



Verhaltenskodex

Oktober 22

Geltungsbereich	Adler Group
freigegeben am	09.02.2021
verantwortliche Abteilung	Compliance & Risiko Management
zuletzt geändert am	05.05.2022
Prüfung am:	05.05.2022

Inhalt

VORWORT 4

1. GELTUNGSBEREICH 5

2. ALLGEMEINE GRUNDWERTE UNSERES HANDELNS 5

3. WICHTIGE EINZELREGELUNGEN 8

 3.1 Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche 8

 3.2 Fairer Wettbewerb und Einkauf 8

 3.3 Qualität und Sicherheit in Immobilienerstellung und -dienstleistungen 9

 3.4 Vermeidung von Interessenskonflikten 9

 3.5 Faire Beschäftigung 10

 3.6 Schutz der Umwelt 11

 3.7 Schutz des Unternehmensvermögens und vertraulicher Informationen 11

 3.8 Insiderregeln 12

 3.9 Datenschutz und Datensicherheit 13

 3.10 Chancengleichheit, Gleichbehandlung und gegenseitiger Respekt 13

 3.11 Transparenz und Kommunikation 14

4. COMPLIANCE-ORGANISATION 15

 4.1 Compliance-Verantwortung 15

 4.2 Compliance-Meldungen 15

 4.3 Zweifelsfragen 16

 4.4 Konsequenzen von Compliance-Verstößen 16

 4.5 Aufklärung von Compliance-Verdachtsfällen 17

 4.6 Kontrolle/Revision 17

5. ANSPRECHPARTNER 18

VORWORT

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

respektvolle und kooperative Zusammenarbeit und die bewusste Wahrnehmung sozialer Verantwortung bilden die Basis für unseren langfristigen Unternehmenserfolg. Diese Basis können wir nur erhalten, wenn wir sicherstellen, dass unlautere Verhaltensweisen von Führungskräften und Mitarbeitern bei der Adler Group und den Tochtergesellschaften ausgeschlossen sind. Denn schon einzelne unlautere Verhaltensweisen von einzelnen Beschäftigten können den wirtschaftlichen Erfolg der Adler Group in ihrer Gesamtheit gefährden.

Daher stellt Compliance für die Adler Group ein wesentliches Element guter Unternehmensführung dar. In diesem Bewusstsein wurde dieser Verhaltenskodex beschlossen und genehmigt.

Mit diesem Verhaltenskodex haben wir Werte, Grundsätze und Handlungsweisen der täglichen Zusammenarbeit für Führungskräfte, Mitarbeiter und Geschäftspartner definiert. Wir verstehen diese Regeln als Rückgrat unserer Unternehmenspolitik, versehen mit einem wesentlichen Einfluss auf die Reputation der gesamten Adler Group. Die Regeln gelten für jeden von uns.

Es ist wichtig, dass jeder Einzelne von uns mit den für unsere Tätigkeit relevanten gesetzlichen Bestimmungen, Vorschriften und Richtlinien vertraut ist und diese befolgt. Verstöße jeglicher Art können wir nicht tolerieren. Unser Erfolg steht und fällt damit, das Vertrauen unserer Mieter, Kunden, Lieferanten, Beschäftigten, Investoren und der Öffentlichkeit dauerhaft zu gewinnen.

Bitte halten Sie sich an die Regelungen, sprechen Sie bei Fragen und Anmerkungen die/den Vorgesetzte/n oder den Chief Compliance Officer bzw. die zuständigen Kollegen des Bereichs Compliance & Risiko Management der Adler Group an und unterstützen uns tatkräftig bei der Umsetzung. Unser Anspruch ist eine gelebte Compliance-Kultur. Nur so können wir gemeinsam erfolgreich bleiben! Denn ein Erfolg, der nicht mit legalen und ethischen Mitteln erzielt wird, ist kein Erfolg für uns.

Der Vorstand

1. GELTUNGSBEREICH

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Führungskräfte und Beschäftigten¹ der vom Geltungsbereich (Seite 2) dieser Richtlinie erfassten Gesellschaften.

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

Die Adler Group arbeitet in erheblichem Umfang mit Lieferanten und Dienstleistern zusammen, die teils im Rahmen ihrer Beauftragung im Namen der Adler Group handeln. Daher sieht sich die Adler Group in der Verantwortung, auf eine entsprechende Beachtung der Grundwerte des Unternehmens und die Regelungen des Verhaltenskodex - bestenfalls vertraglich - hinzuwirken.

2. ALLGEMEINE GRUNDWERTE UNSERES HANDELNS



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

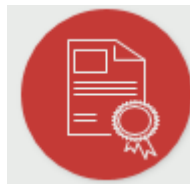
¹ Zur Vereinfachung verwenden wir bei der Bezeichnung von Personen in diesem Dokument durchgängig die männliche Bezeichnung. Selbstverständlich sind Frauen und Personen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ damit ebenso gemeint.

- **Die Zufriedenheit unserer Kunden steht an erster Stelle.**



Unser Geschäftsmodell stellt die nachhaltige Zufriedenheit unserer Kunden ins Zentrum unseres Handelns. Für unsere bestehenden Mieter sind wir verlässlicher und lösungsorientierter Partner, der durch Nähe und Erreichbarkeit überzeugt. Bei der Entwicklung von Stadtquartieren stimmen wir uns dazu eng mit Städten und Gemeinden ab und berücksichtigen die Bedürfnisse der verschiedenen Anspruchsgruppen (stakeholder).

- **Bei der Entwicklung und Verwaltung unserer Immobilien orientieren wir uns an Qualität und Nachhaltigkeit.**



Die umweltschonende Nutzung von Ressourcen, der Einsatz von innovativen Technologien, eine sorgfältige Auswahl kompetenter Geschäftspartner sowie die stetige Weiterbildung unserer Mitarbeiter sind die Grundlage für die Professionalität der Adler Group.

Unsere Prozesse und Arbeitsergebnisse unterliegen einem strikten Qualitätsanspruch und fortwährender Überprüfung. Unsere Geschäftsbeziehungen sind auf Verlässlichkeit ausgerichtet. Unseren Partnern treten wir fordernd aber fair gegenüber.

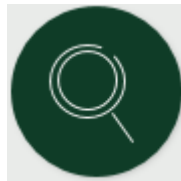
- **Nur als Team erreichen wir unsere Ziele.**



Gemeinsame Ziele und ein ausgeprägter Teamgeist sind Voraussetzungen für zufriedene Mieter und Kunden sowie eine erfolgreiche Quartiersentwicklung. Unsere Zusammenarbeit zeichnet sich dabei durch Respekt, Vertrauen und Wertschätzung aus. Jeder Mitarbeiter übernimmt

Verantwortung für sein 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. Dieser Maßstab gilt für unsere Geschäftspartner gleichermaßen. Unsere Kommunikation ist durch Transparenz, Zeitnähe und Offenheit gekennzeichnet. Die Gleichbehandlung aller Marktteilnehmer und korrekte Darstellung unserer Berichte sind Bausteine unserer Glaubwürdigkeit.

- **Wir handeln ergebnisorientiert und verantwortungsbewusst.**



Die Adler Group fühlt sich Ihren Aktionären, Investoren und Stakeholdern verpflichtet. Innovationsstärke, Kostenbewusstsein sowie Effizienz und Effektivität in allen Unternehmensprozessen sollen das Ergebnis und damit den Wert der Adler Group stetig steigern. Unser wirtschaftlicher Erfolg soll dabei auch stets unseren Mitarbeitern zugutekommen. Zudem übernimmt die Adler Group gesellschaftliche Verantwortung und engagiert sich in sozialen Projekten.

3. WICHTIGE EINZELREGELUNGEN

3.1 Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche

Korruption verhindert Fortschritt und Innovation, verzerrt den Wettbewerb und kann die Adler Group erheblich schädigen. Daher lehnt die Adler Group jegliche Form der Korruption ab und bekämpft diese.

Es ist verboten, auf Entscheidungen durch die Gewährung von Vorteilen jeglicher Art Einfluss zu nehmen. Dies gilt sowohl gegenüber Amtsträgern als auch gegenüber Beschäftigten anderer Unternehmen und sonstiger Einrichtungen im In- und Ausland.

Korruptes Verhalten steht häufig in unmittelbarem Zusammenhang mit der Gewährung von Zuwendungen von und an Geschäftspartner (Einladungen, Geschenke, Spenden etc.). Daher unterliegen diese Sachverhalte besonderen Vorgaben. So darf kein Beschäftigter von Geschäftspartnern Vergünstigungen oder Vorteile – in welcher Form auch immer – annehmen, oder sich versprechen lassen oder solche anbieten oder versprechen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise davon auszugehen ist, dass diese die geschäftlichen Entscheidungen oder Transaktionen der Adler Group beeinflussen oder auch nur einen derartigen Anschein erwecken könnten. Ausgenommen hiervon sind geringwertige Aufmerksamkeiten. Einladungen müssen sich innerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundschaft halten. **Nähere Informationen hierzu ergeben sich aus der Anti-Korruptions-Richtlinie der Adler Group.**

Unter Geldwäsche versteht man die Einschleusung illegal erwirtschafteten Geldes bzw. illegal erworbener Vermögenswerte in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf. Die Adler Group bekämpft jede Form der Geldwäsche und trifft Vorkehrungen, um nicht in Geldwäschesachverhalte verwickelt zu werden.

Auch von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie sich an die geltenden Gesetze halten.

3.2 Fairer Wettbewerb und Einkauf

Der faire und freie Wettbewerb unterliegt dem Schutz von nationalen und internationalen Wettbewerbs- und Kartellgesetzen. Verstöße gegen das Wettbewerbs- und Kartellrecht werden weltweit durch Kartell- und Strafverfolgungsbehörden verfolgt und können zu existenzbedrohenden Sanktionen in Millionenhöhe, bis zu 10 % des jeweiligen im vorausgegangenen Geschäftsjahr erzielten Gesamtumsatzes, sowie Vergabesperrn für beteiligte Unternehmen und zu erheblichen Sanktionen für Führungskräfte und Mitarbeiter führen.

Die Adler Group will Mieter, Kunden und den Markt durch die Qualität ihrer Leistungen überzeugen und diese zu wettbewerbsfähigen Preisen anbieten. Wir bekennen uns zu fairem Wettbewerb und lehnen unzulässige wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen ab.

Es ist unerheblich, wie solche wettbewerbsbeschränkenden Vereinbarungen getroffen werden: schriftlich, mündlich oder durch abgestimmte Verhaltensweisen. Jeder von uns stellt sowohl bei Verträgen und Dokumenten als auch in der Kommunikation mit Wettbewerbern und Lieferanten sicher, dass geltendes Recht eingehalten wird. Kartellrechtlich relevante Informationen dürfen nicht Gegenstand von Gesprächen mit Wettbewerbern und Lieferanten sein.

Die Adler Group wählt Lieferanten und Dienstleister sorgfältig ausschließlich nach deren Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit aus und beschränkt ihre Geschäftspartner nicht durch unlautere Geschäftspraktiken.

3.3 Qualität und Sicherheit in Immobilienerstellung und -dienstleistungen

Bei der Entwicklung, Errichtung, Vermietung und Verwaltung unserer Immobilien orientieren wir uns an hohen Qualitäts- und Sicherheitsstandards. Eine sorgfältige Auswahl kompetenter Geschäftspartner für Baumaterialien und Dienstleistungen sowie die Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter sind die Grundlage für die Professionalität der Adler Group. Qualität und Sicherheit sowie die daraus resultierende Zufriedenheit unserer Mieter und Kunden sichern den wirtschaftlichen Erfolg der Adler Group.

Wir leisten in allen Unternehmensbereichen unseren Beitrag dazu, die Qualität und Effizienz unseres Geschäftsmodells insgesamt zu steigern. Jeder von uns hat in seinem Verantwortungsbereich dafür Sorge zu tragen, dass alle geltenden Regelungen zu unseren Anforderungen an Qualität eingehalten werden.

Die Adler Group legt bei allen Prozessabläufen hohe Qualitäts- und Sicherheitsmaßstäbe an. Sobald Qualitäts- oder (Verkehrs)Sicherheitsmängel erkannt werden, werden diese transparent gemacht und umgehend die erforderlichen Maßnahmen ergriffen, um eine Beeinträchtigung unserer Mieter und Kunden sowie unserer Geschäftstätigkeit zu verhindern.

3.4 Vermeidung von Interessenskonflikten

Die Adler Group ist im Geschäftsalltag auf die Leistungen ihrer Beschäftigten angewiesen. Eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit ist daher nur dann möglich, wenn die Beschäftigten im Sinne der Adler Group handeln. Die Adler Group vertraut darauf, dass alle Beschäftigten ihre Entscheidungen ausschließlich auf Grundlage sachlicher Kriterien treffen und sich bei geschäftlichen Entscheidungen nicht von persönlichen Interessen und Beziehungen beeinflussen lassen.

Sollten im Einzelfall dennoch Interessenskonflikte zwischen persönlichen Interessen der Beschäftigten und Interessen der Adler Group bestehen, müssen diese durch die Betroffenen selbst gegenüber ihren Vorgesetzten offengelegt werden. Der jeweilige Vorgesetzte überprüft die Interessenskonflikte und entscheidet über den weiteren Umgang mit diesen, ggfs. unter Hinzuziehung des Chief Compliance Officers und des Bereichs Compliance & Risikomanagement.

In folgenden Situationen können Interessenkonflikte entstehen:

- **Nebentätigkeiten:** Ein Beschäftigter der Adler Group darf ohne Regelung im Arbeitsvertrag oder ohne Information an und Prüfung durch die Geschäftsführung oder die Personalabteilung der jeweiligen Gesellschaft keine Nebentätigkeit aufnehmen. Dies gilt insbesondere, wenn es sich um Beschäftigungsverhältnisse bei Wettbewerbern oder Unternehmen, die eine Geschäftsbeziehung mit der Adler Group haben, handelt.
- **Beschäftigungsverhältnisse:** Personalentscheidungen dürfen nicht von familiären oder persönlichen Beziehungen beeinflusst werden. Bei persönlicher Befangenheit muss die Entscheidung dem Vorgesetzten oder der Personalabteilung überlassen werden. So wird sichergestellt, dass Entscheidungen über Einstellungen und Beförderungen ausschließlich nach objektiven Kriterien, insbesondere der Qualifikation, getroffen werden.
- **Geschäftsbeziehungen:** Entscheidungen in Bezug auf ein Unternehmen, das einem Familienangehörigen oder Freund gehört, werden nicht durch den Beschäftigten selbst, sondern durch Kollegen oder Vorgesetzte getroffen. So kann gewährleistet werden, dass solche Entscheidungen ausschließlich nach objektiven Kriterien, wie Kosten, Qualität und Zuverlässigkeit des Geschäftspartners getroffen werden.
- **Finanzielle Beteiligungen:** Eigene wesentliche finanzielle Beteiligungen an Unternehmen (> 5 %), die Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten der Adler Group sind, können Geschäftsentscheidungen beeinflussen. Um Befangenheit zu vermeiden, müssen wesentliche finanzielle Beteiligungen daher rechtzeitig offengelegt werden. Geschäftliche Entscheidungen in Bezug auf ein Unternehmen, an dem eine Beteiligung besteht, werden nicht durch den Beschäftigten selbst, sondern durch Kollegen oder Vorgesetzte getroffen.
- **Politisches Engagement:** Die Adler Group ist nicht parteipolitisch engagiert. Private Aktivitäten und Meinungsäußerungen sollen daher nicht mit der Adler Group in Verbindung gebracht werden. Bei privatem parteipolitischem Engagement ist die Nennung der Adler Group als Arbeitgeber zu vermeiden.

3.5 Faire Beschäftigung

Die Adler Group bekennt sich zu fairen Beschäftigungsbedingungen und bekämpft Schwarzarbeit, Zwangsarbeit und sonstige illegale Beschäftigung von Arbeitnehmern. 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. Jeder 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.

3.6 Schutz der Umwelt

Umwelt- und Ressourcenschutz sowie weitestgehende Abfallvermeidung haben eine hohe Priorität in der Adler Group. Unter Beachtung einschlägiger Umweltschutzanforderungen werden Missstände unverzüglich abgestellt werden. Die Adler Group steht zudem für umweltschonende Nutzung von Ressourcen durch den Einsatz von innovativen Technologien zum Nutzen der Mieter und Kunden.

Die langfristige Senkung von CO₂-Emissionen, die Energiegewinnung aus erneuerbaren Quellen sowie eine dezentrale Wärme- und Stromerzeugung und deren Vermarktung an die eigenen Mieter stellen einzelne Bausteine des Konzepts hierzu dar. Die Sozialverträglichkeit kostenintensiver Maßnahmen wird dabei stets im Blick behalten.

3.7 Schutz des Unternehmensvermögens und vertraulicher Informationen

Das Unternehmensvermögen der Adler Group dient dazu, die Geschäftsziele der Adler Group zu erreichen. Es darf grundsätzlich nur für betriebliche Zwecke eingesetzt werden; eine gelegentliche private Nutzung von Telefon, Internet, Computer und anderen Arbeitsmitteln ist nur soweit zulässig, solange der Umfang gering bleibt, keine wesentlichen zusätzlichen Kosten entstehen und es gesetzlichen und internen Regelungen nicht widerspricht. Betriebliche E-Mailaccounts dürfen grundsätzlich nicht für private Kommunikation genutzt werden.

Die Adler Group erwartet von ihren Beschäftigten, dass sie mit dem Unternehmensvermögen sorgfältig und im Interesse der Adler Group umgehen. Jeder Beschäftigte ist dafür verantwortlich, dass Unternehmensvermögen nicht beschädigt, missbraucht oder verschwendet wird.

Die Adler Group verfügt über wertvolles Know-how und über umfangreiche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse. Dieses Wissen ist die Grundlage unseres geschäftlichen Erfolgs und unterliegt daher einem besonderen Schutzinteresse. Vertrauliche Informationen dürfen von Beschäftigten nicht zum eigenen Nutzen missbraucht oder unzulässig an Dritte weitergegeben werden. Die Weitergabe bedarf der Genehmigung des Vorstands und erfolgt nur nach entsprechend vertraglicher Grundlage.

Die Adler Group erkennt das geistige Eigentum von Wettbewerbern und Geschäftspartnern vorbehaltlos an. Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, Know-how sowie Geschäfts- bzw. Betriebsgeheimnisse von Dritten geheim zu halten und nur im Rahmen der geschäftlichen Bekanntgabe zu nutzen.

3.8 Insiderregeln

Alle Beschäftigten der Adler Group sind verpflichtet, die Insiderregeln des Wertpapierhandelsgesetzes bzw. der EU-Marktmissbrauchsverordnung (Verordnung Nr. 596/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014), insbesondere das Insider-Handelsverbot, einzuhalten.

Ein Insidergeschäft ist der Kauf oder Verkauf von Wertpapieren eines Unternehmens im gleichzeitigen Wissen um eine nichtöffentliche Information, deren Bekanntwerden geeignet ist, den Aktienkurs des Unternehmens – positiv oder negativ – erheblich zu beeinflussen (Insiderinformation). Dies umfasst insbesondere Beschäftigte, die Zugang zu nicht-öffentlichen Informationen über die Adler Group, ihre Tochter- und/oder Beteiligungsgesellschaften oder über ein Unternehmen, mit dem die Adler Group Geschäfte tätigt, besitzen. Zu solchen Insiderinformationen zählen zum Beispiel Pläne der Geschäftsleitung bzgl. Unternehmenstransaktionen, Umsätze und Rentabilität der Adler Group, bedeutende Verträge oder Geschäftsverbindungen, finanzielle Informationen oder bedeutende Rechtsstreitigkeiten.

Erlangt ein Beschäftigter der Adler Group Kenntnis von solchen Informationen, die ein vernünftiger Investor bei einer Investitionsentscheidung für bedeutend halten würde, darf dieser Beschäftigte solange keine Aktien der Adler Group kaufen oder verkaufen oder solche Insiderinformationen an andere Personen mitteilen, bis die Informationen öffentlich bekannt werden. Die Verwendung wesentlicher nicht-öffentlicher Informationen kann einen Gesetzesverstoß darstellen. **Nähere Informationen hierzu ergeben sich aus der Marktmissbrauchs- & Insider-Richtlinie der Adler Group.**

3.9 Datenschutz und Datensicherheit

Zum Schutz personenbezogener Daten existieren besondere gesetzliche Regelungen. Die Adler Group bekennt sich uneingeschränkt zur Einhaltung dieser Regelungen. Personenbezogene Daten aller Art sind daher sorgfältig vor unbefugtem Zugriff und Missbrauch zu schützen.

Als personenbezogene Daten gelten alle Daten, die einer bestimmten Person zugeordnet werden können. Diese Daten sind besonders sensibel, da es sich oft um private Informationen handelt. Deshalb geht die Adler Group sparsam mit solchen Daten um.

Sie werden ausschließlich erhoben, verarbeitet, genutzt und gespeichert, wenn es notwendig ist, auf Basis einer rechtlichen Grundlage oder einer Einwilligung. Sobald die Daten nicht mehr benötigt werden und keiner gesetzlichen Aufbewahrungsfrist unterliegen, werden sie gelöscht.

Durch technische und organisatorische Maßnahmen wird sichergestellt, dass personenbezogene Daten nicht verloren gehen oder versehentlich offengelegt werden. Es wird Sorge dafür getragen, dass kein Dritter unberechtigt auf diese Daten zugreifen kann. Wenn Daten für die Adler Group durch Dritte verarbeitet werden, wird sichergestellt, dass diese den Schutz der Daten gewährleisten. Ein Datenaustausch erfolgt stets auf Grundlage einer entsprechenden vertraglichen Regelung.

Informationstechnologie (IT) und elektronische Datenverarbeitung (EDV) sind aus dem Arbeitsalltag bei der Adler Group nicht wegzudenken. Sie bergen aber eine Vielzahl von Risiken. Die Adler Group nimmt diese Risiken im eigenen Interesse sowie im Interesse ihrer Geschäftspartner sehr ernst und bekämpft entsprechende Schwachstellen unmittelbar nach ihrem Bekanntwerden. Die Beschäftigten der Adler Group sind verpflichtet, sich mit geltenden IT-/EDV-Regelungen vertraut zu machen und die darin enthaltenen Vorgaben zu berücksichtigen. **Nähere Informationen hierzu ergeben sich aus der Datenschutz-Richtlinie der Adler Group.**

3.10 Chancengleichheit, Gleichbehandlung und gegenseitiger Respekt

Die Beschäftigten 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 Diskriminierung ab und schreitet dagegen ein. Niemand darf wegen seiner Herkunft, seiner Hautfarbe, seines Geschlechts, seiner sexuellen Orientierung, seiner Religion oder Weltanschauung, seiner körperlichen und geistigen Konstitution oder seines Alters benachteiligt oder belästigt werden. Wir akzeptieren keine Beleidigungen, Taktlosigkeiten oder andere verletzend Äußerungen aufgrund der persönlichen Eigenschaften. Stattdessen erwarten wir von unseren Beschäftigten, dass sie tolerant, höflich, respektvoll und fair miteinander und mit ihren

Geschäftspartnern umgehen und so zu einem produktiven und angenehmen Arbeits- und Geschäftsumfeld beitragen.

Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, die persönliche Sphäre des Anderen zu achten. Sexuelle Belästigung und Mobbing sind verboten.

3.11 Transparenz und Kommunikation

Die Kapitalgeber der Adler Group treffen ihre Investitionsentscheidungen auf Basis der veröffentlichten finanziellen und nicht-finanziellen Informationen als klare und transparente Entscheidungsgrundlage. Es ist daher wichtig, dass alle Geschäftsvorfälle ordnungsgemäß dokumentiert, abgerechnet und buchhalterisch erfasst werden. Jeder bei der Adler Group trägt dazu bei, dass die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung und sonstiger verpflichtender Bilanzierungsgrundsätze eingehalten werden. Das wird durch die klare Definition von notwendigen Verantwortlichkeiten, Prozessen und Kontrollen sichergestellt.

Die Kommunikation mit der Öffentlichkeit liegt in der ausschließlichen Verantwortung des für das Ressort Kommunikation und Investor Relations verantwortlichen Vorstandsmitglieds. Nur die hierfür von ihm beauftragten und autorisierten Kollegen und Dienstleister beantworten Fragen von Investoren, Analysten und Journalisten und treffen Aussagen über die Adler Group.

Unsere Beschäftigten beantworten externe Fragen daher nicht unabgestimmt, sondern geben sie an die Kollegen in den oben genannten, zuständigen Abteilungen weiter. So kann gemeinsam sichergestellt werden, dass die Aussagen durch die Adler Group zuverlässig und stringent sind sowie nicht-öffentliche Informationen ausreichend geschützt werden.

Die Positionierung der Adler Group in sozialen Medien ist in Absprache mit dem verantwortlichen Mitglied des Vorstands dem Marketing vorbehalten. Die Adler Group bewegt sich auf diesen Plattformen verantwortungsvoll und fair. Private Meinungsäußerungen von Beschäftigten der Adler Group in der Öffentlichkeit müssen stets als solche eindeutig erkennbar sein und dürfen nicht den Anschein erwecken, es handele sich um eine Meinungsäußerung der Adler Group. Sofern durch Beschäftigte Inhalte in den sozialen Medien veröffentlicht werden, dürfen diese in keinem Fall für andere Personen oder Unternehmen geschäfts- oder reputationschädigend sein. Auch Drohungen, Beleidigungen, falsche Tatsachenbehauptungen oder sonstige Äußerungen, die geeignet sind, das Geschäft der Adler Group ernstlich zu gefährden oder die weitere Zusammenarbeit mit Vorgesetzten, Kollegen oder Geschäftspartnern unzumutbar zu machen, sind unzulässig. Äußerungen über Wettbewerber haben in jedem Fall respektvoll zu erfolgen.

4. COMPLIANCE-ORGANISATION

4.1 Compliance-Verantwortung

Compliance ist eine Aufgabe der gesamten Adler Group, die gleichermaßen von Führungskräften und Beschäftigten wahrzunehmen ist. Führungskräfte haben neben der Erfüllung ihrer Vorbildfunktion durch Vorleben eines regelkonformen, rechtschaffenden und ethisch korrekten Verhaltens die besondere Aufgabe, mit Unterstützung des Chief Compliance Officers und des Bereichs Compliance & Risiko Management dafür zu sorgen, dass allen Beschäftigten in ihrem Verantwortungsbereich dieser Verhaltenskodex bekannt ist und dieser auch befolgt wird. Schulungen zu Compliance und den Einzelregelungen werden regelmäßig angeboten.

Führungskräfte fördern ein Arbeitsumfeld, in dem Fragen direkt gestellt und Bedenken offen ausgesprochen werden, und stehen ihren Beschäftigten als vertrauensvoller Ansprechpartner zur Verfügung.

4.2 Compliance-Meldungen

Sollten bei der Adler Group Anzeichen für einen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex oder gegen weitere Richtlinien der Adler Group, z. B. Verdachtsmomente für korruptes Verhalten gegeben sein, erwarten wir von allen Beschäftigten eine entsprechende Mitteilung an ihren Vorgesetzten, die zuständige Geschäftsführung oder den Chief Compliance Officer bzw. an die Kollegen des Bereichs Compliance & Risiko Management der Adler Group. Hierfür stehen unterschiedliche Meldekanäle zur Verfügung. Genutzt werden kann zum einen das Hinweisgebersystem Integrity Line (<https://adler.integrityline.org>), das sowohl Mitarbeitenden als auch externen Dritten (Auftragnehmer, Mieter, Geschäftspartner) zur Verfügung steht. Darüber hinaus steht den Beschäftigten der Adler Group eine Ombudsperson, d.h. eine unparteiische und unabhängige Person zur Verfügung. Über ein im Intranet zugängliches Meldeformular kann eine Meldung auch schriftlich (postalisch oder per Übergabe) erfolgen. Über alle Meldekanäle können Hinweise auch anonym angegeben werden. Der Ombudsmann ist gesetzlich zur Verschwiegenheit verpflichtet und kann Anonymität gewährleisten. Integrity Line bietet keine Möglichkeit der Rückverfolgbarkeit.

Die jeweiligen Geschäftsführungen sowie der Chief Compliance Officer und die Kollegen des Bereichs Compliance & Risiko Management unterrichten sich gegenseitig über die bei ihnen jeweils eingehenden Meldungen. Die Adler Group gestattet keine Repressalien aufgrund von Beschwerden, die im Rahmen dieses Verhaltenskodexes im guten Glauben vorgebracht werden.

4.3 Zweifelsfragen

Für Zweifelsfragen zu diesem Verhaltenskodex sowie zu konkreten Sachverhalten stehen als Ansprechpartner die jeweiligen Vorgesetzten sowie der Chief Compliance Officer und der Bereich Compliance & Risikomanagement zur Verfügung.

Als Basis für die richtige Entscheidung und das richtige Handeln können die folgenden Fragen dienen:

- Ist die Maßnahme mit den einschlägigen Gesetzen und Vorschriften vereinbar?
- Ist die Maßnahme mit dem Verhaltenskodex und den internen Richtlinien vereinbar?
- Ist die Maßnahme angemessen und mit den Werten und der Reputation der Adler Group vereinbar?
- Kann ich die Maßnahme gegenüber meinem Vorgesetzten, den Kollegen und der Geschäftsführung der Adler Group rechtfertigen?
- Kann ich die Maßnahme gegenüber nahestehenden Personen, z.B. (Ehe)Partnern, Kindern, Eltern, vertreten?
- Wäre ich gelassen, wenn Informationen über die Maßnahme an eine Strafverfolgungs- oder Kartellbehörde oder an sonstige Dritte gelangten?
- Wäre ich gelassen, wenn Medien über die Maßnahme berichteten?

4.4 Konsequenzen von Compliance-Verstößen

Verstöße gegen Gesetze und sonstige verbindliche Regelungen sowie gegen internes Regelwerk können für die handelnden Beschäftigten der Adler Group strafrechtliche, arbeitsrechtliche sowie zivilrechtliche Folgen nach sich ziehen. Für die Adler Group können solche Verstöße zu hohen Bußgeldern, Vergabesperren, behördlichen Sanktionen, Vermögensabschöpfungen, Schadensersatzforderungen von Kunden oder Wettbewerbern sowie zu schwerwiegenden Reputationsschäden führen. Solche Risiken und Schäden können sich nachhaltig auf die Wirtschaftlichkeit und Überlebensfähigkeit der betroffenen Unternehmen sowie der gesamten Adler Group auswirken. Letztlich gefährden entsprechende Verhaltensweisen somit die Arbeitsplätze aller Beschäftigten der Adler Group. Behördliche Ermittlungen, interne Untersuchungen oder negative Presseberichterstattung wegen Verstößen gegen geltendes Recht oder sonstiges Regelwerk beeinträchtigen zudem die Reputation und somit den Geschäftsbetrieb nachhaltig.

4.5 Aufklärung von Compliance-Verdachtsfällen

Die Adler Group klärt daher alle Compliance-Verdachtsfälle vorurteilsfrei auf. Sämtliche Fragen und Hinweise werden vertraulich behandelt. Jede eingegangene Mitteilung wird sorgfältig und umfassend geprüft. Gegebenenfalls arbeitet die Adler Group insoweit mit Behörden oder Dritten zusammen. Allerdings wird keine Denunziation ohne Verdacht auf einen bzw. Vorliegen eines Falls von Non-Compliance, die lediglich einem anderen Beschäftigten schaden soll, toleriert.

Wird ein Verstoß gegen geltende Regeln festgestellt, werden die erforderlichen Maßnahmen, um das Fehlverhalten abzustellen und eine Wiederholung zu verhindern, getroffen. Je nach Schwere können Verstöße arbeitsrechtliche Maßnahmen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zivilrechtliche oder strafrechtliche Sanktionen zur Folge haben. Im Fall von Ermittlungen durch Behörden kooperiert die Adler Group. Fälle von Non-Compliance werden zudem zum Anlass genommen, unsere Unternehmensprozesse auf mögliche Verbesserungen zu überprüfen.

4.6 Kontrolle/Revision

Die Adler Group überprüft die Einhaltung dieses Verhaltenskodex durch entsprechende Prüfungen, falls erforderlich mit externer Unterstützung.

5. ANSPRECHPARTNER

Der Chief Compliance Officer und die Kollegen des Bereichs Compliance & Risiko Management der Adler Group sind – neben den jeweiligen Vorgesetzten – die zuständigen internen Ansprechpartner bei allen Fragen rund um das Thema Compliance und internes Regelwerk. Unterstützung in den Tochtergesellschaften erfolgt durch entsprechende Compliance-Beauftragte.

Sie erreichen den Chief Compliance Officer und die Kollegen des Bereichs Compliance & Risiko Management unter folgenden Kontaktdaten:

Sven-Christian Frank, Chief Compliance Officer

s.frank@adler-group.com

Thomas Urbanczyk, Head of Compliance & Risk Management

t.urbanczyk@adler-group.com

Andrea Wolf, Abteilungsleitung Compliance Management

a.wolf@adler-group.com

Außerdem jederzeit erreichbar für Fragen und Beratung:

compliance@adler-group.com

(für alle Beschäftigte aus dem Kreis der Adler Group außer Beschäftigte der Consus-Gesellschaften)

compliance@consus.ag (für Beschäftigte der Consus-Gesellschaften)

Verfasser:

Adler Group

Compliance & Risiko Management

compliance@adler-group.com