

Oriola People Policy

People Policy	2
Henkilöstöpolitiikka.....	6
Medarbetarpolicy.....	10

People Policy

Oriola's principles on human rights, equal opportunities and fair employment

These principles direct all Oriola employees on how our commitments, policies and values guide our daily work. Our Code of Conduct commits us to comply with all rules and regulations. We are committed to always operate with integrity.

These principles give guidance on how Oriola promotes a culture of diversity, inclusion, equal opportunities and fair employment. We work to ensure that human rights are respected throughout our operations and across our supply chains. We are committed to creating and maintaining a safe and healthy workplace, with zero tolerance for discrimination. Every employee has the right to work in a healthy and safe environment.

Oriola respects, promotes and supports the protection of internationally proclaimed human rights and we act in accordance with the principles stated in: the United Nations Universal Declaration of Human Rights (UDHR), the International Labour Organization's (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP), and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. This commitment is reflected in our company policies and procedures where relevant.

These principles are applicable to all employees of Oriola. We also expect all our business partners to apply similar principles and share our commitment to proper business behaviour.

Commitments to respect for human rights

Respect for human rights and compliance with relevant laws are fundamental principles for Oriola. We support and respect the protection of internationally proclaimed human rights and ensure that we are not complicit in human rights abuse.

Thus, Oriola is committed to operate with respect to internationally recognized human rights as defined in the United Nation's Universal Declaration of Human Rights, the International Bill of Human Rights and outlined in the core conventions of the International Labour Organization.

Our human rights work is guided by local regulation and our values. We comply with national laws and respect international human rights standards. Where they are in conflict, we respect national law while seeking to honour the principles of internationally recognised human rights.

We aim to prevent, identify and address negative impact on human rights in our operations and thus, our policies and procedures reflect our commitment to human rights. We require our suppliers to respect human rights and to comply with international principles and standards. Human rights are integrated into our corporate governance practices and our Business Partner Code of Conduct.

Oriola's human rights focus is on the due diligence efforts on which our operations can have the most severe impact. We regularly review our approach to human rights and reflect on our commitments to human rights in our policies and procedures where relevant.

Diversity and equality

Oriola respects and values diversity in its workforce. We believe that diversity and inclusion contribute to our excellence, and thus we are committed to providing equal employment opportunity for all applicants and employees.

Oriola's policy is to treat all applicants and employees equally based on their merits, regardless of ethnic or national origin, colour, creed, political opinion, gender, gender expression, marital status, sexual orientation, age, medical condition, or any other characteristic protected by local law or regulation. This applies to all areas of employment.

Within Oriola, fairness and equality are integrated into all business processes including, but not limited to, recruitment, promotion, development, remuneration and termination. We are committed to actively work for, and maintain, an inclusive workplace with zero tolerance for discrimination.

Our aim is to foster a workplace where each employee finds a sense of belonging and has equal opportunities to grow.

Equal opportunities and non-discrimination

At Oriola, we treat our employees fairly and with respect. We value diversity and recruit, employ and promote based on the merit and skills required to handle the task.

Our remuneration complies with the national legislation and collective agreements. Differences in individual salaries are based on how demanding the job is, as well as on differences between competence, work experience and performance. To analyze job demands, we use a job architecture and grading system, updated 2021. We are committed to equal pay. Pay level will be reviewed annually and at the same time, possible deviations that cannot be explained by, for example, seniority or performance, will be corrected.

Oriola respects the employees' right to leisure time, including their limited availability outside working hours, to enhance work-life balance. We respect individual privacy and the confidentiality of private information. We ensure that the employees' right to privacy at work is addressed in Oriola's policies and operations.

Oriola is committed to providing a workplace where our employees can perform their work in an environment of mutual respect and fairness. We do not tolerate any form of harassment or

bullying of employees by other colleagues. We expect all employees to treat each other, our customers and stakeholders with dignity and respect.

We respect our employees' freedom of association and the right to collective bargaining. We do not tolerate the use of child or any form of forced labour, human trafficking or other forms of modern slavery, or discrimination in our own or our suppliers' or partners' operations. We do not accept discrimination in respect of employment and occupation.

Leadership, learning and development

We attract and retain skilled employees through continuous learning and development programmes.

Employees have regular development and performance meetings with managers, and we conduct regular employee surveys to improve engagement. Oriola offers a range of training opportunities for employees, including both legally regulated, company-specific trainings and additional development-focused programs. We are committed to ensuring that all employees can develop to stay up to date in their role. Leaders ensure high ethical standards and alignment with our values, goals, and strategy. Senior leaders can set an example of professionalism and encourage ethical behaviour. All employees are responsible for self-management and leading their own development and learning journey.

Health and safety

Oriola is committed to achieve high standards of environmental quality and to create and maintain healthy, safe and sustainable working environments throughout our operations for all our employees, customers, contractors and communities. Working conditions should allow for safe working practices and support the occupational health and well-being of our employees. We emphasize the importance of building a strong health and safety culture by taking preventative measures to minimize exposures to risks and accidents.

We encourage all employees to take responsibility in their daily work to protect themselves, colleagues, customers and third parties. Each employee is responsible for complying with the safety instructions, for using personal protection equipment when required, and for reporting on any shortcomings regarding safety instructions or protection measures.

Our processes and operations are safe, reliable, efficient, sustainable and environmentally sound and compliant with regulatory requirements. We regularly review our safety instructions to ensure continuous improvement.

Reporting and communications

The Board of Directors has adopted Oriola's Principles on Human Rights, Equal Opportunities and Fair Employment. Our Chief People Officer has the responsibility to oversee our approach to human rights, equal opportunities and fair employment. All employees are expected to comply with these principles.

These principles are made available to the employees in relevant channels. The performance and impact relating to these principles are reported transparently as part of our Sustainability Report.

Incident reporting

If you witness, have knowledge or concerns of any incidents with respect or related to Oriola's operations involving a violation of these principles, Oriola's Code of Conduct, ethical principles or laws and regulation, please contact your supervisor or local HR department for guidance. Any suspected incident can be reported through Oriola's whistleblowing tool, which is available to everyone on the Oriola website. Anonymity is assured.

Each report is investigated in detail. Oriola will not retaliate against anyone who files a report in good faith. Employee identity and information will be kept confidential and shared only on a "need-to-know" basis with those responsible for investigating the concern.

You can report violations confidentially here: <https://report.whistleb.com/oriola>

Related Documents

Oriola Code of Conduct

Oriola Business Partner Code of Conduct

Henkilöstöpolitiikka

Oriolan ihmisoikeuksia, yhtäläisiä mahdollisuuksia ja reilua työpaikkaa koskevat periaatteet

Tässä käsiteltävät periaatteet on tarkoitettu ohjeeksi kaikille Oriolan työntekijöille. Ne auttavat meitä toimimaan päivittäisessä työssämme omien sitoumustemme, politiikkojemme ja arvojemme mukaisesti. Yhteisillä eettisillä ohjeilla pyrimme varmistamaan, että toiminnassamme noudatetaan sääntöjä ja määräyksiä. Olemme sitoutuneet vastuullisuuteen kaikessa, mitä teemme.

Oriola haluaa edistää monimuotoisuutta, osallisuutta, yhtäläisiä mahdollisuuksia ja oikeudenmukaisia työsuhteikäytäntöjä. Pyrimme varmistamaan, että kaikessa toiminnassamme ja koko arvoketjussamme kunnioitetaan ihmisoikeuksia. Haluamme olla turvallinen ja terve työpaikka, emmekä hyväksy syrjintää missään muodossa. Kaikilla työntekijöillä on oikeus terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön.

Oriola kunnioittaa ja tukee kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia. Olemme sitoutuneet noudattamaan seuraavia kansainvälisiä periaatteita: YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus, kansainvälisen työjärjestön ILO:n julistus työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista, YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet sekä OECD:n ohjeet monikansallisille yrityksille. Ihmisoikeuksien kunnioittamista koskevat sitoumukset on sisällytetty konsernin politiikkoihin ja menettelyihin.

Periaatteet koskevat kaikkia Oriolan työntekijöitä, ja odotamme myös kumppaniemme toimivan vastuullisesti ja sitoutuvan hyviin liiketoimintaperiaatteisiin.

Sitoumuksemme ihmisoikeuksiin

Ihmisoikeuksien kunnioittaminen ja asiaankuuluvien lakien noudattaminen ovat Oriolan perusperiaatteita. Tuemme ja kunnioitamme kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia ja varmistamme, että emme ole osallisena ihmisoikeusloukkauksiin.

Oriola on sitoutunut noudattamaan kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen ja Kansainvälisen työjärjestön ILO:n työelämän perusperiaatteiden ja -oikeuksien mukaisesti.

Ihmisoikeustyötämme ohjaavat paikallinen lainsäädäntö ja Oriolan arvot. Noudatamme kansallisia lakeja ja kansainvälisiä ihmisoikeusnormeja. Jos nämä ovat ristiriidassa keskenään, noudatamme ensisijaisesti kansallista lainsäädäntöä ja pyrimme samalla kunnioittamaan kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia.

Pyrimme tunnistamaan, ehkäisemään ja korjaamaan toimintamme kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia. Tätä ihmisoikeustyötä tukevat erilaiset politiikat ja menettelyt. Edellytämme myös toimittajiemme kunnioittavan ihmisoikeuksia ja noudattavan kansainvälisiä periaatteita ja normeja. Ihmisoikeusnäkökohdat sisältyvät hallinnointikäytäntöihimme ja liikekumppaneille laatimiimme eettisiin ohjeisiin (Business Partner Code of Conduct).

Oriola keskittyy ihmisoikeuksia koskevassa due diligence -työssään ehkäisemään haittavaikutuksia toiminnoissa, joissa merkittävimmät vaikutukset voisivat syntyä. Tarkastelemme säännöllisesti toimintaamme ihmisoikeuksissa ja muokkaamme politiikkoihin ja menettelyihin sisällytettyjä ihmisoikeussitoumuksia tarpeen mukaan.

Monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus

Oriola kunnioittaa ja arvostaa henkilöstönsä monimuotoisuutta. Uskomme, että monimuotoisuus ja osallisuus edistävät osaamistamme. Siksi tarjoamme kaikille työnhakijoille ja työntekijöille yhtäläiset työmahdollisuudet.

Me Oriolassa kohtelemme kaikkia työnhakijoita ja työntekijöitä tasavertaisesti heidän rodustaan, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, ihonväristään, vakaumuksestaan, sukupuolestaan, sukupuoli-identiteetistään, siviilisäädystään, seksuaalisesta suuntautumisestaan, iästään, terveydentilastaan, poliittisesta mielipiteestään tai muusta paikallisen lain tai määräyksen suojaamasta asiasta riippumatta ja keskitymme ainoastaan heidän ansioihinsa. Tämä koskee kaikkia työelämän osa-alueita.

Oriolalla oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo ovat osa liiketoimintaprosesseja, mukaan lukien rekrytointi-, ylennys-, kehitys-, palkkaus- ja irtisanomismenettelyjä. Teemme aktiivisesti töitä tarjotaksemme osallistavan työpaikan, jossa syrjintää ei suvaita lainkaan.

Haluamme olla työpaikka, johon kaikki tuntevat kuuluvansa ja jossa kaikilla on yhtäläiset kasvumahdollisuudet.

Yhtäläiset mahdollisuudet ja syrjimättömyys

Kohtelemme työntekijöitämme oikeudenmukaisesti ja kunnioittavasti. Arvostamme monimuotoisuutta ja perustamme rekrytoinnin, työhönoton ja ylennykset ansioihin ja tehtävien edellyttämään osaamiseen.

Oriolalla palkkaus on kansallisen lainsäädännön ja työehtosopimusten mukainen. Yksilölliset

palkkaerot perustuvat työn vaativuuteen sekä työntekijän osaamiseen, työkokemukseen ja työsuoritukseen. Käytämme työn vaatimusten analysoimiseksi vuonna 2021 päivitettyä tehtäväarkkitehtuuria ja arviointijärjestelmää. Olemme sitoutuneet maksamaan tasa-arvoista palkkaa. Palkkataso tarkistetaan vuosittain, ja samalla korjataan mahdolliset poikkeamat, joita ei voida selittää esimerkiksi kokemusvuosilla tai työsuorituksella.

Oriola ymmärtää työn ja yksityiselämän tasapainon merkityksen ja kunnioittaa työntekijöiden oikeutta vapaa-aikaan. Tämä koskee myös työntekijöiden käytettävyyttä työaikojen ulkopuolella. Kunnioitamme yksilön yksityisyyttä ja yksityisten tietojen luottamuksellisuutta. Varmistamme, että työntekijöiden oikeus yksityisyyteen työpaikalla on otettu huomioon Oriolan politiikoissa ja toiminnoissa.

Oriola on sitoutunut tarjoamaan työpaikan, jossa työntekijämme voivat tehdä työtään keskinäisen kunnioituksen ja oikeudenmukaisuuden ilmapiirissä. Emme hyväksy minkäänlaista työntekijöiden välistä häirintää tai kiusaamista. Odotamme kaikkien työntekijöiden kohtelevan toisiaan, asiakkaita ja sidosryhmiä kunnioittavasti.

Kunnioitamme työntekijöidemme yhdistymisvapautta ja oikeutta työehtosopimusneuvotteluihin. Emme hyväksy lapsi- tai pakkotyövoiman käyttöä, ihmiskauppaa tai muita nykyaikaisen orjuuden muotoja emmekä syrjintää omassa tai toimittajiemme tai liikeyrityksiemme toiminnassa. Oriola on tasa-arvoinen työpaikka.

Johtajuus, oppiminen ja kehitys

Houkuttelemme ja sitoutamme osaavia työntekijöitä jatkuvilla oppimis- ja kehittämisohjelmilla.

Työntekijät käyvät säännöllisesti kehityskeskustelun esihenkilönsä kanssa, minkä lisäksi teemme säännöllisin väliajoin henkilöstökyselyn parantaaksemme sitoutumista. Tarjoamme työntekijöille erilaisia koulutuksia, joihin kuuluu niin yhtiön toimintaan liittyviä lakisääteisiä koulutuksia kuin henkilökohtaista kehittymistä tukevia koulutuksia. Haluamme varmistaa, että kaikki saavat mahdollisuuden ylläpitää ammatillista osaamistaan. Johtajamme noudattavat korkeita eettisiä normeja ja toimivat arvojemme, tavoitteidemme ja strategiamme mukaisesti. Ylin johto voi näyttää esimerkkiä toimimalla ammattimaisesti ja kannustamalla eettiseen käyttäytymiseen. Työntekijät ovat vastuussa itseohjautuvuudesta ja omasta kehittämis- ja oppimismatkastaan.

Terveys ja turvallisuus

Oriola on sitoutunut saavuttamaan korkeat ympäristölaadun standardit ja tarjoamaan työntekijöille, asiakkaille, alihankkijoille ja lähiyhteisöille turvalliset, terveet ja vastuulliset työympäristöt. Työpaikoilla on oltava olosuhteet, joissa on mahdollista työskennellä turvallisesti ja jotka tukevat työterveyttä ja hyvinvointia. Meille on tärkeää luoda vahva terveys- ja

turvallisuuskulttuuri, ja siksi pyrimme ennaltaehkäisemään ja minimoimaan riskit ja tapaturmat.

Kannustamme kaikkia työntekijöitämme huolehtimaan päivittäisessä työssään omasta, muiden työntekijöiden, asiakkaiden ja kolmansien osapuolien turvallisuudesta. Työntekijöiden vastuulla on noudattaa turvallisuusohjeita, käyttää tarvittaessa henkilönsuojaimia ja ilmoittaa puutteista turvallisuusohjeissa tai suojaustoimenpiteissä.

Prosessimme ja toimintomme ovat turvallisia, luotettavia, tehokkaita, vastuullisia ja ympäristöä säästäviä, ja noudatamme toiminnassamme lakisääteisiä vaatimuksia. Arvioimme säännöllisesti turvallisuusohjeitamme varmistaaksemme jatkuvan parantamisen.

Raportointi ja viestintä

Oriolan hallitus on hyväksynyt ihmisoikeuksia, yhtäläisiä mahdollisuuksia ja reilua työpaikkaa koskevat periaatteet. Periaatteet sitovat kaikkia työntekijöitä, ja niiden valvominen on henkilöstöjohtajan vastuulla.

Periaatteista kerrotaan työntekijöille eri viestintäkanavissa. Niiden toteutumisesta ja vaikuttavuudesta raportoidaan läpinäkyvästi Oriolan vastuullisuusraportissa.

Väärinkäytöksistä ilmoittaminen

Jos huomaat tai saat tietosi toiminnassamme asioita, joiden arvelet rikkovan Oriolan periaatteita, eettisiä ohjeita tai lakeja ja määräyksiä, ota yhteyttä esihenkilösi tai henkilöstöhallintoon. Huolenaiheista voi ilmoittaa Oriolan avoimen raportointikanavan kautta verkkosivuillamme. Ilmoituksen voi tehdä nimettömänä.

Kaikki ilmoitukset käsitellään huolellisesti. Hyvässä uskossa tehdyistä ilmoituksista ei seuraa vastatoimia. Ilmoituksen tehneen työntekijän henkilöllisyys ja tiedot pidetään luottamuksellisina, ja ilmoitustietoihin on pääsy vain niihin oikeutetuilla käsittelijöillä.

Rikkomuksista voi ilmoittaa luottamuksellisesti osoitteessa <https://report.whistleb.com/oriola>.

Lue lisää

Oriolan eettiset ohjeet

Oriola Business Partner Code of Conduct

Medarbetarpolicy

Oriolas principer gällande mänskliga rättigheter, lika förutsättningar och rättvisa anställningsvillkor

Dessa principer vägleder alla Oriolas medarbetare när det handlar om hur våra åtaganden, policyer och värderingar styr vårt dagliga arbete. Vår uppförandekod förbinder oss att följa alla relevanta lagar, regler och förordningar. Vi åtar oss att alltid arbeta med integritet.

Principerna ger riktlinjer för hur Oriola främjar en kultur av mångfald, inkludering, lika förutsättningar och rättvisa anställningsvillkor. Vi arbetar för att säkerställa att mänskliga rättigheter respekteras i hela vår verksamhet och i våra leveranskedjor. Vi tar ansvar för att skapa och upprätthålla en säker och hälsosam arbetsplats, med nolltolerans mot diskriminering. Varje medarbetare har rätt att arbeta i en trygg och inkluderande miljö.

Oriola respekterar, främjar och stöder skyddet av internationellt erkända mänskliga rättigheter och vi agerar i enlighet med de principer som anges i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (UDHR), internationella arbetsorganisationens (ILO) deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetet, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (UNGP) och OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Detta åtagande återspeglas i företagets policyer och rutiner.

Principerna gäller alla medarbetare hos Oriola. Vi förväntar oss också att alla våra affärspartners tillämpar liknande principer och delar vårt engagemang för ansvarsfullt affärsbeteende.

Åtaganden att respektera mänskliga rättigheter

Respekt för mänskliga rättigheter och efterlevnad av relevanta lagar är grundläggande principer för Oriola. Vi stöder och respekterar skyddet av internationellt erkända mänskliga rättigheter och säkerställer att vi inte är delaktiga i kränkningar av de mänskliga rättigheterna.

Oriola åtar sig att respektera internationellt erkända mänskliga rättigheter enligt FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, den internationella Bill of Human Rights, och som beskrivs i internationella arbetsorganisationens grundläggande konventioner.

Vårt arbete för mänskliga rättigheter styrs av lokal lagstiftning och våra värderingar. Vi följer nationella lagar och respekterar internationella normer. Där de står i konflikt respekterar vi nationell lagstiftning samtidigt som vi arbetar för att upprätthålla de grundläggande principerna för mänskliga rättigheter.

Vi arbetar för att förebygga, identifiera och hantera negativa effekter på mänskliga rättigheter i vår

verksamhet och därmed återspeglar våra policyer och rutiner vårt engagemang för mänskliga rättigheter. Vi kräver att våra leverantörer respekterar mänskliga rättigheter och följer internationella riktlinjer och standarder. Mänskliga rättigheter är integrerade i vår bolagsstyrning och vår uppförandekod för affärspartners.

Oriolas fokus på mänskliga rättigheter ligger på de due diligence-insatser som vår verksamhet kan ha störst påverkan på. Vi granskar regelbundet vårt arbetssätt i linje för mänskliga rättigheter och uppdaterar våra policyer och rutiner vid behov.

Mångfald och jämlikhet

Oriola respekterar och värdesätter mångfald i arbetet. Vi tror att mångfald och inkludering bidrar till vår framgång och tar därför ansvar i att erbjuda lika anställningsmöjligheter till alla sökande och medarbetare.

Oriolas policy är att behandla alla sökande och medarbetare lika baserat på deras meriter, oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, politisk åsikt, kön, könsuttryck, civilstånd, sexuell läggning, ålder, medicinskt tillstånd, eller någon annan egenskap som skyddas av lokala lagar eller förordningar. Detta gäller för hela anställningen.

Inom Oriola är rättvisa och jämlikhet integrerat i alla affärsprocesser inklusive rekrytering, befordran, utveckling, ersättningar och vid avslut av anställning. Vi arbetar aktivt för och upprätthåller en inkluderande arbetsplats med nolltolerans mot diskriminering.

Vårt mål är att skapa en arbetsplats där varje medarbetare känner tillhörighet och har samma möjligheter att utvecklas.

Lika möjligheter och icke-diskriminering

På Oriola behandlar vi våra anställda rättvist och med respekt. Vi värdesätter mångfald och rekryterar, anställer och befordrar baserat på de meriter och färdigheter som krävs för uppgiften.

Vår lönesättning följer nationell lagstiftning och kollektivavtal. Skillnader i individuella löner baseras på hur krävande jobbet är, samt på skillnader mellan kompetens, arbetslivserfarenhet och prestation. För att analysera jobbkrav använder vi oss av en jobbkitektur och ett betygssystem som uppdaterades 2021. Vi främjar lika lön för likvärt arbete. Lönenivån ses över årligen och eventuella avvikelser korrigeras vilka inte kan förklaras av till exempel antal år i företaget eller prestation.

Oriola respekterar de anställdas rätt till fritid för balansen mellan arbete och privatliv. Vi

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

Oriola tar ansvar för att vara en arbetsplats där våra anställda kan utföra sitt arbete i en miljö av ömsesidig respekt och rättvisa. Vi tolererar inte någon form av trakasserier eller mobbning. Vi förväntar oss att alla anställda behandlar varandra, kunder och intressenter med värdighet och respekt.

Vi respekterar våra anställdas föreningsfrihet och föreningsrätt. Vi tolererar inte barnarbete eller någon form av tvångsarbete, människohandel eller andra former av slaveri. Vi tolererar heller inte diskriminering i vår egen eller våra leverantörers, kunders och partners verksamheter. Vi accepterar inte diskriminering i någon form när det gäller anställningen.

Ledarskap, lärande och utveckling

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

Medarbetare har regelbundna utvecklings- och prestationssamtal med chefer och vi genomför regelbundet medarbetarundersökningar för att öka engagemanget. Oriola erbjuder olika utbildningsmöjligheter för medarbetare, inklusive både lagstadgade, företagsspecifika utbildningar och andra utvecklande utbildningar. Vi tar ansvar för att se till att alla medarbetare kan utvecklas för att hålla sig uppdaterade i sin roll. Våra ledare säkerställer att vi arbetar utifrån och för våra värderingar, mål och strategi. Erfarna ledare fungerar som förebilder för professionellt uppträdande och uppmuntrar till etiskt beteende. Alla medarbetare ansvarar för sitt eget självledarskap och för sin egen utvecklingsresa.

Hälsa och säkerhet

Oriola arbetar efter höga miljö- och kvalitetsstandarder och att skapa och upprätthålla hälsosamma, säkra och hållbara arbetsmiljöer i hela vår verksamhet för alla våra medarbetare, kunder, entreprenörer och andra aktörer. Arbetsförhållandena ska möjliggöra säkra arbetsmetoder och värna våra medarbetares hälsa och välbefinnande. Det är av största vikt att skapa en stark hälso- och säkerhetskultur genom att vidta förebyggande åtgärder i syfte att minimera risker och olyckor.

Vi uppmuntrar alla medarbetare att ta ansvar i sitt dagliga arbete för att skydda sig själva, kollegor, kunder och tredje parter. Alla medarbetare ansvarar för att följa säkerhetsinstruktioner, använda personlig skyddsutrustning vid behov och att rapportera om eventuella brister i säkerhetsinstruktioner eller skyddsåtgärder.

Våra processer och vår verksamhet är säkra, tillförlitliga, effektiva, hållbara och miljövänliga och uppfyller lagstadgade krav. Vi granskar regelbundet våra säkerhetsinstruktioner för att säkerställa lagkrav och ständiga förbättringar.

Rapportering och kommunikation

Styrelsen har antagit Oriolas principer om mänskliga rättigheter, lika förutsättningar och rättvisa anställningsvillkor. Vår Chief People Officer ansvarar för att se över vårt arbetssätt i linje för mänskliga rättigheter, lika förutsättningar och rättvisa anställningsvillkor. Alla medarbetare förväntas följa dessa principer.

Principerna finns tillgängliga för de anställda i relevanta kanaler. Resultatet och effekten av dessa principer redovisas transparent som en del av vår hållbarhetsrapport.

Incidentrapportering

Om du bevittnar, har kunskap om eller är oroad över incidenter eller händelser i samband med Oriolas verksamhet som innebär brott mot dessa principer, Oriolas uppförandekod, etiska principer eller lagar och regler ska du kontakta din chef eller lokala HR-avdelning för vägledning. Alla misstänkta incidenter kan rapporteras via Oriolas visselblåsarverktyg, som är tillgängligt för alla på Oriolas webbplats. Anonymitet garanteras.

Varje rapport undersöks i detalj. Oriola vidtar inga vedergällningar mot någon som lämnar in en rapport i god tro. Medarbetarens identitet och uppgifter kommer att hållas konfidentiella och delas endast vid behov med dem som ansvarar för att utreda problemet.

Du kan rapportera överträdelser konfidentiellt här: <https://report.whistleb.com/oriola>

Relaterade dokument

Oriolas uppförandekod

Oriolas uppförandekod för affärspartner