



DUOMED

POLICY

WHISTLEBLOWER



Indhold

1. INTRODUKTION	2
2. FORMÅL	2
3. OMFANG	2
4. PLIGT TIL AT INDBERETTE FORSELSER	2
5. HANDLE I GOD TRO	3
6. PROCEDURE	3
6.1 Hvordan rapporterer jeg en bekymring?.....	3
6.2 Hvilke oplysninger skal jeg give?	3
6.3 Hvad sker der, når du har indberettet en bekymring?.....	4
7. GENNEMGANG OG OPDATERING	4
8. LEGISLATION AND GUIDELINES	4

1. INTRODUKTION

Duomed forpligter sig til altid at drive forretning ærligt og med integritet. Det er virksomhedens politik at sikre, at når en person har rimelig grund til at tro, at en medarbejder, leder eller en anden person med tilknytning til virksomheden har begået eller er ved at begå en handling, der kan skade virksomhedens forretning eller omdømme, træffer den passende foranstaltninger.

Denne politik er indført for at:

- Opfordre medarbejdere, partnere eller ledere til at afsløre denne information eller adfærd.
- Beskytte den person, der indberetter overtrædelsen, mod repressalier.
- Behandle alle parter i en undersøgelse på en fair og retfærdig måde.
- Sikre fortrolighed for alle.
- Træffe korrigerende og disciplinære foranstaltninger.

2. FORMÅL

Formålet med denne whistleblowing-politik er at opfordre nuværende og tidligere medarbejdere, kontraktlige tredjeparter eller partnere til at kommunikere begivenheder, der giver anledning til alvorlig bekymring for Duomed. Vi vil støtte medarbejdere, der indberetter ulovlig praksis eller personer, der overtræder vores politikker.

3. OMFANG

Denne politik gælder for alle medarbejdere i Duomed samt kontraktlige tredjeparter eller partnere, der handler med virksomheden.

4. PLIGT TIL AT INDBERETTE FORSELSER

Det er alle medarbejders, kontraktlige tredjeparters eller partners pligt at indberette forseelser eller mistanke om forseelser, herunder bedrageri og økonomisk svindel, til ledelsen. Dette omfatter forseelser såsom, men er ikke begrænset til:

- Afgivelse af falske eller vildledende oplysninger eller tilbageholdelse af væsentlige oplysninger om årsregnskaber, regnskab, revision eller anden finansiel rapportering, bedrageri eller vildledning;
- Deling af fortrolige virksomhedsoplysninger om Duomed;
- Forfølgelse af væsentlig fordel eller fordele, der er i strid med Duomed's politik for interessekonflikter;
- Alvorlig overtrædelse af Duomed's sundhedspolitik og sikkerhedspolitik;
- Uretmæssig tilegnelse eller misbrug af Duomed-ressourcer såsom midler, forsyninger eller andre aktiver;
- Uautoriseret ændring eller manipulation af computerfiler;
- Ødelægge, ændre, lemlæste, skjule, dække over, forfalske eller lave en falsk indførsel i alle optegnelser, der kan være forbundet med en officiel procedure, som er i strid med gældende love eller regler eller på anden måde hindre, påvirke eller vanskeliggøre en officiel procedure, som er i strid med føderale, provinsielle eller statslige love eller regler;
- Uetisk forretningsadfærd, som er i strid med Duomed's politikker og/eller Duomed's adfærdskodeks;
- Fare for medarbejdernes og/eller offentlighedens sundhed, sikkerhed eller velbefindende;

- Forfalskning eller ændring af dokumenter;
- Indgåelse af aftaler med konkurrenter om at fastsætte priser;
- Opnåelse af en ulovlig privat fordel (dvs. at Duomed-aktiver bruges af nogen i organisationen uretmæssigt til personlig vinding).

5. HANDLE I GOD TRO

Enhver person, der indgiver en klage med påstand om forseelse, skal handle i god tro og have rimelig grund til at tro, at de afslørede oplysninger tyder på forseelse.

Ingen medarbejder, tredjepartsleverandør eller partner, der foretager en anmeldelse i god tro, vil blive udsat for repressalier. Gengældelse er enhver direkte eller indirekte skadelig handling, der truer en person, eller som foretages mod en person, der har rapporteret en hændelse eller handling. Enhver, der udsætter en person, der har foretaget en indberetning i god tro, for repressalier, er underlagt disciplinære foranstaltninger op til og med afskedigelse.

Men hvis en person fremsætter beskyldninger, der anses for at være ubegrundede og ondsindede eller bevidst falske, kan det resultere i disciplinære foranstaltninger op til og med afskedigelse.

6. PROCEDURE

For at lette indberetningen, beskytte indberetterens identitet og sikre, at indberettede bekymringer bliver behandlet korrekt, har Duomed outsourcet sin indberetningsproces til SpeakUp, som er en tredjepartsudbyder, der tilbyder en indberetningsplatform.

6.1 Hvordan rapporterer jeg en bekymring?

Duomed SpeakUp Line giver dig mulighed for anonymt at rapportere en bekymring på dit eget sprog via hjemmesiden <https://duomed.speakup.report/raiseyourconcern> eller ved at downloade appen ('SpeakUp | Listen for a change' - adgangskode 111677). Når du rapporterer til SpeakUp-plattformen, får du et sagsnummer, som du kan bruge til at oprette en adgangskode, der giver dig adgang til din rapportkonto. Kontoen giver dig mulighed for at besvare opfølgende spørgsmål, mens du forbliver anonym, og tjekke status for din bekymring. Duomed SpeakUp Line er i overensstemmelse med den generelle databeskyttelsesforordning (GDPR), der sikrer beskyttelse af brugernes data og privatliv.



6.2 Hvilke oplysninger skal jeg give?

Rapporten skal indeholde følgende oplysninger:

- En beskrivelse af hændelsen;
- Den dato, hvor hændelsen fandt sted;

- Det land, hvor hændelsen fandt sted;
- Navnet på den person, der var involveret i hændelsen.

6.3 Hvad sker der, når du har indberettet en bekymring?

Når du har givet udtryk for din bekymring, vil en (oversat) rapport om din bekymring blive sendt til Duomed's etiske udvalg (Ethics Committee) for at sikre hurtig opfølgning.

Ethics Committee

General Counsel

Area Director North & Central Europe

Chief Operating Officer

Alle klager vil blive behandlet på en fortrolig og sensitiv måde. Den indberettende person vil modtage en bekræftelse på modtagelsen af indberetningen inden for syv (7) dage. Alle gyldige klager vil blive undersøgt grundigt, og der vil blive taget tiltag til at afhjælpe eventuelle overtrædelser. Inden for en periode på tre (3) måneder efter bekræftelsen af modtagelsen vil den indberettende person få feedback på undersøgelsen.

Opfølgning, undersøgelse og feedback på de accepterede sager vil blive overdraget til den kompetente person/afdeling i Duomed. I nogle tilfælde kan det indebære en undersøgelse, der foretages af en juridisk rådgiver eller en revisor. Den indberettende person skal kunne forblive anonym, undtagen i tilfælde, hvor arten af afsløringen og/eller den efterfølgende undersøgelse gør det nødvendigt at afsløre vedkommendes identitet (f.eks. undersøgelser eller retssager). I sådanne tilfælde skal der træffes alle rimelige foranstaltninger for at beskytte den indberettende person mod represalier som følge af en offentliggørelse.

Den indberettende person vil blive holdt underrettet om undersøgelsens status, men der vil ikke blive svaret på væsentlige spørgsmål om undersøgelsen. Undersøgelsesorganet kan anmode om yderligere oplysninger fra den indberettende person via SpeakUp-plattformen. Alle spørgsmål kan besvares anonymt. Der vil om nødvendigt blive truffet passende korrigerende foranstaltninger, og resultaterne vil blive kommunikeret til den indberettende person og dennes overordnede. Den indberettende person vil blive informeret om undersøgelsen, medmindre det vil bringe undersøgelsen i fare. Identiteten på den indberettende person vil naturligvis blive holdt fortrolig.

7. GENNEMGANG OG OPDATERING

Denne whistleblowerpolitik vil regelmæssigt blive gennemgået og opdateret efter behov for at sikre dens effektivitet og overholdelse af gældende love og regler. Eventuelle ændringer af denne politik vil straks blive kommunikeret til alle relevante parter.

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 visselblåsning) 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