



„INEOS SPEAK-UP!“- GRUNDSÄTZE

Einleitung

INEOS ist bestrebt, ein möglichst hohes Maß an Offenheit und Verantwortlichkeit der Mitarbeiter zu erreichen und ist sich bewusst, dass klare, unabhängige Mechanismen erforderlich sind, über die Mitarbeiter ernsthafte Bedenken verantwortungsvoll und effizient äußern können, ohne Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Form befürchten zu müssen.

Die Mitarbeiter haben die Verpflichtung, vertrauliche Informationen über die Firmenangelegenheiten nicht offenzulegen, haben aber auch das Recht und eine Verantwortung, Informationen zu melden, von denen sie glauben, dass diese schwerwiegendes Fehlverhalten oder Verstöße darstellen. Das Unternehmen ermutigt die Mitarbeiter, bedenkliche Angelegenheiten am Arbeitsplatz zu melden, um Fehlverhalten beseitigen zu können.

Die Mitarbeiter können solche Angelegenheiten über folgende Wege melden:

- i) ihren Vorgesetzten, Mitglieder des oberen Managements, oder:
- ii) über den Telefon- und Internet-Meldedienst INEOS-SPEAK-UP! (der zu diesem Zweck von einem Drittanbieter betrieben und an INEOS bereitgestellt wird).

Diese Grundsätze gelten nicht für die Meldung von Ereignissen, die eine unmittelbare Bedrohung für das Leben oder Eigentum darstellen. Solche Angelegenheiten sind unverzüglich den lokalen Notfalldiensten zu melden.

Umfang der Grundsätze

Diese „INEOS SPEAK-UP!“- Die Grundsätze sollen Mitarbeiter dazu befähigen, Bedenken intern auf hoher Ebene äußern zu können und Informationen offenzulegen, die ihrer Meinung nach auf bereits aufgetretenes oder wahrscheinliches Fehlverhalten oder Verstöße hindeuten.

Die Grundsätze beziehen sich auf schwerwiegende Angelegenheiten wie:

- Gefahren für Sicherheit, Gesundheit und die Umwelt (auf die nicht über das herkömmliche SHE-Verfahren reagiert wurde, siehe unten)
- Finanzielles Fehlverhalten, unangemessenes Verhalten oder Betrug
- Verstoß gegen eine rechtliche Verpflichtung oder gegen Statuten
- kriminelle Handlungen
- unangemessenes oder unethisches Verhalten
- Versuche, eines der obigen Vergehen zu verheimlichen

Hierbei weisen wir darauf hin, dass diese Vorgehensweise nicht als Mechanismus für Mitarbeiter dienen soll, um Entscheidungen oder

Vorgehensweisen, mit denen sie nicht einverstanden sind, in Frage zu stellen. Ebenso wenig ist sie dazu zu nutzen, Angelegenheiten zu melden, die im Rahmen anderer Unternehmensverfahren behandelt werden können, etwa Beschwerde- oder Disziplinarverfahren.

Sicherheitsvorkehrungen

i. Schutz

Diese Grundsätze sollen Mitarbeitern, die Bedenken äußern, als Schutz dienen, vorausgesetzt, dass die Offenlegung der Informationen in gutem Glauben und in der berechtigten Annahme erfolgt, dass es sich um ein Fehlverhalten handelt. Offenlegungen dürfen nicht falsch sein oder bösartiger Weise und zum eigenen Vorteil erfolgen.

ii. Vertraulichkeit und Anonymität

Sämtliche Offenlegungen, die gemäß diesen Grundsätzen erfolgen, werden als sensible Informationen und streng vertraulich gehandhabt. Jegliche übermittelten Informationen werden nur jenen Personen gegenüber offengelegt, die beteiligt sein müssen, um die Angelegenheit ordnungsgemäß zu untersuchen, oder sie werden offengelegt, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist.

Offenlegungen können über den Telefondienst des Drittanbieters oder über einen Meldedienst im Internet erfolgen. Dadurch kann es aber sehr schwierig sein, eine umfassende, ordnungsgemäße Untersuchung durchzuführen. Daher werden die Mitarbeiter dazu ermutigt, in den Meldungen ihre Identität offenzulegen. Der Prüfer legt in diesem Fall die Identität der Person nur offen, wenn dies für die Untersuchung unverzichtbar (oder gesetzlich vorgeschrieben) ist, sowie nur gegenüber jenen, die diese kennen müssen. Falls Anschuldigungen gegen einen anderen Mitarbeiter getätigt werden, erhält diese Person kein Exemplar der Meldung und die Namen werden nicht ohne gesonderte Zustimmung offengelegt.

iii. Falsche Anschuldigungen

Gegen einen Mitarbeiter, der in gutem Glauben eine Anschuldigung tätigt, werden keine Maßnahmen ergriffen, selbst wenn sich die Anschuldigung durch die nachfolgende Untersuchung als falsch erweist. Die Mitarbeiter müssen jedoch dafür sorgen, dass die von ihnen übermittelten Informationen präzise sind. Gegen einen Mitarbeiter, der bösartige oder beleidigende Anschuldigungen tätigt, insbesondere, wenn er diese weiterhin tätigt, können Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden.

Verfahren zur Offenlegung im Rahmen dieser Grundsätze

1. Meldung an den Vorgesetzten oder ein anderes zuständiges Mitglied der Geschäftsführung

Sofern möglich, müssen die Mitarbeiter Beschwerden über ungehöriges Verhalten oder Verfehlungen zunächst ihrem Vorgesetzten melden.

Nach Erhalt einer Meldung/einer Beschwerde leitet der Vorgesetzte die Informationen folgendermaßen möglichst schnell an einen zuständigen Prüfer weiter:

- Beschwerden bezüglich Fehlverhalten werden in der Regel von einem benannten Mitglied der Geschäftsführung des entsprechenden Unternehmens untersucht, sofern sich die Beschwerde nicht gegen diese Person richtet oder in irgendeiner Form auf diese Person bezieht. In solchen Fällen wird die Beschwerde an den Geschäftsführer weitergeleitet, der ein anderes Mitglied der Geschäftsführung als Prüfer benennt.
- Beschwerden gegen den Geschäftsführer werden an den Vorsitzenden weitergeleitet, der einen geeigneten Prüfer nominiert.
- Der Mitarbeiter ist berechtigt, die Ebene des Vorgesetzten zu überspringen und seine Beschwerde direkt beim Geschäftsführer oder dem Vorsitzenden vorzubringen, wenn er das Gefühl hat, dass dies aufgrund der Art oder den Umständen der Beschwerde erforderlich ist.

Falls aus einem bestimmten Grund keiner der oben genannten Wege geeignet oder akzeptabel ist, können die Mitarbeiter beim Personalleiter des entsprechenden Unternehmens Beschwerde einlegen, der im Rahmen dieses Verfahrens als unabhängiger Ansprechpartner vorgesehen und geschult ist. Der Personalleiter berät den Beschwerdeführer zu etwaigen relevanten Gesetzen und den zur Behandlung der Beschwerde intern und extern verfügbaren Optionen. Der Personalleiter steht zudem zur Verfügung, um dem Prüfer in allen Fällen Beratung und Anleitung zu bieten.

2. Meldung über den Telefondienst oder den Internet-Meldedienst des Drittanbieters

Falls ein Mitarbeiter das Gefühl hat, dass er die Angelegenheit nicht an seinen Vorgesetzten oder einen anderen oben genannten Weg melden kann, können Beschwerden über den Telefondienst oder den Internet-Meldedienst des Drittanbieters gemeldet werden¹. Meldungen zu Beschwerden oder Vorfällen, die auf diesem Weg erhalten wurden, werden zunächst an einen Prüfer innerhalb der Gruppe weitergeleitet, der vom Unternehmen unabhängig ist. Sofern als erforderlich erachtet, kann der Fall an die Geschäftsführung eines einzelnen Unternehmens zur Untersuchung weitergeleitet werden oder gegebenenfalls an das Unternehmen des Mitarbeiters. Die Details werden jedoch nicht an eine Person weitergeleitet, die an der gemeldeten Beschwerde/am gemeldeten Vorfall beteiligt sind (außer, dies ist gesetzlich erforderlich oder die beschwerdeführende Partei hat ihre ausdrückliche Erlaubnis hierfür erteilt).

Gibt es Belege für kriminelle Aktivität, ist der Prüfer möglicherweise verpflichtet, die Polizei zu verständigen. Das Unternehmen sorgt dafür, dass interne Untersuchungen eine formelle Polizeiuntersuchung nicht behindern.

¹ Details zum Zugriff auf und zur Nutzung des Telefondienstes und des Internet-Meldesystems des Drittanbieters finden Sie im separaten Dokument:
Intranet: ineos.intranet.ineos.com/speakup Internet: www.ineos.com/speakup

Bitte beachten Sie: Mitarbeiter MÜSSEN Vorfälle im Bereich Sicherheit, Gesundheit oder Umwelt IMMER unverzüglich gemäß der Standard-Vorgehensweise Ihrem Vorgesetzten melden.

Die Meldung eines Vorfalls im Bereich Sicherheit, Gesundheit oder Umwelt dürfen nur über den Telefondienst oder das Internetsystem des Drittanbieters gemeldet werden, wenn der Mitarbeiter glaubt, dass die Angelegenheit nicht zufriedenstellend behandelt wurde oder wenn beispielsweise die Schwere oder die Umstände eines (potenziell) gefährlichen Vorfalls fälschlicherweise als von geringer Wichtigkeit eingestuft wurden.

Zeitplan

Da die Art der Beschwerden sehr unterschiedlich sein kann, ist es nicht möglich, präzise Untersuchungszeitpläne zu erstellen. Der Prüfarzt sorgt dafür, dass die Untersuchungen möglichst schnell erfolgen, ohne dass die Qualität der Untersuchung beeinträchtigt wird.

Der Prüfarzt übermittelt dem Beschwerdeführer eine schriftliche Bestätigung des Anliegens und benachrichtigt ihn anschließend schriftlich über das Ergebnis der Untersuchung und die vorgeschlagenen Maßnahmen. Wurde die Angelegenheit über den Drittanbieter-Telefondienst oder das Internet-Meldesystem gemeldet, wird das Ergebnis in diesem System erfasst, damit die Person, die die Angelegenheit gemeldet hat, darauf zugreifen kann. Wird die Untersuchung verlängert, hält der Prüfer den Beschwerdeführer schriftlich, gegebenenfalls auch über das Internet-Meldesystem, über den Fortschritt und den voraussichtlichen Abschluss der Untersuchung auf dem Laufenden.

Untersuchungsverfahren

Ungeachtet dessen, ob die Beschwerde über das Management oder das Drittanbietersystem übermittelt wurde, ergreift der Prüfer folgende Schritte:

- Er holt vollständige Details zur Beschwerde ein und klärt etwaige Punkte ab
- Bezieht sich eine Beschwerde auf einen anderen Mitarbeiter, wird diese Person über die Beschwerde informiert (aber keine Details zur Meldung, außer, dies ist gesetzlich erforderlich oder die beschwerdeführende Partei hat ihre ausdrückliche Zustimmung hierfür erteilt).
- Er erwägt eine mögliche Beteiligung der externen Berater des Unternehmens und/oder der Polizei und berät sich mit dem Geschäftsführer und dem Personalleiter
- Er untersucht die Anschuldigungen umfassend, gegebenenfalls mit Unterstützung anderer Personen/Gremien
- Er fällt ein Urteil bezüglich der Beschwerde und ihrer Gültigkeit und begründet das Urteil in einem schriftlichen Bericht an den Geschäftsführer (oder Vorsitzenden) und den Personalleiter, in dem die Details zur Untersuchung sowie die Gründe für das Urteil näher ausgeführt werden.
- Der CEO (oder Vorsitzende) entscheidet, welche Maßnahmen zu ergreifen sind. Wird die Beschwerde als gerechtfertigt beurteilt, werden die

entsprechenden Disziplinarmaßnahmen und -verfahren des Unternehmens durchgeführt

Ist der Beschwerdeführer nicht zufrieden mit der Art und Weise, in der der Prüfer sein Anliegen behandelt, ist er berechtigt, dieses vertraulich beim Geschäftsführer des Unternehmens, dem Vorsitzenden des Unternehmens, dem Personalleiter des Unternehmens oder dem General Counsel (Leiter der Rechtsabteilung) des Unternehmens vorzubringen.

Erweisen sich die Anschuldigungen im Zuge der Untersuchung als unberechtigt und wurden alle internen Verfahren angewendet, und der Beschwerdeführer ist dennoch nicht zufrieden mit dem Ergebnis der Untersuchung, erkennt das Unternehmen das Recht des Mitarbeiters an, externe Beratung in Anspruch zu nehmen.

Hinweise

Wissentlich falsche oder böswillige Anschuldigungen können als schwerwiegender disziplinarischer Verstoß behandelt werden. Darüber hinaus ist es möglich, dass eine Person, die Opfer einer solchen falschen oder böswilligen Anschuldigung wird, Gründe hat, rechtliche Maßnahmen gegen den Beschwerdeführer zu ergreifen.