CSL Limited Code de pratique commerciale responsable

Sommaire

1 Notre objectif et nos valeurs 3

1.1 Objectif et valeurs de CSL 4
1.2 Champ d'application 7
1.3 Prendre les bonnes décisions 7

2 Intégrité professionnelle 10

2.1 Gestion des risques 12
2.2 Conformité aux lois et réglementations 12
2.3 Contrôles internes et rapports d'exploitation 13
2.4 Protection des biens et des informations 13
2.5 Déclaration continue 15
2.6 Opérations sur titres CSL 15
2.7 Concurrence 16
2.8 Conflit d'intérêts 17
2.9 Fraude & Corruption 18
2.10 Pratiques du marché 19
2.10.1 Marketing auprès des professionnels de la santé 19
2.10.2 Étiquetage et allégations relatives aux produits 19
2.10.3 Informations sur le produit 19
2.10.4 Conformité commerciale 19
2.10.5 Propriété intellectuelle 20
2.10.6 Impôts 20
2.10.7 Développement du marché 20
2.11 Loisirs et cadeaux 21
2.12 Relations avec des parties prenantes externes 22
2.12.1 Travailler avec des fonctionnaires 22
2.12.2 Participation à la politique publique 22
2.12.3 Communications externes 23
2.13 Confidentialité 24
2.13.1 Confidentialité des informations relatives à des tiers 24
2.13.2 Confidentialité des informations sensibles d'autrui 24
2.13.3 Confidentialité des informations des employés 24

3 Innocuité et qualité de nos produits 25

3.1 Recherche et développement 27
3.1.1 Orientation patient et santé publique 27
3.2 Bioéthique 28
3.2.1 Avancées en science et technologie 28
3.2.2 Essais cliniques 28
3.2.3 Bien-être des animaux 31
3.3 Pharmacovigilance 32
3.4 Qualité 32
3.5 Chaîne d'approvisionnement 33
3.5.1 Qualité dans la chaîne d'approvisionnement 33
3.5.2 Gestion de la chaîne d'approvisionnement 33
3.5.3 Produits de contrefaçon 34
3.6 Droits de l'homme 35
3.6.1 Travail des enfants 35
3.6.2 Participants aux essais cliniques 35
3.6.3 Donneurs 35
3.6.4 Representation des employés 35
3.6.5 Droit légal et salaire minimum 35
3.6.6 Esclavage moderne 35

4 Lieu de travail sûr, équitable et gratifiant 36

4.1 Normes sur le lieu de travail 38
4.1.1 Gestion des talents 38
4.1.2 Égalité d'accès à l'emploi (EAE) et harcèlement sur le lieu de travail 39
4.1.3 Santé et sécurité 40
4.1.4 Réadaptation professionnelle 40
4.1.5 Licenciement et démission 40
4.2 Conduite professionnel 41
4.2.1 Respect mutuel 41
4.2.2 Divulgation d'informations confidentielles 41
4.2.3 Communication avec les employés 42
4.2.4 Lutte contre la toxicomanie et l'alcoolisme 42
4.3 Primes pour les employés 43
4.3.1 Gestion de la performance 43
4.3.2 Philosophie en matière de rémunération 43
4.3.3 Reconnaissance du travail 44
4.3.4 Formation et développement 44
4.3.5 Mesures disciplinaires et conseils 44

5 Communauté 45

5.1 Contributions aux communautés 47

6 Gestion de l'environnement 48

6.1 Changement climatique 50

7 Respect du présent Code 51

7.1 Cadre de responsabilité 53
7.2 Signaler des problèmes 54

8 Glossaire 55

J'ai le plaisir de vous présenter notre quatrième édition du Code de pratique commerciale responsable CSL (le Code). De même que les trois premières éditions, cette publication importante a été approuvée par la direction et a notre total soutien et engagement.

Cher Collaborateurs CSL,

Si vous avez connaissance des éditions précédentes du Code de pratique commerciale responsable de CSL (le Code), vous savez que je suis extrêmement fier de la culture basée sur les valeurs qui différencie notre lieu de travail des autres sociétés. Je continue d'être profondément inspiré et ému en voyant tous nos collaborateurs donner vie à nos valeurs jour après jour afin de nous assurer que nous respectons nos engagements d'aider les patients et de protéger la santé publique.

Chez CSL, nous savons qu'il n'y a pas que nos actions pour stimuler l'innovation scientifique et améliorer les résultats en matière de santé dans le monde qui comptent, mais aussi *la façon* dont nous agissons. En tant que leader mondial de la biotechnologie avec une présence commerciale dans plus de 70 pays à ce jour, CSL s'engage profondément à conduire ses activités de manière responsable et à veiller à ce que ses employés fassent de même.

Alors que nos valeurs (Axé sur le patient, Innovation, Collaboration, Intégrité et Rendement supérieur) guident notre travail, notre Code fournit un plan plus détaillé, permettant de prendre des décisions basées sur des valeurs, impartiales et intelligentes, et tenir notre promesse d'une manière qui illustre les normes de conduite les plus élevées dans toute la société.

Notre pratique de mise à jour périodique du Code est intentionnelle pour nous assurer de rester sur la bonne voie et de rester concentrés sur notre objectif et notre promesse. Je vous invite à lire notre Code afin de bien comprendre son impact sur votre rôle et sur votre façon de représenter CSL dans le domaine professionnel et dans la communauté au sens large. Nos patients, notre personnel et toutes nos parties prenantes ne méritent rien de moins.

Paul Perreault
PDG et Directeur Général
Groupe CSL

1

Notre objectif et nos valeurs

Dans cette section

1.1	Objectif et valeurs de CSL	4
1.2	Champ d'application	7
1.3	Prendre les bonnes décisions	7

1.1 Objectif et valeurs de CSL

Chez CSL, nous nous soucions profondément de notre travail, des patients et des communautés que nous servons, des partenaires avec lesquels nous collaborons, et des actionnaires que nous récompensons. Notre objectif sous-tend cette culture.

Notre objectif

Les collaborateurs et la science de CSL sauvent des vies. Nous développons et fournissons des médicaments innovants qui aident les personnes atteintes de maladies graves et potentiellement mortelles à vivre pleinement leur vie et qui protègent la santé des communautés dans le monde entier. Nos valeurs nous orientent dans la création d'une valeur durable pour nos parties prenantes.

Notre engagement déterminé à mettre en pratique nos valeurs nous guide depuis de nombreuses années. Nos valeurs sont au cœur de notre réussite: elles nous aident à sauver des vies, à protéger la santé des populations et forgent notre réputation de leader mondial fiable et digne de confiance. Elles déterminent la façon dont nos employés collaborent, prennent des décisions et résolvent les problèmes.

Axé sur les patients

Nous tenons nos promesses envers les patients

En tant qu'entreprise biotechnologique mondiale axée sur les maladies mettant en jeu le pronostic vital, nous œuvrons avec passion pour nos patients. Nous les écoutons attentivement afin de comprendre leurs problèmes et difficultés, et de développer des traitements qui apportent de véritables bénéfices. Nous sommes résolument engagés à sauver des vies et à protéger la santé des personnes à travers le monde. Nous sommes en quête de thérapies innovantes et toujours plus efficaces, afin de garantir un accès plus large à nos traitements et, au final, améliorer la qualité de vie de ceux qui en ont besoin.

Innovation

Nous concrétisons les idées innovantes en solutions réelles

Chez CSL, la science et l'innovation font partie de notre ADN. Nous investissons dans des technologies avancées et puissantes afin de développer de nouveaux produits et d'améliorer ceux existants. Notre dévouement pour la recherche et le développement de nouveaux traitements constitue la garantie que nous développons de façon continue une gamme de médicaments sûrs, efficaces et vitaux. L'innovation de CSL concerne l'ensemble de l'entreprise. Nos collaborateurs pensent et agissent dans une optique de progrès. Ils mettent en pratique des idées innovantes afin de continuellement améliorer nos processus décisionnels, nos procédés et nos systèmes.

Intégrité

Nous joignons le geste à la parole

Nous nous efforçons toujours d'agir dans l'intérêt de nos patients, communautés, actionnaires et employés. Dirigeants comme employés respectent des normes élevées afin de communiquer et d'agir honnêtement, avec éthique et transparence. Nous établissons la confiance en nous imposant les uns les autres de toujours nous comporter ainsi. Ayant toujours conscience de notre responsabilité et de notre respect envers la planète, nous adoptons des pratiques de développement durable et responsable.

Collaboration

Ensemble, nous sommes plus forts

Nous respectons les points de vue, les contributions, les origines et les modes de vie uniques de nos collègues et travaillons de façon inclusive. Notre force collective se trouve renforcée lorsque nous remettons ouvertement en question les présuppositions et postulats, lorsque nous ouvrons le débat, et lorsque nous nous unissons en tant qu'équipe pour prendre des décisions. Nous franchissons les obstacles et nous nous assurons que la collaboration n'entrave pas notre agilité. Nous nous associons avec la communauté médicale en investissant dans l'éducation, les recherches cliniques et les échanges scientifiques afin d'améliorer la vie des collectivités pour lesquelles nous œuvrons.

Rendement supérieur

Nous sommes fiers de nos résultats

Notre objectif est de parvenir à des résultats supérieurs, aussi bien collectivement qu'individuellement. La quête de l'excellence dans nos produits, nos résultats financiers et opérationnels, ainsi que dans notre environnement de travail, est cruciale pour la réussite de CSL. Nos collaborateurs développent et cultivent cet environnement de perfectionnement continu. Nous reconnaissons et récompensons ceux qui repoussent les limites de leurs fonctions et encourageons nos employés à investir dans leur bien-être afin de pouvoir démontrer tout leur potentiel.

Le présent Code de pratique commerciale responsable (le Code) définit les normes de conduite qui étayent nos valeurs:

- mener les activités de CSL avec la plus grande intégrité par le biais d'un engagement commun à comprendre et à respecter toutes les lois et réglementations locales applicables dans tous les pays où nous exerçons nos activités;
- préserver et transmettre des normes qui guident nos collaborateurs et les tiers vers les bonnes décisions, même dans des situations qui posent des dilemmes éthiques complexes;
- accepter des principes de relations sur le lieu de travail incluant le respect mutuel, la non-discrimination et la liberté d'association;
- assurer la qualité de nos produits et la sécurité de nos patients, donneurs de plasma, collaborateurs et tiers par une adhésion à des normes de santé et de sécurité, par le respect des normes de fabrication et autres normes de bonnes pratiques, et par l'existence d'environnements de travail sûrs;
- soutenir l'innovation grâce à l'investissement dans la Recherche et le Développement centrés sur des produits nouveaux et perfectionnés, ainsi que sur toutes les activités de l'entreprise, pour permettre d'améliorer la vie des patients;
- appliquer des pratiques environnementales responsables qui réduisent au maximum notre impact sur l'environnement; et
- mettre en œuvre des directives pour la création et l'entretien de relations bénéfiques avec toutes les communautés dans lesquelles nous intervenons.

CSL aspire à maintenir des normes strictes de pratiques commerciales et à agir en tant qu'employeur responsable. L'objectif de ce Code est de définir les normes minimales qui s'appliquent à nos collaborateurs à travers le monde. Les obligations légales de CSL sont en accord avec celles applicables conformément aux réglementations locales.

1.2 Champ d'application

Ce Code ainsi que les politiques et procédures supplémentaires ont été élaborés afin de garantir les points suivants:

1. Nos clients et la communauté au sens large peuvent être convaincus de l'engagement de CSL à exercer ses activités avec une intégrité parfaite en toutes circonstances;
2. Les tiers (prestataires, fournisseurs et distributeurs, par exemple) savent ce qu'ils doivent attendre d'une relation professionnelle avec CSL et connaissent les attentes que nous avons vis-à-vis d'eux; et
3. Nos collaborateurs comprennent aussi bien leurs obligations envers CSL que les obligations de CSL envers eux.

Chacun d'entre nous se doit de veiller à ce que son rôle, dans l'exercice des activités de CSL, soit constamment à l'image des principes et des valeurs de la société.

1.3 Prendre de bonnes décisions

Prendre de bonnes décisions fait partie intégrante de notre pratique commerciale responsable.

CSL dispose d'un outil de prise de décision reposant sur l'éthique qui associe l'objectif, les valeurs et les principes de CSL afin d'établir une référence claire lors de la prise de décisions au sein de la société, qu'elle que soit son importance. Cet outil doit être utilisé par les collaborateurs de CSL confrontés à une situation ou une prise de décision difficile, ou dans les cas où une réponse éthique n'est pas évidente ou met nos valeurs d'entreprise en conflit les unes avec les autres. Vous devez toujours vous référer à l'objectif, aux valeurs et aux principes de CSL.

Nos principes

CSL adhère aux principes de prise de décision suivants:

- Nous sommes guidés par les intérêts de nos patients, de nos donneurs et de la santé publique.
- Nous disons la vérité.
- Nous tenons nos promesses et assumons la responsabilité de nos actes.
- Nous respectons et tenons compte des droits de toutes les personnes, y compris celles qui sont différentes de nous.
- Nous sommes prêts et disposés à soutenir nos décisions si les détails sont rendus publics.

L'Outil de prise de décisions de CSL (l'Outil) rassemble tous les composants requis pour prendre des décisions responsables. L'Outil et les supports qui l'accompagnent sont à la disposition des employés sur l'intranet de CSL.

Q

Je suis un sous-traitant de CSL. Dans quelle mesure suis-je concerné par le Code?

R

Le Code de CSL s'applique à tous ses collaborateurs et à tout tiers qui fournit des services à ou pour le compte de CSL. Nous attendons des tiers qu'ils respectent les lois et réglementations des pays où ils opèrent et qu'ils exercent leurs activités conformément au présent Code.

BIO-CAN

Q

J'aimerais obtenir plus d'informations sur d'autres aspects du Code et de l'Outil de prise de décision. Comment obtenir des informations complémentaires?

R

D'autres conseils et outils d'assistance sont disponibles sur l'intranet de CSL.

Q

En tant que superviseur/responsable, quelles sont mes responsabilités envers mon équipe?

R

Les superviseurs/responsables veillent à ce que les collaborateurs reçoivent le Code et se conforment aux programmes de formation. Ils doivent contrôler le respect du Code et apporter leur soutien aux collaborateurs en répondant à leurs questions/préoccupations. Plus important encore, ils doivent donner l'exemple et démontrer les comportements attendus des employés, comme détaillé dans le Code et les politiques de CSL.

2

Intégrité professionnelle

Dans cette section

2.1	Gestion des risques	12
2.2	Conformité aux lois et réglementations	12
2.3	Contrôles internes et rapports d'exploitation	13
2.4	Protection des biens et des informations	13
2.5	Déclaration continue	15
2.6	Opérations sur titres CSL	15
2.7	Concurrence	16
2.8	Conflit d'intérêts	17
2.9	Fraude & Corruption	18
2.10	Pratiques du marché	19
2.11	Loisirs et cadeaux	21
2.12	Relations avec des parties prenantes externes	22
2.13	Confidentialité	24

L'engagement de CSL:

Au sein de CSL, nous sommes résolus à mener nos activités, dans tous leurs aspects, de façon éthique et transparente. Nous concrétisons cet engagement grâce à notre détermination sans faille à respecter l'ensemble des lois nationales, réglementations, directives, normes et codes de conduite de l'industrie pharmaceutique en vigueur dans les pays dans lesquels nous intervenons, soit directement, soit par l'intermédiaire de tiers.

Nous:

- attendons de tous nos collaborateurs qu'ils comprennent et respectent l'ensemble des lois, réglementations, directives, normes et codes en vigueur, en tout lieu d'exercice de nos activités;
- permettons aux systèmes de gestion de contribuer à la sensibilisation et la conformité aux lois, réglementations, directives, normes et codes qui s'appliquent à nos activités mondiales; et
- mesurons et gérons les aboutissements commerciaux et appliquons les principes d'une amélioration continue de nos pratiques commerciales responsables.

2.1 Gestion des risques

La gestion des risques fait partie intégrante du cadre de gouvernance du groupe CSL. Nous maintenons une approche de la gestion des risques structurée, homogène, à l'échelle de l'entreprise, afin d'optimiser les performances de nos entités. Nous avons la responsabilité collective d'intégrer la gestion des risques dans tous nos processus, à tous les niveaux, en sensibilisant davantage nos collaborateurs aux risques.

CSL a adopté la norme AS ISO31000: Gestion des risques 2018 (Directives) comme base de notre processus coordonné mondial de gestion des risques. La mise en œuvre de la gestion des risques par CSL est détaillée dans le Plan de gestion des risques d'entreprise de CSL. Composants clés de notre Plan, nos déclarations sur l'appétence au risque définissent les types et l'étendue des risques que CSL est prête à accepter dans la poursuite d'objectifs stratégiques mondiaux, tout en respectant nos valeurs fondamentales et en renforçant notre engagement envers une conduite responsable.

Ce Plan joue un rôle important: il permet de garantir l'existence de contrôles adéquats destinés à minimiser les risques susceptibles d'affecter notre capacité à remplir nos objectifs commerciaux et financiers.

2.2 Conformité aux lois et réglementations

Au sein de CSL, chaque collaborateur est tenu de respecter les lois en vigueur dans les pays dans lesquels nous sommes présents.

Dans certains aspects de nos activités, nous avons pris des engagements supplémentaires pour respecter à la fois les codes de conduite locaux et internationaux de l'industrie pharmaceutique. Il s'agit notamment de la commercialisation de nos produits, de nos relations avec les professionnels de la santé, les organisations de soins de santé et autres parties prenantes du secteur de la santé, comme les organisations de patients, et notre recherche et développement. Pour la sécurité et la qualité des produits, les employés sont tenus de se conformer aux politiques et procédures mondiales du système de gestion de la qualité de CSL.

Nous attendons également des tiers avec lesquels nous travaillons qu'ils respectent les lois et réglementations des pays dans lesquels ils opèrent et qu'ils observent tous les principes exposés dans le présent Code.

Q

Je suis responsable des ventes et de la commercialisation de produits CSL dans un certain nombre de pays différents. Comment puis-je m'assurer que mes équipes et moi-même respectons les lois et réglementations applicables?

R

Pour s'assurer de la conformité, il est nécessaire de comprendre les lois et normes applicables, suivre toutes les formations CSL assignées dans les délais indiqués, et poser de manière proactive vos questions aux Ethique et conformité ou juridiques si vous avez des doutes sur vos obligations ou la légitimité de certains comportements.

Dans tous les pays où nous opérons, CSL doit respecter les lois et réglementations applicables. Celles-ci peuvent varier d'un pays à l'autre, car chaque pays dispose d'obligations légales différentes. Vous pouvez contacter le service juridique CSL pour obtenir des conseils sur les exigences légales locales de chaque pays.

Si les obligations légales locales sont moins strictes que le Code (quel qu'en soit l'aspect), vous devez toujours suivre les principes du Code. Vous devez également vous assurer que vous respectez les normes applicables à l'industrie pharmaceutique et au code de conduite.

2.3 Contrôles internes et rapports d'exploitation

La tenue de registres commerciaux exacts et complets est essentielle pour une gestion efficace de notre entreprise et pour préserver la confiance des patients, des clients, des donneurs, des organismes de réglementation et des investisseurs.

Chez CSL, nous sommes engagés à garantir l'intégrité et la qualité de la tenue de nos registres commerciaux et à faire en sorte qu'ils soient tous créés et gérés pour rendre compte de nos activités de manière fidèle, véridique et exacte.

Chaque collaborateur est responsable de la gestion efficace des registres commerciaux conformément à la Politique mondiale CSL de gestion des documents et au Calendrier de conservation des documents. Ces documents régissent la création, le stockage et la suppression ultérieure des documents commerciaux dans tous les formats, électroniques ou papier.

Nous possédons des systèmes de contrôle internes destinés à garantir la conformité des états financiers par rapport aux lois nationales en vigueur dans les pays dans lesquels nous intervenons, et à empêcher la fraude ou d'autres pratiques répréhensibles.

Dans les cas où CSL anticipe ou a connaissance d'une enquête, d'un litige, d'un audit ou tout autre type d'enquête judiciaire ou réglementaire, nous pouvons, le cas échéant, émettre une ordonnance de conservation pour suspendre temporairement le Calendrier de conservation des documents afin de conserver certains documents pertinents.

Q

On m'a demandé d'examiner tous les rapports et documents que je détiens. Comment puis-je décider de ce que je dois jeter ou conserver?

R

Le Calendrier mondial de conservation des documents de CSL établit la durée de conservation de différents types d'informations. En général, sauf en cas d'ordonnance de conservation, vous devez supprimer les documents qui atteignent ou dépassent leur période de conservation. N'oubliez pas d'examiner les e-mails et autres documents électroniques ainsi que les documents papier. Vous pouvez obtenir des informations complémentaires auprès du responsable des documents de votre site et dans la Politique mondiale de gestion des documents de CSL ainsi que dans toute politique ou procédure opérationnelle standard locale spécifique de gestion des documents.

2.4 Protection des biens et des informations

Les installations, équipements et autres biens de CSL doivent être correctement entretenus et protégés contre les risques de vol, d'utilisation abusive et d'accès non autorisé. Par conséquent, chaque collaborateur de CSL est responsable de la protection de nos biens et informations.

L'équipement électronique est principalement fourni aux collaborateurs dans le but d'atteindre les objectifs commerciaux de CSL. Seuls les logiciels approuvés par CSL peuvent être installés sur les appareils électroniques de CSL. Toutes les données et communications concernant l'activité de CSL et qui sont créées et/ou stockées sur un appareil électronique de CSL sont la propriété de CSL. Le partage ou la diffusion d'informations exclusives de CSL doit être conforme aux politiques de sécurité de CSL disponibles sur l'intranet de CSL.

Il est de la responsabilité de chaque collaborateur de protéger la sécurité des informations. CSL reconnait que l'usage d'Internet est répandu et a de nombreux avantages, tant pour CSL que pour le collaborateur ou les tiers fournissant des services à ou pour le compte de CSL. Toute communication en ligne, dont l'utilisation de réseaux sociaux, doit respecter les mêmes principes et directives qui s'appliquent à toutes les activités des collaborateurs, tel que référencé dans les politiques CSL.

Une activité en ligne ne doit pas révéler d'informations qui pourraient être considérées comme des secrets commerciaux, des données confidentielles ou exclusives à CSL. L'utilisation personnelle d'Internet est autorisée dans l'environnement de travail de CSL à condition qu'elle n'interfère pas avec le travail du collaborateur, qu'elle ait lieu sur le temps personnel du collaborateur (pauses, etc.) et qu'elle ne soit pas destinée à accéder à ou envoyer des documents en violation de toute loi applicable, qui portent atteinte à la réputation d'une personne ou de CSL, ou qui puissent être considérés comme offensants ou inappropriés selon les normes de la communauté.

2.4 Protection des biens et des informations suite

Nous appliquons des filtres sur l'équipement électronique de CSL pour empêcher l'accès aux sites Web dont le contenu serait inapproprié. Cependant, parce qu'il est impossible d'identifier et de limiter l'accès à tous les sites Web inappropriés, chaque collaborateur doit être attentif aux sites auxquels il accède.

CSL peut surveiller l'utilisation d'Internet, des applications et du réseau interne en cas de risque d'utilisation abusive des ressources d'informations de CSL, toujours sous réserve des lois applicables. Nous nous réservons le droit d'utiliser ces moyens pour protéger CSL contre toute activité criminelle ou inappropriée, ainsi que pour nous assurer que les collaborateurs effectuent leurs tâches dans le respect des politiques de CSL. Dans tous les cas, nous nous assurerons de la conformité totale avec les lois et réglementations applicables en matière de confidentialité des données.

Les équipements ou autres biens (comprenant les notes de laboratoire et ordinateurs portables) détenus ou loués par CSL restent sa propriété et devront être restitués à CSL en cas de cessation du contrat de travail ou sur demande de la direction de CSL.

Q

Quelles informations puis-je ou non partager en dehors de CSL?

R

CSL classe les informations en trois catégories.

1. Publiques – les informations peuvent être partagées publiquement.
2. Confidentielles – les informations peuvent être partagées avec tous les employés et travailleurs occasionnels en vertu d'un accord de non-divulgation approuvé.
3. Confidentielles restreintes – les informations peuvent être partagées avec certains employés et travailleurs occasionnels figurant sur une liste de contrôle d'accès.

Q

Je souhaite télécharger le contenu de mon ordinateur portable CSL pour pouvoir l'utiliser depuis mon domicile pour effectuer une analyse des données de production de CSL. Je suis conscient que ces informations sont considérées comme étant confidentielles et, dans certains cas, confidentielles restreintes. Cependant, mon ordinateur est plus puissant que l'ordinateur portable fourni par CSL. Est-ce une utilisation acceptable?

R

Télécharger des informations confidentielles ou confidentielles restreintes de CSL sur un ordinateur personnel est interdit. Si vous pensez que l'équipement fourni par CSL n'est pas assez puissant ou ne possède pas les fonctionnalités nécessaires pour effectuer vos tâches, parlez-en à votre responsable.

Q

Je participe à l'élection de notre conseil municipal local et je siège au comité électoral de plusieurs candidats. Puis-je utiliser l'équipement CSL pour m'aider dans ces tâches?

R

Non. CSL interdit l'utilisation des biens de CSL à des fins politiques. Cela comprend l'utilisation de services de messagerie et du réseau de la société.

Q

Je souhaite envoyer par e-mail certains documents CSL à mon conjoint pour qu'il me relise. Mon conjoint n'est pas un employé de CSL. Est-ce acceptable?

R

Non. L'utilisation de la messagerie pour partager des informations et des données de CSL n'est pas autorisée avec des personnes non salariées de CSL ou les travailleurs occasionnels non couverts par un accord de non-divulgation approuvé par CSL.

2.5 Déclaration continue

En tant que société, cotée à la Bourse australienne (*Australian Securities Exchange*, « ASX »), CSL a des obligations découlant de la législation australienne et des règles de cotation de l'ASX.

Sauf à certaines exceptions, nous sommes tenus de divulguer régulièrement à l'ASX des informations relatives à CSL susceptibles d'avoir une incidence sur le prix ou la valeur des titres CSL.

Nous avons mis en place une politique de déclaration continue qui fixe des directives claires et décrit les démarches que les administrateurs et tous les collaborateurs doivent entreprendre lorsqu'ils reçoivent des informations susceptibles de devoir être divulguées.

2.6 Opérations sur titres CSL

Chez CSL, nous incitons l'ensemble de nos administrateurs et collaborateurs à détenir des actions CSL sur le long terme. Néanmoins, nous devons impérativement prêter attention à la période de négociation desdites actions.

Les lois de lutte contre le délit d'initié interdisent aux administrateurs et aux collaborateurs de négocier des actions CSL dès lors qu'ils sont en possession d'informations susceptibles d'influencer les cours qui ne sont pas à disposition de tous sur le marché.

L'évaluation des informations susceptibles d'influencer les cours peut inclure:

- la performance financière de CSL par rapport à son budget ou ses prévisions;
- la signature de contrats significatifs ou la fin de ceux-ci;
- les fusions effectives ou proposées, les acquisitions ou joint-ventures; ou
- les avancées dans des projets majeurs de recherche et développement par rapport aux objectifs fixés.

Nous avons mis en place une politique sur la négociation de titres destinée à aider les administrateurs et les collaborateurs à comprendre pleinement leurs obligations relatives au délit d'initié, en détaillant particulièrement les opérations sur titres CSL.

Le délit d'initié est une infraction pénale punie par la législation australienne.

Q

Un certain nombre de mes actions assujetties à des restrictions viennent d'être acquises et j'aimerais les vendre comme je l'ai fait chaque année. CSL n'est pas dans une période d'interdiction, mais je travaille actuellement sur une acquisition confidentielle. Puis-je vendre mes actions?

R

Si vous travaillez sur une transaction confidentielle, telle qu'une acquisition, vous devez contacter le Secrétaire général de la Société avant de vendre vos actions pour savoir si vous êtes en possession d'informations non publiques.

2.7 Concurrence

Le respect des lois sur la concurrence est fondamental pour l'intégrité de la société et notre bonne réputation.

CSL soutient le principe de libre concurrence et interdit les pratiques qui, d'une façon ou d'une autre:

- induiraient les consommateurs en erreur ou limiteraient l'accès aux traitements;
- entraîneraient une tarification contrevenant aux lois de pratiques de concurrence en vigueur;
- entraîneraient une coordination du comportement du marché avec les concurrents;
- rassembleraient une veille concurrentielle d'une manière non éthique, non transparente, et non conforme à toutes les lois et réglementations en vigueur; ou
- constitueraient d'autres pratiques déloyales.

Nous avons instauré des programmes de formation afin de garantir que les collaborateurs concernés comprennent leurs obligations et celles de CSL vis-à-vis des lois sur la concurrence en vigueur. Nous avons également créé des systèmes pour identifier, communiquer, notifier, enquêter sur, et gérer tout point de non-conformité par rapport auxdites lois, et nous informons régulièrement nos collaborateurs sur les options dont ils disposent pour nous faire part de leurs préoccupations.

La violation des lois sur la concurrence peut entraîner de graves conséquences pour CSL et ses collaborateurs, y compris de lourdes amendes et des peines de prison. CSL considère toute violation des lois comme une faute grave susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Q

Un chef de projet prépare une présentation sur les plans marketing pour l'année prochaine. Bien que la présentation se concentre principalement sur les concepts promotionnels et les plans commerciaux, le chef de projet souhaite que la présentation reflète l' « agressivité » de l'équipe dans le développement d'idées, et sa confiance sur la réussite. Le chef de projet peut-il indiquer que sa stratégie « empêchera les concurrents d'accéder à ce territoire » et que le groupe CSL « dominera le marché »?

R

Non. Ces termes ont développé une signification juridique particulière, indiquant une conduite potentiellement anticoncurrentielle. L'utilisation de ces termes (même s'ils ne sont pas destinés à être anticoncurrentiels) pourrait déclencher des enquêtes, des litiges et porter gravement atteinte à la réputation de CSL. Veuillez consulter le service juridique de CSL ou le service Ethique et conformité de CSL pour toute présentation relative aux questions de concurrence.

2.8 Conflit d'intérêts

Dans l'exercice de leurs devoirs envers CSL, les administrateurs et les collaborateurs doivent faire passer les intérêts de CSL avant leurs intérêts personnels. Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque les intérêts personnels peuvent compromettre ou mettre en danger l'obligation d'un collaborateur de servir fidèlement les intérêts de CSL.

Il convient de noter qu'il n'est pas nécessaire qu'une telle compromission se soit produite avant que la situation puisse être identifiée comme étant un conflit d'intérêts avéré ou potentiel. Le simple soupçon d'un conflit d'intérêts peut suffire pour que la réputation professionnelle d'un collaborateur et sa capacité à prendre des décisions soient compromises ou mises en doute.

Un conflit d'intérêts intervient notamment dans les situations où:

- un intérêt privé (financier ou autre) pourrait, en théorie, influencer le jugement d'un collaborateur dans l'exercice de ses fonctions pour le compte de l'activité de CSL;
- la loyauté d'un employé envers sa famille, ses amis, ses voisins ou tout autre groupe ou organisation tiers est raisonnablement considérée comme étant en concurrence avec les intérêts et les préoccupations de CSL;
- un collaborateur détient un intérêt dans une transaction pour laquelle il est avéré que CSL a ou est susceptible d'avoir un intérêt;
- un collaborateur reçoit des honoraires, des commissions ou d'autres formes de rémunération de la part d'un fournisseur, d'un concurrent ou d'un client de CSL; ou
- un collaborateur utilise son temps, son équipement, son matériel ou ses efforts à d'autres fins que des activités, programmes ou objectifs approuvés par CSL.

Dans ce type de situations, ou lorsqu'il existe un doute sur l'existence d'un conflit d'intérêts, les collaborateurs doivent divulguer les informations apparentes ou avérées sur le conflit d'intérêts potentiel à leur hiérarchie ou au service juridique de CSL. Dans tous les cas, les décisions prises pour gérer le conflit d'intérêts doivent être approuvées par la direction générale de CSL et correctement documentées.

Afin d'éviter tout conflit d'intérêts potentiel ou perçu comme tel, le collaborateur doit demander la permission à sa hiérarchie d'entreprendre ou de poursuivre un quelconque travail extérieur à l'entreprise.

Q

Mon oncle travaille pour l'un des fournisseurs privilégiés de CSL. Peut-il y avoir un conflit d'intérêts?

R

Oui. Les membres de notre famille et de notre foyer qui travaillent pour un client, un distributeur, un concurrent ou un fournisseur de CSL présentent un potentiel de conflit d'intérêts. Dans ce cas, il peut y avoir un conflit d'intérêts en fonction du poste que vous occupez chez CSL et de votre influence sur les décisions d'achat. Vous devez divulguer ces informations à votre supérieur hiérarchique/responsable et/ou au service Ethique et conformité de CSL et demander une évaluation plus approfondie. CSL pourra ensuite prendre les mesures nécessaires pour gérer la situation.

2.9 Fraude & Corruption

Les entités et collaborateurs de CSL ont l'interdiction d'offrir, de payer, de solliciter ou d'accepter des pots-de-vin directement ou indirectement, ou de donner ou recevoir des services personnels, récompenses ou autres incitations en échange de la prise de décisions commerciales. Cette interdiction reste valable indépendamment de la valeur de la récompense ou de l'incitation. La politique de CSL interdit également les paiements de facilitation.

Nos collaborateurs et administrateurs ne doivent pas offrir ou accepter de cadeaux ou de loisirs pouvant sembler influencer ou effectivement influencer un discernement commercial objectif.

Nous avons mis en place des politiques et des programmes de formation à la conformité pour nous assurer que les employés concernés comprennent leurs obligations et celles de CSL en ce qui concerne la prévention d'engagements qui pourraient constituer des pots-de-vin et/ou de la corruption. Nous avons créé des systèmes pour identifier, communiquer, signaler, enquêter sur et résoudre tous les problèmes de non-conformité à notre politique et à la législation applicable, et nous encourageons régulièrement nos collaborateurs à utiliser les options disponibles pour nous faire part de leurs préoccupations.

Des infractions du type fraude et corruption peuvent entraîner de graves conséquences pour CSL et ses collaborateurs, notamment de lourdes amendes et des peines de prison. CSL considère toute infraction de ce type comme une faute grave susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Q

Je fais partie d'une équipe constituée par CSL pour évaluer de potentielles technologies alternatives de filtration de l'eau pour les sites de production de CSL. Dans le cadre de cette évaluation, je dois visiter des sites à travers l'Europe où l'une de ces technologies est opérationnelle. Le fournisseur de cette technologie a proposé de prendre en charge le transport de l'équipe CSL en première classe. Puis-je accepter cette offre?

R

Non. Le fait d'accepter cette offre violerait la politique de CSL car la valeur de la prestation pourrait être perçue comme influençant votre évaluation impartiale de la technologie et la décision d'acquisition ultérieure de CSL. En vous offrant un déplacement en première classe, le fournisseur vous propose un cadeau extravagant dont la valeur excède largement les pratiques commerciales habituelles. Si vous avez besoin de plus d'éclaircissements, parlez-en à votre superviseur/responsable, ou le service Ethique et conformité de CSL.

Q

Je pense que notre distributeur offre des loisirs inappropriés à certains fonctionnaires pour remporter des appels d'offres. Dois-je m'inquiéter à ce sujet ou en discuter avec l'équipe Ethique et conformité, comme il s'agit du distributeur et non de CSL?

R

Oui. Vous devez aborder le sujet immédiatement avec le service Ethique et conformité. Si le distributeur agit pour le compte de CSL et que nous savons ou pensons qu'il est impliqué dans ce type d'activité, nous pourrions être impliqués nous aussi. Il est donc essentiel d'en parler.

2.10 Pratiques du marché

2.10.1 Marketing auprès des professionnels de la santé

Les interactions entre les laboratoires pharmaceutiques et les professionnels de santé sont un sujet important dans notre secteur. Outre les lois et réglementations régissant les pratiques de marketing, les sociétés de l'industrie pharmaceutique du monde entier ont établi divers codes de conduite pour régir ces interactions.

Nos pratiques s'inspirent de ces codes et de leurs principes éthiques sous-jacents. Nous nous engageons à respecter les lois et réglementations applicables dans les pays où nous exerçons nos activités.

Dans l'industrie pharmaceutique, le marketing prend diverses formes, parmi lesquelles:

- la promotion de conférences et de séminaires médicaux;
- la parrainage de professionnels de la santé en tant qu'orateurs à des conférences et des séminaires médicaux; et
- l'invitation de professionnels de la santé à assister à des conférences ou des congrès médicaux.

Nous envisageons chaque interaction attentivement, en insistant sur la garantie que nos produits et services sont représentés de façon véridique, fidèle et exacte, et en veillant au respect de toutes les lois et tous les codes de conduite en vigueur.

Nous avons mis en place des politiques et des programmes de formation en matière de conformité pour nous assurer que les collaborateurs comprennent leurs obligations ainsi que celles de CSL concernant les opérations de marketing auprès des professionnels de santé. Le non-respect des politiques de CSL à cet égard est considéré comme une faute grave susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

2.10.2 Étiquetage et allégations relatives aux produits

La réputation et la réussite de CSL en tant que fournisseur fiable de médicaments repose sur la garantie que nos produits sont représentés de manière fiable.

L'étiquetage et la promotion de produits pharmaceutiques font l'objet d'une règlementation très stricte. Les supports publicitaires et promotionnels doivent toujours être véridiques, respecter les conditions d'autorisation de mise sur le marché (c.-à-d., aucune promotion hors AMM), décrire précisément les risques et les bénéfices du produit de manière objective et ne pas être trompeurs.

La publicité (y compris la publicité directe au consommateur) de médicaments sur ordonnance est strictement réglementée et, dans de nombreux cas, la publicité directe au consommateur est interdite par les lois nationales en vigueur dans les pays où nous exerçons nos activités.

2.10.3 Informations sur le produit

Les informations sur les produits fabriqués ou distribués par CSL sont strictement contrôlées par les législations nationales en vigueur dans les pays où nous exerçons nos activités.

Ces informations sont destinées à protéger les professionnels de la santé ou les patients d'un usage abusif non intentionnel des produits, et de les informer pleinement quant aux indications, bénéfices et risques potentiels associés à l'usage de nos produits.

Nous nous efforçons d'inclure toutes les informations importantes dans les informations sur les produits et de les mettre à jour. L'omission d'informations importantes dans les informations sur les produits ou les supports promotionnels peut être interprétée comme une tromperie ou un mensonge.

Nous avons adopté de strictes politiques et procédures pour l'approbation des informations sur les produits (par l'intermédiaire de nos services Affaires médicales et Affaires réglementaires).

Nous avons mis en place des programmes de formation interne approfondis afin de garantir que tous les collaborateurs concernés comprennent et mettent en œuvre ces politiques et procédures.

2.10.4 Conformité commerciale

CSL respecte toutes les règles commerciales internationales applicables, notamment les contrôles douaniers, le contrôle des importations et des exportations, et les sanctions. La violation de ces règles est susceptible d'entraîner des sanctions civiles et pénales ainsi que la perte des droits à l'exportation. CSL vérifie régulièrement que les tiers, clients et employés avec qui elle collabore ne figurent pas sur les listes gouvernementales des parties sanctionnées.

Les lois concernant les importations, les exportations et les sanctions sont complexes et changent régulièrement. Elles peuvent même être en conflit dans certaines régions. Les collaborateurs doivent contacter le service Conformité commerciale internationale ou le service juridique de CSL pour toute question ou préoccupation concernant la conformité commerciale.

Q

Un professionnel de la santé souhaite parler à ses collègues des produits CSL et demande si nous pouvons lui verser des honoraires de conseil à cet effet. Que dois-je répondre?

R

Vous devez lui dire que nous rémunérons les professionnels de la santé uniquement par le biais de programmes CSL conçus pour répondre à des besoins commerciaux ou scientifiques spécifiques, et uniquement si ces programmes sont approuvés conformément aux procédures applicables. Dans le cadre de ces programmes, CSL peut rémunérer un professionnel de la santé pour les services de conseil nécessaires en vertu d'un contrat écrit approuvé conformément aux procédures applicables.

2.10 Pratiques du marché suite

Q

J'effectue un envoi spécial de produits CSL d'Europe et d'Amérique du Nord vers un pays avec lequel nous n'avons encore jamais travaillé. Il me semble avoir entendu dire que des sanctions sont applicables à ce pays. Comment puis-je savoir si mon envoi est concerné par ces sanctions?

R

Avant de s'engager avec de nouveaux partenaires commerciaux ou de nouveaux pays, les collaborateurs doivent s'assurer qu'il n'existe aucune entrée restrictive sur les listes nationales ou internationales de la partie sanctionnée. En cas de résultat positif, les employés doivent contacter le service Conformité commerciale mondiale de CSL pour une étude plus approfondie. Avant d'effectuer une exportation, les collaborateurs doivent s'assurer que:

- l'article n'est pas contrôlé et ne nécessite pas d'autorisation d'exportation/de réexportation de la part des autorités compétentes; et
- toutes les règles d'importation et d'exportation sont respectées.

Certaines destinations sont soumises à des réglementations de commerce extérieur étendues, à des embargos ou à des sanctions et nécessitent une précaution supplémentaire. Les collaborateurs doivent contacter le service Conformité commerciale internationale ou le service juridique de CSL pour demander conseil.

2.10.5 Propriété intellectuelle

L'établissement et la protection de la propriété intellectuelle renforcent notre investissement dans la recherche et le développement.

CSL se conforme à toutes les lois applicables régissant la propriété intellectuelle. Nous établissons et protégeons les brevets, les marques de commerce, les modèles déposés, les secrets commerciaux, les droits d'auteur et les informations confidentielles. Pour ce faire, nous fournissons les informations, outils et processus nécessaires à nos collaborateurs pour protéger nos actifs.

CSL établit des partenariats stratégiques avec des organismes universitaires et d'autres organisations au niveau international pour compléter son expertise interne afin d'accroître les connaissances et perspectives scientifiques, et développer de nouveaux produits. Ces partenariats entraînent souvent un partage des connaissances, de la propriété intellectuelle ou des produits. Nous concluons des accords de collaboration pour répondre aux différents aspects du partenariat, notamment le respect et la protection de la propriété intellectuelle et des informations confidentielles.

Q

Je souhaite engager un tiers pour aider mon équipe dans les recherches entreprises sur une nouvelle cible thérapeutique. Je dois agir vite car mon contact part à l'étranger. Puis-je l'appeler pour discuter avec lui du travail de CSL et de la manière dont il peut nous aider?

R

Toutes les informations qui ne sont pas encore du domaine public doivent être traitées avec précaution. Avant de divulguer des données confidentielles à un tiers, vous devez penser à la protection de la propriété intellectuelle et à la nature de l'engagement que nous envisageons. Contactez le service juridique de CSL pour obtenir des conseils sur la meilleure manière de garantir la sécurité des actifs et informations de CSL. Généralement, au minimum, un accord de confidentialité sera nécessaire avant que les deux parties puissent entamer des discussions ou une collaboration.

2.10.6 Impôts

CSL s'engage à respecter les lois et réglementations fiscales applicables dans les pays où nous exerçons nos activités. CSL comprend les risques fiscaux engendrés par la complexité des lois, leur évolution constante et les incertitudes inhérentes à leur application à des faits et circonstances particuliers.

Par conséquent, CSL:

- s'engage à respecter les lois fiscales applicables dans tous les pays où nous sommes présents, et appliquera les principes des Directives de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en matière de prix de transfert pour déterminer les prix de transfert appropriés pour les transactions internationales entre parties liées;
- ne prend pas de positions fiscales agressives et ne mettra en œuvre que des transactions alignées sur notre activité commerciale, qui ont des objectifs commerciaux précis et qui ne reposent pas sur la fiscalité pour leur viabilité commerciale;
- adopte une politique fiscale mondiale approuvée par le Conseil d'administration; et
- s'assure que le paiement des impôts ainsi que la politique et la gestion du risque lié aux impôts sont vérifiés et examinés par le Comité d'audit et de gestion du risque du Conseil d'administration.

2.10.7 Développement du marché

Le développement sur de nouveaux marchés ou dans de nouvelles zones géographiques est essentiel à notre capacité à soutenir la croissance et à tenir notre promesse envers les patients et la santé publique. CSL s'engage à faire preuve d'une diligence raisonnable suffisante lors de l'évaluation des pays avec lesquels nous exerçons nos activités, et la base sur laquelle ces activités sont menées.

2.11 Loisirs et cadeaux

CSL admet que, de temps en temps, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, les collaborateurs:

- peuvent offrir des cadeaux ou des loisirs à des clients, à des clients potentiels ou à des tiers avec lesquels CSL entretient des relations commerciales; et
- peuvent recevoir des cadeaux ou des loisirs de la part de fournisseurs, de fournisseurs potentiels ou de tiers avec lesquels CSL entretient des relations commerciales.

L'offre ou la réception de cadeaux ou de loisirs doit être parcimonieuse, appropriée et rare, et en accord avec les politiques CSL applicables. Il est interdit d'offrir ou de recevoir des cadeaux en espèces ou équivalents d'espèces (bons à valeur monétaire, par exemple). Les loisirs accordés aux collaborateurs, aux frais de CSL, sont déconseillés, sauf dans des circonstances particulières qui doivent impérativement être approuvées par un dirigeant de CSL.

Lorsque l'offre ou la réception de cadeaux ou de loisirs est jugée appropriée, le type de cadeau ou de loisir choisi doit être en adéquation avec les normes d'éthique, de modération et de bon goût de la profession et de la communauté, être conforme aux lois et codes de l'industrie en vigueur, et ne pas s'opposer aux valeurs que nous défendons ainsi qu'aux politiques CSL applicables. Les cadeaux ou loisirs ne doivent pas être demandés ou sollicités. L'offre de cadeaux ou de loisirs doit être transparente et doit figurer dans les états financiers de CSL.

Il est interdit de donner ou d'accepter des invitations ou des cadeaux lors de l'achat ou autres négociations de contrat en rapport avec les activités de CSL (veuillez également vous référer à la section 2.9 « Fraude et Corruption »).

Certains pays ont instauré des réglementations interdisant ou restreignant l'offre de cadeaux ou de loisirs aux professionnels de la santé et aux fonctionnaires. L'offre de loisirs (tels que les événements sportifs, les pièces de théâtre ou les concerts) aux professionnels de la santé et aux fonctionnaires est interdite par les politiques applicables de CSL. L'offre de loisirs sous forme de repas (marques d'hospitalité) est soumise à des exigences strictes en vertu de ces politiques.

Nous avons mis en place des politiques et des programmes de conformité pour garantir que les collaborateurs comprennent les obligations de CSL concernant la réception et l'offre de cadeaux et de loisirs. Nous avons créé des systèmes pour identifier, communiquer, signaler, enquêter sur et résoudre tous les problèmes de non-conformité à nos politiques et à la législation applicable, et nous encourageons régulièrement nos collaborateurs à utiliser les options disponibles pour nous faire part de leurs préoccupations.

Pour plus d'informations, veuillez contacter le service Ethique et conformité de CSL ou le service juridique de CSL.

Q

J'ai récemment achevé un projet de recherche impliquant des salariés d'un organisme de recherche partenaire. Pour célébrer cela, je souhaiterais inviter les chercheurs et quelques collaborateurs de CSL impliqués dans ce projet à un match de finale de football. Est-ce autorisé?

R

Vous devez vous demander si accepter ce loisir pourrait être perçu comme une reconnaissance inappropriée pour le travail effectué de la part de l'organisme de recherche. Vous devez également vous demander si vous pourriez potentiellement collaborer avec cet organisme dans le cadre de futurs projets et si voir des employés de l'organisme en dehors du cadre professionnel pourrait compromettre votre collaboration.

Dans tous les cas, si vous offrez des billets coûteux ou difficiles à obtenir (par ex., des billets pour un événement de premier plan), la valeur du loisir serait considérée comme excessive. Dans ce cas, vous devez vous abstenir de l'offrir. De même, si vous êtes invité(e) par un tiers (par ex., distributeur ou agent) à assister à un événement de loisirs (par ex., événement sportif ou concert), vous devez évaluer le caractère approprié de l'invitation avec votre superviseur/responsable ou service Ethique et conformité de CSL.

2.12 Relations avec des parties prenantes externes

2.12.1 Travailler avec des fonctionnaires

CSL travaille avec des fonctionnaires et autres parties prenantes pour contribuer à la formulation de la politique publique dans les pays où nous exerçons nos activités. L'objectif est de nous assurer que la politique publique reflète les intérêts légitimes des nombreuses parties prenantes que nous servons et dont nous sommes responsables, y compris les patients, les donneurs de plasma, les employés, les investisseurs, et les communautés locales dans lesquelles nous sommes présents.

CSL intervient dans des domaines hautement réglementés. Nos collaborateurs peuvent être amenés à contacter des fonctionnaires responsables de l'homologation de nos produits médicaux, des conditions d'accès, de financement et de recommandation de nos produits, de la négociation et de la gestion des contrats, et du développement et de l'application de réglementations qui nous concernent.

Nous exigeons que toutes les interactions avec des fonctionnaires soient conduites de manière éthique et conformément aux lois et réglementations en vigueur. Tout collaborateur concerné est tenu de fournir les informations en toute franchise et d'éviter toute falsification ou omission. Nous devons conserver tous documents relatifs à toute négociation, enquête ou litige avec le gouvernement, conformément à la Politique et aux procédures mondiales CSL de gestion des documents. Toutes nos interactions avec le gouvernement doivent être conformes à la section 2.9 « Fraude et corruption » et à la section 2.11 « Loisirs et cadeaux » du Code.

Lorsque CSL ou le Comité d'action politique des employés de CSL sont autorisés à verser des contributions aux candidats à des mandats politiques ou à d'autres acteurs politiques auxquels les collaborateurs américains peuvent contribuer volontairement, ces contributions doivent être raisonnablement équilibrées entre les partis et les candidats ou représentants. Ces contributions doivent être effectuées conformément aux lois et réglementations locales et aux niveaux d'autorisation applicables.

Nous décidons des modalités de versement des contributions politiques en fonction de la pertinence commerciale de l'implication de la personne ou du parti politique dans les sujets de politique publique importants pour CSL, en tenant compte des attentes des parties prenantes et de la capacité à créer de la valeur pour les patients et la santé publique.

Nous sommes convaincus qu'une transparence des contributions politiques est importante pour les laboratoires pharmaceutiques, étant donné le rôle essentiel que jouent les gouvernements dans la réglementation, les recommandations, le remboursement et l'approvisionnement en médicaments et produits biopharmaceutiques. CSL divulguera publiquement la valeur totale des contributions annuelles dans son rapport annuel disponible sur CSL.com.

Contactez votre représentant local des affaires publiques en cas de doute sur la possibilité de collaborer directement avec des fonctionnaires.

2.12.2 Participation à la politique publique

Nous estimons que CSL a un rôle important à jouer dès lors qu'une politique publique est élaborée sur des questions qui influencent directement nos activités, et dès lors que nous possédons une expertise particulière.

Nous travaillons directement avec le gouvernement et d'autres parties prenantes pour présenter notre point de vue sur les questions pour lesquelles nous pouvons apporter une expertise ou des connaissances particulières pour éclairer la formulation d'une politique.

Nous coopérons également de manière réfléchie avec les associations professionnelles concernées dans le développement de positions sectorielles alignées sur nos valeurs et nos intérêts.

2.12 Relations avec des parties prenantes externes suite

2.12.3 Communications externes

CSL a désigné des porte-paroles compétents pour commenter les questions relatives à nos activités auprès des médias, des analystes et du gouvernement. Seuls ces porte-paroles autorisés peuvent émettre des commentaires de ce type.

Q

Je travaille dans un centre de collecte de Plasma CSL et j'ai récemment reçu l'appel téléphonique d'un journaliste enquêtant sur la sécurité des thérapies dérivées du plasma. Dois-je répondre sur la base de mes connaissances sur le sujet ou répondre « sans commentaire »?

R

Les informations révélées publiquement par les médias peuvent avoir des conséquences financières ou des impacts juridiques imprévus concernant la réputation de CSL. Il est impératif que tout commentaire public fourni par CSL, notamment les réponses aux questions des médias, soit précis, opportun et cohérent. Par conséquent, seuls les porte-paroles habilités peuvent faire des commentaires pour le compte de CSL. Vous pouvez poliment répondre au journaliste que vous transmettrez la question à la personne adéquate et qu'elle le recontactera dès que possible. Vous devez vérifier la nature de l'enquête et prendre les coordonnées de votre interlocuteur. Vous devez donc référer immédiatement de cette requête au responsable de la Communication de CSL de votre région.

Q

J'assiste à une conférence scientifique et je suis très enthousiaste concernant les derniers résultats de mon équipe pour une nouvelle thérapie. J'ai préparé quelques diapositives détaillées que je partagerai avec les participants à la conférence. Dois-je obtenir une approbation avant de le faire?

R

Les informations acquises au cours des activités de recherche et de développement sont un actif clé extrêmement précieux et doivent être traitées de manière à générer la plus grande valeur pour CSL et ses parties prenantes. Il est essentiel qu'aucune divulgation d'informations n'ait lieu sans que son effet n'ait été évalué. Les employés doivent respecter la Politique de CSL relative à la divulgation des informations de recherche et de développement avant de partager publiquement toute information.

2.13 Confidentialité

2.13.1 Confidentialité des informations relatives à des tiers

CSL respecte et s'engage à protéger le droit à la vie privée de toutes les personnes avec lesquelles nous sommes en contact, notamment les patients, les donneurs de plasma, les professionnels de la santé, les collaborateurs externes et autres tiers. À cet effet, nous devons nous conformer à l'ensemble des lois locales en vigueur en temps opportun et de manière efficace, tant du fait qu'il s'agisse d'une obligation légale que par souci de bonne pratique de la part du groupe.

Lors de la collecte, du traitement, de l'enregistrement et du transfert de données personnelles, nous prenons les précautions qui s'imposent, conformément à l'ensemble des réglementations locales en vigueur pour garantir la protection de la confidentialité et le respect des droits des personnes.

Nous avons mis en place des politiques et des programmes de formation à la conformité pour nous assurer que les collaborateurs comprennent les obligations de CSL concernant la gestion d'informations personnelles conformément aux lois locales applicables.

2.13.2 Confidentialité des informations sensibles d'autrui

CSL peut recueillir des informations sensibles auprès de ses patients, donneurs de plasma, professionnels de la santé, collaborateurs externes et autres tiers. Ces informations sensibles peuvent inclure des identifiants physiques (tels que des empreintes digitales), des données de santé et des données financières. Ces types de données nécessitent un niveau plus élevé de protection de la confidentialité. Par conséquent, CSL s'engage à limiter la collecte de ces informations au minimum nécessaire pour atteindre son objectif commercial, et à les traiter d'une manière conforme aux lois locales applicables.

Q

En attendant de parler à un médecin à son cabinet, puis-je consulter la liste des patients enregistrés ou les dossiers médicaux?

R

Non. La consultation d'une liste de patients enregistrés ou de données médicales dans ces circonstances est contraire aux attentes en matière de confidentialité et de respect de la vie privée des patients.

2.13.3 Confidentialité des informations des employés

CSL s'assure que la gestion des informations sur les employés respecte les lois locales en vigueur. Dans certains cas, la collecte d'informations sur les employés peut être exigée par la loi. Dans d'autres cas, CSL s'assure que la collecte et l'utilisation des données s'effectuent dans le respect du droit à la vie privée des personnes, tout en garantissant nos besoins commerciaux légitimes. Nous recueillerons par conséquent les informations personnelles des collaborateurs uniquement si elles sont nécessaires à l'entreprise, en toute discrétion, et dans le respect des lois locales en vigueur.

Nous nous engageons à informer les collaborateurs de leur droit à comprendre le but de la collecte des informations, à consulter leur dossier personnel et à corriger toute erreur consignée.

Q

Je suis employé(e) de CSL. Quel type de données CSL recueille-t-elle et utilise-t-elle à mon compte?

R

Comme tous les employeurs, CSL collecte et utilise les données personnelles de ses employés, comme leurs nom, adresse, coordonnées et informations salariales. Les employeurs ont souvent l'obligation légale de recueillir ces données. Outre les données requises par la loi, CSL peut utiliser des données personnelles qui s'accumulent automatiquement en conséquence de l'utilisation quotidienne par les employés de l'équipement informatique et des applications fournies par l'employeur, comme les e-mails. Conformément aux lois applicables, CSL a défini les mesures de sécurité nécessaires selon le caractère sensible des données et les risques associés à l'utilisation de ces informations.

3

Innocuité et qualité de nos produits

Dans cette section

3.1	Recherche et développement	27
3.2	Bioéthique	28
3.3	Pharmacovigilance	32
3.4	Qualité	32
3.5	Chaîne d'approvisionnement	33
3.6	Droits de l'homme	35

L'engagement de CSL:

CSL s'engage à améliorer et à sauver la vie des patients atteints de maladies rares et graves et à protéger la santé publique par le développement, la fabrication et l'approvisionnement fiable de médicaments de haute qualité.

Nous:

- appliquerons systématiquement les normes de bonne pratique de l'industrie pharmaceutique pour la conduite de la recherche et du développement impliquant des animaux, et les essais cliniques sur des patients ou des sujets;
- entretiendrons des systèmes de gestion de la qualité et nous nous assurerons que les procédures qualité sont comprises et scrupuleusement appliquées par nos collaborateurs;
- veillerons à appliquer le même processus à nos tiers et à ce que les autres laboratoires pharmaceutiques chez lesquels nous nous fournissons s'engagent activement à respecter ces mêmes principes;
- informerons rapidement les agences réglementaires et autres parties prenantes concernées en cas de signalement de tout problème de sécurité ou de qualité, quel que soit notre produit;
- travaillerons avec l'Organisation mondiale de la Santé (« OMS ») et les gouvernements, le cas échéant, pour examiner et empêcher toute contrefaçon de nos produits; et
- mettrons en œuvre des systèmes commerciaux pragmatiques qui protègent les droits des personnes amenées à être en contact avec CSL.

3.1 Recherche et développement

Notre mission est de découvrir, de développer et de fournir des thérapies innovantes qui améliorent la qualité de vie des patients. Notre engagement va jusqu'à garantir que nos médicaments constituent des solutions sûres et efficaces qui profitent aux patients et aux médecins en répondant aux besoins médicaux non satisfaits.

Pour y parvenir, nos chercheurs et nos employés s'engagent sur les points suivants:

- collaborer avec les patients tout au long du cycle de vie du développement;
- respecter les principes bioéthiques;
- entreprendre des recherches sur de nouveaux mécanismes de maladie et produits en utilisant les avancées scientifiques et technologiques;
- promouvoir l'utilisation consciencieuse des animaux dans la recherche uniquement lorsqu'il n'existe aucune autre alternative scientifique ou réglementaire acceptable pour démontrer la sécurité et l'efficacité du composé expérimental;
- toujours mener nos essais cliniques conformément aux principes éthiques consensuels dérivés des directives éthiques internationales, notamment la directive E6 du Conseil international d'harmonisation (*International Council for Harmonisation,* ICH): Directives des Bonnes pratiques cliniques (BPC) et de la Déclaration d'Helsinki de l'Association médicale mondiale et des Directives éthiques internationales du CIOMS pour la recherche biomédicale impliquant des sujets humains;
- apporter de précieuses améliorations en matière de santé ou faire progresser les connaissances scientifiques tout en cherchant à identifier et minimiser les risques pertinents pour les utilisateurs de nos médicaments;
- mener des recherches de manière transparente avec les personnes participant à nos essais cliniques;
- s'efforcer d'approfondir les connaissances scientifiques et médicales par le biais d'une publication transparente de tous les résultats des essais cliniques conformément aux directives internationales reconnues;
- obtenir l'homologation en temps opportun du médicament pour proposer nos nouveaux traitements aux patients dès que possible; et
- respecter les normes de qualité mondiales.

3.1.1 Orientation patient et santé publique

L'orientation patient constitue l'une de nos valeurs fondamentales ainsi qu'un élément essentiel de notre activité. Nous pensons que les patients et les soignants sont les plus à même de constater une différence significative dans la prise en charge et le traitement de leur maladie.

Nous nous engageons à développer et à adapter des stratégies et des processus pour les patients et les soignants, en tenant compte de leur point de vue spécifique dans nos programmes de développement et nos études. Nous collaborons activement avec les organisations de patients pour développer des programmes et des activités uniques pour les patients et pour protéger la santé publique. Nous mettons à profit notre connaissance approfondie de nos patients et de leurs familles pour créer nos propres programmes. En plus de développer ce sentiment d'autonomisation et de communauté, nous nous associons à ces groupes pour améliorer et développer les efforts de sensibilisation à ces maladies rares et graves.

Nous travaillons avec les autorités gouvernementales et d'autres parties prenantes pour promouvoir la santé publique et expliquer les besoins uniques de la communauté des maladies rares afin de les aider à comprendre la valeur réelle de nos thérapies. Nous visons également à garantir aux patients l'accès aux soins et aux traitements dont ils ont besoin pour mener une vie agréable et épanouie.

3.2 Bioéthique

La « bioéthique » fait référence à l'application de l'éthique dans la découverte, le développement et la production de médicaments, et de soins de santé de manière plus générale. Les principes bioéthiques nous guident dans la conduite responsable et éthique de nos activités au bénéfice ultime de la société. Chez CSL, nous agissons conformément à notre Code et à nos valeurs et examinons attentivement les implications éthiques de nos activités pour tenir notre engagement envers le bien-être des patients et du public.

Notre respect d'une conduite éthique durable est primordial. Cependant, nous sommes pragmatiques et reconnaissons que nos pratiques doivent parfois s'adapter aux enjeux potentiels découlant de facteurs externes. Par exemple:

- les tendances sociales;
- les avancées scientifiques en biotechnologie et en recherche; et
- les besoins de santé publique.

En outre, nous reconnaissons la nécessité d'évaluer et d'améliorer continuellement nos normes et processus éthiques internes. CSL a mis en place un suivi spécifique par le biais d'un forum consultatif sur la bioéthique afin d'évaluer et de traiter de manière proactive les dilemmes bioéthiques émergents liés à la recherche et au développement.

Le Forum consultatif sur la bioéthique de CSL est soutenu par des bioéthiciens externes triés sur le volet et, le cas échéant, sert d'organe consultatif à nos équipes de recherche et développement sur les questions bioéthiques. Le Forum offre l'opportunité de soulever et de débattre de divers sujets bioéthiques afin d'éclairer la prise de décision de CSL et de prendre en compte de nouvelles initiatives, politiques et directives en matière de bioéthique.

3.2.1 Avancées en science et technologie

Nous nous efforçons de transformer l'innovation en solutions et, dans le domaine de la recherche et du développement, nous tirons parti des derniers développements et applications du domaine scientifique pour découvrir et développer de nouvelles thérapies essentielles afin de répondre aux besoins médicaux non satisfaits.

Les récentes avancées dans le domaine des thérapies géniques ouvrent de nouvelles opportunités pour le développement de médicaments; cependant, les technologies associées posent des problèmes complexes.

3.2.1.1 Utilisation de tissus fœtaux et embryonnaires et de cellules souches

CSL n'entreprend pas de recherche utilisant des cellules souches provenant de tissus humains fœtaux ou embryonnaires et ne participe pas aux études de ce type. Nous ne les utilisons pas non plus dans nos produits. Nous ne pratiquons pas de thérapies géniques humaines qui ciblent la lignée germinale et ne finançons pas d'études externes de ce type.

3.2.1.2 Utilisation d'organismes génétiquement modifiés

Nous utilisons régulièrement des organismes génétiquement modifiés (OGM) standard dans les processus de recherche et développement, de fabrication et de contrôle de la qualité pour développer des protéines recombinantes. La recherche et le développement utilisant des OGM sont menés conformément aux normes réglementaires obligatoires et dans le cadre d'une évaluation complète des risques, en respectant les conditions de sécurité les plus élevées concernant l'utilisation, le stockage, le confinement et l'élimination appropriée des déchets ou des produits utilisés.

3.2.2 Essais cliniques

Les essais cliniques sont des travaux de recherche visant à déterminer si certains traitements peuvent améliorer la santé des personnes. Tout nouveau médicament doit faire l'objet d'une enquête approfondie avant d'être mis à la disposition du public, par le biais d'une série d'études cliniques conçues pour évaluer son efficacité et sa sécurité d'emploi, lesquelles études sont ensuite évaluées par les organismes de réglementation.

Nous nous engageons à mener nos études cliniques de manière responsable. La sécurité et la confidentialité des participants à l'étude sont primordiales et nous appliquons des normes et une surveillance internes élevées pour le garantir. En outre, nous avons mis en place des mécanismes pour garantir l'exactitude, la fiabilité et la sécurité des données générées par nos études.

Chez CSL, nous pensons qu'il est de notre responsabilité éthique de respecter et de veiller au bien-être des volontaires en bonne santé et des patients participant à nos études tout au long des activités de l'étude, de la conception à la fin de l'étude, en passant par le recrutement, l'inclusion, et le déroulement de l'étude. Le personnel de CSL soutenant nos études cliniques ainsi que nos enquêteurs, le personnel des centres et les fournisseurs qui travaillent avec nos communautés publiques et de patients sont tenus de se conduire avec intégrité et d'appliquer les normes les plus élevées en matière de soins médicaux et de respect des patients à tout moment.

CSL exige que toute étude clinique à laquelle elle est associée respecte les normes éthiques et de qualité des données convenues au niveau international qui décrivent les attentes de la communauté envers les laboratoires pharmaceutiques pour la conduite et la gestion des essais cliniques. Nous exigeons les mêmes normes éthiques partout où nous menons nos études cliniques. Nous menons uniquement des études dans les pays où ces normes peuvent être respectées et dans des établissements que nous avons évalués et que nous considérons comme disposant de l'infrastructure médicale et de recherche appropriée.

3.2 Bioéthique suite

La première fois qu'un médicament est administré à des personnes (connu sous le nom d'études « First in Human » [FiH]) est un moment critique du développement clinique. Ces études FiH sont particulièrement importantes pour approfondir nos connaissances sur la maladie et le potentiel de l'approche expérimentale, ainsi que pour protéger la santé et le bien-être des participants. CSL prend cette responsabilité très au sérieux et a mis en place des processus conformes aux directives réglementaires pour permettre la prise de décision et le suivi des participants à l'étude.

Pour toutes les études commanditées par CSL, un groupe transversal d'experts internes s'assure que toutes les études sont scientifiquement justifiées et conformes au plus haut niveau de gouvernance de la sécurité. Toutes les données disponibles sont examinées pour confirmer qu'un rapport bénéfices/risques favorable a été évalué avant le début de l'étude. Ce point concorde avec notre engagement envers la protection des participants à l'étude.

CSL mènera des études cliniques interventionnelles de phase III chez des patients uniquement dans les pays où:

- CSL prévoit d'obtenir une AMM, et lorsqu'une décision a été prise de rendre le médicament expérimental disponible sur le marché;
- le produit étudié est déjà autorisé et disponible dans ce pays pour une autre indication ou population, et il est prévu d'obtenir une autorisation pour la nouvelle indication; ou
- le médicament expérimental est déjà autorisé pour l'indication à l'étude et est disponible ou il est prévu de le commercialiser (par ex., études de phase IV).

Pour les maladies rares, il est impératif que les nouveaux médicaments expérimentaux soient mis à la disposition des enfants dès que possible. CSL s'engage à inclure des patients pédiatriques dans ses programmes cliniques lorsque cela est justifié sur le plan éthique et réalisable pour évaluer l'efficacité et la sécurité d'emploi de ses médicaments. Cet aspect est déterminé en collaboration avec les autorités réglementaires compétentes. Conformément à toutes les études cliniques de CSL, les études pédiatriques commanditées par CSL sont conformes à toutes les lois et réglementations applicables.

Il est important que les personnes envisageant de participer à une étude clinique reçoivent des informations transparentes et compréhensibles sur les objectifs de l'étude, les risques et les bénéfices potentiels liés à leur participation, ainsi que les options de traitement. Ces informations sont obtenues par le biais d'un processus de consentement éclairé dans lequel les informations sont clairement partagées avec tous les participants à nos études afin de leur permettre de prendre une décision. Les participants sont également informés qu'ils sont libres de se retirer de l'étude à tout moment, sans motif et sans répercussion sur leur accès aux soins médicaux. En cas de découverte de nouvelles informations relatives à la conduite ou à l'évaluation du rapport bénéfices/risques de l'étude, nous les partageons rapidement avec les participants.

Nous pensons que personne ne doit pas faire l'objet d'essais cliniques sans protection de ses droits fondamentaux en tant que patient(e) et l'assurance de la protection de ses données personnelles d'étude. CSL n'autorise pas l'exécution de procédures de l'étude tant que le participant à l'étude, ou son représentant légal, n'a pas donné librement son consentement éclairé.

CSL réalise des audits de qualité internes de tous les aspects des essais cliniques et encourage les inspections des autorités sanitaires internationales.

3.2.2.1 Transparence des données cliniques

CSL croit en l'importance de mettre les études cliniques et leurs résultats à la disposition du corps médical, des sujets potentiels de l'étude et du public. En outre, nous faisons en sorte de divulguer des informations non exclusives objectives, complètes et exactes sur nos études cliniques enregistrées, quel que soit le résultat. Nous agissons en temps opportun et par le biais de divers mécanismes.

- Les études commanditées par CSL sont répertoriées sur notre site Web d'entreprise. Nous enregistrons également de manière prospective toutes les études interventionnelles menées chez des patients ou des volontaires sains dans un registre public d'essais cliniques reconnu par le Comité international des rédacteurs de revues médicales (*International Committee of Medical Journal Editors*, ICMJE). Les études non interventionnelles commanditées par CSL sont enregistrées conformément aux exigences et normes locales.
- La synthèse des résultats des études cliniques commanditées par CSL est divulguée dans les 12 mois suivant la dernière visite du dernier patient, sauf indication contraire et conformément aux exigences et normes locales. Il s'agit notamment des résultats des études sur les produits abandonnés et les études interrompues pour des raisons de sécurité ou d'efficacité.
- Nous nous efforçons de partager les résultats de l'étude avec les patients qui participent à nos études cliniques en publiant des synthèses dans un langage simple pour les participants à l'étude via un service Internet indépendant accessible au public. En outre, sur demande, nous collaborons avec les enquêteurs qui souhaitent partager les résultats d'une personne avec leur patient. Les réglementations et normes locales sont utilisées pour déterminer la réponse appropriée à ces demandes.

3.2 Bioéthique suite

Q

J'ai reçu une demande d'un hôpital de recherche concernant les résultats d'un essai clinique récemment terminé et commandité par CSL. Le personnel de l'hôpital pense que nos résultats l'aideront à développer un traitement vital. J'ai accès à ces informations, puis-je les partager?

R

Non. Les résultats ne doivent pas être partagés. Les résultats des études cliniques de CSL sont divulgués de manière contrôlée, conformément aux exigences et aux normes locales, quel que soit le résultat. CSL s'engage à publier des synthèses des résultats de toutes les études menées chez des patients dans un délai d'un an après la fin de l'essai clinique sur des sites Internet et registres accessibles au public tels que clinicaltrials.gov. Si l'essai impliquait des patients de moins de 18 ans, les résultats sont publiés dans les six mois suivant la fin de l'essai. Les chercheurs intéressés par les résultats de l'étude doivent être dirigés vers ces registres.

3.2.2.2 Confidentialité des données des essais cliniques

Pour aider les chercheurs qui souhaitent examiner de plus près les données de l'étude ou les associer à d'autres études dans des méta-analyses, CSL a adopté un processus d'évaluation des demandes de données anonymisées au niveau des patients. La confidentialité des données personnelles étant primordiale, CSL adhère aux Règlement général sur la protection des données (RGPD) et aux exigences locales applicables lors du traitement des données personnelles individuelles.

Toutes les données patients partagées publiquement, par exemple, avec les organismes de réglementation ou les enquêteurs, ou encore dans des présentations ou des publications, sont anonymisées pour protéger les informations personnelles identifiables. CSL ne donne pas accès aux données patients s'il existe une probabilité raisonnable que des patients soient réidentifiés.

Si des données personnelles non sollicitées sont volontairement partagées avec nous, par exemple, dans le cadre d'une demande générée par un patient ou lorsqu'une personne signale un événement indésirable, nous n'utilisons pas ces informations à d'autres fins que la gestion de la requête ou du rapport. Les données personnelles ne seront pas partagées avec une autre partie à moins que nous ne soyons légalement obligés de le faire (par ex., par les autorités réglementaires) ou lorsqu'un tiers agit pour le compte de CSL en tant que sous-traitant des données.

CSL conserve les données personnelles aussi longtemps que nous le jugeons raisonnablement nécessaire pour atteindre les finalités énoncées ci-dessus et tel que requis et/ou autorisé par la législation applicable.

Q

Un participant à un essai clinique récemment terminé a demandé toutes les données que nous avons acquises à son sujet pendant sa participation à l'essai. Comment puis-je gérer cette demande?

R

Les participants à l'essai clinique sont informés, au moment de l'obtention du consentement éclairé pour participer à un essai, que l'accès à toutes les données ne peut être obtenu qu'auprès de leur médecin ou de l'établissement participant à l'essai clinique. CSL ne peut pas relier les données à l'identité du participant à l'essai. Pour permettre de satisfaire la demande du participant, invitez-le à contacter son médecin traitant ou l'établissement.

3.2.2.3 Accès aux médicaments expérimentaux

Un médicament expérimental est un médicament qui n'a pas encore reçu l'autorisation requise des autorités sanitaires (par ex., l'Agence américaine des produits alimentaires et médicamenteux [*US Food and Drug Administration*]) et dont le profil bénéfices/risques n'est pas entièrement compris jusqu'à la fin des études cliniques. Dans ces circonstances, CSL s'assure uniquement de l'accès à ses médicaments expérimentaux dans le cadre d'un essai clinique. La politique de CSL à ce sujet est disponible sur CSL.com.

Pour les patients qui participent à un essai clinique de CSL dans un état grave ou mettant en jeu le pronostic vital, CSL pourra, dans certains cas, s'efforcer de garantir la poursuite des soins entre la fin de l'étude clinique et l'autorisation du produit à l'étude dans le pays de résidence du patient. CSL informe clairement tous les patients de cette éventualité, et en précise les conditions, dans le cadre du processus de consentement éclairé pour une étude donnée.

Bioéthique suite

3.2.3 Bien-être des animaux

Chez CSL, nous soutenons l'utilisation consciencieuse des animaux dans la recherche, uniquement lorsqu'il n'existe aucune autre alternative scientifique ou réglementaire acceptable pour démontrer la sécurité d'emploi et l'efficacité d'un composé expérimental. Cependant, l'état actuel des connaissances scientifiques et des exigences réglementaires montre que l'évaluation chez les animaux est souvent essentielle pour assurer la qualité, l'efficacité et la sécurité d'emploi des médicaments que nous découvrons.

CSL s'engage pleinement à utiliser les animaux de manière humaine et éthique et nous nous engageons à respecter les normes de bien-être les plus élevées pour tous les animaux impliqués dans nos recherches. Nous appliquons les lois locales et les codes de pratique internationaux applicables à toutes les études sur les animaux et exigeons de même de la part de tout tiers agissant pour notre compte.

Avant de mener toute recherche sur des animaux, un comité d'éthique en expérimentation animale (*Animal Ethics Committee,* AEC) ou un comité d'éthique et de gouvernance local compétent examine le besoin scientifique et s'assure que toute utilisation est soigneusement planifiée et menée de manière conformément aux normes de bien-être les plus élevées pour les animaux impliqués dans nos recherches. La gouvernance de l'éthique animale respective garantit que les activités menées sur des animaux sont conformes aux règlements et aux codes pertinents et, lorsque cela est possible et autorisé par la loi, suivent l'application des 3 principes suivants:

- **remplacement** des animaux par d'autres méthodes;
- **réduction** du nombre d'animaux utilisés; et
- **perfectionnement** des techniques utilisées pour réduire l'impact sur les animaux.

Nous n'entamerons en aucun cas une procédure ou un programme scientifique impliquant l'utilisation d'animaux sans ou avant que l'organe de gouvernance de l'éthique animale ait approuvé les points suivants:

- procédures scientifiques;
- locaux; et
- qualifications techniques des personnes impliquées dans la recherche.

De même, nous attendons de tout organisme tiers que nous engageons pour conduire des recherches sur les animaux pour notre compte de traiter les animaux conformément aux normes de bien-être animal les plus élevées, en adéquation avec nos propres engagements.

3.3 Pharmacovigilance

Tous les médicaments peuvent provoquer des événements indésirables chez certains patients. La priorité de CSL est de comprendre le risque d'effets indésirables de nos médicaments et de les évaluer en même temps que les bénéfices thérapeutiques. Cette démarche est possible grâce à l'application de la pharmacovigilance, pratique de suivi des effets des médicaments.

Pour garantir que chaque produit CSL est à la fois efficace et sûr, nous avons mis en place des processus systématiques conçus pour optimiser la sécurité des patients tout au long du cycle de vie du médicament.

Les profils bénéfices/risques de nos produits sont dérivés des informations disponibles sur la sécurité d'emploi et l'efficacité. Ces informations proviennent de données précliniques, d'études cliniques appuyant l'autorisation par les autorités sanitaires, de vastes programmes d'études cliniques post-autorisation, de publications scientifiques et de prestataires de soins de santé, de patients ou de consommateurs une fois que le médicament est approuvé et en cours d'utilisation clinique. En outre, tous les employés de CSL bénéficient d'une formation sur le signalement des événements indésirables et sont tenus de signaler tout effet indésirable dont ils auraient connaissance concernant l'un de nos médicaments.

Nous réalisons un suivi et des analyses continues sophistiquées des événements indésirables, afin de mieux comprendre les profils de sécurité de nos médicaments. Nous pouvons contribuer à identifier les effets secondaires potentiels avant qu'ils ne surviennent, en permettant la conception et la mise en œuvre de stratégies préventives appropriées.

La qualité de nos processus et systèmes est régulièrement contrôlée en interne et inspectée par les principales autorités réglementaires.

Q

Lors d'un récent événement social, l'un des invités m'a relaté l'histoire de son enfant qui avait présenté un effet indésirable inhabituel après avoir pris un produit CSL. Que dois-je faire?

R

CSL prend très au sérieux la qualité et la sécurité de ses produits. Vous avez la responsabilité de signaler immédiatement toute réaction indésirable ou réclamation concernant la qualité des produits. Vous devez signaler cet incident aussi rapidement que possible en vous assurant de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'identité du patient. Référez-vous à l'intranet CSL pour plus de détails sur le signalement d'une réaction indésirable ou d'une réclamation sur la qualité d'un produit.

3.4 Qualité

Nos patients comptent sur les processus mis en place au sein de CSL afin de garantir que nos produits soient à la hauteur de leurs attentes en termes de qualité et d'innocuité. Nous nous engageons à développer, fabriquer et fournir des produits de qualité qui profitent à la santé publique, améliorent et sauvent la vie des patients.

Nous y parvenons en veillant à ce que nos produits, processus et services répondent à toutes les spécifications correspondantes et soient conformes à l'ensemble des lois nationales en vigueur, à chaque étape des processus de collecte et de fabrication du plasma. Cela comprend la validation complète de l'équipement de fabrication, des sites, des processus et des systèmes informatiques qui contrôlent ces processus.

De même, une formation de tous les collaborateurs est essentielle pour garantir une collecte efficace et cohérente de plasma et la production de nos médicaments. CSL déploie d'importantes ressources en matière de formation et d'engagement pour s'assurer que tous les employés sont dûment qualifiés pour effectuer leur travail conformément aux politiques et procédures applicables. La formation du personnel est documentée et suivie grâce à des systèmes de formation électroniques.

Nous nous conformons aux exigences des agences de réglementation et aux normes de l'industrie s'appliquant à nos activités, notamment les Bonnes pratiques de fabrication actualisées (BPFa), les Bonnes pratiques de laboratoire (BPL), les Bonnes pratiques de distribution (BPD), les Bonnes pratiques de pharmacovigilance (BPV) et d'autres normes similaires applicables à l'industrie pharmaceutique.

Le système de gestion de la qualité (SGQ) mondial de CSL définit le cadre permettant d'assurer le respect des exigences réglementaires sur l'ensemble du cycle de vie de nos produits dans toutes nos opérations. Le SGQ contient des politiques et des procédures qui nous permettent de gérer nos processus commerciaux entre toutes nos fonctions, nos partenaires et nos fournisseurs, la fabrication, la distribution et la vente de nos produits, ainsi que le contrôle continu de la sécurité d'emploi des produits sur le marché.

Les organismes de réglementation effectuent des inspections régulières et rigoureuses de nos installations de fabrication afin d'évaluer nos systèmes et de s'assurer que nos produits répondent aux exigences strictes de conformité des réglementations en vigueur.

3.5 Chaîne d'approvisionnement

3.5.1 Qualité dans la chaîne d'approvisionnement

La chaîne d'approvisionnement de CSL, dans sa forme la plus simple, implique la fabrication par des tiers, la logistique, la distribution commerciale et la surveillance post-commercialisation.

Nous exigeons, et avons instauré, un ensemble précis de politiques de haut-niveau qui recouvrent tous les domaines de la chaîne d'approvisionnement afin de garantir notre conformité vis-à-vis des codes BPF, BPD, et BPV.

Nous établissons également des accords qualité relatifs à des interfaces reposant sur des produits au sein du Groupe CSL ou avec des fabricants externes sous contrat. Ces accords décrivent les rôles, les responsabilités et les systèmes qui contribuent à garantir le respect des dispositions des codes BPF et BPD.

Afin de garantir le plus haut niveau de qualité des produits reçus par nos patients, CSL a établi des exigences validées pour le stockage et le transport des produits depuis les sites de fabrication jusqu'aux patients. Chaque configuration pour l'expédition du matériel a été testée afin de protéger le produit contre toute contamination et contre les conditions environnementales susceptibles d'altérer la sécurité d'emploi et la qualité. Toutes les expéditions de produits depuis les sites de fabrication vers les distributeurs sont accompagnées de dispositifs d'enregistrement de la température qui confirment le transport adéquat des produits en vue de leur distribution ultérieure.

Les distributeurs sont soumis à des audits réguliers afin de s'assurer que leurs sites et processus répondent aux normes requises pour la manutention adéquate des produits CSL.

3.5.2 Gestion de la chaîne d'approvisionnement

CSL exploite une chaîne d'approvisionnement mondiale intégrée impliquée dans le développement, la fabrication et la distribution de médicaments vitaux.

Nous investissons dans le développement de relations à long terme et l'identification de tiers qui répondent au mieux aux exigences de CSL. Cet aspect est particulièrement important en raison de la nature spécialisée et technique des matériaux et services dont nous avons besoin pour fabriquer nos produits.

CSL sélectionne les fournisseurs en appliquant des procédures loyales et transparentes qui font, dans la mesure du possible, pleinement appel aux marchés concurrentiels, ce qui garantit un paiement à la juste valeur marchande. Dans le cadre du processus de sélection, CSL effectue les vérifications nécessaires afin de s'assurer que le fournisseur est capable de fournir les marchandises ou les services faisant partie des activités commerciales habituelles de CSL. Les accords formels avec les fournisseurs contiennent des dispositions concernant la portée de l'engagement, les attentes éventuelles de CSL et les conditions de rémunération. Les transactions financières ne sont entreprises qu'avec les fournisseurs agréés et établis dans le système de planification des ressources d'entreprise de CSL. Nous réexaminons également systématiquement les relations existantes avec les fournisseurs. L'approbation publique d'un fournisseur requiert l'aval du service Communications de CSL.

Nous attendons de nos intervenants tiers qu'ils respectent les lois et réglementations en vigueur dans les pays où ils exercent leurs activités, ainsi que les mêmes bonnes pratiques reconnues sur le plan international que celles auxquelles nous nous conformons. Nous exigeons également des tiers qu'ils se conforment aux autres normes énoncées dans le présent Code, notamment:

- éviter les conflits d'intérêts susceptibles de surgir du fait d'une collaboration avec CSL;
- se comporter de manière éthique et responsable sur le marché et agir en faveur des principes de concurrence loyale;
- faire un usage approprié des informations confidentielles, notamment des informations exclusives et des secrets commerciaux;
- identifier et gérer de manière appropriée tous les risques associés à leurs contrats;
- traiter tous les collaborateurs avec dignité et respect; et
- gérer leur impact sur la santé, la sécurité et l'environnement, qu'il soit direct ou indirect, de manière responsable.

Nous attendons des tiers qu'ils améliorent continuellement leurs performances en fixant des objectifs de performance, en appliquant des plans de mise en œuvre et en prenant les mesures correctives nécessaires face aux défaillances identifiées à l'occasion d'évaluations, d'inspections et d'examens de la direction, aussi bien internes qu'externes.

3.5 Chaîne d'approvisionnement suite

3.5.3 Produits de contrefaçon

CSL s'est clairement engagée dans la prévention de toute distribution ou d'exposition des patients à des médicaments contrefaits. Il s'agit notamment d'investir dans les technologies de sérialisation qui permettent d'emballer les produits avec des identifiants uniques afin que les professionnels de la santé puissent vérifier de manière simple et rapide l'authenticité d'un produit dans la chaîne d'approvisionnement. En outre, l'utilisation d'un emballage inviolable apporte une sécurité supplémentaire de l'intégrité d'un produit pour le patient.

Conformément aux directives des organismes de réglementation concernant l'élaboration de procédures de gestion des contrefaçons, CSL a mis en œuvre des procédures de contrôle des contrefaçons au niveau international. Ces procédures définissent clairement les responsabilités relatives à la communication interne et externe de rapports sur les produits contrefaits, et des informations sur les actions nécessaires pour réduire au maximum l'impact sur la sécurité des patients.

Q

On m'a demandé de sécuriser l'approvisionnement de matières premières pour un nouveau projet de CSL. Quels principes et procédures dois-je appliquer dans la sélection des fournisseurs?

R

CSL dispose d'une politique d'achats et d'approvisionnement qui doit être respectée. Le principe fondamental est de s'assurer de la bonne réputation du fournisseur, et la sélection doit reposer sur la qualité, le produit, le service et le prix. Le fournisseur doit respecter la législation et la réglementation applicables correspondantes ainsi que le Code et les politiques qui s'y rapportent. Ceci inclut les principes d'approvisionnement compétitifs, l'évaluation des risques du fournisseur et des processus de gestion et de performance du fournisseur. Votre responsable des approvisionnements vous assistera tout au long du processus de sélection.

3.6 Droits de l'homme

CSL reconnaît sa responsabilité en matière de respect des droits de toutes les personnes avec qui elle est en contact, notamment les patients, les participants aux essais cliniques, les donneurs de plasma, les professionnels de la santé et les collaborateurs.

Dans chaque domaine où nous collaborons avec d'autres tiers et fabricants de produits et services qui participent à notre chaîne d'approvisionnement globale, nous exigeons que leurs politiques et pratiques respectent ces droits de la même façon.

Dans la mesure du possible et dans un intérêt mutuel, CSL collaborera avec les parties prenantes, y compris les associations professionnelles et les organisations gouvernementales et non gouvernementales, afin d'améliorer continuellement les pratiques de ses fournisseurs et partenaires en matière de droits de l'homme.

Quel que soit le pays où nous exerçons nos activités, ces dernières sont régies par la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies et par les Directives de l'OCDE pour les Entreprises Multinationales et les droits qu'elles exposent.

En pratique, ils se traduisent dans les aspects suivants de nos activités.

3.6.1 Travail des enfants

Nous reconnaissons le droit de chaque enfant à être protégé de l'exploitation économique. Nous respectons les exigences d'âge minimum des travailleurs dans tous les pays où nous exerçons nos activités.

3.6.2 Participants aux essais cliniques

Les sujets ne doivent pas faire l'objet d'essais cliniques sans voir leurs droits fondamentaux protégés en tant que patients ou sans fournir leur consentement parfaitement éclairé.

Nous veillerons à ce que les produits qui font partie de nos programmes de recherche et développement n'enfreignent ces droits en aucune façon.

Les autres droits des participants aux essais cliniques sont détaillés dans la section 3.2.2 « Essais cliniques ».

3.6.3 Donneurs

Nous sommes conscients que les donneurs de plasma et de sang sont des parties prenantes importantes dans de nombreuses étapes de nos activités et sont essentiels pour assurer l'approvisionnement de traitements sûrs et efficaces aux patients. Nous respectons et valorisons la santé, le temps et la sécurité de nos donneurs, et nous nous engageons à les traiter avec respect et courtoisie.

En totale conformité avec les lois et réglementations, CSL recherchera continuellement des opportunités aux fins d'améliorer le processus de collecte de plasma en veillant à proposer une expérience de donneur de haut-niveau.

3.6.4 Représentation des employés

Nous encourageons les collaborateurs à poser des questions et à faire part de préoccupations directement auprès de leur responsable. Les collaborateurs sont en droit d'obtenir des réponses d'une manière juste, transparente, et opportune.

Nous employons des professionnels des relations industrielles et consacrons des ressources et des efforts pour bâtir et maintenir des relations de travail positives avec les syndicats qui représentent les employés de CSL sur divers sites. Nous respectons le droit de nos employés à être représentés par ces syndicats externes et internes.

Tous nos collaborateurs ont le droit d'être représentés sans crainte d'intimidation, de représailles ou de harcèlement.

3.6.5 Droit légal et salaire minimum

Nous respectons le droit du travail en vigueur dans chaque pays où nous exerçons nos activités. Nos collaborateurs perçoivent une rémunération pour leur travail qui respecte ou dépasse le salaire minimum, ainsi que toutes les prestations auxquelles ils peuvent légalement prétendre dans le cadre de leur emploi.

Dans tous les cas, les conditions générales d'emploi de CSL respectent ou excèdent les normes légales minimales.

3.6.6 Esclavage moderne

Nous interdisons toute sollicitation, aide ou tout autre recours à l'esclavage ou au trafic d'êtres humains. Nous n'acceptons sous aucun prétexte un quelconque engagement avec CSL susceptible de priver les personnes de leur liberté.

Q

Un fournisseur avec lequel nous souhaitons travailler sur la base de la qualité et du prix de ses produits ne peut pas ou n'est pas disposé à répondre à nos questions sur le travail des enfants dans sa structure, son acceptation à la représentation du personnel et d'autres pratiques exercées sur le lieu de travail. Pouvons-nous acheter auprès de ce fournisseur?

R

Non. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent ces pratiques sur le lieu de travail et qu'ils puissent nous le garantir. Nous ne devons pas travailler avec un fournisseur qui ne respecte pas ces normes.

4

Lieu de travail sûr, équitable et gratifiant

Dans cette section

4.1	Normes sur le lieu de travail	38
4.2	Conduite professionnel	41
4.3	Primes pour les employés	43

L'engagement de CSL:

CSL s'engage à maintenir un lieu de travail sûr, équitable et gratifiant, ce qui s'illustre par la devise pour nos employés.

La devise pour nos employés, « Promising Futures » [un avenir prometteur], exprime notre engagement à créer un lieu de travail diversifié et international où chacun peut réaliser ses aspirations professionnelles et son potentiel, et être motivé de travailler pour une entreprise orientée vers un but précis avec une culture basée sur des valeurs.

Nous avons une culture de l'inclusion où tous les collaborateurs sont respectés, valorisés et peuvent partager librement leurs points de vue, leurs expériences et leurs idées. Nous appliquons une tolérance zéro à l'égard du harcèlement ou de la discrimination. Les dirigeants de CSL sont tenus de créer une culture qui valorise et tire parti des différences, d'intégrer la diversité dans leurs équipes et de donner l'exemple des valeurs de CSL.

Nous sommes également déterminés à apporter un lieu de travail sûr et favorisant le bien-être des collaborateurs. Nous reconnaissons l'importance de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et en tenons compte dans le développement de nos politiques. Nous nous efforçons également de favoriser des conditions de travail flexibles pour nos employés lorsque les exigences commerciales le permettent.

Ces engagements contribuent à maintenir notre réputation d'employeur attrayant, reposant sur des valeurs et offrant un environnement de travail stimulant et motivant qui développe les compétences, mobilise et fidélise les employés.

Tous nos employés comptent pour nous, car nous définissons la diversité dans les termes les plus larges, y compris notamment, le sexe, la nationalité, l'origine ethnique, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, la génération/l'âge, le statut socio-économique, les convictions religieuses et le parcours professionnel et scolaire ainsi que les expériences globales et culturelles.

Nous:

- fournissons un lieu de travail sans harcèlement ni discrimination, où chacun(e) est traité(e) avec respect;
- respectons et encourageons la diversité sur le lieu de travail;
- nous assurons que la rémunération respecte toujours ou dépasse les normes légales et récompensons et montrons notre reconnaissance aux employés pour leurs performances conformément aux pratiques du marché;
- apportons de l'aide et des opportunités en matière de développement professionnel et de progression de carrière;
- protégeons la santé et la sécurité de nos collaborateurs et des personnes présentes sur nos sites;
- offrons les avantages sociaux appropriés en matière de retraite, de santé, de congés personnels et de bien-être;
- veillons à ce que nos collaborateurs puissent se faire représenter sans crainte d'intimidation, de représailles ou de harcèlement; et
- si possible, nous permettons à nos collaborateurs d'accéder à des programmes de conseils professionnels et indépendants pour les aider dans les périodes difficiles.

4.1 Normes sur le lieu de travail

4.1.1 Gestion des talents

CSL souhaite offrir des opportunités de carrière à des personnes engagées, passionnées et qualifiées afin de profiter des avantages commerciaux d'une main-d'œuvre forte, diversifiée et internationale. Nous appliquons une procédure objective et équitable en matière de recrutement, de sélection, de promotion et de mutation de collaborateurs potentiels ou actuels. Des principes généraux sont mis en place afin de garantir que les processus de recherche, d'évaluation, de recrutement et de sélection sont systématiquement appliqués au sein du groupe CSL et que les lois en vigueur sont respectées.

Nous veillons à ce que le processus de sélection des candidats soit intègre, équitable, qu'il respecte l'ensemble des lois en vigueur et qu'il n'existe aucun conflit d'intérêts.

Nous soutenons la formation et le développement et incitons nos collaborateurs à développer leur carrière au sein du groupe CSL et à réaliser leur plein potentiel. Nous valorisons les diverses capacités et expériences que nos employés apportent à CSL. Nous nous efforçons d'équilibrer le nombre de collaborateurs recrutés en dehors de l'entreprise et le nombre de collaborateurs bénéficiant d'une promotion au sein de l'entreprise.

Une autorisation spécifique est requise pour entreprendre tout type d'action concernant un poste vacant.

Dans certains cas, nous faisons appel aux services de tierces parties indépendantes en tant que travailleurs occasionnels, sous-traitants et consultants. Bien qu'ils ne soient pas employés de l'entreprise, ils sont essentiels pour notre réussite et nous nous engageons à adopter des pratiques qui respectent les obligations légales, fiscales et de santé et sécurité au travail applicables.

CSL accordera priorité à l'emploi permanent plutôt qu'à l'embauche de travailleurs occasionnels contractuels sur de longues périodes.

Q

Je recrute une personne pour un poste sur une chaine de production sur un site industriel. Le poste requiert des mouvements fréquents dans un espace confiné et je sais qu'une personne en situation de handicap ne pourrait pas exécuter ce travail sans risque. Dois-je décourager une personne en situation de handicap à postuler?

R

Non. Ce serait contre le Code et les politiques appropriées de CSL, et cela serait également illégal. Assurez-vous que le cahier des charges et les critères de sélection reflètent avec précision les exigences réelles et essentielles du poste. Votre préoccupation concernant la sécurité pourrait être bien vue, cependant vous ne pouvez pas discriminer un(e) candidat(e) en situation de handicap pour ce poste. Vous devez également prendre en compte le fait que CSL procèdera aux aménagements raisonnables pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder à ces postes. Contactez les RH ou le service juridique de CSL qui seront à même de vous aider.

4.1 Normes sur le lieu de travail suite

4.1.2 Égalité d'accès à l'emploi (EAE) et harcèlement sur le lieu de travail

CSL interdit tout traitement moins favorable d'une personne sur la base de caractéristiques telles que le sexe, l'âge, l'origine ethnique, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle et tout autre critère protégé par la loi applicable ou la politique de l'entreprise. Nous ne tolérerons aucune forme de harcèlement, notamment les agressions et la violence au travail, dans aucun contexte, y compris lors de conférences, de formations ou d'événements sociaux se déroulant hors site ou sur les réseaux sociaux. Les tiers qui travaillent avec CSL, y compris les vendeurs, les fournisseurs, les travailleurs occasionnels, les sous-traitants et les consultants, sont également soumis et tenus de se conformer à nos politiques EAE et de harcèlement sur le lieu de travail.

Nous nous conformons à toutes les lois nationales en vigueur, et au minimum, nous:

- informerons et formerons nos responsables et collaborateurs pour promouvoir la sensibilisation à l'égalité des chances et les familiariser avec les dispositions légales locales;
- prendrons des décisions relatives à l'emploi et à la promotion basées sur le mérite;
- stipulerons clairement que nous ne tolérerons aucune forme de harcèlement ni de discrimination sur le lieu de travail, et que des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pourront être prises en cas de violation de la politique;
- développerons des procédures transparentes cohérentes avec l'obligation d'agir équitablement pour ceux qui souhaitent déposer une plainte ou demander conseil;
- assurerons à nos collaborateurs que nous respecterons la confidentialité des données les concernant dans la plus grande mesure permise par les circonstances; et
- garantirons qu'aucune mesure de représailles ne sera prise à l'encontre des collaborateurs faisant part de leurs préoccupations ou signalant des problèmes de harcèlement sur le lieu de travail.

Q

L'un de mes collègues m'a avoué être homosexuel et j'ai entendu des blagues à son sujet et des commentaires déplaisants sur son style de vie. Que dois-je faire?

R

Le harcèlement sur le lieu de travail va à l'encontre de nos valeurs, du Code et de la politique de CSL, et peut être illégal. Il peut nuire à l'ensemble de l'activité du groupe. Si vous observez des incidents ou entendez des conversations qui vous dérangent, vous devez directement signaler ces comportements à votre responsable ou aux RH de CSL. Si le problème persiste, CSL dispose d'un système de rapport ou de signalement pour faire part de vos préoccupations. Référez-vous à l'intranet de CSL pour plus d'informations.

4.1 Normes sur le lieu de travail suite

4.1.3 Santé et sécurité

CSL s'engage à offrir un lieu de travail sûr et sain à tous ses collaborateurs, à toute autre personne présente sur ses sites et aux communautés dans lesquelles elle exerce ses activités.

Nos collaborateurs et les tiers présents sur nos sites ont la responsabilité de veiller à ce que la santé et la sécurité ne soient pas compromises sur le lieu de travail. Pour ce faire, ils doivent au minimum se conformer aux normes, politiques et procédures de CSL. Les collaborateurs et les tiers présents sur nos sites doivent signaler le plus rapidement possible tout incident ou danger afin que nous puissions prendre les mesures nécessaires pour prévenir, corriger ou contrôler ces problèmes.

Les superviseurs et responsables de CSL doivent s'assurer que les ressources et la supervision nécessaires sont mis en place pour que les collaborateurs et les tiers présents sur nos sites puissent travailler en toute sécurité. Pour y parvenir, et dans chacune de nos opérations, nous mettons en œuvre, entretenons et améliorons constamment notre système de gestion de la sécurité et de la santé, qui:

- veille à la conformité à l'ensemble des lois, autorisations et exigences en vigueur;
- exige la définition d'objectifs en matière de santé et de sécurité afin d'éliminer les blessures sur le lieu de travail et les maladies professionnelles;
- examine les exigences législatives et autres exigences opérationnelles et commerciales et l'avis des parties intéressées;
- informe tous nos collaborateurs de nos objectifs de santé et de sécurité et les encourage à s'impliquer dans l'amélioration des performances en matière de santé et sécurité;
- exige une évaluation continue et indique les performances par rapport aux objectifs;
- développe, met en œuvre et révise le plan de gestion de la santé et de la sécurité afin de réduire les risques, répondre aux objectifs et obtenir des améliorations continues;
- exige que les sites fonctionnent conformément aux normes les plus strictes afin de protéger nos collaborateurs, les visiteurs et les communautés où nous exerçons nos activités;
- exige la consultation de nos collaborateurs sur les questions de santé et de sécurité afin de s'assurer que leur point de vue est pris en compte lors des prises de décisions;
- fournit les formations et ressources adéquates pour que les collaborateurs soient équipés pour travailler en toute sécurité;
- informe tous les collaborateurs des exigences du système et est à la disposition des parties intéressées; et
- contrôle régulièrement l'efficacité des mesures.

Q

Mon responsable me demande d'atteindre des objectifs de production qui ne sont réalisables qu'en contrevenant à des procédures de santé et de sécurité. Que dois-je faire?

R

Les procédures de santé et de sécurité ne peuvent jamais être contournées, et les placer au second plan pour atteindre des objectifs de production est inacceptable. En premier lieu, vous devez faire part de vos préoccupations à votre responsable. Si cela vous gêne, ou si vous n'arrivez pas à retenir son attention, vous devez en parler au responsable du service Santé et Sécurité ou à un autre membre de la direction. Si le problème persiste, CSL a mis en place un processus de rapport ou de signalement pour faire part de vos préoccupations. Référez-vous à l'intranet de CSL pour plus d'informations.

4.1.4 Réadaptation professionnelle

Il est important que les collaborateurs de CSL reprennent le travail dès que possible après un accident ou une maladie. La réadaptation professionnelle de nos employés a par conséquent un double objectif:

- reconnaître que la réadaptation professionnelle fait partie des exigences de conformité pour l'indemnisation des accidents du travail; et
- veiller à ce que les programmes de réadaptation professionnelle que nous établissons ne négligent pas l'impact psychologique et social des accidents des collaborateurs sur le lieu de travail.

Nous nous engageons à aider les employés blessés ou malades à retourner au travail grâce à une intervention précoce et le développement de plans de gestion des accidents et des maladies.

4.1.5 Licenciement et démission

Lorsque CSL licencie un collaborateur, nous procédons en conformité avec les lois nationales en vigueur et dans le respect des politiques RH de CSL.

Ceci peut se produire:

- dès lors qu'il existe des raisons valables en rapport avec la capacité, la conduite ou les performances du collaborateur;
- lorsqu'il n'existe plus de besoin commercial pour le poste du collaborateur;
- dans le cas d'un emploi de gré à gré, à la discrétion valablement exercée par l'employeur ou l'employé, avec ou sans motif; ou
- dans d'autres cas autorisés d'après les conditions d'emploi locales ou des contrats individuels.

4.2 Conduite professionnelle

4.2.1 Respect mutuel

CSL fixe des normes strictes de conduite professionnelle et de déontologie qui régissent constamment la façon dont nous interagissons avec les clients, fournisseurs, collègues, travailleurs occasionnels, sous-traitants, consultants et citoyens.

Cela comprend les principes suivants:

- interdire l'intimidation, la discrimination, les brimades, l'hostilité ou les menaces;
- étendre la courtoisie et le respect aux personnes;
- respecter la propriété personnelle d'autrui et la propriété de CSL;
- agir avec intégrité en toutes circonstances;
- collaborer avec autrui pour obtenir de meilleurs résultats;
- chercher à comprendre les besoins des parties prenantes et les satisfaire;
- prendre des mesures pour comprendre les lois et coutumes des différents pays où nous exerçons nos activités; et
- interdire les représailles de toute sorte découlant du signalement d'un problème légitime d'une personne (ou d'un groupe) ou de la participation à une enquête.

4.2.2 Divulgation d'informations confidentielles

CSL attend de ses employés qu'ils respectent la confidentialité des informations obtenues au cours de leur activité dans la société. Les employés ne doivent pas divulguer ni utiliser ces informations, sauf aux fins approuvées par CSL et, dans le cas d'informations confidentielles divulguées à CSL par un tiers soumis à une obligation de confidentialité, conformément à toute condition contractuelle.

Les informations jugées confidentielles comprennent notamment:

- les politiques de tarification de CSL;
- les plans stratégiques et de développement de produits;
- les données financières;
- les informations sur les clients;
- les informations sur les collaborateurs;
- les inventions et les découvertes;
- les informations confidentielles divulguées à CSL par des tiers soumis à une obligation de confidentialité; et
- toute autre information ou tout autre secret commercial considéré par CSL comme confidentiel et exclusif.

Nous exigeons de nos collaborateurs qu'ils assignent et transfèrent à CSL à tout moment, sans autre contrepartie, toute propriété intellectuelle développée par leurs soins dans le cadre de leur emploi au sein de CSL ou développée à partir de la propriété intellectuelle de CSL. La seule exception à cette règle est lorsque les lois locales applicables exigent que la contrepartie soit rémunérée. Dans ce cas, la contrepartie rémunérée représentera le minimum payable en vertu des lois locales applicables.

Q

Un professionnel de la santé, avec lequel je suis ami, tient toujours à fournir le meilleur traitement disponible à ses patients. Il m'a interrogé sur les résultats précoces de certains essais cliniques menés par CSL. Le professionnel de la santé étant tenu de respecter la confidentialité des patients, puis-je l'informer des résultats des essais?

R

Les informations confidentielles de CSL, comme les résultats des essais cliniques, ne doivent pas être divulguées ou utilisées à quelque fin que ce soit, sauf autorisation expresse de CSL. Par conséquent, vous devez faire preuve d'une grande prudence sur le contenu de vos conversations avec un professionnel de la santé, à moins que ces informations ne soient déjà tombées dans le domaine public.

4.2 Conduite professionnelle suite

4.2.3 Communication avec les employés

CSL s'engage à faire en sorte que tous ses collaborateurs bénéficient d'un accès adéquat aux informations pertinentes de CSL qui leur permettront de réaliser leurs tâches efficacement et de mieux comprendre les décisions de l'entreprise. Cela permet aux employés de bénéficier de l'expérience globale des collaborateurs travaillant chez CSL et de s'engager dans des activités professionnelles en dehors de leurs responsabilités quotidiennes s'ils le souhaitent.

Notre processus de communication interne est conçu pour favoriser le partage d'informations internes, l'amélioration des prises de décision et l'application de décisions stratégiques qui promeuvent une compréhension partagée des valeurs, de la culture et des objectifs que nous poursuivons.

Sous réserve de considérations de confidentialité, de respect de la vie privée et de sensibilité commerciale, nous mettrons sans délai les informations relatives à CSL à la disposition des collaborateurs.

Nous avons instauré des procédures destinées à servir de guide pour le développement, l'approbation et la publication d'informations sous format papier et électronique.

Nous sommes conscients que nos employés s'engagent également dans des communications en dehors de CSL à l'aide de divers réseaux sociaux. Notre Politique mondiale relative aux réseaux sociaux guide les employés quant aux communications externes appropriées en ce qui concerne le contenu spécifique à CSL.

4.2.4 Lutte contre la toxicomanie et l'alcoolisme

Afin de préserver un environnement de travail sûr, les collaborateurs ne doivent en aucun cas consommer de la drogue ou abuser d'alcool lors de leurs activités pour CSL. En outre, l'usage, la possession, la vente, l'achat ou le transfert illégal ou non autorisé de drogues et d'alcool sont interdits en toutes circonstances.

Nous comprenons que nos employés peuvent avoir des problèmes de santé nécessitant l'utilisation de médicaments pendant les heures de travail et respectons la confidentialité de la relation patient-médecin. Cependant, la sécurité des employés sur le lieu de travail ne doit en aucun cas être compromise. Nous prendrons des mesures respectueuses et légales, le cas échéant, pour nous assurer que les employés travaillent de manière compétente et sûre.

Les responsables des fonctions CSL doivent s'assurer que le service et la consommation d'alcool soient faits de manière responsable, à condition que la consommation d'alcool ne soit pas interdite par les lois locales ou les politiques locales de CSL.

Tout collaborateur de CSL souffrant d'un problème de dépendance pourra obtenir l'aide d'un conseiller psychologique sur demande. CSL encourage tous les employés qui pensent avoir un problème de dépendance à la drogue ou à l'alcool à se rapprocher sans crainte de leur interlocuteur RH CSL pour lui demander de l'aide. Ces demandes seront traitées de manière confidentielle.

Afin de nous assurer que les collaborateurs que nous embauchons sont aptes à contribuer à un environnement de travail sûr et productif, il est possible que nous demandions un bilan de santé pour certains postes. Ces bilans se déroulent toujours conformément aux lois et réglementations locales en vigueur.

Q

Je suis inquiet pour un collègue de travail dont le comportement laisse penser qu'il est sous l'influence de l'alcool durant les heures de travail. Je sais qu'il a une vie personnelle stressante et qu'il ne souhaite pas parler de sa situation; cependant, j'ai peur pour sa sécurité et celle de ses collègues. Que dois-je faire?

R

Si vous avez des inquiétudes quant à la sécurité sur le lieu de travail, qu'elles soient liées ou non à une consommation excessive d'alcool de la part de votre collègue, vous devez en référer immédiatement à votre superviseur ou responsable ou à votre interlocuteur RH. La situation pourra alors être examinée et des actions appropriées mises en œuvre pour protéger la santé et la sécurité de votre collègue et des autres collaborateurs.

4.3 Primes pour les employés

4.3.1 Gestion de la performance

CSL s'assure que tous ses collaborateurs comprennent comment ils peuvent contribuer à la réussite de l'entreprise. Cette compréhension est essentielle à notre système de gestion de la performance qui comprend les points suivants:

- veiller à ce que les normes et attentes en matière de performance pour chaque collaborateur soient communiquées et comprises;
- s'assurer que les objectifs individuels, le cas échéant, soient réalisables et évalués à la fois en fonction des résultats de CSL et de ses valeurs;
- encourager la communication et la collaboration entre le collaborateur et son responsable direct ainsi que ses collègues, équipes et partenaires, concernant l'évaluation de sa performance et le respect des valeurs de CSL;
- établir un cadre de gestion des performances comprenant des systèmes et des procédures qui favorisent une gestion efficace de ces pratiques dans l'ensemble de nos entités;
- compter sur des leaders qui adoptent les normes et les comportements de la culture de CSL et incarnent ses valeurs, tout en coachant leurs équipes pour qu'elles fassent de même; et
- former les responsables sur l'application d'une gestion efficace des performances par le biais de techniques telles que la définition d'objectifs, le feedback et le coaching, et la réalisation d'évaluations des performances et de la rémunération.

Des conseils sur le processus annuel de gestion de la performance de CSL sont disponibles sur l'intranet de CSL ou auprès des Centres de services RH de CSL.

Q

J'ai établi un plan d'action avec mon superviseur/responsable et je comprends qu'il servira de base à mon évaluation annuelle des performances. Il est maintenant temps de mener mon évaluation des performances. Cependant, mon superviseur/responsable ne m'en a pas parlé. Que dois-je faire?

R

Le système de gestion des performances de CSL, y compris la procédure d'évaluation, repose sur des conversations ouvertes et constructives entre les responsables et leurs subordonnés directs. Vous devez rappeler à votre superviseur/responsable qu'il est temps de procéder à une évaluation et convenir d'une date pour réaliser ladite évaluation dans un endroit privé où vous ne serez pas interrompus. Vous et votre responsable devez être prêts à définir dans quelle mesure vous avez atteint vos objectifs au cours de l'exercice précédent, de la manière dont vous avez apporté une valeur ajoutée à votre poste, y compris sur les priorités professionnelles que vous avez convenues et qui n'étaient pas connues au moment de la création du plan d'actions, de toutes les difficultés que vous avez rencontrées, de votre futur plan d'actions et des domaines dans lesquels vous devez vous perfectionner. C'est également l'opportunité de discuter de la façon dont vous avez appliqué les valeurs de CSL. Le service RH de CSL de votre région vous donnera des indications complémentaires au sujet des évaluations annuelles des performances.

4.3.2 Philosophie en matière de rémunération

Chez CSL, nous récompensons nos collaborateurs de manière juste et compétitive. Nous utilisons une approche basée sur le marché pour proposer des rémunérations compétitives, en gardant toujours à l'esprit la concordance entre les intérêts des employés et ceux des actionnaires. Nous avons mis en place un cadre métiers (Career Framework) mondial pour rendre notre structure de postes transparente et mieux comparer les postes au marché externe afin de garantir que les rémunérations suivent le marché. La rémunération d'un employé est directement liée à son poste, à celle d'autres employés occupant un poste similaire et aux pratiques du marché local.

Nous donnons priorité à l'égalité des salaires pour un travail équivalent et avons mis en place des procédures d'audit pour nous assurer qu'il n'y ait pas de préjugés dans nos pratiques de rémunération.

Nous utilisons une structure de postes cohérente dans l'ensemble du groupe CSL, ce qui permet de comparer l'importance du poste, et nous surveillons la valeur de marché des fonctions sur différents sites.

Notre cadre de gestion de la performance implique la définition d'objectifs de performance et de comportements basés sur les valeurs. Ils sont examinés officiellement deux fois par an et par le biais d'entretiens réguliers entre le responsable et l'employé, et de la gestion de la rémunération liée à la performance. Nous adoptons une culture de rémunération à la performance. Appliquer les valeurs CSL est une attente de performance non négociable.

Avec une présence mondiale, CSL offre une rémunération juste, équitable et compétitive sur le marché dans les pays et les secteurs où nous exerçons nos activités afin d'attirer, de motiver et de fidéliser les employés. Les régimes de rémunération des cadres comprennent une rémunération fixe et des récompenses liées aux performances sous la forme d'incitations financières à court terme et d'incitations en actions à long terme destinées à faire concorder les intérêts des dirigeants et des actionnaires.

4.3 Primes pour les employés suite

CSL contribue aux plans de retraite des collaborateurs dans les pays où nous exerçons nos activités et conformément aux pratiques du marché local ou aux lois en vigueur. D'autres avantages sociaux sont fournis en fonction des pratiques du marché.

Nous rembourserons aux employés les dépenses professionnelles légitimes qu'ils ont personnellement engagées dans le cadre de leurs activités professionnelles, tels que les voyages d'affaires ou la participation aux conférences liées au travail. Dans tous les cas, l'approbation des superviseurs ou responsables sera nécessaire pour toute demande de remboursement.

4.3.3 Reconnaissance du travail

Nous sommes conscients de l'engagement de nos collaborateurs envers l'entreprise. À ce titre, nous sommes reconnaissants envers nos employés de tenir notre promesse aux patients, protéger la santé publique et donner vie à nos valeurs. Nous saluons à la fois les efforts nécessaires pour obtenir des résultats concrets et les résultats en soi.

Partout chez CSL, nous reconnaissons la qualité constante du travail des collaborateurs au travers d'une série d'étapes clés.

4.3.4 Formation et développement

CSL s'engage à investir dans la formation et le développement des collaborateurs pour améliorer continuellement leurs compétences dans leurs fonctions, de manière à entraîner un rendement supérieur en toute conformité, sécurité et efficacité. Nous mettons à disposition des collaborateurs, à tout niveau, des opportunités de développement professionnel et créons un vivier de responsables talentueux, prêts à assumer de futures fonctions de direction dans l'ensemble du groupe.

Notre système de formation et de développement inclut notamment:

- l'identification, la mise en œuvre et l'évaluation de la formation et du développement des collaborateurs conformément aux plans de travail individuels et aux besoins de l'entreprise;
- des liens clairement définis avec les processus d'évolution de carrière, de succession et de gestion des performances, notamment un retour d'informations sur les performances et le comportement, conformément à nos valeurs;
- le développement de capacités de direction qui répondent aux besoins des collaborateurs du début de carrière jusqu'aux échelons les plus élevés;
- un accès équitable à la formation et au développement, en respectant les principes d'égalité d'accès à l'emploi;
- l'identification de collaborateurs particulièrement performants au moyen d'une approche globale commune et cohérente; et
- une approche globale d'un plan de succession afin de maximiser le développement de carrière et le déploiement de talents.

4.3.5 Mesures disciplinaires et conseils

CSL respecte des normes de performance et de conduite sur le lieu de travail par l'utilisation appropriée de conseils informels, de formation des employés, de conseils formels et de mesures disciplinaires susceptibles d'entraîner des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.

Les fautes professionnelles lourdes peuvent entraîner un licenciement immédiat. Parmi les fautes lourdes, figurent notamment les comportements qui:

- sont contraires aux lois;
- sont préjudiciables pour l'entreprise;
- entraînent un risque pour la sécurité et l'intégrité de CSL et de ses collaborateurs;
- enfreignent ce Code ou d'autres politiques et procédures internes; ou
- sont par ailleurs incompatibles avec la poursuite de l'emploi.

Les mesures prises en réponse à une faute professionnelle dépendent de la gravité de la situation. Elles seront cohérentes avec les politiques sur le lieu de travail et respecteront les exigences légales. Dans tous les cas, les employés auront la possibilité de répondre aux allégations de faute professionnelle.

5

Communauté

Dans cette section

5.1 Contributions aux communauté 47

L'engagement de CSL:

Chez CSL, nous nous engageons à contribuer à améliorer la santé des communautés dans le monde et dans les endroits où nous sommes présents. Nous nous efforçons d'y parvenir d'une manière conforme à nos objectifs d'entreprise sur le long terme, et en mettant en œuvre notre expertise et nos avantages uniques.

Nous:

- recherchons activement des programmes caritatifs ou d'aide à la communauté qui amélioreront la santé et la qualité de vie dans nos communautés de la façon la plus efficace qui soit;
- veillerons à ce que nos collaborateurs puissent être impliqués et engagés dans la réalisation de ces programmes en leur qualité de représentants de CSL; et
- répondrons comme il se doit aux crises humanitaires ou aux activités de secours dans la mesure où nos produits ou compétences spécifiques sont nécessaires.

5.1 Contributions aux communautés

CSL a élaboré un cadre de contributions communautaires de portée universelle qui nous permet de soutenir nos communautés de façon significative par le biais de nos activités principales, conjointement avec nos collaborateurs et autres parties prenantes.

- Notre investissement dans la société se caractérise par l'approche suivante.

Soutien aux patients

- Améliorer la qualité de vie des patients par le biais de nos traitements;
- Améliorer l'accès à nos médicaments biologiques.

Soutien à l'innovation et à la science

- Faire avancer les connaissances dans les communautés médicales et scientifiques;
- Encourager la génération à venir de chercheurs en médecine.

Soutien aux communautés locales

- Soutenir les efforts communautaires dans les endroits où nous vivons et travaillons;
- Soutenir les communautés en situation d'urgence.

Nous établirons des partenariats avec d'autres organismes tels que des organismes non gouvernementaux et des instituts de recherche si cette action permet d'optimiser l'effort global.

Nous envisagerons des contributions, telles que des dons de produits à visée humanitaire, si un gouvernement ou un organisme d'aide humanitaire en fait la demande, en accord avec les lois applicables pour de tels dons.

Nous veillerons à ce que les investissements consentis par CSL dans les communautés soient conformes à toutes les lois locales et codes de conduite en vigueur, soient respectueux des coutumes locales et correspondent à notre cadre stratégique.

Nous surveillons et évaluons nos contributions dans les communautés et établissons des rapports publics sur nos contributions.

Q

J'ai été contacté(e) par le représentant d'une association de patients à but non lucratif qui sollicite un don substantiel de CSL afin de soutenir la recherche sur une maladie tropicale. Dois-je accorder ce don de la part de CSL pour cette noble cause?

R

CSL a développé un cadre global afin de diriger ses investissements communautaires stratégiques aux domaines prioritaires où ils seront les plus efficaces et en accord avec nos objectifs d'entreprise et nos capacités. Dans le cadre d'une bonne administration, tous les dons doivent être versés à des organismes honorables, à but non lucratif, exonérés d'impôts gouvernementaux plutôt qu'à des particuliers. Vous devez vous référer à la politique de CSL en matière de contributions communautaires et suivre les procédures d'autorisation établies dans cette politique. La politique définit également les procédures de gestion des demandes de parrainage non sollicitées. Si vous souhaitez obtenir plus d'informations concernant le programme de contributions aux communautés de CSL, veuillez contacter le responsable en charge de la responsabilité d'entreprise ou le responsable de la communication de votre site.

6

Gestion de l'environnement

Dans cette section

6.1 Changement climatique 50

L'engagement de CSL:

Au sein de CSL, nous sommes engagés à mener l'ensemble de nos activités tout en réduisant au maximum notre impact sur l'environnement et en préservant les ressources naturelles. Nous considérons que l'intendance environnementale est notre responsabilité et qu'elle constitue une opportunité de bâtir des communautés en meilleure santé et plus durables.

Nous:

- agirons dans le cadre des lois et réglementations environnementales des juridictions dans lesquelles nous travaillons en respectant ou en dépassant les normes environnementales applicables et en prenant des mesures efficaces pour remédier à tout cas de non-conformité, le cas échéant;
- établirons et entretiendrons des systèmes de gestion de l'environnement dans tous nos centres de production;
- impliquerons nos parties prenantes et collaborerons avec elles en partageant publiquement des informations exactes sur les performances de CSL en matière d'environnement et les problèmes environnementaux pertinents, y compris par le biais de rapports publics du groupe;
- maximiserons l'efficacité de notre consommation d'eau, d'énergie et d'autres ressources grâce à l'amélioration continue des activités de fabrication;
- utiliserons une série d'approches pour la prévention de la pollution, notamment en réduisant au maximum la quantité d'eaux usées, d'émissions atmosphériques et de déchets solides produits, afin de prévenir les nuisances sur la santé humaine et sur l'environnement;
- intégrerons l'intendance environnementale dans les processus d'entreprise de CSL, la gestion des risques, la planification et les prises de décision; et
- veillerons à ce que tous les collaborateurs et tiers présents sur nos sites soient sensibilisés à leurs responsabilités environnementales telles qu'elles sont mentionnées dans le présent Code et qu'ils possèdent les compétences et la formation nécessaires pour les assumer.

La politique de CSL décrit nos engagements vis-à-vis de l'environnement et fournit le cadre de nos objectifs en matière d'environnement.

Les collaborateurs doivent signaler tout incident environnemental à leur superviseur ou responsable afin que les mesures nécessaires soient prises pour maîtriser et prévenir les effets néfastes.

Q

Nous avons eu une petite fuite de produits chimiques (quelques litres). Dois-je le signaler?

R

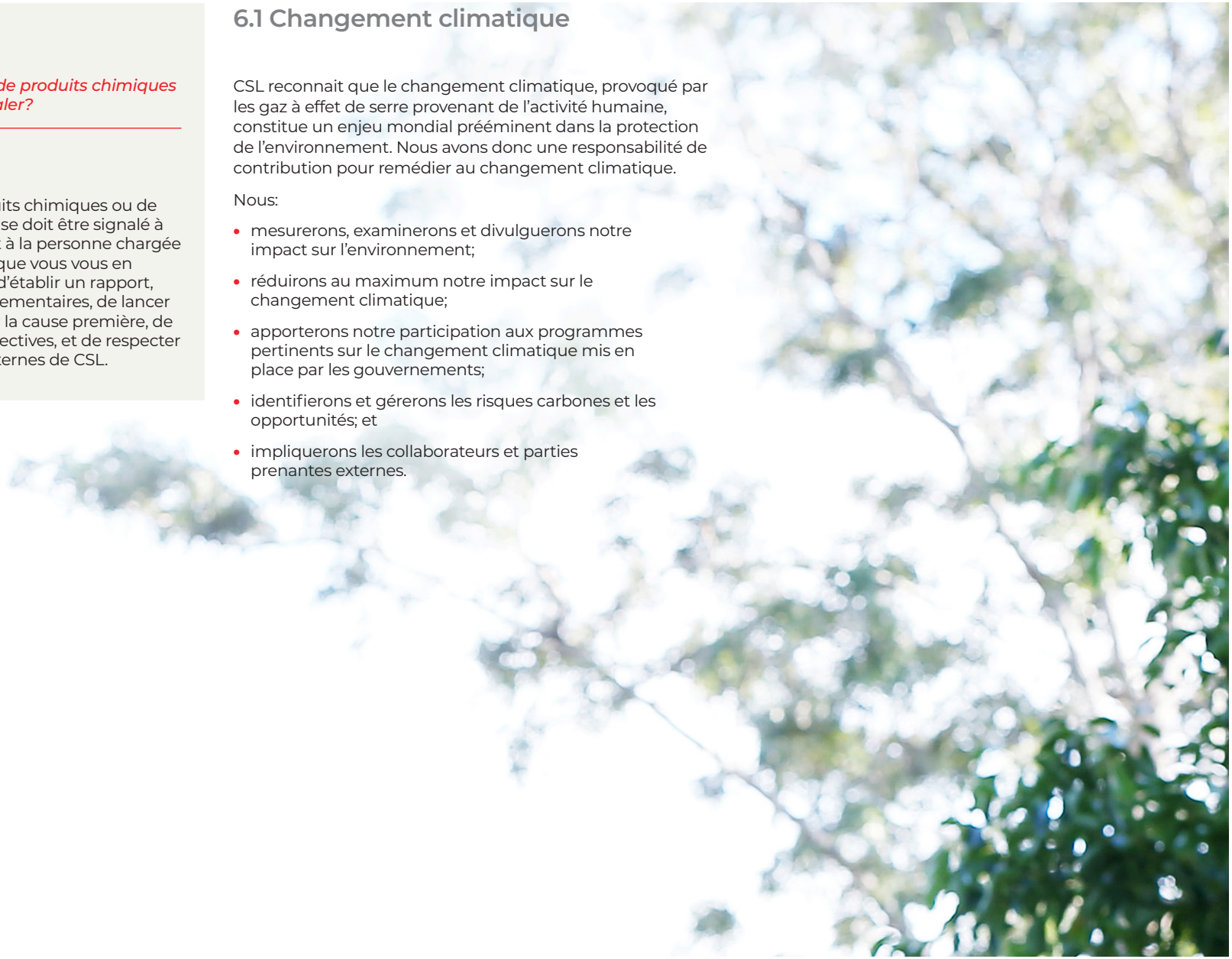
Oui. Tout déversement de produits chimiques ou de toute autre substance dangereuse doit être signalé à votre superviseur/responsable et à la personne chargée de la santé et de la sécurité dès que vous vous en rendez compte. Ceci permettra d'établir un rapport, le cas échéant, aux agences réglementaires, de lancer une enquête afin de déterminer la cause première, de mettre en place des actions correctives, et de respecter les obligations de déclaration internes de CSL.

6.1 Changement climatique

CSL reconnait que le changement climatique, provoqué par les gaz à effet de serre provenant de l'activité humaine, constitue un enjeu mondial prééminent dans la protection de l'environnement. Nous avons donc une responsabilité de contribution pour remédier au changement climatique.

Nous:

- mesurerons, examinerons et divulguerons notre impact sur l'environnement;
- réduirons au maximum notre impact sur le changement climatique;
- apporterons notre participation aux programmes pertinents sur le changement climatique mis en place par les gouvernements;
- identifierons et gérerons les risques carbones et les opportunités; et
- impliquerons les collaborateurs et parties prenantes externes.



7

Respect du présent Code

Dans cette section

7.1	Cadre de responsabilité	53
7.2	Signaler des problèmes	54

L'engagement de CSL:

CSL s'engage à aider ses collaborateurs et les tiers à comprendre et à respecter les principes et attentes décrits dans le présent Code.

Nous:

- veillerons à ce que tous les collaborateurs aient accès au Code en le traduisant dans les principales langues locales des pays où nous exerçons nos activités et en le distribuant à chaque membre du personnel, qu'il s'agisse d'une personne déjà en poste ou d'un nouvel arrivant;
- nous assurerons de mettre le Code à disposition des tiers;
- veillerons à ce que nos dirigeants adoptent et donnent l'exemple des comportements attendus de nos employés;
- mettrons en œuvre des programmes de formation obligatoires destinés à aider nos collaborateurs à comprendre le Code, sa pertinence dans leurs fonctions, et les obligations de chacun;
- contrôlerons la participation aux programmes de formation obligatoires en prenant des mesures correctives le cas échéant, et vérifierons l'efficacité de la formation au Code;
- veillerons à ce que nos collaborateurs, prestataires et autres tierces parties puissent signaler des préoccupations concernant une conduite illégale, la violation de politiques de CSL ou une faute professionnelle en toute bonne foi, de façon anonyme (s'ils le souhaitent et si cela est autorisé) et sans craindre des représailles (sauf si ces préoccupations sont futiles ou vexatoires);
- nous assurerons de l'existence de processus permettant d'agir face aux violations et de divulguer ces dernières à la direction; et
- solliciterons et répondrons au retour d'informations de nos collaborateurs et d'autres groupes de parties prenantes sur les améliorations possibles à apporter au Code.

7.1 Cadre de responsabilité

Conseil d'administration de CSL	• Approuve le Code et définit les étapes clés de révision. • Adopte et donne l'exemple des comportements attendus de nos employés.
Groupe de direction au niveau mondial	• Sensibilise, garantit l'accès et contrôle la conformité. • Adopte et donne l'exemple des comportements attendus de nos employés.
Bureau du Secrétaire général de la Société	• Dépositaire du Code; supervise son examen et son développement. • Facilite le signalement relatif à la conformité au Code au Conseil d'administration.
Comité de direction RSE	• Examine et suggère des améliorations et facilite les retours d'informations des parties prenantes. • Supervise les divulgations externes liées au respect du Code.
Service Ethique et conformité de CSL/service juridique de CSL/RH de CSL	• Surveillent les besoins en formation et gèrent les problèmes de conformité/signalements de non-conformité. • Aident les superviseurs et responsables dans les demandes de renseignements et soutiennent activement les révisions du Code.
Superviseur/responsable	• Veille à ce que les collaborateurs reçoivent le Code et respectent les programmes de formation. • Contrôle le respect du Code et aide les collaborateurs en répondant à leurs questions/préoccupations. • Adopte et donne l'exemple des comportements attendus de nos employés.
Employés/Collaborateurs	• Prennent connaissance du Code et suivent les programmes de formation. • Demandent des explications si nécessaire et signalent les problèmes de non-conformité. • Répondent aux attentes définies par le Code.

7.2 Signaler des problèmes

CSL a préparé ce Code dans l'intention de promouvoir une relation positive et transparente avec ses collaborateurs, sous-traitants et autres tierces parties. Néanmoins, nous sommes conscients qu'il peut exister des circonstances où nos collaborateurs, sous-traitants et autres tierces parties sont témoins de cas de conduite inappropriée. Afin de faciliter le signalement sans crainte de représailles ou de préjudice, CSL maintient une politique de signalement et encourage l'utilisation appropriée des procédures permettant à ses employés, sous-traitants et autres tierces parties de signaler (de façon anonyme lorsque cela est permis) les situations qui pourraient soulever des préoccupations en vertu du présent Code ou des politiques, normes ou valeurs de CSL.

Q

J'assiste mon responsable dans la préparation d'un appel d'offres pour CSL pour un gros contrat d'approvisionnement. J'ai le sentiment que la rédaction du cahier des charges de l'appel d'offres et la procédure que nous suivons favorisent un fournisseur (qui est également un ami de longue date de mon responsable) par rapport aux autres. Comment puis-je obtenir des conseils pour déterminer si la procédure d'appel d'offres que nous suivons est conforme au Code et aux politiques d'achats de CSL, et sur les actions à mener en cas de non-conformité présumée?

R

CSL encourage ses collaborateurs à signaler les cas d'infractions présumées au Code et les questions d'éthique et fournit des mécanismes pour ce faire, tout en respectant la vie privée et la réputation des personnes concernées. Vous devez, en premier lieu, poser vos questions concernant la conformité du processus d'appel d'offres au Code à un membre de la direction, au service Ethique et conformité de CSL ou au service juridique de CSL. Si vous n'êtes pas à l'aise pour parler directement à un dirigeant, au service Ethique et conformité de CSL, ou au service juridique de CSL, la Politique CSL de signalement indique divers processus de signalement qui pourraient être utilisés pour signaler des problèmes. Veuillez consulter le site intranet de CSL ou le site CSL.com pour plus d'informations sur les personnes à contacter et le signalement.

8

Glossaire

Aide humanitaire:

Aide matérielle ou logistique apportée à des fins humanitaires, en règle générale en réponse à des crises humanitaires. L'objectif principal de l'aide humanitaire est de sauver des vies, de soulager les souffrances et de préserver la dignité humaine.

Cadeaux:

Toute chose de valeur, incluant des espèces ou l'équivalent d'espèces, des biens, ou des services, donnée à une autre personne sans contrepartie (totale).

Cellules souches:

Cellules ayant la capacité unique de se développer en types de cellules spécialisées dans l'organisme.

Classification des données:

CSL classe ses ressources d'informations en trois catégories.

1. Publiques – peuvent être partagées de manière générale au sein et en dehors de CSL. La divulgation ne présente aucun risque pour les transactions commerciales de CSL. Il s'agit, par exemple, des informations e-Detail, des annonces de service public et de l'ouverture de nouveaux centres de donneurs.
2. Confidentielles – présentent un risque commercial modéré si elles sont partagées de manière inappropriée. Il s'agit, par exemple, des changements apportés aux transactions commerciales, des changements de direction, des politiques et des normes.
3. Confidentielles restreintes – présentent un risque commercial élevé si elles sont partagées de manière inappropriée. Il s'agit, par exemple, des résultats financiers avant la divulgation publique, des informations sur la tarification des produits et des données de recherche.

Collaborateurs externes:

Organismes et institutions, ainsi que leurs représentants, avec lesquels CSL collabore dans des activités scientifiques, entre autres.

Conflit d'intérêts:

Un conflit d'intérêts avéré existe lorsque les intérêts privés d'un employé influencent ses décisions ou ses actions dans l'exercice de ses fonctions pour CSL. Un conflit d'intérêts potentiel existe lorsque les intérêts privés d'un employé pourraient influencer de façon inappropriée ses décisions ou ses actions dans l'exercice de ses fonctions pour CSL.

Consentement éclairé:

Condition légale selon laquelle une personne a donné son consentement sur la base d'une appréciation et d'une appréhension de tous les faits et implications connus d'une action. La personne doit être en possession des informations pertinentes et de ses facultés de raisonnement au moment où elle donne son consentement.

Corruption:

Fait d'offrir quelque chose de valeur à un décisionnaire dans le but d'obtenir un traitement favorable pour maintenir ou obtenir un contrat ou afin d'obtenir un avantage indu. La corruption peut prendre une forme monétaire, telle que des espèces, ou toute autre forme de valeur (comme des voyages, services, remises, cadeaux, etc.).

Délit d'initié:

Lorsqu'une personne est en possession d'informations susceptibles d'influencer les cours des actions qui ne sont pas à disposition de tous sur le marché, cette personne ne peut pas effectuer de transactions sur les produits financiers qui seraient affectés par ces informations (ni encourager quiconque à le faire).

Donneurs de plasma:

Citoyens qui donnent leur plasma au groupe CSL, dans le but de fabriquer des produits vitaux. Dans certains cas, les donneurs de plasma reçoivent une indemnité pour le temps passé à faire un don.

Égalité d'accès à l'emploi (EAE):

Le droit des personnes d'être considérées équitablement sur la base du mérite ou d'autres critères pertinents et concrets, indépendamment de l'origine ethnique, de la couleur de peau, du sexe, de la religion, des liens personnels, de la nationalité d'origine, de l'âge, du handicap, de la situation familiale, de l'orientation sexuelle, des responsabilités familiales ou autres critères protégés par la législation applicable.

Emploi de gré à gré:

Emploi auquel il peut être mis fin par la volonté de l'employé ou de l'employeur, à tout moment ou pour tout motif légal, avec ou sans préavis.

Fœtus:

Terme désignant un enfant à naître, distinct de l'embryon, généralement utilisé aux stades de développement allant de la première à la neuvième semaine post-conception.

Fonctionnaire:

Agent public, représentant ou employé d'un ministère ou d'un organisme de l'État, ou toute entité commerciale dont l'État détient des parts ou sur laquelle il exerce un contrôle. Il s'agit également des responsables de partis politiques et des candidats à des fonctions politiques.

Informations confidentielles et confidentielles restreintes:

Toute information exclusive (information générée par ou pour CSL, ou information divulguée à CSL par un tiers soumis à une obligation de confidentialité), dont la divulgation non autorisée pourrait porter préjudice aux intérêts de son propriétaire, qu'il s'agisse de CSL ou d'un tiers.

Informations susceptibles d'influencer les cours:

Informations confidentielles raisonnablement susceptibles d'influencer de manière substantielle le cours ou la valeur des titres de CSL. Il s'agit notamment des informations stratégiques telles que les prévisions financières et les projets de fusions et d'acquisitions.

Liberté d'association ou de représentation:

Droit reconnu par les normes internationales du travail permettant aux travailleurs de se syndiquer et d'être représentés.

Loisirs:

Inclut les marques d'hospitalité (repas, par exemple), les réceptions, les billets pour des spectacles, événements culturels ou sportifs, la participation à des événements sportifs, l'hébergement et les voyages.

Ordonnance de conservation:

Instruction, émise par un directeur juridique de CSL, de suspendre temporairement le Calendrier mondial de conservation des documents aux fins spécifiques de conserver certains documents par anticipation ou à la suite d'une enquête, un litige, un audit ou autre examen juridique ou réglementaire associés. Les ordonnances de conservation sont gérées conformément à la Procédure juridique mondiale de CSL relative aux ordonnances de conservation.

Paiement de facilitation:

Petit paiement réalisé au profit d'un fonctionnaire afin de garantir ou d'accélérer la réalisation d'une action de routine ou d'une action nécessaire (l'émission d'un permis ou d'une autorisation, par exemple).

Patients:

Personnes susceptibles de recevoir en traitement des produits CSL.

Pharmacovigilance:

Science et activités relatives à la détection, au suivi, à l'évaluation, à la compréhension et à la prévention d'effets indésirables ou de tout autre problème lié aux médicaments.

Produit expérimental:

Une forme de principe actif ou de placebo testée ou utilisée comme référence dans un essai clinique.

Professionnels de la santé:

Personnes autorisées à prescrire, acheter, fournir, administrer ou distribuer des médicaments ou des dispositifs médicaux dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Propriété intellectuelle:

Toute création intellectuelle qui a une valeur commerciale potentielle et qui peut être protégée par la loi sous forme de droits d'auteur, brevets, marques déposées, conceptions, secrets commerciaux, etc.

Registres commerciaux:

Informations créées, reçues ou conservées par ou pour le compte de CSL, y compris par ses employés, sous-traitants et mandataires, relatives aux transactions commerciales de CSL, ou dans le cadre des efforts entrepris par CSL pour se conformer à ses obligations légales ou réglementaires. Les registres incluent toute forme de communication, correspondance, données, contrats, documents, présentations, fichiers, livres et journaux, indépendamment de leur format physique ou de leur emplacement, y compris, plus précisément, les formats papier, électronique, audio et autres médias.

Secrets commerciaux:

Tout(e) formule, modèle, dispositif ou compilation d'informations confidentiel(le) utilisé(e) dans l'entreprise du détenteur et qui lui donne la possibilité de retirer un avantage sur d'autres personnes qui n'en ont pas connaissance ou ne les utilisent pas.

Tierces parties/Tiers:

Tout prestataire, fournisseur, distributeur ou autre personne physique ou morale lié(e) à CSL par contrat pour le développement, l'approvisionnement, la fabrication ou la livraison des produits CSL.

CSL Limited
45 Poplar Road
Parkville, Melbourne
Victoria 3052 Australie
Téléphone: +61 3 9389 1911
Télécopie: +61 3 9389 1434
CSL.com

CSL Limited ABN 99 051 588 348
Code de pratique commerciale responsable