



# Antidiskriminierungs- richtlinie

<b>Geltungsbereich</b>	Adler Group
<b>freigegeben am</b>	
<b>freigegeben durch</b>	
<b>verantwortliche Abteilung</b>	CRM/Human Resources
<b>zuletzt geändert am</b>	
<b>Prüfung durch</b>	
<b>Prüfung am:</b>	

Entwurf

**Versionshistorie**

Version	Datum	Autor	Änderung	Anlagen
Entwurf V: 01				

**Inhalt**

1. *GELTUNGSBEREICH*..... 4

2. *ALLGEMEINE GRUNDWERTE UNSERES MITEINANDERS*..... 5

3. *WICHTIGE EINZELREGELUNGEN* ..... 6

    3.1 Faire Beschäftigung ..... 6

    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 Konsequenzen von Verstößen ..... 8

4. *ANSPRECHPARTNER:INNEN*..... 8

Entwurf

## 1. GELTUNGSBEREICH

Diese Antidiskriminierungsrichtlinie gilt für alle Unternehmen, Führungskräfte und Mitarbeiter:innen der Adler Group.

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).

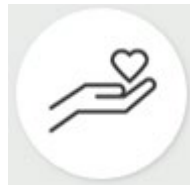
Jede Form von Diskriminierung insbesondere rassistischer, ethnizierender, antisemitischer und antimuslimischer Art sowie Diskriminierung bezogen auf geschlechtliche und sexuelle Identitäten und zugeschriebene bzw. angenommene oder tatsächliche Eigenschaften wie Lebensalter, Religion oder Weltanschauung, 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 das Senior Management der Adler Group zulässig. Da nicht alle konkreten Fragestellungen in dieser Richtlinie behandelt werden können, werden die Regelungen in dieser Richtlinie durch weitergehende Richtlinien, Dienstanweisungen 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



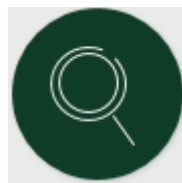
Über die Einhaltung von Gesetzen und sonstigen Regelungen hinaus erwartet die Adler Group von ihren Beschäftigten integrires, aufrichtiges und loyales Verhalten bei ihrer beruflichen Tätigkeit im Unternehmen und in allen mit dieser Tätigkeit im Zusammenhang stehenden Situationen. Mit diesem Verhalten 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 sein bzw. ihr 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 bekämpft Schwarzarbeit, Zwangsarbeit und sonstige illegale Beschäftigung von Arbeitnehmer:innen. 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 aus Gründen

- der Rasse oder ethnischen Herkunft
- der sozialen Herkunft
- des Geschlechts
- der Religion oder Weltanschauung
- der körperlichen oder geistigen Fähigkeiten

- des Alters
- der sexuellen 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 des/der anderen 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 Beschäftigten als vertrauensvolle:r Ansprechpartner:in 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 dem Verwaltungsrat und wird regelmäßig von diesem 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 an, 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.

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 Konsequenzen von Verstößen

Für die Adler Group können Verstöße gegen die vorliegende Richtlinie zu hohen Bußgeldern und Schadensersatzforderungen von Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen führen. Behördliche Ermittlungen, interne Untersuchungen oder negative Presseberichterstattung wegen Verstößen gegen geltendes Recht oder sonstiges Regelwerk beeinträchtigen zudem die Reputation und somit den Geschäftsbetrieb nachhaltig. 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 des Verstoßes für die handelnden Beschäftigten der Adler Group strafrechtliche, arbeitsrechtliche sowie zivilrechtliche Folgen nach sich ziehen.

## 4. ANSPRECHPARTNER:INNEN

Der Chief Compliance Officer und 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 Bereichsleitung und die AGG-Beauftragte, Ansprechpartner:innen für den Bereich der HR-Compliance.

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

Sven-Christian Frank, Chief Compliance Officer, [s.frank@adler-group.com](mailto:s.frank@adler-group.com)

Astrid Looks, Bereichsleitung Compliance & Risiko Management, [a.looks@adler-group.com](mailto:a.looks@adler-group.com)

Andrea Wolf, Compliance Manager (senior), [a.wolf@adler-group.com](mailto:a.wolf@adler-group.com)

Rebekka Heuschkel, Bereichsleitung Human Resources, [r.heuschkel@adler-group.com](mailto:r.heuschkel@adler-group.com)

Maria Schirmer, AGG-Beauftragte;  
zuständig für Anfragen zum Thema ‚Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz‘ (AGG)  
[m.schirmer@adler-group.com](mailto:m.schirmer@adler-group.com)

Allgemeine Service-Adressen:

[compliance@adler-group.com](mailto:compliance@adler-group.com)

[personal-service@adler-group.com](mailto:personal-service@adler-group.com)

[learning@adler-group.com](mailto:learning@adler-group.com) für Anfragen zum Thema AGG



**Verfasser:**

Adler Group

CRM/Human Resources

[compliance@adler-group.com](mailto:compliance@adler-group.com)

[personal-service@adler-group.com](mailto:personal-service@adler-group.com)