

## Alliance-Management-Systeme Speak-Up-Richtlinie

**AMS POL 03**  
Datum: Oktober 2024

### 1. ZU DIESER RICHTLINIE

- 1.1. Wir verpflichten uns, unsere Geschäfte mit Ehrlichkeit und Integrität zu führen, und wir erwarten von jedem, der bei Alliance arbeitet, dass er diese hohen Standards in Übereinstimmung mit unserem Verhaltenskodex einhält. Trotzdem besteht bei allen Organisationen das Risiko, dass gelegentlich etwas schief geht oder unwissentlich illegales oder unethisches Verhalten an den Tag gelegt wird. Eine Kultur der Offenheit und der Verantwortlichkeit ist unerlässlich, um solche Situationen zu verhindern und, sollten sie doch auftreten, sie in den Griff zu bekommen.
- 1.2. Die Ziele dieser Richtlinie sind:
- Jeden zu ermutigen, verdächtiges Fehlverhalten so schnell wie möglich zu melden, in dem Wissen, dass seine Bedenken ernst genommen, entsprechend untersucht werden und seine Vertraulichkeit gewahrt bleibt.
  - Jedem einen Leitfaden zur Äußerung dieser Bedenken an die Hand zu geben.
  - Jedem zu versichern, dass er in der Lage sein sollte, echte Bedenken in gutem Glauben zu äußern, ohne Repressalien befürchten zu müssen, selbst wenn sie sich als falsch erweisen sollten.
- 1.3. Der Prüfungs- und Risikoausschuss trägt die Gesamtverantwortung für diese Richtlinie und für die Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen, die als Reaktion auf die im Rahmen dieser Richtlinie geäußerten Bedenken ergriffen werden.

### 2. WAS BEDEUTET „SPEAK UP“?

- 2.1. „Speak Up“ bedeutet, dass Sie ernsthafte Bedenken über die von Alliance angebotenen Produkte oder Dienstleistungen oder über das Verhalten von Mitarbeitern, leitenden Angestellten oder anderen Personen, die im Namen von Alliance handeln, melden oder äußern, die:
- nicht im Einklang mit unserem Verhaltenskodex und unseren Richtlinien stehen;
  - Ihnen in Bezug auf die bekannten Standards Unbehagen bereiten;
  - unter dem Niveau der etablierten Praxisstandards liegen; oder
  - unangemessenes Verhalten darstellen.
- Hierzu gehören:
- kriminelle Aktivitäten;
  - Nichteinhaltung gesetzlicher oder beruflicher Verpflichtungen oder behördlicher Auflagen;
  - Fehlurteile;
  - Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit;
  - Schädigung der Umwelt;
  - Bestechung gemäß unserer Richtlinie zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung;
  - Erleichterung der Steuerhinterziehung entgegen unserer Richtlinie zur Bekämpfung der Erleichterung der Steuerhinterziehung;
  - finanzieller Betrug oder Misswirtschaft;
  - Verstoß gegen unsere internen Kodizes, Richtlinien und Verfahren;
  - Verhalten, das unserem Ruf oder unserem finanziellen Wohlergehen schaden könnte;
  - unbefugte Offenlegung vertraulicher Informationen;
  - Fahrlässigkeit;
  - absichtliches Verschweigen einer der oben genannten Tatsachen und/oder
  - versuchte Benachteiligung oder Vergeltungsmaßnahmen gegen jemanden, der ein Fehlverhalten gemeldet hat.

- 3.2. Wenn Sie ernsthafte Bedenken in Bezug auf verdächtigtes Fehlverhalten haben oder Gefahren für eine unserer Aktivitäten sehen (ein Speak-Up-Anliegen), sollten Sie dies im Rahmen dieser Richtlinie melden.
- 3.3. Diese Richtlinie sollte nicht für Beschwerden verwendet werden, die sich auf Ihre persönlichen Umstände beziehen, z. B. auf die Art und Weise, wie Sie am Arbeitsplatz behandelt wurden. In solchen Fällen sollten Sie die Angelegenheit an die Personalabteilung weiterleiten, damit sie im Rahmen der einschlägigen internen Richtlinien und Verfahren bearbeitet wird.
- 3.4. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob etwas in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fällt, sollten Sie sich an die Speak-Up-Beauftragten wenden, deren Kontaktdaten Sie am Ende dieser Richtlinie finden.

#### **4. EIN SPEAK-UP-ANLIEGEN ZUR SPRACHE BRINGEN**

- 4.1. Wir hoffen, dass Sie in vielen Fällen in der Lage sind, Ihre Speak-Up-Bedenken bei Ihrem Vorgesetzten zur Sprache zu bringen. Sie können ihn persönlich oder schriftlich informieren. Wenn Sie es jedoch vorziehen, die Angelegenheit nicht gegenüber Ihrem Vorgesetzten anzusprechen, oder wenn Sie das Gefühl haben, dass Ihr Vorgesetzter nicht angemessen auf Ihr Anliegen eingegangen ist, können Sie Ihr Anliegen:
  - bei einem ranghöheren Vorgesetzten,
  - Ihrer örtlichen Personalabteilung,
  - einem der Speak-Up-Beauftragten oder
  - über unsere externe Safecall-Hotline unter Verwendung der Kontaktdaten am Ende dieser Richtlinie zur Sprache bringen.
- 4.2. Die Speak-Up-Beauftragten oder Safecall-Zuständigen werden so bald wie möglich ein Gespräch mit Ihnen vereinbaren, um Ihr Anliegen zu besprechen. Wenn Sie dieses Gespräch lieber in Anwesenheit eines Kollegen oder eines Gewerkschaftsvertreters führen möchten, kann dies arrangiert werden, vorausgesetzt, Ihre Begleitperson respektiert die Vertraulichkeit Ihrer Offenlegung und aller nachfolgenden Untersuchungen.
- 4.3. Ihre Bedenken werden angehört, notiert und in einer Zusammenfassung festgehalten, von der Sie nach dem Gespräch eine Kopie erhalten können. Wir werden uns außerdem bemühen, Ihnen einen Anhaltspunkt zu geben, wie wir die Angelegenheit zu behandeln gedenken.

#### **5. KANN ICH EINE ANONYME MELDUNG MACHEN?**

- 5.1. Wir hoffen, dass Sie sich in der Lage fühlen, Ihre Speak-Up-Bedenken im Rahmen dieser Richtlinie offen zu äußern. Wenn Sie Ihr Anliegen jedoch vertraulich vorbringen möchten, werden wir alle Anstrengungen unternehmen, Ihre Identität geheim zu halten. Sollte jemand, der sich mit der Untersuchung Ihres Anliegens befasst, Ihre Identität kennen müssen, werden wir dies mit Ihnen besprechen.
- 5.2. Wir empfehlen Ihnen, uns mitzuteilen, wer Sie sind. So können wir auf Sie zurückkommen, während wir die von Ihnen aufgeworfenen Fragen oder Bedenken bewerten und untersuchen. Wir sind uns jedoch bewusst, dass Personen manchmal berechtigte Bedenken haben, uns ihre Identität mitzuteilen. Wenn Sie also eine anonyme oder halb-anonyme (d. h., Safecall hat Ihre Kontaktdaten, gibt diese aber nicht an uns weiter) Meldung machen möchten, können Sie dazu unsere Safecall-Hotline verwenden. Wenn Sie eine Speak-Up-Meldung machen, werden wir mit Ihnen besprechen, welche Maßnahmen geeignetermaßen ergriffen werden können, um die Vertraulichkeit zu wahren.

#### **6. UNTERSUCHUNG UND ERGEBNIS**

- 6.1. Sobald Sie ein Speak-Up-Anliegen geäußert haben, werden wir Ihnen innerhalb von sieben Tagen den Eingang Ihrer Meldung bestätigen. Wir werden eine Erstbewertung durchführen, um den Umfang der Untersuchung zu bestimmen. Sie können zu weiteren Gesprächen eingeladen werden, um weitere Informationen bereitzustellen.
- 6.2. In einigen Fällen können wir einen oder mehrere interne oder externe Untersuchungsbeauftragte benennen,

die über einschlägige Erfahrungen mit Untersuchungen oder über Fachwissen auf dem Gebiet verfügen. Die Untersuchungsbeauftragten können Empfehlungen für Änderungen aussprechen, damit wir das Risiko künftigen Fehlverhaltens minimieren können.

- 6.3. Wir werden uns bemühen, Sie über den Fortgang der Untersuchung und den voraussichtlichen Zeitrahmen auf dem Laufenden zu halten. In einigen Fällen ist es jedoch aus Gründen der Vertraulichkeit eventuell nicht möglich, Ihnen Einzelheiten über die Untersuchung oder die als Reaktion darauf ergriffenen Maßnahmen mitzuteilen. Sie sollten alle Informationen über die Untersuchung vertraulich behandeln. Wir werden innerhalb eines angemessenen Zeitraums von höchstens drei Monaten nach Bestätigung des Eingangs der Meldung eine abschließende Rückmeldung geben.

## **7. WENN SIE NICHT ZUFRIEDEN SIND**

- 7.1. Zwar können wir nicht immer das von Ihnen gewünschte Ergebnis garantieren, dennoch werden wir uns bemühen, Ihr Anliegen fair und angemessen zu behandeln. Sie können uns helfen, dies zu erreichen, indem Sie nach dieser Richtlinie vorgehen.

## **8. EXTERNE OFFENLEGUNGEN**

- 8.1. Ziel dieser Richtlinie ist es, einen internen Mechanismus für die Meldung, Untersuchung und Berichtigung von Fehlverhalten am Arbeitsplatz zu schaffen. In den meisten Fällen sollte es Ihrerseits nicht notwendig sein, jemanden von außen darauf aufmerksam zu machen.
- 8.2. Rechtlich gesehen kann es unter bestimmten Umständen angemessen sein, dass Sie Ihre Bedenken einer externen Stelle wie einer Aufsichtsbehörde melden. Wir hoffen, dass Sie sich in der Lage fühlen, Ihre Bedenken zunächst intern zu besprechen. Zudem empfehlen wir Ihnen nachdrücklich, sich beraten zu lassen, bevor Sie ein Anliegen an eine externe Person melden. Safecall betreibt eine vertrauliche Hotline. Die entsprechenden Kontaktdaten finden Sie am Ende dieser Richtlinie.
- 8.3. Speak-Up-Bedenken beziehen sich in der Regel auf das Verhalten von Mitarbeitern, manchmal aber auch auf die Handlungen eines Dritten, z. B. eines Kunden, Lieferanten oder Dienstleisters. Unter bestimmten Umständen sind Sie gesetzlich geschützt, wenn Sie die Angelegenheit direkt gegenüber dem Dritten ansprechen. Wir empfehlen Ihnen jedoch, solche Bedenken zunächst intern zu melden. Wenden Sie sich dazu an Ihren direkten Vorgesetzten oder an eine der anderen in Absatz 4 genannten Personen, um Rat zu erhalten.

## **9. WELCHE AUSWIRKUNGEN WIRD ES FÜR MICH HABEN, WENN ICH EINE SPEAK-UP-MELDUNG MACHE?**

- 9.1. Es ist verständlich, dass Personen, die Speak-Up-Meldungen machen, mitunter mögliche Konsequenzen befürchten. Wir fördern Offenheit und unterstützen jeden, der im Rahmen dieser Richtlinie ein ernsthaftes Anliegen vorbringt, auch wenn es sich als Irrtum erweist. Sollten wir jedoch im Zuge einer Untersuchung zu dem Schluss kommen, dass Sie böswillig falsche Anschuldigungen erhoben haben, können gegen Sie Disziplinarmaßnahmen eingeleitet werden.
- 9.2. Sie werden nicht benachteiligt, wenn Sie ein ernsthaftes Anliegen vorbringen, z. B. durch Disziplinarmaßnahmen, Drohungen oder eine sonstige nachteilige Behandlung im Zusammenhang mit dem Vorbringen eines Anliegens. Wenn Sie der Meinung sind, dass Ihnen eine derartige Behandlung widerfahren ist, sollten Sie dies unverzüglich einem Speak-Up-Beauftragten mitteilen.
- 9.3. Ebenso dürfen Sie eine Person, die eine Speak-Up-Meldung macht, in keiner Weise bedrohen oder sie Repressalien aussetzen. Wenn Sie an einem solchen Verhalten beteiligt sind, können gegen Sie Disziplinarmaßnahmen eingeleitet werden. In einigen Fällen könnte die Person das Recht haben, Sie persönlich vor einem Arbeitsgericht auf Schadenersatz zu verklagen.

10. ANSPRECHPARTNER

**Speak-Up-Beauftragte**

Chris Chrysanthou  
Rechtsberater des Konzerns und  
Unternehmenssekretär

Jule Skinner  
Leitende Verantwortliche für Personal

**Safecall-Hotline**

(Externes Berichterstattungstool, unabhängig  
von Alliance)

Rufnummernlisten:  
[www.safecall.co.uk/freephone](http://www.safecall.co.uk/freephone)  
Einen Bericht online einreichen:  
[www.safecall.co.uk/report](http://www.safecall.co.uk/report)

---

Oktober 2024