



CSL™

Driven by Our Promise™

CSL Limited 我们的业务行为准则

目录

1	我们的目标与价值观	3	3	我们产品的安全 and 质量	24	4	安全、公平和激励性的职场	34
1.1	CSL 的目标与价值观	4	3.1	研究与开发	26	4.1	工作场所标准	36
1.2	范围	7	3.1.1	以患者为中心和公共健康	26	4.1.1	人才管理	36
1.3	作出良好的决策	7	3.2	生物伦理	27	4.1.2	平等就业机会(EEO)和职场骚扰	37
			3.2.1	科技进步	27	4.1.3	健康与安全	38
2	商业诚信	10	3.2.2	临床试验	27	4.1.4	复工返岗	38
2.1	风险管理	12	3.2.3	动物福利	30	4.1.5	终止雇用与脱离雇用关系	38
2.2	遵守法律和法规	12	3.3	药物警戒	31	4.2	专业品行	39
2.3	内部控制和汇报	13	3.4	质量	31	4.2.1	相互尊重	39
2.4	资产和信息保护	13	3.5	供应链	32	4.2.2	机密信息披露	39
2.5	持续披露	15	3.5.1	供应链质量	32	4.2.3	员工沟通	40
2.6	证券交易	15	3.5.2	供应链管理	32	4.2.4	药物和酒精	40
2.7	竞争	16	3.5.3	假冒产品	32	4.3	员工奖励	41
2.8	利益冲突	17	3.6	人权	33	4.3.1	绩效管理	41
2.9	行贿和贪腐	18	3.6.1	童工	33	4.3.2	薪酬理念	41
2.10	市场实践	19	3.6.2	临床试验参与者	33	4.3.3	对服务的认可	42
2.10.1	面向医疗专业人士的营销	19	3.6.3	捐赠者	33	4.3.4	学习与发展	42
2.10.2	标签和产品声明	19	3.6.4	员工代表	33	4.3.5	纪律处分和咨询	42
2.10.3	产品披露	19	3.6.5	法律权利和最低工资	33			
2.10.4	贸易合规	19	3.6.6	现代奴隶制	33	5	社区	43
2.10.5	知识产权	20				5.1	社区贡献	45
2.10.6	税务	20						
2.10.7	市场扩张	20				6	环境管理	46
2.11	招待活动和礼物	21				6.1	气候变化	48
2.12	与外界利益相关者的关系	22						
2.12.1	与政府官员接触	22				7	遵守本准则	49
2.12.2	参与公共政策	22				7.1	责任框架	51
2.12.3	外部沟通	22				7.2	报告担忧	52
2.13	隐私	23						
2.13.1	第三方信息的隐私	23				8	词汇表	53
2.13.2	他人敏感信息隐私	23						
2.13.3	员工信息的隐私	23						



我在此非常高兴地向你们介绍第四版 CSL《我们的业务行为准则》(以下简称准则)。跟我们的前三版 CSL 业务行为准则一样,本准则得到了董事会的批准,承载着我们的全力支持与承诺。



尊敬的 CSL 同事

如果您阅读过 CSL “我们的业务行为准则” (简称“准则”) 的前几版,您就会知道我们以价值观为基础的文化使我们的工作场所能够从众多公司中脱颖而出,对此我深感自豪。看到全体同仁每天都在将我们的价值观付诸实践,确保我们能够始终致力于帮助患者和保护公共健康,这使我备受鼓舞、深受感动。

在 CSL,我们知道这不仅仅关乎我们为了在全球范围内推动科学创新和改善健康结果的举措,还关乎我们如何做到这一点。CSL 目前在 70 多个国家/地区开展业务,是全球生物技术的领导者,我们坚定致力于以负责任的方式开展工作,同时确保我们的员工也这样做。

虽然我们秉承以患者为中心、创新、协作、诚信和卓越表现的价值观作为我们工作的核心,但我们的准则提供了一个更详细的指导方针,使我们能够做出以价值观为基础、公正明智的决策,并使我们能够以体现整个组织最高行为标准的方式兑现承诺。

我们将定期更新该准则,确保能够坚定不移地专注于我们的目标和承诺。我鼓励大家阅读本准则,了解它对您的职务、业务活动和社区中代表 CSL 的方式有何影响。我们的患者、员工和所有利益相关者都将从中获益。

Paul Perreault
CSL 集团
首席执行官兼常务董事



1

我们的目标与价值观

本章内容

1.1	CSL 的目标与价值观	4
1.2	范围	7
1.3	作出良好的决策	7





1.1 CSL 的目标与价值观

在 CSL, 我们深切关注开展工作、服务患者和社区、与合作伙伴通力协作, 以及回报股东。我们的目标是这一文化的基石。

我们的目标

CSL 的人员和知识挽救生命。我们开发和交付创新药物, 帮助重病和危及生命的疾病患者享受完整人生, 保卫世界各地的社区健康。我们的价值观指引我们为利益相关者创造可持续价值。





我们不断实践着我们的价值观,多年来我们一直遵循这个原则。我们的价值观是我们取得成功的基础,能够帮助我们挽救生命,保护人们的健康,并使我们享有值得信赖和可靠的全球领导者声誉。这些价值观是员工间彼此互动、做出决策和解决问题的核心。

以患者为中心 我们恪守对 患者的承诺

作为一家全球生物技术公司,我们专注于危及生命的情况,患者就是我们的动力所在。我们密切关注患者情况,了解他们面临的挑战,开发具有重大意义的疗法。我们坚定承诺在世界各地拯救生命,保护人们的健康。我们追求更先进的疗法,确保更多患者能够使用我们的药物,最终帮助需要提高生活质量的人群。

创新 我们将创新思想转化为 方案

在 CSL, 科学与创新是我们的根本所在。我们投资于开发新产品和改善现有产品的强大技术。我们致力于研究和开发新型疗法,确保不断为安全、有效的救命药物创立稳健的流通渠道。CSL 的创新理念遍及整个企业。我们员工在思想和行为方面持续进步。公司员工运用创新理念,不断改进我们的决策能力、流程和系统。

诚信 - 我们言行一致

我们始终致力于为患者、社会、股东和员工创造价值。我们以高标准要求领导者和员工在沟通与行事方面做到诚实守信、坚守职业道德和公开透明。我们通过对自己和彼此负责建立信任,并始终坚持这种负责任的行为。始终铭记我们对全世界的责任和尊重,在世界各地遵循可持续、负责任的做法。

协作 我们因合作而强大

我们尊重员工的独特见解、贡献、背景和生活方式,以包容开放的理念开展工作。当我们公开挑战假设、营造积极的讨论氛围和团结一致做决策时,集体凝聚力将得以提高。我们清除一切障碍,确保团队协作与个人工作达到平衡互补。我们通过投资教育、临床研究和科学交流与更广泛的医学界建立合作关系,从而使我们所服务社区的生活质量得到改善。

卓越表现 我们为成就 感到自豪

我们的目标是,让团队和个人都取得卓越的成就。追求卓越的产品、财务、运营和工作成果是 CSL 成功的关键。我们的员工在这种持续改进的环境中将不断得到成长与发展。我们认可并奖励履职尽责、表现优异的员工,并鼓励员工为自己的福祉进行投资,从而充分发挥其最大潜力。



我们的业务行为准则 (准则) 规定了支撑我们价值标准的行为标准：

- 通过做出共同承诺, 理解并遵守我们运营所在的所有国家/地区的适用当地法律法规, 秉持最高诚信开展 CSL 的业务;
- 维护和传达标准指导员工和第三方做出适当决策, 即使是在面临具有挑战性的道德困境的情况下;
- 接受职场关系原则, 包括相互尊重、无歧视和结社自由;
- 通过遵守生产和其他最佳实践标准的要求, 以及通过创造安全的工作环境的方式, 坚持健康和安全标准, 以此保证我们产品的质量和我们患者、血浆捐献者、员工和第三方的安全;
- 通过投资于新产品和改良产品的研发以及我们业务的方方面面, 支持创新, 以帮助改善患者的生活;
- 执行负责任的环保工作, 减少对环境的影响; 并且
- 在所有经营所在的社区里, 实施与社区建立和维护有益关系的指南。

CSL 立志维护高标准的业务实践, 以及成为负责任的雇主, 本准则意在列出适用于全球员工的最低标准。CSL 的法律义务将与当地法律适用者一致。





1.2 范围

我们制订了本准则以及相关补充政策和程序，以确保：

1. 我们请客户及广大社区群体放心，CSL 郑重承诺，我们将时刻秉持最高诚信开展商业活动；
2. 我们的第三方（例如，承包方、供应方、分销方）知道，他们对 CSL 的期望和 CSL 对他们的期望；及
3. 员工深知他们对 CSL 的义务和 CSL 对他们的义务。

我们每个人都有责任保证在 CSL 商业活动中所担任的角色将时刻体现这些原则和公司的价值观标准。

1.3 作出良好的决策

作出良好的决策是我们的业务行为准则不可分割的一部分。

CSL 采用一款基于道德准则的决策工具，它将 CSL 的目标、价值观和原则相互结合，为整个组织的决策（无论大小）过程提供了一个清晰的参考点。当 CSL 员工面临困境、难以做出决定，或无法明确给出符合道德标准的答案，或遇到企业价值观相互冲突的情况时，应使用此工具。您应该经常回顾 CSL 的目标、价值观和原则。

我们的原则

CSL 制定决策时坚持以下原则：

- 我们以患者、捐赠者和公共健康的利益为导向。
- 我们实事求是。
- 我们言出必行，为自己的行为负责。
- 我们尊重并考虑所有人的权利，包括那些与我们不同的人。
- 如果将所有细节都公之于众，我们会很高兴并愿意将决策坚持贯彻执行。

CSL 的良好决策工具(工具)将做出负责任决策所需的所有组件综合起来。员工可在 CSL 的内网上访问该工具和支持材料。

问

我是 CSL 的承包方。准则如何适用于我？

答

CSL 的准则适用于向或代表 CSL 提供服务的所有员工和任何第三方。我们希望我们的第三方遵守他们经营所在国家/地区当地的适用法律和法规，并以符合本准则的方式开展业务。



1
我们的目标
与价值观

2
商业诚信

3
我们产品的
安全 and 质量

4
安全、公平和激
励性的职场

5
社区

6
环境管理

7
遵守本准则

词汇表





问

我想进一步了解“准则”和决策工具的其他方面。我怎样才能获得这些进一步信息呢？

答

可在 CSL 的内网上获得进一步的指导和支持工具。

问

作为一名主管/经理,我对我的团队负有哪些责任？

答

主管/经理必须确保员工收到本准则并遵守培训计划。他们应该监督员工遵守本准则的情况,积极答复员工的提问/关注。最重要的是,他们应该按照“准则”和 CSL 政策的详细规定,以身作则并做出员工预期的行为。



2

商业诚信

本章内容

2.1	风险管理	12
2.2	遵守法律法规	12
2.3	内部控制和汇报	13
2.4	资产和信息保护	13
2.5	持续披露	15
2.6	证券交易	15
2.7	竞争	16
2.8	利益冲突	17
2.9	行贿和贪腐	18
2.10	市场实践	19
2.11	招待活动和礼物	21
2.12	与外界利益相关者的关系	22
2.13	隐私	23





CSL 的承诺：

CSL 郑重承诺, 我们将以讲道德和有透明度的方式开展我们的所有商业活动。在我们运作(无论是直接或通过第三方)的所有国家/地区里, 我们将坚定不移地遵守当地所有适用法律、法规、指导方针和制药行业标准以及行为准则。

我们将：

- 无论在哪里运作, 期望全体员工都能理解并遵守所在地的所有适用法律、法规、指导方针、标准和准则；
- 使管理系统能够支持对适用于全球业务的法律、法规、指南、标准和准则的认知并做到合规；以及
- 衡量和管理商业结果, 并寻求将不断改进的原则运用到持续加强我们负责的商业实践中。





2.1 风险管理

风险管理是 CSL 公司管理框架的一个组成部分。我们拥有一个结构分明、持续一致和适用于整个企业的风险管理方法，这种方法将有助于我们提高公司各部门的业绩。我们有共同责任将风险管理整合到各级的所有流程中，支持我们的员工队伍提高风险意识。

CSL 采用了 AS ISO31000:2018 年风险管理(指南)是我们协调全球风险管理流程的基础。CSL 的企业风险管理框架详细介绍了 CSL 实施风险管理的情况。作为我们框架的关键组成部分，风险偏好声明规定了 CSL 在追求全球战略目标时愿意接受的风险类型和程度，同时坚持我们的核心价值观并强化我们对负责任行为的承诺。

该框架将保证我们具有充分控制能力，来规避那些可能会影响我们达到商业和财务目标的风险。

2.2 遵守法律和法规

CSL 公司的每位员工都有责任遵守经营所在国家/地区的所有适用法律。

我们针对某些业务方面进一步承诺遵守当地和国际制药行业的行为准则。其中包括在产品的营销中；我们与医疗专业人士、医疗组织和其他医疗利益相关者(如患者组织)的关系；以及我们的研发。为了产品安全 and 质量，要求员工遵守 CSL 质量管理体系内的全球政策和程序。

我们期望与我们合作的第三方能遵守其经营所在国家/地区当地的适用法律和法规，并遵守本准则中规定的所有原则。

问

我负责在很多国家/地区销售和推广 CSL 的某些产品。我应该如何才能确保我的团队和我都遵守适用的法律和法规呢？

答

通过了解适用的法律和标准，按时完成所有指定的 CSL 培训，并在您不确定自己的义务或某些行为是否被允许时主动向道德与合规或法律团队提出问题，可以最好地确保合规性。

无论我们在何处经营，CSL 都必须遵守适用的法律和法规。而这些法律可能是因地而异的，因为不同的国家/地区有不同的法律要求。可联系 CSL 法务部咨询有关各个国家/地区的当地法律要求。

如果适用的地方性法律要求在任何方面不及本准则严格，那么您必须仍然遵循本准则规定的原则。您还必须确保您遵守任何适用的制药行业标准和行为准则。



2.3 内部控制和汇报

对于有效管理我们的业务活动和保持患者、客户、捐赠者、监管机构和投资者的信心来说，准确和完整的业务记录至关重要。

CSL 公司承诺，我们将确保业务记录的完整性和高质量，并且我们的业务记录能够公正、真实和准确地反映我们的经营。

每位员工都有责任根据“CSL 全球记录管理政策”和“记录保留计划”对业务记录实施有效管理。这些文档负责监管所有格式的业务记录的创建、存储和最终处置，无论是电子格式还是纸质格式。

我们具备内部控制制度来确保财务报表符合经营所在国家/地区当地的适用法律并防止欺诈和其他不正当行为。

如果 CSL 预计或获知要执行调查、诉讼、审计或其他法律或监管调查，我们可能会根据需要发布合法保留令，以暂停“记录保留计划”，从而保存某些相关记录。

问

我被要求审阅我持有的所有记录和文件草稿。我应该如何决定哪些内容该删除，哪些内容该保留呢？

答

CSL 全球记录保留计划表确定了不同类型的信息需要保留的时间。一般来说，除非有合法的保留令，否则您应该处置已达到或超过保留期的记录。请记得处理电子邮件和其他电子记录以及任何纸质记录。相关的进一步信息，请向您所在公司的记录管理员索取，或参阅 CSL 全球记录管理政策和任何具体的地方性记录管理政策或标准操作程序。

2.4 资产和信息保护

必须妥善维护和适当保护 CSL 的设施、设备和其他资产，防止盗窃、滥用和未经授权披露。因此，CSL 的每名员工都有责任确保我们的资产和信息得到保护。

CSL 的电子设备主要提供给支持 CSL 业务目标和承担责任的员工。只有经过 CSL 批准并受到 CSL 支持的软件才可以安装在由 CSL 提供的电子设备上。所有与 CSL 的业务有关的数据和信函，以及在 CSL 提供的电子设备上创建和/或保存在 CSL 提供的电子设备上的数据和信函均属于 CSL 所有的财产。共享或传播 CSL 专有信息必须符合 CSL 的安全政策（可在 CSL 的内网获得）。

确保我们的信息安全是每一个员工的责任。CSL 承认互联网的广泛使用以及互联网对 CSL 及其员工或者向或代表 CSL 提供服务的各方都大有裨益的事实。所有在线通信活动，包括社交媒体的使用，都必须遵循与适用于 CSL 的各项政策中提及的和所有其他员工活动的原则和指导方针相同的原则和指导方针。

进行在线活动时，不得披露可能被视为 CSL 的商业秘密或 CSL 的其他机密或专有信息的信息。在 CSL 的工作环境中将互联网用于私人目的是允许的，但前提是：不影响员工的工作业绩，而且是在员工的私人时间（例如休息时间等等）里使用，更不得访问或发送任何违反适用的法律或损害他人或 CSL 声誉的资料，或从正常社会标准看来令人不快或不适当的资料。



2.4 资产和信息保护 (续)

我们将过滤器应用于 CSL 的电子设备,以防止任何人访问内含不恰当内容的网站。但是,我们不可能识别和限制访问所有不当网站,所以每位员工都应当留意自己访问的网站。

如果存在滥用 CSL 信息资产的风险,CSL 可以监控互联网、应用程序和内部网络的使用,并始终遵守适用的法律。我们保留运用该能力保护 CSL 以防犯罪或不当活动发生以及确保员工按照 CSL 的政策履行其职责的权利。在任何情况下,我们都将确保完全遵守适用的数据隐私法律法规。

CSL 所有或租赁的任何设备或其他资产 (包括实验室笔记和笔记本) 均属于 CSL 的财产,在员工离职或 CSL 管理层要求时,必须归还 CSL。

问

在 CSL 以外,我可以共享或不得共享哪些信息?

答

CSL 将信息分为三类。

1. 公开 — 信息可以公开共享。
2. 机密 — 根据经批准的保密协议,信息可与所有员工和临时工共享。
3. 受限机密 — 信息可与由访问控制列表管理的部分员工和临时工共享。

问

我想下载我的 CSL 笔记本电脑中的内容,这样我就可以使用我的家用电脑对 CSL 生产数据进行数据分析。我意识到这个信息是机密信息,在某些情况下,为受限机密信息。但家用电脑设备比 CSL 发给我的笔记本电脑性能更好。可以这样做吗?

答

禁止将机密或受限的 CSL 机密信息下载到个人电脑中。如果您认为 CSL 发给您的设备功能不够好或缺少您执行工作所必需的功能,请与您的经理讨论这个问题。

问

我参与了当地市议会的选举,并在由几名候选人组成的改选委员会中任职。我可以使用 CSL 的设备来做这些工作吗?

答

不可以。CSL 禁止将 CSL 资产用于政治目的。其中包括使用公司电子邮件和网络服务。

问

我想通过电子邮件将一些 CSL 文件发送给我的合作伙伴来校对我写的内容。我的伙伴不是 CSL 的员工。这样可以吗?

答

不可以。不允许使用电子邮件与非 CSL 员工或不受 CSL 已批准保密协议约束的临时工共享 CSL 信息和数据。



2.5 持续披露

作为澳大利亚证券交易所 (ASX) 的一家上市公司, CSL 有义务遵守澳大利亚法律和 ASX 上市规则。

除有限例外情形之下, 我们必须不断向 ASX 披露有关 CSL 的, 正常理性人士会认为对 CSL 证券的价格或价值造成实质性影响的信息。

我们的持续披露政策制订了明确的指南, 并规定了当高级管理人员和全体员工得知可能需要披露信息时应该采取的行动。

2.6 证券交易

在 CSL, 我们鼓励所有高级管理人员和员工长期持有 CSL 股票。不过, 在确定此类股票的交易时机时, 我们须要小心谨慎。

根据内部交易法的规定, 当高级管理人员或员工得知尚未公布于市场的价格敏感信息时, 禁止交易 CSL 股票。

价格敏感信息包括:

- 与预算或预测相对比的 CSL 财务业绩;
- 重要合同的签订或终止;
- 实际进行的或拟定的兼并、收购或合资活动; 或
- 重要研发项目对应项目里程碑的进展。

我们的既定证券交易政策将帮助高级管理人员和员工充分理解与内幕交易相关时他们应尽的义务, 尤其是 CSL 证券交易时。

根据澳大利亚法律, 内幕交易属于违法行为。

问

我的一部分限制性股票刚刚被兑现, 我想像过去每年一样卖掉它们。CSL 没有处于封锁期, 但我目前正在处理一项机密收购项目。我可以卖掉我的股份吗?

答

如果您正在处理一项机密交易 (如收购), 您应该在出售股份之前联系公司秘书, 讨论您是否拥有非公开信息材料。



2.7 竞争

遵守竞争法是企业诚信和良好声誉的根本基础。

CSL 支持自由竞争原则，禁止以下行为：

- 误导消费者或限制消费者接受治疗；
- 违反适用竞争法而操作价格；
- 导致与竞争对手对市场行为进行协调；
- 以不道德、不透明和不符合任何法律法规的方式收集竞争情报；或
- 构成其他不公正行为。

我们制订了培训计划，以保证相关员工理解他们自己和 CSL 有义务遵守适用的竞争法。我们亦为识别、通报、举报、调查和解决违法行为制订了制度，并定期强化员工的意识，让他们知道提出顾虑的方式。

违反竞争法会给 CSL 和员工带来严重后果，包括巨额罚款和监禁。CSL 认为这是严重不当行为，会招致纪律处分，情节严重者将被解雇。

问

一位项目经理正在准备明年的营销计划演示。虽然演示本身主要侧重于推广概念和商业计划，但这名经理希望演示能够显示出团队在开发构思方面的“积极性”，以及他们对成功有多自信。经理能否声称他们的战略将“阻止竞争对手进入这个领域”，CSL 集团将“主导市场”？

答

不可以。这些词汇已经传达出一种特殊的法律含义，表明潜在的反竞争行为。使用此类词语（即使无意反竞争）可能会引发调查、诉讼，并对 CSL 声誉造成严重损害。如对与竞争问题相关的任何演示有疑问，请咨询 CSL 法务部和/或 CSL 道德与合规部。



2.8 利益冲突

在 CSL 公司内履行其各自职责时,所有高级管理人员和员工都需要将 CSL 利益置于个人利益之上。当员工的个人利益可能损害 CSL 的利益或将员工尽忠效力于 CSL 利益的义务置于险地时,则可能发生利益冲突。

请注意,这种损害并非必须发生才能将情况确定为实际或潜在的利益冲突。感觉某种情况存在利益冲突即足以损坏或让人质疑员工的职业声誉和决策制定能力。

其中包括但不限于以下情况:

- 个人利益(财政性的或非财政性的)极有可能影响员工处理 CSL 业务时的判断力;
- 员工与亲属、朋友、邻居或任何第三方群体或组织的忠诚关系被合理地认为与 CSL 的利益和利害关系相冲突;

- 员工在某次已知 CSL 有或者可能有利益的交易中获得利益;
- 员工从 CSL 供应方、竞争对手或客户处获得费用、佣金或其他补偿;或者
- 员工将其时间、设备、用品或精力运用到经 CSL 批准的活动、计划或用途以外的地方。

在此情况下,或如对是否存在利益冲突存有疑问,员工必须向其主管/经理或 CSL 法务部披露看似或实际的潜在冲突详情。无论如何,为管理冲突做出的任何决定都必须得到 CSL 高级管理层的认可,并得到妥善记录。

为避免任何可能发生的或被察觉的利益冲突,任何员工必须获得其主管/经理同意后才能开始或继续在公司以外担任职务。

问

我叔叔在 CSL 最常用的其中一家供应商那里工作。是否存在利益冲突?

答

是。那些为 CSL 的客户、经销商、竞争者或供应商工作的家庭成员特别容易引发冲突。在这种情况下,可能会产生利益冲突,这取决于您在 CSL 的职位以及您对采购决策的影响力。您应向您的主管/经理和/或 CSL 道德与合规部披露这一信息,并寻求进一步评估。然后,CSL 可以采取适当措施来解决这一问题。



2.9 行贿和贪腐

禁止 CSL 的任何部门和员工通过直接或间接地提供、支付、诱惑或接收贿赂或给予或接受个人礼品、财务或其他方面的好处或引诱，来换取自己作出业务决定。无论这种酬劳或诱惑的价值多大，都适用这一禁令。CSL 的政策也禁止提供疏通费。

员工和董事们一定不得提供或接受可能或实际上会影响他们客观的业务判断能力的礼物或招待活动。

我们制订了以确保相关员工理解自己和 CSL 在避免可能构成贿赂和/或贪腐行为方面应尽的义务为目的的政策和合规培训计划。我们为识别、通报、举报、调查和解决任何违反 CSL 政策和适用法律的行为制订了制度，并定期强化员工的意识，让他们知道提出顾虑的方式。

违反反贿赂和反贪腐法的行为会给 CSL 及其员工带来严重的后果，包括巨额罚款以及监禁，因此 CSL 将此类行为视为可能导致包括解雇在内的纪律处分的严重不法行为。

问

我是一名对 CSL 制造设施进行潜在水过滤替代技术评估团队的成员。作为评估的一部分，我被要求前往欧洲各地参访使用上述技术的其中一种的工厂。其中某种技术的提供方提出其可以为 CSL 团队报销所有一等舱机票。那么，我是否可以接受该技术提供方的好意呢？

答

不可以。接受这一优惠将违反 CSL 的政策，因为提供此类价值可能会被视为影响您对技术的公正评估以及 CSL 随后的采购决定。报销一等舱飞机票，这种礼物是不合适的，甚至可以说太过奢华，并超出了正常业务准则允许的范围。如果您要求进一步的澄清，您应当与您的主管/经理或 CSL 道德与合规部联系。

问

我认为我们的经销商为了能够中标，可能向一些政府官员提供不适当的招待活动。鉴于经销商而不是 CSL 做出此类行为，我需要为此担心还是需要与道德与合规团队讨论这个问题？

答

是。您确实需要立即与道德与合规团队讨论此事。如果经销商代表 CSL 行事，并且我们知道或认为经销商从事此类活动，我们可能会受到牵连。因此，讨论这个问题至关重要。



2.10 市场实践

2.10.1 面向医疗专业人士的营销

对于制药行业来说,与医疗专业人士交往是该行业的重要问题。除了监管营销实践活动的法律法规之外,世界各地的制药行业组织已经建立了各种行为准则来监管这些互动。

我们的行为受这些准则及作为这些准则基础的道德原则的约束。我们致力于在我们经营所在的每个国家/地区遵守所有适用的当地法律和法规。

制药行业的市场推广活动有多种形式,其中可能包括:

- 赞助医学大会和医学研讨会;
- 赞助医疗专业人士在医学大会和医学研讨会上进行演讲;和
- 资助医疗专业人士参加大会或医学会议。

我们应仔细考虑每次互动,将重点放在确保我们的产品和服务得到真实、公正和准确的表述,以及确保全面遵守所有适用法律和行为准则。

我们已经制订了相应政策和合规培训计划,以确保相关员工理解自己和 CSL 在医疗专业人士推介方面的义务。未能遵守 CSL 在这方面的政策将被视为严重不当行为,会招致纪律处分,情节严重者将被解雇。

2.10.2 标签和产品声明

作为一个值得信赖的药品供应商,CSL 的声誉和成功取决于我们的产品以正确的方式呈现。

药品的标签和广告受到严格管制。广告和促销材料必须始终真实,必须遵循任何上市授权条款和条件(即没有“标签外”促销),以均衡的方式准确描述产品的风险和利益,且不会造成误导。

在许多情况下,经营所在国的当地适用法律会禁止直接向消费者做广告。

2.10.3 产品披露

与 CSL 生产或分销产品有关的任何产品披露声明受到我们经营所在国家/地区的适用当地法律的严格控制。

这种声明旨在确保医疗专业人士或患者免于不慎滥用产品,并完全了解与使用我们产品相关的适当适应症、益处和潜在风险。

我们力争保证,所有重要信息都包括在产品披露声明中,并且保证该信息是最新的。在产品披露声明或市场推广材料中遗漏任何重要信息都可能被视为是误导和欺骗。

我们对于产品信息的批准过程(通过医务和注册部门)制订了严格的政策和程序。

我们建立了广泛的内部培训计划,以保证所有相关员工能理解和执行这些政策和程序。

2.10.4 贸易合规

CSL 致力于遵守所有适用国际贸易法规,包括海关监管、进出口控制和制裁。违反这些法规可能导致民事和刑事处罚,并会丧失出口特权。CSL 定期对照政府制裁方名单筛查第三方、客户和员工。

有关进出口和制裁的法律十分复杂,频繁变更,而且在某些地区可能相互冲突。员工如有关于贸易合规的任何疑问或疑虑,应联系 CSL 全球贸易合规部或 CSL 法务部。

问

一名医疗专业人士想告诉他们的同事有关 CSL 产品的情况,并询问我们是否可以为此向他们支付咨询费。我应该怎么说?

答

您应该告诉他们,我们仅通过旨在满足特定业务或科学需求的 CSL 计划向医疗专业人士支付费用,并且这些计划必须按照适用程序文件的要求获得批准。作为此类计划的一部分,CSL 可以按照根据适用程序文件获批的书面合同,对医疗专业人士所需的咨询服务支付报酬。



2.10 市场实践 (续)

问

我负责从欧洲和北美向我之前从未送过货的国家/地区运送 CSL 产品的特殊货件。我记得听说过该国正受到制裁的事。我如何得知这些制裁是否影响我的运输？

答

在接触新业务伙伴或新地点时，员工必须确保在任何国家或国际制裁名单上没有相应的条目。如果结果为肯定，员工必须联系 CSL 全球贸易合规部展开进一步调查。在处理出口前，员工必须确保：

- 物品不受管制，并且不需要从相关机构获得出口/再出口许可；及
- 遵守所有进出口要求。

部分目的地受综合对外贸易法规、禁运或制裁制约，在开始前需要额外考虑。员工应联系 CSL 的全球贸易合规部或 CSL 法务部，寻求指导。

2.10.5 知识产权

对知识产权的确立和保护是我们投资于研发的基础。

CSL 将遵守管辖知识产权的所有适用法律。我们将确立并保护专利、商标、注册设计、版权、商业秘密和机密信息。这包括向我们的员工提供必要信息、工具和流程，以保护我们的资产。

CSL 与全球的学术机构和其他组织建立战略合作伙伴关系，以补充我们的内部专业知识，并推动科学发展和成功产品开发的前景。这些合作伙伴关系往往会产生分享知识、知识产权或产品的情况。我们将订立合作协议，处理合作伙伴关系方面的问题，包括尊重和保护知识产权和机密信息。

问

我在寻求聘请第三方帮助推进我们团队一直在从事的有关新药物作用靶点的研究。我需要快速行动，因为我的联系人要出国。我能否给他们打电话，讨论 CSL 的工作和他们怎样可以帮到我们？

答

应谨慎对待尚未进入公共领域的任何信息。在与第三方讨论任何保密材料前，您应该考虑知识产权保护及我们设想的合作性质，您应向 CSL 法务部寻求帮助，获得有关如何最好地保护 CSL 的资产和信息的建议。一般而言，在最开始，在双方开始讨论和合作前需签订一份保密协议。

2.10.6 税务

CSL 致力于遵守我们经营所在所有国家/地区的适用税务法律和法规。CSL 了解因税法的复杂性、税法的持续演变和它如何适用于特定事实和情况的固有不确定性产生的税务风险。

因此，CSL：

- 承诺遵守所有运营国家/地区的适用税法，并在确定关联方之间国际交易的适当转让价格时应用“经济合作与发展组织”（经合组织）转让定价指南中的原则；
- 不采取激进的税务状况，仅实施与我们的业务活动相一致的交易，具有明确的商业目标，并且不依靠税收来保证其商业可行性；
- 采用董事会批准的全球税收政策；以及
- 确保董事会审计和风险管理委员会审核并考虑税务缴纳、税务政策和税务相关风险管理。

2.10.7 市场扩张

向新的市场或地理区域扩张对于我们保持增长至关重要，并可使我们继续兑现我们对患者和公共健康所做的承诺。CSL 承诺在评估与我们开展业务的国家/地区以及开展业务的基础时执行充分的尽职调查。



2.11 招待活动和礼物

CSL 一向认为, 在实际经营活动中:

- 员工可能向客户、潜在的客户或其他与 CSL 有业务往来的人士赠送礼物或提供招待; 及
- 供应方、潜在供应方或其他与 CSL 有业务往来的人士可能向员工赠送礼物或提供招待。

但是, 员工应当按照适用 CSL 政策有选择性、适当且不频繁地赠送或接受礼物或者使用招待。绝不能赠送或接受现金或现金等价物礼物(例如, 代金券)。除非遇到特殊情况, 不鼓励员工动用 CSL 的钱款招待同事, 而且, 在该等特殊情况下, 员工必须获得 CSL 高级管理人员的批准才能够动用 CSL 的钱款招待同事。

如果员工提供或接受礼物或招待活动被视为是恰当的, 则员工所选择的礼物类型或招待形式应该能够反映专业和社区的道德标准、适度得体, 遵守适用的法律和行业准则, 而且与我们所阐明的价值观和适用 CSL 政策相一致。不得索要、要求或请求礼物或招待。提供任何礼物或招待的情况必须透明化, 并妥善记录在 CSL 的财务记录中。

在就 CSL 的业务进行采购和/或其他合同谈判期间, 禁止提供和接受招待或礼物(另请参阅第 2.9 条行贿和贪腐)。

某些国家/地区定有明文法规, 禁止或限制向医疗专业人士和政府官员提供礼物或招待。根据适用的 CSL 政策, 不得向医疗专业人士和政府官员提供招待活动(如体育赛事、戏剧或音乐会)。根据这些政策规定, 对以餐饮(招待)形式提供招待活动有严格的要求。

我们制订有政策和合规培训计划, 以确保相关员工了解他们自身和 CSL 就接受和提供礼物和招待承担的义务。我们为识别、通报、举报、调查和解决任何违反 CSL 政策和适用法律的行为制订了制度, 并定期强化员工的意识, 让他们知道提出顾虑的方式。

如需进一步指导, 请联系 CSL 道德与合规部或 CSL 法务部。

问

为了庆祝, 我想带参与了本项目的研究员和一些 CSL 员工去看一场本地足球决赛。那么, 公司会允许我这种做法吗?

答

您必须考虑接受这种招待活动的研究机构是否会被认为是对所做工作的不当认可。您还必须考虑您是否有可能让这家组织参与未来的项目, 以及与该组织的员工参加社交活动是否会危及这一点。

在任何情况下, 如果您提供了昂贵或难以买到的门票(如顶级赛事的门票), 该招待活动的价值将被认为过高。在这种情况下, 您不应该提供这项招待活动。同样, 如果第三方(如经销商、代理商)邀请您参加某项娱乐活动(如体育活动、音乐会), 您必须与您的主管/经理或道德与合规团队一起评估该邀请的适当性。



2.12 与外界利益相关者的关系

2.12.1 与政府官员接触

CSL 与政府官员和其他利益相关者合作,为我们开展业务的国家/地区制定公共政策做出贡献。我们这样做是为了确保公共政策能够反映出我们所服务和负责的众多利益相关者的合法利益,其中包括患者、血浆捐献者、员工、投资者和我们所在的当地社区。

CSL 开展经营活动的领域都是受到严格管制的领域。员工有可能会接触某些政府官员,有些官员负责我们药物产品的许可、产品的准入、资金和推荐条款,与我们就合同展开谈判和管理合同,有些官员负责制订并执行会影响我们的法规。

我们要求与政府官员的任何互动都要符合道德准则,并遵守适用的法律法规。如果某位员工与政府官员接触,他们必须诚实地提供信息,不得有任何伪造或遗漏。我们必须按照 CSL 全球记录管理政策和程序保存与政府部门谈判、查询或诉讼相关的所有记录,我们与政府部门的所有交往必须符合本准则第 2.9 节(行贿和贪腐)和 2.11 节(招待活动和礼物)的要求。

如果 CSL 或 CSL 员工政治行动委员会允许向政治候选人或其他政治利益相关者捐款(美国员工可以自愿捐款),则这些捐款必须在政党、候选人或代表之间保持合理平衡。此类捐款必须符合当地法律法规和适用的授权级别。

我们将根据对个人或政党参与对 CSL 至关重要的公共政策问题的商业相关性的理解,并考虑利益相关者的期望以及为患者和公共健康创造共享价值的能力,就如何做出政治献金做出决策。

我们认为,鉴于政府在药品和生物制药管制、推荐、药品费用报销和采购方面发挥着至关重要的作用,因此,政治献金的透明度对于制药公司来说非常重要。CSL 将在年度报告中公开披露每年的捐款总额,详见 CSL.com。

如果您对是否应该直接与政府官员接触有任何疑问,请联系您当地的公共事务代表。

2.12.2 参与公共政策

我们认为,如果某项公共政策对我们的商业活动有直接影响而且我们在此领域有特别专长,CSL 在其制订过程中要扮演重要角色。

我们直接与政府和其他利益相关者合作,提供我们对问题的观点,我们可以为政策的制定提供特定的专业知识或见解。

我们还与相关行业协会通力合作,在符合我们价值观和利益的前提下,使我们的行业地位得以发展。

2.12.3 外部沟通

CSL 已授权适当发言人,就我们的商业问题向媒体、分析师和政府作出评论。只有这些获得授权的发言人才能够作出此类评论。

问

我在 CSL 血浆收集中心工作。最近,我接到一个报纸记者关于 CSL 的血浆疗法安全性的问询电话。我是否应当据我所知的一切对该问题作出回答或回答“无可奉告”?

答

通过媒体向公众透露的信息可能会产生重要的,有时甚至是不可预告的财务或法律后果,并会影响 CSL 的企业声誉。非常重要的一点是:所有 CSL 公开发表的评论,包括对媒体提问的答复,都必须准确、及时并前后一致。因此,只有授权发言人才可以代表 CSL 发表任何公开评论。您应当礼貌地回答那位记者:您将安排相关发言人尽快对他的问题给出回答。您还应当弄清楚问询的性质和问询者的联系方式。您必须立即向您所在地区的 CSL 通讯代表汇报关于上述问询的情况。

问

我正在参加一个科学会议,我为我的团队最近获得的一种新疗法的结果感到非常激动。我准备了一些详细的幻灯片,同与会者分享。我需要事先获得批准吗?

答

在研发活动中获得的信息是一项极其宝贵的重要资产,必须加以管理,以便为 CSL 及其利益相关者带来最大价值。重要的是,在没有对信息披露的效果进行适当评估的情况下,不得披露该信息。员工在公开分享任何信息之前,必须遵守 CSL 的研发信息披露政策。



2.13 隐私

2.13.1 第三方信息的隐私

CSL 尊重并承诺保护与我们交往的所有人的隐私,其中包括患者、血浆捐献者、医疗专业人士、协作方和其他第三方。在此方面,至关重要的是我们要及时有效地遵守当地所有适用法律,这既是一种法律义务,也是一种良好的公司准则。

当我们收集、处理、保存和转送个人数据时,我们遵照当地所有适用法律要求采取适当的预防措施,以确保个人隐私得到保护,个人权利得到尊重。

我们已经制订了以确保相关员工理解自己和 CSL 在根据适用的当地法律进行个人信息管理方面的义务为目的的政策和合规培训计划。

2.13.2 他人敏感信息隐私

CSL 可能会从其患者、血浆捐献者、医疗专业人士、合作者和其他第三方收集敏感信息。这些敏感信息可能包括物理识别信息(如指纹扫描)、医疗保健信息和财务信息。这些类型的数据需要更高级别的隐私保护。因此,CSL 致力于将此类信息的收集限制在实现业务目的所必需的范围内,并以符合当地适用法律的方式进行处理。

问

在医生办公室等待与医生交谈时,我可以看一下患者登记表或病历表吗?

答

不可以。在这种情况下,查看患者登记表或医疗数据违反了患者对保密性和隐私的期望。

2.13.3 员工信息隐私

CSL 确保根据适用的当地法律管理员工信息。在某些情况下,法律规定可能要求收集员工信息。在其他情况下,CSL 会确保数据的收集和使用方式能够在个人隐私权和我们合法的业务需求之间取得平衡。因此,我们只收集那些必要的、我们业务所需要的员工个人信息,收集时我们将采取非强迫方式,且要符合当地适用法律要求。

我们保证向员工介绍他们的权利,使他们了解收集信息的目的,检查他们的个人记录和纠正档案中的错误。

问

我是一名 CSL 的员工。CSL 会收集和使用我的哪些数据?

答

与所有雇主一样,CSL 会收集并使用其员工的个人数据。例如,员工的姓名、地址信息、联系方式和工资数据。法律通常强制要求雇主收集此类数据。除了法律要求的数据之外,CSL 还可能使用自动累积的个人数据,这些数据是员工日常使用雇主提供的数字设备和应用程序(如电子邮件)的副产品。根据适用法律,CSL 针对数据的敏感性和与使用此类信息相关的风险制定了适当的安全措施。



3

我们产品的 安全 and 质量

本章内容

3.1	研究与开发	26
3.2	生物伦理	27
3.3	药物警戒	31
3.4	质量	31
3.5	供应链	32
3.6	人权	33





CSL 的承诺：

CSL 致力于开发、生产高质量药物并确保可靠供应，以改善和拯救罕见病和严重疾病患者的生命，保护公共健康。

我们将：

- 在开展动物性研究和开发以及涉及到患者或被试者的临床试验时，持续地采用制药行业的最佳准则标准；
- 保持一项质量管理体系，确保员工理解和严格遵守质保程序；
- 确保我们的第三方采取相同的质保程序，为我们提供原料的其他制药公司也积极主动地采用相同的质保原则；
- 就我们的任何产品的任何安全或质量问题从速通知监管机构和其他利益相关者（如适当）；
- 与世界卫生组织（WHO）和相关政府合作调查及防止任何假冒我们产品的事件；和
- 实施实用的商业制度，以保证那些与 CSL 交往的人士的权利。





3.1 研究与开发

我们的使命是发现、开发和提供创新疗法，提高患者的生活质量。我们的承诺延伸到确保我们的药物是安全有效的解决方案，通过解决未满足的医疗需求使患者和医生受益。

为此，我们的研究人员和员工致力于：

- 在整个开发生命周期中与患者合作；
- 适当遵循生物伦理原则；
- 利用科学技术的进步对新的疾病机制和产品展开研究；
- 只有在没有其他科学或法规可接受的替代物来证明研究化合物的安全性和有效性时，才支持在研究中使用动物，并确保在动物的使用上做到认真谨慎；
- 始终按照源自国际伦理指南的共识伦理原则展开临床试验，如“国际医药法规协会 (ICH) E6: 良好临床实践指南 (GCP)”和“世界医疗协会赫尔辛基宣言”以及“CIOMS 涉及人类受试者的生物医学研究国际伦理指南”；
- 推动有价值的健康改善或科学知识的进步，同时寻求识别并最大限度地降低药物接受者的相关风险；
- 以透明的方式开展研究，尊重临床试验的参与者；
- 根据公认的国际指南，通过透明地公开所有临床试验结果，努力提高科学和医学知识；
- 及时注册医药产品，尽快将我们的新疗法提供给患者；以及
- 依据全球质量标准。

3.1.1 以患者为中心和公共健康

“以患者为中心”是我们的核心价值观之一，也是我们所有工作的重要基础要素。我们认为，患者和护理人员最为了解什么对疾病的管理和治疗具有意义。

我们致力于为患者和护理人员开发和定制策略和流程，采纳他们对开发计划和研究的特定观点。我们积极与患者组织合作，为患者和保护公共健康制定独特的计划和活动。我们运用对病人及其家人的深刻理解来创建我们自己的项目。除了建立这种赋权意识和社区意识，我们还与这些团体合作，改善和扩大与罕见和严重疾病相关的教育和外联工作。

我们与政府当局和其他利益相关者合作，为保护公共健康提供支持，并解释罕见疾病社区的独特需求，以帮助他们理解我们的疗法所提供的真正价值。我们还旨在确保患者能够获得所需的护理和治疗，使他们过上充实而有意义的生活。



3.2 生物伦理

“生物伦理”指的是在药物的发现、开发和生产以及更广泛的医疗保健中对伦理的应用。生物伦理原则指导我们如何在工作中以负责任和合乎道德的方式行事，最终使社会受益。在 CSL，我们按照我们的准则和价值观行事，并认真考虑我们的活动所造成的道德影响，以履行我们对患者和公众福祉所做的承诺。

尊重可持续道德行为至关重要。然而，我们很务实，承认我们的做法可能需要适应外部影响带来的潜在挑战。其中包括：

- 社会趋势；
- 生物技术和研究的科学进展；以及
- 公共健康需求。

此外，我们认识到需要不断评估和改进我们的内部道德标准和流程。CSL 通过生物伦理咨询论坛实施具体监督，以评估和积极应对与研究和开发相关的新兴生物伦理难题。

CSL 的生物伦理咨询论坛由特定外部生物伦理学家提供支持，在需要时他们可作为我们的生物伦理问题研究和开发团队的顾问团。大家可借助论坛提出各种生物伦理问题并展开辩论，以此帮助 CSL 做出决策，并考虑新的生物伦理相关倡议、政策和准则。

3.2.1 科技进步

我们努力将创新转化为解决方案，在研发中，我们利用科学领域的最新发展和应用来发现和开发新的关键疗法，从而实现未被满足的医疗需求。

基因疗法领域的最新进展为药物开发带来了新的机遇；然而，相关技术也带来了复杂的问题。

3.2.1.1 胚胎和胚胎组织及干细胞的使用

CSL 不使用人类胚胎或人类胚胎组织的干细胞进行研究，也不参与这样的研究。我们也不会将它们用于我们的产品。我们不实施针对种系的人类基因疗法，也不为此类外部研究机构提供资助。

3.2.1.2 转基因生物的使用

我们通常在研发、制造和质量控制过程中使用标准的转基因生物 (GMO) 来开发重组蛋白。使用 GMO 开展的所有研究和开发都是按照规定的监管标准进行的，并在最高安全条件下执行全面的风险评估，涉及废物或废弃材料的使用、储存、密封和适当处置。

3.2.2 临床试验

临床试验是为了确定药物治疗能否改善人们的健康而展开的研究。向公众提供新药之前，必须通过一系列精心设计的临床研究进行严格的调查，对疗效和安全性进行评定，然后由监管机构对这些研究进行评估。

我们承诺以负责任的方式开展临床研究。研究参与者安全性和保密至关重要，我们采用内部高标准和监督来确保做到这一点。此外，我们采用适当的机制来确保研究生成的数据做到准确、可信和安全。

在 CSL，我们认为，在从研究设计到招募、注册、研究执行直至完成的一系列研究活动中，给予参与研究的健康志愿者和患者尊重与支持是我们的道德责任。所有为临床研究提供支持的 CSL 员工，以及我们的调查人员、研究中心人员和与我们的公众和患者社区展开互动的供应商，都应该诚信行事，并始终提供最高标准的医疗护理，并对患者给予尊重。

CSL 要求与其相关的所有临床研究均符合国际公认的道德和数据质量标准，这些标准概述了社区对制药公司开展和管理临床试验的期望。无论我们在哪里开展临床研究，我们都要求秉承相同的道德标准。我们只在符合这些标准的国家/地区开展研究，并且只在经过评估，认定其具备适当医疗和研究基础设施的机构中开展研究。



3.2 生物道德 (续)

将药物首次应用于人体 (被称为首次人体试验 [FiH]) 是临床研究的关键时期。这些 FiH 研究对于加深我们对疾病的了解, 进一步挖掘研究方法的潜力, 以及保护参与者的健康和福祉尤为重要。CSL 认真对待这一责任, 并根据监管指南制定了相应流程, 以便研究参与者能够做出决策并进行监控。

对于所有由 CSL 提供赞助的研究, 我们设立了一个跨职能内部专家小组, 可确保所有研究都有科学依据, 且符合我们最高级别的安全管理要求。在研究开始之前, 我们会对所有可用数据进行审查, 确认已对有利的效益/风险比进行评估。这符合我们对保护研究参与者所做的承诺。

CSL 将仅对以下国家/地区的患者展开干预性 III 期临床研究:

- CSL 计划获得批准, 并且已经决定将研究药物商业化;
- 正在研究的产品已经在该国/地区获得批准, 可用于替代适应症和/或人群, 并计划获得针对新适应症的批准; 或者
- 研究药物已获得批准, 可用于研究中的适应症, 并且可以获得或有意向获得批准 (如 IV 期研究)。

对于罕见病, 必须尽快向儿童提供新的研究药物。评估药物的疗效和安全性在伦理上是否有依据且可行时, CSL 致力于将儿科受试者纳入我们的临床项目中。这将通过与适当的监管机构合作加以确定。与所有 CSL 临床研究一致, CSL 赞助的儿科研究符合所有要求的法律和法规。

向那些考虑参与临床研究的人就关于研究目的、参与的风险和潜在益处以及治疗选项提供透明且易于理解的信息, 这点十分重要。这可通过知情同意程序实现, 通过这一程序, 研究中的所有参与者都可以明确地共享信息, 从而使参与者能够做出决定。参与者还被告知, 他们可以在任何时候自由退出, 无需提供任何理由, 这样做也不会对他们获得医疗保健产生任何不利影响。如果我们发现与研究行为或利益/风险评估相关的新信息, 我们会立即向参与者告知这些信息。

我们认为, 如果个人作为患者的基本权利得不到保护, 其个人研究数据得不到保护, 他们就不应该成为临床试验的对象。在研究参与者或法律认可的代表自由提供知情同意书之前, CSL 不允许开展任何研究程序。

CSL 对临床试验的各个方面都会执行内部质量审计, 并为全球卫生主管部门的检查提供支持。

3.2.2.1 临床数据透明度

CSL 深信向医学专业人士、潜在的研究对象和公众提供临床研究和临床研究结果十分重要。此外, 无论结果如何, 我们都会确保披露与注册临床研究相关的均衡、完整、准确的非专有信息。我们会通过各种机制及时做到这一点。

- CSL 赞助的研究列于公司网站中。我们还在“国际医学杂志编辑委员会”(ICMJE) 认可的公共临床试验注册中心前瞻性地注册了所有对患者或健康志愿者展开的干预性研究。我们会根据当地要求和标准注册 CSL 赞助的非干预性研究。
- CSL 赞助的临床研究的总结结果会在最后一名患者最后一次就诊的 12 个月内披露, 除非另有规定并符合当地要求和标准。这包括停用产品的研究结果和出于安全性或有效性原因停用的研究结果。
- 我们努力通过公开的独立网络服务为研究参与者发布通俗易懂的摘要, 与参与我们临床研究的患者分享研究结果。此外, 根据要求, 我们将与希望同患者分享个人结果的研究人员展开合作。可根据当地法规和标准来确定如何对此类请求做出适当响应。



3.2 生物道德 (续)

问

一家研究医院询问是否可以提供最近完成的一项由 CSL 赞助的临床试验的临床结果。他们认为我们的结果将帮助他们进一步开发救生疗法。我可以访问到此类信息，我可以分享吗？

答

不可以。这些结果不能共享。无论结果如何，CSL 临床研究结果都需要遵守当地要求和标准以受控方式进行披露。CSL 致力于在临床试验完成后的一年内，将所有患者研究的总结结果发布在 clinicaltrials.gov 等公共网站和注册中心中。如果试验涉及 18 岁以下的患者，结果将在试验完成后的六个月内公布。对研究结果感兴趣的研究人员应该访问此类注册中心。

3.2.2.2 临床试验数据隐私

为了给那些希望更仔细地检查研究数据或在荟萃分析中将这些数据与其他研究相结合的研究人员提供支持，CSL 采用了一套用于评估匿名患者级数据请求的流程。确保个人隐私至关重要，CSL 在处理个人数据时会遵守“欧洲一般数据保护条例”和当地适用要求。

任何公开共享（例如与监管机构或调查机构共享，或者在演示文稿或出版物中共享）的患者级数据都采用匿名方式，以保护个人身份信息。如果有合理的可能性可以重新识别出个体患者，CSL 将不会提供患者级数据。

在未经请求主动与我们共享个人数据的情况下（例如，作为患者所提供查询的一部分，或者当公众成员报告不良事件时），除管理查询或报告之外，我们不会将此信息用于任何其他目的。个人数据不会与任何其他方共享，除非我们有法律义务这样做（如监管机构要求），或者当第三方代表 CSL 作为数据处理公司时。

只要我们合理地认为实现上述目的是必要的，并且是适用法律要求和/或允许的，CSL 就会保留个人数据。

问

最近完成的一项临床试验的参与者要求我们提供他们参与试验时的所有数据。我该如何管理此请求？

答

在获得临床试验参与者参与试验的知情同意时，会告知这些参与者只能从他们的医生和/或参与临床试验的机构访问任何数据。CSL 无法将数据与试验参与者的身份联系起来。为了满足他们的要求，应指导参与者联系他们的治疗医生或机构。

3.2.2.3 获得研究药物

研究药物是一种尚未获得要求的卫生当局（如美国食品与药物管理局）批准的药物，在完成临床研究之前，尚未完全了解这些药物的收益风险概况。在这种情况下，CSL 仅支持在临床试验环境中提供研究药物。要了解 CSL 相关政策，请访问 [CSL.com](https://www CSL.com)。

对于在严重或危及生命的情况下完成 CSL 临床试验的患者，在某些情况下，CSL 将努力确保在临床研究结束至受调查产品在患者所在国家/地区获得批准期间，为患者提供持续护理。作为特定研究知情同意程序的一部分，CSL 会明确告知所有患者这种情况是否会发生，以及在何种条件下发生。

3.2 生物道德 (续)

3.2.3 动物福利

在 CSL, 我们支持仅在不存在其他科学或监管上可接受的替代物来证明研究化合物的安全性和有效性的情况下才会使用动物, 并确保在动物的使用上做到认真谨慎。然而, 科学知识和监管要求的现状意味着动物评估对于确保我们发现药物的质量、疗效和安全性而言至关重要。

CSL 坚定地致力于以人道和道德的方式使用动物, 我们致力于为参与我们研究的所有动物维持最高的福利标准。我们在所有动物研究中都会遵守适用的当地法律和国际行为准则, 并要求代表我们行事的任何第三方也同样遵守。

在开展任何动物研究之前, 动物伦理委员会 (AEC) 或适用的当地伦理和治理委员会将审查科学需求, 确保所有动物的使用都经过仔细规划和实施, 为参与研究的动物维持最高福利标准。相应的动物伦理监管规定力求确保牵涉动物的活动符合相关法规和准则的要求, 并在可能和法律允许的情况下, 遵循 3R 原则:

- 以其他方法**取代**动物;
- **减少**使用的动物数量; 和
- **改善**所用的方法, 以减轻对动物的影响。

除非获得相应的动物伦理管理机构的以下批准, 我们不会开展任何牵涉使用动物的科学研究或计划:

- 科学研究程序;
- 场所; 和
- 有关研究人员的技术资格。

同样, 我们希望我们雇佣的代表我们进行基于动物的研究的任何第三方组织, 都能根据我们自己的承诺, 按照最高的动物福利标准对待动物。



3.3 药物警戒

所有药物都有可能对某些患者造成不良事件。在 CSL，我们的首要任务是了解药物的潜在不良事件，并对这些不良事件以及药物的治疗效果进行评估。这是通过应用药物警戒来实现的，药物警戒是一套用于监控药物效果的实践方法。

为了确保每种 CSL 产品兼具有效性和安全性，我们建立了系统化流程，旨在最大限度提高药物整个生命周期内的患者安全性。

我们根据可用的安全性和有效性信息对产品执行效益风险评估。这些信息来自于临床前数据；为获得卫生当局批准提供支持的临床研究；广泛的批准后临床研究项目；科学出版物；以及医疗服务提供者、患者或消费者（药物获得批准并投入临床使用后）。此外，所有 CSL 员工都接受了不良事件报告方面的培训，如果他们发现某种药物存在不良后果，他们有义务进行报告。

我们会对不良事件执行复杂的持续监控和分析，这有助于我们了解药品的安全性。我们可以帮助在潜在副作用发生之前识别它们，从而设计和实施适当的预防策略。

我们会对流程和系统质量定期执行内部审计，并由主要监管机构进行监察。

问

最近我参加了一次社会活动，期间有一位客人向我谈起了他的孩子使用 CSL 的产品后经历的异常副作用的事情。我应该怎么办？

答

CSL 非常重视产品质量和安全，而且您有责任立即报告所有不良反应或产品质量投诉。您必须尽快报告该事件，以确保采取适当措施保护该患者隐私。关于如何报告不良反应或产品质量投诉的进一步信息，请访问 CSL 的内网进行查阅。

3.4 质量

我们的患者希望，CSL 的流程能够确保我们的产品达到其对质量和安全的预期。我们致力于开发、制造和供应有益于公共健康，能够改善和挽救患者生命的优质产品。

我们确保产品、程序和服务达到所有相关规格的要求，血浆采集和制造流程中每一步骤都符合当地所有适用法律，以便实现这一目标。这包括全面验证控制这些流程的制造设备、设施、流程和计算机系统。

同样，对所有员工进行培训对于持续、有效地收集血浆和生产药品至关重要。CSL 向培训与参与分拨大量资源，以确保所有员工均有适当资质根据适用的政策和程序履行他们的工作。我们通过电子培训系统记录和跟踪员工的培训。

我们遵守与我们业务相关的适用监管机构要求和行业标准，如现行药品生产质量管理规范（cGMP）、实验室操作规范（GLP）、良好分配规范（GDP）、良好的药物警戒规范（GVP）和适用于制药行业的其它类似标准。

CSL 的全球质量管理体系（QMS）可提供相应框架，确保整个产品生命周期在全部经营地点内符合法规要求。质量管理体系（QMS）包含相关政策和程序，用于管理各个职能的业务流程、合作伙伴和供应商、产品的制造、分配和销售，以及领域内产品安全性的持续监控。

监管机构对我们的生产设施会执行定期、严格的检查，以评估我们的系统，并确保我们的产品符合适用法规的严格合规要求。



3.5 供应链

3.5.1 供应链质量

最简单的 CSL 的供应链形式涉及到第三方制造、物流、市场推广分销和售后监测。

我们要求并实施了一套明确的总括性政策，以覆盖供应链的所有方面，保证我们符合 GMP、GDP 和 GPV 的要求。

我们还就产品质量问题在 CSL 集团内部或者和外部承包制造商签订了质量协议。这些协议规定了有助于遵守 GMP 和 GDP 要求的职责、责任和制度。

为确保患者获得的产品具有卓越质量，CSL 已对产品从生产地点到患者手中的储存和运输制定验证要求。已对材料货件的每项配置进行测试，以确保产品持续受到保护，以防污染和环境状况给产品的安全 and 质量带来负面影响。从生产地点到分销方手中的所有产品货件都配有温度记录器，确认产品的适当运输，以便进一步分销。

我们会定期对分销方进行稽查，确保他们的设施和流程符合适当处理 CSL 产品所要求的标准。

3.5.2 供应链管理

CSL 运营着一个一体化的全球供应链，涉及救生药物的开发、制造和分销。

我们投资发展长期关系，并寻找最符合 CSL 要求的第三方。这一点尤其重要，因为我们生产产品所需的材料和服务具有专业和技术性质。

CSL 以公正和透明方式选择供应方，尽可能地随时充分利用市场竞争机制，从而确保支付公平市场价值。作为甄选流程的一部分，CSL 开展尽职调查，确保供应方适合提供 CSL 正常业务活动范围内的商品或服务。与供应方签订的正式协议载有与聘用范围、CSL 的任何期望和报酬情况相关的条文。CSL 仅与在其企业资源规划系统中确立的经批准供应方进行财务交易。我们还常规性审查与现有供应方之间的关系。对供应方的任何公开认可均需获得 CSL 通讯部的批准。

我们期望我们的第三方能遵守其经营所在国的适用法律和法规，遵守我们所遵守的相同的国际公认的最佳准则。我们还要求第三方遵守本准则中规定的所有其他标准，包括：

- 避免由于与 CSL 合作可能带来的利益冲突；
- 在市场上以讲道德和负责任的方式行事，支持公平竞争的原则；
- 适当使用保密信息，其中包括专有信息和商业秘密；
- 对与其承包合同有关的所有风险进行识别和采取适当管理；
- 以保护其尊严和尊重的姿态对待所有员工；和
- 以负责的方式对他们的直接和间接的健康、安全和环境影响进行管理。

我们期望第三方能制定业绩目标，执行实施计划，并采取适当的措施纠正内部或外部经评定、检查和管理审查所发现的不足之处，从而不断提高业绩。

3.5.3 假冒产品

CSL 曾明确承诺消除分销链或患者接触到假冒疗法的可能性。这包括投资于串行化技术，在产品包装上印制唯一的标识符，以提供简单快速的验证方法，供医疗专业人士验证供应链中的产品为真品。此外，显窃启包装的使用能够为患者提供更安全的产品完整性。

为完全遵守制定假冒管理程序的适用监管机构指引，CSL 已实施全球打假程序。这些程序为在内部和外部传达假冒产品的举报界定清晰的责任，以及为尽可能降低对患者安全造成的任何影响，而需采取的行动详细流程。

问

公司要求我对 CSL 正在开展的某个新项目需要的某些原材料保证不间断供应。那么，在选择供应商时，我应该采用什么原则和流程呢？

答

CSL 定有必须遵守的采购政策。基本原则就是要确保，以质量、产品、服务和价格为基础选择信誉良好的供应商。供应商必须遵守相关的适用法律、法规、准则和相关政策。这包括有竞争力的采购原则；供应商风险评估流程和供应商业绩管理流程。在整个流程中，您的相关采购联系人将为您提供协助。



3.6 人权

CSL 承认, 我们有责任尊重所有与我们展开互动的个人的权利, 包括患者、临床试验参与者、血浆捐献者、医疗专业人士和员工的各项权利。

当我们与构成我们总体供应链的其他第三方和产品与服务制造方一起合作时, 我们期望他们的政策和行为准则也能同样地尊重这些权利。

在可行和互利的情况下, CSL 将与包括行业协会、政府和非政府组织在内的利益相关者合作, 不断改善其供应商和合作伙伴的人权状况。

不管在哪个国家/地区经营, 我们的所有经营活动都受联合国人权声明和 OECD 跨国公司指南及其所规定权利的管制。

特别是, 这些权利将体现在我们业务活动的以下方面。

3.6.1 童工

我们认识到, 应该保护每位儿童的权利, 使之免于经济剥削。我们将在每个营业所在国里遵守最低雇工年龄要求。

3.6.2 临床试验参与者

在其作为患者的基本权利未得到保护或未提供完全知情同意之前, 任何人不得充当临床试验的被试者。

我们保证, 我们的研究和开发计划中的产品不牵涉到对这些权利的违反。

临床试验参与者的更多权利详见第 3.2.2 节“临床试验”。

3.6.3 捐赠者

我们认识到, 血浆和血液捐赠者是我们业务许多方面的重要利益相关者, 对于确保向患者提供安全有效的治疗至关重要。我们尊重并重视捐赠者的健康、时间和安全, 并致力于以尊重和礼貌的方式对待捐赠者。

在完全遵守法律法规的情况下, CSL 将不断寻找机会改进血浆采集流程, 确保提供高标准的捐赠者体验。

3.6.4 员工代表

我们鼓励员工直接向他们的主管/经理提出问题和关注事项。员工有权获得公正、透明和及时的答案。

我们雇用劳动关系专业人员, 投入资源和精力, 与代表 CSL 各地员工的有组织劳工团体建立和保持积极的工作关系。我们尊重由这些外部和内部劳工组织来代表员工的权利。

我们所有员工都有权寻求代表, 而无需惧怕被恐吓、报复或骚扰。

3.6.5 法律权利和最低工资

我们遵守我们运营所有地区和工作环境中制订的工作环境法律。员工可获得达到或超过最低工资标准的工作报酬以及根据法律应该得到的所有雇用收益。

在所有情况下, CSL 的雇用条款和条件将达到或超过最低工资标准。

3.6.6 现代奴隶制

我们禁止教唆、助长或以其它方式使用奴役或贩卖人口。在任何情况下, 均不得剥夺 CSL 聘用的任何人的自由。

问

一个希望根据自己的产品质量和价格与我们合作的供应商不能够或不愿意回答与雇用童工、接受劳工代表和其他职场惯例相关的问题。我们能从这个供应商那里购买吗？

答

不。我们要求我们的供应商遵守这些职场惯例, 并向我们保证其会遵守这些惯例, 以显示他们的诚心。如果任何供应商没有达到这个标准, 我们就不能与该供应商有业务往来。



1
我们的目标
与价值观

2
商业诚信

3
我们产品的
安全和质量

4
安全、公平和激
励性的职场

5
社区

6
环境管理

7
遵守本准则

词汇表



4

安全、公平和激励性的职场

本章内容

4.1	工作场所标准	36
4.2	专业品行	39
4.3	员工奖励	41





CSL 的承诺：

CSL 致力于营造一个安全、公平、激励性的工作场所，这是我们员工品牌的典范。

CSL 的员工品牌 — 光明的未来 (Promising Futures) — 反映出我们致力于创建一个多元化的全球工作场所。我们是一家目标驱动型公司，奉行注重价值的企业文化。在这里，员工可以实现他们的职业抱负、发挥自身潜能，并作为公司的一份子而受到启发和鼓舞。

我们营造出一种道德和包容的文化，其中所有员工都受到尊重和重视，并且可以自由分享各自的观点、经验和想法。我们对骚扰或歧视采取零容忍态度。我们期望 CSL 领导人能够创造一种欣赏和利用差异的文化，在团队中建立多样性，成为 CSL 价值观的榜样。

我们还致力于提供一个安全和保护员工福利的职场。我们意识到工作和生活的价值观需要得到平衡，并在制订政策时对此予以考虑。在业务要求允许的情况下，我们还努力为员工提供灵活的工作安排。

这些承诺有助于我们维护作为一家价值驱动型企业的声誉，成为有吸引力的雇主，并提供一个激励和吸引员工的工作环境，从而发展、吸引和留住员工。

我们关注所有员工，因为我们从最广泛的角度定义多样性，包括但不限于性别、国籍、种族、残疾、性取向、性别认同、世代/年龄、社会经济地位、宗教信仰、专业和教育背景，以及全球和文化体验。

我们将：

- 提供一个无骚扰无歧视且每个人都彼此尊重的职场；
- 尊重和鼓励职场中的多元化和包容性；
- 确保薪酬始终符合或超过法定标准，并根据市场惯例对员工的表现予以奖励和表彰；
- 为员工的专业发展和职业晋升提供支持和机会；
- 保护员工和来我们处所的其他人士的健康和安全；
- 提供适当的退休、医疗、个人休假和福利待遇；
- 确保员工可以寻求代表，而无需惧怕被恐吓、报复或骚扰；和
- 尽可能为员工提供专业和独立的咨询项目来帮助员工渡过困难时期。

4.1 工作场所标准

4.1.1 人才管理

CSL 致力于为忠诚、热情、合格的人才提供就业机会,通过强大、多样化和全球化的员工队伍获得商业利益。在现有和准员工的聘用、选拔、晋升和调动过程中,我们将采用客观公正的方式。我们制订了全球统一的原则,以确保 CSL 集团内的各公司都一致采用寻找、评估、聘用和选拔人才的过程,并遵守所有适用法律。

我们将确保以诚信管理选拔过程,不带任何违法的或不当偏见,且没有利益冲突。

我们支持员工学习和发展的要求,鼓励他们在 CSL 集团内部寻求职业发展的机会,发挥他们独特的潜力。我们重视员工为 CSL 贡献出的各种能力和经验。我们努力平衡公司外聘员工的人数与公司内晋升的员工人数。

对空缺职位采取任何行动均需经过适当授权。

在某些情况下,我们聘请独立第三方作为我们的临时工、服务承包方和顾问。虽然他们不是我们的员工,但是他们对于我们的成功来说非常重要。因此,我们致力于实施符合法律、税收、工作场所健康和安义务的习惯。

CSL 将优先考虑终身雇佣,而不是长期雇佣合同工。

问

我正在招聘一名员工,以填补一个制造工厂生产线上的一个岗位空缺。这个岗位要求在密闭空间内来回走动。我担心身体有残疾的人能不能安全地执行这份工作。那么,我是否应当劝残疾人不要来应聘这个岗位?

答

不可以。劝残疾人不要来应聘这个岗位是违反本准则和相关 CSL 政策的,也是不合法的。您应当确保工作描述和选人标准正确地反映了这份工作的真实和根本要求。您对工作安全的担心出发点是好的,但您不能对身体有残疾的求职者干好这份工作的能力抱有偏见。您还必须考虑到这一点,就是 CSL 会做出合理的调整,以使残疾人在职场上得到平等的对待。如有疑问,请联系 CSL 人力资源部或 CSL 法务部,他们一定会帮助您的。



4.1 工作场所标准 (续)

4.1.2 平等就业机会 (EEO)和职场骚扰

CSL 禁止出于性别、年龄、种族、宗教、残疾、性取向以及受适用法律或公司政策保护的任何其他标准而予某人以次优惠对待。我们将不能容忍任何形式的骚扰,包括威胁和工作场所内任何情景下的职业暴力,其中包括在工作场所以外的会场、培训地、社交场所或通过社交媒体发生的暴力。与 CSL 合作的第三方(包括供应商、提供商、临时工、承包商和顾问),也要遵守我们的平等就业机会和工作场所反骚扰政策。

我们将遵守当地所有适用法律的要求,且至少将:

- 通知并教育我们的经理和员工,使之了解晋升机会均等并熟识当地法律要求;
- 根据业绩作出雇用和晋升决定;
- 明确表明,我们将不容忍工作场所内的任何形式的骚扰、报复或歧视,违者可能遭致纪律处分,情节严重者会被解雇;
- 为希望投诉或寻求建议的人建立透明的程序,该程序应符合公平行事的义务;
- 使员工放心,我们将根据具体情况对其予以最大限度的保密;及
- 确保提出顾虑或上报职场骚扰问题的员工不会遭到报复。

问

我的一个同事告诉我,他们是同性恋者,而且我看到过他们被当成笑柄,听到过关于他们生活方式的负面评价。我应该怎么办?

答

职场骚扰是违反我们的价值观、本准则和 CSL 政策的,也是违法的。它可能对整个工作小组造成负面影响。如果您看到过令您不快的事件,或听到过令您不快的言论,您应当直接向您的主管/经理或 CSL 人力资源部报告您看到过的行为。如果问题仍然没有得到解决,CSL 有一套报告或“举报”流程,您可以按照这种流程报告您的关注事项。如需进一步的信息,请访问 CSL 的内网进行查询。



4.1 工作场所标准 (续)

4.1.3 健康与安全

CSL 致力于为员工、来我们处所的其他人士和我们经营所在社区提供安全、健康和有保障的工作场所。

我们的员工和来我们处所的其他人士有责任确保工作场所的健康和安全不会受到损害。为确保这一点，他们至少应该遵守 CSL 的标准、政策和程序。员工和来我们处所的其他人士必须尽快报告所有事故和危险，以便采取适当行动，预防、纠正或控制这些情况。

CSL 的主管/经理有责任确保提供适当的资源和监督，以便员工和来我们处所的其他人士可以安全地工作。为支持这一点，在每个经营活动中，我们都实施、维护并不断改进我们的健康和安全管理计划，该计划：

- 要求符合所有适用法律、许可和其他规定的要求；
- 要求制定旨在消除工作场所伤害和疾病的健康和安全管理目标和指标；
- 考虑立法和其他运营和业务要求，以及相关方的观点；
- 向全体员工传达健康和安全管理目标，鼓励他们参与提高健康和安全管理活动的活动；
- 要求持续评估并参照目标报告业绩；
- 制定、实施和审核健康和安全管理计划，以便降低风险，达到目标，并推动持续改进；
- 要求促进按最高的标准经营，以保护员工、来访客人和我们经营所在的社区；

- 要求就健康和安全管理问题咨询员工，确保在决策制定流程中考虑到员工；
- 提供适当的培训和资源，以便员工具有适当知识，可以安全地工作；
- 向全体员工和有关各方传达制度要求；和
- 定期审查效果。

问

我的主管/经理要求我们达到只有通过违反健康和安全管理程序才能达到的生产目标。我应该怎么办？

答

必须坚持健康与安全程序，坚决反对将健康与安全程序置于生产目标之后。您首先应当与您的主管/经理讨论您的关注事项。如果您觉得这样做不太自在或无法成功地引起您的主管/经理的注意，那么，您应当向您的健康和安全管理经理或其他高级管理人员反映。如果问题仍然没有得到解决，CSL 有一套报告或“举报”流程，您可以按照这种流程报告您的关注事项。如需进一步的信息，请访问 CSL 的内网进行查询。

4.1.4 复工返岗

对于 CSL 员工来说，重要的是，在他们受伤或生病后的适当时间尽快返回工作岗位。因此，员工康复有双重目的：

- 承认康复是对工人补偿的合规要求的一部分；及
- 确保我们建立的康复计划可以应对员工在工作场所内受伤的心理性和社会性影响。

我们致力于通过早期干预和制订伤病管理计划，帮助受伤或生病的员工重返工作岗位。

4.1.5 终止雇用与脱离雇用关系

当 CSL 终止对某员工的雇用关系时，我们须遵守适用的当地法律，并符合 CSL 的人力资源政策。

终止雇用在以下情形可能发生：

- 有确凿证据表明员工的能力、品行或业绩；
- 业务上不再需要员工所担任的职务；
- 对于“自由”雇用的员工，无论有或没有原因，经过雇主或员工的酌情审视；或
- 当地雇用条款或单独合同规定的其他情形。



4.2 专业品行

4.2.1 相互尊重

CSL 制订了高水平的专业和道德行为标准，这些标准将时刻约束我们与客户、供应方、同事、临时工、承包商、顾问和公众交往的方式。

其中包括：

- 禁止恐吓、歧视、欺凌、敌意或威胁；
- 对他人予以礼貌和尊重；
- 尊重他人的个人财产和 CSL 财产；
- 时刻诚信行事；
- 协同工作，创造更大成绩；
- 努力理解和满足利益相关者的需求；
- 采取措施，理解我们开展业务运作的不同国家/地区的法律和习俗；和
- 禁止因个人（或团体）举报合理关注和/或参与任何调查而实施任何打击报复行为。

4.2.2 机密信息披露

CSL 希望员工尊重在公司任职期间所获得信息的保密性。如果机密信息是由第三方遵守保密义务，根据任何合同条款向 CSL 披露的，除非此类信息用于 CSL 批准的目的，否则员工不得披露或使用此类信息。

涵盖的信息包括但不限于：

- CSL 定价政策；
- 战略和产品开发计划；
- 财务信息；
- 客户信息；
- 员工信息；
- 发明和发现；
- 第三方根据保密义务向 CSL 披露的机密信息；和
- CSL 认为是机密和专有的任何其他信息或商业秘密。

我们要求，员工须随时将他们在受 CSL 雇用期间开发的或在 CSL 知识财产基础之上开发的知识财产无偿受让和转移给 CSL。唯一的例外是适用的当地法律要求支付对价。在这种情况下，应付的对价将是适用的当地法律规定的最低应付金额。

问

我的一位医疗专业人士好朋友经常迫切地希望其患者得到最好的治疗和知情权。他们要我提供与 CSL 进行的某些早期临床试验的结果相关的信息。由于医疗专业人士有遵守患者保密的义务，那么，我是否可以告诉他们这些临床试验的结果？

答

除非 CSL 特别批准，不得披露或以任何目的使用 CSL 的机密信息，如临床试验结果。因此，当您与医疗专业人士交谈和讨论时，您必须注意您的言语。除了已经进入公有领域的信息，您必须限制您提供的信息的范围。

4.2 专业品行 (续)

4.2.3 员工沟通

CSL 承诺, 将确保全体员工能够接触相关的 CSL 信息, 以保证他们有效地完成他们的工作, 并更好地理解我们的业务决定。这使员工能够从 CSL 的整体员工工作体验中获益, 并根据需要参与日常职责之外的工作相关活动。

我们的内部交流程序旨在公司内部分享信息, 改进决策过程, 分发表布的战略决定, 促进对我们的价值观、文化和发展方向共同理解。

在考虑到保密性、隐私和商业敏感性的同时, 我们将及时地向员工通报 CSL 信息。

我们制订了一些程序, 以便指导印刷和电子材料的编写、批准和出版过程。

我们了解员工还会利用各种社交媒体渠道参与 CSL 外部的交流。“全球社交媒体政策”会就如何针对 CSL 特定内容展开适当的外部沟通为员工提供指导。

4.2.4 药物和酒精

为维护一个安全的工作环境, 在 CSL 工作期间, 员工不得滥用药物或酒精。另外, 无论何时都禁止非法或未经授权使用、拥有、销售、购买或传送药物和酒精。

我们理解员工可能因健康状况原因需要在工作时间使用药物, 并尊重医患关系的保密性。然而, 在任何情况下都不能危及工作场所内员工的安全。我们将根据需要采取尊重和合法的措施, 确保员工能够胜任工作并确保其安全。

负责 CSL 各种仪式活动的经理必须对活动期间酒类的服务和消费负责, 提供酒类的前提是当地法律或当地的 CSL 政策不禁止提供酒类。

有药物或酒精依赖的员工将根据要求得到专门的咨询帮助。CSL 鼓励所有认为自己可能有药物或酒精依赖问题的员工放心联系 CSL 人力资源联系人寻求帮助。所有此类请求都将保密处理。

为确保我们聘用的新员工能够为安全且富有成效的工作环境做贡献, 我们可能要求特定职位的申请人接受体检。我们始终根据当地法律和法规实施此类要求。

问

我非常担心一位同事, 因为这位同事在某些场合下的行为表明其在工作期间受到了酒精的影响。我知道这位同事在家庭生活中有一些压力, 我也不希望其个人状况进一步恶化, 但我害怕其本人及其同事的安全可能会受到威胁。我应该怎么办?

答

虽然您可能不能确定酒精是引起您所看到的行为的原因, 但是, 如果您担忧工作场所安全, 您就必须立即向您的主管/经理 或人力资源联系人报告您的担忧, 以便相关人员对您所担忧的情况进行调查, 并采取保护您的同事及其他员工的健康和安全的适当措施。



4.3 员工奖励

4.3.1 绩效管理

CSL 确保所有员工理解他们如何为 CSL 的成功做出贡献。让员工理解这一点是我们绩效管理体系的核心，其中包括：

- 确保适用于每一位员工的业绩标准和期望得到传达和理解；
- 适当时，确保个人目标可实现，并对业务成果和 CSL 的价值标准进行审核；
- 鼓励员工与其主管/经理、相关同事、团队和利益相关者就审查业绩和展示 CSL 价值观进行沟通及合作；
- 制订由许多制度和程序构成的业绩管理框架，以便在我们的所有职能部门中实施有效的管理；
- 有合适的领导者能够展示出 CSL 文化的标准和行为，并成为体现 CSL 价值观的榜样，同时指导他们的团队也这样做；以及
- 培训经理能够通过设定目标、提供反馈和指导以及执行绩效和薪酬评估等方法来实施有效的绩效管理。

有关 CSL 年度绩效管理流程的指导可以在 CSL 的内部网上找到，也可以访问 CSL 的人力资源服务中心。

问

我与我的主管/经理共同制订了一项工作计划，并理解这项工作计划将成为对我进行年度业绩评估的依据。现在是对我进行绩效评估的时候了。然而，我的主管/经理并没有提出要对我进行评估。我应该怎么办？

答

CSL 的业绩管理制度，包括考核程序，是通过员工与他们的主管/经理之间进行公开和建设性的交谈方式实施的。您应当提醒您的主管/经理现在到了对您进行业绩考核的时候了，并安排好进行业绩考核的时间以及考核时所需的不受干扰和隐私不受侵犯的环境。您和您的主管/经理应当会面并作好讨论下列话题的准备：您在过去的一年中达到您业绩目标的程度；您使用了哪些方法来增加您所在职位的价值，包括在制订工作计划时尚未知晓的现双方已达成一致的业务优先权；您遇到的任何困难；以及您未来的工作计划和发展需求。这也是说明您如何践行 CSL 价值观的机会。您所在地区的 CSL 人力资源部将向您提供更多年度业绩评估的指导。

4.3.2 薪酬理念

在 CSL，我们采取公平、具有竞争力的奖励政策。我们利用基于市场的方法来提供具有竞争力的奖励，始终牢记员工和股东利益之间要做到协调一致。我们建立了一个全球职业框架，使我们的工作结构做到透明，并更好地将工作与外部市场进行比较，确保薪酬受市场驱动。员工的薪酬与其职位、处于类似职位的其他员工以及当地市场惯例直接相关。

我们注重同工同酬，并制定了相应的审计程序，以确保在薪酬实践中不存在任何偏见。

我们在整个 CSL 集团内采用一致的工作架构，可比较工作量，并且我们会监控不同地点职位的市场价值。

我们的绩效管理框架包含设立绩效目标，建立以企业价值观为基础的行为。通过经理和员工之间展开定期讨论，并采用绩效薪酬管理方法，每年两次对这些指标进行正式审查。我们奉行绩效薪酬文化，践行 CSL 价值观，这是我们不容妥协的绩效期望。

凭借我们的国际网络，为吸引、争取、激励和留住员工，CSL 在开展业务的国家/地区和行业提供公平、公正和具有市场竞争力的薪酬。高级行政人员的薪酬福利包括固定薪酬和与业绩挂钩的奖励，具体方式包括短期的现金奖励和以把领导者和利益相关者两者利益结合在一起为目标的长期激励。

在我们运作的国家/地区里，CSL 将以符合当地市场惯例或适用法律的方式为员工退休计划供款。根据市场惯例，员工还可以获得其他奖励。



4.3 员工奖励 (续)

我们将为员工报销员工个人在开展业务的过程中,例如出差或参与与工作相关的会议期间发生的与工作相关的合法费用。在所有情况下,员工的所有报销申请都必须获得主管/经理的批准。

4.3.3 对服务的认可

我们能够很清楚地看到员工对公司的付出。因此,我们会对员工尽职尽责服务患者、保护公共健康和实现我们的价值观所付出的努力给予认可。我们既对取得真正成果所付出的努力表示祝贺,也会庆祝成果本身。

在整个 CSL 集团,我们都将认可员工在一系列服务里程碑过程中提供的所有良好的服务。

4.3.4 学习与发展

CSL 致力于在学习和发展领域的投资,不断地提高员工合规、安全、有效地完成本职工作的能力,进而实现卓越的业绩。我们向各级员工提供专业发展机会,并在整个集团内部建立了一个由未来将担任领导职务的人才组成的人才库。

我们的学习和发展体系包括:

- 确定、实施和评估与个人工作规划和业务要求相一致的员工学习和发展计划;
- 明确地定义了与职业发展、继任和业绩管理过程的关联,其中包括与我们的价值观相一致的业绩和行为反馈;
- 发展领导才能,满足从初出茅庐到事业高峰的管道建设需求;
- 按照平等就业机会原则,公正使用学习和发展计划;
- 通过全球共同的和一致的途径选拔一批有高业绩的人才;以及
- 建立接班人计划的全球方法,最大程度地推进员工的职业发展和人才的配备。

4.3.5 纪律处分和咨询

CSL 通过适当使用非正式咨询、员工培训、正式咨询和包括处罚甚至解雇在内的纪律处分等方式,保持业绩和职场行为标准。

性质严重的不当行为可能导致被解雇。严重不当行为包括以下行为:

- 非法的;
- 破坏业务的;
- 对 CSL 及其员工的安全和信誉构成危险;
- 违反本准则或其他内部政策和程序;或
- 与续签就业合同不符的其他行为。

对不正当行为的惩罚措施将取决于情况的恶劣程度,并符合工作场所政策和适用的法律要求。在所有情况下,员工都可以对不当行为的指控做出回应。



1
我们的目标
与价值观

2
商业诚信

3
我们产品的
安全 and 质量

4
安全、公平和激
励性的职场

5
社区

6
环境管理

7
遵守本准则

词汇表



5

社区

本章内容

5.1 社区贡献

45





CSL 的承诺：

在 CSL, 我们致力于在全球范围内和我们营业所在地帮助构建更加健康的社区。在与长期商业目标协调一致的同时, 我们充分利用自己独特的专长和公益, 从而实现这个目的。

我们将：

- 积极从事社区或慈善项目, 通过最有效的方式提高我们社区的健康和生活方式;
- 保证员工, 作为 CSL 的代表, 能积极参与并致力于这些项目; 和
- 当对我们的产品或特别技能有所需求的人道危机或救济事件发生时, 适时作出响应。



5.1 社区贡献

CSL 已建立了一个社区捐助框架,以便通过我们的核心业务,并与员工和其他利益相关者一起,有意义地支持我们所在社区。

- 我们通过以下方式描述我们对社会的投入。

支持患者

- 在提高我们的疗法疗效的前提下,提高患者的生活质量。
- 更好地获得我们的生物药品。

支持创新和科学

- 提高医学和科学社区的知识水平。
- 培养下一代医学研究人员。

支持本地社区

- 支持我们生活和工作所在地社区的工作。
- 在危急情况下支持社区。

我们将与诸如非政府组织和研究院所等机构建立合作伙伴关系,以提高总体努力效果。

当某国政府或人道援助组织按照有关慈善捐赠的适用法律提出要求时,我们将考虑进行捐赠,如捐赠用于人道援助的产品。

我们将确保 CSL 的社区投资符合当地所有适用法律和行为准则,尊重当地风俗,并符合我们的战略框架要求。

我们监测和评价我们的社区捐助,并公布我们的捐助结果。

问

一个非盈利性患者组织的代表找到我,说该组织希望得到 CSL 的大额捐助,以支持热带疾病研究。那么,我是否应该授权 CSL 进行捐助并支持这一有意义的事业呢?

答

CSL 已经建立了一个用于指导 CSL 社区对首选地区进行战略投资的全球统一框架。首选地区是指向其投资将最有效,又最符合我们的企业目标和能力的地区。为了确保善款得到良好管理,我们将仅向免缴政府税收的声誉好的非盈利性组织捐赠,因此不会向个人捐赠。您应当查阅 CSL 关于社区捐助的政策,并遵循该政策确立的授权程序。该政策还规定了主动赞助请求管理程序。如果您需要关于 CSL 社区捐助计划的进一步信息,请与 CSL 企业责任经理或您当地的 CSL 通讯代表联系。



1
我们的目标
与价值观

2
商业诚信

3
我们产品的
安全和质量

4
安全、公平和激
励性的职场

5
社区

6
环境管理

7
遵守本准则

词汇表



6

环境管理

本章内容

6.1 气候变化

48





CSL 的承诺：

在 CSL, 我们承诺, 将在所有经营活动中最大限度地减少对
环境的影响, 保护自然资源。我们认为, 环境管理既是我们的
一项职责, 也是构建更健康和更环保社区的一个良机。

我们将：

- 在我们工作所在国环保法律和法规许可范围内开展经营活动, 达到或超过适用的环保标准, 采取有效措施, 纠正可能发生的非合规事件;
- 在我们的所有生产设施中建立和保持环境管理制度;
- 调动各利益相关者的积极性, 并与各利益相关者齐心协力, 开诚布公地交流 CSL 的环保业绩的准确信息和相关的环保问题, 包括上市公司公报形式;
- 通过持续不断改进我们的生产经营, 尽量提高水、能源和其它资源的利用效率;
- 采取分层分级的方法, 防止污染, 其中包括最大限度地减少废水、空气排放和废物, 以减少对人体健康和环境的影响;
- 将环境管理制度与 CSL 的业务过程、风险评定、规划和决策结为一体;和
- 确保所有员工和来我们处所的其他人士了解此准则中规定的他们的环保责任, 并具有履行这些环保责任的必要技能和培训。

我们的政策规定了我们的环保承诺, 为我们制订环保目标和目的打下基础。

员工必须向其主管/经理报告任何环境事故, 以便采取适当措施, 控制和预防不利影响。



问

我们泄漏了少量化学品，只泄漏了几升。这么小的事件也要报告吗？

答

是的。所有化学品或任何其他危险物质的泄漏事件，一旦您得知，您就必须向您的主管/经理和您的健康及安全官报告。这样以便他们在必要时向监管机构及时报告，并便于相关人员尽早调查和确定事件的根本原因并采取纠正措施。如此处理也是符合 CSL 内部报告制度要求的。

6.1 气候变化

CSL 认识到，人类活动产生的温室气体所造成的气候变迁是全球环保面临的一个艰巨挑战。我们有责任为解决气候变迁作出自己的贡献。

我们将：

- 监测、了解和披露我们对环境的影响；
- 最小化我们对气候变迁的影响；
- 积极参加相关的政府气候变迁项目；
- 发现并管理碳风险和机遇；和
- 与员工和外部利益相关者接洽。



1
我们的目标
与价值观

2
商业诚信

3
我们产品的
安全和质量

4
安全、公平和激
励性的职场

5
社区

6
环境管理

7
遵守本准则

词汇表



7

遵守本准则

本章内容

7.1	责任框架	51
7.2	报告担忧	52





1
我们的目标
与价值观

2
商业诚信

3
我们产品的
安全 and 质量

4
安全、公平和激
励性的职场

5
社区

6
环境管理

7
遵守本准则

词汇表



CSL 的承诺：

CSL 致力于帮助员工 和第三方理解和遵守本准则所包含的
各种原则和期望。

我们将：

- 把本准则翻译成我们开展经营的国家/地区的主要当地语言并分发给所有新老员工，确保人人知晓；
- 确保我们的第三方可以随时获得本准则；
- 确保领导能够以身作则，做出符合员工期望的行为；
- 实施强制性培训计划，帮助员工理解本准则、准则对他们的相关意义和他们的个人义务；
- 监督强制性培训计划的参加情况，需要时采取纠正措施，审查本准则培训和教育的有效性；
- 确保员工、承包方和其他第三方能够诚意地匿名（如果他们希望匿名并可以匿名）举报非法行为、违反公司政策或玩忽职守的行为，而不必担心会遭到打击报复（除非该等举报属于挑刺或诬告）；
- 确保制定适当的流程，对违规行为进行管理，并将此类违规行为上报至管理层；以及
- 就完善该准则向员工和其他利益群体征求反馈意见，并作出积极回应。

7.1 责任框架

CSL 董事会	- 批准本准则和设定审核里程碑。 - 以身作则，做出员工预期的行为。
全球领导小组	- 提高员工对本准则的认识，确保员工可查阅本准则，监督员工遵守本准则的情况。 - 以身作则，做出员工预期的行为。
公司秘书处	- 准则监管人；监督准则的审查和制定。 - 推动向董事会报告准则的遵守情况。
合同关系督导委员会	- 审核和推荐改善措施，为利益相关者提供方便意见反馈渠道。 - 监督与遵守准则相关的外部披露。
CSL道德与合规部/CSL 法务部/CSL 人力资源部	- 监督培训要求的实施情况，管理漏洞/违规报告。 - 积极答复主管/经理的问询，积极支持对本准则的审核。
主管/经理	- 确保员工收到本准则并遵守培训计划。 - 监督员工遵守本准则的情况，积极答复员工的提问/关注。 - 以身作则，做出员工预期的行为。
员工	- 阅读本准则，参加与本准则相关的培训计划。 - 必要时，寻求对本准则的明确解释，举报违规事项。 - 做出准则中规定的预期行为。

7.2 报告担忧

CSL 编写本准则的用意是培养与员工、承包商和其他第三方建立的积极和透明关系。但我们意识到，员工、承包商和其他第三方时常会发现潜在的不当行为。为了使大家能够在一种不必担心遭到打击报复、伤害的环境下“畅所欲言”，我们坚持执行 CSL 举报政策并提倡正确使用程序，让员工、承包商和其他第三方（在允许的情况下匿名）报告可能违反本准则或相关 CSL 政策、标准或价值观的情况。

问

我最近一直在帮助我的主管/经理准备一场 CSL 大额供货合同的招标会。我非常担心我们的招标说明书的内容和我们即将执行的招标程序会相对有利于其中一位供应商，这位供应商也是我主管/经理的一个老朋友。那么，我应该如何征求关于我们即将执行的招标程序是否符合本准则和 CSL 的采购政策的意见？在出现这种疑似违规行为的情况下，我应该怎么办？

答

CSL 鼓励员工大胆反映疑似违反本准则和伦理规则的行为，当涉及所有相关人员的隐私和名誉时，向员工提供反映此类行为的机制。您应当第一时间直接向一位高级经理或 CSL 道德与合规部或 CSL 法务部提出关于您提到的招标程序是否符合本准则的问题。如果您不愿意直接与高级经理或 CSL 道德与合规部或 CSL 法务部讨论，我们的 CSL 举报政策列出了各种报告流程，用于提出您的顾虑。请参考 CSL 的内网或 CSL.com，了解更多有关“举报”的联系方式和报告详情。



1
我们的目标
与价值观

2
商业诚信

3
我们产品的
安全 and 质量

4
安全、公平和激
励性的职场

5
社区

6
环境管理

7
遵守本准则

词汇表



8

词汇表





自由雇佣：

员工或雇主可以根据其意愿，出于任何法律原因，无需事先知会，随时解除此雇佣关系。

贿赂：

一般是以为了获得或留住业务，或获得不正当的优势为目的向决策者提供财物以获得有利的对待。行贿的方式包括赠送金钱，如现金，或提供任何有价值（如旅游、服务、折扣、礼物）。

业务记录：

由 CSL 或其代表（包括其员工、承包商和代理人）为 CSL 业务交易或相关事项，或在履行 CSL 的法律和/或监管义务过程中创建、接收或维护的信息。记录包括所有形式的沟通、通信、数据、协议、文件、演示文稿、档案、账簿和日志，无论其物理形式、特征或位置，特别包括纸质、电子、音频和所有其他媒介形式。

协作者：

CSL 与之一起开展科学和其它工作的组织、机构及其代表。

机密和受限机密信息：

任何专有信息（由 CSL 生成或为 CSL 生成的信息，或由第三方根据保密义务向 CSL 披露的信息），未经授权披露这些信息可能会损害其所有者（无论是 CSL 还是第三方）的利益。

利益冲突：

在员工履行其在 CSL 的职责期间，员工的私人利益不当影响了其决策或行为时，就会发生实际的利益冲突。员工履行其在 CSL 的职责期间，员工的私人利益可能会不当影响其决策或行为，此时就会发生潜在的利益冲突。

数据分类：

CSL 将其信息资产分为三类。

1. 公开 — 可以在 CSL 内部和外部广泛分享。披露此类信息不会给 CSL 的业务运营带来风险。示例包括电子详细信息、公共服务公告和新捐赠中心开放。
2. 机密 — 如果不恰当地共享此类信息，会招致中等业务风险。示例包括业务运营、管理层、政策和标准的变更。
3. 受限机密 — 如果不恰当地共享此类信息，会带来高业务风险。示例包括公开披露前的财务结果、产品定价信息和研究数据。

招待：

包括招待（如餐饮）、款待、娱乐、社交或体育活动门票、参加体育活动、住宿和旅行。

平等就业机会 (EEO)：

不考虑个人的种族、肤色、性别、宗教、党派、籍贯、年龄、残疾、婚姻状况、性倾向或家庭责任或受适用法律保护的其他标准等因素，仅根据个人的价值或其他有意义的相关标准，给予个人完整和平等的就业权。

通融费：

为获得或加速常规或必要行动的执行（例如，签发许可或执照）向政府官员支付的小额款项。

胎儿：

未出生的婴儿（不同于胚胎），胎儿通常用于描述从受孕后第一周到第九周的发育阶段。

结社或代表自由：

国际劳工准则赋予工人以结社和寻求代表的权利。

礼物：

（完全）不计较回报地赠送给他人的任何有价值物，包括现金或现金等价物、商品或服务。

政府官员：

任何政府部门或政府机构，或政府机关在其中拥有利益或受政府机关控制的任何商业单位的官员、代表或雇员。政府官员还包括政党的官员和政治职位的竞选人。

医疗专业人士：

在进行专业活动的过程中，获得授权开具药方、购买或供应、管理或分配药品或医疗器械的个人。

人道援助：

出于人道主义目的而提供的物资或物流帮助，尤其是应对人道危机。人道援助的主要目的是挽救生命、缓解痛苦和保持人道尊严。

知情同意：

一个法律条件，即某人在了解所有已知事实和某行动的后果后给予个人授权。在给予同意时，同意人需要掌握相关事实并具有正常思维推理能力。

内幕交易：

当某人获得尚未被公众所知的价格敏感信息时，他/她不得交易（或鼓励他人交易）受该信息影响的金融产品。

知识产权：

任何具有潜在商业价值，并授与版权、专利、商标、设计和商业秘密等相关的法律保护的创意或智力成果。

CSL Limited
45 Poplar Road
Parkville, Melbourne
Victoria 3052 Australia
电话: +61 3 9389 1911
传真: +61 3 9389 1434
CSL.com

CSL Limited ABN 99 051 588 348
我们的业务行为准则