

# **SPEAK-UP- RICHTLINIE DER VERISURE-GRUPPE**



# KURZFASSUNG

Diese Richtlinie erklärt, welche Arten von vermutetem Fehlverhalten Sie melden sollten und wie Sie Ihre Bedenken zur Sprache bringen können. Sie beschreibt auch die Schutzmaßnahmen, die Ihnen zur Verfügung stehen, und was Sie von uns erwarten können, wenn Sie eine Meldung machen.

Die Speak-Up-Richtlinie steht Mitarbeitern und bestimmten Dritten zur Verfügung, die Bedenken über mögliches Fehlverhalten innerhalb der Verisure-Gruppe äußern möchten. Diese Richtlinie legt die Mindestanforderungen fest, die in der gesamten Gruppe befolgt werden müssen, und kann in einigen Ländern mit strengeren gesetzlichen Anforderungen oder Richtlinien und Standards gekoppelt werden.

**Diese Richtlinie und der damit verbundene Meldeprozess dienen nicht als Notfalldienst. Wenden Sie sich im Falle einer unmittelbaren Gefahr für Leben, Gesundheit oder Eigentum an die entsprechenden Notfalldienste.**

# EINFÜHRUNG

**In unserer Verisure-Gemeinschaft haben wir uns alle verpflichtet, stets vertrauens- und verantwortungsvoll zu handeln. Wir tun immer das Richtige. Indem Sie es melden, wenn Sie einen begründeten Verdacht auf ein Fehlverhalten haben, können Sie dabei helfen, Verhaltensweisen zu stoppen, die das Risiko einer Schädigung des Unternehmens bergen könnten. Ihr Schweigen kann unter diesen Umständen anderen Kollegen, unseren Kunden oder anderen Interessengruppen tatsächlichen Schaden zufügen. Es ist auch eine verpasste Gelegenheit zur Erreichung positiver Veränderungen und zur Stärkung der richtigen Verhaltensweisen. Wir alle haben daher die Verantwortung, uns zu Wort zu melden.**

Unsere Kunden vertrauen uns ihr Leben und das, was ihnen am wichtigsten ist, an. Dabei erwarten sie von uns, dass wir unsere Geschäfte auf eine Art und Weise führen, die ihr Vertrauen bestätigt und stärkt.

Unsere Kollegen vertrauen darauf, dass wir ein respektvolles Arbeitsumfeld aufrechterhalten, in dem jeder täglich sein Bestes einbringen kann.

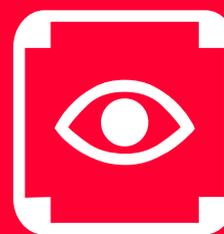
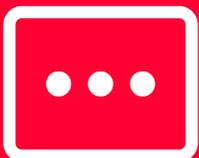
Es liegt an uns allen, diesen Erwartungen gerecht zu werden und mutmaßliche Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex, unsere Richtlinien, Standards oder anwendbare Gesetze zu melden.

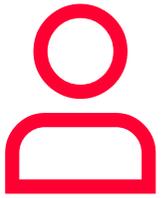
Wir verfolgen eine Null-Toleranz gegenüber Vergeltungsmaßnahmen. Wir werden keine Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Kollegen zulassen, der sich in gutem Glauben zu Wort meldet.

# SCHLÜSSELPRINZIPIEN

- › Wir zählen darauf, dass unsere Kollegen Verantwortung für ihr eigenes Handeln übernehmen und es melden, wenn sie mögliche Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex, unsere Richtlinien, Standards oder das anwendbare Recht beobachten. Wir zählen darauf, dass sie keine eigenen Untersuchungen durchführen.
- › Wir zählen darauf, dass unsere Kollegen sich in gutem Glauben zu Wort melden. Für die Zwecke dieses Dokuments werden Kollegen, die eine Meldung machen, Meldende Personen genannt.
- › Wir dulden keine Meldungen, die arglistig oder in böser Absicht erfolgen.
- › Wir tolerieren keine Form von Vergeltungsmaßnahmen.
- › Wo die Meldende Person anonym bleiben möchte, behandeln wir ihre Identität (sowie alle Informationen, die Rückschlüsse auf ihre Identität zulassen) vertraulich. Gleiches gilt für Informationen über Personen, die in der Meldung erwähnt werden, oder Personen, die an der Äußerung oder Handhabung der Angelegenheit beteiligt sind, weswegen wir Daten nur an Personen weitergeben, die davon Kenntnis haben müssen, sofern nichts anderes gesetzlich vorgeschrieben ist.
- › Die Integrität der Untersuchungen und der damit verbundenen Prozesse muss respektiert werden. Es ist stets anzunehmen, dass alle Beteiligten in gutem Glauben handeln, sofern nichts anderes nachgewiesen wird.

# WONACH SUCHST DU?





# WER KANN ETWAS MELDEN?

Diese Richtlinie gilt für die folgenden Personen, die mögliches Fehlverhalten bei Verisure melden möchten:



**Kollegen** bei jeder rechtlichen Einheit in der Verisure-Gruppe, und zwar:

- › Arbeitnehmer
- › Vertragsarbeiter und Zeitarbeitskräfte
- › Freiwillige und Auszubildende
- › Mitglieder der Geschäftsführung oder des Vorstands



Die folgenden anderen **Dritten**:

- › Lieferanten und Subunternehmer
- › Anteilseigner
- › Ehemalige Mitarbeiter
- › Potenzielle Mitarbeiter, die mit dem Einstellungsprozess oder den Verhandlungen über den Eintritt bei einer rechtlichen Einheit in der Verisure-Gruppe begonnen haben \*

\* Potenzielle Mitarbeiter dürfen den Verdacht eines Fehlverhaltens nur in Bezug auf Informationen melden, die ihnen während des Einstellungsprozesses oder anderer vorvertraglicher Verhandlungen zur Verfügung stehen.



# Was sollten Sie melden?



Sie sollten Bedenken im Zusammenhang mit vermuteten Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex, interne Richtlinien und Standards oder anwendbare Gesetze melden, insbesondere:

- › Vergeltungsmaßnahmen
- › Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung und Mobbing sowie Diskriminierung
- › Risiken für Gesundheit und Sicherheit
- › Absichtliche Verstöße gegen den Datenschutz
- › Betrug beim Vertrieb oder Behandlungsfehler
- › Verletzungen der Produktsicherheit
- › Bestechung und Korruption
- › Finanzkriminalität einschließlich Geldwäsche und Betrug
- › Interessenkonflikte
- › Unfairen Wettbewerbsverhalten einschließlich möglicher Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht
- › Schwerwiegende Umweltschädigung
- › Verletzung der Menschenrechte

- › Der Speak-Up-Prozess sollte nicht verwendet werden, um persönliche arbeitsbezogene Beschwerden einschließlich Beschwerden in Bezug auf Gehälter und Zusatzleistungen, Arbeitszeiten, Beförderungen, Herabstufungen oder Kündigungen von Arbeitsverträgen, andere Disziplinarmaßnahmen, Transfers oder Meinungsverschiedenheiten zwischen Kollegen zu melden. Diese Angelegenheiten sollten direkt bei Ihrem Vorgesetzten oder Ihrem HR-Businesspartner angesprochen werden.
- › Allerdings stellen ernsthafte arbeitsbezogene Beschwerden, die eine Belästigung oder Diskriminierung darstellen, einen Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex dar. Diese können daher über die Speak-Up-Kanäle gehandhabt werden.



Beachten Sie, dass einige nationale Gesetze einschränkend regeln, was durch den internen Speak-Up-Prozess gemeldet werden kann oder wie dies stattzufinden hat. Sie werden über alle derartigen Einschränkungen informiert, unabhängig davon, ob Sie sich dafür entscheiden, etwas zu melden.

**Wenn Sie einen Grund haben, echtes Fehlverhalten in unserem Unternehmen zu vermuten, empfehlen wir Ihnen, dies zu melden. Fehlverhalten umfasst jeden Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex, interne Richtlinien und Standards sowie anwendbare Gesetze.**

Ein Grund, echtes Fehlverhalten zu vermuten, bedeutet, dass Sie Ihre Bedenken in gutem Glauben äußern und dass Sie unter Berücksichtigung der Umstände und Informationen, die Ihnen bei der Meldung zur Verfügung stehen, vernünftige Gründe haben, zu glauben, dass der von Ihnen gemeldete Verdacht zutrifft.

Wir tolerieren keine Meldungen, die arglistig vorgebracht werden. Damit sind Meldungen gemeint, die nicht auf einer echten Überzeugung der Wahrheit der gemeldeten Verdachtsmomente basieren. Eine Person, die eine Meldung arglistig vorbringt, wird nicht vor möglichen Vergeltungsmaßnahmen geschützt und kann mit Disziplinarmaßnahmen konfrontiert werden.



**Wir haben jedoch einen Null-Toleranz-Ansatz hinsichtlich von Vergeltungsmaßnahmen für Angelegenheiten, die in gutem Glauben angesprochen werden.**

**DENKEN SIE DARAN**



# Wie macht man eine Meldung?



**Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es viele Möglichkeiten für Sie gibt, etwas zu melden, darunter:**

- › Ihr Vorgesetzter
- › Ihr HR-Businesspartner
- › Ein Mitglied der lokalen oder gruppenweiten Arbeitsrechts-, Rechts- oder Compliance-Abteilung
- › Ein zuständiges Mitglied des lokalen Führungsteams oder der Konzernleitung
- › <https://verisurespeakup.com> oder <https://securitasdirectspeakup.com>
- › Ihr Arbeitnehmervertreter, wo anwendbar

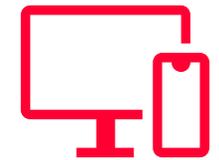
## DENKEN SIE DARAN

**Wir ermutigen unsere Kollegen, sich zunächst zeitnah an ihre Vorgesetzten oder ihre HR-Businesspartner zu wenden, wenn sie eine Angelegenheit ansprechen möchten. In vielen Fällen ist Ihr Vorgesetzter oder Ihr lokaler HR-Businesspartner am besten in der Lage, Ihrem Anliegen nachzugehen.**

Es kann jedoch Situationen geben, in denen Sie sich nicht wohl dabei fühlen, mit Ihrem direkten Vorgesetzten oder Ihrem HR-Businesspartner zu sprechen. In diesem Fall können Sie sich an ein Mitglied der lokalen oder gruppenweiten Arbeitsrechts-, Rechts- oder Compliance-Abteilung wenden. Falls angemessen, können Sie dies angesichts der Art Ihres Anliegens direkt dem zuständigen lokalen Führungsteam oder der Konzernleitung melden. Sollten Sie sich wohler dabei fühlen, persönlich mit jemandem zu sprechen, können Sie auch um ein Treffen mit einer dieser Personen bitten.

Darüber hinaus können Sie unsere vertrauliche Speak-Up-Hotline nutzen, um Ihr Anliegen vorzubringen. Meldungen, die über unsere Speak-Up-Hotline eingehen, werden von Mitgliedern des Compliance- und HR-Teams des Unternehmens geprüft und von einem hierfür ernannten Case Manager untersucht. Sie erhalten zudem die Möglichkeit anzugeben, ob ein Mitglied der Compliance- oder HR-Abteilung an dem mutmaßlichen Fehlverhalten beteiligt ist, um sicherzustellen, dass die Meldung entsprechend um- bzw. weitergeleitet wird.

Unabhängig davon, wie Sie etwas melden, erhalten Sie bei schriftlicher Einsendung Ihrer Meldung innerhalb von maximal sieben Tagen eine Empfangsbestätigung.



# Was ist die Speak-Up-Hotline?



## Werde ich Feedback erhalten, wenn ich eine Meldung einreiche?

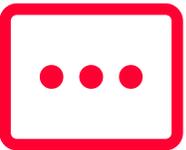
Wir werden die Meldende Person regelmäßig und mindestens alle drei Monate über den Fortschritt der Untersuchung informieren. Wenn die Untersuchung beendet ist, geben wir Ihnen ein zusammenfassendes Feedback zu deren Ergebnis. Um die Vertraulichkeit der Untersuchung zu wahren und alle beteiligten Parteien zu schützen, werden wir der Meldenden Person nicht alle Einzelheiten über das Ergebnis und die ergriffenen Maßnahmen mitteilen können.

**Die Speak Up-Hotline ist eine vertrauliche und sichere Online-Meldeplattform, die verwendet werden kann, um Angelegenheiten schriftlich, auch anonym, zu melden.**

Indem Sie Ihre Angelegenheit intern über einen dieser Kanäle melden, helfen Sie uns, das vermutete Fehlverhalten schnell zu beheben und die notwendigen Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Auf diese Weise können wir gemeinsam eine echte Verbesserung unseres Unternehmens erreichen.

Gegebenenfalls können Sie Ihre Angelegenheit auch Ihrem Arbeitnehmervertreter (d. h. dem Gewerkschaftsvertreter oder Arbeitnehmervertreter in Ihrem Unternehmen) (falls zutreffend) oder der zuständigen nationalen Behörde vorlegen.

**DENKEN SIE DARAN**



# Welche Informationen sollten in die Meldung einbezogen werden?



**Ihr Bericht sollte so viele Informationen enthalten,**

wie Sie zur Verfügung stellen können, damit der Case Manager diese nachverfolgen kann. Zu den nützlichen Informationen gehören:

- › Datum, Uhrzeit und Standort,
- › beteiligte Person(en), deren Funktion und Standort,
- › Beziehung zu der/den anderen beteiligten Person(en),
- › allgemeine Art des Anliegens,
- › wie Sie auf das vermutete Fehlverhalten aufmerksam wurden,
- › mögliche Zeugen sowie
- › weitere Informationen, die die Meldung bestätigen

Wenn Sie Orientierung zur Frage benötigen, ob Sie ein Anliegen vorbringen sollten, bevor Sie dies tun, sollten Sie sich an das Compliance-Team der Gruppe wenden.

**Je mehr Informationen Sie uns beim Ansprechen einer Angelegenheit zur Verfügung stellen können, desto einfacher wird es für uns sein, auf Ihre Meldung zu reagieren. Dies bedeutet nicht, dass Sie selbst nach Informationen suchen sollten, da dies Ihnen oder anderen Kollegen schaden könnte.**

Wir empfehlen Ihnen, Ihre Identität bei der Meldung eines Anliegens anzugeben. Dies kann es einfacher machen, auf Ihre Meldung zu reagieren. Sollten Sie jedoch ein Anliegen anonym melden wollen, können Sie die Speak-Up-Hotline dazu verwenden.



**Wenn Sie in gutem Glauben Bedenken vorbringen, sind wir verpflichtet, Sie zu schützen. Jegliche Vergeltungsmaßnahmen oder Androhungen von Vergeltungsmaßnahmen unterliegen Disziplinarmaßnahmen.**

**DENKEN SIE DARAN**



# Wie schützen wir Sie, nachdem Sie etwas gemeldet haben?

Es ist uns klar, dass es Mut braucht, eine Meldung zu machen, und wir schätzen Ihre Hilfe, wenn Sie uns auf Bedenken bezüglich eines Fehlverhaltens hinweisen. Deshalb tun wir alles, um sicherzustellen, dass Sie geschützt sind, wenn Sie eine Angelegenheit melden.

- › Wir bemühen uns, Ihre Identität vertraulich zu behandeln, und geben diese nur an Personen weiter, die von ihr Kenntnis haben müssen.
- › Sie können eine Angelegenheit anonym melden.
- › Wir dulden keine Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie.
- › Wir schützen Ihre personenbezogenen Daten.



## Vertraulichkeit

Wir behandeln Ihre Identität und alle Informationen, die zu Ihrer Identifizierung führen könnten, vertraulich. Die Informationen werden nur an Personen weitergegeben, die davon Kenntnis haben müssen und die für die Untersuchung bzw. die Aufklärung der Meldung zuständig sind. Während einer Untersuchung müssen wir die betreffende, in der Meldung erwähnte Person möglicherweise darüber informieren, dass die Angelegenheit untersucht wird. Ihre Identität wird der betreffenden Person nicht offengelegt, es sei denn, dies ist absolut notwendig. Sie werden vorher informiert, falls dies der Fall ist. Wann immer möglich, erhalten Sie die Möglichkeit, Ihre Bedenken zurückzuziehen, falls Sie sich bei dieser Vorgehensweise nicht wohl fühlen. Es kann Situationen geben, in denen wir gesetzlich zur Offenlegung von Informationen verpflichtet sind, z. B. wenn die Meldung zu einer behördlichen Untersuchung oder zur Einleitung eines Strafverfahrens geführt hat. Sie können uns bei der Wahrung der Vertraulichkeit unterstützen, indem Sie die Angelegenheit nicht mit Kollegen oder anderen Personen besprechen.



## Anonyme Meldung

Wir empfehlen Ihnen, Ihre Identität bei der Meldung eines Anliegens anzugeben, da dies es einfacher machen kann, auf Ihre Meldung zu reagieren. Wir verstehen jedoch, dass Sie sich möglicherweise wohler fühlen, wenn Sie anonym bleiben. Sollten Sie dies tun wollen, empfehlen wir Ihnen, die Speak-Up-Hotline zu verwenden. Dadurch erhalten Sie Zugriff auf eine anonyme Mailbox der Speak-Up-Plattform, über die wir mit Ihnen kommunizieren können, und aus Belegdateien, die Sie eventuell bereitstellen, werden potenziell identifizierbare Metadaten entfernt.



## Keine Vergeltungsmaßnahmen

Wir verfolgen einen Null-Toleranz-Ansatz bei Vergeltungsmaßnahmen hinsichtlich von Angelegenheiten, die in gutem Glauben angesprochen werden. Dazu gehören Vergeltungsmaßnahmen gegen die Person(en), die die Angelegenheit gemeldet haben, und gegen mit ihnen verbundene Personen. Wir nehmen Vorwürfe von Vergeltungsmaßnahmen sehr ernst, und jeder Mitarbeiter, von dem herausgefunden wird, dass er an irgendeiner Form von Vergeltungsmaßnahmen beteiligt war, unterliegt Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung seines Arbeitsvertrags. Wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie Vergeltungsmaßnahmen erleiden, weil Sie in gutem Glauben Bedenken angesprochen haben, sind Sie dafür verantwortlich, dies zu melden.



## Persönliche Daten

Wir schützen die Privatsphäre aller Beteiligten und ergreifen alle notwendigen Maßnahmen, um personenbezogene Daten vor unbefugtem Zugriff und unbefugter Verarbeitung zu schützen. Alle personenbezogenen Daten, die über den Speak-Up-Prozess erfasst werden, werden nur für den in dieser Richtlinie beschriebenen Zweck oder zur Sicherstellung der Einhaltung der anwendbaren Gesetze verwendet. Weitere Details sind in unserer Datenschutzerklärung aufgeführt.

**DENKEN SIE DARAN**



# Was passiert, wenn eine Meldung eingereicht wird?

## WIR ERHALTEN IHRE MELDUNG



Falls Sie Ihre Angelegenheit schriftlich vorbringen, senden wir Ihnen innerhalb von maximal sieben Tagen eine Empfangsbestätigung.

## ERSTBEWERTUNG



Bei Meldungen, die über unsere Speak-Up-Hotline erstellt werden, erfolgt eine Erstbewertung durch ein Mitglied der gruppenweiten Arbeitsrechts-, Rechts- oder Compliance-Abteilung. Bei dieser Bewertung wird überprüft, ob die gemeldete Angelegenheit im Anwendungsbereich des Speak-Up-Prozesses liegt und ob genügend Informationen zur Verfügung stehen, um eine Untersuchung einzuleiten. Falls weitere Informationen benötigt werden, werden Sie über Ihre Mailbox bei der Speak-Up-Plattform kontaktiert. Bei allen anderen Meldungen wird sich die Person, an die Sie sich wenden, direkt mit Ihnen in Verbindung setzen, falls weitere Informationen erforderlich sind.

## UNTERSUCHUNG



Falls eine Untersuchung erforderlich und möglich ist, wird sie von einem Case Manager geleitet. Falls Sie Ihre Angelegenheit unmittelbar Ihrem direkten Vorgesetzten, HR-Businesspartner, einem Mitglied der Rechtsabteilung oder der Geschäftsleitung gemeldet haben, wird dieser, wann immer dies möglich ist, der Case Manager sein. Falls die Meldung über die Speak-Up-Hotline erstellt wird, wird der Case Manager vom Compliance-Team und/oder der Arbeitsrechtsabteilung der Gruppe ernannt. Der Case Manager kann Mitglied des Compliance-Teams der Gruppe, der lokalen oder konzernweiten HR-Abteilung oder der lokalen Rechtsabteilung sein. Der Case Manager kann bei der Untersuchung von externen Untersuchungsexperten oder Fachleuten von Verisure unterstützt werden. Jeder, der zur Mitarbeit bei der Untersuchung herangezogen wird, ist zu strenger Vertraulichkeit verpflichtet.

## SCHLIESSUNG



Falls die Untersuchung das Fehlverhalten bestätigt, werden wir die entsprechenden Maßnahmen ergreifen, um das Fehlverhalten zu beenden, einschließlich Disziplinarmaßnahmen, falls erforderlich. Der Case Manager wird Sie bevor der Fall abgeschlossen wird mit zusammenfassendem Feedback kontaktieren, wenn die Untersuchung beendet ist.

**Wir nehmen jede Meldung von Fehlverhalten ernst. Wenn wir eine Meldung erhalten, werden wir auf der Grundlage der bereitgestellten Informationen beurteilen, wie am besten mit dieser umzugehen ist. Falls eine detailliertere Analyse erforderlich ist, werden wir eine Untersuchung einleiten.**

Wir untersuchen immer:

- › objektiv und fair
- › vertraulich
- › respektvoll gegenüber allen beteiligten Parteien
- › so schnell und effizient die Umstände es zulassen
- › ohne Vorurteile gegen die betreffende Person
- › in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen und Grundsätzen

Einzelheiten des Falls und personenbezogene Daten werden nur an befugte Personen weitergegeben, die während und nach der Untersuchung Kenntnis haben müssen.

In einigen Fällen können wir gesetzlich verpflichtet sein, Informationen weiterzugeben. In diesen Fällen werden wir Sie, sofern zulässig, informieren, bevor wir Daten weitergeben, die sich auf Sie beziehen.

Wir werden Sie über den Fortschritt und das Ergebnis Ihrer Meldung auf dem Laufenden halten.



**Überprüfen Sie in allen Fällen, in denen die Online-Speak-Up-Hotline verwendet wurde, bitte regelmäßig Ihren Posteingang bei der Speak-Up-Hotline für den Fall, dass wir Ihnen ein Update oder weitere Fragen geschickt haben.**

**DENKEN SIE DARAN**

## SCHUTZ VOR VERGELTUNG

---

### Was sind Vergeltungsmaßnahmen?



Vergeltungsmaßnahmen sind ...

Zu den Handlungen und Verhaltensweisen, die auf Vergeltungsmaßnahmen hinweisen können, gehören:

- › Belästigung, Einschüchterung, Diskriminierung, Benachteiligung oder unfaire Behandlung
- › Entlassung eines Mitarbeiters oder Änderung der Position oder der Pflichten eines Mitarbeiters zu dessen Nachteil
- › Negatives Leistungsfeedback, das die tatsächliche Leistung nicht objektiv widerspiegelt
- › Vorenthalten von Beförderungs- oder Schulungsmöglichkeiten ohne triftigen Grund
- › Andere Disziplinarmaßnahmen wie Übertragung von Aufgaben, Änderung des Standorts, Senkung der Löhne oder Änderung der Arbeitszeit zum Nachteil des Mitarbeiters
- › Körperliche Schädigung oder Schädigung des Rufs der Person, einschließlich einer Rufschädigung in den sozialen Medien

### Wer wird vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt?



Wir tolerieren keine Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen

- › die Meldende Person
- › Unterstützer
- › Zeugen
- › Dritte, die mit der Meldenden Person in Verbindung stehen und Vergeltungsmaßnahmen in einem arbeitsbezogenen Kontext erleiden könnten, wie Kollegen oder Verwandte der Meldenden Person



# WIE BENUTZT MAN DIE SPEAK-UP-HOTLINE?

## Wie benutzt man die Speak-Up-Hotline?

---

Die Speak-Up-Hotline ist eine vertrauliche und sichere Online-Meldeplattform und steht 24/7 zur Verfügung. Sie wird von einem externen Dienstleister gehostet und alle Daten werden verschlüsselt.

Sie ermöglicht Ihnen folgendes:

---

### Eine Meldung einreichen



Sie können eine Meldung in Ihrer Muttersprache und anonym einreichen. Die Option der anonymen Meldung ist in bestimmten Ländern aufgrund nationaler Beschränkungen möglicherweise nicht verfügbar, was der Meldenden Person dann eindeutig mitgeteilt wird.

---

### Kommunizieren



Sie können über Ihre Mailbox bei der Speak-Up-Plattform mit dem ernannten Case Manager kommunizieren. Wir empfehlen Ihnen, regelmäßig Ihren Posteingang bei der Speak-Up-Plattform zu überprüfen.

---

### Follow up



Alle Informationen, die Sie über die Speak-Up-Hotline senden, sind gesichert und verschlüsselt. Potenziell identifizierende Metadaten werden aus den eingereichten Medien entfernt, und Meldungen und Anhänge werden im sicheren und unabhängigen Case Management System gespeichert.

---



# DEFINITIONEN

<b>Case Manager</b>	Eine Person, die befugt ist, Meldungen von vermutetem Fehlverhalten auf lokaler oder gruppenweiter Ebene zu erhalten, nachzuverfolgen und zu untersuchen.
<b>Vertraulich</b>	Wir behandeln alle Informationen über Ihr Anliegen vertraulich. Die Informationen werden nur an Personen weitergegeben, die davon Kenntnis haben müssen und die für die Untersuchung bzw. die Aufklärung der Angelegenheit zuständig sind, außer wenn die Meldende Person sich ausdrücklich einverstanden erklärt oder wir anderweitig gesetzlich dazu verpflichtet sind.
<b>In gutem Glauben / Meldung in gutem Glauben</b>	In gutem Glauben bedeutet, dass die Meldende Person angesichts der Umstände und der Informationen, die ihr zum Zeitpunkt der Meldung zur Verfügung stehen, vernünftige Gründe hat, zu glauben, dass das, was sie meldet, der Wahrheit entspricht.
<b>Speak-Up-Richtlinien</b>	Beinhaltet alle Dokumente zu Richtlinien, Standards oder Verfahren in Bezug auf die Meldung von Bedenken und den Speak-Up-Prozess, einschließlich der in Ihrem Land anwendbaren.
<b>Speak-Up-Hotline</b>	Eine vertrauliche und sichere Online-Meldeplattform, die von einem externen Dritten gehostet wird und verwendet werden kann, um Bedenken, auch anonym, zu melden.
<b>Vermutetes Fehlverhalten</b>	Informationen, einschließlich angemessener Verdachtsmomente, über tatsächliches oder potenzielles Fehlverhalten gemäß dieser Richtlinie, das stattgefunden hat oder sehr wahrscheinlich stattfinden wird.



# DEFINITIONEN

<b>Meldung</b>	Die mündliche oder schriftliche Weitergabe von Informationen über vermutetes Fehlverhalten.
<b>Kanäle der Meldung</b>	Die internen Kommunikationsmittel, mit denen eine Meldende Person eine Meldung über vermutetes Fehlverhalten einreichen kann.
<b>Interne Meldung</b>	Die mündliche oder schriftliche Weitergabe von Informationen über mutmaßliches Fehlverhalten innerhalb des Unternehmens.
<b>Externe Meldung</b>	Die mündliche oder schriftliche Weitergabe von Informationen über mutmaßliches Fehlverhalten an die zuständigen Behörden.
<b>Meldende Person</b>	Jemand, der im Zusammenhang mit seinen arbeitsbezogenen Aktivitäten erworbene Informationen über vermutetes Fehlverhalten meldet oder öffentlich bekannt gibt.
<b>Betreffende Person</b>	Eine Person, ein Unternehmen oder eine juristische Person, die in der Meldung als diejenige Person bezeichnet wird, der das vermutete Fehlverhalten zugeschrieben wird oder mit der diese Person in Verbindung steht.
<b>Vergeltungsmaßnahmen</b>	Jede direkte oder indirekte Handlung oder Unterlassung, die in einem arbeitsbezogenen Kontext stattfindet, durch interne oder externe Meldung oder durch öffentliche Bekanntgabe veranlasst ist und der Meldenden Person einen ungerechtfertigten Schaden zufügt oder zufügen kann.
<b>Unterstützer</b>	Jeder, der eine Meldende Person bei der Meldung ihrer Angelegenheit unterstützt und dessen Unterstützung vertraulich behandelt werden sollte. Unterstützer werden vor jeglichen Vergeltungsmaßnahmen für ihre Rolle bei der Unterstützung der Meldenden Person geschützt.



# FRAGEN UND UNTERSTÜTZUNG

Bei weiteren Fragen und wenn Sie Unterstützung brauchen, wenden Sie sich bitte an ein beliebiges Mitglied des Compliance-Teams.



# VERSIONSKONTROLLE

## Versionsgeschichte

Version	Datum des Inkrafttretens	Beschreibung der Änderung	Status	Autor
1.0	17 December 2021	New policy version	Approved	Group Chief Legal Officer

## Genehmigungsverfahren

Version	Inhaber der Richtlinie		Ausschuss für Richtlinien		Formaler Genehmiger		Andere	
	Datum	Name	Datum	Name	Datum	Name	Datum	Name
1.0	22 November 2021	Group Chief Legal Officer	22 November 2021	Group Compliance Committee	22 November 2021	22 November 2021	Group Board	