



## Hintergrund

Smiths hat sich der Ehrlichkeit und Integrität bei der Führung seiner Geschäfte verpflichtet. Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitenden, dass sie hohe Standards wahren und unseren Verhaltenskodex für Geschäftsethik einhalten. Eine Kultur der Offenheit und Rechenschaftspflicht ist unerlässlich, um rechtswidriges oder unethisches Verhalten zu verhindern und gegebenenfalls auftretende Probleme angehen zu können. Das Verschweigen eines möglichen Fehlverhaltens kann eine Situation verschlimmern. Im Zweifelsfall sollten Sie deshalb den Mund aufmachen - Speak out.

Diese Konzernrichtlinie 2.5 - Speak Out gilt für alle Mitarbeitenden der Smiths Group und ihrer Geschäftsbereiche. Die Richtlinie ermutigt jeden, vermutetes Fehlverhalten über die geeigneten Kanäle zu melden, gibt Anleitungen, wie Bedenken zu melden sind, erläutert den Ermittlungsprozess von Smiths und erinnert die Kolleg/innen daran, dass Smiths jede Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die Bedenken äußern, nicht tolerieren wird.

## Richtlinie 2.5 - Speak Out

### Wer sollte den Mund aufmachen?

Jeder, der Bedenken bezüglich eines möglichen Missstands oder Verhaltens bei Smiths oder einem seiner Geschäftspartner äußern möchte, sollte dies tun.

Jeder kann sein Anliegen vorbringen, indem er sich an die Leitung der Smiths Group oder eines Geschäftsbereichs wendet oder es bei der Smiths Speak-Out-Hotline meldet. Dazu gehören unter anderem alle Personen, die für oder im Auftrag von Smiths arbeiten (z. B. Kollegen, Praktikanten, Auftragnehmer und Zeitarbeiter), oder alle Personen, die in einer Geschäftsbeziehung zu Smiths stehen (z. B. Geschäftspartner, Lieferanten, Aktionäre, Agenten, Vertriebshändler, Vertreter, Regierungsbeamte und Kunden).

### Welche Probleme sollten bei der Speak-Out-Hotline gemeldet werden?

Die Speak-Out-Hotline sollte genutzt werden, um echte Bedenken über Fehlverhalten, vermutetes Fehlverhalten oder Gefahren bei der Arbeit innerhalb von Smiths oder bei seinen Geschäftspartnern zu äußern. Fehlverhalten umfasst jede Übertretung des Gesetzes, des Geschäftsethikkodex von Smiths, des Lieferantenethikkodex, der Menschenrechtsrichtlinie oder anderer Richtlinien, die für Smiths gelten.

Beispiele für Bedenken, die über die Speak-Out-Hotline gemeldet werden sollten:

- Betrug, Bedenken hinsichtlich der Buchhaltung oder Rechnungsprüfung
- Diskriminierung oder Mobbing
- Verstöße gegen Wettbewerbs- oder Vergabegesetze und -vorschriften
- Mangelhafte finanzielle oder nicht-finanzielle Buchführung
- Interessenkonflikte
- Bestechung oder Korruption
- Verstöße gegen unsere Menschenrechtsrichtlinie, einschließlich Zwangsarbeit/unfreiwillige Arbeit, Kinderarbeit, unmenschliche Behandlung am Arbeitsplatz, Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz/Voreingenommenheit, das Recht auf einen existenzsichernden Lohn, das Recht auf angemessene Arbeitszeiten und Urlaub, Vereinigungsfreiheit, das Recht auf einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz
- Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsfragen, einschließlich Fragen der Produktsicherheit
- Unsachgemäße Verwendung von Unternehmensressourcen
- Weitergabe vertraulicher Informationen
- Verstöße gegen unsere Richtlinien zu Geschenken, Bewirtung und Einladungen
- Verstoß gegen unsere Datenschutzverpflichtungen
- Steuerhinterziehung oder die Beihilfe zur Steuerhinterziehung
- Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung
- Verhalten, das unserem Ruf oder unserem finanziellen Wohlergehen schaden könnte
- Verstöße gegen Ausfuhr- und Einfuhrkontrollgesetze, -vorschriften oder -richtlinien
- Nichteinhaltung gesetzlicher oder beruflicher Verpflichtungen oder behördlicher Auflagen
- Das absichtliche Verschweigen einer der oben genannten Sachverhalte.

### Welche Arten von Anliegen eignen sich besser für andere Meldewege?

- Unmittelbare Bedrohung von Leben, Sicherheit oder Eigentum. Wenden Sie sich an die örtlichen Notrufdienste und ggf. an Ihr Management vor Ort.
- Fragen oder Beschwerden, die Sie im Zusammenhang mit Ihren Beschäftigungsbedingungen haben. Wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten oder an die örtliche oder regionale Personalabteilung.
- Zwischenmenschliche Konflikte oder Fragen zu Ihrer Leistungsbeurteilung. Erwägen Sie zunächst, ob ein Gespräch mit der betreffenden Person der beste Weg ist, das Problem zu lösen. Sie können Ihr Anliegen auch bei Ihrem direkten Vorgesetzten oder bei der lokalen oder regionalen Personalabteilung vorbringen.
- Falsche Anschuldigungen. Falsche Anschuldigungen können disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen.

### Mit wem sollte ich zuerst sprechen?

Grundsätzlich gilt: Wenn Ihr Anliegen eine Meinungsverschiedenheit oder respektloses Verhalten betrifft, sollten Sie zunächst überlegen, ob es nicht am wirksamsten ist, es mit der betreffenden Person zu besprechen. Sollte dies nicht angebracht sein, können Sie die Angelegenheit über einen der folgenden Kanäle vorbringen.

Bei anderen Anliegen ist die erste Person, an die Sie sich wenden sollten, häufig Ihr direkter Vorgesetzter, die Personalabteilung oder die Rechtsabteilung.

Wenn Sie ein Fehlverhalten vermuten und der Meinung sind, dass es nicht über die verfügbaren Kanäle innerhalb Ihrer Abteilung behandelt werden kann oder sollte, oder wenn Sie sich unwohl dabei fühlen, mit diesen Kolleg/innen zu sprechen, sollten Sie die Speak-Out-Hotline nutzen.

### Wie kann ich die Speak-Out-Hotline erreichen?

Sie können die Speak-Out-Hotline von Smiths **online, per Telefon oder per E-Mail** erreichen.

Über die Speak-Out-Hotline können Sie Ihre Bedenken vertraulich in Ihrer eigenen Muttersprache äußern. Speak-Out-Berichte werden in einem unabhängigen Softwaresystem eines Drittanbieters gespeichert und vom Ethics & Compliance-Team (E&C) der Smiths Group überprüft und verwaltet. Die Speak-Out-Hotline ist rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr erreichbar.

Es gibt 3 Möglichkeiten, um einen Meldebericht einzureichen:

#### ONLINE



Um eine Online-Meldung zu machen, besuchen Sie die Speak-Out-Website unter <http://speakout.smiths.com>. Hier können Sie ein Formular ausfüllen, um Ihr Anliegen vorzubringen. Sie finden auch einen Link auf der Intranet-

## Speak Out-Konzernrichtlinie

Unternehmensführung | 2.5 | Richtlinien der Smiths Group

Verpflichtende Richtlinie

Homepage Ihres Geschäftsbereichs oder auf der Smiths Now App im Hauptmenü.

### TELEFON



Wenn Sie Ihr Anliegen telefonisch vorbringen möchten, wählen Sie die entsprechende Speak-Out-Telefonnummer für Ihr Land. Die Telefonnummern finden Sie hier: [<http://speakout.smiths.com>](http://speakout.smiths.com)

### E-MAIL



Sie können mutmaßliches Fehlverhalten der Abteilung für Ethik und Compliance in einer vertraulichen E-Mail an folgende Adresse melden [<speakout@smiths.com>](mailto:speakout@smiths.com). Sie können sich auch direkt an die Abteilung Ethik und Compliance wenden.

Nachdem Sie Ihren Bericht erstellt haben (online, per Telefon oder E-Mail), erhalten Sie einen eindeutigen Code, den so genannten „Berichtsschlüssel“. Mit diesem Schlüssel können Sie einen Rückruf tätigen oder die Website ([<http://speakout.smiths.com>](http://speakout.smiths.com)) aufrufen, um den Stand der Bearbeitung Ihres Berichts zu überprüfen. Sie können sehen, ob die Person, die Ihren Bericht bearbeitet, ein Feedback für Sie hat oder Fragen stellt. Gegebenenfalls können Sie zusätzliche Informationen bereitstellen. Ihr Berichtsschlüssel ist besonders wichtig, wenn Sie anonym bleiben möchten, da wir Sie nur über die Website kontaktieren können. Alle Meldungen, die über Speak Out eingehen, werden zur weiteren Bearbeitung an E&C weitergeleitet.

## Wer kann meinen Speak-Out-Bericht sehen?

Speak-Out-Meldungen, die wie oben beschrieben online, telefonisch oder per E-Mail eingehen, werden von einem Mitarbeiter des Smiths Ethics & Compliance Teams (E&C) geprüft. Meldungen, die online oder per E-Mail gemacht werden, gehen direkt an E&C. Wenn sie telefonisch im Speak-Out-Callcenter eingehen, werden sie vom Mitarbeiter des Callcenters in das Smiths Speak-Out-System eingegeben, und E&C wird benachrichtigt. Welche Person in E&C Ihren Bericht verwaltet, hängt von Ihrem Standort und Ihrer Zeitzone ab. Bei E&C eingehende Berichte werden vertraulich behandelt (siehe unten). Wenn Sie lieber anonym bleiben möchten, lesen Sie den Abschnitt „Kann ich mich anonym bei der Speak-Out-Hotline melden?“ weiter unten.

Wenn Sie es vorziehen, dass Ihre Meldung vor Ort bearbeitet wird (d. h. von jemandem in dem Land oder an dem Standort, an dem Sie sich befinden), ist das **kein** Problem. Sie müssen mit Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder einem Vertreter der Rechtsabteilung sprechen, um die Untersuchung einzuleiten. Wenn Sie Hilfe benötigen, um eine Untersuchung vor Ort einzuleiten, können Sie sich ebenfalls über die Speak-Out-Hotline an E&C wenden. Sofern keine rechtlichen Gründe dagegen sprechen, die Ergebnisse einer Untersuchung außerhalb des Landes, in dem sie durchgeführt wird, weiterzugeben, werden diese

Ergebnisse in das Ethikmanagementsystem von Smiths hochgeladen. Alle Meldungen im System werden streng vertraulich behandelt.

### Welche Art von Angaben muss ich in einem Speak-Out-Bericht machen?

Wenn Sie eine Meldung machen (ob persönlich, online, telefonisch oder per E-Mail), geben Sie bitte so viele Detailinformationen an, wie Sie können, damit E&C Ihr Anliegen beurteilen und untersuchen kann, z. B:

- **Wer?** Vor- und Nachname der beteiligten Personen
- **Was?** Hintergrund, Vorgeschichte und Gründe für das Anliegen
- **Wo?** Angaben zum Ort oder Standort
- **Wann?** Datum und Uhrzeit
- **Wie?** Unterlagen oder andere relevante Informationen zur Begründung des Anliegens

Je mehr Informationen Sie zur Verfügung stellen können, desto einfacher ist es für E&C, Nachforschungen anzustellen.

### Was mache ich, wenn ich nicht alle Fakten kenne?

Es macht nichts, wenn Sie nicht alle Fakten kennen. Smiths E&C erwartet nicht, dass Sie alle Antworten wissen oder dass Sie Ihr Anliegen beweisen. Wir möchten Sie ermuntern, trotzdem etwas zu sagen, und zwar so bald wie möglich. Nichts zu sagen kann eine negative Situation noch verschlimmern. Unabhängig davon, ob Sie von einem Fehlverhalten wissen oder einen Verdacht hegen, sollten Sie die Informationen, die Sie haben, weitergeben. Erlauben Sie E&C, die Angelegenheit zu untersuchen, um festzustellen, ob es einen Grund zur Besorgnis gibt.

Untersuchen Sie die Angelegenheit niemals selbst und machen Sie sich nicht auf die Suche nach Beweisen, um den Fall zu untermauern. Wir gewährleisten, dass keine disziplinarischen oder sonstigen Maßnahmen gegen Sie ergriffen werden, wenn Sie ein ernsthaftes Anliegen vorbringen, das sich später als falsch oder irreführend herausstellt. Auch die Person(en), die Sie melden, werden in keiner Weise benachteiligt, wenn Sie eine echte Besorgnis geäußert haben, die sich letztlich nicht bestätigen lässt. Dies ist ein weiterer wichtiger Grund, warum die betreffenden Ermittlungen vertraulich behandelt werden.

## Schutz: Vertraulichkeit und Verbot von Vergeltung

### Bleiben alle Berichte vertraulich?

Ja, alle Berichte bleiben vertraulich. Angaben zu Ihrem Anliegen werden nur an eine begrenzte Anzahl von Personen weitergegeben, die sie unbedingt kennen müssen, und das Group Ethics & Compliance Team von Smiths wird Sie darüber regelmäßig informieren. Falls die Weitergabe des Berichts an eine bestimmte Person heikel sein sollte, wird das Team für Ethik und Compliance dies vorher mit Ihnen besprechen. Außerhalb dieses kleinen Kreises werden Informationen nur dann weitergegeben, wenn wir gesetzlich dazu verpflichtet sind oder ein wichtiges öffentliches Interesse auf dem Spiel steht. Im Rahmen der Ermittlungen kann es erforderlich sein, die betroffene Person darüber zu informieren, dass eine Beschwerde gegen sie eingereicht wurde, wobei wir jedoch (sofern wir nicht gesetzlich dazu verpflichtet sind) Ihre Identität nicht preisgeben

## Speak Out-Konzernrichtlinie

Unternehmensführung | 2.5 | Richtlinien der Smiths Group

Verpflichtende Richtlinie

werden. Wir werden alle angemessenen Maßnahmen ergreifen, um die Vertraulichkeit Ihrer Identität zu gewährleisten.

Sie können uns helfen, die Vertraulichkeit zu wahren, indem Sie Ihren Bericht nicht mit Ihren Kollegen oder anderen Personen besprechen (obwohl es Ihnen natürlich jederzeit freisteht, fachliche Beratung oder Unterstützung in Anspruch zu nehmen, wenn Sie dies für nötig halten).

### Kann ich mich anonym bei der Speak-Out-Hotline melden?

Ja, Sie können sich melden und Ihre Bedenken anonym äußern (sofern dies nach den Gesetzen des Landes, in dem Sie sich befinden, zulässig ist). Wir ziehen es jedoch vor, dass Sie dem Ethik- und Compliance-Team Ihre Identität mitteilen, da es für das Team schwieriger und unter Umständen sogar unmöglich ist, Meldungen zu untersuchen, die anonym abgegeben werden (z. B. wenn das Team nicht weiß, an wen es sich bei Fragen und Unklarheiten wenden soll).

### Wird meine Privatsphäre geschützt?

Ja, Smiths verpflichtet sich, die Privatsphäre aller Beteiligten zu schützen. Wir werden alle angemessenen Maßnahmen ergreifen, um die Vertraulichkeit Ihrer Identität zu gewährleisten. Personenbezogene Daten, die im Rahmen von Speak Out erhoben werden, werden nur für die in dieser Richtlinie erläuterten Zwecke oder zur Wahrung des Gesetzes oder eines wichtigen öffentlichen Interesses verwendet. Klicken Sie [hier](#) für den Datenschutzhinweis von Smiths und [hier](#) für den Datenschutzhinweis für Mitarbeiter von Smiths, um weitere Einzelheiten über den Schutz personenbezogener Daten zu erfahren.

### Verbot von Vergeltung: Wie werde ich geschützt, wenn ich etwas melde?

Es wird von unseren Mitarbeitenden erwartet, dass sie im Zweifelsfall etwas sagen, weshalb Mitarbeitende, die sich melden, vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt sind. Sie können sich darauf verlassen, dass Ihnen keine Nachteile entstehen, wenn Sie in gutem Glauben Bedenken wegen eines vermuteten Fehlverhaltens äußern. Drohungen oder Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art werden nicht geduldet. Dazu gehören: Drohungen gegen Ihren Beschäftigungsstatus (einschließlich Entlassung), Disziplinarmaßnahmen (einschließlich Suspendierung und Herabstufung), Vergeltungsmaßnahmen durch ungünstige Behandlung (einschließlich Verweigerung von Schulungen, Ausschluss von Aktivitäten und Sitzungen oder schlechte Beurteilungen), Einschüchterung oder Belästigung im Zusammenhang mit dem Vorbringen von Bedenken.

Vergeltungsmaßnahmen werden als ernste disziplinarische Angelegenheit behandelt. Wenn das E&C-Team der Ansicht ist, dass ein erhöhtes Risiko von Vergeltungsmaßnahmen besteht, wird es nach Abschluss der Untersuchung mit der meldenden Person Kontakt aufnehmen, um sicherzustellen, dass sich die Person in ihrer Rolle sicher fühlt und keine Vergeltungsmaßnahmen erfolgt sind. Wenn Sie zu irgendeinem Zeitpunkt nach einer Speak-Out-Meldung Bedenken wegen Vergeltungsmaßnahmen haben, sollten Sie sich unverzüglich an E&C, ein Mitglied des Legal-Teams oder Ihre örtliche Personalleitung wenden.

### Was geschieht bei einem Missbrauch dieser Richtlinie?

Es ist ein Verstoß gegen unseren Geschäftsethikkodex und die Werte von Smiths, wissentlich eine falsche Anschuldigung zu erheben, Ermittler anzulügen, eine Untersuchung zu behindern oder die Mitwirkung an

einer Untersuchung zu verweigern. Solche Verhaltensweisen können disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen.

### Was ist mit externem „Whistleblowing“?

Wir empfehlen Ihnen dringend, Ihre Bedenken intern über einen der verfügbaren Kanäle vorzubringen. Wenn Sie sich intern äußern, geben Sie uns die Möglichkeit, die Angelegenheit zu untersuchen und bei Bedarf zu handeln. Auf diese Weise können wir Smiths gemeinsam wirklich verbessern. Wenn Sie jedoch ein Problem einer externen Stelle (z. B. dem britischen Serious Fraud Office oder dem Information Commissioner's Office) melden möchten, finden Sie auf deren Websites Informationen darüber, wie Sie eine Meldung machen können. Wenn Sie nicht im Vereinigten Königreich ansässig sind, stehen Ihnen andere externe Stellen zur Verfügung, bei denen Sie Bedenken äußern können; Einzelheiten finden Sie online.

### Was kann ich erwarten, wenn ich die Speak-Out-Hotline verwende?

Smiths nimmt jede Meldung über mögliches Fehlverhalten ernst. Wenn Sie eine Meldung bei der Speak-Out-Hotline einreichen, bestätigt das E&C-Team den Eingang so schnell wie möglich, auf jeden Fall aber innerhalb von 7 Tagen, und teilt Ihnen nach Möglichkeit mit, wie lange die Bearbeitung und Bewertung Ihres Anliegens voraussichtlich dauern wird. Die Zeit, die für die Untersuchung eines Anliegens benötigt wird, hängt davon ab, um welche Art von Anliegen es sich handelt. Komplexere Berichte nehmen in der Regel 1-3 Monate in Anspruch. Sie werden über das Gesamtergebnis informiert (d. h. darüber, ob wir ein Fehlverhalten festgestellt haben oder nicht), aber nicht über alle Einzelheiten des Ergebnisses oder der getroffenen Maßnahmen. Dies dient der Vertraulichkeit, dem Datenschutz und den gesetzlichen Rechten aller Beteiligten. Unabhängig davon, ob die Untersuchung abgeschlossen ist oder nicht, werden Sie spätestens 3 Monate nach Ihrer Meldung über die eingeleiteten Schritte informiert.

### Wer kümmert sich um meine Bedenken, und wie?

Alle Anliegen, die bei Smiths eingehen, werden in einem sicheren Fallmanagementsystem eines Drittanbieters erfasst. In der Regel führt E&C die Untersuchung durch. Es kann jedoch sein, dass E&C auf das Fachwissen anderer Funktionen zurückgreifen muss (z. B. HR, HSE, Innenrevision oder Finanzen). E&C beteiligt andere Funktionen erst nach vorheriger Absprache mit Ihnen. Unter bestimmten Umständen (z. B. wenn Smiths nicht über einen Sachbearbeiter mit den erforderlichen Sprachkenntnissen verfügt oder die Untersuchung eine bestimmte Art von Fachwissen erfordert, das bei Smiths nicht verfügbar ist) kann E&C Dritte mit der Untersuchung beauftragen (z. B. eine Anwaltskanzlei oder ein Wirtschaftsprüfungsunternehmen). Auch in diesem Fall wird die Abteilung Sie zunächst informieren.

### Wie sieht das Prüfungs- und Untersuchungsverfahren aus?

Smiths verfolgt bei der Bearbeitung von Meldungen einen zweistufigen Ansatz:

- **Erste Überprüfung und Nachforschungen** - Bewertung des Anliegens und Entscheidung, ob weitere Untersuchungen erforderlich sind (und wenn ja, von wem). Es kann sein, dass Sie um zusätzliche Informationen gebeten werden.
- **Weitere Überprüfung und Ermittlungen** - Wenn die Meldung eine weitere Überprüfung und Ermittlung erfordert, wird eine Person aus dem E&C-Team oder mit Zustimmung des Meldenden eine Person aus einer anderen Funktion, die jedoch zur Durchführung der Ermittlung kompetent ist,

mit der Ermittlung beauftragt. Die Untersuchung wird sich auf eine objektive, sachliche Analyse konzentrieren. Bei Bedarf können externe Sachverständige (z. B. Rechtsanwälte oder Wirtschaftsprüfer) zur Unterstützung herangezogen werden. Sie arbeiten unter Wahrung strenger Vertraulichkeit und sind dem E&C-Team unterstellt. Die Überprüfung und Untersuchung erfolgen auf unabhängige, faire und unparteiische Weise gegenüber allen Beteiligten und in Übereinstimmung mit den einschlägigen Gesetzen und Grundsätzen (einschließlich der Anhörung).

### Was wird von mir erwartet, um bei den Ermittlungen zu helfen?

Wenn Sie in eine Untersuchung einbezogen werden, müssen Sie kooperieren und alle Fragen vollständig und wahrheitsgemäß beantworten. Alle Beteiligten, einschließlich der beschuldigten Person, haben Anspruch auf Vertraulichkeit, um eine unnötige Schädigung ihres Rufs zu vermeiden. Geheimhaltung ist auch wichtig, um das Vertrauen aller Betroffenen in das Speak-Out-System von Smiths zu erhalten. Wenn Sie also an einer Untersuchung mitwirken oder davon erfahren, müssen Sie die Angelegenheit vertraulich behandeln.

### Werde ich über das Ergebnis und die getroffenen Maßnahmen informiert?

Wird ein Fehlverhalten festgestellt, so ergreifen wir geeignete Maßnahmen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen und den Disziplinarmaßnahmen unserer Personalabteilung.

### Was sollte ich tun, wenn ich Bedenken bezüglich der Untersuchung oder der Folgemaßnahmen habe?

Wenn Sie der Meinung sind, dass Ihr Anliegen oder gegen Sie vorgebrachte Bedenken nicht angemessen behandelt wurden oder eine Untersuchung nicht korrekt durchgeführt wurde, wenden Sie sich an:

- Smiths Group General Counsel oder
- Smiths Global Director of Human Resources.

Der Group General Counsel und der Global Director of Human Resources werden Ihr Anliegen prüfen und den Untersuchungsprozess und die Schlussfolgerungen auswerten, um festzustellen, ob das Ergebnis angemessen war. Wenn dieser Speak-Out-Bericht finanzielle Unregelmäßigkeiten betrifft, findet diese Auswertung unter Einbeziehung des Chief Financial Officer der Smiths Group statt.

### Was kann ich tun, wenn ich Gegenstand der Untersuchung bin und mit deren Ergebnissen nicht einverstanden bin?

Wenn Sie Gegenstand einer Untersuchung und der Meinung sind, dass die Untersuchung nicht ordnungsgemäß durchgeführt wurde oder dass die Ergebnisse falsch sind, wenden Sie sich an:

- Smiths Group General Counsel oder
- Smiths Global Director of Human Resources.

Der Group General Counsel und der Global Director of Human Resources werden Ihr Anliegen prüfen und den Untersuchungsprozess und die Schlussfolgerungen auswerten, um festzustellen, ob das Ergebnis

## Speak Out-Konzernrichtlinie

Unternehmensführung | 2.5 | Richtlinien der Smiths Group

Verpflichtende Richtlinie

angemessen war. Wenn dieser Speak-Out-Bericht finanzielle Unregelmäßigkeiten betrifft, findet diese Auswertung unter Einbeziehung des Chief Financial Officer der Smiths Group statt.

## Weitere Hinweise

Bei Fragen, Zweifeln oder Anregungen zum Thema „Speak Out“, zur Speak Out-Hotline oder wenn Sie sonstige Unterstützung benötigen, wenden Sie sich an:

- Ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung oder das Rechtsteam.
- die Ethik- und Compliance-Abteilung per E-Mail an "speakout@smiths.com".
- Protect, die unabhängige gemeinnützige Organisation zur Meldung von Missständen, unter [www.pcaw.co.uk](http://www.pcaw.co.uk), +44 203 117 2520 oder [whistle@pcaw.co.uk](mailto:whistle@pcaw.co.uk)

## Zugehörige Dokumente

Weitere Konzernrichtlinien von Smiths finden Sie im [Intranet](#) oder auf der [Website](#).

- Geschäftsethikkodex
- Lieferantenethikkodex
- Menschenrechtsrichtlinie