

Informantenregelung



Regelung betreffend den Umgang mit einer Vermutung eines Missstands für Arbeitnehmer der Gesellschaft und ihrer Gruppengesellschaften (nachstehend „Informanten“ genannt)

Kapitel 1 - Definitionen

Artikel 1

In dieser Regelung haben folgende Begriffe die nachstehende Bedeutung:

- *der Arbeitnehmer*: derjenige, der für die Gesellschaft und ihre Gruppengesellschaften arbeitet;
- *die Gesellschaft*: Koninklijke Vopak N.V.;
- *der Verwaltungsratsvorsitzende*: der Vorsitzende des Verwaltungsrats der Gesellschaft;
- *der Aufsichtsratsvorsitzende*: der Vorsitzende des Aufsichtsrats der Gesellschaft;
- *direkter Vorgesetzter*: der direkte Vorgesetzte des Arbeitnehmers;
- *Vertrauensperson*: die Person, die vom Verwaltungsratsvorsitzenden bestellt wurde, um als Vertrauensperson für die Gesellschaft und ihre Gruppengesellschaften zu fungieren;
- *eine Vermutung eines Missstands*: eine Vermutung von Unregelmäßigkeiten allgemeiner, operativer und finanzieller Art, darunter:
 - a. eine (drohende) strafbare Handlung
 - b. eine (drohende) Verletzung von Gesetzes- und Rechtsvorschriften
 - c. eine (drohende) bewusste falsche Unterrichtung öffentlicher Organe
 - d. eine Verletzung unternehmensspezifischer Verhaltensregeln
ein (drohendes) bewusstes Zurückhalten, Vernichten oder Manipulieren von Informationen über diese Handlungen.

Kapitel 2 - Verfahren

Artikel 2:

1. Außer im Falle eines Ausnahmegrunds im Sinne von Artikel 4 Absatz 2 meldet der Arbeitnehmer eine Vermutung eines Missstands intern seinem direkten Vorgesetzten oder, wenn er die Meldung bei dieser Person nicht für wünschenswert hält, einer diesbezüglich verantwortlichen Person bzw., wenn er Letzteres nicht für wünschenswert hält, der Vertrauensperson. Die Meldung bei einer Vertrauensperson kann auch zusätzlich zur Meldung beim direkten Vorgesetzten oder einer verantwortlichen Person erfolgen.
2. Der direkte Vorgesetzte, die verantwortliche Person bzw. die Vertrauensperson legt die Meldung mitsamt dem Meldedatum auf Wunsch schriftlich fest und lässt diese Festlegung als Zeichen des Einverständnisses vom Arbeitnehmer unterzeichnen, der davon eine Abschrift erhält. Der direkte Vorgesetzte, die verantwortliche Person bzw. die Vertrauensperson sorgt dafür, dass der Verwaltungsratsvorsitzende unverzüglich über eine gemeldete Vermutung eines Missstands und das betreffende Meldedatum unterrichtet wird und dass der Verwaltungsratsvorsitzende eine Abschrift der Festlegung erhält.
3. Der Verwaltungsratsvorsitzende leitet dem Arbeitnehmer eine Empfangsbescheinigung zu, der eine Vermutung eines Missstands gemeldet hat. In der Empfangsbescheinigung wird auf die ursprüngliche Meldung verwiesen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer die Vermutung nicht seinem direkten Vorgesetzten oder einer verantwortlichen Person, sondern der Vertrauensperson gemeldet hat.
4. Es wird unverzüglich eine Untersuchung anlässlich der Meldung einer Vermutung eines Missstands eingeleitet.
5. Der Arbeitnehmer, der die Vermutung eines Missstands meldet und derjenige, dem die Vermutung des Missstands gemeldet wird, behandeln die Meldung vertraulich. Ohne Genehmigung des Verwaltungsratsvorsitzenden werden keine Informationen an Dritte inner- oder außerhalb der Gesellschaft und ihrer Gruppengesellschaften weitergeleitet.

Artikel 3

1. Innerhalb einer Frist von vier Wochen ab der internen Meldung wird der Arbeitnehmer vom oder im Namen des Verwaltungsratsvorsitzenden schriftlich über einen inhaltlichen Standpunkt bezüglich der gemeldeten Vermutung eines Missstands unterrichtet. Dabei wird angegeben, zu welchen Schritten die Meldung geführt hat.
2. Kann der Standpunkt nicht innerhalb von vier Wochen mitgeteilt werden, so wird der Arbeitnehmer darüber vom oder im Namen des Verwaltungsratsvorsitzenden unterrichtet und wird angegeben, innerhalb welcher Frist er den betreffenden Standpunkt erwarten kann.

Kapitel 3 - Meldung beim Aufsichtsratsvorsitzenden

Artikel 4

1. Der Arbeitnehmer kann die Vermutung eines Missstands beim Aufsichtsratsvorsitzenden im Sinne von Artikel 1 melden, wenn:
 - a. er dem Standpunkt im Sinne von Artikel 3 nicht beipflichten kann;
 - b. er keinen Standpunkt innerhalb der erforderlichen Frist im Sinne von Absatz eins und zwei von Artikel 3 empfangen hat;
 - c. die im zweiten Absatz von Artikel 3 genannte Frist angesichts aller Umstände unvertretbar lang ist und der Arbeitnehmer diesbezüglich Einspruch beim Verwaltungsratsvorsitzenden erhoben hat, Letzterer daraufhin jedoch keine kürzere, angemessenere Frist genannt hat;
 - d. die Vermutung eines Missstandes ein Verwaltungsratsmitglied der Gesellschaft betrifft oder
 - e. im Falle eines Ausnahmegrundes im Sinne des folgenden Absatzes.
2. Ein Ausnahmegrund im Sinne des vorigen Absatzes unter e ergibt sich im Falle
 - a. einer Situation, in der der Arbeitnehmer vertretbarerweise Gegenmaßnahmen infolge einer internen Meldung befürchten kann;
 - b. einer früheren, internen, verfahrensgemäßen Meldung eines im Wesen gleichen Missstands, die den Missstand nicht beseitigt hat.
3. Der Aufsichtsratsvorsitzende legt die Meldung mitsamt dem Meldedatum auf Wunsch schriftlich fest und lässt diese Festlegung als Zeichen des Einverständnisses vom Arbeitnehmer unterzeichnen, der davon eine Abschrift erhält.
4. Der Aufsichtsratsvorsitzende leitet dem Arbeitnehmer eine Empfangsbescheinigung zu, der eine Vermutung eines Missstands gemeldet hat. Hat der Arbeitnehmer die Vermutung eines Missstands bereits vorher gemeldet, so wird in der Empfangsbescheinigung auf die ursprüngliche Meldung verwiesen.
5. Es wird unverzüglich eine Untersuchung anlässlich der Meldung einer Vermutung eines Missstands eingeleitet.
6. Der Arbeitnehmer, der die Vermutung eines Missstands meldet und derjenige, dem die Vermutung des Missstands gemeldet wird, behandeln die Meldung vertraulich. Ohne Genehmigung des Aufsichtsratsvorsitzenden werden keine Informationen an Dritte inner- oder außerhalb der Gesellschaft und ihrer Gruppengesellschaften weitergeleitet.

Artikel 5

1. Innerhalb einer Frist von vier Wochen ab der internen Meldung wird der Arbeitnehmer vom oder im Namen des Aufsichtsratsvorsitzenden schriftlich über einen inhaltlichen Standpunkt bezüglich der gemeldeten Vermutung eines Missstands unterrichtet. Dabei wird angegeben, zu welchen Schritten die Meldung geführt hat.
2. Kann der Standpunkt nicht innerhalb von vier Wochen mitgeteilt werden, so wird der Arbeitnehmer darüber vom oder im Namen des Aufsichtsratsvorsitzenden unterrichtet und wird angegeben, innerhalb welcher Frist er den betreffenden Standpunkt erwarten kann.

Kapitel 4 - Rechtsschutz

Artikel 6

Der Arbeitnehmer, der unter Berücksichtigung der Bestimmungen in dieser Regelung eine Vermutung eines Missstandes gemeldet hat, wird in keiner Weise infolge der betreffenden Meldung in seiner Position benachteiligt.

Kapitel 5 - Datum des Inkrafttretens

Artikel 7

Diese Regelung tritt am 5. März 2004 in Kraft.