

Glaston Corporation Regulation No: 001 <i>Verhaltenskodex</i>	Effective Date: 24 September 2020	Version: 3.0
	Page: 1 of 11	
Applicable to: All organisational units	Issued by: Group Legal	
	Approved by: Glaston Corporation Board of Directors	



VERHALTENSKODEX

Inhaltsverzeichnis

Einführung	3
I. Verantwortungsbewusster Arbeitgeber	3
1. Achtung der Menschenrechte	3
2. Schutz von Gesundheit und Sicherheit	4
3. Nicht-Diskriminierung, Vielfalt und Chancengleichheit	4
4. Respektvolles und belästigungsfreies Arbeitsumfeld	5
5. Persönliches Wachstum und Entwicklung	5
6. Schutz persönlicher Daten	5
7. Berichterstattung und Pflege von Aufzeichnungen	5
8. Geistiges Eigentum und vertrauliche Informationen	6
II. Verantwortungsbewusster Geschäftspartner	6
1. Interessenkonflikte	6
2. Verantwortungsbewusste Geschäftspartner	7
3. Anti-Korruption und Anti-Bestechung	7
4. Fairer Wettbewerb und Einhaltung von Wettbewerbs- und Kartell-gesetzen	8
III. Verantwortungsbewusstes Mitglied der Gesellschaft	8
1. Insiderinformationen und Marktmissbrauch	8
2. Nachhaltigkeit und Umweltverantwortung	9
3. Sanktionen	9
4. Geldwäsche	10
IV. Anleitung und Meldung von Fehlverhalten	10
1. Anleitung zur Entscheidungsfindung	10
2. Melden eines verdächtigen Fehlverhaltens	10
3. Richtlinie zum Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen	11

Verhaltenskodex der Glaston Gruppe

Einführung

In der Glaston Gruppe verpflichten wir uns, unsere Geschäfte in jeder Geschäftssituation und Transaktion in Übereinstimmung mit allen anwendbaren Gesetzen und Vorschriften, verantwortungsbewusst und auf ethisch nachhaltige Weise zu führen. Durch verantwortungsbewusstes Handeln legen wir darüber hinaus den Grundstein für langfristigen Erfolg und Wachstum.

Der Verhaltenskodex der Glaston Gruppe (der Kodex) legt unsere Standards für ethisches und verantwortungsbewusstes Verhalten fest. Er bestimmt, wie wir uns bei Glaston im Umgang mit anderen Mitarbeitenden, unseren Kunden, den Gesellschaftsbereichen, in denen wir uns bewegen und anderen Interessengruppen verhalten sollen.

Der Kodex wurde vom Glaston Aufsichtsrat definiert und genehmigt, und wird von ihm in regelmäßigen Abständen überprüft. Bei Bedarf werden Änderungen oder weitere Klarstellungen vorgenommen. Der Kodex gilt für alle Unternehmen der Glaston Gruppe in jedem Land, in denen wir tätig sind sowie für alle Mitarbeitenden, einschließlich aller Führungskräfte. Glaston erwartet auch von seinen Geschäftspartnern, dass sie sich an ähnliche Prinzipien halten.

Der Kodex ist kein Ersatz für örtliche Gesetze und Bestimmungen und sollte auch nicht als übergeordnet betrachtet werden. Er stellt zusätzliche ethische Standards und Verhaltensprinzipien für alle Mitarbeitenden der Glaston Gruppe dar.

I. Verantwortungsbewusster Arbeitgeber

Professionelles, engagiertes und gesundes Personal ist die Grundlage für den Erfolg von Glaston. Glaston ist bestrebt, die Fähigkeiten seines Personals kontinuierlich weiterzuentwickeln und seinen Mitarbeitenden eine sichere und inspirierende Arbeitsumgebung zu bieten, in der sie die Möglichkeit haben, zu lernen und sich weiterzuentwickeln.

1. Achtung der Menschenrechte

Glaston respektiert die Menschenrechte, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen festgelegt sind sowie die grundlegenden Arbeitsrechte, wie sie von der Internationalen Arbeitsorganisation definiert werden. Glaston setzt keine Kinder- oder Zwangsarbeit ein und schließt

keine Verträge mit Lieferanten oder Subunternehmen, die Kinder- oder Zwangsarbeit einsetzen.

2. Schutz von Gesundheit und Sicherheit

Glaston setzt sich für gesunde und sichere Arbeitsbedingungen für alle ein. Wir halten uns an alle anwendbaren örtlichen Gesundheits- und Sicherheitsgesetze und -vorschriften und streben eine kontinuierliche Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsleistungen an. Unser Ziel ist es, Arbeitsunfälle zu verhindern.

Alle Glaston Mitarbeitende und alle, mit denen wir zusammenarbeiten, sind dafür verantwortlich, vorgegebene Regeln und Sicherheitsanweisungen zu befolgen sowie sich selbst, die Kollegenschaft, die Arbeitsstätte, die Gemeinschaft und die Umwelt zu schützen, indem inakzeptable Gesundheits- oder Sicherheitsbedingungen gemeldet, vorbeugende Maßnahmen ergriffen und mögliche Schäden minimiert werden.

3. Nicht-Diskriminierung, Vielfalt und Chancengleichheit

Alle Mitarbeitende von Glaston werden sowohl von der Unternehmensleitung als auch von anderen Mitarbeitenden fair und gleichbehandelt. Glaston ist dem Prinzip der Chancengleichheit verpflichtet, das jede Art von Diskriminierung verbietet.

Alle Entscheidungen bezüglich einzelner Mitarbeitender sollen auf Verdiensten basieren, z.B. Fähigkeiten, Kompetenzen, Fertigkeiten und Leistungen. Bei der Entscheidungsfindung dürfen Geschlecht, Alter, Religion oder Weltanschauung, Familienstand, sexuelle Orientierung, politische Meinung, nationale oder ethnische Herkunft, Behinderung oder andere ähnliche Merkmale des Mitarbeitenden nicht berücksichtigt werden. Ziel und Absicht von Glaston ist es, Mitarbeitende zu ernennen und in Positionen zu platzieren, die ihren Fähigkeiten am besten entsprechen.

Wir schätzen und fördern Vielfalt, Talent, Einblick sowie Ausbildung und Erfahrung unserer Mitarbeitenden und glauben, dass dies zu unserem Erfolg und unserer Nachhaltigkeit beiträgt, indem es Innovationsfähigkeit, Flexibilität und die Fähigkeit zur Kommunikation mit unseren Interessenvertretenden fördert.

Wir respektieren auch die Vereinigungsfreiheit und erkennen das Recht auf Kollektivverhandlungen an. Glaston ehrt und schätzt die Freiheit der Mitarbeitenden, eine politische Ansicht zu wählen. Glaston ist jedoch politisch neutral, so dass weder die Namen noch das Vermögen von Glaston zur Förderung der Interessen von politischen Parteien oder Kandidierenden verwendet werden dürfen.

4. Respektvolles und belästigungsfreies Arbeitsumfeld

Wir alle bei Glaston müssen ein Arbeitsumfeld aufrechterhalten, in dem Menschen mit Würde, Anstand und Respekt behandelt werden. Dieses Umfeld ist gekennzeichnet durch gegenseitiges Vertrauen und das Fehlen jeglicher Art von Belästigung, Diskriminierung, Einschüchterung, Unterdrückung und Ausbeutung. Beleidigendes oder unangemessenes Verhalten wird nicht toleriert.

Das oben Gesagte gilt insbesondere für sexuelle Belästigung durch alle Parteien, einschließlich Vorgesetzten, Mitarbeitenden, Kunden oder Lieferanten - es wird unter keinen Umständen toleriert.

5. Persönliches Wachstum und Entwicklung

Glaston ist bestrebt, die Fähigkeiten seiner Mitarbeitenden kontinuierlich weiterzuentwickeln und ihnen ein inspirierendes Arbeitsumfeld zu bieten. Sie sollen die Möglichkeit haben, zu lernen, ihre Talente und ihr Potenzial zu entwickeln sowie ihre neuen Fähigkeiten und Fertigkeiten zur weiteren Verbesserung von Glastons leistungsstarken Teams einzusetzen.

6. Schutz persönlicher Daten

Glaston ist dem Schutz persönlicher Daten verpflichtet. Persönliche Daten sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare Person beziehen. Jegliche Verarbeitung von Mitarbeiter-, Kunden-, Lieferanten- oder anderen personenbezogenen Daten bei Glaston muss rechtmäßig, fair und transparent in Bezug auf die betroffenen Personen sein. Darüber hinaus müssen von Glaston personenbezogene Daten in Übereinstimmung mit den entsprechenden Richtlinien, Vorgaben und Gesetzen verarbeitet werden.

Bei Glaston stellen wir sicher, dass alle Personen, die Zugang zu personenbezogenen Daten haben, angemessene Vorsichtsmaßnahmen zu deren Schutz ergreifen und dass personenbezogene Daten nicht länger aufbewahrt werden, als zur Erreichung des Zwecks, für den sie erhoben wurden, erforderlich ist.

Für weitere Informationen: Anweisungen der Glaston Gruppe zum Schutz persönlicher Daten.

7. Berichterstattung und Pflege von Aufzeichnungen

Unternehmensaufzeichnungen über die Geschäfte von Glaston müssen in Übereinstimmung mit guten Geschäftspraktiken, allgemein anerkannten Buchhaltungsprinzipien und den Regeln der Nasdaq Helsinki Börse geführt werden. In den Büchern von Glaston dürfen keine falschen oder absichtlich ungenauen Buchungen vorgenommen werden, und es dürfen keine falschen oder irreführenden Aussagen gegenüber internen oder externen, rechnungsprüfenden Personen über die Konten oder die Finanzlage von Glaston gemacht werden. Alle Zahlungen von Rabatten und Provisionen müssen in den

Buchhaltungsunterlagen von Glaston vollständig offengelegt und durch ordnungsgemäße Unterlagen belegt werden.

Die gesamte Berichterstattung der Gruppe folgt den International Financial Reporting Standards (IFRS) und den einschlägigen Richtlinien und Regeln von Glaston.

8. Geistiges Eigentum und vertrauliche Informationen

Das geistige Eigentum von Glaston ist eines seiner wertvollsten Güter, und die Patente, Marken, Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse und andere proprietäre Informationen von Glaston müssen von Glaston Mitarbeitenden geschützt werden. Gleichzeitig müssen alle Glaston Mitarbeitende die geistigen Eigentumsrechte anderer respektieren und dürfen nicht unrechtmäßig geistiges Eigentum anderer Unternehmen oder Einzelpersonen erwerben, offenlegen oder nutzen.

Geschäftsgeheimnisse und andere urheberrechtlich geschützte Informationen von Glaston und seinen Geschäftspartnern sind vertraulich zu behandeln, und geistiges Eigentum ist mit der gebotenen Sorgfalt zu schützen und zu pflegen sowie ehrlich, effizient und nur für legitime Geschäftszwecke zu verwenden.

Die Verpflichtung der Mitarbeitenden, Geschäftsgeheimnisse vertraulich zu behandeln, besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiter. Glaston ergreift Maßnahmen gegen jede unbefugte Offenlegung und jeden Missbrauch von Geschäftsgeheimnissen.

Jegliche Nutzung der Vermögenswerte von Glaston, einschließlich der Computer- und Kommunikationsausrüstung, muss verantwortungsbewusst, professionell und in Übereinstimmung mit den Unternehmensrichtlinien erfolgen. Für weitere Informationen: Glaston Richtlinie zur Informationssicherheit.

II. Verantwortungsbewusster Geschäftspartner

Wir bei Glaston glauben, dass die besten Geschäftsbeziehungen auf Respekt und gegenseitigem Nutzen beruhen. Wir halten uns an alle anwendbaren Gesetze, wo auch immer wir Geschäfte machen, und behandeln alle Personen auf dem Markt, mit denen wir in Kontakt kommen, fair und integer. Dazu gehören unsere Kunden, Vertreter, Vertriebspartner, Konkurrenten, Lieferanten, Auftragnehmer und andere Geschäftspartner.

1. Interessenkonflikte

Wir alle bei Glaston haben die Pflicht, Geschäftsentscheidungen zu treffen und alle Geschäftsaktivitäten im besten Interesse von Glaston durchzuführen. Die Mitarbeitenden von Glaston müssen loyal sein und alle Interessenkonflikte vermeiden. Interessenkonflikte entstehen, wenn Mitarbeitende es zulassen, dass

finanzielle oder andere persönliche Interessen oder Motive ihr Urteilsvermögen bei der Arbeit in einer Weise beeinflussen, die im Widerspruch zu den Interessen des Unternehmens stehen.

Glaston Mitarbeitende müssen sich aus einem Entscheidungsprozess heraushalten, in dem ein Interessenkonflikt wahrgenommen werden könnte und die Angelegenheit dem Vorgesetzten gegenüber offenlegen, um Integrität und Loyalität gegenüber Glaston zu gewährleisten.

2. Verantwortungsbewusste Geschäftspartner

Bei Glaston erwarten wir von unseren Lieferanten, Dienstleistenden und anderen Geschäftspartnern das gleiche Maß an Integrität, Ehrlichkeit und ethischem Verhalten, das sie von uns erwarten können.

Wir arbeiten mit Lieferanten und anderen Geschäftspartnern zusammen, mit denen wir für beide Seiten vorteilhafte Beziehungen aufbauen können. Glaston stützt seinen Einkauf von Materialien, Lieferungen und Dienstleistungen auf vernünftige wirtschaftliche Kriterien und erwartet von seinen Lieferanten und Dienstleistungsbietenden Kompetenz in Qualität, Gesamtkosten, Innovation und Zuverlässigkeit.

Wir erwarten von allen unseren Partnern, dass sie alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften befolgen und sich an den separat aufgestellten Richtlinienverhaltenskodex für Lieferanten halten.

3. Anti-Korruption und Anti-Bestechung

Dort wo das Geben und Empfangen von Geschenken, Bewirtung und Unterhaltung ein fester Bestandteil der normalen Geschäftspraxis ist, sollte dies immer angemessen und verhältnismäßig sein und muss im Einklang mit den geltenden Gesetzen und unseren internen Richtlinien stehen.

Glaston respektiert alle anwendbaren Anti-Korruptions- und Anti-Bestechungsgesetze.

Wir akzeptieren, zahlen oder bieten niemals Bestechungsgelder oder Schmiergeld-zahlungen an, weder direkt noch indirekt über Dritte, um eine geschäftliche Entscheidung zu beeinflussen oder auf andere Weise einen geschäftlichen Vorteil zu erlangen.

Die Nichteinhaltung von Anti-Korruptionsgesetzen und -praktiken kann schwerwiegende Folgen für Glaston und die beteiligten Personen haben. Neben schweren Strafen und abgebrochenen oder verzögerten Geschäftstransaktionen kann ein Verstoß gegen diese Gesetze auch den Ruf und die Glaubwürdigkeit von Glaston als Geschäftspartner ernsthaft schädigen.

Glaston macht keine Geschäfte mit Beratern, Agenten, Lieferanten oder anderen Geschäftspartnern, die diese Grundsätze nicht teilen und die Gesetze und Vorschriften zur Bekämpfung von Bestechung nicht einhalten.

Für weitere Informationen: Glaston Anti-Korruptions-Regeln.

4. Fairer Wettbewerb und Einhaltung von Wettbewerbs- und Kartellgesetzen

Wir bei Glaston glauben, dass ein fairer und offener Wettbewerb das Beste für unser Unternehmen, unsere Aktionäre, unsere Kunden, unsere Mitarbeitenden und die Gesellschaft im Allgemeinen ist. Fairer Wettbewerb fördert Effizienz und Innovation, die die Grundlage einer gut funktionierenden Marktwirtschaft sind.

Wir tolerieren keine Verstöße gegen Wettbewerbsgesetze, Kartellgesetze oder verwandte Vorschriften. Wir beteiligen uns nicht an Preisabsprachen, Markt- oder Kundenzuteilungen, Angebotsabsprachen, Boykotten oder Produktionsbeschränkungen mit Wettbewerbsunternehmen, noch diskutieren oder tauschen wir mit ihnen sensible Geschäftsinformationen aus. Wir beteiligen uns auch nicht an Vereinbarungen oder Handelspraktiken mit Kunden, Händlern, Lieferanten oder anderen Geschäftspartnern, die den Wettbewerb einschränken. Wenn wir eine marktbeherrschende Stellung haben, missbrauchen wir diese nicht.

Weitere Informationen finden Sie hier: Glaston Richtlinien zum Wettbewerb

III. Verantwortungsbewusstes Mitglied der Gesellschaft

1. Insiderinformationen und Marktmissbrauch

Insiderinformationen sind Informationen über ein Unternehmen, die nicht öffentlich bekannt gegeben wurden und die wahrscheinlich den Kurs von Finanzinstrumenten, wie z.B. Aktien von Glaston, beeinflussen. Beispiele dafür, was Insider-Informationen sein können, sind Finanzergebnisse, wesentliche Akquisitionen oder wesentliche Projekte.

Insiderhandel ist streng verboten, was bedeutet, dass es sowohl illegal als auch gegen die Richtlinien von Glaston verstößt, Insiderinformationen beim Kauf oder Verkauf von Finanzinstrumenten zu verwenden - unabhängig davon, ob die Transaktion von Mitarbeitenden von Glaston durchgeführt werden oder Mitarbeitende die Informationen an andere Personen weitergeben. Mit anderen Worten, Insiderhandel ist der Versuch, Profit mithilfe von Insiderinformationen zu machen. Neben dem Insiderhandel sind weitere Marktmissbrauchsdelikte die unrechtmäßige Weitergabe von Insider-Informationen und Marktmanipulation.

Glaston Mitarbeitende mit Insiderinformationen unterliegen den Insider-Handelsgesetzen in Bezug auf den Kauf oder Verkauf von Glaston-Aktien und die diesbezügliche Kommunikation mit anderen.

Für weitere Informationen: Glaston Veröffentlichungs- und Insider-Richtlinien.

2. Nachhaltigkeit und Umweltverantwortung

Für uns in der Glaston Gruppe bedeutet Umweltverantwortung, dass wir unser Unternehmen so betreiben und Produkte und Dienstleistungen so anbieten, dass die Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich gehalten werden und zu einer nachhaltigeren Zukunft beigetragen wird.

Unser Ziel ist es, den Energieverbrauch zu minimieren und zu alternativen Energiequellen wie der Solarenergie beizutragen. Wir sind stets bestrebt, umwelteffiziente, sichere und qualitativ hochwertige Produkte, Lösungen und Dienstleistungen anzubieten, um die Bedürfnisse unserer Kunden zu erfüllen. Glaston entwickelt seine Prozesse kontinuierlich unter Berücksichtigung der Prinzipien der nachhaltigen Entwicklung weiter. Der Produktlebenszyklus von Glaston Maschinen sowie die Minimierung der anfallenden Abfallmenge sind Glaston wichtig. Glaston ist bestrebt, langfristige, umweltfreundliche Produkte zu entwickeln, die auch eine Schlüsselrolle bei der Sicherheit von Arbeitsumgebungen und Wohnräumen spielen.

3. Sanktionen

Glaston hält sich an die Gesetze und Bestimmungen aller Länder, in denen es geschäftlich tätig ist, sowie an alle geltenden Gesetze, die den internationalen Handel betreffen, wie z.B. Anti-Boycott- und Handelssanktionen. Glaston unterhält weder direkt noch indirekt Beziehungen zu Personen oder Organisationen, die auf den Sanktionslisten der EU oder der Vereinigten Staaten von Amerika OFAC (Office of Foreign Assets Control) als verboten aufgeführt sind, noch führen wir direkt oder indirekt Geschäfte mit Ländern oder Regionen, die Sanktionen unterliegen.

Verstöße gegen diese Gesetze ziehen harte zivil- und strafrechtliche Strafen für Einzelpersonen und das Unternehmen nach sich und könnten nicht nur dem Ruf von Glaston, sondern auch der Öffentlichkeit schweren Schaden zufügen. Glaston muss sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden, die an den Auslandsaktivitäten des Unternehmens beteiligt sind, diese Gesetze kennen. Diese Mitarbeitenden müssen sicherstellen, dass weder sie noch das Unternehmen gegen einschlägige Gesetze verstoßen. In Fällen, in denen Fragen oder Bedenken bezüglich der Einhaltung geltender Sanktionen oder

Exportkontrollregime oder lokaler Gesetze oder Vorschriften bestehen, ist die leitende Person der Rechtsabteilung der Glaston Gruppe zu konsultieren.

Für weitere Informationen: Glaston Gruppe Sanktionsverfahren

4. Geldwäsche

Glaston akzeptiert, erleichtert oder beteiligt sich in keiner Weise an Geldwäsche oder der Finanzierung terroristischer, militärischer oder krimineller Aktivitäten. Wir führen unsere Geschäftstätigkeit in einer Weise durch, die gewährleistet, dass unsere Produkte und Dienstleistungen nur für legitime Zwecke mit Geldern aus legitimen Quellen verwendet werden.

IV. Anleitung und Meldung von Fehlverhalten

1. Anleitung zur Entscheidungsfindung

Um diesen Verhaltenskodex zu befolgen, müssen alle Glaston Mitarbeitenden verstehen, wie er in der Praxis angewendet wird und wie er sich auf ihre Arbeit auswirkt. Führungskräfte und Vorgesetzte stehen zur Verfügung, um weitere Informationen und Anleitungen zur Umsetzung unseres Verhaltenskodexes zu geben. Im Falle von Ungewissheit über die Richtigkeit einer Handlung, Entscheidung oder geplanten Transaktion sind alle Glaston Mitarbeitenden aufgefordert, um Rat zu fragen.

Fragen zu diesem Kodex können auch über die E-Mail-Adresse compliance@glaston.net an den Glaston General Counsel gerichtet werden. Wenn Glaston Mitarbeitende vermuten, dass ein Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex stattgefunden hat oder stattfindet, müssen die in diesem Dokument beschriebenen Richtlinien zur Meldung eines verdächtigen Fehlverhaltens befolgt werden.

2. Melden eines verdächtigen Fehlverhaltens

Als Mitglied der Glaston Gruppe sind Sie - unabhängig von Ihrem Status oder Ihrer Kategorie - dafür verantwortlich und rechenschaftspflichtig, Ihrem Vorgesetzten, dem Manager oder anderen Führungskräften in Ihrer eigenen Funktion oder Ihrem Geschäftsbereich ein verdächtiges oder bekanntes Fehlverhalten zu melden. Wenn Sie sich dabei unwohl fühlen, können Sie verdächtiges oder bekanntes Fehlverhalten über die E-Mail-Adresse compliance@glaston.net oder über den Glaston Whistleblower-Kanal im Intranet an die Rechtsabteilung melden. Die Meldung über den Glaston Whistleblower-Kanal ermöglicht es Ihnen, völlig anonym zu bleiben.

Glaston wird alle von Ihnen gemeldeten Probleme umgehend und vertraulich untersuchen und auf der Grundlage der Ergebnisse unserer Untersuchung geeignete Maßnahmen ergreifen. Das Verfahren ist für alle Beteiligten fair, und die Person, die in gutem Glauben eine Meldung macht, muss keine Vergeltungsmaßnahmen befürchten. Ebenso werden keine Maßnahmen gegen eine Person ergriffen, die eines Fehlverhaltens verdächtigt wird, bis die Angelegenheit ordnungsgemäß untersucht wurde. Sollten die Ermittlungen jedoch ergeben, dass ein Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex vorliegt, wird Glaston alle notwendigen Disziplinarmaßnahmen ergreifen, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses reichen können.

Wenn Sie eine Führungskraft sind, haben Sie die Verantwortung sicherzustellen, dass Berichte über verdächtiges oder bekanntes Fehlverhalten angemessen behandelt werden.

3. Richtlinie zum Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen

Glaston duldet keine Form der Vergeltung gegen Mitarbeitende, die in gutem Glauben einen Verdacht auf Fehlverhalten gemeldet haben. "In gutem Glauben" bedeutet, dass nach bestem Wissen und Gewissen alles, was Sie melden, wahr ist und dass Sie alles melden, was Sie wissen. Mitarbeitende, die Vergeltungsmaßnahmen ergreifen, müssen mit Disziplinarmaßnahmen rechnen. Wenn Sie glauben, dass Sie Vergeltungsmaßnahmen erlebt haben, sollten Sie dies als mutmaßliches