

Opella.

Кодекс поведінки компанії.



**Доброчесність,
в ваших руках.**

Зміст.

1. Вступ.

Наше зобов'язання — звернення від генерального директора.	→ 04
Наша обіцянка — звернення від віцепрезидента з ділової етики та доброчесності.	→ 05
Наші чотири поведінки.	→ 06
Як ми користуємось цим кодексом.	→ 07
Ми повідомляємо про занепокоєння.	→ 08

2. Ми ведемо наш бізнес етично.

Неприйняття корупції та хабарництва.	→ 11
Відповідальна взаємодія з нашими діловими партнерами.	→ 12
Фінансова доброчесність.	→ 14
Дотримання вимог експортного контролю та санкційних обмежень.	→ 16
Зобов'язання щодо чесної конкуренції.	→ 18
Дотримання приватності.	→ 19
Підтримання безпечності та якості продукції.	→ 20
Відповідальні маркетинг, просування та інформування.	→ 22
Виважена комунікація.	→ 24
Сприяння відповідальному використанню технологій та штучного інтелекту.	→ 26

3. Ми піклуємося про нашу компанію та людей.

Управління конфліктом інтересів.	→ 29
Захист наших активів.	→ 31
Сприяння інклюзивній культурі.	→ 33
Дотримання професійної поведінки.	→ 35
Дотримання прав людини.	→ 37
Сприяння здоровому та безпечному робочому простору.	→ 39

4. Ми піклуємося про наш світ.

Зобов'язання щодо здорового суспільства.	→ 42
Зобов'язання щодо здорової планети.	→ 44

1. Вступ.

Наше зобов'язання — звернення від генерального директора.

В Opella наша мета - радикально спростити турботу про себе, аби здійснити революцію у сфері догляду людиною за власним здоров'ям. Цей Кодекс поведінки є настановою, яка допомагає нам орієнтуватися у щоденній діяльності та під час ухвалення рішень, залишаючись сміливими, мужніми та творчими, а також постійно дотримуватись найвищих стандартів етики та доброчесності. Використовуючи нашу культуру мислення “Challenger Mindset”, ми створюємо та підтримуємо середовище взаємодопомоги та співпраці, в якій кожен може процвітати. Культуру, в якій довгостроковий успіх полягає в тому, щоб вчиняти те, що є правильним, - і не лише тоді, коли це легко, а й особливо коли ні.

Бути надійним, етичним партнером важливо з точки зору того, як ми працюємо та як ми зростаємо. Це те, чого від нас очікують споживачі, пацієнти, клієнти та громади, і що найважливіше — це те, чого ми самі очікуємо від себе.

Вчиняти правильно означає бути чесними одне з одним, ставити запитання, висловлювати занепокоєння і брати на себе відповідальність, навіть коли «ніхто не бачить». Це те, ким ми є і ким ми обираємо бути — Усі Разом. Єдині.

Наш Кодекс — це не просто документ, це спільне зобов'язання одне перед одним і перед тими, хто на нас розраховує. Отже, якщо щось здається неправильним або Ви не впевнені, - звертайтеся. Вас почують, вас підтримають, і разом ми продовжимо створювати робочу культуру, де доброчесність є пріоритетом.

Я дію відповідно до цього Кодекса не лише на словах, а й в щоденних рішеннях та вчинках, і очікую, що кожен із вас приєднається до мене і робитиме те саме. Я повністю віддана дотриманню цих правил і розраховую на те, що і ви також будете.

Дякую за те, що ви є невід'ємною частиною нашої подорожі. Разом ми очолимо революцію у сфері турботи про себе, зробивши сталий вплив на здоров'я та благополуччя тих, кому ми служимо. Все зводиться до цієї простої мети, як і має бути.

Julie

Жюлі Ван-Онжеваль,
Президент і генеральний директор Opella



Наша обіцянка — звернення від віцепрезидента з ділової етики та доброчесності.

Я з неймовірною гордістю представляю Кодекс поведінки Opella.

Розпочинаючи шлях до революції у сфері турботи про себе, вкрай важливо розуміти, як Opella прагне поводитись та яким чином сприйматись на ринку та всіма зацікавленими сторонами. Цей Кодекс розроблений для того, щоб допомогти вам зрозуміти, як чинити відповідно до наших стандартів етики та доброчесності і відповідно до культури мислення “Challenger Mindset”.

Перш ніж ухвалювати будь-які рішення або взаємодіяти із зацікавленими сторонами, будь ласка, зупиніться та подумайте, чи ваші дії відповідають нашому Кодексу. Якщо у вас виникли сумніви, закликаю вас порадитись зі своїм керівником, проконсультуватися з Кодексом або звернутися до колеги з Ethics and Business Integrity. Ці джерела існують для того, щоб допомогати вам залишатись вірними нашим принципам.

Наш Кодекс є свідченням нашої відданості принципам ділової етики та доброчесності. Це обіцянка, яку ми даємо собі та споживачам, пацієнтам, клієнтам і громадам, з якими ми взаємодіємо. Це зобов'язання розвиває нашу репутацію, зміцнює довіру споживачів і позитивно впливає на суспільство.

Дотримуючись цих правил, ми не лише дотримуємося наших етичних принципів, але й надихаємо діяти так само тих, хто нас оточує. Я впевнена, що такий підхід створює як короткострокову цінність, так і довгострокову стабільність, гарантуючи, що ми залишаємося надійним лідером у сфері турботи про себе.

Я беру зобов'язання дотримуватись вимог цього Кодексу та очікую, що кожен з вас зробить те саме.

Дякую за вашу відданість компанії Opella та тому, за що ми виступаємо.

Giota Papamarkou

Йота Папамарку,
Віцепрезидент з ділової етики та доброчесності



Наші чотири поведінки.

У компанії Opella ми віддані тому, щоб зробити турботу про себе настільки простою, якою вона і має бути.

Це починається з нашої культури мислення “Challenger Mindset”. Ми кидаємо виклик статус-кво та розриваємо межі, водночас вкладаючись усі разом та зосереджуючись на тому, що має значення, діючи добросовісно, та дотримуємось простоти.

**Усі разом.
Єдині.**

Будьте чесними один з одним.
Підтримуйте один одного.

**Одержимі
результатом.**

Будьте особисто відповідальними.
Чесно керуйте сталим впливом та результатами.

Сміливість.

Розірвіть межі.
Приймайте обдумані ризики з креативністю.

**Радикально
просто.**

Просто для нас. Просто для споживачів.
Як і повинно бути.

Як ми користуємось цим кодексом.

Цей Кодекс втілює наші етичні принципи та стандарти доброчесності, які є важливими для нас. Це стосується кожного з нас, незалежно від того, чи ви є керівником, працюєте як частина команди, чи співпрацюєте з Opella як тимчасовий консультант чи підрядник, де б ви не знаходились у світі та незалежно від вашої ролі чи рівня посади. Він застосовується на кожному етапі нашого ланцюга створення вартості.

Ви можете розглядати цей Кодекс як першочерговий посібник для ухвалення правильних рішень, особливо коли ви стикаєтесь із труднощами. Хоча він не охоплює всі можливі ситуації, ви знайдете додаткові рекомендації у стандартах, процедурах і навчальних матеріалах Opella. Незважаючи ні на що, візьміть зобов'язання діяти чесно та добросовісно. Коли ви стикаєтесь з необхідністю ухвалити рішення, допоможе взяти паузу та відповісти собі на такі запитання:

- ❓ Чи відповідає це рішення букві та духу нашого Кодексу?
- ❓ Чи відображає воно нашу культуру мислення “Challenger Mindset”?
- ❓ Чи було б мені комфортно, якби воно було оприлюднено?
- ❓ Чи може воно завдати шкоди споживачам, пацієнтам або іншим зацікавленим сторонам?
- ❓ Чи може це зашкодити Opella або нашій репутації?
- ❓ Чи дію я з чітко зрозумілим наміром і готовий(-а) брати на себе відповідальність?
- ❓ Чи уважно я прислухаюсь до проблем, ідей та різних точок зору?
- ❓ Чи висловлюю я занепокоєння, коли щось здається неправильним?



Якщо я в чомусь не впевнений(-а), мені слід звернутися до свого керівника, відділу **Ethics and Business Integrity** або інших відповідних експертів, згаданих у цьому Кодексі. Звернення за порадою — ознака сили, а не слабкості.

Ми прагнемо дотримуватися цього Кодексу і застосовувати його уважно та послідовно. Якщо після неупередженої перевірки виявиться, що хтось свідомо не виконав вимоги Кодексу, ми вживатимемо відповідних заходів реагування відповідно до застосовного трудового законодавства. Це може включати усні або письмові попередження або, за необхідності, звільнення.

Ці заходи ніколи не є самоціллю, але підзвітність має важливе значення для справжньої культури доброчесності.

Нарешті, коли місцеві закони, норми або галузеві кодекси вимагають більш високих стандартів, ніж зазначені в цьому документі, ми дотримуватимемося найбільш суворих правил з-поміж тих, що застосовуються.

Ми рішуче підтримуємо як дух, так і букву цього Кодексу. Життя згідно з ним — це частина того, що робить нас тими, ким ми є в Opella, - і ми очікуємо, що кожен член нашої спільноти виявить таку ж відданість.

Ми повідомляємо про занепокоєння.

Opella дотримується культури відкритості та прозорості, що дає кожному змогу впевнено висловлювати занепокоєння без страху будь-яких негативних наслідків у відповідь. Виявляючи занепокоєння та вирішуючи їх, ми підтримуємо добросовісність, зберігаємо довіру споживачів, пацієнтів, клієнтів, ділових партнерів, співробітників і в цілому суспільства та захищаємо репутацію Opella. Ми підтримуємо важливість правдивих повідомлень, що засновані на фактах. У компанії Opella ваш голос має значення для збереження нашого спільного зобов'язання щодо етичної поведінки та підзвітності.

Ми/я.

- ✓ Негайно повідомляємо про будь-які занепокоєння щодо (підозрюваного) порушення законів, нормативних актів, галузевих кодексів, політик, стандартів і процедур Opella або будь-яких принципів, зазначених у цьому Кодексі.
- ✓ Повідомляємо про занепокоєння нашим керівникам, People&Culture, Ethics and Business Integrity або через будь-які інші доступні канали відповідно до застосовного законодавства. Про занепокоєння також можна повідомити через «гарячу» лінію ([Speak-Up Helpline](#)). Вона працює цілодобово і кожен день.
- ✓ Забезпечуємо можливість анонімних повідомлень, якщо це дозволено застосовним законодавством. Тим не менше, враховуємо заохочення ідентифікувати себе. Це допомагає гарантувати, що для неупередженого й повного розслідування та вирішення ситуації доступна вся потрібна інформація. Якщо буде вирішено розкрити Вашу особу, цю інформацію буде передано лише особам, безпосередньо залученим до розгляду повідомлення, окрім випадків, коли ви даєте згоду на ширше розкриття. Виняток можливий, якщо розкриття вимагається законодавством.
- ✓ Забезпечуємо проведення всіх розслідувань відповідно до принципів конфіденційності, неупередженості, об'єктивності, пропорційності, добросовісності та справедливості.
- ✓ Вживаємо коригувальних та (або) дисциплінарних заходів, включно зі звільненням, якщо повідомлення є завідомо неправдиве або направлене із злочинними намірами.

Ми/я не.

- ✗ Ігноруємо, відкидаємо, перешкоджаємо можливості повідомити та приховуємо занепокоєння, які пов'язані з потенційними неправомірними діями, порушеннями або неетичною поведінкою..
- ✗ Дopusкаємо жодної форми залякування або помсти, коли будь-який співробітник Opella, незалежно від того, чи працює він повний або неповний робочий день, залучений тимчасово (наприклад, підрядник) або стажер, повідомляє про занепокоєння, яке вказує на правопорушення, що, на його думку, дійсно має місце. Ми дотримуємось принципу абсолютної нетерпимості до цього.
- ✗ Робимо повідомлення без фактичних підстав і (або) з наміром ввести в оману чи завдати шкоди.

Запитання та відповіді.

Запитання: У мене є серйозне занепокоєння, про яке я хочу повідомити. Я бачив(-ла), як менеджер у кімнаті для переговорів кричав на свого асистента. Було дуже прикро спостерігати за цим! Однак цей менеджер має великий вплив у компанії та постійно досягає високих результатів для свого бренду. Я хвилююсь, що якщо я повідомлю про цей випадок, моє ім'я буде розкрито, і це ускладнить мені життя. Чи справді я захищений(-а), якщо повідомлю про цю ситуацію?

Відповідь: Так, Ви захищені у разі здійснення повідомлення. Вашу особу не буде розкрито жодній особі, окрім тих, хто безпосередньо бере участь у розгляді занепокоєння, окрім якщо Ви погодитесь на більш широке розкриття інформації або якщо цього вимагає закон. Той факт, що причетна особа є впливовою, жодним чином не змінює нашого зобов'язання послідовно застосовувати принципи конфіденційності, неупередженості, об'єктивності, пропорційності, чесності та справедливості під час проведення розслідування. Якщо ви досі не впевнені, ви можете повідомити анонімно. Ваш голос має значення, адже ми прагнемо створити для всіх безпечне робоче місце, де завжди ставляться з повагою до кожного.

→ Додаткова інформація.

Global Whistleblowing Standard.

→ Контакти.

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

Подати
повідомлення
через "гарячу"
лінію Speak Up:



2. Ми ведемо наш бізнес етично.

Неприйняття корупції та хабарництва.

Opella рішуче виступає проти всіх форм корупції та хабарництва та прагне проактивно запобігати їм. Вони руйнують основи чесної комерційної діяльності, інновацій та суспільної довіри. Вони призводять до нецільового використання державних і приватних ресурсів, ставлять під загрозу громадське здоров'я, порушують права людини, завдають шкоди громадам і погіршують стан довкілля.

Ми/я.

- ✓ Суворо дотримуємося всіх чинних національних і міжнародних законів, правил і кодексів, що забороняють корупцію та хабарництво в будь-якій формі.
- ✓ Зобов'язуємось вести бізнес етично, переконуємось, що наша продукція і практики отримують визнання завдяки власним об'єктивним перевагам.

Ми/я не.

- ✗ Пропонуємо, обіцяємо, дозволяємо, запитуємо, приймаємо або погоджуємось отримати, прямо чи опосередковано, будь-які цінності з метою впливу на рішення або забезпечення неправомірної комерційної переваги, включаючи будь-які платежі з метою спрощення формальних вимог чи процедур.
- ✗ Вдаємось до жодних способів отримання неправомірних бізнес-переваг, таких як готівкові платежі, надмірна гостинність, розкішні розваги, подарунки, послуги або сприяння, безкоштовна продукція, позики, знижки, спонсорство, гранти або пожертви.
- ✗ Вчиняємо шахрайських дій шляхом неправдивих заяв, замовчування, підробки, дезінформації, приховування інформації, фальсифікації документів або інших нечесних практик, таких як навмисне надання неправдивої або перекрученої інформації для введення в оману інших, пропуск або приховування важливої інформації, спонування інших до ухвалення рішень на основі неповних або неточних даних, створення або внесення змін до документів, підписів або записів із метою шахрайства.

Запитання та відповіді.

Запитання: Фармацевт, який представляє ключового роздрібного продавця нашої продукції, попросив мене як менеджера з продажу запросити його та всю його команду на міжнародний конгрес з питань охорони здоров'я та благополуччя. Він зазначив, що це запрошення є надзвичайно важливим, якщо ми хочемо, щоб вони зберегли нашу продукцію на полицях магазинів протягом наступного року. Що мені робити?

Відповідь: Ви повинні шанобливо відмовити у запиті та негайно повідомити наш відділ Ethics and Business Integrity. В Opella ми прагнемо вести бізнес чесно та повинні переконуватися, що жодні наші дії не можуть бути розцінені як пропозиція чогось цінного для впливу на рішення щодо продуктів або збереження бізнесу. Індивідуальна спонсорська підтримка конгресів, якщо це дозволено чинним законодавством, здійснюється лише з освітньою та інформаційною метою, і вона не повинна бути пов'язана з жодними несправедливими або неетичними бізнес-перевагами.

→ Додаткова інформація.

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

→ Контакти.

Ethics and Business Integrity (EBI).

Відповідальна взаємодія з нашими діловими партнерами.

Opella співпрацює з широким колом партнерів по всьому світу, зокрема з дистриб'юторами, постачальниками, консультантами, торговими партнерами, агентствами та іншими стратегічно важливими третіми сторонами. Щоб ми і надалі дотримувались наших зобов'язань у сферах турботи людьми про себе та доброчесності, важливо, щоб ми працювали лише з тими, хто поділяє наші повагу і відданість етичним практикам. Ретельно обираючи партнерів, які дотримуються етичних принципів, зазначених у цьому Кодексі, завдяки чесним процедурам закупівлі, ми зміцнюємо свою репутацію, укріплюємо довіру людей і створюємо тривалу цінність, яка є запорукою довгострокового успіху.

Ми/я.

- ✓ Очікуємо, що треті сторони, які діють від нашого імені, послідовно дотримуватимуться етичних бізнес-практик і чинних законів, нормативних актів і кодексів. Це включає, наприклад, такі сфери, як боротьба з корупцією, антимонопольне законодавство, захист персональних даних та кібербезпека, якість, права людини, трудові права та захист довкілля.
- ✓ Очікуємо, що наші треті сторони виконуватимуть вимоги нашого Кодексу поведінки для постачальників.
- ✓ Очікуємо, що наші треті сторони матимуть відповідні затверджені політики і процедури, що стосуються їх діяльності у взаємодії з Opella.
- ✓ Проводимо попередню комплексну перевірку (due diligence) третіх сторін, які становлять високий рівень ризику, перш ніж встановлювати будь-які ділові відносини. Цей процес дає змогу оцінити їхні можливості, досвід, доброчесність, репутацію та відповідність нашим етичним очікуванням.
- ✓ Укладаємо договори з третіми сторонами на основі реальної потреби в товарах або послугах, а також укладаємо письмові договори, що вимагають дотримання антикорупційного законодавства та інших правових й етичних стандартів.
- ✓ Закликаємо треті сторони повідомляти про будь-які занепокоєння або потенційні порушення вимог, пов'язані з їхньою взаємодією з Opella, через канали для повідомлення, зазначені в цьому Кодексі.

Ми/я не.

- ✗ Працюємо з будь-якими третіми сторонами, які не відповідають правовим стандартам та не дотримуються або не поділяють етичних принципів цього Кодексу та нашого Кодексу поведінки постачальників.
- ✗ Здійснюємо платежі третім сторонам, не переконавшись, що компенсація, відшкодування та витрати є обґрунтованими та пропорційними наданим послугам, поставленим товарам або понесеним витратам.

Запитання та відповіді.

Запитання: Під час перегляду рахунку від нашого маркетингового агентства я помітив(-ла) стягнення 15 000 доларів США за кампанію з використанням рекламних матеріалів, але опис виконаної роботи досить розпливчастий. Ми працюємо з ними вже шість років і вони завжди були дуже надійними. Чи схвалювати платіж?

Відповідь: Ні. Рахунки та платежі не слід схвалювати автоматично, без ретельного розгляду. Слід уважно вивчати такі запити, запитувати роз'яснення та взаємодіяти з третьою стороною, якщо виникають будь-які невизначеності. Нечіткі запити на оплату створюють потенційний ризик корупції, оскільки вони не можуть підтвердити законність витрат. Отже вони не відповідають нашим стандартам та їх не слід затверджувати.

→ Додаткова інформація.

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

→ Контакти.

Ethics and Business Integrity (EBI).
Procurement.

Фінансова доброчесність.

Opella зобов'язується діяти з дотриманням фінансової доброчесності як ключа до нашого успіху, захищаючи інтереси наших інвесторів, співробітників і всіх зацікавлених сторін. Підтримуючи фінансову доброчесність, ми забезпечуємо довгострокову стабільність, що дозволяє нам працювати відповідально та залишатись вірними своїм зобов'язанням, створюючи довготривалу цінність на багато років вперед.

Фінансова доброчесність і боротьба з відмиванням грошей.

Ми/я.

- ✔ Дотримуємось всіх чинних законів, правил і кодексів щодо боротьби з відмиванням грошей.
- ✔ Дотримуємось найвищих стандартів фінансової доброчесності, застосовних законів і норм у всіх сферах нашої фінансової діяльності.
- ✔ Виконуємо свої податкові зобов'язання як соціально відповідальна компанія, дотримуючись усіх чинних законів і норм.

Ми/я не.

- ✘ Беремо участь у відмиванні грошей та сприяємо цьому.
- ✘ Укладаємо угоди без проведення попередніх комплексних перевірок (due diligence) контрагентів для забезпечення прозорості й законності.

Фінансове шахрайство.

Ми/я.

- ✔ Захищаємо цілісність наших грошових активів, цінних паперів, банківських рахунків, кредитного рейтингу та фінансових звітів, забезпечуючи відповідальне та безпечне поводження з ними.
- ✔ Використовуємо кошти компанії виключно в законних бізнес-цілях і дотримуємось відповідних процедур затвердження.
- ✔ Надаємо плани, бюджети та фінансові прогнози на основі сумлінних припущень та достатніх доказів.
- ✔ Впроваджуємо надійні заходи внутрішнього контролю для попередження та виявлення шахрайства або оманливих записів у наших фінансових звітах.

Ми/я не.

- ✘ Вчиняємо жодні дії, спрямовані на шахрайське спонукання, примус, маніпулювання або введення в оману аудиторів чи будь-яких інших зацікавлених сторін.
- ✘ Беремо участь у жодній шахрайській діяльності, яка може поставити під загрозу наші активи, дані або репутацію. Це включає змову з третіми сторонами, фальсифікацію документів або рахунків, шахрайські банківські перекази та відшкодування неіснуючих або неналежних витрат.

Фінансова звітність.

Ми/я.

- ✓ Дотримуємось усіх застосовних фінансових і закупівельних стандартів.
- ✓ Ведемо повний, точний та своєчасний облік, який достовірно відображає фінансовий стан та операції Opella відповідно до стандартів фінансової звітності.
- ✓ Надаємо повні, точні та своєчасні відповіді на внутрішні та зовнішні аудити.

Запитання та відповіді.

Запитання: Я отримав(-ла) запит на оплату від іноземної компанії, розташованої у віддаленій юрисдикції, яка відрізняється від тієї організації, з якою ми початково уклали договір. Ця компанія не має чіткого зв'язку з послугами, які ми отримали, а валюта рахунку відрізняється від нашої домовленості з постачальником. Крім того, адреса у рахунку відрізняється від адреси, що вказана в наших записках. Що мені робити?

Відповідь: Ви повинні негайно повідомити про цей запит у відділі Finance і Ethics and Business Integrity. Компанія Opella дуже серйозно ставиться до будь-якої потенційно шахрайської діяльності. Запити на платежі іноземним компаніям без чіткої ділової мети або зв'язку з наданими послугами — це тривожні сигнали щодо можливого відмивання грошей, шахрайської практики або ухилення від сплати податків. Оперативно вирішуючи це питання, ми захищаємо фінансову цілісність компанії Opella та діємо відповідно до принципів прозорості, довіри та етичної ділової практики.

Ми/я не.

- ✗ Використовуємо незареєстровані або «позабалансові» кошти, активи чи зобов'язання за жодних обставин.

Для отримання додаткових інструкцій щодо фінансової доброчесності дивіться розділи під назвою «Виважена комунікація» та «Захист наших активів».

→ Додаткова інформація.

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

→ Контакти.

Finance.
Ethics and Business Integrity (EBI).



Дотримання вимог експортного контролю та санкційних обмежень.

Opella зобов'язується суворо дотримуватись вимог експортного контролю та санкційних обмежень, при цьому забезпечуючи своєчасне та належне постачання наших продуктів і рішень. Це має вирішальне значення для попередження серйозних правових наслідків, захисту нашої комерційної діяльності та дотримання міжнародних і застосовних національних стандартів захисту прав людини та безпеки.

Ми/я.

- ✔ Дотримуємось всіх чинних законів у сфері контролю за міжнародною торгівлею та економічних санкцій, включно з правилами, пов'язаними з імпортом, експортом і реекспортом товарів, послуг, програмного забезпечення та технологій.
- ✔ Перш ніж здійснювати будь-які транзакції, перевіряємо, чи не застосовуються обмеження до наших контрагентів згідно з будь-якими застосовними санкційними списками (наприклад, OFAC, ЄС та інші), включно з ретельною перевіркою благонадійності залежно від їхнього профілю ризику.

Ми/я не.

- ✘ Займаємось забороненою діяльністю із залученням країн, осіб, компаній чи організацій, на яких поширюються санкційні обмеження, без наявності належних винятків або отримання попередніх дозволів від компетентних органів влади.

Запитання та відповіді.

Запитання: Я працюю в США та їду у відрядження до головного офісу у Франції, куди мене запросили відвідати нараду проєктної групи, присвячену запуску нового продукту, виробленого в США. Продукт призначений для країни, на яку поширюється низка санкцій та вимог експортного контролю США. Як керівника з Brand & Innovation, відповідального за комерціалізацію цього продукту в США, мене просять проконсультувати щодо стратегії виведення продукту на ринок. Представники третьої сторони-дистриб'ютора Opella та їхнього місцевого медіа-агентства підключаються до дзвінка. Що мені слід перевірити, перш ніж погодитись на зустріч і роль у проєкті?

Відповідь: Перш ніж приєднатись до зустрічі або проєктної групи, ви повинні попросити керівника проєкту поділитись результатами оцінки проєкту з точки зору експортного контролю та санкцій відповідно до норм ЄС та США. Переконайтесь, що ваша консалтингова діяльність та проєкт не підпадають під санкції, а якщо підпадають, підтвердьте наявність необхідних винятків чи окремих дозволів (ліцензій). Переконайтесь, що залучені треті сторони не входять до жодних санкційних списків, зокрема ЄС чи США. У разі сумнівів зверніться до юридичного відділу. Зверніть увагу, що товари, вироблені в США, потрібно перевіряти відповідно до правил експортного контролю США для країни призначення. Якщо оцінка неповна або ви підозрюєте порушення санкцій, відмовтесь від участі та повідомте про це Legal та Ethics and Business Integrity.

→ Додаткова інформація.

Trade Restrictions and Economic Sanctions
Standard

→ Контакти.

Legal
Finance (Treasury, GBS)

Зобов'язання щодо чесної конкуренції.

Opella вважає, що підтримка чесної конкуренції є важливою для стимулювання інновацій та покращення якості нашої продукції. Сприяючи розвитку конкурентного ринку, ми пропонуємо людям більше можливостей вибору, що зрештою приносить користь системі охорони здоров'я та суспільству, надаючи людям можливість впевнено та легко турбуватися про своє здоров'я.

Ми/я.

- ✓ Дотримуємось усіх застосовних законів, норм і кодексів у сфері антимонопольних правил та захисту економічної конкуренції.
- ✓ Конкуруємо виключно на основі об'єктивних переваг нашої продукції та ефективності наших професійних навичок.
- ✓ Ставимося з особливою обережністю до наших комунікацій з конкурентами, зокрема, під час зустрічей професійних асоціацій, конгресів, конференцій або будь-якої іншої взаємодії з ними.
- ✓ Ставимося до всіх клієнтів, постачальників, торговельних партнерів і дистриб'юторів справедливо, утримуємось від встановлення незаконних обмежень.

Ми/я не.

- ✗ Обговорюємо або узгоджуємо наші комерційні рішення з конкурентами щодо ціноутворення, знижок, розподілу ринку, маркетингових або наукових стратегій, даних клієнтів, досліджень або іншої конкурентно чутливої інформації.
- ✗ Дискредитуємо конкурентів або беремо участь у негативних інформаційних кампаніях проти них у будь-якій формі.
- ✗ Зловживаємо можливим домінуючим становищем на ринку.
- ✗ Намагаємось виключити конкурентів з ринку, беручи участь у бойкотах або інших дискримінаційних практиках.

Запитання та відповіді.

Запитання: Я був(-ла) присутній(-я) на зустрічі торгової асоціації, де чув(-ла), як кілька членів обговорювали списки аптечних клієнтів і знижки, які вони пропонують цим клієнтам. Що мені робити?

Відповідь: Не беріть участі в обговоренні. Слід негайно заперечити проти участі та попросити, щоб ваше заперечення було зафіксовано в протоколі зустрічі. Якщо розмова продовжується, незважаючи на ваше заперечення, негайно залиште зустріч і повідомте Legal про інцидент. Завжди пам'ятайте: надання конкурентам конфіденційної інформації, такої як списки клієнтів або комерційні умови, може бути порушенням антимонопольного законодавства та законів про захист конкуренції,

що може призвести до серйозних наслідків у вигляді значних штрафів, завдання шкоди репутації та ув'язнення залучених осіб.

→ Контакти.

Legal.



Дотримання приватності.

Компанія Opella поважає право на недоторканість приватного життя всіх, із ким ми взаємодіємо, — споживачів, пацієнтів, співробітників, клієнтів, спеціалістів у сфері охорони здоров'я, партнерів, постачальників або будь-яких інших зацікавлених сторін. Ми всіляко зобов'язуємося захищати персональні дані та забезпечувати дотримання всіх відповідних законів, норм і кодексів про захист даних. Простіше кажучи, надаючи пріоритет конфіденційності персональних даних, ми будуємо довіру та створюємо основу для відповідальної та сталої комерційної діяльності.

Ми/я.

- ✔ Збираємо та використовуємо персональні дані відкрито та добросовісно, поважаючи визначені людиною застереження та дозволяючи всім реалізувати свої права у сфері захисту персональних даних.
- ✔ Збираємо лише ті персональні дані, які потрібні для визначених і законних цілей, зберігаємо їх лише стільки, скільки потрібно, та не використовуємо їх повторно для інших цілей, якщо не отримаємо відповідного дозволу.
- ✔ Розуміємо та приймаємо на себе відповідальність, пов'язану з використанням персональних даних. Незалежно від того, чи впроваджуємо ми інновації, чи здійснюємо щоденні операції, ми враховуємо питання конфіденційності, безпеки та цілісності даних в межах кожної ініціативи.
- ✔ Вживаємо відповідні заходи безпеки для забезпечення рівного рівня захисту даних та прав осіб, незалежно від того, чи передаються персональні дані партнерам, постачальникам чи з-поміж афілійованих осіб Opella, через кордони або доступ до них надається з різних локацій.

Ми/я не.

- ✘ Збираємо, зберігаємо та використовуємо персональні дані з метою або у спосіб, який є неетичним, незаконним або будь-яким чином шкідливим для окремих осіб чи суспільства.

Запитання та відповіді.

Запитання: Коли споживачі надсилають нам повідомлення щодо проблем із продукцією, ми використовуємо ці повідомлення для вирішення таких проблем і реагування на них. Чи можемо ми також обробляти ці повідомлення, аналізуючи слова та тон тих, хто їх написав, щоб робити висновки та відстежувати тенденції задоволення споживачів?

Відповідь: Не можемо без проведення оцінки наслідків для конфіденційності персональних даних і забезпечення того, що використання відповідає початковій меті. Кожне повідомлення містить персональні дані, які призначені для вирішення скарг, а не для моніторингу настроїв, окрім якщо відправників було про це поінформовано. Систематичне повторне використання цих даних для аналізу або звітування про тенденції може потребувати оновлень у повідомленні про конфіденційність, а в деяких юрисдикціях — отримання безпосередньої згоди. Ви повинні звернутись до Privacy Office, який проведе оцінку ризиків у сфері конфіденційності даних та допоможе вам вжити необхідних заходів, перш ніж здійснювати таку діяльність.

→ Додаткова інформація.

Data Privacy Standard.

→ Контакти.

Ethics and Business Integrity (EBI) – Privacy Office.

Підтримання безпеки та якості продукції.

Компанія Opella віддана культурі безпеки, якості та відповідності нормативним вимогам у всьому, що ми робимо. Нашим головним пріоритетом є здоров'я та безпека пацієнтів і споживачів, що гарантує можливість заслуговувати та зберігати довіру до наших продуктів і практик. Ми надаємо можливість людям впевнено та спокійно взяти під контроль своє здоров'я та ухвалювати свідомі рішення на основі надійних наукових даних.

Ми/я.

- ✔ Дотримуємось всіх застосованих стандартів належної практики (GxP), включно з належною виробничою, дистриб'юторською та клінічною практикою, а також чинних нормативних актів і законів, що стосуються якості, нагляду, звітності про побічні ефекти та скарг на продукцію, включаючи фармаконагляд, нагляд за медичними та косметичними виробами і дієтичними добавками, щоб забезпечити найвищу якість і безпеку нашої продукції протягом усього її життєвого циклу.
- ✔ Проводимо регулярні аудити всіх видів діяльності GxP-функцій (клінічна діяльність, фармаконагляд, медична інформація, виробництво та постачання), щоб забезпечити дотримання вимог зовнішніх й внутрішніх процесів. Крім того, ми проводимо аудит нашого ланцюга постачання, включно з об'єктами, постачальниками, перевізниками та торговими партнерами, щоб гарантувати, що пацієнтам і споживачам постачають лише продукти, що відповідають нашим суворим стандартам.
- ✔ Активно виявляємо, оцінюємо та усуваємо ризики, пов'язані з продукцією з метою захисту безпеки пацієнтів і споживачів, своєчасно вирішуючи будь-які занепокоєння.
- ✔ Оперативно звітуємо про побічні ефекти та скарги на продукцію, а також моніторимо та оцінюємо їх, і реалізуємо заходи щодо зменшення ризиків, як того вимагають чинні закони, нормативні акти та кодекси, дотримуючись чітких та ефективних внутрішніх процесів управління та ухвалення рішень.
- ✔ Серйозно ставимось до всіх відгуків та претензій, пов'язаних із нашою продукцією, використовуючи їх для постійного підвищення наших стандартів якості та безпеки.

- ✔ Надаємо своєчасні, точні та підтвержені доказами відповіді на інформаційні запити споживачів, пацієнтів і медичних працівників, забезпечуючи чіткість, збалансованість, обґрунтованість наших повідомлень, підтримку ухвалення інформованих рішень і відповідальне використання наших продуктів.
- ✔ Ухвалюємо рішення щодо безпеки та якості продукції на основі наявних даних.
- ✔ Пильно моніторимо та впроваджуємо заходи для запобігання розповсюдженню контрафактної продукції, захищаючи цілісність нашого бренду.

Ми/я не.

- ✘ Ухвалюємо рішення щодо безпеки та якості на основі комерційних інтересів.
- ✘ Ігноруємо оцінку ризиків, пов'язаних з якістю та безпекою продукції протягом усього її життєвого циклу.
- ✘ Уникаємо інформації про побічні ефекти, скарги на продукцію або відгуки.
- ✘ Йдемо на компроміси щодо прозорості або відповідального повідомлення інформації про продукцію.



Запитання та відповіді.

Запитання: Я зустрів(-ла) свою сусідку в супермаркеті, і вона згадала, що відчувала головний біль і запаморочення після використання одного з продуктів Opella. Вона не впевнена, чи пов'язані ці симптоми з продуктом. Чи слід мені повідомляти про це?

Відповідь: Так, про будь-які потенційні побічні ефекти або проблеми зі здоров'ям, що можуть бути пов'язані з нашими продуктами, слід повідомляти негайно, незалежно від обставин. Важливо дотримуватись встановлених процедур повідомлення, щоб забезпечити належну оцінку ситуації. В Opella ми віддані культурі безпеки, де кожне занепокоєння сприймається серйозно та розглядається максимально ретельно.

→ Додаткова інформація.

Vigilance Standard(s)
Quality Standard

→ Контакти.

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

Відповідальні маркетинг, просування та інформування.

Opella співпрацює з різними зацікавленими сторонами для підтримки наукового просвітництва та просування наших продуктів, зокрема, серед споживачів, пацієнтів, опікунів, лікарів, фармацевтів, торгових партнерів, організацій охорони здоров'я, торговельних асоціацій та представників органів влади. Ми прагнемо будувати такі відносини на основі чесності, неупередженості та спільної відповідальності, все з метою досягнення кращих результатів у сфері охорони здоров'я для всіх.

Ми/я.

- ✓ Взаємодіємо із зацікавленими сторонами лише тоді, коли є чітка та законна наукова або ділова причина, спрямована на благо споживачів або пацієнтів.
- ✓ Поважаємо незалежність зацікавлених сторін і вживаємо заходів для запобігання будь-яким потенційним конфліктам інтересів або їхнього усунення.
- ✓ Прислухаємось до наших зацікавлених сторін та цінуємо їхні думки, використовуючи відгуки від них для покращення нашої роботи та орієнтації на їхні потреби.
- ✓ Підтримуємо просвітництво серед зацікавлених осіб щодо здоров'я, благополуччя, а також безпечного й ефективного використання наших продуктів.
- ✓ Надаємо фактичну, науково обґрунтовану, чесну, збалансовану, обґрунтовану та актуальну інформацію про наші продукти для підтримки їхнього безпечного й ефективного використання.
- ✓ Розкриваємо інформацію про всі спонсорські внески та фінансову або матеріальну підтримку для забезпечення прозорого фінансування та просування. Ми очікуємо, що одержувачі цього фінансування дотримуватимуться такого самого рівня прозорості.
- ✓ Розглядаємо та затверджуємо всі промоційні матеріали та наукову інформацію відповідно до наших внутрішніх процедур перед розповсюдженням.

- ✓ Справедливо ставимось до всіх пацієнтів та споживачів, а також до груп захисту прав пацієнтів і споживачів, і забезпечуємо, щоб наша взаємодія з ними ґрунтувалася на взаємній повазі.
- ✓ Забезпечуємо, щоб наша взаємодія із зацікавленими сторонами була письмово задокументована та оприлюднена, коли це вимагається застосовними законами, нормами та кодексами щодо прозорості та у відповідності до їхніх вимог.

Ми/я не.

- ✗ Дopusкаємо оманливих тверджень або повідомлень, які можуть дезінформувати або неналежним чином вплинути на рішення.
- ✗ Займаємось прихованою рекламою, просуваємо наші продукти поза їхніми затвердженими показаннями або призначенням, або просуваємо їх до отримання необхідних дозволів на введення в обіг.
- ✗ Використовуємо подарунки, пожертви, гранти, послуги, прояви гостинності, розваги або будь-які інші передачі цінності для неналежного впливу на такі рішення, як рекомендації стосовно продуктів, призначення, перехід на інші продукти або розробка настанов щодо їх використання.



Запитання та відповіді.

Запитання: Як торговий представник, я в захваті від нашого нового продукту від алергії та не можу дочекатись, щоб поділитись цим із фармацевтами у моєму місті. Чи можу я одразу почати його просувати, розповсюджуючи репринти з журналу, який я знайшов(-ла) в інтернеті, чи мені потрібно чекати на затверджені матеріали?

Відповідь: Чудово чути про ваш ентузіазм щодо інформування фармацевтів! Однак важливо, щоб ми поширювали лише ті матеріали, які були офіційно затверджені з боку Opella. Це гарантує, що вся інформація, яку ми надаємо, є точною, відповідає вимогам і нормативним актам. Будь-які матеріали, пов'язані з продуктом, включно з матеріалами третіх сторін, такі як статті з журналів, повинні пройти наш внутрішній процес затвердження, перш ніж ми оприлюднимо їх. Дотримуючись цих кроків, ми зберігаємо довіру та гарантуємо, що фармацевти отримують найнадійнішу та найвідповіднішу інформацію для підтримки їхньої ролі в турботі за пацієнтами та споживачами.

→ Додаткова інформація.

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

→ Контакти.

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

Виважена комунікація.

Opella переконана, що кожен із нас відіграє життєво важливу роль у формуванні того, як світ сприймає нашу компанію. Те, що ми говоримо та чим ділимося, особливо публічно чи онлайн, може залишити тривале враження. Ось чому для всіх нас важливо відповідально та виважено спілкуватись із зацікавленими сторонами — від споживачів та пацієнтів до спеціалістів у сфері охорони здоров'я, ЗМІ та державних діячів. Роблячи це, ми не лише захищаємо свою репутацію, але й будуємо довіру та сприяємо позитивному впливу на сферу самостійної турботи про власне здоров'я.

Ми/я.

- ✓ Ділимося із зацікавленими сторонами інформацією, чесно, шанобливо та своєчасно, а також із дотриманням відповідних законів, правил та стандартів і процедур Opella.
- ✓ Використовуємо такі канали зв'язку, як електронна пошта, соціальні мережі та формально схвалені месенджери, відповідально та професійно, уникаючи будь-яких зловживань, які можуть зашкодити репутації Opella або розкрити конфіденційну інформацію.
- ✓ Використовуємо здоровий глузд при обранні тону та змісту, щоб уникнути створення некоректного враження щодо компанії або ризику для її репутації.
- ✓ Забезпечуємо, щоб усі наші звіти, пресрелізи та публічні повідомлення містили необхідну чесну, точну, своєчасну та чітку інформацію про нашу діяльність, портфель продуктів, фінансовий стан і результати діяльності.
- ✓ Захищаємо конфіденційну фінансову інформацію та надаємо її лише уповноваженим особам для законних цілей.
- ✓ Виступаємо від імені Opella лише за умови, що ми офіційно уповноважені на це. Це включає взаємодію зі ЗМІ, публікації у соціальних мережах, публічні виступи або публікації. Прозоро та відповідально беремо участь у лобістській діяльності, щоб сприяти інформованому формуванню політики, яка сприяє покращенню громадського здоров'я та відображає законні інтереси галузі охорони здоров'я.

- ✓ Забезпечуємо, щоб лобіюванням від імені Opella займалися лише відділ Public Affairs, інші призначені уповноважені співробітники та затверджені консультанти з лобіювання. Вимагаємо, щоб уся лобістська діяльність відповідала чинному законодавству, нормативним актам, інституційним кодексам і внутрішнім стандартам. Це включає зобов'язання щодо прозорості, як-от вимоги до реєстрації та розкриття інформації.

Ми/я не.

- ✗ Розповсюджуємо публічно будь-яку конфіденційну інформацію про нашу компанію, наші продукти, наші практики, наших співробітників, споживачів або зацікавлені сторони, зокрема через цифрові платформи.
- ✗ Обговорюємо наші продукти, якщо ми не уповноважені на це та якщо це не є доречним.
- ✗ Пропонуємо або обіцяємо жодну форму особистої вигоди, таку як подарунки, прояви гостинності, розваги чи послуги, особам, які формують політику, щоб впливати на їхні рішення, або ЗМІ, щоб публікувати позитивні матеріали про Opella та її продукти.

Запитання та відповіді.

Запитання: Чи можу я поділитися груповим фото з нашої нещодавньої офіційної вечери команди Opella наприкінці року у своєму особистому обліковому записі LinkedIn? Це був такий веселий момент, і я пишаюся тим, що є частиною компанії.

Відповідь: Так, ви можете ділитися фотографіями із заходів Opella у своєму особистому обліковому записі в соціальних мережах. Однак вам потрібно переконатись, що жодної конфіденційної або чутливої інформації Opella немає в кадрі, і що всі, хто зображений на фотографії, знають, що зображення може бути опубліковане в соціальних мережах і мають можливість відмовитись від цього або заперечити проти цього. У такий спосіб ви можете святкувати моменти вашої команди, дотримуючись наших стандартів щодо конфіденційності, комунікації та недоторканості приватного життя.

→ Додаткова інформація.

Social Media Guidance

→ Контакти.

Communications

Public Affairs

Legal

Сприяння відповідальному використанню технологій та штучного інтелекту.

Opella прагне використовувати цифрові технології та інструменти відповідально, прозоро та відповідно до наших етичних принципів, викладених у Кодексі. Незалежно від того, чи це штучний інтелект (ШІ), чи інші цифрові засоби, ми надаємо пріоритет доброчесності та повазі до прав користувачів, а також гарантуємо, що наші інновації відповідають нашій місії. Пам'ятаючи про ризики, пов'язані з новими цифровими технологіями, ми захищаємо нашу організацію та людей, які нам довіряють. Цей підхід дозволяє нам відповідально розвиватися, підтримуючи високі стандарти, які притаманні компанії Opella.

Ми/я.

- ✔ Використовуємо усі цифрові технології, інструменти та системи обережно та відповідально.
- ✔ Використовуємо офіційно затверджені цифрові засоби та технології прозоро, етично та законно.
- ✔ Прагнемо розробляти внутрішні рішення із використанням ШІ, які є прозорими та зрозумілими, забезпечуючи, що рішення є обґрунтованими, а результати - надійними, активно уникаючи упередженості, дискримінації, неточності, непрозорості та несправедливості.
- ✔ Дотримуємось відповідних внутрішніх процесів, щоб оцінювати та контролювати потенційні ризики, пов'язані з цифровими технологіями, які ми використовуємо, щоб гарантувати їхню відповідність нашим цілям з одночасним дотриманням етичних і нормативних стандартів, вимог безпеки та якості.
- ✔ Забезпечуємо належний нагляд з боку людини шляхом перевірки та затвердження результатів ШІ на предмет точності, доречності та інклюзивності, особливо у випадку чутливих або впливових рішень, таких як комунікації, бізнес-рішення або рішення, що впливають на споживачів і пацієнтів.
- ✔ Чітко зазначаємо, коли будь-який контент або комунікація для зовнішнього використання були переважно створені ШІ.

- ✔ Впроваджуємо відповідні заходи контролю під час використання цифрових технологій для внутрішніх операцій, забезпечуючи захищений доступ, шифрування даних і постійний моніторинг для виявлення неправомірного використання або порушень.
- ✔ Знаємо та вивчаємо нові ризики у сфері цифрових технологій та штучного інтелекту, гарантуючи, що використання нами технологій відповідально розвивається разом з розвитком інновацій.
- ✔ Вживаємо відповідних заходів для запобігання порушенням авторських прав, ліцензійних умов або прав інших осіб.

Ми/я не.

- ✘ Використовуємо цифрові технології (включно з контентом, створеним штучним інтелектом), щоб вводити в оману або маніпулювати колегами чи зацікавленими сторонами.
- ✘ Завантажуємо конфіденційну, персональну або чутливу інформацію компанії у загальнодоступні або не схвалені платформи ШІ.



Запитання та відповіді.

Запитання: Чи можу я використовувати штучний інтелект для створення реклами в Instagram для Ентерожерміни? Це лише перша чернетка, і я перегляну її, перш ніж поділитись із командою. Чи це прийнятно?

Відповідь: Так, ви можете використовувати офіційно схвалені інструменти генеративного штучного інтелекту для допомоги у створенні або дизайні матеріалів, якщо ви дотримуетесь наших стандартів відповідального використання штучного інтелекту. Завжди особисто переглядайте, перевіряйте відповідність фактам та затверджуйте контент, оскільки результати ШІ можуть бути неточними або оманливими. У разі використання ШІ, про це слід чітко всіх попередити. У разі сумнівів проконсультуйтеся зі своїм керівником або з Legal, перш ніж ділитися матеріалом з іншими.

→ Додаткова інформація.

Responsible AI Framework

→ Контакти.

Digital Data

3. Ми піклуємося про нашу компанію та людей.

Управління конфліктом інтересів.

Співробітники компанії Opella ухвалюють рішення, які найкраще відповідають інтересам компанії, споживачів, пацієнтів та інших зацікавлених сторін. Ми уникаємо будь-якого конфлікту інтересів і не використовуємо свої посади для отримання особистої вигоди або для отримання вигоди для друзів чи родини. Залишаючись вірними цим принципам, ми посилюємо довіру, захищаємо нашу репутацію та робимо свій внесок у стале майбутнє галузі турботи за собою.

Ми/я.

- ✓ Серйозно ставимось до конфлікту інтересів, незалежно від того, чи є вони реальними, потенційними чи лише уявними, і регулярно та своєчасно розкриваємо інформацію про його виявлення. Якщо нам незручно публічно пояснювати ситуацію, це, ймовірно, вказує на конфлікт інтересів, який нам слід розкрити.
- ✓ Уникаємо ситуацій, коли наші особисті інтереси або інтереси наших близьких родичів заважають, можуть заважати або можуть сприйматися як такі, що заважають, законним бізнес-інтересам Opella.
- ✓ Повідомляємо про будь-які ролі в інших організаціях, консультаційні послуги, посади директора, комерційні інтереси або особисті стосунки з партнерами, постачальниками, конкурентами компанії Opella або з будь-якою організацією, пов'язаною зі сферою охорони здоров'я.
- ✓ Оцінюємо потенційні конфлікти інтересів, про які повідомляють кандидати на позиції в компанії Opella та нові співробітники.

Ми/я не.

- ✗ Дозволяємо особистим інтересам або тому, що може бути сприйняте ними, перешкоджати законним бізнес-інтересам Opella, включно з фінансовими інтересами, які можуть впливати на наші рішення.
- ✗ Маємо в підпорядкуванні та надаємо переваг родичам чи друзям.
- ✗ Ухвалюємо рішення, які можуть бути упередженими або сприйматись як такі через романтичні чи особисті зв'язки.
- ✗ Приймаємо подарунки чи запрошення, які можуть створити відчуття зворотнього зобов'язання.

Запитання та відповіді.

Запитання: Моя дівчина нещодавно приєдналася до керівної команди цифрового агентства, яке розглядається для підтримки нового бренду Opella. Я не входжу до складу цієї конкретної комерційної команди і не беру участі в рішеннях щодо постачальників загалом. Чи потрібно мені все одно повідомити про це?

Відповідь: Так. Ви повинні повідомити про цей потенційний конфлікт інтересів. Навіть якщо ви не берете безпосередньої участі в ухваленні рішення, ваші зв'язки можуть викликати питання або створити враження упередженості. Прозорість захищає вашу репутацію та допомагає зберігати довіру до рішень Opella. Розкрийте інформацію про цю ситуацію відповідно до процесу Opella.

→ Додаткова інформація.

Conflicts of Interest SOP

→ Контакти.

Ethics and Business Integrity (EBI)

Захист наших активів.

Opella прагне захищати свої активи, відповідально використовуючи ресурси, підтримуючи жорсткий внутрішній контроль і захищаючи конфіденційну інформацію Opella. Ми також поважаємо як нашу інтелектуальну власність, так і інтелектуальну власність інших осіб, гарантуючи, що ми діємо чесно та дотримуємося найвищих стандартів у всьому, що робимо.

Ми/я.

- ✓ Захищаємо активи Opella — фізичні, фінансові, цифрові чи права інтелектуальної власності — від втрати, пошкодження, незаконного привласнення, викрадення, нецільового або неекономного використання. Це включає збереження обладнання, належне зберігання та оперативне повідомлення про будь-які проблеми.
- ✓ Ставимося до всієї конфіденційної та чутливої інформації із найвищим рівнем обережності. Це включає фінансові дані, бізнес-стратегії, дані про співробітників або клієнтів та будь-яку іншу конфіденційну інформацію.
- ✓ Поважаємо та захищаємо інтелектуальну власність Opella. Це включає дизайн продуктів та упаковки, дані досліджень і розробок, торгові марки, назви та логотипи брендів, процеси, а також інформацію клієнтів або співробітників. Ми вживаємо всіх необхідних заходів для реєстрації, захисту та забезпечення дотримання наших прав інтелектуальної власності.
- ✓ Поважаємо інтелектуальну власність та конфіденційну інформацію інших осіб.
- ✓ Використовуємо ресурси компанії, включно з обладнанням і системами обробки даних, відповідально та лише в законних бізнес-цілях.
- ✓ Відповідально ставимося до документації. Зберігання, доступ, передавання та видалення документів і даних компанії мають відповідати нашим стандартам зберігання архівів і чинним законодавчим вимогам.

- ✗ Відстежуємо та реагуємо на кіберзагрози, включно з кібератаками та порушеннями безпеки персональних даних. У разі інциденту ми дотримуємося встановлених процедур реагування на порушення, щоб мінімізувати шкоду, повідомляти відповідних зацікавлених сторін та швидко й ефективно відновлювати захист.

Ми/я не.

- ✗ Привласнюємо та використовуємо жодні активи Opella для особистої вигоди, включаючи здійснення шахрайських витрат.
- ✗ Передаємо конфіденційну інформацію третім сторонам без належного дозволу або заходів захисту. Перш ніж передавати інформацію третім сторонам слід підписати угоду про конфіденційність.
- ✗ Копіюємо, використовуємо та поширюємо захищені матеріали без дозволу.

Запитання та відповіді.

Запитання: Я переглядав(-ла) різні сайти та натрапив(-ла) на рекламу товарів для здоров'я споживачів. На мій подив, я побачив(-ла), що наше креативне агентство запустило нову кампанію щодо нашого майбутнього продукту, хоча ця кампанія ще не стартувала. Що мені робити?

Відповідь: Я негайно повідомлю про це свого менеджера. Запуск кампанії до її офіційного початку може вважатись порушенням конфіденційності з боку агентства. Таке несанкціоноване розголошення, навіть надійним партнером, може поставити компанію Opella під загрозу та знизити результативність виходу на ринок. Opella покладається на всіх співробітників у захисті конфіденційних матеріалів і забезпеченні того, щоб наші треті сторони робили те саме, оскільки ми також несемо відповідальність за їхню поведінку.

→ Додаткова інформація.

Information Technology and Solutions Usage
Standard

→ Контакти.

LEX/ Legal/ Corporate Security &
Intelligence
Digital/ Cybersecurity

Сприяння інклюзивній культурі.

Місія Opella — створення можливості взяти «здоров'я у власні руки, для того, щоб зробити турботу про себе простою, якою вона і має бути» — включає невід'ємне зобов'язання побудувати значущу, інноваційну компанію в галузі охорони здоров'я, яка не тільки автентично представляє різноманітні спільноти споживачів, яким ми служимо, але й укріплює культуру, де кожен відчуває, що його (її) цінують та залучають. Наші співробітники — наш найголовніший актив, і ми непохитно віримо в цінність, яка виникає зі створення для них можливостей досягати успіху та бути лідерами незалежно від походження. Отже, ми працюємо за такими ключовими принципами:

Ми/я.

- ✓ Підтримуємо різноманітність поглядів, що стимулюють інновації та покращують турботу про себе для споживачів у всьому світі.
- ✓ Ґрунтуємо наші практики найму та кар'єрного просування на принципах рівних можливостей працевлаштування і визнання результатів діяльності та потенціалу на основі об'єктивних оцінок.
- ✓ Створюємо середовище, в якому співробітники можуть бути самими собою на роботі, оскільки інклюзивність стимулює інновації.
- ✓ Постійно адаптуємо наші ініціативи щодо інклюзивності для задоволення бізнес-потреб і дотримання застосовного законодавства з повагою до місцевих умов.
- ✓ Зобов'язуємось створювати доступне робоче середовище, забезпечуючи розумний рівень пристосувань (наприклад, пандуси, ліфти та зони тиші), гнучкий графік роботи та засоби, що дозволяють співробітникам з будь-якими здібностями повною мірою робити свій внесок і досягати успіху.

Ми/я не.

- ✗ Діємо у такі способи, які підривають безпечне, інклюзивне та шанобливе середовище, в якому всі почувають, що їх цінують та що вони мають змогу робити свій внесок.
- ✗ Дискримінуємо, стигматизуємо та вдаємось до репресій проти осіб, які запитують про пристосування, повідомляють про інциденти або виступають за покращення доступності.

Запитання та відповіді.

Запитання: Колега часто «жартує» про гендерні ролі та неодноразово коментує те, що він вважає «належними» завданнями для чоловіків і жінок. Наприклад, нещодавно він сказав, що «купівля тортів на дні народження працівників — це жіноча робота». Це викликає у мене дискомфорт, але я не впевнена, чи можна це кваліфікувати як порушення Кодексу. Що мені робити?

Відповідь: Коментарі, що підсилюють гендерні стереотипи, навіть у вигляді жартів, можуть створювати вороже або неінклюзивне робоче середовище та можуть сприйматись як дискримінація адресатами таких повідомлень, незважаючи на легковажний намір особи, яка жартує. Важливо реагувати на них незалежно від того, чи вони спрямовані саме на вас, чи ви є просто свідком. Ми можемо безпосередньо відповісти, сказавши: «Я не думаю, що цей жарт відповідає нашому зобов'язанню щодо інклюзивності та нашій культурі мислення «Challenger Mindset». Бути проактивним означає висловлюватись, коли ви стаєте свідком такої поведінки — не лише стосовно себе, але й для підтримки інших, які можуть почуватися некомфортно. Якщо така поведінка продовжується або Ви не хочете реагувати на неї безпосередньо, ви можете повідомити про це колезі з [Ethics and Business Integrity](#) або на «гарячу» лінію ([Speak-Up Helpline](#)). Наша робоча культура побудована на повазі, і кожен несе відповідальність за її підтримку.

→ Додаткова інформація.

Human Rights Policy

→ Контакти.

P&C

Sustainability

Дотримання професійної поведінки.

Opella формує безпечне та шанобливе робоче середовище, де будь-яка неналежна поведінка, включно з домаганнями та дискримінацією, суворо заборонені. Ми не толеруємо жодну поведінку, яка принижує гідність людини, гарантуючи, що кожен відчуває, що його (її) цінують і поважають під час кожної взаємодії.

Ми/я.

- ✔ Однозначно забороняємо всі форми домагань або дискримінації або навіть видимість домагань чи дискримінації, усної, письмової, цифрової чи фізичної, на основі раси, кольору шкіри, релігії, національності, віку, статі, гендерної ідентичності та самовираження, сексуальної орієнтації, інвалідності, зовнішності, генетики, анамнезу, сімейного стану, вагітності, батьківства, політичної приналежності, членства у профспілці, соціально-економічного статусу чи будь-якої іншої захищеної законом характеристики. Це стосується найму, умов працевлаштування, професійного розвитку, кар'єрного зростання чи будь-якої іншої взаємодії.
- ✔ Категорично відкидаємо використання стереотипів, жартів, мікроагресії, залякування, цькування та будь-яких інших форм поведінки та комунікації, що натякають на домагання або дискримінацію. Ми активно розпізнаємо та оперативно реагуємо на такі ситуації.
- ✔ Рішуче відкидаємо та суворо боремось із сексуальними домаганнями та дискримінацією, наприклад, залицяннями з сексуальним підтекстом, коментарями, жартами, питаннями чи жестами сексуального характеру; імітацією частин тіла; контактом без згоди; вторгненням в особистий простір з сексуальними намірами; наполегливими запрошеннями на романтичні побачення; обіцянками кар'єрного підвищення або можливістю уникнути звільнення в обмін на сексуальні послуги; припиненням розвитку кар'єри у відповідь на відхилення запрошень.
- ✔ Суворо забороняємо вживати, зберігати, розповсюджувати або перебувати під впливом заборонених наркотичних речовин або несанкціонованих контрольованих речовин у приміщеннях компанії, у робочий час або під час ведення справ компанії.

- ✔ Навіть якщо це дозволено місцевим законодавством, ми забороняємо вживати на робочому місці будь-які речовини, які погіршують здатність працівника виконувати свої обов'язки безпечно та ефективно або створює ризик для здоров'я та безпеки інших.
- ✔ Дозволяємо помірно вживати алкоголь на заходах, пов'язаних з роботою, якщо це культурно прийнятно та авторизовано на місцевому рівні, за умови, що це не ставить під загрозу здоров'я та безпеку себе чи інших і всі учасники поведуться професійно та з повагою.

Ми/я не.

- ✘** Дopusкаємо та суворо реагуємо, наприклад, на коментарі щодо ознак певної етнічної приналежності (напр., кучеряве волосся, акцент, переконання, одяг); расові образи, жарти чи стереотипи; нетерпимість до відмінностей в одязі; нетерпимість до не поширених релігійних свят, традицій чи звичаїв.
- ✘** Дopusкаємо та рішуче реагуємо на домагання та дискримінацію за ознакою статі, гендерної ідентичності, самовираження та сексуальної орієнтації. Це включає протидію гендерним стереотипам, які нав'язують людям щодо того, як вони повинні поводитись чи діяти, та запобігання демонстрації або поширенню принизливих матеріалів (наприклад, дописів у соціальних мережах, коміксів, плакатів, електронних листів, мемів, текстових повідомлень), спрямованих на колег-жінок або LGBTQAI+. Це також включає розв'язання проблем постійних посилань на гендерні норми, колег, яким не дають кар'єрного підвищення або проєктів у зв'язку з вагітністю, та сексистських зауважень (наприклад, «жінки не вміють...»).
- ✘** Дopusкаємо жодну неправомірну поведінку на робочому місці або в будь-яких інших професійних умовах поза робочим місцем, таких як корпоративні заходи. Це включає образи або погрози, крики, прояви агресії або поведінку, яка створює вороже, небезпечне або неповажне середовище для інших.

Запитання та відповіді.

Запитання: Двоє колег, Алекс та Аїша, відвідують офісну вечірку. Згодом ви помічаєте, що Алекс починає фліртувати з Аїшею. Спочатку розмова здається нешкідливою, але незабаром зауваження Алекса стають більш особистими та двозначними. Мова тіла Аїші змінюється: вона починає відчувати дискомфорт, уникає зорового контакту та не сидить спокійно на місці. Ви чуєте, як Алекс каже щось на кшталт: «Сьогодні ввечері ти виглядаєш чудово, Аїша. Я не можу перестати думати про тебе» та «Нам слід частіше зустрічатись, можливо, десь у більш приватному місці». Аїша ввічливо відповідає, нервово сміється та намагається змінити тему. Що мені робити, коли я чую, як Алекс робить незручні зауваження Аїші?

Відповідь: Підійдіть до ситуації спокійно та з повагою. Ви можете сказати щось на кшталт: «Алекс, давай спілкуватись професійно», або ви можете запропонувати Аїші можливість відійти, сказавши: «Аїше, вийдемо подихати свіжим повітрям?». Крім того, важливо повідомити про ситуацію відділ Ethics and Business Integrity або на «гарячу» лінію ([Speak-Up Helpline](#)). Пізніше спитайте в Аїші, чи з нею все гаразд і чи вона потребує підтримки.

→ Контакти.

P&C

Дотримання прав людини.

Права людини — це основні права та свободи, які невід’ємно належать всім людям. Opella зобов’язується поважати права людини, такі як трудові права працівників, здоров’я та безпека працівників, здоров’я та безпека учасників випробувань і пацієнтів/споживачів, недоторканість приватного життя, а також чисте, здорове та стале довкілля. Це означає справедливе ставлення до всіх, хто пов’язаний з нашим ланцюгом створення вартості, створення шанобливого й сприятливого середовища для співробітників, добросовісний поведінку у наших відносинах із партнерами та постачальниками, а також відповідальну взаємодію з громадами, в яких ми працюємо.

Ми/я.

- ✔ Дотримуємось міжнародних стандартів щодо прав людини та трудових прав, таких як Міжнародний Білль про права людини, Керівні принципи ООН підприємницької діяльності в аспекті прав людини та Основні конвенції Міжнародної організації праці, а також всіх відповідних законів і нормативно-правових актів.
- ✔ Забезпечуємо вільний вибір роботи. Ніхто не повинен бути примушений до роботи через погрози, борги, примус чи обман. Працівники мають право влаштуватися на роботу або звільнитись з неї без штрафних санкцій.
- ✔ Надаємо кожному співробітнику письмовий трудовий договір мовою, яку він розуміє, з викладенням ключових умов.
- ✔ Поважаємо право на свободу об’єднань і колективних переговорів, якщо це дозволено законом, і не перешкоджаємо можливості співробітників об’єднуватись в організації.
- ✔ Забезпечуємо справедливу та регулярну оплату праці, яка відповідає встановленим законом мінімумам або перевищує їх та дозволяє співробітникам та їхнім сім’ям жити гідно.
- ✔ Забезпечуємо справедливі та здорові умови праці, включно з обмеженням робочого часу, належними періодами відпочинку та оплачуваною відпусткою, відповідно до застосовного законодавства та міжнародних стандартів.
- ✔ Проводимо комплексну перевірку (due diligence) під час вибору постачальників, особливо для категорій закупівель із високим рівнем ризику, щоб гарантувати, що наш ланцюг постачання не сприяє порушенням прав людини.
- ✔ Поважаємо місцеві громади, де ми працюємо, та зобов’язуємось вирішувати проблеми, про які повідомляють члени місцевої громади.
- ✔ Вимірюємо та звітуємо про вплив наших зобов’язань щодо прав людини та суспільства відповідно до чинних правових і регуляторних стандартів.
- ✔ Очікуємо, що наші партнери та постачальники виконуватимуть вимоги нашого Кодексу поведінки для постачальників.

Ми/я не.

- ✘ Приймаємо жодну форму примусової праці, включно з рабством, підневільною працею та торгівлею людьми, за жодних обставин.
- ✘ Використовуємо дитячу працю та наймаємо осіб, що не досягли мінімального законного працевдатного віку.
- ✘ Займаємось незадекларованим або незаконним працевлаштуванням, і ми активно запобігаємо прихованому або неофіційному працевлаштуванню на всіх рівнях наших операцій.
- ✘ Вилучаємо паспорти, посвідчення особи або імміграційні документи та знищуємо або вносимо зміни до них.

Запитання та відповіді.

Запитання: Під час приготування кави я невимушено розмовляв(-ла) з прибиральником(-цею), який (яка) прибирав(-ла) біля кавоварки. Оскільки зараз сезон шкільних канікул, я запитав(-ла), чи він (вона) планував(-ла) відпочинок. Він (вона) зазначив(-ла), що його (її) компанія насправді ніколи не дозволяє їм брати вихідні, навіть у неділю. Я був (була) шокований(-а). Чи слід мені повідомляти про це?

Відповідь: Так, про це слід повідомити. Якщо постачальник послуг перешкоджає співробітникам брати відпустку або вимагає від них працювати понаднормово, включно з вихідними, це може порушувати трудове законодавство та основні права людини. Навіть неформальні розмови можуть виявити серйозні занепокоєння. негайно повідомте про ситуацію свого керівника, Ethics and Business Integrity або People&Culture. Повага до прав людини починається з приділення уваги та повідомлення про занепокоєння.

→ Додаткова інформація.

Human Rights Policy.

→ Контакти.

Sustainability / Human Rights.
Procurement.

Сприяння здоровому та безпечному робочому простору.

Компанія Opella прагне створити здорове та безпечне робоче місце, в якому підтримується безпека, фізичне та психічне благополуччя кожного в нашому робочому середовищі. Сприяючи створенню належного середовища, ми надихаємо наших співробітників процвітати та реалізовувати повністю свій потенціал, гарантуючи, що вони можуть щодня приходити на роботу «кращою версією себе».

Ми/я.

- ✔ Дотримуємось всіх застосовних законів, правил і кодексів у галузі охорони здоров'я та безпеки, а також виходимо за рамки виключного дотримання активно пропагуючи культуру запобігання хворобам, турботи та підзвітності.
- ✔ Беремо не себе лідерство, подаючи приклад, і дотримуємось всіх правил охорони здоров'я та безпеки, приділяючи особливу увагу Правилам рятування життя Opella стосовно ризиків, що загрожують життю (наприклад, керування транспортними засобами, робота на висоті, будівельні роботи, взаємодія з системами під напругою).
- ✔ Ставимо на перше місце здоров'я, безпеку, доступність і благополуччя всіх співробітників, впроваджуючи ці принципи в кожен аспект нашої діяльності та робочого середовища, зокрема під час відряджень.
- ✔ Проєктуємо та обслуговуємо наші приміщення в такий спосіб, щоб забезпечити дотримання найвищих стандартів безпеки та благополуччя.
- ✔ Сприяємо психологічній безпеці, щоб кожен почувався вільно та міг вільно висловлюватись у разі виникнення проблем зі здоров'ям та безпекою, формуючи проактивну культуру безпеки.
- ✔ Розвиваємо взаємозалежну культуру безпеки, коли всі піклуються одне про одного, надаючи зворотний зв'язок, коли бачать, що хтось поводить себе небезпечно, або виявляючи небезпечні умови.
- ✔ Вживаємо превентивних заходів для виявлення та зменшення ризиків і беремо на себе відповідальність за внесок у наше прагнення до створення робочого місця без ризиків отримання шкоди.

- ✔ Негайно повідомляємо про будь-які фактичні або потенційні інциденти, пов'язані з охороною праці, охороною довкілля або безпекою, нашому керівнику або відділу HSE, щоб вжити відповідних заходів.

Ми/я не.

- ✘ Ігноруємо та применшуємо занепокоєння у сфері здоров'я та безпеки, про які повідомляють співробітники або які помічено на робочому місці.
- ✘ Допускаємо небезпечну поведінку, практики або умови, які можуть поставити під загрозу фізичну або психічну безпеку та благополуччя будь-кого в нашому робочому середовищі.

Запитання та відповіді.

Запитання: Під час відвідування виробничого майданчика та виходу з наради я помітив(-ла) будівельника на даху, який не мав поясу безпеки. Я не несу відповідальність за цю діяльність, чи варто мені все одно повідомити про це?

Відповідь: Так, ви повинні негайно повідомити про це. Робота на висоті без належного захисту від падіння є серйозним ризиком для безпеки та може призвести до серйозних травм або летального випадку. Незалежно від вашої ролі чи відповідальності, кожен зобов'язаний повідомляти про небезпечні умови. Ви повинні негайно надати співробітнику зворотний зв'язок, якщо це безпечно, посилаючись на Правила рятування життя Opella, які вимагають використовувати захист від падіння під час роботи на висоті. Додатково, вам слід повідомити про інцидент менеджеру з HSE на об'єкті.

→ Додаткова інформація.

HSE Policy
HSE standards & guides
Opella Life-Saving Rules

→ Контакти.

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

4. Ми піклуємося про наш світ.

Зобов'язання щодо здорового суспільства.

В Opella ми ставимо безпеку, благополуччя та довіру споживачів і пацієнтів у центр усього, що ми робимо. Ми вважаємо, що здоров'я — фундаментальне право людини і що побудова здорового суспільства починається з доступу до якісних продуктів, створених на основі наукової доброчесності та прозорості. Надаючи достовірну інформацію та знання, ми прагнемо розширити можливості людей та сприяти розвитку інклюзивних і сталих громад. Від споживачів і пацієнтів до співробітників, партнерів і громад — ми прагнемо зробити тривалий позитивний вплив на здоров'я та благополуччя.

Ми/я.

- ✔ Надаємо пріоритет безпеці, благополуччю та правам споживачів і пацієнтів у кожному рішенні, яке ми ухвалюємо — від розробки продукту до післяреєстраційного нагляду.
- ✔ Забезпечуємо, щоб наші продукти підкріплювалися переконливими науковими доказами, вироблялися за найвищими стандартами якості та використовувались належним чином.
- ✔ Прислухаємось до думки споживачів і пацієнтів та поважаємо її, інтегруючи їхні відгуки у процес впровадження інновацій, комунікації та вдосконалення.
- ✔ Захищаємо наші продукти від фальсифікації для захисту споживачів і пацієнтів.
- ✔ Надаємо чітку, точну й доступну інформацію, щоб допомогти людям ухвалювати обґрунтовані рішення щодо свого здоров'я.
- ✔ Сприяємо доступу до охорони здоров'я та турботи про себе, прагнучи зробити наші продукти доступними та культурно релевантними для різних громад у всьому світі.
- ✔ Прагнемо робити позитивний внесок у розвиток громад і будуємо та підтримуємо шанобливі відносини з громадськими організаціями.
- ✔ Відстоюємо турботу про себе, громадське здоров'я, благополуччя та інклюзію в громадах, які ми обслуговуємо.
- ✔ Заохочуємо співробітників до участі у цілеспрямованому волонтерстві та житті місцевих громад.

Ми/я не.

- ✘ Йдемо на компроміси щодо безпечності чи якості продукції або наукової доброчесності заради комерційної вигоди.
- ✘ Вводимо в оману споживачів або пацієнтів, надаючи неточну, неповну або незрозумілу інформацію про нашу продукцію чи її використання.
- ✘ Ігноруємо відгуки, занепокоєння чи скарги споживачів, пацієнтів чи громад, які могли б допомогти нам покращити безпечність, доступність або довіру.
- ✘ Використовуємо ініціативи бренду у сфері соціальної відповідальності виключно для комерційної вигоди або зв'язків із громадськістю.

Запитання та відповіді.

Запитання: Нещодавно до мене звернулася організація пацієнтів, місією якої є підвищення обізнаності про шлункові інфекції. Вони попросили Opella надати підтримку у вигляді гранту для фінансування однієї з їхніх кампаній, в якій вони навчають пацієнтів і споживачів стратегіям профілактики. Це важлива ініціатива, і я хочу переконатись, що я дію правильно. Як мені відповісти?

Відповідь: В Opella ми пишаємось тим, що підтримуємо ініціативи, які допомагають людям піклуватись про своє здоров'я. Якщо запит відповідає нашим стандартам і він буде схвалений згідно з відповідною процедурою, ми будемо раді підтримати кампанію. Після того, як пропозиція пройде відповідну процедуру Opella щодо розгляду та схвалення, ми зможемо підтримати ці значущі зусилля щодо покращення ситуації у сфері охорони здоров'я

→ Додаткова інформація.

Healthcare Community Engagement Standards

→ Контакти.

Sustainability
Growth Hub
Science Hub
Public Affairs

Зобов'язання щодо здорової планети.

В Opella ми усвідомлюємо, що здоров'я людини залежить від здорової планети. Зміна клімату, забруднення, втрата біорізноманіття та дефіцит ресурсів — це не лише екологічні проблеми, вони безпосередньо впливають на здоров'я населення та нашу здатність піклуватись про людей. Саме тому ми прагнемо враховувати вплив на стан довкілля в усьому, що робимо. Від того, як ми працюємо та впроваджуємо інновації, до того, як ми закупаємо та співпрацюємо — ми прагнемо захищати природні ресурси, зменшувати наш вплив на довкілля та підтримувати сталий розвиток нашого бізнесу, наших громад і майбутніх поколінь.

Ми/я.

- ✔ Дотримуємось всіх відповідних законів, норм і кодексів про охорону довкілля та впроваджуємо екологічні, соціальні та управлінські (ESG) принципи у нашу діяльність і стратегію.
- ✔ Працюємо над декарбонізацією нашої продукції, діяльності та ланцюга створення вартості шляхом зменшення викидів парникових газів відповідно до науково обґрунтованих цілей.
- ✔ Зменшуємо наш вплив на довкілля в межах нашої діяльності та нашого ланцюга створення вартості, прагнучи скоротити викиди, зберегти воду та ресурси, захистити біорізноманіття, усунути забруднення, відповідально управляти відходами та проектувати продукти з урахуванням принципів циркулярності.
- ✔ Проектуємо та виробляємо продукцію з урахуванням принципів сталого розвитку, надаючи пріоритет упаковці, що підлягає переробці, ресурсоефективному виробництву та екологічно відповідальним інгредієнтам і матеріалам, де це можливо.
- ✔ Враховуємо принципи сталого розвитку в рішеннях щодо закупівель, надаючи перевагу постачальникам і продавцям, які демонструють сталі екологічні практики.
- ✔ Оцінюємо та усуваємо екологічні ризики в усьому нашому ланцюгу створення вартості — від постачання сировини до розподілу та використання нашими клієнтами та споживачами.

- ✔ Просуваємо більш екологічні транспортні та логістичні рішення, заохочуючи використання варіантів транспортування з низьким впливом на довкілля, де це можливо, та мінімізуючи непотрібні авіаперельоти.
- ✔ Шукаємо цифрові рішення для зменшення відходів паперу, як-от електронні матеріали для внутрішньої та зовнішньої комунікації, навчання та взаємодії.
- ✔ Сприяємо розвитку культури екологічної обізнаності та інновацій, залучаючи співробітників і партнерів до діяльності із забезпечення сталого розвитку.
- ✔ Вимірюємо та звітуємо про наші екологічні показники прозоро, відповідно до чинних норм та очікувань зацікавлених сторін.
- ✔ Співпрацюємо з третіми сторонами, які відповідають нашим екологічним стандартам і стандартам сталого розвитку.

Ми/я не.

- ✘ Нехтуємо нашими екологічними обов'язками та ігноруємо вплив наших операцій, продуктів, ланцюга створення вартості чи рішень на планету.
- ✘ Ставимо короткострокову вигоду над довгостроковими цілями сталого розвитку та поступаємось нашими екологічними зобов'язаннями заради зручності чи економії коштів.
- ✘ Робимо розпливчастих, необґрунтованих або оманливих заяв щодо захисту довкілля.

Запитання та відповіді.

Запитання: Під час відвідування одного з наших постачальників упаковки я помітив(-ла), що вони використовують багато одноразової пластикової плівки та, схоже, не мають жодної системи переробки. Я не впевнений(-а), що порушення цього питання входить до моїх обов'язків. Чи варто мені висловити це занепокоєння?

Відповідь: Так, екологічна відповідальність — це спільне зобов'язання, і від постачальників очікується дотримання тих самих високих стандартів, які Opella застосовує до себе. Якщо ви помічаєте методи, що суперечать нашим цілям сталого розвитку, навіть якщо ситуація здається незначною, слід порушити це питання. Поділіться своїми спостереженнями зі своїм керівником або відповідною контактною особою з відділів Procurement або Sustainability. Це допоможе Opella дотримуватись своїх юридичних зобов'язань, конструктивно взаємодіяти з партнерами та гарантує, що весь наш ланцюг створення вартості відображає наші екологічні принципи.

→ Додаткова інформація.

Procurement Standard
HSE Policy and Standards

→ Контакти.

Sustainability
M&S/HSE
Procurement



Opella.