



## **“INEOS SPEAK-UP!”- BELEID**

### **Inleiding**

INEOS streeft naar de hoogste normen van openheid en verantwoordelijkheid onder werknemers en erkent de behoefte aan duidelijke en onafhankelijke mechanismen waardoor werknemers op een verantwoordelijke en effectieve manier ernstige zorgen kunnen uiten, zonder bang te hoeven zijn voor represailles in welke vorm dan ook.

Medewerkers hebben de plicht om geen vertrouwelijke informatie over de aangelegenheden van het bedrijf bekend te maken, maar ze hebben ook het recht en de verantwoordelijkheid om zaken te melden, die volgens hen ernstig wangedrag of ernstige misstanden binnen het bedrijf behelzen. Het bedrijf moedigt werknemers aan om ernstige problemen op de werkplek aan de orde te stellen, zodat wangedrag kan worden geëlimineerd.

Medewerkers kunnen dergelijke zaken melden via:

- i) hun lijnmanager, ander senior management, of;
- ii) de telefoon- en webmeldingsdienst INEOS SPEAK-UP! (die voor INEOS door een derde voor dit doel wordt aangeboden en beheerd).

Dit beleid is niet van toepassing op het melden van gebeurtenissen die een onmiddellijke bedreiging vormen voor het leven of eigendommen, waarvoor u onmiddellijk contact dient op te nemen met uw lokale noodhulpdiensten.

### **Toepassingsgebied van het beleid**

Dit “INEOS SPEAK-UP!”- beleid is erop gericht om medewerkers in staat te stellen om hun bezorgdheid intern tot op een hoog niveau te uiten en informatie bekend te maken die volgens hen aantoont dat er sprake is geweest van wangedrag of misstanden of dat deze zich waarschijnlijk voordoen.

Het beleid is van toepassing op ernstige problemen, zoals:

- gevaar voor de veiligheid, gezondheid en het milieu ("VGM") (die niet via het normale VGM-proces zijn behandeld, zie hieronder)
- financieel wangedrag, laakbaar gedrag of fraude
- niet-naleving van een wettelijke verplichting of regels
- criminele activiteit
- ongepast of onethisch gedrag
- pogingen om een van de bovenstaande feiten te verhullen

Benadrukt moet worden dat dit beleid niet bedoeld is als een mechanisme voor werknemers om beslissingen of beleid waarmee zij het niet eens zijn te betwisten, en ook niet om zaken te melden die in het kader van andere bedrijfsprocedures kunnen worden behandeld, zoals klachten- of disciplinaire procedures.

## **Waarborgen**

### **i. Bescherming**

Dit beleid is bedoeld om bescherming te bieden aan werknemers die zorgen kenbaar maken, op voorwaarde dat de bekendmaking te goeder trouw wordt gedaan en in de redelijke overtuiging dat er sprake is van wangedrag. Bekendmakingen mogen niet vals of kwaadwillig zijn en mogen niet worden gedaan voor persoonlijk gewin.

### **ii. Vertrouwelijkheid en anonimiteit**

Alle bekendmakingen gedaan in overeenstemming met dit beleid zullen met tact en op een strikt vertrouwelijke manier worden behandeld. Verstrekte informatie wordt alleen bekend gemaakt aan personen die hierbij betrokken moeten worden voor een gedegen onderzoek van de kwestie of als dit verplicht is op grond van de wet- of regelgeving.

Bekendmakingen kunnen anoniem gebeuren via de externe telefoon- of webmeldingsdienst. Dit kan het echter heel moeilijk maken om een volledig en goed onderzoek uit te voeren en werknemers worden daarom aangemoedigd om hun identiteit bekend te maken bij het indienen van meldingen. De onderzoeker zal dan alleen de identiteit van de persoon bekendmaken als dit absoluut noodzakelijk is voor het doel van het onderzoek (of de wet dit vereist) en alleen aan degenen die het moeten weten. Als beschuldigingen worden geuit tegen een ander personeelslid, ontvangt die persoon geen kopie van de melding en worden namen niet openbaar gemaakt zonder specifieke toestemming.

### **iii. Valse beschuldigingen**

Er wordt geen actie ondernomen tegen een medewerker die te goeder trouw een beschuldiging uit, zelfs als het daaropvolgende onderzoek uitwijst dat de beschuldiging ongegrond was. Medewerkers moeten er echter voor zorgen dat de informatie die zij verstrekken accuraat is. Er kunnen disciplinaire maatregelen worden genomen tegen een werknemer die kwaadwillige of onredelijke beschuldigingen uit, vooral als hij/zij daarin volhardt.

## **Procedure voor het bekendmaken van informatie onder dit beleid**

### **1. Meldingen bij de lijnmanager of andere geschikte senior managers**

Wanneer zij zich daartoe in staat voelen, dienen werknemers elke klacht over wangedrag of misstanden in eerste instantie bij hun directe lijnmanager te melden.

Na ontvangst van een melding/klacht zal de lijnmanager de informatie zo snel als redelijkerwijs mogelijk, als volgt doorgeven aan een geschikte onderzoeker:

- Klachten over wangedrag worden normaal gesproken onderzocht door een aangewezen lid van het senior management van de betreffende onderneming, tenzij de klacht tegen deze persoon is gericht of op enige manier verband houdt met deze persoon. In dergelijke gevallen wordt de klacht doorgegeven aan de CEO, die een ander lid van het senior management als onderzoeker aanwijst.
- Klachten tegen de CEO worden doorgegeven aan de voorzitter, die een geschikte onderzoeker aanwijst.
- De werknemer heeft het recht om de lijnmanagementstructuur te omzeilen en zijn/haar klacht rechtstreeks voor te leggen aan de CEO of de voorzitter, indien hij/zij dit nodig vindt vanwege de aard of omstandigheden van de klacht.

Als, om welke reden dan ook, geen van de bovenstaande routes geschikt of aanvaardbaar is, kunnen werknemers de klacht indienen bij de HR-directeur van het betreffende bedrijf, die is aangewezen en opgeleid als een onafhankelijke contactpersoon in het kader van deze procedure. De HR-directeur zal de klager adviseren over de gevolgen van de toepasselijke wetgeving en de beschikbare opties om de problemen aan te pakken, zowel intern als extern. De HR-directeur is ook beschikbaar om de onderzoeker in alle gevallen advies en begeleiding te geven.

## **2. Melding via een externe telefoon- of webmeldingsdienst**

Als een medewerker van mening is dat hij/zij de zaak niet kan melden aan zijn lijnmanager of een van de hierboven beschreven routes, dan kunnen klachten worden gemeld via de externe telefoon- of de webmeldingsdienst<sup>1</sup>. Meldingen van klachten of incidenten die op deze manier worden ontvangen worden in eerste instantie doorgegeven aan een onderzoeker binnen de Groep die onafhankelijk is van het bedrijf. Indien dit nodig wordt geacht, kan de zaak worden doorgegeven aan het senior management van een afzonderlijke onderneming dat een onderzoek instelt of, indien van toepassing, aan het eigen bedrijf van de werknemer, maar de details worden niet doorgegeven aan personen die geïdentificeerd zijn als betrokken bij de gemelde klacht of het incident (tenzij dit wettelijk vereist is of tenzij de klagende partij hiervoor uitdrukkelijke toestemming heeft gegeven).

Als er bewijs is van criminele activiteiten, is de onderzoeker mogelijk verplicht de politie op de hoogte te stellen. Het bedrijf zorgt ervoor dat elk intern onderzoek geen belemmering vormt voor een formeel politieonderzoek.

Opmerking: Medewerkers MOETEN ALTIJD VGM-incidenten onmiddellijk melden aan hun manager, in overeenstemming met de standaardpraktijk.

---

<sup>1</sup> Raadpleeg het afzonderlijke document voor de toegang tot en het gebruik van telefoonnummers van de externe dienst en het webmeldingssysteem:  
Intranet: [ineos.intranet.ineos.com/speakup](https://ineos.intranet.ineos.com/speakup) Internet: [www.ineos.com/speakup](https://www.ineos.com/speakup)

Meldingen van een VGM-probleem, dat eerder aan het management gemeld is, mogen alleen via de externe telefonische dienst of het websysteem plaatsvinden, als een medewerker van mening is dat de kwestie niet naar tevredenheid is opgelost of als, bijvoorbeeld, de ernst van een (potentieel) gevaarlijk(e) incident of omstandigheid ten onrechte is geregistreerd als van weinig belang.

### **Tijdsbestek**

Aangezien de aard van klachten sterk kan verschillen, is het niet mogelijk om precieze termijnen voor onderzoek vast te stellen. De onderzoeker zorgt ervoor dat het onderzoek zo snel mogelijk wordt uitgevoerd zonder de kwaliteit daaronder te laten lijden.

De onderzoeker stuurt de klager een schriftelijke bevestiging van de bezorgdheid en brengt hem/haar vervolgens schriftelijk verslag uit over de resultaten van het onderzoek en de voorgestelde maatregelen. Als het probleem is gemeld via het externe telefoon- of webmeldingssysteem, wordt het resultaat via dat systeem geregistreerd, zodat de persoon die het probleem heeft gemeld er toegang toe heeft. Als het onderzoek wordt verlengd, houdt de onderzoeker de klager schriftelijk op de hoogte van de voortgang van het onderzoek en van het tijdstip waarop het naar verwachting wordt afgerond, ook via het webmeldingssysteem indien van toepassing.

### **Onderzoeksprocedure**

Of de klacht nu is ingediend via het management of ontvangen via het externe systeem, de onderzoeker onderneemt de volgende stappen:

- Het verkrijgen van alle details en verduidelijking van de klacht
- Indien een klacht betrekking heeft op een ander personeelslid, het op de hoogte stellen van deze persoon van de klacht (maar zonder details over de melding te verstrekken, tenzij dit wettelijk is vereist of tenzij de klagende partij uitdrukkelijke toestemming daarvoor heeft gegeven)
- Het overwegen van de mogelijke betrokkenheid van de externe adviseurs van het bedrijf en/of de politie en overleg met de CEO en de HR-directeur
- Het volledig onderzoeken van de beschuldigingen met de hulp van andere personen/instanties, indien van toepassing
- Het vellen van een oordeel over de klacht en de geldigheid ervan en het schriftelijk rapporteren van dit oordeel aan de CEO (of voorzitter) en de HR-directeur met de details van het onderzoek en de redenen voor het oordeel
- De CEO (of voorzitter) beslist welke actie moet worden ondernomen. Indien de klacht gegrond wordt bevonden, wordt gebruik gemaakt van de gepaste disciplinaire regels en procedures van het bedrijf.

Als de indiener van de klacht er niet van overtuigd is dat zijn/haar bezorgdheid op de juiste manier door de onderzoeker wordt behandeld, heeft hij/zij het recht om dit in vertrouwen aan te kaarten bij de bedrijfs-CEO, de bedrijfsvoorzitter, de HR-directeur van het bedrijf of het hoofd van Juridische Zaken van de groep (hoofd van de Juridische afdeling).

Als het onderzoek de beschuldigingen ongegrond acht en alle interne procedures zijn uitgeput, maar de klager is niet tevreden met de uitkomst ervan, erkent het bedrijf het recht van de werknemer om extern advies in te winnen.

### **Waarschuwingen**

Het bewust uiten van valse of kwaadwillige beschuldigingen kan worden behandeld als een ernstige disciplinaire overtreding. Bovendien kan een persoon die het slachtoffer is van dergelijke valse of kwaadwillige beschuldigingen, redenen hebben om juridische stappen tegen de klager te ondernemen.