



DUOMED

POLICY

WHISTLEBLOWER



Inhalt

1. EINFÜHRUNG	2
2. ZWECK	2
3. GELTUNGSBEREICH	2
4. MELDEPFLICHT VON FEHLVERHALTEN	2
5. IN GUTEM GLAUBEN HANDELND	3
6. PROZEDUR	3
6.1 Wie kann man ein Anliegen vorbringen?.....	3
6.2 Welche Informationen sind anzugeben?.....	4
6.3 Was geschieht, nachdem Sie ein Problem gemeldet haben?	4
7. ÜBERPRÜFUNG UND AKTUALISIERUNG	4
8. LEGISLATION AND GUIDELINES	5

1. EINFÜHRUNG

Duomed hat sich verpflichtet, seine Geschäfte stets mit Ehrlichkeit und Integrität zu führen. Es gehört zu den Unternehmensgrundsätzen, dass das Unternehmen geeignete Maßnahmen ergreift, wenn eine Person berechtigten Grund zu der Annahme hat, dass ein Mitarbeiter, eine Führungskraft oder eine andere mit dem Unternehmen verbundene Person eine Handlung begangen hat oder im Begriff ist, diese zu begehen, die das Geschäft oder den Ruf des Unternehmens schädigen könnte.

Diese Whistleblowing-Richtlinie wurde eingeführt, um:

- Mitarbeiter, Partner oder Manager zu ermutigen, diese Informationen oder Verhaltensweisen offenzulegen;
- die Beschwerdeführer vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen;
- alle an einer Untersuchung beteiligten Parteien auf faire und gerechte Weise zu behandeln;
- die Vertraulichkeit so weit wie möglich zu gewährleisten;
- Korrektur- und Disziplinarmaßnahmen zu ergreifen.

2. ZWECK

Der Zweck dieser Whistleblowing-Richtlinie ist es, aktuelle und ehemalige Mitarbeiter, vertragsgebundene Dritte oder Partner zu ermutigen, Ereignisse zu melden, die ernsthafte Bedenken gegen Duomed aufwerfen. Wir werden Mitarbeiter unterstützen, die illegale Praktiken oder Personen, die gegen unsere Richtlinien verstoßen, melden.

3. GELTUNGSBEREICH

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter von Duomed sowie für vertragsgebundene Dritte oder Partner, die mit dem Unternehmen Geschäfte machen.

4. MELDEPFLICHT VON FEHLVERHALTEN

Es ist die Pflicht aller Mitarbeiter, vertraglich gebundener Dritter oder Partner, Fehlverhalten oder vermutetes Fehlverhalten, einschließlich Betrug und finanzieller Unregelmäßigkeiten, dem Vorstand zu melden. Dazu gehören unter anderem folgende Verfehlungen:

- Bereitstellung falscher oder irreführender Informationen oder Vorenthaltung wesentlicher Informationen zu Jahresabschlüssen, Buchführung, Rechnungsprüfung oder sonstiger Betrug oder Falschdarstellung bei der Finanzberichterstattung;
- Weitergabe vertraulicher Unternehmensinformationen über Duomed;
- Verfolgung eines materiellen Nutzens oder Vorteils unter Verstoß gegen die Interessenkonflikt-Richtlinie von Duomed;
- Schwerwiegender Verstoß gegen die Gesundheits- und & Sicherheitspolitik von Duomed;
- Veruntreuung oder Missbrauch von Duomed-Ressourcen wie Geldern, Vorräten oder anderen Vermögenswerten;
- Unbefugte Veränderung oder Manipulation von Computerdateien;
- Zerstörung, Veränderung, Verstümmelung, Verheimlichung, Vertuschung, Fälschung oder falsche Eintragung in Aufzeichnungen, die mit einem amtlichen Verfahren in Verbindung stehen, unter Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften oder anderweitige Behinderung, Beeinflussung

oder Erschwerung eines amtlichen Verfahrens unter Verstoß gegen Bundes-, Provinz- oder Landesgesetze oder -vorschriften;

- Unethisches Geschäftsverhalten, das gegen die Duomed-Richtlinien und/oder den Duomed-Verhaltenskodex verstößt;
- Gefährdung der Gesundheit, der Sicherheit oder des Wohlbefindens von Mitarbeitern und/oder der Öffentlichkeit;
- Fälschung oder Verfälschung von Dokumenten;
- Absprachen mit Wettbewerbern zur Festsetzung von Preisen;
- Erlangung eines unrechtmäßigen privaten Vorteils (d. h., Duomed-Vermögenswerte werden von einer Person in der Organisation unrechtmäßig zur persönlichen Bereicherung verwendet).

5. IN GUTEM GLAUBEN HANDELND

Jede Person, die eine Beschwerde wegen Fehlverhaltens einreicht, muss in gutem Glauben handeln und berechtigten Grund zu der Annahme haben, dass die offengelegten Informationen auf ein Fehlverhalten hindeuten.

Kein Mitarbeiter, Auftragnehmer oder Partner, der in gutem Glauben eine Meldung macht, muss mit Vergeltungsmaßnahmen rechnen. Vergeltung ist jede direkte oder indirekte schädliche Handlung, die eine Person bedroht oder sich gegen eine Person richtet, die ein Ereignis oder eine Handlung gemeldet hat. Jeder, der Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person ergreift, die in gutem Glauben eine Meldung gemacht hat, muss mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung rechnen.

Anschuldigungen, die als unbegründet und böswillig oder wissentlich falsch eingestuft werden, können jedoch Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen.

6. PROZEDUR

Um die Meldung zu erleichtern, die Identität des Meldenden zu schützen und sicherzustellen, dass gemeldete Bedenken angemessen behandelt werden, hat Duomed seinen Meldeprozess an SpeakUp ausgelagert, einem Dritten, der eine Meldeplattform anbietet.

6.1 Wie kann man ein Anliegen vorbringen?

Die Duomed SpeakUp Line ermöglicht es Ihnen, ein Anliegen anonym in Ihrer eigenen Sprache über die Website <https://duomed.speakup.report/raiseyourconcern> oder durch Herunterladen der App ('SpeakUp | Listen for a change' - Zugangscode 111677). Wenn Sie die SpeakUp-Plattform nutzen, erhalten Sie eine Fallnummer, mit der Sie ein Passwort für den Zugang zu Ihrem Meldekonto erstellen können. Über das Konto können Sie anonym Folgefragen beantworten und den Status Ihres Anliegens überprüfen. Die Duomed SpeakUp Line ist konform mit der General Data Protection Regulation (GDPR) und gewährleistet den Schutz der Nutzerdaten und der Privatsphäre.



6.2 Welche Informationen sind anzugeben?

Der Bericht muss die folgenden Informationen enthalten:

- eine Beschreibung des Vorfalls;
- das Datum, an dem sich der Vorfall ereignet hat;
- das Land, in dem sich der Vorfall ereignet hat;
- der Name der an dem Vorfall beteiligten Person.

6.3 Was geschieht, nachdem Sie ein Problem gemeldet haben?

Nachdem Sie ein Anliegen geäußert haben, wird ein (übersetzter) Bericht über Ihr Anliegen an den Ethikausschuss (Ethics Committee) von Duomed gesandt, um eine rasche Weiterverfolgung zu gewährleisten.

Ethics Committee

General Counsel

Area Director North & Central Europe

Chief Operating Officer

Alle Beschwerden werden vertraulich und angemessen behandelt. Die Berichterstatter erhalten innerhalb von sieben (7) Tagen eine Empfangsbestätigung für die Meldung. Alle berechtigten Beschwerden werden gründlich untersucht. Gegen alle Verstöße werden Schritte unternommen. Innerhalb von drei (3) Monaten nach der Eingangsbestätigung erhält der Meldende eine Rückmeldung über die Untersuchung.

Mit der Weiterverfolgung, Untersuchung und Rückmeldung der akzeptierten Fälle wird die zuständige Person/Stelle innerhalb von Duomed betraut. In einigen Fällen kann dies eine Untersuchung durch einen Rechtsberater oder einen Wirtschaftsprüfer erfordern. Der Beschwerdeführer muss anonym bleiben können, außer in Fällen, in denen die Art der Offenlegung und/oder die daraus resultierende Untersuchung die Offenlegung seiner Identität erforderlich macht (z. B. Ermittlungen oder Gerichtsverfahren). In solchen Fällen müssen alle angemessenen Maßnahmen ergriffen werden, um den Beschwerdeführer vor Nachteilen zu schützen, die sich aus einer Offenlegung ergeben.

Der Meldepflichtige wird über den Stand der Untersuchung informiert; inhaltliche Fragen zur Untersuchung werden jedoch nicht beantwortet. Die untersuchende Stelle kann über die SpeakUp-Plattform zusätzliche Informationen vom Beschwerdeführer anfordern. Alle Fragen können anonym beantwortet werden. Gegebenenfalls werden geeignete Abhilfemaßnahmen ergriffen. Die Ergebnisse werden dem Meldenden und seinem Vorgesetzten mitgeteilt. Die gemeldete Partei wird über die Untersuchung informiert, es sei denn, dies würde die Untersuchung gefährden. Die Identität des Meldenden wird selbstverständlich vertraulich behandelt.

7. ÜBERPRÜFUNG UND AKTUALISIERUNG

Diese Whistleblowing-Richtlinie wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert, um ihre Wirksamkeit und die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften zu gewährleisten. Etwaige Änderungen dieser Richtlinie werden allen betroffenen Parteien unverzüglich mitgeteilt.

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