
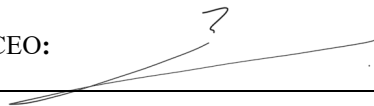


HUMAN RESOURCES

POLICY TITLE: WHISTLEBLOWING POLICY		
DOCUMENT NUMBER: HR 18	VERSION NUMBER: 02	DATE EFFECTIVE: Juli 2023
APPROVED BY: CFO: 		AUTHORISED BY: CEO: 

1. ÜBERBLICK

Wir werden bei NextPharma von unseren Unternehmenswerten geleitet. Diese Werte sind Grundlage dafür, wie wir uns verhalten und wie wir miteinander, mit unseren Kunden, Mitarbeitern, Lieferanten, Gesellschaftern und anderen Interessenträgern¹ umgehen. Das Unternehmen verpflichtet sich, die Einhaltung der Unternehmensrichtlinien zu gewährleisten und eine ethische Unternehmenskultur zu fördern, indem es bei seinen geschäftlichen Aktivitäten die höchsten Standards für faires Handeln, Ehrlichkeit und Integrität beachtet.

2. ZIEL

Die vorliegende Richtlinie wird eingeführt, um sicherzustellen, dass etwaige Bedenken und Besorgnisse hinsichtlich eines Fehlverhaltens oder unangemessener Zustände im Zusammenhang mit den Geschäftstätigkeiten des Unternehmens effektiv, sicher, angemessen und in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht behandelt werden. Das Unternehmen ermutigt jeden dazu, jeglichen Verdacht auf unethisches, illegales, korruptes, betrügerisches oder unerwünschtes Verhalten im Zusammenhang mit den Geschäftstätigkeiten des Unternehmens zu melden. Ferner bietet das Unternehmen Personen, die ein solches Verhalten melden, Schutz und zeigt mögliche Gegenmaßnahmen auf, ohne dass der Hinweisgeber Sorge vor etwaigen Repressalien haben muss. Diese Richtlinie wird allen Mitarbeitern und Führungskräften des Unternehmens zu Beginn ihrer Beschäftigung oder ihres Engagements zur Verfügung gestellt.

3. ANWENDUNGSBEREICH

Diese Richtlinie gilt für alle Personen, die im Zusammenhang mit dem Unternehmen eine der folgenden Tätigkeiten ausüben oder ausgeübt haben:

- Mitarbeiter, Manager und Geschäftsführer
- Vorstandsmitglieder
- Auftragnehmer (einschließlich Unterauftragnehmer und Mitarbeiter von Auftragnehmern);
- Lieferanten (einschließlich Mitarbeiter von Lieferanten);
- Berater; Wirtschaftsprüfer und sonstige externe Mitarbeiter;
- Zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten
- Leiharbeitnehmer

¹ Es werden geschlechtsneutrale Begriffe verwendet, die sowohl weibliche als auch männliche und diverse Personen bezeichnen

Diese Richtlinie soll für die oben genannten Personen in allen Ländern gelten, in denen das Unternehmen eine Geschäftstätigkeit ausübt.

4. MELDEPFLICHTIGES VERHALTEN

Nach den Vorgaben dieser Richtlinie können Sie eine Meldung bzw. einen Hinweis geben, wenn Sie einen hinreichenden Grund zu der Annahme haben, dass ein Vorstandsmitglied, Geschäftsführer, Arbeitnehmer, Auftragnehmer, Lieferant, Berater oder eine andere Person, die mit dem Unternehmen geschäftliche Verbindungen hat, eines oder mehrere der nachfolgenden Verhaltensweisen aufweist. Voraussetzung dabei ist stets, dass die betreffende Person ihre Bedenken in gutem Glauben (nicht missbräuchlich oder böswillig) und in Übereinstimmung mit der vorliegenden Richtlinie (meldepflichtiges Verhalten) äußert. Hierbei kommen folgende Verhaltensweisen/ Sachverhalte/Taten in Betracht:

- Unehrlichkeit, Betrug oder Korruption;
- sonstige Straftatbestände (z. B. Diebstahl, Handel mit oder Konsum von illegalen Drogen, Gewalt oder Gewaltandrohung und kriminelle Sachbeschädigung);
- Unethisches Verhalten, einschließlich eines Verstoßes gegen die Unternehmensrichtlinien wie den Verhaltenskodex;
- Unterdrückung oder grob fahrlässiges Handeln;
- Potenziell schädliches Verhalten für das Unternehmen, seine Mitarbeiter oder einen Dritten;
- sonstige Fehlverhalten oder ein grundsätzlich unangemessener Zustand, Handeln unter Verstoß gegen Treu und Glauben;
- Gefährdung für die Öffentlichkeit und Ordnung oder das Finanzsystem;
- Belästigung, Diskriminierung, Viktimisierung oder Mobbing;
- Verstöße gegen Rechtsvorschriften mit Vorgaben zur Produktsicherheit und -konformität;
- Verstöße gegen Rechtsvorschriften mit Vorgaben zu Qualitäts- und Sicherheitsstandards für Human- und Tierarzneimittel und Medizinprodukte;
- Verstöße gegen Rechtsvorschriften mit Vorgaben zum Schutz personenbezogener Daten im Anwendungsbereich der DSGVO;
- Meldung anderer Verstöße, die unter die geltenden Rechtsvorschriften zum Schutz von Hinweisgebern fallen.
- Meldungen und Hinweise, die nicht unter die Definition von meldepflichtigem Verhalten fallen, fallen nicht unter den Schutz dieser Richtlinie. Es liegt im Ermessen des Unternehmens, ob es einen begründeten Verdacht auf ein meldepflichtiges Verhalten hat und/oder ob das Verhalten ein "Fehlverhalten oder einen unangemessenen Zustand" im Sinne dieser Richtlinie darstellt.

Zur Klarstellung: Meldepflichtige Verhaltensweisen umfassen keine ausschließlich persönlichen, arbeitsbezogenen Beschwerden. Eine persönliche, arbeitsbezogene Beschwerde ist eine Beschwerde über eine Angelegenheit im Zusammenhang mit dem gegenwärtigen oder früheren Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters, die persönliche Auswirkungen auf die betreffende Person hat (oder dazu neigt, Auswirkungen zu haben), die jedoch keine weitergehenden Auswirkungen auf das Unternehmen hat. Beispiele für persönliche, arbeitsbezogene Beschwerden sind folgende:

- ein zwischenmenschlicher Konflikt zwischen dem Mitarbeiter und einem anderen Mitarbeiter;
- eine Entscheidung in Bezug auf die Einstellung, Versetzung oder Beförderung des Mitarbeiters;
- eine Entscheidung über die Einstellungsbedingungen von Mitarbeitern;
- eine Entscheidung über die Suspendierung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses des Mitarbeiters oder eine sonstige Disziplinarmaßnahme gegen den Mitarbeiter.

Persönliche, arbeitsbezogene Beschwerden sollen Ihrem Vorgesetzten oder entsprechend der Beschwerderichtlinie gemeldet werden.

5. MELDUNG EINES ANLIEGENS

Das Unternehmen ist darauf angewiesen, dass seine Mitarbeiter eine Kultur des ehrlichen und ethischen Verhaltens pflegen. Dementsprechend wird von Ihnen erwartet, dass Sie, wenn Sie von einem meldepflichtigen Verhalten Kenntnis erlangen, ein entsprechendes Anliegen im Rahmen dieser Richtlinie vorbringen. Solange die betreffende Person ihre Bedenken in gutem Glauben äußert, spielt es keine Rolle, ob sie sich möglicherweise irrt. Wenn Sie Ihre Bedenken in Übereinstimmung mit der Whistleblowing-Richtlinie des Unternehmens äußern, laufen Sie nicht Gefahr, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren oder Repressalien in irgendeiner Form zu erleiden.

Es gibt mehrere Möglichkeiten, Probleme oder Verhaltensweisen, die Sie als meldepflichtiges Verhalten ansehen, zu melden und/ oder offenzulegen:

Interne Meldestelle

Unser Legal & Compliance Team fungiert als interne Meldestelle und nutzt eine Plattform unseres externen Partners Convercent, die eine einfache Meldung von Vorfällen ermöglicht und ein hohes Maß an Vertraulichkeit gewährleistet.

Sie können meldepflichtiges Verhalten bei der Whistleblower-Helpline Convercent per Telefon, online oder mit Hilfe der HR-Kollegen an Ihrem jeweiligen Standort melden.

Sie können sich auch an die oben genannte Whistleblower-Helpline wenden, um zusätzliche Informationen zu erhalten, bevor Sie eine Meldung machen, oder um Klarstellungen zu dieser Vorgehensweise zu erhalten.

Die Whistleblower-Helpline wird Ihre Interessen wahren und die Integrität des Meldemechanismus sicherstellen.

Anonymität

Wenn Sie eine Meldung machen, können Sie dies anonym tun. Über die Whistleblower-Helpline ist unser Legal & Compliance Team in der Lage, mit Ihnen in Kontakt zu treten - wobei Sie anonym bleiben. Dies hilft dem Unternehmen, den Fall zu untersuchen und weitere Informationen zu erhalten und sichert Ihnen gleichzeitig Ihre Anonymität zu.

6. UNTERSUCHUNG

Das Unternehmen untersucht alle im Rahmen dieser Richtlinie gemeldeten Fälle so schnell wie möglich, innerhalb der gesetzlichen Fristen, nachdem die Angelegenheit angezeigt worden ist. Das Legal & Compliance Team wird die Angelegenheit untersuchen und, falls erforderlich, einen externen Beauftragten zur Unterstützung bei der Durchführung der Untersuchung ernennen. Alle Untersuchungen werden auf faire, unabhängige und zeitnahe Weise durchgeführt, und es werden alle angemessenen Anstrengungen unternommen, um die Vertraulichkeit während der Untersuchung zu wahren.

Sofern die Meldung nicht anonym erfolgt, wird sich das Legal & Compliance Team über die von Ihnen bevorzugte Kommunikationsmethode mit Ihnen in Verbindung setzen, um den Untersuchungsprozess und alle anderen für die Untersuchung relevanten Schritte zu besprechen.

Auch wenn Sie sich entschieden haben, anonym zu bleiben, ermöglicht die Meldeplattform dem Legal & Compliance Team, Sie für weitere Informationen zu kontaktieren, wobei Ihre Anonymität gewahrt bleibt. Wenn keine zusätzlichen Informationen gesammelt werden konnten, wird die Untersuchung auf der Grundlage der ihm zur Verfügung gestellten Informationen durchgeführt.

Wenn möglich, wird das Legal & Compliance Team Ihnen eine Rückmeldung über den Fortschritt und den erwarteten Zeitrahmen der Untersuchung geben. Die Person, gegen die Anschuldigungen erhoben wurden, wird ebenfalls über die Meldung informiert und erhält Gelegenheit, sich zu äußern (es sei denn, es bestehen Einschränkungen oder andere vernünftige Gründe, dies nicht zu tun).

Soweit gesetzlich zulässig, kann das Legal & Compliance Team Sie und/oder eine Person, gegen die Anschuldigungen erhoben wurden, über die Ergebnisse informieren. Das Unternehmen wird die Vorwürfe in einem Bericht doku-

mentieren, der jedoch Eigentum des Unternehmens bleibt und nur dann an Sie oder die Person, gegen die die Vorwürfe erhoben wurden, weitergegeben wird, wenn das Unternehmen dies für angemessen hält.

7. SCHUTZ VON WHISTLEBLOWERN

Die Schikanierung, Belästigung o.ä. von Personen, die in gutem Glauben und in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie ein Anliegen vorgebracht haben, wird nicht toleriert.

Sollten Sie zu irgendeinem Zeitpunkt belästigt oder schikaniert werden, weil Sie eine dieser Richtlinie entsprechende Meldung vorgebracht haben, wenden Sie sich bitte so bald wie möglich an Ihren Vorgesetzten. Auch wenn dies hoffentlich nur selten vorkommt, ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass eine wissentlich falsche oder böswillige Meldung einen sehr ernststen Missbrauch unserer Whistleblowing-Regelung darstellen würde.

Schutz vor rechtlichen Schritten

Sie werden nicht zivil-, straf- oder verwaltungsrechtlich (einschließlich disziplinarrechtlicher Maßnahmen) belangt, wenn Sie im Rahmen dieser Richtlinie eine Meldung machen oder an einer Untersuchung teilnehmen.

Die von Ihnen bereitgestellten Informationen sind in Straf- oder Zivilverfahren nicht zulässig, außer in Verfahren wegen vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Meldung unwahrer/ falscher Informationen.

Schutz vor schädigendem Verhalten

Das Unternehmen (oder eine von ihm beauftragte Person) wird kein "nachteiliges Verhalten" gegen Sie vornehmen, wenn Sie eine Meldung im Rahmen dieser Richtlinie gemacht haben.

„Nachteiliges Verhalten“ umfasst dabei tatsächliches oder angedrohtes Verhalten wie z. B.:

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- Beeinträchtigung des Beschäftigungsverhältnisses, einschließlich Degradierung, Disziplinarmaßnahmen; Wechsel der Position oder der Aufgaben/ Versetzung;
- Diskriminierung;
- Belästigung, Mobbing oder Einschüchterung;
- Schäden oder Verletzungen (einschließlich psychischer Schäden);
- Schädigung des Eigentums/Rufs einer Person;
- Schädigung des Unternehmens oder der finanziellen Lage einer Person; oder jede andere Schädigung einer Person.

Das Unternehmen verbietet auch strikt jede Form von schädigendem Verhalten gegenüber Personen, die an einer Untersuchung einer Angelegenheit beteiligt sind, die im Rahmen dieser Richtlinie als Reaktion auf ihre Beteiligung an dieser Untersuchung bekannt wurde.

Das Unternehmen unternimmt alle angemessenen Schritte, um Sie vor schädlichem Verhalten zu schützen und ergreift die erforderlichen Maßnahmen, wenn ein solches Verhalten festgestellt wird. Gegebenenfalls kann das Unternehmen Ihnen gestatten, Ihre Aufgaben von einem anderen Ort aus zu erfüllen, Ihnen eine andere Funktion (auf derselben Ebene) zuzuweisen oder andere Änderungen an Ihrem Arbeitsplatz oder Ihren Aufgaben vorzunehmen, um Sie vor dem Risiko einer Beeinträchtigung zu schützen.

Schutz der Vertraulichkeit

Alle Informationen, die wir von Ihnen erhalten, werden vertraulich und sensibel behandelt.

Sie sind nicht verpflichtet, Ihren Namen anzugeben, wenn Sie eine Meldung machen. Auch wenn Sie eine anonyme Meldung machen, können Sie den Schutz dieser Richtlinie in Anspruch nehmen.

Wenn Sie im Rahmen dieser Richtlinie eine Meldung machen, wird Ihre Identität (oder jegliche Information, die Sie wahrscheinlich identifizieren würde) nur dann weitergegeben, wenn:

- Sie Ihre Zustimmung zur Weitergabe dieser Informationen geben; oder
- die Weitergabe gesetzlich erlaubt oder vorgeschrieben ist (z. B. wenn das Anliegen einem Rechtsanwalt gegenüber geäußert wird, um eine Rechtsberatung zu erhalten)
- wir glauben, dass Ihre Sicherheit oder die einer anderen Person gefährdet ist; oder
- wenn Sie ein sehr ernstes Problem ansprechen und wir es nicht weiterverfolgen können, ohne Ihre Identität preiszugeben. In solchen Fällen werden wir mit Ihnen besprechen, wie die Angelegenheit weiterverfolgt werden kann.

Wenn es für die effektive Untersuchung der Angelegenheit notwendig ist, Informationen preiszugeben, die wahrscheinlich zu Ihrer Identifizierung führen, werden alle angemessenen Schritte unternommen, um das Risiko zu verringern, dass Sie identifiziert werden. So werden beispielsweise alle persönlichen Informationen oder Hinweise darauf, dass Sie Zeuge eines Ereignisses waren, in jedem Bericht geschwärzt, Sie werden in einem geschlechtsneutralen Kontext genannt, und wenn möglich werden Sie kontaktiert, um bestimmte Aspekte Ihrer Offenlegung, die Sie versehentlich identifizieren könnten, zu identifizieren. Jede Meldung im Rahmen dieser Richtlinie wird von qualifizierten Mitarbeitern bearbeitet und untersucht.

Das Unternehmen ergreift außerdem die folgenden Maßnahmen zum Schutz Ihrer Identität:

- alle Papier- und elektronischen Dokumente und andere Materialien, die sich auf die Meldung beziehen, werden sicher aufbewahrt;
- der Zugang zu allen Informationen im Zusammenhang mit einer Meldung wird auf die Personen beschränkt, die direkt an der Bearbeitung und Untersuchung der Meldung beteiligt sind;
- nur eine begrenzte Anzahl von Personen, die direkt an der Bearbeitung und Untersuchung einer Meldung beteiligt sind, erhält Kenntnis von Ihrer Identität (vorbehaltlich Ihrer Zustimmung) oder von Informationen, die wahrscheinlich zu Ihrer Identifizierung führen;
- Mitteilungen und Dokumente, die sich auf die Untersuchung einer Meldung beziehen, werden nicht an eine E-Mail-Adresse oder an einen Drucker gesendet, auf den andere Mitarbeiter Zugriff haben; und
- jede Person, die an der Bearbeitung und Untersuchung einer Meldung beteiligt ist, wird auf die Vertraulichkeitsanforderungen hingewiesen, einschließlich der Tatsache, dass eine unbefugte Meldung Ihrer Identität eine Straftat darstellen kann.

Wenn Sie befürchten, dass Ihre Identität im Zusammenhang mit einer Meldung und ohne Ihre Zustimmung offengelegt wurde, können Sie den Data Privacy Specialist informieren.

8. VERFÜGBARE UNTERSTÜTZUNG

Gegebenenfalls kann das Unternehmen auch eine unabhängige Unterstützungsperson aus dem Team der lokalen Personalabteilung benennen, die sich um Ihre laufenden Anliegen kümmert.

9. SONSTIGE ANGELEGENHEITEN

Jeder Verstoß gegen diese Richtlinie wird ernst genommen und kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Soweit diese Richtlinie dem Unternehmen Verpflichtungen auferlegt, sind diese Verpflichtungen nicht vertraglich und begründen keine vertraglichen Rechte. Soweit in dieser Richtlinie Leistungen und Ansprüche für die Mitarbeiter beschrieben werden, sind diese nach eigenem Ermessen festgelegt und sollen ebenfalls nicht vertraglich geregelt werden. Die Beschäftigungsbedingungen, die vertraglich geregelt werden sollen, sind im schriftlichen Arbeitsvertrag des Mitarbeiters festgelegt.

Das Unternehmen kann diese Richtlinie jederzeit einseitig einführen, ändern, aufheben oder ersetzen.

Die Mitarbeiter sind angehalten, diese Richtlinie in Verbindung mit anderen relevanten Unternehmensrichtlinien zu lesen, darunter:

- Verhaltenskodex „NextPharma - Code of Conduct“
- Beschwerderichtlinie