

Dokumentenname: Medicover-Whistleblowing-Richtlinie ((aus dem Englischen ins Deutsche übertragen; Originaltitel: „Medicover Whistleblower Policy“)	Dokumentenart: Unternehmensrichtlinie	Version: 1.0
Genehmigt durch: Vorstand der Medicover AB (publ)	Dokumentenbesitzer: Group HR Director	Genehmigt am: 28.11.2018



Medicover-Whistleblowing-Richtlinie

Dokumentenname: Medicover-Whistleblowing-Richtlinie (aus dem Englischen ins Deutsche übertragen; Originaltitel: „Medicover Whistleblower Policy“)	Dokumentenart: Unternehmensrichtlinie	Version: 1.0
Genehmigt durch: Vorstand der Medicover AB (publ)	Dokumentenbesitzer: Group HR Director	Genehmigt am: 28.11.2018



INHALT

1	Einleitung	3
2	Zweck dieser Whistleblowing-Richtlinie	3
3	Für wen gilt diese Richtlinie?	3
4	Definitionen	3
5	Whistleblowing	3
5.1	Was ist schweres Fehlverhalten?	3
5.2	Meldeverfahren	4
5.2.1	Wann muss eine Meldung erfolgen?	4
5.2.2	Wie muss eine Meldung erfolgen?	5
5.3	Schutz	6
5.4	Falsche und böswillige Behauptungen.....	6
5.5	Antwort auf gemeldete Fälle	6
5.6	Personenbezogene Daten und Geheimhaltung	6
6	Pflichten	7
7	Kontakt und Fragen	7

Dokumentenname: Medicover-Whistleblowing-Richtlinie (aus dem Englischen ins Deutsche übertragen; Originaltitel: „Medicover Whistleblower Policy“)	Dokumentenart: Unternehmensrichtlinie	Version: 1.0
Genehmigt durch: Vorstand der Medicover AB (publ)	Dokumentenbesitzer: Group HR Director	Genehmigt am: 28.11.2018



1 Einleitung

Die Medicover-Gruppe (Medicover AB (publ) und deren Tochterunternehmen) („**Medicover**“ oder „**Medicover-Unternehmen**“) verpflichtet sich, ihre Geschäftstätigkeit gemäß den Vorgaben des Medicover-Verhaltenskodex (dem „**Code of Conduct**“) auszuüben. Medicover hat eine Whistleblower-Funktion eingeführt, um Risiken zu verwalten und um sicherzustellen, dass alle Medicover-Unternehmen dazu in der Lage sind, schnell und solide zu reagieren, falls ein vermuteter, schwerwiegender Verstoß gegen den Code of Conduct und sonstige Medicover-Richtlinien und/oder gegen lokales Recht oder lokale Verordnungen durch eine Person vorliegt, die eine wichtige Position oder Führungsposition innehat.

2 Zweck dieser Whistleblowing-Richtlinie

Diese Medicover-Whistleblowing-Richtlinie (diese „**Richtlinie**“) dient dazu, sämtliche Mitarbeiter (siehe nachfolgende Definition) dazu zu ermutigen, ihre Bedenken in Bezug auf schwerwiegendes Fehlverhalten in Bezug auf den Code of Conduct und sonstige Medicover-Richtlinien und/oder geltendes Recht oder Verordnungen einer Person zu äußern, die eine wichtige Position oder Führungsposition innehat, ohne aufgrund dessen ungerechte Behandlung, Diskriminierung oder Benachteiligungen fürchten zu müssen oder zu riskieren.

3 Für wen gilt diese Richtlinie?

Diese Richtlinie gilt für alle Medicover-Unternehmen und deren Mitarbeiter.

4 Definitionen

Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnen die nachstehenden Begriffe das Folgende:

„**Mitarbeiter**“ alle Personen, die für ein Medicover-Unternehmen auf Grundlage eines Arbeitsvertrags oder einer Honorarvereinbarung mit Medicover im Sinne einer selbstständigen oder ähnlichen Tätigkeit arbeiten oder Dienstleistungen erbringen. Der Begriff „**Mitarbeiter**“ schließt außerdem sämtliche Mitglieder des Vorstands, der Geschäftsführung, des Aufsichtsrats oder sonstiger juristischer Personen eines Medicover-Unternehmens ein.

„**HR/Legal**“ bezeichnet im Zusammenhang mit Berichten, Beschwerden, Fragen oder Bedenken, die Leitung der für Ihr jeweiliges Unternehmen zuständigen Personalabteilung oder Rechtsabteilung bzw. die Leitung der Personal- oder Rechtsabteilung Ihres Geschäftsbereichs oder der Rechtsabteilung bzw. Personalabteilung der Unternehmensgruppe, wobei, sofern bevorzugt, die jeweils in Ihrem Unternehmen vertretene Stelle anzusprechen ist.

5 Whistleblowing

5.1 Was ist schweres Fehlverhalten?

Schweres Fehlverhalten beinhaltet sämtliches illegales oder unrechtmäßiges Verhalten sowie schwerwiegende Unregelmäßigkeiten in Bezug auf die Geschäftstätigkeiten von Medicover und solches Verhalten oder solche Unregelmäßigkeiten, die das wesentliche Interesse von Medicover bzw. das Leben oder die Gesundheit von Einzelpersonen betreffen.

Hierzu gehören u. a.:

- Rechtswidrige Handlungen (strafrechtlich oder zivilrechtlich)

Dokumentenname: Medicover-Whistleblowing-Richtlinie (aus dem Englischen ins Deutsche übertragen; Originaltitel: „Medicover Whistleblower Policy“)	Dokumentenart: Unternehmensrichtlinie	Version: 1.0
Genehmigt durch: Vorstand der Medicover AB (publ)	Dokumentenbesitzer: Group HR Director	Genehmigt am: 28.11.2018



- Behandlungsfehler oder das Riskieren der Patientensicherheit (falls Patientendaten eingeschlossen sind, müssen die Daten anonymisiert übermittelt werden, sofern keine ordnungsgemäße Einwilligung des Patienten zur Veröffentlichung der Daten vorliegt)
- Verstöße gegen den Medicover-Verhaltenskodex
- Verstöße gegen die Medicover-Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung
- Vorsätzliche Verstöße gegen lokales Recht oder lokale Verordnungen
- Fragwürdige Buchführung, Betrug oder Prüfungspraktiken
- Risiken für Gesundheit, Sicherheit oder Umwelt
- Macht- oder Amtsmissbrauch zu nicht autorisierten Zwecken oder für versteckte Absichten
- Unfaire Diskriminierung, z. B. Diskriminierung aufgrund von Alter, Rasse, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung, Familienstand oder Elternschaft, politischer Überzeugung oder ethnischem Hintergrund im Rahmen der Beschäftigung oder der Erbringung von Dienstleistungen
- Interessenkonflikte
- Manipulation von Unternehmensdaten/ -aufzeichnungen/ -systemen
- Versuche, einen der vorstehenden Punkte zu verschleiern

Bei den vorstehenden Punkten handelt es sich nicht um eine umfassende Liste, sondern vielmehr um Beispiele der Arten von Verhalten und Benehmen, die als schweres Fehlverhalten interpretiert werden.

5.2 Meldeverfahren

5.2.1 Wann muss eine Meldung erfolgen?

Bedenken über sämtliche Unregelmäßigkeiten und Fehlverhalten, die sich auf Medicover beziehen, sind über die üblichen, intern verfügbaren Meldewege zu melden, beispielsweise durch Herantreten an Ihren Vorgesetzten, bzw. an die Personal- bzw. Rechtsabteilung, falls die Meldung Ihren Vorgesetzten betrifft.

Das Medicover-Meldesystem für Whistleblower darf *nur* als Meldeweg für *schweres Fehlverhalten* (siehe vorstehende Definition) verwendet werden, das von *Personen in den nachfolgend beschriebenen Positionen* begangen wird und sich auf die Geschäftstätigkeiten von Medicover bezieht. Das Meldesystem darf nur verwendet werden, das Problem durch die üblichen Meldewege für das Melden von Bedenken nicht effektiv behandelt wurde oder falls Sie triftigen Grund zu der Annahme haben, dass Sie bei Verwendung der üblichen, intern verfügbaren Meldewege Repressalien zu befürchten hätten.

Über diesen Meldeweg dürfen nur die folgenden Arten von schwerem Fehlverhalten gemeldet werden, *das durch Personen begangen wird, die eine wichtige oder leitende Position innehaben*: (i) Buchführung, interne Rechnungsprüfung, Prüfungsangelegenheiten, Bekämpfung von Bestechung sowie Bank- und Finanzverbrechen; und (ii) weitere schwere Vergehen, die sich auf das wesentliche Interesse von Medicover beziehen oder das Leben oder die Gesundheit von Einzelpersonen schädigen, z. B. schwere Umweltverbrechen, starke Unzulänglichkeiten und Behandlungsfehler, Patientensicherheit, Sicherheit am Arbeitsplatz und sehr schwere Arten von Diskriminierung oder Belästigung. Weitere Informationen darüber, welche Positionen als wichtige oder leitende Positionen gelten, finden sie im Medicover-Intranet.

Dokumentenname: Medicover-Whistleblowing-Richtlinie (aus dem Englischen ins Deutsche übertragen; Originaltitel: „Medicover Whistleblower Policy“)	Dokumentenart: Unternehmensrichtlinie	Version: 1.0
Genehmigt durch: Vorstand der Medicover AB (publ)	Dokumentenbesitzer: Group HR Director	Genehmigt am: 28.11.2018



5.2.2 Wie muss eine Meldung erfolgen?

Allgemeine Richtlinien

Mitarbeiter, die Bedenken über schweres Fehlverhalten aufgrund dieser Richtlinie vorbringen, sollten:

- die Informationen in gutem Glauben offenlegen
- triftige Gründe dafür haben, zu glauben, dass es sich um korrekte Informationen handelt
- nicht böswillig handeln und keine falschen Behauptungen machen
- keine persönlichen oder finanziellen Vorteile anstreben

Bitte beachten Sie, dass das Datenschutzrecht und die ärztliche Schweigepflicht gewahrt werden müssen.

Anonyme Meldungen vs. nicht anonyme Meldungen

Die Meldung muss schriftlich in englischer Sprache oder in einer der Landessprachen der Länder, in denen Medicover tätig ist, an eine der festgelegten Kontaktadressen erfolgen, die im Medicover-Intranet zur Verfügung gestellt werden.

Die Meldung wird gemäß den Informationen im Medicover-Intranet grundsätzlich und ausschließlich an die für Beschwerden von Whistleblowern zuständige Person weitergeleitet.

Es werden auch anonyme Meldungen akzeptiert. Der Bericht muss durch Ausfüllen und Einreichen des Berichts über den Meldeweg für anonyme Meldungen, der im Medicover-Intranet zur Verfügung steht, eingereicht werden. Die Meldung wird gemäß den Informationen im Medicover-Intranet an die für Beschwerden von Whistleblowern zuständige Person weitergeleitet.

Es wäre hilfreich, wenn der jeweilige Mitarbeiter beim Einreichen der Meldung seine Kontaktdaten angibt, um eine bessere Untersuchung eines schweren Fehlverhaltens zu ermöglichen. Auch wenn die Kontaktdaten angegeben werden, wird der Inhalt der Beschwerde mit größtmöglicher Vertraulichkeit behandelt, wobei dies jedoch auf das mindestmögliche Maß beschränkt wird, das für die Durchführung einer ausreichenden und fairen Untersuchung benötigt wird.

Inhalt der Meldung

Die Meldung sollte auf Fakten beruhen und die folgenden Fragen beantworten, um Medicover bei einer angemessenen Untersuchung zu unterstützen:

- Was ist wo und wann passiert?
- Wer war beteiligt?
- Ist mit einer Wiederholung des Vorfalls zu rechnen? Wenn ja, wann und wo?
- Wer könnte noch Kenntnis über den Vorfall bzw. Zugang zu den entsprechenden Informationen haben?
- Gibt es weitere Unterlagen oder Belege für den beschriebenen Vorfall? Falls ja, fügen Sie diese bitte bei.
- Gibt es weitere Informationen, die unter Umständen relevant und hilfreich sein könnten?

Dokumentenname: Medicover-Whistleblowing-Richtlinie (aus dem Englischen ins Deutsche übertragen; Originaltitel: „Medicover Whistleblower Policy“)	Dokumentenart: Unternehmensrichtlinie	Version: 1.0
Genehmigt durch: Vorstand der Medicover AB (publ)	Dokumentenbesitzer: Group HR Director	Genehmigt am: 28.11.2018



5.3 Schutz

Allen Mitarbeitern, die in gutem Glauben eine Meldung gemäß dieser Richtlinie erstellen, wird versichert, dass seitens des Unternehmens keinerlei Repressalien gegen sie geduldet werden.

5.4 Falsche und böswillige Behauptungen

Es dürfen keine böswilligen bzw. vorsätzlich falschen Behauptungen gemacht werden. Behauptungen, die nicht in gutem Glauben gemacht werden, stellen einen Missbrauch des Whistleblower-Verfahrens dar. Medicover betrachtet dies als schwerwiegende disziplinarische Vergehen, die im jeweils rechtlich gültigen Rahmen zu Disziplinarmaßnahmen führen können.

5.5 Antwort auf gemeldete Fälle

Zum Schutz der Mitarbeiter sowie der eines schwerwiegenden Fehlverhaltens verdächtigten Personen wird eine Erstbefragung durchgeführt, um zu bestimmen, ob eine Untersuchung angemessen ist und falls ja, auf welche Weise diese durchgeführt wird und welche Personen an der Untersuchung beteiligt sein müssen.

Die gemeldeten Fälle können ggf.:

- durch die Personalabteilung/Rechtsabteilung sowie ggf. mit Unterstützung anderer Mitarbeiter von Medicover (und, sofern angemessen und notwendig, unter Zuhilfenahme externer Berater oder unabhängiger Prüfer) untersucht werden.
- an die Polizei oder sonstige Strafverfolgungsbehörden weitergeleitet werden.

Falls dringender Handlungsbedarf besteht, kann dies auch vor einer Untersuchung erfolgen.

Sobald ein Vorfall von schwerem Fehlverhalten gemeldet wurde (sofern die Meldung nicht anonym erfolgt ist) erhält der Mitarbeiter, der die Meldung erstellt hat, innerhalb einer angemessenen Frist und sofern dies durch geltendes Datenschutzrecht zulässig ist, eine Antwort mit:

- einer Bestätigung, dass die Meldung eingegangen ist;
- Angaben darüber, wie der meldende Mitarbeiter die Angelegenheit zu behandeln hat;
- Informationen darüber, ob eine Erstbefragung durchgeführt wird;
- Angaben darüber, ob weitere Untersuchungsmaßnahmen stattfinden werden.

Wie viel Kontakt zwischen Medicover und dem meldenden Mitarbeiter stattfindet, hängt von der Art des gemeldeten Falls, den möglichen beinhalteten Schwierigkeiten und der Klarheit der zur Verfügung gestellten Informationen ab. Medicover wird den Mitarbeiter ggf. kontaktieren, wenn weitere Informationen benötigt werden.

Wenn eine interne Untersuchung durchgeführt wird, kann es dazu kommen, dass eine Meldung an die entsprechenden Strafverfolgungsbehörden weitergeleitet wird.

5.6 Personenbezogene Daten und Geheimhaltung

Medicover verarbeitet im Rahmen dieser Richtlinie im Rahmen des geltenden Datenschutzrechts die personenbezogenen Daten von Mitarbeitern, die zum Zweck dieser Richtlinie benötigt werden. Diese Verarbeitung beinhaltet das Erheben, Speichern und Übermitteln von Daten an Dritte, z. B. an Strafverfolgungsbehörden und externe Prüfer. Dies erfolgt ausschließlich falls es für die Untersuchungs- und Meldeverfahren notwendig ist sowie ausschließlich im notwendigen Umfang und in jedem Fall nur innerhalb des rechtlich zulässigen und notwendigen Rahmens. Zu den verarbeiteten personenbezogenen Daten zählen auch sämtliche Informationen, die über den

Dokumentenname: Medicover-Whistleblowing-Richtlinie (aus dem Englischen ins Deutsche übertragen; Originaltitel: „Medicover Whistleblower Policy“)	Dokumentenart: Unternehmensrichtlinie	Version: 1.0
Genehmigt durch: Vorstand der Medicover AB (publ)	Dokumentenbesitzer: Group HR Director	Genehmigt am: 28.11.2018



Meldeweg für Whistleblower bezogen werden, u. a. den Namen und die Kontaktdaten des meldenden Mitarbeiters (sofern keine anonyme Meldung vorliegt) und die Personen über die Meldungen gemacht werden sowie deren jeweilige Funktion bei Medicover. Die verarbeiteten Daten beinhalten ggf. auch personenbezogene Daten, die sich auf Rechtsverstöße beziehen.

Die jeweiligen personenbezogenen Daten können für die in dieser Richtlinie festgelegten Zwecke so lange wie notwendig und gesetzlich zulässig gespeichert werden. Das heißt, dass personenbezogene Daten, die in Zusammenhang mit einer Meldung, die nicht zu einer weiteren Untersuchung führt, oder in Zusammenhang mit einer unbegründeten Meldung verarbeitet werden, umgehend gelöscht werden. Meldungen, die zu einer Untersuchung führen, werden nach Abschluss der Untersuchung gelöscht oder gemäß den lokalen rechtlichen und regulatorischen Bestimmungen aufbewahrt, wenn eine Untersuchung zur Abhilfe oder zu sonstigen Maßnahmen geführt hat.

Medicover wendet sowohl organisatorische, als auch technische Maßnahmen an, um eine rechtmäßige und sichere Untersuchung zu gewährleisten und um sicherzustellen, dass personenbezogene Daten unter Einhaltung des geltenden Datenschutzrechts verarbeitet werden.

Medicover behandelt alle aufgrund dieser Richtlinie eingereichten Meldungen im gesetzlich zulässigen Maß, gemäß geltendem Datenschutzrecht und soweit dies mit der Durchführung einer ausreichenden und fairen Untersuchung vereinbar ist, als im höchsten Maße vertraulich.

6 Pflichten

Die Führungskräfte auf allen Unternehmensebenen sind dazu verpflichtet, die Mitarbeiter von Medicover über diese Richtlinie zu informieren und sie auf diese hinzuweisen.

7 Kontakt und Fragen

Allgemeine Fragen zu dieser Richtlinie sind an den Personalleiter der Unternehmensgruppe (Group HR Director) zu richten.

Sensible Fragen in Bezug auf diese Richtlinie können über die Whistleblower-Funktion über die Adresse gestellt werden, die im Medicover-Intranet angegeben wird.

Dokumentenname: Medicover-Whistleblowing-Richtlinie (aus dem Englischen ins Deutsche übertragen; Originaltitel: „Medicover Whistleblower Policy“)	Dokumentenart: Unternehmensrichtlinie	Version: 1.0
Genehmigt durch: Vorstand der Medicover AB (publ)	Dokumentenbesitzer: Group HR Director	Genehmigt am: 28.11.2018



Versionshistorie

<i>Version</i>	<i>Genehmigt am</i>	<i>Verfasser</i>
1.0	28.11.2018	Group HR Director

Dokumentendetails

	<i>Position</i>	<i>Datum</i>	<i>Unterschrift</i>
Verfasser	Group HR Director (Liselotte Bergmark)	19.11.2018	

Bevollmächtigung

	<i>Position</i>	<i>Datum</i>	<i>Unterschrift</i>
Bevollmächtigt von	Vorstandsvorsitzender (Fredrik Rågmark)	19.11.2018	
Unterzeichnet von	General Legal Counsel (Jenny Brandt)	19.11.2018	