



DUOMED

**POLICY**

**WHISTLEBLOWER**



## Contenu

<b>1. INTRODUCTION</b> .....	<b>2</b>
<b>2. OBJECTIF</b> .....	<b>2</b>
<b>3. CHAMP D'APPLICATION</b> .....	<b>2</b>
<b>4. OBLIGATION DE SIGNALER LES NON-RESPECTS</b> .....	<b>2</b>
<b>5. BONNE FOI</b> .....	<b>3</b>
<b>6. PROCÉDURE</b> .....	<b>3</b>
6.1 Comment faire part d'une suspicion de non-respect ?.....	3
6.2 Quelles informations fournir ?.....	4
6.3 Que se passe-t-il une fois que vous avez signalé un problème ?.....	4
<b>7. RÉÉVALUATION ET MISE À JOUR</b> .....	<b>4</b>
<b>8. LEGISLATION AND GUIDELINES</b> .....	<b>5</b>

## 1. INTRODUCTION

Duomed s'engage à mener à tout moment ses activités avec honnêteté et intégrité. La politique de l'entreprise vise à s'assurer que lorsqu'une personne a des motifs raisonnables de croire qu'un employé, un dirigeant ou toute autre personne liée à l'entreprise a commis, ou est sur le point de commettre, un acte susceptible de nuire aux activités ou à la réputation de l'entreprise, celle-ci puisse prendre les mesures qui s'imposent.

Cette politique a été mise en place pour :

- Encourager les employés, les partenaires ou les responsables à divulguer ces informations ou ces comportements ;
- Protéger les lanceurs d'alerte contre les représailles ;
- Traiter toutes les parties impliquées dans une enquête de façon juste et équitable ;
- Garantir autant que possible la confidentialité ;
- Prendre des mesures correctives et disciplinaires.

## 2. OBJECTIF

L'objectif de cette politique relative aux lanceurs d'alerte est d'encourager les employés actuels et les anciens employés, les tiers contractuels ou les partenaires à communiquer les événements soulevant de graves préoccupations pour Duomed. Nous soutenons les employés qui signalent des pratiques illégales ou des personnes qui enfreignent nos politiques.

## 3. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tous les employés de Duomed ainsi qu'aux tiers contractuels ou aux partenaires qui collaborent avec l'entreprise.

## 4. OBLIGATION DE SIGNALER LES NON-RESPECTS

Il est du devoir de tous les employés, des tiers contractuels ou des partenaires de signaler au conseil d'administration tout non-respect ou suspicion de non-respect, y compris la fraude et les irrégularités financières. Cela inclut entre autres, mais sans s'y limiter :

- La fourniture d'informations fausses ou trompeuses, ou la dissimulation d'informations importantes sur les états financiers, la comptabilité, l'audit ou d'autres fraudes ou déclarations en matière d'information financière ;
- Le partage d'informations confidentielles concernant Duomed ;
- La recherche d'un bénéfice ou d'un avantage matériel en violation de la politique de Duomed en matière de conflits d'intérêts ;
- Les violations graves de la politique de Duomed en matière de santé & de sécurité ;
- Le détournement ou l'utilisation abusive des ressources de Duomed, telles que les fonds, les fournitures ou d'autres actifs ;
- La modification ou la manipulation non autorisée de fichiers informatiques ;
- Le fait de détruire, modifier, mutiler, dissimuler, couvrir, falsifier ou faire une fausse inscription dans tout document pouvant être lié à une procédure officielle, en violation des lois ou règlements applicables, ou le fait d'entraver, influencer ou gêner toute procédure officielle, en violation des lois ou règlements fédéraux, provinciaux ou d'État ;

- Les conduites commerciales contraires à l'éthique, en violation des politiques de Duomed et/ou du code de conduite de Duomed ;
- Les dangers pour la santé, la sécurité ou le bien-être des employés et/ou du public ;
- La falsification ou l'altération de documents ;
- Les accords avec des concurrents sur les prix ;
- L'obtention d'un avantage privé illégal (c'est-à-dire l'utilisation inappropriée des actifs de Duomed par un membre de l'organisation à des fins d'enrichissement personnel).

## 5. BONNE FOI

Toute personne qui dénonce une suspicion de non-respect doit agir de bonne foi et avoir des motifs raisonnables de croire qu'il s'agit d'un acte répréhensible.

Aucun employé, tiers contractuel ou partenaire qui effectue une déclaration de bonne foi ne fera l'objet de représailles. Par « représailles », on entend les actions directes ou indirectes qui menacent une personne ou qui sont prises à l'encontre d'une personne qui a signalé un événement ou une action. Toute personne exerçant des représailles à l'encontre d'une personne ayant fait un signalement de bonne foi est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Toutefois, les allégations jugées infondées et malveillantes ou sciemment fausses peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

## 6. PROCÉDURE

Afin de faciliter le signalement, de protéger l'identité de l'auteur du signalement et de veiller à ce que les problèmes signalés soient traités de manière appropriée, Duomed a externalisé son processus de signalement auprès de SpeakUp, un fournisseur tiers qui propose une plateforme de signalement.

### 6.1 Comment faire part d'une suspicion de non-respect ?

La ligne Duomed SpeakUp vous permet de signaler anonymement un problème dans votre propre langue via le site web <https://duomed.speakup.report/raiseyourconcern> ou en téléchargeant l'application (« SpeakUp | Listen for a change » – code d'accès 111677). Via la plateforme SpeakUp, vous recevrez un numéro de dossier qui pourra être utilisé pour créer un mot de passe afin d'accéder à votre compte de rapport. Le compte vous permet de répondre aux questions de suivi tout en restant anonyme et de vérifier le statut du problème signalé. La ligne Duomed SpeakUp est conforme au règlement général sur la protection des données (RGPD), garantissant la protection des données et de la vie privée des utilisateurs.



## 6.2 Quelles informations fournir ?

La notification doit contenir les informations suivantes :

- Une description de l'incident ;
- La date à laquelle l'incident s'est produit ;
- Le pays où l'incident s'est produit ;
- Le nom de la personne impliquée dans l'incident.

## 6.3 Que se passe-t-il une fois que vous avez signalé un problème ?

Après avoir soulevé un problème, un rapport (éventuellement traduit) est envoyé au comité d'éthique (Ethics Committee) de Duomed qui assure le suivi dans les plus brefs délais.

### Ethics Committee

General Counsel

Area Director North & Central Europe

Chief Operating Officer

Toutes les plaintes sont traitées de manière confidentielle. Les lanceurs d'alerte reçoivent un accusé de réception dans un délai de sept (7) jours. Toutes les plaintes valables font l'objet d'une enquête approfondie et des mesures sont prises pour remédier à tout non-respect. Dans un délai de trois (3) mois à compter de l'accusé de réception, le lanceur d'alerte reçoit un feed-back sur l'enquête.

Le suivi, l'enquête et le feed-back sur les cas acceptés sont confiés à la personne/l'organe compétent(e) au sein de Duomed. Dans certains cas, cela peut impliquer une enquête menée par un conseiller juridique ou un comptable. Le lanceur d'alerte doit pouvoir rester anonyme, sauf dans les cas où la nature du fait signalé et/ou de l'enquête qui en découle rend nécessaire la divulgation de son identité (par exemple, enquêtes ou procédures judiciaires). Dans ce cas, toutes les mesures raisonnables doivent être prises pour protéger le lanceur d'alerte de tout préjudice résultant d'une divulgation.

L'auteur du signalement est tenu informé de l'état d'avancement de l'enquête ; toutefois, il ne sera pas répondu aux questions de fond concernant l'enquête. L'organe d'enquête peut demander des informations supplémentaires au lanceur d'alerte par l'intermédiaire de la plateforme SpeakUp. Il est possible de répondre à toutes les questions de manière anonyme. Des mesures correctives appropriées sont prises si nécessaire, et les conclusions sont communiquées au lanceur d'alerte et à son supérieur hiérarchique. La partie faisant l'objet du signalement est informée de l'enquête, sauf si cela risque de compromettre l'enquête. Bien entendu, l'identité de l'auteur du signalement reste confidentielle.

## 7. RÉÉVALUATION ET MISE À JOUR

La présente politique en matière de lanceurs d'alertes sera régulièrement réévaluée et mise à jour si nécessaire afin de garantir son efficacité et sa conformité avec les lois et réglementations applicables. Toute modification de cette politique sera communiquée sans délai à toutes les parties concernées.

## 8. LEGISLATION AND GUIDELINES

NL Whistleblower Act (Wet Huis voor klokkenluiders) 2016

BE Whistleblower Act (Klokkenluidersregeling) 2023

FR Sapin II Law (Loi Sapin II) 2016

FR Whistleblower Protection Act (Loi No. 2022-401) 2022

SB Law on Whistleblower Protection (Zakon o zaštiti uzbunjivača) 2014

UK Public Interest Disclosure Act (PIDA) 1998

SL Law on Integrity and Prevention of Corruption (ZIntPK) 2010

SE Whistleblower Act (Lag om visseblåsning) 2017

DK Whistleblower Protection Act (Lov om beskyttelse af whistleblowere) 2021

LU Whistleblower Act (Loi du 16 mai 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1937) 2023

General Data Protection Regulation (GDPR) (Regulation (EU) 2016/679) 2016