

# Opella. Kodeks Postępowania.

---



**Uczciwość  
w Twoich  
rękach.**

# Spis treści.

## 1. Wstęp.

---

Nasze zobowiązanie – wiadomość od dyrektora generalnego.	→ 04
Nasza obietnica – wiadomość od wiceprezesa ds. Etyki i uczciwości w biznesie.	→ 05
Nasze cztery zachowania.	→ 06
Jak korzystamy z tego kodeksu.	→ 07
Zgłaszamy zastrzeżenia.	→ 08

## 2. Prowadzimy naszą działalność etycznie.

---

Odrzucanie korupcji i łapownictwa.	→ 11
Odpowiedzialna współpraca z naszymi partnerami biznesowymi.	→ 13
Uczciwość w działaniach finansowych.	→ 15
Przestrzeganie kontroli eksportu i ograniczeń sankcyjnych.	→ 17
Zobowiązanie do uczciwej konkurencji.	→ 19
Poszanowanie prywatności.	→ 20
Zapewnienie bezpieczeństwa i jakości produktów.	→ 21
Odpowiedzialny marketing, promocja i edukacja.	→ 23
Rozważna komunikacja.	→ 25
Promowanie odpowiedzialnego korzystania z technologii i sztucznej inteligencji.	→ 27

## 3. Dbamy o naszą firmę i ludzi.

---

Zarządzanie konfliktami interesów.	→ 30
Ochrona naszych aktywów.	→ 32
Tworzenie kultury inkluzywnej.	→ 34
Zachowanie profesjonalnej postawy.	→ 36
Poszanowanie praw człowieka.	→ 38
Promowanie zdrowego i bezpiecznego miejsca pracy.	→ 40

## 4. Dbamy o nasz świat.

---

Zaangażowanie na rzecz społeczeństwa.	→ 43
Zaangażowanie na rzecz zdrowej planety.	→ 45

# 1. Wstęp.

# Nasze zobowiązanie – wiadomość od dyrektora generalnego.

W firmie Opella naszym celem jest radykalne uproszczenie dbania o siebie, aby zrewolucjonizować sposób, w jaki ludzie dbają o swoje zdrowie. Ten Kodeks postępowania służy jako przewodnik, który pomaga nam w codziennych interakcjach i decyzjach, zapewniając, że jesteśmy odważni, śmiali, kreatywni i zawsze przestrzegamy najwyższych standardów etyki i uczciwości. Przyjmując nasze podejście Challenger Mindset, budujemy i utrzymujemy wspierającą kulturę współpracy, w której każdy może się rozwijać. Kulturę, w której długoterminowy sukces wynika z robienia tego, co słuszne — nie tylko wtedy, gdy jest to łatwe, ale zwłaszcza wtedy, gdy nie jest.

Bycie wiarygodnym, etycznym partnerem jest kluczowe dla naszego sposobu pracy i rozwoju. Tego oczekują od nas konsumenci, pacjenci, klienci i społeczności — a co najważniejsze, tego sami oczekujemy od siebie.

Właściwe postępowanie oznacza wzajemną uczciwość poprzez zadawanie pytań, zabieranie głosu i branie odpowiedzialności — nawet gdy nikt nie patrzy. Tacy jesteśmy i tacy wybieramy być — Wszyscy zaangażowani. Razem.

Nasz Kodeks to nie tylko dokument; to wspólne zobowiązanie wobec siebie nawzajem i wobec tych, którzy na nas liczą. Więc jeśli coś wydaje się nie tak lub masz wątpliwości, skontaktuj się. Zostaniesz wystuchany, otrzymasz wsparcie — a razem będziemy nadal budować miejsce pracy, w którym uczciwość jest najważniejsza. Kieruję się tym Kodeksem, nie tylko w słowach, ale i w czynach — i oczekuję, że każdy z Was dotaczy do mnie w tym samym. Jestem w pełni zaangażowana — i liczę, że Ty też będziesz.

Dziękuję, że jesteś integralną częścią naszej podróży. Razem będziemy przewodzić w rewolucjonizowaniu dbania o siebie, wywierając trwały wpływ na zdrowie i dobre samopoczucie tych, którym służymy. To jest tak proste, jak powinno być.

Julie

**Julie Van-Ongevalle,**  
Prezes i Dyrektor Generalny Opella.



# Nasza obietnica – wiadomość od wiceprezesa ds. Etyki i uczciwości w biznesie.

Jestem niezmiernie dumna, mogąc przedstawić Kodeks postępowania firmy Opella.

Gdy rozpoczynamy naszą podróż mającą na celu zrewolucjonizowanie dbania o siebie, kluczowe jest zrozumienie, jak Opella zamierza się zachowywać i być postrzegana na rynku oraz przez naszych interesariuszy. Ten Kodeks ma na celu pomóc Ci zrozumieć, jak działać zgodnie z naszymi standardami etyki i uczciwości oraz naszym podejściem Challenger Mindset.

Przed podjęciem jakichkolwiek decyzji lub interakcji z interesariuszami zatrzymaj się i zastanów, czy Twoje działania są zgodne z naszym Kodeksem. Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości, zachęcam do rozmowy z przełożonym, sięgnięcia do Kodeksu lub skontaktowania się z kolegą z działu etyki i uczciwości w biznesie (EBI). Są tutaj, aby wspierać Cię w dochowywaniu wierności naszym zasadom.

Nasz Kodeks jest świadectwem naszego zaangażowania w etykę i uczciwość w biznesie. To obietnica, którą składamy sobie, a także konsumentom, pacjentom, klientom i społecznościom, z którymi współpracujemy. To zobowiązanie wzmacnia naszą reputację, buduje zaufanie konsumentów i pozytywnie przyczynia się do rozwoju społeczeństwa.

Przyjmując te zasady, nie tylko podtrzymujemy nasze zasady etyczne, ale także inspirujemy otaczających nas ludzi do tego samego. Jestem przekonana, że to podejście tworzy zarówno wartość w perspektywie krótkoterminowej, jak i długoterminowy zrównoważony rozwój, zapewniając, że pozostaniemy zaufanym liderem w dziedzinie dbania o siebie.

Zobowiązuję się do przestrzegania tego Kodeksu i oczekuję, że wszyscy zrobią to samo.

Dziękuję za Twoje oddanie dla Opella i tego, co reprezentujemy.

*Giota Papamarkou*

**Giota Papamarkou,**  
Wiceprezes  
Dział etyki i uczciwości w biznesie.



# Nasze cztery zachowania.

W firmie Opella jesteśmy oddani temu, aby dbanie o siebie było tak proste, jak powinno być.

Zaczyna się od naszej kultury, naszego podejścia Challenger Mindset. Kwestionujemy status quo i przesuwamy granice, angażując się w pełni, skupiając na tym, co ważne, z uczciwością i prostotą.

## Wszyscy. Razem.

Jesteśmy wobec siebie uczciwi.  
Wspieramy się nawzajem.

## Skupieni na rezultatach.

Osobiście odpowiedzialni.  
Tworzymy trwały wpływ i wyniki, zachowując integralność.

## Odwaga.

Przełamujemy granice.  
Podejmujemy przemyślane ryzyko w kreatywny sposób.

## Skrajnie proste.

Proste dla nas. Proste dla konsumentów.  
Tak jak być powinno.

# Jak korzystamy z tego kodeksu.

Ten Kodeks ucieleśnia nasze zasady etyczne i standardy uczciwości, które cenimy. Dotyczy on nas wszystkich — niezależnie od tego, czy jesteś członkiem zarządu, częścią zespołu, czy pracujesz z Opella jako pracownik tymczasowy lub kontrahent — gdziekolwiek jesteś na świecie i bez względu na Twoją rolę czy staż. Jest to istotne na każdym etapie naszego łańcucha wartości.

Możesz myśleć o tym Kodeksie jako o swoim przewodniku do podejmowania właściwych decyzji, zwłaszcza gdy stajesz przed wyzwaniem. Chociaż nie obejmuje on wszystkich możliwych scenariuszy, dodatkowe wskazówki znajdziesz w standardach, procedurach i materiałach szkoleniowych firmy Opella. Bez względu na wszystko, należy postępować rzetelnie i uczciwie. Kiedy stajesz przed decyzją, warto się zatrzymać i zadać sobie pytanie:

- ?** Czy ta decyzja jest zgodna z literą i duchem naszego Kodeksu?
- ?** Czy wpisuje się w nasze podejście Challenger Mindset?
- ?** Czy czułbym się komfortowo, gdyby to zostało upublicznione?
- ?** Czy mogłoby to zaszkodzić konsumentom, pacjentom lub innym interesariuszom?
- ?** Czy mogłoby to zaszkodzić firmie Opella lub naszej reputacji?
- ?** Czy działam z jasnym zamiarem i jestem gotów wziąć odpowiedzialność?
- ?** Czy aktywnie słucham obaw, pomysłów i odmiennych punktów widzenia?
- ?** Czy zabieram głos, gdy coś wydaje mi się nie w porządku?



Jeśli kiedykolwiek nie będę pewien, powinienem się skontaktować — z moim przełożonym, z działem etyki i uczciwości w biznesie (EBI) lub z innymi odpowiednimi ekspertami wymienionymi w tym Kodeksie. Poszukiwanie wskazówek jest oznaką siły, a nie słabości.

Jesteśmy zobowiązani do przestrzegania tego Kodeksu i stosowania go z należytą starannością i konsekwencją. Jeśli, po przeprowadzeniu rzetelnej oceny, okaże się, że ktoś świadomie nie przestrzegał Kodeksu, podejmiemy odpowiednie kroki w celu rozwiązania tej kwestii zgodnie z obowiązującym prawem pracy. Może to obejmować ustne lub pisemne ostrzeżenia, a w razie potrzeby rozwiązanie stosunku pracy.

Te środki nigdy nie są celem, ale odpowiedzialność jest niezbędna dla prawdziwej kultury uczciwości.

Wreszcie, gdy lokalne przepisy, regulacje lub kodeksy branżowe wymagają wyższych standardów niż określone tutaj, będziemy przestrzegać najbardziej rygorystycznych zasad.

Stoimy mocno zarówno za duchem, jak i literą tego Kodeksu. Życie zgodnie z nim jest częścią tego, kim jesteśmy w firmie Opella — i oczekujemy takiego samego zaangażowania od każdego członka naszej społeczności.

# Zgłaszamy zastrzeżenia.

Opella wspiera kulturę otwartości i przejrzystości, umożliwiając każdej osobie pewne zabieranie głosu bez obawy przed odwetem. Podnosząc i rozpatrując zgłoszenia, dbamy o uczciwość, utrzymujemy zaufanie konsumentów, pacjentów, klientów, partnerów biznesowych, pracowników i szerokiej opinii publicznej oraz chronimy reputację firmy Opella. Przywiązujemy dużą wagę do prawdziwych i opartych na faktach zgłoszeń. W firmie Opella Twój głos ma znaczenie w dotrzymywaniu naszego wspólnego zobowiązania do etycznego postępowania i odpowiedzialności.

## My/ja.

- ✔ Niezwłocznie zgłaszamy wszelkie obawy dotyczące (podejrzewanego) naruszenia praw, przepisów, kodeksów branżowych, zasad, standardów i procedur Opella lub którejkolwiek z zasad zawartych w niniejszym Kodeksie.
- ✔ Zgłaszamy wątpliwości naszym menedżerom, działowi People & Culture (P&C), etyki i uczciwości w biznesie (EBI) lub za pośrednictwem innych lokalnych kanałów dostępnych zgodnie z obowiązującym prawem. Zastrzeżenia można również zgłaszać za pośrednictwem infolinii Speak Up ([Speak-Up Helpline](#)). Infolinia działa 24 godziny na dobę każdego dnia w roku.
- ✔ Umożliwiamy anonimowe zgłaszanie, tam gdzie jest to dozwolone przez lokalne prawo. Niemniej jednak zachęcamy do przedstawienia się. Pomaga to zapewnić, że wszystkie niezbędne informacje są dostępne do rzetelnego i pełnego zbadania sprawy oraz podjęcia odpowiednich działań. Jeśli zdecydujemy się ujawnić swoją tożsamość, nie zostanie ona ujawniona nikomu poza osobami bezpośrednio zaangażowanymi w rozpatrywanie zgłoszenia, chyba że wyrazimy zgodę na dalsze ujawnienie. Wyjątkiem może być sytuacja, gdy ujawnienie jest wymagane przez prawo.
- ✔ Zapewniamy, że wszystkie dochodzenia są prowadzone z zachowaniem zasad poufności, bezstronności, obiektywizmu, proporcjonalności, uczciwości i rzetelności.
- ✔ Wdrażamy działania naprawcze i/lub dyscyplinarne, łącznie ze zwolnieniem, jeśli zgłoszenie zostało zgłoszone bezpodstawnie lub w złej wierze.

## My/ja nie.

- ✘ Ignorujemy, lekceważymy, utrudniamy zgłoszenia ani nie tuszujemy obaw związanych z potencjalnymi nieprawidłowościami, naruszeniami lub nieetycznym zachowaniem.
- ✘ Tolerujemy żadnej formy zastraszania lub odwetu, gdy jakkolwiek pracownik firmy Opella, zatrudniony w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, tymczasowy (np. wykonawca) lub stażysta, zgłasza obawy wskazujące na nieprawidłowości, które w jego uzasadnionym przekonaniu wydają się prawdziwe. W tym zakresie stosujemy zasadę zerowej tolerancji.
- ✘ Składamy zgłoszeń bez podstawy faktycznej lub z zamiarem wprowadzenia w błąd lub wyrządzenia szkody.

## Pytania i Odpowiedzi.

**Pytanie:** Mam poważne zastrzeżenia, które chcę zgłosić. Widziałem menedżera w sali konferencyjnej, który krzyczał na swojego asystenta. Było to bardzo nieprzyjemne! Jednak ten menedżer ma duże wpływy w firmie i konsekwentnie osiąga wysokie wyniki dla swojej marki. Obawiam się, że jeśli się odezwę, moje nazwisko zostanie ujawnione i utrudni mi życie. Czy naprawdę jestem chroniony, jeśli zgłoszę tę sytuację?

**Odpowiedź:** Tak, składając zgłoszenie jesteś chroniony. Twoja tożsamość nie zostanie ujawniona nikomu poza osobami bezpośrednio zaangażowanymi w rozpatrywanie zgłoszenia, chyba że wyrazisz zgodę na dalsze ujawnienie lub będzie to wymagane przez prawo. Fakt, że ta osoba ma wpływy, w żaden sposób nie zmienia naszego zobowiązania do konsekwentnego stosowania zasad poufności, bezstronności, obiektywizmu, proporcjonalności, uczciwości i rzetelności podczas prowadzenia dochodzenia. Jeśli nadal czujesz się niekomfortowo, masz możliwość zgłoszenia anonimowego. Twój głos ma znaczenie, a my jesteśmy zobowiązani do zapewnienia bezpiecznego i pełnego szacunku miejsca pracy dla wszystkich.

---

### → Więcej informacji.

Global Whistleblowing Standard

---

### → Contact.

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

**Aby zaraportować  
przez linię speak-  
up:**



**2. Prowadzimy  
naszą działalność  
etycznie.**

# Odrzucanie korupcji i łapownictwa.

Opella zdecydowanie sprzeciwia się i stara się proaktywnie zapobiegać wszelkim formom korupcji i łapownictwa. Niszczą one filary uczciwego handlu, innowacji i zaufania społecznego. Nadużywają zasobów publicznych i prywatnych, zagrażają zdrowiu publicznemu, naruszają prawa człowieka, szkodzą społecznościom i degradują środowisko.

## My/ja.

- ✔ Ściśle przestrzegamy wszystkich obowiązujących krajowych i międzynarodowych praw, regulacji i kodeksów, które zakazują korupcji i łapownictwa w jakiejkolwiek formie.
- ✔ Commit to conducting business ethically, ensuring our products and practices earn recognition based on their own merits.

## My/ja nie.

- ✘ Oferujemy, obiecujemy, upoważniamy, żądamy, akceptujemy ani nie zgadzamy się na otrzymywanie, bezpośrednio lub pośrednio, przekazywania jakichkolwiek korzyści w celu wpłynięcia na decyzje lub zapewnienia nienależnej korzyści biznesowej, w tym jakichkolwiek płatności ułatwiających.
- ✘ Angażujemy się w jakiejkolwiek praktyki — na przykład płatności gotówkowe, nadmierną gościnność, wystawne rozrywki, prezenty, przysługi, usługi, darmowe produkty, pożyczki, zniżki, sponsoring, granty lub darowizny — gdy są one wykorzystywane w celu uzyskania nienależnych korzyści biznesowych.
- ✘ Angażujemy się w oszustwa poprzez fałszywe oświadczenia, zaniechania, fałszerstwa, dezinformację, zatajanie informacji, fałszowanie dokumentów lub inne nieuczciwe praktyki, takie jak celowe podawanie fałszywych lub wprowadzających w błąd informacji w celu oszukania innych, pomijanie lub ukrywanie ważnych informacji, doprowadzanie innych do podejmowania decyzji na podstawie niekompletnych lub niedokładnych danych, tworzenie lub zmienianie dokumentów, podpisów lub zapisów z zamiarem oszustwa.



## Pytania i Odpowiedzi.

**Pytanie:** Jako kierownik sprzedaży, zostałem poproszony przez farmaceutę — który jest kluczowym sprzedawcą detalicznym naszych produktów — o zaproszenie go i jego całego zespołu na międzynarodowy kongres poświęcony zdrowiu i wellness. Wspomniał, że to zaproszenie jest kluczowe, jeśli chcemy, aby nasze produkty nadal były na półkach w nadchodzącym roku. Co powinienem zrobić?

**Odpowiedź:** Powinieneś grzecznie odrzucić prośbę i natychmiast poinformować nasz zespół ds. etyki i uczciwości w biznesie (EBI). W firmie Opella jesteśmy zobowiązani do prowadzenia działalności w uczciwy sposób i musimy zapewnić, że żadne działanie nie będzie postrzegane jako oferowanie czegokolwiek wartościowego w celu wpłynięcia na decyzje dotyczące produktów lub utrzymania działalności. Indywidualne sponsorowanie kongresów, tam gdzie jest to dozwolone przez obowiązujące prawo, może mieć miejsce wyłącznie w celach edukacyjnych i informacyjnych, a nie powinno być powiązane z jakimikolwiek nieuczciwymi lub nieetycznymi korzyściami biznesowymi.

---

### → References.

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

---

### → Contact.

Ethics and Business Integrity (EBI)

# Odpowiedzialna współpraca z naszymi partnerami biznesowymi.

Opella współpracuje z szeroką gamą partnerów na całym świecie, w tym z dystrybutorami, dostawcami, konsultantami, partnerami handlowymi, agencjami i innymi strategicznymi stronami trzecimi. Abyśmy nadal realizowali nasze zobowiązanie do dbania o siebie oraz uczciwości, konieczna jest współpraca tylko z tymi, którzy dzielą naszą pasję i zaangażowanie w etyczne działanie. Starannie wybierając partnerów, którzy zgadzają się z zasadami etycznymi zawartymi w tym Kodeksie poprzez uczciwy proces zamówień, wzmocnimy naszą reputację, budujemy zaufanie wśród ludzi i tworzymy trwałą wartość, która napędza długoterminowy sukces.

## My/ja.

- ✓ Oczekujemy, że strony trzecie działające w naszym imieniu będą konsekwentnie przestrzegać etycznych praktyk biznesowych oraz obowiązujących praw, regulacji i kodeksów. Obejmuje to na przykład takie obszary, jak przeciwdziałanie korupcji, prawo antymonopolowe, ochrona prywatności i danych, przestrzeganie jakości, praw człowieka, praw pracowniczych i ochrony środowiska.
- ✓ Oczekujemy od naszych stron trzecich przestrzegania naszego Kodeksu postępowania dostawcy.
- ✓ Oczekujemy, że nasze strony trzecie będą posiadały odpowiednie polityki i procedury w odniesieniu do swoich działań z firmą Opella.
- ✓ Przeprowadzamy analizę due diligence wobec stron trzecich, które charakteryzują się wyższym poziomem ryzyka, przed nawiązaniem jakiegokolwiek relacji biznesowej. Proces ten ocenia ich możliwości, kompetencje, uczciwość, reputację i zgodność z naszymi oczekiwaniami etycznymi.
- ✓ Zawieramy umowy ze stronami trzecimi w oparciu o rzeczywiste zapotrzebowanie na towary lub usługi oraz wymagamy pisemnych umów, które muszą być zgodne z przepisami antykorupcyjnymi oraz innymi standardami prawnymi i etycznymi.
- ✓ Zachęcamy strony trzecie do zgłaszania wszelkich wątpliwości lub potencjalnych problemów z niezgodnością związanych z ich zaangażowaniem w firmie Opella za pośrednictwem kanałów zgłaszania określonych w niniejszym Kodeksie.

## My/ja nie.

- ✗ Współpracujemy z żadnymi stronami trzecimi, które nie spełniają standardów prawnych i nie są zgodne z zasadami etycznymi zawartymi w niniejszym Kodeksie i naszym Kodeksie postępowania dostawcy lub ich nie przestrzegają.
- ✗ Dokonujemy płatności na rzecz stron trzecich bez zapewnienia, że wynagrodzenie, zwroty kosztów i wydatki są uzasadnione i proporcjonalne do świadczonych usług, dostarczonych towarów lub poniesionych kosztów.

## Pytania i Odpowiedzi.

**Pytanie:** Przeglądając fakturę od naszej agencji marketingowej, zauważyłem opłatę w wysokości 15 000 USD za kampanię z materiałami promocyjnymi, ale opis wykonanej przez nich pracy jest dość niejasny. Pracowaliśmy z tymi ludźmi przez sześć lat i zawsze byli bardzo poważni. Czy mam zatwierdzić płatność?

**Odpowiedź:** Nie. Faktury i płatności nigdy nie powinny być zatwierdzane rutynowo, bez dokładnego przeglądu. Musisz uważnie zbadać takie prośby, poprosić o wyjaśnienie i zaangażować stronę trzecią, jeśli pojawią się jakiegokolwiek niejasności. Niejasne żądania płatności stwarzają potencjalne ryzyko korupcji, ponieważ nie mogą uzasadnić prawidłowości wydatku. Dlatego nie spełniają naszych standardów i nie powinny być realizowane.

---

### → References.

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)

# Uczciwość w działaniach finansowych.

Opella jest zaangażowana w uczciwość finansową jako klucz do naszego sukcesu, chroniąc interesy naszych inwestorów, pracowników i wszystkich naszych interesariuszy. Utrzymując uczciwość finansową, zapewniamy długoterminową stabilność, co pozwala nam działać odpowiedzialnie i pozostawać wiernymi naszym zobowiązaniom, tworząc trwałą wartość na nadchodzące lata.

## Uczciwość finansowa i przeciwdziałanie praniu pieniędzy.

### My/ja .

- ✓ Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów, regulacji i kodeksów dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy.
- ✓ Podtrzymujemy najwyższe standardy uczciwości finansowej poprzez przestrzeganie obowiązujących praw i regulacji dotyczących wszystkich naszych działań finansowych.
- ✓ Wypełniamy nasze obowiązki podatkowe jako obywatel korporacyjny, przestrzegając wszystkich obowiązujących praw i regulacji.

### My/ja nie .

- ✗ Angażujemy się w pranie pieniędzy ani nie ułatwiamy go.
- ✗ Wchodzimy w transakcje bez przeprowadzenia odpowiednich analiz due diligence w celu zapewnienia przejrzystości i legalności.

## Oszustwa finansowe.

### My/ja .

- ✓ Chronimy integralność naszych aktywów gotówkowych, papierów wartościowych, rachunków bankowych, zdolności kredytowej i dokumentacji finansowej, zapewniając odpowiedzialne i bezpieczne zarządzanie nimi.
- ✓ Wykorzystujemy fundusze korporacyjne wyłącznie do uzasadnionych celów biznesowych i postępujemy zgodnie z obowiązującymi procesami zatwierdzania.
- ✓ Raportujemy prognozy, budżety i prognozy finansowe w oparciu o uczciwe założenia i rzetelne dowody.
- ✓ Wdrażamy solidne mechanizmy kontroli wewnętrznej w celu zapobiegania i wykrywania oszustw lub wprowadzających w błąd wpisów w naszej dokumentacji finansowej.

### My/ja nie .

- ✗ Angażujemy się w jakiegokolwiek działania mające na celu oszukańcze nakłanianie, zmuszanie, manipulowanie lub wprowadzanie w błąd audytorów lub jakichkolwiek innych interesariuszy.
- ✗ Angażujemy się w jakiegokolwiek formy oszustw, które mogłyby zagrozić naszym aktywom, danym lub reputacji. Obejmuje to zмовę ze stronami trzecimi, fałszowanie dokumentów lub faktur, oszukańcze przelewy bankowe lub dochodzenie zwrotu kosztów za nieistniejące lub niekwalifikujące się wydatki.

## Sprawozdania finansowe.

### My/ja .

- ✓ Przestrzegamy wszystkich obowiązujących standardów finansowych i zakupowych.
- ✓ Prowadzimy kompletne, dokładne i aktualne księgi, rejestry i rachunki, które rzetelnie odzwierciedlają sytuację finansową i transakcje Opella zgodnie ze standardami sprawozdawczości finansowej.
- ✓ Udzielamy kompletnych, dokładnych i terminowych odpowiedzi na audyty wewnętrzne i zewnętrzne.

### My/ja nie .

- ✗ W żadnych okolicznościach nie prowadzimy nieewidencjonowanych ani „pozaksięgowych” funduszy, aktywów lub zobowiązań.

Dodatkowe wskazówki dotyczące uczciwości finansowej znajdują się w rozdziałach „Komunikujemy się w sposób przemyślany” i „Chronimy nasze aktywa”.

## Pytania i Odpowiedzi.

**Pytanie:** Otrzymałem żądanie zapłaty od zagranicznej firmy z siedzibą w odległej jurysdykcji, która różni się od podmiotu, z którym pierwotnie zawarliśmy umowę. Ta firma nie ma wyraźnego związku z usługami, które otrzymaliśmy, a waluta faktury nie odpowiada naszej umowie z dostawcą. Ponadto adres na fakturze różni się od adresu, który mamy w naszych dokumentach. Co powinienem zrobić?

**Odpowiedź:** Musisz natychmiast zgłosić to żądanie do działu finansowego oraz działu etyki i uczciwości w biznesie (EBI). W firmie Opella bardzo poważnie podchodzimy do wszelkich potencjalnie oszukańczych działań. Żądania płatności na rzecz zagranicznych firm bez wyraźnego celu biznesowego lub związku ze świadczonymi usługami stanowią sygnały ostrzegawcze z uwagi na możliwy związek z praniem pieniędzy, oszukańczymi praktykami lub uchylaniem się od opodatkowania. Szybkie reagowanie na takie sytuacje chroni integralność finansową Opella i pomaga wykonywać nasze zobowiązania do przejrzystości, zaufania i etycznych praktyk biznesowych.

### → References.

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

### → Contact.

Finance.  
Ethics and Business Integrity (EBI).



# Przestrzeganie kontroli eksportu i ograniczeń sankcyjnych.

Opella jest zobowiązana do zapewnienia ścisłego przestrzegania kontroli eksportu i ograniczeń sankcyjnych, jednocześnie umożliwiając terminowe i zgodne z przepisami dostarczanie naszych produktów i rozwiązań. Jest to kluczowe w celu zapobieżenia poważnym konsekwencjom prawnym, ochrony naszej działalności biznesowej oraz przestrzegania obowiązujących międzynarodowych i krajowych standardów praw człowieka i bezpieczeństwa.

## My/ja.

- ✔ Stosujemy się do wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących handlu i sankcji gospodarczych, w tym przepisów dotyczących importu, eksportu i reeksportu towarów, usług, oprogramowania i technologii.
- ✔ Weryfikujemy, przed zaangażowaniem się w jakiegokolwiek transakcje, czy nasi kontrahenci podlegają ograniczeniom na mocy jakichkolwiek obowiązujących list sankcyjnych (np. OFAC, UE i innych), w tym przeprowadzamy dokładne kontrole przeszłości stosownie do ich profilu ryzyka.

## My/ja nie.

- ✘ Angażujemy się w zabronione działania z udziałem krajów, osób, firm lub organizacji objętych ograniczeniami, bez otrzymania odpowiednich zwolnień lub uzyskania uprzednich zezwoleń od właściwych organów

## Pytania i Odpowiedzi.

**Pytanie:** Jestem pracownikiem zatrudnionym w USA podróżującym do naszej centrali we Francji, gdzie zostałem zaproszony na spotkanie zespołu projektowego, poświęcone wprowadzeniu nowego produktu produkowanego w USA. Produkt jest przeznaczony dla kraju, który podlega różnym amerykańskim sankcjom i kontrolom eksportowym. Jako szef ds. marki i innowacji odpowiedzialny za komercjalizację tego produktu w USA, poproszono mnie o doradztwo w zakresie strategii wprowadzenia na rynek. Przedstawiciele zewnętrznego dystrybutora Opella i ich lokalnej agencji medialnej połączą się podczas rozmowy. Co powinienem sprawdzić przed zaakceptowaniem spotkania i mojej roli w projekcie?

**Odpowiedź:** Przed dołączeniem do spotkania lub zespołu projektowego musisz poprosić kierownika projektu o udostępnienie oceny kontroli eksportu i sankcji projektu w oparciu o przepisy zarówno UE, jak i USA. Upewnij się, że Twoja działalność doradcza i projekt nie podlegają sankcjom, a jeśli tak, potwierdź wszelkie wyjątki lub zwolnienia. Sprawdź, czy zaangażowane strony trzecie nie znajdują się na żadnych listach sankcyjnych, w szczególności UE lub USA. W razie wątpliwości skonsultuj się z Działem Prawnym. Podkreśl, że produkty wyprodukowane w USA muszą być sprawdzane pod kątem amerykańskich przepisów dotyczących kontroli eksportu dla kraju docelowego. Jeśli ocena jest niekompletna lub podejrzewasz naruszenie sankcji, wycofaj się i zgłoś to do działu prawnego oraz działu ds. etyki i uczciwości w biznesie (EBI).

---

### → References.

Trade Restrictions and Economic Sanctions Standard.

---

### → Contact.

Legal.  
Finance (Treasury, GBS).

# Zobowiązanie do uczciwej konkurencji.

Opella wierzy, że utrzymanie uczciwej konkurencji jest niezbędne do napędzania innowacji i poprawy jakości naszych produktów. Wspierając konkurencyjny rynek, oferujemy ludziom więcej możliwości wyboru, co ostatecznie przynosi korzyści systemowi opieki zdrowotnej i społeczeństwu, umożliwiając jednostkom przejęcie kontroli nad swoim zdrowiem z zaufaniem i prostotą.

## My/ja .

- ✔ Przestrzegamy wszystkich obowiązujących praw, regulacji i kodeksów antymonopolowych i dotyczących konkurencji.
- ✔ Konkurujemy wyłącznie na podstawie zalet naszych produktów i skuteczności naszych umiejętności zawodowych.
- ✔ Zwracamy szczególną uwagę na naszą komunikację z konkurentami, szczególnie podczas spotkań stowarzyszeń branżowych, kongresów, konferencji lub jakichkolwiek innych interakcji z nimi.
- ✔ Traktujemy wszystkich klientów, dostawców, partnerów handlowych i dystrybutorów w sposób uczciwy, powstrzymując się od nakładania bezprawnych ograniczeń.

## My/ja nie .

- ✘ Omawiamy ani nie uzgadniamy naszych decyzji handlowych z konkurentami w zakresie cen, rabatów, przydziałów rynkowych, strategii marketingowych lub naukowych, danych klientów, badań lub innych informacji konkurencyjnie wrażliwych.
- ✘ Oczerniamy konkurentów ani nie angażujemy się w żadną formę negatywnej kampanii przeciwko nim.
- ✘ Wykorzystujemy dominującą pozycję rynkową, którą możemy posiadać.
- ✘ Próbuje wykluczyć konkurentów z rynku poprzez udział w bojkotach lub innych praktykach przymusu.

## Pytania i Odpowiedzi.

**Pytanie:** Uczestniczyłem w spotkaniu stowarzyszenia branżowego, na którym usłyszałem, jak kilku członków omawiało swoje listy klientów-farmaceutów i rabaty, które oferują tym klientom. Co powinienem zrobić?

**Odpowiedź:** Nie angażuj się w dyskusję. Natychmiast zgłoś sprzeciw i zażądaj odnotowania go w protokole zebrania. Jeśli rozmowa będzie kontynuowana pomimo Twojego sprzeciwu, natychmiast opuść spotkanie i zgłoś incydent do Działu Prawnego. Zawsze pamiętaj, że udostępnianie konkurentom informacji konkurencyjnie wrażliwych, takich jak listy klientów lub warunki handlowe, może prowadzić do naruszenia prawa antymonopolowego i przepisów o ochronie konkurencji,

co może skutkować znacznymi grzywnami, szkodą dla reputacji i karą pozbawienia wolności dla zaangażowanych osób.

## → Contact.

Legal.



# Poszanowanie prywatności.

Opella szanuje prawa do prywatności wszystkich, z którymi wchodzimy w interakcje — czy to konsumentów, pacjentów, pracowników, klientów, pracowników opieki zdrowotnej, partnerów, dostawców czy jakichkolwiek innych interesariuszy. Jesteśmy w pełni zaangażowani w ochronę danych osobowych i zapewnienie zgodności ze wszystkimi odpowiednimi przepisami, regulacjami i kodeksami dotyczącymi ochrony danych. Mówiąc prościej, stawiając prywatność na pierwszym miejscu, budujemy zaufanie i tworzymy podstawy dla odpowiedzialnych i zrównoważonych praktyk biznesowych.

## My/ja.

- ✔ Gromadzimy i wykorzystujemy dane osobowe w sposób otwarty i uczciwy, szanując preferencje ludzi i umożliwiając im korzystanie z przysługujących im praw do prywatności.
- ✔ Gromadzimy tylko te dane osobowe, które są potrzebne do określonych i uzasadnionych celów, przechowujemy je tylko tak długo, jak jest to konieczne, i nie będziemy ich ponownie wykorzystywać w innych celach, chyba że uzyskamy niezbędne zgody.
- ✔ Rozumiemy i przyjmujemy na siebie odpowiedzialność związaną z wykorzystaniem danych osobowych. Niezależnie od tego, czy wprowadzamy innowacje, czy prowadzimy bieżącą działalność, w ramach każdej inicjatywy bierzemy pod uwagę kwestie prywatności, bezpieczeństwa i integralności danych.
- ✔ Wprowadzamy odpowiednie zabezpieczenia w celu zapewnienia odpowiedniego poziomu ochrony danych i praw osób fizycznych, niezależnie od tego, czy dane osobowe są udostępniane partnerom, dostawcom, czy w ramach podmiotów stowarzyszonych Opella, przekazywane za granicę lub dostępne z innych lokalizacji.

## My/ja nie.

- ✘ Gromadzimy, nie przechowujemy ani nie wykorzystujemy danych osobowych w sposób lub w celach nieetycznych, bezprawnych lub w jakikolwiek sposób szkodliwych dla osób fizycznych lub społeczeństwa.

## Pytania i Odpowiedzi.

**Pytanie:** Kiedy konsumenci wysyłają nam wiadomości dotyczące problemów z produktem, używamy tych wiadomości do obsługi takich problemów i do odpowiedzi. Czy możemy również przetwarzać te wiadomości, analizując słowa i ton przyjęty przez tych, którzy je napisali, aby wywnioskować i śledzić trendy zadowolenia konsumentów?

**Odpowiedź:** Nie bez oceny konsekwencji dla prywatności i upewnienia się, że wykorzystanie jest zgodne z pierwotnym celem. Każda wiadomość zawiera dane osobowe, które mają być wykorzystywane do rozwiązywania problemów, a nie do monitorowania nastrojów, chyba że nadawcy zostali o tym poinformowani. Systematyczne ponowne wykorzystanie tych danych do analizy lub raportowania trendów może wymagać aktualizacji informacji o ochronie prywatności, a w niektórych jurysdykcjach wyraźnej zgody. Musisz skontaktować się z Biurem Ochrony Prywatności, które przeprowadzi ocenę ryzyka dla prywatności i pomoże Ci podjąć niezbędne środki przed wdrożeniem takiego działania.

---

### → References.

Data Privacy Standard.

---

### → Contact.

Ethics and Business Integrity (EBI) – Privacy Office.

# Zapewnienie bezpieczeństwa i jakości produktów.

Opella jest oddana kulturze bezpieczeństwa, jakości i zgodności z regulacjami we wszystkim, co robimy. Naszym najwyższym priorytetem jest zdrowie i bezpieczeństwo pacjentów i konsumentów poprzez zdobywanie, jak i utrzymywanie zaufania do naszych produktów i praktyk. Umożliwiamy im przejście kontroli nad swoim zdrowiem z zaufaniem i spokojem ducha oraz podejmowanie świadomych decyzji w oparciu o wiarygodne dane naukowe.

## My/ja.

- ✓ Przestrzegamy wszystkich obowiązujących standardów dobrej praktyki (GxP), w tym dobrych praktyk wytwarzania, dystrybucji i klinicznych, a także obowiązujących regulacji i praw związanych z jakością, nadzorem, zgłaszaniem zdarzeń niepożądanych i reklamacjami produktów, obejmujących nadzór nad bezpieczeństwem farmakoterapii, nadzór nad wyrobami medycznymi, kosmetycznymi i odżywczymi, aby zapewnić najwyższą jakość i bezpieczeństwo naszych produktów przez cały cykl ich życia.
- ✓ Przeprowadzamy regularne audyty wszystkich działań funkcji GxP (badania kliniczne, nadzór nad bezpieczeństwem farmakoterapii, informacja medyczna, produkcja i dostawy) w celu zapewnienia zgodności z procesami zewnętrznymi i wewnętrznymi. Ponadto audytujemy nasz łańcuch dostaw, w tym zakłady, dostawców, przewoźników i partnerów handlowych, aby zapewnić, że do pacjentów i konsumentów dostarczane są tylko produkty spełniające nasze rygorystyczne standardy.
- ✓ Proaktywnie identyfikujemy, oceniamy i zarządzamy ryzykiem związanym z produktem w celu ochrony bezpieczeństwa pacjentów i konsumentów, rozwiązując wszelkie problemy w odpowiednim czasie.
- ✓ Niezwłocznie zgłaszamy, monitorujemy i oceniamy zdarzenia niepożądane, reklamacje produktów i wdramy środki ograniczające ryzyko zgodnie z obowiązującymi prawami, regulacjami i kodeksami, postępując zgodnie z jasnymi i skutecznymi wewnętrznymi procesami zarządzania i podejmowania decyzji.

- ✓ Priorytetowo traktujemy udzielanie terminowych, dokładnych i opartych na dowodach odpowiedzi na prośby o informacje od konsumentów, pacjentów i pracowników opieki zdrowotnej, zapewniając, że nasza komunikacja jest jasna, wyważona, uzasadniona i wspiera świadome podejmowanie decyzji oraz odpowiedzialne korzystanie z naszych produktów.
- ✓ Prioritize providing timely, accurate, and evidence-based responses to information requests from consumers, patients, and healthcare professionals, ensuring that our communications are clear, balanced, substantiated and support informed decision-making and the responsible use of our products.
- ✓ Decyzje dotyczące bezpieczeństwa i jakości produktów podejmujemy w oparciu o dane.
- ✓ Czujnie monitorujemy i egzekwujemy środki zapobiegające dystrybucji podrobionych produktów, chroniąc integralność naszej marki.



## My/ja nie .

- X** Podejmujemy żadnych decyzji dotyczących bezpieczeństwa i jakości w oparciu o interesy handlowe.
- X** Zaniedbujemy oceny ryzyka związanego z jakością i bezpieczeństwem produktu w trakcie całego jego cyklu życia.
- X** Ignorujemy informacji o zdarzeniach niepożądanych, reklamacjach produktów ani informacji zwrotnych.
- X** Nie idziemy na kompromisy w kwestii przejrzystości ani odpowiedzialnej komunikacji w zakresie informacji o produktach.

## Pytania i Odpowiedzi.

**Pytanie:** Spotkałem sąsiadkę w supermarkecie i wspomniała, że po użyciu jednego z produktów Opella odczuwała bóle głowy i zawroty głowy. Nie jest pewna, czy objawy są powiązane z produktem. Czy należy to zgłosić?

**Odpowiedź:** Tak, wszelkie potencjalne zdarzenia niepożądane lub problemy zdrowotne związane z naszymi produktami należy natychmiast zgłaszać bez względu na okoliczności. Ważne jest, aby postępować zgodnie z ustalonymi procedurami zgłaszania, aby zapewnić prawidłową ocenę problemu. W firmie Opella wyznajemy kulturę bezpieczeństwa, w której każda wątpliwość jest traktowana poważnie i rozwiązywana z najwyższą starannością.

---

### → References.

Vigilance Standard(s).  
Quality Standard.

---

### → Contact.

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

# Odpowiedzialny marketing, promocja i edukacja.

Opella współpracuje z różnymi interesariuszami w celu wspierania edukacji naukowej i promocji naszych produktów, w tym z konsumentami, pacjentami, opiekunami, lekarzami, farmaceutami, partnerami handlowymi, organizacjami opieki zdrowotnej, stowarzyszeniami branżowymi i urzędnikami państwowymi. Jesteśmy zaangażowani w budowanie takich relacji w oparciu o szczerą, uczciwą i wspólną odpowiedzialność, a wszystko to w celu osiągnięcia lepszych wyników zdrowotnych dla wszystkich.

## My/ja.

- ✓ Współdziałamy z interesariuszami tylko wtedy, gdy istnieje jasny i uzasadniony powód naukowy lub biznesowy, który wspiera dobrostan konsumenta lub pacjenta.
- ✓ Szanujemy niezależność interesariuszy i podejmujemy kroki w celu zapobiegania lub rozwiązywania wszelkich potencjalnych konfliktów interesów.
- ✓ Słuchamy naszych interesariuszy i cenimy ich spostrzeżenia, wykorzystując ich opinie do ulepszania naszej pracy i pozostawiania w zgodzie z ich potrzebami.
- ✓ Wspieramy edukację interesariuszy w zakresie zdrowia, dobrego samopoczucia oraz bezpiecznego i skutecznego korzystania z naszych produktów.
- ✓ Dostarczamy rzeczowych, opartych na nauce, uczciwych, wyważonych, uzasadnionych i aktualnych informacji o naszych produktach, aby wspierać ich bezpieczne i skuteczne stosowanie.
- ✓ Ujawniamy wszystkie formy sponsoringu oraz wsparcia finansowego lub materialnego, aby zapewnić przejrzyste finansowanie i promocję. Oczekujemy, że odbiorcy tego finansowania będą przestrzegać tego samego poziomu przejrzystości.
- ✓ Przeglądamy i zatwierdzamy wszystkie materiały promocyjne i informacje naukowe zgodnie z naszymi wewnętrznymi procedurami przed ich użyciem.

✓ Traktujemy wszystkich pacjentów i konsumentów oraz grupy wsparcia pacjentów i konsumentów w sposób uczciwy, i zapewniamy, że nasze interakcje z nimi opierają się na wzajemnym szacunku.

✓ Zapewniamy, że nasze interakcje z interesariuszami są dokumentowane na piśmie i ujawniane, gdy jest to wymagane przez i zgodnie z obowiązującymi przepisami, regulacjami i kodeksami dotyczącymi przejrzystości.

## My/ja nie.

- ✗ Zezwalamy na wprowadzające w błąd oświadczenia lub komunikaty, które mogłyby dezinformować lub niewłaściwie wpływać na decyzje.
- ✗ Angażujemy się w ukrytą promocję, nie promujemy naszych produktów poza ich zatwierdzonymi wskazaniami lub zastosowaniami ani nie promujemy ich przed uzyskaniem niezbędnych pozwoleń na dopuszczenie do obrotu.
- ✗ Wykorzystujemy prezentów, darowizn, grantów, usług, gościnności, rozrywki ani żadnych innych transferów korzyści w celu niewłaściwego wpływania na decyzje — takie jak rekomendacje produktów, wystawianie recept, zmiany lub wytyczne.

## Pytania i Odpowiedzi.

**Pytanie:** Jako przedstawiciel handlowy jestem podekscytowany naszym nowym produktem na alergię i nie mogę się doczekać, aby podzielić się nim z farmaceutami w moim mieście. Czy mogę zacząć go promować od razu, udostępniając przedruki czasopisma, które znalazłem w Internecie, czy muszę czekać na zatwierdzone materiały?

**Odpowiedź:** Wspaniale słyszeć Twój entuzjazm w informowaniu farmaceutów! Jednak ważne jest, abyśmy udostępniali tylko te materiały, które zostały oficjalnie zatwierdzone przez Opella. Zapewnia to, że wszystkie dostarczane przez nas informacje są dokładne, zgodne z przepisami i regulacjami. Wszelkie materiały dotyczące produktów, w tym materiały stron trzecich, takie jak artykuły w czasopismach, muszą przejść nasz wewnętrzny proces zatwierdzania, zanim je udostępnimy. Postępując zgodnie z tymi krokami, utrzymujemy zaufanie i zapewniamy, że farmaceuci otrzymują najbardziej wiarygodne i zgodne z przepisami informacje, aby wspierać ich rolę w opiece nad pacjentem i konsumentem.

---

### → References.

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.



# Rozważna komunikacja.

Opella wierzy, że każdy z nas odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu sposobu, w jaki świat postrzega naszą firmę. To, co mówimy i udostępniamy — zwłaszcza publicznie lub online — może pozostawić trwałe wrażenie. Dlatego ważne jest, abyśmy wszyscy komunikowali się w sposób odpowiedzialny i rozważny z interesariuszami, od konsumentów i pacjentów po pracowników opieki zdrowotnej, media i decydentów. W ten sposób nie tylko chronimy naszą reputację, ale także budujemy zaufanie i przyczyniamy się do tworzenia pozytywnego wpływu na świat samoopieki.

## My/ja.

- ✓ Dzielimy się z interesariuszami informacjami, które są uczciwe, pełne szacunku i aktualne, a także zgodne z odpowiednimi przepisami prawa, regulacjami oraz standardami i procedurami Opella.
- ✓ Korzystamy z kanałów komunikacji — takich jak e-mail, media społecznościowe i formalnie zatwierdzone aplikacje do przesyłania wiadomości — w sposób odpowiedzialny i profesjonalny, unikając niewłaściwego użycia, które mogłoby zaszkodzić reputacji Opella lub ujawnić wrażliwe informacje.
- ✓ Używamy zdrowego rozsądku w tonie i treści, aby uniknąć fałszywego przedstawiania firmy lub narażania jej reputacji na ryzyko.
- ✓ Zapewniamy, że wszystkie nasze raporty, informacje prasowe i komunikacja publiczna zawierają wymagane, rzetelne, dokładne, aktualne i jasne informacje o naszej działalności, produktach, kondycji finansowej i wynikach operacyjnych.
- ✓ Chronimy poufne informacje finansowe i udostępniamy je wyłącznie upoważnionym osobom w uzasadnionych celach.
- ✓ Wypowiadamy się w imieniu Opella tylko wtedy, gdy zostaliśmy do tego oficjalnie upoważnieni. Obejmuje to interakcje z mediami, posty w mediach społecznościowych, wystąpienia publiczne lub publikacje. Angażujemy się w działania lobbingowe w sposób przejrzysty i odpowiedzialny, aby przyczynić się do świadomego kształtowania polityki, która promuje zdrowie publiczne i odzwierciedla uzasadnione interesy branży opieki zdrowotnej.

- ✓ Zapewniamy, że w lobbing w imieniu Opella angażują się wyłącznie dział Public Affairs, inni upoważnieni pracownicy oraz zatwierdzeni konsultanci lobbingowi. Wymagamy, aby wszystkie działania lobbingowe były zgodne z obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami, kodeksami instytucjonalnymi i standardami wewnętrznymi. Obejmuje to obowiązki w zakresie przejrzystości, takie jak wymogi dotyczące rejestracji i publikowania informacji.

## My/ja nie.

- ✗ Udostępniamy żadnych wrażliwych lub poufnych informacji o naszej firmie, naszych produktach, naszych praktykach, naszych pracownikach, konsumentach lub interesariuszach w domenie publicznej, w tym na platformach cyfrowych.
- ✗ Omawiamy naszych produktów, chyba że jesteśmy do tego upoważnieni i jest to właściwe.
- ✗ Oferujemy ani nie obiecujemy żadnej formy osobistych korzyści — takich jak prezenty, gościnność, rozrywka czy usługi — decydentom w celu wpłynięcia na ich decyzje ani mediom w celu pozytywnego pisania o Opella i jej produktach.

## Pytania i Odpowiedzi.

**Pytanie:** Czy mogę udostępnić zdjęcie grupowe zespołu Opella z naszej ostatniej oficjalnej kolacji na koniec roku na moim osobistym koncie LinkedIn? To był taki fajny moment i jestem dumny, że jestem częścią firmy.

**Odpowiedź:** Tak, możesz udostępniać zdjęcia z wydarzeń Opella na swoim osobistym koncie w mediach społecznościowych. Należy jednak upewnić się, że żadne poufne lub wrażliwe informacje firmy Opella nie są widoczne oraz że wszystkie osoby przedstawione na zdjęciu są świadome, że zdjęcie może zostać opublikowane w mediach społecznościowych i mają możliwość wycofania się lub wyrażenia sprzeciwu. Dzięki tym środkom ostrożności, możesz celebrować chwilę ze swoim zespołem, jednocześnie szanując nasze standardy poufności, komunikacji i prywatności.

---

### → References.

Social Media Guidance.

---

### → Contact.

Communications.  
Public Affairs.  
Legal.

# Promowanie odpowiedzialnego korzystania z technologii i sztucznej inteligencji.

Opella jest zaangażowana w wykorzystywanie technologii i narzędzi cyfrowych w sposób odpowiedzialny, przejrzysty i zgodny z naszymi zasadami etycznymi wyrażonymi w Kodeksie. Niezależnie od tego, czy jest to sztuczna inteligencja (SI), czy inne systemy cyfrowe, na pierwszym miejscu stawiamy uczciwość, poszanowanie praw użytkowników i zapewniamy, że nasze innowacje wspierają naszą misję. Mając na uwadze zagrożenia związane z nowymi technologiami cyfrowymi, chronimy naszą organizację i ludzi, którzy nam ufają. Takie podejście pozwala nam na odpowiedzialny rozwój przy zachowaniu wysokich standardów, które definiują firmę Opella.

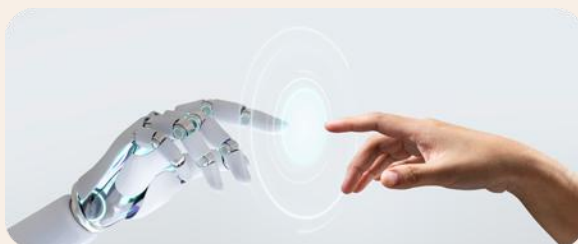
## My/ja.

- ✔ Postępujemy ze wszystkimi technologiami, narzędziami i systemami cyfrowymi z ostrożnością i odpowiedzialnością.
- ✔ Korzystamy z formalnie zatwierdzonych narzędzi i technologii cyfrowych w sposób przejrzysty, etyczny i zgodny z prawem.
- ✔ Dążymy do opracowywania wewnętrznych rozwiązań z zakresu AI, które są przejrzyste, zrozumiałe i wytłumaczalne, zapewniając, że decyzje są zrozumiałe, a wyniki godne zaufania, poprzez aktywne unikanie uprzedzeń, dyskryminacji, niedokładności, nieprzejrzystości („czarna skrzynka”) i braku rzetelności.
- ✔ Postępujemy zgodnie z obowiązującymi procesami wewnętrznymi w celu oceny i ograniczania potencjalnych ryzyk związanych z używanymi przez nas technologiami cyfrowymi, aby zapewnić, że wspierają one nasze cele, jednocześnie spełniając nasze standardy etyczne, zgodności, bezpieczeństwa i jakości.
- ✔ Zapewniamy odpowiedni nadzór ludzki poprzez przegląd i walidację wyników AI pod kątem dokładności, stosowności i inkluzywności, zwłaszcza w przypadku wrażliwych lub mających duży wpływ decyzji, takich jak komunikacja, decyzje biznesowe lub decyzje wpływające na konsumentów i pacjentów.
- ✔ Jasno ujawniamy, kiedy jakiegokolwiek treści zewnętrzne lub komunikacja zostały wygenerowane głównie przez AI.

- ✔ Wdrażamy odpowiednie kontrole podczas korzystania z technologii cyfrowej do operacji wewnętrznych, zapewniając bezpieczny dostęp, szyfrowanie danych i ciągłe monitorowanie w celu wykrywania nadużyć lub naruszeń.
- ✔ Dbamy o aktualną wiedzę i szkolenia na temat pojawiających się zagrożeń cyfrowych i związanych z AI, zapewniając, że nasze korzystanie z technologii rozwija się w sposób odpowiedzialny wraz z innowacjami.
- ✔ Podejmujemy odpowiednie środki, aby zapobiegać naruszeniom praw autorskich, warunków licencyjnych lub praw innych osób.

## My/ja nie.

- ✘ Używamy technologii cyfrowej (w tym treści generowanych przez AI) do wprowadzania w błąd lub manipulowania współpracownikami lub interesariuszami.
- ✘ Wprowadzamy poufnych, osobistych lub wrażliwych informacji firmowych do publicznych lub niezatwierdzonych platform AI.



## Pytania i Odpowiedzi.

**Pytanie:** Czy mogę użyć AI, aby pomóc w stworzeniu reklamy na Instagramie dla Enterogerminy? To tylko pierwsza wersja robocza i przejrzę ją, zanim udostępnię ją zespołowi. Czy jest to dopuszczalne?

**Odpowiedź:** Tak, można używać formalnie zatwierdzonych narzędzi generatywnej AI do pomocy w tworzeniu lub redagowaniu, o ile przestrzega się naszych standardów odpowiedzialnego korzystania z AI. Zawsze należy samodzielnie przeglądać, weryfikować fakty i zatwierdzać treści, ponieważ wyniki generowane przez AI mogą być niedokładne lub wprowadzające w błąd. Korzystanie z pomocy AI powinno być wszystkim ujawniane. W razie wątpliwości skonsultuj się ze swoim przełożonym lub działem prawnym, zanim podzielisz się nimi z innymi.

---

### → References.

Responsible AI Framework.

---

### → Contact.

Digital Data.

# 3. Dbamy o naszą firmę i ludzi

# Zarządzanie konfliktami interesów.

Pracownicy Opella podejmują decyzje leżące w najlepszym interesie firmy, konsumentów, pacjentów i innych interesariuszy. Unikamy wszelkich konfliktów interesów, zapewniając, że nasze role zawodowe nigdy nie są wykorzystywane do osobistego zysku ani na korzyść przyjaciół lub rodziny. Pozostając wierni tym zasadom, budujemy zaufanie, chronimy naszą reputację i przyczyniamy się do zrównoważonej przyszłości w zakresie samoopieki.

## My/ja.

- ✔ Poważnie traktujemy konflikty interesów, niezależnie od tego, czy są one rzeczywiste, potencjalne, czy tylko postrzegane, i ujawniamy je rutynowo i terminowo. Jeśli czujemy się nieswojo, wyjaśniając publicznie daną sytuację, prawdopodobnie wskazuje to na konflikt interesów, który powinniśmy ujawnić.
- ✔ Unikamy sytuacji, w których nasze interesy osobiste — lub interesy naszych bliskich krewnych — kolidują, mogą kolidować lub mogą być postrzegane jako kolidujące z uzasadnionymi interesami biznesowymi Opella.
- ✔ Ujawniamy wszelkie zewnętrzne role, doradztwo, stanowiska w zarządach, interesy biznesowe lub osobiste relacje z partnerami, dostawcami, konkurentami Opella lub jakimkolwiek podmiotem związanym z opieką zdrowotną.
- ✔ Oceniamy potencjalne konflikty interesów ujawnione przez kandydatów i nowo zatrudnionych na stanowiska w firmie Opella.

## My/ja nie.

- ✘ Pozwalamy, aby interes osobisty lub pozory interesu osobistego kolidowały z uzasadnionymi interesami biznesowymi Opella, w tym posiadanie udziałów finansowych, które mogłyby wpłynąć na nasze decyzje.
- ✘ Nadzorujemy ani nie faworyzujemy krewnych lub przyjaciół.
- ✘ Podejmujemy decyzji, które mogłyby być stronnicze, lub postrzegane jako takie, z powodu romantycznych lub osobistych powiązań.
- ✘ Przyjmujemy prezentów ani zaproszeń, które mogłyby stworzyć poczucie zobowiązania.

## Pytania i Odpowiedzi.

**Pytanie:** Moja dziewczyna niedawno dołączyła do zespołu kierowniczego agencji cyfrowej, która jest brana pod uwagę do wspierania nowej marki Opella. Nie jestem częścią tego konkretnego zespołu handlowego ani generalnie nie jestem zaangażowany w decyzje dotyczące dostawców. Czy nadal muszę to zgłaszać?

**Odpowiedź:** Tak. Musisz zgłosić ten potencjalny konflikt. Nawet jeśli nie jesteś bezpośrednio zaangażowany w decyzję, twoje powiązanie może budzić pytania lub stwarzać pozory stronniczości. Transparentność chroni Twoją reputację i pomaga zachować zaufanie do decyzji firmy Opella. Ujawnij sytuację zgodnie z procesem Opella.

---

### → References.

Conflicts of Interest SOP

---

### → Contact.

Ethics and Business Integrity (EBI)

# Ochrona naszych aktywów.

Opella dokłada wszelkich starań, aby chronić swoje aktywa poprzez odpowiedzialne wykorzystywanie zasobów, utrzymywanie silnych kontroli wewnętrznych i ochronę zastrzeżonych informacji poufnych Opella. Szanujemy również własność intelektualną naszą i innych, zapewniając, że działamy z uczciwością i przestrzegamy najwyższych standardów we wszystkim, co robimy.

## My/ja.

- ✓ Chronimy aktywa Opella – fizyczne, finansowe, cyfrowe lub prawa własności intelektualnej – przed utratą, uszkodzeniem, sprzeniewierzeniem, kradzieżą, niewłaściwym użyciem i marnotrawstwem. Obejmuje to zabezpieczanie sprzętu, utrzymywanie właściwego przechowywania i niezwłoczne zgłaszanie wszelkich problemów.
- ✓ Traktujemy wszystkie poufne i wrażliwe informacje z najwyższą starannością. Obejmuje to dane finansowe, strategie biznesowe, dane pracowników lub klientów oraz wszelkie inne informacje zastrzeżone.
- ✓ Szanujemy i chronimy własność intelektualną firmy Opella. Obejmuje to projekty produktów i opakowań, dane badawczo-rozwojowe, znaki towarowe, nazwy marek i logo, procesy oraz informacje o klientach lub pracownikach. Podejmujemy wszelkie niezbędne kroki w celu rejestracji, obrony i egzekwowania naszych praw własności intelektualnej.
- ✓ Szanujemy własność intelektualną i poufne informacje innych.
- ✓ Korzystamy z zasobów firmy, w tym sprzętu i systemów danych, w sposób odpowiedzialny i wyłącznie w uzasadnionych celach biznesowych.

- ✓ Zarządzamy dokumentacją w sposób odpowiedzialny. Dokumenty i dane firmy muszą być przechowywane, udostępniane, przekazywane i usuwane zgodnie z naszymi standardami przechowywania danych i obowiązującymi wymogami prawnymi.
- ✓ Monitorujemy i reagujemy na zagrożenia cyberbezpieczeństwa, w tym cyberataki i naruszenia ochrony danych osobowych. W przypadku incydentu postępujemy zgodnie z naszymi ustalonymi procedurami dotyczącymi naruszeń, aby zminimalizować szkody, powiadomić odpowiednich interesariuszy oraz szybko i skutecznie przywrócić bezpieczeństwo.

## My/ja nie.

- ✗ Przywłaszczamy ani nie wykorzystujemy żadnych aktywów firmy Opella dla osobistych korzyści, w tym oszukańczych wypłat.
- ✗ Udostępniamy poufnych informacji stronom trzecim bez odpowiedniego upoważnienia lub zabezpieczeń. Przed udostępnieniem informacji stronom trzecim wymagane jest podpisanie umowy o zachowaniu poufności.
- ✗ Kopiujemy, używamy ani nie udostępniamy chronionych materiałów bez pozwolenia.

## Pytania i Odpowiedzi.

**Pytanie:** Przeglądałem internet i natknąłem się na nagrodę w dziedzinie reklamy produktów ochrony zdrowia dla konsumentów. Ku mojemu zdziwieniu zobaczyłem, że nasza agencja kreatywna zgłosiła nową kampanię dla naszego nadchodzącego produktu, mimo że nasza kampania nie została jeszcze uruchomiona. Co powinienem zrobić?

**Odpowiedź:** Zgłaszam to natychmiast mojemu przełożonemu. Udostępnienie kampanii przed jej oficjalnym startem może stanowić naruszenie poufności przez agencję. Tego rodzaju nieautoryzowane ujawnienie — nawet przez zaufanego partnera — może narazić firmę Opella na ryzyko i osłabić efekt premiery. Opella polega na wszystkich pracownikach w zakresie ochrony poufnych materiałów i zapewnienia, że nasze strony trzecie postępują tak samo, ponieważ jesteśmy również odpowiedzialni za ich postępowanie.

---

### → References.

Information Technology and Solutions Usage  
Standard

---

### → Contact.

LEX/ Legal/ Corporate Security & Intelligence  
Digital/ Cybersecurity

# Tworzenie kultury inkluzywnej.

Misja firmy Opella, by „oddać zdrowie w Twoje ręce, sprawiając, że dbanie o siebie jest tak proste, jak powinno być”, zawiera nieodłączne zobowiązanie do budowania znaczącej, innowacyjnej firmy z branży opieki zdrowotnej, która autentycznie reprezentuje różnorodne społeczności konsumentów, którym służymy, i wspiera kulturę, w której każdy czuje się doceniony i włączony. Nasi ludzie są naszym największym atutem i niezłomie wierzymy w wartość płynącą z tworzenia dla nich możliwości do doskonalenia się i przewodzenia, niezależnie od ich pochodzenia. W związku z tym działamy zgodnie z następującymi kluczowymi zasadami:

## My/ja.

- ✔ Wspieramy różnorodne perspektywy, które napędzają innowacje i lepsze dbanie o siebie dla konsumentów na całym świecie.
- ✔ Opieramy nasze praktyki zatrudniania i awansowania na równych szansach zatrudnienia oraz na merytorycznym uznaniu wyników i potencjału.
- ✔ Tworzymy środowisko, w którym pracownicy mogą wносить do pracy swoje autentyczne „ja”, ponieważ inkluzywność napędza innowacje.
- ✔ Stale dostosowujemy nasze inicjatywy na rzecz włączenia, aby sprostać potrzebom biznesowym i przestrzegać obowiązujących przepisów, szanując lokalne konteksty.
- ✔ Zobowiązujemy się do tworzenia dostępnego miejsca pracy poprzez zapewnienie rozsądnych udogodnień (np. ramp, wind i stref ciszy), elastycznych warunków pracy oraz narzędzi umożliwiających pracownikom o różnych zdolnościach pełne zaangażowanie i odniesienie sukcesu.

## My/ja nie.

- ✘ Akceptujemy zachowań ani praktyk, które podważają bezpieczne, inkluzywne i pełne szacunku środowisko, w którym wszyscy czują się doceniani i upoważnieni do wnoszenia wkładu.
- ✘ Dyskryminujemy, stygmatyzujemy ani nie stosujemy odwetu wobec osób, które proszą o udogodnienia, zgłaszają incydenty lub angażują się w poprawę dostępności.

## Pytania i Odpowiedzi.

**Pytanie:** Kolega często „żartuje” na temat ról płciowych i wielokrotnie komentuje, jakie jego zdaniem są „odpowiednie” zadania dla mężczyzn i kobiet. Na przykład, ostatnio powiedział, że „kupowanie ciast na urodziny pracowników to zadanie dla pań”. To sprawia, że czuję się nieswojo, ale nie jestem pewien, czy kwalifikuje się to jako molestowanie. Co powinienem zrobić?

**Odpowiedź:** Komentarze utrwalające stereotypy płciowe, nawet w formie żartów, mogą tworzyć wrogie lub wykluczające środowisko pracy i mogą być postrzegane jako molestowanie przez osoby, do których są skierowane, pomimo swobodnej intencji osoby żartującej. Ważne jest, aby na nie reagować, niezależnie od tego, czy są skierowane do nas, czy po prostu jesteśmy ich świadkami. Możemy odpowiedzieć bezpośrednio, mówiąc: „Nie sądzę, aby ten komentarz był zgodny z naszym zaangażowaniem w inkluzywność i naszym podejściem Challenger Mindset”. Bycie sojusznikiem oznacza zabieranie głosu, gdy jesteś świadkiem takiego zachowania — nie tylko dla siebie, ale także dla wsparcia innych, którzy mogą czuć się marginalizowani. Jeśli zachowanie się powtarza lub wolisz nie zwracać na nie uwagi bezpośrednio, możesz zgłosić je koledze z działu People & Culture (P&C), etyki i uczciwości w biznesie (EBI) lub na infolinię Speak-Up ([Speak-Up Helpline](#)). Nasza kultura miejsca pracy opiera się na szacunku i każdy jest odpowiedzialny za jej podtrzymywanie.

---

### → References.

Human Rights Policy

---

### → Contact.

P&C

Sustainability

# Zachowanie profesjonalnej postawy.

Opella tworzy bezpieczne i pełne szacunku środowisko pracy, w którym wszelkie formy niewłaściwego postępowania, w tym molestowanie i dyskryminacja, są stanowczo odrzucane. Nie tolerując żadnych zachowań, które podważają godność osoby, zapewniamy, że każdy czuje się doceniony i szanowany w każdej interakcji.

## My/ja.

- ✓ Jednocześnie zabraniamy wszelkich form molestowania lub dyskryminacji, a nawet pozorów molestowania lub dyskryminacji — werbalnych, pisemnych, cyfrowych lub fizycznych — ze względu na rasę, kolor skóry, religię, narodowość, wiek, płeć, tożsamość i ekspresję płciową, orientację seksualną, niepełnosprawność, wygląd, genetykę, historię medyczną, stan cywilny, ciążę, rodzicielstwo, przynależność polityczną, przynależność do związków zawodowych, status społeczno-ekonomiczny lub jakąkolwiek inną cechę chronioną prawnie. Dotyczy to rekrutacji, warunków zatrudnienia, rozwoju zawodowego, ścieżki kariery i wszelkich innych interakcji.
- ✓ Kategorycznie odrzucamy stosowanie stereotypów, żartów, mikroagresji, zastraszania, nękania i wszelkich innych form zachowań i komunikacji, które noszą znamiona molestowania lub dyskryminacji. Aktywnie rozpoznajemy takie sytuacje i niezwłocznie na nie reagujemy.
- ✓ Stanowczo odrzucamy i surowo reagujemy na molestowanie seksualne i dyskryminację, na przykład: załoty, komentarze, żarty, pytania lub gesty o charakterze seksualnym; naśladowanie części ciała; kontakt bez zgody; naruszanie przestrzeni osobistej w sposób seksualny; naleganie na zaproszenia na randki; obiecywanie awansów lub unikanie zwolnienia w zamian za przysługi seksualne; lub blokowanie kariery w odpowiedzi na odrzucenie zaproszeń.
- ✓ Surowo zabraniamy używania, posiadania, rozprowadzania lub przebywania pod wpływem nielegalnych narkotyków lub niedozwolonych substancji kontrolowanych na terenie firmy, w godzinach pracy lub podczas prowadzenia działalności firmy.

- ✓ Nawet tam, gdzie jest to dozwolone przez lokalne prawo, używanie jakiejkolwiek substancji, która upośledza zdolność pracownika do bezpiecznego i skutecznego wykonywania obowiązków lub stwarza zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa innych, jest niedozwolone w miejscu pracy.
- ✓ Zezwalamy na umiarkowane spożycie alkoholu na imprezach związanych z pracą, gdzie jest to kulturowo akceptowane i lokalnie dozwolone, pod warunkiem, że nie zagraża to zdrowiu i bezpieczeństwu własnemu lub innych, a wszyscy uczestnicy zachowują się w sposób profesjonalny i pełen szacunku.

## My/ja nie.

- X** Tolerujemy i stanowczo reagujemy na: komentarze dotyczące postrzeganych atrybutów określonej grupy etnicznej (np. kręcone włosy, akcent, przekonania, ubiór); rasistowskich obelg, żartów lub stereotypów; nietolerancji różnic w ubiorze; nietolerancji wobec mniej powszechnych świąt, tradycji lub zwyczajów religijnych.
- X** Akceptujemy i stanowczo reagujemy na molestowanie i dyskryminację ze względu na płeć, tożsamość płciową, ekspresję i orientację seksualną. Obejmuje to przeciwstawianie się stereotypom płciowym, które narzucają, jak jednostki powinny się zachowywać lub postępować, oraz zapobieganie wyświetlaniu lub udostępnianiu materiałów poniżających (np. postów w mediach społecznościowych, komiksów, plakatów, e-maili, memów, wiadomości tekstowych) skierowanych do koleżanek lub kolegów LGBTQAI+. Obejmuje to również reagowanie na uporczywe odniesienia do norm płciowych, nieprzyznawanie koleżankom awansów lub projektów w związku z ciążą oraz seksistowskie uwagi (np. „kobiety nie są dobre w...”).
- X** Tolerujemy jakiegokolwiek formy niewłaściwego postępowania w miejscu pracy ani w żadnych innych sytuacjach zawodowych poza miejscem pracy, na przykład na imprezach firmowych. Obejmuje to obraźliwy lub groźący język, krzyki, okazywanie agresji lub zachowanie w sposób, który tworzy wrogie, niebezpieczne lub pozbawione szacunku środowisko dla innych.

## Pytania i Odpowiedzi.

**Pytanie:** Dwoje znajomych, Alex i Aisha, bierze udział w imprezie biurowej. W miarę upływu wieczoru zauważasz, że Alex zaczyna flirtować z Aishą. Początkowo rozmowa wydaje się nieszkodliwa, ale wkrótce uwagi Alexa stają się bardziej osobiste i sugestywne. Język ciała Aishy zmienia się: zaczyna wyglądać na skrępowaną, unika kontaktu wzrokowego i wierci się na krześle. Słyszysz, jak Alex mówi coś w stylu: „Wyglądasz dziś niesamowicie, Aisha. Nie mogę przestać o tobie myśleć” i „Powinniśmy częściej spędzać razem czas, może w jakimś bardziej prywatnym miejscu”. Aisha odpowiada uprzejmym, ale nerwowym śmiechem i próbuje zmienić temat. Jako obserwator, co powinienem zrobić, gdy słyszę, jak Alex wygłasza niestosowne uwagi do Aishy?

**Odpowiedź:** Podejdź do sytuacji spokojnie i z szacunkiem. Możesz powiedzieć coś w stylu: „Hej Alex, utrzymujmy rozmowę na profesjonalnym poziomie” lub możesz dać Aishy możliwość wyjścia z sytuacji, mówiąc: „Aisha, może chciałabyś wyjść ze mną na świeże powietrze?”. Ponadto, ważne jest, aby zgłosić sytuację do działu People & Culture (P&C), etyki i uczciwości w biznesie (EBI) lub na infolinię Speak-Up ([Speak-Up Helpline](#)). Sprawdź później, co u Aishy, aby upewnić się, że wszystko u niej w porządku i czuje się wspierana.

---

### → Contact.

P&C

# Poszanowanie praw człowieka

Prawa człowieka to podstawowe prawa i wolności, które przysługują wszystkim ludziom. Opella zobowiązuje się do poszanowania praw człowieka, takich jak prawa pracownicze, zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, zdrowie i bezpieczeństwo uczestników badań oraz pacjentów/konsumentów, prywatność oraz czyste, zdrowe i zrównoważone środowisko. Oznacza to sprawiedliwe traktowanie wszystkich osób związanych z naszym łańcuchem wartości, kultywowanie pełnego szacunku i wspierającego środowiska dla pracowników, uczciwe postępowanie w naszych relacjach z partnerami i dostawcami oraz odpowiedzialne angażowanie się w życie społeczności, w których działamy.

## My/ja.

- ✔ Przestrzegamy międzynarodowych standardów praw człowieka i pracy, takich jak Międzynarodowa Karta Praw Człowieka, Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka oraz Podstawowe Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, a także przestrzegamy wszystkich odpowiednich praw i regulacji.
- ✔ Zapewniamy, że każda praca jest dobrowolna. Nikt nie powinien być zmuszany do pracy poprzez groźbę, zadłużenie, przymus lub oszustwo. Pracownicy mają swobodę przyjęcia lub zakończenia zatrudnienia bez kar.
- ✔ Zapewniamy każdemu pracownikowi pisemną umowę o pracę w zrozumiałym dla niego języku, określającą kluczowe warunki.
- ✔ Szanujemy prawo do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych, tam gdzie jest to dozwolone przez prawo, i nie ingerujemy w zdolność pracowników do organizowania się.
- ✔ Zapewniamy sprawiedliwe i regularne wynagrodzenie, które spełnia lub przekracza minimalne wymogi prawne oraz umożliwia pracownikom i ich rodzinom godne życie.
- ✔ Zapewniamy uczciwe i zdrowe warunki pracy, w tym limity godzin pracy, odpowiednie okresy odpoczynku i płatny urlop, zgodnie z obowiązującymi przepisami i standardami międzynarodowymi.

- ✔ Przeprowadzamy analizę due diligence w zakresie zaopatrzenia, zwłaszcza w przypadku kategorii zamówień wysokiego ryzyka, aby zapewnić, że nasz łańcuch dostaw nie przyczynia się do łamania praw człowieka.
- ✔ Szanujemy lokalne społeczności, gdziekolwiek działamy, i zobowiązujemy się do reagowania na problemy zgłaszane przez członków lokalnej społeczności.
- ✔ Mierzymy i raportujemy wpływ naszych zobowiązań na prawa człowieka i społeczeństwo, zgodnie z obowiązującymi standardami prawnymi i regulacyjnymi.
- ✔ Oczekujemy, że nasi partnerzy i dostawcy będą przestrzegać naszego Kodeksu postępowania dostawcy.

## My/ja nie.

- X** W żadnych okolicznościach nie akceptujemy żadnej formy pracy przymusowej, w tym niewolnictwa, pracy niewolniczej i handlu ludźmi.
- X** Wykorzystujemy pracy dzieci i nie zatrudniamy nikogo poniżej minimalnego wieku uprawniającego do podjęcia pracy.
- X** Angażujemy się w nielegalne lub niezgłoszone zatrudnienie i aktywnie zapobiegamy ukrytym lub nieformalnym praktykom pracy w całej naszej działalności.
- X** Zatrzymujemy paszportów, licencji ani dokumentów imigracyjnych, ani nigdy ich nie niszczymy ani nie zmieniamy.

## Pytania i Odpowiedzi.

**Pytanie:** Pijąc kawę, wdałem się w luźną rozmowę z osobą sprzątającą, która czyściła ekspres. Ponieważ jest okres wakacji szkolnych, zapytałem, czy ma zaplanowany jakiś urlop. Wspomniała, że jej firma tak naprawdę nigdy nie pozwala im na urlop, nawet w niedziele. Byłem w szoku. Czy należy to zgłosić?

**Odpowiedź:** Tak, należy to zgłosić. Jeśli usługodawca uniemożliwia pracownikom wzięcie urlopu lub wymaga od nich pracy w nadgodzinach, w tym w weekendy, może to naruszać przepisy prawa pracy i podstawowe prawa człowieka. Nawet nieformalne rozmowy mogą ujawnić poważne problemy. Niezwłocznie zgłoś sytuację swojemu przełożonemu, działowi etyki i uczciwości w biznesie (EBI) lub działowi People & Culture (P&C). Poszanowanie praw człowieka zaczyna się od zwracania uwagi i zabierania głosu.

---

### → References.

Human Rights Policy

---

### → Contact.

Sustainability / Human Rights  
Procurement

# Promowanie zdrowego i bezpiecznego miejsca pracy.

Opella jest zaangażowana w tworzenie zdrowego i bezpiecznego miejsca pracy, które wspiera bezpieczeństwo oraz dobrostan fizyczny i psychiczny każdej osoby w naszym środowisku pracy. Tworząc odpowiednie środowisko, umożliwiamy naszym ludziom rozwój i osiągnięcie pełnego potencjału, zapewniając, że każdego dnia mogą wносить do pracy to, co w nich najlepsze.

## My/ja.

- ✔ Przestrzegamy wszystkich obowiązujących praw, regulacji i kodeksów dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa, a także wykraczamy poza ich zgodność, aktywnie promując kulturę prewencji, opieki i odpowiedzialności.
- ✔ Dajemy przykład i przestrzegamy wszystkich zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym uwzględnieniem Zasad Ratujących Życie Opella, które dotyczą zagrożeń dla życia (np. prowadzenie pojazdów, praca na wysokości, prace budowlane, systemy pod napięciem).
- ✔ Priorytetowo traktujemy zdrowie, bezpieczeństwo, dostępność i dobre samopoczucie wszystkich pracowników, włączając te zasady w każdy aspekt naszej działalności i środowiska pracy, w tym podczas podróży służbowych.
- ✔ Projektujemy i utrzymujemy nasze obiekty, aby zapewnić najwyższe standardy bezpieczeństwa i dobrobytu.
- ✔ Promujemy bezpieczeństwo psychologiczne, aby każdy czuł się swobodnie i był zachęcany do zabierania głosu w przypadku obaw dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa, budując proaktywną kulturę bezpieczeństwa.
- ✔ Rozwijamy współzależną kulturę bezpieczeństwa, w której wszyscy dbają o siebie nawzajem, udzielając informacji zwrotnej, gdy widzą kogoś zachowującego się w niebezpieczny sposób lub identyfikują niebezpieczne warunki.

✔ Podejmujemy proaktywne kroki w celu identyfikacji i łagodzenia ryzyka oraz bierzemy odpowiedzialność za wkład w naszą wspólną drogę do środowiska pracy wolnego od wypadków

✔ Niezwłocznie zgłaszamy wszelkie rzeczywiste lub potencjalne incydenty związane ze zdrowiem, bezpieczeństwem, środowiskiem lub ochroną naszemu przełożonemu lub kierownikowi ds. BHP, aby podjęto odpowiednie działania.

## My/ja nie.

✘ Ignorujemy ani nie minimalizujemy obaw dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa zgłaszanych przez pracowników lub obserwowanych w miejscu pracy.

✘ Tolerujemy niebezpiecznych zachowań, praktyk ani warunków, które mogłyby zagrozić fizycznemu lub psychicznemu bezpieczeństwu i dobrostanowi kogokolwiek w naszym środowisku pracy.

## Pytania i Odpowiedzi.

**Pytanie:** Podczas wizyty w zakładzie produkcyjnym, wychodząc ze spotkania, zauważyłem na dachu pracownika budowlanego, który nie miał na sobie uprząży bezpieczeństwa. Nie jestem odpowiedzialny za tę działalność — czy mimo to powinienem to zgłosić?

**Odpowiedź:** Tak, należy to natychmiast zgłosić. Praca na wysokości bez odpowiedniego zabezpieczenia przed upadkiem stanowi poważne zagrożenie dla bezpieczeństwa i może skutkować ciężkimi obrażeniami lub śmiercią. Niezależnie od Twojej roli czy odpowiedzialności, każdy ma obowiązek reagować na niebezpieczne warunki. Należy niezwłocznie przekazać informację zwrotną pracownikowi, jeśli jest to bezpieczne, powołując się na Zasady ratujące życie Opella, które wymagają ochrony przed upadkiem podczas pracy na wysokości. Dodatkowo należy zgłosić incydent kierownikowi ds. BHP w danym obiekcie.

---

### → References.

HSE Policy  
HSE standards & guides  
Opella Life-Saving Rules (Zasad Ratujące Życie Opella)

---

### → Contact.

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

# 4. Dbamy o nasz świat.

# Zaangażowanie na rzecz społeczeństwa.

W firmie Opella bezpieczeństwo, dobre samopoczucie i zaufanie konsumentów i pacjentów stawiamy w centrum wszystkiego, co robimy. Wierzymy, że zdrowie jest podstawowym prawem człowieka i że budowanie zdrowych społeczeństw zaczyna się od dostępu do produktów godnych zaufania, opartych na rzetelności naukowej i przejrzystości. Dostarczając rzetelnych informacji i edukacji, dążymy do wzmocnienia pozycji ludzi oraz wspierania włączających i odpornych społeczności. Od konsumentów i pacjentów po pracowników, partnerów i społeczności – dążymy do wywierania trwałego, pozytywnego wpływu na zdrowie i dobre samopoczucie.

## My/ja.

- ✔ Priorytetowo traktujemy bezpieczeństwo, dobre samopoczucie i prawa konsumentów i pacjentów w każdej podejmowanej przez nas decyzji, od rozwoju produktu po nadzór po wprowadzeniu do obrotu.
- ✔ Zapewniamy, że nasze produkty są poparte solidnymi dowodami naukowymi, wytwarzane zgodnie z najwyższymi standardami jakości i stosowane w odpowiedni sposób.
- ✔ Słuchamy i szanujemy głosy konsumentów i pacjentów, włączając ich opinie w proces innowacji, komunikacji i doskonalenia.
- ✔ Chronimy nasze produkty przed fałszowaniem, aby chronić konsumentów i pacjentów.
- ✔ Dostarczamy jasnych, dokładnych i przystępnych informacji, aby pomóc ludziom w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących ich zdrowia.
- ✔ Promujemy dostęp do opieki zdrowotnej i dbania o siebie, starając się, aby nasze produkty były dostępne i kulturowo odpowiednie dla zróżnicowanych społeczności na całym świecie.
- ✔ Dążymy do pozytywnego wkładu w nasze społeczności oraz budujemy i utrzymujemy pełne szacunku relacje z organizacjami społecznymi.

✔ Działamy na rzecz dbania o siebie, zdrowia publicznego, dobrego samopoczucia i integracji w społecznościach, którym służymy.

✔ Zachęcamy pracowników do udziału w wolontariacie ukierunkowanym na cel i lokalnym zaangażowaniu społecznym.

## My/ja nie.

- ✘ Idziemy na kompromisy w kwestii bezpieczeństwa, jakości ani rzetelności naukowej produktu dla komercyjnego zysku.
- ✘ Wprowadzamy w błąd konsumentów lub pacjentów poprzez niedokładne, niekompletne lub mylące informacje o naszych produktach lub ich stosowaniu.
- ✘ Ignorujemy opinie, obawy ani skarg od konsumentów, pacjentów lub społeczności, które mogłyby pomóc nam poprawić bezpieczeństwo, dostępność lub zaufanie.
- ✘ Wykorzystujemy inicjatyw społecznych związanych z marką wyłącznie dla komercyjnego zysku lub public relations.

## Pytania i Odpowiedzi.

**Pytanie:** Ostatnio skontaktowała się ze mną organizacja pacjentów, której misją jest podnoszenie świadomości na temat infekcji żołądkowych. Poprosili firmę Opella o wsparcie w formie dotacji na sfinansowanie jednej ze swoich kampanii, która miałaby na celu edukację pacjentów i konsumentów na temat strategii profilaktycznych. To bardzo ważna inicjatywa i chcę podejść do niej we właściwy sposób. Jak powinienem odpowiedzieć?

**Odpowiedź:** W firmie Opella z dumą wspieramy inicjatywy, które pomagają jednostkom przejąć kontrolę nad swoim zdrowiem. Jeśli prośba jest zgodna z naszymi Standardami i zostanie zatwierdzona w odpowiednim procesie, z przyjemnością wesprzemy kampanię. Gdy propozycja przejdzie przez odpowiedni proces przeglądu i zatwierdzenia w firmie Opella, możemy kontynuować wspieranie tego znaczącego wysiłku na rzecz poprawy wyników zdrowotnych.

---

### → References.

Healthcare Community Engagement Standards

---

### → Contact.

Sustainability  
Growth Hub  
Science Hub  
Public Affairs

# Zaangażowanie na rzecz zdrowej planety.

W firmie Opella zdajemy sobie sprawę, że zdrowie ludzkie zależy od zdrowej planety. Zmiana klimatu, zanieczyszczenie, utrata bioróżnorodności i niedobór zasobów to nie tylko problemy środowiskowe – mają one bezpośredni wpływ na zdrowie publiczne i naszą zdolność do opieki nad ludźmi. Dlatego jesteśmy zaangażowani w zarządzanie środowiskowe we wszystkim, co robimy. Od sposobu, w jaki działamy i wprowadzamy innowacje, po sposób, w jaki pozyskujemy zasoby i współpracujemy, dążymy do ochrony zasobów naturalnych, zmniejszenia naszego śladu ekologicznego i wspierania bardziej zrównoważonej przyszłości dla naszej firmy, naszych społeczności i przyszłych pokoleń.

## My/ja.

- ✔ Przestrzegamy wszystkich odpowiednich praw, przepisów i kodeksów dotyczących ochrony środowiska oraz włączamy zasady Środowiskowe, Społeczne i Ładu Korporacyjnego (ESG) do naszej działalności i strategii.
- ✔ Działamy na rzecz dekarbonizacji naszych produktów, operacji i łańcucha wartości poprzez redukcję emisji gazów cieplarnianych zgodnie z celami opartymi na nauce.
- ✔ Zmniejszamy nasz ślad ekologiczny w ramach naszej działalności i łańcucha wartości, dążąc do ograniczania emisji, oszczędzania wody i zasobów, ochrony bioróżnorodności, eliminowania zanieczyszczeń, odpowiedzialnego gospodarowania odpadami i projektowania z myślą o obiegu zamkniętym.
- ✔ Projektujemy i wytwarzamy produkty z myślą o zrównoważonym rozwoju, priorytetowo traktując opakowania nadające się do recyklingu, produkcję oszczędzającą zasoby oraz składniki i materiały odpowiedzialne za środowisko, wszędzie tam, gdzie to możliwe.
- ✔ Włączamy zrównoważony rozwój do decyzji zakupowych, dając pierwszeństwo dostawcom i sprzedawcom, którzy wykazują solidne praktyki środowiskowe.
- ✔ Oceniamy i zarządzamy ryzykiem środowiskowym w całym naszym łańcuchu wartości, od pozyskiwania surowców po dystrybucję i użytkowanie przez naszych klientów i konsumentów.
- ✔ Promujemy bardziej zrównoważone rozwiązania w zakresie podróży i logistyki, zachęcając do korzystania z opcji transportu o niskim wpływie na środowisko, tam gdzie to możliwe, i minimalizując niepotrzebne podróże lotnicze.
- ✔ Poszukujemy rozwiązań cyfrowych w pierwszej kolejności w celu zmniejszenia ilości odpadów papierowych, takich jak materiały cyfrowe do komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej, szkoleń i zaangażowania.
- ✔ Wspieramy kulturę świadomości ekologicznej i innowacji, angażując pracowników i partnerów w zrównoważone praktyki.
- ✔ Mierzymy i raportujemy nasze wyniki środowiskowe w sposób przejrzysty, zgodnie z obowiązującymi przepisami i oczekiwaniami interesariuszy.
- ✔ Współpracujemy ze stronami trzecimi, które spełniają nasze standardy środowiskowe i zrównoważonego rozwoju.



## My/ja nie.

- X** Zaniedbujemy naszych obowiązków środowiskowych ani nie lekceważymy wpływu naszej działalności, produktów, łańcucha wartości lub decyzji na planetę.
- X** Traktujemy priorytetowo krótkoterminowych zysków zamiast długoterminowych celów zrównoważonego rozwoju ani nie rezygnujemy z naszych zobowiązań środowiskowych dla wygody lub oszczędności.
- X** Składamy niejasnych, nieuzasadnionych lub wprowadzających w błąd oświadczeń dotyczących ochrony środowiska.

## Pytania i odpowiedzi.

**Pytanie:** Podczas wizyty u jednego z naszych dostawców opakowań zauważyłem, że używają dużo jednorazowej folii plastikowej i wydaje się, że nie mają żadnego systemu recyklingu. Nie jestem pewien, czy to moja rola, aby to poruszyć. Czy należy zgłosić tę obawę?

**Odpowiedź:** Tak, odpowiedzialność za środowisko jest wspólnym zobowiązaniem, a od dostawców oczekuje się przestrzegania tych samych wysokich standardów, które Opella stosuje wobec siebie. Jeśli widzisz praktyki, które są sprzeczne z naszymi celami zrównoważonego rozwoju, nawet jeśli wydają się niewielkie, ważne jest, aby zabrać głos. Podziel się swoimi spostrzeżeniami ze swoim przełożonym lub odpowiednią osobą kontaktową w dziale Procurement lub Sustainability. Pomaga to firmie Opella zachować zgodność ze swoimi zobowiązaniami prawnymi i konstruktywnie współpracować z partnerami oraz zapewnia, że cały nasz łańcuch wartości odzwierciedla nasze zasady ochrony środowiska.

---

### → References.

Procurement Standard  
HSE Policy and Standards

---

### → Contact.

Sustainability  
M&S/HSE  
Procurement

**Opella.**