

Richtlinie zu Meldungen und gegen Vergeltungsmaßnahmen, Global

22 April 2022

Letzte Überarbeitung: n.a



Richtlinien-Nr.	EI005	Zielgruppe	Global
Erstellungsdatum:	22 Apr 2022	Genehmigt durch	Chief E&I Officer; General Counsel

1.0 Zweck

Als Teil der ethischen Kultur von LivaNova (das „Unternehmen“) und zur Unterstützung des Ethik- und Geschäftsverhaltenskodex des Unternehmens (der „Kodex“) und des Ethik- und Compliance-Programms ist es unerlässlich, dass LivaNova-Mitarbeitern¹ und LivaNova-Drittparteien² Kommunikationskanäle zur Verfügung stehen, um tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten in gutem Glauben und ohne Angst³ vor Vergeltungsmaßnahmen⁴ zu melden⁵.

Zweck dieser Richtlinie ist Folgendes:

- **Ermutigung** von Mitarbeitern und Drittparteien, sich zu äußern, Fragen zu stellen oder Bedenken über potenzielles Fehlverhalten zu melden.
- **Erläutern** der Berichtswege, die für Meldungen zur Verfügung stehen, und der vorhandenen Prozesse zur Behandlung gemeldeter Angelegenheiten.
- **Schutz** von Mitarbeitern und Dritten, die in gutem Glauben Meldungen tätigen vor Vergeltungsmaßnahmen, und Versicherung, dass Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art nicht toleriert werden.
- **Verbesserung** einer Kultur der Offenheit, Verantwortlichkeit und Integrität.

2.0 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle LivaNova-Mitarbeiter in allen LivaNova-Funktionen, Geschäftseinheiten und Regionen sowie für alle LivaNova-Drittparteien.

LivaNova ist weltweit tätig und unterliegt internationalen Gesetzen sowie den Gesetzen jedes Landes, in dem wir tätig sind. Diese Richtlinie gilt in allen Ländern, in denen LivaNova tätig ist, und unterliegt allen geltenden lokalen Gesetzen und Vorschriften, wie z. B. landesspezifischen Datenschutzgesetzen, Whistleblowing- und Vergeltungsgesetzen und -vorschriften.

¹ Mitarbeiter – bezeichnet Vollzeit- und Teilzeitmitarbeiter, Leih- und Zeitarbeiter von LivaNova, einschließlich Freiwillige und bezahlte oder unbezahlte Auszubildende. Für die Zwecke dieser Richtlinie umfasst der Begriff auch alle Personen, die dem Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgan von LivaNova angehören, einschließlich nicht geschäftsführender Mitglieder.

² Drittparteien – bezeichnet die Berater, Auftragnehmer, Lieferanten, Vertriebs-/Marketingvermittler, Kunden von LivaNova und alle Personen, die unter der Aufsicht und Leitung der oben genannten Geschäftspartner arbeiten.

³ Fehlverhalten – bezeichnet Fehlverhalten, unethische Geschäftspraktiken oder unangemessene Unterlassungen innerhalb von LivaNova oder durch einen Drittvertreter von LivaNova, einschließlich Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften, Straftaten, Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder LivaNova-Richtlinien, wiederkehrende Verstöße gegen Unternehmensverfahren und Umstände, die LivaNovas Ruf direkt oder indirekt schädigen können.

⁴ Vergeltungsmaßnahmen treten auf, wenn jemand eine Person direkt oder indirekt dafür bestraft oder schädigt, dass sie sich an einer Melde-Aktion oder internen Untersuchungsaktivität beteiligt – oder die Absicht hat, sich daran zu beteiligen – oder um zu verhindern, dass die Person eine Meldung tätigt. Vergeltungsmaßnahmen können durch Verhalten oder Unterlassung oder schriftliche/mündliche Kommunikation erfolgen und in vielerlei Form auftreten.

⁵ Melden – bedeutet in gutem Glauben Bedenken, Aussagen, Fragen zu potenziellem oder vermeintlichem Fehlverhalten zu melden oder das Bewusstsein dafür zu schärfen.

Diese Richtlinie ist eine Erweiterung der im LivaNova-Kodex und den damit verbundenen Richtlinien enthaltenen Regeln und Leitlinien und gilt für jede Art von mutmaßlichem Fehlverhalten innerhalb von LivaNova oder durch Dritte, mit denen LivaNova Geschäfte tätigt.

3.0 Leitsätze

Diese Richtlinie ergänzt den LivaNova-Kodex, seine Richtlinien und Verfahren, insbesondere diejenigen zur Verhinderung und Aufdeckung von Fehlverhalten in Bezug auf Finanzen und Buchhaltung, interne Kontrollen und Prüfungen, Bestechung, Korruption, Vergeltung, Belästigung und Diskriminierung.

Die wichtigsten Grundsätze dieser Richtlinie zu Speak Up und gegen Vergeltungsmaßnahmen sind:

- 3.1 Jeder hat die Verantwortung und das Recht, Meldungen **in gutem Glauben sicher** zu tätigen.
- 3.2 Sich zu melden, bedeutet **Bedenken zu äußern, Fragen** zu stellen, oder über mutmaßliche Fehlverhalten zu sensibilisieren.
- 3.3 Die gemeldeten Angelegenheiten werden **vertraulich** behandelt, soweit dies nach den geltenden Gesetzen oder Vorschriften zulässig und vernünftigerweise praktikabel ist.
- 3.4 Untersuchungen werden **unparteiisch** durchgeführt.
- 3.5 **Vergeltungsmaßnahmen** jeglicher Art gegen Personen, die in gutem Glauben eine Meldung tätigen, werden nicht toleriert, und gutgläubige Meldende werden vor solchen Verhaltensweisen **geschützt**.
- 3.6 Im Rahmen des Meldungs-Programms und seiner Initiativen **setzt sich LivaNova für die psychologische Sicherheit seiner Mitarbeiter ein** und wird weiterhin Weiterbildungs- und Sensibilisierungsinitiativen zu Meldungen und gegen Vergeltungsmaßnahmen fördern.

4.0 Grundsaterklärungen

- 4.1 Es liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen, Fragen zu stellen oder Angelegenheiten über angebliches Fehlverhalten zu melden. LivaNova geht davon aus, dass Melder in gutem Glauben handeln, wenn sie eine Meldung tätigen. Diese Richtlinie verbietet es Mitarbeitern, wissentlich und absichtlich fälschlich und/oder in böser Absicht einen Verstoß zu melden. Jeder, der wissentlich oder rücksichtslos wider Treu und Glauben eine Meldung tätigt, kann disziplinarrechtlich belangt werden.
- 4.2 Die Meldekanäle von LivaNova zur Entgegennahme der gemeldeten Angelegenheit sind so aufgebaut, eingerichtet und betrieben, dass sie eine größtmögliche Vertraulichkeit ermöglichen (soweit dies nach den geltenden Gesetzen und Vorschriften zulässig und vernünftigerweise praktikabel ist) und den Zugriff nicht autorisierter Mitarbeiter auf diese Kanäle zu verhindern.
- 4.3 Mitarbeiter und Dritte sollten nicht versuchen, gemeldete Angelegenheiten selbst zu untersuchen oder zu lösen. Jeder Manager, der eine Beschwerde wegen angeblichen Fehlverhaltens entgegen nimmt, muss dies über eine der verfügbaren Meldekanäle melden. Einzelne Mitarbeiter, Manager und Direktoren können nicht im Alleingang feststellen, ob eine Untersuchung einer Angelegenheit nicht

erforderlich ist. Wie gemeldete Angelegenheiten bewertet und behandelt werden, ist im internen Untersuchungsverfahren des Unternehmens beschrieben.

- 4.4 Mitarbeiter und Dritte müssen sich stets an ihre Vertraulichkeitsverpflichtungen gegenüber LivaNova erinnern und daran, dass für jede einzelne gemeldete Angelegenheit Datenschutzgrundsätze gelten. Wenn Sie an einer Untersuchung beteiligt sind, diese kennen oder im Rahmen einer Untersuchung befragt werden, dürfen Sie Einzelheiten der Untersuchung an Personen außerhalb der mit der Untersuchung befassten Abteilung weitergeben oder erörtern, es sei denn, Sie sind anderweitig angewiesen worden.
- 4.5 Mitarbeiter dürfen niemanden einschüchtern, der sich in gutem Glauben und ohne Böswilligkeit meldet, oder Vergeltungsmaßnahmen gegen ihn einleiten. Vergeltungsmaßnahmen sind nicht nur schädlich für das Opfer, sondern können auch negative Auswirkungen auf unsere Unternehmenskultur haben, indem sie die Bereitschaft anderer Menschen, Meldungen zu tätigen, einschränken und die Arbeitsmoral insgesamt negativ beeinflussen.
- 4.6 LivaNova toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen in jeglicher Form, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die folgenden Szenarien:
 - 4.6.1 Negative Beschäftigungsmaßnahmen, wie z. B. Degradierung, Disziplinarmaßnahmen, Kündigung, Gehaltskürzung, ungerechtfertigte Stellen- oder Schichtwechsel (einschließlich Überstunden) oder – im Gegenzug – jegliche Bemühungen, die darauf abzielen, eine potenzielle Meldung durch wirtschaftliche Anreize oder andere Vorteile zu unterbinden;
 - 4.6.2 Maßnahmen, die die psychologische Sicherheit der Person untergraben – wie Einschüchterung, tatsächliche oder implizite Bedrohungen, Mobbing, Belästigung oder Diskriminierung;
 - 4.6.3 Bewusstes Ausschlussverhalten, wie z. B. das Ausschließen und/oder Vermeiden von Einzelpersonen, deren Ausschluss von wichtigen Meetings oder E-Mail-Ketten auf freiwillige und ungerechtfertigte Weise, das Zeigen der „kalten Schulter“ im Büro, das Verweigern von Telefonanrufen oder E-Mails auf freiwillige und ungerechtfertigte Weise, das Abhören der Person, das Eingreifen in die Beziehungen der Person zu anderen Mitarbeitern oder Dritten oder das Schaffen – oder das Ermöglichen – einer Arbeitsatmosphäre, die der Person gegenüber feindselig ist
- 4.7 Diese Richtlinie lässt die nationalen Vorschriften über die Ausübung des Rechts der Arbeitnehmer auf Anhörung ihrer Vertreter oder Gewerkschaften sowie das Recht der Arbeitnehmer und Gewerkschaften auf Abschluss von Tarifverträge unberührt.
- 4.8 LivaNova legt großen Wert auf seine Mitarbeiter und deren physische, aber auch psychische Sicherheit und setzt sich stark dafür ein, jeden Mitarbeiter, der sich in gutem Glauben meldet, vor Vergeltungsmaßnahmen von jemandem (nicht nur dem vermeintlichen Verdächtigen) so lange wie nötig zu schützen, selbst wenn die Untersuchung der gemeldeten Angelegenheit letztendlich mit einem unbegründeten oder unbestimmten Ergebnis endet.

5.0 So tätigen Sie eine Meldung



Health innovation that matters

LivaNova verfügt über mehrere Kanäle für Mitarbeiter, um Bedenken zu melden und sich sicher und anonym zu äußern – sofern dies nach geltendem Recht zulässig ist –, wenn sich etwas nicht richtig anfühlt und vermutet wird, dass ein Fehlverhalten vorliegt.

Sie können zunächst mit Ihrem direkten **Vorgesetzten**, dem **Manager** Ihres Vorgesetzten oder dem **Leiter des entsprechenden Teams** sprechen. Im Gegenzug müssen Vorgesetzte, Manager und Funktions-/Bereichsleiter die gemeldete Angelegenheit über einen der Meldekanäle von LivaNova weiterleiten.

Wenn dies nicht möglich ist – zum Beispiel, weil das angebliche Fehlverhalten die Geschäftsführung betrifft oder weil Sie sich über einen alternativen Meldekanal wohler fühlen –, stehen auch die folgenden Wege zur Verfügung:

- Melden Sie Ihre Bedenken direkt an unsere von Dritten verwaltete **LivaNova Ethik-Telefonnummer**:
 - Per Telefon: (800) 461-9330 (weitere lokale Nummern finden [finden Sie hier](#))
 - Über das Internet: <https://ethicshelpline.livanova.com>
- Sprechen Sie mit einem Mitglied des **Senior oder Executive Leadership Teams (SLT/ELT)**
- Sprechen Sie mit einem Mitglied der **Teams Ethics & Integrity (E&I), Legal oder Human Resources (HR)**
- Schreiben Sie eine **E-Mail** an E&I unter Ethics@livanova.com
- Senden Sie einen **Brief per Post** an:

Z.Hdn.: Chief Ethics and Integrity Officer
LivaNova PLC
20 Eastbourne Terrace
London
W2 6LG
Vereinigtes Königreich

Alle in gutem Glauben gemeldeten Fälle Berichte werden vertraulich behandelt, gemäß dem internen Untersuchungsverfahren von LivaNova untersucht und auf Grundlage der Ergebnisse der Untersuchung können geeignete Korrekturmaßnahmen ergriffen werden.

6.0 Interner Untersuchungsprozess

LivaNova nimmt alle Meldungen ernst und leitet ein Lösungsverfahren ein, um bei Bedarf konsistente Korrekturmaßnahmen zu ergreifen.

7.0 Externe Meldungen

Nichts in dieser oder anderen LivaNova-Richtlinien, -Verfahren oder dem Kodex verbietet es Mitarbeitern und Dritten, Verstöße gegen Gesetze oder Vorschriften an eine öffentliche Behörde, wie Regierungsbehörden oder Einrichtungen, Regulierungsbehörden oder zuständige Whistleblowing-Behörden oder die allgemeine Öffentlichkeit zu melden – oder andere Offenlegungen vorzunehmen, die durch solche Gesetze oder Vorschriften geschützt sind.



Health innovation that matters

Mitarbeiter und Dritte benötigen keine vorherige Genehmigung durch das Unternehmen oder einen Mitarbeiter des Unternehmens, um solche Meldungen oder Offenlegungen vorzunehmen, und sie sind nicht verpflichtet, das Unternehmen darüber zu informieren, dass sie solche Meldungen oder Offenlegungen gemacht haben.

8.0 Verstöße

Gegen Beschäftigte, die gegen diese Richtlinien und Verfahrensvorgaben (wiederholt) verstoßen, und gegen jede Führungskraft, die einen Mitarbeiter wissentlich hierzu autorisiert oder anweist, können entsprechende Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden, bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Bei LivaNova gelten strenge Vorschriften zur Verhinderung von Vergeltungsmaßnahmen. Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art gegen Personen, die eine Meldung in gutem Glauben tätigen, werden nicht toleriert.



Health innovation that matters

LivaNova PLC
Registriert in England und Wales
Registernr. 09451374
20 Eastbourne Terrace
London W2 6LG
Vereinigtes Königreich

