



CSL™

Driven by Our Promise™

CSL Limited Codice di condotta responsabile

	1 Il nostro scopo e i nostri valori	2 Integrità aziendale	3 Sicurezza e qualità dei nostri prodotti	4 Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro	5 Comunità	6 Gestione ambientale	7 Adesione al presente codice	Glossario	
---	--	--------------------------	--	---	---------------	--------------------------	----------------------------------	-----------	---

Sommario

1 Il nostro scopo e i nostri valori	3	3 Sicurezza e qualità dei nostri prodotti	25	4 Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro	35
1.1 Scopo e valori di CSL	4	3.1 Ricerca e sviluppo	27	4.1 Standard inerenti all'ambiente di lavoro	37
1.2 Ambito di applicazione	7	3.1.1 Attenzione al paziente e salute pubblica	27	4.1.1 Gestione dei talenti	37
1.3 Prendere buone decisioni	7	3.2 Bioetica	28	4.1.2 Pari opportunità di assunzione e molestie sul luogo di lavoro	38
2 Integrità aziendale	10	3.2.1 Avanzamenti in scienza e tecnologia	28	4.1.3 Salute e sicurezza	39
2.1 Gestione dei rischi	12	3.2.2 Sperimentazioni cliniche	28	4.1.4 Riabilitazione	39
2.2 Conformità alle leggi e ai regolamenti	12	3.2.3 Benessere degli animali	31	4.1.5 Licenziamento e cessazione del rapporto di lavoro	39
2.3 Controlli interni e reporting	13	3.3 Farmacovigilanza	32	4.2 Comportamento professionale	40
2.4 Protezione dei beni aziendalί delle informazioni	13	3.4 Qualità	32	4.2.1 Rispetto reciproco	40
2.5 Trasparenza costante	15	3.5 Catena di fornitura	33	4.2.2 Divulgazione di informazioni riservate	40
2.6 Negoziazione dei titoli	15	3.5.1 Qualità nella catena di fornitura	33	4.2.3 Comunicazione con i dipendenti	41
2.7 Concorrenza	16	3.5.2 Gestione della catena di fornitura	33	4.2.4 Droghe e alcol	41
2.8 Conflitti di interessi	17	3.5.3 Prodotti contraffatti	33	4.3 Premi per i dipendenti	42
2.9 Corruzione e tangenti	18	3.6 Diritti umani	34	4.3.1 Gestione delle prestazioni	42
2.10 Prassi di mercato	19	3.6.1 Lavoro minorile	34	4.3.2 Filosofia di retribuzione	42
2.10.1 Marketing agli operatori sanitari	19	3.6.2 Partecipanti alle sperimentazioni cliniche	34	4.3.3 Riconoscimento dei meriti	43
2.10.2 Etichettatura e reclami sul prodotto	19	3.6.3 Donatori	34	4.3.4 Apprendimento e sviluppo	43
2.10.3 Divulgazione del prodotto	19	3.6.4 Rappresentazione dei dipendenti	34	4.3.5 Azione disciplinare e consulenza	43
2.10.4 Conformità commerciale	19	3.6.5 Diritti di spettanza e salario minimo	34		
2.10.5 Proprietà intellettuale	20	3.6.6 Schiavitù moderna	34		
2.10.6 Imposte	20				
2.10.7 Espansione del mercato	20				
2.11 Spese di rappresentanza e omaggi	21				
2.12 Rapporti con parti interessate esterne	22				
2.12.1 Coinvolgimento di funzionari pubblici	22				
2.12.2 Partecipazione alla politica pubblica	22				
2.12.3 Comunicazioni esterne	23				
2.13 Privacy	24				
2.13.1 Riservatezza dei dati riferiti a terzi	24				
2.13.2 Privacy delle informazioni sensibili di altri	24				
2.13.3 Privacy delle informazioni dei dipendenti	24				
				5 Comunità	44
				5.1 Contributi per la comunità	46
				6 Gestione ambientale	47
				6.1 Cambiamento climatico	49
				7 Adesione al presente codice	50
				7.1 Quadro di responsabilità	52
				7.2 Segnalazioni	53
				8 Glossario	54



1
Il nostro scopo
e i nostri valori

2
Integrità
aziendale

3
Sicurezza e qualità dei
nostri prodotti

4
Sicurezza, equità e
gratificazione sul
posto di lavoro

5
Comunità

6
Gestione
ambientale

7
Adesione al
presente codice

Glossario



Sono lieto di presentarvi la quarta edizione del Codice di condotta responsabile delle nostre attività (di seguito “il Codice”). Come avvenuto per le prime tre edizioni, anche questa importante pubblicazione è stata approvata dal consiglio di amministrazione ed ha visto tutto il nostro impegno e sostegno.



Cari colleghi di CSL

Se avete letto le precedenti edizioni del Codice di Condotta Responsabile delle attività di CSL (il Codice), saprete che sono estremamente orgoglioso della cultura basata sui valori che differenzia il nostro posto di lavoro dalle altre aziende. Continuo ad essere profondamente ispirato e commosso vedendo tutti i nostri colleghi dare vita ai nostri Valori ogni giorno, per assicurare il nostro impegno continuo ad aiutare i pazienti e a proteggere la salute pubblica.

Noi di CSL sappiamo che non si tratta solo di ciò che facciamo per promuovere l'innovazione scientifica e migliorare i risultati sanitari in tutto il mondo, ma anche di come lo facciamo. In qualità di leader globale nel settore delle biotecnologie con attività in più di 70 Paesi, CSL è pienamente impegnata a svolgere il proprio lavoro in modo responsabile e a garantire che le nostre persone facciano lo stesso.

Mentre i nostri Valori – attenzione al paziente, innovazione, collaborazione, integrità e prestazioni superiori – fungono da bussola direzionale del nostro lavoro, il nostro Codice fornisce una mappa più dettagliata per consentire decisioni basate sui valori, imparziali ed intelligenti e per mantenere la nostra promessa in modo da esemplificare i più elevati standard di condotta in tutta l'organizzazione.

L'aggiornamento periodico del nostro Codice, ci aiuta a mantenere la rotta e a rimanere concentrati sul nostro scopo e sulla nostra promessa. Vi invito a leggere con attenzione il nostro Codice per comprendere in che modo andrà ad impattare il ruolo che svolgete e il modo in cui rappresentate CSL nel mondo degli affari e nella comunità circostante. I nostri pazienti, le nostre persone e tutte le nostre parti interessate non meritano nulla di meno.

Paul Perreault
CEO e Amministratore Delegato
Gruppo CSL



1
Il nostro scopo e i nostri valori

2
Integrità aziendale

3
Sicurezza e qualità dei nostri prodotti

4
Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro

5
Comunità

6
Gestione ambientale

7
Adesione al presente codice

Glossario



1

Il nostro scopo e i nostri valori

In questa sezione

1.1 Scopo e valori di CSL	4
1.2 Ambito di applicazione	7
1.3 Prendere buone decisioni	7





1
Il nostro scopo e i nostri valori

2
Integrità aziendale

3
Sicurezza e qualità dei nostri prodotti

4
Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro

5
Comunità

6
Gestione ambientale

7
Adesione al presente codice

Glossario



1.1 Scopo e valori di CSL

Noi di CSL teniamo molto al lavoro che svolgiamo, ai pazienti e alle comunità che serviamo, ai partner con cui collaboriamo e agli azionisti che premiamo. Il nostro scopo si basa su questa cultura.

Il nostro scopo

Le persone e la scienza di CSL salvano vite. Sviluppiamo e distribuiamo farmaci innovativi che aiutano le persone in condizioni di salute gravi e potenzialmente letali a vivere una vita piena e a proteggere la salute delle comunità di tutto il mondo. I nostri Valori ci guidano nella creazione di un valore sostenibile per le nostre parti interessate.





**Il nostro impegno costante
nel portare avanti i nostri
Valori ci guida da molti
anni. I nostri Valori sono
stati fondamentali per il
nostro successo: ci hanno
aiutato a salvare vite e a
proteggere la salute delle
persone, consentendoci di
guadagnare una reputazione
di azienda leader sul mercato
globale, seria ed affidabile.
Questi Valori determinano
il modo in cui i nostri
dipendenti interagiscono tra
di loro, prendono decisioni e
risolvono i problemi.**

Attenzione al paziente

Manteniamo le
promesse fatte ai
nostri pazienti

Come azienda biotecnologica globale, focalizzata sulle condizioni di pericolo di vita, la nostra passione sono i pazienti. Ascoltiamo attentamente per capire le loro difficoltà e sviluppiamo terapie che forniscono benefici significativi. Il nostro impegno nel salvare vite e proteggere la salute delle persone nel mondo è forte. Perseguiamo terapie nuove e migliori, assicurando un accesso migliore ai nostri farmaci e, infine, migliorando la qualità di vita per chi ne ha bisogno.

Innovazione

Trasformiamo il
pensiero innovativo
in soluzioni

In CSL, scienza e innovazione sono nel nostro DNA. Investiamo in potenti tecnologie per sviluppare nuovi prodotti e migliorare quelli esistenti. La nostra dedizione alla ricerca e allo sviluppo di terapie innovative, assicura la costruzione di un solido canale di farmaci salva vita sicuri ed efficaci. L'innovazione di CSL abbraccia tutta l'azienda. Pensiamo e agiamo in maniera progressista. Applichiamo idee innovative per migliorare continuamente le nostre decisioni, i processi e i sistemi.

Integrità

Facciamo quello
che diciamo

Cerchiamo sempre di fare la cosa giusta per i nostri pazienti, per la comunità, per gli azionisti e per i dipendenti. Abbiamo standard elevati affinché i nostri leader e dipendenti comunichino e agiscano in modo onesto, etico e trasparente. Creiamo ritenendoci responsabili di dimostrare costantemente questi comportamenti. Sempre consapevoli della nostra responsabilità e del rispetto per il pianeta, seguiamo pratiche sostenibili e responsabili in tutto il mondo.

Collaborazione

Uniti siamo più forti

Rispettiamo le prospettive, i contributi, le esperienze e gli stili di vita dei nostri colleghi e lavoriamo in modo inclusivo. La nostra forza collettiva è ottimizzata quando sfidiamo apertamente i presupposti, creiamo spazio per il dibattito e ci uniamo come una squadra quando vengono prese delle decisioni. Rimuoviamo gli ostacoli e garantiamo che la collaborazione non ostacoli la nostra agilità. Collaboriamo con un'ampia comunità medica investendo in educazione, ricerca clinica e scambi scientifici per migliorare le vite delle comunità che serviamo.

Prestazioni superiori

Siamo orgogliosi
dei nostri risultati

Il nostro obiettivo è quello di raggiungere risultati superiori sia come team che come individui. Il perseguitamento dell'eccellenza nei risultati produttivi, finanziari, operativi e lavorativi è centrale nel successo di CSL. I nostri collaboratori sviluppano le loro competenze e crescono in un ambiente sempre in movimento. Riconosciamo e premiamo chi va oltre i propri doveri professionali e incoraggiamo i nostri dipendenti ad investire nel proprio benessere e nella propria salute per poter realizzare appieno il proprio potenziale.



1
Il nostro scopo
e i nostri valori

2
Integrità
aziendale

3
Sicurezza e qualità dei
nostri prodotti

4
Sicurezza, equità e
gratificazione sul
posto di lavoro

5
Comunità

6
Gestione
ambientale

7
Adesione al
presente codice

Glossario



Il presente Codice di Condotta Resposabile delle attività del Gruppo CSL (il Codice) definisce gli standard di condotta che sono alla base dei nostri valori:

- condurre le attività di CSL con la massima integrità attraverso un impegno condiviso volto a comprendere ea rispettare tutte le leggi e le normative locali applicabili in tutti i Paesi in cui operiamo;
- mantenere e comunicare standard che guidano le nostre persone e le terze parti verso decisioni appropriate, anche in situazioni che presentano dilemmi etici impegnativi;
- aver accettato i principi delle relazioni sul posto di lavoro, compreso il rispetto reciproco, la non discriminazione e la libertà di associazione;
- garantire la qualità dei nostri prodotti e la sicurezza dei nostri pazienti, donatori di plasma, dipendenti e soggetti terzi, garantendo la conformità agli standard di salute e sicurezza, la conformità alle norme e alle procedure di produzione e ad altri standard di qualità e creando ambienti di lavoro sicuri;
- sostenere l'innovazione, attraverso investimenti in ricerca e sviluppo per creare nuovi prodotti e migliorare quelli esistenti, ma anche in tutti gli aspetti della nostra attività, allo scopo di migliorare la vita dei pazienti;
- attuare pratiche ambientali responsabili che riducano al minimo il nostro impatto ambientale;
- implementare direttive per creare ed intrattenere rapporti positivi con tutte le comunità in cui operiamo.

CSL aspira a mantenere standard elevati di condotta aziendale e ad essere un datore di lavoro responsabile e questo Codice ha l'obiettivo di definire gli standard minimi applicabili ai nostri dipendenti in tutto il mondo. Gli obblighi legali di CSL saranno conformi a quelli previsti dalle leggi locali.



1.2 Ambito di applicazione

Questo Codice, insieme alle relative politiche e procedure integrative, è stato elaborato per assicurarci che:

1. i nostri clienti e la comunità in generale possano essere certi che CSL è impegnata ad agire con la massima integrità in ogni occasione;
2. i soggetti terzi con cui lavoriamo (ad es. appaltatori, fornitori e distributori) sappiano cosa aspettarsi dai rapporti d'affari con CSL e quali aspettative abbiamo noi verso di loro; e
3. i nostri dipendenti comprendano sia i loro doveri verso CSL, sia i doveri che CSL ha verso di loro.

Tutti noi abbiamo la responsabilità di assicurare che il nostro ruolo nello svolgere le attività di CSL rispecchi costantemente questi principi e questi valori.

1.3 Prendere buone decisioni

Prendere buone decisioni fa parte integrante di una prassi commerciale responsabile.

CSL dispone di uno strumento decisionale basato sull'etica che unisce lo scopo, i valori e i principi di CSL per stabilire un chiaro punto di riferimento quando si prendono decisioni in tutta l'organizzazione, sia di grande importanza che di minore importanza. Questo strumento deve essere utilizzato quando i dipendenti di CSL si trovano di fronte a una situazione o una decisione difficile, o quando una risposta etica non è ovvia, o mette i nostri valori aziendali in conflitto tra loro. E' sempre necessario fare riferimento allo scopo, ai valori e ai principi di CSL.

I nostri principi

CSL aderisce ai seguenti principi decisionali:

- Siamo guidati dagli interessi dei nostri pazienti, dei donatori e della salute pubblica.
- Diciamo la verità.
- Manteniamo le nostre promesse e ci assumiamo la responsabilità delle nostre azioni.
- Rispettiamo e consideriamo i diritti di tutte le persone, comprese quelle diverse da noi.
- Saremmo felici e disposti a sostenere la nostra decisione se tutti i dettagli fossero resi pubblici.

Lo Strumento decisionale di CSL (lo Strumento) riunisce tutti i componenti necessari per prendere decisioni responsabili. Lo Strumento e i materiali di supporto sono disponibili per i dipendenti sulla intranet di CSL.

D

Sono un appaltatore di CSL. In che modo il Codice si applica a me?

R

Il Codice di CSL si applica a tutti i dipendenti e a tutti i soggetti terzi che forniscono servizi a o per conto di CSL. Ci aspettiamo che i soggetti terzi con cui collaboriamo rispettino le leggi e normative locali vigenti nei Paesi in cui operano e che agiscano in modo coerente a questo Codice.



1
Il nostro scopo
e i nostri valori

2
Integrità
aziendale

3
Sicurezza e qualità dei
nostri prodotti

4
Sicurezza, equità e
gratificazione sul
posto di lavoro

5
Comunità

6
Gestione
ambientale

7
Adesione al
presente codice

Glossario





1
Il nostro scopo
e i nostri valori

2
Integrità
aziendale

3
Sicurezza e qualità dei
nostri prodotti

4
Sicurezza, equità e
gratificazione sul
posto di lavoro

5
Comunità

6
Gestione
ambientale

7
Adesione al
presente codice

Glossario



D

Desidero ulteriori informazioni su altri aspetti del Codice e dello Strumento decisionale. Come posso ottenere ulteriori informazioni?

R

Ulteriori indicazioni e strumenti di supporto sono disponibili sull'intranet di CSL.

D

In qualità di supervisore/manager, quali sono le mie responsabilità nei confronti del mio team?

R

I supervisori/manager devono garantire che i dipendenti ricevano il Codice e rispettino i programmi di formazione. Devono monitorare il rispetto del Codice e supportare i dipendenti con domande/dubbi. Cosa ancora più importante, devono fungere da esempio e dimostrare i comportamenti che ci si aspetta dai dipendenti, come specificato nel Codice e nelle politiche di CSL.

1
Il nostro scopo
e i nostri valori

2
Integrità
aziendale

3
Sicurezza e qualità dei
nostri prodotti

4
Sicurezza, equità e
gratificazione sul
posto di lavoro

5
Comunità

6
Gestione
ambientale

7
Adesione al
presente codice

Glossario



2

Integrità aziendale

In questa sezione

2.1 Gestione dai rischi	12
2.2 Conformità alle leggi e dai regolamenti	12
2.3 Controlli interni e reporting	13
2.4 Protezione dei beni aziendaliele delle informazioni	13
2.5 Trasparenza costante	15
2.6 Negoziazione dei titoli	15
2.7 Concorrenza	16
2.8 Conflitti di interessi	17
2.9 Corruzione e tangenti	18
2.10 Prassi di mercato	19
2.11 Spese di rappresentanza e omaggi	21
2.12 Rapporti con parti interessate esterne	22
2.13 Privacy	24





1
Il nostro scopo
e i nostri valori

2
Integrità
aziendale

3
Sicurezza e qualità dei
nostri prodotti

4
Sicurezza, equità e
gratificazione sul
posto di lavoro

5
Comunità

6
Gestione
ambientale

7
Adesione al
presente codice

Glossario



L'impegno di CSL:

In CSL ci impegniamo a condurre tutti gli aspetti della nostra attività in maniera etica e trasparente. Realizziamo ciò grazie al nostro fermo impegno nell'osservare tutte le leggi, i regolamenti e le indicazioni locali, le linee guida e gli standard dell'industria farmaceutica e i codici di comportamento vigenti nei Paesi in cui operiamo, sia direttamente che tramite terze parti.

Ci impegniamo a:

- esigere che tutti i nostri dipendenti osservino le leggi, i regolamenti e le indicazioni locali, le normative e i codici in vigore in ogni luogo in cui operiamo;
- consentire ai sistemi di gestione di supportare la consapevolezza e la conformità a leggi, normative, linee guida, standard e codici che si applicano alla nostra attività globale; e
- misurare e gestire i risultati professionali e applicare i principi del miglioramento continuo per potenziare le nostre prassi aziendali responsabili in maniera costante.





2.1 Gestione dei rischi

La gestione dei rischi fa parte integrante del modello di gestione di CSL. Abbiamo adottato un approccio alla gestione dei rischi strutturato, coerente, esteso a tutta l'impresa, che ci aiuta a migliorare le prestazioni della nostra azienda. Abbiamo la responsabilità collettiva di integrare la gestione dei rischi in tutti i nostri processi a tutti i livelli, supportando la nostra forza lavoro nell'aumentare la consapevolezza del rischio.

CSL ha adottato lo standard AS ISO31000: Gestione dei rischi 2018 (Linee guida) come base del nostro processo di gestione dei rischi globale coordinato. L'implementazione della gestione dei rischi da parte di CSL, è descritta in dettaglio nel Quadro di gestione dei rischi aziendali di CSL. Una componente chiave del nostro Quadro, le nostre dichiarazioni di propensione al rischio definiscono i tipi e la portata del rischio che CSL è disposta ad accettare nel perseguitamento di obiettivi strategici globali, rispettando al contempo i propri Valori fondamentali e rafforzando il proprio impegno verso una condotta responsabile.

Questo Quadro normativo svolge un ruolo importante nell'assicurare controlli adeguati per ridurre i rischi che potrebbero avere effetto sulla nostra capacità di realizzare gli obiettivi commerciali e finanziari.

2.2 Conformità alle leggi e ai regolamenti

In CSL ogni dipendente è responsabile del rispetto di tutte le leggi vigenti nei Paesi in cui opera l'azienda.

Riguardo ad alcuni aspetti della nostra attività, abbiamo preso ulteriori impegni per rispettare i codici di condotta del settore farmaceutico locale ed internazionale. Ciò include la commercializzazione dei nostri prodotti, le nostre relazioni con gli operatori sanitari, le organizzazioni sanitarie e altri soggetti interessati, come le organizzazioni dei pazienti e la nostra ricerca e sviluppo. Per la sicurezza e la qualità dei prodotti, i dipendenti sono tenuti a rispettare le politiche e le procedure globali all'interno del Sistema di gestione della qualità di CSL.

Ci aspettiamo che i soggetti terzi con cui lavoriamo osservino le leggi e normative vigenti nei Paesi in cui operano e che rispettino tutti i principi esposti in questo Codice.

D

*Come posso garantire che le leggi
e i regolamenti applicabili vengano rispettati
da me e dal mio team?*

R

La conformità è assicurata al meglio attraverso la comprensione delle leggi e degli standard applicabili, il completamento puntuale di tutta la formazione CSL assegnata e la segnalazione proattiva di dubbi relativi ai propri obblighi o all'ammissibilità di una determinata condotta al team che si occupa etica e compliance o ai team legali.

Ovunque operi, CSL deve attenersi alle leggi e alle normative in vigore. Queste normative possono variare da un luogo all'altro perché nei vari Paesi vigono diverse disposizioni normative. Contattare il reparto Affari legali di CSL per maggiori informazioni sulle normative in vigore in ciascun Paese.

Se le disposizioni normative locali, in alcuni aspetti, sono meno rigorose di quelle del Codice ci si dovrà comunque attenere ai principi del Codice. Inoltre, sarà anche necessario attenersi agli standard e ai codici comportamentali dell'industria farmaceutica.



2.3 Controlli interni e reporting

Per una gestione efficiente della nostra attività e per mantenere la fiducia dei pazienti, dei clienti, dei disporre di, degli enti normativi e degli investitori, è essenziale tenere una documentazione aziendale accurata e completa.

In CSL ci impegniamo nell'assicurare l'integrità e la qualità dei registri contabili aziendali e nel fare in modo che tutti i documenti aziendali vengano creati e gestiti in modo da fornire informazioni corrette, vere e accurate sulla nostra attività commerciale.

Ogni dipendente è responsabile della gestione efficace della documentazione aziendale in conformità con la Politica globale di gestione dei documenti di CSL ed il Programma di conservazione dei documenti. Questi documenti regolano la creazione, l'archiviazione e l'eventuale eliminazione della documentazione aziendale in tutti i formati, sia elettronici che cartacei.

Abbiamo sistemi di controllo interni volti ad assicurare che i rendiconti finanziari osservino le leggi locali vigenti nei Paesi in cui operiamo e possano prevenire frodi e altri comportamenti impropri.

Nei casi in cui CSL preveda o sia a conoscenza di un'indagine, una controversia, un audit o altra indagine legale o normativa, abbiamo la facoltà di emettere, come richiesto, un ordine di conservazione legale per sospendere temporaneamente il Programma di conservazione dei documenti al fine di conservare determinati documenti pertinenti.

D

Mi è stato chiesto di effettuare un riordino di tutta la documentazione e le bozze di documenti in mio possesso. Come posso decidere cosa buttare e cosa tenere?

R

Il Programma globale di conservazione dei documenti di CSL stabilisce per quanto tempo devono essere conservate le diverse tipologie di informazioni. In generale, a meno che non sia in vigore un ordine di conservazione legale, è necessario eliminare i documenti che soddisfano o superano i relativi periodi di conservazione, ricordarsi di tenere in considerazione l'e-mail e gli altri documenti elettronici nonché i documenti cartacei. Ulteriori informazioni sono disponibili presso il responsabile della documentazione della propria sede di appartenenza e nella Politica globale di gestione dei documenti di CSL, oltre ad ogni politica o procedura operativa standard di gestione della documentazione locale.

2.4 Protezione dei beni aziendali e delle informazioni

Le strutture, le apparecchiature e le altre risorse di CSL devono essere mantenute nel modo corretto e protette adeguatamente contro furti, usi impropri e divulgazioni non autorizzate. Pertanto, ogni dipendente di CSL, ha la responsabilità di garantire la protezione dei nostri beni aziendali e delle informazioni.

Le apparecchiature elettroniche sono fornite ai dipendenti al fine di perseguire gli obiettivi aziendali di CSL e per poter adempiere ai propri obblighi. Solo i software approvati e supportati da CSL possono essere installati su un dispositivo elettronico fornito da CSL. Tutti i dati e le comunicazioni relative all'attività di CSL che sono stati create e/o conservati su un dispositivo elettronico fornito da CSL, sono di proprietà di CSL stessa. La condivisione o la diffusione di informazioni appartenenti a CSL, deve essere conforme alle politiche di sicurezza di CSL, disponibili sull'intranet di CSL.

Garantire la sicurezza dei dati è dovere di ogni dipendente. CSL riconosce che l'utilizzo di internet è diffuso e presenta numerosi vantaggi sia per CSL che per i dipendenti o per coloro che forniscono servizi a o per conto di CSL. Tutte le comunicazioni online, compreso l'uso dei social media, devono rispettare gli stessi principi e indicazioni che valgono per tutte le altre attività dei dipendenti menzionate nelle politiche di CSL.

L'attività online non deve divulgare informazioni o dati che potrebbero essere considerati segreti commerciali o che siano comunque riservati o di proprietà di CSL. L'uso personale di internet nell'ambiente di lavoro di CSL, è ammesso a condizione che non interferisca con l'espletamento delle mansioni lavorative del dipendente, che abbia luogo al di fuori dell'orario di lavoro (pause, ecc.) e che non comporti l'accesso o l'invio di materiali che violino la legge o che rechino danno alla reputazione di una persona o di CSL, oppure che possano essere considerati offensivi o inappropriati ai sensi dei normali standard della comunità.

2.4 Protezione dei beni aziendalii delle informazioni continua

CSL applica dei filtri alle proprie apparecchiature elettroniche per evitare l'accesso a siti web di contenuto inappropriato. Tuttavia, poiché è impossibile identificare e limitare l'accesso a tutti i siti web inappropriati, è responsabilità di ogni dipendente prestare attenzione ai siti a cui accede.

CSL può monitorare Internet, le applicazioni e l'uso interno della rete in caso di utilizzo improprio delle risorse informatiche, sempre in base alle leggi vigenti. Ci riserviamo il diritto di utilizzare tale monitoraggio al fine di proteggere CSL da attività illecite o improprie, nonché al fine di verificare che i dipendenti svolgano le proprie mansioni nel rispetto delle politiche di CSL. In ogni caso, garantiremo la piena conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili in materia di privacy dei dati.

Qualsiasi apparecchiatura o altra risorsa (compresi appunti di laboratorio e note) di proprietà di CSL o concessa in leasing da CSL, resterà di proprietà di CSL e dovrà essere restituita a CSL al momento della conclusione del rapporto lavorativo o su richiesta della dirigenza di CSL.

D

Quali informazioni posso condividere o non condividere al di fuori di CSL?

R

CSL classifica le informazioni in tre categorie.

1. Pubbliche: le informazioni sono condivisibili pubblicamente.
2. Riservate: le informazioni sono condivisibili con tutti i dipendenti e i lavoratori temporanei ai sensi di un accordo di non divulgazione approvato.
3. Riservate limitate: le informazioni sono condivisibili con alcuni dipendenti e lavoratori contingenti gestiti da un elenco di controllo degli accessi.

D

Sono coinvolto nelle elezioni per il nostro consiglio comunale locale e faccio parte della commissione elettorale di diversi candidati. Posso usare apparecchiature CSL a supporto di queste iniziative?

R

No. CSL vieta l'uso di risorse di CSL per scopi politici. Ciò include l'uso di servizi di posta elettronica e di rete aziendali.

D

Voglio inviare per e-mail alcuni documenti di CSL al mio partner in modo che revisioni il testo che ho scritto. Il mio partner non è un dipendente di CSL. È corretto?

R

Scaricare informazioni riservate o riservate limitate di CSL su un computer di proprietà personale è vietato. Se si ritiene che l'apparecchiatura fornita da CSL non sia abbastanza potente o che manchino funzionalità necessarie per eseguire il proprio lavoro occorre discuterne con il proprio responsabile.

D

Voglio scaricare i contenuti del mio computer portatile CSL in modo da poter utilizzare il mio computer personale di casa per eseguire l'analisi sui dati di produzione da CSL. Mi rendo conto che queste informazioni sono considerate riservate e, in alcuni casi, riservate limitate. Tuttavia, il mio computer personale è più potente del mio computer portatile CSL. Si tratta di un uso accettabile?

R

No. L'utilizzo di e-mail per condividere informazioni e dati di CSL non è consentito con coloro che non sono dipendenti CSL o lavoratori a tempo determinato non coperti da un accordo di non divulgazione approvato da CSL.



2.5 Trasparenza costante

In qualità di società quotata in borsa presso l'Australian Securities Exchange (ASX), CSL ha obblighi ai sensi della legge australiana e delle Regole di quotazione ASX.

Salvo limitate eccezioni, siamo tenuti a divulgare continuamente alla ASX informazioni su CSL per le quali è ragionevole presumere un effetto rilevante sul prezzo o sul valore delle azioni CSL.

Abbiamo una politica sulla divulgazione continua che stabilisce linee guida chiare e descrive le azioni che i dirigenti e tutti i dipendenti devono intraprendere quando vengono a conoscenza di informazioni che potrebbero essere divulgate.

2.6 Negoziazione dei titoli

In CSL, incoraggiamo tutti i nostri dirigenti e dipendenti a conservare a lungo le azioni CSL. Dobbiamo comunque prestare attenzione a scegliere il momento opportuno per negoziare tali azioni.

Le leggi sulle operazioni finanziarie effettuate da persone in possesso di informazioni privilegiate (insider trading), proibiscono ai dirigenti o ai dipendenti di negoziare le azioni CSL quando sono in possesso di informazioni tali da poterne influenzare il prezzo e che non sono normalmente disponibili sul mercato.

Le informazioni che possono influenzare i prezzi sono:

- la prestazione finanziaria di CSL rispetto al budget o alle previsioni;
- la stipula o la risoluzione di un contratto importante;
- fusioni, acquisizioni o joint venture reali o proposte;
- l'avanzamento di importanti progetti di ricerca e sviluppo nelle loro tappe principali.

Abbiamo una politica sui titoli che aiuta dirigenti e dipendenti a comprendere pienamente i rispettivi obblighi relativi all'insider trading, con particolare riguardo alla compravendita dei titoli CSL.

L'insider trading, secondo la legge australiana, è un reato penalmente perseguitabile.

Alcune delle mie azioni vincolate sono appena maturate e vorrei venderle come ho fatto ogni anno in passato. CSL non è in un periodo di blackout, ma attualmente sto lavorando a un'acquisizione riservata. Posso vendere le mie azioni?

Se si sta lavorando ad una transazione riservata, come un'acquisizione, è necessario contattare il Segretario Generale prima di vendere le azioni per discutere se si è in possesso di informazioni rilevanti non pubbliche.

2.7 Concorrenza

Il rispetto delle leggi sulla concorrenza, è fondamentale per l'integrità e la buona reputazione della nostra organizzazione.

CSL sostiene il principio di libera concorrenza e proibisce attività che in qualsiasi modo potrebbero:

- trarre in inganno i consumatori o limitare l'accesso alle terapie;
- determinare un prezzo che contravviene alle leggi vigenti sulla concorrenza;
- dar luogo ad un coordinamento dell'andamento del mercato con i concorrenti;
- raccogliere dati sulla concorrenza con modalità non etiche, non trasparenti e non conformi a tutte le leggi e normative; oppure
- costituire altre prassi sleali.

Abbiamo programmi di formazione che aiutano i dipendenti a comprendere i propri doveri e quelli di CSL riguardo alle leggi vigenti in materia di concorrenza. Abbiamo inoltre creato dei sistemi per identificare, comunicare, riferire, esaminare e risolvere qualsiasi inadempienza a tali leggi e rafforziamo periodicamente la consapevolezza dei dipendenti in merito alle opzioni disponibili per segnalare le perplessità in materia.

La violazione delle leggi sulla concorrenza può comportare gravi conseguenze per CSL e dipendenti, comprese multe e pene detentive. È considerato da CSL un comportamento gravemente scorretto, che può portare ad azioni disciplinari fino al licenziamento.

D

Un project manager si sta preparando per una presentazione sui piani di marketing per il prossimo anno. Anche se la presentazione stessa si concentra principalmente su concetti promozionali e piani aziendali, il manager vuole che la presentazione mostri quanto il team sia "aggressivo" nello sviluppo di idee e quanto sia sicuro del successo. Il manager può affermare che la sua strategia "impedirà ai concorrenti di entrare in questo spazio" e che il Gruppo CSL "domina il mercato"?

R

No. Queste parole hanno sviluppato un particolare significato legale che indica una condotta potenzialmente anticoncorrenziale. L'uso di tali parole (anche se non intese come anticoncorrenziali) potrebbe dare luogo a indagini, contenziosi e gravi danni alla reputazione di CSL. Consultare l'Ufficio Legale di CSL e/o il reparto Etica e compliance di CSL in merito a qualsiasi presentazione relativa a questioni di concorrenza.

2.8 Conflitti di interessi

Nello svolgimento dei loro doveri in CSL, tutti i dirigenti e i dipendenti sono tenuti a dare priorità agli interessi di CSL rispetto ai propri interessi privati. Si definisce conflitto d'interessi una situazione in cui gli interessi personali di un dipendente potrebbero compromettere o mettere a rischio l'obbligo del dipendente di fare fedelmente gli interessi di CSL.

Dettaglio importante: una situazione può essere identificata come conflitto d'interessi effettivo o potenziale anche se tale compromissione non si è effettivamente verificata. La sola percezione di un conflitto d'interessi può essere sufficiente per compromettere o mettere in discussione la reputazione personale e la capacità decisionale di un dipendente.

Questo include, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, le situazioni in cui:

- un interesse privato (finanziario o di altro tipo) potrebbe plausibilmente influenzare il giudizio di un dipendente nel trattare gli affari di CSL;
- la lealtà di un dipendente alla famiglia, agli amici, ai vicini o a qualsiasi gruppo o organizzazione di terze parti è considerata in competizione con gli interessi e gli affari di CSL;

- un dipendente ha interesse in una transazione ed è noto che anche CSL ha interesse nella stessa o potrebbe averne;
- un dipendente riceve provvigioni, commissioni o altri compensi da un fornitore, un concorrente o un cliente di CSL;
- un dipendente dedica tempo, apparecchiature, forniture o impegno per qualcosa di diverso dalle attività, programmi o finalità approvati da CSL.

In queste situazioni, oppure nei casi in cui si sospetti l'esistenza di un conflitto d'interessi, i dipendenti devono comunicare i dettagli percepiti o effettivi del potenziale conflitto al proprio direttivo superiore/responsabile o al reparto Affari legali di CSL. In tutti i casi, qualsiasi decisione presa per gestire il conflitto, dovrà essere approvata dalla dirigenza di CSL ed adeguatamente documentata.

Al fine di evitare ogni conflitto di interessi potenziale o percepito, un dipendente deve richiedere il permesso al proprio superiore diretto per poter intraprendere o continuare una qualsiasi trattativa esterna all'azienda.

D

Mio zio lavora per uno dei fornitori preferenziali di CSL. Potrebbe esserci un conflitto di interessi?

R

Sì. I membri della nostra famiglia e del nostro nucleo familiare che lavorano per un cliente, distributore, concorrente o fornitore di CSL, presentano un potenziale di conflitto speciale. In questo caso, potrebbe esserci un conflitto di interessi a seconda della vostra posizione in CSL e della vostra influenza sulle decisioni di acquisto. Dovete comunicare le informazioni al vostro supervisore/responsabile e/o al reparto Etica e compliance di CSL e richiedere ulteriori valutazioni. CSL può quindi adottare misure appropriate per affrontare la situazione.

2.9 Corruzione e tangenti

Alle aziende e ai dipendenti CSL è vietato, direttamente o indirettamente, offrire, pagare, chiedere o accettare tangenti oppure dare o ricevere compensi finanziari personali o incentivi in cambio di determinate decisioni professionali. Questo divieto vale indipendentemente dal valore della ricompensa o incentivo. La politica di CSL vieta anche i pagamenti di agevolazione.

I nostri dipendenti o dirigenti non devono offrire né accettare omaggi o intrattenimento nei casi in cui ciò potrebbe influenzare o potrebbe essere percepito come un fattore condizionante l'obiettività del giudizio professionale.

In CSL esistono programmi di formazione sulle politiche aziendali e sulla conformità che mirano a garantire che i dipendenti comprendano quali sono i loro doveri e i doveri di CSL per quanto riguarda la necessità di evitare coinvolgimenti che potrebbero costituire corruzione e/o tangenti. Abbiamo creato sistemi per l'identificazione, la comunicazione, l'indagine e la risoluzione di qualsiasi 'non conformità' alle politiche di CSL e alle leggi applicabili e rafforziamo periodicamente la consapevolezza dei dipendenti in merito alle opzioni disponibili per segnalare le perplessità in materia.

La violazione delle leggi su corruzione e tangenti può avere gravi conseguenze per CSL e per i suoi dipendenti, comprese multe e pene detentive sostanziali ed è considerato un comportamento gravemente improprio da parte di CSL che può avere come conseguenza provvedimenti disciplinari che possono arrivare anche al licenziamento.

D

Faccio parte di un team istituito da CSL per valutare possibili tecnologie di filtraggio dell'acqua alternative a quelle attualmente in uso nei siti produttivi CSL. Nell'ambito di questa valutazione, devo visitare le sedi in Europa in cui vengono utilizzate queste tecnologie. Il fornitore di una di queste tecnologie si è offerto di pagare tutte le spese di viaggio in prima classe per il nostro team CSL. Posso accettare l'offerta?

R

No. L'accettazione di questa offerta violerebbe la politica di CSL in quanto la fornitura di tale valore potrebbe essere percepita come un'influenza sulla tua valutazione imparziale della tecnologia e sulla successiva decisione di approvvigionamento di CSL. L'offerta del viaggio in prima classe rappresenta un omaggio improprio, eccessivo in valore e supera le normali prassi professionali in questo campo. Per ulteriori chiarimenti, rivolgerti al proprio superiore/ responsabile o al reparto Etica e compliance.

D

Credo che il nostro fornitore possa offrire intrattenimenti inappropriate ad alcuni funzionari pubblici per aggiudicarsi premi per gare d'appalto. Devo preoccuparmi di questo o discuterne con il team Etica e compliance, dato che è il fornitore a farlo e non CSL?

R

Sì. È necessario discutere immediatamente la questione con il team Etica e compliance. Se il fornitore agisce per conto di CSL e sappiamo o pensiamo che stia svolgendo questo tipo di attività, possiamo essere coinvolti. È quindi di fondamentale importanza discuterne.

2.10 Prassi di mercato

2.10.1 Marketing agli operatori sanitari

Il modo con cui le aziende farmaceutiche interagiscono con il personale sanitario, è un aspetto importante per il settore. Oltre alle leggi e ai regolamenti che disciplinano le pratiche di marketing, le organizzazioni del settore farmaceutico di tutto il mondo hanno stabilito vari codici di condotta per governare queste interazioni.

Il nostro modo di operare è ispirato a tali codici e dai principi etici che stanno alla loro base. Ci impegniamo ad osservare tutte le leggi locali e le norme vigenti in ogni Paese in cui operiamo.

Nell'industria farmaceutica il marketing assume molte forme e può comprendere quanto segue:

- sponsorizzare congressi e seminari medici;
- sponsorizzare professionisti sanitari che faranno interventi a congressi e seminari medici;
- sponsorizzare i viaggi per i professionisti sanitari che partecipano a congressi e seminari medici.

Consideriamo attentamente ogni interazione, dando importanza al fatto che i nostri prodotti e i nostri servizi vengano presentati in modo veritiero, obiettivo ed accurato e nel pieno rispetto di tutte le leggi e codici di condotta applicabili.

Abbiamo in essere programmi di formazione sulle politiche e sulla conformità finalizzati proprio a garantire che i dipendenti comprendano bene quali sono i loro doveri e quelli di CSL in relazione al marketing rivolto al personale sanitario. Il mancato rispetto delle politiche di CSL in materia, è considerato una cattiva condotta grave, che può portare a sanzioni disciplinari fino al licenziamento.

2.10.2 Etichettatura e dichiarazioni sul prodotto

La buona reputazione e il successo di CSL quale fornitore di farmaci degno della massima fiducia, si basa sull'aggiunta di dichiarazioni accurate sui suoi prodotti.

L'etichettatura e la pubblicità dei prodotti farmaceutici devono sottostare a una rigorosa regolamentazione. Il materiale pubblicitario e promozionale deve sempre essere veritiero, rispettare le condizioni e modalità di tutte le autorizzazioni alla commercializzazione (es.: divieto di promozione "offlabel"), deve descrivere accuratamente i rischi e i vantaggi di un prodotto in modo equilibrato e non deve trarre in inganno.

La pubblicità in genere e, in particolare, quella diretta ai consumatori di farmaci soggetti a prescrizione medica, è fortemente regolamentata e, in molti casi riguardanti la pubblicità diretta ai consumatori, è proibita dalle leggi locali vigenti nei Paesi in cui operiamo.

2.10.3 Divulgazione del prodotto

I foglietti illustrativi riguardanti qualsiasi farmaco prodotto o distribuito da CSL sono rigorosamente regolamentati dalle leggi locali vigenti nei Paesi in cui operiamo.

I foglietti illustrativi sono volti ad assicurare che il personale sanitario ed i pazienti siano protetti dall'uso scorretto non intenzionale dei prodotti e siano informati in maniera completa sulle indicazioni, sui benefici e sui potenziali rischi associati all'uso dei nostri prodotti.

Cerchiamo di fare in modo che nei foglietti illustrativi dei prodotti siano presenti e costantemente aggiornate tutte le informazioni importanti. L'omissione di informazioni importanti nei foglietti illustrativi dei prodotti o nel materiale di marketing può essere interpretato come fuorviante ed ingannevole.

Abbiamo in essere politiche e processi rigorosi per l'approvazione dei foglietti informativi dei prodotti (dai dipartimenti Medico e Regolatorio).

Abbiamo in atto ampi programmi di formazione interna volti ad assicurare che tutti i dipendenti comprendano e attuino queste politiche e questi processi.

2.10.4 Conformità commerciale

CSL si impegna a rispettare tutte le normative internazionali in materia di commercio, inclusi i controlli di dogana, i controlli su importazioni ed esportazioni e le sanzioni. Eventuali violazioni di tali normative possono comportare sanzioni civili e penali e causare la perdita di autorizzazioni all'esportazione. CSL controlla regolarmente le terze parti, i clienti e i dipendenti rispetto agli elenchi governativi delle parti sanzionate.

Le leggi relative a importazione, esportazione e sanzioni sono complesse, cambiano frequentemente e in alcune regioni potrebbero essere in conflitto. Per qualsiasi domanda o perplessità in tema di conformità alle normative commerciali, i dipendenti devono contattare il reparto Conformità commerciale globale di CSL.

D

Un operatore sanitario vuole parlare ai propri colleghi dei prodotti CSL e chiede se possiamo pagare una commissione di consulenza per farlo. Cosa devo rispondere?

R

Devi comunicargli che paghiamo gli operatori sanitari solo attraverso i programmi di CSL progettati per soddisfare specifiche esigenze aziendali o scientifiche e solo se tali programmi sono approvati come richiesto dai documenti procedurali applicabili. Come parte di tali programmi, CSL può retribuire un operatore sanitario per i servizi di consulenza necessari ai sensi di un contratto scritto approvato in base ai documenti procedurali applicabili.



2.10 Prassi di mercato continua

D

Devo effettuare una spedizione speciale di un prodotto CSL dall'Europa e dal Nord America a un Paese verso il quale non ho mai fatto spedizioni prima. Ricordo di aver sentito dire qualcosa sul fatto che quel Paese è sottoposto a sanzioni. Come faccio a sapere se quelle sanzioni influiscono sulla mia spedizione?

R

Prima di lavorare con nuovi partner commerciali o nuovi Paesi, i dipendenti devono accertarsi che tali nuovi soggetti non compaiano in alcun elenco nazionale o internazionale di persone ed entità sottoposte a sanzioni. In caso di risultati positivi, i dipendenti devono contattare il reparto Conformità commerciale globale di CSL per ulteriori indagini. Prima di effettuare un'esportazione, i dipendenti devono verificare che:

- il prodotto da esportare non sia sotto controllo e non richieda una licenza da parte delle autorità competenti per l'esportazione/la ri-esportazione; e
- vengano rispettati tutti i requisiti in tema di esportazione e importazione.

Alcuni Paesi e regioni sono soggetti ad articolate normative esterne sul commercio, embargo o sanzioni e richiedono considerazioni aggiuntive prima di procedere. Per avere istruzioni al riguardo, i dipendenti devono contattare il reparto Conformità commerciale globale di CSL o il reparto Affari legali di CSL.

2.10.5 Proprietà intellettuale

La definizione e la protezione della proprietà intellettuale sono le basi del nostro investimento in ricerca e sviluppo.

CSL rispetta tutte le leggi vigenti in materia di proprietà intellettuale. Definiamo e proteggiamo brevetti, marchi commerciali, modelli depositati, copyright e informazioni riservate. Ciò include fornire ai nostri dipendenti le informazioni, gli strumenti e le procedure necessari per proteggere le nostre risorse.

CSL stabilisce collaborazioni strategiche con università e altre organizzazioni, in tutto il mondo, come complemento alle proprie competenze interne e come supporto alla scienza e alle prospettive di sviluppo di prodotti di successo.

Queste collaborazioni portano spesso alla condivisione di conoscenze, proprietà intellettuale o prodotti. I contratti che regolano queste collaborazioni affrontano tali aspetti, inclusi il rispetto e la protezione della proprietà intellettuale e delle informazioni riservate.

D

Vorrei rivolgermi a un soggetto terzo per avere aiuto nel portare avanti la ricerca che il mio team sta svolgendo su un nuovo target terapeutico. Ho bisogno di agire rapidamente perché il mio contatto sta per andare oltreoceano. Posso chiamarlo per discutere del lavoro di CSL e di come potrebbe aiutarmi?

R

Qualsiasi informazione che non sia già di pubblico dominio deve essere trattata con cautela. Prima di discutere di un qualsiasi materiale riservato con un soggetto terzo, è necessario considerare la protezione della proprietà intellettuale e la natura del coinvolgimento che prevediamo e rivolggersi al reparto Affari legali di CSL per avere indicazioni su come tutelare al meglio le risorse e le informazioni di CSL. In generale, come punto di partenza minimo, prima di avviare una discussione e una collaborazione, sarà necessario un accordo di riservatezza.

2.10.6 Imposte

CSL si impegna a rispettare le leggi e normative fiscali vigenti in tutti i Paesi in cui opera. CSL è consapevole del fatto che esistono rischi fiscali derivanti dalla complessità delle leggi, dalla loro costante evoluzione e dall'incertezza intrinseca sul modo in cui esse si applicano a particolari fatti e circostanze.

Di conseguenza, CSL:

- si impegna a rispettare le leggi fiscali applicabili in tutti i Paesi in cui opera e applicherà i principi delle Linee guida sui prezzi di trasferimento dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) al momento di determinare i prezzi di trasferimento appropriati per le transazioni internazionali tra le parti correlate;
- non assume posizioni fiscali aggressive e attuerà solo transazioni allineate con la nostra attività commerciale, che abbiano chiari obiettivi commerciali e che non facciano affidamento sulle imposte per la loro vitalità commerciale;
- adotti una politica fiscale globale approvata dal Consiglio; e
- garantisce che i pagamenti fiscali, le politiche e la gestione dei rischi in campo fiscale vengano analizzati e gestiti dal Comitato di revisione e gestione del rischio del Consiglio di Amministrazione.

2.10.7 Espansione del mercato

L'espansione in nuovi mercati o aree geografiche è fondamentale per la nostra capacità di sostenere la crescita e continuare a mantenere la nostra promessa ai pazienti e alla salute pubblica. CSL si impegna a intraprendere una 'due diligence' adeguata nella valutazione dei Paesi in cui opera e in base all'attività condotta.



2.11 Spese di rappresentanza e omaggi

CSL accetta che, di tanto in tanto e durante lo svolgimento della propria attività, i dipendenti:

- possano fare omaggi a clienti, potenziali clienti o altri soggetti con i quali CSL collabora o sostenere spese di rappresentanza per tali soggetti;
- possano ricevere omaggi, farsi pagare spese di rappresentanza/forme di intrattenimento da fornitori, potenziali fornitori o altri soggetti con i quali CSL collabora.

L'offerta o la ricezione di omaggi o forme di intrattenimento devono essere selettive, appropriate, non frequenti ed in linea con le politiche pertinenti di CSL. Gli omaggi sotto forma di denaro contante o equivalenti dei contanti (ad es. voucher con valore monetario) non devono essere né offerti né accettati. L'intrattenimento di colleghi a spese di CSL è sconsigliato, tranne in determinate circostanze specifiche, che devono essere approvate dalla dirigenza di CSL.

Nei casi in cui l'offerta o l'accettazione di un omaggio o di una forma di intrattenimento sia ritenuta appropriata, il tipo di omaggio o di spesa scelto deve rispecchiare le norme generali e professionali di etica, moderazione e buon gusto, deve rispettare le leggi vigenti ed i codici industriali ed essere conforme ai valori da noi dichiarati e alle politiche pertinenti di CSL. Gli omaggi o le forme di intrattenimento non devono essere richiesti, pretesi o sollecitati. L'offerta di un qualsiasi omaggio o di una qualsiasi forma di intrattenimento deve essere trasparente e annotata in modo appropriato nei registri finanziari di CSL.

L'offerta e l'accettazione di omaggi o forme di intrattenimento durante la negoziazione di appalti di acquisto e/o altri contratti in relazione all'attività di CSL non è permessa (si prega di fare riferimento anche al paragrafo 2.9 "Corruzione e tangentisti").

In alcuni Paesi sono in vigore regolamenti tali da proibire o limitare l'offerta di omaggi o forme di intrattenimento a favore del personale sanitario e dei funzionari pubblici. L'intrattenimento (come eventi sportivi, teatri o concerti) di operatori sanitari e funzionari pubblici è vietato dalle politiche di CSL applicabili e non deve essere offerto. L'offerta di intrattenimento sotto forma di pasti (ospitalità) è soggetta a severi requisiti ai sensi di queste politiche.

In CSL sono in essere politiche e programmi di formazione sulla conformità, finalizzati proprio a garantire che i dipendenti comprendano bene quali sono i loro doveri e quelli di CSL in relazione alla ricezione e all'offerta di omaggi e forme di intrattenimento. Abbiamo creato sistemi per identificare, comunicare, segnalare, indagare e risolvere qualsiasi non conformità con le politiche e le leggi applicabili di CSL e rafforziamo regolarmente la consapevolezza dei dipendenti per consentire loro di individuare le opzioni disponibili e per segnalare eventuali dubbi in materia.

Per ulteriori indicazioni, contattare il team Etica e compliance di CSL o l'Ufficio Legale di CSL.

D

Si è appena concluso un progetto a cui hanno partecipato i dipendenti di un organismo di ricerca con cui abbiamo collaborato e, per festeggiare, vorrei portare i ricercatori e alcuni dipendenti di CSL che hanno anch'essi partecipato al progetto, alle finali di un campionato locale di calcio. Lo posso fare?

R

È necessario considerare se l'organizzazione di ricerca che accetta questo intrattenimento, potrebbe percepirla come un riconoscimento improprio per il lavoro svolto. Dovete anche considerare se potreste potenzialmente coinvolgere questa organizzazione nei progetti futuri e se socializzare con i dipendenti dell'organizzazione potrebbe compromettere la situazione.

In ogni caso, se sono stati offerti biglietti costosi o difficili da ottenere (per es. biglietti per un evento importante), il valore dell'intrattenimento sarà considerato eccessivo. In questo caso, non è possibile offrirlo. Allo stesso modo, se si è invitati da una terza parte (per es. distributore, agente) a partecipare a un evento di intrattenimento (per es. evento sportivo, concerto), è necessario valutare l'adeguatezza dell'invito con il proprio supervisore/responsabile o il team Etica e compliance.

2.12 Rapporti con parti interessate esterne

2.12.1 Coinvolgimento di funzionari pubblici

CSL si impegna con funzionari pubblici e altre parti interessate per contribuire all'elaborazione delle politiche nazionali nei Paesi in cui opera. Lo facciamo per garantire che le politiche pubbliche riflettano gli interessi legittimi dei molti soggetti che serviamo e di cui siamo responsabili, compresi i pazienti, i donatori di plasma, i dipendenti, gli investitori e le comunità locali in cui siamo presenti.

CSL opera in settori che sono fortemente regolamentati. I nostri dipendenti hanno elevate probabilità di venire a contatto con funzionari pubblici responsabili delle licenze per i nostri prodotti medici, dei termini di accesso, del finanziamento e delle raccomandazioni dei nostri prodotti nonché della negoziazione e della gestione dei contratti con noi e dello sviluppo e applicazione delle normative che hanno effetto su di noi.

Richiediamo che qualsiasi interazione con i funzionari pubblici sia condotta in modo etico e in conformità con le leggi e le normative applicabili. Se uno dei nostri dipendenti si trova in questa circostanza, deve fornire informazioni con onestà, evitando falsificazioni ed omissioni. Dobbiamo conservare tutti i documenti relativi a qualsiasi trattativa, richiesta o controversia secondo le politiche e le procedure globali di CSL di gestione della documentazione e tutte le nostre interazioni con il governo devono svolgersi nel rispetto di quanto previsto dai paragrafi 2.9 "Corruzione e tangenti" e 2.11 "Intrattenimento e omaggi" del presente Codice.

Laddove i contributi siano consentiti a candidati politici o ad altre parti politiche interessate da parte di CSL o del Comitato di azione politica dei dipendenti di CSL, a cui i dipendenti statunitensi possono contribuire volontariamente, devono essere ragionevolmente bilanciati tra partiti, candidati o rappresentanti. Tali contributi devono essere effettuati in conformità alle leggi, ai regolamenti locali e ai livelli di autorizzazione applicabili.

Prendiamo decisioni su come offrire contributi politici sulla base di una comprensione della rilevanza aziendale del coinvolgimento dell'individuo o dei partiti politici in questioni di politica pubblica che sono importanti per CSL, tenendo conto delle aspettative delle parti interessate e della capacità di creare valore condiviso per i pazienti e la salute pubblica.

Riteniamo che la trasparenza dei contributi politici sia importante per le aziende farmaceutiche, dato il ruolo fondamentale dei governi nella regolamentazione, nelle raccomandazioni, nel rimborso e nell'acquisto di farmaci e biofarmaci. CSL divulgherà pubblicamente il valore totale dei contributi annualmente nella propria relazione annuale disponibile su CSL.com.

In caso di dubbi sull'opportunità di interagire direttamente con funzionari pubblici, contattare il rappresentante locale per gli affari pubblici.

2.12.2 Partecipazione alla politica pubblica

Riteniamo che CSL debba svolgere un ruolo importante nei casi in cui la vita politica versa su questioni che hanno un impatto diretto sulle proprie attività e dove ha conoscenze particolari.

Collaboriamo direttamente con il governo e altre parti interessate per fornire i nostri punti di vista sulle questioni in cui possiamo offrire particolari competenze o opinioni per contribuire all'elaborazione della politica.

Collaboriamo, inoltre, in modo attento con le associazioni di settore pertinenti nello sviluppo di posizioni di settore che si allineano con i nostri Valori e interessi.

2.12 Rapporti con parti interessate esterne continua

2.12.3 Comunicazioni esterne

CSL ha autorizzato dei propri portavoce a rilasciare dichiarazioni sulle questioni aziendali ai media, agli opinionisti e ai governi. Solo questi portavoce sono autorizzati a rilasciare tali dichiarazioni.

D

Lavoro in un centro CSL per la raccolta del plasma e recentemente ho ricevuto una telefonata da un giornalista di un quotidiano che voleva farmi domande sulla sicurezza di una delle nostre terapie con plasmaderivati. Devo rispondere in base a ciò di cui sono a conoscenza sull'argomento o devo rispondere con un "no comment"?

R

Le informazioni che vengono rilasciate pubblicamente attraverso i media possono essere importanti e avere un impatto finanziario o giuridico imprevisto sulla reputazione di CSL, perciò è di vitale importanza che tutti i commenti fatti pubblicamente da CSL, incluse le risposte alle domande dei giornalisti, siano accurati, puntuali e coerenti. Di conseguenza, solo i portavoce autorizzati devono fare commenti pubblici per conto di CSL. In questo caso occorre rispondere cortesemente, a chi Le telefona, che saranno presi accordi con il portavoce autorizzato per rispondergli al più presto possibile. Inoltre, è necessario accertarsi della natura dell'indagine nell'ambito della quale Le viene posta la domanda e farsi dare un recapito. Dopodiché, è necessario trasmettere immediatamente la richiesta al rappresentante delle comunicazioni CSL per la propria regione.

D

Sto partecipando ad una conferenza scientifica e sono davvero entusiasta dei recenti risultati ottenuti dal mio team per una nuova terapia. Ho preparato alcune diapositive dettagliate che condividerò con i partecipanti alla conferenza. Devo ottenere l'approvazione prima di farlo?

R

Le informazioni acquisite durante le attività di ricerca e sviluppo sono una risorsa fondamentale che è estremamente preziosa e deve essere gestita per produrre il massimo valore per CSL e le sue parti interessate. È essenziale che non avvenga alcuna divulgazione di informazioni senza una valutazione adeguata dell'effetto della divulgazione. Prima di condividere pubblicamente qualsiasi informazione, i dipendenti devono attenersi alla Politica sulla divulgazione delle informazioni di ricerca e sviluppo di CSL.

2.13 Privacy

2.13.1 Riservatezza dei dati riferiti a terzi

CSL rispetta e si impegna a proteggere la privacy di tutte le persone con cui può venire, direttamente o indirettamente, in contatto, inclusi pazienti, donatori di plasma, personale sanitario, collaboratori e altri soggetti terzi. A questo riguardo, è importante che si osservino in modo tempestivo ed efficiente tutte le leggi locali vigenti, sia perché rappresentano un obbligo legale sia per motivi di buon comportamento aziendale.

Durante la raccolta, l'elaborazione, l'archiviazione ed il trasferimento dei dati personali, prendiamo le dovute precauzioni per assicurare la tutela della privacy e il rispetto dei diritti delle persone.

In CSL sono in essere programmi di formazione sulle politiche e sulla conformità finalizzati proprio a garantire che i dipendenti comprendano bene quali sono i loro doveri e quelli di CSL in relazione alla gestione delle informazioni personali in conformità alle norme vigenti a livello locale.

2.13.2 Privacy delle informazioni sensibili di altri

CSL può raccogliere informazioni sensibili dai suoi pazienti, dai donatori di plasma, dagli operatori sanitari, dai collaboratori e da altre terze parti. Queste informazioni sensibili possono includere identificatori fisici (come le impronte digitali), informazioni sanitarie e informazioni finanziarie. Questi tipi di dati richiedono un livello più elevato di protezione della privacy. Pertanto, CSL si impegna a limitare la raccolta di queste informazioni a ciò che è necessario per realizzare lo scopo aziendale e a trattarle in modo compatibile con le leggi locali applicabili.

D

Mentre sono in attesa di parlare con un medico nel suo studio, posso esaminare gli elenchi di registrazione dei pazienti o le cartelle cliniche?

R

No. La visualizzazione di un elenco di registrazione dei pazienti o dei dati medici in queste circostanze è contraria alle aspettative di riservatezza e privacy di un paziente.

2.13.3 Privacy delle informazioni dei dipendenti

CSL garantisce che la gestione delle informazioni dei dipendenti sia intrapresa in conformità con le leggi locali applicabili. In alcuni casi, la raccolta di informazioni sui dipendenti può essere richiesta per legge. In altri casi, CSL garantisce che il modo in cui i dati vengono raccolti e utilizzati, bilancia il diritto alla privacy della persona con le proprie legittime esigenze aziendali. Pertanto raccoglieremo le informazioni personali dei dipendenti soltanto quando sarà necessario, per esigenze professionali. Inoltre, lo faremo in maniera non intrusiva e conforme alle leggi locali vigenti in materia.

Ci impegniamo ad informare i dipendenti in merito al loro diritto di comprendere lo scopo per il quale raccogliamo i dati consentendo loro di poterli esaminare, correggendo qualsiasi errore presente in essi.

D

Sono un dipendente di CSL. Che tipo di dati che mi riguardano sono raccolti e utilizzati da CSL?

R

Come per tutti i datori di lavoro, CSL raccoglie e utilizza i dati personali dei propri dipendenti. Ad esempio, i loro nomi, le informazioni sull'indirizzo, i dettagli di contatto e i dati sulla retribuzione. La necessità di raccogliere tali dati è spesso obbligatoria per legge per i datori di lavoro. Oltre ai dati legalmente richiesti, CSL può utilizzare i dati personali, che vengono acquisiti automaticamente, come conseguenza dell'uso quotidiano da parte dei dipendenti di apparecchiature e applicazioni digitali fornite dal datore di lavoro, come le e-mail. In conformità con le leggi applicabili, CSL ha stabilito adeguate misure di sicurezza per la sensibilità dei dati e i rischi associati all'uso di tali informazioni.

3

Sicurezza e qualità dei nostri prodotti

In questa sezione

3.1	Ricerca e sviluppo	27
3.2	Bioetica	28
3.3	Farmacovigilanza	32
3.4	Qualità	32
3.5	Catena di fornitura	33
3.6	Diritti umani	34



L'impegno di CSL:

CSL si impegna a migliorare e a salvare le vite dei pazienti affetti da patologie gravi e rare e a proteggere la salute pubblica attraverso lo sviluppo, la produzione e la fornitura affidabile di farmaci di qualità elevata.

Ci impegniamo a:

- attenerci costantemente ai migliori standard e alle buone pratiche dell'industria farmaceutica nella conduzione delle attività di ricerca e sviluppo che comportano l'uso di animali e delle sperimentazioni cliniche con pazienti o soggetti vari;
- mantenere sistemi di gestione della qualità e fare in modo che i processi di qualità vengano compresi ed adottati rigorosamente dai nostri dipendenti;
- fare in modo che i soggetti terzi con cui lavoriamo partecipino allo stesso processo e che le altre aziende farmaceutiche, dalle quali otteniamo prodotti in concessione, siano impegnate attivamente a seguire questi stessi principi;
- informare le agenzie regolatorie e le altre parti interessate, prontamente e a seconda del caso, riguardo a problematiche relative alla sicurezza o alla qualità dei nostri prodotti;
- collaborare con l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) e con i governi locali, a seconda del caso, per indagare e combattere ogni possibile contraffazione dei nostri prodotti; e
- attuare sistemi professionali pratici in grado di tutelare i diritti dei soggetti che entrano in contatto con CSL.



3.1 Ricerca e sviluppo

La nostra missione è scoprire, sviluppare e fornire terapie che migliorino la qualità della vita dei pazienti. Il nostro impegno si estende a garantire che i nostri farmaci siano soluzioni sicure ed efficaci a beneficio di pazienti e medici, rispondendo ad esigenze mediche non ancora soddisfatte.

Per raggiungere questo obiettivo, i nostri ricercatori e dipendenti si dedicano a:

- collaborare con i pazienti per tutto il ciclo di vita dello sviluppo;
- comportarsi nel rispetto dei principi bioetici;
- condurre ricerche su nuovi meccanismi patologici e prodotti utilizzando progressi scientifici e tecnologici;
- sostenere l'uso coscienzioso di animali nella ricerca solo laddove non esistano altre alternative scientifiche o normative accettabili per dimostrare la sicurezza e l'efficacia del composto sperimentale;
- condurre sempre le nostre sperimentazioni cliniche in conformità con i principi etici di consenso derivati dalle linee guida etiche internazionali, come l'International Council for Harmonisation (ICH) E6: Linee guida per la buona pratica clinica (GCP) e la Dichiarazione di Helsinki dell'Associazione medica mondiale e le Linee guida etiche internazionali per la ricerca biomedica del CIOMS che coinvolgono soggetti umani;
- produrre importanti miglioramenti o avanzamenti di conoscenze scientifiche sulla salute cercando al contempo di identificare e ridurre al minimo i rischi rilevanti per i destinatari dei nostri farmaci;
- svolgere la ricerca in modo trasparente, nel rispetto di coloro che partecipano alle nostre sperimentazioni cliniche;
- impegnarsi a promuovere ulteriori conoscenze scientifiche e mediche attraverso la pubblicazione trasparente di tutti i risultati delle sperimentazioni cliniche secondo le linee guida internazionali accettate;
- ottenere una registrazione tempestiva del farmaco per far ottenere i nostri nuovi trattamenti ai pazienti il prima possibile; e
- rispettare gli standard di qualità globali.

3.1.1 Attenzione al paziente e salute pubblica

L'attenzione al paziente è uno dei nostri valori fondamentali ed è al centro di tutto il nostro lavoro. Crediamo che i pazienti e gli operatori sanitari sappiano distinguere ciò che fa la differenza significativa nella gestione e nel trattamento della loro malattia.

Ci impegniamo a sviluppare e personalizzare le strategie e i processi per i pazienti e gli operatori sanitari affinché vengano prese in considerazione le loro specifiche prospettive nei nostri programmi e studi di sviluppo. Lavoriamo attivamente con le organizzazioni di pazienti per sviluppare programmi e attività unici per i pazienti e per la protezione della salute pubblica. Applichiamo la nostra profonda conoscenza dei nostri pazienti e delle loro famiglie per creare i nostri programmi. Oltre a creare quel senso di responsabilizzazione e di comunità, collaboriamo con questi gruppi per migliorare ed espandere gli sforzi educativi e di sensibilizzazione sulle malattie rare e gravi.

Collaboriamo con le autorità governative e altre parti interessate per sostenere la protezione della salute pubblica e spiegare le esigenze uniche della comunità delle malattie rare nel tentativo di aiutarle a comprendere il reale valore che le nostre terapie forniscono. Il nostro obiettivo è anche quello di garantire che i pazienti abbiano accesso alle cure e alle terapie di cui hanno bisogno per condurre una vita piena e gratificante.

3.2 Bioetica

“Bioetica” si riferisce all’applicazione dell’etica nella scoperta, nello sviluppo e nella produzione di farmaci e nell’assistenza sanitaria in modo più ampio. I principi bioetici ci indicano come comportarci in modo responsabile ed etico nel nostro lavoro a vantaggio della società. In CSL, agiamo in conformità al nostro Codice e ai nostri Valori e consideriamo attentamente le implicazioni etiche delle nostre attività per mantenere il nostro impegno verso il benessere dei pazienti e del pubblico.

Il nostro rispetto per una condotta etica sostenibile è fondamentale. Tuttavia, siamo pragmatici e riconosciamo che le nostre pratiche potrebbero doversi adattare a potenziali sfide derivanti da influenze esterne. Le misure di sicurezza comprendono:

- tendenze sociali;
- progressi scientifici nella biotecnologia e nella ricerca; e
- esigenze di salute pubblica.

Inoltre, riconosciamo la necessità di valutare e migliorare continuamente i nostri standard e processi etici interni. CSL ha implementato una supervisione specifica attraverso un Forum consultivo sulla bioetica, per valutare e affrontare in modo proattivo i dilemmi bioetici emergenti relativi alla ricerca e allo sviluppo.

Il Forum consultivo sulla bioetica di CSL è supportato da bioeticisti esterni selezionati e, se necessario, funge da ente consultivo per i nostri team di ricerca e sviluppo su questioni bioetiche. Il forum offre l’opportunità di sollevare e discutere una serie di argomenti bioetici per aiutare ad informare il processo decisionale di CSL prendendo in considerazione nuove iniziative, politiche e linee guida relative alla bioetica.

3.2.1 Avanzamenti in scienza e tecnologia

Ci impegniamo a trasformare l’innovazione in soluzioni e, nell’ambito della ricerca e dello sviluppo, utilizziamo le più recenti innovazioni e applicazioni nel campo scientifico per scoprire e sviluppare nuove terapie critiche volte a rispondere alle esigenze mediche non soddisfatte.

I recenti progressi nell’area delle terapie geniche stanno sbloccando nuove opportunità per lo sviluppo di farmaci; tuttavia, le tecnologie associate sollevano questioni complesse.

3.2.1.1 Uso di tessuto fetale ed embrionale e cellule staminali

CSL non intraprende ricerche utilizzando cellule staminali provenienti da tessuto fetale o embrionale umano né partecipa a studi che lo facciano. Non li utilizziamo neanche per i nostri prodotti. Non praticchiamo terapie geniche umane mirate alla linea germinale e non finanziemo studi esterni che lo facciano.

3.2.1.2 Uso di organismi geneticamente modificati

Utilizziamo regolarmente organismi geneticamente modificati (OGM) standard nella ricerca e nello sviluppo, nella produzione e nei processi di controllo della qualità per sviluppare proteine ricombinanti. Tutte le attività di ricerca e sviluppo con OGM sono condotte secondo gli standard normativi richiesti e in piena valutazione del rischio con le più elevate condizioni di sicurezza relative all’uso, allo stoccaggio, al contenimento e allo smaltimento appropriato di rifiuti o materiali usati.

3.2.2 Sperimentazioni cliniche

Le sperimentazioni cliniche sono studi di ricerca condotti per accertare se i trattamenti medici possono migliorare la salute delle persone. Prima che un nuovo farmaco sia reso disponibile al pubblico, deve essere sottoposto a indagini rigorose attraverso una serie di studi clinici ben progettati per valutare l’efficacia e la sicurezza, che vengono poi validati dagli enti regolatori.

Ci impegniamo a condurre studi clinici in modo responsabile. La sicurezza e la riservatezza dei partecipanti allo studio sono di primaria importanza pertanto applichiamo elevati standard interni e supervisione per garantire che ciò accada. Inoltre, disponiamo di meccanismi per garantire l’accuratezza, l’affidabilità e la sicurezza dei dati generati dai nostri studi.

In CSL crediamo che sia nostra responsabilità etica fornire ai volontari e ai pazienti sani che partecipano ai nostri studi, rispetto e sostegno per il loro benessere lungo il corso delle attività di studio, in tutte le fasi: progettazione, studio, reclutamento, iscrizione, esecuzione e completamento dello studio. Tutto il personale di CSL che supporta i nostri studi clinici, nonché i nostri sperimentatori, il personale del centro e i fornitori che interagiscono con le nostre comunità pubbliche con le comunità di pazienti, è tenuto a comportarsi con integrità e ad applicare i più elevati standard di assistenza medica e rispetto per i pazienti in ogni momento.

CSL richiede che tutti gli studi clinici a cui è associata soddisfino gli standard etici e di qualità dei dati concordati a livello internazionale, che delineano le aspettative della comunità nei confronti delle aziende farmaceutiche per la conduzione e la gestione delle sperimentazioni cliniche. Chiediamo gli stessi standard etici ovunque conduciamo i nostri studi clinici. Conduciamo studi solo in Paesi in cui questi standard possono essere rispettati e in strutture accuratamente selezionate che abbiano l’infrastruttura medica e di ricerca appropriata.

3.2 Bioetica continua

La prima volta che un farmaco viene somministrato alle persone (noto come studi First in Human [FiH]), è un momento critico per lo sviluppo clinico. Questi studi sulla FiH sono particolarmente importanti per approfondire la nostra conoscenza della malattia e del potenziale dell'approccio sperimentale, nonché per salvaguardare la salute e il benessere dei partecipanti. CSL prende seriamente questa responsabilità e dispone di processi, allineati con le linee guida normative, per consentire il processo decisionale e il monitoraggio dei partecipanti allo studio.

Per tutti gli studi sponsorizzati da CSL, un gruppo interfunzionale di esperti interni garantisce che tutti gli studi siano scientificamente giustificati e conformi al nostro più alto livello di governance della sicurezza. Tutti i dati disponibili vengono riesaminati per confermare che sia stato valutato un rapporto rischio/beneficio favorevole prima dell'inizio dello studio. Ciò è in linea con il nostro impegno per la protezione dei partecipanti allo studio.

CSL condurrà studi clinici interventistici di fase III sui pazienti solo nei Paesi in cui:

- CSL prevede di ottenere l'approvazione e laddove sia stata presa la decisione di rendere disponibile il farmaco sperimentale in commercio;
- il prodotto oggetto di studio è già approvato e disponibile in quel Paese per un'indicazione alternativa e/o una popolazione e vi è un piano per ottenere l'approvazione per la nuova indicazione; o
- il farmaco sperimentale è già stato approvato per l'indicazione in studio ed è disponibile o esiste l'intenzione di renderlo disponibile (per es. studi di fase IV).

Per le malattie rare, è imperativo che nuovi farmaci sperimentali siano resi disponibili ai bambini il prima possibile. CSL si impegna a includere soggetti pediatrici nei nostri programmi clinici quando è eticamente giustificato e fattibile valutare l'efficacia e la sicurezza dei nostri farmaci. Questo viene determinato in collaborazione con le autorità regolatorie competenti. Coerentemente con tutti gli studi clinici di CSL, gli studi pediatrici sponsorizzati da CSL soddisfano tutte le leggi e le normative richieste.

È importante che coloro che prendono in considerazione la partecipazione a uno studio clinico, ricevano informazioni trasparenti e comprensibili sugli obiettivi di uno studio, sui rischi e sui i potenziali benefici della partecipazione, nonché sulle opzioni terapeutiche. Ciò viene ottenuto attraverso un processo di consenso informato in cui le informazioni vengono condivise chiaramente con tutti i partecipanti ai nostri studi per consentire il loro processo decisionale. I partecipanti sono, inoltre, informati di essere liberi di ritirarsi in qualsiasi momento, senza fornire alcuna motivazione e senza conseguenze avverse per il loro accesso alle cure mediche. Se dovessero emergere nuove informazioni relative alla conduzione o alla valutazione del rapporto rischi/benefici dello studio, condividiamo tempestivamente tali informazioni con i partecipanti.

Riteniamo che le persone non debbano essere oggetto di sperimentazioni cliniche senza la protezione dei loro diritti fondamentali come pazienti e la garanzia della protezione dei loro dati individuali dello studio. CSL non consente l'esecuzione di alcuna procedura dello studio fino a quando il partecipante allo studio, o un rappresentante legalmente autorizzato, non abbia fornito liberamente il consenso informato.

CSL conduce verifiche interne sulla qualità di tutti gli aspetti delle sperimentazioni cliniche e supporta le ispezioni da parte delle autorità sanitarie globali.

3.2.2.1 Trasparenza dei dati clinici

CSL crede nell'importanza di mettere a disposizione della professione medica, dei potenziali soggetti di studio e del pubblico gli studi clinici e i risultati degli studi clinici. Inoltre, ci assicuriamo di divulgare informazioni non di proprietà equilibrate, complete e accurate sui nostri studi clinici registrati, indipendentemente dall'esito. Lo facciamo in modo tempestivo e attraverso una varietà di meccanismi.

- Gli studi sponsorizzati da CSL sono elencati sul nostro sito web aziendale. Registriamo inoltre in modo prospettico tutti gli studi interventistici condotti su pazienti o volontari sani in un registro di sperimentazioni cliniche pubbliche riconosciuto dall'International Committee of Medical Journal Editors (ICMJE). Gli studi non interventistici sponsorizzati da CSL sono registrati secondo i requisiti e gli standard locali.
- I risultati riepilogativi degli studi clinici sponsorizzati da CSL vengono divulgati entro 12 mesi dall'ultima visita del paziente finale, salvo diversa indicazione e in base ai requisiti e agli standard locali. Ciò include i risultati di studi su prodotti fuori produzione e studi interrotti per motivi di sicurezza o di efficacia.
- Ci impegniamo a condividere i risultati dello studio con i pazienti che partecipano ai nostri studi clinici pubblicando riassunti in linguaggio semplice per i partecipanti allo studio tramite un servizio Web indipendente disponibile pubblicamente. Inoltre, su richiesta, collaboreremo con i ricercatori che desiderano condividere i risultati di uno studio con il loro paziente. Le normative e gli standard locali vengono utilizzati per determinare la risposta appropriata a tali richieste.

3.2 Bioetica continua

D

Ho ricevuto una richiesta da un ospedale di ricerca per gli esiti clinici di una sperimentazione clinica sponsorizzata da CSL recentemente completata. Ritengono che i nostri risultati li aiuteranno a sviluppare ulteriormente una terapia salvavita. Ho accesso a tali informazioni, posso condividerle?

R

No. I risultati non devono essere condivisi. I risultati dello studio clinico CSL sono divulgati in modo controllato, in conformità ai requisiti e agli standard locali, indipendentemente dall'esito. CSL si impegna a pubblicare i risultati riepilogativi di tutti gli studi nei pazienti entro un anno dal completamento della sperimentazione clinica su siti Web e registri disponibili pubblicamente, come clinicaltrials.gov. Se la sperimentazione ha coinvolto pazienti di età inferiore a 18 anni, i risultati saranno pubblicati entro sei mesi dal completamento della sperimentazione. I ricercatori interessati ai risultati dello studio devono essere indirizzati a tali registri.

3.2.2.2 Privacy dei dati della sperimentazione clinica

A supporto dei ricercatori che desiderano esaminare più da vicino i dati dello studio o combinarli con altri studi di meta-analisi, CSL ha adottato un processo per valutare le richieste di dati anonimi a livello di paziente. Garantire la privacy personale è fondamentale e CSL aderisce ai Regolamenti generali sulla protezione dei dati europei e ai requisiti applicabili a livello locale quando gestisce i dati personali individuali.

Tutti i dati relativi ai pazienti condivisi pubblicamente – ad esempio con autorità di regolamentazione o ricercatori, o in presentazioni o pubblicazioni – sono resi anonimi per proteggere le informazioni personali identificabili. CSL non fornisce accesso ai dati dei pazienti se vi è una ragionevole probabilità che i singoli pazienti possano essere nuovamente identificati.

Nei casi in cui i dati personali non richiesti vengono condivisi volontariamente con noi, ad esempio nell'ambito di un'indagine generata dal paziente o quando un membro del pubblico segnala un evento avverso, non utilizziamo queste informazioni per scopi diversi dalla gestione della richiesta o della segnalazione. I dati personali non saranno condivisi con nessun'altra parte, a meno che non siamo legalmente obbligati a farlo (per es. dagli enti regolatori) o quando una terza parte agisca per conto di CSL in qualità di responsabile del trattamento dei dati.

CSL conserva i dati personali per tutto il tempo che ritiene ragionevolmente necessario per raggiungere gli scopi sopra indicati e come richiesto e/o consentito dalla legge applicabile.

D

Un partecipante a una sperimentazione clinica completata di recente ha richiesto tutti i dati in nostro possesso mentre partecipava alla sperimentazione. Come gestisco questa richiesta?

R

I partecipanti alla sperimentazione clinica sono informati, al momento dell'ottenimento del consenso informato a partecipare a una sperimentazione, che l'accesso a qualsiasi dato può essere ottenuto solo dal proprio medico e/o dall'istituto partecipante alla sperimentazione clinica. CSL non può collegare i dati all'identità del partecipante alla studio. A supporto dell'adempimento della loro richiesta, il partecipante dovrebbe essere invitato a contattare il proprio medico curante o istituto.

3.2.2.3 Accesso ai farmaci sperimentali

Un farmaco sperimentale è un farmaco che non ha ancora ricevuto l'approvazione dell'autorità sanitaria richiesta (per es., l'ente statunitense preposto alla tutela di alimenti e farmaci [Food and Drug Administration, FDA]) e fino al completamento degli studi clinici, il loro profilo di rischio-beneficio non è completamente compreso. In tali circostanze, CSL supporta solo la fornitura di accesso ai propri farmaci sperimentali in un contesto di sperimentazione clinica. La politica di CSL su questo argomento è disponibile su CSL.com.

Per i pazienti che completano una sperimentazione clinica di CSL in una condizione grave o potenzialmente letale, vi possono essere alcuni casi in cui CSL si impegnerà a garantire la continuazione delle cure tra la fine dello studio clinico e fino a quando il prodotto in fase di sperimentazione non sarà approvato nel Paese del paziente. Nell'ambito del processo di consenso informato relativo a un determinato studio, CSL informa chiaramente tutti i pazienti se ciò accadrà o meno e in quali condizioni.

3.2 Bioetica continua

3.2.3 Benessere degli animali

In CSL, sosteniamo l'uso cosciente degli animali nella ricerca solo quando non esistono altre alternative accettabili dal punto di vista scientifico o normativo per dimostrare la sicurezza e l'efficacia di un composto sperimentale. Tuttavia, lo stato attuale delle conoscenze scientifiche e dei requisiti normativi implica che la valutazione degli animali sia spesso fondamentale per garantire la qualità, l'efficacia e la sicurezza dei farmaci che scopriamo.

CSL è fortemente impegnata ad utilizzare gli animali in modo umano ed etico e si impegna a mantenere i più alti standard di benessere per tutti gli animali coinvolti nella propria ricerca. Applichiamo le leggi locali vigenti e i codici di condotta internazionali a tutti gli studi sugli animali e richiediamo che tali leggi siano applicate a terzi che agiscono per nostro conto.

Prima di condurre qualsiasi ricerca sugli animali, un Comitato etico per animali (AEC) o un comitato etico e di governance locale pertinente, esamina le esigenze scientifiche e garantisce che tutti gli usi siano accuratamente pianificati e condotti in modo tale da mantenere i più elevati standard di benessere per gli animali coinvolti nella ricerca. La rispettiva governance etica degli animali garantisce che le attività svolte utilizzando animali siano coerenti con i pertinenti regolamenti e codici e, ove possibile e consentito dalla legge, seguano i principi 3R:

- **sostituire** l'uso di animali per la sperimentazione con altri metodi;
- **ridurre** il numero di animali utilizzati;
- **perfezionare** le tecniche usate in modo da ridurre l'impatto sugli animali.

Non avvieremo alcuna procedura scientifica o programma che implichi l'uso di animali a meno che e fino a quando il rispettivo organo di governo dell'etica degli animali non avrà approvato:

- le procedure scientifiche;
- i presupposti; e
- le qualifiche tecniche delle persone coinvolte nella ricerca.

Allo stesso modo, ci aspettiamo che qualsiasi organizzazione di terze parti che coinvolgiamo conduca ricerche basate sugli animali per nostro conto per trattare gli animali secondo i più elevati standard di benessere degli animali, in linea con i nostri impegni.

3.3 Farmacovigilanza

Tutti i medicinali possono causare eventi avversi in alcuni pazienti. In CSL, è nostra priorità comprendere il potenziale di eventi avversi per i nostri farmaci e valutarli insieme ai benefici terapeutici dei farmaci. Ciò si ottiene attraverso l'applicazione della farmacovigilanza, la pratica del monitoraggio degli effetti dei farmaci.

Per garantire che ogni prodotto CSL sia efficace e sicuro, abbiamo stabilito processi sistematici progettati per ottimizzare la sicurezza del paziente durante il ciclo di vita di un farmaco.

I profili rischio-beneficio dei nostri prodotti derivano dalle informazioni disponibili sulla sicurezza e sull'efficacia. Queste informazioni provengono da dati pre-clinici; studi clinici a sostegno dell'approvazione da parte delle autorità sanitarie; ampi programmi di studi clinici post-approvazione; pubblicazioni scientifiche; operatori sanitari, pazienti o consumatori una volta che il farmaco è stato approvato e in uso clinico. Inoltre, tutti i dipendenti di CSL ricevono una formazione sulla segnalazione degli eventi avversi e sono obbligati a segnalarli qualora venissero a conoscenza di un esito avverso con uno dei nostri farmaci.

Effettuiamo un monitoraggio continuo e sofisticato e analisi di eventi avversi, che ci aiutano a comprendere i profili di sicurezza dei nostri farmaci. Possiamo aiutare a identificare i potenziali effetti collaterali prima che si verifichino, consentendo strategie preventive appropriate da progettare e attuare.

La qualità dei nostri processi e sistemi viene regolarmente verificata internamente e ispezionata dalle principali autorità normative.

D

Mentre prendevo parte ad un recente evento sociale un ospite mi ha raccontato la storia di suo figlio, che ha avuto un effetto collaterale insolito dopo aver assunto un prodotto CSL. Cosa devo fare?

R

CSL prende molto seriamente la qualità e la sicurezza dei suoi prodotti e lei è tenuto a denunciare immediatamente tutti gli effetti collaterali o eventi avversi o reclami relativi alla qualità di un prodotto di cui venga a conoscenza. L'incidente deve dunque essere riportato al più presto possibile alle strutture competenti ed è suo dovere anche accertarsi che si prendano tutte le misure necessarie per tutelare la privacy del paziente. Consultare l'Intranet di CSL per ulteriori dettagli su come denunciare un evento avverso o un reclamo sulla qualità di un prodotto.

3.4 Qualità

I nostri pazienti fanno affidamento sui processi attuati da CSL per essere certi che i nostri prodotti soddisfino le loro aspettative di qualità e sicurezza. Ci impegniamo a sviluppare, produrre e fornire prodotti di qualità a vantaggio della salute pubblica e a migliorare e salvare la vita dei pazienti.

Realizziamo tutto questo facendo in modo che i nostri prodotti, processi e servizi siano conformi a tutte le specifiche inerenti e osservino tutte le leggi applicabili in ogni fase dei processi di raccolta del plasma e di produzione. Rientrano in questo impegno le verifiche approfondite sulla produzione, sulle apparecchiature, sulle strutture, sui processi e sui sistemi informatici che li controllano.

Parallelamente, la formazione di tutti i dipendenti è cruciale per garantire uniformità ed efficacia alle nostre attività di raccolta del plasma e di produzione dei farmaci. CSL dedica ingenti risorse alla formazione e al coinvolgimento, in modo da garantire che tutti i dipendenti siano adeguatamente qualificati per svolgere il loro lavoro nel rispetto delle le politiche e procedure applicabili. La formazione dello staff viene documentata e monitorata attraverso appositi sistemi elettronici.

Rispettiamo tutti i requisiti pertinenti definiti dagli enti regolatori e gli standard di settore relativi alle nostre attività, come le Buone pratiche di fabbricazione (cGMP), le Buone pratiche di laboratorio (GLP), le Buone pratiche di distribuzione (GDP), le Buone pratiche di farmacovigilanza e altri standard simili applicabili all'industria farmaceutica.

Il sistema di gestione della qualità globale (Quality Management System, QMS) di CSL fornisce il quadro necessario a garantire il rispetto dei requisiti normativi globali per tutto il ciclo di vita del prodotto in tutte le nostre operazioni. Questo QMS contiene politiche e procedure per la gestione dei nostri processi aziendali di tutte le funzioni, dei nostri partner e fornitori, dei reparti di produzione, distribuzione e vendita, e per il monitoraggio costante della sicurezza del prodotto sul campo.

Gli enti regolatori conducono ispezioni regolari e rigorose dei nostri impianti di produzione per valutare i nostri sistemi e garantire che i nostri prodotti soddisfino i severi requisiti di conformità delle normative applicabili.

3.5 Catena di fornitura

3.5.1 Qualità nella catena di fornitura

La catena di fornitura di CSL nella sua forma più semplice coinvolge la produzione, la logistica, la distribuzione di marketing e la sorveglianza post-marketing di terze parti.

Prevediamo ed abbiamo messo in atto una chiara serie di norme di alto livello che abbracciano tutti i settori della filiera della distribuzione, per assicurare la nostra conformità a GMP, GDP e GPV.

Stabiliamo anche accordi di qualità che riguardano interfacce orientate al prodotto all'interno del Gruppo CSL o con produttori di contratti esterni. Questi descrivono ruoli, responsabilità e sistemi che contribuiscono a garantire il rispetto dei requisiti GMP e PIL.

Per garantire il più alto livello di qualità nei prodotti ricevuti dai nostri pazienti, CSL ha definito requisiti convalidati per la conservazione e il trasporto dei prodotti dagli stabilimenti produttivi ai pazienti. Ogni configurazione per la spedizione dei materiali è stata testata per accettare che il prodotto resti protetto dai contaminanti e dalle condizioni ambientali che potrebbero influire negativamente sulla sicurezza e sulla qualità. Tutte le spedizioni di prodotti dagli stabilimenti produttivi ai distributori sono accompagnate da dispositivi per la registrazione della temperatura, che verificano l'adeguatezza del trasporto dei prodotti per l'ulteriore distribuzione.

I distributori vengono sottoposti a periodiche ispezioni volte ad accettare che le loro strutture e procedure soddisfino gli standard richiesti per l'adeguata movimentazione dei prodotti CSL.

3.5.2 Gestione della catena di fornitura

CSL gestisce una catena di approvvigionamento globale integrata coinvolta nello sviluppo, nella produzione e nella distribuzione di farmaci salvavita.

Investiamo nello sviluppo di relazioni a lungo termine e nell'identificazione di terze parti che soddisfino al meglio i requisiti di CSL. Questo è particolarmente importante per via della natura specialistica e tecnica dei materiali e dei servizi di cui abbiamo bisogno per produrre i nostri prodotti.

CSL seleziona i propri fornitori impiegando processi equi e trasparenti e sostenendo ove possibile la concorrenza di mercato: in questo modo, si garantisce il pagamento del giusto valore di mercato. Nell'ambito del processo di selezione, CSL applica i principi della due diligence per accettare che il fornitore in questione sia idoneo a fornire le merci o i servizi che rientrano nell'ambito delle normali attività commerciali di CSL. Gli accordi formali con i fornitori, contengono disposizioni relative all'ambito di applicazione del contratto, alle aspettative di CSL e alle condizioni di pagamento. Le transazioni finanziarie avvengono soltanto con i fornitori approvati indicati dal sistema di pianificazione delle risorse aziendali di CSL. Inoltre, sottponiamo a verifica periodica i rapporti con i fornitori esistenti. Qualsiasi forma di appoggio pubblico a un fornitore richiede l'approvazione da parte del reparto Comunicazioni di CSL.

Esigiamo che i soggetti terzi con cui lavoriamo osservino le leggi ed i regolamenti applicabili nei Paesi in cui operano, le procedure accettate a livello internazionale che noi seguiamo. Richiediamo inoltre alle terze parti di rispettare tutti gli altri standard stabiliti nel presente Codice, tra cui:

- evitare i conflitti di interesse che potrebbero nascere perché si lavora con CSL;
- comportarsi eticamente e responsabilmente sul posto di lavoro, sostenendo i principi della concorrenza leale;
- usare in modo appropriato le informazioni riservate, comprese informazioni soggette a diritti di proprietà e segreti industriali;
- individuare e gestire in maniera appropriata tutti i rischi connessi ai loro contratti;
- trattare tutti i dipendenti con dignità e rispetto;
- gestire la loro salute diretta e indiretta, la sicurezza e l'impatto ambientale in maniera responsabile.

Ci aspettiamo che i soggetti terzi con cui lavoriamo migliorino costantemente le loro prestazioni stabilendo obiettivi in merito, eseguendo piani di implementazione e intraprendendo azioni correttive appropriate per le carenze individuate dalle valutazioni interne o esterne, dalle ispezioni e dalle analisi effettuate dai responsabili della gestione.

3.5.3 Prodotti contraffatti

CSL ha assunto un chiaro impegno per prevenire la possibile distribuzione o l'esposizione dei pazienti a terapie contraffatte. Ciò include, ad esempio, degli investimenti in tecnologie di serializzazione che consentono di confezionare i prodotti con identificatori univoci per verificare in modo semplice e rapido che il prodotto in questione sia originale nella catena di fornitura e da parte degli operatori sanitari. Inoltre, l'uso di confezioni anti-manomissione offre un'ulteriore sicurezza dell'integrità di un prodotto al paziente.

Nel pieno rispetto delle linee guida stabilite dagli enti regolatori in tema di definizione delle procedure per la gestione delle contraffazioni, CSL ha implementato procedure anti-contraffazione globali. Tali procedure stabiliscono precise responsabilità per quanto riguarda la comunicazione interna ed esterna delle segnalazioni su prodotti contraffatti, nonché i dettagli delle azioni richieste per ridurre al minimo qualsiasi eventuale impatto sulla sicurezza dei pazienti.

D

Mi è stato chiesto di occuparmi della fornitura di alcune materie prime per un nuovo progetto che CSL sta avviando. Quali principi e processi devo applicare nella scelta di un fornitore?

R

CSL ha una politica acquisti e approvvigionamenti che deve essere applicata in tutti i casi. Il principio sottostante è la garanzia del fatto che il fornitore scelto abbia una buona reputazione e che la scelta si basi sulla qualità, sul prodotto, sul servizio e sul prezzo. Il fornitore deve rispettare tutte le norme e i regolamenti vigenti a livello nazionale nonché il Codice e le relative politiche, cosa che comprende i principi di approvvigionamento competitivo, la valutazione dei rischi relativi ai vendori e i processi di gestione delle prestazioni dei fornitori. Il contatto di approvvigionamento pertinente fornirà assistenza in questo processo.

3.6 Diritti umani

CSL riconosce di avere la responsabilità di rispettare i diritti di tutte le persone con cui interagisce, inclusi i suoi pazienti, i partecipanti alle sperimentazioni cliniche, i donatori di plasma, i professionisti sanitari e i dipendenti.

Nei casi in cui lavoriamo con parti terze e altri produttori di prodotti e servizi che fanno parte della nostra catena di fornitura complessiva, esigiamo che le loro politiche e pratiche rispettino allo stesso modo questi diritti.

Laddove ciò sia possibile e di reciproco vantaggio, CSL collaborerà con le parti interessate, comprese le associazioni di settore e le organizzazioni governative e non governative, per migliorare continuamente le pratiche sui diritti umani dei suoi fornitori e partner.

Indipendentemente dal Paese in cui operiamo, tutte le nostre attività sono governate dalla Dichiarazione dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e dalle Linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali, compresi i relativi diritti da esse dichiarati.

A livello pratico questo si traduce nei seguenti aspetti della nostra attività.

3.6.1 Lavoro minorile

Riconosciamo il diritto di ogni bambino di essere protetto dallo sfruttamento economico. Rispettiamo i requisiti minimi di età lavorativa in ogni paese in cui operiamo.

3.6.2 Partecipanti alle sperimentazioni cliniche

Le persone non devono essere sottoposte a sperimentazioni cliniche senza la tutela dei propri diritti fondamentali in quanto pazienti o senza aver prima fornito il loro consenso pienamente informato.

Ci assicureremo che i prodotti che fanno parte dei nostri programmi di ricerca e sviluppo non siano coinvolti in alcun modo in violazioni di questi diritti.

Ulteriori diritti per i partecipanti alla sperimentazione clinica sono descritti in dettaglio nella sezione 3.2.2 Sperimentazioni cliniche.

3.6.3 Donatori

Riconosciamo che i donatori di plasma e di sangue sono parti interessate importanti per molti ambiti della nostra attività. Ci impegniamo a garantire la sicurezza delle persone che donano il plasma o il sangue presso le nostre strutture e a trattarle con rispetto e cortesia.

In piena conformità con le leggi e le normative, CSL cercherà continuamente opportunità per migliorare il processo di raccolta del plasma, garantendo un elevato standard di esperienza dei donatori.

3.6.4 Rappresentazione dei dipendenti

Incoraggiamo i dipendenti a porre tutte le domande e ad esprimere tutti gli eventuali dubbi al proprio direttivo superiore o responsabile. I dipendenti hanno il diritto di ricevere risposte leali, trasparenti e puntuali alle proprie domande.

Ci avvaliamo di professionisti delle relazioni industriali e dedichiamo risorse e sforzi per costruire e mantenere rapporti di lavoro positivi con gruppi di lavoro organizzati che rappresentano i dipendenti di CSL in varie sedi. Rispettiamo il diritto dei nostri dipendenti di essere rappresentati da queste organizzazioni di lavoro esterne e interne.

Tutti i dipendenti di CSL hanno il diritto di essere rappresentati senza temere intimidazioni, ritorsioni personali o vessazioni.

3.6.5 Diritti di spettanza e salario minimo

Rispettiamo tutte le leggi sul lavoro in tutte le aree geografiche e in tutti gli ambienti in cui operiamo e i nostri dipendenti ricevono una remunerazione almeno pari o superiore al salario minimo in vigore per il loro lavoro e tutte le prestazioni a cui hanno diritto in base al contratto di lavoro vigente.

In ogni caso, i termini e le condizioni di impiego di CSL devono almeno rispettare o superare gli obblighi di legge.

3.6.6 Schiavitù moderna

Vietiamo la richiesta, il favoreggiamento e qualsiasi altra forma di utilizzo della schiavitù e del traffico di esseri umani. Nessun legame con CSL, in nessuna circostanza, priverà gli individui della propria libertà.

D

Un fornitore con cui vorremmo collaborare per la qualità e il prezzo dei suoi prodotti non è in grado o non vuole rispondere ad alcune domande relative al lavoro minorile, all'accettazione della rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro e ad altre prassi. Possiamo procedere ad acquistare da questo fornitore?

R

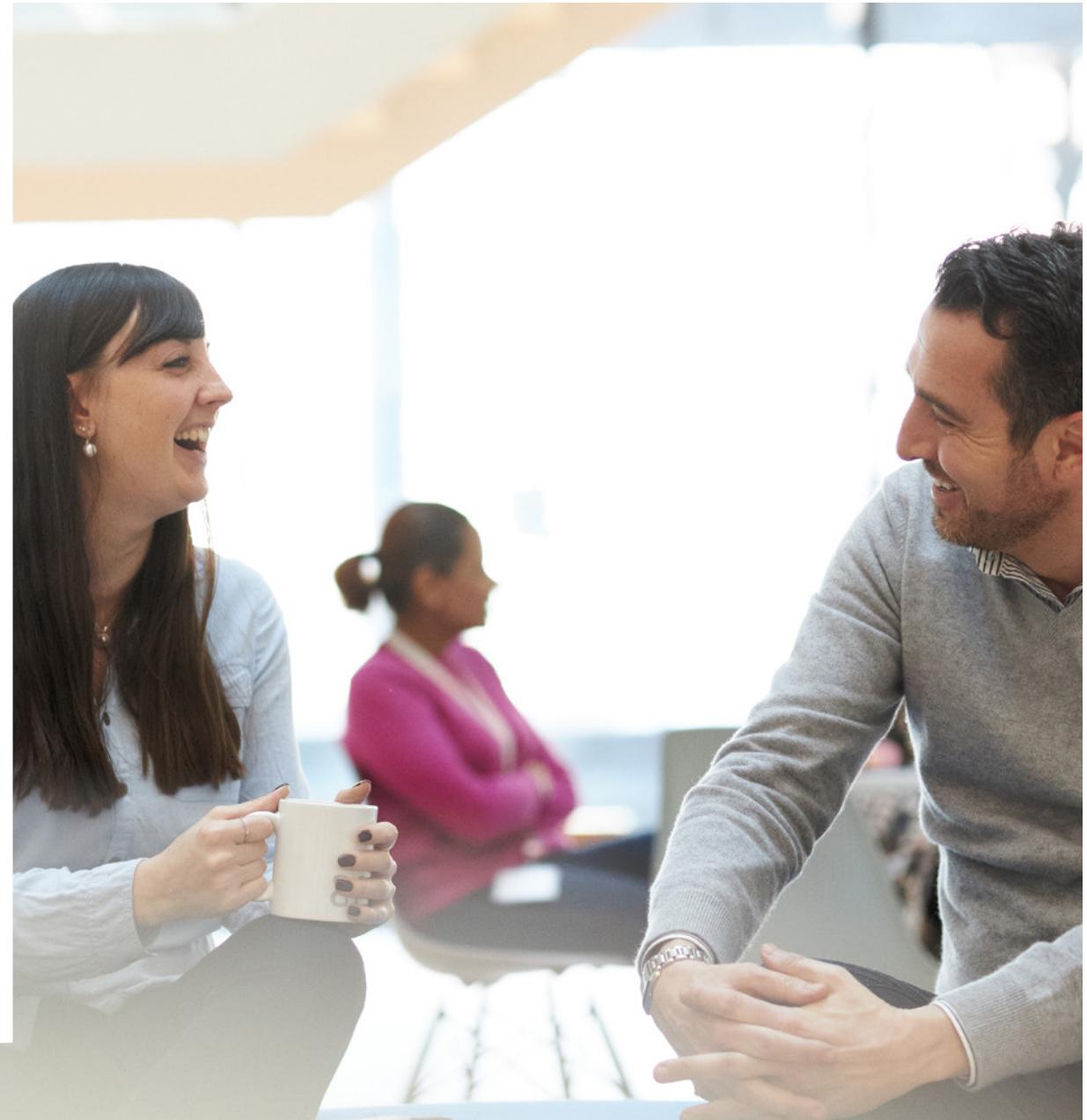
No. I nostri fornitori devono dar prova del loro rispetto di tutti questi standard e fornire garanzie che dimostrino il loro impegno in tal senso. Se un fornitore non soddisfa questi criteri non dobbiamo lavorare con lui.

4

Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro

In questa sezione

4.1	Standard inerenti all'ambiente di lavoro	37
4.2	Comportamento professionale	40
4.3	Premi per i dipendenti	42





L'impegno di CSL:

CSL si impegna ad avere un luogo di lavoro sicuro, equo e gratificante, come si evince dal nostro brand dipendenti.

Il brand dipendenti, 'Promising Futures', rappresenta il nostro impegno a favore di un luogo di lavoro diversificato e globale in cui le persone possano soddisfare le proprie aspirazioni professionali, realizzare il proprio potenziale e lasciarsi ispirare dalla possibilità di far parte di un'azienda guidata da uno scopo preciso, con una cultura basata sui valori.

Abbiamo una cultura etica e inclusiva, in cui tutti i dipendenti vengono rispettati, valorizzati e possono condividere liberamente il proprio punto di vista, le proprie esperienze e le proprie idee. Non tolleriamo molestie e discriminazione. I leader di CSL sono tenuti a creare una cultura che apprezzi e sfrutti le differenze, volta a costruire la diversità nei loro propri team e a fungere da modello dei Valori di CSL.

Ci impegniamo anche a creare un luogo di lavoro sicuro e che promuova il benessere dei dipendenti. Riconosciamo il valore dell'equilibrio tra lavoro e vita privata e lo consideriamo nello sviluppo delle nostre politiche. Ci impegniamo anche a sostenere accordi di lavoro flessibili per i nostri dipendenti, laddove i requisiti aziendali lo consentano.

Questi impegni ci aiutano a mantenere la nostra reputazione di azienda attraente guidata dai valori, che fornisce un ambiente di lavoro stimolante coinvolgendo, fidelizzando i dipendenti e permettendo loro di crescere professionalmente.

La nostra attenzione è rivolta a tutti i dipendenti in quanto definiamo la diversità in termini più ampi tra cui, ma non solo, genere, nazionalità, etnia, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere, generazione/età, status socio-economico, credenze religiose, background professionale ed educativo, nonché le esperienze globali e culturali.

Ci impegniamo a:

- creare un ambiente lavorativo privo di molestie e discriminazioni e che sia un luogo in cui tutti si trattano con rispetto reciproco;
- rispettare e incoraggiare la diversità e l'inclusione sul luogo di lavoro;
- garantire che la remunerazione soddisfi o superi sempre gli standard legali, premi e riconosca ai dipendenti le loro prestazioni in linea con le pratiche di mercato;
- fornire sostegno e opportunità di sviluppo professionale e avanzamenti di carriera;
- tutelare la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti e delle altre persone che si trovano nelle nostre sedi;
- fornire benefit adeguati in tutte i settori come ad esempio la pensione, la salute, il congedo personale e il benessere del dipendente;
- assicurare che i nostri dipendenti possano nominare dei propri rappresentanti senza temere intimidazioni, ritorsioni e vessazioni; e
- ove possibile, far partecipare i nostri dipendenti a programmi di consulenza professionale e indipendente per sostenerli nei momenti difficili.

4.1 Standard inerenti all'ambiente di lavoro

4.1.1 Gestione dei talenti

CSL cerca di fornire opportunità di carriera per persone che si impegnano, appassionate e qualificate, al fine di godere dei vantaggi aziendali derivanti da una forza lavoro forte, diversificata e globale. Adottiamo una procedura obiettiva ed equa per l'assunzione, la selezione, la promozione e l'allocazione del personale esistente e potenziale.

Rispettiamo principi globali per garantire che i processi di ricerca, valutazione, reclutamento e selezione del personale siano applicati in modo coerente in tutto il Gruppo CSL e che tutte le leggi pertinenti vengano rispettate.

Assicuriamo l'integrità nella gestione del processo di selezione e garantiamo che la stessa sia esente da pregiudizi e conflitti d'interessi illeciti o inappropriati.

Siamo a favore dell'apprendimento e della crescita professionale e incoraggiamo i nostri dipendenti a sviluppare la propria carriera all'interno del Gruppo CSL e a raggiungere il loro pieno potenziale. Apprezziamo le diverse capacità ed esperienze che i nostri dipendenti portano in CSL. Ci impegniamo, inoltre, a bilanciare il numero di dipendenti che assumiamo dall'esterno dell'azienda e il numero di dipendenti che promuoviamo internamente.

Per intraprendere una qualsiasi azione a fronte di una posizione lavorativa vacante, è necessaria un'apposita autorizzazione.

In alcune circostanze ci avvaliamo dei servizi di collaboratori esterni e consulenti indipendenti. Sebbene non siano assunti nella nostra azienda, sono importanti per il nostro successo e ci impegniamo a rispettare sempre i nostri obblighi giuridici e fiscali e a mantenere condizioni idonee di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

CSL darà la priorità all'impiego a tempo indeterminato rispetto all'impiego di lavoratori a tempo determinato per periodi di tempo prolungati.

D

Sto facendo una selezione per assumere una persona per la linea produttiva di una nostra struttura di produzione. La posizione richiede frequenti spostamenti in spazi ristretti e sono preoccupato e temo che una persona con disabilità non sarebbe in grado di svolgere questo lavoro in modo sicuro. Dovrei scoraggiare le persone disabili dal candidarsi per questa posizione?

R

No, questo sarebbe contro il Codice e le relative politiche CSL e potrebbe anche essere vietato dalla legge. Occorre verificare che le caratteristiche della mansione e i criteri di selezione rispecchino con esattezza i requisiti reali ed essenziali del posto. La preoccupazione per la sicurezza potrebbe essere fondata, ma non si può pregiudicare la capacità di un candidato disabile a svolgere la mansione. Va anche tenuto conto del fatto che CSL apporterà tutte le necessarie modifiche alle postazioni di lavoro per permettere a persone disabili di fare equamente parte della nostra forza lavoro. Si consiglia di contattare il reparto Risorse Umane o Affari legali di CSL per ulteriore consulenza in merito.

4.1 Standard inerenti all'ambiente di lavoro continua

4.1.2 Pari opportunità di assunzione e molestie sul luogo di lavoro

CSL vieta espressamente il trattamento discriminatorio di una persona in base a differenze di sesso, età, etnia, religione, invalidità, orientamento sessuale e qualsiasi altro criterio protetto dalla legge vigente o dalla politica aziendale. Non è tollerato alcun tipo di molestia, compresi il bullismo e le violenze sul posto di lavoro, in nessun contesto lavorativo, compresi i convegni fuori sede, le attività di formazione, gli eventi sociali o attraverso i social media. Anche le terze parti che lavorano con CSL, compresi venditori, fornitori, lavoratori interinali, appaltatori e consulenti, sono soggette e sono tenute a rispettare le nostre EEO e le politiche sulle molestie sul posto di lavoro.

Rispettiamo le disposizioni di tutte le leggi locali applicabili ed i nostri provvedimenti di base comprendono:

- informare e istruire i nostri responsabili e dipendenti in merito alla promozione della consapevolezza delle pari opportunità e della conoscenza dei requisiti legislativi locali;
- basare sul merito le decisioni sull'impiego e la promozione;
- comunicare chiaramente che non tollereremo alcun tipo di molestie, ritorsioni o discriminazioni sul posto di lavoro e che potrebbero venire adottate misure disciplinari fino al licenziamento per chi viola tale politica;
- stabilire procedure trasparenti che siano coerenti con il dovere di agire in modo equo per coloro che desiderano presentare un reclamo o chiedere consiglio;
- assicurare ai nostri impiegati che manterremo il più possibile il loro anonimato, per quanto è permesso dalle circostanze;
- garantire l'assenza di qualsiasi forma di ritorsione nei confronti dei dipendenti che segnalano delle perplessità o riferiscono ai propri superiori dei problemi di molestie sul luogo di lavoro.

D

*Un mio collega mi ha rivelato di essere omosessuale ed ho saputo che è stato oggetto di battute e commenti negativi sul suo stile di vita.
Cosa devo fare?*

R

Le molestie sul luogo di lavoro sono contro i nostri Valori, il Codice, le politiche di CSL e possono essere vietate dalla legge in quanto possono avere un impatto negativo sull'intero gruppo di lavoro. Se un dipendente osserva incidenti di questo tipo o gli/le capita di aver ascoltato conversazioni che lo/la hanno messo a disagio, è opportuno informarne il proprio direttore superiore o responsabile o il reparto Risorse Umane di CSL. Se la questione dovesse rimanere irrisolta, CSL dispone di una procedura di segnalazione o intervento, anche in anonimato, per denunciare queste spiacevoli circostanze. Si prega di consultare l'Intranet di CSL per ulteriori informazioni.

4.1 Standard inerenti all'ambiente di lavoro continua

4.1.3 Salute e sicurezza

CSL si impegna a fornire un luogo di lavoro che sia sicuro e sano per i propri dipendenti, per le altre persone presenti nelle sue sedi e per le comunità in cui opera.

I nostri dipendenti e le altre persone che si trovano nelle nostre sedi hanno la responsabilità di garantire che il luogo di lavoro non metta a rischio la salute e la sicurezza. Per garantire ciò, ci si aspetta che vengano rispettati, come minimo, gli standard, le politiche e le procedure di CSL. I dipendenti e le altre persone nei nostri locali devono segnalare tutti gli incidenti e i pericoli il prima possibile, in modo che si possa intraprendere un'azione appropriata per prevenire, correggere o controllare queste condizioni.

I diretti superiori/responsabili di CSL hanno la responsabilità di garantire che i dipendenti e le altre persone che si trovano nelle nostre sedi abbiano a disposizione le risorse e la supervisione appropriate per poter lavorare in sicurezza. A sostegno di tutto questo, in ogni nostra attività implementiamo, applichiamo e miglioriamo continuamente il nostro sistema di gestione della salute e della sicurezza, che:

- richiede il rispetto di tutte le leggi in vigore, delle licenze e degli altri requisiti previsti;
- richiede la definizione di obiettivi e obiettivi di salute e sicurezza finalizzati all'eliminazione di infortuni e malattie sul posto di lavoro;
- considera i requisiti legislativi e altri requisiti operativi e aziendali e i punti di vista delle parti interessate;
- comunica gli obiettivi relativi a salute e sicurezza a tutti i nostri dipendenti e li coinvolge nel miglioramento delle prestazioni in campo salute e sicurezza;
- richiede una valutazione continua e rende conto delle prestazioni rispetto ai target;
- sviluppa, implementa e revisiona un piano di gestione della salute e della sicurezza per ridurre i rischi, raggiungere gli obiettivi e rendere possibile il miglioramento continuo;
- richiede alle sedi di operare nel rispetto degli standard più elevati, allo scopo di tutelare i nostri dipendenti, i visitatori e la comunità in cui operiamo;

- richiede che i nostri dipendenti vengano consultati sulle questioni di salute e sicurezza, per garantire che i processi decisionali tengano conto delle loro opinioni;
- fornisce le risorse necessarie e la formazione adeguata affinché i dipendenti possano lavorare in tutta sicurezza;
- comunica i requisiti del sistema stesso a tutti i dipendenti ed è a disposizione delle parti interessate;
- viene periodicamente sottoposto a revisioni di verifica dell'efficacia.

D

Il mio diretto superiore/responsabile mi chiede di raggiungere obiettivi di produzione che possono essere raggiunti solo contravvenendo alle procedure di igiene e sicurezza. Cosa devo fare?

R

Le procedure di salute e sicurezza non devono essere mai compromesse e sacrificarle per obiettivi di produzione è inaccettabile. Prima di tutto se ne deve parlare con il proprio diretto superiore/responsabile. Se ti senti a disagio nel farlo o se non riesci ad ottenere la loro attenzione, rivolgiti al responsabile della salute e sicurezza o ad altridirigenti di grado più alto. Se il problema non viene risolto in CSL vige anche un processo per denunciare, anche anonimamente, questi fatti. Si prega di consultare la intranet di CSL per ulteriori informazioni.

4.1.4 Riabilitazione

In seguito a un incidente o ad una malattia, è importante che i dipendenti di CSL tornino al lavoro appena possibile. La riabilitazione dei nostri dipendenti ha quindi il duplice obiettivo di:

- riconoscere che la riabilitazione fa parte dei requisiti di conformità per la compensazione dei lavoratori; e
- garantire che i programmi di riabilitazione che stabiliamo affrontino l'impatto psicologico e sociale degli infortuni sul lavoro.

Ci impegniamo ad assistere i dipendenti infortunati o malati a tornare a lavorare attraverso l'intervento tempestivo e lo sviluppo di piani di gestione di infortuni e malattie.

4.1.5 Licenziamento e cessazione del rapporto di lavoro

Quando CSL licenzia un dipendente, ciò avviene nel rispetto delle leggi locali vigenti in materia ed in linea con le politiche HR adottate da CSL.

Ciò può avvenire nei seguenti casi:

- se sussistano validi motivi connessi alla capacità, alla condotta o alle prestazioni del dipendente;
- quando viene meno l'esigenza commerciale del ruolo rivestito dal dipendente;
- nell'eventualità di un impiego "ad nutum" (reciproca possibilità di recedere liberamente), a discrezione del dipendente o del datore di lavoro, in presenza o meno di un motivo valido;
- come altrimenti prescritto dalle condizioni di impiego locali o dai singoli contratti di lavoro.



4.2 Comportamento professionale

4.2.1 Rispetto reciproco

CSL stabilisce degli standard elevati per la condotta professionale ed etica, che sono sempre alla base del nostro rapporto con clienti, fornitori, dipendenti, lavoratori a termini, appaltatori, consulenti ed esterni.

Essi comprendono:

- vietare intimidazioni, discriminazioni, bullismo, ostilità o minacce;
- agire con cortesia e rispetto nei confronti degli altri;
- rispettare gli oggetti personali degli altri e i beni di CSL;
- agire sempre con integrità;
- collaborare per ottenere risultati migliori;
- cercare di capire e soddisfare le esigenze di ogni parte interessata;
- fare di tutto per comprendere le leggi e le usanze dei diversi Paesi in cui siamo presenti e operiamo;
- vietare ritorsioni o rappresaglie di qualsiasi tipo a seguito della segnalazione di preoccupazioni legittime da parte di un individuo (o di un gruppo) e/o della partecipazione a qualsiasi indagine.

4.2.2 Divulgazione di informazioni riservate

CSL si aspetta che i dipendenti rispettino la riservatezza delle informazioni ottenute durante il loro impiego presso di noi. I dipendenti non devono divulgare o utilizzare tali informazioni se non per uno scopo approvato da CSL e, nel caso di informazioni riservate divulgate a CSL da una terza parte ai sensi di un obbligo di riservatezza, in conformità con eventuali termini contrattuali.

Le informazioni o dati riservati comprendono, tra gli altri:

- le politiche di determinazione dei prezzi di CSL;
- i piani strategici e di sviluppo dei prodotti;
- le informazioni finanziarie;
- i dati dei clienti;
- le informazioni sui dipendenti;
- le invenzioni e le scoperte;
- le informazioni riservate divulgate a CSL da terzi ai sensi di un obbligo di riservatezza; e
- qualsiasi altra informazione o segreto commerciale ritenuto da CSL riservato e proprietario.

Richiediamo che i nostri dipendenti cedano e trasferiscano a titolo gratuito ed in qualsiasi momento a CSL qualsiasi proprietà intellettuale da loro stessi sviluppata durante il periodo di lavoro presso CSL o realizzata sulla base della proprietà intellettuale di CSL. L'unica eccezione a questo è laddove le leggi locali applicabili richiedano che il corrispettivo sia pagabile. In questo caso, il corrispettivo pagabile sarà il minimo pagabile ai sensi delle leggi locali applicabili.

D

Un professionista sanitario con cui sono in rapporti di amicizia e che ci tiene molto a dare sempre il miglior trattamento possibile e le informazioni più aggiornate ai propri pazienti mi ha chiesto informazioni sui risultati preliminari di alcune sperimentazioni cliniche che CSL sta conducendo. Dato che il professionista sanitario è vincolato dal rispetto della privacy dei pazienti è permesso informarlo del risultato degli studi clinici?

R

Le informazioni riservate di CSL, come i risultati degli studi clinici, non possono essere divulgati o utilizzati per nessuno scopo fino a che non vi sia l'espresso consenso di CSL. Di conseguenza, occorre fare molta attenzione, quando si parla con i professionisti sanitari, limitando le informazioni che si forniscono a quello che è già stato rilasciato in ambito pubblico.



4.2 Comportamento professionale continua

4.2.3 Comunicazione con i dipendenti

CSL si impegna a garantire che tutti i propri dipendenti abbiano un adeguato accesso a tutte quelle informazioni che consentano loro di svolgere con efficienza i propri compiti e comprendere meglio le decisioni commerciali aziendali. Ciò consente ai dipendenti di trarre vantaggio dall'esperienza complessiva dei dipendenti che lavorano in CSL e di impegnarsi in attività lavorative al di fuori delle proprie responsabilità quotidiane, come desiderato.

La nostra procedura di comunicazione interna è concepita per la condivisione delle informazioni interne, il miglioramento del processo decisionale e la divulgazione di decisioni strategiche pubbliche che promuovono una comprensione condivisa dei nostri valori e delle nostre direttive.

Salvo considerazioni di riservatezza, privacy e sensibilità sotto il profilo commerciale, renderemo disponibili tempestivamente ai dipendenti le informazioni su CSL.

Abbiamo introdotto delle procedure per fornire indicazioni specifiche sullo sviluppo, l'approvazione e la pubblicazione di materiali cartacei ed elettronici.

Riconosciamo che i nostri dipendenti si impegnano anche in comunicazioni al di fuori di CSL sfruttando vari canali di social media. La nostra Politica globale sui social media guida i dipendenti in merito alle comunicazioni esterne appropriate in relazione ai contenuti specifici di CSL.

4.2.4 Droghe e alcol

Al fine di mantenere sicuro l'ambiente di lavoro, i dipendenti non devono abusare di droghe o alcool durante le ore di lavoro in CSL. Inoltre, l'uso illegale o non autorizzato, il possesso, la vendita, l'acquisto o la cessione di droghe o alcool è severamente vietato in qualsiasi momento.

Siamo consapevoli che i nostri dipendenti possono avere condizioni di salute che richiedono l'uso di farmaci durante l'orario di lavoro e rispettiamo la riservatezza del rapporto tra paziente e medico. Tuttavia, in nessun caso la sicurezza dei dipendenti sul posto di lavoro può essere messa a rischio. Adotteremo misure rispettose e lecite, come necessario, per garantire che i dipendenti agiscano in modo competente e sicuro.

I responsabili delle varie funzioni in CSL devono garantire che il consumo di alcol sia moderato e responsabile, sempre che non sia comunque vietato dalle leggi locali o da politiche di CSL locali.

I dipendenti con problemi di dipendenza possono ricevere assistenza specialistica, laddove possibile. CSL incoraggia tutti i dipendenti che ritengono di poter avere un problema di dipendenza da droghe o alcol a sentirsi a proprio agio nell'avvicinarsi al proprio referente CSL HR per chiedere aiuto. Tali richieste saranno gestite in modo riservato.

Per essere certi di assumere nuovi dipendenti capaci di contribuire a un ambiente lavorativo sicuro e produttivo, potremmo richiedere ai candidati per alcuni ruoli specifici di sottoporsi a controlli medici. Tali requisiti vengono sempre applicati nel rispetto delle leggi e normative locali.

D

Sono preoccupato per un mio collega che a volte si comporta in modo tale da far pensare che si trovi sotto l'effetto dell'alcol mentre è in servizio. So che sta avendo un periodo difficile in famiglia e non vorrei peggiorare la sua situazione personale, ma temo che la sua sicurezza e quella dei suoi colleghi sia a rischio. Cosa devo fare?

R

Anche se non è sicuro che l'alcol sia la causa del comportamento osservato, se si preoccupa per l'ambiente di lavoro deve parlarne immediatamente con il suo diretto superiore/responsabile e con il contatto del reparto Risorse Umane. Questi potranno indagare sulla situazione e prendere gli opportuni provvedimenti per tutelare la salute e la sicurezza del collega e degli altri lavoratori.

4.3 Premi per i dipendenti

4.3.1 Gestione delle prestazioni

CSL garantisce che tutti i dipendenti comprendano come possono contribuire al successo di CSL. Tale comprensione è fondamentale per il nostro sistema di gestione delle prestazioni, che comprende:

- assicurare che tutti i dipendenti conoscano e comprendano bene gli standard prestazionali che ci si aspetta da loro;
- assicurare che i singoli obiettivi posti siano realizzabili e siano verificati sia rispetto ai risultati dell'azienda sia rispetto ai Valori di CSL;
- incoraggiare la comunicazione e la collaborazione tra il dipendente ed il proprio direttivo superiore/responsabile, i colleghi, i team e tutti i soggetti con cui interagisce nella verifica delle prestazioni e nella dimostrazione dei Valori di CSL;
- definire un modello di gestione delle prestazioni fatto di sistemi e procedure in grado di promuovere una gestione efficace di tali pratiche in tutte le nostre attività;
- avere dei leader che esibiscano gli standard e i comportamenti della cultura di CSL e che fungano da modello per i Valori di CSL mentre istruiscono i loro team a fare lo stesso; e
- formare i responsabili su come mettere in pratica una gestione efficace delle performance attraverso tecniche quali la definizione degli obiettivi, fornire feedback e coaching e condurre revisioni delle performance e della remunerazione.

Le linee guida sul processo annuale di gestione delle prestazioni di CSL sono disponibili sull'intranet di CSL o nei Centri di assistenza delle Risorse Umane di CSL.

D

Ho elaborato un piano di lavoro insieme al mio direttivo superiore/responsabile e ho capito che sarà la base della valutazione annuale delle mie prestazioni. È giunto il momento di condurre la valutazione delle mie prestazioni. Tuttavia, il mio supervisore/responsabile non mi ha fatto comunicazioni in merito. Cosa devo fare?

R

Il sistema di gestione delle prestazioni di CSL, che comprende il processo di valutazione, si basa sul dialogo aperto e costruttivo tra i diretti superiori o responsabili e i loro diretti sottoposti. Devi ricordare al tuo supervisore/responsabile che è arrivato il momento della valutazione e programmare un momento per farlo in un ambiente riservato e dove non verranno disturbati. Tu e il tuo supervisore/responsabile dovreste incontrarvi per parlare di quanto sono stati raggiunti gli obiettivi posti l'anno precedente, di ulteriori elementi che possono aver valorizzato ancora meglio il tuo lavoro, anche su priorità lavorative concordate che non erano note nel momento dell'elaborazione del piano di lavoro, di eventuali difficoltà sperimentate, del futuro piano di lavoro e delle esigenze di sviluppo. È anche un'opportunità per discutere di come hai dimostrato i Valori di CSL. Ulteriori indicazioni sulle valutazioni annuali delle prestazioni saranno fornite da CSL HR per la tua regione.

4.3.2 Filosofia di retribuzione

In CSL, ricompensiamo in modo equo e competitivo. Utilizziamo un approccio basato sul mercato per offrire premi competitivi, tenendo sempre presente l'allineamento tra gli interessi dei dipendenti e degli azionisti. Abbiamo istituito un quadro di carriera globale per rendere la nostra struttura lavorativa trasparente e per confrontare meglio i posti di lavoro con il mercato esterno garantendo in questo modo che le ricompense siano guidate dal mercato. La retribuzione di un dipendente è direttamente correlata alla sua posizione, ad altri dipendenti in una posizione simile e alle pratiche del mercato locale.

Ci concentriamo sulla parità retributiva per parità di lavoro e disponiamo di procedure di verifica per garantire che non vi siano pregiudizi nelle nostre pratiche retributive.

Utilizziamo un'architettura di lavoro coerente in tutto il Gruppo CSL, consentendo il confronto delle dimensioni del lavoro, e monitoriamo il valore di mercato dei ruoli in diverse località.

Il nostro quadro di riferimento di gestione della performance prevede la definizione di obiettivi di performance e comportamenti basati sui valori. Questi vengono formalmente rivisti due volte all'anno e attraverso conversazioni regolari tra manager e dipendente e la gestione della remunerazione relativa prestazioni. Abbiamo una cultura di retribuzione basata sulle prestazioni e vivere i nostri Valori CSL è un'aspettativa di prestazioni non negoziabile.

Con la nostra impronta internazionale, al fine di attrarre, competere, motivare e fidelizzare i dipendenti, CSL offre una retribuzione che è equa e competitiva sul mercato nei Paesi e nei settori in cui operiamo. I pacchetti di retribuzione per i dirigenti includono un compenso fisso e premi relativi alle prestazioni nella forma di incentivi in denaro a breve termine e incentivi in azioni a lungo termine che mirano ad allineare gli interessi di leader e azionisti.

Nei Paesi in cui opera, in linea con la prassi di mercato locale o le leggi pertinenti, CSL paga i contributi pensionistici ai propri dipendenti. Altri vantaggi sono resi disponibili in base alla pratica di mercato.

4.3 Premi per i dipendenti continua

Rimborseremo ai dipendenti le eventuali spese legittimamente e direttamente sostenute durante le attività lavorative, come quelle che si hanno durante viaggi e trasferte di lavoro o per partecipare a congressi di lavoro. In ogni caso, per tutte le richieste di rimborso è necessaria l'approvazione del supervisore/responsabile.

4.3.3 Riconoscimento dei meriti

Ci rendiamo conto dell'impegno che i nostri dipendenti si assumono nei confronti dell'azienda. Siamo pertanto riconoscenti ai nostri dipendenti per aver mantenuto la nostra promessa nei confronti dei pazienti, proteggendo la salute pubblica e dando vita ai nostri Valori. Celebriamo sia lo sforzo necessario per ottenere risultati reali che i risultati stessi.

In tutte le unità operative di CSL vengono riconosciuti i meriti del buon lavoro svolto presso le proprie sedi mediante un miglioramento delle carriere di livello in livello.

4.3.4 Apprendimento e sviluppo

CSL si impegna ad investire nell'apprendimento e nello sviluppo al fine di migliorare costantemente le capacità dei dipendenti, permettendo loro di svolgere il proprio ruolo in un modo che generi prestazioni di livello superiore e che abbia caratteristiche di conformità, sicurezza ed efficacia. Sono disponibili opportunità di sviluppo professionale per i dipendenti di ogni livello e creiamo un gruppo di dirigenti di talento, pronti ad assumersi futuri ruoli di leadership nel gruppo.

Il nostro sistema di apprendimento e sviluppo comprende:

- individuazione, attuazione e valutazione dell'apprendimento e dello sviluppo del dipendente, in accordo con i piani di lavoro individuali e le esigenze aziendali;
- collegamenti ben definiti con i processi di sviluppo della carriera, successione e gestione delle prestazioni, tra cui feedback sulle prestazioni e sui comportamenti coerenti con i nostri Valori;
- sviluppo delle capacità di leadership che soddisfano le esigenze di costruzione della pipeline dai livelli iniziali della carriera a quelli dirigenziali;
- pari accesso all'apprendimento e allo sviluppo, in linea con i principi delle pari opportunità;
- identificazione di soggetti altamente performanti mediante un approccio globale comune e coerente;
- approccio globale alla pianificazione della successione per ottimizzare lo sviluppo delle carriere e la piena espressione dei talenti.

4.3.5 Azione disciplinare e consulenza

Il CSL mantiene standard di performance e comportamento sul luogo di lavoro attraverso l'uso appropriato di consulenze informali, formazione dei dipendenti, consulenze formali e azioni disciplinari che comportano sanzioni, incluso il licenziamento.

La cattiva condotta di natura grave può portare all'immediata interruzione del rapporto di lavoro. Sono esempi di cattiva condotta grave i comportamenti:

- illegali;
- dannosi per l'azienda;
- rischiosi per la sicurezza e l'integrità di CSL e dei suoi dipendenti;
- in violazione del presente Codice e di altre politiche e procedure interne;
- in altro modo incompatibili con il proseguimento del rapporto di lavoro.

I provvedimenti adottati in risposta ad eventuali comportamenti impropri o cattiva condotta dipendono dalla gravità della situazione e saranno applicati coerentemente con le politiche del posto di lavoro e con i requisiti legali vigenti. In tutti i casi, i dipendenti avranno la possibilità di rispondere alle accuse di cattiva condotta.

5

Comunità

In questa sezione

5.1 Contributi per la comunità

46



L'impegno di CSL:

Noi di CSL ci impegniamo ad aiutare a costruire comunità più sane a livello globale e nei luoghi in cui operiamo. Cerchiamo di farlo nel rispetto dei nostri obiettivi aziendali a lungo termine e utilizzando la nostra esperienza ed i relativi vantaggi.

Ci impegniamo a:

- perseguire attivamente programmi di beneficenza per la collettività o per migliorare la salute e la qualità della vita nelle nostre comunità nel modo più efficace possibile;
- assicurare il massimo coinvolgimento possibile dei nostri dipendenti affinché possano impegnarsi a fornire tali programmi in qualità di rappresentanti di CSL; e
- reagire in modo appropriato alle crisi umanitarie o prestare soccorso nei casi in cui sono richiesti i nostri prodotti e le nostre specifiche competenze.



5.1 Contributi per la comunità

Abbiamo sviluppato un modello globale di contribuzione socialmente utile che ci consente di sostenere le comunità circostanti in modo significativo, tramite le nostre attività economiche principali insieme ai nostri dipendenti ed alle altre parti interessate.

- Il nostro contributo alla società è caratterizzato da quanto segue.

Supporto per i pazienti

- Migliorare la qualità della vita dei pazienti affetti da patologie che possono essere trattate con le nostre terapie;
- Favorire l'accesso ai nostri farmaci biologici.

Supporto per l'innovazione e la scienza

- Migliorare le conoscenze nelle comunità mediche e scientifiche;
- Promozione delle generazioni future di ricercatori medici.

Sostegno alle comunità locali

- Sostenere gli sforzi della comunità in cui viviamo e lavoriamo;
- Sostenere le comunità in caso di emergenza.

Istituiremo partnership con altre organizzazioni, ad esempio organizzazioni non governative ed istituti di ricerca, in modo da accrescere l'impegno globale.

Prenderemo in considerazione contributi come le donazioni di prodotti per aiuti umanitari, qualora la richiesta provenga da un governo o da un'organizzazione che svolge opere umanitarie in conformità alla legislazione che regolamenta questo tipo di donazioni.

Garantiremo che gli investimenti sociali finanziati da CSL soddisfino tutte le leggi e i codici di condotta locali vigenti in materia, siano rispettosi degli usi locali e siano in linea con il nostro modello strategico.

Monitoriamo e valutiamo i nostri contributi in ambito sociale e ne riferiamo pubblicamente i risultati.

D

Sono stato avvicinato da un rappresentante di un'associazione di pazienti senza scopo di lucro alla ricerca di sostanziose donazioni da parte di CSL a sostegno della ricerca sulle malattie tropicali. Devo autorizzare una donazione da parte di CSL per questa causa?

R

CSL ha istituito una strutturaglobale per indirizzare gli investimenti della comunità del gruppo in modo strategico verso alcune aree prioritarie che sono considerate più efficaci e coerenti con i propri obiettivi e capacità aziendali. Per questioni di buona governance, tutte le donazioni devono essere indirizzate ad organizzazioni senza scopo di lucro di buona reputazione con esenzione di imposta e non a singoli soggetti. È consigliabile fare riferimento alla policy di CSL sui contributi alla comunità e seguire la procedura di autorizzazione prevista da quella policy. La policy stabilisce inoltre le procedure per la gestione delle domande di sponsorizzazione non richieste. Per maggiori informazioni sul programma di contributi comunitari di CSL, contattare il capo funzione del reparto Responsabilità aziendale CSL o il rappresentante locale del reparto Comunicazioni CSL.



1
Il nostro scopo
e i nostri valori

2
Integrità
aziendale

3
Sicurezza e qualità dei
nostri prodotti

4
Sicurezza, equità e
gratificazione sul
posto di lavoro

5
Comunità

6
Gestione
ambientale

7
Adesione al
presente codice

Glossario



6

Gestione ambientale

In questa sezione

6.1 Cambiamento climatico

49



L'impegno di CSL:

In CSL, ci impegniamo a condurre tutte le nostre attività in maniera da ridurre al minimo l'impatto sull'ambiente e conservare le risorse naturali. Consideriamo la gestione ambientale una nostra responsabilità e un'opportunità per creare delle comunità più salutari e più sostenibili.

Ci impegniamo a:

- agire nel rispetto delle leggi e dei regolamenti ambientali delle giurisdizioni dove lavoriamo, soddisfacendo o superando le normative ambientali applicabili e prendendo dei provvedimenti efficaci per affrontare eventuali casi di difformità;
- instaurare e mantenere sistemi di gestione ambientale in tutti i nostri impianti di produzione;
- partecipare e collaborare con le parti interessate, comunicando in modo chiaro informazioni accurate sulle prestazioni ambientali di CSL e le relative questioni ambientali, compreso un approfondito reporting pubblico aziendale;
- massimizzare l'efficienza del nostro consumo di acqua, energia e altre risorse, tramite un continuo miglioramento delle nostre attività produttive;
- utilizzare una gerarchia di approcci per la prevenzione dell'inquinamento, tra cui la riduzione al minimo della quantità di acqua di scarico, delle emissioni nell'atmosfera e dei rifiuti solidi prodotti, per impedire danni alla salute dell'uomo e all'ambiente;
- integrare la gestione ambientale nei processi aziendali di CSL, nella valutazione del rischio, nella pianificazione e nel processo decisionale;
- assicurare che tutti i dipendenti e le altre persone presenti nelle nostre sedi siano consapevoli delle loro responsabilità ambientali elencate nel presente Codice e che siano in possesso delle capacità e della formazione necessaria per poter adempiere alle stesse.

La nostra politica descrive i nostri impegni per l'ambiente e costituisce la base da cui vengono elaborati i nostri obiettivi e finalità in tema ambientale.

I dipendenti devono segnalare qualsiasi incidente ambientale al loro supervisore/gestore, in modo che possano essere adottate misure appropriate per controllare e prevenire gli impatti negativi.

D

E' avvenuta una piccola fuoriuscita di sostanze chimiche – solo qualche litro. Devo segnalarlo?

R

Si. Tutti i versamenti di prodotti chimici o di qualsiasi altra sostanza pericolosa devono essere denunciati al proprio direttore superiore/responsabile e all'addetto alla salute, igiene e sicurezza sul luogo di lavoro il più presto possibile. Questo permetterà la tempestiva denuncia agli enti regolatori, l'inizio delle indagini finalizzate a determinarne la causa, l'attuazione delle necessarie misure correttive e il rispetto dei requisiti di segnalazione interni di CSL.

6.1 Cambiamento climatico

CSL riconosce che il cambiamento climatico, causato dai gas a effetto serra prodotti dall'attività umana, è una sfida ambientale globale preminente. Abbiamo la responsabilità di dare un contributo per affrontare il cambiamento climatico.

Ci impegniamo a:

- misurare, comprendere e comunicare il nostro impatto sull'ambiente;
- ridurre al minimo il nostro impatto sul cambiamento climatico;
- partecipare ai programmi governativi sul cambiamento climatico;
- identificare e gestire i rischi e le opportunità in tema di ecologia; e
- coinvolgere i dipendenti e le parti interessate esterne.



Adesione al presente codice

In questa sezione

7.1 Quadro di responsabilità	52
7.2 Segnalazioni	53



L'impegno di CSL:

CSL si impegna ad aiutare i propri dipendenti e i soggetti terzi con cui lavora a comprendere e rispettare i principi e le aspettative contenute in questo Codice.

Ci impegniamo a:

- garantire che tutti i dipendenti abbiano accesso al Codice, traducendolo nelle principali lingue delle località in cui operiamo e distribuendolo a tutto il personale, sia nuovo che esistente;
- garantire che il Codice sia prontamente disponibile per i soggetti terzi con cui lavoriamo;
- garantire che i nostri leader dimostrino i comportamenti attesi dai nostri dipendenti;
- implementare programmi di formazione obbligatori per aiutare i nostri dipendenti a comprendere il Codice, ciò che esso comporta per loro e i rispettivi obblighi individuali;
- controllare la partecipazione ai programmi di formazione obbligatori, prendendo provvedimenti correttivi ove necessario e verificando l'efficacia della formazione e dell'istruzione sul Codice;
- assicurare che i nostri dipendenti, appaltatori e altri soggetti terzi possano esprimere le loro preoccupazioni su comportamenti illegali, violazioni delle politiche aziendali di CSL o illeciti commessi in buona fede anonimamente (se desiderato e ammissibile) e senza timore di ritorsioni (purché tali preoccupazioni non siano di carattere frivolo o molesto);
- garantire che siano in atto processi per gestire le violazioni e che tali violazioni siano divulgate alla direzione; e
- cercare riscontri e rispondere ai feedback dei nostri dipendenti e di altri gruppi portatori di interesse riguardo ai possibili miglioramenti da apportare al Codice.

7.1 Quadro di responsabilità

Consiglio di amministrazione CSL

- Approva il Codice e stabilisce le date per le verifiche.
- Funge da esempio e dimostra i comportamenti attesi dai nostri dipendenti.

Comitato di Dirigenza globale

- Diffonde la conoscenza del Codice, ne assicura l'accessibilità e ne tiene sotto controllo la conformità.
- Funge da esempio e dimostra i comportamenti attesi dai nostri dipendenti.

Segreteria Aziendale

- Custode del Codice; ne supervisiona la revisione e lo sviluppo.
- Facilita la segnalazione di conformità al Codice al Consiglio di Amministrazione.

Comitato direttivo CR

- Esamina il Codice e ne consiglia eventuali miglioramenti, si occupa del feedback dei soggetti portatori di interesse.
- Sovrintende alle divulgazioni esterne relative alla conformità al Codice.

Etica e compliance di CSL/ Ufficio legale CSL/HR CSL

- Sovrintende ai requisiti di formazione e gestisce le violazioni/segnalazioni di non conformità.
- Supporta i supervisori/responsabili con richieste di informazioni e supporta attivamente le revisioni del Codice.

Diretto superiore/responsabile

- Garantisce che i dipendenti ricevano il Codice e rispettino i programmi di formazione.
- Monitora il rispetto del Codice e supporta i dipendenti con domande/preoccupazioni.
- Funge da esempio e dimostra i comportamenti attesi dai nostri dipendenti.

Dipendenti

- Esamina il Codice e partecipa ai programmi di formazione. Chiede chiarimenti quando necessario e
- Solleva questioni di non conformità. Dimostra le aspettative stabilite dal Codice.

7.2 Segnalazioni

CSL ha redatto il presente Codice con l'intento di favorire una positiva e trasparente relazione con i propri dipendenti, appaltatori e con altri soggetti terzi. Riconosciamo, tuttavia, che possono verificarsi situazioni in cui i dipendenti, gli appaltatori e gli altri soggetti terzi possono avere bisogno di portare alla nostra attenzione casi di condotta inappropriate. Per facilitare le "segnalazioni" in un ambiente privo di timore di rappresaglie, ritorsioni o pregiudizi, manteniamo una Politica di segnalazione di CSL e promuoviamo l'uso corretto delle procedure per i nostri dipendenti, appaltatori e altre terze parti per segnalare (in forma anonima ove consentito) situazioni che possono sollevare dubbi ai sensi del presente Codice o delle politiche, standard o Valori di CSL pertinenti.

D

Ho aiutato il mio responsabile nella gestione di una gara d'appalto per un grosso contratto di fornitura per CSL. Sono preoccupato perché il modo in cui è stato scritto il capitolato d'appalto e in cui viene gestito tutto il processo sembrano favorire un fornitore, che è anche un vecchio amico del mio diretto responsabile, tra le altre cose. Come posso chiedere consiglio per sapere se la procedura di gara che stiamo intraprendendo è coerente con il Codice e le politiche di appalto di CSL e cosa devo fare in caso di sospetta non conformità?

R

CSL incoraggia i dipendenti a parlare di sospette violazioni del Codice e di questioni etiche e fornisce meccanismi per farlo tenendo conto della privacy e della reputazione di tutti i soggetti coinvolti. La domanda sulla regolarità o meno della procedura d'appalto rispetto al Codice dovrebbe essere innanzitutto rivolta ad un dirigente di ordine superiore o ai reparti Etica e compliance o Affari legali di CSL. Se non vi sentite a vostro agio a parlare direttamente con un dirigente senior o con i reparti Etica e compliance e con Affari legali di CSL, la nostra Policy elenca vari processi di segnalazione che potrebbero essere utilizzati per sollevare dubbi. Si prega di fare riferimento al sito Intranet di CSL o CSL.com per ulteriori informazioni sulle segnalazioni e sui relativi contatti.



1
Il nostro scopo
e i nostri valori

2
Integrità
aziendale

3
Sicurezza e qualità dei
nostri prodotti

4
Sicurezza, equità e
gratificazione sul
posto di lavoro

5
Comunità

6
Gestione
ambientale

7
Adesione al
presente codice

Glossario



8

Glossario



Cellule staminali:

Una cellula con la capacità unica di svilupparsi in tipi di cellule specializzate nell'organismo.

Classificazione dei dati:

CSL classifica le proprie risorse informative in tre categorie.

1. Pubbliche: possono essere condivise ampiamente all'interno e all'esterno di CSL. La divulgazione non presenta alcun rischio per le operazioni commerciali di CSL. Tra gli esempi vi sono le informazioni e-Detail, gli annunci di servizio pubblico e le aperture di nuovi centri di donazione.
2. Riservate: presentano un rischio aziendale moderato se condiviso in modo inappropriate. Gli esempi includono modifiche alle operazioni aziendali, modifiche di gestione, politiche e standard.
3. Strettamente riservate: presenta un rischio aziendale alto se condiviso in modo inappropriate. Gli esempi includono risultati finanziari prima della divulgazione pubblica, informazioni sui prezzi dei prodotti e dati di ricerca.

Collaboratori:

organizzazioni e istituzioni (e i loro rispettivi rappresentanti) con cui CSL collabora a livello scientifico e per altri scopi.

Conflitto di interessi:

Un conflitto di interessi effettivo si verifica quando gli interessi privati di un dipendente influenzano la decisione o le azioni del dipendente nell'esercizio delle proprie funzioni per CSL. Un conflitto di interessi potenziale si presenta quando gli interessi privati di un dipendente potrebbero influenzare impropriamente le decisioni o le azioni del dipendente durante lo svolgimento delle proprie mansioni per CSL.

Consenso informato:

una condizione legale in base alla quale si può affermare che una persona ha dato il proprio consenso valutando e comprendendo tutti i fatti noti e le implicazioni di un'azione. Al momento di esprimere il proprio consenso, l'individuo deve essere in possesso di tutti i dati rilevanti del caso e anche delle proprie facoltà intellettive.

Documentazione aziendale:

informazioni create, ricevute o gestite da parte o per conto di CSL, inclusi i suoi dipendenti, committenti e agenti, per la transazione commerciale di CSL, o relativamente ad essa, o nel corso e nell'ambito del compimento degli obblighi legali e/o normativi di CSL. Per documentazione si intende ogni genere di comunicazioni, corrispondenza, dati, accordi, documenti, presentazioni, file, libri, registri, indipendentemente dal formato fisico, dalle caratteristiche o dall'ubicazione, compresi, nello specifico, il formato cartaceo, elettronico, audio e tutti gli altri supporti.

Donatori di plasma:

i membri della popolazione che donano al gruppo CSL il loro plasma, che viene successivamente utilizzato per la produzione di farmaci salvavita. In alcuni casi, i donatori di plasma ricevono una ricompensa in denaro per il tempo investito nella donazione.

Farmacovigilanza:

la scienza e le attività collegate al rilevamento, al monitoraggio, alla valutazione, alla comprensione e alla prevenzione degli effetti avversi o di qualsiasi altro problema relativo ai farmaci.

Feto:

un bambino non ancora nato e distinto dall'embrione, che è tipicamente descritto come lo stadio di sviluppo dalla prima alla nona settimana dopo il-concepimento.

Funzionario pubblico:

un funzionario, rappresentante o dipendente di un qualsiasi dipartimento governativo o ente/agenzia statale o qualsiasi soggetto commerciale in cui un ente statale abbia un interesse di proprietà o comunque esercita il controllo su quell'ente; comprende anche i funzionari dei partiti politici e i candidati a cariche politiche.

Impiego "ad nutum":

il rapporto di lavoro può essere interrotto liberamente e in qualsiasi momento da parte dell'impiegato e del datore di lavoro, per qualsiasi ragione legale, con o senza preavviso.

Informazioni riservate e riservate limitate:

Qualsiasi informazione proprietaria (informazioni generate da o per CSL, o informazioni divulgata a CSL da una terza parte ai sensi di un obbligo di riservatezza), la cui divulgazione non autorizzata potrebbe causare danni agli interessi del suo proprietario, che sia CSL o una terza parte.

Informazioni suscettibili di influenzare il prezzo:

informazioni riservate per le quali è ragionevole presumere un effetto materiale sul prezzo o sul valore dei titoli di CSL. Possono includere informazioni strategiche come previsioni finanziarie o proposte di fusioni e acquisizioni.

Insider trading:

una persona che è in possesso di informazioni sensibili relative ai prezzi che non sono generalmente disponibili sul mercato ; questa persona non può negoziare prodotti finanziari su cui quelle informazioni potrebbero avere degli effetti (o incoraggiare altri a farlo).

Intrattenimento:

Include l'ospitalità (ad es. pasti), ricevimenti, biglietti per l'intrattenimento, eventi sociali o sportivi, partecipazione a manifestazioni sportivi, alloggio e viaggi.

Libertà di associazione o rappresentanza:

un diritto individuato dalle leggi internazionali sul lavoro come il diritto dei lavoratori di organizzarsi e di essere rappresentati.

Omaggi:

qualsiasi oggetto o cosa di valore, compreso il denaro contante o suoi equivalenti, beni o servizi, dati ad un'altra persona senza ricevere (pieno) corrispettivo in cambio.

Operatori sanitari:

soggetti autorizzati a prescrivere, acquistare, fornire, somministrare o erogare medicinali o dispositivi medici nel corso delle proprie attività professionali.

Ordine di conservazione legale:

un'ordinanza, emessa da un funzionario legale di CSL, con la quale si sospende temporaneamente il Programma per la conservazione globale dei documenti a fini specifici della conservazione di alcuni documenti in attesa di o in conformità a pertinenti indagini, controversie, verifiche o altre indagini legali o normative pertinenti. Gli ordini di sospensione sono gestiti in conformità alla Procedura globale per l'ordine operativo di sospensione dello smaltimento di CSL.

Pagamenti di agevolazione:

un piccolo pagamento effettuato a favore di un funzionario statale con lo scopo di assicurarsi o velocizzare l'esecuzione di un'azione di routine o necessaria (per es. la concessione di un permesso o di una licenza).

Pari opportunità di impiego (EEO):

il diritto delle persone a ricevere un'attenzione piena e paritaria sulla base del merito o di altri criteri pertinenti e significativi, indipendentemente dalla razza, dal colore della pelle, dal genere, dalla religione, dall'associazione personale, dall'origine nazionale, dall'età, dall'handicap, dallo stato civile, dall'orientamento sessuale, dalle responsabilità familiari o da altri criteri protetti dalla legge applicabile.

Pazienti:

destinatari finali della gamma di prodotti realizzati da CSL.

Prodotto sperimentale:

una forma di ingrediente attivo o placebo che viene testata o utilizzata come riferimento in una sperimentazione clinica.

Proprietà intellettuale:

qualsiasi creazione della mente o dell'intelletto che ha un potenziale valore commerciale e potrebbe avere il diritto di essere tutelata secondo le leggi del copyright, dei brevetti, dei marchi commerciali, dei disegni, dei segreti commerciali, ecc.

Segreti commerciali:

tutte le formule, gli schemi, i dispositivi o le raccolte di informazioni che sono di natura riservata e che vengono usati negli affari di CSL e che consentono al proprietario di ottenere un vantaggio sulle altre persone che non ne sono a conoscenza o che non li utilizzano.

Sollievo umanitario:

assistenza logistica o materiale fornita a scopi umanitari, in genere come risposta alle crisi umanitarie. L'obiettivo principale dell'aiuto umanitario è salvare vite, alleviare la sofferenza e conservare la dignità umana.

Tangente:

l'offerta di qualcosa che abbia un valore personale ad una persona dotata di poteri decisionali al fine di ricevere un trattamento favorevole, generalmente per ottenere o mantenere un rapporto di affari o per ottenere un vantaggio improprio. La tangente può assumere la forma di una donazione di denaro contante o di qualcosa di valore (per es. viaggi, servizi, sconti, omaggi ecc.).

Terze parti:

qualsiasi appaltatore, fornitore, distributore o qualsiasi altra azienda o individuo legati per contratto a CSL nello sviluppo, nella fornitura, nella produzione o nella consegna dei prodotti di CSL.

