

Inhalt

1. ZWECK	1
2. GELTUNGSBEREICH	2
3. WHISTLEBLOWING vs. MELDUNG VON BESCHWERDEN	2
4. VON DIESER RICHTLINIE ABGEDECKTES FEHLVERHALTEN	3
5. VERTRAULICHKEIT UND ANONYME MELDUNG	3
6. MELDEKANÄLE	4
7. REGELN, DIE FÜR ALLE WHISTLEBLOWER-MELDUNGEN GELTEN	5
8. BEHANDLUNG VON MELDUNGEN	5
9. SCHUTZ VON WHISTLEBLOWERN / VERBOT VON VERGELTUNGSMASSNAHMEN ..	6
10. BEHANDLUNG PERSONENBEZOGENER DATEN	6
11. AUFBEWAHRUNG VON DOKUMENTEN	7
12. KONTAKTINFORMATIONEN	7
13. VERWANDTE DOKUMENTE	7
14. VERSIONSKONTROLLE	7

1. ZWECK

Perrigo Company plc („Perrigo“) hat sich bei der Ausübung seiner Geschäftstätigkeit den höchsten Standards der Ethik, Integrität, Ehrlichkeit und Verantwortlichkeit verpflichtet. Perrigo erwartet, dass jeder im Unternehmen bei der Erfüllung seiner Pflichten und Verantwortlichkeiten die gleichen Standards einhält.

Diese **Europäische Whistleblower Policy („Richtlinie“)** sollte in Verbindung mit dem Verhaltenskodex von Perrigo gelesen werden, der alle Mitarbeiter von Perrigo dazu verpflichtet, sich an den Wortlaut und den Geist der geltenden Gesetze, Regeln, Vorschriften und Richtlinien zu halten.

Der Zweck dieser **Richtlinie** ist es, die geschäftliche Integrität von Perrigo zu stärken, indem:

- die Mitarbeiter von Perrigo ermutigt und in die Lage versetzt werden, Bedenken über ungesetzliche oder andere unangemessene Aktivitäten auf sichere Weise zu äußern;
- die Schutzmaßnahmen für diejenigen erläutert werden, die in „gutem Glauben“ einen Verdacht auf Fehlverhalten melden (wie in Abschnitt 4 und Anhang A definiert);
- das richtige Verhalten und die Verantwortlichkeit des Einzelnen gefördert werden, und
- Perrigo und gegebenenfalls der Prüfungsausschuss frühzeitig auf laufende oder potenzielle schwerwiegende Probleme aufmerksam gemacht werden, damit angemessene Lösungen und Abhilfemaßnahmen ergriffen werden können.

In dieser Richtlinie wird dargelegt, wie die Mitarbeiter von Perrigo ihre Anliegen vertraulich und, soweit nach lokalem Recht zulässig, anonym vorbringen können, ohne dass es zu

Vergeltungsmaßnahmen, nachteiliger Behandlung, Diskriminierung oder Belästigung kommt. Diese Richtlinie ist auf der Website (www.perrigo.com) und im Intranet des Unternehmens (Inside Perrigo/Global Policies) verfügbar.

2. GELTUNGSBEREICH

Diese Richtlinie gilt für Angestellte, Zeitarbeiter, Auftragnehmer, Berater, operative Gruppen und Tochtergesellschaften, ehemalige Mitarbeiter von Perrigo oder andere, die in Europa (einschließlich aller Tochtergesellschaften in der Europäischen Union, den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums, Großbritannien und der Schweiz) (zusammen als „**Mitarbeiter von Perrigo**“ bezeichnet) in einer beruflichen Beziehung zu uns stehen.

Diese europäische Whistleblower Policy gilt nicht für Mitarbeiter von Perrigo in folgenden Ländern:

USA, Kanada, China, Indien, Türkei, Serbien, Ukraine	Bitte lesen Sie die Globale Whistleblower Policy von Perrigo.
Australien	Bitte beachten Sie die Australische Whistleblower Policy von Perrigo.

Diese Richtlinie gilt im größtmöglichen Umfang, den die geltenden Gesetze zulassen. In einigen Ländern erfordern die lokalen Gesetze jedoch Änderungen dieser Richtlinie. Bitte lesen Sie die lokalen Whistleblower-Gesetze in der EU („**Lokale Gesetze**“) für zusätzliche Vorschriften, die für Ihr Land gelten.

3. WHISTLEBLOWING vs. MELDUNG VON BESCHWERDEN

Es gibt einen Unterschied zwischen Whistleblowing und dem Vorbringen einer Beschwerde:

- **Whistleblowing** liegt vor, wenn eine Person Bedenken hinsichtlich einer potenziellen Gefahr, eines Fehlverhaltens oder einer Rechtswidrigkeit hat, die anderen am Arbeitsplatz schaden kann oder einen Aspekt des öffentlichen Interesses betrifft (z. B. weil Kunden, Dritte, Investoren oder die Öffentlichkeit im Allgemeinen bedroht sind, wie in Abschnitt 4 und ANHANG A erläutert wird). Die Person, die ein Fehlverhalten meldet, wird hier als „**Whistleblower**“ bezeichnet.
- **Eine Beschwerde** ist ein Anliegen, ein Problem oder eine Beanstandung, das bzw. die sich im Allgemeinen auf die eigene berufliche Position oder die persönlichen Umstände am Arbeitsplatz bezieht.

Wenn Mitarbeiter von Perrigo sich beschweren möchten, sollten sie **weiterhin die in Abschnitt 6 aufgeführten Meldekanäle nutzen**.

4. VON DIESER RICHTLINIE ABGEDECKTES FEHLVERHALTEN

Whistleblowing ist die Meldung von tatsächlichem oder vermutetem Fehlverhalten, Rechtswidrigkeiten, Missständen oder Gefahren im Zusammenhang mit den Aktivitäten von Perrigo („**Fehlverhalten**“), wie in Anhang A beschrieben und umfasst:

1. rechtswidrige Handlungen (d. h. Verstöße gegen geltende Gesetze oder behördliche Vorschriften);
2. einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex von Perrigo;
3. fragwürdige oder ungenaue Rechnungslegung/Buchführung oder Finanzberichterstattung;
4. Umgehung der internen Buchführungskontrollen oder der Prüfungspraxis;
5. andere schwerwiegende Angelegenheiten oder mutmaßliche Verstöße, die die Sicherheit am Arbeitsplatz beeinträchtigen oder einen Aspekt des öffentlichen Interesses betreffen, einschließlich Verstößen in den folgenden Bereichen:
 - (a) öffentliche Aufträge oder Beschaffung, staatliche Auftragsvergabe
 - (b) Wertpapiergesetze
 - (c) Finanzgesetze (z. B. Anti-Geldwäsche, Kartellrecht)
 - (d) Steuergesetze
 - (e) Produktsicherheit
 - (f) Umweltschutz
 - (g) öffentliche Gesundheit und Sicherheit
 - (h) Verbraucherschutz
 - (i) Datenschutz, Schutz personenbezogener Daten und Sicherheit von Netzwerken und Informationssystemen
 - (j) Transportsicherheit
 - (k) Lebens- und Futtermittelsicherheit
 - (l) Tiergesundheit und Tierschutz
 - (m) Bereitstellung oder Verwendung von Medikamenten
 - (n) Arbeitsbedingungen und Arbeitspraktiken, die die Gesundheit und Sicherheit der Angestellten beeinträchtigen können
 - (o) Strafgesetze (einschließlich Betrug, Korruption, Bestechung, Gewalt und Einschüchterung, kriminelle Sachbeschädigung usw.).

Alle oben aufgeführten Meldungen von Fehlverhalten werden als „**Whistleblower-Meldungen**“ bezeichnet. Mitarbeiter von Perrigo werden ermutigt, Whistleblower-Meldungen über die in Abschnitt 6 genannten Kanäle einzureichen.

5. VERTRAULICHKEIT UND ANONYME MELDUNG

Alle Meldungen von Whistleblowern werden streng vertraulich behandelt, und alle Untersuchungen werden vertraulich durchgeführt, um die Identität der Whistleblower und aller anderen beteiligten Personen zu schützen. Die Identität des Whistleblowers wird vertraulich behandelt, es sei denn, Perrigo (oder die zuständigen staatlichen Stellen) sind gesetzlich verpflichtet oder durch Gerichtsbeschluss oder ein rechtliches Verfahren gezwungen, diese Vertraulichkeit zu brechen, oder der Whistleblower stimmt der Offenlegung seiner Identität zu. Nur ausgewählte Personen, die davon Kenntnis haben müssen und deren Beteiligung für die Untersuchung oder Lösung der Whistleblower-Meldung erforderlich ist, werden in die Untersuchung und Reaktion auf eine Whistleblower-Meldung einbezogen. Zu diesen ausgewählten Personen kann auch ein externer Rechtsbeistand gehören. Es werden nur

personenbezogene Daten verarbeitet, die angemessen, relevant und notwendig sind, um die Whistleblower-Meldung zu bearbeiten.

Whistleblower können eine Whistleblower-Meldung anonym abgeben, und Perrigo wird den Wunsch des Whistleblowers respektieren, anonym zu bleiben. Perrigo ermutigt jedoch alle, die Whistleblower-Meldungen machen, sich zu identifizieren. Wenn eine Person eine anonyme Whistleblower-Meldung abgibt, kann es für Perrigo schwieriger sein, Nachfragen zu stellen, um alle Fakten zu erhalten und die Whistleblower-Meldung ordnungsgemäß zu untersuchen. Darüber hinaus kann es schwieriger sein, den Whistleblower über den Stand der Untersuchung der Whistleblower-Meldung durch Perrigo zu informieren.

Wenn eine Person anonym meldet, kann es für den Whistleblower schwieriger sein, nachzuweisen, dass er Anspruch auf den Schutz als Whistleblower nach den geltenden lokalen Gesetzen hat, da es möglicherweise keinen dokumentarischen Beweis dafür gibt, dass er der Whistleblower ist und daher zum Schutz berechtigt ist.

6. MELDEKANÄLE

Meldungen von Whistleblowern können mündlich, schriftlich oder während eines Treffens über einen der folgenden internen Kanäle übermittelt werden, die im Folgenden beschrieben werden.

Direkte Meldung:

- Vorgesetzter
- Manager oder ein leitender Angestellter
- Personalabteilung
- Global Compliance & Privacy (Global.Ethics@perrigo.com)
- Mitglied des juristischen Führungsteams

Indirekte Meldung (verfügbar in mehreren Sprachen):

- Tool für Online-Meldungen unter Ethicshotline.Perrigo.com
- rund um die Uhr erreichbare Telefon-Hotline (lokale Telefonnummern finden Sie unter Ethicshotline.Perrigo.com)
- Post an:
Perrigo Board of Directors, in care of General Counsel
The Sharp Building
Hogan Place
Dublin 2, Ireland

Wir ermutigen zwar zu internen Meldungen, wenn ein Fehlverhalten wirksam angegangen werden kann, aber Whistleblower-Meldungen können auch extern bei den zuständigen Behörden eingereicht werden. Nichts in dieser Richtlinie ist dazu gedacht, die Mitarbeiter von Perrigo darin zu beschränken, ihnen Hindernisse in den Weg zu legen oder sie daran zu hindern, Informationen an die zuständigen lokalen Regierungsbeamten, Gremien oder Behörden zu melden, wenn sie berechtigten Grund zu der Annahme haben, dass ein Gesetzesverstoß vorliegt. Die lokalen „EU Whistleblower Policy“-Gesetze geben Auskunft darüber, welche Regierungsbehörden in Ihrem Land zuständig sind und ob eine anonyme Meldung an diese Behörden möglich ist.

7. REGELN, DIE FÜR ALLE WHISTLEBLOWER-MELDUNGEN GELTEN

Mitarbeiter von Perrigo, die in gutem Glauben Whistleblower-Meldungen abgeben, sind vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt, wie in Abschnitt 9 erläutert. Eine Meldung in „**gutem Glauben**“ bedeutet, dass die meldende Person Informationen über Verstöße geliefert hat, von denen sie zum Zeitpunkt der Meldung berechtigten Grund zu der Annahme hatte, dass sie wahr sind und dass es sich um meldepflichtiges Fehlverhalten handelt. Um sicherzustellen, dass das gemeldete Fehlverhalten weiterverfolgt und untersucht werden kann, werden die Mitarbeiter von Perrigo ermutigt, so viele Informationen wie möglich, einschließlich begründeter Verdachtsmomente, über tatsächliche oder potenzielle Verstöße zu melden, die bei Perrigo aufgetreten sind oder mit hoher Wahrscheinlichkeit auftreten werden, sowie über Versuche, solche Verstöße zu verbergen.

Wenn eine Meldung in gutem Glauben erfolgt, aber die behaupteten Tatsachen durch die anschließende Untersuchung nicht bestätigt werden, werden keine Maßnahmen gegen den Whistleblower ergriffen. Meldungen von Whistleblowern, die nicht in gutem Glauben erfolgen, können zu disziplinarischen Maßnahmen und zum Verlust des Schutzes gemäß dieser Richtlinie und den geltenden Gesetzen führen, wie in Abschnitt 9 näher erläutert wird.

Der Whistleblower ist nicht verpflichtet, Beweise vorzulegen oder (eine) Person(en) zu identifizieren, die an dem Fehlverhalten beteiligt (ist) sind, um eine Whistleblower-Meldung abzugeben. Soweit dies gesetzlich zulässig ist, wird Perrigo Meldungen von Hinweisgebern auch dann untersuchen, wenn diese Informationen nicht enthalten sind.

Wenn der Whistleblower sich selbst identifiziert hat, hält Perrigo den Whistleblower über den Fortgang der Untersuchung und den voraussichtlichen Zeitrahmen auf dem Laufenden. Manchmal kann es jedoch aus Gründen der Vertraulichkeit nicht möglich sein, dass Perrigo dem Whistleblower bestimmte Einzelheiten unserer Untersuchung oder der daraufhin ergriffenen Disziplinarmaßnahmen mitteilt. Wenn dies der Fall ist, wird Perrigo dies dem Whistleblower erläutern. Der Whistleblower sollte alle Aspekte und Informationen über die Untersuchung von Perrigo vertraulich behandeln.

Außer bei anonymen Meldungen wird Perrigo den Eingang der Meldung innerhalb von sieben Tagen bestätigen und dem Whistleblower innerhalb von drei Monaten eine Rückmeldung über den Stand der Ermittlungen geben, sofern dies angemessen und möglich ist.

8. BEHANDLUNG VON MELDUNGEN

Perrigo verpflichtet sich, sicherzustellen, dass alle Meldungen von Whistleblowern angemessen, konsequent, fair und professionell behandelt werden. Perrigo wird sicherstellen, dass jede Whistleblower-Meldung von geeigneten, unabhängigen Stellen bearbeitet wird. So werden beispielsweise Whistleblower-Meldungen, die sich auf die Buchhaltung, die internen Buchhaltungskontrollen oder die Rechnungsprüfung beziehen, zunächst vom Leiter der Rechtsabteilung und gegebenenfalls vom Chief Financial Officer, dem Vorsitzenden des Audit-Komitees oder anderen Personen, die das Audit-Komitee als angemessen erachtet, geprüft.

Meldungen von Whistleblowern, die sich auf mutmaßliches Fehlverhalten von Perrigo-Führungskräften beziehen oder die rechtliche, ethische oder Compliance-Bedenken in Bezug auf Richtlinien oder Praktiken von Perrigo aufwerfen, werden zunächst vom Leiter der

Rechtsabteilung geprüft und an den leitenden unabhängigen Direktor des Vorstands des Unternehmens weitergeleitet. Andere Arten von Whistleblower-Meldungen werden über ähnliche und geeignete unabhängige Kanäle bearbeitet.

9. SCHUTZ VON WHISTLEBLOWERN / VERBOT VON VERGELTUNGSMASSNAHMEN

Unter Vergeltungsmaßnahmen sind alle direkten oder indirekten Handlungen oder Unterlassungen zu verstehen, die in einem arbeitsbezogenen Kontext erfolgen, durch Whistleblowing ausgelöst werden und dem Whistleblower einen ungerechtfertigten Schaden zufügen oder zufügen können. Vergeltungsmaßnahmen sind strengstens verboten. Perrigo wird sich nach Kräften bemühen, jede Form von Vergeltungsmaßnahmen von Perrigo und seinen Mitarbeitern gegen Mitarbeiter von Perrigo zu verhindern, die in gutem Glauben eine Meldung an einen Whistleblower eingereicht haben, ein Anliegen im Rahmen dieser Richtlinie äußern oder an der Untersuchung einer Meldung mitwirken.

Zu den verbotenen Vergeltungsmaßnahmen gehören unter anderem falsche gegenseitige Anzeigen, Entlassungen, Disziplinarmaßnahmen, Degradierungen, Verweigerung von Beförderungen, Verweigerung von Vergünstigungen, Versetzung in eine andere Abteilung oder ein anderes Büro, Einschränkung von Aufgaben oder Befugnissen, Drohungen, Belästigungen, Suspendierungen oder Kürzungen von Arbeitszeit oder Gehalt.

Gegen Mitarbeiter von Perrigo, die Vergeltungsmaßnahmen ergriffen, eine Untersuchung unzulässig behindert oder die Anonymität einer Person nicht gewahrt haben, werden disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eingeleitet. Jeder, der der Ansicht ist, dass er einem Verhalten ausgesetzt war, das gegen diese Richtlinie verstößt, sollte dieses Verhalten unverzüglich dem Team Global Compliance & Privacy und/oder dem Leiter der Rechtsabteilung von Perrigo melden.

Jede Person, die wissentlich eine irreführende oder falsche Meldung abgibt oder nicht von der Wahrheit oder Richtigkeit der Meldung überzeugt ist, ist nicht durch diese Richtlinie geschützt und kann ernsthaft disziplinarisch belangt werden, einschließlich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Darüber hinaus kann ein Whistleblower für jede persönliche Beteiligung an einem aufgedeckten Fehlverhalten während der Untersuchung haftbar gemacht werden.

10. BEHANDLUNG PERSONENBEZOGENER DATEN

Mitarbeiter von Perrigo sollten die EU-Whistleblower-Datenschutzhinweise von Perrigo lesen, um weitere Informationen darüber zu erhalten, wie Perrigo mit personenbezogenen Daten umgeht, und um weitere Einzelheiten und eine Erläuterung der Rechte zu erhalten, die sie in Bezug auf ihre personenbezogenen Daten haben können. Perrigo kann jedoch den Zugriff auf personenbezogene Daten, die bei der Bearbeitung und Untersuchung von Meldungen von Whistleblowern verarbeitet werden, zurückhalten oder verweigern, wenn dies zum Schutz der Integrität der Untersuchung erforderlich ist, wenn der Zugriff die Rechte und Freiheiten anderer beeinträchtigen könnte oder wenn eine Verzögerung unter den gegebenen Umständen anderweitig erforderlich ist.

Wie oben erläutert, wird die Identität des Whistleblowers vertraulich behandelt, es sei denn, Perrigo (oder die zuständigen staatlichen Stellen) sind gesetzlich verpflichtet, diese

Vertraulichkeit zu brechen, oder der Whistleblower stimmt der Offenlegung seiner Identität zu.

11. AUFBEWAHRUNG VON DOKUMENTEN

Sobald eine Untersuchung abgeschlossen ist, an die Behörden weitergeleitet oder anderweitig von Perrigo gelöst wurde, werden alle personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit der Meldung des Whistleblowers gelöscht oder archiviert, sobald dies unter den Umständen und den geltenden Gesetzen vertretbar ist. Geltende Gesetze können Perrigo dazu verpflichten, personenbezogene Daten innerhalb eines bestimmten Zeitraums zu löschen. Perrigo kann anonymisierte Daten über die Meldung eines Whistleblowers für statistische und Berichtszwecke aufbewahren.

Alle Dokumente im Zusammenhang mit einer Whistleblower-Meldung werden in gesicherten Akten aufbewahrt und in Übereinstimmung mit der Richtlinie von Perrigo zur Aufbewahrung von Dokumenten und den geltenden Gesetzen aufbewahrt.

12. KONTAKTINFORMATIONEN

Alle Fragen im Zusammenhang mit dieser Richtlinie oder der Umsetzung und Einhaltung von Gesetzen richten Sie bitte an:

- Global Compliance & Privacy (Global.Ethics@perrigo.com)
- Rechtsabteilung (Legal@perrigo.com)

13. VERWANDTE DOKUMENTE

- Antikorruptionsrichtlinie
- Australische Whistleblower Policy
- Verhaltenskodex
- Lokale Whistleblower-Gesetze in der EU
- Datenschutzerklärung für Whistleblower in der EU
- Globale Whistleblower Policy
- Richtlinie zum Schutz personenbezogener Daten

14. VERSIONSKONTROLLE

VERSIONSNR	VERSION 1.0
ABTEILUNG	GLOBAL COMPLIANCE & PRIVACY
DATUM DES INKRAFTTRETENS	16 JAN 2024

ANHANG A

Im Folgenden finden Sie Beispiele für die Art von Vorfällen oder Verhaltensweisen, die als Whistleblowing gemeldet werden können, um die Einhaltung rechtlicher oder ethischer Vorschriften zu gewährleisten.

- | | |
|---|---|
| 1. Unregelmäßigkeiten in der Buchhaltung | 22. Unzulässige Geschenke und Bewirtung |
| 2. Angelegenheiten der Buchhaltung oder Kontrolle | 23. Unangemessener Umgang mit Geschäftspartnern (einschließlich |

- | | |
|--|---|
| 3. Falschdarstellung in der Buchhaltung | möglicher Verstöße gegen Kartell- oder Wettbewerbsgesetze, Schmiergelder oder Bestechungsgelder) |
| 4. Unerwünschte Ereignisse (unerwünschte Reaktion auf ein Perrigo-Produkt) | |
| 5. Unregelmäßigkeiten bei Werbung und Verkaufsförderung (einschließlich möglicher Falschdarstellungen, anderer Verstöße gegen das Werberecht oder möglicher Verstöße gegen das Kartell- oder Wettbewerbsrecht) | 24. Unangemessene Aktivitäten außerhalb des Unternehmens (d. h. Verstöße gegen den Verhaltenskodex außerhalb des Arbeitsplatzes) |
| 6. Kartellrecht, Wettbewerbsrecht, öffentliches Auftragswesen und unlauterer Wettbewerb | 25. Unangemessene politische Aktivitäten (d. h. unerlaubte Nutzung von Unternehmensressourcen für politische Aktivitäten und/oder unerlaubte Lobbyarbeit) |
| 7. Bestechung und Schmiergelder | 26. Arbeitsunfälle |
| 8. Verstöße gegen den Verhaltenskodex | 27. Insider-Handel |
| 9. Verstöße gegen Compliance- und Regulierungsvorschriften (nicht finanzieller Art) | 28. Verletzung oder Missbrauch von geistigem Eigentum und vertraulichen Informationen |
| 10. Verstöße gegen Compliance- und Regulierungsvorschriften, einschließlich Körperschaftssteuer (finanziell) | 29. Verstöße im internationalen Handel |
| 11. Interessenkonflikt | 30. Verletzung der IT-Sicherheit, Verstoß gegen Richtlinien |
| 12. Verbraucherschutz | 31. Missbräuchliche Verwendung von Firmengeldern |
| 13. Unternehmensskandal (d. h. alle schwerwiegenden Verstöße gegen den Verhaltenskodex, die sich negativ auf die Reputation des Unternehmens auswirken) | 32. Fehlgebrauch/Missbrauch von Macht, Autorität oder Kontrolle |
| 14. Defekte Produkte | 33. Geldwäsche |
| 15. Umweltprobleme | 34. Betrug bei der Gehaltsabrechnung |
| 16. Unregelmäßigkeiten bei Spesenmeldungen | 35. Vorfall im Bereich Produktqualität und -sicherheit |
| 17. Fälschungen | 36. Datenschutz und Schutz personenbezogener Daten |
| 18. Finanzielle Unregelmäßigkeiten | 37. Öffentliche Gesundheit |
| 19. Betrug | 38. Vergeltung |
| 20. Verstöße gegen die guten Herstellungspraktiken | 39. Bedrohung der öffentlichen Sicherheit |
| 21. Unregelmäßigkeiten bei öffentlichen Aufträgen | 40. Ungewöhnliche oder verdächtige Aktivitäten |
| | 41. Bedenken gegenüber Lieferanten und Auftragnehmern |
| | 42. Verstöße gegen Wertpapiergesetze |