



Driven by Our Promise™

Índice

1	Nuestro objetivo y nuestros valores	3	3	Seguridad y calidad de nuestros medicamentos	25	4	Entorno laboral seguro, justo y gratificante	36
1.1	Objetivo y valores de CSL	4	3.1	Investigación y desarrollo	27	4.1	Normas en el lugar de trabajo	38
1.2	Alcance	7	3.1.1	Enfoque en el paciente y salud pública	27	4.1.1	Gestión del talento	38
1.3	Toma de decisiones acertadas	7	3.2	Bioética	28	4.1.2	Igualdad de oportunidades de empleo (EEO) y acoso en el lugar de trabajo	39
2	Integridad empresarial	10	3.2.1	Avances en ciencia y tecnología	28	4.1.3	Salud y seguridad	40
2.1	Gestión de riesgos	12	3.2.2	Ensayos clínicos	28	4.1.4	Rehabilitación	40
2.2	Cumplimiento de leyes y normas	12	3.2.3	Protección de los animales	31	4.1.5	Despido y finalización de la relación laboral	40
2.3	Procedimientos internos de control e informes	13	3.3	Farmacovigilancia	32	4.2	Conducta profesional	41
2.4	Protección de los activos y la información	13	3.4	Calidad	32	4.2.1	Respeto mutuo	41
2.5	Divulgación continua	15	3.5	Cadena de suministro	33	4.2.2	Divulgación de información confidencial	41
2.6	Negociación de valores	15	3.5.1	Calidad en la cadena de suministro	33	4.2.3	Comunicación a los empleados	42
2.7	Competencia	16	3.5.2	Gestión de la cadena de suministro	33	4.2.4	Drogas y alcohol	42
2.8	Conflictos de intereses	17	3.5.3	Medicamentos falsificados	34	4.3	Incentivos para empleados	43
2.9	Sobornos y corrupción	18	3.6	Derechos humanos	35	4.3.1	Gestión del rendimiento	43
2.10	Prácticas del mercado	19	3.6.1	Empleo infantil	35	4.3.2	Filosofía salarial	43
2.10.1	Promoción ante profesionales de la salud	19	3.6.2	Participantes en los ensayos clínicos	35	4.3.3	Reconocimiento del servicio	44
2.10.2	Etiquetado y publicidad de los medicamentos	19	3.6.3	Donantes	35	4.3.4	Formación y desarrollo	44
2.10.3	Información sobre medicamentos	19	3.6.4	Representación de empleados	35	4.3.5	Medidas disciplinarias y asesoramiento	44
2.10.4	Cumplimiento de las leyes de comercio internacional	19	3.6.5	Derecho legal y salario mínimo	35			
2.10.5	Propiedad intelectual	20	3.6.6	Esclavitud contemporánea	35	5	Comunidad	45
2.10.6	Impuestos	20				5.1	Contribuciones a la comunidad	47
2.10.7	Expansión del mercado	20				6	Gestión ambiental	48
2.11	Agasajos y obsequios	21				6.1	Cambio climático	50
2.12	Relaciones con interlocutores externos	22				7	Cumplimiento del presente código	51
2.12.1	Colaboración con funcionarios del gobierno	22				7.1	Marco de responsabilidad	53
2.12.2	Participación en la normativa oficial	22				7.2	Cómo plantear sus preocupaciones	54
2.12.3	Comunicaciones externas	23				8	Glosario	55
2.13	Privacidad	24						
2.13.1	Privacidad de información de agentes contratados	24						
2.13.2	Privacidad de la información sensible de otros	24						
2.13.3	Privacidad de información de empleados	24						



Me complace presentarles la tercera edición del código de prácticas comerciales responsables de CSL (el “Código”). Como en nuestras primeras tres versiones, este importante publicación ha sido aprobada por la junta directiva y cuenta con nuestro pleno apoyo y compromiso.



Estimados compañeros de CSL:

Si han visto ediciones anteriores del Código de prácticas comerciales responsables de CSL (el Código), saben que estoy muy orgulloso de la cultura basada en valores que diferencia nuestro lugar de trabajo de otras empresas. Sigo estando profundamente inspirado y emocionado al ver a todos nuestros compañeros dar vida a nuestros valores cada día para garantizar que nos mantengamos comprometidos con ayudar a los pacientes y proteger la salud pública.

En CSL, sabemos que no se trata solo de lo que hacemos para impulsar la innovación científica y mejorar los resultados sanitarios en todo el mundo, sino también de *cómo* lo hacemos. Como líder mundial en biotecnología con negocios en más de 70 países en la actualidad, CSL está profundamente comprometida con llevar a cabo nuestro trabajo de forma responsable y garantizar que nuestro personal haga lo mismo.

Aunque que nuestros valores (enfoque en el paciente, innovación, colaboración, integridad y desempeño superior) sirven como brújula de nuestro trabajo, nuestro Código proporciona un mapa más detallado para permitir decisiones basadas en valores, ecuanímes e inteligentes y cumplir con nuestra promesa de maneras que ejemplifiquen las más altas normas de conducta en toda la organización.

Nuestra práctica de actualizar periódicamente nuestro Código es intencionada para garantizar que mantenemos el rumbo y nos centramos en nuestro objetivo y nuestra promesa. Les animo a consultar nuestro Código para entender cómo les afecta a ustedes, su función y el modo en que ustedes representan a CSL en los negocios así como ante el público en general. Nuestros pacientes, nuestro personal y todas nuestras partes interesadas no se merecen menos.

Paul Perreault

Director gerente y director ejecutivo
Grupo CSL



1

Nuestro objetivo y nuestros valores

En esta sección

1.1	Objetivo y valores de CSL	4
1.2	Alcance	7
1.3	Toma de decisiones acertadas	7





1.1 Objetivo y valores de CSL

En CSL, nos preocupamos mucho por el trabajo que hacemos, los pacientes y las comunidades a los que atendemos, los socios con los que colaboramos y los accionistas a los que recompensamos. Nuestro objetivo sustenta esta cultura.

Nuestro objetivo

Las personas y la ciencia de CSL salvan vidas. Desarrollamos y proporcionamos medicamentos innovadores que ayudan a las personas con afecciones graves y potencialmente mortales a vivir la vida plena y a proteger la salud de las comunidades de todo el mundo. Nuestros valores nos guían a la hora de crear valor sostenible para nuestras partes interesadas.





Nuestro fuerte compromiso con vivir nuestros valores nos ha guiado durante muchos años. Nuestros valores han sido fundamentales para nuestro éxito, ya que nos han ayudado a salvar vidas, proteger la salud de las personas y ganarnos una reputación como líder mundial fiable y de confianza. Constituyen la esencia del modo en que nuestros empleados interactúan entre sí, toman decisiones y solucionan problemas.

Enfoque en el paciente

Cumplimos nuestras promesas con los pacientes

Como empresa mundial de biotecnología centrada en las afecciones potencialmente letales, nuestros pacientes son nuestro principal interés. Escuchamos atentamente para entender su situación y desarrollar terapias que proporcionen beneficios significativos. Tenemos el serio compromiso de salvar vidas y proteger la salud de las personas en todo el mundo. Investigamos terapias nuevas y mejores para asegurar un mayor acceso a nuestros medicamentos. En definitiva, buscamos mejorar la calidad de vida de los necesitados.

Innovación

Convertimos ideas innovadoras en soluciones

En CSL, la ciencia y la innovación forman parte de nuestro ADN. Invertimos en potentes tecnologías para desarrollar nuevos productos y mejorar los existentes. Nuestra dedicación a la investigación y el desarrollo de terapias novedosas garantiza nuestra permanente construcción de un suministro seguro de medicamentos eficaces para salvar vidas. La innovación de CSL abarca todo su ámbito empresarial. Nuestra gente piensa y actúa de modo progresista, aplicando ideas innovadoras para mejorar continuamente nuestra toma de decisiones, nuestros procesos y nuestros sistemas.

Integridad

Decimos lo que hacemos, y hacemos lo que decimos

Siempre nos esforzamos por hacer lo correcto para nuestros pacientes, comunidades, accionistas y empleados. Tenemos normas exigentes de comunicación y actuación honesta, ética y transparente para todos nuestros directivos y empleados. Generamos confianza al responsabilizarnos a nosotros mismos y a los demás por mostrar siempre un comportamiento adecuado. Siempre atentos a nuestra responsabilidad y respetando el planeta, seguimos prácticas sostenibles y responsables en todo el mundo.

Colaboración

Juntos somos más fuertes

Respetamos las perspectivas, contribuciones, fundamentos y estilos de vida únicos de nuestros colegas, y trabajamos de manera inclusiva. Nuestra fuerza colectiva se optimiza cuando desafiamos suposiciones, creamos espacio para el debate y tomamos decisiones unidos como equipo. Superamos los obstáculos y nos aseguramos de colaborar ágilmente. Nos asociamos con la amplia comunidad médica invirtiendo en educación, ensayos clínicos e intercambio científico para mejorar la vida de las comunidades a las que servimos.

Desempeño superior

Estamos orgullosos de nuestros resultados

Nuestro objetivo es lograr resultados superiores como equipo y como personas. La búsqueda de la excelencia en los resultados de los productos, finanzas, operaciones y lugar de trabajo es fundamental para el éxito de CSL. Nuestra gente se desarrolla y crece en este ambiente de mejora continua. Reconocemos y premiamos a quienes van "más allá" de sus deberes laborales, y animamos a nuestros empleados a invertir en su bienestar para llegar a desarrollar todo su potencial.



El presente Código de prácticas comerciales responsables (Código) establece las normas de conducta que fundamentan nuestros valores:

- llevar a cabo las actividades comerciales de CSL con el mayor grado de integridad, mediante un compromiso compartido para comprender y cumplir todas las leyes y normas locales aplicables en todos los países en los cuales operamos;
- mantener y comunicar normas que guíen a nuestro personal y a agentes contratados hacia las decisiones adecuadas, incluso en situaciones que presenten dilemas éticos desafiantes;
- contar con principios generalmente aceptados de las relaciones en el entorno laboral, incluidos el respeto mutuo, la no discriminación y la libertad de asociación;
- garantizar la calidad de nuestros medicamentos y la seguridad de nuestros pacientes, donantes de plasma, empleados y agentes contratados mediante la adhesión a las pautas de salud y seguridad, a través del cumplimiento de normas de fabricación y otros tipos de buenas prácticas, y de la dotación de entornos de trabajo seguros;
- apoyar la innovación por medio de la inversión en investigación y desarrollo centrado en medicamentos nuevos y perfeccionados, y en todos los aspectos de nuestro negocio para mejorar la calidad de vida de los pacientes;
- realizar prácticas ambientales responsables que minimicen nuestro impacto sobre el medio ambiente; e
- implementar orientación para entablar y mantener buenas relaciones con todas las comunidades en las que operamos.

CSL aspira a mantener las más elevadas normas de práctica empresarial y a ser un empleador responsable, por lo que el presente Código tiene la intención de establecer las normas mínimas aplicables a nuestros empleados en todo el mundo. Las obligaciones legales de CSL concordarán con aquellas que sean aplicables conforme a las leyes locales.





1.2 Alcance

El presente Código, así como sus políticas y procedimientos complementarios, se han desarrollado a fin de asegurar que:

1. nuestros clientes y la comunidad en general puedan confiar en que CSL se compromete a desarrollar sus actividades comerciales con el más alto grado de integridad en todo momento;
2. nuestros agentes contratados (p. ej., contratistas, proveedores y distribuidores) sepan qué pueden esperar de una relación comercial con CSL, y puedan conocer también las expectativas que nosotros tenemos de ellos; y
3. nuestros empleados comprendan tanto sus obligaciones hacia CSL como las obligaciones de CSL hacia ellos.

Todos nosotros tenemos la responsabilidad de garantizar que el papel que desempeñamos durante las actividades comerciales de CSL que llevamos a cabo, constituya un reflejo constante de estos principios y de los valores de la organización.

1.3 Toma de decisiones acertadas

Como parte integrante de una actividad comercial responsable se encuentra tomar decisiones acertadas.

CSL cuenta con una herramienta de toma de decisiones basada en la ética que combina el objetivo, los valores y los principios de CSL para establecer un punto de referencia claro al tomar decisiones en toda la organización, ya sean grandes o pequeñas. Esta herramienta debe utilizarse cuando los empleados de CSL se enfrenten a una situación o decisión difícil, o en casos en los que una respuesta ética no sea obvia, o ponga nuestros valores corporativos en conflicto entre sí. Siempre debe volver a consultar el objetivo, los valores y los principios de CSL.

Nuestros principios

CSL cumple los siguientes principios al tomar decisiones:

- Nos guiamos por los intereses de nuestros pacientes, donantes y salud pública.
- Decimos la verdad.
- Hacemos lo que decimos que haremos y asumimos la responsabilidad de nuestras acciones.
- Respetamos y tenemos en cuenta los derechos de todas las personas, incluidas aquellas que son diferentes de nosotros.
- Estaríamos contentos y dispuestos a apoyar nuestra decisión si todos los detalles se hicieran públicos.

La herramienta de toma de decisiones acertadas de CSL (la Herramienta) reúne todos los componentes necesarios para tomar decisiones responsables. La Herramienta y los materiales de apoyo están disponibles para los empleados en la intranet de CSL.

P

Soy contratista en CSL. ¿Cómo me afecta el Código?

R

El Código de CSL se aplica a todos los empleados y agentes contratados que proporcionen servicios para o en nombre de CSL. Esperamos que nuestros agentes contratados cumplan las leyes locales vigentes las normativas de los países en los que operan, y que lleven a cabo sus actividades comerciales de conformidad con este Código.



1
Nuestro objetivo y
nuestros valores

2
Integridad
empresarial

3
Seguridad y
calidad de nuestros
medicamentos

4
Entorno laboral seguro,
justo y gratificante

5
Comunidad

6
Gestión
ambiental

7
Cumplimiento del
presente Código

Glosario





P

Me gustaría obtener más información sobre otros aspectos del Código y la herramienta de toma de decisiones. ¿Dónde puedo conseguirla?

R

En la intranet de CSL hay disponible más herramientas de orientación y apoyo.

P

Como supervisor/gerente, ¿cuáles son mis responsabilidades con mi equipo?

R

Los supervisores/gerentes deben garantizar que los empleados reciban el Código y cumplan con los programas de formación. Deben controlar el cumplimiento del Código y ayudar a los empleados respondiendo a sus preguntas/inquietudes. Y lo que es más importante, deben modelar y demostrar los comportamientos que se esperan de los empleados según se detalla en el Código y las políticas de CSL.



2

Integridad empresarial

En esta sección

2.1	Gestión de riesgos	12
2.2	Cumplimiento de leyes y normas	12
2.3	Procedimientos internos de control e informes	13
2.4	Protección de los activos y la información	13
2.5	Divulgación continua	15
2.6	Negociación de valores	15
2.7	Competencia	16
2.8	Conflictos de intereses	17
2.9	Sobornos y corrupción	18
2.10	Prácticas del mercado	19
2.11	Agasajos y obsequios	21
2.12	Relaciones con interlocutores externos	22
2.13	Privacidad	24





El compromiso de CSL:

En CSL, nos comprometemos a llevar a cabo todos los aspectos de nuestras actividades comerciales de una forma ética y transparente. Logramos este objetivo a través de nuestro compromiso inquebrantable para cumplir todas las leyes, normas y directrices locales, así como de las normas y códigos de conducta del sector farmacéutico aplicables en los países en los que operamos, ya sea directamente o a través de agentes contratados.

Nosotros:

- confiaremos en que todos nuestros empleados comprendan y cumplan con todas las leyes, reglamentos, directrices, normas y códigos aplicables en cualquier lugar en el que desarrollemos nuestra actividad;
- permitiremos que los sistemas de gestión apoyen la concienciación y el cumplimiento de las leyes, reglamentos, directrices, normas y códigos aplicables a nuestro negocio global; y
- evaluaremos y gestionaremos los resultados comerciales, y procuraremos aplicaremos los principios de la mejora continua para optimizar nuestras prácticas comerciales responsables de forma constante.





2.1 Gestión de riesgos

La gestión de riesgos constituye un elemento integral en el marco de gobierno corporativo de CSL. Adoptamos un método de gestión de riesgos estructurado, sistemático y que abarca a toda la compañía para ayudarnos a mejorar el rendimiento de nuestras empresas. Tenemos la responsabilidad colectiva de integrar la gestión de riesgos en todos nuestros procesos a todos los niveles, apoyando a nuestro personal a la hora de aumentar la concienciación del riesgo.

CSL ha adoptado la norma AS ISO31000: Gestión del riesgo (Directrices) de 2018 como base de nuestro proceso coordinado de gestión del riesgo global. La implementación de la gestión de riesgos de CSL se detalla en el Marco de gestión de riesgos empresariales de CSL. Como componente clave de nuestro Marco, nuestras declaraciones de tolerancia al riesgo establecen los tipos y el alcance del riesgo que CSL está dispuesta a aceptar en la búsqueda de objetivos estratégicos globales, a la vez que se cumple nuestros valores fundamentales y refuerza nuestro compromiso con la conducta responsable.

Este Marco desempeña un papel importante a la hora de garantizar los controles adecuados para minimizar riesgos que podrían impactar nuestra capacidad en el cumplimiento de nuestras metas comerciales y financieras.

2.2 Cumplimiento de leyes y normas

En CSL, cada uno de los empleados es responsable del cumplimiento de todas las leyes aplicables de los países en los que operamos.

En ciertos aspectos de nuestras actividades hemos asumido mayores compromisos para cumplir códigos de conducta del sector farmacéutico tanto a nivel local como internacional. Esto incluye en la promoción de nuestros medicamentos; nuestras relaciones con profesionales de la salud, organizaciones de la salud y otras partes interesadas de la salud, como organizaciones de pacientes; y nuestra investigación y desarrollo. Por motivos de seguridad y calidad de los medicamentos, los empleados deben cumplir con las políticas y procedimientos globales del Sistema de gestión de calidad de CSL.

Esperamos que los agentes contratados con quienes colaboramos cumplan con las leyes y normativas aplicables de los países en los cuales operamos, y que respeten todos los principios establecidos en el presente Código.

P

Soy responsable de ventas y promoción de determinados medicamentos de CSL en una serie de países distintos. ¿Cómo puedo estar seguro de que mis equipos y yo cumplimos con las leyes y las normas aplicables?

R

El cumplimiento se garantiza mejor mediante la comprensión de las leyes y normas aplicables, la realización de toda la formación de CSL asignada y la formulación proactiva de preguntas ante los equipos de ética y compliance o jurídico cuando no está seguro de sus obligaciones o de la licitud de determinadas conductas.

En cualquier lugar donde opere, CSL debe cumplir con las leyes y normas aplicables. Estas pueden variar de un país a otro, ya que en cada país los requisitos legales son diferentes. Puede contactar con el departamento Jurídico de CSL para que le asesore en relación con los requisitos legales en cada país.

Si los requisitos legales aplicables localmente son menos estrictos que el Código en cualquier sentido, entonces deberá seguir los principios del Código. También tendrá que asegurarse de cumplir con todas las normas del sector farmacéutico y los códigos de conducta aplicables.



2.3 Procedimientos internos de control e informes

Es fundamental contar con registros comerciales precisos y completos para la gestión eficaz de nuestra actividad comercial, así como para mantener la confianza de los pacientes, clientes, donantes, reguladores e inversores.

En CSL nos comprometemos a garantizar la integridad y calidad de nuestros registros de actividades, así como con el hecho de que todos estos registros se crean y gestionan para elaborar informes de cuentas de nuestras actividades fidedignos y precisos.

Cada empleado es responsable de la gestión eficaz de los registros comerciales de acuerdo con la Política de gestión global de registros y el Programa de conservación de registros de CSL. Estos documentos rigen la creación, el almacenamiento y la eventual eliminación de registros comerciales en todos los formatos, ya sean electrónicos o en papel.

Contamos con sistemas de control internos para garantizar que los estados financieros cumplan con las leyes locales aplicables de los países en los cuales operamos y para prevenir el fraude y demás conductas inadecuadas.

En los casos en los que CSL anticipe o tenga conocimiento de una investigación, litigio, auditoría u otra investigación legal o normativa, podemos, según sea necesario, emitir una orden de retención jurídica para suspender temporalmente el Programa de conservación de registros con el fin de conservar determinados registros relevantes.

P

*Me han encargado revisar todos los registros y documentos redactados que conservo.
¿Cómo puedo decidir qué eliminar y qué no?*

R

El Programa de conservación global de registros de CSL establece cuánto tiempo deben conservarse los distintos tipos de información. En general, a menos que haya una orden de retención jurídica en vigor, debe eliminar registros que cumplan o superen sus períodos de retención. Recuerde tener en cuenta el correo electrónico y otros registros electrónicos, así como los registros en papel. Para obtener más información, consulte al administrador de registros de su centro, la Política de gestión global de registros de CSL y cualquier política de gestión de registros o procedimiento normalizado de trabajo específico.

2.4 Protección de los activos y la información

Las instalaciones, el equipo y otros activos de CSL deben estar bien mantenidos y protegerse adecuadamente contra el robo, el uso indebido y las divulgaciones no autorizadas. Como resultado, cada empleado de CSL tiene la responsabilidad de asegurar la protección de nuestros activos e información.

Los equipos electrónicos que se proporcionan a los empleados deben apoyar en primer lugar los objetivos comerciales de CSL y las responsabilidades de los trabajadores. Tan solo el software avalado y respaldado por CSL puede instalarse en los dispositivos electrónicos proporcionados por CSL. Todos los datos y comunicaciones relacionados con las actividades de CSL y que se crean o almacenan en un dispositivo electrónico proporcionado por CSL son propiedad de CSL. El uso compartido o la difusión de información patentada de CSL debe cumplir con las políticas de seguridad de CSL, disponibles en la intranet de CSL.

Cada uno de los empleados es responsable de garantizar que nuestra información está segura. CSL es consciente del uso extensivo de internet y de los numerosos beneficios que aporta, tanto a CSL como a sus empleados o a quienes proporcionan servicios para o en nombre de CSL. Todas las comunicaciones electrónicas, incluido el uso de redes sociales, deben respetar los mismos principios y directrices que se aplican a las demás actividades referenciadas en las políticas de CSL.

La actividad online no debe servir para revelar información que pudiera tener la consideración de secreto comercial o ser confidencial o patentada de CSL. En el entorno de trabajo de CSL se permite el uso personal de internet, siempre que no afecte a la productividad de los empleados, se utilice durante el tiempo de descanso del empleado (pausas, etc.) y no sirva para acceder ni transmitir ningún material que infrinja ninguna ley aplicable, perjudique la reputación de CSL o de cualquier persona, o se pueda considerar ofensivo o inapropiado conforme a las normas públicas establecidas.



2.4 Protección de los activos y la información (cont.)

Aplicamos filtros al equipo electrónico de CSL para evitar el acceso a sitios web de contenido inapropiado. No obstante, ya que es imposible identificar y limitar el acceso a todos los sitios web inapropiados, cada empleado deberá ser consciente de las páginas que visite.

CSL puede controlar el uso de Internet, las aplicaciones y la red interna si existe un riesgo de que los activos de información de CSL se utilicen de forma indebida, siempre sin perjuicio de las leyes aplicables. Nos reservamos el derecho de utilizar esta capacidad para proteger a CSL de las actividades delictivas o inapropiadas, así como para asegurarnos de que los empleados lleven a cabo sus tareas en cumplimiento con las políticas de CSL. En todos los casos, garantizaremos el pleno cumplimiento de las leyes y normativas de privacidad de los datos aplicables.

Todo equipo electrónico u otros activos (incluidas las anotaciones de laboratorio y los cuadernos) que sean propiedad de CSL, o que estén siendo arrendados por la empresa, seguirán en poder de CSL tras finalizar el empleo o deberán devolverse a CSL si lo solicita la administración de CSL.

P

¿Qué información puedo compartir o no fuera de CSL?

R

CSL clasifica la información en tres categorías.

1. Pública: la información se puede compartir públicamente.
2. Confidencial: la información se puede compartir con todos los empleados y trabajadores eventuales en virtud de un acuerdo de confidencialidad aprobado.
3. Confidencial restringida: la información se puede compartir con algunos empleados y trabajadores eventuales gestionados por una lista de control de acceso.

P

Quiero descargar el contenido de mi ordenador portátil de CSL para poder usar el ordenador de mi casa para realizar análisis de datos sobre los datos de producción de CSL. Sé que esta información se considera confidencial y, en algunos casos, confidencial restringida. Sin embargo, mi equipo informático de casa es más potente que mi ordenador portátil suministrado por CSL. ¿Es este un uso aceptable?

R

Descargar información confidencial o confidencial restringida de CSL en un ordenador de propiedad personal está prohibido. Si cree que su equipo suministrado por CSL no es lo suficientemente potente o no tiene las características necesarias para realizar su trabajo, coméntelo con su gerente.

P

Estoy implicado en la elección de nuestro ayuntamiento local y presto servicio en el del comité electoral de varios candidatos. ¿Puedo utilizar equipos de CSL como apoyo de estos esfuerzos?

R

No. CSL prohíbe el uso de activos de CSL para fines políticos. Esto incluye el uso del correo electrónico y los servicios de red de la empresa.

P

Quiero enviar por correo electrónico algunos documentos de CSL a mi pareja para que revise lo que he escrito. Mi pareja no está empleada en CSL. ¿Es esto correcto?

R

No. El uso del correo electrónico para compartir información y datos de CSL no está permitido con empleados o trabajadores eventuales que no sean de CSL no cubiertos por un acuerdo de confidencialidad aprobado de CSL.



2.5 Divulgación continua

Como empresa que cotiza en el Mercado de Valores de Australia (ASX), CSL tiene obligaciones en virtud de la legislación australiana y las normas de cotización del ASX.

Salvo excepciones puntuales, debemos revelar de inmediato al ASX aquella información acerca de CSL que toda persona razonable esperaría que tuviera un efecto material sobre el precio o el valor de las acciones de CSL.

Tenemos una política de divulgación continua que establece pautas claras y describe las acciones que los directores y todos los empleados deben realizar cuando les llega información que debería ser divulgada.

2.6 Negociación de valores

En CSL animamos a todos nuestros directores y empleados a poseer acciones a largo plazo de CSL. No obstante, debemos evaluar con atención los momentos en que se negocian tales acciones.

Las leyes de operaciones con información privilegiada prohíben a los directores o empleados negociar acciones de CSL cuando cuenten con información confidencial sobre el precio que generalmente no esté disponible en el mercado.

A continuación se indican ejemplos que podrían considerarse información privilegiada en relación con el precio:

- resultados económicos de CSL comparados con los presupuestos o las previsiones;
- formalización o rescisión de un contrato importante;
- fusiones, adquisiciones o constitución de empresas conjuntas, ya sean efectivas o potenciales; o
- avance de determinados proyectos de investigación y desarrollo, en relación con hitos marcados.

Contamos con una política de negociación de valores que ayuda a los directores y empleados a conocer plenamente sus obligaciones en relación con la información privilegiada, con especial énfasis en la negociación de acciones de CSL.

Las operaciones con información privilegiada constituyen un delito penal en virtud de la legislación australiana.

P

Algunas de mis acciones restringidas acaban de conferirse, y me gustaría venderlas como lo he hecho cada año en el pasado. CSL no está en un período en el que esté prohibido negociar valores, pero actualmente estoy trabajando en una adquisición confidencial. ¿Puedo vender mis acciones?

R

Si está trabajando en una transacción confidencial, como una adquisición, debe ponerse en contacto con el secretario de la empresa antes de vender sus acciones para hablar sobre si está en posesión de material que sea información no pública.



2.7 Competencia

El cumplimiento de la ley de competencia es fundamental para nuestra integridad organizativa y buena reputación.

CSL apoya el principio de libre competencia y prohíbe las prácticas que de alguna manera pudieran:

- inducir a los consumidores a conclusiones erróneas o impedir el acceso a tratamientos;
- resultar en un precio que infrinja las leyes de competencia aplicables;
- dar lugar a una coordinación del comportamiento en el mercado con la competencia;
- recabar información competitiva de manera contraria a la ética, la transparencia o que incumpla leyes o normativas; o
- constituir otro tipo de prácticas injustas.

Hemos adoptado programas de capacitación con el fin de garantizar que los empleados pertinentes comprendan sus propias obligaciones, así como las de CSL, con relación a las leyes de competencia aplicables. También hemos creado sistemas para la identificación, comunicación, información, investigación y resolución de cualquier tipo de incumplimiento de tales leyes, y afianzamos con regularidad la concienciación de los empleados sobre las opciones para plantear inquietudes.

El incumplimiento de las leyes de competencia puede conllevar graves consecuencias para CSL y sus empleados, incluidas multas de considerable cuantía o penas de prisión. CSL lo considera una falta grave, sujeta a medidas disciplinarias o incluso a la rescisión del contrato.

P

Un gestor de proyectos se está preparando para una presentación sobre planes de promoción para el próximo año. Aunque la presentación en sí se centra principalmente en conceptos promocionales y planes comerciales, el gerente quiere que la presentación muestre lo “agresivo” que ha sido el equipo en el desarrollo de ideas y lo seguros que están de su éxito. ¿Puede el gerente afirmar que su estrategia “impedirá que la competencia entre en esta área” y que el Grupo CSL “dominará el mercado”?

R

No. Estas palabras han desarrollado un significado jurídico concreto que indica una conducta potencialmente anticompetitiva. El uso de dichas palabras (incluso si no se pretende que sean anticompetitivas) podría desencadenar investigaciones, litigios y graves daños a la reputación de CSL. Consulte con el departamento Jurídico o Ética y Compliance de CSL sobre cualquier presentación relacionada con cuestiones de competencia.



2.8 Conflictos de intereses

Durante el cumplimiento de sus responsabilidades en CSL, todos los directores y empleados deberán poner los intereses de CSL por delante de sus propios intereses privados. Puede producirse un conflicto de intereses si los intereses privados de un empleado pudieran poner en compromiso o en peligro la obligación del empleado de servir fielmente los intereses de CSL.

Lo importante es que no es necesario que se produzca tal situación comprometida para identificarse como conflicto de intereses real o potencial. La percepción del conflicto de intereses en una situación puede ser suficiente para que la reputación o la capacidad de toma de decisiones del empleado quede en entredicho o sea cuestionada.

Esto incluye, entre otras, las situaciones en las cuales:

- un interés privado (financiero o de otra naturaleza) pudiera influir sobre el criterio de un empleado en el momento de gestionar actividades comerciales de CSL;
- se considere que la lealtad de un empleado hacia un familiar, amigo o algún agente contratado, grupo u organización rivaliza con los intereses y asuntos de CSL;

- un empleado tenga intereses en una transacción con relación a la cual se sabe que CSL tiene o podría tener intereses;
- un empleado reciba pagos, comisiones u otros tipos de compensación de parte de un proveedor, un competidor o un cliente de CSL; o
- un empleado utilice su tiempo, equipo, enseres o esfuerzos para algo que no constituya actividades, programas o fines autorizados de CSL.

En tales situaciones, o donde se cuestione la existencia de un conflicto de intereses, los empleados deberán revelar los detalles aparentes o reales del posible conflicto a su supervisor/gerente o al departamento Jurídico de CSL. En todos los casos, cualquier decisión tomada para manejar el conflicto deberá ser avalada por los altos directivos de CSL y documentada de forma adecuada.

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

P

Mi tío trabaja para uno de los proveedores preferidos de CSL. ¿Podría haber un conflicto de intereses?

R

Sí. Nuestros familiares y miembros del hogar que trabajan para un cliente, distribuidor, competidor o proveedor de CSL plantean un potencial especial de conflictos. En este caso, puede haber un conflicto de intereses dependiendo de su puesto en CSL y de su influencia en las decisiones de compra. Debe revelar la información a su supervisor/gerente y/o a Ética y Compliance de CSL y buscar otra valoración. A continuación, CSL puede tomar las medidas adecuadas para abordar la situación.



2.9 Sobornos y corrupción

Las empresas y empleados pertenecientes a CSL tienen prohibido ofrecer, pagar, solicitar o aceptar sobornos, ya sea de forma directa o indirecta, así como dar o recibir favores personales, recompensas o comisiones económicas y de otro tipo a cambio de tomar decisiones comerciales.

Esta prohibición es aplicable independientemente del valor de la recompensa o la comisión. La política de CSL también prohíbe los pagos de facilitación.

Nuestros empleados y directores no deben dar ni aceptar obsequios ni agasajos en los casos en que hacerlo pudiera percibirse como una influencia o influir realmente sobre un criterio comercial objetivo.

Contamos con políticas y programas de formación sobre cumplimiento para garantizar que los empleados pertinentes entienden sus propias obligaciones y las de CSL en relación con la forma de evitar compromisos que puedan constituir soborno y/o corrupción. Hemos creado sistemas para identificar, comunicar, informar, investigar y resolver cualquier incumplimiento de la política de CSL y las leyes aplicables, y afianzamos con regularidad la concienciación de los empleados sobre las opciones para plantear inquietudes.

El incumplimiento de las leyes sobre soborno y corrupción puede conllevar graves consecuencias para CSL y sus empleados, incluidas multas de considerable cuantía o penas de prisión, y CSL considera este incumplimiento una falta grave, sujeta a medidas disciplinarias o incluso a la rescisión del contrato.

P

Formo parte de un equipo creado por CSL para evaluar posibles tecnologías alternativas de filtrado de agua para las instalaciones de producción de CSL. En el marco de la evaluación me han encargado visitar centros de toda Europa donde se esté utilizando alguna de las tecnologías. El proveedor de una de ellas me ha ofrecido sufragar todos los gastos de viaje en primera clase para nuestro equipo de CSL. ¿Puedo aceptar esta oferta?

R

No. La aceptación de esta oferta infringiría la política de CSL, ya que el pago de dicho valor podría percibirse como una influencia en su evaluación imparcial de la tecnología y la posterior decisión de adquisición de CSL. Al ofrecer viajes en primera clase, el obsequio resulta de valor indebido, presumiblemente excesivo y muy por encima de las prácticas comerciales habituales. Si necesita aclarar algún aspecto, debería hablar con su supervisor/gerente o con Ética y Compliance de CSL.

P

Creo que nuestro distribuidor puede estar proporcionando agasajos inadecuados a algunos funcionarios del gobierno para asegurar concesiones de licitación. ¿Tengo que preocuparme por esto o hablar de ello con el equipo de Ética y Compliance, dado que es el distribuidor quien lo hace y no CSL?

R

Sí. Tiene que hablar de este asunto inmediatamente con Ética y Compliance. Si el distribuidor actúa en nombre de CSL y sabemos o creemos que el distribuidor participa en este tipo de actividad, podemos estar implicados. Por lo tanto, es de vital importancia hablar de esto.



2.10 Prácticas del mercado

2.10.1 Promoción ante profesionales de la salud

La forma en que las compañías farmacéuticas interactúan con los profesionales de la salud es una cuestión importante para el sector. Además de las leyes y normativas que rigen las prácticas de promoción, las organizaciones del sector farmacéutico de todo el mundo han establecido varios códigos de conducta para regir estas interacciones.

Estos códigos, y sus principios éticos derivados, fundamentan nuestras prácticas. Estamos comprometidos con el cumplimiento de todas las leyes y normas locales aplicables en cada país en el que operamos.

La promoción en el sector farmacéutico adopta muchas formas y puede incluir:

- el patrocinio de conferencias y seminarios médicos;
- el patrocinio de profesionales del sector farmacéutico para que impartan conferencias y seminarios médicos; y
- el patrocinio de viajes para asistir a conferencias o convenciones médicas para profesionales de la salud.

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

Aplicamos políticas y programas de formación sobre su cumplimiento para asegurar que los empleados pertinentes entienden sus propias obligaciones y las de CSL en relación con la promoción ante profesionales de la salud. El incumplimiento de las políticas de CSL sobre esta materia se considera una falta grave, sujeta a medidas disciplinarias o incluso a la rescisión del contrato.

2.10.2 Etiquetado y publicidad de los medicamentos

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

El etiquetado y la publicidad de medicamentos farmacéuticos están muy regulados. Los materiales publicitarios y de promoción siempre deben ser veraces, cumplir con los términos y condiciones de cualquier autorización de comercialización (es decir, no hacer promoción “extraoficial”), describir de forma equilibrada los riesgos y las ventajas del medicamento, y no deben inducir a interpretaciones erróneas.

La publicidad convencional y la publicidad directa al consumidor de medicamentos de venta bajo receta están estrictamente reguladas y, en muchos casos, la publicidad directa al consumidor está prohibida en virtud de las leyes locales aplicables en los países en los que operamos.

2.10.3 Información sobre medicamentos

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

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

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

Tenemos políticas y procesos estrictos para la aprobación de la información de medicamentos (a través de nuestros departamentos de reglamentación y de asuntos médicos).

Contamos con amplios programas internos de formación para garantizar que todos los empleados pertinentes comprendan e implementen estas políticas y procesos.

2.10.4 Cumplimiento de las leyes de comercio internacional

CSL se compromete a cumplir todas las normativas de comercio internacional aplicables, incluidos los controles de aduana, controles de importación y exportación y las sanciones. El incumplimiento de estas normativas puede acarrear sanciones civiles y penales, así como la pérdida de privilegios de exportación. CSL lleva a cabo con regularidad la selección de proveedores comprobando las listas gubernamentales de empresas sancionadas.

Las leyes sobre importación, exportación y sanciones son complejas y cambian con frecuencia, y, en algunas regiones, pueden contradecirse. Los empleados deberán ponerse en contacto con el departamento de Cumplimiento de las leyes de comercio internacional global de CSL o el departamento Jurídico de CSL si tienen preguntas o inquietudes acerca de dicho cumplimiento.

P

Un profesional de la salud quiere hablar a sus compañeros sobre los medicamentos de CSL y pregunta si podemos pagarles unos honorarios de consultoría por hacerlo. ¿Qué debo decir?

R

Debe decirles que solo pagamos a los profesionales de la salud a través de programas de CSL diseñados para satisfacer necesidades empresariales o científicas específicas y solo si esos programas se aprueban según lo requerido por los documentos procedimentales aplicables. Como parte de dichos programas, CSL puede compensar a un profesional de la salud por los servicios de consultoría necesarios en virtud de un contrato escrito aprobado de acuerdo con los documentos procedimentales aplicables.



2.10 Prácticas del mercado (cont.)

P

Estoy organizando un envío especial de medicamentos de CSL desde Europa y América del Norte a un país al que nunca he hecho envíos antes. Recuerdo haber oído algo acerca de la imposición de sanciones a ese país. ¿Cómo puedo saber si estas sanciones afectarán a mi envío?

R

Antes de trabajar con nuevos socios comerciales o en nuevos lugares, los empleados deberán asegurarse de que no se encuentren en ninguna lista nacional o internacional de empresas sancionadas. Si figurase en alguna de estos listados, el empleado deberá ponerse en contacto con el departamento de Cumplimiento de las leyes de comercio internacional global de CSL para que investigue más. Antes de gestionar una exportación, los empleados deberán asegurarse de que:

- el artículo no esté controlado y no requiera una licencia de exportación o reexportación por parte de las autoridades competentes; y
- se hayan cumplido todos los requisitos de exportación e importación.

Algunos destinos están sujetos a extensas normas de comercio extranjero, embargos o sanciones, y requieren consideraciones adicionales antes de actuar. Los empleados deberán ponerse en contacto con el departamento de Cumplimiento de las leyes de comercio internacional global de CSL o el departamento Jurídico de CSL para recibir orientación.

2.10.5 Propiedad intelectual

El establecimiento y la protección de la propiedad intelectual es el fundamento de nuestra inversión en investigación y desarrollo.

CSL cumplirá todas las leyes aplicables en materia de propiedad intelectual. Estableceremos y protegeremos patentes, marcas comerciales, diseños registrados, derechos

de autor, secretos comerciales e información confidencial. Esto incluye la aportación de información, herramientas y procesos necesarios a nuestros empleados a fin de proteger nuestros activos.

CSL establece relaciones estratégicas con organizaciones académicas y de otra índole en todo el mundo como complemento a nuestra experiencia interna y a fin de promover la ciencia y las posibilidades del éxito del desarrollo de los medicamentos. Estas relaciones suelen producir conocimientos, propiedades intelectuales o medicamentos compartidos. Suscribimos acuerdos de colaboración a fin de abordar los aspectos de la relación, incluidos el respeto y la protección de la propiedad intelectual e información confidencial.

P

Deseo contratar a un agente contratado que ayude a desarrollar la investigación que mi equipo ha estado llevando a cabo sobre un nuevo objetivo terapéutico. Debo actuar con celeridad, ya que mi contacto se va de viaje al extranjero. ¿Puedo llamarle por teléfono para comentar el trabajo de CSL y el modo en que puede colaborar?

R

Hay que tratar con cuidado toda información que no se encuentre ya en el dominio público. Antes de comentar asuntos confidenciales con un agente contratado, deberá tener en cuenta la protección de la propiedad intelectual y la naturaleza de la contratación que tenemos prevista, y comunicarse con el departamento Jurídico de CSL para asesorarse sobre el mejor modo de salvaguardar los activos y la información de CSL. En general, como punto de partida mínimo, se requerirá un acuerdo de confidencialidad antes de que las partes comiencen a dialogar y colaborar.

2.10.6 Impuestos

CSL se compromete a cumplir las leyes y normativas aplicables en materia de impuestos en todos los países en los que operamos. CSL entiende que surgen riesgos fiscales a causa de la complejidad de la ley, su continua evolución y la incertidumbre inherente del modo en que se aplica a situaciones y circunstancias concretas.

Por lo tanto, CSL:

- se compromete a cumplir las leyes fiscales aplicables en todos los países en los que opera y aplicará los principios de las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sobre precios de transferencia a la hora de determinar los precios de transferencia adecuados para transacciones internacionales entre partes relacionadas;
- no adopta posiciones fiscales agresivas y solo implementará transacciones que se ajusten a nuestra actividad comercial, tengan objetivos comerciales claros y no dependan de impuestos para su viabilidad comercial;
- adopta una política fiscal global aprobada por la Junta; y
- asegura la revisión y consideración de pagos de impuestos y gestión de riesgos relacionados con impuestos por parte del Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos de la Junta Directiva.

2.10.7 Expansión del mercado

La expansión a nuevos mercados o zonas es fundamental para nuestra capacidad de mantener el crecimiento y seguir cumpliendo nuestra promesa a los pacientes y la salud pública. CSL se compromete a realizar la diligencia debida suficiente al evaluar los países con los que hacemos negocios y sobre qué base se lleva a cabo este negocio.



2.11 Agasajos y obsequios

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

- podrán agasajar u obsequiar a los clientes, clientes potenciales u otras personas con las que CSL mantiene relaciones comerciales; y
- podrán recibir ofertas de obsequios o agasajos de proveedores, potenciales proveedores u otras personas con quienes CSL hace negocios.

La provisión o la recepción de agasajos u obsequios debería ser selectivo, oportuno e infrecuente, cumpliendo las políticas aplicables de CSL. No deberán ofrecerse ni aceptarse obsequios en efectivo o equivalentes al dinero en efectivo (por ejemplo, vales monetarios). No se recomienda el agasajo a colegas empleados a cuenta de CSL, excepto bajo circunstancias específicas, en cuyo caso deben contar con la aprobación de un superior de CSL.

Cuando la provisión o la recepción del agasajo u el obsequio se considere oportuna, debe de ser de una categoría que refleje las normas profesionales y comunitarias de ética, moderación y buen gusto, deben cumplir con las leyes aplicables y los códigos del sector, y deben estar en consonancia con nuestros valores declarados y políticas aplicables de CSL. No deberán solicitarse, exigirse ni buscarse obsequios o agasajos. La provisión de cualquier obsequio o agasajo deberá ser transparente y reflejarse debidamente en los registros financieros de CSL.

No está permitido aceptar agasajos u obsequios durante las negociaciones de compra o de otra naturaleza relacionadas con la actividad comercial de CSL (consulte el artículo 2.9 “Sobornos y corrupción”).

Algunos países tienen normas que prohíben o restringen agasajar u obsequiar a los profesionales de la salud y a los funcionarios del gobierno. Están prohibidos agasajos (por ejemplo, eventos deportivos, teatro o conciertos) para profesionales de la salud y funcionarios del gobierno conforme a las políticas aplicables de CSL, y no deben proporcionarse. Proporcionar agasajos en forma de comidas (hospitalidad) está sujeto a estrictas condiciones conforme a estas políticas.

Aplicamos políticas y programas de formación sobre cumplimiento para asegurar que los empleados pertinentes entienden sus propias obligaciones y las de CSL en relación con recibir y ofrecer agasajos y obsequios. Hemos creado sistemas para identificar, comunicar, informar, investigar y resolver cualquier incumplimiento de las políticas de CSL y las leyes aplicables, y afianzamos con regularidad la concienciación de los empleados sobre las opciones para plantear inquietudes.

Para obtener más orientación, póngase en contacto con el departamento de Ética y Compliance de CSL o Jurídico de CSL.

P

He finalizado recientemente un proyecto que implicaba a varios empleados de una organización de investigación asociada y, para celebrarlo, me gustaría invitar a los investigadores y a algunos de los empleados de CSL que han participado en el proyecto a una final de fútbol del equipo local. ¿Está permitido?

R

Debe considerar si la aceptación de este agasajo por parte de la organización de investigación podría percibirse como un reconocimiento indebido por el trabajo realizado. También debe considerar si podría implicar a esta organización en proyectos futuros y si la socialización con empleados de la organización podría poner en peligro esto.

En cualquier caso, si ha ofrecido entradas que son caras o difíciles de conseguir (por ejemplo, entradas para un evento de primer nivel), el valor del agasajo se consideraría excesivo. En este caso, no debería ofrecerlo. Del mismo modo, si un agente contratado (por ejemplo, distribuidor, agente) le invita a asistir a un evento de entretenimiento (por ejemplo, evento deportivo, concierto), debe evaluar la idoneidad de la invitación con su supervisor/gerente o equipo de Ética y Compliance.



2.12 Relaciones con interlocutores externos

2.12.1 Colaboración con funcionarios del gobierno

CSL colabora con funcionarios del gobierno y otras partes interesadas para contribuir a la formulación de políticas públicas en los países en los que operamos. Lo hacemos para garantizar que las políticas públicas reflejen los intereses legítimos de las muchas partes interesadas a las que prestamos servicios y de las que somos responsables, incluidos pacientes, donantes de plasma, empleados, inversores y comunidades locales en las que tenemos presencia.

CSL desarrolla sus actividades comerciales en áreas que están muy reguladas. Es probable que nuestros empleados se relacionen con funcionarios del gobierno responsables de conceder licencias para nuestros medicamentos, los términos de acceso, la financiación y las recomendaciones de nuestros medicamentos, la negociación y la gestión de contratos con nuestra compañía, así como del desarrollo y la ejecución de las normas que nos afectan.

Exigimos que cualquier interacción con funcionarios del gobierno se lleve a cabo de forma ética y de acuerdo con las leyes y normativas aplicables. Si alguno de nuestros empleados se ve obligado a hacerlo, debe proporcionar información veraz y evitar las falsificaciones u omisiones. Debemos conservar todos los registros pertinentes de cualquier negociación, consulta o litigio, conforme a los procedimientos y la Política de gestión global de registros de CSL, cuya contraparte sea el gobierno, y todas nuestras interacciones con este deben cumplir con el artículo 2.9 “Sobornos y corrupción” y el artículo 2.11 “Agasajos y obsequios” del presente Código.

Cuando CSL o el Comité de Acción Política de los Empleados de CSL permitan las contribuciones a candidatos políticos u otras partes interesadas políticas, a las que los empleados de EE. UU. pueden contribuir voluntariamente, dichas contribuciones deben estar razonablemente equilibradas entre partidos y candidatos o representantes. Dichas contribuciones deben realizarse de acuerdo con las leyes y normativas locales y los niveles de autorización aplicables.

Tomamos decisiones sobre cómo llevar a cabo contribuciones políticas basadas en la comprensión de la relevancia empresarial de la participación de los partidos políticos o particulares en cuestiones de políticas públicas que son importantes para CSL, teniendo en cuenta las expectativas de las partes interesadas y la capacidad de crear valor compartido para los pacientes y la salud pública.

Creemos que la transparencia de las contribuciones políticas es importante para las compañías farmacéuticas, dado el papel crucial que desempeñan los gobiernos en la regulación, las recomendaciones, el reembolso y el suministro de medicamentos y biofármacos. CSL dará a conocer públicamente el valor total de las contribuciones anuales en nuestro informe anual disponible en CSL.com.

Póngase en contacto con su representante local de relaciones públicas si tiene alguna duda sobre si debería interactuar directamente con funcionarios del gobierno.

2.12.2 Participación en la normativa oficial

Consideramos que CSL tiene un papel importante que desempeñar en aquellos casos en que se estén desarrollando políticas públicas en torno a cuestiones que afectan de forma directa a nuestras actividades comerciales, y en las cuales tenemos conocimientos específicos.

Trabajamos directamente con el gobierno y otras partes interesadas para proporcionar nuestras perspectivas sobre asuntos en los que podemos ofrecer conocimientos o percepciones particulares para contribuir a la formulación de políticas.

También cooperamos cuidadosamente con las asociaciones pertinentes del sector para el desarrollo de posiciones industriales que sigan la línea de nuestros valores e intereses.



2.12 Relaciones con interlocutores externos (cont.)

2.12.3 Comunicaciones externas

CSL ha autorizado a los portavoces apropiados a proporcionar información acerca de nuestras cuestiones comerciales a los medios de comunicación, a los analistas y al gobierno. Los portavoces autorizados son los únicos que pueden proporcionar tal información.

P

Trabajo en el centro de obtención de plasma de CSL y he recibido una llamada telefónica de un periodista de un periódico preguntando por la seguridad de uno de los tratamientos de CSL basados en el uso de plasma. ¿Debería responder lo que sé realmente sobre esta cuestión o decir “sin comentarios”?

R

La información que se difunde públicamente a través de los medios de comunicación puede tener consecuencias financieras o jurídicas a veces imprevistas y afectar a la reputación corporativa de CSL. Es crucial que todos los comentarios emitidos por CSL, incluidas las respuestas a preguntas de la prensa, sean precisos, puntuales y coherentes. En consecuencia, solo los portavoces autorizados deberían emitir comentarios públicos en nombre de CSL. Debería responder educadamente al entrevistador telefónico que le pondrá en contacto con un portavoz autorizado lo antes posible. Investigue la naturaleza de la pregunta y pida los datos de contacto de su interlocutor. Deberá entonces remitir la pregunta de inmediato al representante de comunicaciones de CSL de su zona.

P

Estoy asistiendo a una conferencia científica y estoy muy entusiasmado con los resultados recientes que mi equipo ha obtenido para un tratamiento novedoso. He preparado algunas diapositivas detalladas que compartiré con los asistentes a la conferencia. ¿Necesito obtener aprobación antes de hacerlo?

R

La información adquirida durante las actividades de investigación y desarrollo es un activo clave que es extremadamente valioso y debe gestionarse para obtener el máximo valor para CSL y sus partes interesadas. Es esencial que no se produzca ninguna divulgación de información sin una evaluación adecuada del efecto de la divulgación. Los empleados deben seguir la Política de divulgación de información de investigación y desarrollo de CSL antes de compartir públicamente cualquier información.



2.13 Privacidad

2.13.1 Privacidad de información de agentes contratados

CSL respeta y se compromete a proteger la privacidad de todas las personas con las que entablamos relaciones comerciales, incluyendo a pacientes, donantes de plasma, profesionales de la salud, colaboradores y otros agentes contratados. En este sentido, es importante que respetemos todas las leyes locales aplicables de forma oportuna y eficiente, como una obligación legal y como una cuestión de buenas prácticas corporativas.

Al recopilar, procesar, almacenar y transferir datos personales, tomamos todas las precauciones adecuadas, de conformidad con todas las leyes locales aplicables, para garantizar la protección de la privacidad y el respeto de los derechos de las personas.

Aplicamos políticas y programas de formación sobre su cumplimiento para asegurar que los empleados pertinentes entienden sus propias obligaciones y las de CSL en relación con la gestión de la información personal, conforme a las leyes aplicables en la zona.

2.13.2 Privacidad de la información sensible de otros

CSL puede recopilar información sensible de sus pacientes, donantes de plasma, profesionales de la salud, colaboradores y otros agentes contratados. Esta información sensible puede incluir identificadores físicos (como escaneos de huellas digitales), información sanitaria e información financiera. Estos tipos de datos requieren un mayor nivel de protección de la privacidad. Por lo tanto, CSL se compromete a limitar la recopilación de esta información a lo que sea necesario para llevar a cabo el objetivo de negocio y procesarla de una manera compatible con las leyes locales aplicables.

P

Mientras espero para hablar con un médico en su consulta, ¿puedo revisar las listas de registro de pacientes o los expedientes médicos?

R

No. La visualización de una lista de registro de pacientes o datos médicos en estas circunstancias es contraria a la expectativa de confidencialidad y privacidad de un paciente.

2.13.3 Privacidad de información de empleados

CSL garantiza que la gestión de información de empleados se lleve a cabo de acuerdo las leyes locales aplicables. En algunos casos, la recopilación de información de los empleados puede ser requerida por ley. En otros casos, CSL garantiza que la forma en que se recopilan y usan los datos se basa en un equilibrio entre el derecho de la persona a la privacidad y nuestras necesidades comerciales legítimas. En consecuencia, solo recopilaremos información personal de empleados cuando sea necesario en virtud de nuestras necesidades comerciales, y lo haremos de forma que no resulte indiscreto y cumpliendo las leyes locales aplicables.

Nos comprometemos a informar a los empleados de su derecho a conocer el propósito para el cual recopilamos información, a examinar sus propios registros y a corregir cualquier error que pudieran contener los mismos.

P

Soy empleado de CSL. ¿Qué tipo de datos sobre mí recopila y utiliza CSL?

R

Al igual que con todos los empleadores, CSL recopila y utiliza datos personales de sus empleados. Por ejemplo, sus nombres, información de dirección, datos de contacto y datos de salarios. La necesidad de recopilar dichos datos suele ser obligatoria por ley para los empleadores. Además de los datos exigibles legalmente, CSL puede utilizar datos personales, que se acumulan automáticamente, como un subproducto del uso diario de los empleados de equipos y aplicaciones digitales proporcionados por el empleador, como correos electrónicos. De acuerdo con las leyes aplicables, CSL ha establecido medidas de seguridad adecuadas para la sensibilidad de los datos y los riesgos asociados con el uso de dicha información.



3

Seguridad y calidad de nuestros medicamentos

En esta sección

3.1	Investigación y desarrollo	27
3.2	Bioética	28
3.3	Farmacovigilancia	32
3.4	Calidad	32
3.5	Cadena de suministro	33
3.6	Derechos humanos	35





El compromiso de CSL:

CSL se compromete a mejorar y salvar las vidas de los pacientes con enfermedades raras y graves y proteger la salud pública mediante el desarrollo, la fabricación y el suministro fiable de medicamentos de alta calidad.

Nosotros:

- aplicaremos sistemáticamente las normas de buenas prácticas del sector farmacéutico en la realización de proyectos de investigación y desarrollo que incluyan animales, así como en los ensayos clínicos con personas, sean o no pacientes nuestros;
- mantendremos sistemas de gestión de la calidad y nos aseguraremos de que nuestros empleados comprenden y se ocupan de mantener los procesos de calidad de forma rigurosa;
- garantizaremos que nuestros agentes contratados forman parte de un mismo proceso, y que otras compañías farmacéuticas, cuyos medicamentos utilizamos, están comprometidas de manera activa en respetar los mismos principios;
- comunicaremos puntualmente a las agencias reguladoras y a otras partes interesadas, de forma oportuna y según corresponda, cualquier problema de seguridad o calidad relacionado con cualquiera de nuestros medicamentos;
- trabajaremos con la Organización Mundial de la Salud (OMS) y con los gobiernos, según proceda, para investigar y prevenir cualquier caso de falsificación de nuestros medicamentos; y
- implementaremos sistemas comerciales prácticos para proteger los derechos de las personas que se relacionan con CSL.





3.1 Investigación y desarrollo

Nuestra misión consiste en descubrir, desarrollar y proporcionar tratamientos innovadores que mejoran la calidad de vida de los pacientes. Nuestro compromiso se extiende a garantizar que nuestros medicamentos sean soluciones seguros y eficaces y que beneficien a pacientes y médicos al abordar necesidades médicas no cubiertas.

Para lograrlo, nuestros investigadores y empleados se dedican a:

- asociarse con pacientes a lo largo del ciclo de vida del desarrollo;
- comportarse con respecto a los principios bioéticos;
- llevar a cabo investigaciones sobre los mecanismos de nuevas enfermedades y medicamentos que utilicen avances en ciencia y tecnología;
- respaldar el uso consciente de animales en la investigación solo cuando no exista otra alternativa científica o normativa aceptable para demostrar la seguridad y eficacia del compuesto en investigación;
- realizar siempre nuestros ensayos clínicos de acuerdo con los principios éticos consensuados derivados de las directrices éticas internacionales, como E6 de la Conferencia Internacional de Armonización (ICH); Pautas de Buenas Prácticas Clínicas (BPC) y la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial y las Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos del CIOMS;

- producir valiosas mejoras en la salud o avances de conocimientos científicos mientras se intenta identificar y minimizar los riesgos relevantes para los destinatarios de nuestros medicamentos;
- llevar a cabo investigaciones de forma transparente, respetando a los participantes en nuestros ensayos clínicos;
- esforzarse por ampliar el conocimiento científico y médico mediante la publicación transparente de todos los resultados de los ensayos clínicos de acuerdo con las directrices internacionales aceptadas;
- lograr el registro oportuno de medicamentos para llevar nuestros nuevos tratamientos a los pacientes lo antes posible; y
- cumplir los estándares de calidad globales.

3.1.1 Enfoque en el paciente y salud pública

El enfoque en el paciente es uno de nuestros valores fundamentales y es un elemento fundamental de todo nuestro trabajo. Creo que los pacientes y cuidadores saben mejor qué es lo que marca una diferencia significativa en la gestión y el tratamiento de su enfermedad.

Nos comprometemos a desarrollar y adaptar estrategias y procesos para que los pacientes y cuidadores adopten sus perspectivas específicas de nuestros programas y estudios de desarrollo. Trabajamos activamente con organizaciones de pacientes para desarrollar programas y actividades únicos para los pacientes y la protección de la salud pública. Hemos aplicado el amplio conocimiento que tenemos de nuestros pacientes y sus familias para crear nuestros propios programas. Además de crear esa sensación de empoderamiento y comunidad, nos asociamos con estos grupos para mejorar y ampliar los esfuerzos educativos y de divulgación acerca de enfermedades raras y graves.

Trabajamos con las autoridades gubernamentales y otras partes interesadas para respaldar la protección de la salud pública y explicar las necesidades únicas de la comunidad de enfermedades raras en un esfuerzo por ayudarles a comprender el valor real que aportan nuestros tratamientos. También pretendemos garantizar que los pacientes tengan acceso a la atención y los tratamientos que necesitan para llevar una vida completa y gratificante.



3.2 Bioética

“Bioética” se refiere a la aplicación de la ética en el descubrimiento, desarrollo y producción de medicamentos y atención sanitaria de forma más general. Los principios bioéticos nos guían en cómo comportarnos de forma responsable y ética en nuestro trabajo para el beneficio final de la sociedad. En CSL, actuamos de acuerdo con nuestro Código y nuestros valores y analizamos cuidadosamente las implicaciones éticas de nuestras actividades para cumplir con nuestro compromiso con el paciente y el bienestar público.

Nuestro respeto por la conducta ética sostenible es primordial. Sin embargo, somos pragmáticos y reconocemos que nuestras prácticas pueden necesitar adaptarse a los posibles desafíos que surgen de influencias externas. Estas medidas incluyen:

- tendencias sociales;
- avances científicos en biotecnología e investigación; y
- necesidades de salud pública.

Además, reconocemos la necesidad de evaluar y mejorar continuamente nuestros estándares y procesos éticos internos. CSL ha implementado una supervisión específica a través de un Foro asesor de bioética para evaluar y abordar de forma proactiva los dilemas bioéticos emergentes relacionados con la investigación y el desarrollo.

El Foro asesor de bioética de CSL cuenta con el apoyo de bioéticos externos seleccionados y, cuando es necesario, actúa como organismo asesor de nuestros equipos de investigación y desarrollo sobre cuestiones bioéticas. El Foro proporciona una oportunidad para que se planteen y debatan una serie de temas bioéticos para ayudar a que la toma de decisiones de CSL sea informada, y para que se tengan en cuenta nuevas iniciativas, políticas y directrices relacionadas con la bioética.

3.2.1 Avances en ciencia y tecnología

Nos esforzamos por convertir la innovación en soluciones y, en la investigación y el desarrollo, utilizamos los últimos desarrollos y aplicaciones del campo científico para descubrir y desarrollar nuevos tratamientos esenciales para satisfacer las necesidades médicas no cubiertas.

Los recientes avances en el área de las terapias génicas están revelando nuevas oportunidades para el desarrollo de fármacos; sin embargo, las tecnologías asociadas plantean problemas complejos.

3.2.1.1 Uso de tejido fetal y embrionario y células madre

CSL no lleva a cabo investigaciones utilizando células madre procedentes de tejido fetal o embrionario humano ni participa en estudios que lo hagan. Tampoco las utilizamos para nuestros medicamentos. No practicamos terapias génicas humanas dirigidas a la línea germinal ni financiamos estudios externos que lo hagan.

3.2.1.2 Uso de organismos genomanipulados

Utilizamos habitualmente organismos genomanipulados (OGM) estándar en procesos de investigación y desarrollo, fabricación y control de calidad para desarrollar proteínas recombinantes. Toda investigación y desarrollo con OGM se lleva a cabo según las normas reglamentarias requeridas y bajo una evaluación completa de riesgo con las condiciones más elevadas de seguridad en relación con el uso, almacenamiento, contención y eliminación adecuada de residuos o materiales usados.

3.2.2 Ensayos clínicos

Los ensayos clínicos son estudios de investigación que se realizan para confirmar si los tratamientos médicos pueden mejorar la salud de las personas. Antes de que un nuevo medicamento se ponga a disposición del público, debe someterse a una rigurosa investigación a través de una serie de estudios clínicos bien diseñados para evaluar su eficacia y seguridad, que, a continuación, son evaluadas por agencias reguladoras.

Nos comprometemos a realizar estudios clínicos de forma responsable. La seguridad y confidencialidad de los participantes en el estudio es primordial, y aplicamos altos estándares internos y supervisión para garantizar esto. Además, contamos con mecanismos para garantizar la exactitud, la fiabilidad y seguridad de los datos que generan nuestros estudios.

En CSL, creemos que es nuestra responsabilidad ética ofrecer a los voluntarios sanos y a los pacientes que participan en nuestros estudios respeto y apoyo para su bienestar a lo largo de todo el conjunto de actividades del estudio, desde el diseño del estudio hasta el reclutamiento, la inscripción, la ejecución del estudio y la finalización. Se espera que todo el personal de CSL que respalda nuestros estudios clínicos, así como nuestros investigadores, personal del centro y proveedores que interactúan con nuestras comunidades públicas y de pacientes se comporten con integridad, y apliquen los más altos estándares de atención médica y respeto a los pacientes en todo momento.

CSL exige que todos los estudios clínicos con los que está asociada cumplan con los estándares de calidad de datos y éticos acordados internacionalmente, que describen las expectativas de la comunidad con respecto a la realización y gestión de ensayos clínicos por parte de las compañías farmacéuticas. Exigimos los mismos estándares éticos dondequiera que llevemos a cabo nuestros estudios clínicos. Solo llevamos a cabo estudios en países en los que se puedan cumplir estos estándares y en instalaciones que hayamos evaluado y considerado que tienen la infraestructura médica y de investigación adecuada.



3.2 Bioética (cont.)

La primera vez que se administra un medicamento a personas (conocida como primer ensayo clínico en el ser humano [FIH]) es un momento fundamental en el desarrollo clínico. Estos estudios FIH son especialmente importantes para ampliar nuestro conocimiento de la enfermedad y el potencial del enfoque en investigación, y para salvaguardar la salud y el bienestar de los participantes. CSL se toma esta responsabilidad muy en serio y cuenta con procesos, en línea con las directrices normativas, para permitir la toma de decisiones y la monitorización de los participantes del estudio.

Para todos los estudios patrocinados por CSL, un grupo multidisciplinar de expertos internos garantiza que todos los estudios estén científicamente justificados y cumplan con nuestro más alto nivel de gobernanza de la seguridad. Todos los datos disponibles se revisan para confirmar que se ha evaluado una relación beneficio/riesgo favorable antes del inicio del estudio. Esto es en consonancia con nuestro compromiso con la protección de los participantes del estudio.

CSL llevará a cabo estudios clínicos intervencionistas en fase III en pacientes solo en países en los que:

- CSL tenga previsto obtener la aprobación y cuando se haya tomado una decisión para que el medicamento en investigación esté disponible comercialmente;
- el medicamento que se está estudiando ya está aprobado y disponible en ese país para una indicación y/o población alternativa y existe un plan para obtener la aprobación para la nueva indicación; o
- el medicamento en investigación ya está aprobado para la indicación en estudio y está disponible o existe la intención de que lo esté (por ejemplo, estudios en fase IV).

En el caso de enfermedades raras, es imprescindible que los nuevos medicamentos en investigación estén disponibles para los niños lo antes posible. CSL se compromete a incluir sujetos pediátricos en nuestros programas clínicos cuando esté justificado éticamente y sea factible evaluar la eficacia y la seguridad de nuestros medicamentos. Esto se determina en colaboración con las autoridades reguladoras correspondientes. En consonancia con todos los estudios clínicos de CSL, los estudios pediátricos patrocinados por CSL cumplen todas las leyes y normativas requeridas.

Es importante que aquellos que se planteen participar en un estudio clínico reciban información transparente y comprensible sobre los objetivos de un estudio, y los riesgos y posibles beneficios de la participación, así como las opciones de tratamiento. Esto se consigue mediante un proceso de consentimiento informado mediante el cual la información se comparte claramente con todos los participantes de nuestros estudios para permitirles que tomen la decisión. Además, se informa a los participantes de que son libres de retirarse en cualquier momento, sin necesidad de dar explicación alguna y sin consecuencias adversas para su acceso a la atención médica. Si se descubre nueva información relativa a la realización o la evaluación de beneficios/riesgos del estudio, compartiremos dicha información de inmediato con los participantes.

Creemos que las personas no deberían participar en ensayos clínicos sin la protección de sus derechos fundamentales como pacientes o sin la garantía de la protección de sus datos individuales del estudio. CSL no permite que se lleve a cabo ningún procedimiento del estudio hasta que el participante del estudio, o su representante legalmente autorizado, haya otorgado libremente su consentimiento informado.

CSL realiza auditorías de calidad internas de todos los aspectos de los ensayos clínicos y respalda las inspecciones de las autoridades sanitarias globales.

3.2.2.1 Transparencia de los datos clínicos

CSL cree en la importancia de poner los estudios clínicos y sus resultados a disposición de los profesionales médicos, los posibles sujetos del estudio y el público. Además, nos aseguramos de revelar información equilibrada, completa, precisa y no patentada sobre nuestros estudios clínicos registrados, independientemente del resultado. Lo hacemos de manera oportuna y a través de varios mecanismos.

- Los estudios patrocinados por CSL se enumeran en nuestro sitio web corporativo. También registramos de forma prospectiva todos los estudios intervencionistas en pacientes o voluntarios sanos en un registro de ensayos clínicos públicos reconocido por el Comité Internacional de Editores de Revistas Médicas (ICMJE, por sus siglas en inglés). Los estudios no intervencionistas patrocinados por CSL se registran de acuerdo con los requisitos y normas locales.
- Los resultados resumidos de los estudios clínicos patrocinados por CSL se divulgan en el plazo de 12 meses desde la última visita del último paciente, a menos que se ordene lo contrario y de acuerdo con los requisitos y normas locales. Esto incluye los resultados de los estudios de medicamentos retirados y estudios interrumpidos por motivos de seguridad o eficacia.
- Nos esforzamos por compartir los resultados del estudio con los pacientes que participan en nuestros estudios clínicos mediante la publicación de resúmenes en lenguaje sencillo para los participantes del estudio a través de un servicio web independiente disponible públicamente. Además, previa solicitud, colaboraremos con los investigadores que deseen compartir los resultados de una persona con su paciente. Las normativas y estándares locales se utilizan para determinar la respuesta adecuada a dichas solicitudes.

3.2 Bioética (cont.)

P

He recibido una solicitud de un hospital de investigación de resultados clínicos de un ensayo clínico recientemente completado patrocinado por CSL. Creen que nuestros resultados les ayudarán a desarrollar aún más un tratamiento para salvar vidas. Tengo acceso a dicha información, ¿puedo compartirla?

R

No. Los resultados no deben compartirse. Los resultados del estudio clínico de CSL se divulgan de forma controlada, de acuerdo con los requisitos y normas locales, independientemente del resultado. CSL se compromete a publicar resultados resumidos de todos los estudios en pacientes en el plazo de un año desde la finalización del ensayo clínico en sitios web y registros disponibles públicamente como clinicaltrials.gov. Si el ensayo implicó a pacientes menores de 18 años, los resultados se publicarán en un plazo de seis meses desde la finalización del ensayo. Los investigadores interesados en los resultados del estudio deben dirigirse a dichos registros.

3.2.2.2 Privacidad de los datos del ensayo clínico

Para apoyar a los investigadores que desean examinar los datos del estudio más detenidamente o combinarlos con otros estudios en metaanálisis, CSL ha adoptado un proceso para evaluar las solicitudes de datos anonimizados a nivel de paciente. Garantizar la privacidad personal es primordial y CSL cumple con el Reglamento General de Protección de Datos europeo y los requisitos locales aplicables al gestionar datos personales individuales.

Cualquier dato a nivel de paciente compartido públicamente, por ejemplo, con reguladores o investigadores, o en presentaciones o publicaciones, se anonimiza para proteger la información de identificación personal. CSL no proporciona acceso a datos a nivel de paciente si existe una probabilidad razonable de que se pueda volver a identificar a pacientes individuales.

En los casos en los que se compartan voluntariamente con nosotros datos personales no solicitados, por ejemplo, como parte de una consulta generada por el paciente o cuando un miembro del público informa de un acontecimiento adverso, no utilizamos esta información para ningún otro fin que no sea gestionar la consulta o el informe. Los datos personales no se compartirán con ninguna otra parte a menos que estemos legalmente obligados a hacerlo (por ejemplo, por las autoridades reguladoras) o cuando un agente contratado actúe en nombre de CSL como encargado del tratamiento de datos.

CSL conserva los datos personales durante el tiempo que consideremos razonablemente necesario para lograr los fines establecidos anteriormente y según sea necesario y/o permisible según la legislación aplicable.

P

Un participante de un ensayo clínico completado recientemente ha solicitado todos y cada uno de los datos que tenemos sobre él mientras participaba en el ensayo. ¿Cómo gestiono esta solicitud?

R

Se informa a los participantes del ensayo clínico, en el momento en que se obtiene el consentimiento informado para participar en un ensayo, de que el acceso a cualquier dato solo puede obtenerse de su médico y/o centro participante en el ensayo clínico. CSL no puede vincular los datos con la identidad del participante del ensayo. Para respaldar el cumplimiento de su solicitud, se debe indicar al participante que se ponga en contacto con su médico o centro responsable del tratamiento.

3.2.2.3 Acceso a medicamentos en investigación

Un medicamento en investigación es aquel que aún no ha recibido la aprobación requerida de la autoridad sanitaria (por ejemplo, la Administración de Fármacos y Alimentos [FDA] de EE. UU.) y, hasta la finalización de los estudios clínicos, su perfil de beneficio/riesgo no se comprende por completo. En estas circunstancias, CSL solo apoya el acceso a sus medicamentos en investigación en un entorno de ensayo clínico. La política de CSL sobre esto se puede encontrar en CSL.com.

Para los pacientes que completen un ensayo clínico de CSL sobre una afección grave o potencialmente letal, pueden darse casos en los que CSL hará todo lo posible por garantizar la continuación del cuidado entre el final del estudio clínico y hasta que el medicamento en investigación se apruebe en el país del paciente. CSL informa claramente a todos los pacientes si esto ocurrirá o no, y en qué condiciones, como parte del proceso de consentimiento informado para un estudio determinado.

3.2 Bioética (cont.)

3.2.3 Protección de los animales

En CSL, respaldamos el uso consciente de animales en la investigación solo cuando no exista otra alternativa científica o normativa aceptable para demostrar la seguridad y eficacia de un compuesto en investigación. Sin embargo, el estado actual de conocimientos científicos y disposiciones reglamentarias implica que la evaluación en animales es a menudo esencial para garantizar la calidad, la eficacia y la seguridad de los medicamentos que descubrimos.

CSL está firmemente comprometida con el uso de animales de forma humana y ética, y nos comprometemos a mantener los más altos estándares de protección para todos los animales implicados en nuestra investigación. Aplicamos las leyes locales aplicables y los códigos de prácticas internacionales a todos los estudios con animales y exigimos esto a cualquier agente contratado que actúe en nuestro nombre.

Antes de llevar a cabo cualquier investigación con animales, un Comité de Ética para Animales (AEC) o la junta de ética y gobernanza local revisa la necesidad científica y se asegura de que todos los usos se planifiquen y lleven a cabo cuidadosamente de manera que se mantengan los más altos estándares de protección para los animales involucrados en nuestra investigación. La junta de gobernanza ética para animales correspondiente garantiza que las actividades científicas que se realicen con animales estén en consonancia con las normas y códigos pertinentes, y que se apliquen, en la medida posible y cuando sea legalmente factible, los principios de las 3 erres:

- **reemplazo** del uso de animales por otros métodos;
- **reducción** del número de animales utilizados; y
- **refinamiento** de las técnicas utilizadas para reducir el impacto sobre los animales.

No iniciaremos ningún tipo de procedimiento o programa científico que incluya el uso de animales, salvo y hasta que el órgano de gobernanza ética para animales correspondiente haya aprobado:

- los procedimientos científicos;
- las instalaciones; y
- la formación técnica de las personas que participan en la investigación.

Del mismo modo, esperamos que cualquier organización externa que contratemos para llevar a cabo investigaciones con animales en nuestro nombre trate a los animales de acuerdo con los más altos estándares de protección de los animales, en línea con nuestros propios compromisos.



3.3 Farmacovigilancia

Todos los medicamentos tienen el potencial de causar acontecimientos adversos en algunos pacientes. En CSL, nuestra prioridad es comprender el potencial de los acontecimientos adversos para nuestros medicamentos y evaluarlos junto con los beneficios terapéuticos de los medicamentos. Esto se consigue mediante la aplicación de la farmacovigilancia, la práctica de controlar los efectos de los fármacos.

Para garantizar que cada medicamento de CSL sea eficaz y seguro, hemos establecido procesos sistemáticos diseñados para optimizar la seguridad del paciente durante todo el ciclo de vida de un medicamento.

Los perfiles de beneficio/riesgo de nuestros medicamentos se derivan de la información de seguridad y eficacia disponible. Esta información proviene de datos preclínicos; estudios clínicos que respaldan la aprobación por parte de las autoridades sanitarias; amplios programas de estudios clínicos posteriores a la aprobación; publicaciones científicas; y profesionales de la salud, pacientes o consumidores una vez que el medicamento está aprobado y en uso clínico. Además, todos los empleados de CSL reciben formación respecto a la notificación de acontecimientos adversos y están obligados a informar si tienen conocimiento de un resultado adverso con uno de nuestros medicamentos.

Llevamos a cabo una sofisticada monitorización continua y análisis de acontecimientos adversos, lo que nos ayuda a comprender los perfiles de seguridad de nuestros medicamentos. Podemos ayudar a identificar los posibles efectos secundarios antes de que se produzcan, permitiendo que se diseñen e implementen las estrategias de prevención adecuadas.

La calidad de nuestros procesos y sistemas se audita periódicamente de forma interna y las principales autoridades reguladoras la inspeccionan.

P

Durante la asistencia a un evento social reciente, uno de los invitados me explicó el caso de su hijo, que había sufrido un efecto secundario inusual mientras era tratado con un medicamento de CSL. ¿Cómo debo actuar?

R

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

3.4 Calidad

Nuestros pacientes confían en que los procesos de CSL garantizan que nuestros medicamentos cumplen con sus expectativas de calidad y seguridad. Nos comprometemos a desarrollar, fabricar y suministrar medicamentos de calidad que beneficien a la salud pública y mejoren y salven las vidas de los pacientes.

Alcanzamos este objetivo asegurándonos de que nuestros medicamentos, procesos y servicios cumplen con todas las especificaciones pertinentes, y respetan todas las leyes aplicables, durante todos los procesos de recogida de plasma y de producción. Esto incluye la validación integral del equipo de fabricación, las instalaciones, los procesos y sistemas informáticos que controlan estos procesos.

Igualmente, es esencial la formación de todos los empleados a fin de que la recogida de plasma y la producción de nuestros medicamentos sean constantes y efectivas. CSL dedica gran cantidad de recursos en la educación y contratación a fin de garantizar que todos los empleados estén correctamente capacitados para llevar a cabo su trabajo conforme a las políticas y procedimientos aplicables. Se lleva a cabo la documentación y el seguimiento de la formación del personal a través de sistemas electrónicos.

Nosotros cumplimos con los requisitos aplicables de las agencias reguladoras y normativas del sector relevantes para nuestras operaciones, tales como el Código de Buenas Prácticas de Fabricación (cGMP), el Código de Buenas Prácticas de Laboratorio (BPL), el Código de Buenas Prácticas de Distribución (GDP), Código de Buenas Prácticas de Farmacovigilancia (GPV) así como otras normas similares aplicables al sector farmacéutico.



3.4 Calidad (cont.)

El Sistema de gestión de calidad (QMS, por sus siglas en inglés) de CSL es el marco para garantizar disposiciones reglamentarias durante todo el ciclo de vida del medicamento en todas nuestras operaciones. El Sistema de gestión de calidad (QMS) contiene políticas y procedimientos para gestionar nuestros procesos empresariales en todas las funciones, para todos nuestros socios comerciales y proveedores, la fabricación de los productos, la distribución y las ventas, y la continua supervisión de la seguridad del producto en cuestión.

Las agencias reguladoras realizan inspecciones habituales y rigurosas de nuestras instalaciones de producción para evaluar nuestros sistemas y garantizar que nuestros medicamentos cumplen con los estrictos requisitos de cumplimiento de las normativas aplicables.

3.5 Cadena de suministro

3.5.1 Calidad en la cadena de suministro

La cadena de suministro de CSL, en su forma más simple, incluye fabricación, logística, distribución, promoción y control posterior a la promoción de agentes contratados.

Exigimos y hemos implementado un sencillo conjunto de políticas de alto nivel que abarca todas las áreas de la cadena de suministro para garantizar el cumplimiento de las normas BPF, GDP y GPV.

También establecemos acuerdos de calidad que se relacionan con actividades relativas a medicamentos dentro del Grupo CSL o con fabricantes contratados externamente. Estos describen las funciones, responsabilidades y sistemas que contribuyen a garantizar el cumplimiento de los requisitos de BPF y GDP.

A fin de garantizar el más alto nivel de calidad en los medicamentos que reciben nuestros pacientes, CSL ha establecido requisitos validados para el almacenamiento y transporte de medicamentos desde los centros de fabricación hasta nuestros pacientes. Cada configuración de envío de materiales se ha sometido a pruebas para asegurar que el medicamento permanece protegido de contaminantes y efectos del entorno que pudiesen tener un impacto negativo en su seguridad y calidad. Todos los envíos desde los centros de fabricación hasta los distribuidores vienen acompañados de dispositivos para registrar la temperatura, que confirman el transporte correcto del medicamento para su posterior distribución.

Se lleva a cabo la auditoría habitual de los distribuidores a fin de garantizar que sus instalaciones y procesos cumplen las normas exigidas para el manejo correcto de los medicamentos de CSL.

3.5.2 Gestión de la cadena de suministro

CSL gestiona una cadena de suministro global integrada que participa en el desarrollo, la fabricación y la distribución de medicamentos que salvan vidas.

Invertimos en el desarrollo de relaciones a largo plazo e identificamos a los agentes contratados que mejor cumplen los requisitos de CSL. Esto es especialmente importante debido a la naturaleza especializada y técnica de los materiales y servicios que necesitamos para producir nuestros medicamentos.

CSL selecciona a sus proveedores utilizando procesos justos y transparentes, haciendo un uso integral de los mercados competitivos siempre que sea posible, lo cual garantiza el pago según el valor justo del mercado. Como parte del proceso de selección, CSL lleva a cabo la debida diligencia a fin de asegurar que el proveedor es apto para suministrar los bienes o servicios que entran en el ámbito de las actividades comerciales normales de CSL. Los acuerdos formales con proveedores contienen cláusulas acerca del alcance del contrato, las expectativas de CSL y las condiciones de remuneración. Las transacciones financieras solamente se llevan a cabo con proveedores aprobados establecidos en el sistema de planificación de recursos empresariales de CSL. También repasamos habitualmente las relaciones con proveedores existentes. Todo aval público de un proveedor requiere la aprobación del departamento de Comunicaciones de CSL.



3.5 Cadena de suministro (cont.)

Esperamos que nuestros agentes contratados cumplan con las leyes y normas aplicables de los países en los que operan, con las mismas prácticas aceptadas a nivel internacional que cumplimos nosotros mismos. También exigimos a los agentes contratados que cumplan con todas las demás normas establecidas en el presente Código, incluido:

- evitar conflictos de intereses que pudieran surgir como consecuencia de la relación laboral con CSL;
- comportarse de forma ética y responsable en el mercado y respaldar los principios de competencia justa;
- el uso adecuado de información confidencial, incluida información privada y secretos comerciales;
- la identificación y gestión apropiada de todos los riesgos asociados a sus contratos;
- tratar a todos los empleados con dignidad y respeto; y
- afrontar los impactos directos e indirectos sobre la salud, la seguridad y el medio ambiente de una manera responsable.

Esperamos que los agentes contratados mejoren continuamente su rendimiento, estableciendo metas de rendimiento, ejecutando planes de implementación y tomando las medidas correctivas apropiadas para solucionar las deficiencias identificadas por evaluaciones, inspecciones y análisis de gestión internos o externos.

3.5.3 Medicamentos falsificados

CSL tiene un claro compromiso de evitar la posible distribución y contacto de pacientes con tratamientos falsificados. Esto incluye la inversión en tecnologías de serialización que permiten que el medicamento sea envasado con identificadores únicos a fin de proveer la sencilla y rápida verificación de la genuinidad del medicamento en la cadena de suministro y por parte de profesionales de la salud. Además, el uso de un embalaje con precinto de seguridad proporciona seguridad adicional de la integridad de un medicamento al paciente.

En pleno cumplimiento con las pautas aplicables de las agencias reguladoras para el establecimiento de procesos de gestión de medicamentos falsificados, CSL ha implementado procedimientos globales para abordar la falsificación. Estos procedimientos proporcionan claras responsabilidades para la comunicación interna y externa de informes sobre medicamentos falsificados y detalles sobre las acciones requeridas a fin de minimizar cualquier efecto sobre la seguridad del paciente.

P

Me han solicitado que garantice el suministro continuo de ciertas materias primas para un nuevo proyecto que CSL está emprendiendo. ¿Qué principios y procesos debería aplicar para seleccionar al proveedor?

R

CSL aplica una política de subcontratación y aprovisionamiento que debe ser respetada. El principio de base es que el proveedor elegido sea de acreditado reconocimiento y que la selección se base en la calidad, el medicamento, el servicio y el precio. El proveedor debe cumplir con las leyes y normativas aplicables pertinentes, así como con el Código y las políticas relacionadas. Esto incluye unos principios de subcontratación competitivos, evaluaciones de riesgos del proveedor y procesos de gestión del rendimiento del proveedor. Su contacto de abastecimiento pertinente le ayudará a lo largo del proceso.



3.6 Derechos humanos

CSL reconoce que tenemos una responsabilidad en lo que se refiere al respeto de los derechos de todas las personas con las que interactuamos, incluidos nuestros pacientes, los participantes en ensayos clínicos, los donantes de plasma, los profesionales de la salud y sus empleados.

En los casos en que trabajamos con otros agentes contratados y fabricantes de medicamentos y servicios que forman parte de nuestra cadena integral de suministro, esperamos que sus políticas y prácticas respeten igualmente estos derechos.

Cuando sea práctico y de beneficio mutuo, CSL se asociará con partes interesadas, incluidas asociaciones del sector y organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para mejorar continuamente las prácticas de derechos humanos de sus proveedores y socios.

Independientemente del país en el que operemos, todas nuestras actividades se rigen por la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los derechos que en ellas se establecen.

En la práctica, esto se traduce en los siguientes aspectos de nuestro negocio.

3.6.1 Empleo infantil

Reconocemos el derecho de todos los niños a estar protegidos contra la explotación económica. Cumplimos los requisitos de edad laboral mínima en todos los países en los que operamos.

3.6.2 Participantes en los ensayos clínicos

Las personas no deberían participar en ensayos clínicos sin la protección de sus derechos fundamentales como pacientes o sin mediar el otorgamiento de su consentimiento plenamente informado.

Garantizaremos que los medicamentos que forman parte de nuestros programas de investigación y desarrollo no estén relacionados de forma alguna con el incumplimiento de estos derechos.

Se detallan derechos adicionales para los participantes en ensayos clínicos en el Artículo 3.2.2 Ensayos clínicos.

3.6.3 Donantes

Reconocemos que los donantes de plasma y sangre son partes interesadas importantes en muchas partes de nuestro negocio y son vitales para garantizar el suministro de tratamientos seguros y eficaces a los pacientes. Respetamos y valoramos la salud, el tiempo y la seguridad de nuestros donantes, y nos comprometemos a tratarlos con respeto y cortesía.

En pleno cumplimiento de las leyes y normativas, CSL buscará continuamente oportunidades para mejorar el proceso de recogida de plasma, garantizando que ofrezcamos un alto nivel de experiencia del donante.

3.6.4 Representación de empleados

Animamos a nuestros empleados a comunicar sus preguntas e inquietudes directamente a su supervisor/gerente. Los empleados tienen el derecho de obtener respuestas justas, transparentes y puntuales a sus preguntas.

Empleamos a profesionales de relaciones industriales y dedicamos recursos y esfuerzos para crear y mantener relaciones laborales positivas con grupos de trabajo organizados que representan a los empleados de CSL de diversas ubicaciones. Respetamos el derecho de nuestros empleados a ser representados por estas organizaciones laborales externas e internas.

Todos nuestros empleados tienen el derecho a ser representados sin temor a la intimidación, las represalias o el acoso.

3.6.5 Derecho legal y salario mínimo

Cumplimos con la legislación laboral en todas las zonas y entornos en los que operemos y nuestros empleados reciben un sueldo equivalente o superior al salario mínimo para su categoría, además de todos los beneficios laborales que estén legalmente facultados para recibir.

En todos los casos, los términos y condiciones laborales de CSL serán equivalentes a los mínimos legales establecidos, o los superarán.

3.6.6 Esclavitud contemporánea

Prohibimos la captación, facilitación y cualquier otro uso de la esclavitud o el tráfico de personas. Ninguna intervención de CSL deberá, bajo ninguna circunstancia, privar de libertad a las personas.

P

Un proveedor con el que deseamos trabajar debido a la calidad y el precio de sus medicamentos no puede o no desea responder a nuestras preguntas sobre empleo infantil, aceptación de la declaración de entorno laboral y otras prácticas laborales. ¿Podemos proceder a comprar a este proveedor?

R

No. Exigimos que nuestros proveedores cumplan con estas prácticas laborales y nos puedan demostrar que se comprometen a respetarlas. Si cualquier proveedor desobedece esta condición, no podremos mantener relaciones comerciales con él.



4

Entorno laboral seguro, justo y gratificante

En esta sección

4.1	Normas en el lugar de trabajo	38
4.2	Conducta profesional	41
4.3	Incentivos para empleados	43





El compromiso de CSL:

CSL se compromete a tener un entorno laboral seguro, justo y gratificante, que sea un ejemplo de nuestra marca de empleado.

Nuestra marca de empleado, Futuros prometedores, representa nuestro compromiso para contar con un lugar de trabajo diverso y global en el que las personas puedan alcanzar sus aspiraciones profesionales, alcanzar su potencial y obtener inspiración por formar parte de una empresa con propósito y una cultura basada en valores.

Tenemos una cultura ética e inclusiva donde se respeta y valora a todos los empleados y donde estos pueden compartir libremente sus perspectivas, experiencias e ideas. Tenemos tolerancia cero al acoso o la discriminación. Se espera que los líderes de CSL creen una cultura que valore y aproveche las diferencias, creen diversidad en sus equipos y sean un referente de los valores de CSL.

También nos comprometemos a proporcionar un entorno de trabajo que brinde seguridad y apoyo para el bienestar de empleados. Reconocemos el valor del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y lo tenemos en cuenta en el momento de desarrollar nuestras políticas. También nos esforzamos por apoyar acuerdos laborales flexibles para nuestros empleados cuando los requisitos empresariales lo permitan.

Estos compromisos ayudan a mantener nuestra reputación como una organización con valores que la convierten en un buen lugar donde trabajar y proporciona un entorno laboral estimulante y atractivo que desarrolla, contrata y retiene a los empleados.

Nos centramos en todos los empleados a medida que definimos la diversidad de forma genérica, incluidos, entre otros, género, nacionalidad, etnia, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, generación/edad, estatus socioeconómico, creencias religiosas, experiencia profesional y formación académica, así como experiencias globales y culturales.

Nosotros:

- proporcionaremos un entorno laboral libre de acoso y discriminación y un lugar donde nos trataremos los unos a los otros con respeto mutuo;
- respetaremos y fomentaremos la diversidad y la inclusión en el entorno laboral;
- garantizaremos que la remuneración sea equivalente o superior en todo momento a lo exigido por las normas legales y reconocemos a los empleados por su desempeño de conformidad con las prácticas del mercado;
- proporcionaremos el apoyo y las oportunidades para alcanzar el desarrollo profesional y la mejora laboral;
- protegeremos la salud y la seguridad de nuestros empleados y de otras personas presentes en nuestras instalaciones;
- proporcionaremos beneficios adecuados en las áreas de jubilación, salud, permiso personal y bienestar;
- garantizaremos que nuestros empleados puedan buscar representación sin temor a la intimidación, las represalias y el acoso; y
- cuando sea posible, facilitaremos a nuestros empleados acceso a programas de asesoramiento profesional e independiente para apoyarles en momentos de dificultad.

4.1 Normas en el lugar de trabajo

4.1.1 Gestión del talento

CSL intenta ofrecer oportunidades profesionales a personas comprometidas, apasionadas y cualificadas para poder disfrutar de los beneficios empresariales de contar con un personal sólido, diverso y global. Empleamos un proceso objetivo y equitativo para la contratación, selección, promoción y movimiento de empleados existentes y potenciales. Aplicamos principios globales para asegurar que los procesos de búsqueda, evaluación, captación y selección se apliquen de forma coherente en todo el Grupo CSL y que se cumplan todas las leyes aplicables.

Garantizamos que haya integridad en la gestión del proceso de selección y que esté libre de prejuicios o conflictos de intereses ilegales o inapropiados.

Apoyamos la formación y el desarrollo y animamos a nuestros empleados a mejorar en su carrera profesional dentro del Grupo de CSL y cumplir su potencial único. Valoramos las diversas habilidades y experiencias con las que nuestros empleados contribuyen a CSL. Nos esforzamos por alcanzar un equilibrio entre empleados que contratamos de fuera de la compañía y el número de empleados que ascendemos desde el interior de la compañía.

Se exige una autorización adecuada a fin de iniciar cualquier acción relacionada con una vacante.

En algunos casos, contratamos los servicios de agentes contratados independientes en calidad de trabajadores eventuales, contratistas o asesores. Aunque no son empleados de nuestra organización, son igualmente importantes para nuestros buenos resultados y nosotros tenemos el compromiso de adoptar unas prácticas que cumplan con las obligaciones legales y fiscales, respeten unas medidas de salud y seguridad adecuadas.

CSL dará prioridad al empleo permanente sobre la contratación de trabajadores eventuales durante períodos de tiempo prolongados.

P

Estoy seleccionando a candidatos para ocupar un puesto en la línea de producción de una planta de fabricación. El tipo de trabajo implica moverse bastante en espacios confinados y dudo que una persona con alguna discapacidad pueda desempeñarlo de forma segura. ¿Debería desalentar a las personas con discapacidad a presentarse como candidatos?

R

No. Esto sería contrario al Código y a las políticas pertinentes de CSL, e incluso ilegal en algunos casos. Asegúrese de que los criterios de descripción y selección del puesto reflejen las condiciones reales y esenciales del trabajo. Su preocupación por la seguridad podría resultar justificada, pero no debe prejuzgar la aptitud de un candidato con discapacidad para desempeñar el trabajo. También debería tener en cuenta que CSL llevará a cabo las reformas necesarias para que las personas con discapacidad puedan formar parte de la plantilla. Contacte con los departamentos Jurídico y de Recursos Humanos de CSL para que lo ayuden en estos aspectos.

4.1 Normas en el lugar de trabajo (cont.)

4.1.2 Igualdad de oportunidades de empleo (EEO) y acoso en el lugar de trabajo

CSL prohíbe el menosprecio hacia una persona por motivos de género, edad, etnia, religión, discapacidad, orientación sexual y cualquier otro criterio protegido por la legislación aplicable o la política de la empresa. No toleraremos el acoso en ninguna de sus formas, incluidas la intimidación y la violencia ocupacional, en ningún contexto relacionado con el entorno laboral, incluyendo las conferencias, la formación y los eventos sociales fuera de la oficina o a través de redes sociales. Los agentes contratados que trabajan con CSL, incluidos proveedores, trabajadores eventuales, contratistas y consultores, también deben cumplir nuestra política EEO y de acoso en el lugar de trabajo.

Cumplimos con los requisitos que imponen todas las leyes locales aplicables y, como mínimo:

- informaremos y formaremos a nuestros directivos y empleados concienciándoles sobre la igualdad de oportunidades y la familiarizándoles con los requisitos legislativos locales;
- tomaremos las decisiones relacionadas con el empleo y la promoción basándonos en los méritos;
- comunicaremos claramente que no toleraremos acoso, represalias ni discriminación de ninguna clase en el entorno laboral, y que se podrían tomar medidas disciplinarias para sancionar el incumplimiento de esta política, que pueden llegar hasta la rescisión del empleo;
- estableceremos procedimientos transparentes que sean coherentes con la obligación de actuar imparcialmente con aquellas personas que desean presentar una queja u obtener asesoramiento;
- garantizaremos a nuestros empleados que mantendremos la confidencialidad de su información hasta el máximo que permitan las circunstancias; y
- nos aseguraremos de que no se tomen medidas de represalia en contra de empleados que expresen inquietudes o presenten problemas de acoso en el lugar de trabajo a un superior.

P

Uno de mis compañeros me ha confesado su homosexualidad, y en ocasiones he oído alguna broma o algún comentario negativo sobre su estilo de vida. ¿Cómo debo actuar?

R

El acoso en el lugar de trabajo es contrario a los valores, el Código y la política de CSL y podría incluso ser ilegal. Puede afectar negativamente a todo el grupo. Si ha observado algún incidente o ha escuchado algo que le incomoda, debería denunciar el comportamiento directamente a su superior/gerente o a Recursos Humanos de CSL. Si el asunto sigue sin resolverse, CSL tiene un proceso de notificación o "hablar" para informar de sus inquietudes. Consulte la intranet de CSL para obtener más información.

4.1 Normas en el lugar de trabajo (cont.)

4.1.3 Salud y seguridad

CSL se compromete a proporcionar lugares de trabajo seguros, saludables y protegidos para nuestros empleados, otras personas presentes nuestras instalaciones y las comunidades en las cuales operamos.

Nuestros empleados y las personas presentes en nuestras instalaciones tienen la responsabilidad de garantizar la salud y la seguridad del lugar de trabajo. Para ello, deberán cumplir, como mínimo, las normas, políticas y procedimientos de CSL. Los empleados y otras personas en nuestras instalaciones deben informar sobre todo incidente y peligro tan pronto como sea posible para que se puedan tomar medidas adecuadas para evitar, corregir o controlar tales condiciones.

Los supervisores/gerentes de CSL tienen la responsabilidad de garantizar los recursos y supervisión adecuados para que los empleados y demás personas en sus instalaciones puedan trabajar de forma segura. Para ello, en cada operación, implementamos, mantenemos y continuamente mejoramos nuestro sistema de gestión de salud y seguridad, el cual:

- exige el cumplimiento de todas las leyes vigentes, licencias y otros requisitos establecidos;
- exige fijar objetivos y metas de salud y seguridad para la eliminación de lesiones y enfermedades en el lugar de empleo;
- considera las exigencias legislativas y de otra índole relacionadas a operaciones y negocios, así como el punto de vista de las partes interesadas;
- comunica a todos nuestros empleados los objetivos de salud y seguridad y anima su participación para mejorar la salud y la seguridad;
- requiere continuas evaluaciones e informes que comparen el desempeño con los objetivos;
- desarrolla, pone en práctica y revisa un plan de gestión de salud y seguridad para reducir el riesgo, cumplir los objetivos e impulsar una continua mejora;

- exige que las instalaciones operen conforme a las más estrictas normas para proteger a nuestros empleados, visitas y la comunidad en la cual operamos;
- exige la consulta con nuestros empleados sobre asuntos de salud y seguridad a fin de garantizar que los empleados sean considerados en el proceso de toma de decisiones;
- proporciona adecuada capacitación y recursos a fin de que nuestros empleados estén equipados para trabajar con seguridad;
- comunica las exigencias del sistema a todos los empleados y está disponible para todas las partes interesadas; y
- se revisa con regularidad para garantizar su eficacia.

P

Mi supervisor/gerente exige cumplir con unos objetivos de producción que solo pueden alcanzarse si nos saltamos los procedimientos de salud y seguridad. ¿Cómo debo actuar?

R

Los procedimientos de salud y seguridad no deben sacrificarse en ningún caso y es inaceptable situarlos en segundo lugar, después de los objetivos de producción. Debería plantear su preocupación a su supervisor/gerente. Si le incomoda hacerlo o si no consigue que le atienda podría hablar con el director de salud y seguridad o con otro directivo superior. Si el asunto sigue sin resolverse, CSL tiene un proceso de notificación o “hablar” para informar de sus inquietudes. Consulte la intranet de CSL para obtener más detalles.

4.1.4 Rehabilitación

Es importante que los empleados de CSL puedan reincorporarse a su trabajo tras sufrir una lesión o enfermedad, en cuanto sea apropiado. En consecuencia, nuestra rehabilitación de empleados tiene el doble objetivo de:

- reconocer que la rehabilitación forma parte de los requisitos de conformidad para la indemnización por accidentes de trabajo; y
- garantizar que los programas de rehabilitación que establecemos aborden el impacto psicológico y social de las lesiones de empleados en el entorno laboral.

Nos comprometemos a colaborar con nuestros empleados lesionados o enfermos para que vuelvan al trabajo a través de una pronta intervención y el desarrollo de planes de gestión de lesiones y enfermedades.

4.1.5 Despido y finalización de la relación laboral

Cuando CSL decida finalizar la relación laboral con un empleado, lo hará de una manera que sea coherente con las leyes locales aplicables y que respete las políticas de Recursos humanos de CSL.

Esto podría ocurrir:

- cuando existan razones válidas relacionadas con la capacidad, la actuación o el desempeño del empleado;
- cuando la función del empleado deje de ser necesaria;
- en virtud del criterio válidamente ejercido por el empleador o el empleado, con o sin causa; o
- según lo estipulado por las condiciones de empleo locales o los contratos individuales.

4.2 Conducta profesional

4.2.1 Respeto mutuo

CSL establece exigentes normas para la conducta profesional y ética que en todo momento rigen la forma en la que interactuamos con los clientes, proveedores, compañeros, trabajadores eventuales, contratistas, consultores y el público en general.

Esto incluye:

- prohibir la intimidación, la discriminación, el acoso, la hostilidad o las amenazas;
- mostrar cortesía y respeto hacia las personas;
- respetar los efectos personales de otros y la propiedad de CSL;
- actuar con integridad en todo momento;
- trabajar de forma conjunta para alcanzar mejores resultados;
- procurar comprender y satisfacer las necesidades de las partes interesadas;
- adoptar medidas para entender las leyes y las costumbres de los diferentes países en los que operamos; y
- prohibir las represalias o represión de cualquier índole hacia una persona (o un grupo) que denuncie irregularidades legítimas y/o por la participación en alguna investigación.

4.2.2 Divulgación de información confidencial

CSL espera que sus empleados respeten la confidencialidad de la información obtenida durante su relación laboral con la compañía. Los empleados no deben divulgar ni utilizar dicha información, excepto para un propósito autorizado por CSL y, en el caso de información confidencial divulgada a CSL por un agente contratado bajo una obligación de confidencialidad, de acuerdo con cualquier término contractual.

La información comprendida incluye, entre otra:

- las políticas de precios de CSL;
- los planes estratégicos y de desarrollo de medicamentos;
- la información financiera;
- la información de clientes;
- la información laboral;
- los inventos y descubrimientos;
- la información confidencial revelada por agentes contratados a CSL bajo una obligación de confidencialidad; y
- cualquier otra información o secreto comercial que CSL considere confidencial y de propiedad exclusiva.

Exigimos a nuestros empleados que cedan y transfieran a favor de CSL en cualquier momento y sin mediar contraprestación alguna, cualquier propiedad intelectual que hayan creado en el transcurso de su relación laboral con CSL, o a partir de la propiedad intelectual de CSL. La única excepción a esta disposición tiene lugar cuando las leyes locales aplicables exigen el pago de una contraprestación. En este caso, la contraprestación a pagar consistirá en el importe mínimo establecido por las leyes locales aplicables.

P

Un profesional de la salud que es amigo mío se preocupa mucho siempre por ofrecer el mejor tratamiento y la mejor información posible a sus pacientes. Me ha solicitado información sobre los resultados de algunos ensayos clínicos en fase temprana que CSL está llevando a cabo. Como no tengo ninguna duda de que este profesional respetará la confidencialidad de los pacientes, ¿sería lícito informarle sobre los resultados de los ensayos?

R

La información confidencial de CSL, como los resultados de ensayos clínicos, no debe ser revelada ni utilizada a ningún efecto, salvo autorización expresa por parte de CSL. En consecuencia, debe tener mucho cuidado con lo que comenta en sus conversaciones con este profesional de la salud y limitar la información que le aporta a los datos que ya sean de conocimiento público.

4.2 Conducta profesional (cont.)

4.2.3 Comunicación a los empleados

CSL se compromete a garantizar que todos nuestros empleados tengan el debido acceso apropiado a la información pertinente de CSL que les permita realizar su trabajo de forma eficiente, así como comprender mejor nuestras decisiones comerciales. Esto permite a los empleados beneficiarse de la experiencia total de los empleados de trabajar en CSL y participar en actividades relacionadas con el trabajo fuera de sus responsabilidades diarias, según se desee.

Nuestro proceso de comunicaciones internas está diseñado para compartir información interna, mejorar la toma de decisiones y difundir las decisiones estratégicas publicadas que promuevan un entendimiento compartido de nuestros valores, cultura y directrices.

Sin perjuicio de las disposiciones de confidencialidad y privacidad, ofreceremos a nuestros empleados información acerca de CSL de forma oportuna.

Hemos implementado procedimientos para guiar el desarrollo, la aprobación y la publicación de los materiales impresos y en soporte electrónico.

Reconocemos que nuestros empleados también participan en comunicaciones fuera de CSL aprovechando varios canales de redes sociales. Nuestra Política Global de Redes Sociales guía a los empleados en relación con las comunicaciones externas apropiadas en relación con el contenido específico de CSL.

4.2.4 Drogas y alcohol

Con el fin de mantener un entorno laboral seguro, los empleados no deben utilizar drogas ni alcohol de forma inapropiada mientras participan en las actividades comerciales de CSL. Además, se prohíbe terminantemente el uso, posesión, venta, compra o transporte ilícito o no autorizado de drogas y alcohol en todo momento.

Comprendemos que nuestros empleados pueden tener afecciones médicas que requieran el uso de medicamentos durante el horario laboral y respetar la confidencialidad de la relación médico-paciente. Sin embargo, bajo ninguna circunstancia se puede poner en peligro la seguridad de los empleados en el lugar de trabajo. Tomaremos medidas respetuosas y legales, según sea necesario, para garantizar que los empleados actúen de forma competente y segura.

Los gerentes responsables de las funciones de CSL deben asegurarse de que el consumo de alcohol sea responsable, siempre que el consumo de alcohol no esté prohibido por la legislación local o las políticas de CSL.

Cualquiera de nuestros empleados que padezca un problema de dependencia podrá acceder a nuestros servicios de apoyo y asesoramiento especializado, previa solicitud. CSL anima a todos los empleados que crean que pueden tener un problema de dependencia a las drogas o al alcohol a que se sientan cómodos al contactar con RR. HH. de CSL para buscar ayuda. Todas estas solicitudes se tratarán de forma confidencial.

Para garantizar que contratamos a nuevos empleados que puedan contribuir a un entorno laboral seguro y productivo, es posible que exijamos revisiones de salud de los candidatos para ciertas funciones. Estas exigencias siempre se llevan a cabo conforme a las leyes y normativas locales.

P

Estoy preocupado por el comportamiento de un compañero, que en ocasiones parece trabajar bajo los efectos del alcohol. Sé que está atravesando dificultades en su vida familiar y no quiero empeorar su situación personal, pero me temo que está arriesgando su propia seguridad y la de sus compañeros. ¿Cómo debo actuar?

R

Aunque no esté seguro de que el alcohol sea la causa del comportamiento que ha observado, si le preocupa la seguridad en el puesto de trabajo debería trasladar sus inquietudes de inmediato a su superior/gerente o contacto de RR. HH. El caso podrá entonces ser investigado y se adoptarán las medidas adecuadas para proteger la salud y la seguridad de su compañero y del resto de empleados.



4.3 Incentivos para empleados

4.3.1 Gestión del rendimiento

CSL se asegura de que todos los empleados comprendan cómo pueden contribuir al éxito de CSL. Esa comprensión es fundamental para nuestro sistema de gestión del rendimiento, que incluye:

- garantizar la comunicación y comprensión de las normas y expectativas de rendimiento para cada empleado;
- asegurarse de que los objetivos individuales, en su caso, sean alcanzables y se revisen conforme a los resultados comerciales y a los valores de CSL;
- favorecer la comunicación y colaboración entre el empleado y su supervisor/gerente, sus compañeros correspondientes, sus equipos y las partes interesadas, con relación a la revisión del rendimiento y demostración de los valores de CSL;
- establecer un plan de gestión del rendimiento que incluya sistemas y procedimientos que respalden la gestión efectiva de estas prácticas en todas nuestras empresas;
- contar con líderes que muestren los estándares y comportamientos de la cultura de CSL y que sean un referente de los valores de CSL mientras orientan a sus equipos para que hagan lo mismo; y
- formar a los gerentes sobre cómo practicar una gestión del rendimiento eficaz mediante técnicas como el establecimiento de objetivos, la provisión de comentarios y orientación y la realización de revisiones de rendimiento y remuneración.

Se puede encontrar orientación sobre el proceso de gestión del rendimiento anual de CSL en la intranet de CSL o dirigirse a los Centros de servicios de RR. HH. de CSL.

P

Establecí un plan de trabajo con mi superior/gerente y pensé que sería la base de mi evaluación anual de rendimiento. Ahora ha llegado el momento de mi revisión de mi rendimiento, pero mi supervisor/gerente no me lo ha planteado. ¿Cómo debo actuar?

R

El sistema de gestión del rendimiento de CSL, incluido el proceso de evaluación, se desarrolla mediante conversaciones francas y constructivas entre los supervisores/gerentes y sus subordinados inmediatos. Debería recordar a su superior/gerente que ha llegado el momento de su evaluación y buscar un hueco en la agenda para llevarla a cabo sin interrupciones y en privado. Su superior/gerente y usted deberían reunirse preparados para discutir la medida en la cual usted ha alcanzado sus objetivos en el transcurso del año anterior, de qué otras formas ha aportado valor desde su puesto de trabajo, incluidas prioridades comerciales acordadas que no fueran conocidas en el momento de diseñar el plan de trabajo, cualesquiera dificultades encontradas y el plan de trabajo futuro y sus necesidades de desarrollo. También es una oportunidad para hablar sobre cómo ha demostrado los valores de CSL. El departamento de Recursos Humanos de CSL le orientará sobre las evaluaciones de rendimiento anuales en su zona.

4.3.2 Filosofía salarial

En CSL, recompensamos de forma justa y competitiva. Aprovechamos un enfoque basado en el mercado para ofrecer incentivos competitivos, siempre teniendo en cuenta la conformidad entre los intereses de los empleados y los accionistas. Hemos establecido un marco profesional global para que nuestra estructura laboral sea transparente y para comparar mejor los puestos de trabajo con el mercado externo para garantizar que los incentivos estén generados por el mercado. La remuneración de un empleado está directamente relacionada con su puesto, con otros empleados de un puesto similar y con las prácticas del mercado local.

Nos centramos en el mismo salario para el mismo trabajo y contamos con procedimientos de auditoría para garantizar que no haya sesgos en nuestras prácticas de remuneración.

Utilizamos una arquitectura de trabajo sistemática en todos los niveles del Grupo CSL, que permite la comparación de la magnitud del trabajo y supervisamos el valor de mercado de los puestos en diferentes lugares.

Nuestro marco de gestión del rendimiento implica el establecimiento de objetivos de rendimiento y comportamientos basados en valores. Estos se revisan formalmente dos veces al año y a través de conversaciones habituales entre gerente y empleado, y la gestión de la remuneración vinculada al rendimiento. Tenemos una cultura de pago por rendimiento y vivir nuestros valores de CSL es una expectativa de rendimiento no negociable.

Con nuestra presencia internacional, para atraer, competir, motivar y retener a los empleados, CSL ofrece una remuneración justa, equitativa y competitiva en el mercado en los países y sectores en los que operamos. Los paquetes salariales para cargos ejecutivos incluyen un salario fijo y retribuciones vinculadas al rendimiento, bajo la forma de incentivos en efectivo a corto plazo, e incentivos en acciones a largo plazo destinados a compatibilizar los intereses de los líderes con los de los accionistas.

En los países en los que operamos, de forma coherente con las prácticas del mercado local o las leyes vigentes, CSL contribuirá a los planes de pensiones de los empleados. Hay otros beneficios disponibles según las prácticas del mercado.



4.3 Incentivos para empleados (cont.)

Reembolsaremos a los empleados los gastos legítimos asumidos por ellos durante la prestación de sus servicios laborales a la empresa, por ejemplo, por motivos de viajes de negocios o cuando asistan a convenciones profesionales. En todos los casos, será necesaria la autorización del supervisor/gerente para reclamar los reembolsos.

4.3.3 Reconocimiento del servicio

Nos damos cuenta del compromiso que nuestros empleados tienen con la empresa. Por ello, reconocemos a nuestros empleados por cumplir nuestra promesa a los pacientes, proteger la salud pública y hacer realidad nuestros valores. Celebramos tanto el esfuerzo necesario para lograr resultados reales como los propios resultados.

En todo el Grupo CSL, reconocemos constantemente el buen servicio prestado por los empleados en una serie de hitos profesionales.

4.3.4 Formación y desarrollo

CSL se compromete a invertir en las áreas de formación y desarrollo para mejorar de forma continua la capacidad de los empleados, de manera que puedan llevar a cabo sus funciones de forma que se produzca un rendimiento superior y que sea reglamentaria, segura y eficiente. Ofrecemos oportunidades de desarrollo profesional a los empleados de todos los niveles y formamos a un grupo de líderes con talento, listos para asumir futuros roles de liderazgo en todos los niveles del grupo.

Nuestro sistema de formación y desarrollo incluye:

- identificación, implementación y evaluación de la formación y el desarrollo del empleado en consonancia con sus planes de trabajo y sus requisitos comerciales;
- nexos claramente definidos con los procesos de gestión del desarrollo profesional, la sucesión y el rendimiento, incluyendo opiniones sobre rendimiento y conductas en consonancia con nuestros valores;
- el desarrollo de aptitudes de liderazgo dirigidas hacia las necesidades de evolución desde el inicio hasta los niveles profesionales más altos;
- un acceso justo a la formación y el desarrollo en consonancia con los principios de igualdad de oportunidades de empleo;
- identificación de las personas con un elevado rendimiento mediante un enfoque global común y coherente; y
- un enfoque global de los planes de sucesión, para potenciar el desarrollo de las carreras profesionales y la aplicación del talento.

4.3.5 Medidas disciplinarias y asesoramiento

CSL mantiene unos niveles de rendimiento y conducta en el entorno laboral a través del asesoramiento apropiado, de carácter no oficial, la formación del empleado y, cuando corresponda, el asesoramiento de carácter oficial y las medidas disciplinarias que pudieran derivarse, incluido el despido.

Las faltas de naturaleza grave pueden resultar en la rescisión inmediata del empleo. Las faltas graves pueden incluir comportamientos que:

- sean ilegales;
- le ocasionen un daño a la compañía;
- planteen un riesgo para la seguridad e integridad de CSL y sus empleados;
- infrinjan el presente Código, así como otras políticas y procedimientos internos; o
- sean incompatibles con la continuación del empleo.

Las medidas adoptadas para responder a casos de faltas dependerán de la gravedad del caso y serán coherentes con las políticas del entorno laboral y los requisitos jurídicos pertinentes. En todos los casos, los empleados tendrán la oportunidad de responder a las acusaciones de faltas.



1
Nuestro objetivo y
nuestros valores

2
Integridad
empresarial

3
Seguridad y
calidad de nuestros
medicamentos

4
Entorno laboral seguro,
justo y gratificante

5
Comunidad

6
Gestión
ambiental

7
Cumplimiento del
presente Código

Glosario



5

Comunidad

En esta sección

5.1 Contribuciones a la comunidad

47





El compromiso de CSL:

CSL se compromete a construir unas comunidades más prósperas a nivel global, así como localmente donde operamos. Procuramos lograr esta meta de una forma que se corresponda con nuestros objetivos comerciales a largo plazo y aproveche nuestra experiencia y beneficios únicos.

Nosotros:

- buscaremos de forma activa programas comunitarios o de beneficencia que mejoren la salud y la calidad de vida en nuestras comunidades de la forma más eficiente;
- garantizaremos que nuestros empleados participen y se comprometan con los mencionados programas en calidad de representantes de CSL; y
- responderemos de forma apropiada a cualquier crisis humanitaria en la que se necesiten nuestros medicamentos o conocimientos específicos.



5.1 Contribuciones a la comunidad

CSL ha desarrollado un plan de inversión de gran alcance, lo que nos permite ofrecer una aportación considerable a nuestras comunidades a través de nuestras principales empresas y conjuntamente con nuestros empleados y demás partes interesadas.

- Nuestra inversión en la sociedad se caracteriza por el siguiente enfoque.

Apoyo a los pacientes

- Mejorar la calidad de vida de los pacientes afectados por las dolencias tratadas con nuestros tratamientos.
- Mejorar el acceso a nuestros medicamentos de origen biológico.

Apoyo a la innovación y la ciencia

- Mejorar los conocimientos de las comunidades médica y científica.
- Promover generaciones de investigadores médicos.

Apoyo a las comunidades locales

- Apoyar los esfuerzos de la comunidad donde vivimos y trabajamos.
- Apoyar a las comunidades en momentos de emergencia.

Nos asociaremos con otras organizaciones, tales como organismos no gubernamentales y centros de investigación, lo que optimizará en general nuestros esfuerzos.

Evaluaremos la posibilidad de realizar aportaciones como donaciones de medicamentos con fines humanitarios, en los casos en que así lo solicite una organización gubernamental o una organización de ayuda humanitaria, conforme a la legislación aplicable a este tipo de donaciones.

Garantizaremos que las inversiones comunitarias financiadas por CSL cumplan con todas las leyes y códigos de conducta locales, respeten las costumbres locales y sean coherentes con nuestro plan estratégico.

Controlamos y evaluamos nuestra aportación a la comunidad, e informamos públicamente de nuestras aportaciones.

P

El representante de una organización de pacientes sin ánimo de lucro se ha puesto en contacto conmigo y me ha solicitado una donación de considerable cuantía por parte de CSL para apoyar la investigación en enfermedades tropicales. ¿Debería autorizar una donación de CSL para esta causa justa?

R

CSL ha definido un marco global para canalizar las inversiones de CSL en la comunidad de una forma estratégica, priorizando aquellas áreas donde pueden resultar más efectivas y coherentes con nuestros objetivos corporativos y nuestras capacidades. Como materia de buen gobierno que son, todas las donaciones deben efectuarse a organizaciones no lucrativas de reconocido prestigio, exentas de tributación a la hacienda pública, y no a personas individuales. Debería consultar la política de CSL sobre contribuciones a la comunidad y seguir el procedimiento de autorización establecido por dicha política. La política también establece procedimientos para gestionar las solicitudes de patrocinio no solicitadas. Si necesita más información sobre el programa de aportaciones a la comunidad de CSL póngase en contacto con el director de Responsabilidad Corporativa de CSL o con su representante local de Comunicaciones de CSL.



1
Nuestro objetivo y
nuestros valores

2
Integridad
empresarial

3
Seguridad y
calidad de nuestros
medicamentos

4
Entorno laboral seguro,
justo y gratificante

5
Comunidad

6
Gestión
ambiental

7
Cumplimiento del
presente Código

Glosario



6

Gestión ambiental

En esta sección

6.1	Cambio climático	50
-----	------------------	----





El compromiso de CSL:

En CSL nos comprometemos a desempeñar todas nuestras actividades comerciales de una forma que minimice el impacto sobre el medio ambiente y ayude a conservar los recursos naturales. Consideramos que la conservación del medio ambiente es nuestra responsabilidad, así como una oportunidad para formar comunidades más prósperas y sostenibles.

Nosotros:

- desarrollaremos nuestras actividades comerciales dentro del marco de las leyes y normas ambientales de las jurisdicciones en las cuales trabajamos, cumpliendo o superando las normas ambientales aplicables y tomando medidas efectivas para abordar cualquier tipo de instancia de incumplimiento, en caso de existir;
- estableceremos y mantendremos sistemas de gestión ambiental en todos nuestros centros de fabricación;
- participaremos y colaboraremos con los interlocutores externos, facilitando de manera abierta información precisa acerca de la gestión ambiental de CSL y de las cuestiones ambientales importantes, incluso a través de la elaboración de informes corporativos públicos;
- maximizaremos nuestro uso eficiente de agua, energía eléctrica y de otros recursos, particularmente a través de la mejora continua de nuestras operaciones de fabricación;
- utilizaremos métodos para la prevención de la contaminación, incluida la disminución de cantidad de aguas residuales, emisiones de aire y desechos sólidos producidos, para prevenir daños a la salud humana y al medio ambiente;
- integraremos la conservación ambiental a los procesos comerciales, la evaluación de riesgos, la planificación y la toma de decisiones de CSL; y
- garantizaremos que todos los empleados y otras personas en nuestras instalaciones conozcan sus responsabilidades ambientales en virtud del presente Código, y posean las aptitudes y la capacitación necesarias para poder cumplirlas.

Nuestra política describe nuestros compromisos hacia el medio ambiente y constituye el marco de nuestros objetivos y metas ambientales.

Los empleados deben notificar de cualquier incidente medioambiental a su supervisor/gerente, para que puedan adoptarse las medidas adecuadas para controlar o evitar los efectos adversos.



P

Hemos tenido un derrame de productos químicos, solo unos pocos litros; ¿Debo informar de ello?

R

Sí. Cualquier derrame de productos químicos o sustancias peligrosas debe ser notificado a su superior jerárquico y a su director de salud y seguridad en cuanto se perciba de ello. Esto permitirá informar de inmediato a las agencias reguladoras sobre las investigaciones iniciadas para determinar la causa principal e implementar acciones correctivas y cumplir con los requisitos de presentación de informes internos de CSL.

6.1 Cambio climático

CSL reconoce que el cambio climático, producido por los gases de efecto invernadero como consecuencia de la actividad humana, constituye un desafío ambiental muy importante. Tenemos la responsabilidad de contribuir a detener el cambio climático.

Nosotros:

- mediremos, entenderemos y divulgaremos nuestro impacto sobre el medio ambiente;
- minimizaremos nuestro impacto sobre el cambio climático;
- participaremos en programas relevantes contra el cambio climático, organizados por organismos gubernamentales;
- identificaremos y gestionaremos los riesgos y oportunidades relativas al carbono; y
- participaremos con empleados e interlocutores externos.



1
Nuestro objetivo y
nuestros valores

2
Integridad
empresarial

3
Seguridad y
calidad de nuestros
medicamentos

4
Entorno laboral seguro,
justo y gratificante

5
Comunidad

6
Gestión
ambiental

7
**Cumplimiento del
presente Código**

Glosario



7

Cumplimiento del presente código

En esta sección

7.1	Marco de responsabilidad	53
7.2	Cómo plantear sus preocupaciones	54





El compromiso de CSL:

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

Nosotros:

- garantizaremos que todos los empleados tengan acceso al Código traduciéndolo a los principales idiomas locales de los lugares donde operemos y distribuyéndolo a todos los miembros del personal (tanto los nuevos como los actuales);
- garantizaremos que el Código esté a disposición de nuestros agentes contratados;
- garantizaremos que nuestros líderes sean un referente y demuestren los comportamientos esperados de nuestros empleados;
- implementaremos programas de formación obligatorios para ayudar a nuestros empleados a comprender el Código, su importancia para ellos y sus obligaciones individuales;
- supervisaremos la participación en los programas de formación obligatorios, tomaremos medidas correctivas cuando corresponda, y revisaremos la efectividad de la formación sobre el Código;
- garantizaremos que nuestros empleados y agentes contratados puedan plantear de buena fe, anónimamente (si se quiere y si está permitido) sus inquietudes con relación a conductas ilegales, el incumplimiento de políticas de CSL o casos de negligencia, sin temor a represalias (excepto si tales inquietudes son frívolas o vejatorias);
- nos aseguraremos de que existen procesos para gestionar los incumplimientos y que dichos incumplimientos se comunican a la dirección; y
- solicitaremos y responderemos a las opiniones de nuestros empleados y de otros interlocutores externos sobre posibles mejoras del presente Código.

7.1 Marco de responsabilidad

Junta de CSL	<ul style="list-style-type: none"> • Aprueba el Código y establece los hitos de revisión. • Es un referente y demuestra los comportamientos esperados de nuestros empleados.
El grupo de liderazgo global	<ul style="list-style-type: none"> • Se encarga de concienciar, asegurar la accesibilidad del Código y supervisar su cumplimiento. • Es un referente y demuestra los comportamientos esperados de nuestros empleados.
Oficina de la secretaría de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Depositario del Código; supervisa su revisión y desarrollo. • Facilita la notificación sobre cumplimiento del Código a la Junta.
Comité de Dirección de Responsabilidad Corporativa (CR Steering Committee)	<ul style="list-style-type: none"> • Revisa y recomienda mejoras y facilita la comunicación de las partes interesadas. • Supervisa las divulgaciones externas relacionadas con el cumplimiento del Código.
Departamento de Ética y Compliance de CSL/Jurídico de CSL/RR. HH. de CSL	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisa las necesidades de formación y gestiona los incumplimientos/las notificaciones de incumplimiento. • Apoya a los supervisores/gerentes con sus preguntas y respalda activamente las revisiones del Código.
Supervisores/gerentes	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizan que los empleados reciban el Código y cumplan con los programas de formación. • Supervisan el cumplimiento del Código y ayudan a los empleados respondiendo a sus preguntas/inquietudes. • Es un referente y demuestra los comportamientos esperados de nuestros empleados.
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> • Revisan el Código y participan en los programas de formación. • Piden aclaraciones cuando es necesario y notifican casos de incumplimiento. • Demuestran las expectativas establecidas por el Código.

7.2 Cómo plantear sus preocupaciones

CSL ha preparado el presente Código con la intención de fomentar una relación positiva y transparente con nuestros empleados, contratistas y agentes contratados. No obstante, reconocemos que puede haber casos en los que los empleados, contratistas y agentes contratados observen situaciones de conductas potencialmente inapropiadas. Para facilitar “hablar” en un entorno sin temor a represión, represalias o perjuicio, mantenemos una Política de denuncias de CSL y fomentamos el uso adecuado de procedimientos para que nuestros empleados, contratistas y otros agentes contratados informen (de forma anónima cuando esté permitido) de situaciones que puedan plantear inquietudes en virtud de este Código o de las políticas, estándares o valores de CSL pertinentes.

P

He estado ayudando a mi superior jerárquico en el desarrollo de una licitación para CSL, para un importante contrato de suministro. Me preocupa cómo están redactadas las prescripciones de la licitación, y el proceso que estamos siguiendo favorece a un proveedor, que además es un antiguo amigo de mi superior jerárquico, en detrimento de otros. ¿Dónde puedo asesorarme para saber si el proceso de licitación que estamos siguiendo cumple con el Código y con las políticas de aprovisionamiento de CSL, y qué debo hacer si sospecho que no se están cumpliendo?

R

En CSL instamos a los empleados a hablar claro sobre las sospechas de incumplimiento del Código y de falta de ética, y ofrecemos mecanismos para hacerlo respetando la privacidad y la reputación de todos los implicados. Debería canalizar sus preguntas en relación con el proceso de licitación y el cumplimiento del Código hacia su directivo superior o hacia los departamentos de Ética y Compliance o Jurídico de CSL, en primer lugar. Si le incomoda hablar directamente con un directivo superior o con los departamentos de Ética y Compliance o Jurídico de CSL, nuestra Política de denuncias de CSL enumera varios procesos de denuncia para notificar inquietudes. Consulte la intranet de CSL o CSL.com para obtener más información de contacto y de notificación.



1
Nuestro objetivo y
nuestros valores

2
Integridad
empresarial

3
Seguridad y
calidad de nuestros
medicamentos

4
Entorno laboral seguro,
justo y gratificante

5
Comunidad

6
Gestión
ambiental

7
Cumplimiento del
presente Código

Glosario



8

Glosario





Agasajos:

Incluye atenciones (por ejemplo, comidas), recepciones, entradas para entretenimiento, eventos sociales o deportivos, participación en eventos deportivos, alojamiento y viajes.

Agentes contratados:

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

Asistencia humanitaria:

Asistencia material o logística proporcionada con fines humanitarios, normalmente en respuesta a crisis humanitarias. El objetivo principal de la asistencia humanitaria reside en salvar vidas, aliviar el sufrimiento y respetar la dignidad humana.

Células madre:

Célula con la capacidad única de convertirse en tipos de células especializadas en el cuerpo.

Clasificación de los datos:

CSL clasifica sus activos de información en tres categorías.

1. Pública: puede compartirse de manera general dentro y fuera de CSL. La divulgación no presenta ningún riesgo para las operaciones comerciales de CSL. Entre los ejemplos se incluyen la información de e-Detail, anuncios de servicios públicos y aperturas de nuevos centros de donantes.
2. Confidencial: presenta un riesgo comercial moderado si se comparte de forma inapropiada. Los ejemplos incluyen cambios en las operaciones comerciales, cambios de gestión, políticas y estándares.
3. Confidencial restringida: presenta un riesgo comercial alto si se comparte de forma inapropiada. Los ejemplos incluyen resultados financieros antes de la divulgación pública, información sobre precios de medicamentos y datos de investigaciones.

Colaboradores:

Organizaciones e instituciones, así como sus representantes, con quienes CSL trabaja en proyectos científicos u otros.

Conflictos de intereses:

Un conflicto de intereses real se produce cuando los intereses privados de un empleado influyen en la decisión o las acciones del empleado en el desempeño de sus obligaciones para con CSL. Un conflicto de intereses potencial se produce cuando los intereses privados de un empleado podrían influir indebidamente en las decisiones o las acciones del empleado en el desempeño de sus obligaciones para con CSL.

Consentimiento informado:

Condición jurídica mediante la cual una persona otorga su consentimiento basándose en el reconocimiento y la comprensión de todos los hechos e implicaciones conocidos de una acción determinada. La persona en cuestión debe contar con la información pertinente y debe encontrarse en pleno uso de sus facultades mentales en el momento de otorgar su consentimiento.

Donantes de plasma:

Miembros del público que donan su plasma al Grupo CSL, que posteriormente se utiliza para producir medicamentos que salvan vidas. En algunas ocasiones, los donantes de plasma reciben una compensación dineraria por el tiempo que les lleva realizar una donación.

Empleo a voluntad:

Empleo que se puede rescindir a voluntad del empleado o del empleador, en cualquier momento, por cualquier motivo legal, con o sin previo aviso.

Farmacovigilancia:

La ciencia y las actividades relacionadas con la detección, monitorización, evaluación, comprensión y prevención de reacciones adversas o cualquier otro problema relacionado con el fármaco.

Feto:

Un bebé no nacido, y distinto del embrión, que normalmente se describe como las etapas de desarrollo de la semana uno a la nueve después de la concepción.

Funcionario público:

Un funcionario, representante o empleado de cualquier departamento o agencia gubernamental, o cualquier entidad comercial en la que un organismo gubernamental tenga un interés de propiedad o ejerza de otra forma control sobre dicha entidad. También incluye a cargos de partidos políticos y candidatos a cargos políticos.

Igualdad de oportunidades de empleo (EEO):

El derecho de las personas a recibir una contraprestación plena y equitativa en función de sus méritos u otros criterios relevantes, independientemente de su raza, color, sexo, religión, asociación personal, origen nacional, edad, discapacidad, estado civil, orientación sexual o responsabilidades familiares u otros criterios protegidos por la legislación aplicable.

Información confidencial y confidencial restringida:

Cualquier información patentada (información generada por CSL o para CSL, o información divulgada a CSL por un agente contratado bajo una obligación de confidencialidad), cuya divulgación no autorizada podría causar daños a los intereses de su propietario, sea la de CSL o un agente contratado.

Información privilegiada relacionada con los precios:

Información confidencial que toda persona razonable esperaría que tuviera un efecto material sobre el precio o el valor de las acciones de CSL. Esto incluye información estratégica, por ejemplo, previsiones financieras y propuestas de fusiones y adquisiciones.

Libertad de asociación o representación:

Derecho reconocido en virtud de las normas laborales internacionales como el derecho de los trabajadores a organizarse y tener representación.

Medicamento experimental:

Una forma de principio activo o placebo que se está probando o utilizando como referencia en un ensayo clínico.

Obsequios:

Cualquier objeto de valor, incluido efectivo o equivalentes de efectivo, bienes o servicios otorgados a otra persona sin (plena) compensación a cambio.

Operaciones con información privilegiada:

Cuando una persona tiene acceso a información confidencial sobre el precio y de la que el mercado generalmente no dispone, esta no puede comerciar con los medicamentos financieros a los que afectaría dicha información (ni aconsejar a otras personas que lo hagan).

Orden de retención jurídica:

Una instrucción, emitida por un responsable del departamento Jurídico de CSL, que suspende temporalmente el Programa de conservación global de registros con el fin específico de conservar determinados registros en previsión de, o de conformidad con, una investigación, litigio, auditoría u otra investigación legal o normativa pertinente. Las órdenes de retención se gestionan de acuerdo con el Procedimiento global de orden de retención legal de CSL.

Pacientes:

Destinatarios finales de la gama de medicamentos producidos por CSL.

Pago de facilitación:

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

Profesionales de la salud:

Personas autorizadas para recetar, comprar, suministrar, administrar o dispensar medicamentos o productos sanitarios en el transcurso de sus actividades profesionales.

Propiedad intelectual:

Cualquier creación concebida por la mente o el intelecto que tenga un valor comercial potencial y pueda ser objeto de protección en virtud de las leyes de copyright, patentes, marcas comerciales, diseños, secretos comerciales, etc.

Registros comerciales:

Información creada, recibida o mantenida por o en nombre de CSL, incluida por sus empleados, contratistas y agentes, con el fin de o en relación con la transacción del negocio de CSL, o en el transcurso y alcance del cumplimiento de las obligaciones jurídicas y/o reglamentarias de CSL. Los registros incluyen todas las formas de comunicación, correspondencia, datos, acuerdos, documentos, presentaciones, archivos, libros y registros, independientemente de la forma física, características o ubicación, incluyendo específicamente papel, electrónico, audio y todos los demás medios.

Secretos comerciales:

Cualquier fórmula, patrón, dispositivo o compilación de información que sea confidencial y se utilice en el desarrollo de las actividades comerciales del propietario y le brinde al propietario la oportunidad de obtener una ventaja sobre otras personas que no los conocen ni utilizan.

Soborno:

Ofrecer algo de valor personal a una persona encargada de la toma de decisiones, con el fin de recibir un trato favorable, normalmente para asegurar o conservar un negocio, o para obtener una ventaja indebida. El soborno puede adoptar la forma de instrumentos monetarios, como dinero en efectivo, o puede ser cualquier cosa de valor (por ejemplo, viajes, servicios, descuentos, regalos).

