

Uppförande- koden



Inledande ord från vår koncernchef och VD

Vår verksamhet bidrar positivt till samhället och till att främja människors hälsa och välbefinnande. Detta placerar hållbarhet i centrum för vår verksamhet och en viktig del av vår strategi. Att agera hållbart och följa våra policyer ligger till grund för i allt vi gör.

På Oriola bedriver vi vår verksamhet med integritet och höga etiska standarder utöver lagstadgade efterlevnadskrav. Detta är viktigt för vår prestation och framgång som företag.

På Oriola arbetar vi varje dag med den ansvarsfulla uppgiften att leverera och dosdispensera läkemedel och andra hälso- och välbefinnandeprodukter till våra kunder. Varje dag förlitar sig människor på oss för att tillhandahålla produkter och tjänster när de behövs. Det förtroendet bygger vi genom att alltid leverera hög kvalitet och integritet i våra relationer med kunder, leverantörer, kollegor och samhället.

Syftet med Oriola-koncernens uppförandekod är att vägleda och stödja oss i vårt dagliga arbete och beslutsfattande, säkerställa gemensam förståelse och främja en kultur som strävar efter att göra det rätta. Alla medarbetare på Oriola representerar företaget och vi förväntar oss ett starkt engagemang från var

och en för de principer och riktlinjer som anges i denna uppförandekod. Det är viktigt att alla medarbetare känner till och förstår vår uppförandekod vilket är anledningen till att alla på Oriola årligen genomgår en utbildning i uppförandekoden. Vi förväntar oss även att våra affärspartners agerar hållbart och i enlighet med principerna i vår uppförandekod för affärspartners.

”

Vi har alla ett ansvar för att omedelbart ta upp problem, rapportera överträdelser samt ta itu med bristande efterlevnad av uppförandekoden. Att öka medvetenheten om dessa ämnen, klargöra frågor och lösa problem är avgörande för att skapa en positiv arbetsmiljö på Oriola.

Vi på Oriola är både individuellt och kollektivt ansvariga för att skapa ett företag vi kan vara stolta över, samt för dess framgång och rykte. Ta dig tid att läsa och förstå vad som förväntas av dig och hur du integrerar uppförandekoden i ditt dagliga arbete. Tack för att du åtar dig att följa vår uppförandekod.

Katarina Gabrielson, koncernchef och VD



Innehållsförteckning

Introduktion till uppförandekoden

- Vem gäller uppförandekoden?
- Affärspartners och leverantörer
- Efterlevnad av lagar
- Säga ifrån
- Rapportering av avvikelser

Respekt för människor

- Vårt engagemang för mänskliga rättigheter
- Mångfald och inkludering
- Icke-diskriminering och rättvis anställning
- Hälsa, säkerhet och välbefinnande
- Ledarskap, lärande och utveckling

Pålitlig affärspartner

- Vi är engagerade i att främja rättvis konkurrens
- Vi har nolltolerans mot korruption och mutor
- Ansvarsfull upphandling

Efterlevnad och transparens

- Efterlevnad av lagar och god bolagsstyrning
- Intressekonflikt
- Företagets tillgångar (materiella och immateriella rättigheter)
- Tillförlitlig bokföring
- Hållbarhetsredovisning
- Öppen och transparent kommunikation
- Relationer med myndigheter och regeringar

Skydd av information

- Konfidentiell information
- Insiderinformation
- Dataskydd och integritet
- Informationssäkerhet

Respekt för miljön

Uppförandekoden som en del av vårt dagliga arbete



Syftet med Oriola-koncernens uppförandekod är att vägleda och stötta oss i vårt dagliga arbete och beslutsfattande, säkerställa gemensam förståelse och främja en kultur som strävar efter att göra det rätta.

Vem gäller uppförandekoden?

Denna uppförandekod gäller för alla Oriolas medarbetare och andra representanter som agerar på företagets vägnar, t.ex. fast anställda och tillfälligt anställda, icke-anställda arbetstagare, konsulter, entreprenörer, ledande befattningshavare och styrelseledamöter i Oriola-koncernens-bolag.

Som medarbetare hos Oriola förväntas du:

- känna till uppförandekoden och var du kan hitta relaterat material
- följa uppförandekoden och be om råd när du är osäker på hur du ska tolka den
- slutföra utbildningen under den givna tidsfristen
- säga ifrån och rapportera eventuella avvikelser från uppförandekoden

Som chef hos Oriolas förväntas du:

- vara en förebild och föregå med gott exempel genom ditt eget beteende, handlingar och beslut
- ta dig tid att diskutera uppförandekoden med ditt team och se till att anställda genomgår utbildningen
- främja en atmosfär där dina teammedlemmar känner att de kan säga ifrån och uttrycka sin oro
- lyssna på rapportering om avvikelser från uppförandekoden, eskalera eventuella misstänkta missförhållanden eller söka råd från din chef, den juridiska avdelningen eller People and Culture teamet.

Denna uppförandekod har godkänts av Oriolas styrelse. Oriolas ledningsgrupp granskar uppförandekoden regelbundet och föreslår ändringar av den när så är nödvändigt som sedan godkänns av en revisionskommitté och av styrelsen.



Introduktion
till
uppförande-
koden

Introduktion till uppförande- koden



Affärspartners och leverantörer

Oriola förväntar sig att företagets affärspartners, underleverantörer och kunder styrs av samma eller liknande principer som anges i denna uppförandekod. Vi förväntar oss att våra leverantörer förbinder sig att följa Oriolas uppförandekod för affärspartners.

”

Vi värdesätter en mångsidig leverantörsbas och väljer noggrant våra leverantörer och affärspartners baserat på deras förmåga att bidra till Oriolas hållbarhetsagenda. Genom att samarbeta med våra partners i värdekedjan strävar vi efter att uppnå ömsesidig framgång och skapa en positiv inverkan.

Efterlevnad av lagar

Vi följer nationella och internationella lagar och förordningar som är tillämpliga på vår verksamhet. Vi följer även Oriolas interna policyer, riktlinjer och rutiner. Lagbrott är oacceptabelt och vi varken uppmuntrar eller råder någon att bryta mot lagen.

Som börsnoterat bolag är Oriola även bundet av och följer värdepappersmarknadens regler och riktlinjer för god bolagsstyrning.



Introduktion till uppförande- koden

Säga ifrån

Att känna till vår uppförandekod hjälper dig att avgöra vad som är rätt sak att göra. Trots det kommer du eventuellt att ställas inför situationer där uppförandekoden inte ger ett tydligt svar. Fråga alltid innan du agerar om du är osäker. Du kan kontakta din chef, den juridiska avdelningen eller People & Culture-teamet för råd.

Rapportering av avvikelser

Om du tror att det kan ha skett ett brott mot vår uppförandekod förväntas du rapportera det utan dröjsmål. Du kan rapportera det till din chef, diskutera ämnet med den juridiska avdelningen eller med People & Culture-teamet. Slutligen har du också möjlighet att rapportera avvikelser anonymt via Oriolas visselblåsarkanal.

Alla anmälningar tas på allvar och utreds omedelbart. Vi har åtagit oss att skydda dem som rapporterar i god tro och se till att inga repressalier sker till följd av rapporteringen. Det är dock förbjudet att skapa falska rapporter vilket kan leda till rättsliga konsekvenser.



Du hittar Oriolas visselblåsarkanal här:

<https://report.whistleb.com/oriola>



Respekt för människor

Vårt engagemang för mänskliga rättigheter

Oriola stödjer och respekterar internationellt erkända mänskliga rättigheter i sin verksamhet och främjar dess implementering i vår värdekedja. Vi strävar efter att bedriva affärer på ett sätt som inte leder till skada på människor, vare sig våra egna anställda, icke-anställda arbetstagare, arbetstagare i värdekedjan eller samhällen runt omkring oss.

Vi följer nationella lagar, respekterar mänskliga rättigheter och deltar inte i övergrepp. Vår verksamhet bedrivs i linje med FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, Internationella grundlagen för mänskliga rättigheter samt ILO:s centrala konventioner. När nationella lagar och mänskliga rättigheter är i konflikt respekterar vi nationella lagar samtidigt som vi försöker respektera mänskliga rättigheter på högsta möjliga nivå.

Vi strävar efter att identifiera, förhindra och ta itu med negativ påverkan på mänskliga rättigheter i vår verksamhet och kräver att våra leverantörer gör detsamma. Vi fokuserar på de områden där vår verksamhet har störst påverkan. Vi tolererar inte kränkningar av mänskliga rättigheter i någon form.

A woman with long dark hair, wearing a black jacket and glasses on her head, is smiling while operating a grey and yellow forklift in a large warehouse. The warehouse is filled with high industrial shelving units (pallet racks) stacked with cardboard boxes and wooden pallets. The lighting is bright, typical of an industrial setting. In the foreground, the forklift's forks are visible on the floor. A large orange circle is overlaid on the left side of the image, containing the text 'Respekt för människor'.

Respekt för
människor

Mångfald och inkludering

Oriola värdesätter mångfald och inkludering vilket innebär lika möjligheter till anställning för alla. Vi har nolltolerans mot diskriminering. Vi strävar efter att skapa en arbetsplats där alla känner tillhörighet och har samma utvecklingsmöjligheter.

Vi tror att mångfald och inkludering bidrar till vår framgång och är därför engagerade i att tillhandahålla lika anställningsmöjligheter till alla sökande och medarbetare.

Vi behandlar sökande och medarbetare lika och bedömer dem enbart baserat på deras kompetens, färdigheter och meriter oavsett etniskt eller nationellt ursprung, hudfärg, trosbekännelse, kön, könsuttryck, civilstånd, sexuell läggning, ålder, medicinskt tillstånd, politisk övertygelse eller någon annan egenskap som skyddas av lokala lagar eller förordningar.

Inom Oriola är rättvisa integrerat i alla affärsprocesser inklusive (men inte begränsat till) rekrytering, befordran, utveckling, ersättning och uppsägning. Vi arbetar aktivt för en inkluderande arbetsplats.



Respekt för
människor

Icke-diskriminering och rättvis anställning

Vi har en respektfull och rättvis arbetsplats med nolltolerans för trakasserier, diskriminering, lagbrott, hot och mobbning. Anställda förväntas behandla varandra, kunder och intressenter med värdighet.

Vi behandlar anställda rättvist och med respekt, värdesätter mångfald och befordrar baserat på meriter och kompetens. Vår ersättning följer nationella lagar och kollektivavtal. Vi främjar en sund balans mellan arbete och privatliv genom att respektera alla anställdas rätt till fritid.

Vi respekterar föreningsfrihet och rätten till kollektiva förhandlingar, vi tolererar inte barnarbete eller någon form av tvångsarbete, människohandel eller andra former av modernt slaveri, eller diskriminering i vår egen eller våra leverantörers, kunders och partners verksamheter.

A woman with curly blonde hair and glasses, wearing a black hoodie with a yellow logo, is using a handheld scanner in a warehouse. She is looking at the scanner's display. In the background, another person is visible, and there are shelves filled with cardboard boxes. The scene is brightly lit, and the overall atmosphere is professional and focused.

Respekt för
människor

Hälsa, säkerhet och välbefinnande

Vårt långsiktiga mål är att inte ha några olyckor alls. Vi är engagerade i säkra, hälsosamma och hållbara arbetsförhållanden för våra anställda, kunder, entreprenörer och samhället.

Vi främjar hållbara arbetsförhållanden med säkra arbetsmetoder genom att tillämpa höga standarder för hälsa och välbefinnande för våra anställda. Vi betonar vikten av att skapa en stark hälso- och säkerhetskultur genom att vidta förebyggande åtgärder i syfte att minimera exponeringen för risker och olyckor. Vår verksamhet följer myndigheternas krav och vi granskar regelbundet våra säkerhetsinstruktioner för att säkerställa kontinuerliga förbättringar.

Alla medarbetare ansvarar för att följa säkerhetsinstruktioner, använda personlig skyddsutrustning vid behov och rapportera eventuella säkerhetsproblem.

A photograph of two women sitting at a table in an office. The woman on the left has long white hair and is wearing a dark blue button-down shirt. The woman on the right has dark hair and is wearing glasses, a black leather jacket, and an orange turtleneck. They are both looking at a document on the table. The background is a blurred office environment with large windows.

Respekt för människor

Ledarskap, lärande och utveckling

Vi attraherar och behåller kompetenta medarbetare genom kontinuerligt lärande och utvecklingsprogram.

Medarbetare har regelbundna utvecklings- och prestationssamtal med chefer och vi genomför regelbundet medarbetarundersökningar för att öka engagemanget. Våra ledare säkerställer höga etiska standarder och anpassning till våra värderingar, mål och strategi. Erfarna ledare fungerar som förebilder för professionalism och uppmuntrar etiskt beteende. Alla medarbetare ansvarar för sitt eget självledarskap och för sin egen utvecklings- och läranderesä.

Relaterade policyer:

- Medarbetarpolicy

Pålitlig affärspartner

Vi är engagerade i att främja rättvis konkurrens

Oriola stödjer och tror på tuff men rättvis konkurrens och är engagerad i att följa Konkurrenslagen.

Konkurrenslagen syftar till att bevara konkurrensen på marknaden och skydda konsumenter och företag mot orättvisa affärsmetoder. Vi vidtar inte åtgärder som är olagliga enligt konkurrenslagstiftningen och varje anställd måste följa Konkurrenslagen.

Vissa aktiviteter är inte tillåtna, såsom deltagande i karteller, missbruk av en dominerande marknadsställning och utbyte av priser eller annan kommersiell information med konkurrenter. Dessa regler gäller vid kontakt med konkurrenter, kunder, leverantörer och andra affärspartners.

Vi har nolltolerans mot korruption och mutor

Korruption innebär missbruk av ansvarsställning för privat vinning. När någon får olämpliga förmåner drabbar det en annan part som ett resultat. Vi tolererar inte mutor eller korruption i någon form.

Korruption och mutor kan förvränga konkurrens och leda till kränkningar av mänskliga rättigheter. Vi är engagerade i att bekämpa korruption inom alla delar av vår verksamhet. Medarbetare får inte betala, erbjuda sig att betala eller ta emot mutor eller kickbacks till eller från regeringar, offentliga tjänstemän, kandidater, affärspartners eller andra tredje parter för att få eller behålla affärer. Obehöriga donationer till tredje parter är förbjudna.

Mutor kan utgöras av:

- Kontanter, presentkort eller kuponger
- Gåvor av betydande värde
- Provisioner eller kickbacks
- Betalningar till välgörenhet
- Resor eller underhållning
- Fördelaktig publicitet

Oriolas medarbetare får inte ta emot eller ge gåvor eller representation från eller till en intressent med undantag för gåvor och representation av mindre värde som kan betraktas som rimlig gästfrihet. Gåvor och underhållning kan ges och tas emot emellanåt men får aldrig skapa en intressekonflikt mellan en anställd och en intressent.



Pålitlig
affärspartner

Ansvarsfull upphandling

Vi värdesätter en mångsidig leverantörsbas och väljer noggrant våra leverantörer och affärspartners baserat på deras förmåga att bidra till Oriolas hållbarhetsagenda samt deras engagemang för att arbeta i enlighet med våra värderingar och principer som beskrivs i vår uppförandekod.

Vi kräver att våra affärspartners, leverantörer och underleverantörer bedriver sin verksamhet i enlighet med samma höga juridiska och etiska krav, mänskliga rättigheter och miljökrav samt principer som vi på Oriola. Principerna som beskrivs i Oriolas uppförandekod omfattar, men är inte begränsade till, att följa tillämpliga lagar, standarder och förordningar, säkerställa mänskliga rättigheter, bidra till att motverka klimatförändringar, skydda miljön och främja etiskt affärsuppförande. Dessutom förväntar vi oss att våra leverantörer och underleverantörer tillämpar samma krav i sina egna leverantörskedjor.

Oriola utvärderar leverantörer enligt den interna policyn för leverantörsutvärdering. Leverantörer och deras produkter och tjänster måste godkännas av Oriolas kvalitets- och inköpsteam. Vi övervakar våra leverantörer och utvärderar kontinuerligt för att säkerställa fortsatt efterlevnad. Oriola (eller en ömsesidigt utsedd tredje part) har rätt att i samband med denna uppförandekod granska affärspartners lokaler, miljö, produktionen, kontroll av kvalitetssystem och kvalitetskontroll av produkter samt

utföra provtagning och andra nödvändiga undersökningar av kvalitets- och miljöledningen samt leveransprestationen.

Om en leverantör befinner sig i en svår situation eller upptäcker något som bryter mot denna uppförandekod så måste leverantören diskutera saken med sin kontaktperson på Oriola.

Relaterade policyer:

- Upphandlingspolicy
- Riktlinjer för leverantörsutvärderingar (intern dokumentation)
- Instruktioner för produktutvärdering (intern dokumentation)



Pålitlig
affärspartner

Efterlevnad av lagar och god bolagsstyrning

Vi följer nationella och internationella lagar och förordningar som är tillämpliga på vår verksamhet. Vi följer även Oriolas interna policyer, riktlinjer och rutiner. Lagbrott är oacceptabelt och vi varken uppmuntrar eller råder någon att bryta mot lagen.

Som börsnoterat bolag är Oriola även bundet av och följer värdepappersmarknadens regler och riktlinjer för god bolagsstyrning.

Intressekonflikt

Vi förväntar oss alltid att våra medarbetare agerar i företagets och dess intressenters bästa intresse. Vi undviker intressekonflikter och varken erbjuder eller accepterar mutor.

Oriolas medarbetare får inte vara anställd av eller associerad på något sätt med en konkurrent. Anställda måste undvika situationer där deras personliga intressen kan hamna i konflikt med Oriolas.

Det är medarbetarens ansvar att meddela företaget alla externa aktiviteter, ekonomiska intressen och relationer som kan skapa eller uppfattas som en intressekonflikt.



Efterlevnad
och
transparens



Efterlevnad
och
transparens

Företagets tillgångar (materiella och immateriella rättigheter)

Oriola säkerställer att vi har de nödvändiga immateriella rättigheterna som behövs för att bedriva vår verksamhet. Vi skyddar Oriolas material och immateriella rättigheter och konfidentiell information hos Oriola, dess partners, kunder, leverantörer, underleverantörer och anställda.

Alla medarbetare på Oriolas är ansvariga för säkerheten av företagets egendom under deras kontroll, inklusive affärsdokument, register och immateriella rättigheter såsom patent, varumärken och affärshemligheter.

Vi respekterar andras giltiga immateriella rättigheter och obehörig användning av andras immateriella rättigheter är förbjuden.

Oriolas ledning och medarbetare använder företagets egendom endast för legitima affärsändamål.

Oriola tolererar inte bedrägeri, stöld, förskingring eller missbruk av företagets egendom

Tillförlitlig bokföring

Vi tillhandahåller tillförlitlig bokföring i enlighet med tillämpliga lagar och redovisningspraxis. Oriola har enhetliga allmänt accepterade redovisningsprinciper och definitioner som följs i bokföring och rapportering av alla affärsenheter. Koncernens konsoliderade bokslut upprättas i enlighet med IFRS-standarder.

Alla register måste bevaras under minst eller max den tidsperiod som krävs enligt tillämpliga lagar och förordningar.

Oriolas förvaltning och finansiella register måste vara korrekta och tillförlitliga i alla väsentliga avseenden. Icke-bokförda medel är förbjudna. Bokföring får inte innehålla några falska eller vilseledande poster.

Oriolas ledning och medarbetare är ansvariga för att tillhandahålla tillförlitlig och korrekt finansiell och icke-finansiell information relaterad till de affärsaktiviteter de i rätt i tid.

Hållbarhetsredovisning

Oriola offentliggör hållbarhetsinformation i enlighet med Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) om de sociala och miljömässiga risker som företaget står inför och hur företagets aktiviteter påverkar människor och miljön.

Öppen och transparent kommunikation

Vi främjar öppenhet, transparens och en kontinuerlig dialog med våra intressenter vilket inkluderar kunder, affärspartners, aktieägare, anställda, myndigheter, lokalsamhällen och media.

Oriola säkerställer att alla relevanta intressenter och kapitalmarknaden regelbundet informeras om företaget i god tid via flera kanaler och medier vilket stödjer våra mål och strategi samt skyddar vårt varumärke och rykte.

Oriola respekterar och följer relevanta värdepapperslagar och förordningar genom att säkerställa att insiderinformation är säker och skyddad samt genom att säkerställa att alla marknadsaktörer har samtidig och snabb tillgång till relevant och tillräcklig information om företaget för att kunna utvärdera värdet hos Oriolas aktier. Börsregler och konkurrensaspekter kan i vissa fall begränsa sådan öppenhet och transparens.

Relaterade policyer:

- Policy för offentliggörande av information
- Riskhanteringspolicy



Efterlevnad
och
transparens



Efterlevnad
och
transparens

Relationer med myndigheter och regeringar

Oriola följer de vägledande principerna i Finnish Transparent Register. Offentliggörande innehåller information om lobbyfrågor och kommunikationssätt som riktar sig till den finska riksdagen och regeringsdepartementen. Oriola följer även de vägledande principerna i European Transparency Register. Vi stöder inte (vare sig direkt eller indirekt) politiska partier eller organisationer. Vi deltar inte heller i finansieringen av enskilda kandidaters valkampanjer.

Oriola har ett konstruktivt samarbete och dialog med myndigheter och tillsynsorgan, både lokalt och internationellt. Vi försöker tillgodose lokala samhällens behov när så är möjligt.



Skydd av information

Konfidentiell information

Alla medarbetare, entreprenörer och dotterbolag måste hantera konfidentiell information med omsorg och diskretion. Detta inkluderar affärshemligheter, affärsstrategier, finansiella data, kunduppgifter och all annan icke-offentlig information som kan skada företaget eller dess intressenter om de offentliggörs på ett felaktigt sätt.

Vi offentliggör inte konfidentiell information till obehöriga personer eller enheter och delar den endast med kollegor som behöver den för att utföra sina arbetsuppgifter. Diskussioner om konfidentiell information bör undvikas på offentliga och osäkra platser. Dokument som innehåller konfidentiell information ska säkras genom att låsa dem när de inte används och använda kryptering när så är tillämpligt.

Insiderinformation

Insiderinformation syftar till all information som avser företaget eller ett finansiellt instrument som är exakt till sin natur och som inte har publicerats eller på annat sätt varit tillgängligt på marknaden och som sannolikt kommer att ha en betydande effekt på priset på det relevanta finansiella instrumentet. Alla anställda, entreprenörer och dotterbolag måste följa lagar och förordningar gällande insiderhandel. Vi handlar inte med företagets eller något annat företags värdepapper baserat på insiderinformation och delar inte insiderinformation med andra (inklusive vänner och familj) eftersom det kan utgöra insiderhandel vilket är olagligt. Eventuella läckor och missbruk av insiderinformation måste omedelbart rapporteras till företagets chefsjurist.

Dataskydd och integritet

Oriola har åtagit sig att skydda våra kunders, anställdas, partners, patienters och konsumenters personuppgifter genom att följa alla tillämpliga dataskyddslagar och förordningar. Vi samlar endast in de uppgifter som är nödvändiga för legitima affärsändamål och inhämtar korrekt samtycke när så krävs innan vi samlar in, behandlar eller delar personuppgifter.

Vi säkerställer att personuppgifterna är korrekta och uppdaterar register vid behov, begränsar åtkomsten till personuppgifter för auktoriserade individer och svarar omedelbart på förfrågningar från registrerade om åtkomst, rättelse och radering av deras personuppgifter. Eventuella datainfrång måste rapporteras omedelbart till lämplig avdelning enligt företagets incidenthanteringsplan.

Informationssäkerhet

Säkerheten hos våra informationssystem och data är avgörande för att upprätthålla förtroende och operativ integritet. Alla anställda, uppdragstagare och dotterbolag måste följa etablerade säkerhetsprotokoll för att skydda företagets informationstillgångar. Detta inkluderar användning av starka, unika lösenord och att ändra dem regelbundet, att vara försiktig med e-postbilagor och länkar från okända källor, att endast använda godkänd programvara och enheter för att komma åt företagets informationssystem samt att

omedelbart rapportera misstänkt aktivitet eller säkerhetsincidenter till IT-säkerhetsavdelningen. Viktiga data bör regelbundet säkerhetskopieras och lagras säkert.

Vi respekterar individuell integritet och sekretess hos privat information. Vi säkerställer att anställdas rätt till integritet på arbetet tas upp i Oriolas policyer och verksamhet.

Relaterade policyer:

- Dataskydd och integritetspolicy
- Policy för informationssäkerhet
- Riskhanteringspolicy



Skydd av
information

Vi minimerar miljöpåverkan

Vi har åtagit oss att minimera vår miljöpåverkan och främjar resurseffektivitet i vår verksamhet. Vi förväntar oss att våra leverantörer och partners gör detsamma.

Oriola arbetar aktivt med att hitta nya utvecklingsområden för att minska företagets totala miljöpåverkan. Detta inkluderar att minska avfall, återvinning av material, minska energiförbrukningen och övergång till att endast använda förnybara energikällor.

Vi minskar utsläppen i vår verksamhet i enlighet med våra vetenskapsbaserade mål för utsläppsminskning. Vi utmanar våra leverantörer och partners att skapa egna mål för utsläppsminskning och att kommunicera dem.

Oriola rapporterar om sin miljöprestanda och utveckling som en del av sin hållbarhetsrapportering. Vi förväntar oss transparens även från våra leverantörer och partners.

Relaterade policyer:

- Miljöpolicy
 - Kvalitetspolicy
 - Upphandlingspolicy
 - Riskhanteringspolicy
-
- Oriolas miljöledningssystem är ISO14001-ackrediterat

Oriola har genom en dubbel väsentlighetsanalys utvärderat att företagets väsentliga miljöpåverkan, risker och möjligheter är relaterade till:

- Klimat och utsläpp inklusive transporter
- Energieffektivitet
- Miljöpåverkan av läkemedel och förpackningar
- Avfall, återvinning och återanvändning

Biologisk mångfald och användningen av vatten och marina resurser har identifierats som icke-materiella miljöämnen medan föroreningar till luft, mark och vatten har identifierats som en väsentlig fråga i Oriolas värdekedja.



Respekt för
miljön



Uppförande-
koden som en
del av vårt
dagliga arbete

Oriola har åtagit sig att göra affärer på ett ansvarsfullt sätt. Vi fördömer alla oetiska affärsmetoder och missförhållanden i och runt vår verksamhet. Brott mot vår uppförandekod undergräver det förtroende vi byggt upp inom vår organisation och med våra aktieägare, kunder och andra intressenter. Underlåtenhet att följa uppförandekoden kan även utsätta dig, dina kollegor och vår verksamhet för risker.

Engagemang och årlig utbildning

Vi förväntar oss ett stort engagemang från alla anställda för de principer och praxis som beskrivs i denna uppförandekod. Vi förväntar oss även att alla medarbetare genomgår utbildning i uppförandekoden årligen.

Om du vill ta upp problem

Alla på Oriola, våra affärspartners och intressenter uppmuntras att omedelbart ta upp problem, rapportera överträdelser och ta itu med potentiellt bristande efterlevnad av uppförandekoden. Kontakta gärna din chef, ditt lokala juridiska eller folk- och kulturteam för vägledning.

Oriolas egna anställda, icke-anställda arbetstagare, arbetstagare i värdekedjan och andra intressenter kan anonymt och konfidentiellt rapportera överträdelser via Oriolas visseblåsarkanal som finns tillgänglig både internt och externt på: <https://report.whistleb.com/oriola>

Observera att den här kanalen endast är till för att rapportera brott mot denna uppförandekod, etiska principer, lagar samt förordningar.

Hur vi behandlar rapporter

Den externa visseblåsarkanalen (administreras av en opartisk tjänsteleverantör) säkerställer anonym hantering av visseblåsarrapporter. Varken vårt företag eller tjänsteleverantören kan identifiera eller spåra källan till en rapport om inte personen som rapporterar tillhandahåller kontaktuppgifter. Visseblåsarkanalens tillåter dialog mellan Oriolas visseblåsarteam och en anonym visseblåsare.

Endast visseblåsarteamet som består av tre personer har tillgång till rapporter som görs via vår rapporteringskanal. Alla rapporter som skickas in via Oriolas visseblåsarkanal är anonyma, behandlas konfidentiellt och utreds i detalj. Under utredningsprocessen kan teamet inkludera andra personer och begära kompletterande information. Alla rapporter kommer att behandlas seriöst och utredas i enlighet med uppsatta riktlinjer. Visseblåsarteamet bestämmer lämpligt sätt för utredning. Alla visseblåsarrapporter hanteras konfidentiellt. En rapport kommer inte att utredas av någon som kan vara inblandad eller kopplad till ärendet.

Teamet som undersöker rapporterna säkerställer att den anställde som tar upp problemet inte hamnar i en ofördelaktig position. Alla typer av repressalier mot anställda som tagit upp problem behandlas som ett allvarligt brott mot uppförandekoden.

Så länge den anställda som tar upp problemet agerar i god tro och med ärlighet och integritet kommer personen inte att drabbas av några negativa konsekvenser.

De personuppgifter som ingår i en visseblåsarrapport kommer att raderas när de inte längre behövs för utrednings- och

verkställighetsändamål och inom rimlig tid från det att utredningen avslutats. Arkiverad dokumentation från utredningen är anonymiserad, namn och adresser tas bort tillsammans med all annan information som direkt eller i kombination med andra uppgifter indirekt kan identifiera personen.

Oriola rapporterar visseblåsfall till Oriolas ledningsgrupp. Visseblåsfall rapporteras vidare till styrelsen via revisionskommittén. Om så behövs vidtas korrigerande åtgärder.



Uppförande-
koden som en
del av vårt
dagliga arbete

Health for life