CSL Limited Кодекс ответственной деловой практики

Содержание

1 Наша цель и ценности 3

1.1 Цель и ценности CSL 4
1.2 Сфера применения 7
1.3 Принятие правильных решений 7

2 Деловая этика 10

2.1 Управление рисками 12
2.2 Соблюдение законов и правовых норм 12
2.3 Внутренний контроль и отчетность 13
2.4 Защита активов и информации 13
2.5 Непрерывное раскрытие 15
2.6 Торговля ценными бумагами 15
2.7 Конкуренция 16
2.8 Конфликты интересов 17
2.9 Взяточничество и коррупция 18
2.10 Рыночные практики 19
2.10.1 Маркетинг в отношении медицинских работников 19
2.10.2 Сведения на этикетках и заявленные характеристики продукции 19
2.10.3 Раскрытие информации о продукции 19
2.10.4 Соблюдение правил торговли 19
2.10.5 Интеллектуальная собственность 20
2.10.6 Налоги 21
2.10.7 Расширение рынка 21
2.11 Развлекательные мероприятия и подарки 22
2.12 Отношения с внешними заинтересованными сторонами 23
2.12.1 Взаимодействие с государственными должностными лицами 23
2.12.2 Участие в государственной политике 23
2.12.3 Внешние контакты 24
2.13 Конфиденциальность 25
2.13.1 Конфиденциальность информации третьих сторон 25
2.13.2 Конфиденциальность служебной информации других лиц 25
2.13.3 Конфиденциальность информации о сотрудниках 25

3 Безопасность и качество нашей продукции 26

3.1 Исследования и разработки 28
3.1.1 Ориентация на пациента и общественное здравоохранение 28
3.2 Биоэтика 29
3.2.1 Передовые достижения в области науки и технологий 29
3.2.2 Клинические исследования 29
3.2.3 Благополучие животных 32
3.3 Фармакологический надзор 33
3.4 Качество 33
3.5 Цепочка поставок 34
3.5.1 Качество в цепочках поставок 34
3.5.2 Управление цепочками поставок 34
3.5.3 Контрафактная продукция 35
3.6 Права человека 36
3.6.1 Детский труд 36
3.6.2 Участники клинических исследований 36
3.6.3 Доноры 36
3.6.4 Представительство сотрудников 36
3.6.5 Законные права и минимальная заработная плата 36
3.6.6 Современное рабство 36

4 Обеспечение безопасных, справедливых и достойных условий труда 37

4.1 Стандарты на рабочем месте 39
4.1.1 Управление кадровым потенциалом 39
4.1.2 Равные возможности трудоустройства и запрет притеснений на рабочем месте 39
4.1.3 Здоровье и безопасность 40
4.1.4 Реабилитация 41
4.1.5 Прекращение трудовых отношений и увольнение 41
4.2 Профессиональное поведение 42
4.2.1 Взаимное уважение 42
4.2.2 Раскрытие конфиденциальной информации 42
4.2.3 Общение сотрудников 43
4.2.4 Наркотики и алкоголь 43
4.3 Вознаграждение сотрудников 44
4.3.1 Управление эффективностью работы 44
4.3.2 Принципы выплаты денежных вознаграждений 44
4.3.3 Признание заслуг 45
4.3.4 Обучение и повышение квалификации 45
4.3.5 Меры дисциплинарного воздействия и консультирование 45

5 Сообщество 46

5.1 Вклад в сообщества 48

6 Меры по охране окружающей среды 49

6.1 Изменение климата 51

7 Соблюдение положений Кодекса 52

7.1 Рамки ответственности 54
7.2 Выражение обеспокоенности 55

8 Глоссарий 56

Я рад представить вашему вниманию четвертую редакцию Кодекса ответственной деловой практики компании CSL (далее «Кодекс»). Новая редакция Кодекса, как и три предыдущие, была одобрена правлением, и на нас лежит полная ответственность за соблюдение принципов, изложенных в этом важном руководящем документе.

Уважаемые сотрудники CSL!

Если вы знакомы с предыдущими редакциями Кодекса ответственной деловой практики компании CSL (далее «Кодекс»), вы знаете, как я горжусь нашей основанной на ценностях культурой, которая отличает нашу компанию от всех остальных. Меня вдохновляет и заставляет двигаться вперед понимание, что все наши сотрудники ежедневно воплощают наши ценности в жизнь, чтобы мы могли продолжать помогать пациентам и защищать здоровье населения.

В компании CSL мы осознаем, важно не только то, что мы внедряем научные инновации и повышаем результативность лечения по всему миру, но и то, *как* мы это делаем. Являясь мировым лидером в области биотехнологий и осуществляя свою деятельность более чем в 70 странах, компания CSL берет на себя обязательства выполнять работу ответственно и требовать того же от наших сотрудников.

Наши ценности — внимание к пациентам, инновации, сотрудничество, добросовестность и превосходные показатели — задают направление нашей работе, а наш Кодекс служит подробной картой, позволяющей принимать основанные на ценностях, беспристрастные и разумные решения и выполнять наши обязательства, демонстрируя высочайшие стандарты поведения в рамках всей организации.

Мы периодически пересматриваем наш Кодекс, чтобы гарантировать его актуальность и направленность на реализацию наших целей и исполнение наших обещаний. Я призываю вас внимательно прочесть Кодекс и понять, каким образом он влияет на вас, вашу роль в компании и то, какую репутацию CSL вы создаете среди общественности и в деловых кругах. Это меньшее, чего заслуживают наши пациенты, наши сотрудники и все заинтересованные стороны.

Пол Перро [Paul Perreault]
главный исполнительный директор и управляющий директор
Компания CSL

1

Наша цель и ценности

В этом разделе

1.1	Цель и ценности CSL	4
1.2	Сфера применения	7
1.3	Принятие правильных решений	7

1.1 Цель и ценности CSL

В компании CSL нас глубоко волнует наша работа, пациенты и сообщества, которым мы служим, партнеры, с которыми мы сотрудничаем, и акционеры, которым мы выплачиваем вознаграждение. Наша цель лежит в основе этой культуры.

Наша цель

Сотрудники и научные достижения компании CSL спасают жизни. Мы защищаем здоровье людей по всему миру, разрабатываем и поставляем инновационные лекарственные препараты, которые помогают людям с серьезными и представляющими угрозу для жизни заболеваниями жить полной жизнью. Наши ценности направляют нас в создании устойчивой значимости для наших заинтересованных сторон.

Наша твердая приверженность нашим ценностям руководила нами в течение многих лет. Наши ценности легли в основу нашего успеха, помогая нам спасать жизни, защищать здоровье людей и формировать репутацию надежного международного лидера, которому можно доверять. Они лежат в основе того, как наши сотрудники взаимодействуют друг с другом, принимают решения и решают проблемы.

Внимание к пациенту

Мы выполняем свои обещания перед пациентами.

Мы являемся международной биотехнологической компанией и специализируемся на лечении заболеваний, представляющих угрозу для жизни. Пациенты — наша главная забота. Мы предельно внимательно относимся к их проблемам и стремимся разработать такие терапевтические решения, которые принесут им значимую пользу. Нашим приоритетом является спасение жизни и защита здоровья людей по всему миру. Мы создаем более современные и эффективные средства терапии, расширяя доступ к ним, и повышая качество жизни пациентов.

Инновации

Мы воплощаем инновационные идеи в готовые решения.

Наука и инновации встроены в ДНК компании CSL. Мы инвестируем в эффективные технологии, позволяющие разрабатывать новую и совершенствовать существующую продукцию. Благодаря ориентации на исследования и разработку новейших лекарственных средств мы стабильно создаем новые безопасные и эффективные жизнеспасающие препараты. Наше стремление к инновациям проявляется на всех уровнях компании. Наши сотрудники мыслят и действуют прогрессивно. Они используют новаторские идеи для постоянного совершенствования бизнес-процессов, систем и подходов к принятию решений.

Добросовестность

Мы поступаем честно.

Мы всегда стремимся поступать правильно — по отношению к пациентам, сотрудникам, акционерам и обществу в целом. В нашей компании приняты высокие стандарты для руководителей и сотрудников, предписывающие этичность и прозрачность во всем, что мы говорим и делаем. Мы формируем в коллективе атмосферу доверия, демонстрируя приверженность этим ценностям, и того же требуя от остальных. Неизменно руководствуясь отвественностью перед нашей планетой и уважением к ней, мы используем экологически безопасный подход к работе по всему миру.

Сотрудничество

Вместе мы сильнее.

Мы уважаем особый взгляд, вклад, опыт и образ жизни наших коллег и стремимся учитывать индивидуальные особенности каждого в работе. Эффективность нашей совместной деятельности укрепляют готовность открыто принимать вызовы, свободно вступать в дискуссии и объединение в сплоченную команду при принятии решений. Мы преодолеваем препятствия, и строим совместную работу так, чтобы оставаться максимально гибкими. Мы работаем в партнерстве с широким медицинским сообществом, инвестируя в образование, клинические исследования и науку для повышения качества жизни населения.

Превосходные показатели

Мы гордимся своими результатами.

Наша цель — добиваться превосходных результатов как на командном, так и на индивидуальном уровне. Стремление к совершенствованию производственных, финансовых, операционных показателей и условий труда имеет ключевое значение для успеха компании CSL. Такая благоприятная среда позволяет нашим сотрудникам расти и развиваться. Мы ценим и поощряем тех, кто в своей работе не ограничивается рамками текущих должностных обязанностей, и побуждаем сотрудников инвестировать в собственное благополучие, чтобы они могли полностью реализовать свой потенциал.

В настоящем Кодексе ответственного делового поведения (далее «Кодекс») изложены стандарты поведения, которые лежат в основе наших ценностей:

- ведение бизнеса CSL с максимальной добросовестностью за счет совместного обязательства понять и соблюдать все применимые местные законы и правовые нормы во всех странах, в которых мы работаем;
- соблюдение и распространение стандартов, которые направляют наших сотрудников и третьи стороны к принятию надлежащих решений даже в сложных этических дилеммах;
- наличие принципов взаимоотношений на рабочем месте, включая взаимное уважение, отсутствие дискриминации и свободу объединений;
- гарантия качества нашей продукции и безопасности пациентов, доноров плазмы, сотрудников и третьих лиц за счет выполнения требований по обеспечению охраны здоровья и безопасности, соблюдения производственных стандартов и других рекомендаций, а также создания безопасных условий труда;
- поддержка инноваций, направленных на улучшение жизни пациентов, за счет инвестирования в научные исследования и разработки новой или усовершенствованной продукции, а также в другие сферы нашей деятельности;
- ответственное отношение к экологии при ведении бизнеса, предусматривающее минимизацию воздействия на окружающую среду;
- внедрение руководств для создания и поддержания взаимовыгодных отношений со всеми местными сообществами, в которых мы работаем.

Компания CSL стремится придерживаться высоких стандартов делового поведения и быть ответственным работодателем; настоящий Кодекс задает минимальные стандарты поведения для наших сотрудников по всему миру. Компания CSL соблюдает правовые обязательства, определяемые требованиям местного законодательства.

1.2 Сфера применения

Настоящий Кодекс и дополняющие его правила и процедуры были разработаны для того, чтобы:

1. Наши клиенты и широкая общественность были уверены в приверженности CSL к добросовестному ведению бизнеса в любых ситуациях.
2. Третьи стороны (подрядчики, поставщики и дистрибьюторы) знали, что они могут ожидать от деловых отношений с CSL, и что мы ожидаем от них.
3. Наши сотрудники понимали свои обязательства перед CSL и обязательства CSL перед ними.

На всех нас лежит ответственность за обеспечение того, чтобы вся деятельность CSL была основана на соблюдении этих принципов и ценностей организации.

1.3 Принятие правильных решений

Неотъемлемой частью ответственного делового поведения является принятие правильных решений.

Компания CSL создала инструмент принятия этичных решений, который объединяет цели, ценности и принципы CSL для определения четкой точки отсчета при принятии различных решений во всей организации. Этот инструмент следует использовать, когда сотрудники CSL сталкиваются со сложной ситуацией или решением, а также в случаях, когда этичный ответ не очевиден, или корпоративные ценности вступают в противоречие друг с другом. Вы всегда должны помнить о цели, ценностях и принципах CSL.

Наши принципы

При принятии решений компания CSL придерживается следующих принципов:

- Мы руководствуемся интересами наших пациентов, доноров и общественного здравоохранения.
- Мы говорим правду.
- Мы выполняем свои обещания и берем ответственность за свои действия.
- Мы уважаем и учитываем права всех людей, в том числе тех, которые отличаются от нас.
- Мы бы с радостью поддержали наше решение в случае обнародования всех его деталей.

Инструмент принятия правильных решений (далее «Инструмент») компании CSL объединяет все компоненты, необходимые для принятия ответственных решений. Инструмент и вспомогательные материалы представлены во внутренней сети CSL.

В.

Я являюсь подрядчиком компании CSL. Распространяется ли на меня действие Кодекса?

О.

Действие Кодекса компании CSL распространяется на всех сотрудников и третьих сторон, предоставляющих услуги нашей компании или от лица нашей компании. Указанные третьи стороны обязаны соблюдать применимые местные законы и правовые нормы стран, в которых они осуществляют свою деятельность, а также вести дела в соответствии с данным Кодексом.

BIO-CAN

В.

Мне нужна дополнительная информация о других аспектах Кодекса и инструменте принятия решений. Как получить дополнительную информацию?

О.

Дополнительные руководства и вспомогательные инструменты доступны во внутренней сети CSL.

В.

Каковы мои обязанности как руководителя/менеджера команды?

О.

Руководитель/менеджер следит за тем, чтобы каждый сотрудник получил копию Кодекса и прошел обучение по соответствующим программам. Они должны контролировать соблюдение положений Кодекса и оказывать необходимую помощь сотрудникам, отвечая на их вопросы и помогая решить возникающие проблемы. Самое главное, они должны служить примером и демонстрировать поведение, ожидаемое от наших сотрудников, как это описано в Кодексе и политиках CSL.

2

Деловая этика

В этом разделе

2.1	Управление рисками	12
2.2	Соблюдение законов и правовых норм	12
2.3	Внутренний контроль и отчетность	13
2.4	Защита активов и информации	13
2.5	Непрерывное раскрытие	15
2.6	Торговля ценными бумагами	15
2.7	Конкуренция	16
2.8	Конфликты интересов	17
2.9	Взяточничество и коррупция	18
2.10	Рыночные практики	19
2.11	Развлекательные мероприятия и подарки	22
2.12	Отношения с внешними заинтересованными сторонами	23
2.13	Конфиденциальность	25

Обязательства компании CSL

Группа CSL обязуется соблюдать этические принципы и обеспечивать прозрачность во всех аспектах своей деловой деятельности. Мы исполняем это обязательство путем строгого соблюдения всех применимых местных законов, правовых норм, руководящих принципов, принятых стандартов в фармацевтической промышленности и кодексов поведения в странах, где мы работаем, независимо от того, действуем ли мы самостоятельно или через третьи стороны.

Мы будем:

- требовать от всех наших сотрудников понимания и соблюдения всех применимых местных законов, правовых норм, руководящих принципов, стандартов и кодексов во всех местах, где мы работаем;
- создавать системы управления для поддержки осведомленности и соблюдения законов, нормативных актов, руководящих принципов, стандартов и кодексов, применимых к нашему глобальному бизнесу;
- оценивать результаты деятельности и управлять ими, реализовывать принципы непрерывного совершенствования для повышения уровня ответственного ведения бизнеса на постоянной основе.

2.1 Управление рисками

Управление рисками является неотъемлемой составляющей системы корпоративного управления компании CSL. Мы придерживаемся структурированного, последовательного, единого для компании подхода к управлению рисками, чтобы помочь повысить эффективность нашего бизнеса. Мы несем коллективную ответственность за интеграцию управления рисками во все наши процессы на всех уровнях, что повышает осведомленность наших сотрудников о рисках.

Компания CSL приняла стандарт AS ISO31000: 2018 «Управление рисками (принципы и руководства)» в качестве основы нашего скоординированного глобального процесса управления рисками. Внедрение управления рисками в компании CSL подробно описано в документе «Структура системы управления корпоративными рисками» компании CSL. Являясь ключевым компонентом нашей структуры, наша декларация подверженности рискам определяет типы и степень рисков, которые компания CSL готова принять для достижения глобальных стратегических целей, придерживаясь при этом наших основных ценностей и укрепляя нашу приверженность ответственному поведению.

Эта структура играет важную роль в обеспечении нас надлежащими механизмами для снижения рисков, которые могут повлиять на нашу способность достигать поставленных нами деловых и финансовых целей.

2.2 Соблюдение законов и правовых норм

Каждый сотрудник компании CSL несет ответственность за соблюдение применимых законов в странах, в которых мы работаем.

В определенных аспектах нашего бизнеса мы взяли на себя дополнительные обязательства по соблюдению как местных, так и международных кодексов поведения в фармацевтической отрасли. Это относится к маркетингу нашей продукции, исследованиям и разработкам, а также взаимоотношениям с медицинскими работниками, организациями здравоохранения и другими заинтересованными сторонами в сфере здравоохранения, такими как организации пациентов. Для обеспечения безопасности и качества продукции сотрудники обязаны соблюдать глобальные политики и процедуры в рамках системы управления качеством CSL.

Мы ожидаем от третьих сторон, с которыми работаем, соблюдения местных законов и правовых норм стран, в которых они работают, а также выполнения всех принципов, изложенных в этом Кодексе.

В.

Я отвечаю за продажи и маркетинг определенной продукции CSL в нескольких странах. Что мне нужно сделать для гарантии соблюдения моими сотрудниками применимых законов и правовых норм?

О.

Для обеспечения нормативно-правового соответствия требуется понимание применимых законов и стандартов, своевременное прохождение всех назначенных курсов обучения CSL, а также заблаговременное обращение в Этика и Соблюдение законов и правовых норм или юридический отдел при возникновении сомнений относительно ваших обязательств или допустимости определенного поведения.

В любом месте, где мы осуществляем свою деятельность, компания CSL должна соблюдать действующие законы и правовые нормы. Они могут быть различными, поскольку в разных странах правовые требования варьируются. По вопросам требований законов в конкретной стране обратитесь в юридический отдел CSL.

Если в отношении какого-либо аспекта местные правовые требования менее строгие, чем в Кодексе нашей компании, необходимо придерживаться принципов, изложенных в Кодексе. Кроме того, вы должны обеспечить соблюдение всех применимых стандартов и кодексов поведения, принятых в фармацевтической промышленности.

2.3 Внутренний контроль и отчетность

Ведение точной и полной учетной документации необходимо для эффективного управления деятельностью нашей компании и сохранения доверия инвесторов, пациентов, клиентов, доноров и регулирующих органов.

Компания CSL ответственно относится к добросовестному и качественному ведению учетной документации и к тому, чтобы при составлении и управлении всей учетной документацией были представлены правильные, верные и точные данные о нашей деятельности.

Все сотрудники несут ответственность за эффективное управление деловой документацией в соответствии с Глобальной политикой управления документацией CSL и графиком хранения документации. Эти документы регулируют создание, хранение и уничтожение деловой документации во всех форматах, как в электронном, так и в бумажном виде.

У нас введены системы внутреннего контроля для того, чтобы финансовая отчетность удовлетворяла требованиям применимых местных законов в странах, в которых мы работаем, и для предотвращения мошенничества и иного неэтичного поведения.

В тех случаях, когда CSL ожидает или знает о расследовании, судебном разбирательстве, аудите или другом юридическом или нормативном расследовании, при необходимости возможен выпуск распоряжения о хранении по юридическим причинам и приостановке соблюдения графика хранения документации с целью сохранения определенных записей.

В.

Меня попросили проверить всю учетную документацию и проекты документов, находящихся в моем распоряжении. На основании чего мне принимать решения о том, какие документы уничтожить, а какие сохранить?

О.

Сроки хранения различных видов документов обозначены в глобальном графике хранения документации компании CSL. В целом, если нет распоряжения о хранении документации по юридическим причинам, вы должны уничтожить документы с истекшим сроком хранения. Не забудьте просмотреть электронную почту и другие электронные записи, а также любые бумажные носители. За дополнительной информацией можно обратиться к делопроизводителю вашего подразделения, получить из текста Глобальной политики управления записями компании CSL, местных правил управления документацией или стандартных операционных процедур.

2.4 Защита активов и информации

Помещения, оборудование и иные активы компании CSL необходимо беречь, не допускать их кражи, злоупотребления и несанкционированного раскрытия. Поэтому каждый сотрудник компании CSL несет ответственность за защиту наших активов и информации.

Электронное оборудование предоставляется сотрудникам, чтобы способствовать достижению бизнес-целей CSL и выполнению сотрудниками своих обязанностей. На электронных устройствах CSL разрешается устанавливать только то программное обеспечение, которое утверждено и поддерживается компанией CSL. Все данные и коммуникации, относящиеся к деятельности компании CSL, созданные и/или хранящиеся на электронных устройствах, предоставленных CSL, являются собственностью CSL. Передача или распространение служебной информации CSL должны проводиться в соответствии с политиками безопасности CSL, доступными во внутренней сети CSL.

Все сотрудники несут ответственность за обеспечение безопасности информации. CSL признает, что использование интернета широко распространено и имеет многочисленные преимущества для компании CSL и сотрудников, а также лиц, предоставляющих услуги компании CSL или действующих от ее имени. Все онлайн-сообщения, включая сообщения в социальных сетях, должны удовлетворять тем же принципам и руководящим указаниям, обозначенным в политике CSL, что и любая другая деятельность сотрудников компании.

Во время онлайн-деятельности запрещается раскрывать информацию, которая может относиться к коммерческой тайне, другой конфиденциальной или проприетарной информации CSL. Личное пользование интернетом на рабочем месте в компании CSL допускается при условии, что это не мешает исполнению сотрудником его должностных обязанностей, занимает личное время работника (перерывы и т. д.) и не подразумевает доступ или пересылку материалов, нарушающих какие-либо законы, способных нанести ущерб репутации сотрудника и компании CSL, а также считающихся оскорбительными или недопустимыми согласно общепринятым стандартам.

2.4 Защита активов и информации (продолжение)

На электронном оборудовании CSL установлены фильтры, предотвращающие доступ к веб-сайтам с неуместным контентом. Обнаружить и ограничить доступ ко всем веб-сайтам с неуместным контентом невозможно, поэтому сотрудники должны проявлять благоразумие.

Компания CSL может отслеживать использование сети Интернет, приложений и внутренней сети, если существует риск ненадлежащего использования информационных активов CSL, при этом всегда соблюдаются требования действующего законодательства. Мы оставляем за собой это право, чтобы не допустить противозаконных и иных неподобающих действий, а также убедиться, что все сотрудники выполняют свои обязанности в соответствии с политиками CSL. Во всех случаях мы гарантируем полное соблюдение применимых законов и нормативных актов о конфиденциальности данных.

Любое оборудование и другие активы (включая лабораторные журналы и записи), принадлежащие компании CSL или арендуемые ею, должны оставаться в собственности CSL и должны быть возвращены компании в случае прекращения трудовых отношений или по запросу руководства CSL.

В.

Какую информацию разрешено, а какую запрещено предоставлять за пределы компании CSL?

О.

Компания CSL подразделяет информацию на три категории.

1. Публичная — общедоступная информация.
2. Конфиденциальная — информация, которую можно предоставлять всем сотрудникам и временным работникам в рамках утвержденных соглашений о неразглашении.
3. Строго конфиденциальная — информация, предоставляемая сотрудникам и временным работникам, которые находятся в списке контроля доступа.

В.

Я хочу загрузить информацию из своего ноутбука CSL, чтобы использовать мой домашний компьютер для анализа производственных данных CSL. Я понимаю, что эта информация считается конфиденциальной, а в некоторых случаях — строго конфиденциальной. Тем не менее, мой домашний компьютер более мощный, чем ноутбук, выданный в компании CSL. Можно ли эту ситуацию рассматривать как допустимое использование?

О.

Загрузка конфиденциальной или строго конфиденциальной информации CSL на личный компьютер запрещено. Если вы считаете, что выданное компанией CSL оборудование недостаточно мощное или в нем отсутствуют необходимые для выполнения работы функции, обсудите это со своим руководителем.

В.

Я участвую в подготовке к выборам местного городского совета и обслуживаю избирательные комитеты нескольких кандидатов. Могу ли я использовать оборудование CSL при осуществлении данной деятельности?

О.

Нет. Компания CSL запрещает использование активов CSL в политических целях. Под этот запрет подпадает использование корпоративной электронной почты и сетевых сервисов.

В.

Я хочу отправить по электронной почте некоторые документы CSL своему партнеру, чтобы он их проверил. Мой партнер не является сотрудником CSL. Это допустимо?

О.

Нет. Запрещено использование электронной почты для обмена информацией и данными CSL с людьми, не являющимися сотрудниками CSL или временными работниками, подписавшими с CSL соглашение о неразглашении.

2.5 Непрерывное раскрытие

В качестве компании, зарегистрированной на Австралийской фондовой бирже (ASX, Australian Securities Exchange), согласно законам Австралии и Правилам листинга ASX у компании CSL есть ряд обязательств.

С учетом ограниченных исключений, мы должны постоянно раскрывать Австралийской фондовой бирже информацию о CSL, которая, по суждению здравомыслящего человека, может существенно повлиять на ценность или стоимость ценных бумаг CSL.

В компании принята политика непрерывного раскрытия, устанавливающая четкие руководящие принципы и описывающая действия, которые должны совершать руководители и все сотрудники при получении информации, раскрытие которой может потребоваться.

2.6 Торговля ценными бумагами

Компания CSL поощряет своих директоров и сотрудников становиться долгосрочными держателями акций CSL. Однако мы должны предусмотреть сроки торговли такими акциями.

Законы об инсайдерской торговле запрещают директорам или сотрудникам торговать ценными бумагами CSL, когда в их распоряжении имеется информация, влияющая на цену акций и не являющаяся широкодоступной на рынке.

В частности, к информации, влияющей на цену акций, относятся:

- финансовые показатели CSL в сравнении с бюджетом или прогнозом;
- заключение или расторжение важного договора;
- фактические или предлагаемые слияния, приобретения и совместные предприятия;
- значительное продвижение в области научных исследований и разработок по сравнению с прогнозом.

У нас принята политика работы с ценными бумагами, которая помогает директорам и сотрудникам полностью понимать свои обязательства в отношении инсайдерской торговли с особым акцентом на торговле ценными бумагами CSL.

По законам Австралии инсайдерская торговля является уголовным преступлением.

В.

У меня есть несколько акций с ограниченным обращением, я хотел бы продать их, как делал это в предыдущие годы. Компания CSL не находится в периоде блокирования операций с ценными бумагами, но сейчас я работаю над конфиденциальной сделкой приобретения. Могу ли я продать свои акции?

О.

Если вы работаете над конфиденциальной сделкой, такой как приобретение, вам следует обратиться к секретарю компании до продажи акций, чтобы узнать, обладаете ли вы материалами, относящимися к непубличной информации.

2.7 Конкуренция

Соблюдение законов в области конкуренции является основой добросовестности и хорошей репутации нашей компании.

CSL поддерживает принцип свободной конкуренции и запрещает практику, которая может каким-либо образом:

- ввести в заблуждение потребителей или ограничить доступ к каким-либо видам лечения;
- привести к ценообразованию с нарушением применимых законов в области конкуренции;
- привести к координации рыночного поведения с конкурентами;
- привести к получению информации о конкурентах способами, противоречащими нормам прозрачности, деловой этики, законам и правовым нормам;
- представлять иной вид недобросовестной практики.

У нас есть программы обучения, гарантирующие понимание сотрудниками своих обязанностей и обязательств компании CSL относительно соблюдения законов в области конкуренции. Мы разработали системы для выявления, обсуждения, сообщения, расследования и устранения любых нарушений таких законов и регулярно напоминаем сотрудникам о вариантах информирования о нарушениях.

Нарушение законов о конкуренции может привести к серьезным последствиям для CSL и сотрудников, включая значительные штрафы и тюремное заключение. Компания CSL считает это серьезным проступком, который может привести к дисциплинарному взысканию вплоть до увольнения.

В.

Менеджер проекта готовится к презентации маркетинговых планов на следующий год. Сама презентация сосредоточена главным образом на рекламных концепциях и бизнес-планах, но менеджер хочет, чтобы презентация показала, насколько «агрессивной» была команда в разработке идей и насколько уверена в успехе. Может ли менеджер заявить, что его стратегия «предотвратит выход конкурентов в эту зону» и что компания CSL «доминирует на рынке»?

О.

Нет. Эти слова имеют конкретное юридическое значение, указывающее на потенциально антиконкурентное поведение. Использование таких слов (даже если они не подразумевают антиконкурентную деятельность) может повлечь расследования, судебные разбирательства и серьезный ущерб репутации CSL. Проконсультируйтесь с юридическим отделом CSL и/или Этика и Соблюдение законов и правовых норм CSL по любым презентациям, связанным с вопросами конкуренции.

2.8 Конфликты интересов

При выполнении своих обязательств все директора и сотрудники CSL должны ставить интересы компании выше собственных. Конфликт интересов возникает, когда личные интересы сотрудника противоречат или ставят под угрозу его обязательство соблюдать интересы компании CSL.

Чтобы ситуация рассматривалась в качестве фактического или потенциального конфликта интересов, необязательно наличие такого противоречия. Сама видимость конфликта интересов может угрожать профессиональной репутации сотрудника или поставить под вопрос его способность принимать решения непредвзято.

К этой категории, помимо прочего, относятся ситуации, в которых:

- частные интересы (финансового или иного характера) могут очевидным образом повлиять на отношение сотрудника к ведению деятельности компании CSL;
- приверженность сотрудника своим друзьям, родственникам, соседям, сторонней группе или организации может вступить в противоречие с интересами и задачами CSL;
- сотрудник заинтересован в сделке, в отношении которой CSL проявила или может проявить заинтересованность;
- сотрудник получает оплату, комиссионное вознаграждение или иную компенсацию от поставщика, конкурента или клиентов CSL;
- сотрудник использует рабочее время, оборудование, расходные материалы или возможности CSL для совершения действий, не связанных с деятельностью, программами и целями компании.

В таких ситуациях, а также в случаях, когда конфликт интересов находится под вопросом, сотрудники должны сообщить о фактическом или потенциальном конфликте своему непосредственному руководителю/менеджеру или в юридический отдел CSL. Любые решения по урегулированию конфликта в обязательном порядке утверждаются высшим руководством CSL и отражаются в соответствующей документации.

Чтобы избежать любого возможного или предполагаемого конфликта интересов, сотрудник должен получить разрешение от своего непосредственного руководителя/менеджера, прежде чем начать или продолжить работу в какой-либо другой компании.

В.

Мой дядя работает у одного из предпочтительных поставщиков CSL. Может ли привести к конфликту интересов?

О.

Да. Работа родственников и членов семьи у клиента, дистрибьютора, конкурента или поставщика CSL создает особый риск возникновения конфликтов. В этом случае возникновение конфликта интересов зависит от вашей должности в CSL и вашей возможности повлиять на решение о закупках. Вы должны раскрыть эту информацию своему руководителю/менеджеру и/или Этика и Соблюдение законов и правовых норм CSL и получить дополнительную оценку. Компания CSL сможет принять соответствующие меры для разрешения ситуации.

2.9 Взяточничество и коррупция

Предприятиям и сотрудникам CSL запрещается прямо или косвенно предлагать, выплачивать, требовать или принимать взятки, предоставлять или принимать личные одолжения, финансовые и другие вознаграждения или стимулы в обмен на принятие деловых решений. Этот запрет применяется независимо от стоимости вознаграждения или стимула. Политика CSL также запрещает стимулирующие платежи.

Сотрудникам и директорам нашей компании запрещается предоставлять и принимать подарки и развлечения, если это может повлиять на их объективное деловое суждение или создать такую видимость.

У нас есть политики и программы обучения принципам нормативно-правового соответствия, гарантирующие понимание сотрудниками своих обязанностей и обязательств компании CSL в отношении предотвращения взяточничества и коррупции. Мы разработали системы для выявления, обсуждения, сообщения, расследования и устранения нарушений политик CSL и применимых законов и регулярно напоминаем сотрудникам о вариантах информирования о нарушениях.

Нарушение законов о запрете взяточничества и коррупции может привести к серьезным последствиям для CSL и сотрудников, включая крупные штрафы и лишение свободы, и рассматривается компанией CSL как серьезный проступок, который может повлечь за собой применение дисциплинарных мер, вплоть до увольнения.

В.

Я вхожу в группу, созданную CSL для оценки возможных альтернативных технологий фильтрации воды для производственных подразделений CSL. Для проведения оценки мне необходимо посетить в разных европейских странах производственные предприятия, на которых используется одна из этих технологий. Поставщик одной из технологий предложил оплатить все расходы на поездку нашей CSL группы в первом классе. Можно принять это предложение?

О.

Нет. Принятие этого предложения противоречит политике CSL, поскольку это можно расценивать как попытку повлиять на беспристрастную оценку технологии и последующее решение CSL о заключении договора на поставку. Предложение оплатить расходы на поездку группы в первом классе является чрезмерным по стоимости и не соответствует обычной деловой практике. Для получения дополнительных разъяснений обратитесь к непосредственному руководителю/менеджеру или сотруднику Этика и Соблюдение законов и правовых норм CSL.

В.

Я думаю, что наш дистрибьютор организует неуместные развлекательные мероприятия для некоторых государственных должностных лиц с целью выигрыша в тендере. Учитывая, что это делает дистрибьютор, а не CSL, надо ли мне беспокоиться об этом и обращаться в Этика и Соблюдение законов и правовых норм?

О.

Да. Вам надо обсудить этот вопрос с Этика и Соблюдение законов и правовых норм. Если мы знаем или имеем основания полагать, что действующий от имени CSL дистрибьютор участвует в такой деятельности, мы также можем быть вовлечены. Поэтому очень важно поднять этот вопрос.

2.10 Рыночные практики

2.10.1 Маркетинг в отношении медицинских работников

То, каким образом фармацевтические компании взаимодействуют с медицинскими работниками, является важным аспектом нашей отрасли. В дополнение к законам и нормативным актам, регулирующим маркетинговую практику, фармацевтические организации во всем мире разрабатывают различные кодексы поведения, регулирующие эти взаимодействия.

Наши практические методы работы основаны на положениях этих кодексов и соблюдении этических принципов. Мы стремимся соблюдать применимые законы и правовые нормы во всех странах, в которых ведем свою деятельность.

В фармацевтической промышленности маркетинг осуществляется различными способами, включая:

- спонсорскую поддержку конференций и медицинских семинаров;
- финансирование выступлений медицинских работников на конференциях и медицинских семинарах;
- оплату поездок медицинских работников для участия в конференциях или медицинских совещаниях.

Мы внимательно рассматриваем каждую ситуацию, уделяя особое внимание тому, чтобы наши продукты и услуги были представлены правдиво, честно, точно и в полном соответствии с применимыми законами и кодексами поведения.

У нас есть политика и программы обучения принципам нормативно-правового соответствия, гарантирующие понимание сотрудниками своих обязанностей и обязательств компании CSL в отношении маркетинга для медицинских работников. Несоблюдение политик компании CSL считается серьезным проступком, который может привести к дисциплинарному взысканию, вплоть до увольнения.

2.10.2 Сведения на этикетках и заявленные характеристики продукции

Успех и репутация компании CSL как надежного поставщика лекарственных средств зависит от точности предоставляемой информации о нашей продукции.

Сведения на этикетках и реклама фармацевтической продукции жестко регламентируются. Реклама и рекламные материалы должны быть правдивыми, соответствовать положениям и условиям регистрационного удостоверения (т. е. запрещается какое-либо продвижение продукции вне зарегистрированных показаний), точно и сбалансированно описывать риски и преимущества рекламируемой продукции и не вводить в заблуждение.

Реклама и прямая реклама потребителям рецептурных лекарств строго регламентируются, во многих случаях прямая реклама потребителям запрещена применимыми местными законами в странах, в которых мы работаем.

2.10.3 Раскрытие информации о продукции

Раскрытие информации о продукции, производимой или распространяемой компанией CSL, строго контролируется применимыми местными законами в странах, в которых мы работаем.

Раскрытие информации направлено на защиту медицинских работников и пациентов от непреднамеренного неправильного употребления продукции и предполагает предоставление всей информации о показаниях к применению, преимуществах и возможных рисках, связанных с приемом нашей продукции.

Мы стремимся обеспечить включение в раскрываемую о продукции информацию всех важных сведений и гарантировать их актуальность. Невключение важной информации в описание продукции или маркетинговые материалы может быть истолковано как обман и введение в заблуждение.

У нас установлены строгие правила и процессы утверждения информации о продукции (через отдел по медицинским вопросам и регуляторный отдел).

У нас внедрены комплексные внутренние программы обучения, призванные обеспечить понимание и соблюдение сотрудниками этих правил и процессов.

2.10.4 Соблюдение правил торговли

Компания CSL соблюдает все применимые правила международной торговли, включая требования таможенного контроля, экспортного и импортного контроля, санкции. Нарушение этих правовых норм может повлечь за собой привлечение к административной и уголовной ответственности, а также лишение прав на осуществление экспортной деятельности. Компания CSL регулярно проверяет третьи стороны, клиентов и сотрудников на предмет присутствия в правительственных списках лиц, на которые распространяется действие санкций.

Законы, регулирующие импорт, экспорт и санкции, часто меняются, они сложны и в некоторых регионах противоречивы. С любыми вопросами и опасениями по поводу соблюдения правил торговли сотрудники должны обращаться в глобальный отдел по обеспечению соблюдения правил торговли или в юридический отдел CSL.

В.

Медицинский работник хочет рассказать своим коллегам о продукции CSL и спрашивает, можем ли мы оплатить им консультационные услуги. Что мне нужно сказать?

О.

Вы должны сказать, что мы платим медицинским работникам только в рамках программ CSL, разработанных для удовлетворения конкретных деловых или научных потребностей, и только в случае одобрения программ в соответствии с требованиями действующих процедурных документов. В рамках таких программ CSL может компенсировать медицинскому работнику необходимые консультационные услуги в рамках письменного договора, утвержденного в соответствии с действующими процедурными документами.

2.10 Рыночные практики (продолжение)

В.

Я занимаюсь отправкой особого груза из Европы и Северной Америки в страну, в которую мы еще не поставляли продукцию CSL. Кажется, в отношении этой страны действуют санкции. Как узнать, распространяются ли санкции на мой груз?

О.

Прежде чем начинать работу в новом регионе или с новыми деловыми партнерами, сотрудники должны убедиться, что деловой партнер/страна не входят в правительственный или международный список компаний/стран, на которые наложены санкции. При обнаружении совпадений сотрудники должны обратиться в глобальный отдел по обеспечению соблюдения правил торговли компании CSL для дальнейшего расследования. Перед осуществлением экспортных операций деятельности следует убедиться в следующем:

- изделие не входит в список контролируемых товаров и не требует получения от соответствующих органов власти разрешения на экспорт/реэкспорт;
- соблюдены все требования в отношении экспорта/импорта.

На некоторые регионы распространяются правила международной торговли, эмбарго или санкции. До совершения каких-либо действий необходимо учесть эти дополнительные факторы. За рекомендациями обращайтесь в глобальный отдел по обеспечению соблюдения правил торговли или в юридический отдел компании CSL.

2.10.5 Интеллектуальная собственность

Создание и защита интеллектуальной собственности лежат в основе наших инвестиций в научные исследования и разработки.

Компания CSL соблюдает все применимые законы, касающиеся интеллектуальной собственности. Мы будем создавать и охранять патенты, торговые знаки, промышленные образцы, коммерческую тайну, авторские права и конфиденциальную информацию. Это подразумевает предоставление нашим сотрудникам информации, инструментов и процессов, необходимых для защиты активов компании.

Компания CSL создает стратегические партнерства с академическими сообществами и другими организациями по всему миру, чтобы обогатить внутренний опыт и ускорить развитие науки и планирование разработки продукции. Зачастую в рамках таких партнерств мы делимся знаниями, интеллектуальной собственностью или продукцией. Для регулирования партнерских отношений предусмотрены соглашения о сотрудничестве, в которых затрагиваются вопросы уважения и защиты интеллектуальной собственности и конфиденциальной информации.

В.

Я ищу посредника, который поможет моей команде закончить исследование, направленное на поиск новой терапевтической мишени. У меня мало времени, так как контактное лицо отбывает за границу. Могу ли я обсудить с посредником проект CSL и возможную помощь с его стороны по телефону?

О.

С любой информацией, которая не является общедоступной, необходимо обращаться осмотрительно. Прежде чем обсуждать конфиденциальные данные с третьими сторонами, вы должны принять во внимание вопросы защиты интеллектуальной собственности и характер предполагаемого взаимодействия, а также обратиться в юридический отдел компании CSL, чтобы узнать о способах защиты наших активов и информации. Прежде чем обсуждать что-либо или начинать сотрудничество, стороны, как минимум, должны подписать соглашение о неразглашении конфиденциальной информации.

2.10 Рыночные практики (продолжение)

2.10.6 Налоги

Компания CSL стремится соблюдать применимые налоговые законы и правовые нормы во всех странах, в которых осуществляет свою деятельность. Компания CSL понимает, что налоговые риски обусловлены сложностью законодательства, его постоянным изменением и присущей этой сфере неопределенностью трактования конкретных фактов и обстоятельств.

Соответственно, CSL:

- обязуется соблюдать применимое налоговое законодательство во всех странах, где мы ведем свою деятельность, и Методические указания о трансфертном ценообразовании Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) при определении соответствующих трансфертных цен для международных сделок между связанными сторонами;
- не занимает агрессивных налоговых позиций и будет осуществлять только те сделки, которые согласуются с нашей деловой активностью, имеют четкие коммерческие цели и не зависят от налогов с точки зрения коммерческой жизнеспособности;
- соблюдает утвержденную советом директоров глобальную политику налогообложения;
- следит за тем, чтобы управление рисками, связанными с соблюдением политик, налоговыми начислениями и выплатами, находилось под контролем Комитета по аудиту и управлению рисками совета директоров.

2.10.7 Расширение рынка

Выход на новые рынки и представительство в новых географических регионах очень важны для устойчивого роста и дальнейшего выполнения обещаний, которые мы даем пациентам и обществу. Компания CSL проводит комплексную проверку для оценки стран, с которыми мы ведем бизнес, а также оснований для ведения этого бизнеса.

2.11 Развлекательные мероприятия и подарки

Компания CSL признает, что иногда в ходе выполнения должностных полномочий сотрудники:

- могут делать подарки или организовывать развлекательные мероприятия для фактических и потенциальных клиентов, а также других лиц, с которыми CSL ведет дела;
- могут получать подарки или приглашения на развлекательные мероприятия от фактических и потенциальных поставщиков, а также других лиц, с которыми CSL ведет дела.

Предоставление и получение подарков или организация развлечений должны быть избирательными, приемлемыми, нечастыми и соответствовать правилам CSL. Запрещено предоставлять и принимать подарки в виде наличных денег или их эквивалентов (например, денежные сертификаты). Организация развлечений для коллег за счет CSL не рекомендуется, за исключением отдельных случаев, которые требуют одобрения руководителей старшего звена CSL.

В случаях, когда передача/получение подарка или организация развлечений считается приемлемой, вид подарка или развлечения должен отражать отраслевые и местные общепринятые стандарты этики, умеренности и хорошего вкуса, соответствовать требованиям применимых законов, отраслевых кодексов, ценностям и политикам CSL. Запрещено просить, требовать и вымогать подарки и развлечения. Предоставление любого подарка или организация развлечения должны быть прозрачными и фиксироваться в финансовых документах CSL.

Предоставление и получение подарков или организация развлечений в процессе совершения покупки и/или других переговоров о заключении контракта, имеющего отношение к деловой деятельности CSL, не разрешается (см. также раздел 2.9 «Взяточничество и коррупция»).

В некоторых странах приняты положения, которые запрещают или ограничивают предоставление подарков или организацию развлечений для медицинских работников и государственных должностных лиц. Развлекательные мероприятия (например, посещение спортивных мероприятий, театральных постановок и концертов) для медицинских работников и государственных должностных лиц запрещены действующими политиками CSL. Предоставление развлекательных мероприятий в форме питания (проявление гостеприимства) подчиняется строгим требованиям данных политик.

У нас есть политика и программы обучения принципам нормативно-правового соответствия, гарантирующие понимание сотрудниками своих обязанностей и обязательств компании CSL в отношении получения и предоставления подарков и организации развлечений. Мы разработали системы для выявления, обсуждения, сообщения, расследования и устранения нарушений политики CSL и применимых законов и регулярно напоминаем сотрудникам о вариантах информирования о нарушениях.

Для получения дальнейших указаний обратитесь в Этика и Соблюдение законов и правовых норм CSL или юридический отдел CSL.

В.

Я недавно завершил работу над совместным проектом с сотрудниками из партнерской исследовательской организации. Чтобы отметить это событие, я хотел бы пригласить этих исследователей и нескольких сотрудников CSL, участвовавших в проекте, на финальный футбольный матч. Это разрешено?

О.

Вы должны подумать о том, может ли согласие на данное развлекательное мероприятие исследовательской организации восприниматься как ненадлежащее признание выполненной работы. Вы также должны подумать, сможете ли вы привлечь эту организацию к будущим проектам, а также может ли общение с сотрудниками организации поставить под угрозу возможное сотрудничество.

В любом случае, при предоставлении дорогих или труднодоступных билетов (например, билеты на главные соревнования) стоимость развлечения будет считаться чрезмерной. В этом случае не следует предлагать его. Аналогично, если третья сторона (например, дистрибьютор, агент) пригласила вас на развлекательное мероприятие (например, спортивное соревнование, концерт), вы должны оценить уместность приглашения со своим руководителем/менеджером или Этика и Соблюдение законов и правовых норм.

2.12 Отношения с внешними заинтересованными сторонами

2.12.1 Взаимодействие с государственными должностными лицами

Компания CSL взаимодействует с государственными должностными лицами и другими заинтересованными сторонами, стремясь внести свой вклад в формирование государственной политики в странах, в которых мы работаем. Мы делаем это для того, чтобы публичная политика отражала законные интересы заинтересованных сторон, которым мы служим и за которых несем ответственность, в том числе пациентов, доноров плазмы, сотрудников, инвесторов и местных сообществ, в которых мы работаем.

Компания CSL работает в областях, которые в значительной степени регламентированы. Наши сотрудники нередко имеют дело с государственными должностными лицами, ответственными за лицензирование медицинской продукции, определение условий доступа, финансирование и рекомендацию наших продуктов, переговоры и заключение с нами договоров, а также за разработку и обеспечение соблюдения нормативных предписаний, которые влияют на нашу компанию.

Мы требуем, чтобы любое взаимодействие с государственными должностными лицами осуществлялось этично и в соответствии с применимыми законами и нормативными актами. В таких ситуациях наши сотрудники должны честно представить информацию, не допуская никакой фальсификации или упущений. Мы должны хранить всю документацию, относящуюся к любым переговорам с государственными органами, расследованиям и судебным процессам, в соответствии с процедурами и Глобальной политикой управления документацией компании CSL, при этом взаимодействие с государственными органами должно соответствовать требованиям, указанным в разделе 2.9 «Взяточничество и коррупция» и в разделе 2.11«Развлечения и подарки» настоящего Кодекса.

Если взносы в пользу политических кандидатов или других политических заинтересованных лиц разрешены компанией CSL или Комитетом по политическим действиям сотрудников CSL, в который сотрудники в США могут добровольно платить взносы, они должны быть разумно сбалансированы между партиями и кандидатами или представителями. Такие взносы должны осуществляться в соответствии с местным законодательством, нормативными актами и уровнями полномочий.

Мы принимаем решения о политических взносах исходя из понимания коммерческой значимости участия отдельных лиц или политических партий в вопросах государственной политики, которые важны для CSL, с учетом ожиданий заинтересованных сторон и возможности создания общей ценности для пациентов и общественного здравоохранения.

Мы считаем, что прозрачность взносов на политические цели имеет большое значение для фармацевтических компаний, учитывая критическую роль, которую играют правительственные учреждения в сфере регулирования, рекомендации, возмещения расходов и закупок лекарственных средств и биофармацевтических препаратов. Компания CSL публично отчитывается об общей стоимости взносов в нашем годовом отчете, доступном на CSL.com.

Обратитесь к местному представителю по связям с общественностью, если у вас есть какие-либо сомнения относительно того, следует ли вам взаимодействовать с государственными должностными лицами.

2.12.2 Участие в государственной политике

Мы считаем, что CSL должна играть важную роль в тех местах, где в настоящее время разрабатывается государственная политика, касающаяся любых сфер, которые непосредственно влияют на нашу деловую деятельность и в которых у нас имеется определенный опыт.

Мы работаем непосредственно с правительством и другими заинтересованными сторонами, чтобы представить нашу позицию по вопросам, по которым мы можем предложить экспертные знания или видение формулирования политики.

Мы также взаимодействуем с соответствующими отраслевыми ассоциациями при разработке отраслевых положений, которые соответствуют нашим ценностям и интересам.

2.12 Отношения с внешними заинтересованными сторонами (продолжение)

2.12.3 Внешние контакты

Компания CSL уполномочила определенных сотрудников комментировать нашу деятельность при взаимодействии со СМИ, аналитиками и государственными органами. Только эти уполномоченные представители должны высказывать подобные комментарии.

В.

Я работаю в центре сбора плазмы CSL, недавно мне позвонил журналист из газеты и спросил о безопасности одного из препаратов CSL, получаемых из плазмы. Я должен ответить на этот вопрос, основываясь на своих знаниях по этой теме, или ответить: «без комментариев.»?

О.

Информация, публикуемая в средствах массовой информации, может иметь важные и иногда непредсказуемые финансовые или правовые последствия и отражаться на корпоративной репутации CSL. Чрезвычайно важно, чтобы все публичные заявления CSL, включая ответы на вопросы СМИ, были точными, своевременными и последовательными. В связи с этим, только уполномоченные лица могут выступать публично от имени компании CSL. Вы должны вежливо ответить на телефонный запрос, что вы попросите уполномоченного представителя ответить в самые кратчайшие сроки. Вам следует выяснить характер запроса и контактные данные абонента. После этого необходимо немедленно передать запрос представителю отдела коммуникаций CSL в вашем регионе.

В.

Я посещаю научную конференцию и очень горд недавними результатами нового лечения, полученными моей командой. Я подготовил несколько подробных слайдов, которые я продемонстрирую участникам конференции. Должен ли я до этого получить разрешение?

О.

Информация, полученная в ходе научно-исследовательской деятельности, является ключевым активом, который чрезвычайно ценен и должен использоваться таким образом, чтобы извлечь максимальную выгоду для CSL и ее заинтересованных сторон. Крайне важно, чтобы раскрытие информации не проводилось без надлежащей оценки последствий раскрытия. Сотрудники должны следовать Политике раскрытия информации о научных исследованиях и разработках компании CSL до публичного раскрытия какой-либо информации.

2.13 Конфиденциальность

2.13.1 Конфиденциальность информации третьих сторон

Компания CSL уважает права и считает своим долгом защищать конфиденциальность всех лиц, с которыми работает, включая пациентов, доноров плазмы, медицинских работников, партнеров и третьих сторон. Поэтому важно, чтобы мы своевременно и эффективно соблюдали все применимые местные законы как в рамках исполнения своих правовых обязательств, так и в качестве добросовестной корпоративной практики.

Во время сбора, обработки, хранения и передачи персональных данных мы принимаем соответствующие меры предосторожности в соответствии со всеми применимыми местными законами, чтобы обеспечить защиту частной жизни и уважение прав отдельных лиц.

У нас есть политика и программы обучения принципам нормативно-правового соответствия, гарантирующие понимание сотрудниками своих обязанностей и обязательств компании CSL управлять персональной информацией согласно действующим местным законам.

2.13.2 Конфиденциальность служебной информации других лиц

Компания CSL может собирать служебную информацию у своих пациентов, доноров плазмы, медицинских работников, компаньонов и других третьих сторон. К такой служебной информации могут относиться физические идентификаторы (например, отпечатки пальцев), медицинская и финансовая информация. Эти типы данных требуют более высокого уровня защиты конфиденциальности. Поэтому компания CSL ограничивает сбор этих данных той информацией, которая необходима для достижения бизнес-целей, и обрабатывает ее в соответствии с применимым местным законодательством.

В.

Ожидая врача в кабинете, могу ли я просмотреть списки пациентов или медицинские карты?

О.

Нет. Просмотр списка пациентов или медицинских данных в этих обстоятельствах противоречит ожиданиям пациентов в отношении конфиденциальности и неприкосновенности частной жизни.

2.13.3 Конфиденциальность информации о сотрудниках

Компания CSL гарантирует, что управление информацией о сотрудниках осуществляется в соответствии с применимым местным законодательством. В некоторых случаях сбор информации о сотрудниках может требоваться по закону. В других случаях CSL гарантирует, что способ сбора и использования данных уравновешивает право человека на частную жизнь с нашими законными бизнес-потребностями. Поэтому мы собираем персональную информацию сотрудников только тогда, когда это необходимо в рамках наших бизнес-потребностей. Мы делаем это, не вторгаясь в частную жизнь сотрудников и соблюдая действующее местное законодательство.

Мы информируем сотрудников о том, что они имеют право понимать цель сбора информации, просматривать документацию, содержащую их персональные данные, а также исправлять любые возможные ошибки в таких данных.

В.

Я являюсь сотрудником CSL. Какие данные обо мне собирает и использует компания CSL?

О.

Как и все работодатели, компания CSL собирает и использует персональные данные своих сотрудников. Например, их имена, информацию об адресе, контактные данные и сведения о заработной плате. Необходимость сбора таких данных работодателем часто обусловлена требованиями законов. Помимо данных, собираемых по закону, CSL может использовать персональные данные, которые накапливаются автоматически и являются побочным продуктом повседневного использования сотрудниками цифрового оборудования и приложений, предоставленных работодателем, например, электронной почты. В соответствии с действующим законодательством, CSL реализует необходимые меры безопасности для обеспечения конфиденциальности данных и устранения рисков, связанных с использованием такой информации.

3

Безопасность и качество нашей продукции

В этом разделе

3.1	Исследования и разработки	28
3.2	Биоэтика	29
3.3	Фармакологический надзор	33
3.4	Качество	33
3.5	Цепочка поставок	34
3.6	Права человека	36

Обязательства компании CSL

Компания CSL взяла на себя обязательства по охране здоровья населения, улучшению и спасению жизни пациентов с редкими и тяжелыми заболеваниями путем разработки, производства и надежного снабжения высококачественными лекарственными средствами.

Мы будем:

- постоянно применять стандарты передового опыта в фармацевтической отрасли при проведении исследований и разработок на животных и клинических исследований с участием пациентов или добровольцев;
- поддерживать системы управления качеством, обеспечивать понимание и строгое выполнение процессов обеспечения качества нашими сотрудниками;
- обеспечивать включение третьих сторон в этот процесс, а также гарантировать соблюдение указанных принципов другими фармацевтическими компаниями, чью продукцию мы используем в качестве сырья;
- своевременно уведомлять регуляторные органы и другие заинтересованные стороны в проблемах или опасениях, связанных с безопасностью или качеством любого из наших продуктов;
- сотрудничать, по мере необходимости, с Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) и государственными органами при расследовании и предотвращении случаев подделки нашей продукции;
- реализовать практические бизнес-системы, которые защищают права отдельных лиц, взаимодействующих с компанией CSL.

3.1 Исследования и разработки

Наша миссия – находить, разрабатывать и предлагать инновационные методы лечения, повышающие качество жизни пациентов. Наша приверженность распространяется на обеспечение того, чтобы наши лекарства были безопасными и эффективными решениями, которые приносят пользу пациентам и врачам, удовлетворяя существующие медицинские потребности.

Для этого наши исследователи и сотрудники стремятся:

- взаимодействовать с пациентами на протяжении всего жизненного цикла разработки;
- придерживаться в поведении биоэтических принципов;
- проводить исследования в области новых патологических механизмов и продуктов, используя достижения в области науки и технологий;
- придерживаться принципа добросовестного использования животных в исследованиях в случаях, когда нет другой приемлемой научной или нормативной альтернативы для демонстрации безопасности и эффективности исследуемого соединения;
- всегда проводить наши клинические исследования в соответствии с этическими принципами, закрепленными в таких международных этических руководствах как документ Международного комитета по гармонизации (ICH) E6: Руководство по надлежащей клинической практике (НКП), Хельсинкская декларация Всемирной Медицинской Ассоциации и Международные этические руководящие принципы для исследований в области здоровья с участием людей Международного совета по науке;
- создавать ценные улучшения в области здравоохранения и расширять научные знания, при этом выявляя и минимизируя соответствующие риски для принимающих наши лекарственные препараты;
- проводить исследования прозрачным способом, относясь с уважением ко всем участникам наших клинических исследований;
- способствовать дальнейшему развитию научных и медицинских знаний за счет прозрачной публикации всех результатов клинических исследований в соответствии с принятыми международными руководствами;
- своевременно регистрировать лекарственные препараты, чтобы как можно скорее предложить наши новые методы лечения пациентам;
- соблюдать глобальные стандарты качества.

3.1.1 Ориентация на пациента и общественное здравоохранение

Ориентация на пациента является одной из наших ключевых ценностей и важным основополагающим элементом всей нашей работы. Мы верим, что пациенты и лица, осуществляющие уход, лучше всего знают, что имеет существенное значение для лечения заболеваний.

Мы стремимся разрабатывать и адаптировать стратегии и процессы для пациентов и лиц, осуществляющих уход, чтобы учесть их перспективы и возможности в рамках наших программ развития и исследований. Мы активно взаимодействуем с организациями пациентов для разработки уникальных программ и мероприятий для пациентов и защиты здоровья населения. Мы создаем программы на основе глубокого понимания наших пациентов и их семей. Помимо укрепления чувства общности и наличия больших возможностей, в рамках сотрудничества с этими группами мы совершенствуем и расширяем образовательные и информационные программы, посвященные редким и серьезным заболеваниям.

Мы работаем с государственными органами и другими заинтересованными сторонами, чтобы поддержать защитить общественное здоровье и объяснить уникальные потребности сообщества людей с редкими заболеваниями, чтобы помочь в осознании реальной ценности наших методов лечения. Мы также стремимся обеспечить пациентам доступ к медицинскому обслуживанию и методам лечения, которые им необходимы для ведения полноценной и достойной жизни.

3.2 Биоэтика

Понятие «биоэтика» относится к применению этических принципов при открытии, разработке и производстве лекарственных средств, а также в здравоохранении в широком смысле этого слова. Биоэтические принципы определяют, как в нашей работе вести себя ответственно и этично на благо общества. Чтобы выполнять взятые обязательства по обеспечению благополучия пациентов и общества, компания CSL действует в соответствии с нашим Кодексом и ценностями, тщательно анализируя этические последствия нашей деятельности.

Наше уважение к устойчивому этичному поведению имеет первостепенное значение. Однако мы прагматичны и признаем, что наша практика может нуждаться в адаптации к потенциальным вызовам, возникающим в результате внешних воздействий. К ним относятся:

- социальные тенденции;
- научные достижения в области биотехнологий и исследований;
- потребности общественного здравоохранения.

Кроме того, мы осознаем необходимость постоянной оценки и совершенствования наших внутренних этических стандартов и процессов. Компания CSL осуществляет надзор через Консультативный форум по биоэтике для оценки и активного решения возникающих биоэтических дилемм, связанных с исследованиями и разработками.

Консультативный форум по биоэтике компании CSL поддерживается избранными сторонними биоэтиками и, при необходимости, служит консультативным органом по биоэтическим вопросам для наших исследовательских и опытно-конструкторских групп. Форум позволяет поднимать и обсуждать различные биоэтические темы, чтобы помочь CSL в принятии решений, а также для рассмотрения новых инициатив, политик и руководств, связанных с биоэтикой.

3.2.1 Передовые достижения в области науки и технологий

Мы стремимся превратить инновации в решения, в ходе исследований и разработок используем новейшие научные достижения и приложения для открытия и разработки новых критических методов лечения, направленных на удовлетворение существующих медицинских потребностей.

Последние достижения в области генной терапии открывают новые возможности для разработки лекарственных препаратов; однако с этими технологиями связан ряд проблем.

3.2.1.1 Использование плодовых и эмбриональных тканей и стволовых клеток

Компания CSL не проводит исследования с использованием стволовых клеток из плодовой или эмбриональной ткани человека, а также не участвует в подобных исследованиях. Мы также не используем их в наших продуктах. Мы не практикуем генную терапию человека, направленную на зародышевую линию, и не финансируем подобные внешние исследования.

3.2.1.2 Использование генетически модифицированных организмов

Мы регулярно используем стандартные генетически модифицированные организмы (ГМО) в исследованиях и разработках, производстве и процессах контроля качества для разработки рекомбинантных белков. Все исследования и разработки с ГМО проводятся в соответствии с действующими нормами и при полной оценке риска с самыми высокими условиями безопасности в отношении использования, хранения, локализации и надлежащего удаления отходов или использованных материалов.

3.2.2 Клинические исследования

Клинические исследования — научные исследования, проводимые для определения, может ли медицинское лечение улучшить здоровье людей. Перед тем, как новый лекарственный препарат станет доступным широкой публике, он должен пройти тщательную проверку в рамках ряда проработанных клинических исследований для анализа его эффективности и безопасности, оценку которого дают регуляторные органы.

Мы ответственно относимся к проведению клинических исследований. Безопасность и конфиденциальность участников исследования имеют первостепенное значение, поэтому мы применяем высокие внутренние стандарты и осуществляем контроль их соблюдения. Кроме того, у нас есть механизмы для обеспечения точности, надежности и безопасности данных, полученных в рамках наших исследований.

В компании CSL мы верим, что наша этическая ответственность заключается в проявлении к здоровым добровольцам и пациентам, участвующим в наших исследованиях, уважения и поддержке их благополучия на протяжении всей исследовательской деятельности, от дизайна исследования до набора, включения в исследование, его проведения и завершения. Все сотрудники CSL, поддерживающие наши клинические исследования, а также исследователи, персонал исследовательского центра и поставщики, взаимодействующие с общественностью и сообществами пациентов, должны вести себя честно, применять самые высокие стандарты медицинской помощи и уважительно относиться к пациентам.

3.2 Биоэтика (продолжение)

Компания CSL требует, чтобы все клинические исследования, с которыми она связана, соответствовали согласованным на международном уровне этическим стандартам и стандартам качества данных, которые определяют ожидания сообщества от фармацевтических компаний в отношении проведения и управления клиническими испытаниями. Мы требуем соблюдения одних и тех же этических стандартов везде, где мы проводим наши клинические исследования. Мы проводим исследования только в тех странах, где эти стандарты могут быть соблюдены, а также в учреждениях, которые по нашей оценке обладают соответствующей медицинской и исследовательской инфраструктурой.

Этап первой проверки лекарства на людях (известный как исследование «впервые на человеке» [FiH]) — критически важный период клинических испытаний. Эти исследования FiH особенно важны для расширения наших знаний о заболевании и повышения потенциала экспериментального подхода, а также для защиты здоровья и благополучия участников. Компания CSL серьезно относится к этой ответственности и разработала соответствующие нормативным требованиям процессы для принятия решений и контроля состояния участников исследования.

Во всех исследованиях, спонсируемых компанией CSL, кросс-функциональная группа внутренних экспертов гарантирует научную обоснованность и соответствие всех исследований нашему самому высокому уровню управления безопасностью. Все имеющиеся данные проверяются для подтверждения того, что перед началом исследования оценивалось соотношение преимуществ/рисков. Это соответствует нашим обязательствам по защите участников исследования.

Компания CSL проводит интервенционные клинические исследования III фазы с участием пациентов только в странах, где:

- CSL планирует зарегистрировать препарат и в тех случаях, когда было принято решение сделать исследуемый препарат коммерчески доступным;
- исследуемый препарат уже зарегистрирован и доступен в этой стране для других показаний и/или категории пациентов, а также если планируется регистрация по новым показаниям к назначению;
- экспериментальный препарат уже одобрен для применения по показанию в рамках исследования, и он доступен или планируется сделать его таковым (например, исследования фазы IV).

При редких заболеваниях необходимо, чтобы новые исследуемые препараты стали доступны детям как можно скорее. Компания CSL стремится включать пациентов детского возраста в наши клинические программы, когда это оправдано с точки зрения этики и целесообразно для оценки эффективности и безопасности наших лекарственных препаратов. Это определяется совместно с соответствующими регулирующими органами. Как и в случае всех других клинических исследований CSL, спонсируемые CSL исследования у детей проводятся в соответствии со всеми действующими законами и нормативными актами.

Важно, чтобы люди, рассматривающие возможность участия в клиническом исследовании, получали прозрачную и понятную информацию о целях исследования, о рисках и потенциальных преимуществах участия, а также о вариантах лечения. Для этого используется процесс получения информированного согласия, при котором информация четко излагается всем участникам наших исследований, чтобы они могли принять решение. Участникам также сообщают, что они могут выйти из исследования в любое время без указания причины и без каких-либо неблагоприятных последствий для их доступа к медицинскому обслуживанию. Если в ходе исследования будет получена новая информация, относящаяся к проведению исследования или оценке пользы/рисков, мы незамедлительно передаем эту информацию участникам.

Мы считаем, что люди должны становиться субъектами клинических исследований только при условии соблюдения их основных прав как пациентов и гарантии защиты их индивидуальных данных исследования. Компания CSL не разрешает проводить какие-либо процедуры в рамках исследования до тех пор, пока участник исследования или его законный представитель не предоставит добровольное информированное согласие.

Компания CSL проводит внутренний аудит качества всех аспектов клинических исследований и поддерживает проверки, проводимые международными органами здравоохранения.

3.2.2.1 Прозрачность клинических данных

Компания CSL считает, что важно обеспечить доступ к клиническим исследованиям и результатам клинических исследований медицинским работникам, потенциальным участникам исследований и общественности. Кроме того, мы гарантируем раскрытие сбалансированной, полной и точной неслужебной информации о наших зарегистрированных клинических исследованиях, независимо от их результата. Мы делаем это своевременно и используем различные механизмы.

- Исследования, спонсируемые компанией CSL, перечислены на нашем корпоративном веб-сайте. Мы также проспективно регистрируем все интервенционные исследования с участием пациентов или здоровых добровольцев в реестре клинических исследований Международного комитета редакторов медицинских журналов (ICMJE). Неинтервенционные исследования, спонсируемые компанией CSL, регистрируются в соответствии с местными требованиями и стандартами.
- Обобщенные результаты клинических исследований, спонсируемых компанией CSL, раскрываются в течение 12 месяцев после последнего визита последнего пациента, если иное не предусмотрено местными требованиями и стандартами. К раскрываемой информации относятся результаты исследований снятых с продажи препаратов и исследований, прекращенных по соображениям безопасности или эффективности.
- Мы стремимся донести результаты исследования до пациентов, которые участвуют в наших клинических исследованиях, и для участников исследования публикуем на общедоступном и независимом веб-сайте краткие обзоры, изложенные простым языком. Кроме того, по запросу мы сотрудничаем с исследователями, желающими сообщить пациенту результаты его лечения. Надлежащий ответ на такие запросы определяется местными правилами и стандартами.

3.2 Биоэтика (продолжение)

В.

Научно-исследовательское медицинское учреждение запросило клинические результаты недавно завершенного клинического исследования, финансируемого компанией CSL. Они считают, что наши результаты помогут им в дальнейшей разработке жизненно важной терапии. У меня есть доступ к такой информации. Могу ли я ее предоставить?

О.

Нет. Результаты не должны передаваться кому-либо. Результаты клинического исследования компании CSL раскрываются контролируемым образом в соответствии с местными требованиями и стандартами, независимо от результата. CSL обязуется размещать сводные результаты всех исследований пациентов в течение года после завершения клинического исследования на общедоступных веб-сайтах и в реестрах, таких как clinicaltrials.gov. Если в исследовании участвовали пациенты в возрасте до 18 лет, результаты публикуются в течение шести месяцев после завершения исследования. Исследователей, заинтересованных в результатах исследования, надо направить к таким реестрам.

3.2.2.2 Конфиденциальность данных клинических исследований

С целью оказать поддержку исследователям, желающим внимательно изучить данные исследования или объединить их с другими исследованиями в мета-анализах, компания CSL реализовала процесс оценки запросов на анонимизированные на уровне пациента данные. Обеспечение конфиденциальности персональных данных имеет первостепенное значение, и компания CSL соблюдает требования Генерального регламента ЕС о защите персональных данных и местных норм при обработке индивидуальных персональных данных.

Любые данные о пациентах, публично раскрываемые, например, регулирующим органам или исследователям, а также в презентациях или публикациях, обезличены для защиты персональных данных. Компания CSL не предоставляет доступ к данным о пациентах, если существует обоснованная вероятность идентификации отдельных пациентов.

В случаях добровольного предоставления нам персональных данных по собственной инициативе, например, в рамках запроса от пациента или при публичном сообщении сотрудником о нежелательном явлении, мы не используем эту информацию для каких-либо иных целей, кроме как для обработки запроса или сообщения. Персональные данные не будут передаваться какой-либо другой стороне, за исключением случаев, когда мы юридически обязаны это сделать (например, регулирующими органами) или когда третья сторона обрабатывает данные от имени CSL.

Компания CSL хранит персональные данные до тех пор, пока мы обоснованно считаем это необходимым для достижения изложенных выше целей, а также, если это требуется и/или допустимо в соответствии с применимым законодательством.

В.

Участник недавно завершившегося клинического исследования запросил все имеющиеся о нем данные, которые были собраны нами во время участия в исследовании. Что мне ответить на этот запрос?

О.

Участники клинического исследования до предоставления информированного согласия на участие в исследовании извещаются о том, что доступ к любым данным могут получить только их врач и/или учреждение, участвующее в клиническом исследовании. Компания CSL не может связать данные с личностью участника исследования. Данный запрос участник должен перенаправить лечащему врачу или в учреждение.

3.2.2.3 Доступ к исследуемым лекарственным препаратам

Исследуемый лекарственный препарат — это препарат, еще не зарегистрированный органами здравоохранения (например, Управлением по контролю качества пищевых продуктов и лекарственных средств США), чей профиль пользы/рисков не до конца изучен до завершения клинических исследований. В этих обстоятельствах компания CSL может предоставить доступ к своим исследуемым препаратам только в условиях клинических исследований. Политика CSL по этому вопросу представлена на сайте CSL.com.

Для пациентов, завершивших клиническое исследование CSL в серьезном или представляющем угрозу для жизни состоянии, в определенных случаях компания CSL будет стремиться обеспечить продолжение лечения в период между окончанием клинического исследования и до тех пор, пока исследуемый продукт не будет одобрен в стране пациента. При получении информированного согласия на данное исследование компания CSL четко информирует всех пациентов, произойдет ли это или нет, и при каких условиях.

3.2 Биоэтика (продолжение)

3.2.3 Благополучие животных

Компания CSL придерживается принципа добросовестного использования животных в исследованиях в случаях, когда нет другой приемлемой научной или нормативной альтернативы для демонстрации безопасности и эффективности исследуемого соединения. Однако современное состояние научных знаний и нормативных требований означает, что оценка на животных часто имеет решающее значение для обеспечения качества, эффективности и безопасности исследуемых нами лекарств.

Компания CSL твердо настаивает на использовании животных гуманным и этичным образом, она ответственно относится к соблюдению самых высоких стандартов обеспечения благополучия всех животных, участвующих в наших исследованиях. Мы соблюдаем действующие местные законы и международные кодексы при проведении исследований на животных и требуем этого от всех третьих сторон, действующих от нашего имени.

Перед проведением любого исследования на животных Комитет по контролю этических норм обращения с животными (AEC) или соответствующий местный комитет по этике и управлению оценивает научную потребность в исследовании, обеспечивает тщательное планирование и проведение всего исследования с соблюдением высочайших стандартов благополучия животных, участвующих в исследовании. Соответствующие Комитеты по этике обращения с животными обеспечивают, чтобы деятельность, проводимая с использованием животных, согласовывалась с соответствующими положениями и сводами правил, и, где это возможно и допустимо законом, соответствовала следующим трем принципам (3R):

- замена **(replacement)** животных другими методами;
- сокращение **(reduction)** количества используемых животных;
- усовершенствование **(refinement)** методов с целью снижения уровня воздействия на животных.

Мы не начнем проведение какой-либо научной процедуры или программы с использованием животных до тех пор, пока соответствующий орган по этике обращения с животными не одобрит:

- научные процедуры;
- помещения;
- технические квалификации лиц, участвующих в проведении исследования.

Точно так же мы ожидаем, что любая сторонняя организация, которую мы привлекаем для проведения от нашего имени исследований на животных, будет обращаться с животными в соответствии с взятыми нами обязательствами и самыми высокими стандартами благополучия животных.

3.3 Фармакологический надзор

У некоторых пациентов любые лекарственные препараты могут вызывать нежелательные явления. В компании CSL приоритетом является определение потенциальных нежелательных явлений наших лекарственных препаратов и их оценка наряду с терапевтическими преимуществами лекарственных препаратов. Это достигается за счет фармакологического надзора, практики мониторинга воздействия лекарственных препаратов.

Чтобы гарантировать эффективность и безопасность все продукции CSL, мы разработали комплекс процессов, предназначенных для оптимизации безопасности пациентов на протяжении всего жизненного цикла лекарственного препарата.

Профили пользы/риска наших препаратов основаны на имеющейся информации об их безопасности и эффективности. Эта информация поступает из доклинических данных; клинических исследований, проводимых для получения разрешения органов здравоохранения; программ дополнительных клинических исследований после регистрации; научных публикаций; а также отзывов медицинских работников, пациентов и потребителей после того, как лекарство одобрено и применяется в клинической практике. Кроме того, все сотрудники CSL проходят обучение предоставлению отчетности о нежелательных явлениях и обязаны сообщать о них, если им станет известно о нежелательных результатах одного из наших лекарств.

Мы проводим комплексный непрерывный мониторинг и анализ нежелательных явлений, что помогает нам понять профили безопасности наших лекарственных препаратов. Мы можем помочь в выявлении потенциальных побочных эффектов до их возникновения, чтобы разработать и внедрить соответствующие профилактические стратегии.

Качество наших процессов и систем регулярно проверяется как внутренними ресурсами компании, так и основными уполномоченными органами.

В.

В ходе недавнего социального мероприятия один из посетителей рассказал мне о том, что у его ребенка возник необычный побочный эффект после получения лекарства CSL. Что мне нужно сделать?

О.

Компания CSL очень серьезно относится к качеству и безопасности своей продукции, поэтому вы обязаны немедленно сообщать обо всех нежелательных реакциях и жалобах на качество продукции. Необходимо сообщить об этом инциденте как можно скорее, приняв при этом соответствующие меры для соблюдения конфиденциальности пациента. Дополнительная информация о том, как сообщать о нежелательных реакциях или жалобах на качество продукции, приведена во внутрикорпоративной сети CSL.

3.4 Качество

Наши пациенты рассчитывают не то, что в CSL внедрены процессы, обеспечивающие ожидаемый ими уровень качества и безопасности продукции. Мы стремимся разрабатывать, производить и поставлять качественные продукты, которые приносят пользу общественному здоровью и улучшают и спасают жизни пациентов.

Чтобы добиться этого, мы обеспечиваем соответствие нашей продукции, процессов и услуг всем техническим характеристикам и применимым местным законам на каждом этапе сбора плазмы и производственного процесса. Сюда входит комплексная проверка производственного оборудования, площадей, процессов и компьютерных систем, контролирующих эти процессы.

Для систематического и эффективного сбора плазмы и производства наших препаратов важно обучение сотрудников. CSL задействует существенные ресурсы для непрерывного обучения и вовлечения сотрудников, чтобы обеспечить наличие квалификации, необходимой для выполнения работы в соответствии со всеми действующими правилами и процедурами компании. Обучение сотрудников фиксируется в документах и наших электронных системах обучения.

Мы соблюдаем применимые требования регуляторных органов и отраслевые стандарты, имеющие отношение к нашей деятельности, включая современную надлежащую производственную практику (сНПП), надлежащую лабораторную практику (НЛП), надлежащую дистрибьюторскую практику (НДП), надлежащую практику фармаконадзора (НПФ) и другие подобные стандарты фармацевтической отрасли.

Глобальная система управления качеством компании CSL лежит в основе соблюдения нормативных требований на протяжении всего жизненного цикла продукции. Система управления качеством содержит политики и процедуры для управления нашими бизнес-процессами для всех функциональных подразделений, наших партнеров и поставщиков, производства, дистрибуции и продажи продукции, а также для постоянного мониторинга безопасности продукции на местах.

Уполномоченные органы регулярно проводят тщательную проверку наших производственных объектов для оценки наших систем и обеспечения соответствия нашей продукции строгим требованиям действующих нормативных актов.

3.5 Цепочка поставок

3.5.1 Качество в цепочках поставок

Цепочка поставок CSL включает в себя стороннее производство, логистику, реализацию, дистрибуцию и постмаркетинговый надзор.

Мы установили четкий набор политик высокого уровня, которые охватывают все элементы цепочки поставок с целью обеспечения соответствия НПП, НПД и НПФ, и требуем их выполнения.

Мы также заключили соглашения об обеспечении качества, которые относятся к определяемым продукцией интерфейсам, в рамках группы CSL или с внешними контрактными производителями. В них указаны функции, обязанности и системы, способствующие обеспечению соблюдения требований НПП и НДП.

Для того чтобы обеспечить нашим пациентам высочайший уровень качества продукции, компания CSL внедрила согласованные требования хранения и транспортировки продукции от места производства до пациентов. Каждый вариант поставки материала прошел проверку на предмет защиты продукции от загрязняющих веществ и воздействия внешней среды, которые могут негативно отразиться на безопасности и качестве. Все поставки продукции от места производства до дистрибьюторов осуществляются с использованием устройств, фиксирующих температуру, чтобы обеспечить условия, необходимые для безопасной транспортировки и дальнейшей дистрибуции продукции.

Мы также регулярно проверяем помещения дистрибьюторов, чтобы убедиться, что помещения и процессы удовлетворяют стандартам обращения с продукцией CSL.

3.5.2 Управление цепочками поставок

Компания CSL управляет интегрированной глобальной цепочкой поставок, в которую входят разработка, производство и распространение жизненно важных лекарств.

Мы инвестируем в развитие долгосрочных отношений и выявление третьих сторон, которые наилучшим образом удовлетворяют требованиям CSL. Это особенно важно в связи со специализацией и техническим характером материалов и услуг, которые требуются для производства нашей продукции.

Компания CSL выбирает поставщиков в рамках справедливых и прозрачных процессов, в полной мере используя конкурентные рынки (если это возможно), чтобы обеспечить справедливую рыночную цену. В процессе отбора компания CSL также проводит проверку благонадежности, чтобы убедиться, что поставщик имеет право предоставлять продукты или услуги, интересующие нашу компанию. Формальные соглашения с поставщиками содержат положения о сфере сотрудничества, ожиданиях CSL и вознаграждении за оказанные услуги. Финансовые операции производятся только с утвержденными поставщиками, внесенными в систему планирования корпоративных ресурсов CSL. Кроме того, мы регулярно пересматриваем существующие отношения с поставщиками. Любое публичное заявление в поддержку какого-либо поставщика должно быть утверждено отделом коммуникаций CSL.

Мы ожидаем от третьих сторон, что они будут соблюдать применимые законы и нормативные правила стран, в которых они работают, использовать те же международно признанные передовые практики, которые используем мы сами. Мы также требуем от третьих сторон выполнения всех других стандартов, изложенных в Кодексе, включая:

- предотвращение конфликтов интересов, которые могут возникнуть вследствие сотрудничества с CSL;
- ведение деятельности ответственно, при соблюдении этических норм и принципов честной конкуренции;
- надлежащее использование конфиденциальной информации, включая информацию, являющуюся проприетарной информацией или коммерческой тайной;
- выявление и надлежащее управление всеми рисками, связанными с заключением договоров и соглашений;
- обращение со всеми работниками с достоинством и уважением;
- ответственное управление прямым и косвенным воздействием на здоровье и безопасность работников и на окружающую среду.

Мы ожидаем от третьих сторон, что они будут постоянно повышать качество своей работы, устанавливая соответствующие цели, выполняя планы мероприятий и проводя корректирующие действия для устранения недостатков, выявленных в рамках внутренней или внешней оценки, проверки и анализа руководства.

3.5 Цепочка поставок (продолжение)

3.5.3 Контрафактная продукция

Компания CSL официально заявляет о своем стремлении предотвратить распространение и применение пациентами контрафактных средств. В рамках этих усилий мы инвестируем в технологии сериализации, т. е. печати на упаковке продукта уникального идентификатора, который обеспечивает простую и быструю проверку подлинности продукта в цепочке поставок и медицинскими работниками. Кроме того, использование защищенной от несанкционированного доступа упаковки обеспечивает пациенту дополнительную гарантию целостности продукта.

В полном соответствии с применимыми рекомендациями регуляторных органов компания CSL внедрила глобальные процедуры борьбы с контрафактной продукцией. Эти процедуры устанавливают четкие обязательства в отношении обмена внешними и внутренними отчетами о контрафактной продукции и содержат подробное описание действий, предпринимаемых для минимизации угроз безопасности пациента.

В.

Меня попросили обеспечить непрерывную поставку сырья для нового проекта CSL. Какие принципы и процессы мне следует применять при выборе поставщика?

О.

В CSL принята глобальная политика закупок и выбора поставщиков, которую следует соблюдать. Основополагающий принцип заключается в том, чтобы выбранный поставщик имел хорошую репутацию и чтобы в основе выбора лежали качество, продукция, услуги и цена. Поставщик должен соблюдать применимые законы и нормативно-правовые акты, а также Кодекс и соответствующие политики. Сюда относятся принципы выбора поставщиков на конкурентной основе, оценка рисков поставщика и процессы управления эффективностью поставщика. Ваше контактное лицо в отделе снабжения поможет вам в этом процессе.

3.6 Права человека

Компания CSL признает, что мы должны соблюдать права всех лиц, с которыми взаимодействуем, включая пациентов, участников клинических исследований, доноров плазмы, медицинских работников и сотрудников.

Сотрудничая с другими третьими сторонами и производителями продукции и услуг, которые являются частью нашей общей цепочки поставок, мы требуем, чтобы их политики, принципы и методы работы также основывались на соблюдении вышеназванных прав.

Там, где это практически и взаимовыгодно, компания CSL будет сотрудничать с заинтересованными сторонами, включая отраслевые ассоциации, а также правительственные и неправительственные организации, чтобы непрерывно совершенствовать практики защиты прав человека, принятые у поставщиков и партнеров.

Независимо от того, в какой стране мы работаем, вся наша деятельность осуществляется в соответствии с требованиями Всеобщей декларации ООН по правам человека и Руководящими принципами Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) для многонациональных предприятий, а также с соблюдением всех прав, предусмотренных этими документами.

На практике все это находит свое воплощение в следующих аспектах нашей деятельности:

3.6.1 Детский труд

Мы признаем право каждого ребенка на защиту от экономической эксплуатации. Мы строго соблюдаем требования к минимальному возрасту для приема на работу во всех странах, где мы ведем свою деятельность.

3.6.2 Участники клинических исследований

Никто не может стать объектом клинических исследований, если не будут защищены его/ее основные права как пациента, а также в случае отсутствия информированного согласия на участие в исследованиях.

Мы гарантируем, что продукция, используемая в наших научно-исследовательских программах, ни в коей мере не связана с нарушением этих прав.

Дополнительные права участников клинических исследований подробно описаны в разделе 3.2.2 «Клинические исследования».

3.6.3 Доноры

Мы признаем, что доноры плазмы и крови являются важными заинтересованными сторонами во многих областях нашего бизнеса и жизненно важны для обеспечения безопасной и эффективной терапии пациентов. Мы уважаем и ценим здоровье, время и безопасность наших доноров и обязуемся относиться к ним вежливо и уважительно.

В полном соответствии с законами и правовыми нормами компания CSL постоянно ищет возможности для улучшения процесса сбора плазмы, гарантируя высокий уровень донорского опыта.

3.6.4 Представительство сотрудников

Мы поощряем сотрудников задавать интересующие их вопросы своим непосредственным руководителям/менеджерам, а также делиться с ними своими опасениями. Сотрудники вправе требовать, чтобы на их вопросы были даны убедительные, прозрачные и своевременные ответы.

Мы нанимаем специалистов по производственным отношениям и направляем ресурсы и усилия на построение и поддержание позитивных рабочих отношений с организованными трудовыми группами, представляющими сотрудников CSL в различных местах ведения деятельности. Мы уважаем право наших сотрудников передать полномочия представлять их интересы этим внутренним и внешним организациям.

Все наши сотрудники вправе добиваться своего представительства, не опасаясь запугиваний, преследований или притеснений.

3.6.5 Законные права и минимальная заработная плата

Мы обязуемся соблюдать нормы трудового законодательства во всех странах и сферах, с которыми связана наша деятельность, и наши сотрудники получают заработную плату, соответствующую или превышающую минимальный ее установленный размер, а также все причитающиеся им по закону дополнительные выплаты.

Во всех случаях условия найма сотрудников CSL будут соответствовать минимальным правовым нормам или превышать их.

3.6.6 Современное рабство

Мы запрещаем сотрудникам нашей компании навязывать, способствовать и иным образом прибегать к использованию рабского труда и торговле людьми. Ни при каких обстоятельствах сотрудничество с компанией CSL не должно лишать людей свободы.

В.

Поставщик, с которым мы хотели бы работать, исходя из качества и цены его продукции, не может или не желает давать ответы на вопросы, касающиеся использования им детского труда, представительства сотрудников трудового коллектива и прочих аспектов трудовой деятельности на рабочем месте. Можем ли мы приобрести продукцию у этого поставщика?

О.

Нет, мы требуем, чтобы наши поставщики соблюдали указанные выше принципы и нормы деятельности на рабочем месте, а также предоставили гарантии того, что они их неукоснительно соблюдают. Если кто-либо из поставщиков не соответствует этому требованию, мы не должны с ними работать.

4

Обеспечение безопасных, справедливых и достойных условий труда

В этом разделе

4.1	Стандарты на рабочем месте	39
4.2	Профессиональное поведение	42
4.3	Вознаграждение сотрудников	44

Обязательства компании CSL

Компания CSL стремится создать безопасные, справедливые и достойные условия труда, которые являются примером нашего бренда компании для сотрудников.

Наш бренд компании для сотрудников — «Перспективное будущее» (Promising Futures) — подтверждает наше обязательство по созданию рабочих мест, на которых сотрудники смогут реализовать свои карьерные устремления и потенциал, при этом их будет вдохновлять возможность стать частью целеустремленной компании с культурой, основанной на ценностях.

Мы создали культуру этичности и инклюзивности, в которой всех сотрудников уважают и ценят, при этом они могут свободно высказывать свое мнение, делиться опытом и идеями. Мы не допускаем притеснений и дискриминации. Ожидается, что руководители CSL сформируют культуру, в которой различия ценятся и используются, привнесут разнообразие в свои команды и станут образцом для подражания в плане воплощения ценностей CSL.

Кроме того, мы обязуемся обеспечить защиту жизни, здоровья и благополучия наших сотрудников на рабочих местах, а также оказывать им необходимую поддержку. Мы признаем важность соблюдения баланса между работой и личной жизнью и учитываем этот принцип при разработке нашей политики. Мы также стремимся предлагать нашим сотрудникам гибкие условия работы, если это допустимо в соответствии с бизнес-требованиями.

Эти обязательства помогают поддерживать нашу репутацию организации, основанной на ценностях, которая является привлекательным работодателем и создает стимулирующую и располагающую рабочую среду, направленную на развитие, привлечение и удержание сотрудников.

Мы уделяем внимание всем без исключения сотрудникам и широко трактуем понятие «разнообразие», включая, помимо прочего, пол, национальность, этническую принадлежность, инвалидность, сексуальную ориентацию, гендерную идентичность, поколение/возраст, социально-экономический статус, религиозные убеждения, уровень образования и компетенции, а также глобальный и культурный опыт.

Мы будем:

- предоставлять рабочие места без притеснений и дискриминации; создавать обстановку, в которой все обращаются друг с другом уважительно;
- приветствовать и поощрять разнообразие и инклюзивность на рабочих местах;
- обеспечивать такое вознаграждение, чтобы оно соответствовало или превышало уровень, задаваемый правовыми стандартами, а также отражало эффективность работы в соответствии с рыночными практиками;
- предоставлять поддержку и возможности для повышения квалификации и карьерного роста сотрудников;
- обеспечивать безопасность труда и охрану здоровья наших сотрудников и прочих лиц, находящихся на нашей территории;
- предоставлять соответствующие льготы в таких областях, как выход на пенсию, здоровье, личный отпуск и благополучие;
- гарантировать нашим сотрудникам возможность высказываться, не опасаясь запугиваний, преследований или притеснений;
- по возможности предоставлять нашим сотрудникам доступ к программам профессионального и независимого психологического консультирования для оказания им поддержки в сложные периоды жизни.

4.1 Стандарты на рабочем месте

4.1.1 Управление кадровым потенциалом

Компания CSL стремится предоставлять возможности карьерного роста преданным, увлеченным и квалифицированным сотрудникам, чтобы извлекать бизнес-преимущества из создания сильного, разнообразного и глобального трудового коллектива. Мы отбираем, нанимаем, продвигаем по службе и переводим потенциальных и действующих сотрудников на основе принципов объективности и справедливости. Для обеспечения единого подхода к поиску, оценке, отбору и найму персонала, а также соблюдения всех применимых законов во всех компаниях группы CSL мы следуем глобальным принципам.

Мы обеспечиваем честный процесс отбора, отсутствие неправомерного и неэтичного предвзятого отношения и злоупотребления служебным положением.

Мы поддерживаем стремление своих сотрудников к обучению, повышению квалификации и карьерному росту в рамках группы CSL и реализации их уникального потенциала. Мы ценим разнообразие способностей и опыта, привносимое нашими сотрудниками в компанию CSL. Мы стремимся сбалансировать соотношение привлекаемых внешних сотрудников и сотрудников, получающих повышение внутри компании.

Для начала работы с открытой вакансией необходимо соответствующее разрешение.

В некоторых случаях мы прибегаем к услугам независимых третьих сторон, выступающих в качестве временных работников, подрядчиков и консультантов. Хотя они не являются сотрудниками нашей организации, их вклад в успех нашей работы имеет для нас большое значение. В своей деятельности мы стремимся неукоснительно выполнять свои правовые и налоговые обязательства, соблюдать правила и нормы охраны труда и техники безопасности.

Компания CSL отдает приоритет найму сотрудников на постоянной основе, а не привлечению временных работников на длительный период времени.

В.

Я ищу работника производственной линии на предприятии. Характер этой работы требует частого перемещения в закрытом пространстве, и я обеспокоен тем, что человек с ограниченными возможностями не сможет выполнять свои обязанности безопасно. Следует ли мне отговаривать инвалидов подавать заявление о приеме на такую работу?

О.

Нет, это было бы нарушением Кодекса и принципов работы CSL. Кроме того, это может быть незаконно. Убедитесь в том, что квалификационные требования к исполнителю и критерии отбора точно отражают основные должностные обязанности, связанные с данной работой. Ваша обеспокоенность вопросами безопасности может быть вполне обоснована, но вы не вправе преждевременно судить о способности того или иного лица справляться с обязанностями, сопряженными с этой должностью. Кроме того, вы должны принимать во внимание, что компания CSL будет вносить необходимые корректировки, чтобы обеспечить инвалидам равные возможности участия в трудовом процессе. За помощью обратитесь в отдел кадров CSL или в юридический отдел CSL.

4.1.2 Равные возможности трудоустройства и запрет притеснений на рабочем месте

Компания CSL запрещает любое проявление дискриминации кого-либо на основании пола, возраста, этнической принадлежности, религии, инвалидности, сексуальной ориентации и любых других критериев, защищенных действующим законодательством или политикой компании. Мы не приемлем любые формы притеснений и домогательств, включая запугивание и насилие, где бы они ни происходили — будь то рабочее место, выездные конференции, курсы обучения, светские мероприятия или социальные сети. Третьи стороны, работающие с компанией CSL, включая поставщиков, временных работников, подрядчиков и консультантов, также обязаны соблюдать наши политики в отношении равных возможностей трудоустройства и запрета притеснений на рабочем месте.

Мы соблюдаем требования всех применимых местных законов и как минимум будем:

- разъяснять нашим руководителям и сотрудникам принцип равных возможностей и воспитывать к нему уважение, а также знакомить их с требованиями местного законодательства;
- принимать решения о трудоустройстве и продвижении по службе в зависимости от личных заслуг и профессиональной компетентности работника;
- ясно давать понять, что мы не допустим никаких форм притеснения, возмездия и дискриминации на рабочем месте, и что нарушение этой политики может повлечь за собой применение соответствующих дисциплинарных мер вплоть до увольнения;
- устанавливать прозрачные процедуры, согласующиеся с обязанностью действовать справедливо для тех, кто желает подать жалобу или обратиться за консультацией;
- гарантировать нашим сотрудникам соблюдение конфиденциальности их личных данных, насколько это возможно в тех или иных обстоятельствах;
- следить за тем, чтобы по отношению к сотрудникам, сообщившим о своих опасениях или притеснении на рабочем месте, не применялись ответные меры.

4.1 Стандарты на рабочем месте (продолжение)

В.

Один из моих коллег признался мне в своей гомосексуальности, и я был свидетелем того, что он подвергался насмешкам и осуждению из-за своего образа жизни. Что мне нужно сделать?

О.

Всякого рода оскорбления и притеснения являются нарушением наших ценностей, Кодекса и политики CSL, а также могут считаться противозаконными. Это может негативно сказаться на всем рабочем коллективе. Если вы лично столкнулись с такой ситуацией или услышали разговоры, которые заставили вас почувствовать неловкость, вы должны сообщить об этом своему непосредственному руководителю/менеджеру или в отдел кадров CSL. Если вопрос остается нерешенным, в компании CSL существует механизм информирования о нарушениях. Дополнительная информация по этому вопросу доступна во внутрикорпоративной сети CSL.

4.1.3 Здоровье и безопасность

Компания CSL стремится осуществлять свою деятельность с соблюдением требований охраны труда и техники безопасности в целях защиты здоровья и безопасности наших сотрудников, лиц, находящихся на нашей территории, и сообществ, в которых мы работаем.

Наши сотрудники и другие лица, находящиеся на нашей территории, несут ответственность за обеспечение охраны здоровья и безопасности на рабочем месте. Для этого они должны как минимум соблюдать стандарты, правила и процедуры CSL. Сотрудники и прочие лица, находящиеся на территории компании, обязаны сообщать обо всех инцидентах и угрозах безопасности в кратчайшие сроки, чтобы мы могли предотвратить, проконтролировать или изменить опасные условия.

Руководители/менеджеры CSL несут ответственность за предоставление сотрудникам всех необходимых ресурсов и надзор за безопасной работой сотрудников и иных лиц, находящихся на нашей территории. Для этого в каждой своей организации мы внедряем, поддерживаем и постоянно совершенствуем систему управления охраной труда, которая:

- требует соблюдения всех действующих законов, условий лицензирования нашей деятельности и иных предписаний;
- подразумевает постановку целей и задач в области охраны труда и техники безопасности, направленных на устранение травм и заболеваний на рабочем месте;
- учитывает законодательные и другие операционные и деловые требования, а также точку зрения заинтересованных сторон;
- информирует о задачах охраны труда и правилах технике безопасности всех наших сотрудников и мотивирует их принимать участие в повышении эффективности охраны труда;
- требует постоянной оценки и сообщает о достижении в ходе работы целевых показателей;
- разрабатывает, внедряет и контролирует выполнение плана управления охраной труда с целью снижения риска, достижения целей и непрерывного совершенствования;
- обеспечивает соблюдение на наших объектах самых высоких стандартов, защищая здоровье наших сотрудников, посетителей и членов местных сообществ, в которых мы работаем;
- требует консультации с нашими сотрудниками по вопросам охраны труда и обеспечения безопасности, чтобы их мнение учитывалось в процессе принятия решений;
- предоставляет необходимые учебные материалы и ресурсы, чтобы сотрудники могли работать с соблюдением техники безопасности;
- доносит требования системы до всех сотрудников и доступна всем заинтересованным сторонам;
- регулярно проверяется на предмет эффективности.

В.

Мой руководитель/менеджер требует от нас выполнения производственных планов, которые можно выполнить лишь при условии нарушения установленных требований по охране труда и технике безопасности. Что мне нужно сделать?

О.

Требования по охране труда и технике безопасности не должны нарушаться ни при каких обстоятельствах, нельзя оправдывать их несоблюдение необходимостью выполнения производственных планов. Сначала вам следует сообщить об этой проблеме своему непосредственному руководителю/менеджеру. Если вам неудобно обращаться к начальнику или это не приносит желаемого результата, вы должны обратиться к своему менеджеру по вопросам охраны труда или к другому руководителю старшего звена. Если вопрос остается нерешенным, в компании CSL существует механизм информирования о нарушениях. Дополнительные сведения по этому вопросу доступны во внутрикорпоративной сети CSL.

4.1 Стандарты на рабочем месте (продолжение)

4.1.4 Реабилитация

Очень важно, чтобы сотрудники CSL как можно скорее выходили на работу после травмы или болезни. Поэтому реабилитация сотрудников преследует две цели:

- признание того, что реабилитация неразрывно связана с соблюдением требований системы компенсаций работникам;
- обеспечение того, чтобы реализуемые нами программы реабилитации позволили сотрудникам преодолеть психологические и социальные последствия травм, полученных на рабочем месте.

Мы готовы помочь нашим больным и травмированным сотрудникам вернуться на работу. С этой целью мы применяем меры раннего вмешательства и разрабатываем планы ведения больных после травм и болезней.

4.1.5 Прекращение трудовых отношений и увольнение

Если CSL прекращает трудовые отношения с сотрудником, это происходит в полном соответствии с действующим местным законодательством, а также с соблюдением положений кадровых политик CSL.

Это может произойти в следующих случаях:

- при наличии веских оснований, связанных с производительностью труда, поведением или эффективностью сотрудника;
- когда отпадает производственная необходимость в выполнении сотрудником своих служебных обязанностей;
- на законных основаниях по инициативе работодателя или работника в случае трудоустройства без заключения трудового договора (как с указанием, так и без указания оснований);
- если это продиктовано другими местными условиями найма или положениями отдельных трудовых соглашений.

4.2 Профессиональное поведение

4.2.1 Взаимное уважение

CSL устанавливает высокие стандарты профессионального и этичного поведения, которые определяют то, как мы всегда должны взаимодействовать с клиентами, поставщиками, коллегами по работе, временными работниками, подрядчиками, консультантами и представителями общественности.

Такой подход предполагает:

- запрет запугивания, дискриминации, издевательств, угроз и проявлений враждебности;
- проявление вежливости и уважения к людям;
- уважительное отношение к чужой собственности и имуществу CSL;
- неизменно добросовестные поступки;
- объединение усилий для достижения наилучших результатов;
- стремление понять и удовлетворить потребности заинтересованных сторон;
- изучение законов и обычаев различных стран, в которых мы работаем;
- запрет применения ответных или репрессивных мер любого рода к сотруднику (или группе сотрудников), сообщившему о проблемах и/или принявшему участие в расследовании.

4.2.2 Раскрытие конфиденциальной информации

Компания CSL требует от сотрудников соблюдения конфиденциальности информации, полученной в ходе их работы в нашей компании. Сотрудники могут разглашать или использовать такую информацию исключительно для реализации утвержденных компанией CSL целей, а в случае получения компанией CSL конфиденциальной информации от третьей стороны (на условиях соблюдения конфиденциальности), должны исполняться все положения договора.

Конфиденциальная информация включает в себя следующее (не ограничиваясь нижеперечисленным):

- ценовая политика CSL;
- стратегические планы и планы по разработке новой продукции;
- финансовая информация;
- информация о клиентах;
- информация о сотрудниках;
- изобретения и открытия;
- конфиденциальная информация, предоставленная компании CSL третьими лицами на условиях соблюдения конфиденциальности;
- любая другая информация или коммерческая тайна, которая, по мнению компании CSL, является конфиденциальной и служебной.

Мы требуем, чтобы наши сотрудники всегда передавали компании CSL без последующей компенсации все объекты интеллектуальной собственности, созданные ими в период действия их трудового договора с CSL или созданные с использованием интеллектуальной собственности CSL. Единственным исключением из этого правила является ситуация, когда по действующему местному законодательству требуется выплата вознаграждения. В этом случае будет предоставлено минимально возможное по применимым местным законам вознаграждение.

В.

Медицинский работник, с которым я состою в дружеских отношениях, всегда стремится предоставить наилучшее лечение и самую актуальную информацию своим пациентам. Меня попросили поделиться результатами ранних стадий некоторых клинических исследований, которые проводит компания CSL. Допустимо ли сообщить медицинскому работнику о результатах таких исследований, ведь он обязуется хранить врачебную тайну?

О.

Конфиденциальная информация CSL, к которой относятся, в частности, результаты клинических исследований, не подлежит разглашению или использованию в каких-либо иных целях, кроме тех, которые одобрены компанией CSL. Следовательно, вы должны внимательно следить за тем, что обсуждаете с этим медицинским работником, ограничиваясь лишь теми сведениями, которые уже стали достоянием общественности.

4.2 Профессиональное поведение (продолжение)

4.2.3 Общение сотрудников

CSL стремится обеспечить всем своим сотрудникам надлежащий доступ к необходимой информации CSL, что позволит им эффективно выполнять свою работу и лучше понимать наши деловые решения. Это позволяет сотрудникам извлекать выгоду из опыта, накопленного компанией CSL, и по желанию заниматься связанной с работой деятельностью за рамками их повседневных обязанностей.

Наша система внутренних контактов создана в целях обмена внутренней информацией, улучшения процесса принятия решений и распространения опубликованных стратегических решений, что способствует общему пониманию наших ценностей, культуры и направлений деятельности.

Мы будем своевременно доносить информацию о работе CSL до наших сотрудников, соблюдая принципы конфиденциальности, неприкосновенности частной жизни и коммерческой тайны.

Мы разработали процедуры, которые позволяют получить руководящие указания по разработке, утверждению и публикации печатных и электронных материалов.

Мы понимаем, что наши сотрудники также общаются за пределами CSL, используя различные каналы социальных сетей. Наша Глобальная политика использования социальных сетей содержит указания относительно внешних контактов сотрудников, касающихся связанного с компанией CSL контента.

4.2.4 Наркотики и алкоголь

Для обеспечения безопасных условий труда сотрудники CSL не должны употреблять наркотические средства или алкоголь в рабочее время. Кроме того, в любых условиях запрещено незаконное или несанкционированное использование, хранение, продажа, приобретение или передача наркотических средств и алкоголя.

Мы понимаем, что у наших сотрудников могут быть заболевания, требующие приема лекарственных препаратов в рабочее время, и уважаем конфиденциальность отношений между пациентом и врачом. Однако ни при каких обстоятельствах нельзя ставить под угрозу безопасность сотрудников на рабочем месте. При необходимости мы будем принимать уважительные и законные меры для обеспечения возможности рациональной и безопасной работы сотрудников.

Менеджеры, ответственные за проведение общественных и корпоративных мероприятий CSL, должны позаботиться о том, чтобы предоставление и потребление спиртных напитков не выходило за пределы, дозволенные местным законодательством или местными правилами CSL.

Любому из наших сотрудников, страдающих от алкогольной и наркозависимости, по запросу будет предоставлена специализированная консультативная помощь. Компания CSL поощряет всех сотрудников, у которых, по их мнению, есть проблемы с наркотиками или алкоголем, обращаться за помощью к представителю отдела кадров CSL. Все такие запросы обрабатываются конфиденциально.

Чтобы убедиться в том, что новые сотрудники будут поддерживать здоровую и продуктивную обстановку на рабочем месте, компания может попросить кандидатов на определенные должности пройти медицинский осмотр. Подобные требования всегда будут соответствовать местным законам и правовым нормам.

В.

Меня беспокоит поведение коллег по работе, которые время от времени приступают к исполнению своих служебных обязанностей, находясь в состоянии алкогольного опьянения. Я знаю, что они испытывают большие сложности в семейной жизни, и не хотел бы усугублять их положение, но я боюсь, что их личная безопасность и безопасность их коллег могут оказаться под угрозой. Что мне нужно сделать?

О.

Несмотря на то, что вы не можете с уверенностью утверждать, что наблюдаемое вами поведение вызвано алкоголем, если вас беспокоит вопрос обеспечения безопасности на рабочем месте, вы должны немедленно сообщить об этом своему непосредственному руководителю/менеджеру или сотруднику отдела кадров. Данная ситуация будет тщательно изучена, после чего будут приняты необходимые меры по защите жизни и здоровья ваших коллег и других сотрудников.

4.3 Вознаграждение сотрудников

4.3.1 Управление эффективностью работы

Компания CSL делает все возможное, чтобы все сотрудники понимали, как они могут внести свой вклад в успех CSL. Это понимание лежит в основе нашей системы управления эффективностью, которая подразумевает:

- четкое разъяснение всем сотрудникам и понимание ими норм эффективности труда и ожидаемых от них результатов работы;
- обеспечение того, чтобы индивидуальные цели (если это применимо) были достижимы и ставились с учетом как бизнес-результатов, так и ценностей компании CSL;
- содействие общению и взаимодействию сотрудников и их непосредственных руководителей/менеджеров, коллег, различных групп и заинтересованных сторон в рамках анализа эффективности труда и демонстрации ценностей CSL;
- формирование структуры управления эффективностью труда, включающей в себя системы и процедуры, которые обеспечивают действенное управление данной сферой на всех наших предприятиях;
- наличие руководителей, которые своим поведением демонстрируют стандарты и императивы культуры CSL, являясь примером для подражания в плане воплощения ценностей CSL и побуждая других сотрудников вести себя так же;
- обучение менеджеров практикам управления эффективностью труда, например, методам постановки целей, предоставления обратной связи и коучинга, а также проведения оценки эффективности и вознаграждения.

Руководство по ежегодному процессу управления эффективностью компании CSL можно найти во внутренней сети CSL или сервисных центрах отдела кадров компании CSL.

В.

Мы с моим непосредственным руководителем/менеджером утвердили план моей работы, который, как я понял, должен был стать основой для оценки результатов моей деятельности за год. Пришло время оценить эффективность моей работы. Однако мой непосредственный руководитель/менеджер не поднимает этот вопрос в общении со мной. Что мне нужно сделать?

О.

В CSL система управления производительностью труда, включая оценку деятельности работника, осуществляется в форме открытого и конструктивного общения между руководителями/менеджерами и их подчиненными. Вам следует напомнить своему руководителю/менеджеру о том, что пора провести оценку результатов вашей работы. Попросите его выделить на это время, чтобы провести беседу наедине в спокойной обстановке. Вы и ваш руководитель/менеджер должны подготовиться и обсудить, насколько вам удалось достичь поставленных целей в сравнении с предыдущим годом, каким образом вы сумели повысить эффективность своей деятельности, в том числе с точки зрения согласованных бизнес-приоритетов, которые не были известны при составлении плана вашей работы. Кроме того, вы должны проанализировать трудности, с которыми вам пришлось столкнуться, а также продумать план дальнейшей работы и выявить навыки, которые следует развивать. Это также возможность рассказать, как вы продемонстрировали приверженность ценностям CSL. Дополнительные указания в отношении ежегодной оценки эффективности сотрудников можно получить в отделе кадров CSL в вашем регионе.

4.3.2 Принципы выплаты денежных вознаграждений

В CSL мы придерживаемся принципов справедливого и конкурентоспособного вознаграждения. Предлагая конкурентоспособные вознаграждения, мы используем рыночный подход и всегда согласовываем интересы сотрудников и акционеров. Мы разработали международную программу карьерного роста, обеспечивающую прозрачность нашей структуры должностей и позволяющую сопоставлять должности с внешним рынком, чтобы гарантировать соблюдение рыночных принципов вознаграждения. Вознаграждение напрямую связано с занимаемой должностью, с другими сотрудниками, занимающими аналогичную должность, а также с практикой местного рынка.

Мы уделяем особое внимание принципу равной оплаты за равный объем работы и используем процедуры аудита, чтобы убедиться в отсутствии предвзятости в наших методах оплаты труда.

Единообразие структуры должностей в группе компаний CSL позволяет сравнивать объем работы, а также отслеживать уровень оплаты труда в разных местах.

Наша система управления производительностью труда предполагает разработку критериев эффективности, моделей поведения, основанных на ценностях. Они официально пересматриваются два раза в год по итогам регулярных бесед руководителей и сотрудников, при расчете оплаты труда учитываются результаты проделанной работы. У нас сформирована культура оплаты по результатам труда, а соблюдение наших ценностей CSL — безусловное ожидание в отношении результатов работы.

Работая во многих странах мира, чтобы привлечь, конкурировать, мотивировать и удерживать сотрудников, компания CSL предлагает вознаграждение, которое является справедливым, обоснованным и конкурентоспособным на рынке в странах и отраслях, в которых мы работаем. Компенсационные пакеты представителей руководящего звена включают в себя фиксированное вознаграждение и дополнительные выплаты по результатам работы в виде краткосрочных денежных стимулов и долгосрочных средств поощрения, призванных объединить интересы руководителей и акционеров.

Во всех странах, в которых мы работаем, компания CSL вносит свой вклад в пенсионные планы сотрудников в соответствии с местной рыночной практикой и применимым законодательством. Другие преимущества предоставляются на основе рыночной практики.

4.3 Вознаграждение сотрудников (продолжение)

Мы возмещаем сотрудникам все разумные расходы, понесенные в связи с выполнением их должностных обязанностей, например, во время командировок или при посещении конференций в рамках работы. Все заявки на возмещение расходов, понесенных сотрудниками, должны быть согласованы с их руководителем/менеджером.

4.3.3 Признание заслуг

Мы понимаем, что наши сотрудники преданы компании. Таким образом, мы признаем, что наши сотрудники выполняют наши обязательства перед пациентами, защищая здоровье населения и воплощая в жизнь наши ценности. Мы понимаем важность как самих результатов, так и усилий, необходимых для их достижения.

В компании CSL действует система признания заслуг сотрудников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности.

4.3.4 Обучение и повышение квалификации

CSL инвестирует в обучение и повышение квалификации своих сотрудников, чтобы постоянно совершенствовать их профессиональные навыки и помочь им эффективно выполнять свои должностные обязанности безопасно, эффективно и в соответствии с установленными требованиями. Мы создаем условия для повышения квалификации сотрудников всех уровней, а также формируем резерв талантливых руководителей, готовых в будущем приступить к руководящей работе в рамках группы.

Наша система обучения и повышения квалификации включает в себя следующие элементы:

- определение, реализацию и оценку программ обучения и повышения квалификации с учетом индивидуальных планов работы сотрудников и потребностей бизнеса;
- четкую взаимосвязь с процессами карьерного роста, преемственности и управления производительностью труда, включая характеристику производительности труда и поведения с учетом наших ценностей;
- развитие лидерских способностей, которые необходимы для выстраивания каналов от руководителей младшего до руководителей старшего звена;
- справедливый доступ к обучению и повышению квалификации в соответствии с принципами равных возможностей трудоустройства;
- выявление высокоэффективных сотрудников посредством единого и последовательного глобального подхода;
- глобальный подход к планированию преемственности руководящих должностей с целью максимального развития и использования потенциала перспективных сотрудников.

4.3.5 Меры дисциплинарного воздействия и консультирование

Компания CSL поддерживает стандарты работы и поведения на рабочем месте за счет неформального и официального консультирования, обучения персонала и дисциплинарных мер, которые предполагают различные формы наказания вплоть до увольнения.

Серьезные проступки могут привести к немедленному расторжению договора найма. К серьезным проступкам относят формы поведения, которые:

- незаконны;
- наносят вред бизнесу;
- несут в себе риск для репутации компании CSL и ее сотрудников;
- нарушают положения настоящего Кодекса и других внутренних правил и процедур;
- явно не соответствуют положениям договора найма.

Меры, предпринимаемые в ответ на неправомерные действия, зависят от серьезности сложившейся ситуации и согласуются с требованиями политик и действующего законодательства. В любом случае, у сотрудника будет возможность ответить на обвинения в неправомерном поведении.

5

Сообщество

В этом разделе

5.1 Вклад в сообщества 48

Обязательства компании CSL

Компания CSL обязуется вносить свой вклад в создание и развитие здоровых сообществ во всем мире и прежде всего там, где она осуществляет свою деятельность. Мы стараемся увязать решение этой задачи с достижением наших долгосрочных бизнес-целей, используя свой уникальный опыт и потенциал.

Мы будем:

- активно осуществлять программы развития сообществ и благотворительные проекты, которые помогут максимально улучшить здоровье и качество жизни в наших сообществах;
- привлекать наших сотрудников и развивать в них стремление к участию в реализации таких программ в качестве представителей CSL;
- принимать надлежащие меры по преодолению гуманитарных кризисов и оказанию помощи там, где требуются наши продукты или профессиональные навыки.

5.1 Вклад в сообщества

Компания CSL создала систему всесторонней поддержки развития сообществ, которая позволяет оказывать им ощутимую помощь с использованием возможностей наших основных предприятий, а также во взаимодействии с нашими сотрудниками и другими заинтересованными сторонами.

- При инвестировании в общество мы используем следующий подход.

Поддержка пациентов

- Повышение качества жизни пациентов за счет наших средств и методов лечения.
- Облегчение доступа к нашим биологическим препаратам.

Поддержка инноваций и науки

- Распространение знаний в медицинских и научных сообществах.
- Подготовка нового поколения медицинских исследователей.

Поддержка местных сообществ

- Поддержка деятельности сообществ людей, с которыми мы живем и работаем.
- Поддержка сообществ в чрезвычайных ситуациях.

Мы будем вступать в партнерские отношения с различными организациями, в частности, с неправительственными организациями и научно-исследовательскими учреждениями в тех случаях, когда это поможет повысить эффективность работы.

Мы рассмотрим возможности предоставления нашей продукции в качестве пожертвований в целях оказания гуманитарной помощи в случае соответствующего обращения со стороны правительства или организации по оказанию гуманитарной помощи в соответствии с действующим законодательством, регулирующим порядок предоставления таких пожертвований.

Мы обеспечим соответствие инвестиций CSL в социальную сферу всем положениям действующего местного законодательства и кодексов поведения, а также местным обычаям и нашим стратегическим целям.

Мы контролируем и оцениваем нашу деятельность, направленную на поддержку развития сообществ, а также публично отчитываемся о проделанной нами работе.

В.

Ко мне обратился представитель некоммерческой группы пациентов с просьбой получить от CSL существенное пожертвование на поддержку научных исследований в области изучения тропических заболеваний. Следует ли дать разрешение на предоставление такого пожертвования от CSL в поддержку этого благородного дела?

О.

Группа CSL создала глобальную систему, позволяющую направлять социальные инвестиции CSL в стратегически важные и наиболее приоритетные сферы, где они обеспечат максимальную эффективность в соответствии с нашими корпоративными целями и возможностями. В рамках эффективного управления все пожертвования должны поступать в распоряжение авторитетных некоммерческих организаций, которые освобождены от государственных налогов, а не в распоряжение частных лиц. Вы должны ознакомиться с основными положениями политики CSL в области поддержки развития сообществ и неукоснительно следовать установленному порядку. Политика также устанавливает процедуры обработки внешних запросов на оказание спонсорской поддержки. Если вам понадобится дополнительная информация о программе CSL в области поддержки развития сообществ, обратитесь к менеджеру CSL по вопросам корпоративной ответственности или к представителю отдела коммуникаций CSL в вашем регионе.

6

Меры по охране окружающей среды

В этом разделе

6.1 Изменение климата 51

Обязательства компании CSL

CSL обязуется при ведении деятельности сохранять природные ресурсы и сводить к минимуму вредное воздействие на окружающую среду. Мы считаем своим долгом способствовать охране окружающей среды и созданию здоровых и устойчивых сообществ людей.

Мы будем:

- действовать в рамках природоохранного законодательства и экологических норм, касающихся всех сфер нашей деятельности, выполняя требования стандартов охраны окружающей среды и принимая эффективные меры по предотвращению любых возможных нарушений;
- разрабатывать и осуществлять систему мер по охране окружающей среды на всех наших производственных объектах;
- взаимодействовать и сотрудничать со всеми заинтересованными сторонами, предавая гласности достоверные данные об экологических показателях деятельности CSL и поднимая актуальные экологические проблемы, в том числе в рамках открытой корпоративной отчетности;
- максимально эффективно использовать водные, энергетические и другие ресурсы за счет непрерывного совершенствования технологических операций;
- использовать комплекс подходов, направленных на предотвращение загрязнения, включая сведение к минимуму объема сточных вод, а также количества выбросов в атмосферу и твердых отходов, чтобы избежать нанесения вреда здоровью людей и окружающей среде;
- интегрировать принципы рационального использования природных ресурсов в бизнес-процессы, системы оценки рисков, планирования и принятия решений компании CSL;
- принимать необходимые меры, чтобы все сотрудники и прочие лица, находящиеся на нашей территории, знали о своей ответственности за состояние окружающей среды в соответствии с положениями настоящего Кодекса, а также обладали необходимыми навыками и подготовкой для выполнения установленных требований.

Наша политика определяет наши экологические обязательства, а также обеспечивает условия для реализации наших экологических целей и задач.

Обо всех экологических происшествиях сотрудники должны сообщать своему руководителю/менеджеру, чтобы можно было своевременно принять необходимые меры для предотвращения и контроля неблагоприятных последствий.

В.

У нас произошел незначительный разлив химических веществ — всего несколько литров. Нужно ли мне сообщать об этом факте?

О.

Да. Вы должны сообщать своему руководителю/менеджеру, а также специалисту по охране труда и технике безопасности обо всех фактах разлива и утечки химических и других опасных веществ, как только такие факты станут вам известны. Это создаст условия для быстрого информирования заинтересованных сторон, в том числе регуляторных органов (если это потребуется), а также для незамедлительного расследования в целях выяснения основной причины произошедшего, выполнения корректирующих действий и соблюдения требований внутренней отчетности CSL.

6.1 Изменение климата

CSL считает проблему изменения климата, вызванную парниковыми газами, выделяемыми в результате деятельности человека, важнейшей общемировой экологической проблемой. Мы берем на себя ответственность вносить свой вклад в решение проблемы изменения климата.

Мы будем:

- измерять, анализировать и раскрывать данные о воздействии компании на окружающую среду;
- стремиться свести к минимуму свое влияние на климатические изменения;
- участвовать в соответствующих государственных программах по смягчению последствий изменения климата;
- выявлять и оценивать риски и возможности влияния углекислого газа на климат;
- обсуждать эти темы с сотрудниками и внешними заинтересованными сторонами.

7

Соблюдение положений Кодекса

В этом разделе

7.1	Рамки ответственности	54
7.2	Выражение обеспокоенности	55

Обязательства компании CSL

CSL обязуется помогать своим сотрудникам и третьим сторонам понять и осуществлять принципы и требования, содержащиеся в настоящем Кодексе.

Мы будем:

- предпринимать необходимые меры, чтобы обеспечить всем сотрудникам доступ к тексту данного Кодекса, переводя его на основные языки всех стран, в которых мы работаем, и предоставляя его копию каждому сотруднику;
- следить за тем, чтобы настоящий Кодекс был доступен всем третьим сторонам;
- обеспечивать, чтобы наши руководители служили примером и демонстрировали поведение, ожидаемое от наших сотрудников;
- внедрять обязательные учебные программы, призванные помочь сотрудникам лучше понять материал данного Кодекса, а также осознать его важность для выполнения их должностных обязанностей;
- контролировать участие сотрудников в обязательных учебных программах, при необходимости осуществлять корректирующие действия и оценивать эффективность мероприятий по обучению содержанию настоящего Кодекса;
- следить за тем, чтобы наши сотрудники, подрядчики и прочие третьи лица имели возможность выражать свои опасения в связи с противозаконными действиями, нарушением норм и принципов CSL или недобросовестной практикой, действуя добросовестно, анонимно (при желании и если это разрешено) и не опасаясь наказания (за исключением случаев, когда это было сделано безо всяких оснований или злоумышленно);
- обеспечить наличие процессов для устранения нарушений, а также информирования руководства о подобных нарушениях;
- поддерживать обратную связь с нашими сотрудниками и другими группами заинтересованных сторон по вопросам усовершенствования Кодекса.

7.1 Рамки ответственности

Совет директоров CSL	• Утверждает Кодекс и составляет график его пересмотра. • Служит примером и демонстрирует поведение, ожидаемое от наших сотрудников.
Международная руководящая группа	• Отвечает за информационную работу, обеспечивает возможности доступа и контролирует соблюдение требований. • Служит примером и демонстрирует поведение, ожидаемое от наших сотрудников.
Офис секретаря компании	• Несет ответственность за хранение Кодекса; контролирует его пересмотр и доработку. • Облегчает представление совету директоров отчетов о соблюдении Кодекса.
Комитет по вопросам корпоративной ответственности	• Анализирует и предлагает меры по улучшению работы, а также поддерживает связь с заинтересованными сторонами. • Контролирует внешнее раскрытие информации, связанной с соблюдением Кодекса.
Этика и Соблюдение законов и правовых норм CSL/юридический отдел CSL/отдел кадров CSL	• Следит за соблюдением требований к обучению и профессиональной подготовке, принимают меры по устранению нарушений, составляют отчеты о фактах несоответствия установленным требованиям. • Оказывает поддержку руководителям/менеджерам, отвечая на их запросы, и обеспечивает сбор отзывов о Кодексе.
Руководитель/менеджер	• Следит за тем, чтобы каждый сотрудник получил копию Кодекса и прошел обучение в рамках соответствующих программ. • Контролирует соблюдение положений Кодекса и оказывают необходимую помощь сотрудникам, отвечая на их вопросы и помогая решить возникающие проблемы. • Служит примером и демонстрирует поведение, ожидаемое от наших сотрудников.
Сотрудники	• Изучают содержание Кодекса и принимают участие в программах обучения. • В случае необходимости просят разъяснений и поднимают вопросы о нарушении установленных требований. • Демонтируют поведение, соответствующее положениям Кодекса.

7.2 Выражение обеспокоенности

Настоящий Кодекс составлен компанией CSL с целью дальнейшего развития взаимовыгодных и открытых отношений между нашими сотрудниками, подрядчиками и прочими третьими сторонами. Вместе с тем мы признаем, что наши сотрудники, подрядчики и прочие третьи стороны могут столкнуться со случаями ненадлежащего поведения. Чтобы сотрудники, информирующие о нарушениях, не опасались ответных мер, возмездия и преследований, мы соблюдаем Политику компании CSL в отношении сообщений о нарушениях и содействуем надлежащему использованию нашими сотрудниками, подрядчиками и другими третьим сторонами процедур сообщения (анонимно, где это разрешено) о ситуациях, которые вызывают опасения в рамках Кодекса, соответствующих политик, стандартов или ценностей CSL.

В.

Я помогал своему непосредственному руководителю/менеджеру провести тендер на поставку крупной партии продукции для CSL. Я обеспокоен тем, что техническая часть тендерной документации составлена таким образом, что проводимый нами процесс благоприятствует лишь одному поставщику, который, к тому же, является давним другом моего непосредственного руководителя/менеджера. Как мне получить консультацию по вопросу о том, соответствует ли такой тендерный процесс положениям Кодекса и политикам CSL в области закупок, а также что мне делать, если есть основания подозревать наличие нарушений?

О.

CSL не только призывает сотрудников не замалчивать случаи предполагаемых нарушений Кодекса и этических норм, но и предоставляет необходимые для этого механизмы с соблюдением принципов неприкосновенности частной жизни и уважения репутации всех заинтересованных сторон. Сначала вам следует адресовать свои вопросы о соответствии тендерного процесса положениям Кодекса старшему менеджеру, сотрудникам Этика и Соблюдение законов и правовых норм CSL или специалистам юридического отдела CSL. Если вам неудобно обращаться непосредственно к старшему менеджеру, в Этика и Соблюдение законов и правовых норм CSL или юридический отдел CSL, в нашей Политике компании CSL в отношении сообщений о нарушениях указаны различные варианты информирования о проблемах. Для получения контактных данных и дополнительных сведений о порядке информирования о нарушениях посетите внутренний сайт CSL или веб-сайт CSL.com.

8

Глоссарий

Трудоустройство без заключения договора

Трудовые отношения, которые могут быть расторгнуты в любое время по инициативе работодателя или работника как с указанием законной причины, так и без указания оной.

Взяточничество

Предложение чего-либо, представляющего личную ценность для лица, принимающего решение, с целью получения благоприятного отношения, как правило, для обеспечения или сохранения бизнеса или для получения неправомерного преимущества. Взяточничество может осуществляться в денежной форме (например, в виде наличных денег) или путем предоставления чего-либо ценного (например, туристических путевок, услуг, скидок, подарков).

Деловая документация

Информация, которая создана, получена или ведется кем-либо для компании CSL или от ее имени, включая сотрудников, подрядчиков и агентов, с целью или в связи с выполнением операций компании CSL, а также соблюдением юридических и/или нормативно-правовых обязательств CSL. К записям относятся все формы общения, переписка, данные, соглашения, документы, презентации, файлы, книги и блоги, независимо от физической формы, характеристик или местоположения, включая, в частности, бумажные, электронные, аудио и все другие носители информации.

Партнеры по проектам:

Организации и учреждения, а также их представители, с которыми CSL ведет совместную работу над научными и прочими проектами.

Конфиденциальная и строго конфиденциальная информация

Любая служебная информация (информация, созданная CSL или для CSL, а также информация, раскрываемая компании CSL третьей стороной при условии соблюдения конфиденциальности), несанкционированное раскрытие которой может нанести ущерб интересам ее владельца, например, компании CSL или третьей стороне.

Конфликт интересов

Фактический конфликт интересов возникает тогда, когда личные интересы сотрудника ненадлежащим образом влияют на решения или действия сотрудника при исполнении обязанностей в компании CSL. Потенциальный конфликт интересов возникает тогда, когда личные интересы сотрудника могут ненадлежащим образом влиять на решения или действия сотрудника при исполнении обязанностей в компании CSL.

Классификация данных

Компания CSL классифицирует свои информационные активы по трем категориям.

1. Общедоступная информация. Может широко распространяться внутри и за пределами CSL. Раскрытие информации не представляет риск для деятельности CSL. К примерам относятся электронная детальная информация, объявления о предоставлении общественных услуг и открытии новых донорских центров.
2. Конфиденциальная информация. Несет умеренные риски для бизнеса в случае ее ненадлежащего раскрытия. К примерам можно отнести изменения в бизнес-операциях, перестановки в руководстве, политики и стандарты.
3. Строго конфиденциальная информация. Несет высокие риски для бизнеса в случае ее ненадлежащего раскрытия. К примерам относятся финансовые результаты до их публичного раскрытия, информация о ценах на продукцию и данные исследований.

Развлекательное мероприятие

Проявление гостеприимства (например, организация питания), приемы, билеты на развлекательные, социальные или спортивные мероприятия, участие в спортивных мероприятиях, проживание и поездки.

Равные возможности трудоустройства (EEO)

Право всех лиц на равноправное и справедливое отношение в вопросах трудоустройства на основе личных заслуг или иных объективно значимых критериев, независимо от расы, цвета кожи, пола, религии, личных связей, национального происхождения, возраста, инвалидности, семейного положения, сексуальной ориентации или семейных обязанностей, а также других критериев, защищенных применимым законодательством.

Стимулирующий платеж

Небольшой платеж государственному должностному лицу за обеспечение или ускорение выполнения рутинных или необходимых действий (например, вопроса о получении разрешения или лицензии).

Плод

Нерожденный ребенок, уже прошедший эмбриональную стадию внутриутробного развития, обычно на сроке от одной до девяти недель после зачатия.

Свобода объединения или представительства

Согласно международным правовым нормам о труде, свобода объединений — право работников на организацию в объединения для представления своих интересов.

Подарки

Все, что может представлять ценность, в том числе денежные средства или их эквиваленты, а также товары или услуги, предоставляемые другому лицу без оплаты (полной) их стоимости.

Государственное должностное лицо

Служащий, представитель или сотрудник любого правительственного ведомства или учреждения, а также любой коммерческой структуры, принадлежащей или иным образом подконтрольной какому-либо органу государственной власти, сюда также относятся функционеры политических партий и кандидатов на политические посты. А также любые политические партии, чиновники или кандидаты политических партий на политическую должность в правительстве.

Медицинские работники

Лица, уполномоченные назначать, приобретать, поставлять, применять или отпускать по рецепту лекарственные препараты и медицинские приборы в рамках своей профессиональной деятельности.

Гуманитарная помощь

Материальная или материально-техническая помощь, предназначенная для гуманитарных целей, как правило, в ответ на гуманитарные кризисы. Основная цель гуманитарной помощи — спасение жизни людей, облегчение страданий и сохранение человеческого достоинства.

Информированное согласие

Юридическое условие, в соответствии с которым можно утверждать, что человек дал свое согласие на совершение определенных действий, основываясь на адекватной оценке и понимании фактов и возможных последствий таких действий. Лицо должно обладать соответствующими фактами, а также быть способно рассуждать на момент получения согласия.

Инсайдерская торговля

Когда в распоряжении человека находится информация, влияющая на цену акций, но не ставшая общедоступной на рынке, человек не может торговать финансовыми продуктами, на которые данная информация способна повлиять (кроме того, он не должен побуждать к этому других).

Интеллектуальная собственность

Любые результаты интеллектуальной деятельности, которые имеют потенциальную коммерческую ценность и могут стать объектом защиты в соответствии с законами об авторском праве, патентах на изобретения, товарных знаках, промышленных образцах, коммерческой тайне и т. д.

Исследуемый препарат

Форма активного ингредиента или плацебо, тестируемая или используемая в качестве эталона в клиническом исследовании.

Распоряжение о хранении по юридическим причинам

Инструкция, выданная сотрудником юридического отдела CSL, которая временно приостанавливает действие глобального графика хранения документации в целях сохранения определенных записей в ожидании соответствующего расследования, судебного разбирательства, аудита или другой юридической или нормативной проверки. Распоряжения о хранении регулируются в соответствии с Глобальной процедурой CSL о распоряжениях о хранении.

Пациенты

Конечные получатели продукции, которую выпускает CSL.

Фармакологический надзор

Область науки и сфера деятельности, имеющая отношение к обнаружению, контролю, оценке, пониманию и предотвращению нежелательных эффектов или любых других проблем, связанных с лекарственными препаратами.

Доноры плазмы

Представители общественности, жертвующие компании CSL свою плазму, которая впоследствии используется для производства жизненно важной продукции. В некоторых случаях доноры плазмы получают вознаграждение в качестве компенсации за время, потраченное ими на то, чтобы сделать пожертвование.

Информация, влияющая на цену акций

Конфиденциальная информация, которая, по суждению здравомыслящего человека, существенно влияет на цену или стоимость ценных бумаг CSL. К ней может относиться такая стратегическая информация как финансовые прогнозы и предлагаемые слияния и поглощения.

Стволовые клетки

Клетка с уникальной способностью превращаться в специализированные типы клеток в организме.

Третьи лица

Любые подрядчики, поставщики, дистрибьюторы или иные сторонние компании или физические лица, связанные с CSL договорными отношениями по поставке или изготовлению продукции для CSL.

Коммерческая тайна

Любая формула, промышленный образец, устройство или совокупность информации, которые являются конфиденциальными, используются владельцем и дают ему возможность получить преимущества перед другими лицами, не обладающими или не пользующимися указанными достижениями.

CSL Limited
45 Poplar Road
Parkville, Melbourne (Парквилл, Мельбурн)
Victoria 3052 Australia (Австралия)
Тел.: +61 3 9389 1911
Факс: +61 3 9389 1434
CSL.com

CSL Limited ABN 99 051 588 348
Кодекс ответственной деловой практики