



Antidiskriminierungs- richtlinie

| | |
|---|--|
| Geltungsbereich | Adler Group S.A. mit allen verbundenen Teilkonzernen |
| freigegeben am | 13.06.2024 |
| Verantwortlicher Fachbereich | Compliance & Risikomanagement/Human Resources |
| zuletzt geändert am | 01.03.2024 |
| gültig ab | 01.06.2024 |

Inhalt

| | |
|---|---|
| 1. Geltungsbereich..... | 4 |
| 2. Allgemeine Grundwerte unseres Miteinanders..... | 5 |
| 3. Wichtige Einzelregelungen..... | 5 |
| 3.1 Faire Beschäftigung | 5 |
| 3.2 Gegen Diskriminierung – für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und gegenseitigen Respekt | 6 |
| 3.3 Verantwortung der Führungskräfte | 7 |
| 3.4 Meldungen bei Verstößen | 7 |
| 3.5 Rechte der Beschäftigten und Konsequenzen von Verstößen | 7 |
| 4. Ansprechpartner:innen | 8 |

1. Geltungsbereich

Diese Antidiskriminierungsrichtlinie gilt für alle Beschäftigten der vom Geltungsbereich (Seite 2) dieser Richtlinie erfassten Gesellschaften, inklusive dem Vorstand und den Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften.

Ziel dieser Richtlinie sind der Schutz vor und der Abbau von möglicher Diskriminierung in der Adler Group. Dabei erfolgt eine Orientierung an den Vorgaben des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Jede Form von Diskriminierung insbesondere rassistischer, ethnischer, antisemitischer und antimuslimischer Art sowie Diskriminierung bezogen auf Geschlecht, sowie geschlechtliche und sexuelle Identitäten und zugeschriebene bzw. angenommene oder tatsächliche Eigenschaften wie Lebensalter, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, soziale Herkunft bzw. sozialer Status und andere soziale Stigmatisierungen sind zu verhindern oder zu beseitigen.

Sämtliche Regelungen in dieser Richtlinie sind verbindlich, soweit gesetzliche Regelungen dieser nicht vorgehen. Abweichungen von den Regelungen in dieser Richtlinie sind, soweit es sich nicht um gesetzliche Vorgaben handelt, nur nach vorheriger Genehmigung durch den Vorstand der Adler Group zulässig. Da nicht alle konkreten Fragestellungen in dieser Richtlinie behandelt werden können, werden die Regelungen in dieser Richtlinie durch weitergehende Richtlinien, Arbeitsanweisungen und Prozessbeschreibungen ergänzt und konkretisiert sowie laufend fortentwickelt.

Maßgeblich für die Einstufung einer Handlung oder Verhaltensweise als Diskriminierung ist zunächst das Resultat, d.h. die Wirkung einer Entscheidung oder Handlung, nicht die Absicht, die zu dieser Wirkung geführt hat.

Die in dieser Richtlinie gegebenen Definitionen von Diskriminierung tragen dem Umstand Rechnung, dass Menschen über mehrfache Zugehörigkeiten verfügen und unterschiedliche Zuschreibungen erfahren können. Sie können daher auch durch das Zusammenwirken verschiedener Dimensionen von Diskriminierung betroffen sein.

2. Allgemeine Grundwerte unseres Miteinanders



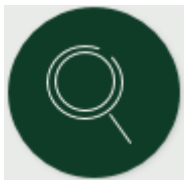
Über die Einhaltung von Gesetzen und sonstigen Regelungen hinaus erwartet die Adler Group von ihren Beschäftigten integres, aufrichtiges und loyales Verhalten bei ihrer beruflichen Tätigkeit im Unternehmen und in allen mit dieser Tätigkeit im Zusammenhang stehenden Situationen. Mit diesem Verhalten stehen wir für das ein, was in unseren Werten verankert ist.

Nur als Team erreichen wir unsere Ziele.



Gemeinsame Ziele und ein ausgeprägter Teamgeist sind Voraussetzungen für ein erfolgreiches Miteinander. Unsere Zusammenarbeit zeichnet sich dabei durch Respekt, Vertrauen und Wertschätzung aus. Jede:r Mitarbeiter:in übernimmt Verantwortung für das eigene Handeln und trägt zu einem Arbeitsumfeld bei, in dem unsere anspruchsvollen Ziele erreicht werden können. Die Adler Group schafft hierfür eine motivierende Arbeitsumgebung.

Wir verpflichten uns zu Integrität und Transparenz.



Die werteorientierte Unternehmensführung der Adler Group basiert auf Integrität. Wir verpflichten uns zur Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sowie interner Richtlinien. Unsere Kommunikation ist durch Transparenz, Zeitnähe und Offenheit gekennzeichnet. Die Gleichbehandlung aller Unternehmensangehörigen ist Baustein unserer Glaubwürdigkeit.

3. Wichtige Einzelregelungen

3.1 Faire Beschäftigung

Die Adler Group bekennt sich zu fairen Beschäftigungsbedingungen und lehnt Schwarzarbeit, Zwangsarbeit und sonstige rechtswidrige Beschäftigung von Arbeitnehmer:innen ab. Durch entwürdigende illegale Beschäftigungsverhältnisse können zudem legale Arbeitsplätze gefährdet und die Schaffung neuer legaler Arbeitsplätze verhindert werden.

Der Schutz von Kindern gehört zu einem wesentlichen Anker der internationalen Menschenrechte. Die Adler Group bekennt sich zu diesen grundlegenden Rechten und lehnt jede Form der Kinderarbeit kategorisch ab.

Die Beschäftigten der Adler Group können die von ihnen geforderten Leistungen nur in einem sicheren Arbeitsumfeld erbringen. Die Adler Group sorgt dafür, dass die notwendigen Maßnahmen zu ihrem Schutz getroffen werden. Dazu gehört auch ein striktes Verbot des Missbrauchs von Suchtmitteln. Jede:r Beschäftigte der Adler Group ist verpflichtet, die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz einzuhalten.

Die Adler Group fördert die Möglichkeiten von beruflicher und persönlicher Entfaltung der Beschäftigten sowie den offenen Meinungs austausch in Form von konstruktiver Kritik und neuen Ideen.

Die Adler Group sieht sich grundsätzlich den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verpflichtet und ist um deren Einhaltung insbesondere im Hinblick auf Antidiskriminierung und Chancengleichheit im Unternehmen und in seiner gesamten Wertschöpfungskette bestrebt.

3.2 Gegen Diskriminierung – für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und gegenseitigen Respekt

Unsere Mitarbeiter:innen sind die Basis und die Quelle des unternehmerischen Erfolgs der Adler Group. Wir erkennen die Prinzipien eines respektvollen, fairen und loyalen Umgangs miteinander an. Dabei spielen insbesondere die Grundsätze der Chancengleichheit, Gleichbehandlung und des gegenseitigen Respekts eine übergeordnete Rolle. Allen Beschäftigten werden bei ihrer Einstellung sowie im Rahmen ihrer weiteren Tätigkeit bei der Adler Group gleiche Chancen geboten.

Die Adler Group lehnt jegliche Art der Belästigung, Benachteiligung und Diskriminierung ab und schreitet dagegen ein. Niemand darf rassistisch oder aus Gründen

- der ethnischen Herkunft
- der sozialen Herkunft
- des Geschlechts
- der Religion oder Weltanschauung
- der körperlichen oder geistigen Fähigkeiten
- des Lebensalters
- der sexuellen oder geschlechtlichen Identität

benachteiligt, missachtet oder belästigt werden.

Wir dulden keine Diskriminierung, d.h. Benachteiligung oder Herabwürdigung von Gruppen oder einzelnen Personen aufgrund deren persönlichen Eigenschaften. Dies gilt sowohl für individuelle diskriminierende Handlungen einzelner Personen als auch für Diskriminierung auf struktureller Ebene. Von unseren Beschäftigten erwarten wir, dass sie tolerant, höflich, respektvoll und fair miteinander und mit ihren Geschäftspartner:innen umgehen und so zu einem produktiven und angenehmen Arbeits- und Geschäftsumfeld beitragen. Jede:r Beschäftigte ist verpflichtet, die persönliche Sphäre anderer zu

achten. Die Unternehmensleitung wird überdies stets darauf hinwirken, dass strukturelle Diskriminierung im Unternehmen keinen Platz hat.

Sexuelle Belästigung bis hin zu sexualisierter Gewalt, Stalking, Mobbing sowie die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeitsplatz sind in jeder Ausprägung verboten und unterliegen je nach Schwere des Vorfalls strafrechtlicher Verfolgung.

3.3 Verantwortung der Führungskräfte

Führungskräfte fördern ein Arbeitsumfeld, in dem Fragen direkt gestellt und Bedenken offen ausgesprochen werden, und stehen ihren Mitarbeiter:innen als vertrauenswürdige Ansprechpartner:innen zur Verfügung. Hierfür sind sie von den zuständigen Fachabteilungen entsprechend zu schulen. Die Führungskräfte ihrerseits sind gehalten, in ihrem Bereich/ihrer Abteilung regelmäßig Schulungen vorzunehmen. Diese werden ergänzt durch verpflichtende Unterweisungen beim Onboarding der Mitarbeiter:innen. Die Antidiskriminierungspolitik des Unternehmens erfolgt darüber hinaus in Abstimmung mit der Unternehmensführung und wird regelmäßig von dieser überprüft.

3.4 Meldungen bei Verstößen

Sollten sich Mitarbeiter:innen der Adler Group einem Verstoß gegen diese Richtlinie ausgesetzt sehen, appellieren wir an betroffene Mitarbeiter:innen, dies zu melden. Hierfür stehen die Vorgesetzten und/oder die zuständige Geschäftsführung und/oder der Chief Compliance Officer bzw. die Kolleg:innen der Compliance Abteilung der Adler Group sowie die Bereichsleitung und die AGG-Beauftragte der Abteilung Human Resources zur Verfügung. Soweit ein örtlicher Betriebsrat vorhanden ist, steht auch dieser zur Verfügung.

Darüber hinaus unterhalten beide Bereiche fachspezifische Postfächer, die angeschrieben werden können. Schließlich steht auch das Hinweisgebersystem der Adler Group für Meldungen zur Verfügung.

3.5 Rechte der Beschäftigten und Konsequenzen von Verstößen

Gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz („AGG“) steht den Mitarbeiter:innen im Falle einer gefühlten Benachteiligung ein Beschwerderecht zu sowie ggf. ein Leistungsverweigerungsrecht, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Abhilfe bei Belästigung oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ergreift. Bei einem festgestellten Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gem. AGG ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen, wenn er die Pflichtverletzung zu vertreten hat.

Interne Untersuchungen oder negative Presseberichterstattung wegen Verstößen gegen geltendes Recht oder sonstiges Regelwerk können zudem die Reputation und somit den Geschäftsbetrieb nachhaltig beeinträchtigen.

Bei Diskriminierungen im Sinne dieser Richtlinie sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person zu ergreifen. Verstöße gegen die Antidiskriminierungsrichtlinie werden daher je Schwere und Art des Verstoßes für die handelnden Beschäftigten der Adler Group arbeitsrechtliche und ggf. zivilrechtliche sowie strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.

4. Ansprechpartner:innen

Die Kolleg:innen der Abteilung Compliance der Adler Group sind – neben den jeweiligen Führungskräften – die zuständigen internen Ansprechpartner:innen bei allen grundsätzlichen Fragen rund um das Thema Compliance und internes Regelwerk.

Darüber hinaus sind die Kolleg:innen des Bereichs Human Resources, insbesondere die AGG-Beauftragte, Ansprechpartner:innen für den Bereich der HR-Compliance.

Sie erreichen die o. g. Ansprechpartner:innen unter folgenden Kontaktdaten:

Thomas Urbanczyk, Bereichsleitung Compliance & Risiko Management, t.urbanczyk@adler-group.com

Maria Schirmer, AGG-Beauftragte;

zuständig für Anfragen zum Thema Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

agg@adler-group.com

Allgemeine Service-Adressen:

compliance@adler-group.com

personal-service@adler-group.com

Verfasser:

Adler Group

CRM und Human Resources

compliance@adler-group.com

personal-service@adler-group.com