

---

# **MODERNE SKLAVEREI-RICHTLINIE**

## **VON Norgine**

### **1. GRUNDSATZERKLÄRUNG**

- 1.1 Es ist die Politik von Norgine B.V. und seinen verbundenen Unternehmen (mit Ausnahme von Unternehmen oberhalb der Ebene von Spinnaker Topco Limited) (zusammen "Norgine"), alle geltenden Gesetze zur modernen Sklaverei in allen Ländern einzuhalten, in denen Norgine geschäftlich tätig ist, sowohl direkt als auch indirekt über einen Dritten (wie unten definiert).
- 1.2 Diese Richtlinie regelt, was wir tun müssen, um diese Gesetze einzuhalten. Diese Richtlinie sollte in Kombination mit dem Norgine Geschäftskodex und dem Verhaltenskodex für Lieferanten gelesen werden.
- 1.3 Wir verpflichten uns, unsere Geschäfte mit Ehrlichkeit, Integrität und Transparenz zu führen, und wir erwarten von allen Mitarbeitern von Norgine, dass sie hohe Standards für rechtliches und ethisches Verhalten in Übereinstimmung mit dem Norgine Geschäftskodex einhalten. Wir verpflichten uns, alle angemessenen Anstrengungen zu unternehmen, um sicherzustellen, dass keine moderne Sklaverei, in welcher Form auch immer, in unseren eigenen Betrieben oder in unserer Lieferkette vorkommt.
- 1.4 Norgine verfolgt einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber moderner Sklaverei. Wir erwarten die gleichen hohen Standards von unseren Auftragnehmern, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern innerhalb unserer Lieferketten. Als Teil unseres Vertragsprozesses, sind spezifische Verbote gegen moderne Sklaverei enthalten und umfassen Due-Diligence-Prozesse, um sicherzustellen, dass jedes Risiko moderner Sklaverei identifiziert, bewertet, angegangen und gegebenenfalls behoben wird. Wir erwarten, dass unsere Zulieferer ihre eigenen Zulieferer an dieselben hohen Standards halten.
- 1.5 Mit dieser Richtlinie verpflichten wir uns zu folgendem:
  - (a) verantwortungsvolle Beschaffung von Waren und Dienstleistungen für unser Unternehmen;
  - (b) sicherstellen, dass unser Ansatz zur Bekämpfung der modernen Sklaverei in unserem eigenen Unternehmen und in unseren Lieferketten transparent ist;
  - (c) Maßnahmen zu ergreifen, um den durch moderne Sklaverei in unserem Unternehmen oder in unseren Lieferketten verursachten Schaden zu verhindern, abzumildern und gegebenenfalls zu beheben; und
  - (d) die geltenden Gesetze und Vorschriften zur modernen Sklaverei einhalten

### **2. ÜBER DIESE RICHTLINIE**

- 2.1 Der Zweck dieser Richtlinie ist es:
  - (a) sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter von Norgine ihre Verantwortung in Bezug auf moderne Sklaverei verstehen;

- 
- (b) Ermittlung und Bewertung potenzieller Risikobereiche und Einführung von Verfahren zur Beseitigung der modernen Sklaverei;
  - (c) die Meldung von Fällen moderner Sklaverei oder Bedenken zu fördern;
  - (d) Sensibilisierung der Mitarbeiter für die Risiken der modernen Sklaverei, insbesondere derjenigen, die in gefährdeten Bereichen arbeiten;
  - (e) das Einstellungsverfahren und Partnerinstitutionen, Lieferketten und Bevollmächtigte zu überprüfen und
  - (f) von den Lieferanten verlangen, dass sie angemessene Schritte zur Beseitigung der modernen Sklaverei in ihren Lieferketten unternehmen.

2.2 In dieser Richtlinie bezeichnet der Begriff "Dritte" alle natürlichen oder juristischen Personen, mit denen die Mitarbeiter von Norgine während ihrer Arbeit für oder im Namen von Norgine in Kontakt kommen, einschließlich tatsächlicher und potenzieller Kunden, Bevollmächtigter, Partner, Händler, Lizenznehmer, Auftragnehmer, Lieferanten, professioneller Berater, Consultants, Geschäftskontakte und Regierungs- und öffentliche Einrichtungen, einschließlich ihrer Berater und Vertreter, Beamten, Politiker und politischen Parteien.

### **3. WER MUSS SICH AN DIESE RICHTLINIE HALTEN UND WIE WIRD SIE KOMMUNIZIERT?**

- 3.1 Diese Richtlinie gilt für alle Direktoren, leitenden Angestellten und Mitarbeiter von Norgine (unabhängig davon, ob es sich um eine dauerhafte oder vorübergehende Funktion handelt) (zusammenfassend "Norgine Personal").
- 3.2 Die Mitarbeiter von Norgine erhalten ein Exemplar dieser Richtlinie bei oder vor der Einstellung/dem Beginn der Zusammenarbeit von Norgine mit ihnen und gegebenenfalls danach. Eine Kopie dieser Richtlinie ist auch auf der DMS-Schulungsplattform von Norgine, auf der Norgine Compliance SharePoint-Seite und auf der Website von Norgine verfügbar.
- 3.3 Die Mitarbeiter von Norgine müssen eine Kopie dieser Richtlinie an Dritte weitergeben, und zwar auf der Grundlage eines risikobasierten Ansatzes zu Beginn unserer Geschäftsbeziehung mit ihnen und gegebenenfalls auch danach.

### **4. WER IST FÜR DIESE RICHTLINIE VERANTWORTLICH?**

- 4.1 Der Vorstand von Spinnaker Topco Limited (der "Vorstand") trägt die Gesamtverantwortung dafür, dass diese Richtlinie mit unseren rechtlichen und ethischen Verpflichtungen übereinstimmt und dass alle Mitarbeiter von Norgine sie befolgen. Der Vorstand hat die Aufsicht über diese Richtlinie delegiert.
- 4.2 Das Compliance-Management-Komitee von Norgine hat die primäre und tägliche Verantwortung für die Umsetzung und den effektiven Betrieb dieser Richtlinie und für die regelmäßige Überwachung der Anwendung und Wirksamkeit der Richtlinie, einschließlich der Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen, die als Reaktion auf die im Rahmen dieser Richtlinie geäußerten Bedenken ergriffen wurden. Das Compliance Management Committee stellt sicher, dass alle Mitarbeiter von Norgine, die sich mit Bedenken oder

---

Untersuchungen im Rahmen dieser Richtlinie befassen können, regelmäßig und angemessen geschult werden.

- 4.3 Diese Richtlinie wird mindestens einmal jährlich vom Compliance-Management-Ausschuss überprüft.
- 4.4 Die Führungskräfte auf allen Ebenen sind dafür verantwortlich, dass die ihnen unterstellten Personen diese Richtlinie verstehen und einhalten und dass sie in angemessener Weise und regelmäßig darin geschult werden, soweit dies angemessen erscheint.

## **5. WAS IST MODERNE SKLAVEREI?**

- 5.3 Moderne Sklaverei ist jede Situation, in der Menschen zur Arbeit gezwungen oder für persönlichen oder kommerziellen Gewinn ausgebeutet werden, indem Gewalt, Zwang oder Drohungen eingesetzt werden, um die Kontrolle zu behalten und Ausbeutung zu erreichen. Die Definition umfasst Zwangsarbeit, Menschenhandel, Leibeigenschaft, Schuldknechtschaft, Zwangsheirat und Sklaverei. Ziel der modernen Sklaverei ist es, Menschen zu kontrollieren und auszubeuten, wobei häufig besonders schutzbedürftige Gruppen wie Kinder, verarmte Bevölkerungsgruppen und Migranten zur Erzielung finanzieller oder anderer Gewinne ins Visier genommen werden. Moderne Sklaverei ist ein Verbrechen und ein Verstoß gegen die grundlegenden Menschenrechte
- 5.4 Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob etwas in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fällt, sollten Sie eine der in Abschnitt 8 aufgeführten Personen um Rat fragen.

## **6. IHRE AUFGABEN**

Norgine Personal muss:

- (a) diese Richtlinie lesen, verstehen, befolgen und alle Aktivitäten vermeiden, die zu einem Verstoß gegen diese Richtlinie führen könnten;
- (b) um moderne Sklaverei zu verhindern und aufzudecken, indem sie auf potenzielle Warnhinweise "rote Flaggen" (wie unten definiert) achten; und
- (c) alle vermuteten oder tatsächlichen Verstöße gegen geltende Gesetze zur modernen Sklaverei und/oder diese Richtlinie melden (weitere Einzelheiten siehe Abschnitt 8).

Eine "**rote Flagge**" (Warnzeichen) ist ein Faktenmuster, eine Situation, ein Ersuchen oder ein anderer Umstand, der auf einen möglichen Verstoß gegen die Gesetze zur modernen Sklaverei oder ein entsprechendes Risiko hinweist. Unter bestimmten Umständen können weitere Nachforschungen bestätigen, warum ein potenzieller Hinweis vorliegt. Weitere Nachforschungen und die Antworten darauf müssen dokumentiert und die Informationen dem Chief Legal Officer und/oder Chief People Officer (oder, falls nicht verfügbar, einem anderen Mitglied der Rechtsabteilung und/oder der Personalabteilung) übermittelt werden. Unter anderen Umständen können immer noch Bedenken bestehen oder die Personalabteilung von Norgine ist sich nicht sicher, welche Schritte zu unternehmen sind. Im Falle von Zweifeln darüber, ob eine bestimmte Tatsache oder Information, die dem Personal von Norgine bekannt ist, eine "rote Flagge" (Warnhinweis) darstellt, sollte die Angelegenheit dennoch mit dem Chief Legal Officer und/oder Chief People Officer (oder,

---

falls nicht verfügbar, mit einem anderen Mitglied der Rechtsabteilung und/oder der Personalabteilung) besprochen werden.

Bitte beachten Sie die in Anhang 1 (Warnzeichen / Rote Flaggen - Moderne Sklaverei) aufgeführten "roten Flaggen" / Warnhinweise, die anschaulichen Beispiele für Situationen liefern, die im Laufe der Durchführung von Due-Diligence-Prüfungen oder anderen Dienstleistungen für oder im Namen von Norgine auftreten können und die sich auf moderne Sklaverei beziehen.

## **7. DUE-DILIGENCE-PRÜFUNG**

Wie in Abschnitt 5 (Was ist moderne Sklaverei?) erwähnt, können Dritte, die Dienstleistungen für oder im Namen von Norgine erbringen, eine Haftung für Norgine in Bezug auf die Straftaten der modernen Sklaverei begründen. Es ist daher sehr wichtig, dass vor der Beauftragung von Dritten eine risikobasierte Due-Diligence-Prüfung durchgeführt wird. Wenn das Personal von Norgine die Beauftragung von Dritten in Erwägung zieht, muss es sich auf das Dokument WI-001481 "Instructions for Norgine Compliance & Financial Assessments" beziehen und es befolgen, in dem das Due-Diligence-Verfahren von Norgine beschrieben ist.

## **8. REPORTING**

### **8.1 Warum melden?**

Der Erfolg dieser Richtlinie bei der Verhinderung moderner Sklaverei hängt von der Sorgfalt und dem Engagement aller Mitarbeiter von Norgine ab, die die Verantwortung haben, jeden Verdacht oder jede tatsächliche moderne Sklaverei und/oder Verstöße gegen diese Richtlinie zu melden, und sie sollten dies tun, ohne irgendeine Form von Vergeltung zu befürchten. Es ist wichtig, Probleme oder einen Verdacht auf moderne Sklaverei zu melden, da diese Teil eines Musters sein können, das für sich genommen nicht offensichtlich ist.

Wir fördern eine Kultur der Offenheit und haben eine formelle POL-000129 Whistleblowing-Richtlinie eingeführt, die dazu ermutigt, bekanntes oder vermutetes Fehlverhalten so bald wie möglich zu melden, in dem Wissen, dass alle Bedenken ernst genommen und gegebenenfalls untersucht werden, wobei die Vertraulichkeit gewahrt bleibt.

### **8.2 Wann soll ich mich melden?**

Die Mitarbeiter von Norgine müssen den Chief Legal Officer und/oder den Chief People Officer (oder, falls nicht verfügbar, ein anderes Mitglied der Rechts- oder Personalabteilung) so schnell wie möglich benachrichtigen oder ihre Bedenken äußern, wenn sie auf eine Situation oder eine vermutete Situation stoßen.

Wir hoffen, dass die Mitarbeiter von Norgine in vielen Fällen in der Lage sein werden, ihre Bedenken bei ihrem Vorgesetzten, einem Mitglied der Personalabteilung oder einem Mitglied des Compliance Management Committee vorzubringen. Diese können möglicherweise einen Weg finden, um Ihr Anliegen schnell und effektiv zu lösen. In einigen Fällen können sie die Angelegenheit an einen der in der POL-000129 Whistleblowing Policy aufgeführten internen Meldewege weiterleiten. Handelt es sich jedoch um eine schwerwiegendere Angelegenheit oder haben Mitarbeiter von Norgine das Gefühl, dass ihr Vorgesetzter, das Compliance Management Committee oder die Personalabteilung sich

---

nicht mit dem Anliegen befasst hat oder es aus irgendeinem Grund vorzieht, es nicht mit ihnen zu besprechen, sollten sie ihr Anliegen an einen der in POL-000129- Whistleblowing Policy aufgeführten internen Meldewege weiterleiten. Dritte sollten immer einen der in der Whistleblowing-Richtlinie aufgeführten internen Meldewege nutzen.

## **9. VERSTÖSSE GEGEN DIESE RICHTLINIE**

- 9.1 Jeder Mitarbeiter, der gegen diese Richtlinie verstößt, muss mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen, die bis zur Entlassung wegen Fehlverhaltens oder groben Fehlverhaltens führen können.
- 9.2 Wir können unsere Beziehung zu anderen Personen und Organisationen, die in unserem Auftrag arbeiten, beenden, wenn sie gegen diese Richtlinie verstoßen.

## **10. AUSBILDUNG**

Die Schulung zu dieser Richtlinie ist Teil des Einführungsprozesses für alle Mitarbeiter von Norgine, und regelmäßige Schulungen werden bei Bedarf angeboten. Eine solche Schulung kann Teil einer umfassenderen Schulung sein.

## **11. FRAGEN ZU DIESER RICHTLINIE**

Wenn Mitarbeiter von Norgine Fragen zu dieser Richtlinie oder zu den Erwartungen von Norgine haben, sollten sie sollten sie sich an ihren Vorgesetzten, den zuständigen Abteilungsleiter und/oder das Compliance Management-Ausschuss

## **12. VERWANDTE DOKUMENTE**

|            |                                                                              |
|------------|------------------------------------------------------------------------------|
| POL-000044 | Norgine Business Code                                                        |
| POL-000129 | Whistleblowing-Richtlinie                                                    |
| POL-000206 | Anti-Belästigungs- und Mobbing-Richtlinie                                    |
| POL-000204 | Politik der Vielfalt, Gleichberechtigung und Eingliederung                   |
| WI-001481  | Anleitungen für Norgine Compliance Due Diligence & Finanzielle Beurteilungen |
| POL-000187 | Verhaltenskodex für Lieferanten                                              |

## **13. REFERENZEN**

|            |                                        |
|------------|----------------------------------------|
| UK         | Das Gesetz zur modernen Sklaverei 2015 |
| Australien | Gesetz zur modernen Sklaverei 2018     |

---

14. ANHANG

|        |               |
|--------|---------------|
| Anhang | Titel         |
| 1      | Rote Flaggent |

15. DOKUMENT GESCHICHTE

| Version | Datum des Inkrafttretens<br><i>(überholte Versionen)</i> | Zusammenfassung der Änderungen |
|---------|----------------------------------------------------------|--------------------------------|
| 1.0     |                                                          | Neue Richtlinie                |

---

## ANHANG 1 – Warnzeichen / ROTE FLAGGEN - MODERNE SKLAVEREI

Zu den Warnzeichen für moderne Sklaverei können die unten aufgeführten Merkmale gehören.

- **Eingeschränkte Freizügigkeit:**  
Die Opfer scheinen nicht in der Lage zu sein, ihren Arbeitsplatz oder Wohnort ohne Aufsicht zu verlassen.
- **Mangel an persönlichen Zugehörigkeiten:**  
Sie haben vielleicht nur wenige oder gar keine persönlichen Besitztümer, tragen dieselbe Kleidung oder es fehlt ihnen an grundlegenden Dingen.
- **Übermäßig lange Arbeitszeiten:**  
Die Opfer sind unter Umständen gezwungen, lange Arbeitszeiten einzuhalten, haben keine freien Tage und verfügen über keine angemessene Ausbildung oder Sicherheitsausrüstung.
- **Furcht und Rückzug:**  
Die Opfer können verängstigt, zurückgezogen oder zögerlich erscheinen.
- **Eingeschränkte soziale Kontakte:**  
Sie haben möglicherweise nur begrenzten Kontakt zu Familie, Freunden oder Menschen außerhalb ihres unmittelbaren Umfelds.
- **Mangelnder Zugang zu Dokumenten:**  
Den Opfern kann der Zugang zu ihrem Reisepass, ihrem Personalausweis oder anderen wichtigen Dokumenten verweigert werden.
- **Ungeklärte Verschuldung:**  
Die Opfer haben möglicherweise den Eindruck, dass sie ihrem Ausbeuter Geld schulden.
- **Ungewöhnliche Unterkunft:**  
Sie können gezwungen sein, in überfüllten oder ungeeigneten Unterkünften zu leben.
- **Inkohärente oder wechselnde Konten:**  
Sie erzählen möglicherweise widersprüchliche Geschichten oder wirken verwirrt, wenn sie zu ihrer Situation befragt werden.
- **Physischer oder psychischer Missbrauch:**  
Die Opfer können Anzeichen körperlicher Misshandlung wie Blutergüsse, Narben oder sichtbare Verletzungen, Unterernährung und Erschöpfung aufweisen oder Anzeichen eines psychischen Traumas zeigen.
- **Gezwungen, beim Arbeitgeber zu bleiben:**  
Sie können gezwungen sein, in einer von ihrem Arbeitgeber bereitgestellten Unterkunft zu wohnen, die möglicherweise überfüllt oder ungeeignet ist.
- **Ungewöhnliche Einstellungspraktiken:**  
Versprechungen von hochbezahlten Jobs, die zu schön sind, um wahr zu sein, betrügerische Verträge oder Druck, Arbeit ohne klare Bedingungen anzunehmen.
- **Angst, Zahlungen anzunehmen:**

---

Sie haben vielleicht Angst, Zahlungen anzunehmen oder sich ihren Lohn von jemand anderem wegnehmen zu lassen.

- **Vom Partner ausgenutzt:**

Die Opfer können gezwungen werden, für ihren Partner oder dessen Verwandte zu arbeiten, häufig neben häuslicher Gewalt und sexueller Ausbeutung.