säkerhethantering för att minska riskerna, uppfylla målsättningar och driva på ständiga förbättringar.
- Kräver att anläggningarna upprätthåller högsta standard, för att skydda våra anställda, besökare och de samhällen där vi är verksamma.
- Kräver samråd med våra anställda angående hälso- och säkerhetsfrågor för att se till att anställda tas i beaktande vid beslutsfattandet.
- Ordnar med lämplig utbildning och resurser så att våra anställda är utrustade för att arbeta på ett säkert sätt.
- Förmedlar kraven i systemet till alla anställda och ser till att de finns tillgängliga för alla berörda parter.
- Regelbundet granskas för effektivitet.

#### 4.1.4

##### *Rehabilitering*

Det är viktigt att CSL:s anställda återgår till arbetet efter skada eller sjukdom så fort som möjligt. Vår rehabilitering av anställda har därför två mål:

- Att inse att rehabilitering är ett av villkoren för sjukersättning.
- Att se till att de rehabiliteringsprogram som vi upprättar riktar in sig på de psykologiska och sociala konsekvenser av personalskador på arbetsplatsen.

Vi har åtagit oss att hjälpa anställda som är skadade eller sjuka att återgå till arbetet genom tidiga insatser och upprättandet av en rehabiliteringsplan vid skada och sjukdom.

## 4

## EN SÄKER, RÄTTVIS OCH GIVANDE ARBETSPLATS FORTS

## 4.1

**Standarder för arbetsplatsen Forts**

## 4.1.5

*Uppsägning och avgång*

När CSL säger upp en anställd, ska vi göra det på ett sätt som följer lokala gällande lagar och ligger i linje med CSL:s HR-principer.

Detta kan inträffa:

- När det finns giltiga skäl som gäller den anställdes förmåga, uppförande eller prestation.
- När det inte längre finns något affärsmässigt behov av den anställdes roll.
- I händelse av provanställningar, efter den anställdes eller arbetsgivarens eget välgrundade omdöme, med eller utan orsak.
- Enligt vad som annars föreskrivits i lokala anställningsregler eller enskilda avtal.

## 4.2

**Professionellt beteende**

## 4.2.1

*Ömsesidig respekt*

CSL ställer höga krav på professionellt och etiskt uppförande, som alltid styr vårt sätt att bemöta kunder, leverantörer, arbetskollaboratorer och allmänheten.

Här ingår:

- Nolltolerans för skrämsel, mobbing, fientlighet eller hot.
- Att visa artighet och respekt mot andra.
- Att respektera andras och CSL:s egendom.
- Att alltid agera med integritet.
- Att samarbeta för att uppnå bättre resultat.
- Att sträva efter att förstå och uppfylla intressenternas behov.
- Att vidta åtgärder för att förstå lagar och praxis i de olika länder där vi är verksamma.
- Ingen vedergällning eller repressalier av något slag som en följd av en individs (eller grupp)s rapportering av problem (förutom när en rapport är oseriös eller inlämnats i syfte att trakassera) och/eller deltagande i en utredning.

#### 4.2.2

##### *Avslöjande av konfidentiell information*

CSL förväntar sig att anställda respekterar konfidentialiteten hos information som de får del av under sin anställning hos oss, och inte avslöjar eller använder informationen annat än i syften som godkänts av CSL.

Några exempel på sådan information är:

- CSL:s prissättningsprinciper.
- Strategi- och produktutvecklingsplaner.
- Ekonomisk information.
- Kundinformation.
- Uppfinningar och upptäckter.
- Konfidentiell information som lämnas till CSL av tredje part.

Vi kräver att våra anställda överlåter och överför till CSL, när som helst och utan ytterligare ersättning, all immateriell egendom som de utvecklat under sin anställning hos CSL eller som utvecklats från CSL:s immateriella egendom. Det enda undantaget är när lokala gällande lagar kräver ersättning. I sådana fall ska den ersättningen vara den minsta möjliga enligt lokala gällande lagar.

## F&S

F. Jag är god vän med någon inom vårdförskottet som alltid är mån om att ge den bästa möjliga behandlingen och informationen till sina patienter. Hon har bett mig om information gällande resultaten av några CSL kliniska prövningar som är på ett tidigt stadium. Eftersom man är skyldig inom vårdförskottet att respektera patientens sekretess undrar jag om det är tillåtet för mig att lämna ut resultaten på prövningarna?

***S. Konfidentiell information såsom resultaten från kliniska prövningar får inte lämnas ut eller användas för något ändamål som inte specifikt godkänts av CSL. Därför måste du vara försiktig med vad du diskuterar i samtal med denna sjukvårdsperson och begränsa informationen du lämnar till sådant som redan släppts till allmänheten.***

## 4 EN SÄKER, RÄTTVIS OCH GIVANDE ARBETSPLATS FORTS

### 4.2

#### Professionellt beteende Fort

##### 4.2.3

##### *Intern kommunikation*

CSL säkerställer att alla anställda har lämplig tillgång till relevant företagsinformation som gör det möjligt för dem att utföra sitt arbete på ett effektivt sätt och bättre förstå våra affärsbeslut.

Vår interna kommunikationsprocess är utformad för att dela intern information, förbättra beslutsfattandet och sprida publicerade strategiska beslut som främjar en gemensam förståelse för våra värderingar och riktning.

Med tanke på konfidentialitet, integritet och kommersiell känslighet gör vi information om CSL tillgänglig för våra anställda i rätt tid.

Vi har etablerat rutiner för att ge vägledning om utvecklingen, godkännandet och publiceringen av tryckt och elektroniskt material.

##### 4.2.4

##### *Droger och alkohol*

För att upprätthålla en säker arbetsmiljö är det förbjudet för anställda att missbruka droger eller alkohol under arbetstiden hos CSL. Dessutom är det alltid förbjudet att olagligt eller utan tillstånd använda, inneha, sälja, köpa eller överföra droger och alkohol.

CSL chefer som är ansvariga för företagsrepresentation måste säkerställa att alkoholförtäring sker på ett ansvarsfullt sätt, förutsatt att det inte är helt förbjudet att bjuda på alkohol enligt lokala lagar eller lokala CSL policyer.

Anställda som har ett beroendeproblem kommer att få stöd i form av specialistrådgivning om möjligheten finns.

För att säkerställa att vi anställer nya medarbetare som har möjlighet att bidra till en säker och produktiv arbetsmiljö kan vi kräva hälsokontroller av sökande för vissa yrkesroller. Sådana krav genomförs alltid i enlighet med lokala lagar och förordningar.

## F&S

F. Jag är orolig över en kollega vems beteende ibland tyder på att han är alkoholpåverkad under arbetstid. Jag vet att han är stressad i sitt privatliv just nu och vill inte förvärra hans personliga omständigheter men jag är rädd att både hans egen och hans kollegors säkerhet kan vara i fara. Vad borde jag göra?

S. *Även om du inte kan vara säker på att alkohol är orsaken till det beteende du har lagt märke till, måste du, om det är en fråga om arbetsplatssäkerhet, rapportera din oro omgående till din arbetsledare/chef och till din lokala arbetsmiljöansvarige. Situationen kan då undersökas och åtgärder vidtas om lämpligt för att skydda din kollegas och andra anställdas hälsa och säkerhet..*

## 4.3

### Mitarbeiterentlohnung

#### 4.3.1

#### Utvärdering och utveckling

CSL ser till att anställda i varje affärsenhet och land förstår hur de kan bidra till CSL:s framgång. Detta inkluderar:

- Att se till att prestationskraven och förväntningarna på varje anställd kommuniceras och förstås.
- Att se till att individuella mål, där lämpligt, är nåbara och följs upp med hänsyn till både affärsresultat och CSL:s värderingar.
- Att uppmuntra kommunikation och samarbete mellan den anställda och hans/hennes närmaste arbetsledare/chef, berörda kollegor, team och intressenter när det gäller uppföljning av mål.
- Att upprätta en ram för utvärdering och utveckling som inkluderar system och rutiner som stödjer en effektiv hantering av denna praxis i alla våra verksamheter.

## F&S

F. Jag upprättade en arbetsplan tillsammans med min arbetsledare/chef och förstod att min årliga utvärdering skulle baseras på denna. Det är nu hög tid för mitt utvecklingssamtal men min arbetsledare/chef har inte tagit upp det med mig. Vad borde jag göra?

*S. CSL:s system för utvärdering och utveckling, inklusive utvecklingssamtalen, verkar genom öppna och konstruktiva samtal mellan arbetsledare/chefer och individerna som rapporterar direkt till dem. Du borde påminna din arbetsledare/chef om att det är dags för ert samtal och boka in en tid för detta i en miljö där ni inte blir störda. Du och din arbetsledare/chef bör komma till mötet förberedda att diskutera i vilken utsträckning du har nått upp till dina mål under det föregående året, på vilka andra sätt du har tillfört mervärde till din roll, inklusive överenskomna affärsprioriteringar som inte var kända när arbetsplanen skrevs, eventuella problem och din kommande arbetsplan samt dina utvecklingsbehov. Ytterligare vägledning om årliga utvärderingar tillhandahålls av CSL HR för din region.*

## 4 EN SÄKER, RÄTTVIS OCH GIVANDE ARBETSPLATS FORTS

### 4.3

#### Belöningar till anställda Forts

##### 4.3.2

##### *Ersättningsfilosofi*

CSL sätter lönenivåer i direkt relation till den anställdes roll i företaget, i förhållande till annan personal som har en liknande yrkesroll och till lokala marknadspreferenser och förhållanden. Vi använder en konsekvent jobbutvärderingsmetodik i hela koncernen vilket möjliggör jämförelse av ett arbets omfattning och vi övervakar det rättvisa marknadsvärdet av olika roller på olika platser.

Vårt system för utvärdering omfattar upprättandet av individuella mål inklusive våra värderingar, samt hantering av prestationsrelaterad ersättning.

För att kunna konkurrera om och behålla anställda erbjuder CSL ersättning som är konkurrenskraftig i den lokala marknaden för det specifika arbetet. Vi har ersättningspaket, som innefattar både fast ersättning och prestationsrelaterade belöningar i form av kortsiktiga kontantersättningar och långsiktiga incitament med syfte att rikta in de anställdas intressen i linje med aktieägarnas intressen.

I de länder där vi är verksamma kommer CSL, i enlighet med lokal marknadspraxis och gällande lagar, att bidra till anställdas pensionsplaner.

Vi ersätter anställda för befogade arbetsrelaterade kostnader som har uppkommit i samband med affärsverksamheten, t.ex. när man är på affärsresa eller när man deltar i arbetsrelaterade konferenser. I samtliga fall behövs arbetsledarens/chefens godkännande för alla ersättningsanspråk.

##### 4.3.3

##### *Erkännande av tjänst*

Alla verksamheter inom CSL ska uppmärksamma lång och trogen tjänst vid ett bestämt antal tjänsteår.

##### 4.3.4

##### *Kunskap och utveckling*

CSL har åtagit sig att investera i kunskap och utveckling, för att kontinuerligt förbättra möjligheterna för anställda att utföra sina arbetsuppgifter på ett sätt som resulterar i överlägsen prestanda och samtidigt är säkert, effektivt och överensstämmer med etablerade regler. Vi ger anställda på alla nivåer tillfälle till yrkesutveckling och bygger upp ett urval av talangfulla ledare, redo att ta sig an framtida ledarskapsroller i hela koncernen.

I vårt system för kunskap och utveckling ingår:

- Identifiering, tillämpning och utvärdering av de anställdas kunskaper och utveckling i linje med enskilda arbetsplaner och affärskrav.
- Tydligt definierade samband med rutinerna för karriärutveckling, efterträdande och utvärderingsprocesser, däribland feedback angående prestationer och uppföranden som är förenliga med våra värderingar.
- Utveckling av ledarskapsförmåga som tar vara på grundläggande utvecklingsbehov från tidigt anställningsstadium till senare i karriären.

- Rättvis tillgång till kunskap och utveckling i enlighet med principerna om anställning på lika villkor.
- Identifiering av högpresterande individer genom en gemensam och konsekvent global strategi.
- Ett globalt tillvägagångssätt när det gäller successionsplanering för att åstadkomma bästa möjliga karriärutveckling och utnyttjande av talang.

#### 4.3.5

##### *Disciplinära åtgärder och rådgivning*

CSL upprätthåller höga standarder för prestation och uppförande på arbetsplatsen genom lämplig användning av informell rådgivning, personalutbildning, formell rådgivning och disciplinära åtgärder som leder till påföljder.

Tjänstefel av allvarig art kan leda till omedelbar uppsägning av anställningsavtalet. Allvarliga tjänstefel kan omfatta beteenden som:

- Är olagliga.
- Är skadliga för företaget.
- Utgör en risk för CSL:s och dess anställdas säkerhet och integritet.
- Strider mot denna kodex och andra interna policyer och rutiner.
- På annat sätt är oförenliga med ett fortsatt anställningsavtal.

De åtgärder som vidtas till följd av tjänstefel ska ställas i relation till situationens allvar och ska hanteras på ett konsekvent sätt inom arbetsplatsen, samt ska uppfylla gällande legala krav. I samtliga fall kommer anställda att få möjlighet att förklara sina handlingar.



# 5

## SAMHÄLLE

### CSL:s åtagande

På CSL åtar vi oss att assistera i uppbyggandet av friskare samhällen, både globalt och där vi är verksamma. Vi strävar efter att göra detta på ett sätt som stämmer med våra långsiktiga affärs mål och där vi använder våra unika sakkunskaper och förmåner.





## VÅR KODEX FÖR ANSVARSFULL AFFÄRSPRAXIS

PATIENTEN I FOKUS • INNOVATION • INTEGRITET  
SAMARBETE • PROFESSIONALISM

### Vi ska:

- Aktivt delta i program för samhälle och välgörenhet som förbättrar hälsan och livskvaliteten i våra samhällen på det mest effektiva sättet.
- Se till att våra anställda kan ta del av och engagerar sig i att lyfta fram dessa program i egenskap av representanter för CSL.
- Reagera på ett lämpligt sätt vid humanitära kriser eller biståndsarbete där våra produkter eller specialkunskaper behövs.

## 5

## SAMHÄLLE FORTS

## 5.1

**Bidrag till ett bättre samhälle**

CSL har utvecklat en policy för bidrag till samhället, med vars hjälp vi kan stödja våra samhällen på ett meningsfullt sätt genom våra kärnverksamheter och i samarbete med anställda och andra intressenter.

Våra bidrag till samhället kännetecknas av:

**Stöd för patientorganisationer**

- vilket höjer livskvaliteten för patienter med sjukdomarna som våra terapier behandlar, och
- förbättrar tillgången till våra biologiska läkemedel.

**Stöd för biomedicinska samfund**

- vilket utvecklar kunskaperna inom medicinska och vetenskapliga samfund, och
- fostrar nästa generations medicinska forskare.

**Stöd för regionala samhällen**

- vilket stödjer samhällsinsatser där vi bor och arbetar, och
- stödjer samhället i nödsituationer.

Vi ingår partnerskap med andra organisationer, såsom icke-statliga organisationer och forskningsinstitutioner, när det stärker den totala insatsen.

Vi överväger bidrag såsom produkt donationer som humanitärt bistånd när begäran kommer ifrån en regering eller humanitär biståndsorganisation och är i överensstämmelse med gällande lag för sådana donationer.

Vi kommer att se till att samhällsbidrag finansierade av CSL uppfyller alla lokala gällande lagar och uppförandekoder, respekterar lokala seder och stämmer med vårt strategiska ramverk.

Vi övervakar och utvärderar våra samhällsbidrag och lämnar offentliga rapporter om dem.

## F&S

F. Jag har blivit kontaktad av en representant för en ideell patientgrupp som söker en stor donation från CSL för att stödja forskning på tropiska sjukdomar. Borde jag godkänna en donation från CSL till detta ädla ändamål?

**S. *CSL har utvecklat ett globalt ramverk för att strategiskt styra CSL:s samhällsinvesteringar till prioriterade områden där de är mest effektiva och förenliga med företagets mål och resurser. För att gå tillväga på ett korrekt sätt ska alla donationer ges till välansedda ideella organisationer som är befriade från statliga skatter och inte lämnas till individer. Du bör läsa CSL:s policy för samhällsbidrag och följa attestproceduren fastställd i policyn. För ytterligare information om CSL:s program för samhällsbidrag kontakta chefen för CSL Corporate Responsibility eller din lokala representant för CSL Communications.***



# 6

## MILJÖHANTERING

### **CSL:s åtagande:**

På CSL har vi åtagit oss att bedriva all verksamhet på ett sätt som minimerar vår påverkan på miljön och bevarar naturens resurser. Vi ser förvaltande av miljön som vårt ansvar och som ett tillfälle att bygga upp friskare och mer hållbara samhällen.

## VÅR KODEX FÖR ANSVARSFULL AFFÄRSPRAXIS

PATIENTEN I FOKUS • INNOVATION • INTEGRITET  
SAMARBETE • PROFESSIONALISM

### Vi ska:

- Verka i enlighet med miljölagarna och föreskrifterna i de regioner där vi arbetar, uppfylla eller överträffa gällande miljöstandarder och vidta effektiva åtgärder för att hantera eventuella fall av överträdelser.
- Upprätta och underhålla system för miljöhantering på alla våra tillverkningsanläggningar.
- Engagera och samarbeta med våra intressenter och öppet förmedla korrekt information om CSL:s miljöprestanda och relevanta miljöproblem, bl.a. genom offentlig bolagsrapportering.
- Maximera effektiviteten av vår användning av vatten, energi och andra resurser genom ständig förbättring av våra tillverkningsprocesser.
- Använda en hierarki av tillvägagångssätt för att förhindra föroreningar, däribland att minimera mängden avfallsvatten, luftutsläpp och avfall som uppkommer, för att förebygga skador på människors hälsa och miljö.
- Integrera miljövärd i CSL:s affärsprocesser, riskbedömningar, planering och beslutsfattande.
- Se till att alla anställda och andra personer som vistas på våra anläggningar är medvetna om det miljöansvar de har enligt denna kodex, och är försedda med den kunskap och utbildning de behöver för att uppfylla det.

# 6

## MILJÖHANTERING FORTS

Vår policy beskriver våra miljöåtaganden och sätter standarden för våra miljömål.

Anställda måste rapportera alla miljöolyckor till sin arbetsledare/chef så att åtgärder kan vidtas för att kontrollera och förhindra negativa effekter.

## F&S

F. Vi fick ett mindre utsläpp av kemikalier – bara ett par liter – behöver jag rapportera det?

**S. Ja, alla utsläpp av kemikalier eller andra farliga ämnen måste rapporteras till din arbetsledare/chef och chefen för hälsa och säkerhet så fort de upptäcks.**

*Detta möjliggör snabb rapportering till myndigheterna om så krävs, tidig utredning för att fastställa grundorsaken och sätta in korrigeringsåtgärder, och att CSL:s interna krav på rapportering kan uppfyllas.*

## 6.1

### Klimatförändringar

CSL inser att de klimatförändringar orsakade av växthusgaser, som uppkommit genom mänsklig aktivitet, är en framträdande global miljöutmaning. Vi har ett ansvar att bidra till arbetet mot klimatförändringar.

#### Vi ska:

- Mäta, förstå och offentliggöra vår påverkan på miljön.
- Minimera vår klimatpåverkan.
- Delta i relevanta statliga klimatförändringsprogram.
- Identifiera och hantera riskerna och möjligheterna med koldioxidutsläpp.
- Engagera oss tillsammans med anställda och externa intressenter.



# 7

## ATT FÖLJA DENNA KODEX

### **CSL:s åtagande:**

CSL har åtagit sig att hjälpa våra anställda och tredje parter att förstå och följa principerna och förväntningarna i denna kodex.



## VÅR KODEX FÖR ANSVARSFULL AFFÄRSPRAXIS

PATIENTEN I FOKUS • INNOVATION • INTEGRITET  
SAMARBETE • PROFESSIONALISM

### Vi ska:

- Se till att alla anställda har tillgång till kodexen genom att översätta den till de viktigaste lokala språken där vi är verksamma och dela ut den till alla anställda – både nya och befintliga.
- Se till att kodexen är lätt tillgänglig för våra tredje parter.
- Genomföra obligatoriska utbildningsprogram för att hjälpa våra anställda att förstå kodexen, hur den är relevant för dem och deras egna skyldigheter.
- Övervaka deltagandet i de obligatoriska utbildningsprogrammen, vidta åtgärder för bättring där det behövs och granska hur effektiv utbildningen om kodexen är.
- Se till att våra anställda, entreprenörer och övriga tredje parter kan slå larm om otillåtet uppförande, brott mot CSL:s policyer eller tjänstefel i god tro, anonymt (om så önskas och förutsatt att det är tillåtet) och utan rädsla för represalier (förutom när rapporten är oseriös eller när syftet är att trakassera).
- Be om och svara på "feedback" från våra anställda och andra intressentgrupper angående möjliga förbättringar av kodexen.

# 7 ATT FÖLJA DENNA KODEX FORTS

## 7.1

### Ansvarsfördelning

|                                                                        |                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CSL Board (Styrelsen)                                                  | Godkänner kodexen och fastställer granskningsmilstolpar.                                                                                                                              |
| Global Leadership Group (Global ledningsgrupp)                         | Ökar medvetenhet, säkerställer tillgänglighet, övervakar efterlevnad.                                                                                                                 |
| CR Steering Committee (Styrkommitté)                                   | Granskar och rekommenderar förbättringar, underlättar feedback från intressenter.                                                                                                     |
| CSL Compliance/CSL Legal/CSL HR (Efterlevnad, Juridik, Personalfrågor) | Övervakar utbildningskrav och hanterar tjänstefel/rapporter om bristande efterlevnad. Assisterar arbetsledare/chefer med förfrågningar och ger aktivt stöd i granskningar av kodexen. |
| Arbetsledare/chefer                                                    | Ser till att anställda får kodexen och följer utbildningsprogram. Övervakar efterlevnad av kodexen och hjälper anställda med frågor/problem.                                          |
| Anställda                                                              | Läser kodexen och deltar i utbildningsprogram. Ber om förklaring när det behövs och tar upp fall av bristande efterlevnad.                                                            |

## 7.2

### Att rapportera problem

CSL har arbetat fram denna kodex i avsikt att ha ett fortsatt positivt och rättframt förhållande till våra anställda, entreprenörer och övriga tredje parter. Vi förstår emellertid att det kan finnas tillfällen då anställda, entreprenörer och annan tredje part behöver göra oss uppmärksamma på olämpligt beteende. För att detta ska kunna ske utan repressalier kommer vi att fortsätta

upprätthålla och lyfta fram rutiner som våra anställda, entreprenörer och annan tredje part kan använda för att rapportera problem. Här ingår användning av vår tipsarrutin ("whistleblower"-process) och andra styrsystem.

## F&S

F. Jag har assisterat min arbetsledare/chef med förberedelserna för ett anbud på ett stort leveransavtal åt CSL. Jag är orolig att anbudets specifikationer och förfarande är beskrivna på ett sätt som gynnar en viss leverantör som också är gammal vän med min arbetsledare/chef. Hur går jag till väga för att få råd om huruvida anbuds förfarandet följer CSL:s kodex och upphandlingspolicyer och vad borde jag göra ifall jag misstänker brott mot dessa?

S. *CSL uppmuntrar anställda att ta upp misstänkta fall av brott mot kodexen samt etiska frågor och tillhandahåller medel för detta ändamål samtidigt som man beaktar de inblandades personliga integritet och rykte. Du bör rikta dina frågor om huruvida anbuds förfarandet är förenligt med kodexen till någon i högsta ledningsbefattning (Senior Management) eller till CSL Compliance eller CSL Legal i första hand. Om du inte är bekväm med att tala direkt med någon i Senior Management eller CSL Compliance eller CSL Legal, finns det en tipsarrutin ("whistleblower"-process) för att rapportera problem. Vänligen se CSL:s intranät för ytterligare information.*

## ORDLISTA

### AFFÄRSHEMLIGHETER:

Alla formler, modeller, apparater eller sammanställningar av information som används i CSL:s affärsverksamhet och ger CSL möjlighet att skaffa sig fördel över andra personer som inte känner till eller använder dem.

### FARMAKOVIGILANS:

Den vetenskapliga verksamheten med syfte att upptäcka, övervaka, bedöma, förstå och förhindra biverkningar och andra läkemedelsrelaterade problem.

### GÅVOR:

Allt av värde, inklusive kontanter eller dess motsvarighet, varor eller tjänster, som ges till en annan person utan (fullständig) motprestation.

### HUMANITÄRT BISTÅND:

Materiell eller logistisk hjälp som ges i humanitärt syfte, vanligtvis som åtgärd vid humanitära kriser. Det primära målet med humanitär hjälp är att rädda liv, mildra lidande och upprätthålla den mänskliga värdigheten.

### HÄLSO- OCH SJUKVÅRDSPERSONAL:

Individer som har tillstånd att förskriva, köpa, leverera, administrera eller lämna ut läkemedel eller medicinteknisk utrustning i samband med sin yrkesutövning.

### IMMATERIELL EGENDOM:

Allt som är en produkt av hjärnan eller intellektet som har potentiellt kommersiellt värde och kan ha rätt till skydd enligt lagen om upphovsrätt, patent, varumärken, design, osv.

### INFORMERAT SAMTYCKE:

Ett juridiskt villkor där en person kan sägas ha gett sitt samtycke efter att ha satt sig in i och förstått alla kända fakta och konsekvenser av en handling. Personen måste förfoga över relevanta fakta och

dessutom vara vid sinnens fulla bruk vid tidpunkten för samtycket.

#### INSIDERHANDEL:

När en person besitter priskänslig information som inte är allmänt tillgänglig på marknaden får inte den personen göra affärer med finansiella produkter som påverkas av informationen (eller uppmuntra någon annan att göra så).

#### INTRESSEKONFLIKT:

En omständighet då en chef, anställd eller liknande har personliga intressen som kan gynnas av hans/hennes officiella handlingar eller inflytande.

#### KONFIDENTIELL INFORMATION:

All information ägd av CSL (information skapad av eller för CSL) som, om den blev känd, skulle kunna vara skadlig för CSL:s intressen.

#### LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER I ARBETSLIVET:

En individs rätt till fullständig och lika behandling baserad på meriter eller andra relevanta och meningsfulla kriterier oavsett ras, hudfärg, kön, religion, privat föreningstillhörighet, nationellt ursprung, ålder, funktionshinder, civilstånd, sexuell läggning eller familjeansvar.

#### MUTOR:

När man erbjuder en beslutsfattare något av personligt värde för att få förmånlig behandling, vanligtvis för att få eller behålla affärer, eller för att få otillbörliga fördelar. Mutor kan ske i form av finansiella instrument såsom kontanter eller kan vara något av värde (t.ex. resor, tjänster, rabatter, gåvor, osv.).

#### ORGANISATIONSFRIHET:

En rättighet som i internationella arbetsstandarder har definierats som arbetares rätt att organisera sig och bli representerade.

#### PATIENTER:

Slutmottagare av det CSL-tillverkade produktutbudet.

#### PLASMAGIVARE:

Personer ur allmänheten som ger sin plasma till CSL-gruppen så att den kan användas för att tillverka produkter som räddar liv. I vissa fall får plasmagivare ett belopp som kompensation för den tid det tar dem att ge plasma.

#### PRISKÄNSLIG INFORMATION:

Information som sannolikt får en betydande effekt på priset eller värdet av CSL:s aktier. Det kan innefatta strategisk information som finansiella prognoser och föreslagna fusioner och förvärv.

#### PROVANSTÄLLNING

Anställning som kan avslutas på antingen den anställdes eller arbetsgivarens begäran, när som helst, med eller utan orsak.

#### REPRESENTATION:

Representation inkluderar gästfrihet (t.ex. måltider), mottagningar, biljetter till underhållning och sociala- eller idrottsevenemang, deltagande i idrottsevenemang, logi och resor.

#### SAMARBETSPARTNERS:

Organisationer och institutioner som CSL arbetar ihop med för vetenskapliga och andra ändamål, samt deras representanter.

#### SMÖRPENGAR:

En liten betalning till en statstjänsteman för att säkra eller påskynda utförandet av en rutin eller nödvändig åtgärd (t.ex. utfärdandet av ett tillstånd eller en licens).

## ORDLISTA FORTS

### STATSTJÄNSTEMAN:

En ämbetsman, representant för eller anställd hos ett regeringsdepartement eller myndighet, eller någon kommersiell enhet i vilken en myndighet har ett ägarintresse eller på annat sätt utövar kontroll över en sådan enhet. Detta inkluderar också politiska partiers ledamöter och kandidater för politiska poster.

### TIPSARE ("VISSSELBLÅSARE"):

En tipsare är en anställd, före detta anställd, eller medlem i en anknuten organisation som rapporterar tjänstefel till personer eller instanser som har befogenheten och viljan att vidta åtgärder inom CSL.

### TREDJE PARTER:

Alla entreprenörer, leverantörer, distributörer eller andra företag eller personer som genom avtal samarbetar med CSL i utvecklingen, tillverkningen eller leveransen av CSL:s produkter.



CSL Limited ABN 99 051 588 348  
Vår kodex för ansvarfullt affärspraxis

Utformad och framställd av  
Carbon Theory, Melbourne

CRBP17 SWE01

INNEHÅLL >

**CSL Limited**

45 Poplar Road  
Parkville, Melbourne  
Victoria 3052 Australia  
Tel: +61 3 9389 1911  
Fax: +61 3 9389 1434  
[www.csl.com.au](http://www.csl.com.au)