

Speak Up-Richtlinie unserer Gruppe

März 2022



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. Falls diese Richtlinie im Widerspruch zum anwendbaren lokalen Recht steht, hat das lokale Recht Vorrang.

Herausgegeben von: der Rechtsabteilung der Gruppe

Inhaber: Leiter der Rechtsabteilung

Version: 1.0



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 und Standards oder anwendbare Gesetze zu melden.

Wir tolerieren keine 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 und Standards oder anwendbare Gesetze beobachten. Wir zählen darauf, dass sie keine eigenen Untersuchungen durchführen.
- Wir zählen darauf, dass unsere Kollegen sich in gutem Glauben zu Wort melden.
- Wir verpflichten uns, die Identität der Personen, die sich zu Wort melden, vertraulich zu behandeln. Gleiches gilt für Informationen über Personen, die an einer Meldung beteiligt sind, von dieser betroffen sind oder diese handhaben. Wir geben solche Daten nur dann weiter, wenn dies erforderlich ist.
- Wir stellen unsere Speak Up-Plattform für diejenigen zur Verfügung, die Bedenken äußern möchten, auch anonym.

- Wir verpflichten uns, die Integrität von Untersuchungen und damit verbundenen Prozessen zu gewährleisten.
- Wir gehen stets vom Treu und Glauben aller Beteiligten aus, sofern nichts anderes nachgewiesen ist. Gleichzeitig tolerieren wir keine Meldungen in böser Absicht.
- Wir tolerieren keine Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken äußern.



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 **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?

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, unsere internen Richtlinien und Standards oder gegen im Arbeitsumfeld unseres Unternehmens anwendbare Gesetze.

Ein Grund, echtes Fehlverhalten zu vermuten, bedeutet, dass Sie Ihre Bedenken in gutem Glauben äußern und 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.

Sie sollten Bedenken im Zusammenhang mit vermuteten Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex, unsere internen 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 oder Fehlverhalten beim Vertrieb
- Verletzungen der Produktsicherheit
- Bestechung und Korruption
- Finanzkriminalität einschließlich Geldwäsche und Betrug
- Interessenkonflikte
- Unfares Wettbewerbsverhalten einschließlich möglicher Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht
- Schwerwiegende Umweltschädigung
- Verletzung der Menschenrechte

Das Speak Up-Verfahren sollte nicht verwendet werden, um persönliche arbeitsbezogene Beschwerden zu melden. Diese sollten Sie stattdessen direkt mit Ihrem Vorgesetzten oder Ihrem HR-Businesspartner besprechen. Arbeitsbezogene Beschwerden, die entweder eine Belästigung oder Diskriminierung gemäß unserem Verhaltenskodex oder anderweitig einen Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex, internen Richtlinien und Standards oder anwendbare Gesetze darstellen, können jedoch über die Speak Up-Kanäle bearbeitet werden.

Wir verfolgen einen Null-Toleranz-Ansatz bei Vergeltungsmaßnahmen hinsichtlich Angelegenheiten, die in gutem Glauben angesprochen werden. Gleichzeitig dulden wir keine Meldungen, die in böser Absicht gemacht 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.



Wie macht man eine Meldung?

Wir ermutigen Sie, sich zeitnah an ihre Vorgesetzten oder Ihre HR-Businesspartner zu wenden, wenn Sie eine Angelegenheit ansprechen möchten. In vielen Fällen sind Sie 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 Personal-, Rechts- oder Compliance-Abteilung wenden. Falls angemessen, können Sie dies angesichts der Art Ihres Anliegens auch direkt dem zuständigen lokalen Führungsteam oder der Konzernleitung melden. Sollten Sie sich wohler dabei fühlen, persönlich mit jemandem zu sprechen, können Sie um ein Treffen mit einer dieser Personen bitten.

Darüber hinaus können Sie unsere Speak Up-Plattform nutzen, um Ihre Bedenken schriftlich zu äußern, auch anonym. Meldungen, die über unsere Speak Up-Plattform eingehen, werden von Mitgliedern der Personal-, Rechts-/Compliance-Abteilung des Unternehmens geprüft und, wenn eine Untersuchung eingeleitet wird, von einem hierfür ernannten Case Manager untersucht. Sie erhalten zudem die Möglichkeit anzugeben, ob ein Mitglied der Personal-, Rechts-/Compliance-Abteilung an dem mutmaßlichen Fehlverhalten beteiligt ist, um sicherzustellen, dass die Meldung entsprechend um- bzw. weitergeleitet wird. Sie werden bei der Nutzung unserer Speak Up-Plattform als „Berichterstatter“ bezeichnet.

Unabhängig davon, wie Sie sich melden, erhalten Sie, wenn Sie Ihr Anliegen schriftlich vorbringen, innerhalb von maximal sieben Tagen eine Eingangsbestätigung.



Was ist unsere Speak Up-Plattform?

Unsere Speak Up-Plattform ist eine sichere Online-Meldeplattform, die verwendet werden kann, um Angelegenheiten schriftlich, auch anonym, zu melden. Sie steht rund um die Uhr zur Verfügung und wird von einem externen Dienstleister gehostet und alle Daten werden verschlüsselt.

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.

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

- An Ihren Vorgesetzten

- An Ihren HR-Businesspartner
- An ein Mitglied der lokalen oder gruppenweiten Personal- oder Rechts-/Compliance-Abteilung
- An ein zuständiges Mitglied des lokalen Führungsteams oder der Konzernleitung
- Verwenden Sie <https://verisurespeakup.com> oder <https://securitasdirectspeakup.com>
- Gegebenenfalls an Ihren Arbeitnehmervertreter



Werde ich Feedback erhalten, wenn ich eine Meldung einreiche?

Wir werden Sie regelmäßig 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 die beteiligten Personen zu schützen, werden wir Ihnen nicht alle Einzelheiten über das Ergebnis und die ergriffenen Maßnahmen mitteilen können.



Welche Informationen sollten in die Meldung einbezogen werden?

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 dennoch ein Anliegen anonym melden wollen, können Sie dies über unsere Speak Up-Plattform tun.



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



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 verpflichten uns, Ihre Identität und alle Informationen, die zu Ihrer Identifizierung führen könnten, vertraulich zu behandeln. 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 betroffene Person möglicherweise über die Untersuchung informieren. Ihre Identität wird der betreffenden Person nicht offengelegt, es sei denn, dies ist 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

Obwohl wir Sie ermutigen, Ihre Identität anzugeben, wenn Sie sich zu Wort melden, verstehen wir, dass Sie sich möglicherweise wohler fühlen, anonym zu bleiben. Unsere Speak Up-Plattform bietet Ihnen Zugriff auf einen anonymen Speak-Up-Posteingang, über den wir mit Ihnen kommunizieren können. Diese Plattform ermöglicht auch die Bereinigung der von Ihnen zur Verfügung gestellten Dateien um potenziell identifizierbare Metadaten.



Keine Vergeltungsmaßnahmen

Wir tolerieren keinerlei Vergeltungsmaßnahmen, wenn jemand in gutem Glauben etwas meldet. Dazu gehören Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie, wenn Sie Bedenken äußern, und gegen Ihnen nahestehende Personen. Wir nehmen Vorwürfe von Vergeltungsmaßnahmen sehr ernst, und jede Person, von der herausgefunden wird, dass sie an irgendeiner Form von Vergeltungsmaßnahmen beteiligt war, unterliegt Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des 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.



Personenbezogene 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.



Was passiert, wenn eine Meldung eingereicht wird?

Wir nehmen jede im Rahmen dieser Richtlinie getätigte Meldung ernst. Wenn eine Meldung gemacht wird, werden wir auf der Grundlage der bereitgestellten Informationen den besten Umgang damit beurteilen und eine Untersuchung eröffnen.

Wir verpflichten uns, jede gemäß dieser Richtlinie getätigte Meldung wie folgt zu bearbeiten:

- 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 werden nur an Personen weitergegeben, die während und nach der Untersuchung Kenntnis davon 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 halten Sie über die Fortschritte auf dem Laufenden und geben Ihnen ein umfassendes Feedback zu den Ergebnissen.

Verfahren:



Wir erhalten Ihr Anliegen

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



Erstbewertung

Bei der ersten Beurteilung wird überprüft, ob Ihr Anliegen in den Geltungsbereich der Speak Up-Richtlinie fällt, ob eine detailliertere Analyse erforderlich ist und ob ausreichende Informationen zur Verfügung gestellt wurden, um eine Untersuchung zu eröffnen.

Bei Bedenken, die über andere Kanäle als unsere Speak Up-Plattform gemeldet werden, wird sich die Person, an die Sie sich wenden, direkt mit Ihnen in Verbindung setzen, wenn weitere Informationen für die erste Bewertung erforderlich sind. Bei Bedenken, die über unsere Speak Up-Plattform geäußert werden, werden Sie über Ihren Speak Up-Posteingang kontaktiert, wenn weitere Informationen erforderlich sind.



Untersuchung

Falls eine Untersuchung erforderlich und möglich ist, wird sie von einem Case Manager geleitet.

Der Case Manager kann Mitglied der lokalen oder konzernweiten Personalabteilung oder der Rechts-/Compliance-Abteilung sein. Der Case Manager kann bei der Untersuchung von externen Untersuchungsexperten oder Fachleuten innerhalb des Unternehmens unterstützt werden.

Jeder, der zur Mitarbeit bei der Untersuchung herangezogen wird, ist zu strenger Vertraulichkeit verpflichtet.



Schließung

Wenn die Untersuchung das Fehlverhalten bestätigt, werden wir die entsprechenden Maßnahmen ergreifen, um das Fehlverhalten zu beenden, und angemessene Disziplinarmaßnahmen ergreifen, bis hin zur Kündigung von Arbeitsverträgen.

Der Case Manager wird Sie bevor der Fall abgeschlossen wird mit zusammenfassendem Feedback kontaktieren, wenn die Untersuchung beendet ist.

Sobald der Fall abgeschlossen ist, kann der Case Manager Sie erneut kontaktieren, um sicherzustellen, dass Sie keinen Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sind.



Denken Sie daran

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

Weitere Informationen

Schutz vor Vergeltung

Was sind Vergeltungsmaßnahmen?



Vergeltungsmaßnahmen sind sämtliche direkten oder indirekten Handlungen oder Unterlassungen, die in einem arbeitsbezogenen Kontext stattfinden, durch interne oder externe Meldung oder durch öffentliche Bekanntgabe veranlasst sind und der meldenden Person einen ungerechtfertigten Schaden zufügen oder zufügen können.

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
- Das Setzen einer Person auf eine schwarze Liste

Die Androhung und der Versuch von Vergeltungsmaßnahmen stellen ebenfalls eine Form von Vergeltungsmaßnahmen dar.

Wer wird vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt?



Wir dulden keine Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen:

- Sie, wenn Sie sich in gutem Glauben zu Wort melden
- Jeden Unterstützter, d. h. jeden, der Ihnen bei der Meldung Ihrer Bedenken hilft
- Jeden Zeugen, d. h. jeden, der im Rahmen des Untersuchungsprozesses Input zur Untersuchung gibt
- Dritte, die mit Ihnen in Verbindung stehen und Vergeltungsmaßnahmen in einem arbeitsbezogenen Kontext erleiden könnten, wie Kollegen oder Verwandte
- Rechtliche Einheiten, die Ihnen gehören, für die Sie arbeiten oder die anderweitig mit einem arbeitsbezogenen Kontext verbunden sind

So nutzen Sie unsere Speak Up-Plattform

Eine Meldung einreichen



Sie können eine Meldung in Ihrer Muttersprache und anonym einreichen. Die Option der anonymen Meldung kann in bestimmten Ländern aufgrund nationaler Beschränkungen nicht verfügbar sein. In diesem Fall werden Sie über diese Beschränkungen informiert.

Kommunizieren



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

Wer macht was?

Verantwortliche Gruppe	Beschreibung
Alle	Müssen sich an diese Richtlinie halten, wenn sie Bedenken wegen eines Verstoßes gegen unseren Verhaltenskodex, unsere Richtlinien oder Standards oder anwendbare Gesetze haben.
Gruppenvorstand	Beaufsichtigt die Entwicklung einer Speak Up-Kultur in unserem gesamten Unternehmen.
HR- und Rechtsteams	Halten Sie sich bei der Bearbeitung von Speak Up-Fällen und damit verbundenen Untersuchungen an diese Richtlinie. Beratung zu Speak Up und damit verbundenen Untersuchungen.
Manager und Führungskräfte	Stellen sicher, dass ihre Teams diese Richtlinie und die zugehörigen Leitfäden verstehen und einhalten. Streben nach einer Arbeitsumgebung, in der Menschen sich zu Wort melden. Unterstützen, kooperieren und leiten manchmal Untersuchungen und/oder Disziplinarverfahren in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie.

Fragen und Unterstützung

Bei weiteren Fragen und wenn Sie Unterstützung brauchen, wenden Sie sich bitte an ein Mitglied der Personalabteilung oder der Rechts-/Compliance-Abteilung.

Versionskontrolle

Versionsgeschichte

Version	Datum des Inkrafttretens	Status	Genehmiger und Datum der Genehmigung
1.0	März 2022	Ursprüngliche Version	Compliance-Ausschuss der Gruppe (März 2022)