



DUOMED

POLICY

WHISTLEBLOWER



Inhoud

1. INTRODUCTIE	2
2. DOEL	2
3. TOEPASSINGSGEBIED	2
4. PLICHT OM WANGEDRAG TE MELDEN	2
5. TE GOEDER TROUW HANDELEN	3
6. PROCEDURE	3
6.1 Hoe een bezorgdheid melden?	3
6.2 Welke informatie moet ik geven?	4
6.3 Wat gebeurt er nadat u een bezorgdheid hebt gemeld?	4
7. HERZIENING EN BIJWERKING	4
8. LEGISLATION AND GUIDELINES	5

1. INTRODUCTIE

Duomed engageert zich om te allen tijde eerlijk en integer zaken te doen. Het is het beleid van het bedrijf om ervoor te zorgen dat wanneer iemand redelijke gronden heeft om aan te nemen dat een medewerker, manager of een andere persoon die aan het bedrijf is verbonden een daad heeft gepleegd of op het punt staat om een daad te plegen die de zaken of de reputatie van het bedrijf kan schaden, het bedrijf gepaste actie onderneemt.

Dit beleid is opgesteld om:

- medewerkers, partners of managers aan te moedigen om deze informatie of dit gedrag bekend te maken;
- klagers tegen vergelding te beschermen;
- alle partijen bij een onderzoek op een eerlijke en rechtvaardige manier te behandelen;
- vertrouwelijkheid zoveel mogelijk te waarborgen;
- corrigerende en disciplinaire maatregelen te nemen.

2. DOEL

Het doel van dit klokkenluidersbeleid is om huidige en voormalige medewerkers, contractuele derden of partners aan te moedigen om gebeurtenissen die ernstige bezorgdheden over Duomed kunnen oproepen, te melden. We ondersteunen medewerkers die illegale praktijken of personen die ons beleid schenden, melden.

3. TOEPASSINGSGEBIED

Dit beleid is van toepassing op alle medewerkers van Duomed, alsook op contractuele derden of partners die zaken doen met het bedrijf.

4. PLICHT OM WANGEDRAG TE MELDEN

Het is de plicht van alle medewerkers, contractuele derden of partners om wangedrag of vermoedelijk wangedrag, inclusief fraude en financiële ongepastheid, aan het bestuur te melden. Hieronder valt wangedrag zoals, maar niet beperkt tot:

- het verstrekken van onjuiste of misleidende informatie of het achterhouden van belangrijke informatie over financiële verklaringen, boekhouding, audits of andere fraude met financiële verslaglegging of onjuiste voorstelling van zaken;
- het delen van vertrouwelijke bedrijfsinformatie over Duomed;
- het nastreven van materieel voordeel, in strijd met het beleid van Duomed inzake belangenverstrengeling;
- ernstige inbreuk op het veiligheids- en gezondheidsbeleid van Duomed;
- verduistering of misbruik van middelen van Duomed, zoals fondsen, voorraden of andere activa;
- onbevoegde wijziging of manipulatie van computerbestanden;
- het vernietigen, wijzigen, mutieren, verbergen, verhullen, vervalsen of valselijk opnemen van gegevens die verband kunnen houden met een officiële procedure, in strijd met de toepasselijke wet- of regelgeving, of het anderszins belemmeren, beïnvloeden of verhinderen van een officiële procedure, in strijd met federale, provinciale of staatswet- of regelgeving;
- onethisch zakelijk gedrag, in strijd met het beleid van Duomed en/of de Gedragscode van Duomed;

- gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het welzijn van medewerkers en/of het publiek;
- vervalsing of verandering van documenten;
- afspraken maken met concurrenten om prijzen vast te leggen;
- het verkrijgen van onwettig privévoordeel (d.w.z. dat iemand in de organisatie activa van Duomed ongepast gebruikt voor persoonlijk gewin).

5. TE GOEDER TROUW HANDELEN

Iedereen die een klacht over wangedrag indient, moet te goeder trouw handelen en redelijke gronden hebben om aan te nemen dat de onthulde informatie op wangedrag wijst.

Er zal geen vergelding worden genomen tegen medewerkers, externe contractanten of partners die te goeder trouw een melding doen. Vergelding is elke directe of indirecte schadelijke actie die een persoon bedreigt of die tegen een persoon wordt ondernomen die een gebeurtenis of actie heeft gemeld. Iedereen die vergelding neemt tegen een persoon die te goeder trouw een melding heeft gedaan, wordt onderworpen aan disciplinaire maatregelen, tot en met ontslag.

Beschuldigingen die ongegrond en kwaadwillig zijn of die bewust vals zijn, kunnen echter tot disciplinaire maatregelen leiden, tot en met de beëindiging van het dienstverband.

6. PROCEDURE

Om meldingen te vergemakkelijken, de identiteit van de melder te beschermen en ervoor te zorgen dat de gemelde bezorgdheden op de juiste manier worden aangepakt, heeft Duomed het meldingsproces aan SpeakUp, een externe dienstverlener die een meldingsplatform aanbiedt, uitbesteed.

6.1 Hoe een bezorgdheid melden?

Via de Duomed SpeakUp Line kunt u anoniem een bezorgdheid in uw eigen taal melden. Dit kan via de website <https://duomed.speakup.report/raiseyourconcern> of door de app te downloaden ('SpeakUp | Listen for a change' – toegangscode 111677). Als u het SpeakUp platform gebruikt, wordt er een casusnummer verstrekt dat u kunt gebruiken om een wachtwoord aan te maken om toegang te krijgen tot uw meldingsaccount. Via de account is het mogelijk om anoniem follow-opvragen te beantwoorden en de status van uw bezorgdheid te controleren. De Duomed SpeakUp Line voldoet aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en waarborgt de bescherming van gebruikersgegevens en privacy.



6.2 Welke informatie moet ik geven?

De melding moet de volgende informatie bevatten:

- een beschrijving van het incident;
- de datum waarop het incident plaatsvond;
- het land waar het incident heeft plaatsgevonden;
- de naam van de persoon die bij het incident was betrokken.

6.3 Wat gebeurt er nadat u een bezorgdheid hebt gemeld?

Nadat u een bezorgdheid hebt gemeld, wordt er met het oog op een snelle opvolging een (vertaald) verslag van uw bezorgdheid naar de Ethische Commissie (Ethics Committee) van Duomed gestuurd.

Ethics Committee

General counsel

Area Director North & Central Europe

Chief Operating Officer

Alle klachten worden vertrouwelijk en gevoelig behandeld. Melders ontvangen binnen zeven (7) dagen een ontvangstbevestiging van de melding. We onderzoeken alle geldige klachten grondig en ondernemen stappen om eventuele schendingen aan te pakken. Binnen drie (3) maanden na de ontvangstbevestiging krijgt de melder feedback over het onderzoek.

De follow-up, het onderzoek en de feedback van de aanvaarde gevallen zal aan de bevoegde persoon/instantie binnen Duomed worden toevertrouwd. In sommige gevallen kan dit een onderzoek door een juridisch adviseur of een accountant inhouden. De klager moet anoniem kunnen blijven, behalve in gevallen waarin het gezien de aard van de melding en/of het hieruit voortvloeiende onderzoek noodzakelijk is om zijn of haar identiteit bekend te maken (bv. bij onderzoeken of gerechtelijke procedures). In dergelijke gevallen moeten alle redelijke maatregelen worden genomen om de klager te beschermen tegen eventuele schade als gevolg van een openbaarmaking.

De melder wordt op de hoogte gehouden van de status van het onderzoek. Er worden echter geen inhoudelijke vragen over het onderzoek beantwoord. Het onderzoeksorgaan kan via het SpeakUp platform de klager om aanvullende informatie vragen. Alle vragen kunnen anoniem worden beantwoord. Indien nodig worden er passende corrigerende maatregelen genomen en worden de bevindingen aan de melder en zijn of haar supervisor meegedeeld. De partij waarover de melding gaat, wordt op de hoogte gebracht van het onderzoek, tenzij dit het onderzoek in gevaar zou brengen. Uiteraard wordt de identiteit van de melder vertrouwelijk behandeld.

7. HERZIENING EN BIJWERKING

Met het oog op de effectiviteit en naleving van de toepasselijke wet- en regelgeving wordt dit klokkenluidersbeleid regelmatig herzien en waar nodig bijgewerkt. Alle wijzigingen in dit beleid zullen onmiddellijk aan alle relevante partijen worden gecommuniceerd.

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