



Hinweisgeber-/ Whistleblower-Richtlinie

Inhalt

1. *Vorbemerkung* 3

2. *Was ist ein Whistleblower?*..... 3

3. *Unsere Prinzipien*..... 4

4. *Typische Whistleblowing-Themen* 4

5. *Was gehört nicht zu Whistleblowing* 5

6. *Unsere Meldekanäle* 5

7. *Informationen für Hinweisgeber/Whistleblower* 6

8. *Was passiert nach der Meldung?* 7

9. *Werden von einem Hinweis betroffene Personen hierüber informiert?*..... 7

10. *Ansprechpartner* 8

1. Vorbemerkung

Gesetzes- und regelkonformes Verhalten – insbesondere die Einhaltung unseres Verhaltenskodex (Code of Conduct) - ist der Unternehmensleitung der Adler Group ein wichtiges Anliegen.

Unser Code of Conduct und unsere weiterführenden Richtlinien sollen dazu beitragen, im Arbeitsalltag korrekt, fair und respektvoll zu handeln. Gesetzliche Vorgaben müssen darüber hinaus eingehalten werden, um das Vertrauen unserer Stakeholder und Vertragspartner:innen zu sichern und so auch unseren wirtschaftlichen Erfolg zu schützen. Die Adler Group ist den unterschiedlichsten gesetzlichen Regelungen ausgesetzt, deren Missachtung oder Verletzung erhebliche Schäden sowohl auf der Ebene unserer Glaubwürdigkeit als auch auf finanzieller Ebene bedeuten können, wodurch nicht zuletzt unsere Mieter:innen massive Nachteile erleiden können und die Arbeitsplätze unserer Mitarbeiter:innen gefährdet werden. Daher ist es uns ein vornehmliches Anliegen, dass sowohl unsere Mitarbeiter:innen als auch unsere Kund:innen, Lieferant:innen, weitere Geschäftspartner:innen und andere externe Personen uns ohne Bedenken vermutete Unregelmäßigkeiten oder potenzielle Verstöße gegen unsere internen Richtlinien oder gegen gesetzliche Regelungen melden können.

Neben diesen genannten Personenkreisen werden von dieser Richtlinie auch Dritte geschützt, die in enger Beziehung zu dem Hinweisgeber stehen, z. B. Familienangehörige.

Diese Hinweisgeber-/ Whistleblower-Richtlinie gilt für alle Unternehmen der Adler Group, auch für diejenigen im Ausland. Strengere Hinweisgeberschutz-Gesetze an ausländischen Standorten bleiben unberührt. Ebenfalls unberührt bleiben müssen nationale gesetzliche Regelungen, die die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers einschränken, soweit diese nicht im Einklang mit dieser Richtlinie stehen oder dieser widersprechen.

2. Was ist ein Whistleblower?

Ein Whistleblower bzw. Hinweisgeber ist eine natürliche Person, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen oder dienstlichen Tätigkeit Informationen über mögliche Verstöße erlangt hat und diese Informationen offenlegt.

3. Unsere Prinzipien

Eine Überführung der am 16. Dezember 2019 in Kraft getretenen EU-Direktive 2019/1937 zum Schutz von Hinweisgebern („EU-Whistleblowing-Richtlinie“) in nationales Recht durch ein entsprechendes Umsetzungsgesetz ist bislang nicht erfolgt. Dies muss bis zum 17. Dezember 2021 geschehen. Ist dies nicht der Fall, gilt die EU-Richtlinie auch ohne Einführung eines Umsetzungsgesetzes. Unabhängig davon ist es unser Ziel, Verstöße aufzudecken und zu unterbinden und deshalb mittels Zurverfügungstellung von vertraulichen und sicheren Meldekanälen Hinweisgeber:innen zu schützen und damit die Durchsetzung von Recht zu ermöglichen.

Wir machen es uns daher zur Aufgabe,

- unseren Mitarbeiter:innen und allen anderen maßgeblichen Parteien ein gut zugängliches Hinweisgebersystem zur Verfügung zu stellen, das Hinweisgeber:innen auch ermöglicht, auf Wunsch ihre Anonymität zu wahren,
- Anschuldigungen oder Verdachtsfälle, die uns zur Kenntnis gelangen, zeitnah und gründlich zu untersuchen und aufzuklären,
- alle Verdachtsfälle und Anschuldigungen unabhängig und fair zu untersuchen,
- die Untersuchungen einschließlich getroffener Abhilfe- oder disziplinarischer Maßnahmen lückenlos zu dokumentieren und
- durch ein entsprechendes Monitoring der Dokumentation der Hinweisgeber-Vorfälle die nötigen Konsequenzen zu ziehen, sollten sich erforderliche Änderungen an unserem Compliance-Management-System ergeben.

4. Typische Whistleblowing-Themen

Folgende – nicht abschließende – Aufzählung soll einen Eindruck vermitteln, welche Themen typischerweise von Hinweisgebern gemeldet werden:

- Betrug, z. B. in der Buchhaltung
- Bestechung bzw. Korruption
- Geldwäsche
- Steuerhinterziehung
- Umweltschädigungen
- Verstöße gegen Sicherheitsvorschriften, z. B. auf Baustellen
- Finanzierung terroristischer Organisationen

5. Was gehört nicht zu Whistleblowing

Durch das geltende Recht werden nur Whistleblowing-Themen von öffentlichem Interesse geschützt. Themen wie Mobbing oder sexuelle Belästigung gehören in der Regel nicht zu den gesetzlich geschützten Whistleblowing-Themen und fallen dementsprechend nicht unter diese Richtlinie. Es wird jedoch explizit darauf hingewiesen, dass auch solche Vorfälle in der Adler Group nicht geduldet werden, und die Unternehmensleitung appelliert ausdrücklich an die Mitarbeiter:innen, solche Vorfälle über die unter Punkt 6 genannten Meldekanäle zu melden. Die zuständigen Mitarbeiter:innen der Compliance Abteilung werden diesen Meldungen nachgehen.

6. Unsere Meldekanäle

Teil unserer Unternehmenskultur ist es grundsätzlich, dass Vorgesetzte sich als jederzeit ansprechbar erweisen, wenn Mitarbeiter:innen eine vertrauliche Meldung bzgl. eines möglichen entdeckten Verstoßes oder Fehlverhaltens abgeben möchten. Ein Unternehmensklima, in dem dies nicht möglich ist, ist von der Unternehmensleitung unter keinen Umständen gewünscht. Darüber hinaus stehen die Angehörigen der Compliance Abteilung sowie der Chief Compliance Officer jederzeit auch persönlich oder telefonisch für vertrauliche Meldungen zur Verfügung. Auf eine entsprechende Integrität wird bei der personellen Ausstattung der Abteilung besonderes Augenmerk gelegt.

Unabhängig davon verfügt die Adler Group über die folgenden ausgewiesenen Meldekanäle:

- Unsere Mitarbeiter:innen können sich jederzeit unter der E-Mailadresse compliance@adler-group.com an einen ausgewählten Personenkreis wenden, der Zugriff auf dieses Postfach hat. Dies sind zurzeit der Head of Compliance & Risiko Management sowie die Senior Compliance Managerin und zwei Compliance Managerinnen.
- Darüber hinaus steht den Mitarbeiter:innen über das Intranet ein Formular zur Verfügung, mittels dessen Sachverhalte ‚mittels Papier‘ und auf Wunsch auch anonym gemeldet werden können.
- Die Bestellung einer Ombudsperson ist grundsätzlich beschlossen und wird derzeit umgesetzt.
- Schließlich steht sowohl den Mitarbeiter:innen als auch allen Lieferant:innen, Kund:innen, Geschäftspartner:innen und allgemein externen Personen ein digitales Hinweisgebersystem zur Verfügung unter dem Link <https://adler.integrityline.org>. Die Technik dieses Hinweisgebersystems wird über die EQS Group AG, einem anerkannten Dienstleister im Bereich Corporate Compliance und Investor Relations, zur Verfügung gestellt. Über dieses Hinweisgebersystem können Hinweise vollständig anonym abgegeben werden, so dass für Hinweisgeber maximale Sicherheit gewährleistet ist. Ob und wie lange die Anonymität aufrecht erhalten bleiben soll, entscheidet allein der Hinweisgeber. Auch die EQS Group AG hat keine technischen Möglichkeiten, auf die Daten des Hinweisgebers zuzugreifen. Der Link ist durch seine Veröffentlichung auf der Homepage der Adler Group allgemein zugänglich und steht damit allen potenziellen Hinweisgebern, d.h. sowohl Beschäftigten als auch Externen zur Verfügung. Für die interne Nutzung ist er prominent im

Intranet des Unternehmens platziert. Im Backend des Hinweisgebersystems sind als Empfänger:innen der Meldungen dieselben Personen hinterlegt, die auch Zugriff auf das Postfach der Compliance Abteilung haben. Die Verarbeitung der dort eingehenden Hinweise folgt einem definierten und transparenten Prozess.

7. Informationen für Hinweisgeber/Whistleblower

- Bei Verwendung des anonymen Hinweisgeberkanals ist sichergestellt, dass die Identität eines Hinweisgebers ohne dessen ausdrückliche Zustimmung nicht offengelegt wird. Dies gilt auch für alle Informationen, aus denen die Identität des Hinweisgebers direkt oder indirekt abgeleitet werden kann. Es kann allerdings nicht ausgeschlossen werden, dass bei einer Eskalation des Verfahrens eingeschaltete Behörden den Sachverhalt nur bei Offenlegung der Identität des Hinweisgebers verfolgen.
- Im Falle der Abgabe einer nicht anonymen Meldung weisen wir darauf hin, dass Strafverfolgungsbehörden beim Unternehmen die Identitäten der am Vorfall Beteiligten abfragen können. Ebenso kann ein Beschuldigter gegebenenfalls gemäß Vorgaben der DSGVO die Offenlegung der Identität verlangen.
- Der Hinweisgeber ist dazu verpflichtet, nur wahrheitsgemäße Angaben zu machen. Er sollte zudem die ihm zugänglichen Informationen, die ihn zur Meldung des Sachverhaltes veranlasst haben, vor Abgabe der Meldung angemessen prüfen. Es ist unschädlich, wenn sich der gemeldete Sachverhalt letztendlich nicht als Verstoß herausstellt, dieser sich für den Hinweisgeber jedoch zunächst als ein möglicher Verstoß dargestellt hat. Die Identität einer hinweisgebenden Person, die vorsätzlich eine falsche Meldung macht, wird durch diese Richtlinie nicht geschützt.
- Gemäß EU-Recht können Hinweisgeber nicht für die Beschaffung der oder den Zugriff auf Informationen, die gemeldet oder offengelegt wurden, haftbar gemacht werden, es sei denn, die Beschaffung oder der Zugriff sind selbst durch eine Straftat erfolgt.
- Nicht geduldet werden bewusst falsche Anschuldigungen, um anderen Personen zu schaden. In diesem Fall hat der Hinweisgeber mit arbeits- oder zivilrechtlichen Konsequenzen – bis hin zur Kündigung von bestehenden Vertragsverhältnissen – und gegebenenfalls auch strafrechtlichen Konsequenzen zu rechnen.
- Die Adler Group ergreift alle ihr möglichen Maßnahmen, um den in gutem Glauben handelnden Hinweisgeber vor Repressalien sowie vor der Androhung oder dem Versuch von Repressalien zu schützen. Dies schließt insbesondere folgende Repressalien ein:
 - Suspendierung, Kündigung oder vergleichbare Maßnahmen;
 - Herabstufung oder Versagung einer Beförderung;
 - Aufgabenverlagerung, Änderung des Arbeitsortes, Gehaltsminderung, Änderung der Arbeitszeit;
 - Versagung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen;
 - negative Leistungsbeurteilung oder Ausstellung eines schlechten Arbeitszeugnisses;

- Disziplinarmaßnahme, Rüge oder sonstige Sanktion einschließlich finanzieller Sanktionen;
- Nötigung, Einschüchterung, Mobbing oder Ausgrenzung;
- Diskriminierung, benachteiligende oder ungleiche Behandlung;
- Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Fällen, in denen der Arbeitnehmer zu Recht erwarten durfte, einen unbefristeten Arbeitsvertrag angeboten zu bekommen;
- Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags;
- Schädigung (einschließlich Rufschädigung), insbesondere in den sozialen Medien, oder Herbeiführung finanzieller Verluste (einschließlich Auftrags- oder Einnahmeverluste);
- Erfassung des Hinweisgebers auf einer „schwarzen Liste“ auf Basis einer informellen oder formellen sektor- oder branchenspezifischen Vereinbarung mit der Folge, dass der Hinweisgeber sektor- oder branchenweit keine Beschäftigung mehr findet;
- vorzeitige Kündigung oder Aufhebung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen;

8. Was passiert nach der Meldung?

Nach Erhalt der Meldung wird die Compliance Abteilung dem Verdacht nachgehen. Sollten Sie nicht die Compliance Abteilung direkt informiert haben, sondern z. B. Ihre/n Vorgesetzte/n oder jemanden aus dem Personalbereich, wird die Compliance Abteilung hierüber eine Information erhalten, um sodann ggf. erforderliche Untersuchungen aufzunehmen. Sofern Sie das digitale Hinweisgebersystem genutzt haben, erhalten Sie innerhalb von maximal sieben Tagen eine Empfangsbestätigung in Ihr Postfach innerhalb des Hinweisgebersystems. Bitte loggen Sie sich regelmäßig dort ein, um gegebenenfalls Rückfragen der Compliance Abteilung beantworten zu können. Auch erhalten Sie hier – sofern rechtlich zulässig - Rückmeldung auf Ihre Fragen.

Nach Abschluss der Untersuchung erhalten Sie im Rahmen des rechtlich Zulässigen ein abschließendes Feedback.

9. Werden von einem Hinweis betroffene Personen hierüber informiert?

Gemäß Art. 14 DSGVO dürfen Unternehmen personenbezogene Daten über Dritte nicht erheben, ohne dass der/die Betroffene oder die Betroffenen über die Datenverarbeitung und deren Umfang in Kenntnis gesetzt werden. Dementsprechend müssen Betroffene über den Eingang der Meldung informiert werden.

Dadurch kann es passieren, dass eine in den Sachverhalt involvierte Person von der Identität des Hinweisgebers erfährt. Angesichts noch fehlender Rechtsprechung zur Handhabung des Hinweisgeberschutzes im Lichte der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) empfehlen wir daher allen Hinweisgebern, die anonym bleiben möchten, die Verwendung des anonymen

Hinweisgebersystems, da nicht ausgeschlossen werden kann, dass wir andernfalls zur Herausgabe des Namens des Hinweisgebers verpflichtet werden. Bei der anonymen Nutzung des Hinweisgebersystems ist hingegen niemandem im Unternehmen der Name des Hinweisgebers bekannt, so dass dieser auch nicht herausgegeben werden kann.

Im Rahmen einer anonymen Meldung über das Hinweisgebersystem kann dennoch stets gemeinsam mit dem/der zuständigen Mitarbeiter:in der Compliance Abteilung über den entsprechenden Kommunikationskanal im Hinweisgebersystem erörtert werden, ob es sachdienlich ist, die eigene Identität zu offenbaren und welche Auswirkungen dies hätte.

10. Ansprechpartner

Der Chief Compliance Officer und die Kolleg:innen der Compliance Abteilung der Adler Group sind – neben den jeweiligen Vorgesetzten – die zuständigen internen Ansprechpartner bei allen Fragen rund um das Thema ‚Hinweisgeber‘.

Der Chief Compliance Officer und die Kolleg:innen der Compliance Abteilung sind unter folgenden Kontaktdaten zu erreichen:

Sven-Christian Frank, Chief Compliance Officer

s.frank@adler-group.com

Astrid Looks, Bereichsleiterin Compliance & Risiko Management

a.looks@adler-group.com

Andrea Wolf, Compliance Managerin (senior)

a.wolf@adler-group.com

compliance@adler-group.com

Verfasser:

Adler Group

Compliance & Risiko Management

compliance@adler-group.com