

A young boy with short dark hair is smiling slightly. He is wearing a dark grey camouflage-patterned vest over a light grey long-sleeved shirt. In his mouth, he holds a lit cigarette. He is holding a white paper airplane in his hands. The background is a blurred outdoor setting with trees and foliage.

INHALT >

CSL LIMITED

UNSER VERHALTENSKODEX

JULI 2017

**CSL**<sup>™</sup>

# UNSER VERHALTENSKODEX

PATIENTENFOKUS • INNOVATION • INTEGRITÄT  
ZUSAMMENARBEIT • SPITZENLEISTUNGEN

JULI 2017

CSL Limited ABN 99 051 588 348

## INHALT

|             |   |           |
|-------------|---|-----------|
| <b>1.</b>   | <b>UNTERNEHMENSWERTE<br/>UND LEITPRINZIPIEN</b>           | <b>04</b> |
| <b>2.</b>   | <b>GESCHÄFTLICHE INTEGRITÄT</b>                           | <b>08</b> |
| <b>2.1</b>  | Risikomanagement  | 10        |
| <b>2.2</b>  | Einhaltung von Gesetzen & Vorschriften                    | 10        |
| <b>2.3</b>  | Interne Kontrollen und Berichtsverfahren                  | 11        |
| <b>2.4</b>  | Schutz von Vermögenswerten<br>und Informationen           | 12        |
| <b>2.5</b>  | Kontinuierliche Offenlegung                               | 13        |
| <b>2.6</b>  | Handel mit CSL Aktien                                     | 14        |
| <b>2.7</b>  | Wettbewerb  | 15        |
| <b>2.8</b>  | Interessenkonflikte                                       | 16        |
| <b>2.9</b>  | Bestechung & Korruption                                   | 18        |
| <b>2.10</b> | Marktpraxis   | 19        |
|             | 2.10.1 Vermarktung an Angehörige<br>der Gesundheitsberufe | 19        |
|             | 2.10.2 Kennzeichnung<br>und Produktaussagen               | 20        |
|             | 2.10.3 Produktinformationen                               | 20        |
|             | 2.10.4 Handelserfüllung                                   | 21        |
|             | 2.10.5 Geistiges Eigentum                                 | 22        |
|             | 2.10.6 Steuer   | 23        |
| <b>2.11</b> | Bewirtungen und Geschenke                                 | 23        |
| <b>2.12</b> | Beziehungen zu externen Interessengruppen                 | 25        |
|             | 2.12.1 Politische Beiträge                                | 25        |
|             | 2.12.2 Engagement im politischen Bereich                  | 25        |
|             | 2.12.3 Regierungskontakt                                  | 26        |
|             | 2.12.4 Externe Kommunikation                              | 26        |
| <b>2.13</b> | Datenschutz   | 27        |
|             | 2.13.1 Schutz der Informationen<br>von Dritten            | 27        |
|             | 2.13.2 Schutz von Mitarbeiterdaten                        | 27        |

|            |   |           |            |  |           |
|------------|---|-----------|------------|--|-----------|
| <b>3.</b>  | <b>SICHERHEIT UND QUALITÄT<br/>UNSERER DER PRODUKTE</b> | <b>28</b> | <b>4.</b>  | <b>SICHERER, FAIRER UND<br/>ATTRAKTIVER ARBEITSPLATZ</b> | <b>38</b> |
| <b>3.1</b> | <b>Bioethik</b>   | <b>30</b> | <b>4.1</b> | <b>Arbeitsplatz-Standards</b>                            | <b>40</b> |
| 3.1.1      | Forschung und Entwicklung                               | 30        | 4.1.1      | Rekrutierung   | 40        |
| 3.1.2      | Klinische Studien                                       | 30        | 4.1.2      | Chancengleichheit und<br>Belästigung am Arbeitsplatz     | 41        |
| 3.1.3      | Stammzellenforschung                                    | 31        | 4.1.3      | Gesundheit und Sicherheit                                | 42        |
| 3.1.4      | Tierschutz  | 31        | 4.1.4      | Wiedereingliederung                                      | 43        |
| <b>3.2</b> | <b>Nebenwirkungen</b>                                   | <b>32</b> | 4.1.5      | Kündigung  | 44        |
| <b>3.3</b> | <b>Qualität</b>   | <b>32</b> | <b>4.2</b> | <b>Professionelles Verhalten</b>                         | <b>44</b> |
| <b>3.4</b> | <b>Versorgungskette</b>                                 | <b>33</b> | 4.2.1      | Gegenseitiger Respekt                                    | 44        |
| 3.4.1      | Qualität in der Versorgungskette                        | 33        | 4.2.2      | Offenlegung vertraulicher<br>Informationen               | 45        |
| 3.4.2      | Supply Chain Management                                 | 34        | 4.2.3      | Interne Kommunikation                                    | 46        |
| 3.4.3      | Gefälschte Produkte                                     | 35        | 4.2.4      | Drogen & Alkohol   | 46        |
| <b>3.5</b> | <b>Menschenrechte</b>                                   | <b>36</b> | <b>4.3</b> | <b>Mitarbeiterentlohnung</b>                             | <b>47</b> |
| 3.5.1      | Kinderarbeit  | 36        | 4.3.1      | Performance Management                                   | 47        |
| 3.5.2      | Teilnehmer an klinischen Studien                        | 36        | 4.3.2      | Entlohnungsphilosophie                                   | 48        |
| 3.5.3      | Spender   | 36        | 4.3.3      | Unternehmenszugehörigkeit                                | 48        |
| 3.5.4      | Vereinigungsfreiheit<br>und Mitarbeitervertretung       | 37        | 4.3.4      | Weiterbildung & Entwicklung                              | 48        |
| 3.5.5      | Mindestlohn   | 37        | 4.3.5      | Disziplinarmaßnahmen<br>und Mitarbeiterberatung          | 49        |
| 3.5.6      | Moderne Sklaverei                                       | 37        | <b>5.</b>  | <b>GEMEINWESEN</b>                                       | <b>50</b> |
|            |   |           | <b>5.1</b> | <b>Unterstützung des Gemeinwesens</b>                    | <b>52</b> |
|            |   |           | <b>6.</b>  | <b>UMWELTMANAGEMENT</b>                                  | <b>54</b> |
|            |   |           | <b>6.1</b> | <b>Klimawandel</b>                                       | <b>57</b> |
|            |   |           | <b>7.</b>  | <b>EINHALTUNG DIESES KODEX</b>                           | <b>58</b> |
|            |   |           | <b>7.1</b> | <b>Verantwortungsrahmen</b>                              | <b>60</b> |
|            |   |           | <b>7.2</b> | <b>Bedenken ansprechen</b>                               | <b>61</b> |
|            |   |           |            | <b>GLOSSAR</b>   | <b>62</b> |

LIEBE MITARBEITERINNEN  
UND MITARBEITER VON CSL,

**ICH FREUE MICH, IHNEN DIESE DRITTE AUFLAGE  
UNSERES VERHALTENSKODEX (IM FOLGENDEN  
AUCH „KODEX“ GENANNT) VORZUSTELLEN.  
EBENSO WIE DIE ERSTEN BEIDEN AUFLAGEN  
WURDE AUCH DIESE WEITERE AUSGABE VOM  
AUF SICHTSRAT GENEHMIGT UND VEREINT UNSERE  
ÜBERZEUGUNGEN FÜR UNSER TÄGLICHES HANDELN.**



Mit jeder Ausgabe unseres Kodex tragen wir einem Unternehmen Rechnung, das sowohl im Hinblick auf die Mitarbeiteranzahl als auch in geographischer Hinsicht beständig wächst. Der Kodex legt die Rechte und Pflichten dar, die jeder einzelne Mitarbeiter hat, und bekräftigt unsere Verpflichtung gegenüber Dritten, bei allen unseren Aktivitäten höchsten Verhaltensstandards gerecht zu werden.

Als es vor mehr als einem Jahrhundert gegründet wurde, setzte sich CSL zum Ziele, das Leben und die Gesundheit der Australier zu schützen. Heute gilt dieses Versprechen in noch intensiverem Ausmaß rund um die Welt, und mehr als 17.000 Mitarbeiter weltweit und unsere lebensrettenden Produkte in mehr als 60 Ländern tragen dafür Sorge. Unsere Werte sind die Grundlage und unser Kodex die Richtlinie für unsere Art, Geschäfte zu betreiben und unsere Versprechen gegenüber Patienten, Partnern und Dritten zu erfüllen.

Ich möchte Sie dazu auffordern, den Kodex durchzulesen, damit Sie verstehen, was der Kodex für Sie, Ihre Arbeit und die Art und Weise bedeutet, wie Sie CSL geschäftlich und nach außen vertreten.

Unser Erfolg und das Versprechen, das wir unseren Patienten machen, basiert auf unserem Engagement, unser Unternehmen und seinen Ruf zu stärken und zu schützen.

**PAUL PERREULT**  
**CEO & MANAGING DIRECTOR**  
**CSL-GRUPPE**



1. UNTERNEHMENSWERTE  
UND LEITPRINZIPIEN

2. GESCHÄFTLICHE INTEGRITÄT

3. SICHERHEIT UND QUALITÄT  
UNSERER DER PRODUKTE

4. SICHERER, FAIRER UND  
ATTRAKTIVER ARBEITSPLATZ



# 1 UNTERNEHMENSWERTE UND LEITPRINZIPIEN





## UNSER VERHALTENSKODEX

PATIENTENFOKUS • INNOVATION • INTEGRITÄT  
ZUSAMMENARBEIT • SPITZENLEISTUNGEN

Unsere Werte verbinden die CSL Unternehmensgruppe durch ein gemeinsames Engagement für:

### **PATIENTENFOKUS**

Wir halten das Versprechen gegenüber unseren Patienten

### **INNOVATION**

Wir setzen innovatives Denken in Lösungen um

### **INTEGRITÄT**

Wir lassen unseren Worten Taten folgen

### **ZUSAMMENARBEIT**

Gemeinsam sind wir stärker

### **SPITZENLEISTUNGEN**

Wir sind stolz auf unsere Ergebnisse



## Dieser Verhaltenskodex (Kodex) beschreibt die Verhaltensgrundsätze, die unsere Werte unterstreichen:

- Unsere Verpflichtung, das Geschäft von CSL mit äußerster Integrität zu führen, indem wir alle vor Ort geltenden Gesetze und Vorschriften in allen Ländern, in denen wir tätig sind, einhalten und unseren Verpflichtungen gegenüber den Aktionären und der Finanzwelt nachkommen;
  - Regeln, die Mitarbeitern und Mitgliedern der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats als Leitlinien dienen, um ethisch korrekte Entscheidungen im Zusammenhang mit möglichen Interessenkonflikten, politischem Engagement sowie Bestechung und finanziellen Anreizen zu treffen;
  - Generell akzeptierte Grundregeln für die Beziehungen am Arbeitsplatz, die gegenseitigen Respekt, das Verbot jeglicher Diskriminierung und den Grundsatz der Vereinigungsfreiheit umfassen;
  - Die Qualität unserer Produkte und die Sicherheit unserer Patienten, Plasmaspender, Mitarbeiter und Dritter durch Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsstandards, durch Erfüllung der Grundsätze guter Fertigung und anderer Verfahrensstandards und durch Bereitstellung eines sicheren Arbeitsumfelds;
  - Unterstützung von Innovation durch Investitionen in Forschung und Entwicklung, die sich auf neue und verbesserte Produkte und alle Aspekte unserer Geschäftstätigkeit konzentrieren, um das Leben der Patienten zu verbessern;
  - Mitwirkung an der Entwicklung der Gesundheitspolitik in unseren Fachgebieten;
  - Verantwortungsvoller Umweltschutz, um die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die Umwelt zu minimieren; und
  - Leitlinien für den Aufbau und die Pflege guter Beziehungen zum Wohle der Gemeinwesen, in denen wir tätig sind.
- CSL ist bestrebt, hohe Standards in Bezug auf die Geschäftspraxis einzuhalten und ein verantwortungsvoller Arbeitgeber zu sein und der Kodex dient dazu, jene Mindeststandards darzulegen, die weltweit für unsere Mitarbeiter gelten. Die Rechtspflichten von CSL werden mit den jeweils gültigen lokalen Gesetzen übereinstimmen.
- Dieser Kodex und die dazu gehörenden Richtlinien und Verfahren wurden entwickelt, um dafür zu sorgen, dass:
1. unsere Kunden und die Öffentlichkeit im Allgemeinen sich darauf verlassen können, dass CSL zu jeder Zeit mit höchster Integrität arbeitet;
  2. unsere Dritte (z.B. Auftragnehmer, Lieferanten und Vertriebshändler) wissen, was sie von einer Geschäftsbeziehung zu CSL erwarten können und welche Erwartungen wir an sie stellen; und
  3. unsere Mitarbeiter sowohl ihre Verpflichtungen gegenüber CSL als auch die Verpflichtungen von CSL gegenüber den Mitarbeitern kennen. Wir alle sollten uns bei unserer Tätigkeit für CSL stets von diesen Grundsätzen und den Werten des Unternehmens leiten lassen.



## Gute Entscheidungen treffen

Gute Entscheidungen zu treffen, ist ein fester Bestandteil einer verantwortungsbewussten Geschäftspolitik. Wenn Sie vor einer Entscheidung stehen, berücksichtigen Sie Folgendes:

- **Der Richtlinien-Test** – Steht mein Vorhaben im Einklang mit diesem Kodex und anderen Richtlinien von CSL?
- **Der Rechts-Test** – Ist mein Vorhaben legal? Kollidiert es mit geltenden Gesetzen oder Bestimmungen?
- **Der Werte-Test** – Steht mein Vorhaben im Einklang mit den Werten von CSL? Ist es ethisch einwandfrei und ehrlich?
- **Der Spiegel-Test** – Welche Folgen hat mein Vorhaben? Wie werde ich mich fühlen, wenn ich es durchführe?
- **Der Andere-Test** – Was werden andere über mein Vorhaben denken?
- **Der Medien-Test** – Hätte ich ein Problem damit, wenn in den Medien eine Schlagzeile über mein Vorhaben erscheinen würde?

Wenn Sie nach der Beantwortung dieser Fragen Zweifel hinsichtlich einer Entscheidung haben, sollten Sie mit Ihrem Vorgesetzten darüber sprechen. Ferner sollten Sie, wenn Sie der Meinung sind, dass ein potentieller Verstoß gegen die CSL Richtlinien und/oder Prozeduren vorliegt, mit Ihrem Vorgesetzten darüber sprechen. Beziehen Sie sich auf die Abschnitte 7.1 (Verantwortungsrahmen) und 7.2 (Bedenken ansprechen).

## F&A

F. Ich hätte gerne mehr Informationen über bestimmte Aspekte des Kodex. Wie kann ich weitere Informationen erhalten?

**A. Weitere Orientierung finden Sie in den spezifischen Richtlinien und unterstützenden Materialien von CSL, auf die in diesem Kodex Bezug genommen wird und die im Intranet von CSL zur Verfügung stehen. Auch lokale Richtlinien und Standard-Arbeitsanweisungen können anwendbar sein. Wenn Sie noch weitere Fragen oder Anliegen haben, sollten Sie unbedingt mit Ihrem Vorgesetzten darüber sprechen. Sie können sich auch an CSL Compliance, CSL Legal oder CSL Human Resources (HR) wenden, um weitere Informationen über den Kodex zu erhalten.**

## F&A

F. Ich bin ein Auftragnehmer bei CSL. Inwiefern gilt der Kodex für mich?

**A. Der CSL Kodex gilt für alle Mitarbeiter und Dritte, die Dienstleistungen für oder im Namen von CSL zur Verfügung stellen. Wir erwarten von unseren Dritten, dass sie die gültigen lokalen Gesetze und Bestimmungen jener Länder, in denen sie operieren, einhalten und ihre Geschäfte in Übereinstimmung mit dem Kodex zu führen.**



# 2

## GESCHÄFTLICHE INTEGRITÄT

### **Die Selbstverpflichtung von CSL:**

Wir bei CSL haben uns verpflichtet, in allen Aspekten unseres Geschäfts ethisch korrekt und transparent zu handeln. Das erreichen wir durch unsere kompromisslose Verpflichtung zur Einhaltung aller relevanten lokalen Gesetze, Bestimmungen, Richtlinien, Standards der Pharmaindustrie und Verhaltenskodizes in den Ländern, in denen wir tätig sind.

## UNSER VERHALTENSKODEX

PATIENTENFOKUS • INNOVATION • INTEGRITÄT  
ZUSAMMENARBEIT • SPITZENLEISTUNGEN

### Wir werden:

- von allen Mitarbeitern erwarten, dass sie überall, wo wir tätig sind, alle geltenden Gesetze, Bestimmungen, Richtlinien, Standards und Kodizes einhalten;
- sicherstellen, dass Managementsysteme eingeführt sind, um die Einhaltung aller geltenden Gesetze, Bestimmungen, Richtlinien, Standards und Kodizes sicherzustellen;
- sicherstellen, dass alle unsere Mitarbeiter ihre Verpflichtungen kennen und wissen, wie sie sie bei ihrer täglichen Arbeit umsetzen können; und
- Geschäftsergebnisse messen und steuern und die Grundsätze der kontinuierlichen Verbesserung anwenden, um unser verantwortungsbewusstes Handeln als Unternehmen noch weiter zu verbessern.

## 2 GESCHÄFTLICHE INTEGRITÄT FORTSETZUNG

### 2.1

#### Risikomanagement

Das Risikomanagement ist ein fester Bestandteil der generellen Grundsätze der Unternehmensführung von CSL. Wir verfolgen einen strukturierten, einheitlichen, unternehmensweit geltenden Ansatz für das Risikomanagement, um die Leistung unserer Geschäfte zu verbessern. Wir alle sind dafür verantwortlich, das Management von Risiken in unsere Kultur und in alle unsere Prozesse auf jeder Ebene zu integrieren.

CSL hat die Grundsätze und Standards der in Australien und Neuseeland geltenden Norm ISO31000: 2009 (Managementleitsätze und Standards für das Risikomanagement) als Grundlage für unseren koordinierten globalen Risikomanagementprozess übernommen. Die Anwendung des Risikomanagements bei CSL ist in den Rahmenbestimmungen der CSL Gruppe für das Risikomanagement ausführlicher beschrieben.

Diese Leitlinien spielen eine wichtige Rolle, um sicherzustellen, dass wir über angemessene Kontrollen verfügen, um Risiken zu minimieren, die unsere Fähigkeit beeinträchtigen könnten, unsere geschäftlichen und finanziellen Ziele zu erreichen.

### 2.2

#### Einhalten von Gesetzen & Vorschriften

Bei CSL wird von jedem Mitarbeiter erwartet, die geltenden lokalen Gesetze der Länder, in denen wir tätig sind, einzuhalten.

Bei gewissen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit, wie etwa der Vermarktung unserer Produkte, den Beziehungen zu anderen Akteuren des Gesundheitswesens und in unserer Forschung und Entwicklung haben wir uns darüber hinaus verpflichtet, sowohl die lokalen als auch die international anerkannten Kodizes der Pharmaindustrie einzuhalten.

## F&A

**F.** Ich bin für Verkauf und Marketing für bestimmte CSL Produkte in mehreren Ländern verantwortlich. Wie stelle ich sicher, dass mein Team und ich die geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten?

**A.** *Überall, wo wir tätig sind, muss CSL die geltenden nationalen und lokalen Gesetze und Bestimmungen einhalten. Diese können sich in den einzelnen Ländern unterscheiden, da dort verschiedene gesetzliche Anforderungen gelten. Sie können sich an CSL Legal wenden, um sich zu den lokalen gesetzlichen Anforderungen in einzelnen Ländern beraten zu lassen.*

*Wenn die anwendbaren gesetzlichen Anforderungen in einzelnen Aspekten weniger streng sind als der Kodex, müssen Sie jedoch immer die Grundsätze des Kodex einhalten. Sie müssen auch sicherstellen, dass Sie alle geltenden Standards und Verhaltenskodizes der Pharmaindustrie einhalten.*

Wir erwarten von Dritten, mit denen wir arbeiten, dass sie die geltenden lokalen Gesetze und Bestimmungen der Länder, in denen sie tätig sind, sowie alle Grundsätze dieses Kodex einhalten.

## 2.3

### Interne Kontrollen und Berichtsverfahren

Genau und vollständige Geschäftsunterlagen sind unabdingbar, um unser Geschäft effizient zu führen und das Vertrauen der Investoren zu pflegen.

Wir bei CSL haben uns verpflichtet, die Integrität und Qualität unserer Geschäftsbuchhaltung und aller von uns erstellten und verwalteten Geschäftsdokumente sicherzustellen, um ein angemessenes, wahrheitsgemäßes und präzises Bild unseres Geschäfts zu vermitteln.

Wir sorgen mit internen Kontrollsystemen dafür, dass unsere Rechnungsabschlüsse den geltenden lokalen Gesetzen der Länder, in denen wir tätig sind, entsprechen und dass Betrug und anderes unangemessenes Verhalten verhindert wird.

## F&A

F. Ich wurde aufgefordert, alle Unterlagen und Entwürfe für Dokumente zu prüfen, die ich aufbewahre. Wie sollte ich entscheiden, was ich entsorge und was ich aufbewahre?

**A. Der Globale Dokumenten-Aufbewahrungsplan von CSL legt fest, wie lange die verschiedenen Arten von Informationen aufbewahrt werden müssen. Sie sollten grundsätzlich alle Unterlagen entsorgen, deren Aufbewahrungsfrist abgelaufen oder überschritten ist. Zwei Klassen von Unterlagen müssen aufbewahrt werden - Unterlagen, die einer rechtlichen „Vernichtungssperre“ unterliegen oder die als „historische Unterlagen“ angesehen werden. Weitere Informationen erhalten Sie vom Dokumentenverantwortlichen Ihres Standorts und in der globalen Richtlinie von CSL zum Dokumentenmanagement sowie in spezifischen lokalen Richtlinien oder Standard-Arbeitsanweisungen zum Dokumentenmanagement.**

## 2 GESCHÄFTLICHE INTEGRITÄT FORTSETZUNG

### 2.4

#### Schutz von Vermögenswerten und Informationen

CSL Anlagen, Ausrüstung und andere Vermögenswerte müssen gut gewartet und auf angemessene Weise gegen Diebstahl, Missbrauch und unerlaubte Veröffentlichung geschützt werden. Folglich liegt es in der Verantwortung jeden CSL Mitarbeiters, für den Schutz unserer Vermögenswerte und Informationen zu sorgen.

Im Bereich der Informationstechnologie stellen wir sicher, dass unsere wertvollen Informationen sicher aufbewahrt und vor einem breiten Spektrum von Bedrohungen geschützt werden, um die Kontinuität des Geschäfts zu gewährleisten und Risiken für das Geschäft zu minimieren. Das Sicherheitsmanagement von CSL auf dem Gebiet der Informationstechnologie stützt sich auf die Normen ISO 207001 und 207002.

Elektronische Ausrüstung wird den Mitarbeitern hauptsächlich zur Verfügung gestellt, um die geschäftlichen Ziele von CSL und die Arbeitsaufgaben der Mitarbeiter zu unterstützen. Auf von CSL bereitgestellten elektronischen

Geräten, die direkten Zugang zu unseren wichtigen Geschäftssystemen haben, darf nur Software installiert werden, die von CSL befürwortet und unterstützt wird. Alle Daten und Mitteilungen, die sich auf das Geschäft von CSL beziehen und auf einem von CSL bereitgestellten elektronischen Gerät erstellt und/oder gespeichert werden, sind Eigentum von CSL, soweit dies mit den nationalen Regelungen vereinbar ist.

Jeder einzelne Mitarbeiter hat sicherzustellen, dass unsere Informationen sicher sind. Es ist CSL bewusst, dass die Nutzung des Internets weit verbreitet ist und zahlreiche Vorteile sowohl für CSL als auch für die Mitarbeiter oder jene, die für oder im Namen von CSL Dienstleistungen bereitstellen, hat. Jegliche Online-Kommunikation einschließlich der Nutzung sozialer Medien hat denselben Grundsätzen und Richtlinien zu folgen, die für alle anderen Aktivitäten der Mitarbeiter gelten und auf die in den Richtlinien von CSL verwiesen wird.

## F&A

F. Ich habe gerade gesehen, wie ein Kollege am Arbeitsplatz neben mir in der Mittagspause auf seinem Computer pornografische Seiten angeschaut hat. Ich finde die Bilder nicht anstößig, er ist ein guter Mitarbeiter, der seine Arbeit gut macht. Was soll ich tun?

**A. Pornografisches Material ist auf den Systemen von CSL nach verschiedenen Gesetzen einzelner Länder eine Straftat und stellt einen Missbrauch des Eigentums von CSL dar. Dabei spielt es keine Rolle, dass Ihr Kollege ein guter Mitarbeiter ist und die Aktivität in der Mittagspause stattfindet. Sie müssen diesen Verstoß Ihrem Vorgesetzten melden, damit entsprechende Maßnahmen ergriffen werden können.**

Online-Aktivitäten dürfen keine Informationen offenlegen, die als Geschäftsgeheimnis angesehen werden könnten oder anderweitig vertrauliche oder geschützte Informationen von CSL sind. Die private Nutzung des Internet in der Arbeitsumgebung von CSL ist zulässig, wenn sie die Arbeitsleistung und die Ausführung der Arbeitsaufgaben der Mitarbeiter nicht beeinträchtigt, in der Freizeit der Mitarbeiter erfolgt (Pausen etc.) und keine Materialien enthält, die gegen geltendes Gesetz verstoßen oder den Ruf einer Person oder von CSL schädigen oder die nach allgemeinen Maßstäben als kränkend und unangemessen betrachtet werden könnten.

CSL setzt Filter für elektronische Geräte von CSL ein, um den Zugriff auf Seiten mit unangemessenen Inhalten zu verhindern. Es ist allerdings unmöglich, alle Seiten mit unangemessenen Inhalten zu identifizieren und den Zugriff darauf zu beschränken. Deshalb sollten die Mitarbeiter bei der Wahl der Seiten, auf die sie zugreifen, umsichtig vorgehen. Wir behalten uns das Recht vor, diese Maßnahme anzuwenden, um CSL vor kriminellen oder unangemessenen Tätigkeiten zu schützen und sicherzustellen, dass die Mitarbeiter ihren Pflichten in Übereinstimmung mit den CSL Richtlinien nachkommen. In jedem Fall werden wir sicherstellen, dass persönliche Daten im Einklang mit den lokalen Gesetzen und Bestimmungen geschützt werden.

Alle Geräte und andere Vermögenswerte (einschließlich Labornotizen und Notizbücher), die im Eigentum von CSL stehen oder von CSL geleast werden, bleiben das Eigentum von CSL und müssen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auf Anfrage des CSL Managements an CSL zurückgegeben werden.

## 2.5

### Kontinuierliche Offenlegung

Als Aktiengesellschaft, die an der australischen Börse (Australian Stock Exchange, ASX) notiert ist, hat CSL Verpflichtungen nach dem australischen Gesetz und den Regeln der ASX.

Abgesehen von wenigen Ausnahmen müssen wir der ASX ständig Informationen über CSL offenlegen, die nach vernünftigem Ermessen deutliche Auswirkungen auf den Kurs oder den Wert von CSL Wertpapieren haben könnten.

Wir haben eine Richtlinie, die klare Leitlinien vorgibt und beschreibt, welche Maßnahmen Board-Mitglieder und alle Mitarbeiter ergreifen sollten, wenn ihnen Informationen bekannt werden, die möglicherweise offengelegt werden müssen.

## F&A

F. Bezüglich der Netzwerküberwachung und des Einsatzes von Anwendungen seitens CSL – bedeutet das, dass CSL alles, was ich tue, überwacht?

**A. Nein. CSL verfügt über die Fähigkeit, den gesamten E-Mail- und elektronischen Datenverkehr abzurufen und zu lesen. Wir nutzen diese Fähigkeit, die den gültigen Gesetzen unterliegt, um kriminelles Verhalten und Verhalten aufzudecken, das nicht mit den CSL Richtlinien übereinstimmt, wie beispielsweise der Zugriff auf oder die Versendung von pornographischem Material oder anderen anstößigen oder unangemessenen Materialien.**

## 2 GESCHÄFTLICHE INTEGRITÄT FORTSETZUNG

### 2.6

#### Handel mit CSL-Aktien

Es gehört zur CSL-Unternehmensphilosophie, dass auch Mitarbeiter und Mitglieder der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats CSL Aktien erwerben können. Allerdings ist hinsichtlich des Zeitpunkts für den Verkauf oder Erwerb solcher Aktien Vorsicht geboten.

Die Gesetze zum Insiderhandel verbieten es, CSL Aktien zu kaufen oder zu verkaufen, wenn man im Besitz kursrelevanter Informationen ist, die im Markt nicht öffentlich bekannt sind.

Kursrelevante Informationen können die folgenden Aspekte betreffen:

- Die finanzielle Leistung von CSL in Relation zum Budget oder Prognosen;
- Abschluss oder Kündigung eines wichtigen Vertrags;
- Tatsächliche oder vorgesehene Zusammenschlüsse, Akquisitionen oder Gemeinschaftsunternehmen; oder
- Fortschritte wichtiger Forschungs- und Entwicklungsprojekte in Bezug auf wichtige Meilensteine.

Wir haben eine Richtlinie, die den Mitarbeitern und Mitgliedern der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats hilft, ihre Verpflichtungen bezüglich des Insiderhandels unter besonderer Berücksichtigung des Handels mit CSL Aktien zu verstehen.

Unter australischem Recht ist Insiderhandel eine Straftat.

## F&A

- F. Meine Eltern verfügen im Rahmen ihrer Altersvorsorge über ein Aktienportfolio. Sie haben mich um Rat gebeten, ob sie CSL Aktien kaufen sollten. Ich weiß, dass CSL eine Reihe von neuen Produkten in der Pipeline hat und die Forschung im letzten Jahr gute Fortschritte gemacht hat. Kann ich mit meinen Eltern darüber sprechen und sie ermutigen, in CSL zu investieren?

- A. CSL Mitarbeiter dürfen nicht mit CSL Aktien handeln, wenn sie im Besitz kursrelevanter Informationen sind, die im Markt nicht öffentlich bekannt sind. Dieses Verbot erstreckt sich auch auf die Beratung anderer zum Handel mit CSL Aktien auf der Grundlage solcher Informationen. Stellen Sie sich die folgenden Fragen: Verfügen Sie über Informationen über die Forschungsprogramme oder geschäftlichen Aktivitäten oder Pläne von CSL, die nicht öffentlich in Pressemeldungen oder Mitteilungen der Börse bekanntgegeben wurden und die, wenn sie bekannt wären, die Entscheidung eines Investors zum Kauf oder Verkauf von CSL Aktien beeinflussen würden? Wenn ja, dürfen Sie Ihre Eltern nicht zum Kauf oder Verkauf von CSL Aktien beraten. Wenn nicht, dürfen Sie Ihre Eltern beraten und sie können die Aktien kaufen oder verkaufen. Ohne Ihre Beratung können Ihre Eltern ohne Einschränkung mit den Aktien handeln.**



## 2.7

### Wettbewerb

Die Achtung von Handelsbräuchen und Wettbewerbsgesetzen ist eine Grundlage für unsere Integrität und unseren guten Ruf.

CSL vertritt den Grundsatz der freien Marktwirtschaft und verbietet Vorgehensweisen, die auf irgendeine Weise:

- Verbraucher irreführen oder den Zugang zu Therapien beschränken;
- zu einer Preisgestaltung führen würden, die gegen geltende Handelsbräuche oder Wettbewerbsgesetze verstößt; oder
- implizieren, dass auf illegale oder unethische Weise Informationen über Konkurrenten gesammelt werden; oder

- auf andere Weise einen unlauteren Wettbewerb darstellen würden.

Wir bieten Schulungen zum Thema „Compliance“ an, um sicherzustellen, dass die betroffenen Mitarbeiter ihre Pflichten und die Pflichten des Unternehmens in Bezug auf die geltenden Handelsbräuche und Wettbewerbsgesetze verstehen. Wir haben Systeme eingerichtet, um jegliche Verstöße gegen diese Gesetze zu erkennen, zu kommunizieren, zu melden, zu untersuchen und zu korrigieren und unsere Mitarbeiter regelmäßig auf die Möglichkeit, Bedenken anzumelden, hinzuweisen.

Verstöße gegen Handelsbräuche und Wettbewerbsgesetze können ernste Folgen für CSL und seine Mitarbeiter haben, die auch hohe Geldstrafen und Haftstrafen umfassen. Sie werden von CSL als schweres Fehlverhalten angesehen, das Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung zur Folge haben kann.

## F&A

F. Wenn ich an internationalen Konferenzen teilnehme, treffe ich manchmal frühere Kollegen, die bei Konkurrenzunternehmen arbeiten. Kürzlich begann eine frühere Kollegin in einer Kaffeepause, von den Schwierigkeiten zu berichten, die ihr Unternehmen bei der Erstellung eines Angebots für die Lieferung von Arzneimitteln an eine staatliche Stelle hat. Sie bat mich um meinen Rat, da sie wusste, dass CSL auf diesem Gebiet in der Vergangenheit erfolgreich gewesen war. Darf ich meiner Kollegin allgemeine Ratschläge geben?

**A. Sie dürfen nie mit Wettbewerbern über Ausschreibungen sprechen, an denen CSL beteiligt war, ist oder sein könnte. Auch verwandte Themen, die angesprochen werden könnten, wie Preisgestaltung, Fertigungskapazitäten und –strategien und Gewinnspannen, sind sehr sensibel und müssen immer vermieden werden. Wenn sich das Gespräch in diese Richtung entwickelt, müssen Sie sich entfernen, auch wenn Sie sich nicht aktiv am Gespräch beteiligen. CSL Mitarbeiter müssen nicht nur alle Handelsbräuche und Wettbewerbsgesetze einhalten, sondern sie müssen auch vermeiden, den Anschein zu erwecken, dagegen zu verstoßen**

## 2 GESCHÄFTLICHE INTEGRITÄT FORTSETZUNG

### 2.8

#### Interessenkonflikte

Bei der Ausführung der Aufgaben in ihrem Verantwortungsbereich bei CSL wird von allen Board-Mitgliedern und Mitarbeitern erwartet, dass sie den Interessen von CSL Vorrang vor ihren privaten Interessen geben. Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn private Interessen in Widerspruch zur Verpflichtung eines Mitarbeiters stehen, den Interessen von CSL zu dienen.

Es ist zu betonen, dass ein solcher Widerspruch nicht notwendiger auftreten muss, bevor ein Interessenskonflikt festgestellt wird. Die Feststellung eines Interessenskonflikts in einer bestimmten Situation kann bereits ausreichen, um die berufliche Reputation oder das Urteilsvermögen eines Mitarbeiters zu beeinträchtigen oder in Frage zu stellen.

Dazu gehören, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, die folgenden Situationen:

- Ein privates Interesse (finanzieller oder anderer Art) könnte möglicherweise das Urteilsvermögen eines Mitarbeiters bei seiner geschäftlichen Tätigkeit für CSL beeinträchtigen;
- Die Loyalität eines Mitarbeiters gegenüber unmittelbaren Verwandten oder anderen externen Parteien, Gruppen oder Organisationen könnte in Konflikt zu den Interessen und Belangen von CSL stehen;
- Ein Mitarbeiter hat Interesse an einer Transaktion, von der bekannt ist, dass CSL daran interessiert ist oder sein könnte; oder

## F&A

**F.** Als Leiter eines Standorts von CSL suche ich einen Dienstleister, der am Standort Schulungen zu Gesundheits- und Sicherheitsverfahren für Mitarbeiter und Besucher durchführt. Mein Ehemann ist von Beruf Gesundheits- und Sicherheitstrainer, der für seine Erfahrung und Fähigkeiten auf diesem Gebiet weithin anerkannt ist, und er stellt faire Gebühren in Rechnung. Ist es ethisch akzeptabel, wenn ich ihm den Auftrag anbiete?

**A.** *Wenn Sie Ihrem Ehemann den Dienstleistungsvertrag anbieten, können Sie, als nominierter Entscheidungsträger, sich in die Situation bringen, dass Sie zwischen der Unterstützung Ihres Ehemanns und der Vertretung der geschäftlichen Interessen von CSL entscheiden müssen. Das ist ein klarer Interessenkonflikt. Selbst wenn es nicht zu einem Konflikt käme, könnte die Situation von anderen als Konflikt wahrgenommen werden. Sollten Sie dennoch beabsichtigen, das Projekt weiter zu verfolgen, müssen Sie Ihren Vorgesetzten über den Interessenkonflikt informieren. Einen Vertrag dürfen Sie Ihrem Ehemann erst dann anbieten, wenn Sie die schriftliche Genehmigung für das Management des Prozesses erhalten haben.*

- Ein Mitarbeiter erhält Gebühren, Provisionszahlungen oder andere Leistungen von einem Lieferanten, Wettbewerber oder Kunden von CSL; oder
- Ein Mitarbeiter nutzt seine Arbeitszeit, Geräte, Zubehör oder Arbeitskraft für etwas anderes als die von CSL genehmigten Tätigkeiten, Programme oder Zwecke.

In derlei Situationen oder wann immer Zweifel bestehen, ob ein Interessenskonflikt vorliegt, haben die Mitarbeiter die scheinbaren oder tatsächlichen Details des Interessenskonflikts ihrem Vorgesetzten oder CSL Legal darlegen. In jedem Falle müssen sämtliche Entscheidungen im Hinblick auf den Umgang mit dem Konflikt vom oberen CSL Management genehmigt und auf entsprechende Weise dokumentiert werden.

Um potenzielle oder festgestellte Interessenkonflikte zu vermeiden, müssen Mitarbeiter die Genehmigung ihres Vorgesetzten einholen, bevor sie Tätigkeiten außerhalb des Unternehmens aufnehmen oder fortsetzen.

## 2 GESCHÄFTLICHE INTEGRITÄT FORTSETZUNG

### 2.9

#### Bestechung & Korruption

Unternehmen und Mitarbeiter von CSL dürfen weder direkt noch indirekt Bestechung anbieten, fordern oder annehmen und keine persönlichen finanziellen Belohnungen oder Anreize als Gegenleistung für geschäftliche Entscheidungen zahlen oder erhalten. Dies gilt unabhängig vom Umfang der Belohnungen oder Anreize. Auch wo Schmiergeldzahlungen nicht gesetzlich verboten sind, gilt gemäß der CSL Richtlinien ein striktes Verbot von Schmiergeldzahlungen.

Unsere Mitarbeiter und Mitglieder von Geschäftsführung und Aufsichtsrat Mitglieder dürfen keine Geschenke oder Bewirtungen annehmen oder verteilen, wenn dies Einfluss auf ihr objektives geschäftliches Urteil in Entscheidungsprozessen haben könnte oder man einen solchen Einfluss vermuten könnte.

Wir haben eine Richtlinie und Compliance-Schulungsprogramme eingeführt, um sicherzustellen, dass die betroffenen Mitarbeiter ihre Pflichten und die Pflichten des Unternehmens in Bezug auf das Vermeiden von Bestechung und Korruption verstehen. Wir haben System eingerichtet, um jegliche Verstöße gegen die Richtlinie von CSL und die geltenden Gesetze zu erkennen, zu kommunizieren, zu melden, zu untersuchen und zu korrigieren und unsere Mitarbeiter regelmäßig auf die Möglichkeit, Bedenken anzumelden, hinzuweisen.

Verstöße gegen die Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption können ernste Folgen für CSL und seine Mitarbeiter haben, die auch hohe Geldstrafen und Haftstrafen umfassen. Sie werden von CSL als schweres Fehlverhalten angesehen, das Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung zur Folge haben kann.

## F&A

F. Ich gehöre einem Team an, das CSL eingerichtet hat, um mögliche alternative Wasserfilterungstechnologien für die Fertigungseinrichtungen von CSL zu bewerten. Im Rahmen der Bewertung muss ich verschiedene Standorte in Europa besuchen, an denen eine der Technologien eingesetzt wird. Der Lieferant einer bestimmten Technologie hat angeboten, die Reisekosten erster Klasse für die Teammitglieder und ihre mitreisenden Partner zu übernehmen. Darf ich dieses Angebot annehmen?

**A. Ein solches Angebot anzunehmen widerspricht der Richtlinie von CSL zur Zulässigkeit von Geschenken, da dies als Versuch angesehen werden könnte, Ihre unabhängige Beurteilung der Technologie und die anschließende Beschaffungsentscheidung von CSL zu beeinflussen. Das Angebot der Übernahme der Reisekosten erster Klasse und auch für die Partner überschreitet den üblichen Rahmen und weicht von den normalen geschäftlichen Gepflogenheiten ab. Wenn Sie noch weitere Informationen zur Klärung der Situation benötigen, sollten Sie mit Ihrem Vorgesetzten, CSL Compliance oder CSL Legal sprechen.**

## 2.10

### Marktpraxis

#### 2.10.1

#### *Vermarktung an Angehörige der Gesundheitsberufe*

Die Beziehungen der Pharmaunternehmen zu den Angehörigen der Gesundheitsberufe sind ein wichtiger Aspekt für unsere Branche. Um diese Beziehungen zu regeln, haben Verbände der Pharmaindustrie weltweit verschiedene Verhaltenskodizes aufgestellt.

Unsere Verfahrensweisen stützen sich auf diese Kodizes und die ihnen zugrunde liegenden ethischen Prinzipien. Wir sind verpflichtet, in allen Ländern, in denen wir tätig sind, alle geltenden lokalen Gesetze und Bestimmungen zu diesem Thema einzuhalten.

Die Marketing-Aktivitäten der Pharmaindustrie können viele verschiedene Formen annehmen, wie unter anderem:

- Sponsoring medizinischer Konferenzen und Seminare;
- Engagieren von Angehörigen der Gesundheitsberufe als Redner bei Konferenzen und medizinischen Seminaren; und
- Kostenübernahme für Reisen von Angehörigen der Gesundheitsberufe zu Konferenzen oder medizinischen Kongressen.

Wir wägen unsere Vorgehensweise in jedem einzelnen Fall sorgfältig ab. Dabei achten wir besonders darauf, dass unsere Produkte und Leistungen wahrheitsgetreu, zutreffend und genau und in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen und Verhaltenskodizes dargestellt werden.

## F&A

F. Die Teilnahme an Veranstaltungen medizinischer Verbände bietet eine gute Gelegenheit, Angehörige der Gesundheitsberufe zu treffen, um Informationen auszutauschen oder auf andere Weise die geschäftlichen Interessen von CSL zu vertreten. Ist es zulässig, einem Gesprächspartner bei einem solchen Anlass eine Mahlzeit zu bezahlen?

**A. Grundsätzlich ist es zulässig, einem Angehörigen der Gesundheitsberufe im Rahmen einer legitimen geschäftlichen Beziehung eine Mahlzeit zu bezahlen, sofern diese Mahlzeit im Rahmen der Umstände nicht als übertrieben angesehen werden kann und nicht die Gefahr besteht, dass sie als Versuch der unrechtmäßigen Einflussnahme auf eine geschäftliche oder rezeptbezogene Entscheidung ausgelegt wird. Sie sollten sich auch vergewissern, dass Sie durch das Bezahlen der Mahlzeit nicht gegen die Richtlinien der Organisation Ihres Gesprächspartners verstoßen. Darüber hinaus gelten in den verschiedenen Ländern unterschiedliche Gesetze und Kodizes für Bewirtungen oder Geschenke für Angehörige der Gesundheitsberufe, die eingehalten werden müssen (z.B. die Veröffentlichung des Preises der Speise). Außerdem kann es sein, dass Angehörige der Gesundheitsberufe als Regierungsvertreter angesehen werden können, für die weiteren Bestimmungen gelten können. Bitte wenden Sie sich an CSL Compliance oder CSL Legal, wenn Sie noch weitere Informationen benötigen.**

## 2 GESCHÄFTLICHE INTEGRITÄT FORTSETZUNG

### 2.10

#### Marktpraxis Fortsetzung

Wir haben Richtlinien und Compliance-Schulungsprogramme eingeführt, um sicherzustellen, dass die betroffenen Mitarbeiter ihre Pflichten und die Pflichten des Unternehmens in Bezug auf die Vermarktung an Angehörige der Gesundheitsberufe verstehen. Verstöße gegen die CSL Richtlinien in dieser Hinsicht werden als schwerwiegendes Fehlverhalten betrachtet, das zu einem Disziplinarverfahren bis hin zur Kündigung führen kann.

#### 2.10.2

##### *Kennzeichnung und Produktaussagen*

CSLs Ruf und Erfolg als vertrauenswürdiger Anbieter von Arzneimitteln ist davon abhängig, dass unsere Produkte präzise dargestellt werden.

Die Kennzeichnung und Werbung für pharmazeutische Produkte sind streng reguliert. Anzeigen und Werbematerialien müssen immer den Tatsachen entsprechen, die Bedingungen und Auflagen der Marktzulassungen einhalten (d.h. keine Werbung für nicht zugelassene Indikationen), die Risiken und Nutzen der Produkte zutreffend und auf ausgewogene Weise beschreiben und sie dürfen nicht irreführend sein.

Werbung und direkte Verbraucherwerbung für verschreibungspflichtige Arzneimittel sind streng reguliert. In vielen Ländern, in denen wir tätig sind, ist die direkte Verbraucherwerbung sogar gesetzlich verboten.

#### 2.10.3

##### *Produktinformationen*

Alle Produktinformationen zu den von CSL hergestellten oder vermarkteten Produkten sind weltweit streng von den geltenden lokalen Gesetzen in den Ländern, in denen wir tätig sind, kontrolliert.

Mit den Produktinformationen soll sichergestellt werden, dass die Angehörigen der Gesundheitsberufe und Patienten vor einem versehentlichen Fehlgebrauch der Produkte geschützt und umfassend über die richtigen Indikationen, Nutzen und potentiellen Risiken im Zusammenhang mit der Anwendung unserer Produkte informiert werden.

Wir bemühen uns, sicherzustellen, dass alle wichtigen Angaben in den Produktinformationen enthalten und auf dem aktuellen Stand sind. Die Auslassung wichtiger Angaben in Produktinformationen kann als Irreführung oder Täuschung ausgelegt werden.

Wir haben strenge Richtlinien und Prozesse für die Genehmigung von Produktinformationen (über unsere Abteilungen Medical Affairs und Regulatory Affairs).

Wir haben umfassende interne Schulungsprogramme eingeführt, um sicherzustellen, dass alle betroffenen Mitarbeiter diese Richtlinien und Prozesse verstehen und umsetzen.

## 2.10.4

### Handelserfüllung

CSL ist um die Einhaltung sämtlicher gültiger internationaler Handelsbestimmungen bemüht, einschließlich der Zollkontrollen, Export- und Importkontrollen und Sanktionen. Verstöße gegen diese Bestimmungen können zu straf- und zivilrechtlichen Sanktionen und zum Verlust von Exportprivilegien führen. CSL überprüft seine Lieferanten regelmäßig anhand von Regierungslisten über mit Sanktionen belegte Unternehmen.

Die Gesetze im Hinblick auf Import, Export und Sanktionen sind komplex und ändern sich häufig und können einander in manchen Gebieten widersprechen. Bei jeglichen Fragen hinsichtlich der Handelserfüllung sind die Mitarbeiter aufgefordert, sich an CSL Global Trade Compliance oder CSL Legal zu wenden.

## F&A

F. Ich führe eine Speziallieferung von CSL Produkten von Europa und Nordamerika in ein Land durch, in das wir bisher noch nie geliefert haben. Ich glaube, gehört zu haben, dass dieses Land mit Sanktionen belegt wurde. Wie finde ich heraus, ob diese Sanktionen meine Lieferung betreffen?

**A. *Bevor Mitarbeiter in Verhandlungen mit neuen Geschäftspartnern oder neuen Gebieten treten, müssen sie sicherstellen, dass diese nicht auf nationalen oder internationalen Sanktionslisten eingetragen sind. Sollte dies der Fall sein, muss der betreffende Mitarbeiter sich an CSL Legal wenden. Bevor Waren exportiert werden, muss der Mitarbeiter sicherstellen, dass***

- *Der Artikel nicht kontrolliert wird und keine Export/Wiederausfuhrlizenz von den zuständigen Behörden benötigt; und*
- *Sämtliche Export- und Importvorschriften eingehalten werden.*

*Einige Zielländer unterliegen umfassenden Außenhandelsbestimmungen, Embargos oder Sanktionen und bedürfen daher vor Beginn der Prozedur zusätzlicher Erwägungen. Mitarbeiter sollten sich an CSL Global Trade Compliance oder CSL Legal wenden, um diesbezügliche Anweisungen zu erhalten.*

## 2 GESCHÄFTLICHE INTEGRITÄT FORTSETZUNG

### 2.10

#### Marktpraxis Fortsetzung

##### 2.10.5

##### *Geistiges Eigentum*

Die Schaffung und der Schutz von geistigem Eigentum unterstützen unsere Investitionen in Forschung und Entwicklung.

CSL hält sämtliche gültigen Gesetze in Bezug auf geistiges Eigentum ein. Wir schützen und stellen Patente, Handelsmarken, Gebrauchsmuster, Urheberrechte und vertrauliche Information aus. Dies schließt auch ein, dass unseren Mitarbeitern die notwendigen Informationen, Instrumente und Prozesse für den Schutz unserer Vermögenswerte zur Verfügung gestellt werden.

CSL schließt weltweit strategische Partnerschaften mit akademischen und anderen Organisationen zur Vervollständigung unserer hauseigenen Expertise und zur Förderung der Wissenschaft und der erfolgreichen Produktentwicklung. Diese Partnerschaften implizieren oft, dass Wissen, geistiges Eigentum oder Produkte geteilt werden. Wir schließen Kooperationsverträge zur Abklärung von bestimmten Aspekten solcher Partnerschaften, einschließlich des Respekts und des Schutzes von geistigem Eigentum.

## F&A

F. Ich möchte einen Dritten in die Forschungsarbeiten einbeziehen, die mein Team in Bezug auf ein neues Therapieziel durchführt. Ich muss schnell handeln, da meine Kontaktperson ins Ausland geht. Kann ich mit ihr über die Tätigkeit von CSL sprechen und darüber, wie sie helfen könnte?

**A. Jede Information, die nicht bereits öffentlich ist, muss mit besonderer Vorsicht behandelt werden. Bevor jegliche vertrauliche Informationen mit einem Dritten besprochen werden, sollten Sie sich an CSL wenden, um zu erfahren, wie Sie die Vermögenswerte und Informationen von CSL bestmöglich schützen können. Allgemein gilt, dass eine Geheimhaltungsvereinbarung als Grundlage für die Zusammenarbeit beider Parteien notwendig sein kann.**



### 2.10.6

#### *Steuer*

CSL hält alle gültigen Steuergesetze und -bestimmungen in sämtlichen Ländern, in denen wir tätig sind, ein. CSL nimmt zur Kenntnis, dass sich aus der Komplexität der Gesetze, ihrer ständigen Weiterentwicklung und der ihnen inhärenten Unsicherheit, inwiefern sie auf bestimmte Tatsachen und Umstände zutreffen, Steuerrisiken ergeben.

Dementsprechend gilt für CSL, dass:

- Steuergesetze in den Länder, in denen CSL tätig ist, eingehalten werden;
- keine aggressive Steuerposition eingenommen wird;
- eine globale Steuerpolitik angewandt wird; und
- sichergestellt wird, dass Steuerzahlungen, Richtlinien und steuerbezogenes Risikomanagement vom Prüfungs- und Risikomanagementausschuss (Audit und Risk Management Committee) des Boards überprüft werden.

## 2.11

### **Bewirtungen und Geschenke**

Es ist CSL bewusst, dass Mitarbeiter im Rahmen ihrer Tätigkeit für das Unternehmen von Zeit zu Zeit:

- Kunden, potenzielle Kunden und andere Geschäftspartner von CSL bewirten oder ihnen Geschenke zukommen lassen möchten und
- dass sie von Lieferanten, potentiellen Lieferanten oder anderen, mit denen CSL geschäftlich verkehrt, Geschenke oder Bewirtung angeboten bekommen können.

Die Möglichkeit von Geschenken oder Bewirtungen bzw. der Annahme derselben sollte nur in ausgewählten Fällen in angemessenem und moderatem Rahmen und in Übereinstimmung mit den geltenden CSL Richtlinien genutzt werden. Geldgeschenke oder Zahlungsmitteläquivalente (z.B. Gutscheine) dürfen nicht verteilt oder angenommen werden. Abgesehen von speziellen Fällen, die vom oberen Management genehmigt werden müssen, sollten keine Bewirtungen von Kollegen auf Kosten von CSL durchgeführt werden.

In den Fällen, in denen ein Geschenk oder eine Bewirtung als angemessen angesehen wird, sollte die Art des Geschenks oder der Bewirtung den professionellen und allgemeinen Standards für Ethik entsprechen, nicht gegen den guten Geschmack verstoßen, geltende Gesetze und Branchenrichtlinien einhalten und im Einklang mit unseren Werten und den gültigen CSL Richtlinien stehen. Geschenke oder Bewirtung dürfen nicht verlangt oder erbeten werden. Die Verteilung von Geschenken oder das Angebot einer Bewirtung müssen in den Finanzunterlagen von CSL auf entsprechende Weise verzeichnet werden.

## 2 GESCHÄFTLICHE INTEGRITÄT FORTSETZUNG

### 2.11

#### Bewirtungen und Geschenke Fortsetzung

Es ist nicht zulässig, Bewirtungen oder Geschenke im Rahmen von Einkaufs- und/ oder anderen Vertragsverhandlungen im Zusammenhang mit dem Geschäft von CSL anzunehmen oder anzubieten (siehe auch Abschnitt 2.9 (Bestechung und Korruption)).

In einigen Ländern sind Bewirtungen oder Geschenke für Angehörige der Gesundheitsberufe und Regierungsvertreter nicht oder nur bedingt zulässig. Bewirtungen (wie Sportveranstaltungen, Theater oder Konzerte) von Angehörigen der Gesundheitsberufe und Regierungsvertretern sind gemäß der geltenden CSL Richtlinien verboten und dürfen nicht angeboten werden; die Verteilung von Geschenken und die Zurverfügungstellung einer Bewirtung in Form von Mahlzeiten (Gastfreundschaft) unterliegt den strikten Anforderungen dieser Richtlinien.

Wir schulen alle entsprechenden Mitarbeiter, um die Einhaltung der speziellen lokalen Anforderungen sicherzustellen.

Wir haben Richtlinien und Compliance-Schulungsprogramme eingeführt, um sicherzustellen, dass die betroffenen Mitarbeiter ihre Pflichten und die Pflichten des Unternehmens in Bezug auf Bewirtungen und Geschenke verstehen. Wir haben Systeme eingerichtet, um jegliche Verstöße gegen diese Gesetze zu erkennen, zu kommunizieren, zu melden, zu untersuchen und zu korrigieren und unsere Mitarbeiter regelmäßig auf die Möglichkeit, Bedenken anzumelden, hinzuweisen.

## F&A

F. Ich habe kürzlich ein Projekt abgeschlossen, an dem Mitarbeiter einer Forschungsorganisation beteiligt waren, mit der wir zusammenarbeiten. Zur Feier des Abschlusses würde ich gerne die Forscher und einige am Projekt beteiligte Mitarbeiter von CSL zu einem Endspiel der lokalen Fußballliga einladen. Ist das zulässig?

**A. Diesen Vorschlag sollten Sie dem oberen Management unterbreiten, das eine Entscheidung treffen wird. Eine Genehmigung ist nur dann möglich, wenn Sie nachweisen können, dass diese Einladung in Anbetracht der Bedeutung und des Umfangs des Projekts angemessen und moderat ist und auch sonst im Einklang mit der Richtlinie von CSL und den geltenden Gesetzen steht.**

## 2.12

### Beziehungen zu externen Interessengruppen

#### 2.12.1

##### *Politische Beiträge*

CSL akzeptiert, dass es erforderlich sein kann, dass sich Unternehmen im politischen Umfeld des Landes engagieren, in dem sie tätig sind, um sicherzustellen, dass legitime Geschäftsinteressen in der politischen Entwicklung berücksichtigt werden.

Wir verlangen, dass alle Beiträge zur Unterstützung der Arbeit politischer Parteien oder Kandidaten ausgewogen auf die Parteien und Kandidaten oder Abgeordneten verteilt werden und im Einklang mit den lokalen Gesetzen und Bestimmungen stehen und die anwendbaren Genehmigungsstufen berücksichtigt werden.

In Anbetracht der wesentlichen Rolle, die Regierungen bei der Regulierung, Kostenerstattung und Beschaffung von Arzneimitteln spielen, sind wir überzeugt, dass Transparenz im Hinblick auf Beiträge für politische Parteien für Pharmaunternehmen wichtig ist. CSL veröffentlicht jedes Jahr den Gesamtwert der Beiträge in unserem Corporate Responsibility Report und auf der Website des Unternehmens.

#### 2.12.2

##### *Engagement im politischen Bereich*

Wir sind der Auffassung, dass CSL eine wichtige Aufgabe hat, wenn politische Entscheidungen in Fragen getroffen werden, die sich direkt auf unser Geschäft auswirken und bei denen wir über besondere Expertise verfügen.

In Zusammenarbeit mit den relevanten Industrieverbänden beteiligen wir uns mit Bedacht an der Entwicklung der Industrie- und Wirtschaftspolitik.

Wenn wir der Ansicht sind, dass CSL zu Themen, die von der Politik diskutiert werden, eine einzigartige und wichtige Perspektive einbringen kann, können wir in Erwägung ziehen, unsere Stellungnahme unabhängig einzureichen, um Informationen beizusteuern und eine informierte Diskussion sicherzustellen.

## 2 GESCHÄFTLICHE INTEGRITÄT FORTSETZUNG

### 2.12

#### Beziehungen zu externen Interessengruppen Fortsetzung

##### 2.12.3

###### Regierungskontakte

CSL ist in stark regulierten Bereichen tätig. Daher kann es durchaus sein, dass unsere Mitarbeiter mit Regierungsvertretern zu tun haben, die für die Approbation von unseren medizinischen Produkten, Verhandlung und Betreuung von Verträgen mit unserem Unternehmen oder für die Entwicklung und Durchsetzung von Bestimmungen verantwortlich sind, die Auswirkungen auf uns haben.

Wenn einer unserer Mitarbeiter solche Kontakte hat, muss er seine Gesprächspartner immer ehrlich informieren und Verfälschungen oder Auslassungen vermeiden. Alle Unterlagen zu Verhandlungen, Anfragen oder Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit staatlichen Stellen müssen im Einklang mit der

globalen Richtlinie und den Verfahren von CSL für das Dokumentenmanagement aufbewahrt werden. Ferner müssen alle unsere Kontakte zu Regierungsvertretern den Bestimmungen von Abschnitt 2.9 (Bestechung & Korruption) und Abschnitt 2.11 (Bewirtungen und Geschenke) dieses Kodex entsprechen.

##### 2.12.4

###### Externe Kommunikation

CSL hat Unternehmenssprecher, die befugt sind, sich gegenüber Medien, Analysten und Behörden zu unserem Geschäft zu äußern. Nur die autorisierten Unternehmenssprecher dürfen solche Stellungnahmen abgeben.

## F&A

**F.** Ich arbeite in einem Spendezentrum von CSL Plasma und erhielt kürzlich von einem Zeitungsjournalisten eine telefonische Anfrage zur Sicherheit der Plasmaderivate von CSL. Sollte ich auf der Grundlage meiner Kenntnisse zu diesem Thema antworten oder „kein Kommentar“ sagen?

**A.** *Öffentlich über die Medien kommunizierte Informationen können wichtige und manchmal nicht vorhersehbare finanzielle oder rechtliche Folgen haben und den Ruf von CSL als Unternehmen schädigen. Es ist wichtig, dass alle öffentlichen Stellungnahmen von CSL einschließlich Antworten auf Fragen der Medien genau, zeitnah und einheitlich sind. Deshalb sollten nur autorisierte Sprecher öffentliche Stellungnahmen im Namen von CSL abgeben. Sie sollten dem Anrufer höflich antworten, dass Sie veranlassen werden, dass ein zuständiger Sprecher sich so rasch wie möglich bei ihm meldet. Sie sollten sich noch einmal das Thema der Anfrage und die Kontaktdetails des Anrufers mitteilen lassen. Sie müssen die Anfrage dann unverzüglich an den für Ihre Region zuständigen Vertreter von CSLs Abteilung Communications weiterleiten.*

## 2.13

### Datenschutz

#### 2.13.1

##### *Schutz der Informationen von Dritten*

CSL respektiert und schützt die Privatsphäre aller Personen, mit denen wir zu tun haben, einschließlich Patienten, Plasmaspendern, Angehörigen der Gesundheitsberufe, Kooperationspartnern und Dritten. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass wir allen geltenden lokalen Gesetzen zeitnah und effizient nachkommen – nicht nur, weil wir gesetzlich dazu verpflichtet sind, sondern auch im Sinne unserer Unternehmenspolitik.

Wenn wir persönliche Daten erheben, verarbeiten, speichern und übertragen, ergreifen wir entsprechende Vorsichtsmaßnahmen im Einklang mit allen geltenden lokalen Gesetzen, um sicherzustellen, dass der Datenschutz respektiert und geschützt wird.

Wir haben eine Richtlinie und Compliance-Schulungsprogramme eingeführt, um sicherzustellen, dass die betroffenen Mitarbeiter ihre Pflichten und die Pflichten des Unternehmens in Bezug auf den Umgang mit personenbezogenen Informationen verstehen.

#### 2.13.2

##### *Schutz von Mitarbeiterdaten*

CSL stellt sicher, dass bei der Verarbeitung von Mitarbeiterdaten das Recht der Einzelnen auf Datenschutz unter Berücksichtigung unserer legitimen geschäftlichen Erfordernisse gewahrt wird. Daher werden wir nur persönliche Daten der Mitarbeiter erheben, wo dies für unsere Geschäftsprozesse erforderlich ist. Dabei greifen wir nicht unnötig in ihre Privatsphäre ein und beachten alle geltenden lokalen Gesetze.

Wir informieren die Mitarbeiter über ihre Rechte, den Zweck der Datenerhebung zu erfahren, die über sie gespeicherten Daten einzusehen und eventuelle Fehler zu korrigieren.

## F&A

**F.** Ich bin Außendienstmitarbeiter und würde gerne Kontakt zu Patienten aufnehmen, die eines der Produkte von CSL anwenden, um sie in ein Patienten-Unterstützungsprogramm einzubeziehen. Darf ich einen Arzt um Patientendaten bitten, von dem ich weiß, dass viele seiner Patienten dieses Produkt erhalten?

**A.** *In allen Ländern gibt es Datenschutzgesetze, die im Zusammenhang mit der Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten eingehalten werden müssen. In den meisten Fällen sind die Bestimmungen für personenbezogene Daten im Zusammenhang mit der Gesundheit einer Person noch strenger. Um auf personenbezogene Daten einer Person zugreifen zu können, müssen Sie deren direkte persönliche Einwilligungserklärung zur Erhebung dieser Daten und der dafür vorgesehenen Verwendung einholen oder einsehen. Zusätzlich kann es auch andere Gesetze geben, die die Interaktionen zwischen Unternehmen und Patienten regeln und genau eingehalten werden müssen. Bitte wenden Sie sich an CSL Compliance oder CSL Legal, wenn Sie noch weitere Informationen benötigen.*



# 3

## SICHERHEIT UND QUALITÄT UNSERER PRODUKTE

### **Die Selbstverpflichtung von CSL:**

Als Anbieter von lebensrettenden und lebenserhaltenden Medikamenten, der Vertrauen und Respekt genießt, ist CSL der Entwicklung, Fertigung und Bereitstellung hochwertiger, sicherer Produkte verpflichtet, die die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Patienten verbessern.

## UNSER VERHALTENSKODEX

PATIENTENFOKUS • INNOVATION • INTEGRITÄT  
ZUSAMMENARBEIT • SPITZENLEISTUNGEN

### Wir werden:

- Qualitätssicherungssysteme pflegen und sicherstellen, dass die Prozesse zur Qualitätssicherung von unseren Mitarbeitern verstanden und streng befolgt werden;
- sicherstellen, dass unsere Dritten ebenfalls Teil dieses Prozesses sind, und dass sich andere Pharmaunternehmen, deren Produkte wir beziehen, aktiv zu diesen Grundsätzen bekennen;
- bei Bedarf Aufsichtsbehörden und andere Stakeholder unverzüglich informieren, wenn wir von Sicherheits- oder Qualitätsproblemen bei einem unserer Produkte Kenntnis erlangen;
- mit der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und Regierungen zusammenarbeiten, um jegliche Fälschungen unserer Produkte zu untersuchen und zu verhindern;
- bei der Durchführung von Forschung und Entwicklung unter Einsatz von Tieren und bei klinischen Studien mit Patienten oder Probanden stets die Best Practice-Standards der Pharmaindustrie einhalten; und
- Geschäftssysteme implementieren, um die Rechte der Personen zu schützen, die mit CSL in Kontakt kommen.

### 3.1

#### Bioethik

##### 3.1.1

###### *Forschung und Entwicklung*

Ohne medizinische Forschung und Entwicklung können keine Fortschritte bei der Bekämpfung von Krankheiten und der Lösung von weltweiten Gesundheitsproblemen erzielt werden. Die Angehörigen der Gesundheitsberufe und die Menschen insgesamt müssen sich auf die Sicherheit und Wirksamkeit pharmazeutischer Produkte verlassen können – und darauf, dass diese Produkte in klinischen Studien geprüft und in einem regulierten Umfeld entwickelt werden.

Wir bei CSL haben uns verpflichtet, diese Forschung auf transparente Weise durchzuführen, mit Respekt für die Teilnehmer an klinischen Studien und, wenn Tierversuche durchgeführt werden, mit einer engmaschigen, angemessenen Überwachung der Tierschutzaspekte.

Unser Ansatz steht im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen und den anerkannten Grundsätzen der Pharmaindustrie für klinische Studien und Tierversuche.

##### 3.1.2

###### *Klinische Studien*

CSL führt klinische Studien im Einklang mit der aktuellen Guideline for Good Clinical Practice (GCP) der International Conference on Harmonisation (ICH), der Deklaration von Helsinki und den geltenden lokalen Gesetzen und Bestimmungen des Landes durch, in dem die jeweilige Studie durchgeführt wird.

Diese Standards beschreiben die allgemeinen Erwartungen an Pharmaunternehmen bei der Durchführung und Betreuung von klinischen Studien. Sie beinhalten auch die Einwilligung der Patienten nach Aufklärung und den Schutz ihrer Sicherheit und des Datenschutzes.

Wir haben detaillierte Projektmanagement-Verfahren, die sicherstellen, dass diese Standards umgesetzt und eingehalten werden.

Wir werden die Transparenz und öffentliche Zugänglichkeit von Informationen im Zusammenhang mit unseren globalen klinischen Forschungsaktivitäten sicherstellen. Vor dem Beginn einer Studie registrieren wir die von uns unterstützten klinischen Studien in einem öffentlichen Register und veröffentlichen die Ergebnisse dieser Studien zeitnah.

Darüber hinaus stellen wir sicher, dass pharmazeutische Produkte, die wir von anderen Pharmaunternehmen übernehmen, von der zuständigen Aufsichtsbehörde zugelassen wurden, die die Einhaltung dieser Standards überwacht.



### 3.1.3

#### *Stammzellenforschung*

CSL führt keine Forschung mit embryonalen Stammzellen durch. Dennoch müssen wir die Entwicklungen in allen Forschungsgebieten ständig beobachten, um festzustellen, ob sie potenziell auch zur Anwendung für biologische Arzneimittel zum möglichen Nutzen der Patienten geeignet sind.

### 3.1.4

#### *Tierschutz*

Wir bei CSL haben uns verpflichtet, die höchsten Tierschutz-Standards für alle in unserer Forschung eingesetzten Tiere einzuhalten. Alle Versuche mit Tieren sind unter den geltenden lokalen Gesetzen und international anerkannten Standards streng reguliert und müssen genehmigt werden. Wir halten diese Gesetze und Standards uneingeschränkt ein.

Wir haben die Tierschutz-Ethikkommissionen (Animal Ethics Committees, kurz AEC), die darüber wachen, dass wissenschaftliche Aktivitäten unter Einsatz von Tieren mit den geltenden Gesetzen und Bestimmungen konform sind und, wo immer dies möglich und gesetzlich zulässig ist, das 3-R-Konzept anwenden:

- **Replacement (Ersetzen)** – Einsatz anderer Methoden anstelle von Tieren
- **Reduction (Reduzieren)** – Verringerung der Zahl der eingesetzten Tiere, und
- **Refinement (Verbesserung)** – Verwendung von Verfahren, die weniger belastend für die eingesetzten Tiere sind.

Wissenschaftliche Verfahren oder Programme unter Einsatz von Tieren werden nur durchgeführt, wenn das AEC die folgenden Punkte genehmigt hat:

- die wissenschaftlichen Verfahren
- die Einrichtungen, und
- die fachliche Qualifikation der an der Forschung beteiligten Personen.

Vor dem Beginn von Projekten unter Einsatz von Tieren muss das AEC nach Abwägung der potenziellen Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Tiere zu dem Schluss kommen, dass die Versuche gerechtfertigt sind.

### 3.2

#### Nebenwirkungen

Die Sicherheit der Patienten hat für uns oberste Priorität.

CSL bewertet kontinuierlich Nutzen und Risiken unserer Produkte, indem wir aussagekräftige Daten zu Nebenwirkungen erheben und transparent an Patienten, Angehörige der Gesundheitsberufe und die zuständigen Aufsichtsbehörden berichten.

Wir haben ein umfassendes Pharmakovigilanz-Programm, das durch Managementsysteme und Mitarbeiterschulungen unterstützt wird, die wir kontinuierlich aktualisieren und verbessern.

### 3.3

#### Qualität

Unsere Patienten vertrauen auf die Prozesse von CSL, die sicherstellen, dass unsere Produkte ihre Erwartungen an Qualität und Sicherheit erfüllen. Es ist unser Auftrag, hochwertige Produkte zu entwickeln, herzustellen und zu vermarkten, die allen Betroffenen – unter anderem Krankenhäusern, Angehörigen der Gesundheitsberufe und Patienten – nutzen.

Das erreichen wir, indem wir sicherstellen, dass unsere Produkte, Prozesse und Dienstleistungen in jeder Phase des Produktionsprozesses alle relevanten Spezifikationen erfüllen und im Einklang mit allen geltenden lokalen Gesetzen stehen. Das schließt die umfassende Überprüfung der Produktionsanlagen, Prozesse und Computersysteme, die diese Prozesse kontrollieren, ein.

## F&A

F. Kürzlich besuchte ich eine Veranstaltung, bei der mir Besucher von ihrem Kind erzählten, bei dem eine ungewöhnliche Nebenwirkung aufgetreten war, nachdem es ein Produkt von CSL erhalten hatte. Was soll ich tun?

**A. CSL nimmt die Qualität und Sicherheit seiner Produkte sehr ernst, und Sie müssen alle Nebenwirkungen oder Reklamationen zur Produktqualität unverzüglich melden. Sie müssen diesen Vorfall so rasch wie möglich melden und sich dabei vergewissern, dass angemessene Schritte unternommen werden, um den Datenschutz für den Patienten zu gewährleisten. Im CSL Intranet finden Sie weitere Informationen, wie Sie Nebenwirkungen oder Reklamationen zur Produktqualität melden können.**

Ebenso ist die angemessene Ausbildung der Mitarbeiter von großer Bedeutung für die konsequente, effektive Entnahme von Plasma und die Produktion unserer Medikamente. CSL wendet bedeutende Personal- und Finanzressourcen für die ständige Weiterbildung der Mitarbeiter auf, um zu gewährleisten, dass alle Mitarbeiter zur Durchführung ihrer Arbeit in Übereinstimmung mit allen Richtlinien und Verfahren entsprechend qualifiziert sind. Die Schulung der Mitarbeiter wird mittels elektronischer Schulungssysteme dokumentiert und nachverfolgt.

Wir halten uns grundsätzlich an alle für unsere Betriebe relevanten lokalen Gesetze und Industriestandards wie beispielsweise die cGMP-Richtlinien, die GLP-Richtlinien, die GDP-Richtlinien und ähnliche für die Pharmaindustrie geltende Standards.

Jedes Unternehmen der CSL Gruppe hat ein Qualitätssicherungssystem, das die Entwicklung, Fertigung und Lieferung unserer Produkte unterstützt.

Wir werden Audits durch Aufsichtsbehörden unterzogen, um sicherzustellen, dass unsere Systeme und Produkte die Compliance-Anforderungen aller anwendbaren Gesetze erfüllen.

## 3.4

### Versorgungskette

#### 3.4.1

##### *Qualität in der Versorgungskette*

CSLs Versorgungskette in ihrer einfachsten Form umfasst Dritte, Forschung und Entwicklung, klinische Studien, Produktion im Pilotmaßstab, Fertigung, Logistik, Marketing, Distribution und Anwendungsbeobachtung.

Wir brauchen und haben klar definierte zentrale Richtlinien, die alle Bereiche der Supply Chain umfassen, um sicherzustellen, dass wir die cGMP- und GDP-Vorgaben einhalten.

Darüber hinaus schließen wir Qualitätsvereinbarungen, die sich auf produktabhängige Schnittstellen innerhalb der CSL Gruppe oder zu externen Lohnfertigungs-Unternehmen beziehen. Sie beschreiben die Rollen, Verantwortlichkeiten und Systeme, die dazu beitragen, die Erfüllung der cGMP- und GDP-Anforderungen sicherzustellen.

### 3.4

#### **Versorgungskette Fortsetzung**

##### 3.4.1

##### *Qualität in der Versorgungskette Fortsetzung*

Zur Gewährleistung höchster Qualitätsmaßstäbe im Hinblick auf die Produkte, die wir von unseren Patienten erhalten, hat CSL validierte Anforderungen für die Lagerung und den Transport von Produkten von den Produktionsstätten zu unseren Patienten aufgestellt. Jede Konfiguration für den Transport von Material wurde getestet, um sicherzustellen, dass das Produkt vor Verunreinigungen und Umwelteinflüssen geschützt ist, welche sich negativ auf die Sicherheit, Qualität, Reinheit und Wirkung der Produkte auswirken könnten. Alle Produktlieferungen von den Produktionsstätten zu den Vertriebsstellen werden mittels Temperaturmessgeräten überwacht, die den angemessenen Transport des Produkts für den weiteren Vertrieb bestätigen.

Vertriebsstellen werden regelmäßig überprüft, um sicherzustellen, dass ihre Anlagen und Prozesse die Standards für einen angemessenen Umgang mit CSL Produkten entsprechen.

##### 3.4.2

##### *Supply Chain Management*

CSL wählt seine Lieferanten anhand von fairen und transparenten Prozessen aus und nutzt dabei den Wettbewerbsmarkt, wo immer dies möglich ist, was garantiert, dass ein fairer Marktwert bezahlt wird. Als Teil des Selektionsprozesses führt CSL Due Diligence-Untersuchungen durch, um sicherzustellen, dass der Lieferant für die Lieferung von Waren und Dienstleistungen geeignet ist, die in die Bereiche der gewöhnlichen Geschäftsaktivitäten von CSL fallen. Formelle Verträge mit Lieferanten beinhalten Bestimmungen in Bezug auf das Ausmaß der Tätigkeit, Erwartungen seitens CSL und Vergütungsmodalitäten. Finanzielle Transaktionen werden nur mit autorisierten Lieferanten, die im unternehmenseigenen CSL Ressourcenplanungssystem angeführt sind, durchgeführt. Außerdem überprüfen wir regelmäßig unsere bestehenden Beziehungen zu Lieferanten und Auftragnehmern. Jede behördliche Billigung eines Lieferanten erfordert die Genehmigung von CSL Communications.

Wir erwarten von unseren Dritten, dass sie die geltenden Gesetze und Bestimmungen der Länder, in denen sie tätig sind, die von uns eingehaltenen international anerkannten Verfahrensstandards sowie alle anderen in diesem Kodex genannten Standards befolgen. Dazu gehören:

- Vermeidung von Interessenkonflikten, die durch die Zusammenarbeit mit CSL entstehen könnten;
- Ethisches und verantwortungsvolles Verhalten im Markt und Unterstützung der Grundsätze des fairen Wettbewerbs;

- Die angemessene Nutzung vertraulicher Informationen, einschließlich geschützter Informationen und Geschäftsgeheimnisse;
- Identifizierung und angemessenes Management aller mit ihren Verträgen verbundenen Risiken;
- Behandlung aller Mitarbeiter mit Würde und Respekt; und
- Verantwortungsvolles Management ihrer direkten und indirekten Auswirkungen auf Gesundheit, Sicherheit und die Umwelt.

Wir erwarten von Dritten, dass sie ihre Leistung kontinuierlich verbessern, indem sie Leistungsziele festlegen, Implementierungspläne umsetzen und angemessene Korrekturmaßnahmen für Mängel ergreifen, die bei internen oder externen Beurteilungen, Inspektionen und Managementbewertungen festgestellt wurden.

### 3.4.3

#### *Gefälschte Produkte*

CSL hat sich eindeutig dazu verpflichtet, den möglichen Vertrieb von gefälschten Therapien zu verhindern sowie auch zu verhindern, dass Patienten einer solchen unterzogen werden. Dies schließt die Investition in die Serienanfertigung von Technologien ein, die eine Verpackung des Produkts mit eindeutigen numerischen Bezeichnern ermöglichen, was eine einfache und schnelle Verifizierung von Seiten der Vertriebsstellen und Regierungsbehörden im Hinblick auf die Echtheit des Produkts ermöglicht.

Gemäß den geltenden Richtlinien der Aufsichtsbehörden für die Festsetzung von Managementprozeduren im Hinblick auf Fälschungen hat CSL globale Antifälschungsprozeduren implementiert. Diese Prozeduren stellen klare Verantwortungsbereiche für die interne und externe Kommunikation von Berichten über gefälschte Produkte und Details für notwendige Verfahrensweisen auf, um so die Auswirkungen auf die Patientensicherheit zu minimieren.

## F&A

F. Ich habe den Auftrag, die laufende Versorgung mit einigen Rohstoffen für ein neues Projekt von CSL sicherzustellen. Welche Prinzipien und Prozesse sollte ich bei der Auswahl eines Lieferanten anwenden?

**A. CSL hat eine Richtlinie zur Lieferantenauswahl und Beschaffung, die in allen Fällen einzuhalten ist. Das zugrundeliegende Prinzip ist, sicherzustellen, dass der ausgewählte Lieferant über einen einwandfreien Ruf verfügt und dass die Auswahl anhand von Qualität, Produkt, Service und Preis erfolgt. Der Lieferant muss die geltenden lokalen und nationalen Gesetze sowie den Kodex und relevante Richtlinien einhalten. Dazu gehören wettbewerbsfähige Beschaffungsprinzipien, Lieferanten-Risikobewertungen und Performance Management Prozesse für Lieferanten. Der Beschaffungsleiter Ihres Standorts wird Ihnen bei diesem Prozess helfen.**

### 3.5

#### Menschenrechte

CSL steht zu seiner Verantwortung, die Rechte der Patienten, Teilnehmer an klinischen Studien, Plasmaspender, Angehörigen der Gesundheitsberufe, Kunden und Mitarbeiter zu achten.

Wo wir mit anderen Dritten und Vertriebshändlern von Produkten zusammenarbeiten, die Teil unserer Versorgungskette sind, erwarten wir, dass deren Richtlinien und Verfahren diese Rechte ebenso respektieren.

Unabhängig von den Ländern, in denen wir tätig sind, unterstehen alle unsere Aktivitäten der Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen und den OECD Richtlinien für multinationale Unternehmen mit den dort beschriebenen Rechten.

In der Praxis schlagen sie sich in den nachstehend aufgeführten Aspekten unseres Geschäfts nieder:

##### 3.5.1

#### *Kinderarbeit*

Wir anerkennen das Recht aller Kinder auf Schutz vor wirtschaftlicher Ausbeutung. Deshalb respektieren wir das vorgegebene Mindestalter in allen Ländern, in denen wir tätig sind.

##### 3.5.2

#### *Teilnehmer an klinischen Studien*

Niemand sollte an einer klinischen Studie teilnehmen, ohne dass seine Grundrechte als Patient geschützt werden. Ferner muss nach umfassender Aufklärung der Patienten ihre Einwilligung eingeholt werden.

Wir werden sicherstellen, dass Produkte, die Teil unserer Forschungs- und Entwicklungsprogramme sind, oder Produkte, die wir von anderen Pharmaunternehmen beziehen, diese Rechte in keiner Weise verletzen.

##### 3.5.3

#### *Spender*

Wir wissen, dass Plasma- und Blutspender wichtige Faktoren für viele Teile unseres Geschäfts sind. Wir sind bemüht, die Sicherheit unserer Spender, von denen wir Plasma oder Blut nehmen, zu gewährleisten, und behandeln sie mit Respekt und Höflichkeit.

### 3.5.4

#### *Vereinigungsfreiheit und Mitarbeitervertretung*

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, sich im Arbeitsalltag an ihre Vorgesetzten zu wenden, um Fragen zu stellen und Probleme zu klären. Die Mitarbeiter haben einen Anspruch darauf, dass ihre Fragen fair und zeitnah beantwortet werden.

Allen unseren Mitarbeitern wird das Recht eingeräumt, Vereinigungen zu bilden und kollektive Maßnahmen zu ergreifen, ohne Einschüchterung, Repressalien oder Schikanen befürchten zu müssen.

### 3.5.5

#### *Mindestlohn*

In allen Ländern, in denen wir tätig sind, halten wir die Arbeitsgesetze ein, und unsere Mitarbeiter erhalten Leistungen, die dem Mindestlohn für ihre Arbeit entsprechen oder diesen übersteigen, sowie alle Zulagen, zu denen sie gesetzlich berechtigt sind.

In allen Fällen entsprechen die Arbeitsbedingungen bei CSL den gesetzlichen Mindeststandards oder übertreffen diese.

### 3.5.6

#### *Moderne Sklaverei*

Wir verbieten die Förderung und jegliche Nutzung von Sklaven und Menschenhandel. Unter keinen Umständen sollte eine Beschäftigung bei CSL dazu führen, dass Menschen ihrer Freiheit beraubt werden.

## F&A

F. Ein Lieferant, mit dem wir wegen der Qualität und Preise seiner Produkte zusammenarbeiten möchten, ist nicht in der Lage oder bereit, Fragen zu Kinderarbeit, Mitarbeitervertretung und anderen die Arbeitsplätze betreffenden Themen zu beantworten. Können wir dennoch bei ihm kaufen?

**A. *Nein – wir verlangen, dass unsere Lieferanten diese Arbeitsbedingungen erfüllen und Erklärungen vorlegen, die zeigen, dass sie dazu stehen. Wenn ein Lieferant diesen Standard nicht erfüllt, dürfen wir keine geschäftlichen Beziehungen zu ihm haben***



# 4

## SICHERER, FAIRER UND ATTRAKTIVER ARBEITSPLATZ

### Die Selbstverpflichtung von CSL:

CSL will allen unseren Mitarbeitern und Auftragnehmern ein faires und attraktives Arbeitsumfeld bieten, das von gegenseitigem Vertrauen und Respekt geprägt ist.

Wir sind auch bestrebt, unseren Mitarbeitern ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten, das das Wohlbefinden der Mitarbeiter fördert. Wir wissen, wie wichtig ein ausgewogenes Verhältnis von Berufsleben und Privatleben ist und berücksichtigen dies bei der Entwicklung unserer Unternehmensrichtlinien.

Durch diese Selbstverpflichtung tragen wir dazu bei, dass wir unseren Ruf als fortschrittliches Unternehmen festigen, das ein attraktiver Arbeitgeber ist, ein interessantes und attraktives Arbeitsumfeld bietet und in einem Arbeitsmarkt mit starker Konkurrenz talentierte Führungskräfte und Mitarbeiter einstellt und an sich bindet.





## UNSER VERHALTENSKODEX

PATIENTENFOKUS • INNOVATION • INTEGRITÄT  
ZUSAMMENARBEIT • SPITZENLEISTUNGEN

### Wir werden:

- einen Arbeitsplatz bieten, an dem es keine Belästigung und Diskriminierung gibt, und der ein Ort ist, wo wir einander mit gegenseitigem Respekt behandeln;
- Vielfalt am Arbeitsplatz respektieren und fördern;
- sicherstellen, dass die Entlohnung immer die gesetzlichen Standards erfüllt oder übertrifft und Mitarbeiter entsprechend dem Marktwert ihrer Leistungen entlohnt werden;
- angemessene Unterstützung und Chancen für die berufliche Entwicklung und Karriereziele bieten;
- die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und Auftragnehmer sowie anderer Personen schützen, die sich auf dem Gelände des Unternehmens aufhalten;
- sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter fähig sind, sich repräsentieren zu lassen ohne Einschüchterung, Repressalien oder Schikanen befürchten zu müssen; und
- unseren Mitarbeitern nach Möglichkeit Zugang zu professionellen und unabhängigen Beratungsprogrammen gewähren, um sie in schwierigen Zeiten zu unterstützen.

## 4.1

**Arbeitsplatz-Standards**

## 4.1.1

**Rekrutierung**

CSL befolgt einen objektiven und gerechten Prozess für die Rekrutierung, Auswahl, Beförderung und Versetzung von potenziellen und derzeitigen Mitarbeitern. Wir verfügen über weltweit geltende Grundsätze, um sicherzustellen, dass die Prozesse für Personalsuche, Beurteilung, Rekrutierung und Auswahl in allen Bereichen der CSL Gruppe einheitlich angewendet und alle geltenden Gesetze eingehalten werden.

Wir sorgen für Integrität beim Management im Rahmen des Auswahlprozesses und sorgen dafür, dass dieser frei von ungesetzlichen Vorurteile und Interessenskonflikten ist.

Wir unterstützen Lernen und Entwicklung und ermutigen unsere Mitarbeiter, ihre Laufbahn innerhalb der CSL Gruppe zu entwickeln. Wir sind bestrebt, die Anzahl der Mitarbeiter, die wir von außerhalb des Unternehmens anheuern und die Anzahl der Mitarbeiter, die innerhalb des Unternehmens befördert werden, im Gleichgewicht zu halten.

Für die Bewerbung für eine offene Stelle ist eine entsprechende Genehmigung erforderlich.

In einigen Fällen verpflichten wir unabhängige Dritte als Dienstleister und Berater. Sie sind zwar keine Mitarbeiter unseres Unternehmens, aber sie sind dennoch wichtig für unseren Erfolg, und wir verpflichten uns Verfahren anzuwenden, die die rechtlichen und steuerlichen Verpflichtungen erfüllen, ordnungsgemäße Vorkehrungen für Gesundheit und Sicherheit treffen und Menschen mit Respekt behandeln.

**F&A**

**F.** Ich suche einen Mitarbeiter für eine Stelle in der Produktionslinie eines Fertigungsbetriebs. Der Inhaber dieser Stelle muss sich häufig in engen Räumen bewegen und ich befürchte, dass eine Person mit einer Behinderung diese Aufgaben nicht sicher durchführen könnte. Sollte ich Personen mit Behinderung von einer Bewerbung abraten?

**A.** *Nein – das würde gegen den Verhaltenskodex und die relevanten Richtlinien von CSL verstoßen und könnte auch gesetzlich verboten sein. Stellen Sie zunächst sicher, dass die Stellenbeschreibung und die Auswahlkriterien die tatsächlichen und wesentlichen Anforderungen der Stelle reflektieren. Ihre Sicherheitsbedenken können durchaus berechtigt sein, aber Sie dürfen sich nicht im Voraus ein Urteil über die Fähigkeit eines Bewerbers mit Behinderung bilden, die Aufgaben auszuführen. Sie müssen auch berücksichtigen, dass CSL angemessene Anpassungen vornehmen wird, damit Personen mit Behinderungen Arbeitsaufgaben ausführen können. Bitte wenden Sie sich an CSL HR oder CSL Legal, die Ihnen weiterhelfen können.*

#### 4.1.2

### **Chancengleichheit und Belästigung am Arbeitsplatz**

CSL lehnt jegliche schlechtere Behandlung einer Person aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, einer Behinderung oder ihrer sexuellen Orientierung ab. Wir dulden keinerlei Belästigung, Schikanie und Gewalt im Arbeitsumfeld im weitesten Sinne. Dazu gehören auch Konferenzen, Schulungen oder Feiern und Veranstaltungen außerhalb des Firmengeländes. Dritte, die mit CSL Mitarbeitern zusammenarbeiten, unterliegen ebenfalls unseren diesbezüglichen Richtlinien im Hinblick auf Chancengleichheit und Belästigung am Arbeitsplatz.

Wir erfüllen die Anforderungen aller relevanten lokalen Gesetze und werden als Mindestanforderung:

- unsere Vorgesetzten und Mitarbeiter über die Förderung der Chancengleichheit und die

lokalen gesetzlichen Anforderungen informieren und entsprechend schulen;

- Entscheidungen über Einstellungen und Beförderungen auf der Grundlage von Qualifikation und Leistung treffen;
- klar kommunizieren, dass wir keinerlei Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz dulden, und dass Verstöße gegen diesen Grundsatz disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen können;
- für Mitarbeiter, die eine Beschwerde einreichen oder Rat einholen möchten, ein gerechtes und faires Verfahren einsetzen;
- unseren Mitarbeitern zusichern, dass wir die Vertraulichkeit wahren werden, soweit dies unter den gegebenen Umständen möglich ist, und
- sicherstellen, dass keine Gegenmaßnahme gegen jene Mitarbeiter erfolgen, die Bedenken erheben oder auf Belästigung am Arbeitsplatz hinweisen.

## F&A

F. Einer meiner Kollegen hat mir mitgeteilt, dass er homosexuell ist, und ich habe gehört, wie man Witze und negative Kommentare über seinen Lebensstil macht. Was soll ich tun?

**A. *Belästigung am Arbeitsplatz verstößt gegen den Verhaltenskodex und die relevanten Richtlinien von CSL und kann auch gesetzlich verboten sein. Sie kann negative Auswirkungen auf die gesamte Arbeitsgruppe haben. Wenn Sie Vorfälle beobachtet oder Gespräche mitgehört haben, bei denen Sie sich nicht wohl fühlen, sollten Sie die Verhaltensweisen, die Sie beobachtet haben, direkt Ihrem Vorgesetzten oder CSL HR melden. Wenn das Problem nicht gelöst wird, hat CSL auch ein „Whistleblower“ Verfahren, das genutzt werden kann, um Anliegen zu melden. Weitere Informationen finden Sie im CSL Intranet.***

## 4

## SICHERER, FAIRER UND ATTRAKTIVER ARBEITSPLATZ FORTSETZUNG

## 4.1

**Arbeitsplatz-Standards Fortsetzung**

## 4.1.3

**Gesundheit und Sicherheit**

CSL verpflichtet sich, seinen Mitarbeitern, anderen Personen, die auf dem Unternehmensgelände anwesend sind und dem Umfeld, an denen wir tätig sind, sichere, gesunde und saubere Arbeitsplätze zu bieten.

Unsere Mitarbeiter und andere Personen, die sich auf dem Firmengelände aufhalten, sind verantwortlich für die Sicherheit am Arbeitsplatz. Um dies zu gewährleisten, wird von ihnen erwartet, dass sie zumindest die Richtlinien, Standards und Prozeduren von CSL einhalten. Mitarbeiter und andere Personen auf unserem Firmengelände müssen alle Vorfälle und Risiken sobald wie möglich melden, so dass entsprechende Maßnahmen ergriffen werden können, um solche Vorfälle zu verhindern, zu bereinigen oder zu kontrollieren.

Die Vorgesetzten von CSL sind verantwortlich für die Zurverfügungstellung entsprechender Ressourcen und Kontrollmaßnahmen, so dass die Mitarbeiter und andere Personen auf dem Firmengelände in Sicherheit arbeiten können. Zur Unterstützung dessen sorgen wir bei jeder Tätigkeit für die Implementierung, Wartung und kontinuierlichen Verbesserung unseres Arbeitssicherheitsystems, das

- die Einhaltung aller geltenden Gesetze, Genehmigungslaufpläne und anderer vorgeschriebener Anforderungen erfordert;
- die Festlegung von Gesundheits- und Sicherheitszielen und Zielen, die der Vermeidung von Arbeitsplatzunfällen und -krankheiten dienen, erfordert und gesetzliche und andere geschäftliche und betriebliche Erfordernisse und die Sichtweise der betreffenden Parteien in Betracht zieht;

**F&A**

F. Mein Vorgesetzter verlangt, dass wir Produktionsziele erreichen, die nur unter Verstoß gegen die Gesundheits- und Sicherheitsverfahren erreicht werden können. Was soll ich tun?

**A. Gesundheits- und Sicherheitsverfahren dürfen nie missachtet werden, und es ist nicht akzeptabel, Produktionszielen den Vorrang vor Gesundheits- und Sicherheitsverfahren zu geben. Sie sollten zunächst mit Ihrem Vorgesetzten über Ihre Bedenken sprechen. Wenn Sie sich dabei nicht wohl fühlen oder er Sie nicht anhören will, sollten Sie mit Ihrem Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragten oder einem anderen höheren Vorgesetzten sprechen. Wenn das Problem nicht gelöst wird, hat CSL auch ein „Whistleblower“ Verfahren, das genutzt werden kann, um Anliegen zu melden. Weitere Informationen finden Sie im CSL Intranet.**

- die Gesundheits- und Sicherheitsziele allen Mitarbeitern mitteilt und sie zur Beteiligung an der Verbesserung des Gesundheits- und Sicherheitsniveaus ermuntert;
- eine kontinuierliche Überprüfung und einen Vergleich der Leistung mit den Zielvorgaben erfordert;
- Gesundheits- und Sicherheits-Managementpläne entwickelt, umsetzt und bewertet, um Risiken zu minimieren und Verbesserungsmöglichkeiten zu nutzen;
- unsere Anlagen nach höchsten Standards betreibt, um unsere Mitarbeiter, Auftragnehmer, Besucher und Anwohner zu schützen;
- sich mit unseren Mitarbeitern in Gesundheits- und Sicherheitsfragen berät, um einen die Berücksichtigung der Mitarbeiter in Entscheidungsprozessen sicherzustellen;
- angemessene Schulungen und Ressourcen bietet, damit unsere Mitarbeiter entsprechend ausgestattet sind, um sicher an einem Arbeitsplatz zu arbeiten;
- allen Mitarbeitern die Anforderungen des Systems mitteilt und für die Betroffenen verfügbar ist; und
- regelmäßig im Hinblick auf seine Wirksamkeit überprüft wird.

#### 4.1.4

##### *Wiedereingliederung*

Es ist wichtig, dass CSL Mitarbeiter nach einer Verletzung oder Krankheit wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können, sobald dies möglich ist. Unsere Wiedereingliederung von Mitarbeitern verfolgt daher ein doppeltes Ziel:

- Wiedereingliederungen erfolgen im Einklang mit den anwendbaren Vorschriften und
- Wiedereingliederungen berücksichtigen auch die psychologischen und sozialen Auswirkungen von Verletzungen.

Wir sind darum bemüht, unsere verletzten oder kranken Mitarbeiter durch rechtzeitige Hilfe und die Entwicklung von Managementplänen im Falle von Verletzungen und Krankheiten zu unterstützen.

## 4.1 Arbeitsplatz-Standards Fortsetzung

### 4.1.5 Kündigung

Wenn CSL einem Mitarbeiter kündigt, werden wir dies auf eine Weise tun, die die geltenden lokalen Gesetze und die Grundsätze der Personalpolitik von CSL berücksichtigt.

Dies kann dann der Fall sein:

- wenn es gute Gründe gibt, die mit den Fähigkeiten, Verhaltensweisen oder Leistungen des Mitarbeiters zu tun haben;
- wenn keine betriebliche Notwendigkeit mehr für die Aufgaben des Mitarbeiters besteht;
- bei Beschäftigungsverhältnissen ohne Kündigungsfristen nach Ermessen des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers, mit oder ohne Grund; oder
- gemäß den Vorgaben der lokalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

## 4.2 Professionelles Verhalten

### 4.2.1 Gegenseitiger Respekt

CSL hat hohe Standards für professionelle und ethisch einwandfreie Verhaltensweisen, die zu jeder Zeit für unsere Beziehungen zu Kunden, Lieferanten, Kollegen und der Öffentlichkeit gelten.

Dazu gehört folgendes:

- Keine Toleranz für Einschüchterung, Mobbing, Feindseligkeit oder Drohungen;
- Höflichkeit und Respekt gegenüber anderen;
- Respekt des persönlichen Eigentums anderer und des Eigentums von CSL;
- Sich jederzeit integer zu handeln;
- Gemeinsam als Team zu arbeiten, um bessere Resultate zu erzielen;
- Das Bestreben, die Kunden zu verstehen und ihre Bedürfnisse zu erfüllen;
- Maßnahmen zu ergreifen, um die Gesetze und Gepflogenheiten in den verschiedenen Ländern zu verstehen, in denen wir tätig sind; und
- Keine Gegenmaßnahme jeglicher Art zu ergreifen als Reaktion auf Berichte von einzelnen oder mehreren Mitarbeitern (ausgenommene Berichte, die nicht ernst gemeint oder schikanös sind) und/oder als Reaktion auf die Teilnahme an irgendeiner Überprüfung.

#### 4.2.2

### Offenlegung vertraulicher Informationen

CSL erwartet von seinen Mitarbeitern, die Vertraulichkeit von Informationen zu wahren, die sie während ihrer Beschäftigung bei uns erhalten, und sie nicht offenzulegen oder zu verwenden, es sei denn, für einen von CSL genehmigten Zweck.

Unter diesen Punkt fallen beispielsweise die folgenden Informationen:

- Richtlinien und Vorgaben zur Preisgestaltung von CSL;
- Strategische Pläne und Pläne zur Produktentwicklung;
- Finanzielle Informationen;
- Kundeninformationen;
- Erfindungen und Entdeckungen; und
- Vertrauliche Informationen, die CSL von Dritten erhalten hat.

Wir verlangen, dass unsere Mitarbeiter CSL jederzeit unentgeltlich alle von ihnen während ihrer Beschäftigung bei CSL oder auf der Grundlage von CSLs geistigem Eigentum gemachten Entwicklungen übertragen, die als geistiges Eigentum zu betrachten sind. Die einzige Ausnahme von diesem Grundsatz sind Fälle, in denen das lokale Recht die Zahlung einer Gegenleistung verlangt. In diesem Fall werden wir den Mindestbetrag zahlen, den die lokalen Gesetze vorschreiben.

## F&A

- F. Eine Ärztin, mit der ich gut befreundet bin, bemüht sich immer, ihren Patienten die besten verfügbaren Arzneimittel und Informationen zur Verfügung zu stellen. Sie hat mich nach Informationen über die Ergebnisse einiger klinischen Studien der frühen Phasen gefragt, die CSL durchführt. Darf ich sie über die Ergebnisse der Studie informieren, da sie als Ärztin doch der Schweigepflicht unterliegt?

**A. Vertrauliche Informationen von CSL wie beispielsweise die Ergebnisse klinischer Studien dürfen ohne die spezifische Genehmigung von CSL nicht offengelegt oder für jegliche Zwecke verwendet werden. Deshalb müssen Sie sehr vorsichtig sein, was Sie in Gesprächen mit dieser Ärztin sagen und die Informationen, die Sie weitergeben, auf das beschränken, was bereits öffentlich bekannt gegeben wurde.**

## 4.2

**Professionelles Verhalten Fortsetzung**

## 4.2.3

*Interne Kommunikation*

CSL verpflichtet sich, sicherzustellen, dass alle unsere Mitarbeiter den erforderlichen Zugang zu relevanten CSL Informationen haben, die sie in die Lage versetzen, ihre Arbeit effektiv zu erledigen und unsere geschäftlichen Entscheidungen besser zu verstehen.

Unser interner Kommunikationsprozess ist darauf ausgelegt, interne Informationen zu verbreiten, Entscheidungsprozesse zu verbessern und veröffentlichte strategische Entscheidungen bekanntzugeben, die das Verständnis für unsere Werte und unsere Ziele fördern.

Unter Vorbehalt von Aspekten der Vertraulichkeit, des Datenschutzes und der wirtschaftlichen Sensibilität werden wir den Mitarbeitern Informationen über CSL zeitnah zur Verfügung stellen.

Wir verfügen über Richtlinien für die Entwicklung, Genehmigung und Veröffentlichung gedruckter und elektronischer Materialien.

**F&A**

**F.** Ich mache mir Sorgen um einen Arbeitskollegen, dessen Verhalten zeitweise vermuten lässt, dass er bei der Arbeit unter dem Einfluss von Alkohol steht. Ich weiß, dass er Stress im Privatleben hat und möchte seine persönliche Situation nicht noch verschlimmern, aber ich fürchte, dass er seine Sicherheit und die seiner Kollegen gefährden könnte. Was soll ich tun?

**A.** *Auch wenn Sie sich nicht sicher sind, dass Alkohol die Ursache für die Verhaltensweisen ist, die Sie beobachtet haben, müssen Sie Ihre Bedenken unverzüglich Ihrem Vorgesetzten und Ihrem Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragten melden, wenn Sie der Meinung sind, dass die Sicherheit gefährdet sein könnte. Die Situation kann dann untersucht werden und angemessene Maßnahmen können eingeleitet werden, um die Gesundheit und Sicherheit Ihres Kollegen und anderer Mitarbeiter zu schützen.*

## 4.2.4

*Drogen & Alkohol*

Um ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten, ist den Mitarbeitern der Missbrauch von Drogen oder Alkohol während ihrer Tätigkeit für CSL verboten. Darüber hinaus sind illegaler oder unbefugter Konsum, Besitz, Verkauf oder Weitergabe von Drogen und Alkohol jederzeit verboten.

Für Veranstaltungen von CSL müssen die verantwortlichen Manager sicherstellen, dass Alkohol nur in vertretbarem Maße ausgeschenkt wird, sofern der Konsum von Alkohol nicht anderweitig durch lokale Gesetze oder lokale Richtlinien von CSL verboten ist.

Jeder Mitarbeiter mit einem Suchtproblem kann nach Möglichkeit eine professionelle Beratung zur Unterstützung in Anspruch nehmen.

Um sicherstellen, dass von uns eingestellte neue Mitarbeiter fähig sind, zu einem sicheren und produktiven Arbeitsumfeld beizutragen, kann es sein, dass wir von Kandidaten für bestimmte Positionen verlangen, dass sie sich einer Gesundheitsuntersuchung unterziehen. Solche Untersuchungen erfolgen stets im Einklang mit lokalen Gesetzen und Bestimmungen.



## 4.3

### Mitarbeiterentlohnung

#### 4.3.1

##### *Performance Management*

CSL stellt sicher, dass Mitarbeiter in allen Geschäftseinheiten und Ländern verstehen, wie sie zum Erfolg von CSL beitragen können. Dazu gehört folgendes:

- Sicherstellen, dass die Leistungsstandards und Erwartungen für alle Mitarbeiter diesen mitgeteilt und von diesen verstanden werden;
- Festlegung individueller Ziele, die erreichbar sein müssen und am geschäftlichen Erfolg und den Werten von CSL ausgerichtet sind;
- Förderung der Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern und ihren Vorgesetzten, relevanten Kollegen, Teams und Stakeholders bei der Leistungsbeurteilung; und
- Ein Performance Management-Programm mit Systemen und Verfahren, die die effiziente Umsetzung dieser Grundsätze in allen unseren Geschäftseinheiten sicherstellen.

## F&A

F. Ich habe einen Workplan mit meinem Vorgesetzten erarbeitet und verstanden, dass er die Grundlage für meine jährliche Leistungsbeurteilung sein wird. Jetzt wäre es an der Zeit, dass mein Vorgesetzter meine Leistungsbeurteilung durchführt, aber er hat dieses Thema noch nicht angesprochen. Was sollte ich tun?

*A. Das Performance Management System von CSL, einschließlich des Beurteilungsprozesses, basiert auf offenen und konstruktiven Gesprächen zwischen Vorgesetzten und den ihnen direkt unterstellten Mitarbeitern. Sie sollten Ihren Vorgesetzten daran erinnern, dass es Zeit für Ihre Beurteilung ist und einen Termin für das Gespräch vereinbaren, das ohne Unterbrechungen in einer ungestörten Umgebung stattfinden sollte. Sie und Ihr Vorgesetzter sollten sich treffen, um darüber zu sprechen, inwiefern Sie Ihre Ziele im vergangenen Jahr erreicht haben, welche andere Möglichkeiten es für Sie gibt, in Ihrer Rolle zur Wertschöpfung beizutragen, unter anderem im Hinblick auf festgelegte geschäftliche Prioritäten, die zum Zeitpunkt der Erstellung des Workplans noch nicht bekannt waren, welche Schwierigkeiten aufgetreten sind und wie Ihr neuer Workplan aussehen soll und wo Entwicklungsbedarf besteht. Weitere Informationen über die jährliche Leistungsbeurteilung erhalten Sie von der für Sie zuständigen HR-Abteilung.*

## 4.2

### Mitarbeiterentlohnung Fortsetzung

#### 4.3.2

#### *Entlohnungsphilosophie*

CSL stellt einen direkten Zusammenhang zwischen der Entlohnung der Mitarbeiter und ihrer Rolle im Unternehmen, zu anderen Mitarbeitern, die eine ähnliche Funktion haben und zu lokalen Marktpräferenzen und -bedingungen her. Für definierte Mitarbeitergruppen verwenden wir eine einheitliche Methode zur Stellenbewertung innerhalb der gesamten CSL-Gruppe, so dass ein direkter Vergleich des Inhalts von Stellen möglich ist, und wir überwachen den fairen Marktwert von Stellen an verschiedenen Standorten.

Unser Performance Management-System beinhaltet die Festlegung von Leistungszielen und wertebasierten Verhaltensweisen und die Durchführung von leistungsbezogenen Entgeltzahlungen.

Um Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten, bietet CSL eine im jeweiligen Markt für die spezifische Stelle wettbewerbsfähige Entlohnung. Entgeltpakete für Führungskräfte umfassen ein festes Grundgehalt sowie leistungsbezogene Komponenten in Form von kurzfristigen finanziellen Anreizen und langfristigen Leistungsanreizen, die darauf ausgerichtet sind, die Interessen der Mitarbeiter und der Aktionäre zu berücksichtigen.

In allen Ländern, in denen wir tätig sind, beteiligt sich CSL im Einklang mit den marktüblichen Gepflogenheiten und den geltenden Gesetzen an der Altersvorsorge der Mitarbeiter.

Wir erstatten den Mitarbeitern Kosten, die ihnen im Zusammenhang mit ihrer geschäftlichen Tätigkeit für das Unternehmen entstanden sind, beispielsweise auf Dienstreisen oder bei der Teilnahme an arbeitsbezogenen Konferenzen. In allen Fällen müssen Anträge auf Kostenerstattung vom Vorgesetzten genehmigt werden.

#### 4.3.3

#### *Unternehmenszugehörigkeit*

CSL erkennt eine langjährige und erfolgreiche Unternehmenszugehörigkeit an.

#### 4.3.4

#### *Weiterbildung & Entwicklung*

CSL investiert in Lernen und Entwicklung, um die Fähigkeiten seiner Mitarbeiter, ihre Aufgaben im Einklang mit den geltenden Bestimmungen, auf ausgezeichnete Art und Weise, sicher und effizient zu erfüllen, kontinuierlich zu verbessern. Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung werden Mitarbeitern aller Ebenen zugänglich gemacht, wodurch wir über einen Pool von talentierten Führungskräften verfügen, die in Zukunft Führungspositionen in allen Bereichen der Gruppe einnehmen können.

Unser System für den Bereich Lernen und Entwicklung umfasst:

- Identifizierung, Implementierung und Bewertung der Lern- und Entwicklungsbedürfnisse und -aktivitäten der einzelnen Mitarbeiter im Einklang mit den persönlichen Plänen und den betrieblichen Anforderungen;

- Klar definierte Verbindungen zu Karriereentwicklung, Positionswechsel und den Performance Management-Prozessen einschließlich Feedback zur Leistung und zum Verhalten im Einklang mit unseren Werten;
- Die Entwicklung von Führungsfähigkeiten, die den Erfordernissen der Entwicklung einer Leadership Pipeline von den Karriereanfängen bis zum Senior Level gerecht werden;
- Einen gerechten Zugang zu Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten unter Wahrung der Grundsätze der Chancengleichheit;
- Identifizierung von Mitarbeitern mit hohem Leistungspotenzial durch einen gemeinsamen und einheitlichen globalen Ansatz;
- Einen globalen Ansatz für die Nachfolgeplanung, um die Möglichkeiten der Laufbahnentwicklung und der Nutzung von Talenten zu maximieren.

#### 4.3.5

#### ***Disziplinarmaßnahmen und Mitarbeiterberatung***

CSL verfügt über Standards für Leistung und Verhaltensweisen am Arbeitsplatz, die durch den Einsatz von informeller Beratung, Mitarbeiterschulung, formeller Beratung und Disziplinarmaßnahmen, bis hin zur Kündigung, aufrecht erhalten werden.

Schwerwiegendes Fehlverhalten kann zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. Schwerwiegendes Fehlverhalten umfasst unter anderem Verhaltensweisen, die

- illegal sind;
- geschäftsschädigend sind;
- ein Risiko für die Sicherheit und Integrität von CSL und seinen Mitarbeitern darstellen;
- gegen diesen Kodex und andere interne Richtlinien und Verfahrensanweisungen verstoßen; oder
- auf andere Weise gegen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sprechen.

Die als Reaktion auf Fehlverhalten ergriffenen Maßnahmen sind davon abhängig, wie schwerwiegend das Fehlverhalten ist. Innerhalb einer Arbeitsumgebung werden einheitliche Maßnahmen ergriffen, die im Einklang mit den dort geltenden gesetzlichen Anforderungen stehen. In allen Fällen erhalten die Mitarbeiter die Gelegenheit, ihr Verhalten zu rechtfertigen.



# 5

## GEMEINWESEN

### Die Selbstverpflichtung von CSL:

Wir bei CSL haben uns verpflichtet, die öffentliche Gesundheit weltweit und an unseren Standorten zu verbessern. Dies wollen wir auf eine Weise tun, die auf unsere langfristigen Geschäftsziele abgestimmt ist und unsere einzigartige Expertise und Fähigkeiten nutzt.



## UNSER VERHALTENSKODEX

PATIENTENFOKUS • INNOVATION • INTEGRITÄT  
ZUSAMMENARBEIT • SPITZENLEISTUNGEN

### Wir werden:

- soziale oder gemeinnützige Programme, die die Gesundheit und Lebensqualität in unserem Umfeld verbessern, auf die effektivste Weise aktiv verfolgen;
- sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter einbezogen werden können und sich als Vertreter von CSL für die Realisierung dieser Programme engagieren; und
- angemessen auf humanitäre Krisen oder Hilfsaktionen reagieren, bei denen unsere Produkte oder speziellen Fähigkeiten gebraucht werden.

# 5 GEMEINWESEN FORTSETZUNG

## 5.1

### Unterstützung des Gemeinwesens

CSL hat weit gespannte Rahmenbestimmungen für Beiträge, die uns die sinnvolle Unterstützung der Öffentlichkeit durch unsere Kerngeschäfte und in Zusammenarbeit mit Mitarbeitern und Dritten ermöglichen.

Unsere Investitionen in die Gesellschaft sind charakterisiert durch:

#### Unterstützung für Patientengruppen

- Verbesserung der Lebensqualität für Patienten mit Krankheiten, die mit unseren Arzneimitteln behandelt werden.
- Verbesserung des Zugangs zu unseren biologischen Arzneimitteln.

#### Unterstützung für biomedizinische Gemeinschaften

- Förderung des Wissenstands in medizinischen und wissenschaftlichen Gemeinschaften.
- Förderung der nächsten Generation medizinischer Forscher.

#### Unterstützung des lokalen Umfeldes

- Unterstützung wohltätiger Aktivitäten in der Umgebung, in der wir leben und arbeiten.
- Unterstützung in Notsituationen.

Wir werden Partnerschaften mit anderen Organisationen wie nicht-staatlichen Organisationen und Forschungsinstituten eingehen, wenn dies der Sache dient.

Wir werden im Einklang mit den für solche Spenden geltenden Gesetzen Unterstützung wie beispielsweise Produktspenden für humanitäre Hilfsaktionen in Betracht ziehen, wenn wir Anfragen von einer staatlichen Stelle oder einer humanitären Hilfsorganisation erhalten.

Wir stellen sicher, dass von CSL finanzierte gemeinnützige Investitionen allen anwendbaren lokalen Gesetzen und Verhaltenskodizes gerecht werden, die örtlichen Bräuche respektieren und im Einklang mit unseren strategischen Rahmenrichtlinien stehen.

Wir überwachen und bewerten unsere gemeinnützigen Beiträge und berichten öffentlich über die Ergebnisse unserer Unterstützung.

## F&A

F. Ich wurde von einem Vertreter einer gemeinnützigen Patientengruppe angesprochen, der um eine erhebliche Spende von CSL zur Unterstützung der Erforschung von Tropenkrankheiten bittet. Sollte ich eine Spende von CSL für diese gute Sache zusagen?

**A. *CSL hat globale Rahmenbestimmungen entwickelt, um die gemeinnützigen Beiträge des Unternehmens strategisch in Prioritätsbereichen einzusetzen, in denen sie am wirkungsvollsten sind und im Einklang mit unseren Unternehmenszielen und Fähigkeiten stehen. Grundsätzlich kommen nur Spenden für angesehene gemeinnützige, steuerbefreite Organisationen und nicht für Einzelpersonen in Betracht. Sie sollten auf die Richtlinie von CSL für gemeinnützige Spenden verweisen und sich an das in dieser Richtlinie festgelegte Genehmigungsverfahren halten. Wenn Sie weitere Informationen über das Programm von CSL für gemeinnützige Spenden benötigen, werden Sie sich bitte an den CSL Corporate Responsibility Manager oder Ihren lokalen Vertreter von CSL Communications.***



# 6

## UMWELTMANAGEMENT

### Die Selbstverpflichtung von CSL:

Bei CSL führen wir alle unsere Aktivitäten auf eine Weise durch, die unsere Auswirkungen auf die Umwelt minimiert und die natürlichen Ressourcen schont. Wir sehen das Eintreten für Umweltbelange als unsere Verantwortung und eine Chance, gesündere und nachhaltigere Umgebungen aufzubauen.



## UNSER VERHALTENSKODEX

PATIENTENFOKUS • INNOVATION • INTEGRITÄT  
ZUSAMMENARBEIT • SPITZENLEISTUNGEN

### Wir werden:

- im Rahmen der Umweltgesetze und -bestimmungen der Rechtsgebiete, in denen wir tätig sind, unser Geschäft betreiben, geltende Umweltstandards erfüllen oder übertreffen und wirksame Maßnahmen gegen eventuell auftretende Verstöße ergreifen;
- Umweltmanagement-Systeme in allen unserer Produktionsanlagen einrichten und pflegen;
- Kontakt zu Dritten pflegen und mit ihnen kooperieren und präzise Informationen über CSLs Umwelleistung und relevante Umweltangelegenheiten offen kommunizieren, unter anderem durch öffentliche Meldungen des Unternehmens;
- die Effizienz der Nutzung von Wasser, Elektrizität und anderen Ressourcen maximieren, insbesondere durch die kontinuierliche Verbesserung unserer Produktionsbetriebe;
- eine Hierarchie von Ansätzen für die Verhinderung von Umweltbelastungen anwenden, unter anderem die Minimierung der anfallenden Mengen von Abwasser, Emissionen in die Luft und festem Abfall, um Schädigungen der menschlichen Gesundheit und der Umwelt zu verhindern;
- das Eintreten für Umweltbelange in Geschäftsprozesse von CSL, Risikobewertungen, Planung und Entscheidungen integrieren; und
- sicherstellen, dass allen an unseren Standorten arbeitenden Mitarbeitern, anderen dort anwesende Personen und Auftragnehmern ihre Umweltverantwortung gemäß diesem Kodex bewusst ist, und sie über die erforderlichen Fähigkeiten verfügen und Schulungen erhalten, um ihr gerecht zu werden.

## 6 UMWELTMANAGEMENT FORTSETZUNG

Unsere Richtlinie beschreibt unsere Umweltverpflichtungen und bildet den Rahmen für unsere Umweltziele.

Mitarbeiter müssen alle Unfälle, Vorfälle und Verschütten oder Freisetzung von Materialien in die Umwelt ihrem Vorgesetzten melden, damit angemessene Maßnahmen ergriffen werden können, um diese Bedingungen zu verhindern, zu korrigieren oder zu kontrollieren.

### F&A

F. Bei uns wurde eine kleine Menge von Chemikalien verschüttet - nur ein paar Liter. Muss ich das melden?

**A. Ja, Sie müssen jedes Verschütten von Chemikalien oder anderen Gefahrstoffen Ihrem Vorgesetzten und Ihrem Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragten melden, sobald Sie Kenntnis davon erlangen. Dadurch kann es, falls erforderlich, unverzüglich den Aufsichtsbehörden gemeldet und zeitnah untersucht werden, um die Ursachen festzustellen und Korrekturmaßnahmen zu ergreifen, und die internen Meldevorschriften von CSL werden erfüllt.**

## 6.1

### Klimawandel

Es ist CSL bewusst, dass der Klimawandel, der von den durch die Aktivitäten der Menschen erzeugten Treibhausgasen verursacht wird, eine der wichtigsten globalen Umweltherausforderungen ist. Wir müssen einen Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels leisten.

#### Wir werden:

- unsere Auswirkungen auf die Umwelt messen, verstehen und offenlegen;
- unsere Auswirkungen auf den Klimawandel minimieren;
- an relevanten staatlichen und Klimawandel-Programmen teilnehmen;
- Klimarisiken und -chancen identifizieren und managen; und
- mit Mitarbeitern und externen Interessenvertretern kommunizieren.



# 7

## EINHALTUNG DIESES KODEX

### **Die Selbstverpflichtung von CSL:**

CSL will seinen Mitarbeitern und Dritten helfen, die in diesem Kodex enthaltenen Grundsätze und Erwartungen zu verstehen und einzuhalten.

## UNSER VERHALTENSKODEX

PATIENTENFOKUS • INNOVATION • INTEGRITÄT  
ZUSAMMENARBEIT • SPITZENLEISTUNGEN

### Wir werden:

- sicherstellen, dass alle Mitarbeiter Zugang zu dem Kodex haben, indem wir ihn in die wichtigsten Landessprachen unserer Länder übersetzen und an alle neuen und derzeitigen Mitarbeiter verteilen;
- sicherstellen, dass unsere Dritten problemlos Zugang zu diesem Kodex haben;
- obligatorische Schulungsprogramme einführen, um unseren Mitarbeitern zu helfen, den Kodex, seine Bedeutung für sie und ihre jeweiligen Verpflichtungen zu verstehen;
- die Teilnahme an obligatorischen Schulungsprogrammen überwachen, eventuell erforderliche Korrekturmaßnahmen ergreifen und die Effektivität der Schulungen und Unterweisungen zu diesem Kodex überprüfen;
- sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter, Auftragnehmer und andere Parteien Bedenken im Hinblick auf ungesetzliches Verhalten und Verstöße gegen die Richtlinien von CSL oder unser Selbstverständnis (gegebenenfalls auch anonym, falls gewünscht und zulässig) geltend machen können, ohne Folgen befürchten zu müssen (außer solche Bedenken stellen sich als leichtfertig und schikanös heraus); und
- unsere Mitarbeiter und andere Interessengruppen um Vorschläge für mögliche Verbesserungen dieses Kodex bitten und darauf reagieren.

# 7 EINHALTUNG DIESES KODEX FORTSETZUNG

## 7.1

### Verantwortungsrahmen

|   |  |
|---|--|
| CSL Board (Aufsichtsrat)  | Genehmigt den Kodex und legt Meilensteine für die Überprüfung fest.  |
| Global Leadership Group   | Fördert das Bewusstsein für den Kodex, stellt seine Verfügbarkeit sicher und überwacht die Einhaltung.   |
| CR Steering Committee<br>(Lenkungsausschuss für Corporate Responsibility) | Prüft und empfiehlt Verbesserungen, fördert das Feedback der betroffenen Gruppen.  |
| CSL Compliance/ CSL Legal/ CSL HR   | Überwachen die Schulungsanforderungen und bearbeiten Verstöße/Meldungen von Verstößen. Unterstützen Vorgesetzte, die Fragen haben, und leisten aktive Unterstützung bei Überprüfungen des Kodex. |
| Vorgesetzte   | Stellen sicher, dass die Mitarbeiter den Kodex erhalten und an den Schulungsprogrammen teilnehmen. Überwachen die Einhaltung des Kodex und unterstützen Mitarbeiter, die Fragen/ Anliegen haben. |
| Mitarbeiter   | Lesen den Kodex und nehmen an Schulungsprogrammen teil. Bemühen sich, falls erforderlich, um Klarstellung und sprechen Verstöße an.  |

## 7.2

### Bedenken ansprechen

CSL hat diesen Kodex erstellt, weil das Unternehmen die positiven und transparenten Beziehungen zu seinen Mitarbeitern, Auftragnehmern und anderen Parteien fortsetzen will. Es ist uns bewusst, dass es Situationen geben kann, in denen Mitarbeiter, Auftragnehmer und andere Parteien uns Fälle von unangemessenem Verhalten mitteilen müssen. Damit dies ohne Angst vor negativen Folgen möglich ist, werden wir unseren Mitarbeitern, Auftragnehmern und anderen Parteien weiterhin Verfahren zur

Verfügung stellen, um Situationen zu melden, in denen sie Bedenken haben. Dazu gehören unter anderem unser „Whistleblower“-Prozess zur Meldung von Verstößen und andere Managementsysteme.

## F&A

F. Ich habe meinem Vorgesetzten bei einer Ausschreibung von CSL für einen umfangreichen Liefervertrag geholfen. Ich befürchte, dass die Art, wie die Spezifikationen der Ausschreibung formuliert sind, und der Prozess, den wir verfolgen, einen bestimmten Lieferanten begünstigt, der auch ein alter Freund meines Vorgesetzten ist. Wer kann mich beraten, ob unser Ausschreibungsprozess im Einklang mit dem Kodex und den Beschaffungsrichtlinien von CSL steht, und was sollte ich tun, wenn ich vermute, dass dagegen verstoßen wird?

**A. CSL ermutigt seine Mitarbeiter, mutmaßliche Verstöße gegen den Kodex und ethische Probleme anzusprechen. Zu diesem Zweck stellt das Unternehmen Mechanismen zur Verfügung, die den Schutz der Vertraulichkeit und des Rufs aller Beteiligten gewährleisten. Sie sollten sich mit Ihren Fragen, ob der Ausschreibungsprozess im Einklang mit dem Kodex steht, zunächst an einen ranghöheren Vorgesetzten oder CSL Compliance oder CSL Legal wenden. Wenn Sie sich nicht wohl dabei fühlen, direkt mit einem ranghöheren Vorgesetzten oder CSL Compliance oder CSL Legal zu sprechen, können Sie den „Whistleblower“-Prozess von CSL nutzen, um Ihr Anliegen zu melden. Weitere Einzelheiten finden Sie im CSL Intranet.**



## GLOSSAR

### **ANGEHÖRIGE DER GESUNDHEITSBERUFE:**

Personen, die berechtigt sind, im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Medikamente oder Medizinprodukte zu verordnen, kaufen, liefern, verabreichen oder abzugeben.

### **BESCHÄFTIGUNG OHNE KÜNDIGUNGSFRISTEN:**

Beschäftigungsverhältnis, das jederzeit auf Wunsch des Arbeitnehmers oder Arbeitgebers mit oder ohne Grund beendet werden kann.

### **BESTECHUNG:**

Bestechung liegt vor, wenn einem Entscheidungsträger Vorteile angeboten werden, um eine bevorzugte Behandlung zu erhalten, in der Regel, um Geschäftsverbindungen herzustellen oder zu behalten, oder um sich einen unlauteren Vorteil zu verschaffen. Zur Bestechung können finanzielle Mittel wie Bargeld oder jegliche anderen Werte (z.B. Reisen, Dienstleistungen, Rabatte, Geschenke etc.) eingesetzt werden.

### **BEWIRTUNGEN:**

Umfasst Gastfreundschaft (z.B. Mahlzeiten), Empfänge, Eintrittskarten für Unterhaltungs-, soziale oder Sportveranstaltungen, Teilnahme an Sportevents, Unterkunft und Reisen.

### **CHANCENGLEICHHEIT:**

Das Recht von Personen, auf der Grundlage ihrer Leistungen oder anderer relevanter, aussagekräftiger Kriterien ungeachtet von ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Zugehörigkeit zu Gruppierungen, nationaler Herkunft, Alter, Behinderungen, Personenstand, sexueller Orientierung oder familiären Verantwortlichkeiten dieselbe uneingeschränkte Berücksichtigung zu finden wie andere Personen.



**Dritte**

Alle Auftragnehmer, Lieferanten, Vertriebsstellen und andere Unternehmen, die im Hinblick auf die Entwicklung, die Lieferung und die Produktion von CSL Produkten einen Vertrag mit CSL haben.

**Einwilligung nach Aufklärung:**

Eine rechtlich definierte Situation, in der eine Person ihre Zustimmung erteilt hat, nachdem sie alle bekannten Tatsachen und Folgen einer Maßnahme erfahren und verstanden hat. Die Person muss in Besitz der relevanten Fakten sein und bei Erteilung der Zustimmung im vollen Besitz ihrer geistigen Kräfte sein.

**Geistiges Eigentum:**

Alle Erzeugnisse des Geists oder Intellekts, die potenziellen wirtschaftlichen Wert haben und im Rahmen der Gesetze für Urheberrechte, Patente, Marken, Geschmacksmuster etc. Anspruch auf Schutz haben können.

**Geschäftsgeheimnisse:**

Alle Formeln, Muster, Geräte oder Zusammenstellungen von Informationen, die im Geschäft von CSL verwendet werden und CSL die Möglichkeit geben, einen Vorteil gegenüber anderen Personen zu nutzen, die diese nicht kennen oder verwenden.

**Geschenke:**

Alle Zuwendungen und Wertgegenstände, einschließlich Geld oder geldwerter Vorteile, Waren oder Dienstleistungen, die einer anderen Person gegeben werden, ohne eine (vollständige) Gegenleistung zu erhalten.

**Humanitäre Hilfsaktionen:**

Materielle oder logistische Unterstützung für humanitäre Zwecke, in der Regel als Reaktion

auf humanitäre Katastrophen. Das Hauptziel humanitärer Hilfe ist, Leben zu retten, Leiden zu lindern und die Menschenwürde zu erhalten.

**Insiderhandel:**

Wenn eine Person im Besitz kursrelevanter Informationen ist, die im Markt nicht öffentlich bekannt sind, darf sie nicht mit Finanzprodukten handeln, auf die die Informationen Einfluss haben würden (oder andere Personen dazu ermutigen).

**Interessenkonflikt:**

Die Situation eines Managers, Arbeitnehmers etc., dessen persönliche Interessen von seinen offiziellen Handlungen oder seiner Einflussnahme profitieren könnten.

**Kooperationspartner:**

Organisationen und Institutionen, und deren Vertreter, mit denen CSL bei wissenschaftlichen und anderen Projekten zusammenarbeitet.

**Kursrelevante Informationen:**

Informationen, die nach vernünftigem Ermessen deutliche Auswirkungen auf den Kurs oder den Wert von CSL Wertpapieren haben könnten. Dazu können strategische Informationen wie finanzielle Prognosen und vorgesehene Fusionen & Akquisitionen gehören.

**Patienten:**

Endverbraucher der von CSL hergestellten Produkte.

**Pharmakovigilanz:**

Die Wissenschaft und Aktivitäten im Zusammenhang mit Nachweis, Überwachung, Bewertung, Verstehen und Vermeidung von Nebenwirkungen und anderen mit Arzneimitteln verbundenen Problemen.

## GLOSSAR FORTSETZUNG

### PLASMASPENDER:

Personen, die der CSL Gruppe Blut oder Plasma spenden, das dann zu lebensrettenden Produkten verarbeitet wird. In einigen Fällen erhalten Spender eine Aufwandsentschädigung für die Zeit, die die Plasmaspende in Anspruch nimmt.

### REGIERUNGSVERTRETER

Ein Beamter, Vertreter oder Mitarbeiter eines Ministeriums oder einer Behörde oder eines Wirtschaftsunternehmens, an dem eine Staatliche Stelle beteiligt ist oder das sie auf andere Weise kontrolliert. Dazu gehören auch Vertreter politischer Parteien und Kandidaten für politische Ämter.

### SCHMIERGELDZAHLUNGEN

Die Zahlung einer kleinen Summe an einen Regierungsvertreter, um die Durchführung einer Routinehandlung zu garantieren oder zu beschleunigen (z.B. die Ausstellung einer Genehmigung oder Lizenz).

### VEREINIGUNGSFREIHEIT:

Ein im internationalen Arbeitsrecht definiertes Recht von Arbeitnehmern, sich zu organisieren und vertreten zu lassen.

### VERTRAULICHE INFORMATIONEN:

Jegliche geschützte Informationen (von oder für CSL erstellte Informationen), deren unbefugte Offenlegung den Interessen von CSL schaden würde.

### WHISTLEBLOWER:

Ein Whistleblower ist ein Mitarbeiter, früherer Mitarbeiter oder ein Angehöriger eines verbundenen Unternehmens, der Fehlverhalten bei Personen oder Einheiten meldet, die die Befugnis haben und mutmaßlich bereit sind, innerhalb von CSL Korrekturmaßnahmen zu ergreifen, ohne dass der Whistleblower negative Folgen zu befürchten hätte.



INHALT >

**CSL Limited**

45 Poplar Road  
Parkville, Melbourne  
Victoria 3052 Australia  
Tel: +61 3 9389 1911  
Fax: +61 3 9389 1434  
[www.csl.com.au](http://www.csl.com.au)