



O nosso código
de práticas empresariais
responsáveis

CSL Limited

Julho 2013



[Índice >](#)

O nosso código de práticas empresariais responsáveis

Foco no cliente. Inovação. Integridade. Colaboração, Desempenho Superior.

- 1.**
Valores da Empresa e Princípios Orientadores
- 2.**
Integridade nos Negócios
- 3.**
Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos
- 4.**
Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador
- 5.**
Comunidade
- 6.**
Gestão Ambiental
- 7.**
Cumprimento deste código
- 8.**
Glossário

Índice

1. Valores da Empresa e Princípios Orientadores					
	03				
2. Integridade nos Negócios	05	3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos	13	4.2 Comportamento profissional	21
2.1 Gestão de risco	06	3.1 Bioética	14	4.2.1 Respeito mútuo	21
2.2 Cumprimento das leis e regulamentos	06	3.1.1 Pesquisa e desenvolvimento	14	4.2.2 Divulgação de informações confidenciais	21
2.3 Controlos internos e procedimentos	06	3.1.2 Ensaios clínicos	14	4.2.3 Comunicação interna	22
2.4 Segurança na informação	07	3.1.3 Investigação em células estaminais	14	4.2.4 Drogas e álcool	22
2.5 Divulgação Contínua	07	3.1.4 Protecção animal	14	4.3 Recompensas dos empregados	22
2.6 Negociação	08	3.2 Efeitos adversos	15	4.3.1 Gestão do desempenho	22
2.7 Práticas Comerciais	08	3.3 Qualidade	15	4.3.2 Filosofia de remuneração	23
2.8 Conflitos de interesse	09	3.4 Cadeia de abastecimento	16	4.3.3 Reconhecimento do serviço	23
2.9 Suborno e corrupção	09	3.4.1 Qualidade na cadeia de abastecimento	16	4.3.4 Aprendizagem e desenvolvimento	23
2.10 Práticas de Mercado	10	3.4.2 Gestão da cadeia de abastecimento	16	4.3.5 Acção disciplinar e aconselhamento	23
2.10.1 Marketing para profissionais de Saúde	10	3.5 Direitos humanos	17	5. Comunidade	24
2.10.2 Rotulagem e indicações do produto	10	3.5.1 Trabalho infantil	17	5.1 Contribuições humanitárias	25
2.10.3 Divulgação do produto	10	3.5.2 Participação nos ensaios clínicos	17	6. Gestão Ambiental	26
2.11 Entretenimento e Presentes	11	3.5.3 Dadores	17	6.1 Mudanças climáticas	27
2.12 Relações externas com os parceiros de negócio	11	3.5.4 Representação dos funcionários	17	7. Cumprimento deste código	28
2.12.1 Doações políticas	11	3.5.5 O Direito Legal e o Salário mínimo	17	7.1 Quadro de Responsabilidade	29
2.12.2 Participação em políticas públicas	11	4. Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador	18	7.2 Levantamento de preocupações	29
2.12.3 Negociar com o Governo	12	4.1 Normas do local de trabalho	19	Glossário	30
2.12.4 Comunicação externa	12	4.1.1 Recrutamento	19		
2.13 Privacidade	12	4.1.2 Oportunidades iguais no Trabalho (OIT) e Assédio no local de trabalho	19		
2.13.1 Privacidade da informação a terceiros	12	4.1.3 Saúde e segurança	20		
2.13.2 Privacidade da informação dos funcionários	12	4.1.4 Reabilitação	20		
		4.1.5 Rescisão e separação	21		

CSL Limited

ABN 99 051 588 348

O nosso código de práticas empresariais responsáveis

Julho 2013

O nosso código de práticas empresariais responsáveis

Foco no cliente. Inovação. Integridade. Colaboração, Desempenho Superior.

1.

Valores da
Empresa e
Princípios
Orientadores

2.

Integridade
nos Negócios

3.

Segurança e
Qualidade
dos Nossos
Produtos

4.

Local de
Trabalho Seguro,
Justo e
Recompensador

5.

Comunidade

6.

Gestão Ambiental

7.

Cumprimento
deste código

8.

Glossário

Prezados colegas da CSL,

Tenho o prazer de apresentar a nossa segunda edição do Código de Práticas Empresariais Responsáveis. (o Código). Tal como o primeiro, esta importante publicação foi aprovado pelo Conselho e tem o nosso total apoio e compromisso.



Paul Perreault
CEO & Managing Director
CSL Group

Nesta edição, ampliamos o conteúdo de respostas que estavam por incorporar que temos recebido de vocês. Os exemplos práticos, sob a forma de perguntas e respostas, vai ajudá-lo a perceber melhor as nossas expectativas para uma elevada conduta ética através das diversas actividades em que trabalhamos.

O objectivo do código permanece inalterado. Ele estabelece os direitos e as obrigações que temos individualmente como funcionários e afirma o nosso compromisso com os nossos accionistas com elevado padrão de conduta em tudo o que fazemos. O código também nos irá ajudar a cumprir os objectivos na nossa actividade de negócio de forma sustentável e o nosso compromisso em excelência para com os outros e para com os nossos accionistas.

Peço-lhes que reservem algum tempo para rever o Código e tentarem compreender como o Código tem impacto em si, no seu papel e na maneira como representa a CSL nos negócios e na comunidade em geral.

O seu compromisso contínuo para fortalecer e proteger a nossa empresa e a sua reputação é fundamental para o nosso sucesso.

Paul Perrault
CEO & Managing Director
CSL Group

O nosso código de práticas empresariais responsáveis

Foco no cliente. Inovação. Integridade. Colaboração, Desempenho Superior.

- 1.** Valores da Empresa e Princípios Orientadores
- 2.** Integridade nos Negócios
- 3.** Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos
- 4.** Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador
- 5.** Comunidade
- 6.** Gestão Ambiental
- 7.** Cumprimento deste código
- 8.** Glossário

1. Valores da Empresa e Princípios Orientadores

Os nossos valores vinculam as empresas do grupo CSL através de um compromisso comum de:

- **Foco no cliente**
paixão por atender as necessidades dos nossos clientes.
- **Inovação**
encontrar melhores maneiras de fazer as coisas
- **Integridade**
comportamento ético e honesto em todos os momentos
- **Colaboração**
trabalhar em conjunto para obter melhores resultados para todos
- **Desempenho Superior**
esforçando-se para ser melhor no que fazemos

1. Valores da Empresa e Princípios Orientadores

continuação

1. Valores da Empresa e Princípios Orientadores	2. Integridade nos Negócios	3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos	4. Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador	5. Comunidade	6. Gestão Ambiental	7. Cumprimento deste código	8. Glossário
---	---------------------------------------	--	--	-------------------------	-------------------------------	---------------------------------------	------------------------

Este Código de Práticas Empresariais Responsáveis (Código) estabelece os princípios de conduta que sustentam os nossos valores:

- Realização de negócios da CSL com a máxima integridade para cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis em todos os países nos quais exercemos actividade, e pelo cumprimento de todas as nossas responsabilidades para com os accionistas e a comunidade financeira;
 - Regras orientadoras para os funcionários e directores no sentido de tomarem decisões éticas em situações de potencial conflito de interesses, envolvimento em situações de carácter político, suborno e incentivos financeiros.
 - Geralmente as relações de trabalho são aceites, e estas incluem o respeito mútuo, a liberdade de associação e a não discriminação; e
 - A qualidade e segurança dos nossos pacientes, dadores de plasma e funcionários, aderem às normas de saúde e segurança, através do cumprimento das boas práticas de fabrico, e através de um ambiente de trabalho seguro;
 - Investir na pesquisa e desenvolvimento de novos e melhores produtos que melhoram a vida dos pacientes;
 - Contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas nas nossas áreas de especialização;
 - Práticas ambientais responsáveis que minimizam os impactos ambientais; e
 - Orientação para criação e manutenção de relações benéficas com todas as comunidades nas diversas actividades em que laboramos;
- Desenvolvemos este Código e as políticas de procedimentos complementares para ajudar a garantir que:
1. Os nossos clientes e a comunidade em geral possam ter a certeza que a CSL está empenhada em actuar com a maior integridade em todos os momentos;
 2. As empresas contratadas, fornecedores e distribuidores saibam o que esperar de uma relação comercial com a CSL e as expectativas que temos deles; e
 3. Os nossos funcionários compreendem tanto as suas obrigações para com a CSL, como a CSL para com eles.
- Todos nós temos a responsabilidade de garantir que a função que desempenhamos na CSL é uma constante reflexão destes princípios e valores da empresa.

Tomar boas decisões

Uma parte integrante da prática empresarial responsável é tomar boas decisões, quando somos confrontados com uma decisão que deve ter em conta o seguinte:

- **Teste da Política** – A minha acção proposta é consistente com este Código e com outras políticas da CSL?
- **Teste Jurídico** – A minha acção proposta é legal? Ela conflitua com qualquer lei ou regulamento aplicável?
- **Teste de Valores** – A minha acção proposta é coerente com os valores da CSL? É ética e honesta?
- **Teste do Espelho** – Quais são as consequências da minha acção proposta? Como a será que me vou sentir, ao avançar com a acção?
- **Outro Teste** – O que vão os outros pensar sobre a minha acção proposta?
- **Teste da Comunicação Social** – Estaria preocupado se houvesse uma notícia na comunicação social sobre a minha acção proposta?

Se tem alguma dúvida sobre uma decisão que deve tomar e se depara com alguma hesitação, deve discutir a mesma com o seu superior hierárquico.

P
Gostaria de ter mais informações sobre alguns aspectos do Código? Como posso obter mais informações?

R.
Outras orientações são fornecidas por políticas específicas da CSL. Também podem ser aplicáveis outras políticas e procedimentos localmente. Se ainda tiver dúvidas ou preocupações, é importante que fale com o seu superior hierárquico. Pode também contactar a CSL Compliance, CSL's intranet ou os Recursos Humanos da CSL para obter mais informações sobre este Código.

O nosso código de práticas empresariais responsáveis

Foco no cliente. Inovação. Integridade. Colaboração, Desempenho Superior.

1.

Valores da
Empresa e
Princípios
Orientadores

2.

Integridade
nos Negócios

3.

Segurança e
Qualidade
dos Nossos
Produtos

4.

Local de
Trabalho Seguro,
Justo e
Recompensador

5.

Comunidade

6.

Gestão Ambiental

7.

Cumprimento
deste código

8.

Glossário

2. Integridade nos Negócios

Compromisso da CSL

Na CSL estamos comprometidos em cumprir todos os aspectos dos nossos negócios de forma ética e transparente. Fazemos isto, através do nosso compromisso inabalável de acordo com todas as leis, regulamentos e directrizes localmente aplicáveis, códigos da indústria farmacêutica e códigos de conduta nos países em que exercemos actividades.

Nós iremos:

- Esperar que todos os nossos funcionários cumpram todas as leis, regulamentos, directrizes, normas e códigos aplicáveis em todos os lugares em que exercemos actividade;
- Garantir que todos os sistemas de gestão estejam em vigor para apoiar o cumprimento de todas as leis, regulamentos, directrizes, normas e códigos aplicáveis;
- Garantir que todos os nossos funcionários compreendam as suas obrigações, com referência específica ao modo como exercem as suas responsabilidades diariamente; e
- Analisar e gerir os resultados e, aplicar um processo de melhoria contínuo, para melhorar as nossas práticas empresariais responsáveis.

2. Integridade nos Negócios

continuação

1. Valores da Empresa e Princípios Orientadores	2. Integridade nos Negócios	3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos	4. Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador	5. Comunidade	6. Gestão Ambiental	7. Cumprimento deste código	8. Glossário
---	-----------------------------	--	--	---------------	---------------------	-----------------------------	--------------

2.1 Gestão de Risco

A gestão de risco é um elemento integrante da estrutura global de administração corporativa da CSL. Mantemos uma estruturada e consistente abordagem, de nível empresarial à gestão de risco, para ajudar a melhorar o desempenho dos nossos negócios. Temos uma responsabilidade colectiva de integrar a gestão de risco na nossa cultura e em todos os nossos processos em todos os níveis.

A CSL adoptou a norma da Austrália/Nova Zelândia ISO31000:2009 (Princípios de Gestão de Risco e Padrões) como base da nossa gestão de risco global. Processo de gestão de risco - implementação da gestão de risco é detalhado no quadro de risco do Grupo CSL.

Esta estrutura desempenha um papel importante ao garantir que temos um controlo adequado para atenuar os riscos que possam afectar a nossa capacidade de atingir os nossos objectivos comerciais e financeiras.

2.2 Cumprimento das leis e regulamentos

Na CSL, cada funcionário é responsável pelo cumprimento das leis aplicáveis nos países onde exerce actividade.

Em alguns dos nossos negócios, como a comercialização dos nossos produtos, o nosso relacionamento com outros profissionais de saúde, na nossa pesquisa e desenvolvimento temos que assumir compromissos para cumprir os códigos de conduta da indústria farmacêutica, tanto a nível local como internacional.

Esperamos que as empresas contratadas, fornecedores e distribuidores cumpram as leis aplicáveis nos países onde exercem a sua actividade e que cumpram todos os princípios estabelecidos neste Código.

2.3 Controlos internos e procedimentos

Os registos da nossa actividade de negócios é preciso e completo e é essencial para a gestão eficaz dos nossos negócios e para manter a confiança do investidor.

Na CSL, temos o compromisso de garantir a integridade e a qualidade da nossa actividade. Na nossa actividade todos os nossos registos de negócio são criados, mantidos e geridos de modo a dar um relatório justo, verdadeiro e exacto da nossa actividade.

Temos sistemas de controlo internos, para garantir demonstrações financeiras em conformidade com as leis aplicáveis nos países em que exercemos actividade e para evitar fraudes e/ou conduta imprópria.

P.
Fui solicitado a realizar uma revisão de todos os registos e projectos documentais que tenho em mão. Como devo decidir o que retirar e o que devo manter?

R.
Globalmente a CSL tem um programa de retenção de registos que estabelece o tempo de diferentes tipos de informações a ser mantido e, em geral, devemos dispor de registos para saber esses tempos. Duas classes de registos a ser retidos são aqueles que são objecto de uma "ordem de retenção" ou aqueles que são considerados "Registos históricos". Está disponível mais informação a partir do site Records e na política de gestão global de registo da CSL.

P.
Sou o responsável das vendas e marketing de alguns produtos da CSL em diferentes países. Como posso garantir que eu e a minha equipa cumprimos as leis e regulamentos aplicáveis?

R.
Onde quer que exerçam a sua actividade a CSL deve cumprir com as leis nacionais. Estas podem mudar de lugar para lugar, dado que diferentes países têm diferentes requisitos jurídicos. Caso os requisitos legais aplicáveis localmente sejam menos rigorosos do que o Código em qualquer aspecto, então deve também seguir os princípios do Código. Deve também garantir que cumpre todas as normas aplicáveis, da indústria farmacêutica e códigos de conduta. Poderá contactar a CSL Legal para aconselhamento sobre os requisitos legais de cada país.

2. Integridade nos Negócios

continuação

1. Valores da Empresa e Princípios Orientadores	2. Integridade nos Negócios	3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos	4. Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador	5. Comunidade	6. Gestão Ambiental	7. Cumprimento deste código	8. Glossário
--	--	---	---	-------------------------	-------------------------------	--	------------------------

2.4

Segurança na Informação

A gestão da nossa tecnologia de informação garante que a nossa informação é protegida e mantida em segurança contra uma vasta gama de ameaças para garantir a continuidade da nossa actividade e minimizar os riscos. O departamento de tecnologia de Informação da CSL faz o controlo de segurança baseado na ISSO 207001 e 207002.

São disponibilizados aos funcionários da CSL equipamentos electrónicos objectivos. Um único software que é aprovado e apoiado pela CSL pode ser instalado em um dispositivo electrónico da CSL que tenha acesso directo aos nossos sistemas. Todos os dados e comunicações que se relacionam com a actividade da CSL são criadas e / ou armazenadas num dispositivo electrónico propriedade da CSL.

É da responsabilidade de cada funcionário garantir que a informação é segura. A CSL reconhece que o uso da Internet é generalizado e tem inúmeros benefícios para ambos (CSL e funcionário). Todas as comunicações on-line, incluindo o uso de redes sociais deve respeitar os mesmos princípios e directrizes que se aplicam a todas as outras actividades do funcionário tendo como referência as políticas da CSL. Isso inclui não usar conteúdo que seja ilegal, obsceno, ameaçador ou inadequado.

Actividades on-line não devem divulgar informações que podem ser consideradas confidenciais para o exercício da nossa actividade de negócio ou são consideradas de outra forma confidencial ou exclusivas à CSL. O uso pessoal da Internet é permitido dentro do ambiente de trabalho da CSL, desde que isso não interfira com

o desempenho do trabalhador, isto é, o funcionário pode usar a Internet no seu tempo pessoal (pausas, etc) e não pode transmitir qualquer material em violação de qualquer lei que é prejudicial a uma pessoa ou à reputação da CSL.

A CSL tem a capacidade de gerar logs de auditoria para o uso da Internet e tem procedimentos para garantir que a privacidade dos dados é mantida em conformidade com as leis e regulamentos localmente aplicáveis.

A CSL aplica filtros para os equipamentos electrónicos para evitar o acesso a sites de conteúdo impróprio, no entanto, porque é impossível identificar e limitar o acesso a todos os sites inapropriados cada funcionário deve estar consciente dos sites que acede.

2.5

Divulgação Contínua

Como uma empresa cotada na Australian Securities Exchange ("ASX"), a CSL tem obrigações sob a lei australiana e do regulamento na ASX.

Sujeito a excepções limitadas, devemos divulgar continuamente informações sobre a CSL que uma pessoa razoável esperaria ter um efeito material sobre o preço ou sobre o valor dos títulos da CSL.

A CSL tem uma política que estabelece orientações claras e descreve as acções que os directores e todos os funcionários devem ter quando tomarem conhecimento de informações que pode exigir divulgação.

P.

Notei que um colega que trabalha próximo de mim está a olhar para material pornográfico no seu computador na hora do almoço. Não vejo as imagens ofensivas, ele é um bom trabalhador e desempenha bem as suas funções. O que devo fazer?

R.

Não é permitido na CSL em qualquer circunstância material pornográfico. O facto de o seu colega ser bom trabalhador e a actividade ocorrer durante a hora do almoço não é relevante. Deve informar o seu Chefe/Gerente para tomarem as devidas precauções.

2. Integridade nos Negócios

continuação

1. Valores da Empresa e Princípios Orientadores	2. Integridade nos Negócios	3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos	4. Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador	5. Comunidade	6. Gestão Ambiental	7. Cumprimento deste código	8. Glossário
---	-----------------------------	--	--	---------------	---------------------	-----------------------------	--------------

2.6 Negociação

Encorajamos todos os nossos directores e funcionários a serem titulares de acções a longo prazo da CSL. No entanto, devemos tomar as devidas precauções no momento da venda ou compra de tais acções.

As leis de utilização de informação privilegiada proíbe directores ou funcionários de comprar ou vender as acções da CSL, quando estão na posse de informação sensível ao preço que geralmente não estão disponíveis no mercado.

Informações sensíveis ao preço podem incluir:

- O desempenho financeiro da CSL contra o seu orçamento ou previsão;
- Entrada ou rescisão de um contrato significativo;
- Fusões reais ou fusões propostas, aquisições ou joint ventures, ou
- Progresso da pesquisa significativa e projectos de desenvolvimento contra marcos.

Temos uma política que ajuda os directores e funcionários a compreender as suas obrigações em relação ao abuso de informação privilegiada, com particular ênfase na negociação de títulos da CSL.

A utilização de informação privilegiada é crime sob as leis australianas.

P.
Os meus pais gerem uma carteira de acções, como parte das suas economias de aposentadoria. Eles pediram-me um conselho sobre se devem comprar algumas acções da CSL. Estou ciente de que CSL tem uma série de novos produtos na mira e que a investigação tem progredido bem no ano passado. Sou capaz de discutir isso com os meus pais e incentivá-los a investir na CSL?

R.
Os funcionários da CSL estão proibidos de negociar as acções da CSL se estiverem na posse de informação sensível ao preço, que não é geralmente disponibilizado ao mercado. Essa proibição estende-se às pessoas que negociam em acções da CSL com base em tais informações. Coloque a si mesmo a seguinte questão: Posso informações sobre o programa da CSL, actividades de negócio ou planos que não são publicamente divulgadas através dos média ou lançamentos de títulos cambiais que, se fossem conhecidas, seria susceptível de influenciar a decisão de um investidor de comprar ou vender acções da CSL? Se sim, não deve informar os seus pais sobre se devem ou não comprar acções da CSL. Senão, pode aconselhar os seus pais e eles são livres para negociar. Na ausência do seu conselho, os seus pais são livres para comercializar as acções.

P.
Quando assisto a conferências internacionais, às vezes encontro ex-colegas, que trabalham em empresas da concorrência. Durante uma pausa para o café, um recente ex-colega começou a falar sobre as dificuldades que sua empresa estava a ter na preparação de um concurso para o fornecimento de medicamentos a uma entidade. Ele pediu o meu conselho, sabendo que a CSL tem sido bem sucedida nesta área. É permissível dar conselhos gerais ao meu ex-colega?

R.
Nunca deve envolver-se em conversas de como a CSL prepara uma proposta. Questões relacionadas que poderiam surgir, como margens de política de preços, capacidade de produção, estratégia, e lucro, são muito sensíveis e devem ser sempre evitadas. Se a conversa segue esse caminho, deve retirar-se, mesmo que não seja um interveniente na conversa. É importante que os funcionários da CSL não só cumpram com as práticas comerciais e leis da concorrência, mas também deve evitar qualquer percepção de outra forma.

2.7 Práticas comerciais

A conformidade com as práticas comerciais e da lei da concorrência é fundamental para a nossa integridade e boa reputação. A CSL apoia o princípio da livre concorrência e proíbe práticas que de algum modo possa:

- Enganar os consumidores ou restringir o acesso a terapias;
- Resultar em demarcação de preços, que seriam uma violação das práticas comerciais aplicáveis ou leis da concorrência; ou
- Constituir outras práticas desleais.

Temos programas de formação em vigor para garantir que os funcionários compreendam as suas próprias obrigações para com a CSL, em relação às práticas comerciais e leis da concorrência aplicáveis. Estes programas são fornecidos na unidade comercial local e abrangem os sistemas que temos estabelecido para identificar, comunicar, informar, investigar e resolver qualquer não conformidade com tais leis.

A violação de práticas comerciais e leis da concorrência podem resultar em graves consequências para a CSL e funcionários, incluindo multas substanciais e prisão, e é considerado pela CSL como falta grave, que pode levar a medidas disciplinares, inclusive a demissão.

2. Integridade nos Negócios

continuação

1. Valores da Empresa e Princípios Orientadores	2. Integridade nos Negócios	3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos	4. Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador	5. Comunidade	6. Gestão Ambiental	7. Cumprimento deste código	8. Glossário
---	-----------------------------	--	--	---------------	---------------------	-----------------------------	--------------

2.8

Conflitos de interesse

Um conflito de interesses pode ocorrer quando um interesse pessoal é incompatível com a obrigação do funcionário para servir os interesses da CSL. No exercício das suas responsabilidades na CSL, espera-se que todos os directores e funcionários coloquem os interesses da CSL à frente dos seus interesses.

Isto inclui em que:

- Um interesse pessoal (financeiro ou outro) possa vir a influenciar a decisão do funcionário na gestão dos negócios da CSL;
- A lealdade de um funcionário a familiares próximos ou a terceiros, grupo ou organização é considerada como competir com os interesses e preocupações da CSL;

- O funcionário tem interesse numa transacção na qual sabe-se que a CSL tem ou pode ter interesse; ou
- Um funcionário recebe taxas, comissões ou outra compensação de um fornecedor, um concorrente ou um cliente da CSL.

Para evitar qualquer potencial ou eventual conflito de interesses, um funcionário deve solicitar a permissão do seu superior para começar ou continuar qualquer serviço no exterior.

Temos sistemas e processos de gestão em vigor para lidar e resolver quaisquer conflitos ou eventuais conflitos que possam surgir.

Encorajamos os funcionários a declarar qualquer potencial conflito de interesses ao seu superior o mais breve possível, para nos ajudar a planear com antecedência e evitar o conflito.

P.

Como utilizador do site CSL, procuro um fornecedor para dar formação em saúde e sobre os procedimentos de segurança a funcionários e visitantes. O meu marido é um profissional de saúde e formador na área de segurança e é claramente reconhecido pela sua experiência e capacidade nesta área e a sua comissão é justa. É ético oferecer-lhe o trabalho?

R.

Se oferecer o contrato de prestação de serviços ao seu marido, pode colocar-se numa posição de ter que escolher entre apoiar o seu marido e os interesses comerciais da CSL. Este é claramente um conflito de interesses. Mesmo que não fosse, a situação pode ser interpretada por terceiros como um conflito. Se desejar deve notificar ao seu Chefe/Gerente e informá-lo do conflito de interesses. Não prossiga com a oferta ao seu marido, a não ser que tenha autorização para avançar e gerir de forma independente com o processo.

2.9

Suborno e corrupção

Nenhuma empresa ou funcionário da CSL deverá directa ou indirectamente oferecer, pagar, solicitar ou aceitar subornos, dar ou receber recompensas ou pagamentos ilícitos em troca de informações nas decisões empresariais. Isto aplica-se independentemente do tamanho da recompensa ou do incentivo.

Os nossos funcionários e directores não devem aceitar presentes ou entretenimento, onde ao fazê-lo, isso possa influenciar ou possa ser entendido como influência, nas decisões objectivas da nossa empresa.

Temos uma política e programas de formação para garantir que os funcionários compreendam as suas próprias obrigações para com a CSL em relação ao suborno e corrupção. Estes programas são entregues localmente e cobrem os sistemas que temos estabelecido para identificação, comunicação, investigação e resolução de qualquer não conformidade com a Política da CSL e as leis aplicáveis.

A violação das leis da concorrência podem resultar em graves consequências para a CSL e funcionários, incluindo multas e prisão, e é considerado pela CSL como falta grave, que pode levar a medidas disciplinares, inclusive a demissão.

P.

Sou membro de uma equipa estabelecida pela CSL para avaliar a água e possível alternativa nas tecnologias de filtragem para as instalações da fábrica da CSL. Como parte dessa avaliação, eu sou obrigado a visitar sites em toda a Europa, onde uma das tecnologias está activa. O fornecedor de uma determinada tecnologia oferece todas as despesas de viagem em primeira classe para a equipa e os seus respectivos parceiros. Posso aceitar esta oferta?

R.

Aceitar esta oferta contraria a política da CSL em aceitar presentes, e pode ser entendida como uma tentativa de influenciar a sua avaliação imparcial da tecnologia e Decisão da CSL para posterior aquisição. A oferta de viagens em primeira classe incluindo os parceiros é extravagante em valor e ultrapassa a prática comercial normal. Se necessitar de mais esclarecimentos deve falar com o seu superior hierárquico da CSL, ou o departamento Legal da CSL.

2. Integridade nos Negócios

continuação

1. Valores da Empresa e Princípios Orientadores	2. Integridade nos Negócios	3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos	4. Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador	5. Comunidade	6. Gestão Ambiental	7. Cumprimento deste código	8. Glossário
---	-----------------------------	--	--	---------------	---------------------	-----------------------------	--------------

2.10

Práticas de mercado

2.10.1

Marketing para profissionais da saúde

O modo como as empresas farmacêuticas interagem com os profissionais de saúde é uma questão importante para as empresas da indústria farmacêutica em todo o mundo para criarem vários códigos de conduta para regular essas interações.

As nossas práticas baseiam-se por este códigos e os seus princípios éticos. Estamos empenhados em cumprir todas as leis e regulamentos localmente aplicáveis sobre esta questão em cada um dos países onde exercemos a actividade.

Marketing na indústria farmacêutica assume muitas formas e podem incluir:

- Patrocínio em conferências e seminários médicos;
- Patrocínio a profissionais de saúde para dar conferências ou reuniões médicas; e
- Patrocínio em viagens a profissionais de saúde para dar conferências ou reuniões médicas.

Consideramos cada caso cuidadosamente, com ênfase na garantia de que os nossos produtos e serviços estão representados de forma verídica, justa e precisa.

Temos uma política e programas de formação para garantir que os funcionários compreendem as suas próprias obrigações para com a CSL em relação ao marketing para profissionais de saúde.

P. Participar nas reuniões de associações médicas oferece uma boa oportunidade para se encontrar com profissionais de saúde para troca de informações ou qualquer outro benefício para a CSL. É permitido oferecer uma refeição a um profissional de saúde durante essas reuniões?

R. Em geral, é permitido oferecer uma refeição a um profissional de saúde como parte de uma relação comercial, desde que a refeição não seja extravagante considerando as circunstâncias, nem susceptível de ser entendida como uma tentativa de forma inadequada de influenciar uma decisão. Pode também confirmar com a outra parte, que por pagar uma refeição, não está a infringir as políticas da empresa. Além disso, existem diferenças entre as leis e códigos que abrangem a oferta de refeições ou presentes aos profissionais de saúde em diferentes países, e estas devem ser observadas. Além disso, os profissionais de saúde também podem ser considerados funcionários do governo e neste caso regras adicionais podem aplicar-se. Se necessitar de mais esclarecimentos, pode consultar a intranet ou o departamento Legal da CSL.

2.10.2

Rotulagem e indicações do produto

A reputação e sucesso da CSL como fornecedor de confiança de medicamentos têm como base a garantia de que os nossos produtos são correctamente representados.

A rotulagem e a publicidade dos produtos farmacêuticos são fortemente regulamentadas. Os materiais promocionais devem conter sempre a informação verídica á cerca do medicamento, devem cumprir com os termos e condições de qualquer autorização de comercialização (ou seja, sem “off-label”) e devem descrever com precisão os produtos e não devem enganar.

A propaganda e a publicidade directa ao consumidor de medicamentos são rigorosamente reguladas, e em alguns casos, a publicidade directa ao consumidor, é proibida sob as leis localmente aplicáveis nos países onde operamos.

2.10.3

Divulgação do produto

Divulgações das especificações do produto relacionadas a qualquer produto fabricado ou distribuído pela CSL são rigorosamente controladas pelas leis localmente aplicáveis.

Tais divulgações são destinadas a assegurar que os profissionais de saúde ou pacientes são protegidos da má utilização, utilização involuntária dos produtos e são plenamente informados quanto à adequada utilização e aplicação dos nossos produtos.

Procuramos assegurar que toda a informação importante está incluída nas especificações do produto e que são mantidas actualizadas. A omissão de informações importantes em especificações de divulgação do produto ou material promocional pode ser interpretada como enganosa ou desonesta.

A CSL tem políticas e processos rigorosos para a aprovação do produto (através dos nossos departamentos de assuntos médicos e assuntos regulamentares).

Temos extensos programas de formação internos para garantir que todos os funcionários relevantes compreendam e implementem estas políticas e processos.

2. Integridade nos Negócios

continuação

1. Valores da Empresa e Princípios Orientadores	2. Integridade nos Negócios	3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos	4. Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador	5. Comunidade	6. Gestão Ambiental	7. Cumprimento deste código	8. Glossário
---	-----------------------------	--	--	---------------	---------------------	-----------------------------	--------------

2.11

Entretenimento e Presentes

A CSL reconhece que, de vez em quando, no decurso da realização de negócios, os funcionários desejem oferecer presentes ou entretenimento aos clientes, potenciais clientes ou outras pessoas com quem a CSL exerce a sua actividade.

A oferta de presentes ou o uso de entretenimento deve ser selectiva, apropriada e moderada. Entretenimento de colegas de trabalho à custa da CSL é desencorajado excepto em circunstâncias específicas, e devem ser aprovadas pela Direcção Geral.

Quando a oferta de um presente ou entretenimento é considerada adequada, o tipo de presente ou entretenimento seleccionado deve reflectir os padrões éticos e de bom gosto, em conformidade com as leis aplicáveis e código da indústria farmacêutica e estar consistente com os nossos valores declarados.

Aceitar presentes ou entretenimento durante a compra e/ou durante negociações em conexão com os negócios da CSL não é permitido (consulte também a Seção 2.9 (Suborno e corrupção).

Alguns países têm regulamentos em vigor que proíbem ou restringem a oferta de presentes ou entretenimento aos profissionais de saúde e funcionários do governo. Damos formação a todos os funcionários relevantes para garantir o cumprimento destes requisitos.

Temos uma política e programas de formação para garantir que os funcionários compreendem as suas próprias obrigações para com a CSL em relação à oferta de presentes e entretenimento. Estes programas são entregues localmente e cobrem os sistemas que temos estabelecido para identificação, comunicação, investigação e resolução de qualquer não conformidade com a Política da CSL e as leis aplicáveis.

P.

Completei recentemente um projecto que envolveu funcionários de uma organização e para comemorar gostaria de convidar os funcionários dessa organização e alguns funcionários da CSL que estiveram envolvidos no projecto a assistir a um jogo de futebol da final. Isto é permitido?

R.

Deve consultar a Direcção Geral para uma decisão. Para ser aprovado será necessário demonstrar que o entretenimento é apropriado e moderado, considerando a importância e dimensão do projecto e da natureza na relação de negócio e esta em conformidade com a política da CSL e as leis aplicáveis.

2.12

Relações externas com os parceiros de negócio

2.12.1

Doações políticas

A CSL aceita que as empresas possam ter necessidade de se envolver no ambiente político do país onde exercem a sua actividade, para garantir que a legitimidade do negócio e que os interesses dos nossos parceiros de negócio sejam considerados no desenvolvimento de políticas públicas.

Exigimos que todas as doações para apoiar trabalhos de partidos políticos, candidatos políticos ou representantes deverá ser razoavelmente equilibrada e deve ser feita de acordo com as leis, e regular-se pelas leis localmente aplicáveis.

Acreditamos que a transparência das doações políticas é importante para as empresas da indústria farmacêutica, dado que o governo tem um papel fundamental na regulação de reembolso, e aquisição de medicamentos. A CSL divulga anualmente o valor total das doações no Relatório de Responsabilidade Corporativa e no seu site.

2.12.2

Participação em políticas públicas

A CSL acredita que tem um papel importante a desempenhar em políticas públicas onde estão a ser desenvolvidas questões que afectam directamente a nossa empresa, e onde temos uma experiência particular.

Cooperamos com associações ligadas à indústria farmacêutica para o desenvolvimento da indústria e da política económica.

Sentimos que a CSL traz uma perspectiva única e importante para uma questão a ser discutida pelo governo, podemos considerar a hipótese de fazer uma apresentação independente, para ajudar e defender um debate público pleno e transparente.

2. Integridade nos Negócios

continuação

2.12

Relações externas com os parceiros de negócio

continuação

2.12.3

Negociar com o governo

A CSL exerce a sua actividade em áreas que são fortemente regulamentadas, e é provável que os nossos funcionários tenham necessidade de lidar profissionalmente com funcionários do Governo responsáveis pela negociação e gestão de contratos com a nossa empresa e com o desenvolvimento e implementação de regulamentos que nos afectam.

Se alguns dos nossos funcionários têm oportunidade de fazê-lo, ele deverá fornecer informação verídica e evitar falsificações ou omissões. Devemos preservar todos os registos relevantes de qualquer negociação do Governo, inquérito ou processo, de acordo com as leis aplicáveis e a Política da CSL em conformidade com a secção 2.9 (Suborno e corrupção) e secção 2.11 (entretenimento e Presentes) deste código.

2.12.4

Comunicação externa

A CSL tem porta-vozes devidamente autorizados para comentar assuntos relacionados com os nossos negócios, com a comunicação social, analistas e com o Governo. Apenas os porta-vozes autorizados devem fazer tais comentários.

P.

Trabalho num centro de recolha de plasma da CSL e recentemente recebi um telefonema de um jornalista a perguntar sobre a segurança das terapias dos derivados do plasma. Devo responder com base no que eu sei sobre este tópico ou responder "sem comentários"?

R.

Informações divulgadas publicamente através dos meios de comunicação podem ter um impacto financeiro ou legal importante e às vezes as informações imprevistas podem afectar a reputação corporativa da CSL. Assim, somente os porta-vozes autorizados podem fazer qualquer comentário público em nome da CSL. Deverá educadamente responder ao jornalista que irá encaminhá-lo para um porta-voz que responderá o mais rapidamente possível. Deverá verificar a natureza e os detalhes da pessoa que efectuou o telefonema. Deve encaminhar imediatamente o assunto para o responsável das Relações Públicas.

1.

Valores da Empresa e Princípios Orientadores

2.

Integridade nos Negócios

3.

Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos

4.

Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador

5.

Comunidade

6.

Gestão Ambiental

7.

Cumprimento deste código

8.

Glossário

2.13

Privacidade

2.13.1

Privacidade da informação a terceiros

A CSL respeita e está empenhada em proteger a privacidade de todos os indivíduos com quem lida, que inclui pacientes, dadores de plasma, profissionais de saúde, colaboradores, fornecedores e empresas contratadas. Neste contexto, é importante o cumprimento de todas as normas e leis localmente aplicáveis de uma forma oportuna e eficiente, quer como uma obrigação legal quer por uma questão de boas práticas empresariais.

Quando recolhemos, processamos, armazenamos e transferimos dados pessoais, tomamos as devidas precauções em conformidade com todas as leis localmente aplicáveis para garantir que a privacidade seja respeitada e protegida.

Temos uma política e programas de formação para garantir que os funcionários compreendem as suas próprias obrigações para com a CSL em relação à gestão de informações pessoais de acordo as leis localmente aplicáveis.

P.

Sou um representante de vendas e gostaria de contactar os pacientes que usam um dos produtos da CSL para participar num programa de apoio ao paciente. Posso solicitar os detalhes do paciente a um profissional de saúde que tem um grande número de pacientes a usar este produto?

R.

Em todos os países, existem leis de privacidade que devem ser observados em relação à recolha e ao uso de informações pessoais. Na maioria dos casos, as informações pessoais relacionadas com a saúde de uma pessoa são mantidas a um nível ainda mais elevado. A fim de obter acesso a essas informações é necessário obter ou ver a evidência em como tem o consentimento do paciente e à utilização a que se destina a informação. Entre em contacto com CSL Compliance ou CSL Legal para mais informações.

2.13.2

Privacidade da informação dos funcionários

A CSL garante que a gestão de informação dos funcionários cumpre o direito individual à privacidade com a legítima necessidade de continuar a nossa actividade. Portanto, recolheremos somente informações pessoais do funcionário quando for necessário e para que a mesma não seja intrusiva e cumpra as leis localmente aplicáveis.

Temos o compromisso de informar os funcionários do seu direito de compreender a finalidade para a qual recolhemos informações, o direito de verificar os seus próprios registos e corrigir eventuais erros que constem nos arquivos.

O nosso código de práticas empresariais responsáveis

Foco no cliente. Inovação. Integridade. Colaboração, Desempenho Superior.

1.

Valores da
Empresa e
Princípios
Orientadores

2.

Integridade
nos
Negócios

3.

Segurança e
Qualidade
dos Nossos
Produtos

4.

Local de
Trabalho Seguro,
Justo e
Recompensador

5.

Comunidade

6.

Gestão Ambiental

7.

Cumprimento
deste código

8.

Glossário

3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos

Compromisso da CSL

Como fornecedor de confiança e respeitado em soluções de saúde para muitas comunidades em todo o mundo, a CSL está comprometida com o desenvolvimento, fabricação e fornecimento de produtos seguros e de alta qualidade, que melhoram a saúde e o bem-estar dos nossos pacientes.

Nós iremos:

- Manter o sistema de qualidade e garantir que os processos de qualidade são compreendidos e mantidos actualizados rigorosamente pelos nossos funcionários;
- Certificar-nos que as empresas contratadas, fornecedores e distribuidores sejam parte do mesmo processo e que outras empresas farmacêuticas, cujos produtos licenciámos, estejam activamente comprometidas com os mesmos princípios;
- Notificar as agências regulamentares e outras partes interessadas se tivermos cientes de qualquer problema de segurança ou de qualidade com qualquer um dos nossos produtos;
- Trabalhar com a Organização Mundial de Saúde (“OMS”) e com o governo para investigar e prevenir qualquer instância de falsificação dos nossos produtos;
- Aplicar consistentemente as boas práticas da indústria farmacêutica no que diz respeito à pesquisa e desenvolvimento, que envolva animais e ensaios clínicos com pacientes ou indivíduos; e
- Implementar sistemas de práticas empresariais que protegem os direitos dos indivíduos que entram em contacto com a CSL.

3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos

continuação

1. Valores da Empresa e Princípios Orientadores	2. Integridade nos Negócios	3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos	4. Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador	5. Comunidade	6. Gestão Ambiental	7. Cumprimento deste código	8. Glossário
---	-----------------------------	--	--	---------------	---------------------	-----------------------------	--------------

3.1 Bioética

3.1.1 Pesquisa e desenvolvimento

Globalmente a pesquisa e desenvolvimento médico são fundamentais no avanço de soluções a doenças e problemas de saúde. Os Profissionais de saúde e a comunidade em geral contam com a segurança e eficácia dos produtos farmacêuticos, e que esses produtos são experimentados através de ensaios clínicos e desenvolvidos num ambiente regulamentado.

Na CSL, estamos comprometidos com a realização de tais pesquisas de uma forma transparente, com respeito pelas pessoas nos ensaios clínicos, e com o acompanhamento adequado no bem-estar dos animais durante os ensaios clínicos baseados em animais.

A nossa abordagem está em conformidade com a regulamentação governamental e o código de boas práticas da indústria farmacêutica para ensaios clínicos e testes em animais.

3.1.2 Ensaios clínicos

A CSL realiza ensaios clínicos em conformidade com as normas das Boas Práticas Clínicas (BPC) da Conferência Internacional de Harmonização (CIH), e com a Declaração de Helsínquia e as leis e regulamentos localmente aplicáveis no país em que o ensaio clínico é realizado.

Estas normas delineiam expectativas na comunidade das empresas farmacêuticas para a realização e gestão dos ensaios clínicos, incluindo o consentimento informado e a protecção, segurança e privacidade do paciente.

Estamos empenhados em garantir a transparência e o acesso público a informações relacionadas com as nossas actividades globais de desenvolvimento clínico. Registamos os ensaios clínicos que patrocinamos num sistema de registo público antes do início dos ensaios e revelamos os resultados destes ensaios de forma expedita.

Também estamos empenhados em garantir que, quando estamos envolvidos na pesquisa de produtos farmacêuticos desenvolvidos por outras empresas farmacêuticas, esses produtos foram aprovados pelo respectivo regulador terapêutico que controla estas normas.

3.1.3 Investigação em células estaminais

Enquanto a CSL não realizar pesquisas envolvendo células estaminais do cordão umbilical temos a responsabilidade de continuar a acompanhar o desenvolvimento em todas as áreas de investigação para potencial aplicação em medicamentos biológicos para o benefício dos pacientes.

3.1.4 Protecção animal

Na CSL, temos o compromisso em manter elevados padrões de bem-estar para todos os animais envolvidos na nossa pesquisa. Quaisquer ensaios de produtos realizados com animais são licenciados e rigorosamente regulamentados pelas leis localmente aplicáveis e pelo código de práticas internacionais. Aplicamos essas leis e código rigorosamente.

Na CSL, temos Comissões de Ética Animal (cada um "CEA"), cujo papel é o de assegurar que as actividades científicas que são realizadas em animais são consistentes com as normas e o código, e sempre que possível e permitido por lei, seguir os princípios dos 3R.

- **Replacement** - Substituição dos animais por outros métodos
- **Reduction** - Redução no número de animais utilizados; e
- **Refinement** - Melhoramento das técnicas utilizadas para reduzir o impacto nos animais.

Não iniciamos qualquer procedimento científico ou programa que envolva o uso de animais, a não ser que a CEA aprove os:

- Procedimentos científicos
- Instalações; e
- Qualificação técnica das pessoas envolvidas na pesquisa.

A CEA deve determinar que os ensaios sejam justificados, após validar o valor científico dos ensaios contra os potenciais efeitos sobre o bem-estar dos animais, antes de consentir o início de qualquer ensaio que utilize animais.

3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos

continuação

3.2 Efeitos Adversos

A segurança do paciente é de extrema importância para nós.

A CSL está empenhada em avaliar continuamente os riscos e benefícios dos nossos produtos, através da recolha de dados significativos sobre os efeitos adversos, e descrever de forma transparente o processo aos pacientes, profissionais de saúde e reguladores terapêuticos.

Temos um extenso programa de farmacovigilância e estamos empenhados e estamos comprometidos na manutenção e melhoria do sistema de gestão e formação dos funcionários que apoiam este programa.

P.
Ao assistir a um evento social um convidado relatou a história do seu filho que teve uma reacção adversa rara depois de receber um produto da CSL. O que devo fazer?

R.
A CSL tem em conta a qualidade e segurança do produto seriamente e temos a responsabilidade de denunciar todas as reacções adversas ou reclamações de qualidade do produto imediatamente. Devemos relatar o incidente o mais rapidamente possível e assegurar que, mantemos protegida a privacidade do paciente. Consulte a intranet da CSL para mais informações de como relatar reacções adversas ou reclamações de qualidade dos nossos produtos.

- | | | | | | | | |
|---|---------------------------------------|--|--|-------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|------------------------|
| 1.
Valores da Empresa e Princípios Orientadores | 2.
Integridade nos Negócios | 3.
Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos | 4.
Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador | 5.
Comunidade | 6.
Gestão Ambiental | 7.
Cumprimento deste código | 8.
Glossário |
|---|---------------------------------------|--|--|-------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|------------------------|

3.3 Qualidade

Os nossos pacientes contam com os processos da CSL para garantir que os nossos produtos correspondem às suas expectativas relativamente à qualidade e segurança. Estamos empenhados em desenvolver, produzir e comercializar produtos de qualidade que beneficiam todas as partes intervenientes, incluindo hospitais, profissionais de saúde e pacientes.

Obtemos isso, garantindo que os nossos produtos, processos e serviços satisfazem todas as especificações pertinentes e estão em conformidade com as leis localmente aplicáveis em todas as etapas no processo de produção.

A nossa política é cumprir com as leis e normas localmente aplicáveis relevantes para as nossas operações, tais como o Código de Boas Práticas de Fabrico (cBPF), o Código de Boas Práticas Laboratoriais (cBPL), o Código de Boas Práticas de Distribuição (cBPD) e outras normas similares aplicáveis aos produtos da indústria farmacêutica.

Cada empresa do grupo CSL tem um sistema de qualidade que sustenta o desenvolvimento, fabrico e fornecimento dos nossos produtos.

Somos auditados por agências reguladoras para garantir que os nossos sistemas e produtos cumprem os requisitos em conformidade com as leis e códigos localmente aplicáveis.

3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos

continuação

1. Valores da Empresa e Princípios Orientadores	2. Integridade nos Negócios	3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos	4. Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador	5. Comunidade	6. Gestão Ambiental	7. Cumprimento deste código	8. Glossário
---	---------------------------------------	--	--	-------------------------	-------------------------------	---------------------------------------	------------------------

3.4 Cadeia de abastecimento

3.4.1

Qualidade na cadeia de abastecimento

A cadeia de abastecimento da CSL, envolve os fornecedores, empresas contratadas, pesquisa e desenvolvimento, ensaios clínicos, fabrico, logística, distribuição, marketing e o acompanhamento dos produtos pós-venda.

Exigimos e colocamos em prática um conjunto de políticas que cobrem todas as áreas da cadeia de abastecimento para garantir o cumprimento dos códigos cBPF e cBPD.

Também estabelecemos acordos de qualidade que se relacionam com as interfaces dentro do grupo CSL ou com uma empresa contratada. Estes acordos descrevem responsabilidades e sistemas que ajudam a garantir o cumprimento dos requisitos dos códigos cBPF e cBPD.

3.4.2

Gestão da cadeia de abastecimento

A CSL selecciona os fornecedores e as empresas contratadas utilizando processos justos e transparentes, fazendo pleno uso do mercado competitivo sempre que possível. Também reavaliamos os processos existentes com os fornecedores e empresas contratadas regularmente.

Esperamos que as empresas contratadas, fornecedores e distribuidores cumpram as leis e regulamentos aplicáveis dos países onde exercem a sua actividade e com todas as demais normas estabelecidas neste código, incluindo:

- Evitar conflitos de interesse que possam surgir como uma consequência de trabalhar com a CSL;
- Comportar-se de forma ética e responsável no mercado e apoiar os princípios da livre concorrência;
- Uso de informações confidenciais, incluindo a posse de informações e segredos comerciais;

- Identificação e gestão adequada de todos os riscos associados com os seus contratos;
- Tratar todos os funcionários com dignidade e respeito; e
- Gerir a sua saúde directa ou indirectamente, gerir a sua segurança e gerir os impactos ambientais de forma responsável

Esperamos que as empresas contratadas, fornecedores e distribuidores melhorem continuamente o seu desempenho, definindo objectivos de desempenho, executando planos de implementação e tomando acções correctivas adequadas para as deficiências identificadas nas avaliações internas ou externas, inspecções e revisões da gestão.

P.

Pergunta –se, se para garantir o fornecimento contínuo de algumas matérias-primas para um novo projecto que a CSL esta a desenvolver. Quais são princípios e os processos que devemos aplicar para a selecção de um fornecedor?

R.

Globalmente a CSL mantém uma política de contratação para a prestação de serviços e de selecção de fornecedores que deve ser seguida em todos os casos. O princípio subjacente é o de assegurar que o fornecedor escolhido possui boa reputação e que a selecção é baseada na qualidade, produto, serviço e preço. O fornecedor deve cumprir com a legislação nacional aplicável assim como com este Código e outras políticas relacionadas. Tal inclui princípios competitivos de prestação de serviços, avaliações de risco dos fornecedores e processos de gestão de desempenho. O responsável local pelas contratações irá ajudá-lo ao longo do processo.

3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos

continuação

3.5 Direitos humanos

A CSL reconhece a sua responsabilidade em respeitar os direitos humanos dos seus pacientes, dos participantes nos ensaios clínicos, dadores de plasma, profissionais de saúde, clientes e dos seus funcionários.

Onde trabalhamos com outros fabricantes, empresas contratadas, fornecedores e distribuidores que fazem parte da nossa cadeia de abastecimento, esperamos que as suas políticas e práticas respeitem igualmente esses direitos.

Independentemente do país onde exercemos a nossa actividade, todas as nossas operações são regidas pela Declaração das Nações Unidas para os Direitos Humanos e pelas directrizes da OCDE para as empresas multinacionais, de acordo com os direitos por estas estabelecidas.

Na prática, estes princípios aplicam-se aos aspectos da nossa actividade descritos em seguida:

3.5.1

Trabalho infantil

Reconhecemos o direito de todas as crianças a serem protegidas da exploração económica. Estamos, portanto, comprometidos com as exigências da idade mínima para trabalhar em todos os países onde exercemos a nossa actividade.

3.5.2

Participantes nos ensaios clínicos

As pessoas não devem participar em ensaios clínicos, sem terem protegidos os seus direitos fundamentais, como pacientes ou sem o seu consentimento informado.

Asseguramos que os produtos que fazem parte dos nossos programas de pesquisa e desenvolvimento ou produtos dos quais possuímos licenças de outras empresas farmacêuticas não estão de forma alguma envolvidos com a violação desses direitos.

3.5.3

Dadores

Reconhecemos que os dadores de plasma e sangue são importantes em muitos aspectos do nosso negócio. Cuidamos bem dos dadores aos quais extraímos plasma ou sangue e tratamo-los com respeito e cortesia.

1. Valores da Empresa e Princípios Orientadores

2. Integridade nos Negócios

3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos

4. Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador

5. Comunidade

6. Gestão Ambiental

7. Cumprimento deste código

8. Glossário

3.5.4

Representação dos funcionários

A CSL encoraja os seus funcionários a colocar questões directamente aos seus superiores. Os funcionários têm o direito de verem as suas questões respondidas de forma justa e oportuna.

Todos os nossos funcionários têm o direito de serem representados, sem medo de represálias, intimidação ou assédio.

3.5.5

O Direito Legal e o Salário mínimo

Cumprimos com o código do trabalho localmente aplicável e receberão todos os benefícios que têm direito a receber legalmente.

Em todos os casos, as condições de trabalho da CSL reúnem ou excedem os mínimos legalmente aplicáveis.

P.

O fornecedor com quem queremos trabalhar com base na qualidade e preço dos seus produtos não pode ou não quer responder a questões relacionadas com o trabalho infantil, aceitação de um representante no local de trabalho e outras práticas de trabalho. Podemos mantê-lo como fornecedor?

R.

Não – Exigimos que os nossos fornecedores estejam em conformidade com estas práticas de trabalho e forneçam garantia em como estão comprometidos em aplicá-las. Se algum fornecedor não cumprir esta norma, não deve ser mantido como fornecedor.

O nosso código de práticas empresariais responsáveis

Foco no cliente. Inovação. Integridade. Colaboração, Desempenho Superior.

1.
Valores da
Empresa e
Princípios
Orientadores

2.
Integridade
nos
Negócios

3.
Segurança e
Qualidade
dos Nossos
Produtos

4.
Local de
Trabalho Seguro,
Justo e
Recompensador

5.
Comunidade

6.
Gestão Ambiental

7.
Cumprimento
deste código

8.
Glossário

4. Local de trabalho seguro, justo e recompensador

Compromisso da CSL

A CSL está empenhada num ambiente de trabalho para todos os seus funcionários onde haja confiança mútua e respeito.

Também estamos empenhados em proporcionar um ambiente de trabalho que seja seguro e que apoie o bem-estar dos funcionários e contratados. Reconhecemos o valor do equilíbrio na vida profissional e consideramos o mesmo no desenvolvimento das nossas políticas.

Estes compromissos ajudam-nos a garantir que mantenhamos a reputação de uma organização progressista, que atrai funcionários com valor, fornecendo um ambiente de trabalho estimulante e gratificante, contratando e mantendo dirigentes e funcionários num mercado de trabalho competitivo.

Nós iremos:

- Proporcionar um ambiente de trabalho que seja livre de assédio e discriminação;
- Respeitar e promover a diversidade no local de trabalho;
- Certificar-nos que os nossos funcionários sejam devidamente remunerados pelo seu serviço de uma forma que reflecta o valor justo de mercado;
- Fornecer apoio adequado e oportunidades de desenvolvimento profissional e progressão de carreira;
- Proteger a saúde e a segurança de nossos funcionários e contratados;
- Certificar-nos que os nossos funcionários têm o direito de serem representados sem medo de represália, intimidação, assédio; e
- Proporcionar aos nossos funcionários acesso a programas de aconselhamento profissional independente para apoiá-los nos períodos de dificuldade.

4. Local de trabalho seguro, justo e recompensador

continuação

1. Valores da Empresa e Princípios Orientadores	2. Integridade nos Negócios	3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos	4. Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador	5. Comunidade	6. Gestão Ambiental	7. Cumprimento deste código	8. Glossário
---	-----------------------------	--	--	---------------	---------------------	-----------------------------	--------------

4.1

Normas do local de trabalho

4.1.1

Recrutamento

A CSL fornece um processo justo e transparente no recrutamento, selecção, promoção e transferência de potenciais e actuais funcionários. Globalmente temos princípios estabelecidos para garantir que os processos de recrutamento e selecção são aplicados de forma consistente em todo o Grupo CSL.

Apoiamos a aprendizagem, desenvolvimento e incentivamos os nossos colaboradores a evoluir profissionalmente nas suas carreiras.

Asseguramos que existe integridade e incentivamos os nossos actuais funcionários a candidatar-se a novas posições dentro do grupo, reflectindo uma organização que valoriza o desenvolvimento e crescimento da carreira profissional do funcionário.

Garantimos que haja integridade na gestão do processo de selecção e, que a selecção seja livre de preconceito ou apropriada.

4.1.2

Oportunidades Iguais no Trabalho (OIT) e assédio no local de trabalho

A CSL proíbe o tratamento menos favorável a uma pessoa, com base em atributos como sexo, idade, raça, religião, deficiência e orientação sexual. Não toleramos qualquer forma de assédio, incluindo agressões físicas ou psicológicas, violência ocupacional em qualquer contexto no local de trabalho, incluindo em conferências, formações, congressos ou eventos sociais fora do local de trabalho.

Cumprimos todas as exigências das leis localmente aplicáveis e no mínimo iremos:

- Informar e educar os nossos gerentes e funcionários na promoção da consciência sobre os direitos da igualdade de oportunidades e familiaridade com as exigências legais;

- Tomar decisões sobre empregos e promoções baseadas no mérito;
- Comunicar claramente que não toleramos assédio ou qualquer tipo de discriminação no local de trabalho, e que eventuais medidas disciplinares serão tomadas em caso de violação desta política;
- Estabelecer procedimentos que sejam consistentes com os princípios de justiça natural para aqueles que desejam fazer uma reclamação ou procurar aconselhamento; e
- Assegurar aos nossos funcionários que manteremos a sua confidencialidade até o limite máximo permitido pelas circunstâncias.

P.

Estou a recrutar uma pessoa para uma vaga na linha de produção numa fábrica. A posição requer movimento frequente e os espaços são confinados e estou preocupado em que uma pessoa com uma deficiência não seria capaz de realizar esse trabalho com segurança. Devo desencorajar as pessoas com deficiência a concorrer?

R.

Não - isso seria contra o Código e as políticas relevantes da CSL e também pode ser ilegal. Primeiro deve garantir que a especificação do trabalho e os critérios de selecção reflectem com precisão os requisitos essenciais do trabalho. A sua preocupação com a segurança pode ser bem fundamentada, mas não pode prejudicar a capacidade de um candidato com deficiência para desempenhar o papel. Deve também ter em conta que a CSL faz ajustes razoáveis para permitir que as pessoas possam participar igualmente. Entre em contacto com os Recursos Humanos ou o departamento Legal da CSL, que irá ajudá-lo.

P.

Um dos meus colegas disse-me que é homossexual e eu já tinha ouvido piadas e comentários negativos sobre o seu estilo de vida. O que devo fazer?

R.

O assédio no local de trabalho é contra o Código, a política da CSL e pode ser considerado uma ilegalidade. Pode ter um impacto negativo da companhia. Se observou incidentes ou ouviu comentários que a fazem sentir-se desconfortável, deve relatar o comportamento que tem observado directamente aos seus superiores ou contactar os Recursos Humanos da CSL. Se o assunto permanece por resolver, a CSL tem um relatório "denunciante" para relatar estas preocupações. Por favor vá à intranet para mais informações.

4. Local de trabalho seguro, justo e recompensador continuação

4.1

Normas do local de trabalho continuação

4.1.3

Saúde e Segurança

A CSL está empenhada em exercer a sua actividade de forma segura e responsável, e que respeite a saúde dos seus funcionários, clientes e as comunidades nas quais exerce a sua actividade.

Todos os nossos funcionários, contratados e visitantes têm a responsabilidade de gerir e manter um ambiente de trabalho que proteja a saúde e segurança dos trabalhadores.

Em cada actividade que exercemos, implementamos um sistema de gestão de saúde e segurança, que:

- Em conformidade com todas as leis aplicáveis e requisitos de licenciamento para exercer a nossa actividade;
- Desenvolve, implementa e avalia a saúde, segurança e planos de gestão para minimizar os riscos e tirar vantagem das oportunidades de melhoria;
- Define metas de saúde e segurança. Garante que essas metas são monitorizadas de perto, medidas e reportadas com base numa melhoria contínua;
- Comunica os objectivos de saúde e segurança a todos os funcionários, assegurando que compreendem o contributo que podem dar para alcançar as nossas metas de saúde e segurança;

- Incentiva todos os colaboradores a envolverem-se no processo de melhoria contínua e desempenho da saúde e da segurança;
- Mantém os mais altos padrões nas suas instalações para proteger os funcionários, contratantes, visitantes e a comunidade onde exerce a sua actividade;
- Garante que as políticas, os procedimentos e as instruções sejam compreendidas, amplamente implementadas e respeitadas;
- Consulta os seus colaboradores sobre questões de saúde e segurança para garantir um processo de melhoria contínua;
- Faculta formação e recursos adequados para que os funcionários estejam preparados para trabalhar com segurança e num ambiente de trabalho livre de incidentes; e
- Garante que os contratados e visitantes compreendem as nossas obrigações e objectivos de saúde e segurança no trabalho.

Funcionários, contratados e visitantes devem reportar qualquer acidente, lesão, doença, condição de salubridade, incidente, derrame ou outros incidentes para que possamos tomar as medidas apropriadas para prevenir, corrigir ou controlar estas condições.

1. Valores da Empresa e Princípios Orientadores

2. Integridade nos Negócios

3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos

4. Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador

5. Comunidade

6. Gestão Ambiental

7. Cumprimento deste código

8. Glossário

P.

A minha chefia exige que cumpramos as metas de produção. Estas só podem ser atendidas se não cumprirmos as regras de saúde e segurança. O que devo fazer?

R.

Os procedimentos de Saúde e segurança nunca devem ser comprometidos e nunca devemos colocar os procedimentos de saúde e de segurança em segundo plano para cumprir as metas de produção. É inaceitável. Devemos primeiro discutir as nossas preocupações com os nossos superiores hierárquicos. Se está desconfortável em fazer isso ou se não tiver êxito em obter a sua atenção, então deve falar com o seu delegado de saúde e segurança. Se o assunto permanece por resolver, a CSL tem um relatório "denunciante" para relatar estas preocupações. Por favor vá à intranet para mais informações.

4.1.4

Reabilitação

É importante que os funcionários da CSL possam retomar ao trabalho após uma lesão ou doença logo que for considerado adequado e com a indicação dada pelo médico. A nossa política e práticas de reabilitação dos funcionários, têm, portanto um duplo objectivo de:

- Reconhecer que a reabilitação é uma parte do cumprimento das obrigações para a compensação aos trabalhadores, e
- Garantir que os programas de reabilitação que estabelecemos consideram o impacto psicológico e social das lesões dos funcionários no local de trabalho.

Estamos empenhados em ajudar os nossos funcionários lesionados ou doentes a retomar a sua actividade profissional através de intervenção precoce e desenvolvimento dos planos de gestão de casos que ajudam o funcionário a recuperar sua posição no local de trabalho.

4. Local de trabalho seguro, justo e recompensador continuação

4.1

Normas do local de trabalho continuação

4.1.5

Rescisão e separação

Quando a CSL faz a rescisão de um contrato de trabalho com um empregado, irá fazê-lo de uma forma que seja consistente com as leis localmente aplicáveis e que esteja em consonância com as políticas de recursos humanos da CSL.

Isto pode ocorrer:

- Quando houver razões válidas relacionadas com a capacidade, conduta e desempenho do funcionário;
- Quando houver descontinuidade na empresa, da função desempenhada pelo funcionário;
- No caso de contrato “por conta própria”, e a discricção validamente exercida do empregador ou empregado, com ou sem justa causa; ou
- Outra forma que pode estar descrito, sob as condições locais de trabalho ou contratos individuais.

4.2

Comportamento profissional

4.2.1

Respeito mútuo

A CSL determina elevados padrões para a conduta profissional e ética que imperam permanentemente o modo de interagir com os clientes, fornecedores, colegas de trabalho e membros do público.

Isto inclui:

- Agir de forma justa e honesta em todos os momentos;
- Conceder cortesia e respeito a pessoas;
- Respeitar a propriedade pessoal e a propriedade da CSL;
- Actuar de forma justa e honesta em todos os momentos;
- Trabalhar em conjunto para alcançar melhores resultados;
- Procurar entender e atender as partes interessadas, e,
- Tomar medidas para entender as leis e costumes nos diferentes países onde exercemos a nossa actividade.

1. Valores da Empresa e Princípios Orientadores

2. Integridade nos Negócios

3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos

4. Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador

5. Comunidade

6. Gestão Ambiental

7. Cumprimento deste código

8. Glossário

4.2.2

Divulgação de informações confidenciais

A CSL espera que os seus funcionários respeitem a confidencialidade das informações obtidas durante o seu emprego na companhia e não divulguem ou usem essas informações excepto para fins aprovados pela CSL.

Informação que abrange inclui, mas não está limitada a:

- Políticas de preço da CSL;
- Planos estratégicos e de desenvolvimento dos produtos;
- Informação financeira;
- Informação sobre clientes; e
- Invenções e descobertas.

Exigimos que os nossos funcionários cedam e transfiram para a CSL, a qualquer momento, sem qualquer outra consideração, qualquer propriedade intelectual desenvolvida por eles no decorrer do seu emprego na CSL ou desenvolvida a partir da propriedade intelectual da CSL. A única excepção é onde as leis localmente aplicáveis exigem que a análise é devida para pagar uma compensação, caso em que, a contrapartida a pagar será o mínimo exigido sob as leis localmente aplicáveis.

P.

Um profissional de saúde de quem eu sou amigo está ansioso para proporcionar o melhor tratamento disponível e informação aos seus pacientes. Ele pediu-me para obter informações sobre os resultados de alguns estudos clínicos em fase inicial que a CSL está a realizar. Como o profissional de saúde é obrigado a respeitar a confidencialidade do paciente é permissível informá-lo do resultado dos estudos clínicos?

R.

As informações da CSL são confidenciais, os resultados de ensaios clínicos não devem ser divulgados ou utilizados para qualquer finalidade a não ser que especificamente seja aprovado pela CSL. Consequentemente, deve ter muito cuidado com o que discutir em conversas com esse profissional de saúde, restringir a informação facultada às informações que são conhecidas no domínio público.

4. Local de trabalho seguro, justo e recompensador continuação

4.2

Comportamento profissional continuação

4.2.3

Comunicação interna

A CSL está empenhada em garantir que todos os funcionários tenham acesso adequado às informações relevantes da CSL que permitirá desempenhar as suas funções de forma eficaz e compreender melhor as decisões da nossa empresa.

O nosso processo de comunicação interno é projectado para partilhar informação interna, melhorar a tomada de decisão e disseminar publicamente decisões estratégicas que promovam uma compreensão dos nossos valores e direcção.

Sujeita a considerações de privacidade, confidencialidade, e sensibilidade comercial, oportunamente disponibilizaremos informações sobre a CSL aos funcionários.

Colocamos em prática procedimentos para fornecer orientações sobre o desenvolvimento, aprovação e publicação de materiais impressos e electrónicos.

P.

Estou preocupado com um colega de trabalho cujo comportamento na ocasião sugere que ele está sob o efeito de álcool, durante o serviço. Eu sei que ele está a atravessar uma fase difícil na sua vida familiar e não quer agravar a sua situação profissional, mas temo que a sua segurança e a dos seus colegas possam estar em perigo. O que devo fazer?

4.2.4

Drogas e álcool

Para manter um ambiente de trabalho seguro, os funcionários não devem abusar de drogas ou álcool enquanto trabalhadores da CSL. Além disso, o uso ilegal ou não autorizado, a posse, venda, compra ou troca de drogas e álcool está proibido em qualquer momento.

Os gerentes responsáveis da CSL devem garantir que o álcool é consumido com moderação de forma a garantir que os consumidores não representam riscos à saúde e segurança ou igualdade de oportunidades a si próprio ou a terceiros.

Qualquer um dos nossos funcionários, que tenha problema de dependência pode vir a ter ajuda ou aconselhamento sem colocar em perigo o seu posto de trabalho.

R.

Embora não tenha a certeza de que o álcool é a causa do comportamento que tem observado, e se tem preocupações com a segurança no seu local de trabalho, deve comunicar as suas preocupações imediatamente aos seus superiores hierárquicos e/ou ao seu delegado de saúde e segurança no trabalho. A situação pode ser investigada e tomadas acções ou medidas adequadas para proteger a saúde e segurança do seu colega e outros funcionários.

1. Valores da Empresa e Princípios Orientadores

2. Integridade nos Negócios

3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos

4. Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador

5. Comunidade

6. Gestão Ambiental

7. Cumprimento deste código

8. Glossário

4.3

Recompensas dos empregados

4.3.1

Gestão de desempenho

A CSL garante que os funcionários de cada unidade de negócio no país onde exerce a sua actividade compreendem como eles contribuem para o sucesso da CSL, isto inclui:

- Garantir que os padrões de desempenho e expectativas de cada funcionário são compreendidos;
- Que os objectivos, quando necessário, são realizáveis e são analisados em função dos resultados e valores da CSL;
- Incentivar a colaboração entre funcionários e directores directos, colegas relevantes, equipas e partes interessadas em relação ao desempenho, e;
- Ter um sistema fundamental de gestão de desempenho de acordo com os sistemas e procedimentos que apoia a gestão eficaz destas práticas em todas as nossas empresas.

P.

Estabeleci um plano de trabalho com o meu superior hierárquico e entendi que este seria a base da minha avaliação de desempenho anual. Agora chegou o momento em que o meu superior hierárquico terá que verificar a minha avaliação de desempenho. No entanto, o meu superior hierárquico não discutiu o mesmo comigo. O que devo fazer?

R.

A CSL tem um sistema de gestão de desempenho, que inclui um processo de avaliação, através de conversas abertas e construtivas entre superiores hierárquicos e os seus subordinados directos. Deve lembrar o seu superior hierárquico que chegou o momento de falar sobre a sua avaliação e agendar uma reunião para que isso ocorra em ambiente privado. Você e o superior hierárquico devem falar dos cumprimentos dos seus objectivos comparativamente ao ano anterior, outras formas de trabalho adicionais que implementou, incluindo as prioridades de negócio existentes que na altura em que o seu plano de trabalho foi criado não eram conhecidas, as dificuldades enfrentadas, o seu plano de trabalho futuro e as necessidades de desenvolvimento. Mais orientações sobre avaliações de desempenho anual serão fornecidas pelos Recursos Humanos localmente.

4. Local de trabalho seguro, justo e recompensador continuação

1. Valores da Empresa e Princípios Orientadores	2. Integridade nos Negócios	3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos	4. Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador	5. Comunidade	6. Gestão Ambiental	7. Cumprimento deste código	8. Glossário
---	-----------------------------	--	--	---------------	---------------------	-----------------------------	--------------

4.3

Recompensas dos empregados continuação

4.3.2

Filosofia de remuneração

A CSL relaciona directamente o nível de remuneração do funcionário ao papel que desempenha na empresa. Usamos uma metodologia consistente de avaliação em todo o grupo, permitindo uma comparação directa da classificação do cargo e monitorizamos o valor da remuneração no mercado de trabalho em diferentes posições e em diferentes locais.

O nosso sistema de gestão de desempenho é fundamental para estabelecer objectivos de desempenho e gestão de remuneração.

Para que possamos competir e manter talentos de alto calibre a CSL oferece remuneração que seja competitiva de acordo com o seu cargo profissional e de acordo com os valores de mercado. Os pacotes de remuneração dos executivos incluem remuneração fixa e recompensas relacionadas com o desempenho, na forma de incentivos de curto prazo em dinheiro e incentivos a longo prazo por meio de participação accionista de forma a alinhar os interesses dos funcionários e dos accionistas.

Em todos os países onde exercemos actividade, a CSL vai efectuar uma contribuição aos planos de aposentadoria para os funcionários de uma forma consistente com as práticas de mercado localmente aplicáveis.

A CSL irá reembolsar os funcionários em legítimo relacionado com o trabalho e as despesas pessoais ocorridas durante um processo relacionado com a nossa actividade, como viagens de trabalho, ou conferências. Em todos os casos, o seu superior hierárquico aprovará todos os pedidos de reembolso.

4.3.3

Reconhecimento do serviço

Em todas as empresas da CSL reconhecemos os bons serviços continuamente prestados por todos os funcionários ao longo do seu percurso profissional na empresa.

4.3.4

Aprendizagem & desenvolvimento

A CSL está empenhada no investimento e desenvolvimento na aprendizagem para continuamente melhorar as habilitações dos seus funcionários para que possam cumprir as suas funções com segurança, eficácia e coerência. Disponibilizamos oportunidades de desenvolvimento profissional aos funcionários a todos os níveis. Isto também ajuda a garantir que tenhamos um conjunto de talentosos líderes prontos a assumir papéis de liderança futura em todo o grupo.

O nosso sistema de aprendizagem e desenvolvimento inclui:

- Identificação, implementação e avaliação na formação do funcionário e desenvolvimento consistente com os planos de trabalho individuais e requisitos da empresa;
- Definição clara dos vínculos com os processos de gestão de desempenho, incluindo retorno de avaliação comportamental coerente com os nossos valores;
- Aplicação das capacidades de liderança que incluem gestão, aprendizagem e desenvolvimento de equipas e pessoas;
- Acesso justo à formação e desenvolvimento de acordo com princípios de igualdade de oportunidades no trabalho;
- Identificação dos indivíduos altamente potenciais por meio de uma abordagem comum e coerente globalmente;
- Uma abordagem global no planeamento da sucessão para maximizar o desenvolvimento da carreira.

4.3.5

Acção disciplinar e Aconselhamento

A CSL pretende estabelecer e manter padrões de desempenho e conduta no local de trabalho através do uso adequado de aconselhamento informal, desenvolvimento dos funcionários, formação nas áreas que for necessário, aconselhamento formal e demissão.

Conduta considerada grave e má conduta intencional podem incluir comportamentos que são:

- Ilegais;
- Prejudiciais ao negócio;
- Um risco para a segurança e integridade da CSL e dos seus funcionários; ou
- Uma violação deste código e outras políticas e procedimentos internos.

As acções tomadas em resposta à conduta dos funcionários dependerão da gravidade da situação e terá em consideração o local de trabalho, bem como cumprir os requisitos legais do ambiente. Em todos os casos, os funcionários terão a oportunidade de explicar as suas acções.

O nosso código de práticas empresariais responsáveis

Foco no cliente. Inovação. Integridade. Colaboração, Desempenho Superior.

1.

Valores da
Empresa e
Princípios
Orientadores

2.

Integridade
nos Negócios

3.

Segurança e
Qualidade
dos Nossos
Produtos

4.

Local de
Trabalho Seguro,
Justo e
Recompensador

5.

Comunidade

6.

Gestão Ambiental

7.

Cumprimento
deste código

8.

Glossário

5. Comunidade

Compromisso da CSL:

Na CSL, temos o compromisso de ajudar a construir comunidades mais saudáveis a nível mundial e nos locais onde exercemos a nossa actividade. Procuramos fazer isso de forma alinhada com os nossos objectivos a longo prazo da empresa e utilizamos os conhecimentos e benefícios para nosso uso exclusivo.

Nós iremos:

- Dedicar-nos a desenvolver activamente e de forma eficaz programas comunitários ou de caridade que melhorem a saúde e qualidade de vida das nossas comunidades;
- Certificar-nos que os nossos funcionários, possam estar envolvidos e estejam comprometidos com a entrega destes programas na sua capacidade de representantes da CSL; e
- Responder adequadamente a quaisquer crises humanitárias ou de trabalho de assistência onde os nossos produtos ou habilidades especiais sejam necessários.

5. Comunidade continuação

1. Valores da Empresa e Princípios Orientadores	2. Integridade nos Negócios	3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos	4. Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador	5. Comunidade	6. Gestão Ambiental	7. Cumprimento deste código	8. Glossário
---	-----------------------------	--	--	---------------	---------------------	-----------------------------	--------------

5.1

Contribuições humanitárias

A CSL desenvolveu uma estrutura de investimento comunitário que nos permite apoiar as nossas comunidades de forma significativa através das nossas principais empresas e em conjunto com os funcionários e as outras partes interessadas.

O nosso investimento na sociedade é caracterizada por:

Apoio às comunidades de doentes

- Melhorar a qualidade de vida dos pacientes nas terapias que sejam necessárias.
- Melhorar o acesso aos nossos medicamentos biológicos,

Apoio às comunidades biológicas

- Promover o conhecimento das comunidades médicas e científicas
- Promover a próxima geração de investigadores médicos.

Apoio às comunidades locais

- Apoiar a comunidade onde vivemos e trabalhamos;
- Apoiar comunidades em tempo de catástrofes;

Fazemos parcerias com outras organizações tais como organizações não-governamentais e instituições de investigação para melhorar o nosso esforço globalmente.

Consideraremos as contribuições, tais como doações de produtos para ajuda humanitária quando o pedido é feito por um governo ou organização de ajuda humanitária, em conformidade com as leis aplicáveis para tais doações.

Um sistema de gestão será mantido para garantir que os investimentos em comunidades financiados pela CSL estejam de acordo com as leis e convenções locais, respeita os costumes localmente e está consistente com a nossa estrutura estratégica.

Monitorizamos e avaliamos as nossas contribuições humanitárias e elaboramos e publicamos relatórios sobre os resultados das nossas contribuições.

P.

Fui abordado por um representante de um grupo de pacientes sem fins lucrativos a fim de obter uma doação substancial da CSL para apoiar uma pesquisa de doenças tropicais. Posso autorizar a doação em nome da CSL para esta causa nobre?

R.

Globalmente a CSL tem um quadro de pessoal estrategicamente colocado nas áreas prioritárias onde devem ser direcionados estes pedidos de investimentos da CSL, onde eles podem ser mais eficazes e coerentes com a nossa meta corporativa e capacidade de avaliação. Por uma questão de boa gestão todas as doações devem ser feitas a conceituadas organizações sem fins lucrativos, que são isentas de impostos por parte do governo e não a pessoas individualmente. Deve consultar a política da CSL sobre as contribuições da comunidade e seguir o procedimento de autorização estabelecido por essa política. Se precisar de mais informações sobre o programa de contribuições comunitárias da CSL, por favor contacte o seu superior hierárquico ou o representante dos Assuntos Internos da CSL.

O nosso código de práticas empresariais responsáveis

Foco no cliente. Inovação. Integridade. Colaboração, Desempenho Superior.

1.

Valores da
Empresa e
Princípios
Orientadores

2.

Integridade
nos Negócios

3.

Segurança e
Qualidade
dos Nossos
Produtos

4.

Local de
Trabalho Seguro,
Justo e
Recompensador

5.

Comunidade

6.

Gestão Ambiental

7.

Cumprimento
deste código

8.

Glossário

6. Gestão ambiental

Compromisso da CSL:

A CSL está empenhada em orientar todas as suas actividades operacionais de forma a minimizar o impacto sobre o meio ambiente e a conservação dos recursos naturais. Vimos a administração ambiental como uma oportunidade para construir comunidades mais saudáveis e sustentáveis.

Nós iremos:

- Exercer a nossa actividade cumprindo as leis ambientais e regulamentação jurídica de cada país, cumprir ou exceder as normas ambientais aplicáveis e tomar medidas eficazes para resolver quaisquer casos de não conformidade que ocorram;
- Estabelecer e manter sistemas de gestão ambiental em todas as nossas instalações;
- Envolver-nos e colaborar com os nossos intervenientes, comunicando abertamente todas as informações sobre o desempenho ambiental da CSL e dar resposta a questões ambientais importantes, nomeadamente através da publicação de relatórios corporativos;
- Reduzir o consumo de recursos energéticos, água e outros através da melhoria contínua no uso de recursos com eficácia;
- Usar uma hierarquia de abordagens para a prevenção da poluição, incluindo a minimização da quantidade de água residual, emissões atmosféricas e resíduos sólidos produzidos, de modo a evitar danos para a saúde humana e para o meio ambiente;
- Integrar a gestão ambiental nos processos empresariais da CSL, na avaliação de risco, planeamento e tomada de decisões; e
- Garantir que todos os funcionários e contratados que trabalham nas nossas instalações estejam conscientes das suas responsabilidades ambientais inseridas neste código, e possuem a formação necessária para encontrar essas responsabilidades.

6. Gestão ambiental continuação

A nossa política ambiental descreve os nossos compromissos ambientais e proporciona objectivos e metas ambientais definidas. O nosso sistema de gestão de Saúde, Segurança e Gestão Ambiental é consistente com a norma internacional ISO 14001, 2004.

Os funcionários devem comunicar ao seu superior hierárquico qualquer acidente, incidente, ou derrame de material para o meio ambiente, de forma a serem tomadas as devidas precauções para prevenir, corrigir ou controlar.

P.
Tivemos um pequeno derrame de produtos químicos - apenas alguns litros – Como devo proceder? Devo participar o derrame?

R.
Sim, todos os derrames de produtos químicos ou outras substâncias perigosas devem ser comunicadas ao seu superior hierárquico, logo que esteja ciente do sucedido. Isto irá permitir rapidamente elaborar relatórios, se necessário, às agências regulamentares, e proceder rapidamente à investigação para determinar a causa e implementar acções correctivas.

1. Valores da Empresa e Princípios Orientadores	2. Integridade nos Negócios	3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos	4. Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador	5. Comunidade	6. Gestão Ambiental	7. Cumprimento deste código	8. Glossário
---	---------------------------------------	--	--	-------------------------	-------------------------------	---------------------------------------	------------------------

6.1 Mudança climática

A CSL reconhece que as mudanças climáticas são causadas por gases do efeito de estufa produzidos como resultado de actividade humana, esta mudança é um desafio preeminente para o meio ambiente globalmente. Temos a responsabilidade de dar uma contribuição para enfrentar as mudanças climáticas.

Nós Iremos:

- Exercer a nossa actividade dentro das leis ambientais e regulamentos jurídicos nos países onde exercemos a nossa actividade, atender ou exceder as normas ambientais aplicáveis, e tomar medidas eficazes para resolver quaisquer casos de não conformidade que ocorram;
- Estabelecer e manter sistemas de gestão ambiental em todas as nossas instalações;
- Reduzir o consumo de recursos energéticos, água e outros através da melhoria contínua da eficiência do uso dos recursos;
- Participar em importantes programas voluntários governamentais e não-governamentais sobre mudanças climáticas e cumprir toda a legislação e regulamentos aplicáveis;
- Integrar as mudanças climáticas na gestão de risco corporativo, considerando os riscos físicos, e outros processos essenciais para a empresa.
- Aumentar a eficiência no uso de energia por todas as nossas empresas e continuamente procurar novas oportunidades para economizar energia e redução do gás do efeito de estufa; e
- Envolver-se com as partes interessadas sobre as nossas iniciativas e desempenho relativamente às mudanças climáticas incluindo a publicação de relatórios de consciencialização e formação dos funcionários sobre o efeito de estufa.

O nosso código de práticas empresariais responsáveis

Foco no cliente. Inovação. Integridade. Colaboração, Desempenho Superior.

1. Valores da Empresa e Princípios Orientadores	2. Integridade nos Negócios	3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos	4. Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador	5. Comunidade	6. Gestão Ambiental	7. Cumprimento deste código	8. Glossário
--	---	---	---	-------------------------	-------------------------------	--	------------------------

7. Cumprimento deste Código

Compromisso da CSL:

A CSL está empenhada em ajudar os seus funcionários, empresas contratadas, fornecedores e parceiros a compreender e respeitar os princípios e expectativas indicadas neste Código.

Nós iremos:

- Assegurar que todos os funcionários tenham acesso ao código traduzido no seu idioma local e distribuir a cada membro do quadro de pessoal da empresa – novos e existentes;
- Verificar que o código está disponível para as empresas contratantes e fornecedores;
- Implementar programas de formação obrigatórios de forma a ajudar os nossos funcionários a compreender o código, a sua importância para eles e as suas obrigações individuais;
- Monitorizar a participação em programas de formação obrigatórios, tomar acções correctivas quando necessário e analisar a eficácia da formação do código;
- Certificar que os nossos funcionários, fornecedores e outras entidades possam levantar preocupações em relação à conduta ilegal, violação das políticas da empresa ou procedimento condenável de forma anónima (se desejável) sem medo de retaliação; e
- Procurar e responder aos comentários dos nossos colaboradores e de outros grupos intervenientes sobre potenciais melhorias ao código.

7. Cumprimento deste Código continuação

- 1.
Valores da
Empresa e
Princípios
Orientadores
- 2.
Integridade
nos Negócios
- 3.
Segurança e
Qualidade
dos Nossos
Produtos
- 4.
Local de
Trabalho Seguro,
Justo e
Recompensador
- 5.
Comunidade
- 6.
Gestão Ambiental
- 7.
Cumprimento
deste código
- 8.
Glossário

7.1 Quadro de Responsabilidades

Conselho Executivo da CSL	Aprova o código e estabelece marcos de revisão.
Grupo de Gestão Executiva	Aumenta a consciência, garante a acessibilidade, monitoriza a observância.
CR Comité Gestor	Revê e recomenda melhorias, facilita a troca de informação entre os parceiros de negócio.
CSL Compliance / CSL Legal / CSL HR	Supervisionar e gerir os requisitos de formação, violações / relatórios de não-conformidade. Apoiar superiores hierárquicos com perguntas e apoiar activamente revisões do Código.
Superiores Hierárquicos	Garantir que os funcionários recebem o Código e em conformidade com os programas de formação. Monitorizam a adesão ao Código e apoia os funcionários com perguntas / dúvidas.
Funcionários	Rever o Código e participar nos programas de formação. Pedir esclarecimentos quando necessário e levantar questões de não-conformidade.

7.2 Levantamento de preocupações

A CSL elaborou este código com a intenção de dar continuidade a um relacionamento transparente com os nossos funcionários, fornecedores e outras entidades. No entanto, reconhecemos que pode haver momentos em que os funcionários, fornecedores e outras entidades tenham a necessidade de trazer ao nosso conhecimento casos de conduta inadequada. Para permitir que isto aconteça sem represálias, vamos continuar a manter e a promover a existência de procedimentos para os nossos funcionários, fornecedores e outras entidades, a denunciar situações que os preocupam, incluindo o uso do nosso processo de denúncia e outros sistemas de gestão.

P.
Tenho ajudado o meu chefe a realizar um concurso para a CSL assinar um grande contrato. Preocupa-me dado que da forma como o caderno de encargos está escrito e da forma como estamos a actuar, estamos a favorecer um fornecedor, que também é um velho amigo do meu chefe. Como faço para consultar se o processo de licitação que a empresa faz está de acordo com o Código e as políticas de aquisição da CSL, e o que devo fazer no caso de suspeitar uma não conformidade?

R.
A CSL incentiva os funcionários a falar sobre suspeitas de violação do Código. A empresa fornece mecanismos para colocarem essas questões éticas tendo em conta a privacidade e reputação de todos os intervenientes. Deve dirigir as suas perguntas sobre se o processo de licitação está de acordo com o código a um superior hierárquico (gerente) ou com o departamento jurídico da CSL, em primeira instância. Se não está confortável a falar directamente com um superior hierárquico (gerente) ou o departamento jurídico da CSL, a CSL tem um processo - "Denunciante" de forma a poder relatar as suas preocupações. Por favor, consulte a intranet no site da CSL para obter mais informações.

O nosso código de práticas empresariais responsáveis

Foco no cliente. Inovação. Integridade. Colaboração, Desempenho Superior.

- 1. Valores da Empresa e Princípios Orientadores
- 2. Integridade nos Negócios
- 3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos
- 4. Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador
- 5. Comunidade
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Cumprimento deste código
- 8. Glossário

Glossário

Ajuda Humanitária

É a assistência material ou logística dada para fins humanitários, tipicamente em resposta a crises humanitárias. O principal objectivo da ajuda humanitária é a de salvar vidas, aliviar o sofrimento e manter a dignidade humana.

Conflito de interesse

A circunstância em que um executivo, empregado ou similar, possa beneficiar em prol dos seus interesses pessoais com as suas acções ou influência.

Consentimento informado

É uma condição legal em que se pode afirmar que uma pessoa deu o seu consentimento baseado na apreciação e compreensão de todos os factos conhecidos e implicações de uma acção. A pessoa precisa de estar na posse de factos relevantes e também das suas faculdades mentais, no momento do consentimento.

Contratados, fornecedores e distribuidores

Todas as empresas ou indivíduos associadas que contratualmente com a CSL no desenvolvimento, oferta, produção ou entrega de produtos da CSL.

Dadores de plasma

Membros do público que doam o seu plasma para o grupo CSL, que é posteriormente utilizado para produzir produtos que salvam a vida. Em alguns casos, os dadores de plasma recebem uma gratificação como recompensa pelo tempo que leva a fazer esta doação.

Denunciante

O denunciante é um funcionário ou ex-funcionário, ou membro de uma qualquer organização associada, que informa conduta dolosa a pessoas ou entidades que têm o poder e presumível boa vontade de tomar medidas correctivas dentro da CSL.

Emprego por vontade própria

Emprego que pode ser terminado por vontade própria, tanto pelo empregado como pelo empregador, em qualquer altura, com ou sem justa causa.

Entretenimento

Inclui refeições, recepções, ingressos para entretenimento, eventos sociais ou eventos desportivos, participações em eventos desportivos, alojamento e viagens.

Farmacovigilância

A ciência e actividade relacionada com a detecção, monitorização, avaliação, compreensão e prevenção de efeitos adversos ou quaisquer problemas relacionados com outras drogas.

Informações confidenciais:

Qualquer informação proprietária (informações geradas por ou para a CSL), não autorizada poderá causar danos aos interessados da CSL.

Informação confidencial de preços

Informação que uma pessoa razoável espera que possa ter um efeito significativo no preço ou no valor mobiliário da CSL. Isso pode incluir informações estratégicas, como previsões financeiras e propostas de fusões e aquisições.

Informação privilegiada

Quando uma pessoa está na posse de informação confidencial sobre preços, que geralmente não estão disponíveis no mercado, que a pessoa não negocia produtos financeiros que poderiam ser afectados por esta informação (ou encorajar outra pessoa a fazê-lo).

Igualdade de Oportunidade no Trabalho ou IOT

Direito a ser dado às pessoas igualmente em função do seu mérito ou outros critérios pertinentes, significativos, independentemente da sua raça, cor, sexo, religião, idade, deficiência, estado civil, orientação sexual ou responsabilidades familiares.

Liberdade de associação

É um direito identificado sob normas internacionais do trabalho, tal como o direito dos trabalhadores para se organizar e ter representação.

Outras entidades

Organizações, instituições e seus representantes, que trabalham em conjunto com a CSL.

Pacientes

Beneficiário final da gama de produtos produzidos pela CSL.

Presentes:

Qualquer coisa de valor, incluindo dinheiro ou equivalente, bens ou serviços dados a outra pessoa com ou sem contrapartida.

O nosso código de práticas empresariais responsáveis

Foco no cliente. Inovação. Integridade. Colaboração, Desempenho Superior.

- 1. Valores da Empresa e Princípios Orientadores
- 2. Integridade nos Negócios
- 3. Segurança e Qualidade dos Nossos Produtos
- 4. Local de Trabalho Seguro, Justo e Recompensador
- 5. Comunidade
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Cumprimento deste código
- 8. Glossário

Glossário continuação

Profissionais de Saúde

Pessoas que estão autorizadas a prescrever, comprar, fornecer, administrar ou dispensar medicamentos ou dispositivos médicos no exercício das suas actividades profissionais.

Propriedade intelectual:

Qualquer criação da mente ou do intelecto, que tem potencialmente valor comercial, e pode ter o direito de protecção sob a lei dos direitos de autor, patentes, marcas registadas, designs, etc.

Representante do Governo:

Um funcionário, representante ou funcionário de qualquer departamento do governo, ou qualquer entidade comercial em que um órgão do governo faz parte da sociedade ou outra forma em que exerça controle sobre essa entidade. Inclui também funcionários de partidos políticos e candidatos a cargos políticos.

Segredos comerciais

Qualquer fórmula, modelo de dispositivo, ou compilação de informações que são usadas nos negócios da CSL e dá à CSL a oportunidade de obter uma vantagem sobre as outras pessoas que não tenham conhecimento e não as usem.

Suborno

Oferecer algo de valor pessoal a quem toma decisões, de forma a receber tratamento favorável, geralmente para assegurar ou manter negócios, ou para obter uma vantagem. O suborno pode ser monetário, tais como dinheiro, ou qualquer coisa de valor (por exemplo: viagens, serviços, descontos, brindes, etc).

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
O nosso código de práticas
empresariais responsáveis

Criação e produção da Fidelis Design
Associates., Melbourne.

CRBP13 PRT001-INT