



Codice di condotta
responsabile delle
nostre attività

CSL Limited

Luglio 2013



Sommario >

Codice di condotta responsabile delle nostre attività

Orientamento al cliente. Innovazione. Integrità. Collaborazione. Performance superiore.

1. Valori e principi guida della società	2. Integrità professionale	3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti	4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro	5. Impegno sociale	6. Gestione ambientale	7. Adesione al presente Codice	8. Glossario
--	---	--	---	---------------------------------	-------------------------------------	--	------------------------

Sommario

1. Valori e principi guida della società	03	3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti	13	4.1.4 Riabilitazione al lavoro	20
2. Integrità professionale	05	3.1 Bioetica	14	4.1.5 Licenziamento e cessazione del rapporto di lavoro	21
2.1 Gestione dei rischi	06	3.1.1 Ricerca e sviluppo	14	4.2 Comportamento professionale	21
2.2 Osservanza delle leggi e dei regolamenti	06	3.1.2 Sperimentazioni cliniche	14	4.2.1 Rispetto reciproco	21
2.3 Controlli interni e reporting	06	3.1.3 Ricerca sulle cellule staminali	14	4.2.2 Divulgazione di informazioni riservate	21
2.4 Sicurezza delle informazioni	07	3.1.4 Benessere degli animali	14	4.2.3 Comunicazione interna	22
2.5 Divulgazione continua	07	3.2 Eventi avversi	15	4.2.4 Droghe e alcool	22
2.6 Compravendita delle azioni CSL	08	3.3 Qualità	15	4.3 Premi per i dipendenti	22
2.7 Attività commerciali	08	3.4 La filiera della distribuzione	16	4.3.1 Gestione delle prestazioni	22
2.8 Conflitti d'interesse	09	3.4.1 Qualità nella filiera della distribuzione	16	4.3.2 Filosofia di remunerazione	23
2.9 Corruzione e tangenti	09	3.4.2 Gestione della filiera della distribuzione	16	4.3.3 Riconoscimento dei meriti	23
2.10 Attività di mercato	10	3.5 Diritti umani	17	4.3.4 Apprendimento e sviluppo	23
2.10.1 Il marketing rivolto al personale sanitario	10	3.5.1 Lavoro minorile	17	4.3.5 Richiami e provvedimenti disciplinari	23
2.10.2 Etichettatura e dichiarazioni sul prodotto	10	3.5.2 Partecipanti alle sperimentazioni cliniche	17	5. Impegno sociale	24
2.10.3 Foglietto illustrativo dei prodotti	10	3.5.3 Donatori	17	5.1 Contributi alla comunità	25
2.11 Spese di rappresentanza e omaggi	11	3.5.4 Libertà di associazione e rappresentanza dei lavoratori	17	6. Gestione ambientale	26
2.12 Rapporti con soggetti esterni	11	3.5.5 Diritti di spettanza e salario minimo	17	6.1 Cambiamenti climatici	27
2.12.1 Donazioni a partiti politici	11	4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro	18	7. Adesione al presente Codice	28
2.12.2 Partecipazione alla vita politica pubblica	11	4.1 Regolamentazione del lavoro	19	7.1 Elenco delle responsabilità	29
2.12.3 Rapporti con il governo	12	4.1.1 Assunzione	19	7.2 Esprimere preoccupazioni	29
2.12.4 Comunicazioni esterne	12	4.1.2 Pari opportunità di impiego (o di lavoro) / molestie sul luogo di lavoro	19	Glossario	30
2.13 Privacy	12	4.1.3 Salute, igiene e sicurezza	20		
2.13.1 Riservatezza dei dati riferiti a terzi	12				
2.13.2 Riservatezza dei dati dei dipendenti	12				

CSL Limited

ABN 99 051 588 348

Codice di condotta responsabile delle nostre attività

Luglio 2013

Codice di condotta responsabile delle nostre attività

Orientamento al cliente. Innovazione. Integrità. Collaborazione. Performance superiore.

1. Valori e principi guida della società
2. Integrità professionale
3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti
4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro
5. Impegno sociale
6. Gestione ambientale
7. Adesione al presente Codice
8. Glossario

Cari colleghi di CSL,

sono lieto di presentarvi la seconda edizione del Codice di condotta responsabile delle nostre attività (di seguito "il Codice"). Come per il primo, anche questa importante pubblicazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione ed ha visto tutto il nostro impegno e sostegno.



Paul Perreault
CEO e Amministratore Delegato
Gruppo CSL

In questa edizione abbiamo ampliato i contenuti aggiungendo i suggerimenti ricevuti da parte vostra. Gli esempi pratici, sotto forma di domande e risposte, vi aiuteranno a capire meglio quali sono le nostre aspettative in termini di comportamenti improntati ai più alti principi etici in tutti i nostri settori di attività.

L'obiettivo del Codice resta invariato: esso, infatti, stabilisce i diritti e i doveri che tutti noi abbiamo in qualità di dipendenti ed afferma il nostro impegno nei confronti dei nostri collaboratori al fine di garantire i più alti standard comportamentali in tutto ciò che facciamo. Il Codice ci aiuterà anche a realizzare i nostri obiettivi aziendali in modo sostenibile e ad impegnarci sempre più nel lavorare a livelli di eccellenza tra di noi e nei confronti dei soggetti con cui interagiamo.

Vi chiedo di prendervi un po' di tempo per leggere con attenzione il presente Codice e comprendere in che modo andrà ad impattare ciascuno di voi, il lavoro che fate e il modo in cui rappresentate CSL nel mondo degli affari e nella comunità circostante.

Il vostro costante impegno nel rafforzare e nel tutelare la nostra azienda e la sua reputazione è fondamentale per il nostro successo.

Paul Perreault
CEO e Amministratore Delegato
Gruppo CSL

Codice di condotta responsabile delle nostre attività

Orientamento al cliente. Innovazione. Integrità. Collaborazione. Performance superiore.

- 1.** Valori e principi guida della società
- 2.** Integrità professionale
- 3.** Sicurezza e qualità dei nostri prodotti
- 4.** Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro
- 5.** Impegno sociale
- 6.** Gestione ambientale
- 7.** Adesione al presente Codice
- 8.** Glossario

1. Valori e principi guida della società

I nostri valori uniscono il gruppo di aziende CSL nell'impegno condiviso verso:

- **Orientamento al cliente:**
Lavoriamo con passione per la soddisfazione dei nostri clienti
- **Innovazione:**
Cerchiamo il modo migliore per fare le cose
- **Integrità:**
Siamo integri ed onesti in ogni circostanza
- **Collaborazione:**
Lavoriamo insieme per raggiungere risultati migliori
- **Prestazioni superiori:**
Vogliamo essere i migliori in ciò che facciamo

1. Valori e principi guida della società continua

1. Valori e principi guida della società	2. Integrità professionale	3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti	4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro	5. Impegno sociale	6. Gestione ambientale	7. Adesione al presente Codice	8. Glossario
--	---	--	---	---------------------------------	-------------------------------------	--	------------------------

Il presente Codice di Condotta Responsabile delle nostre attività (il Codice) definisce i principi che sono alla base dei nostri valori:

- La conduzione dell'attività di CSL con la massima integrità, conformemente a tutte le leggi ed ai regolamenti locali in vigore nei paesi dove operiamo e adempiendo a tutte le nostre responsabilità nei confronti degli azionisti e della comunità finanziaria;
 - Le regole che guidano i dipendenti ed i responsabili nel prendere decisioni etiche in situazioni di potenziale conflitto d'interessi, coinvolgimento politico, corruzione e incentivi finanziari;
 - I principi generalmente accettati sui rapporti sul posto di lavoro, tra cui il rispetto reciproco, l'assenza di discriminazione e la libertà di associazione;
 - La qualità e la sicurezza dei nostri pazienti, donatori di plasma e dipendenti 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 per i dipendenti;
 - Gli investimenti nella ricerca e nello sviluppo di prodotti innovativi allo scopo di migliorare la vita dei nostri pazienti;
 - Contribuire allo sviluppo di politiche pubbliche nelle aree in cui abbiamo esperienza;
 - Le pratiche ambientali responsabili che riducono al minimo il nostro impatto sull'ambiente;
 - L'orientamento a stabilire e intrattenere rapporti positivi con tutte le comunità in cui operiamo.
- Il contributo allo sviluppo di politiche pubbliche nelle nostre aree di specializzazione. Abbiamo elaborato questo Codice e le relative politiche e procedure integrative 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 nostri collaboratori, 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 ed i valori dell'Azienda stessa.

Prendere buone decisioni

Prendere buone decisioni fa parte integrante di una prassi commerciale responsabile. Quando ci si trova di fronte al dover prendere una decisione è necessario prendere in considerazione i seguenti elementi per affrontare al meglio la situazione:

- **Il test delle politiche:** l'intervento che sto proponendo è coerente con i principi del presente Codice e di altre politiche di CSL?
- **Il test legale:** l'intervento che sto proponendo è legale? È in conflitto con qualche legge o regolamento vigente?
- **Il test dei valori:** l'intervento che sto proponendo è coerente con i valori di CSL? È etico ed onesto?
- **Il test dello specchio:** quali sono le conseguenze dell'intervento che sto proponendo? Come mi sentirò dentro quando lo avrò intrapreso?
- **Il test degli altri:** che cosa penseranno gli altri dell'intervento che sto proponendo?
- **Il test dei media:** mi preoccuperei se uscisse un articolo su un giornale che parla dell'intervento che sto proponendo?

In caso di dubbio in una decisione da prendere anche dopo aver valutato tutti gli elementi sopra elencati, parlatene con il vostro diretto superiore/responsabile.

D.
Vorrei sapere qualcosa di più su alcuni aspetti del Codice: come posso ottenere altre informazioni?

R.
Per ulteriori informazioni consultare le singole politiche di CSL e utilizzare gli strumenti dell'assistenza a cui trovate riferimento in tutto il Codice e che sono disponibili anche in intranet di CSL. Possono essere utili anche le politiche locali e le procedure operative standard. Se avete ancora domande o dubbi è importante rivolgersi al diretto superiore/responsabile. Potete anche contattare le funzioni "CSL Compliance", "CSL Legal" o "CSL HR" per ulteriori informazioni inerenti al Codice.

Codice di condotta responsabile delle nostre attività

Orientamento al cliente. Innovazione. Integrità. Collaborazione. Performance superiore.

1. Valori e principi guida della società
2. Integrità professionale
3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti
4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro
5. Impegno sociale
6. Gestione ambientale
7. Adesione al presente Codice
8. Glossario

2. Integrità professionale

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, linee guida e standard dell'industria farmaceutica e i codici di comportamento vigenti nei paesi in cui operiamo.

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;
- Assicurarci che i sistemi di gestione siano idonei a favorire l'osservanza di tutte le leggi, i regolamenti e le indicazioni locali, le normative e i codici vigenti;
- Assicurarci che tutti i nostri dipendenti comprendano i loro doveri, con particolare riferimento al modo in cui adempiono ogni giorno alle loro responsabilità; e
- Misurare e gestire i risultati professionali e applicare i principi del miglioramento continuo per potenziare prassi aziendali responsabili.

2. Integrità professionale continua

- | | | | | | | | |
|---|-------------------------------|---|--|-----------------------|---------------------------|-----------------------------------|-----------------|
| 1.
Valori e principi guida della società | 2.
Integrità professionale | 3.
Sicurezza e qualità dei nostri prodotti | 4.
Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro | 5.
Impegno sociale | 6.
Gestione ambientale | 7.
Adesione al presente Codice | 8.
Glossario |
|---|-------------------------------|---|--|-----------------------|---------------------------|-----------------------------------|-----------------|

2.1

Gestione dei rischi

La gestione dei rischi fa parte integrante del modello complessivo 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 nella nostra cultura e in tutti i nostri processi a ogni livello.

CSL ha adottato la norma australiana/ neozelandese ISO 31000; 2009 (Principi e Norme di Gestione dei Rischi) come base del suo processo globale coordinato per la gestione dei rischi. Le modalità di gestione dei rischi sono descritte dettagliatamente nelle politiche di gestione dei rischi del Gruppo CSL.

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

Osservanza delle leggi e dei regolamenti

In CSL ogni dipendente è responsabile del rispetto delle leggi locali vigenti nei paesi in cui opera l'azienda.

In certi aspetti della nostra attività, come nella commercializzazione dei nostri prodotti, i rapporti con il personale sanitario e nella ricerca e lo sviluppo, ci siamo ulteriormente impegnati ad osservare i codici di condotta dell'industria farmaceutica accettati a livello locale ed internazionale.

Ci aspettiamo che i nostri collaboratori esterni, fornitori e distributori osservino le leggi locali vigenti nei paesi in cui operano e che rispettino tutti i principi esposti in questo Codice.

2.3

Controlli interni e reporting

Per una gestione efficiente della nostra attività e per mantenere la fiducia 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 siano creati e gestiti in modo da fornire informazioni corrette, vere e accurate sulla nostra attività commerciale.

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

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 di documentazione globale di CSL stabilisce per quanto tempo vanno tenute le diverse tipologie di informazioni e, in generale, se si possono eliminare i documenti che hanno raggiunto o superato il periodo indicato. Due categorie di documenti che devono essere conservati sono quelli che sono soggetti ad un "ordine di conservazione" o quelli considerati "documenti storici". Troverete ulteriori informazioni presso il Responsabile della documentazione della vostra sede e nella politica globale di gestione della documentazione di CSL, oltre ad ogni politica di gestione della documentazione locale o procedura operativa standard.

D.

Sono responsabile delle vendite e della commercializzazione di alcuni prodotti CSL in vari paesi. Come posso assicurare che il mio gruppo rispetti tutte le leggi e i regolamenti applicabili?

R.

Ovunque operi, CSL deve attenersi a tutte le leggi e ai regolamenti in vigore a livello locale e nazionale. Queste normative possono variare da un luogo all'altro perché nei vari paesi vigono diverse disposizioni normative. 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, dovrete anche attenervi agli standard e ai codici comportamentali dell'industria farmaceutica. Contattate il reparto Affari legali di CSL per maggiori informazioni sulle normative in vigore in ciascun paese.

2. Integrità professionale continua

2.4 Sicurezza delle informazioni

La gestione del sistema informatico garantisce che il nostro patrimonio di dati sia tutelato e tenuto al sicuro da una vasta gamma di minacce per garantire la continuità operativa e ridurre al minimo il rischio aziendale. La gestione della sicurezza del sistema informatico di CSL si basa sulle norme ISO 207001 e 207002.

Le apparecchiature elettroniche sono fornite ai dipendenti al fine di perseguire gli obiettivi aziendali di CSL e per poter adempiere ai propri obblighi. Solo il software approvato e supportato da CSL può essere installato su un dispositivo elettronico fornito da CSL e che abbia accesso diretto ai sistemi aziendali sensibili. Tutti i dati e le comunicazioni relative all'attività di CSL che sono stati creati e/o conservati su un dispositivo elettronico fornito da CSL sono di proprietà di CSL stessa.

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. 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, il che comprende il divieto di utilizzare contenuti illegali, osceni, minacciosi o inappropriati.

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 trasmetta materiali che violano la legge o che rechino danno a persone o alla reputazione di CSL.

D.
Ho appena notato che un collega che lavora nella postazione accanto alla mia consulta materiale pornografico sul suo computer durante la pausa pranzo. Non trovo che le immagini siano offensive, lui è un buon lavoratore e svolge bene il suo lavoro. Cosa devo fare?

R.
Il materiale pornografico non è ammesso in nessuna forma sui sistemi CSL e costituisce un uso improprio delle attrezzature aziendali. Il fatto che il vostro collega sia un buon lavoratore e che l'attività si verifichi durante le pause pranzo non è rilevante. Dovete denunciare quanto osservato al vostro superiore/ responsabile in modo che questi possa prendere le misure più opportune.

- | | | | | | | | |
|--|--------------------------------------|--|---|------------------------------|----------------------------------|--|------------------------|
| 1.
Valori e principi guida della società | 2.
Integrità professionale | 3.
Sicurezza e qualità dei nostri prodotti | 4.
Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro | 5.
Impegno sociale | 6.
Gestione ambientale | 7.
Adesione al presente Codice | 8.
Glossario |
|--|--------------------------------------|--|---|------------------------------|----------------------------------|--|------------------------|

2.5 Divulgazione continua

CSL è in grado di generare storici di verifica dell'utilizzo di internet ed ha in essere procedure atte a garantire il rispetto della riservatezza dei dati in ottemperanza alle leggi e ai regolamenti locali.

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

Quale azienda quotata alla Borsa Valori Australiana (ASX), CSL ha degli obblighi nei confronti della legge Australiana e alle norme di ammissione alla quotazione alla ASX.

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

CSL ha una politica 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. Integrità professionale continua

1. Valori e principi guida della società	2. Integrità professionale	3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti	4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro	5. Impegno sociale	6. Gestione ambientale	7. Adesione al presente Codice	8. Glossario
--	----------------------------	--	---	--------------------	------------------------	--------------------------------	--------------

2.6 Compravendita delle azioni 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 vendere o acquistare tali azioni.

Le leggi sulle operazioni finanziarie effettuate da persone in possesso di informazioni privilegiate (insider trading), proibiscono ai dirigenti o ai dipendenti di acquistare o vendere 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 suo budget o 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 aziendale 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 perseguibile.

D.

I miei genitori gestiscono un portafoglio azioni nell'ambito dei loro risparmi pensionistici e mi hanno chiesto consiglio sull'opportunità o meno di acquistare azioni di CSL. So che CSL ha una serie di nuovi prodotti in arrivo e che la ricerca è andata bene l'anno scorso. Posso parlarne con i miei genitori ed incoraggiarli ad investire in CSL?

R.

Ai dipendenti di CSL è vietato fare compravendita di azioni CSL se sono in possesso di informazioni che non siano già di dominio pubblico e che potrebbero influenzare i prezzi delle azioni sul mercato. Questo divieto si estende anche all'eventualità di incoraggiare altri a negoziare azioni CSL sulla base di tali informazioni. ponetevi la seguente domanda: sono in possesso di informazioni sui programmi di ricerca o altre attività aziendali o progetti di CSL che non sono stati resi noti al pubblico attraverso i media o comunicati alla borsa titoli e che, se fossero note, potrebbero influenzare la decisione di un investitore di acquistare o vendere azioni CSL? Se la risposta è sì allora non dovete consigliare i vostri genitori sull'acquisto o meno di azioni CSL; se la risposta è no, potete dare consigli ai vostri genitori e loro sono liberi di acquistare. In assenza del vostro consiglio, i vostri genitori sono liberi di negoziare.

D.

Quando sono fuori per dei congressi internazionali a volte incontro ex colleghi che lavorano presso aziende della concorrenza. Durante la pausa caffè ad un recente convegno un ex collega si è messo a parlare delle difficoltà che la sua azienda sta avendo nel preparare un'offerta per una gara per la fornitura di prodotti farmaceutici ad un ente statale, poi mi ha chiesto consiglio sapendo che CSL ha avuto successo in quest'area in passato. Posso dare qualche indicazione generale al mio ex collega?

R.

Non è mai opportuno intrattenersi con aziende concorrenti in conversazioni su gare in cui CSL ha preso parte o potrebbe prendere parte in quanto potrebbero essere toccati argomenti come le politiche di prezzo, la capacità e la strategia produttiva e i margini di profitto che sono molto delicati e devono essere sempre evitati. Se la conversazione prende questa piega dovete sottravene anche se state solo ascoltando senza parlare. È importante che i dipendenti di CSL non solo rispettino le leggi sulle pratiche commerciali e sulla concorrenza, ma evitino anche qualsiasi percezione che non lo stiano facendo.

2.7 Attività commerciali

Il rispetto delle leggi sulle attività commerciali e la concorrenza è fondamentale per la nostra integrità e la nostra buona reputazione.

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 sulle prassi commerciali o sulla concorrenza; oppure
- costituire altre prassi sleali.

Abbiamo programmi di formazione sulle normative che aiutano i dipendenti a comprendere i propri doveri e quelli di CSL riguardo alle leggi vigenti in materia di attività commerciali e di concorrenza. Questi programmi sono erogati a livello di unità aziendale locale ed includono i sistemi che abbiamo istituito per identificare, comunicare, riferire, esaminare e risolvere qualsiasi inadempienza a tali leggi.

La violazione delle pratiche commerciali e delle leggi sulla concorrenza può condurre a conseguenze serie per CSL e per i suoi dipendenti, compresa l'imposizione di pesanti sanzioni e il carcere, ed è considerato un comportamento gravemente improprio da parte di CSL che può avere come conseguenza provvedimenti disciplinari che possono arrivare anche al licenziamento.

2. Integrità professionale continua

2.8

Conflitti d'interesse

Si può verificare un conflitto d'interessi quando un interesse privato è in contrasto con l'obbligo di un dipendente di fare gli interessi di CSL. Nello svolgimento responsabile 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.

Questo include i casi 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 ai suoi parenti stretti o a qualsiasi terza parte, gruppo o organizzazione 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;

D.

In qualità di responsabile di sede sto cercando un collaboratore per servizi di formazione sulle procedure relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro per dipendenti e visitatori della mia sede. Mio marito fa questo tipo di professione ed è molto apprezzato per la sua competenza ed esperienza nel campo, ed applica tariffe eque. È etico offrirgli il lavoro?

R.

Offrendo l'appalto del servizio a suo marito potrebbe mettersi in condizione di dover scegliere tra il sostegno a suo marito e gli interessi commerciali di CSL, che è palesemente un conflitto di interessi. Anche se ciò non capitasse, la situazione potrebbe essere percepita da altri come tale. Se desiderasse comunque farlo, dovrebbe informare il suo diretto superiore/responsabile dichiarando il conflitto di interessi e non procedere all'offerta del lavoro a suo marito fino a che non abbia ricevuto l'autorizzazione a procedere nel modo più idoneo per una gestione indipendente della procedura d'appalto.

- Un dipendente riceve provvigioni, commissioni o altri compensi da un fornitore, un concorrente o un cliente di CSL.

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

Siamo in possesso di sistemi di gestione e processi per trattare e risolvere qualsiasi conflitto presente o potenziale che potrebbe verificarsi.

Incoraggiamo i dipendenti a dichiarare il prima possibile ai loro superiori qualsiasi potenziale conflitto di interessi, per consentirci una pianificazione preventiva ed evitare quindi il conflitto.

1. Valori e principi guida della società

2. Integrità professionale

3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti

4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro

5. Impegno sociale

6. Gestione ambientale

7. Adesione al presente Codice

8. Glossario

2.9

Corruzione e tangenti

Nessuna Azienda o dipendente di CSL dovrà, direttamente o indirettamente, offrire, pagare, chiedere o accettare tangenti oppure dare o ricevere compensi finanziari personali o incentivi in cambio di determinate decisioni professionali. Ciò vale indipendentemente dall'entità della ricompensa o incentivo.

I nostri dipendenti o dirigenti non devono accettare regalie, in qualsiasi forma, 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 bene quali sono i loro doveri e i doveri di CSL per quanto riguarda corruzione e tangenti. Questi programmi vengono svolti a livello di unità aziendale locale e riguardano i sistemi in essere per l'identificazione, rendicontazione, investigazione e risoluzione di ogni non conformità alle politiche di CSL e alla legislazione vigente.

La violazione delle leggi su corruzione e tangenti può avere gravi conseguenze per CSL e per i suoi dipendenti, tra cui l'imposizione di pesanti sanzioni e il carcere, 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 sedi in tutta 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 team e per tutti i loro collaboratori. Posso accettare l'offerta?

R.

Accettare questa offerta è contrario alla politica di CSL sull'accettazione di regalie in quanto potrebbe essere percepita come un tentativo di influenzare la vostra valutazione imparziale sulla tecnologia proposta e la conseguente decisione di acquisto di CSL. L'offerta di pagare tutte le spese di viaggio in prima classe anche ai collaboratori è eccessiva in valore e supera le normali prassi professionali in questo campo. Se desidera maggiori chiarimenti si rivolga al suo diretto superiore/responsabile o ai reparti Conformità o Affari legali di CSL.

2. Integrità professionale continua

1. Valori e principi guida della società	2. Integrità professionale	3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti	4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro	5. Impegno sociale	6. Gestione ambientale	7. Adesione al presente Codice	8. Glossario
--	----------------------------	--	---	--------------------	------------------------	--------------------------------	--------------

2.10

Attività di mercato

2.10.1

Il marketing rivolto al personale sanitario

Il modo con cui le aziende farmaceutiche interagiscono con il personale sanitario è una questione importante per il settore. Le industrie farmaceutiche di tutto il mondo hanno stabilito vari codici di condotta per regolamentare queste interazioni.

Il nostro modo di operare è ispirato a tali codici ed ai 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 caso, dando importanza al fatto che i nostri prodotti e i nostri servizi vengano presentati in modo veritiero, obiettivo ed accurato.

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.

D.

La partecipazione alle riunioni delle associazioni mediche costituisce una buona occasione per incontrare i professionisti sanitari e scambiarsi informazioni o comunque curare gli interessi commerciali di CSL. È permesso pagare il pranzo ad un professionista sanitario nel corso di questi incontri?

R.

In generale pagare un pranzo ad un professionista sanitario è accettabile nell'ambito di un rapporto di lavoro legittimo e purché il pranzo non sia particolarmente costoso considerando le circostanze, né percepito come un tentativo di influenzare impropriamente una decisione d'affari. Dovreste anche chiedere alla controparte se offrirgli il pranzo non va contro le politiche aziendali della sua organizzazione. Inoltre, esistono varie leggi e codici che parlano del pagamento di pranzi/cene o dell'offerta di regalie/omaggi ai professionisti sanitari in vari paesi, ed anche a queste occorre attenersi. In più, i professionisti sanitari possono essere considerati come funzionari pubblici, il che potrebbe significare che ci sono altri regolamenti da rispettare. È meglio consultare gli uffici Conformità o Affari legali di CSL per ulteriori chiarimenti.

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 deve sottostare ad una rigorosa regolamentazione. Il materiale pubblicitario e promozionale deve sempre essere veritiero, rispettare i termini e le condizioni di tutte le autorizzazioni alla commercializzazione (es.: divieto di promozione "offlabel"), deve descrivere accuratamente i prodotti 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 alcuni casi riguardanti la pubblicità diretta ai consumatori, è proibita dalle leggi locali vigenti nei paesi in cui operiamo.

2.10.3

Foglietto illustrativo dei prodotti

I foglietti illustrativi riguardanti qualsiasi farmaco prodotto o distribuito da CSL sono rigorosamente regolamentati in tutto il mondo dalle leggi locali vigenti.

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 sull'uso e l'applicazione appropriati 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.

CSL ha 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. Integrità professionale continua

2.11

Spese di rappresentanza e omaggi

CSL ammette che, di tanto in tanto e durante lo svolgimento della propria attività, i dipendenti possano avere il desiderio di fare omaggi o sostenere spese di rappresentanza a favore di clienti, potenziali clienti o altri soggetti con i quali CSL collabora.

L'offerta di omaggi e le spese di rappresentanza devono essere selettivi, appropriati e moderati. L'intrattenimento di colleghi a spese di CSL è scoraggiato, tranne in determinate circostanze particolari, dunque deve essere approvato dalla dirigenza.

Nei casi in cui un omaggio o una spesa di rappresentanza sia ritenuto/a appropriato/a, il tipo di omaggio o di spesa scelto deve rispecchiare le norme generali e professionali di etica e di buon gusto, deve rispettare le leggi vigenti ed i codici industriali ed essere conforme ai valori da noi dichiarati.

Accettare regali o spese di rappresentanza durante la negoziazione di appalti di

acquisto e/o altri contratti in relazione all'attività di CSL non è permesso (si prega di fare riferimento anche al paragrafo 2.9 "Corruzione e tangenti").

In alcuni paesi sono in vigore regolamenti tali da proibire o limitare l'offerta di omaggi o il sostenimento di spese a favore del personale sanitario e dei funzionari pubblici. Tutti i dipendenti interessati devono essere formati in modo da assicurare l'osservanza di tali requisiti.

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 all'offerta di omaggi e di spese di rappresentanza. Questi programmi vengono svolti localmente presso tutte le filiali e riguardano i sistemi in essere per l'identificazione, rendicontazione, investigazione e risoluzione di ogni non conformità alle politiche di CSL e alla legislazione vigente.

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.

Questa proposta deve essere vagliata dalla direzione. Per avere l'approvazione dovrebbe dimostrare che il tipo di intrattenimento proposto è appropriato e moderato in considerazione dell'importanza e dell'entità del progetto e della natura del rapporto di lavoro e che è comunque conforme alle politiche di CSL e alle leggi in vigore.

1.
Valori e
principi guida
della società

2.
Integrità
professionale

3.
Sicurezza e
qualità dei
nostri prodotti

4.
Sicurezza,
equità e
gratificazione
sul posto
di lavoro

5.
Impegno
sociale

6.
Gestione
ambientale

7.
Adesione
al presente
Codice

8.
Glossario

2.12

Rapporti con soggetti esterni

2.12.1

Donazioni a partiti politici

CSL accetta che le aziende possano avere la necessità di essere coinvolte nella vita politica del paese in cui operano, per far sì che i loro legittimi interessi commerciali e quelli dei loro collaboratori vengano presi in considerazione nell'elaborazione delle politiche nazionali.

Ogni donazione fatta per sostenere il lavoro di partiti e di candidati o rappresentanti politici deve ragionevolmente essere ripartita tra i vari partiti e candidati o rappresentanti e deve avvenire nel rispetto delle leggi e dei regolamenti locali vigenti, nonché dei diversi livelli di autorizzazione previsti.

Riteniamo che la trasparenza delle donazioni politiche sia importante per le aziende farmaceutiche, dato il ruolo particolarmente importante dei governi nella regolamentazione, nel rimborso e nell'acquisto di farmaci. CSL divulgherà al pubblico l'importo totale delle donazioni fatte annualmente mediante un Rapporto sulla responsabilità aziendale e nel sito web aziendale.

2.12.2

Partecipazione alla vita politica pubblica

CSL ritiene di dover svolgere un ruolo importante nei casi in cui la vita politica verta su questioni che hanno un impatto diretto sui suoi affari e dove ha conoscenze particolari.

Cooperiamo con ponderatezza con le rispettive associazioni industriali allo sviluppo della politica industriale ed economica.

Qualora CSL sia in grado di apportare un'opinione importante ed unica in merito ad una specifica problematica in discussione presso amministrazioni governative, è possibile presentare in modo indipendente un'opinione a sostegno di un dibattito competente.

2. Integrità professionale continua

2.12

Rapporti con soggetti esterni continua

2.12.3

Rapporti con il governo

CSL opera in settori che sono fortemente regolamentati. I nostri dipendenti hanno elevate probabilità di venire a contatto con funzionari statali responsabili sia della negoziazione e della gestione dei contratti con noi sia dello sviluppo e dell'applicazione dei regolamenti che hanno effetto su di noi.

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 tutti i contatti avvenuti a livello governativo devono svolgersi nel rispetto di quanto previsto dai paragrafi 2.9 "Corruzione e tangenti" e 2.11 "Spese di rappresentanza e omaggi" del presente Codice.

2.12.4

Comunicazioni esterne

CSL ha autorizzato dei propri portavoce a rilasciare dichiarazioni sulle questioni aziendali ai mezzi di comunicazione, agli opinionisti ed ai governi. Solo questi portavoce possono 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, anche rispondendo 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 dovrebbe rispondere cortesemente, a chi le telefona, che prenderà accordi con il portavoce autorizzato per rispondergli al più presto possibile. Inoltre dovrebbe accertarsi della natura dell'indagine nell'ambito della quale le viene posta la domanda e farsi dare un recapito e poi riportare subito il tutto al rappresentante del reparto Affari pubblici di CSL della sua zona.

1. Valori e principi guida della società

2. Integrità professionale

3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti

4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro

5. Impegno sociale

6. Gestione ambientale

7. Adesione al presente Codice

8. Glossario

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, fornitori e consulenti. 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, saranno prese le dovute precauzioni per assicurare il rispetto e la tutela della privacy, in conformità con tutte le leggi vigenti in materia.

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 dei dati personali in conformità alle norme vigenti a livello locale.

D.

Sono un collaboratore esterno addetto alle vendite e vorrei contattare pazienti che utilizzano uno dei prodotti di CSL per farli partecipare ad un programma di sostegno ai pazienti. Posso chiedere ad un medico che conosco di darmi i dati dei suoi pazienti poiché so che ne ha molti che usano questo prodotto?

R.

In tutti i paesi vigono leggi sulla privacy che devono essere rispettate quando si tratta di raccolta e utilizzo di dati personali. Nella maggior parte dei casi i dati personali relativi alla salute di un soggetto sono ancor più protetti come nel caso dell'Italia. Per poter avere accesso ai dati personali di chiunque occorre prima ottenere o visionare il loro diretto consenso personale alla raccolta dei soli dati permessi dalle leggi locali e autorizzati all'utilizzo degli stessi. Contatti i reparti "Conformità" o "Affari legali" di CSL per ulteriori informazioni.

2.13.2

Riservatezza sui dati dei dipendenti

CSL assicura che i dati dei dipendenti sono gestiti in maniera equa tra il diritto alla riservatezza di ogni individuo e le legittime esigenze aziendali. Pertanto raccoglieremo i dati 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 sul loro diritto di comprendere lo scopo per il quale raccogliamo i dati, di esaminare i propri dati archiviati e di correggere qualsiasi errore presente in essi.

Codice di condotta responsabile delle nostre attività

Orientamento al cliente. Innovazione. Integrità. Collaborazione. Performance superiore.

1. Valori e principi guida della società	2. Integrità professionale	3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti	4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro	5. Impegno sociale	6. Gestione ambientale	7. Adesione al presente Codice	8. Glossario
--	---	--	---	---------------------------------	-------------------------------------	--	------------------------

3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti

L'impegno di CSL

In qualità di azienda produttrice e fornitrice di specialità medicinali per numerose comunità a livello globale, CSL si impegna a sviluppare, produrre e fornire prodotti di elevata qualità e sicurezza, che migliorano la salute ed il benessere dei pazienti.

Ci impegniamo a:

- Mantenere sistemi di qualità e fare in modo che i processi di qualità vengano compresi ed adottati rigorosamente dai nostri dipendenti;
- Fare in modo che collaboratori, fornitori e distributori siano parte dello stesso processo e che le altre aziende farmaceutiche, dalle quali otteniamo prodotti in concessione, siano impegnate attivamente a seguire questi stessi principi;
- Informare le autorità regolatorie e altre autorità di competenza, a seconda del caso, qualora si venga a conoscenza di problematiche relative alla sicurezza o alla qualità dei nostri prodotti;
- Collaborare con l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) e con i governi locali per indagare e combattere ogni possibile contraffazione dei nostri prodotti;
- Attenersi 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
- Attuare sistemi professionali pratici in grado di tutelare i diritti dei soggetti che entrano in contatto con CSL.

3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti continua

1. Valori e principi guida della società	2. Integrità professionale	3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti	4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro	5. Impegno sociale	6. Gestione ambientale	7. Adesione al presente Codice	8. Glossario
--	----------------------------	--	---	--------------------	------------------------	--------------------------------	--------------

3.1 Bioetica

3.1.1 Ricerca e sviluppo

La ricerca medica e lo sviluppo sono essenziali per proporre soluzioni di fronte alle sfide poste dalle malattie e dalla salute globale. I professionisti sanitari ed il resto della comunità fanno affidamento sulla sicurezza ed efficacia dei prodotti farmaceutici e sul fatto che questi siano stati testati attraverso sperimentazioni cliniche e siano stati sviluppati in un ambiente regolamentato.

In CSL ci impegniamo a condurre la ricerca in maniera trasparente, rispettando le persone coinvolte nelle sperimentazioni cliniche e monitorando da vicino ed in modo appropriato il benessere degli animali durante le sperimentazioni.

La nostra strategia è conforme alle normative in vigore e ai codici procedurali standard dell'industria farmaceutica per le sperimentazioni cliniche ed i test sugli animali.

3.1.2 Sperimentazioni cliniche

CSL conduce sperimentazioni cliniche nel rispetto delle attuali Linee-guida per le Buone Procedure Cliniche (GCP) emanate dall'International Conference on Harmonisation (ICH), della Dichiarazione di Helsinki e delle leggi e dei regolamenti locali vigenti nel paese in cui viene condotta la sperimentazione clinica.

Questi standard descrivono a grandi linee le aspettative che la comunità ha verso le aziende farmaceutiche riguardo alla conduzione e alla gestione delle sperimentazioni cliniche, incluso il consenso informato e la tutela della sicurezza e della privacy dei pazienti.

Abbiamo elaborato procedure di gestione dei progetti che assicurano l'attuazione e il rispetto di questi standard.

Ci impegniamo a garantire la trasparenza e l'accessibilità da parte del pubblico ai dati relativi alle nostre attività di ricerca cliniche che svolgiamo in tutto il mondo. Registriamo i nostri studi clinici sponsorizzati in un registro pubblico prima dell'inizio dello studio e divulghiamo puntualmente i risultati delle sperimentazioni.

Siamo anche impegnati nell'assicurare che, quando commercializziamo prodotti farmaceutici sviluppati da altre aziende, questi prodotti siano stati approvati dalla relativa autorità di farmacovigilanza che controlla tali standard.

3.1.3 Ricerca sulle cellule staminali

Sebbene CSL non intraprenda attività di ricerca che coinvolgono le cellule staminali embrionali, abbiamo la responsabilità di continuare a monitorare gli sviluppi in tutti i campi della ricerca per la loro potenziale applicazione sui farmaci biologici a beneficio dei pazienti.

3.1.4 Benessere degli animali

CSL si impegna a mantenere i più alti standard di benessere di tutti gli animali utilizzati nelle attività di ricerca. Tutte le sperimentazioni di prodotti condotte con uso di animali sono autorizzate e rigorosamente regolamentate dalle leggi locali vigenti e dai codici internazionali di comportamento. Applichiamo rigorosamente queste leggi e questi codici di comportamento.

In CSL abbiamo un Comitato etico per la sperimentazione animale (Animal Ethics Committees, AEC) il cui ruolo è assicurare che le attività scientifiche condotte utilizzando animali siano conformi ai rispettivi codici e regolamenti e, dove possibile e

permesso dalla legge, ci si attiene ai seguenti 3 principi:

- **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 diamo il via ad alcuna procedura o programma scientifico che comporti l'uso di animali se prima l'AEC non ha approvato:

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

Prima di consentire l'avvio di qualsiasi progetto che impiega animali, l'AEC deve stabilire se le sperimentazioni sono giustificate dopo aver vagliato il valore scientifico del progetto rispetto ai potenziali effetti sul benessere degli animali.

3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti continua

3.2 Eventi avversi

La sicurezza dei pazienti per noi è di primaria importanza.

CSL si impegna a valutare continuamente i benefici e i rischi dei suoi prodotti, raccogliendo dati significativi sugli eventi avversi e riferendoli con trasparenza ai pazienti, al personale sanitario e alle autorità di farmacovigilanza.

Abbiamo un vasto programma di farmacovigilanza e ci impegniamo a portare avanti e a migliorare sistemi di gestione e corsi di formazione dei dipendenti a sostegno di questo programma

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. Consulti l'intranet di CSL per ulteriori dettagli su come denunciare un evento avverso o un reclamo sulla qualità di un prodotto.

- | | | | | | | | |
|--|--------------------------------------|--|---|------------------------------|----------------------------------|--|------------------------|
| 1.
Valori e principi guida della società | 2.
Integrità professionale | 3.
Sicurezza e qualità dei nostri prodotti | 4.
Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro | 5.
Impegno sociale | 6.
Gestione ambientale | 7.
Adesione al presente Codice | 8.
Glossario |
|--|--------------------------------------|--|---|------------------------------|----------------------------------|--|------------------------|

3.3 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 commercializzare prodotti di qualità che portino benefici a tutti i soggetti portatori di interesse, compresi gli ospedali, i professionisti sanitari e i 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 locali applicabili in ogni fase del processo di produzione.

La nostra politica aziendale prevede che siano osservate tutte le leggi in vigore a livello locale e le norme industriali relative alle nostre attività, come per esempio il Codice delle norme di buona fabbricazione (cGMP, Code of Good Manufacturing Practice), il Codice della buona prassi di laboratorio (cGLP, Code of Good Laboratory Practice), il Codice della buona pratica di distribuzione (cGDP) e altri standard simili applicabili all'industria farmaceutica.

In ogni azienda del gruppo CSL è in essere un sistema di controllo di qualità a sostegno dello sviluppo, della produzione e della fornitura dei nostri prodotti.

Le autorità regolatorie ci sottopongono a verifiche volte ad assicurare che i nostri sistemi e prodotti soddisfino i requisiti di conformità applicabili alle leggi ed ai codici locali.

3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti continua

1. Valori e principi guida della società	2. Integrità professionale	3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti	4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro	5. Impegno sociale	6. Gestione ambientale	7. Adesione al presente Codice	8. Glossario
--	---	--	---	---------------------------------	-------------------------------------	--	------------------------

3.4 La filiera della distribuzione

3.4.1 Qualità della filiera della distribuzione

La filiera della distribuzione di CSL nella sua forma più semplice coinvolge fornitori, collaboratori, ricerca & sviluppo, sperimentazioni cliniche, produzione pilota, produzione, logistica, commercializzazione, distribuzione e monitoraggio post-marketing.

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 cGMP e cGDP.

Abbiamo anche concluso accordi relativi alla qualità che riguardano le interfacce orientate al prodotto all'interno del gruppo CSL o con i produttori per conto terzi esterni. In questi contratti si descrivono i ruoli, le responsabilità e i sistemi che aiutano ad assicurare la conformità ai requisiti cGMP e cGDP.

3.4.2 Gestione della filiera della distribuzione

CSL effettua una selezione dei propri fornitori e collaboratori impiegando processi equi e trasparenti e sostenendo, ove possibile, la competitività. Inoltre riesaminiamo periodicamente i rapporti con i fornitori e i collaboratori esistenti.

Esigiamo che i nostri collaboratori, fornitori e distributori osservino le leggi ed i regolamenti applicabili nei paesi in cui operano, le procedure accettate a livello internazionale che noi seguiamo e le altre norme stabilite in questo 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 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 collaboratori, i fornitori e i distributori 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.

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 in essere una politica acquisti e approvvigionamenti globale 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 ed anche il Codice e le relative politiche aziendali, cosa che comprende i principi di approvvigionamento competitivo, la valutazione dei rischi relativi ai venditori e i processi di gestione delle prestazioni dei fornitori. Per assistenza in questo processo consulti il responsabile del Sourcing della sua sede.

3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti continua

- | | | | | | | | |
|--|----------------------------|--|---|--------------------|------------------------|--------------------------------|--------------|
| 1. Valori e principi guida della società | 2. Integrità professionale | 3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti | 4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro | 5. Impegno sociale | 6. Gestione ambientale | 7. Adesione al presente Codice | 8. Glossario |
|--|----------------------------|--|---|--------------------|------------------------|--------------------------------|--------------|

3.5 Diritti umani

CSL riconosce la propria responsabilità nel rispettare i diritti dei suoi pazienti, dei partecipanti alle sperimentazioni cliniche, dei donatori di plasma, dei professionisti sanitari, dei clienti e dei dipendenti.

Nei casi in cui lavoriamo con altri produttori, collaboratori, fornitori e distributori di prodotti che fanno parte della nostra filiera della distribuzione complessiva, esigiamo che le loro politiche e pratiche rispettino questi diritti in modo simile.

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 negli aspetti sotto elencati della nostra attività:

3.5.1 Lavoro minorile

Riconosciamo il diritto di ogni bambino a essere protetto dallo sfruttamento economico. Pertanto ci impegniamo a rispettare i requisiti del limite minimo di età del personale in ogni paese in cui operiamo.

3.5.2 Partecipanti alle sperimentazioni cliniche

Le persone non devono essere sottoposte a sperimentazioni cliniche senza tutela dei propri diritti fondamentali come pazienti o senza che sia prima ottenuto il loro consenso pienamente consapevole.

Assicureremo che i prodotti che fanno parte dei nostri programmi di ricerca e sviluppo, o i prodotti che prendiamo in concessione da altre aziende farmaceutiche, non siano coinvolti in alcun modo in violazioni di questi diritti.

3.5.3 Donatori

Riconosciamo che i donatori di plasma e di sangue sono soggetti importanti per molti ambiti della nostra attività. Abbiamo molta cura delle persone che donano il plasma o il sangue presso le nostre strutture e li trattiamo con rispetto e cortesia.

3.5.4 Libertà di associazione e rappresentanza dei lavoratori

CSL incoraggia i propri dipendenti a porre tutte le domande e ad esprimere tutti gli eventuali dubbi al proprio diretto superiore o responsabile. I dipendenti hanno il diritto di ricevere risposte leali e puntuali alle proprie domande.

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

3.5.5 Diritti di spettanza e salario minimo

Rispetteremo tutte le leggi sul lavoro in tutti gli ambienti in cui operiamo e i nostri dipendenti riceveranno 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.

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 i suoi prodotti?

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.

Codice di condotta responsabile delle nostre attività

Orientamento al cliente. Innovazione. Integrità. Collaborazione. Performance superiore.

1. Valori e principi guida della società

2. Integrità professionale

3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti

4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro

5. Impegno sociale

6. Gestione ambientale

7. Adesione al presente Codice

8. Glossario

4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro

L'impegno di CSL

CSL si impegna ad offrire a tutti i suoi dipendenti ed ai suoi collaboratori un ambiente lavorativo equo e gratificante all'insegna del rispetto e della fiducia reciproca.

Ci impegniamo anche a creare un luogo di lavoro sicuro e che promuova il benessere di dipendenti e collaboratori. Riconosciamo l'importanza dell'equilibrio nella vita lavorativa e lo includiamo nel processo di sviluppo delle nostre politiche.

Questi impegni ci permettono di mantenere la nostra reputazione di organizzazione all'avanguardia, che attira impiegati di alto profilo, che fornisce un ambiente lavorativo stimolante e gratificante e che, a dispetto della competitività sul mercato del lavoro, riesce ad assumere e a conservare nel proprio staff leader e dipendenti di talento.

Ci impegniamo a:

- Creare un ambiente lavorativo privo di molestie e discriminazioni;
- Rispettare e incoraggiare la diversità sul luogo di lavoro;
- Assicurare che la remunerazione soddisfi sempre o superi gli obblighi di legge e gratifichi i lavoratori in una misura che rispecchi l'equo valore di mercato del loro servizio;
- Fornire adeguato sostegno e opportunità di sviluppo professionale e avanzamenti di carriera;
- Tutelare la salute e la sicurezza di dipendenti e collaboratori;
- Assicurare che i nostri dipendenti abbiano il diritto di nominare dei propri rappresentanti senza temere intimidazioni, ritorsioni e vessazioni;
- Far partecipare i nostri dipendenti a programmi di consulenza professionale indipendente per sostenerli nei momenti difficili.

4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro

continua

1. Valori e principi guida della società	2. Integrità professionale	3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti	4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro	5. Impegno sociale	6. Gestione ambientale	7. Adesione al presente Codice	8. Glossario
--	----------------------------	--	---	--------------------	------------------------	--------------------------------	--------------

4.1

Regolamentazione del lavoro

4.1.1

Assunzioni

CSL ha adottato una procedura equa per l'assunzione, la selezione, la promozione e il trasferimento del personale esistente e potenziale. Rispettiamo principi globali di garanzia che i processi di ricerca, reclutamento e selezione del personale siano applicati in modo coerente in tutto il Gruppo CSL.

Siamo a favore dell'apprendimento e della crescita professionale ed incoraggiamo i nostri dipendenti a sviluppare la propria carriera all'interno del gruppo.

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

In alcune circostanze ci serviamo di collaboratori esterni e consulenti indipendenti che, pur non essendo dipendenti della nostra organizzazione, sono importanti per il nostro successo. Ci impegniamo a rispettare sempre i nostri obblighi giuridici e fiscali, a mantenere condizioni idonee di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e a trattare ogni persona con rispetto.

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, razza, religione, disabilità e orientamento sessuale. 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 e gli eventi sociali.

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

- Informare ed educare i nostri manager e dipendenti affinché promuovano la consapevolezza delle pari opportunità e la conoscenza delle disposizioni di legge locali;

- Basare sul merito le decisioni sull'impiego e la promozione;
- Comunicare chiaramente che non tolleremo alcun tipo di molestie o discriminazioni sul posto di lavoro e che verranno adottati adeguati provvedimenti disciplinari per chi viola tale politica;
- Stabilire procedure coerenti con i principi della "giustizia naturale" per coloro che desiderano presentare un reclamo o cercare suggerimenti;
- Assicurare ai nostri impiegati che manterremo il più possibile il loro anonimato, per quanto è permesso dalle circostanze.

D.

Sto facendo una selezione per assumere una persona per la linea produttiva di una nostra struttura di produzione. Si tratta di una mansione che prevede molti movimenti in uno spazio confinato e sono preoccupato per il fatto che una persona con una disabilità non sarebbe in grado di svolgere il lavoro in sicurezza. Devo scoraggiare le persone disabili dal fare domanda per questo posto?

R.

No, questo sarebbe contro il Codice e le relative politiche CSL e potrebbe anche essere vietato dalla legge. Prima di tutto 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 dipartimento Risorse Umane o Affari legali di CSL per ulteriore consulenza in merito.

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 il Codice, le politiche di CSL e possono essere vietate dalla legge in quanto possono avere un impatto negativo sui gruppi 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 diretto superiore o responsabile o il reparto del personale di CSL. 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. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro

continua

4.1

Regolamentazione del lavoro

continua

4.1.3

Salute, igiene e sicurezza

CSL si impegna ad operare in modo sicuro e responsabile, con attenzione alla salute dei propri dipendenti, dei propri clienti e della comunità circostante.

Tutti i nostri dipendenti, collaboratori e visitatori sono tenuti a gestire e mantenere un luogo di lavoro che tuteli la salute, l'igiene e la sicurezza dei lavoratori.

In ogni fase operativa è in atto un sistema di gestione della salute e sicurezza che:

- Rispetta tutte le leggi in vigore e i requisiti previsti per le nostre attività;
- Sviluppa, attua e valuta i piani di gestione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro allo scopo di ridurre al minimo i rischi e sfruttare le opportunità di miglioramento;
- Fissa obiettivi relativi a salute e sicurezza e garantisce che i risultati ottenuti siano rigorosamente monitorati, misurati e descritti continuamente in opportuna documentazione;
- Comunica gli obiettivi relativi a salute, igiene e sicurezza a tutti i dipendenti, assicurando che essi siano consapevoli di quanto importante sia il loro contributo per realizzare gli obiettivi preposti;

- Incoraggia i dipendenti a prendere parte al processo di ottimizzazione delle prestazioni in termini di salute, igiene e sicurezza;
- Gestisce gli impianti secondo gli standard più elevati allo scopo di tutelare dipendenti, collaboratori, visitatori e la comunità intera;
- Garantisce che le politiche, le procedure e le istruzioni siano ben comprese ed ampiamente attuate e rispettate;
- Si consulta i dipendenti sulle questioni di salute, igiene e sicurezza per garantire un processo di miglioramento costante;
- Fornisce le risorse necessarie e la formazione adeguata affinché i dipendenti possano lavorare in tutta sicurezza in un ambiente lavorativo privo di incidenti;
- Si assicura che i collaboratori e i visitatori delle nostre sedi siano messi a conoscenza dei doveri che hanno in tema di salute, igiene e sicurezza e conoscano gli obiettivi dell'azienda.

Dipendenti, collaboratori e visitatori sono tenuti a denunciare ogni incidente, infortunio, danno, malattia, condizione fisica compromessa o non salubre, perdita o sversamento di materiale in modo tale che si possano intraprendere al più presto le idonee misure per prevenire, correggere o controllare queste condizioni.

1. Valori e principi guida della società

2. Integrità professionale

3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti

4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro

5. Impegno sociale

6. Gestione ambientale

7. Adesione al presente Codice

8. Glossario

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 igiene 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 ci si sente a disagio nel farlo o se non si riesce ad ottenere la loro attenzione, occorre rivolgersi al responsabile della funzione salute e sicurezza o ad altri, più alti, dirigenti. 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 al lavoro

In seguito ad un incidente o ad una malattia, è importante che i dipendenti di CSL possano tornare al lavoro appena ritenuto possibile dal medico. Pertanto, la nostra politica e le pratiche da noi adottate per la riabilitazione al lavoro dei dipendenti hanno il duplice obiettivo di:

- Riconoscere che la riabilitazione al lavoro fa parte dei requisiti di conformità dell'indennizzo per infortunio sul lavoro;
- Assicurare che i programmi di riabilitazione al lavoro da noi stabiliti possano affrontare l'impatto psicologico e sociale degli infortuni sul lavoro.

Ci impegniamo a favorire la riabilitazione lavorativa dei nostri dipendenti malati o vittime di infortuni sul lavoro mediante un intervento tempestivo e lo sviluppo di piani di gestione del caso, che consentano al dipendente il recupero della sua posizione nell'ambiente lavorativo.

4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro

continua

1. Valori e principi guida della società	2. Integrità professionale	3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti	4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro	5. Impegno sociale	6. Gestione ambientale	7. Adesione al presente Codice	8. Glossario
--	----------------------------	--	---	--------------------	------------------------	--------------------------------	--------------

4.1 Regolamentazione del lavoro

continua

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 delle risorse umane adottate da CSL.

Ciò può avvenire nei seguenti casi:

- Qualora sussistano dei validi motivi relativi alla capacità, alla condotta o alle prestazioni di un 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 ed esterni.

Essi comprendono:

- Tolleranza zero di intimidazioni, 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 in modo equo e onesto;
- Collaborare per ottenere risultati migliori;
- Cercare di capire e soddisfare le esigenze di ogni soggetto;
- Fare di tutto per comprendere le leggi e le usanze dei diversi paesi in cui siamo presenti e operiamo.

4.2.2 Divulgazione di informazioni riservate

CSL desidera che i propri dipendenti rispettino la riservatezza delle informazioni di cui dovessero venire a conoscenza nel periodo in cui sono alle sue dipendenze e che non le divulgino, né le utilizzino per scopi diversi da quelli approvati da CSL.

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;
- Invenzioni e scoperte.

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 sono quei casi in cui le leggi locali vigenti impongono di versare un corrispettivo: in tal caso, questo corrisponderà al minimo dovuto e stabilito da tali leggi.

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 alcuni studi clinici 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'esplicito consenso di CSL. Di conseguenza, occorre fare molta attenzione, quando si parla con i professionisti sanitari, a limitare le informazioni che si danno a quanto sia già di dominio pubblico.

4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro continua

4.2 Comportamento professionale continua

4.2.3 Comunicazione interna

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.

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.

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?

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.

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.

R.
Anche se non si è sicuri che l'alcol sia la causa del comportamento osservato, se ci si preoccupa per l'ambiente di lavoro occorre parlarne immediatamente con il proprio diretto superiore/responsabile e con l'addetto alla salute, igiene e sicurezza sul luogo di lavoro. Questi potranno indagare sulla situazione e prendere gli opportuni provvedimenti per tutelare la salute e la sicurezza del collega e degli altri lavoratori.

1. Valori e principi guida della società	2. Integrità professionale	3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti	4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro	5. Impegno sociale	6. Gestione ambientale	7. Adesione al presente Codice	8. Glossario
--	----------------------------	--	---	--------------------	------------------------	--------------------------------	--------------

4.3 Premi per i dipendenti

4.3.1 Gestione delle prestazioni

CSL si assicura che i dipendenti di tutte le unità operative e in tutti i paesi in cui siamo presenti, comprendano come possono contribuire al successo di CSL, questo include:

- assicurare che tutti i dipendenti 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 collaborazione tra il dipendente ed il proprio superiore gerarchico, i colleghi, i team e tutti i soggetti con cui interagisce nella verifica delle prestazioni;
- Fornire 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.

D.
Ho elaborato un piano di lavoro insieme al mio diretto superiore e ho capito che sarà la base della valutazione annuale delle mie prestazioni. Adesso è arrivato il momento in cui il mio responsabile deve effettuare la valutazione, ma non me ne ha ancora parlato. 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 supervisori o responsabili e i loro diretti sottoposti. Dovrebbe ricordare al suo superiore che è arrivato il momento della valutazione e programmare un momento per farlo in un ambiente riservato e dove non verrete disturbati. Lei e il suo diretto superiore o responsabile dovrete prepararvi alla discussione e a parlare di come sono stati raggiunti gli obiettivi posti l'anno precedente, di ulteriori elementi che possono aver valorizzato ancora meglio il suo lavoro, anche su priorità lavorative concordate che non erano note nel momento dell'elaborazione del piano di lavoro, di eventuali difficoltà sperimentate, del piano di lavoro futuro e delle esigenze di sviluppo professionale. Per ulteriori informazioni sulle valutazioni annuali delle prestazioni rivolgersi al dipartimento gestione del personale (risorse umane) locale.

4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro continua

1. Valori e principi guida della società	2. Integrità professionale	3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti	4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro	5. Impegno sociale	6. Gestione ambientale	7. Adesione al presente Codice	8. Glossario
--	----------------------------	--	---	--------------------	------------------------	--------------------------------	--------------

4.3 Premi per i dipendenti continua

4.3.2 Filosofia di remunerazione

CSL associa il livello di remunerazione dei suoi dipendenti al ruolo che gli stessi rivestono nell'azienda. All'interno del gruppo, adottiamo una metodologia coerente di valutazione del lavoro che permette un confronto diretto dell'entità del lavoro, e monitoriamo l'equo valore di mercato dei vari ruoli nelle diverse sedi.

Il nostro sistema di gestione delle prestazioni consiste nel fissare alcuni obiettivi prestazionali e nel gestire poi la remunerazione in base alle prestazioni ottenute.

Al fine di ottenere e mantenere nel proprio organico dei talenti di alto profilo, CSL offre una remunerazione competitiva per il mercato locale per ogni specifico ruolo. I pacchetti di remunerazione per i dirigenti includono un compenso fisso e premi relativi alle prestazioni che mirano ad allineare gli interessi di dipendenti e altre parti interessate.

In tutti i paesi in cui opera, CSL paga i contributi pensionistici ai propri dipendenti nel rispetto della forma e delle normative locali.

CSL rimborserà 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 diretto superiore/responsabile.

4.3.3 Riconoscimento dei meriti

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

4.3.4 Apprendimento e sviluppo

CSL si impegna a investire nell'apprendimento e nello sviluppo al fine di migliorare costantemente le capacità dei propri dipendenti, permettendo loro di svolgere il proprio ruolo in 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 gestione delle prestazioni, tra cui feedback comportamentale in accordo con i nostri valori;
- Applicazione delle capacità di leadership che includono la gestione, l'apprendimento e lo sviluppo sia di team che individuale;
- Pari accesso all'apprendimento e allo sviluppo, in linea con i principi delle pari opportunità;
- Individuazione dei soggetti ad alto potenziale mediante un approccio globale comune e coerente;
- Approccio globale alla pianificazione della successione per ottimizzare lo sviluppo delle carriere e la piena espressione talenti.

4.3.5 Richiami e provvedimenti disciplinari

CSL promuove standard prestazionali e comportamentali sul luogo di lavoro tramite l'uso appropriato di richiami informali, formazione per i dipendenti, richiami formali e provvedimenti disciplinari che possono implicare penali, fino al licenziamento.

I comportamenti che sono considerati gravi e intenzionali sono quelli:

- Illegali (contrari alla legge);
- 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.

I provvedimenti adottati in risposta ad eventuali comportamenti impropri o cattiva condotta dipendono dalla gravità della situazione e saranno applicati con coerenza nell'ambiente di lavoro, oltre ad essere conformi ai requisiti legali vigenti. In tutti i casi i dipendenti avranno la possibilità di spiegare il proprio comportamento.

Codice di condotta responsabile delle nostre attività

Orientamento al cliente. Innovazione. Integrità. Collaborazione. Performance superiori.

1.

Valori e
principi guida
della società

2.

Integrità
professionale

3.

Sicurezza e
qualità dei
nostri prodotti

4.

Sicurezza,
equità e
gratificazione
sul posto
di lavoro

5.

Impegno
sociale

6.

Gestione
ambientale

7.

Adesione
al presente
Codice

8.

Glossario

5. Impegno sociale

L'impegno di CSL

CSL si impegna a contribuire allo sviluppo di comunità più sane sia a livello mondiale che nelle singole località in cui opera e cerca di farlo nel rispetto dei propri obiettivi aziendali a lungo termine e utilizzando la propria esperienza ed i relativi vantaggi.

Ci impegniamo a:

- Perseguire attivamente programmi di beneficenza per la collettività o per migliorare la salute e la qualità di 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;
- Reagire in modo appropriato alle crisi umanitarie o prestare opere assistenziali nei casi in cui sono richiesti i nostri prodotti e le nostre specifiche competenze.

5. Impegno sociale continua

1. Valori e principi guida della società	2. Integrità professionale	3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti	4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro	5. Impegno sociale	6. Gestione ambientale	7. Adesione al presente Codice	8. Glossario
--	----------------------------	--	---	--------------------	------------------------	--------------------------------	--------------

5.1

Contributi alla 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:

Sostegno alle comunità di pazienti:

- Promozione della qualità della vita dei pazienti affetti da patologie che possono essere trattate con le nostre terapie;

Sostegno alle comunità biomediche:

- Sviluppo delle conoscenze nelle comunità medico-scientifiche;
- Incoraggiamento delle generazioni future di ricercatori medici;

Sostegno alle comunità locali:

- Sostegno alla comunità in cui viviamo e lavoriamo;
- Sostegno alle comunità in momenti 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 regola questo tipo di donazioni.

Sarà tenuto in funzione un sistema di gestione per garantire che gli investimenti sociali finanziati da CSL soddisfino tutte le disposizioni di legge locali vigenti in materia, siano rispettosi degli usi locali ed 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 un quadro normativo globale per indirizzare gli investimenti della comunità del gruppo in modo strategico verso alcune aree prioritarie che sono considerate più efficaci e coerenti con i nostri obiettivi e capacità aziendali. Per questioni di buona governance tutte le donazioni devono essere indirizzate a organizzazioni senza scopo di lucro di buona reputazione con esenzione di imposta e non a singoli soggetti. È consigliabile fare riferimento alla politica di CSL sui contributi alla comunità e seguire la procedura di autorizzazione prevista da quella politica. Per maggiori informazioni sul programma di contributi comunitari di CSL contattare il capo funzione del reparto Responsabilità aziendale CSL o il rappresentante del reparto CSL Affari legali locale.

Codice di condotta responsabile delle nostre attività

Orientamento al cliente. Innovazione. Integrità. Collaborazione. Performance superiore.

1.

Valori e principi guida della società

2.

Integrità professionale

3.

Sicurezza e qualità dei nostri prodotti

4.

Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro

5.

Impegno sociale

6.

Gestione ambientale

7.

Adesione al presente Codice

8.

Glossario

6. Gestione ambientale

L'impegno di CSL

CSL si impegna a condurre tutte le sue 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 siamo operativi, 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;
- Ridurre il consumo di acqua, energia e altre risorse, soprattutto tramite un continuo miglioramento dell'efficienza nell'uso delle risorse;
- Utilizzare una gerarchia di approcci per impedire l'inquinamento, tra cui la riduzione al minimo della quantità di acqua di scarico, delle emissioni nell'atmosfera e dei rifiuti solidi prodotti, in modo da 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 i collaboratori che lavorano presso le 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.

6. Gestione ambientale continua

1. Valori e principi guida della società	2. Integrità professionale	3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti	4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro	5. Impegno sociale	6. Gestione ambientale	7. Adesione al presente Codice	8. Glossario
--	----------------------------	--	---	--------------------	------------------------	--------------------------------	--------------

Il nostro sistema di gestione della salute, della sicurezza e dell'ambiente ispira i nostri sistemi di gestione ambientale in conformità alla normativa internazionale ISO 14001, 2004. La nostra politica ambientale 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 sono tenuti ad informare il proprio diretto superiore/responsabile di ogni infortunio, incidente, sversamento o rilascio di materiali nell'ambiente in modo da permettere l'adozione di tempestive azioni preventive, correttive o di controllo di tali condizioni.

D.
Abbiamo avuto un piccolo sversamento di prodotti chimici, solo pochi litri: devo denunciarlo?

R.
Sì, tutti gli sversamenti di prodotti chimici o di qualsiasi altra sostanza pericolosa devono essere denunciati al proprio diretto superiore/responsabile il più presto possibile in modo da permetterne la tempestiva denuncia agli enti competenti, l'inizio delle indagini finalizzate a determinarne la causa e l'attuazione delle necessarie misure correttive in conformità ai requisiti di segnalazione interni di CSL.

6.1 Cambiamenti climatici

CSL riconosce che i cambiamenti climatici, causati dai gas effetto serra prodotti dall'attività umana, rappresentano una fondamentale sfida ambientale globale. Dobbiamo dare il nostro contributo per affrontare il cambiamento climatico.

Ci impegniamo a:

- Misurare la nostra impronta ecologica raccogliendo dati precisi tramite standard riconosciuti per la misurazione e la segnalazione dei gas a effetto serra;
- Partecipare ai relativi programmi governativi e non governativi volontari sul cambiamento climatico e soddisfare tutte le leggi ed i regolamenti in vigore;

- Integrare il cambiamento climatico nella gestione dei rischi aziendale, considerando i rischi fisici, normativi e generali, e altri processi aziendali fondamentali;
- Aumentare l'efficienza energetica di tutte le nostre unità operative e cercare continuamente ulteriori opportunità di risparmio energetico e di abbattimento dei gas a effetto serra;
- Occuparci, insieme alle parti interessate, delle nostre iniziative e prestazioni relative al cambiamento climatico, anche tramite l'emissione di resoconti pubblici e con l'erogazione di formazione ai dipendenti.

Codice di condotta responsabile delle nostre attività

Orientamento al cliente. Innovazione. Integrità. Collaborazione. Performance superiore.

1. Valori e principi guida della società
2. Integrità professionale
3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti
4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro
5. Impegno sociale
6. Gestione ambientale
7. Adesione al presente Codice
8. Glossario

7. Adesione al presente Codice

L'impegno di CSL

CSL si impegna ad assistere i propri dipendenti, collaboratori, fornitori e partner 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 nostri collaboratori e fornitori;
- 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, collaboratori e altri terzi possano esprimere le loro preoccupazioni su comportamenti illegali, violazioni delle politiche aziendali di CSL o illeciti commessi in buona fede anonimamente (se disiderato) e timore di ritorsioni;
- 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. Adesione al presente Codice continua

1. Valori e principi guida della società
2. Integrità professionale
3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti
4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro
5. Impegno sociale
6. Gestione ambientale
- 7. Adesione al presente Codice**
8. Glossario

7.1 Elenco delle responsabilità

Consiglio CSL	Approva il Codice e stabilisce le date per le verifiche.
Comitato di gestione esecutiva	Diffonde la conoscenza del Codice, ne assicura l'accessibilità e ne tiene sotto controllo la conformità.
Comitato di indirizzo CR	Esamina il Codice e ne consiglia eventuali miglioramenti, si occupa del feedback dei soggetti portatori di interesse.
Dipartimento: per le Conformità / Affari legali / Risorse Umane, di CSL	Supervisiona i requisiti formativi e gestisce le violazioni/denunce di non conformità; sostiene i supervisori/responsabili con indagini e sostiene attivamente le verifiche del Codice.
Supervisore / responsabile	Garantisce che i dipendenti ricevano il Codice e si attengano ai programmi di formazione; tiene sotto controllo l'adesione al Codice e risponde alle domande/risolve i dubbi dei dipendenti.
Dipendente	Esamina il Codice e partecipa ai programmi di formazione; chiede chiarimenti quando necessario e solleva questioni di non conformità.

7.2 Esprimere preoccupazioni

CSL ha redatto il presente Codice con l'intento di proseguire in una positiva e trasparente relazione con i propri dipendenti, collaboratori e con altri soggetti. Riconosciamo, tuttavia, che possono verificarsi situazioni in cui i dipendenti, i collaboratori e gli altri soggetti possono avere bisogno di portare alla nostra attenzione casi di condotta inappropriata. Al fine di permettere questo tipo di comunicazione senza ritorsioni personali, continueremo a mantenere e promuovere procedure per i nostri dipendenti, collaboratori e soggetti terzi che consentano di indicare situazioni che suscitano preoccupazioni, tra cui l'utilizzo del nostro sistema di segnalazione ed altri sistemi di gestione.

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 responsabile, tra le altre cose. Come posso farmi consigliare sul fatto se la procedura d'appalto che stiamo intraprendendo rispetta il Codice e le politiche di approvvigionamento di CSL e che cosa devo fare in caso di sospetto di non conformità?

R.
CSL incoraggia i dipendenti ad esprimersi su sospette violazioni del Codice e dei principi etici e mette a loro disposizione dei meccanismi per farlo senza rinunciare alla privacy e alla 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 Conformità o Affari legali di CSL. In caso di disagio nel parlare direttamente ad un dirigente o ai reparti Conformità o Affari legali di CSL è a disposizione del dipendente un sistema di espressione dei propri dubbi in forma anonima. Si prega di consultare la intranet di CSL per ulteriori informazioni.

Codice di condotta responsabile delle nostre attività

Orientamento al cliente. Innovazione. Integrità. Collaborazione. Performance superiore.

1. Valori e principi guida della società
2. Integrità professionale
3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti
4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro
5. Impegno sociale
6. Gestione ambientale
7. Adesione al presente Codice
8. Glossario

Glossario

Aiuto umanitario:

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

Appaltatori, fornitori e distributori:

aziende o soggetti associati contrattualmente con CSL nello sviluppo, nella fornitura, nella produzione o nella consegna di prodotti CSL.

Collaboratori:

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

Conflitto d'interesse:

circostanza in cui un dirigente aziendale, un dipendente o simile ha degli interessi personali che possono trarre beneficio dalle proprie azioni ufficiali o dalla propria influenza.

Consenso informato:

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.

Collaboratori, fornitori e distributori:

tutte le società di terzi o individui legati contrattualmente a CSL per lo sviluppo, la fornitura, la produzione o la consegna dei prodotti di CSL.

Denuncia in forma anonima:

la possibilità per un dipendente, ex-dipendente o membro di una qualsiasi forma di associazione di denunciare un comportamento improprio a persone o enti che hanno la facoltà e la volontà di prendere provvedimenti correttivi in CSL.

Donatori di plasma:

i membri della popolazione che donano il loro plasma al gruppo CSL, 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 relative al rilevamento, al monitoraggio, alla valutazione, alla comprensione e alla prevenzione degli effetti avversi o di qualsiasi altro problema relativo ai farmaci.

Funzionario statale:

un funzionario, rappresentante o dipendente di un qualsiasi dipartimento governativo o ente/agenzia statale o qualsiasi soggetto commerciale in cui un ente statale ha 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 o del datore di lavoro, con o senza giusta causa.

Informazioni riservate:

informazioni di proprietà (generate da o per CSL) la cui divulgazione senza autorizzazione potrebbe danneggiare gli interessi di CSL.

Informazioni suscettibili di influenzare il prezzo:

informazioni 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, proposte di fusioni e acquisizioni.

Insider trading:

quando una persona è in possesso di informazioni che possono influenzare sensibilmente il prezzo e che non sono normalmente disponibili sul mercato (ovvero informazioni privilegiate), allora questi non può negoziare prodotti finanziari su cui quelle informazioni potrebbero avere degli effetti (o incoraggiare altri a farlo).

Intrattenimento (spese di rappresentanza):

pasti, ricevimenti, biglietti per spettacoli, eventi sociali o sportivi, partecipazione ad eventi sportivi, alloggio e viaggi.

Libertà di associazione:

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

Pari opportunità di impiego:

il diritto di una persona di essere considerata in modo pieno e paritario sulla base del merito o di altri criteri rilevanti e significativi indipendentemente dalla sua razza, colore, sesso, religione, associazioni personali, origine nazionale, età, disabilità, stato civile, orientamento sessuale o responsabilità familiare.

Codice di condotta responsabile delle nostre attività

Orientamento al cliente. Innovazione. Integrità. Collaborazione. Performance superiore.

1. Valori e principi guida della società
2. Integrità professionale
3. Sicurezza e qualità dei nostri prodotti
4. Sicurezza, equità e gratificazione sul posto di lavoro
5. Impegno sociale
6. Gestione ambientale
7. Adesione al presente Codice
8. Glossario

Glossario continua

Pazienti:

destinatari finali della gamma di prodotti realizzati da CSL.

Professionisti sanitari:

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

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 o modelli, ecc.

Rappresentanza dei dipendenti:

è un diritto stabilito dalle norme internazionali che regolano i rapporti di lavoro; è il diritto del lavoratore ad organizzarsi ed essere rappresentato.

Regali:

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

Segnalatore:

il segnalatore è un impiegato, un ex-impiegato o un membro di un'organizzazione associata che riferisce, senza temere ritorsioni, una cattiva condotta a persone o entità che hanno il potere e la presunta volontà di attuare misure correttive all'interno dell'azienda.

Segreti industriali:

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

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 prendere la forma di una dazione di denaro contante o di qualcosa di valore (ad esempio viaggi, servizi, sconti, regali, ecc.).

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

CSL Limited ABN 99 051 588 348
Il nostro Codice di condotta
commerciale responsabile

Ideato e prodotto da
Fidelis Design Associates, Melbourne.

CRBP13 ITA001-INT