

## Uppförandekod för affärspartner

### Innehållsförteckning

Inledande ord från vår koncernchef och VD

Introduktion till uppförandekoden

Respekt för människor

Pålitlig affärspartner

Efterlevnad och transparens

Skydd av information

Respekt för miljön

Övervakning och rapportering av bristande efterlevnad



## Inledande ord från vår koncernchef och VD

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

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

På Oriola arbetar vi varje dag med den ansvarsfulla uppgiften att leverera och dosdispensera läkemedel och andra hälso- och välbefinnandeprodukter till våra kunder. År 2023 har vi levererat läkemedel och andra hälso- och välbefinnandeprodukter till våra kunder i 100 länder. Vi har också utvecklat och lanserat flera nya produkter som hjälper våra kunder att leva ett hälsosamt liv. Vi är stolta över att ha varit en del av våra kunders hälsorejourer under de senaste åren. Vi ser fram emot att fortsätta att leverera och dosdispensera läkemedel och andra hälso- och välbefinnandeprodukter till våra kunder i framtiden.

Syftet med Oriola-koncernens uppförandekod är att vägleda och stödja oss i vårt dagliga arbete och beslutsfattande, säkerställa gemensam förståelse och främja en kultur som strävar efter att göra det rätta. Denna uppförandekod för affärspartner är en riktlinje baserad på Oriolas uppförandekod och vi förväntar oss att våra affärspartners agerar hållbart och i enlighet med dessa principer.

Vi har ett ansvar för att omedelbart ta upp problem, rapportera överträdelser samt ta itu med bristande efterlevnad av uppförandekoden

Vi tror att genom att samarbeta med våra partners i värdekedjan kan vi uppnå ömsesidig framgång och göra en positiv inverkan. Tack för att ni åtar er vår uppförandekod för affärspartner.

**Katarina Gabrielson**, koncernchef och VD

## Introduktion till uppförandekoden

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

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

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

Vi värdesätter en mångsidig leverantörsbas och väljer noggrant våra leverantörer och affärspartners baserat på deras förmåga att möjliggöra implementeringen av Oriolas hållbarhetsagenda och deras engagemang för att arbeta i enlighet med våra värderingar och principer.

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

## Efterlevnad av lagar

Vi följer nationella och internationella lagar och förordningar som är tillämpliga på vår verksamhet. Lagbrott är oacceptabelt och vi varken uppmuntrar eller råder någon att bryta mot lagen.

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

## Rapportering av avvikelser

Om du tror att det kan ha skett ett brott mot vår uppförandekod förväntas du rapportera det utan dröjsmål. Du kan rapportera det anonymt via Oriolas visselblåsarkanal.

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

Du hittar Oriolas visselblåsarkanal här: <https://report.whistleb.com/oriola>

## Respekt för människor

Vi förväntar oss att våra affärspartners och leverantörer följer Oriolas uppförandekod eller har likvärdiga principer som främjar respekt för människor enligt beskrivningen nedan.

## Vårt engagemang för mänskliga rättigheter

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

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

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

## Mångfald och inkludering

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

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

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

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

## Icke-diskriminering och rättvis anställning

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

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

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

### **Hälsa, säkerhet och välbefinnande**

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

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

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

## **Pålitlig affärspartner**

### **Vi är engagerade i att främja rättvis konkurrens**

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

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

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

### **Vi har nolltolerans mot korruption och mutor**

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

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

Mutor kan utgöras av:

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

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

## **Ansvarsfull upphandling**

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

Vi kräver att våra affärspartners, leverantörer och underleverantörer bedriver sin verksamhet i enlighet med samma höga juridiska och etiska krav, mänskliga rättigheter, miljökrav samt principer som vi på Oriola. Dessa principer som beskrivs i Oriolas uppförandekod och

omfattar men inte begränsade till att följa tillämpliga lagar, standarder och förordningar, säkerställa mänskliga rättigheter, bidra till att motverka klimatförändringar, skydda miljön och främja etiskt affärsmetoder. Dessutom förväntar vi oss att våra leverantörer och underleverantörer tillämpar samma krav i sina egna leverantörskedjor.

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

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



## Efterlevnad och transparens

Vi förväntar oss att våra affärspartners och leverantörer följer Oriolas uppförandekod eller har likvärdiga principer angående efterlevnad och transparens enligt nedan.

### Efterlevnad av lagar och god bolagsstyrning

Oriola följer nationella och internationella lagar och förordningar som är tillämpliga på vår verksamhet. Lagbrott är oacceptabelt och vi varken uppmuntrar eller råder någon att bryta mot lagen.

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

### Intressekonflikt

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

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

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

### Företagets tillgångar (materiella och immateriella rättigheter)

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

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

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

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

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

### Tillförlitlig bokföring

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

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



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

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

### **Hållbarhetsredovisning**

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

### **Öppen och transparent kommunikation**

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

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

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

### **Relationer med myndigheter och regeringar**

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

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

## Skydd av information

Vi förväntar oss att våra affärspartners och leverantörer följer Oriolas uppförandekod eller har likvärdiga principer för skydd av information på plats såsom beskrivs nedan.

### Konfidentiell information

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

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

### Dataskydd och integritet

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

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

### Informationssäkerhet

Säkerheten hos våra informationssystem och data är avgörande för att upprätthålla förtroende och operativ integritet. Alla anställda, uppdragstagare och dotterbolag måste följa etablerade säkerhetsprotokoll för att skydda företagets informationstillgångar. Detta inkluderar användning av starka, unika lösenord och att ändra dem regelbundet, att vara försiktig med e-postbilagor och länkar från okända källor, att endast använda godkänd programvara och enheter för att komma åt företagets informationssystem samt att omedelbart rapportera misstänkt aktivitet eller säkerhetsincidenter till IT-säkerhetsavdelningen. Viktiga data bör regelbundet säkerhetskopieras och lagras säkert.

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

## Respekt för miljön

Vi förväntar oss att våra affärspartners och leverantörer följer Oriolas uppförandekod eller har på plats likvärdiga principer avseende respekt för miljön som beskrivs nedan.

### Vi minimerar miljöpåverkan

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

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

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

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

## Övervakning och rapportering av bristande efterlevnad

*Oriola har åtagit sig att göra affärer på ett ansvarsfullt sätt. Vi fördömer alla oetiska affärsmetoder och missförhållanden i och runt vår verksamhet. Brott mot vår uppförandekod undergräver det förtroende vi byggt upp inom vår organisation och med våra aktieägare, kunder och andra intressenter.*

### Om du vill ta upp problem

Alla på Oriola, våra affärspartners och intressenter uppmuntras att omedelbart ta upp problem, rapportera överträdelser och ta itu med potentiellt bristande efterlevnad av uppförandekoden.

Överträdelser kan rapporteras anonymt och konfidentiellt via Oriolas visseblåsarkanal som finns tillgänglig både internt och externt på: <https://report.whistleb.com/oriola>

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

### Hur vi behandlar rapporter

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

Endast visseblåsarteamet som består av tre personer har tillgång till rapporter som görs via vår rapporteringskanal. Alla rapporter som skickas in via Oriolas visseblåsarkanal är anonyma, behandlas konfidentiellt och utreds i detalj. Under utredningsprocessen kan teamet inkludera andra personer och begära kompletterande information. Alla rapporter kommer att behandlas seriöst och utredas i enlighet med uppsatta riktlinjer.

Visseblåsarteamet bestämmer lämpligt sätt för utredning. Alla visseblåsarrapporter hanteras konfidentiellt. En rapport kommer inte att utredas av någon som kan vara inblandad eller kopplad till ärendet.

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

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

De personuppgifter som ingår i en visseblåsarrapport kommer att raderas när de inte längre behövs för utrednings- och verkställighetsändamål och inom rimlig tid från det att utredningen avslutats. Arkiverad dokumentation från utredningen är anonymiserad, namn och adresser tas bort tillsammans med all annan information som direkt eller i kombination med andra uppgifter indirekt kan identifiera personen.

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