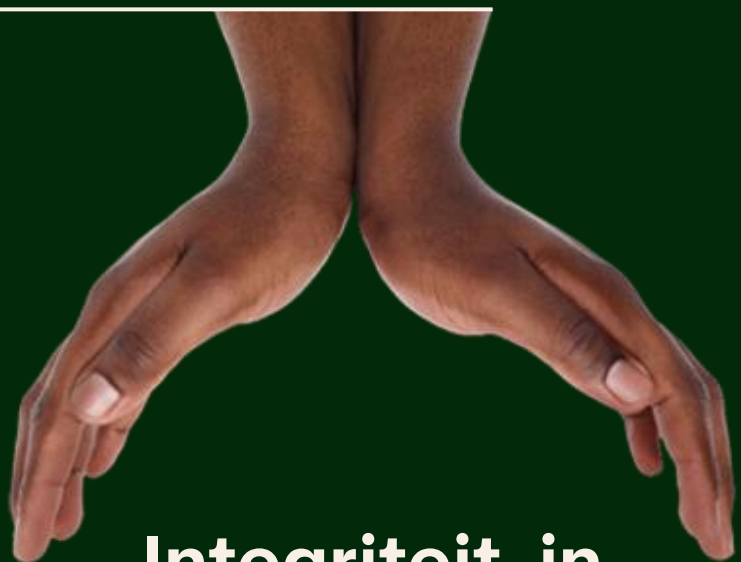
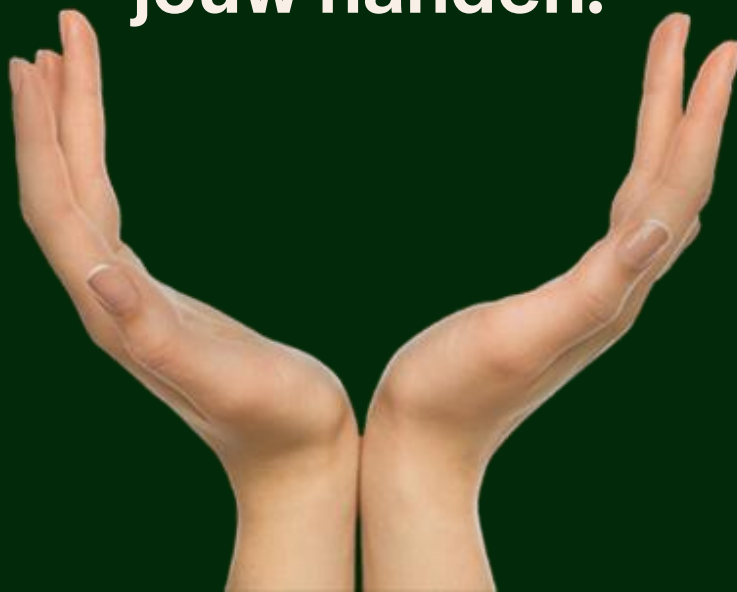


Opella. Gedragscode.



**Integriteit, in
jouw handen.**



Inhoudsopgave.

1. Inleiding.

Onze toewijding – een boodschap van de CEO.	→ 04
Onze belofte – een boodschap van de vice president ethics & business integrity.	→ 05
Onze vier gedragingen.	→ 06
Hoe we deze code gebruiken.	→ 07
We melden zorgen.	→ 08

2. We doen op ethische wijze zaken.

Corruptie en omkoping afwijzen.	→ 11
Verantwoorde interactie met onze zakenpartners.	→ 12
Werken met financiële integriteit.	→ 14
Naleving van exportcontroles en sanctiebepeningen.	→ 16
Toegewijd aan eerlijke concurrentie.	→ 18
Privacy respecteren.	→ 19
Handhaving van productveiligheid en -kwaliteit.	→ 20
Verantwoorde marketing, promotie en voorlichting.	→ 22
Zorgvuldig communiceren.	→ 24
Bevordering van verantwoord gebruik van technologie en artificiële intelligentie.	→ 26

3. We geven om ons bedrijf en onze mensen.

Belangenconflicten beheren.	→ 29
Onze activa beschermen.	→ 31
Een inclusieve cultuur bevorderen.	→ 33
Professioneel gedrag handhaven.	→ 35
Mensenrechten respecteren.	→ 37
Een gezonde en veilige werkplek bevorderen.	→ 39

4. Wij zorgen voor onze wereld.

Toewijding aan gezonde samenlevingen.	→ 42
Toewijding aan een gezonde planeet.	→ 44

1. Inleiding.

Onze toewijding – een boodschap van de ceo.

Bij Opella is het ons doel om zelfzorg radicaal te vereenvoudigen, zodat we een revolutie kunnen teweegbrengen in de manier waarop mensen hun eigen gezondheid beheren. Deze Gedragscode dient als richtlijn om ons te helpen bij het navigeren door onze dagelijkse interacties en beslissingen. Zo blijven we moedig en creatief en handhaven we te allen tijde de strengste ethische en integriteitsnormen. Door aan de slag te gaan met onze Challenger Mindset, bouwen en onderhouden we een ondersteunende en samenwerkende cultuur waarin iedereen kan uitmunten. Een cultuur waarin succes op de lange termijn voortkomt uit het doen van wat juist is, niet alleen wanneer het gemakkelijk is, maar vooral wanneer het moeilijk is.

Het is essentieel voor hoe we werken en groeien dat we een betrouwbare, ethische partner zijn. Consumenten, patiënten, klanten en gemeenschappen verwachten dit van ons, en bovenal verwachten we het van onszelf.

Het juiste doen betekent dat we eerlijk blijven door vragen te stellen, ons uit te spreken en verantwoordelijkheid te nemen, zelfs als niemand kijkt. Dat is wie we zijn en willen zijn — All-in. Samen.

Onze Code is niet alleen een document; het is een gedeelde toewijding aan elkaar en aan degenen die op ons rekenen.

Dus als iets niet goed voelt of als u het niet zeker weet, neem dan contact op. U zult gehoord worden, u zult ondersteund worden — en samen zullen we blijven bouwen aan een werkplek waar integriteit de weg wijst. Ik laat me leiden door deze Code, niet alleen in woorden, maar ook in daden — en ik verwacht dat u allemaal hetzelfde doet. Ik ben all-in en ik reken erop dat u dat ook bent.

Bedankt dat u een integraal onderdeel bent van onze gezamenlijke reis. Samen zullen we vooroplopen in het revolutioneren van zelfzorg en een duurzame impact hebben op de gezondheid en het welzijn van de mensen die we dienen. Zo eenvoudig is dat, en zo hoort het te zijn.

Julie

Julie Van-Ongevalle,
Opella President en CEO.



Onze belofte – een boodschap van de vice president ethics & business integrity.

Ik ben ongelooflijk trots om de Gedragscode van Opella te introduceren.

Nu we beginnen aan onze gezamenlijke reis om een revolutie teweeg te brengen in zelfzorg, is het van cruciaal belang om te begrijpen hoe Opella zich wil gedragen en gezien wil worden op de markt en door onze belanghebbenden. Deze Code is ontworpen om u te helpen begrijpen hoe u moet handelen in overeenstemming met onze ethische en integriteitsnormen en Challenger Mindset.

Voordat u beslissingen neemt of interactie hebt met belanghebbenden, moet u even stilstaan en nadenken of uw daden in overeenstemming zijn met onze Code. Als u twijfelt, raad ik u aan om met uw manager te spreken, de Code te raadplegen of contact op te nemen met een collega van Ethics & Business Integrity (EBI). Deze bronnen zijn er om u te ondersteunen bij het trouw blijven aan onze principes.

Onze Code getuigt van onze toewijding aan ethiek en zakelijke integriteit. Het is een belofte die we doen aan onszelf en de consumenten, patiënten, klanten en gemeenschappen waar we bij betrokken zijn. Deze toewijding verbetert onze reputatie, versterkt het vertrouwen van de consument en draagt positief bij aan de samenleving.

Door ons deze principes eigen te maken, handhaven we niet alleen onze ethische principes, maar inspireren we ook de mensen om ons heen om hetzelfde te doen. Ik ben ervan overtuigd dat deze aanpak zowel waarde op de korte termijn als duurzaamheid op de lange termijn creëert, zodat we een vertrouwde leider in zelfzorg blijven.

Ik zet me in voor deze Code en ik verwacht dat iedereen hetzelfde doet.

Bedankt voor uw toewijding aan Opella en de principes waarvoor wij staan.

Giota Papamarkou

Giota Papamarkou,
Giota Papamarkou,
Vice President Ethics
& Business Integrity.



Onze vier gedragingen.

Bij Opella zijn we toegewijd aan het zo eenvoudig mogelijk te maken van zelfzorg.

Dat begint met onze cultuur, onze Challenger Mindset. We dagen de status quo uit en verleggen grenzen. We gaan daarbij all-in, blijven met integriteit gefocust op wat belangrijk is en houden het eenvoudig.

**All in.
Together.**

Houd elkaar eerlijk. Steun elkaar.

**Outcome-
obsessed.**

Neem je verantwoordelijkheid. Bereik duurzame impact en resultaten met integriteit.

Courageous.

Doorbreek grenzen. Neem creatief doordachte risico's.

**Radically
simple.**

Eenvoudig voor ons. Eenvoudig voor consumenten. Zoals het hoort te zijn.

Hoe we deze code gebruiken.

Deze Code belichaamt onze ethische principes en de integriteitsnormen waaraan we veel waarde hechten. Het is van toepassing op ons allemaal - of u nu in het management zit, deel uitmaakt van een team of werkt bij Opella als tijdelijke werknemer of opdrachtnemer – waar ter wereld u ook bent en wat uw functie of anciënniteit ook is. Het is van belang in elke fase van onze waardeketen.

U kunt deze Code zien als uw gids voor het nemen van de juiste beslissingen, vooral wanneer u voor uitdagingen komt te staan. Hoewel het niet elk mogelijk scenario behandelt, vindt u aanvullende richtlijnen in de normen, procedures en trainingsmateriaal van Opella. Wat er ook gebeurt, zet u in om eerlijk en integer te handelen. Wanneer u wordt geconfronteerd met een beslissing, helpt het om even te pauzeren en uzelf af te vragen:

- ❓ Komt deze beslissing overeen met de letter en de geest van onze Code?
- ❓ Strookt het met onze Challenger Mindset?
- ❓ Zou ik me op mijn gemak voelen als het openbaar zou worden gemaakt?
- ❓ Kan het schadelijk zijn voor consumenten, patiënten of andere belanghebbenden?
- ❓ Kan het Opella of onze reputatie schaden?
- ❓ Handel ik met duidelijke intentie en kan ik verantwoordelijkheid nemen?
- ❓ Luister ik actief naar zorgen, ideeën en verschillende perspectieven?
- ❓ Spreek ik me uit als er iets niet goed voelt?



Mocht ik ooit twijfelen, dan moet ik contact opnemen met mijn manager, Ethics & Business Integrity (EBI) of andere relevante experts die in deze Code worden genoemd. Begeleiding zoeken is een teken van kracht, niet van zwakte.

We zetten ons in om deze Code na te leven en deze met zorg en consistentie toe te passen. Als na een eerlijke beoordeling blijkt dat iemand bewust de Code niet heeft gevolgd, zullen we passende stappen ondernemen om dit aan te pakken in overeenstemming met de toepasselijke arbeidswetgeving. Dit kan mondelinge of schriftelijke waarschuwingen omvatten of, indien nodig, het beëindigen van het dienstverband

Son olarak, yerel yasalar, düzenlemeler. Deze maatregelen zijn nooit het doel, maar verantwoordelijkheid is essentieel voor een echte cultuur van integriteit.

Ten slotte, wanneer lokale wetten, voorschriften of industrie-codes hogere normen vereisen dan wat hier wordt beschreven, zullen we de strengste toepasselijke regels volgen.

We staan stevig achter zowel de geest als de letter van deze Code. We leven ernaar en dat maakt deel uit van wie we zijn bij Opella — en we verwachten dat elk lid van onze gemeenschap dezelfde toewijding toont.

We melden zorgen.

Opella omarmt een cultuur van openheid en transparantie, waardoor iedereen zich vol vertrouwen kan uitspreken zonder angst voor vergelding. Door zorgen te uiten en aan te pakken, handhaven we integriteit, behouden we het vertrouwen van consumenten, patiënten, klanten, zakenpartners, werknemers en het bredere publiek, en beschermen we de reputatie van Opella. We onderschrijven het belang van waarheidsgetrouwe en op feiten gebaseerde meldingen. Bij Opella is uw stem belangrijk voor het behoud van onze gedeelde toewijding aan ethisch gedrag en verantwoordelijkheid.

Dit doen wij/doe ik.

- ✔ Onmiddellijk alle zorgen melden over (vermoedelijke) schending van wetten, voorschriften, industriecodes, Opella-beleidslijnen, -normen en -procedures of van principes die in deze Code zijn opgenomen.
- ✔ Zorgen melden aan onze managers, People & Culture (P&C), Ethics & Business Integrity (EBI) of via andere lokale kanalen die beschikbaar zijn onder de toepasselijke wetgeving. Zorgen kunnen ook worden gemeld via de Speak Up Helpline ([Speak Up Helpline](#)). Het werkt 24 uur per dag, elke dag van het jaar.
- ✔ Anonieme meldingen doen, waar toegestaan onder de lokale wetgeving. Toch worden we aangemoedigd om onszelf te identificeren. Dit helpt ervoor te zorgen dat alle noodzakelijke informatie beschikbaar is om de zaak eerlijk en volledig te onderzoeken en te behandelen. Als we ervoor kiezen om onze identiteit te delen, wordt deze niet bekendgemaakt aan anderen buiten degenen die rechtstreeks betrokken zijn bij de verwerking van de gemelde bezorgdheid, tenzij we akkoord gaan met verdere openbaarmaking. Er kan een uitzondering worden gemaakt als de openbaarmaking wettelijk verplicht is.
- ✔ Ervoor zorgen dat alle onderzoeken worden uitgevoerd met toepassing van de principes van vertrouwelijkheid, onpartijdigheid, objectiviteit, evenredigheid, integriteit en eerlijkheid.
- ✔ Corrigerende en/of disciplinaire maatregelen implementeren, inclusief ontslag, als een bezorgdheid frivol of kwaadwillig wordt gemeld.

Dit doen wij/doe ik niet.

- ✘ Meldingen van zorgen met betrekking tot mogelijk wangedrag, schendingen of onethisch gedrag negeren, wegwuiven, belemmeren of in de doofpot stoppen.
- ✘ Enige vorm van intimidatie of vergelding tolereren wanneer een werknemer van Opella, voltijds of deeltijds, tijdelijk (bijv. opdrachtnemer) of stagiair een zorg meldt die wijst op wangedrag waarvan hij/zij redelijkerwijs aanneemt dat het waar is. In dit opzicht hebben we nultolerantie.
- ✘ Meldingen doen zonder feitelijke basis of met de bedoeling om te misleiden of schade te veroorzaken.

Vragen en Antwoorden.

V: Ik heb een ernstige zorg te melden. Ik zag een manager in een vergaderruimte schreeuwen tegen zijn assistent. Ik was erg ontdaan toen ik dat zag! Deze manager is echter zeer invloedrijk binnen het bedrijf en levert consistent sterke resultaten voor zijn merk. Ik maak me zorgen dat als ik dit aan de orde stel, mijn naam zal worden onthuld en dat hij mijn leven moeilijk zal maken. Ben ik echt beschermd als ik deze situatie meld?

A: Ja, u bent beschermd wanneer u een melding doet. Uw identiteit zal niet worden bekendgemaakt aan een andere dan degenen die rechtstreeks betrokken zijn bij de verwerking van het probleem, tenzij u akkoord gaat met verdere openbaarmaking of indien wettelijk vereist. Het feit dat de betrokken persoon invloedrijk is, verandert op geen enkele wijze onze toewijding om de principes van vertrouwelijkheid, onpartijdigheid, objectiviteit, evenredigheid, integriteit en eerlijkheid consequent toe te passen bij het uitvoeren van een onderzoek. Als u zich toch nog ongemakkelijk voelt, hebt u de mogelijkheid om anoniem te melden. Uw stem is belangrijk en we zetten ons in voor een veilige en respectvolle werkplek voor iedereen.

→ Meer informatie.

Global Whistleblowing Standard.

→ Contact.

Ethics and Business Integrity (EBI).
People & Culture (P&C).

**Om een melding
te doen via de
Speak Up Helpline:**



2. We doen op ethische wijze zaken.

Corruptie en omkoping afwijzen.

Opella verzet zich resoluut tegen alle vormen van corruptie en omkoping en streeft ernaar om deze proactief te voorkomen. Ze ondermijnen de pijlers van eerlijke handel, innovatie en maatschappelijk vertrouwen. Ze misbruiken openbare en particuliere middelen, brengen de volksgezondheid in gevaar, schenden de mensenrechten, schaden gemeenschappen en tasten het milieu aan.

Dit doen wij/doe ik.

- ✔ Strikt naleven van alle toepasselijke nationale en internationale wetten, voorschriften en codes die corruptie en omkoping in welke vorm dan ook verbieden.
- ✔ Toegewijd zijn aan ethisch zaken doen en ervoor zorgen dat onze producten en praktijken erkenning verdienen op basis van hun eigen verdiensten.

Dit doen wij/doe ik niet.

- ✘ Een overdracht van waarde aanbieden, beloven, autoriseren, aanvragen, accepteren, of ermee akkoord gaan om direct of indirect een overdracht van waarde te ontvangen die bedoeld is om beslissingen te beïnvloeden of om een ongepast zakelijk voordeel te verkrijgen, inclusief faciliterende betalingen.
- ✘ Zich inlaten met praktijken, zoals contante betalingen, buitensporige gastvrijheid, overdadig entertainment, geschenken, gunsten, diensten, gratis producten, leningen, kortingen, sponsoring, subsidies of donaties, om ongepaste zakelijke voordelen te behalen.
- ✘ Fraude plegen door valse voorstelling van zaken, omissie, valsheid in geschrifte, verkeerde informatie, het achterhouden van informatie, het vervalsen van documenten of andere oneerlijke praktijken zoals het opzettelijk verstrekken van valse of misleidende informatie om anderen te bedriegen, het weglaten of verbergen van belangrijke informatie, anderen aanzetten om beslissingen te nemen op basis van onvolledige of onnauwkeurige gegevens, het creëren of wijzigen van documenten, handtekeningen of dossiers met de bedoeling om te frauderen.

Vragen en Antwoorden.

V: Als verkoopmanager ben ik door een apotheker, die een belangrijke detailhandelaar van onze producten is, gevraagd om hem en zijn hele team uit te nodigen voor een internationaal gezondheids- en welzijnscongres. Hij zei dat deze uitnodiging cruciaal is als we willen dat hij onze producten het komende jaar op voorraad houdt. Wat moet ik doen?

A: U moet het verzoek beleefd afwijzen en onmiddellijk ons team voor Ethics & Business Integrity (EBI) op de hoogte brengen. Bij Opella zetten we ons in om integer zaken te doen. Daarom moeten we ervoor zorgen dat geen enkele actie kan worden gezien als het aanbieden van iets van waarde om productbeslissingen te beïnvloeden of zaken te behouden. Individuele sponsoring van congressen, waar toegestaan door de toepasselijke wetgeving, wordt alleen verstrekt voor educatieve en informatieve doeleinden. Het mag niet worden gekoppeld aan oneerlijke of onethische zakelijke voordelen.

→ Referenties.

Anticorruption Standard.
Global Standards on Conducting Anti-Bribery Due Diligence on Third Parties.
Healthcare Community Engagement Standards.

→ Contact.

Ethics and Business Integrity (EBI).

Verantwoorde interactie met onze zakenpartners.

Opella werkt samen met een breed scala aan partners over de hele wereld, waaronder distributeurs, leveranciers, consultants, handelspartners, agentschappen en andere strategische derden. Om ervoor te zorgen dat we onze toewijding aan zelfzorg en integriteit blijven waarmaken, is het essentieel dat we alleen werken met partners die onze passie voor en toewijding aan ethische praktijken delen. Door zorgvuldig onze partners te kiezen die in overeenstemming met de ethische principes in deze Code een eerlijk aankoopproces hanteren, versterken we onze reputatie, bouwen we vertrouwen op bij mensen en creëren we blijvende waarde die succes op de lange termijn stimuleert.

Dit doen wij/doe ik.

- ✔ Verwachten van onze externe partners die namens ons handelen dat zij zich consequent houden aan ethische zakelijke praktijken en voldoen aan de toepasselijke wet- en regelgeving en codes. Dit omvat bijvoorbeeld gebieden zoals anticorruptie, antitrust, privacy en gegevensbescherming, kwaliteit, mensenrechten, arbeidsrechten en milieubeheer.
- ✔ Verwachten van onze externe partners dat zij zich houden aan onze Gedragscode voor leveranciers.
- ✔ Verwachten van onze externe partners dat zij de juiste beleidslijnen en procedures handhaven met betrekking tot hun activiteiten met betrekking tot Opella.
- ✔ Due diligence uitvoeren op externe partijen die een hoger risiconiveau vormen, voordat u een zakelijke relatie aangaat. In dit proces worden hun capaciteiten, expertise, integriteit, reputatie en afstemming beoordeeld op grond van onze ethische verwachtingen.
- ✔ Contracten met externe partijen opstellen op basis van een echte behoefte aan goederen of diensten en hen verplichten tot schriftelijke overeenkomsten die naleving van anticorruptiewetten en andere wettelijke en ethische normen vereisen.
- ✔ Externe partijen aanmoedigen om eventuele zorgen of mogelijke niet-nalevingskwesties in verband met hun betrokkenheid bij Opella te melden via de meldingskanalen die in deze Code worden vermeld.

Dit doen wij/doe ik niet.

- ✘ Samenwerken met derden die niet voldoen aan wettelijke normen en die niet in overeenstemming zijn met of voldoen aan de ethische principes in deze Code en onze Gedragscode voor.
- ✘ Betalingen doen aan externe partijen zonder te kunnen waarborgen dat de compensatie, vergoedingen en uitgaven redelijk zijn en in verhouding staan tot de geleverde diensten of goederen of de gemaakte kosten.

Vragen en Antwoorden.

V: Tijdens het bekijken van de factuur van ons marketingbureau merkte ik een bedrag van 15.000 euro op voor een campagne met promotiemateriaal, maar de beschrijving van het werk dat ze uitvoerden is vrij vaag. We werken al zes jaar met deze mensen en ze zijn altijd heel serieus geweest. Zal ik de betaling goedkeuren?

A: Nee. Facturen en betalingen mogen nooit routinematig en zonder grondige beoordeling worden goedgekeurd. U moet dergelijke betalingsaanvragen zorgvuldig onderzoeken, om verduidelijking vragen en contact opnemen met die derde als er onzekerheden ontstaan. Vage betalingsaanvragen vormen een mogelijk corruptierisico, omdat ze de legitimiteit van de uitgave niet kunnen onderbouwen. Daarom voldoen ze niet aan onze normen en mogen ze niet in behandeling worden genomen.

→ Referenties.

Supplier Code of Conduct
Anticorruption Standard
Global Standards on Conducting Anti-Bribery Due Diligence on Third Parties
Global Procurement Standard
Procurement Global Operating Standard

→ Contact.

Ethics and Business Integrity (EBI)
Procurement

Werken met financiële integriteit.

Opella is toegewijd aan financiële integriteit als een sleutel tot ons succes en beschermt de belangen van onze investeerders, werknemers en al onze belanghebbenden. Door handhaving van de financiële integriteit, zorgen we voor stabiliteit op de lange termijn, waardoor we verantwoord kunnen werken en trouw kunnen blijven aan onze verplichtingen, en blijvende waarde kunnen creëren voor de komende jaren.

Financiële integriteit en anti-witwassen.

Dit doen wij/doe ik.

- ✓ Voldoen aan alle toepasselijke wetten, voorschriften en codes ter bestrijding van het witwassen van geld.
- ✓ De strengste normen van financiële integriteit handhaven door de toepasselijke wet- en regelgeving na te leven voor al onze financiële activiteiten.
- ✓ Voldoen aan onze belastingverplichtingen als maatschappelijk verantwoorde onderneming door te voldoen aan alle toepasselijke wet- en regelgeving.

Dit doen wij/doe ik niet.

- ✗ Meedoen aan of faciliteren van het witwassen van geld.
- ✗ Transacties aangaan zonder toepasselijke due diligence-beoordelingen uitvoeren die transparantie en legitimiteit moeten garanderen.

Financiële fraude.

Dit doen wij/doe ik.

- ✓ De integriteit van onze kasmiddelen, effecten, bankrekeningen, kredietwaardigheid en financiële gegevens beschermen en ervoor zorgen dat ze op een verantwoorde en veilige manier worden beheerd.
- ✓ Bedrijfsmiddelen strikt gebruiken voor legitieme zakelijke doeleinden en de toepasselijke goedkeuringsprocessen volgen.
- ✓ Verwachtingen, budgetten en financiële prognoses op basis van eerlijke aannames en redelijk bewijs.
- ✓ Degelijke interne controles implementeren om fraude of misleidende boekingen in onze financiële administratie te voorkomen en op te sporen.

Dit doen wij/doe ik niet.

- ✗ Betrokken zijn bij acties die bedoeld zijn om auditors of andere belanghebbenden op frauduleuze wijze te stimuleren, te dwingen, te manipuleren of te misleiden.
- ✗ Betrokken zijn bij enige vorm van fraude die onze activa, gegevens of reputatie in gevaar kan brengen. Dit omvat heimelijke afspraken met derden, vervalsing van documenten of facturen, frauduleuze bankoverschrijvingen en het claimen van vergoeding voor niet-bestaande of niet in aanmerking komende onkosten.

Financiële verklaringen.

Dit doen wij/doe ik.

- ✓ Naleven van alle toepasselijke financiële en aankoopnormen.
- ✓ Volledig, nauwkeurig en tijdig boeken, dossiers en rekeningen bijhouden die de financiële positie en transacties van Opella eerlijk weerspiegelen in overeenstemming met de normen voor financiële rapportage.
- ✓ Volledig, nauwkeurig en tijdig reacties geven op interne en externe audits.

Vragen en Antwoorden.

V: Ik heb een betalingsverzoek ontvangen van een buitenlands bedrijf in een afgelegen rechtsgebied, dat verschilt van de entiteit waarmee we oorspronkelijk een contract hadden. Dit bedrijf heeft geen duidelijk verband met de diensten die we hebben ontvangen en de factuurvaluta komt niet overeen met ons akkoord met de leverancier. Bovendien is het adres op de factuur anders dan het adres dat we in onze administratie hebben. Wat moet ik doen?

A: U moet dit verzoek onmiddellijk melden aan Finance en Ethics & Business Integrity (EBI). Bij Opella nemen we elke mogelijk frauduleuze activiteit zeer ernstig. Verzoeken om betalingen aan buitenlandse bedrijven zonder duidelijk zakelijk doel of verband met de geleverde diensten vormen waarschuwingssignalen voor mogelijk witwassen van geld, frauduleuze praktijken of belastingontduiking. Door dit probleem onmiddellijk aan te pakken, beschermen we de financiële integriteit van Opella en blijven we onze toewijding aan transparantie, vertrouwen en ethische bedrijfspraktijken handhaven.

Dit doen wij/doe ik niet.

- ✗ Niet-geregistreerde middelen of middelen “buiten de boeken”, activa of passiva onder welke omstandigheden dan ook aanhouden.

Zie voor aanvullende richtlijnen over financiële integriteit de hoofdstukken “Zorgvuldig communiceren” en “Onze activa beschermen”.

→ Referenties.

Opella Rules for International Financial Reporting (IFRS) Operational Navigation Standards.
Anticorruption Standard.

→ Contact.

Finance.
Ethics and Business Integrity (EBI).



Naleving van exportcontroles en sanctiebeperkingen.

Opella zet zich in om strikte naleving van exportcontroles en sanctiebeperkingen te garanderen en tegelijkertijd tijdige en conforme levering van onze producten en oplossingen mogelijk te maken. Dit is cruciaal om ernstige juridische gevolgen te voorkomen, onze bedrijfsactiviteiten te beschermen en internationale en toepasselijke nationale normen voor mensenrechten en veiligheid te handhaven.

Dit doen wij/doe ik.

- ✓ Alle toepasselijke wetten inzake handelsnaleving en economische sancties naleven, inclusief voorschriften met betrekking tot import, export en wederuitvoer van goederen, diensten, software en technologie.
- ✓ Voor een transactie te beginnen, controleren of onze tegenpartijen onder beperkingen staan op grond van toepasselijke sanctielijsten (bijv. OFAC, EU of anderen), inclusief grondige achtergrondcontroles afhankelijk van hun risicoprofiel.

Dit doen wij/doe ik niet.

- ✗ Betrokken zijn bij verboden activiteiten waarbij landen, personen, bedrijven of organisaties waarvoor beperkingen gelden, rekening te houden met de juiste vrijstellingen of voorafgaande toestemmingen te verkrijgen van bevoegde autoriteiten.

Vragen en Antwoorden.

V: Ik ben een in de VS gevestigde werknemer die naar ons hoofdkantoor in Frankrijk reist. Daar ben ik uitgenodigd om een vergadering van het projectteam bij te wonen die is gewijd aan de lancering van een nieuw product dat in de VS wordt geproduceerd. Het product is bedoeld voor een land dat onderworpen is aan verschillende Amerikaanse sancties en exportcontroles. Als hoofd Merk & Innovatie dat verantwoordelijk is voor het commercialiseren van dit product in de VS, word ik gevraagd om advies te geven over de lanceringsstrategie. Vertegenwoordigers van de externe distributeur van Opella en hun lokale mediabureau zullen aan de vergadering deelnemen. Wat moet ik controleren voordat ik de vergadering en mijn rol in het project accepteer?

A: Voordat u deelneemt aan de vergadering van het projectteam, moet u de projectmanager vragen om de exportcontrole- en sanctiebeoordeling van het project op basis van zowel de EU- als de VS-regelgeving te delen. Zorg ervoor dat uw adviesactiviteit en het project niet onderworpen zijn aan sancties, of als dit het geval is, bevestig uitzonderingen of afwijkingen. Controleer of de betrokken derden niet op de sanctielijsten staan, met name die van de EU of de VS. Raadpleeg bij twijfel de juridische afdeling. Benadruk dat in de VS geproduceerde producten moeten worden gecontroleerd aan de hand van de Amerikaanse exportcontroleregels voor het land van bestemming. Als de beoordeling onvolledig is of als u vermoedt dat er sprake is van een sanctieovertreding, neem dan contact op met de juridische afdeling en Ethics & Business Integrity (EBI).

→ Referenties.

Trade Restrictions and Economic
Sanctions Standard

→ Contact.

Legal
Finance (Treasury, GBS)

Toegewijd aan eerlijke concurrentie.

Opella is van mening dat het handhaven van eerlijke concurrentie essentieel is voor het stimuleren van innovatie en het verbeteren van de kwaliteit van onze producten. Door een concurrerende markt te bevorderen, bieden we meer keuzes voor mensen, wat uiteindelijk ten goede komt aan het gezondheidszorgsysteem en de maatschappij. Dat stelt mensen in staat om eenvoudig en met vertrouwen de controle over hun gezondheid over te nemen.

Dit doen wij/doe ik.

- ✓ Voldoen aan alle toepasselijke antitrust- en concurrentiewetten, -voorschriften en -codes.
- ✓ Uitsluitend concurreren op basis van de verdiensten van onze producten en de effectiviteit van onze professionele vaardigheden.
- ✓ Specifieke aandacht besteden aan onze communicatie met concurrenten, met name tijdens bijeenkomsten van brancheorganisaties, congressen, conferenties of enige andere interactie met hen.
- ✓ Alle klanten, leveranciers, handelspartners en distributeurs eerlijk behandelen, zonder onwettige beperkingen op te leggen.

Dit doen wij/doe ik niet.

- ✗ Onze commerciële beslissingen over prijzen, kortingen, markttoewijzing, marketing- of wetenschappelijke strategieën, klantgegevens, onderzoek of andere concurrentiegevoelige informatie met concurrenten bespreken of afstemmen.
- ✗ Concurrenten denigreren of betrokken zijn bij enige vorm van negatieve campagnes tegen hen.
- ✗ Elke dominante marktpositie uitbuiten die we kunnen hebben.
- ✗ Concurrenten van de markt proberen uit te sluiten door deel te nemen aan boycots of andere dwangpraktijken.

Vragen en Antwoorden.

V: Ik woonde een bijeenkomst van een brancheorganisatie bij waar ik verschillende leden met apothekers hoorde praten over hun klantenlijsten en de kortingen die ze deze klanten bieden. Wat moet ik doen?

A: Neem niet deel aan de discussie. Maak onmiddellijk bezwaar en verzoek dat uw bezwaar in de notulen van de vergadering wordt opgenomen. Als het gesprek ondanks uw bezwaar doorgaat, verlaat dan onmiddellijk de vergadering en meld het incident aan de juridische afdeling. Houd er altijd rekening mee dat het delen van concurrentiegevoelige informatie zoals klantenlijsten of handelsvoorwaarden met concurrenten kan leiden tot schendingen van mededingings- en antitrustwetten.

Dit kan leiden tot aanzienlijke boetes, reputatieschade en gevangenisstraf voor de betrokken personen.

→ Contact.

Legal.



Privacy respecteren.

Opella respecteert de privacyrechten van iedereen met wie we te maken hebben, of het nu consumenten, patiënten, werknemers, klanten, zorgverleners, partners, leveranciers of andere belanghebbenden zijn. We zetten ons volledig in voor de bescherming van persoonsgegevens en het waarborgen van de naleving van alle relevante wetten, voorschriften en codes inzake gegevensbescherming. Simpel gezegd, door prioriteit te geven aan privacy, bouwen we vertrouwen op en creëren we een basis voor verantwoorde en duurzame bedrijfspraktijken.

Dit doen wij/doe ik.

- ✓ Persoonsgegevens openlijk en eerlijk verzamelen en gebruiken, de voorkeuren van mensen respecteren en ze in staat stellen hun privacyrechten uit te oefenen.
- ✓ Alleen de persoonsgegevens verzamelen die nodig zijn voor specifieke en legitieme doeleinden, ze alleen zo lang als nodig is bewaren en niet hergebruiken voor andere doeleinden, tenzij we de nodige toestemming verkrijgen.
- ✓ De verantwoordelijkheden in verband met het gebruik van persoonsgegevens begrijpen en aanvaarden. Of we nu innoveren of dagelijkse activiteiten uitvoeren, we pakken zorgen over privacy, beveiliging en gegevensintegriteit binnen elk initiatief proactief aan.
- ✓ Passende waarborgen implementeren om een gelijkwaardig niveau van bescherming te bieden aan de gegevens en rechten van personen, ongeacht of persoonsgegevens worden gedeeld met partners of leveranciers of binnen gelieerde ondernemingen van Opella, over de grenzen worden overgedragen of vanuit verschillende locaties worden geopend.

Dit doen wij/doe ik niet.

- ✗ Persoonsgegevens verzamelen, opslaan of gebruiken op manieren of voor doeleinden die onethisch, onwettig of op enigerlei wijze schadelijk zijn voor personen of voor de samenleving.

Vragen en Antwoorden.

V: Wanneer consumenten ons berichten sturen over productkwesties, gebruiken we die berichten om dergelijke problemen aan te pakken en te reageren. Kunnen we die berichten ook verwerken, waarbij we de bewoording en de toon analyseren die werden gehanteerd door de schrijvers daarvan, om trends in klanttevredenheid af te leiden en bij te houden?

A: Niet zonder de gevolgen voor de privacy te beoordelen en te waarborgen dat het gebruik in overeenstemming is met het oorspronkelijke doel. Elk bericht bevat persoonlijke informatie die bedoeld is om te worden gebruikt om problemen op te lossen, niet om het sentiment te controleren, tenzij de afzenders op de hoogte zijn gesteld. Systematisch hergebruik van deze gegevens voor analyse of trendrapportage kan updates van de privacyverklaring en, in sommige rechtsgebieden, een uitdrukkelijke toestemming vereisen. U moet contact opnemen met het Privacy Office, dat een privacyrisicobeoordeling zal uitvoeren en u zal helpen de nodige maatregelen te nemen voordat een dergelijke activiteit wordt geïmplementeerd.

→ Referenties.

Data Privacy Standard.

→ Contact.

Ethics and Business Integrity (EBI) – Privacy Office.

Handhaving van productveiligheid en -kwaliteit.

Opella is toegewijd aan een cultuur van veiligheid, kwaliteit en naleving van de regelgeving bij alles wat we doen. Onze topprioriteit is de gezondheid en veiligheid van patiënten en consumenten, zodat het vertrouwen in onze producten en praktijken zowel verdiend als gehandhaafd wordt. We stellen hen in staat om met vertrouwen de controle over hun gezondheid op zich te nemen en bewuste beslissingen te nemen op basis van betrouwbare wetenschappelijke gegevens.

Dit doen wij/doe ik.

- ✓ Voldoen aan alle toepasselijke normen voor goede praktijken (GxP), waaronder goede productie-, distributie- en klinische praktijken, evenals aan de toepasselijke regel- en wetgeving met betrekking tot kwaliteit, waakzaamheid, het melden van bijwerkingen en productklachten en bewaking inzake geneesmiddelen, medische hulpmiddelen, cosmetica en voeding, om de hoogste kwaliteit en veiligheid van onze producten gedurende hun levenscyclus te garanderen.
- ✓ Regelmatig audits uitvoeren van alle activiteiten van GxP-functies (klinisch, geneesmiddelenbewaking, medische informatie, productie en levering) om naleving van externe en interne processen te garanderen. Daarnaast controleren we onze toeleveringsketen, waaronder locaties, leveranciers, transporteurs en handelspartners, om ervoor te zorgen dat alleen producten die voldoen aan onze strenge normen worden geleverd aan patiënten en consumenten.
- ✓ Proactief productgerelateerde risico's identificeren, beoordelen en beheren om de veiligheid van patiënten en consumenten te beschermen en eventuele zorgen tijdig aan te pakken.
- ✓ Bijwerkingen, productklachten onmiddellijk melden, controleren en evalueren en risicobeperkende maatregelen implementeren zoals vereist door de toepasselijke wet- en regelgeving en codes, volgens duidelijke en efficiënte interne bestuurs- en besluitvormingsprocessen.
- ✓ Alle feedback en claims met betrekking tot onze producten serieus nemen en ze gebruiken om onze kwaliteits- en veiligheidsnormen voortdurend te verbeteren.

- ✓ Prioriteit geven aan het tijdig, nauwkeurig en op bewijzen gebaseerd beantwoorden van informatieverzoeken van consumenten, patiënten en zorgverleners, en ervoor zorgen dat onze communicatie duidelijk, evenwichtig en onderbouwd is en geïnformeerde besluitvorming en het verantwoord gebruik van onze producten ondersteunt.
- ✓ Datagestuurde beslissingen nemen over productveiligheid en -kwaliteit.
- ✓ Toezicht houden op en afdwingen van maatregelen om de distributie van namaakproducten te voorkomen, waardoor de integriteit van ons merk wordt gewaarborgd.

Dit doen wij/doe ik niet.

- ✗ Veiligheids- en kwaliteitsbeslissingen nemen op basis van commerciële belangen.
- ✗ Niet beoordelen van risico's in verband met productkwaliteit en -veiligheid gedurende hun levenscyclus.
- ✗ Informatie over bijwerkingen, productklachten of feedback negeren.
- ✗ Transparantie of de verantwoorde communicatie van productinformatie compromitteren.



Vragen en Antwoorden.

V: Ik kwam mijn buurvrouw tegen in de supermarkt en ze zei dat ze hoofdpijn en duizeligheid had na het gebruik van een product van Opella. Ze weet niet zeker of de symptomen verband houden met het product. Moet ik dit melden?

A: Ja, mogelijke bijwerkingen of gezondheidsproblemen in verband met onze producten moeten onmiddellijk worden gemeld, ongeacht de omstandigheden. Het is belangrijk om de vastgelegde meldprocedures te volgen om te waarborgen dat het probleem correct wordt beoordeeld. Bij Opella omarmen we een cultuur van veiligheid, waar elke zorg serieus wordt genomen en met de grootste omzichtigheid wordt aangepakt.

→ Referenties.

Vigilance Standard(s)
Quality Standard

→ Contact.

Pharmacovigilance, Medical Device
Vigilance, Nutritional Product Vigilance,
Cosmetovigilance
M&S/Quality
Science/Regulatory

Verantwoorde marketing, promotie en voorlichting.

Om wetenschappelijke voorlichting inzake en promotie van onze producten te ondersteunen, werkt Opella samen met verschillende belanghebbenden, waaronder consumenten, patiënten, verzorgers, artsen, apothekers, handelspartners, gezondheidszorgorganisaties, brancheorganisaties en overheidsfunctionarissen. We zetten ons in om dergelijke relaties op te bouwen op basis van eerlijkheid, rechtvaardigheid en gedeelde verantwoordelijkheid, allemaal met als doel betere gezondheidsresultaten voor iedereen te bereiken.

Dit doen wij/doe ik.

- ✓ Alleen interactie met belanghebbenden wanneer er een duidelijke en legitieme wetenschappelijke of zakelijke reden is die het welzijn van consumenten of patiënten ondersteunt.
- ✓ De onafhankelijkheid van belanghebbenden respecteren en stappen ondernemen om mogelijke belangenconflicten te voorkomen of op te lossen.
- ✓ Luisteren naar onze belanghebbenden en hun inzichten waarderen, hun feedback gebruiken om ons werk te verbeteren en gericht blijven op hun behoeften.
- ✓ Ondersteunen van het voorlichten van belanghebbenden over gezondheid, welzijn en het veilige en effectieve gebruik van onze producten.
- ✓ Verstrekken van feitelijke, op wetenschap gebaseerde, eerlijke, evenwichtige, onderbouwde en actuele informatie over onze producten, ter ondersteuning van het veilige en effectieve gebruik ervan.
- ✓ Alle sponsoring en financiële of materiële ondersteuning openbaar maken om transparante financiering en promotie te garanderen. We verwachten dat ontvangers van deze financiering hetzelfde niveau van transparantie zullen handhaven.
- ✓ Vóór gebruik controleren en goedkeuren van alle promotiematerialen en wetenschappelijke informatie volgens onze interne procedures.

- ✓ Alle patiënten en consumenten en patiënten-, en consumentenbelangengroepen eerlijk behandelen en ervoor zorgen dat onze interacties met hen gebaseerd zijn op wederzijds respect.
- ✓ Ervoor zorgen dat onze interacties met belanghebbenden schriftelijk worden gedocumenteerd en openbaar worden gemaakt indien vereist door en in overeenstemming met de toepasselijke wetten, voorschriften en codes inzake transparantie.

Dit doen wij/doe ik niet.

- ✗ Misleidende claims of communicatie toestaan die leiden tot misinformatie of beslissingen ongepast kunnen beïnvloeden.
- ✗ Meedoen aan verborgen reclame, onze producten buiten hun goedgekeurde indicaties of gebruik promoten, of promoten voordat ze de nodige handelsvergunningen hebben verkregen.
- ✗ Geschenken, schenkingen, subsidies, diensten, gastvrijheid, entertainment of andere waardeoverdrachten gebruiken om beslissingen op ongepaste wijze te beïnvloeden, zoals over productaanbevelingen, het uitschrijven van voorschriften, overstappen of richtlijnen.

Vragen en Antwoorden.

V: Als verkoopvertegenwoordiger ben ik enthousiast over ons nieuwe allergieproduct en kan ik niet wachten om het te delen met apothekers in mijn stad. Kan ik meteen beginnen met het promoten ervan door het delen van herdrukken van een tijdschrift dat ik online heb gevonden, of moet ik wachten op de goedgekeurde materialen?

A: Fijn om te horen dat u uw apothekers graag op de hoogte houdt! Het is echter belangrijk dat we alleen materialen delen die officieel zijn goedgekeurd door Opella. Zo kunnen we waarborgen dat alle informatie die we verstrekken nauwkeurig, conform en in overeenstemming met de regelgeving is. Alle productgerelateerde materialen, inclusief materialen van derden zoals artikelen in tijdschriften, moeten ons interne goedkeuringsproces doorlopen voordat we ze delen. Door deze stappen te volgen, behouden we het vertrouwen en zorgen we ervoor dat apothekers de meest betrouwbare en conforme informatie ontvangen om hun rol in de patiënten- en consumentenzorg te ondersteunen.

→ Referenties.

Anticorruption Standard
Service Standard
Hospitality Standard
Grants Standard
Donations Standard
Opella Meetings Standard
Congresses Standard
Patient Standard
Third Party Activities Standard
Items Standard
Influencer Interaction SOP
Promotional and Non-Promotional
Materials Procedure

→ Contact.

Growth Hub/Brand & Innovation
Medical
Regulatory
Public Affairs
Ethics and Business Integrity (EBI)
Legal



Zorgvuldig communiceren.

Opella gelooft dat ieder van ons een cruciale rol speelt bij het vormgeven van de manier waarop de wereld ons bedrijf ziet. Wat we zeggen en delen, vooral in het openbaar of online, kan een blijvende indruk achterlaten. Daarom is het belangrijk dat we allemaal verantwoord en doordacht communiceren met belanghebbenden, van consumenten en patiënten tot zorgverleners, de media en beleidsmakers. Door dit te doen, beschermen we niet alleen onze reputatie, maar bouwen we ook vertrouwen op en dragen we bij aan het creëren van een positieve impact in de wereld van zelfzorg.

Dit doen wij/doe ik.

- ✓ Informatie delen met belanghebbenden, die eerlijk, respectvol en tijdig is, en ook de relevante wet- en regelgeving en Opella-normen en -procedures volgt.
- ✓ Communicatiekanalen, zoals e-mail, sociale media en formeel goedgekeurde berichtenapps, op verantwoorde en professionele wijze gebruiken, waarbij u misbruik vermijdt dat de reputatie van Opella kan schaden of gevoelige informatie openbaar kan maken.
- ✓ Gebruik uw gezond verstand in toon en inhoud om te voorkomen dat u een verkeerde voorstelling geeft van het bedrijf of de reputatie in gevaar brengt.
- ✓ Ervoor zorgen dat al onze rapporten, persberichten en openbare communicaties de vereiste eerlijke, nauwkeurige, tijdige en duidelijke openbaarmakingen bieden over onze activiteiten, portfolio, financiële toestand en bedrijfsresultaten.
- ✓ Vertrouwelijke financiële informatie beschermen en deze alleen delen met geautoriseerde personen voor legitieme doeleinden.
- ✓ Alleen namens Opella spreken als we officieel bevoegd zijn om dit te doen. Dit omvat interacties met de media, berichten op sociale media, spreken in het openbaar of publicaties. Op transparante en verantwoorde wijze lobbyactiviteiten uitvoeren die bijdragen aan geïnformeerde beleidsvorming die de volksgezondheid bevordert en de legitieme belangen van de gezondheidszorgsector weerspiegelt.

- ✓ Ervoor zorgen dat alleen Publieke zaken, andere aangewezen geautoriseerde werknemers en goedgekeurde lobbyconsultants namens Opella lobbyen. Vereisen dat alle lobbyactiviteiten voldoen aan de toepasselijke wet- en regelgeving, institutionele codes en interne normen. Dit omvat transparantieverplichtingen zoals registratie- en openbaarmakingsvereisten.

Dit doen wij/doe ik niet.

- ✗ Gevoelige of vertrouwelijke informatie delen over ons bedrijf, onze producten, onze praktijken, onze werknemers, consumenten of belanghebbenden in het publieke domein, waaronder digitale platforms.
- ✗ Onze producten bespreken tenzij we geautoriseerd zijn en het gepast is om dit te doen.
- ✗ Aan beleidsmakers enige vorm van persoonlijk voordeel, zoals geschenken, gastvrijheid, entertainment of diensten, aanbieden of beloven om hun beslissingen te beïnvloeden, noch aan de media om positief te schrijven over Opella en haar producten.

Vragen en Antwoorden.

V: Kan ik een groepsfoto van ons recente officiële Opella-eindejaarsdiner delen op mijn persoonlijke LinkedIn-account? Het was zo'n leuk moment en ik ben er trots op deel uit te maken van het bedrijf.

A: Ja, u mag foto's van Opella-evenementen delen op uw persoonlijke sociale media account. U moet er echter voor zorgen dat er geen vertrouwelijke of gevoelige informatie van Opella zichtbaar is en dat iedereen die op de foto staat op de hoogte is dat de afbeelding mogelijk op social media wordt geplaatst en de kans krijgt om bezwaar te maken. Als u dit heeft gecontroleerd, kunt u uw teammomenten vieren en tegelijkertijd onze normen voor vertrouwelijkheid, communicatie en privacy respecteren.

→ Referenties.

Social Media Guidance

→ Contact.

Communications

Public Affairs

Legal

Bevordering van verantwoord gebruik van technologie en artificiële intelligentie.

Opella is toegewijd aan het gebruik van digitale technologieën en hulpmiddelen op een manier die verantwoordelijk, transparant en in overeenstemming is met onze ethische principes zoals uitgedrukt in de Code. Of het nu gaat om artificiële intelligentie (AI) of andere digitale systemen, we geven prioriteit aan integriteit, respect voor gebruikersrechten en zorgen ervoor dat onze innovaties onze missie ondersteunen. Door ons bewust te zijn van de risico's die verbonden zijn aan opkomende digitale technologieën, beschermen we onze organisatie en de mensen die ons vertrouwen. Deze aanpak stelt ons in staat om ons verantwoord te blijven ontwikkelen met behoud van de hoge normen die Opella definiëren.

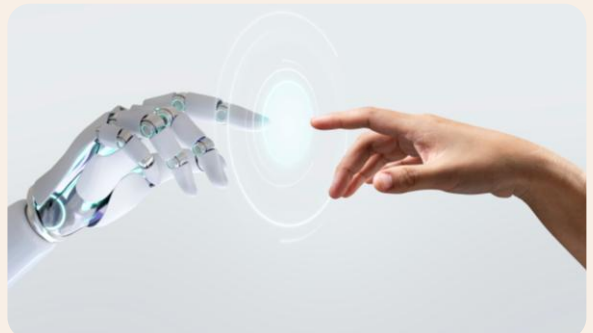
Dit doen wij/doe ik.

- ✔ Met zorg en verantwoordelijkheid omgaan met alle digitale technologieën, hulpmiddelen en systemen.
- ✔ Formeel goedgekeurde digitale hulpmiddelen en technologieën op een transparante, ethische en wettige manier gebruiken.
- ✔ Ernaar streven om interne AI-oplossingen te ontwikkelen die transparant, begrijpelijk en uitlegbaar zijn, en ervoor zorgen dat beslissingen begrijpelijk en resultaten vertrouwenwekkend zijn door actieve vermindering van vooroordelen, discriminatie, onnauwkeurigheid, niet-inzichtelijke black boxes en gebrek aan eerlijkheid.
- ✔ Interne processen volgen om de potentiële risico's in verband met de digitale technologieën die we gebruiken te beoordelen en te beperken en er zo voor zorgen dat ze onze doelen ondersteunen en tegelijkertijd voldoen aan onze ethische, nalevings-, beveiligings- en kwaliteitsnormen.
- ✔ Ervoor zorgen dat passend menselijk toezicht wordt ingezet door AI-outputs te beoordelen en te valideren op nauwkeurigheid, geschiktheid en inclusiviteit, vooral bij gevoelige of impactvolle beslissingen zoals communicatie, zakelijke beslissingen of beslissingen die van invloed zijn op consumenten en patiënten.
- ✔ Duidelijk bekendmaken wanneer externe inhoud of communicatie voornamelijk door AI is gegenereerd.

- ✔ Passende controles implementeren bij het gebruik van digitale technologie voor interne activiteiten, waarbij u zorgt voor veilige toegang, versleutelde gegevens en continue monitoring om misbruik of inbreuken te detecteren.
- ✔ Geinformeerd en getraind blijven in opkomende digitale en AI-risico's, zodat ons gebruik van technologie verantwoordelijk evolueert naast innovatie.
- ✔ Passende maatregelen nemen om schendingen van auteursrechten, licentievoorwaarden of de rechten van anderen te voorkomen.

Dit doen wij/doe ik niet.

- ✘ Digitale technologie (inclusief door AI gegenereerde inhoud) gebruiken om collega's of belanghebbenden te misleiden of te manipuleren.
- ✘ Vertrouwelijke, persoonlijke of gevoelige bedrijfsinformatie invoeren op openbare of niet-goedgekeurde AI-platforms.



Vragen en Antwoorden.

V: Kan ik AI gebruiken om een Instragram-advertentie voor Enterogermina te maken? Het is slechts een eerste kladversie en ik zal deze herbekijken voordat ik ze met het team deel. Is dat aanvaardbaar?

A: Ja, u mag formeel goedgekeurde generatieve AI-hulpmiddelen gebruiken om te helpen bij het ontwikkelen of opstellen, zolang u onze normen voor verantwoord AI-gebruik volgt. Controleer, fact-check en valideer de inhoud altijd zelf, omdat AI-outputs onnauwkeurig of misleidend kunnen zijn. Uw gebruik van AI-assistentie moet transparant aan iedereen worden bekendgemaakt. Raadpleeg bij twijfel uw manager of de juridische afdeling voordat u deze met anderen deelt.

→ Referenties.

Responsible AI Framework

→ Contact.

Digital Data

3. We geven om ons bedrijf en onze mensen.

Belangenconflicten beheren.

Werknemers van Opella nemen beslissingen die in het beste belang zijn van het bedrijf, consumenten, patiënten en andere belanghebbenden. We vermijden belangenconflicten, zodat onze professionele functies nooit worden gebruikt voor persoonlijk gewin of ten behoeve van vrienden of familie. Door trouw te blijven aan deze principes, bouwen we vertrouwen op, beschermen we onze reputatie en dragen we bij aan een duurzame toekomst voor zelfzorg.

Dit doen wij/doe ik.

- ✔ Belangenconflicten serieus nemen, of ze nu daadwerkelijk, potentieel of net waargenomen zijn, en we maken ze routinematig en tijdig bekend. Als we ons ongemakkelijk voelen bij het openbaar uitleggen van een situatie, wijst dit waarschijnlijk op een belangenconflict, dat we moeten bekendmaken.
- ✔ Situaties vermijden waarin onze persoonlijke belangen of die van onze naaste familieleden, de legitieme zakelijke belangen van Opella verstoren of kunnen verstoren, of kunnen worden opgevat als verstorend.
- ✔ Openbaar maken van alle externe functies, adviesrollen, bestuurszetels, zakelijke belangen of persoonlijke relaties met Opella's partners, leveranciers, concurrenten of een aan de gezondheidszorg gerelateerde entiteit.
- ✔ Mogelijke belangenconflicten beoordelen die door kandidaten en nieuwe medewerkers voor Opella-functies worden bekendgemaakt.

Dit doen wij/doe ik niet.

- ✘ Persoonlijk belang, of de schijn daarvan, laten interfereren met de legitieme zakelijke belangen van Opella, waaronder het hebben van financiële belangen die onze beslissingen kunnen beïnvloeden.
- ✘ Een toezichhoudende rol hebben ten opzichte van familieleden of vrienden of hen bevoordelen.
- ✘ Beslissingen nemen die vooringenomen kunnen zijn, of als zodanig kunnen worden opgevat, door romantische of persoonlijke verhoudingen.
- ✘ Geschenken of uitnodigingen accepteren die een gevoel van verplichting kunnen creëren.

Vragen en Antwoorden.

V: Mijn vriendin kwam onlangs in dienst bij het leiderschapsteam van een digitaal bureau dat een kandidaat is om een nieuw Opella-merk te ondersteunen. Ik maak geen deel uit van dat specifieke commerciële team en ben ook niet betrokken bij leveranciersbeslissingen in het algemeen. Moet ik dit toch melden?

A: Ja. U moet dit potentiële conflict melden. Zelfs als u niet direct betrokken bent bij de beslissing, kan uw verhouding vragen oproepen of de schijn van vooringenomenheid wekken. Transparant zijn beschermt uw reputatie en helpt het vertrouwen in de beslissingen van Opella te behouden. Maak de situatie bekend volgens het Opella-proces.

→ Referenties.

Conflicts of Interest SOP.

→ Contact.

Ethics and Business Integrity (EBI).

Onze activa beschermen.

Opella zet zich in voor de bescherming van haar activa door middelen op verantwoorde wijze te gebruiken, degelijke interne controles te handhaven en de bedrijfseigen vertrouwelijke informatie van Opella te beschermen. We respecteren ook zowel ons eigen intellectuele eigendom als dat van anderen, en zorgen ervoor dat we integer werken en de strengste normen handhaven bij alles wat we doen.

Dit doen wij/doe ik.

- ✓ De bedrijfsmiddelen van Opella beschermen tegen verlies, schade, verduistering, diefstal, misbruik en verspilling, of het nu gaat om fysieke, financiële, digitale of intellectuele eigendomsrechten. Dit omvat het beveiligen van apparatuur, het in stand houden van de juiste opslag en het onmiddellijk melden van problemen.
- ✓ Alle vertrouwelijke en gevoelige informatie met de hoogste mate van zorg behandelen. Dit omvat financiële gegevens, bedrijfsstrategieën, werknemers- of klantendossiers en alle andere bedrijfseigen informatie.
- ✓ Het intellectuele eigendom van Opella respecteren en beschermen. Dit omvat product- en verpakkingsonwerpen, onderzoeks- en ontwikkelingsgegevens, handelsmerken, merknamen en logo's, processen en klant- of werknemersinformatie. We nemen alle noodzakelijke stappen om onze intellectuele eigendomsrechten te registreren, te verdedigen en af te dwingen.
- ✓ Het intellectuele eigendom en de vertrouwelijke informatie van anderen respecteren.
- ✓ Bedrijfsmiddelen, inclusief apparatuur en gegevenssystemen, op verantwoorde wijze en alleen voor legitieme zakelijke doeleinden gebruiken.
- ✓ Documenten op verantwoorde wijze beheren. Bedrijfsdocumenten en -gegevens moeten worden bewaard, geopend, overgedragen en verwijderd volgens onze normen voor het bewaren van gegevens en de toepasselijke wettelijke vereisten.

- ✓ Cyberbeveiligingsbedreigingen, o.m. cyberaanvallen en inbreuken op persoonsgegevens, controleren en erop reageren. In het geval van een incident volgen we onze vastgelegde inbreukprocedures om schade te minimaliseren, relevante belanghebbenden op de hoogte te stellen en de beveiliging snel en effectief te herstellen.

Dit doen wij/doe ik niet.

- ✗ Verduisteren of exploiteren van activa van Opella voor persoonlijk gewin, inclusief frauduleuze uitbetalingen.
- ✗ Vertrouwelijke informatie delen met derden zonder de juiste autorisatie of waarborgen. Een ondertekende geheimhoudingsovereenkomst is vereist voordat deze informatie met derden mag worden gedeeld.
- ✗ Beschermd materiaal kopiëren, gebruiken of delen zonder toestemming.

Vragen en Antwoorden.

V: Ik was online aan het browsen en kwam een prijs voor reclames voor consumentengezondheidszorg tegen. Tot mijn verbazing zag ik dat ons creatieve bureau de nieuwe campagne voor ons komende product had ingediend, ook al is onze campagne nog niet gelanceerd. Wat moet ik doen?

A: Ik meld dit onmiddellijk aan mijn manager. Het delen van een campagne vóór de officiële lancering kan een schending van de vertrouwelijkheid door het agentschap vormen. Dit soort ongeoorloofde openbaarmaking, zelfs door een vertrouwde partner, kan Opella in gevaar brengen en de impact van de lancering ondermijnen. Opella vertrouwt op alle werknemers om vertrouwelijke materialen te helpen beschermen en ervoor te zorgen dat onze externe partners hetzelfde doen, omdat we ook verantwoordelijk zijn voor hun gedrag.

→ Referenties.

Information Technology and Solutions
Usage Standard

→ Contact.

LEX/ Legal/ Corporate Security &
Intelligence
Digital/ Cybersecurity

Een inclusieve cultuur bevorderen.

Opella's missie om "gezondheid in uw handen te leggen door zelfzorg zo eenvoudig mogelijk te maken" omvat een inherente toewijding om een betekenisvol, innovatief gezondheidszorgbedrijf op te bouwen dat zowel op authentieke wijze de verschillende gemeenschappen van consumenten vertegenwoordigt die we bedienen als een cultuur bevordert waarin iedereen zich gewaardeerd en opgenomen voelt. Onze mensen zijn onze grootste troef en we geloven onwrikbaar in de waarde die voortvloeit uit het creëren van kansen voor hen om uit te blinken en te leiden, ongeacht hun achtergrond. Als zodanig werken we volgens de volgende kernprincipes:

Dit doen wij/doe ik.

- ✓ Verschillende perspectieven bevorderen die innovatie en betere zelfzorg voor consumenten wereldwijd stimuleren.
- ✓ Onze wervings- en promotiepraktijken baseren op gelijke kansen op werk en erkenning van prestaties en potentieel op basis van verdiensten.
- ✓ Een omgeving creëren waarin werknemers hun authentieke zelf naar hun werk kunnen brengen, omdat inclusie innovatie stimuleert.
- ✓ Onze inclusie initiatieven voortdurend aanpassen om te voldoen aan zakelijke behoeften en de toepasselijke wetgeving, met respect voor de lokale context.
- ✓ Aandacht geven aan het creëren van een toegankelijke werkruimte door redelijke aanpassingen te bieden (bijv. hellingen, liften en stiltezones), flexibele werkregelingen en tools die werknemers in staat stellen om volledig bij te dragen en te slagen.

Dit doen wij/doe ik niet.

- ✗ Gedrag of praktijken aanvaarden die een veilige, inclusieve en respectvolle omgeving ondermijnen waarin alle personen zich gewaardeerd en gerechtigd voelen om bij te dragen.
- ✗ Discrimineren, stigmatiseren of vergeldingsmaatregelen nemen tegen personen die om aanpassingen vragen, incidenten melden of pleiten voor verbeteringen in de toegankelijkheid.

Vragen en Antwoorden.

V: Een collega maakt vaak “grappen” over genderrollen en heeft herhaaldelijk opmerkingen over wat volgens hem “passende” taken zijn voor mannen en vrouwen. Zo zei hij onlangs dat “het kopen van taarten voor de verjaardag van werknemers iets voor dames is”. Dit maakt me ongemakkelijk, maar ik weet niet zeker of het als intimidatie wordt beschouwd. Wat moet ik doen?

A: Opmerkingen die genderstereotypen versterken, kunnen zelfs als grapje, een vijandige of uitsluitende werkomgeving creëren en kunnen opgevat worden als intimidatie door degenen die dergelijke boodschappen ontvangen, ondanks de vrolijke bedoeling die de maker van de grap misschien had. Het is belangrijk om ze hierop aan te spreken, of de grappen aan ons worden verteld of dat we er gewoon getuige van zijn. We kunnen rechtstreeks reageren door te zeggen: “Ik denk niet dat die opmerking in overeenstemming is met onze toewijding aan inclusie en onze Challenger Mindset.” Een bondgenoot zijn betekent van u laten horen wanneer u getuige bent van dergelijk gedrag, niet alleen voor uzelf, maar ook om anderen te ondersteunen die zich gemarginaliseerd kunnen voelen. Als het gedrag aanhoudt of als u het liever niet rechtstreeks aanpakt, kunt u dit melden aan een collega van P&C, Ethics & Business Integrity (EBI) of de Speak-Up Helpline ([Speak Up Helpline](#)). De cultuur op onze werkplek is gebaseerd op respect en iedereen heeft de verantwoordelijkheid om deze te handhaven.

→ Referenties.

Human Rights Policy

→ Contact.

P&C
Sustainability

Professioneel gedrag handhaven.

Opella cultiveert een veilige en respectvolle werkomgeving, waar alle vormen van wangedrag, inclusief intimidatie en discriminatie, sterk worden afgewezen. We tolereren geen gedrag dat iemands waardigheid ondermijnt, zodat iedereen zich bij elke interactie gewaardeerd en gerespecteerd kan voelen.

Dit doen wij/doe ik.

- ✔ Ondubbelzinnig verbieden, hetzij mondeling, schriftelijk, digitaal of fysiek, van alle vormen van intimidatie of discriminatie of zelfs de schijn daarvan, op basis van ras, huidskleur, religie, nationaliteit, leeftijd, geslacht, genderidentiteit en -expressie, seksuele geaardheid, handicap, uiterlijk, genetica, medische voorgeschiedenis, burgerlijke staat, zwangerschap, ouderschap, politieke overtuiging, vakbondslidmaatschap, sociaal-economische status of enig ander wettelijk beschermd kenmerk. Dit geldt voor werving, arbeidsvoorwaarden, professionele ontwikkeling, loopbaanontwikkeling of enige andere interactie.
- ✔ Categorisch afwijzen van het gebruik van stereotypen, grappen, micro-agressies, intimidatie, pesten en elke andere vorm van gedrag en communicatie die wijst op intimidatie of discriminatie. We herkennen dergelijke situaties en pakken ze actief aan.
- ✔ Krachtig afwijzen en drastisch aanpakken van seksuele intimidatie en discriminatie, bijvoorbeeld seksueel gerelateerde avances, opmerkingen, grappen, vragen of gebaren; lichaamsdelen nabootsen; contact zonder toestemming; persoonlijke ruimte op een seksuele manier binnendringen; aandringen op een date; promoties beloven of beëindiging van het dienstverband afwenden in ruil voor seksuele gunsten; of carrières blokkeren als reactie op afgeslagen voorstellen.
- ✔ Strikt verbieden van het gebruik, bezit, de distributie of het onder invloed zijn van illegale drugs of niet-toegestane gereguleerde stoffen in de werkomgeving, tijdens werkuren of bij het uitvoeren van bedrijfsactiviteiten.

- ✔ Zelfs waar toegestaan door lokale wetgeving, is het gebruik van een middel dat het vermogen van een werknemer om zijn of haar taken veilig en effectief uit te voeren aantast, of dat een risico vormt voor de gezondheid en veiligheid van anderen, niet toegestaan op de werkplek.
- ✔ Matig alcoholgebruik is toegestaan tijdens werkgerelateerde evenementen waar dit cultureel geaccepteerd en lokaal goedgekeurd is, mits dit de gezondheid en veiligheid van de persoon zelf of anderen niet in gevaar brengt en alle deelnemers aan het evenement zich professioneel en respectvol gedragen.

Dit doen wij/doe ik niet .

- X** Tolereren van bijvoorbeeld opmerkingen over waargenomen kenmerken van een bepaalde etniciteit (bijv. kroeshaar, accenten, overtuigingen, kleding); racistische opmerkingen, grappen of stereotypen; intolerantie voor verschillen in kleding; intolerantie voor niet-prevalente religieuze feestdagen, tradities of gebruiken.
- X** Intimidatie en discriminatie op basis van geslacht, genderidentiteit, genderexpressie en seksuele geaardheid aanvaarden. Dit omvat het confronteren met genderstereotypen die opleggen hoe mensen zich moeten gedragen of moeten handelen en het niet tonen of delen van vernederend materiaal (bijv. berichten op sociale media, stripverhalen, posters, e-mails, memes, sms-berichten) gericht op vrouwelijke of LGBTQAI+ collega's. Het gaat hierbij ook om aanhoudende verwijzingen naar gendernormen, collega's die geen promoties of projecten hebben gekregen wegens zwangerschap, en seksistische opmerkingen (bijv. vrouwen zijn niet goed in...).
- X** Tolereren van elke vorm van wangedrag op de werkplek of in een andere professionele omgeving buiten de werkplek, zoals bij bedrijfsevenementen. Dit omvat beledigende of bedreigende taal, schreeuwen, agressie tonen of zich gedragen op een manier die een vijandige, onveilige of respectloze omgeving voor anderen creëert.

Vragen en Antwoorden.

V: Twee collega's, Alex en Aisha, wonen een kantoorfeest bij. Naarmate de avond vordert, merkt u dat Alex begint te flirten met Aisha. Aanvankelijk lijkt het gesprek onschuldig, maar al snel worden de opmerkingen van Alex persoonlijker en suggestiever. Aisha's lichaamstaal verandert: ze begint er ongemakkelijk uit te zien, ze vermijdt oogcontact en verschuift in haar stoel. Je hoort Alex dingen zeggen als: "Je ziet er vanavond geweldig uit, Aisha. Ik moet steeds aan je denken," en "We moeten vaker samen wat gaan doen, misschien ergens meer privé." Aisha reageert beleefd maar ongemakkelijk en probeert het onderwerp te veranderen. Wat moet ik als omstander doen als ik Alex ongemakkelijke opmerkingen tegen Aisha hoor maken?

A: Benader de situatie rustig en respectvol. Je zou iets kunnen zeggen als: "Hé Alex, laten we het gesprek professioneel houden" of je zou Aisha een kans kunnen bieden om weg te gaan door te zeggen: "Aisha, zullen we samen even wat frisse lucht opzoeken?". Daarnaast is het belangrijk om de situatie te melden aan P&C, Ethics & Business Integrity (EBI) of de Speak-Up Helpline ([Speak Up Helpline](#)). Neem later contact op met Aisha om ervoor te zorgen dat ze in orde is en zich ondersteund voelt.

→ Contact.

P&C

Mensenrechten respecteren.

Mensenrechten zijn de fundamentele rechten en vrijheden waarop alle mensen recht hebben. Opella is toegewijd aan het respecteren van mensenrechten, zoals arbeidsrechten, gezondheid en veiligheid van werknemers, gezondheid en veiligheid van onderzoeksdeelnemers en patiënten/consumenten, privacy en een schone, gezonde en duurzame omgeving. Dit betekent dat we iedereen die verbonden is met onze waardeketen eerlijk behandelen, een respectvolle en ondersteunende omgeving voor werknemers cultiveren, integer handelen in onze relaties met partners en leveranciers en verantwoordelijk omgaan met de gemeenschappen waarin we actief zijn.

Dit doen wij/doe ik.

- ✓ Internationale mensenrechten en arbeidsnormen zoals de International Bill of Human Rights, the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights and the International Labor Organization's Core Conventions handhaven en voldoen aan alle relevante wet- en regelgeving.
- ✓ Waarborgen dat al het werk vrij is gekozen. Niemand mag gedwongen worden om te werken op grond van bedreiging, schuld, dwang of bedrog. Het staat werknemers vrij om het dienstverband zonder sancties te accepteren of te verlaten.
- ✓ Elke werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst geven, waarin de belangrijkste termen worden uiteengezet in een taal die ze begrijpen.
- ✓ Het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen respecteren, waar toegestaan door de wet, en werknemers niet hinderen om zich te organiseren.
- ✓ Zorgen voor een eerlijk en regelmatig salaris dat voldoet aan de wettelijke minimumwaarden of deze overschrijdt en dat werknemers en hun gezinnen in staat stelt om waardig te leven.
- ✓ Zorgen voor eerlijke en gezonde arbeidsomstandigheden, inclusief beperkingen op werktijden, goede rusttijden en betaald verlof, in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving en internationale normen.
- ✓ Due diligence uitvoeren bij de inkoop, vooral voor inkoopcategorieën met een hoog risico, om ervoor te zorgen dat onze toeleveringsketen niet bijdraagt aan schendingen van de mensenrechten.

- ✓ Lokale gemeenschappen waar we ook actief zijn, respecteren en ons inzetten om zorgen aan te pakken die door lokale gemeenschapsleden worden gemeld.
- ✓ De impact van onze verplichtingen ten aanzien van mensenrechten en de samenleving meten en melden, in overeenstemming met de toepasselijke wettelijke en regelgevende normen.
- ✓ Verwachten van onze partners en leveranciers dat ze onze Gedragscode voor leveranciers naleven.

Dit doen wij/doe ik niet.

- ✗ Accepteren van enige vorm van dwangarbeid, inclusief slavernij, gedwongen arbeid en mensenhandel.
- ✗ Kinderarbeid inzetten. Neem geen personen in dienst die jonger zijn dan de minimale wettelijke arbeidslleeftijd.
- ✗ Betrokken zijn bij zwart werk of illegaal werk. We voorkomen actief verborgen of informele arbeidspraktijken in al onze activiteiten.
- ✗ Paspoorten, licenties of immigratiedocumenten achterhouden. Vernietig of wijzig ze nooit.

Vragen en Antwoorden.

V: Toen ik koffie kreeg, had ik een informeel gesprek met de schoonmaker die de machine reinigde. Aangezien het schoolvakantie is, vroeg ik of hij vrije dagen zou opnemen. Hij zei dat zijn bedrijf het nooit echt toestaat om verlof op te nemen, zelfs niet op zondagen. Ik was geschrokken. Moet ik dit melden?

A: Ja, dit moet gemeld worden. Als een dienstverlener werknemers verhindert verlof op te nemen of hen verplicht buitensporig veel uren te werken, inclusief weekeinden, kan dit in strijd zijn met arbeidswetgeving en fundamentele mensenrechten. Zelfs informele gesprekken kunnen ernstige zorgen aan het licht brengen. Meld de situatie onmiddellijk aan uw manager, (EBI) of P&C. Het respecteren van mensenrechten begint met aandacht geven en u uit te spreken.

→ Referenties.

Human Rights Policy

→ Contact.

Sustainability / Human Rights
Procurement

Een gezonde en veilige werkplek bevorderen.

Opella zet zich in voor het creëren van een gezonde en veilige werkplek die de veiligheid, het fysieke en mentale welzijn van iedereen in onze werkomgeving ondersteunt. Door de juiste omgeving te bevorderen, stellen we onze mensen in staat om te gedijen en hun volledige potentieel te bereiken, zodat ze elke dag hun beste zelf naar het werk kunnen brengen.

Dit doen wij/doe ik.

- ✓ Alle toepasselijke gezondheids- en veiligheidswetten, -voorschriften en -codes naleven en verder gaan dan naleving door actief een cultuur van preventie, zorg en verantwoordelijkheid te bevorderen.
- ✓ Het goede voorbeeld geven en voldoen aan alle gezondheids- en veiligheidsregels, met een specifieke focus op Opella Life-Saving Rules die levensbedreigende risico's aanpakken (bijv. rijden, werken op hoogte, bouwwerkzaamheden, elektrische systemen).
- ✓ Prioriteit geven aan de gezondheid, veiligheid, toegankelijkheid en het welzijn van alle werknemers, en deze principes verankeren in elk aspect van onze activiteiten en werkomgeving, ook tijdens zakenreizen.
- ✓ Onze faciliteiten ontwerpen en onderhouden om de strengste normen van veiligheid en welzijn te kunnen garanderen.
- ✓ Psychologische veiligheid bevorderen, zodat iedereen zich vrij voelt en aangemoedigd wordt om zich uit te spreken in geval van gezondheids- en veiligheidsproblemen, zodat we een proactieve veiligheidscultuur opbouwen.
- ✓ Een veiligheidscultuur met onderlinge afhankelijkheid opbouwen waarin iedereen om elkaar geeft, feedback geeft wanneer iemand zich op een onveilige manier gedraagt of onveilige omstandigheden aan het licht brengt.
- ✓ Proactieve stappen nemen om risico's te identificeren en te beperken en verantwoordelijkheid nemen voor het bijdragen aan onze reis naar een werkplek zonder schade.

- ✗ Onmiddellijk alle daadwerkelijke of potentiële gezondheids-, veiligheids-, milieu- of beveiligingsincidenten melden aan onze manager of gezondheids- en veiligheidsmanager, zodat passende maatregelen worden genomen.

Dit doen wij/doe ik niet.

- ✗ Negeren of minimaliseren van gezondheids- en veiligheidsproblemen die door werknemers worden gemeld of op de werkplek worden waargenomen.
- ✗ Tolereren van onveilig gedrag, onveilige praktijken of onveilige omstandigheden die de fysieke of mentale veiligheid en het welzijn van iemand in onze werkomgeving in gevaar kunnen brengen.

Vragen en Antwoorden.

V: Nadat ik een vergadering verliet tijdens een bezoek aan een productiesite, zag ik een bouwvakker op het dak die geen veiligheidsharnas droeg. Ik ben niet verantwoordelijk voor deze activiteit. Moet ik het toch melden?

A: Ja, u moet het onmiddellijk melden. Werken op hoogte zonder de juiste valbescherming is een ernstig veiligheidsrisico en kan leiden tot ernstig letsel of dodelijke ongevallen. Ongeacht uw rol of verantwoordelijkheid heeft iedereen de plicht om zich uit te spreken over onveilige omstandigheden. U moet onmiddellijk feedback geven aan de werknemer, als het veilig is om dit te doen, door te verwijzen naar de Opella Life-Saving Rules, die valbescherming vereisen bij het werken op hoogte. Daarnaast moet u het incident melden aan de gezondheids- en veiligheidsmanager van de site.

→ Referenties.

HSE Policy
HSE standards & guides
Opella Life-Saving Rules

→ Contact.

M&S/HSE
P&C / Real Estate and Workplace
Experience

4. Wij zorgen voor onze wereld.

Toewijding aan gezonde samenlevingen.

Bij Opella staan veiligheid, welzijn en vertrouwen van consumenten en patiënten centraal bij alles wat we doen. Wij geloven dat gezondheid een fundamenteel mensenrecht is en dat het opbouwen van gezonde samenlevingen begint met toegang tot vertrouwde producten, gebaseerd op wetenschappelijke integriteit en transparantie. Door betrouwbare informatie en voorlichting te bieden, streven we ernaar mensen te versterken en inclusieve en veerkrachtige gemeenschappen te bevorderen. Van consumenten en patiënten tot werknemers, partners en gemeenschappen, we streven ernaar om een blijvende, positieve impact te hebben op gezondheid en welzijn.

Dit doen wij/doe ik.

- ✔ Prioriteit geven aan de veiligheid, het welzijn en de rechten van consumenten en patiënten bij elke beslissing die we nemen, van productontwikkeling tot toezicht na het in de handel brengen.
- ✔ Ervoor zorgen dat onze producten worden ondersteund door degelijk wetenschappelijk bewijs, worden geproduceerd volgens de strengste kwaliteitsnormen en op de juiste manier worden gebruikt.
- ✔ Luisteren naar de stemmen van consumenten en patiënten en deze respecteren, waarbij u hun feedback integreert in hoe we innoveren, communiceren en verbeteren.
- ✔ Onze producten beschermen tegen vervalsing om consumenten en patiënten te beschermen.
- ✔ Zorgen voor duidelijke, nauwkeurige en toegankelijke informatie om mensen te helpen weloverwogen beslissingen te nemen over hun gezondheid.
- ✔ De toegang tot gezondheidszorg en zelfzorg bevorderen door ernaar te streven onze producten beschikbaar en cultureel relevant te maken voor diverse gemeenschappen over de hele wereld.
- ✔ Ernaar streven om positief bij te dragen aan onze gemeenschappen. We bouwen en onderhouden respectvolle relaties met maatschappelijke organisaties.
- ✔ Pleiten voor zelfzorg, volksgezondheid, welzijn en inclusie in de gemeenschappen die we dienen.

- ✔ Medewerkers aanmoedigen om deel te nemen aan doelgericht vrijwilligerswerk en betrokkenheid bij de lokale gemeenschap.

Dit doen wij/doe ik niet.

- ✘ Productveiligheid, kwaliteit of wetenschappelijke integriteit compromitteren voor commercieel gewin.
- ✘ Consumenten of patiënten misleiden via onjuiste, onvolledige of verwarrende informatie over onze producten of hun gebruik.
- ✘ Negeren van feedback, zorgen of klachten van consumenten, patiënten of gemeenschappen die ons kunnen helpen de veiligheid, toegankelijkheid of het vertrouwen te verbeteren.
- ✘ Merkgerelateerde sociale-impact initiatieven uitsluitend gebruiken voor commercieel gewin of public relations.

Vragen en Antwoorden.

V: Er is onlangs contact met mij opgenomen door een patiëntenorganisatie met als missie het vergroten van het bewustzijn over maaginfecties. Ze hebben Opella om ondersteuning gevraagd in de vorm van een subsidie om één van hun campagnes te financieren, die patiënten en consumenten zou voorlichten over preventiestrategieën. Dit is een belangrijk initiatief en ik wil er zeker van zijn dat ik er goed mee omga. Hoe moet ik reageren?

A: Bij Opella zijn we er trots op initiatieven te ondersteunen die mensen in staat stellen om hun gezondheid in eigen handen te nemen. Als het verzoek in overeenstemming is met onze normen en wordt goedgekeurd via het relevante proces, ondersteunen we de campagne graag. Zodra het voorstel het betreffende Opella-beoordelings- en goedkeuringsproces heeft doorlopen, kunnen we verder gaan met het ondersteunen van deze zinvolle inspanning om de gezondheidsresultaten te verbeteren.

→ Referenties.

Healthcare Community Engagement
Standards

→ Contact.

Sustainability
Growth Hub
Science Hub
Public Affairs

Toewijding aan een gezonde planeet.

Bij Opella erkennen we dat de menselijke gezondheid afhankelijk is van een gezonde planeet. Klimaatverandering, vervuiling, verlies van biodiversiteit en schaarste aan hulpbronnen zijn niet alleen milieukwesties, ze hebben een directe invloed op de volksgezondheid en ons vermogen om voor mensen te zorgen. Daarom zetten we ons in voor verantwoord milieubeheer bij alles wat we doen. Van hoe we werken en innoveren tot hoe we inkopen en samenwerken, we streven ernaar om de natuurlijke bronnen te beschermen, onze voetafdruk te verkleinen en een duurzamere toekomst voor ons bedrijf, onze gemeenschappen en toekomstige generaties te ondersteunen.

Dit doen wij/doe ik.

- ✔ Naleven van alle relevante milieuwetten, -voorschriften en -codes en verankeren van de principes van milieu, maatschappij en bestuur (Environmental, Social and Governance, ESG) in onze activiteiten en strategie.
- ✔ Werken aan het koolstofvrij maken van onze producten, activiteiten en waardeketen door de uitstoot van broeikasgassen te verminderen in overeenstemming met wetenschappelijk onderbouwde doelstellingen.
- ✔ Onze ecologische voetafdruk binnen onze activiteiten en onze waardeketen verminderen door te streven naar het verminderen van emissies, het besparen van water en hulpbronnen, het beschermen van biodiversiteit, het elimineren van vervuiling, het verantwoord beheren van afval en het ontwerpen van circulariteit.
- ✔ Producten ontwerpen en produceren met duurzaamheid in gedachte, waarbij waar mogelijk prioriteit wordt gegeven aan recycleerbare verpakkingen, bronefficiënte productie en milieuvriendelijke componenten en materialen.
- ✔ Duurzaamheid opnemen in aankoopbeslissingen en de voorkeur geven aan leveranciers en verkopers die solide milieupraktijken tonen.
- ✔ Milieurisico's in onze waardeketen beoordelen en beheren, van het inkopen van grondstoffen tot distributie en gebruik door onze klanten en consumenten.
- ✔ Duurzamere reis- en logistieke oplossingen bevorderen, waar mogelijk transport met lage impact stimuleren en onnodige vliegreizen minimaliseren.

- ✔ Digitale oplossingen zoeken om papierverspilling te verminderen, zoals digitale materialen voor interne en externe communicatie, training en betrokkenheid.
- ✔ Een cultuur van milieubewustzijn en innovatie bevorderen, waarbij werknemers en partners worden betrokken bij duurzame praktijken.
- ✔ Onze milieuprestaties transparant meten en melden, in overeenstemming met de toepasselijke regelgeving en verwachtingen van belanghebbenden.
- ✔ Samenwerken met derden die voldoen aan onze milieu- en duurzaamheidsnormen.

Dit doen wij/doe ik niet.

- ✘ Onze milieuverantwoordelijkheden verwaarlozen of de impact van onze activiteiten, producten, waardeketen of beslissingen op de planeet negeren.
- ✘ Winst op korte termijn voorrang geven over duurzaamheidsdoelen op lange termijn of onze milieuverplichtingen in gevaar brengen uit gemakzucht of om kosten te besparen.
- ✘ Vage, ongefundeerde of misleidende milieucclaims doen.



Vragen en Antwoorden.

V: Tijdens een bezoek aan één van onze verpakkingssleveranciers merkte ik dat ze veel gebruik maakten van plastic verpakkingsmateriaal voor eenmalig gebruik en geen recyclagesysteem leken te hebben. Ik weet niet zeker of het mijn rol is om dit aan te kaarten. Moet ik dit probleem melden?

A: Ja, verantwoordelijkheid voor het milieu is een gedeelde toewijding en van leveranciers wordt verwacht dat ze dezelfde strenge normen handhaven die Opella op zichzelf toepast. Als u praktijken ziet die in strijd zijn met onze duurzaamheidsdoelen, zelfs als ze klein lijken, is het belangrijk om van u te laten horen. Deel uw observaties met uw manager of de relevante contactpersoon van Aankoop of Duurzaamheid. Dit helpt Opella te blijven voldoen aan haar wettelijke verplichtingen, constructief met partners om te gaan en ervoor te zorgen dat onze gehele waardeketen onze milieuprincipes weerspiegelt.

→ Referenties.

Procurement Standard
HSE Policy and Standards

→ Contact.

Sustainability
M&S/HSE
Procurement

Opella.