



DLE Group AG

**Code of Conduct
/
Verhaltenskodex**

der

DLE Group AG

Stand November 2022



DLE Group AG

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	5
2.	Gruppenweite Umsetzung aller Compliance Richtlinien	5
3.	Gesetzestreue	6
4.	Ethisches Verhalten bei Investments.....	6
5.	Einhaltung der Menschenrechte.....	8
6.	Faire Arbeit.....	8
7.	Fairer und freier Wettbewerb.....	9
8.	Geschäftsbeziehungen	9
9.	Interessenkonflikte	10
10.	Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, Vermögenswerte	11
11.	Datenschutz und Informationssicherheit.....	12
12.	Sonstige Richtlinien und Verhaltenskodizes	12
13.	Hinweise auf Schwachstellen im CMS oder auf Verstöße, Ansprechpartner und Überwachung ...	13
	Änderungshistorie	15



DLE Group AG

Übersicht der in der DLE Gruppe geltenden Richtlinien

Bezeichnung	Fassung vom
01 Verhaltenskodex / Code of Conduct	Nov 2022
02 ESG-Policy	(Link) Nov 2022
03 Anti-Korruptionsrichtlinie	(Link) Nov 2022
04 Richtlinie zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	(Link) Nov 2022
05 Richtlinie zur Vermeidung von Interessenkollisionen	(Link) Nov 2022
06 Richtlinie für Mitarbeitergeschäfte und Verhinderung von Insiderhandel	(Link) Nov 2022
07 Organisationsrichtlinie zum Vertrauensschutz	(Link) Nov 2022
08 IT-Policy	(Link) Nov 2022
09 Richtlinie zur IT Sicherheit & Governance	(Link) Nov 2022
10 Datenschutzhinweise für Mitarbeiter	(Link) Nov 2022
11 Datenschutzhinweise für externe Dienstleister	(Link) Nov 2022
12 Organisationsrichtlinie zum Datenschutz	(Link) Nov 2022
13 Hinweisgeberrichtlinie	(Link) Nov 2022
14 Richtlinie zu Diversität und Inklusion	(Link) Nov 2022



DLE Group AG

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die DLE Group AG als Konzernobergesellschaft der DLE Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, diese als führenden Anlagestrategieberater und Asset Management Service Provider in allen Bereichen der Immobilienwertschöpfungskette zu positionieren. Unser Grundsatz ist es, diese Ziele immer im Einklang mit unserer sozialen Verantwortung und unter Einhaltung geltenden Rechts zu erreichen.

Die Reputation von DLE sowie das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Öffentlichkeit sind maßgeblich von dem konkreten Verhalten eines jeden von Ihnen abhängig. Jeder Einzelne bei DLE soll dazu beitragen, dass die positiven Erwartungen, die sich mit DLE verbinden, erfüllt werden. Dieser Verhaltenskodex stellt daher eine verbindliche Leitlinie dar, die Ihnen ein verlässliches Gerüst für Ihr tägliches berufliches Handeln geben soll und rechtliche und ethische Vorgaben für alle DLE-Mitarbeiter enthält. Machen Sie sich mit dem Verhaltenskodex vertraut und leben Sie ihn täglich.

Wer gegen den Verhaltenskodex verstößt, schadet dem Ansehen von DLE und kann gravierende wirtschaftliche Schäden verursachen. Verstöße werden von DLE nicht toleriert und unabhängig von den gesetzlichen Folgen, können solche Verstöße disziplinarische Konsequenzen zur Folge haben.

Wir danken Ihnen bereits jetzt, dass Sie uns bei der Umsetzung unseres Grundsatzes durch die Beachtung des Verhaltenskodex unterstützen, denn auf diese Weise tragen Sie wesentlich zu der erfolgreichen Verwirklichung unserer Ziele bei.

DLE Group AG

Der Vorstand

1. Einleitung

1.1 Was bedeutet „Compliance“ für DLE

Unter dem Begriff „Compliance“ verstehen wir, dass sich alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Vorstandsmitglieder von DLE („**Mitarbeiter**“) bei allen unternehmerischen Handlungen an das anwendbare Recht und interne Regelungen halten, um wirtschaftliche Schäden und solche für die Reputation von DLE zu verhindern. Ein solches jederzeit und überall rechtskonformes Verhalten schützt auch vor einer persönlichen Haftung. Dies erfordert von jedem von uns ständige Aufmerksamkeit für die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Themen, die im Arbeitsalltag wesentliche Risiken mit sich bringen können.

1.2 Wer ist bei DLE für Compliance verantwortlich?

Compliance betrifft jeden von uns. Alle Mitarbeiter und die Führungskräfte einschließlich der Geschäftsleitung sind in der täglichen Arbeit dafür verantwortlich. Nur wenn wir die für uns relevanten Vorschriften und Regeln kennen, verstehen und einhalten, können auch die von DLE angestrebten Ziele nachhaltig erreicht werden.

2. Gruppenweite Umsetzung aller Compliance Richtlinien

2.1 DLE Group AG

DLE Group AG legt als Konzernobergesellschaft die Compliance Richtlinien für alle DLE-Gruppengesellschaften im In- und Ausland fest. Hieraus ergibt sich für die DLE-Gruppengesellschaften, einschließlich der DLE Group AG („**DLE Gruppe**“ oder „**DLE**“), dass die von der DLE Group AG herausgegebenen Compliance-Richtlinien Vorrang vor den gegebenenfalls innerhalb einer Gruppengesellschaft erlassenen Compliance-Richtlinien haben. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die DLE Group AG dies gegenüber der jeweiligen Gruppengesellschaft entsprechend freigegeben hat.

2.2 Was beinhaltet der Verhaltenskodex?

Dieser Verhaltenskodex beinhaltet neben allgemeinen Verhaltensstandards und ethischen Grundsätzen, deren Einhaltung für DLE oberste Priorität haben, einen Überblick über die gruppenweiten Verhaltensrichtlinien, Regelungen und Bestimmungen, zu denen DLE individuelle und detailliertere Compliance-Richtlinien herausgegeben hat (die „**Compliance Richtlinien**“, vgl. die Übersicht am Beginn dieses Verhaltenskodex). Sofern DLE Group AG solche Compliance



DLE Group AG

Richtlinien herausgegeben hat, finden Sie einen entsprechenden Hinweis in dem jeweiligen Abschnitt dieses Verhaltenskodexes. Sofern von „diesem Verhaltenskodex“ die Rede ist, ist immer dieses Dokument nebst sämtlicher Compliance Richtlinien gemeint, die einen wesentlichen Bestandteil dieses Verhaltenskodexes bilden, es sei denn, es wird auf einen anderen Umstand hingewiesen. Die Definitionen dieses Verhaltenskodex gelten auch für alle Compliance Richtlinien.

Flankiert wird dieser **Verhaltenskodex** durch eine **Richtlinie zu umweltgerechtem und sozialem Verhalten und zu guter Unternehmensführung** (ESG: Environmental, Social and Governance Policy), die als Ergänzung und Vertiefung der Bestimmungen dieses Verhaltenskodexes anzusehen ist.

2.3 Für welche Mitarbeiter gilt der Verhaltenskodex?

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter der DLE. Unsere Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass alle Mitarbeiter in ihrem Bereich ihre Verantwortlichkeiten kennen und diesen Verhaltenskodex verstehen. In dieser Aufgabe werden die Führungskräfte durch den Compliance-Beauftragten unterstützt.

2.4 Inwieweit gilt der Verhaltenskodex im rechtlichen Umfeld?

Dieser Verhaltenskodex bildet den Mindeststandard für die Tätigkeiten aller Mitarbeiter der DLE. Sofern in speziellen Konstellationen im Ausland darüberhinausgehende oder abweichende Vorschriften gelten, gehen diese selbstverständlich vor.

Sollten Sie Abweichungen zwischen einer Compliance Richtlinie und dem in Ihrer Jurisdiktion geltenden Recht feststellen oder vermuten, teilen Sie dies bitte umgehend dem Compliance-Beauftragten der DLE unter den unten in diesem Dokument angegebenen Kontaktdaten mit.

3. **Gesetzestreue**

Wir bei DLE haben einen hohen Anspruch an die Integrität unseres Handelns. DLE sowie alle unsere Mitarbeiter und Vertreter sind verpflichtet, alle geltenden gesetzlichen Vorschriften zu beachten. Dieser Grundsatz der Gesetzestreue gilt ausdrücklich auch dann, wenn DLE durch Verstöße gegen Gesetze oder Richtlinien vermeintliche Vorteile entstehen würden.

4. **Ethisches Verhalten bei Investments**

4.1 Bei DLE führen wir einen offensiven Wettbewerb um unseren Geschäftserfolg. Allerdings dürfen



DLE Group AG

wir weder gegen Gesetze verstoßen noch Aussagen treffen, die unserem Ansehen bezüglich unserer Integrität und fairen Geschäftspraktiken schaden könnte. Wir sind alle dazu verpflichtet, uns auf faire, ethisch und rechtlich einwandfreie Weise zu verhalten und unsere Geschäfte auf eben diese Art und Weise zu führen.

- 4.2 Wir haben dafür Sorge zu tragen, dass die Informationen über unsere Lösungen und Dienstleistungen, die wir an Kunden und potenzielle Kunden weitergeben, fair, sachlich und vollständig sind. Wir dürfen keine täuschenden oder irreführenden Angaben machen, um Entscheidungen herbeizuführen oder im Geschäft zu bleiben. Wir beraten objektiv und unvoreingenommen im besten Interesse unserer Kunden.
- 4.3 Wir treffen keine falschen, irreführenden oder herabsetzenden Aussagen über die Dienstleistungen unserer Wettbewerber und gewinnen Aufträge dank unserer Integrität und Fachkunde, nicht durch Herabsetzung unserer Wettbewerber.
- 4.4 Sie dürfen im Rahmen Ihrer Tätigkeit niemanden zu Investitionsentscheidungen oder bestimmten Empfehlungen zu Investitionsentscheidungen verleiten, um einen direkten oder indirekten persönlichen Vorteil zu erzielen. Kein indirekter persönlicher Vorteil in diesem Sinne sind Bestandteile Ihrer variablen Vergütung, wie bspw. eine Beteiligung am Carried Interest eines Fonds.

Insbesondere sind die Anlagerichtlinien von Fonds bei Ihrer Tätigkeit stets zu beachten. Hierbei sind die selbst auferlegten Richtlinien immer einzuhalten. Sie dienen der Qualitätssicherung und sind sowohl bei der Auswahl potentieller Investments als auch im Rahmen durchzuführender Due Diligence-Prüfungen und bei der Erstellung von Empfehlungen strengstens zu beachten.

Auch im Rahmen der Vorbereitung und dem Treffen von Entscheidungen interner und externer Investmentkomitees sind unserer Tätigkeiten stets an diesem Verhaltenskodex auszurichten und gesetzliche Vorgaben zu beachten und umzusetzen.

- 4.5 DLE handelt verantwortungsvoll und verzichtet auf folgende Aktivitäten und Projekte:
 - (1) Geschäftsbeziehungen mit Partnern, die ein illegales Geschäft betreiben oder kriminell sind, insbesondere bezüglich Waffen-, Drogen- oder Menschenhandel, der Finanzierung terroristischer Vereinigungen oder dem Vorschub leisten von Kriegen oder Volksverhetzungen. In diesem Zusammenhang wird insbesondere auf die **Richtlinie zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung** hingewiesen, die weiterführende Einzelheiten zum Thema enthält.
 - (2) Gewinne aus den Geschäftsbereichen Tabakproduktion, (legale) Waffenproduktion und



DLE Group AG

Glücksspiel unter Berücksichtigung einer Bagatellgrenze von 10%.

- (3) Projekte bei deren Umsetzung bestehende Wohngebäude abgerissen werden müssten. Ausgenommen von dieser Beschränkung sind Wohngebäude, die baufällig oder überwiegend leerstehend sind oder aus weniger als 15 Wohneinheiten bestehen.
- (4) Geschäfte aus rein spekulativer Motivation, ohne dass die Tätigkeit von DLE einen Mehrwert ergeben würde.

5. Einhaltung der Menschenrechte

DLE unterstützt und achtet den Schutz der internationalen Menschenrechte, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und in den grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegt sind. DLE lehnt Kinder- und Zwangsarbeit oder durch Menschenhandel begünstigte Arbeit ausdrücklich ab und erwartet dies auch von Schlüssellieferanten und Geschäftspartnern.

6. Faire Arbeit

6.1 Chancengleichheit und Diskriminierungsverbot

DLE steht für ein multikulturelles, förderliches Miteinander und Chancengleichheit. Diskriminierung oder Benachteiligung aufgrund von z.B. ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Identität oder anderer personenbezogener Merkmale ist verboten.

6.2 Faire Arbeitsbedingungen

Wir bei DLE tragen Sorge dafür, dass sowohl in unserem Unternehmen als auch bei unseren Geschäftspartnern faire Arbeitsbedingungen bestehen.

6.3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Unsere Mitarbeiter sind unser wertvollstes Kapital. Deshalb ist uns Ihre Sicherheit ein besonderes Anliegen. Wir beziehen Arbeitssicherheit in alle unsere unternehmerischen Überlegungen ein. Alle unsere Mitarbeiter sind aufgerufen, Verbesserungsvorschläge an ihre Vorgesetzten mitzuteilen.



DLE Group AG

6.4 Alkohol- und Drogenmissbrauch

Unser Unternehmen steht auch für ein sicheres, produktives und drogenfreies Arbeitsumfeld. Bei der Arbeit darf niemand unter dem Einfluss von illegalen Drogen, Alkohol oder anderen illegalen Substanzen stehen.

6.5 Diversität und Inklusion

Vielfalt und Inklusion spielen bei DLE eine wichtige Rolle. Unsere Belegschaft muss unsere vielfältige Investorenbasis widerspiegeln, um ihre Bedürfnisse besser zu verstehen und zu erfüllen.

7. Fairer und freier Wettbewerb

Alle Mitarbeiter von DLE haben die geltenden Bestimmungen für einen fairen Wettbewerb und des Kartell- und Wettbewerbsrechts zu beachten. Es sind alle Maßnahmen zu unterlassen, die auf eine unzulässige Wettbewerbsbeschränkung gerichtet sind und/oder gegen gesetzliche Regelungen verstoßen.

Grundsätzlich sind Vereinbarungen zwischen Unternehmen, Beschlüsse von Unternehmensvereinigungen und aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen, die eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken, verboten. Sollte eine von DLE zu treffende Vereinbarung zweifelhaft sein, ist externe rechtliche Beratung einzuholen.

8. Geschäftsbeziehungen

8.1 Verbot von Bestechung und Bestechlichkeit

DLE duldet keinerlei unmoralische Geschäftshandlungen wie Korruption, Bestechung und unredliche Vorteilsnahme. Deshalb enthält sich DLE jeder unzulässigen Beeinflussung geschäftlicher Entscheidungen durch Zuwendung oder Annahme von unangemessenen Vorteilen jedweder Art.

DLE hat eine **Anti-Korruptionsrichtlinie** herausgegeben, die näheres regelt.

8.2 Geschenke und Einladungen/ Sensibler Umgang mit Amtsträgern

Die Grundsätze hinsichtlich der Annahme, dem Anbieten, Versprechen und Gewähren von Geschenken oder Einladungen hat die DLE in der Richtlinie für Geschenke und Einladungen auf Basis der allgemeinen Standards festgehalten. Jede unzulässige Beeinflussung von öffentlichen Amtsträgern ist nicht nur den Mitarbeitern, sondern jedem, der für DLE in irgendeiner Form tätig



DLE Group AG

ist, strikt untersagt. Bei z.B. der Einholung von behördlichen Genehmigungen ist jeglicher Anschein eines Bestechungsversuchs zu vermeiden. Einzelheiten ergeben sich aus der Richtlinie für Geschenke und Einladungen von DLE, die jederzeit zu beachten ist.

8.3 Verhinderung von Geldwäsche

DLE kommt seinen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention in jeder Hinsicht nach. Der Immobilienbereich ist ein Segment der Wirtschaft, der besonders anfällig für dieses Risiko ist. Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, ungewöhnliche finanzielle Transaktionen zu erkennen und zu melden. Das gilt insbesondere für Transaktionen unter Verwendung von Barmitteln oder über Dritte, die einen Geldwäscheverdacht begründen können. Mögliche Verdachtsfälle sind dem Vorgesetzten und/oder der Geschäftsführung zur Kenntnis zu geben.

Geldwäsche tritt oft als komplex strukturierte Transaktion auf und ist mitunter schwer zu erkennen. Unsere **Richtlinie zur Vermeidung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung** hilft Ihnen, diese Risiken besser zu erkennen. Weitere Hilfe gibt der Compliance Officer.

8.4 Tax Compliance

DLE duldet keine Steuerhinterziehung oder ähnliche, rechtlich unzulässige Tätigkeiten und wird diese konsequent verfolgen und ahnden sowie mit Ermittlungsbehörden jederzeit uneingeschränkt zusammenarbeiten. Bei Mitarbeitern, die sich an der Hinterziehung von Steuern und Abgaben beteiligen oder Hilfe, Beihilfe, Beratung oder Unterstützung bei solchen oder ähnlichen Vergehen leisten oder vergleichbare, rechtlich unzulässige Tätigkeiten für Kunden, Geschäftspartner oder sonstige Dritte vornehmen, wird DLE sämtliche zur Verfügung stehenden rechtlichen Mittel zur Ahndung solchen Verhaltens ausschöpfen.

Bei Zweifeln, ob in einer bestimmten Konstellation Verstöße gegen geltendes Steuerrecht vorliegen können, ist der Vorgesetzte zu informieren. Sofern Zweifel nicht ausgeräumt werden können, ist entsprechender Rat von externen Beratern einzuholen.

9. Interessenkonflikte

DLE respektiert die Privatsphäre seiner Mitarbeiter sowie Führungskräfte und ist nicht an persönlichen Angelegenheiten außerhalb des Arbeitsplatzes interessiert. Andererseits ist es für alle Mitarbeiter und Führungskräfte wichtig, darauf zu achten, berufliche und private Interessen klar zu



DLE Group AG

trennen. Interessenkonflikte können Zweifel an der Integrität und Professionalität von DLE aufkommen lassen. Sie müssen daher frühzeitig erkannt und vermieden werden.

Persönliche Beziehungen zu einem Geschäftspartner, z.B. bei Familienangehörigen, dürfen nicht zu einer bevorzugten Behandlung des Geschäftspartners führen und unsere berufliche Position darf nicht für persönliche Zwecke genutzt werden.

Wir melden mögliche Konfliktsituationen oder Zweifelsfälle und lösen diese zusammen mit unseren Vorgesetzten oder der Geschäftsführung. So stellen wir sicher, dass geschäftliche Entscheidungen neutral und im Interesse von DLE getroffen werden.

Einzelheiten ergeben sich aus der **Richtlinie bezüglich der Vermeidung von Interessenkollisionen**, die jederzeit zu beachten ist. Ferner hat DLE eine **Richtlinie für Mitarbeitergeschäfte und zur Verhinderung von Insiderhandel** erlassen, die ebenfalls nähere Bestimmungen enthält.

10. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, Vermögenswerte

10.1 Schutz von vertraulichen betrieblichen Informationen

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie vertrauliche Informationen sind bedeutende Vermögenswerte von DLE. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, Informationen über DLE oder Geschäftspartner, die nicht öffentlich bekannt sind, streng vertraulich zu behandeln und gegen ein unbeabsichtigtes Bekanntwerden zu schützen; dies gilt auch für Tatsachen, die ausdrücklich als vertraulich gekennzeichnet werden oder deren Geheimhaltungsbedürftigkeit erkennbar ist. Dies gilt insbesondere für bedeutende geistige Vermögenswerte wie Patente, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, Marken- und Urheberrechte, aber auch für Förderkonditionen. Das Verschwiegenheitsgebot gilt auch nach dem Ausscheiden des Mitarbeiters fort.

DLE hat eine **Organisationsrichtlinie zum Vertrauensschutz** herausgegeben, die nähere Bestimmungen enthält.

10.2 Schutz des Firmenvermögens

Jeder von uns ist für den Schutz und die sachgerechte sowie ressourcenschonende Nutzung des Firmenvermögens verantwortlich. Vermögenswerte dürfen nicht aus dem Unternehmen entfernt werden. Jeder bei DLE ist verpflichtet, die Vermögenswerte von DLE für rechtmäßige Geschäftszwecke zu verwenden und sie vor dem Verlust oder unrechtmäßiger Nutzung zu schützen.



DLE Group AG

11. **Datenschutz und Informationssicherheit**

11.1 **Datenschutz**

Personenbezogene Daten dürfen nur im zulässigen rechtlichen Rahmen und für klar definierte Zwecke sowie unter Beachtung der Betroffenenrechte erhoben und verarbeitet werden. Die Rechte der Betroffenen, z.B. auf Löschung nicht mehr benötigter Daten, sind zu wahren.

Die Systeme und Daten von DLE werden jederzeit vor unberechtigten Zugriffen Dritter geschützt, z.B. durch beschränkten und streng geregelten Zugang zu Personalakten. Jeder von uns ist für den sachgemäßen Umgang mit seinen Zugangsdaten, z.B. Passwörter, verantwortlich.

DLE hat im Zusammenhang mit Datenschutz und Informationssicherheit mehrere Richtlinien herausgegeben, die nähere Bestimmungen enthalten:

- (1) **IT-Policy**
- (2) **IT Sicherheit & Governance**
- (3) **Datenschutzhinweise für Mitarbeiter und externe Dienstleister**
- (4) **Organisationsrichtlinie zum Datenschutz**

11.2 **Soziale Netzwerke**

Soziale Online-Netzwerke bieten uns unzählige Möglichkeiten, mit unseren Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit im Allgemeinen zu kommunizieren. Zu den sozialen Medien zählen Blogs, soziale Netzwerke, Wikis, Foto- bzw. Video-Sharing-Webseiten und Chatrooms. Elektronische Mitteilungen sind dauerhafte Aufzeichnungen unserer Kommunikation, die den Ruf von DLE erheblich beeinflussen können. Unsere Mitarbeiter dürfen nicht den Anschein erwecken, dass sie im Namen von DLE sprechen oder handeln, solange sie dazu nicht ausdrücklich autorisiert sind.

12. **Sonstige Richtlinien und Verhaltenskodizes**

Über die Inhalte dieses Verhaltenskodex hinaus muss jeder von uns auch alle sonstigen geltenden Richtlinien beachten, in denen weitere Vorgaben, wie etwa zum Umgang mit Geschenken und Einladungen, enthalten sind. Diese Regelwerke bilden zusammen mit dem Arbeitsvertrag zum einen den verbindlichen Rahmen für die Arbeit. Sie sollen zudem allen Mitarbeitern bei DLE eine Orientierung für ein angemessenes Verhalten geben.

DLE bietet seinen Mitarbeitern interne Schulungen sowie externe Fortbildungen an. Diese sollen genutzt werden, um das Wissen in den für uns relevanten Themen zu vertiefen und damit auf die praktischen Anforderungen der täglichen Arbeit gut vorbereitet zu sein.

Den Führungskräften der DLE kommt eine besondere Verantwortung zu. Sie sind erster Ansprechpartner für ihre Mitarbeiter und sollen die Werte und Regeln von DLE vorbildlich vorleben.

Mit diesem Verhaltenskodex, den internen Richtlinien, Schulungen usw. sind nicht unbedingt alle Punkte angesprochen und Fragen behandelt. Jeder Mitarbeiter hat deshalb die Möglichkeit und ist aufgefordert, sich jederzeit mit Fragen an seinen Vorgesetzten, an den Compliance-Beauftragten oder die Geschäftsleitung zu wenden.

13. Hinweise auf Schwachstellen im CMS oder auf Verstöße, Ansprechpartner und Überwachung

Sofern Mitarbeiter Schwachstellen im Compliance-Management-System der DLE oder mögliche Verstöße gegen Rechtsvorschriften oder diesen Verhaltenskodex beobachten, ermutigt DLE sie, dies vertraulich an ihren Vorgesetzten, die Geschäftsleitung, den Compliance-Officer oder die externe Hinweisgeberstelle zu melden.

Diese Ansprechpartner erreichen Sie unter den folgenden Kontaktdaten:

Compliance Officer: Rechtsanwalt Marcus Columbu	marcus.columbu@actlegal-act.com 0151-23066677
Externe Hinweisgeberstelle	hinweisgeber@actlegal-act.com 0151-23066677

Anonymes Webportal, Zugriff über sicheren Weblink:

[<https://app.legaltegrity.com/report/3cde1f69-f82c-4a55-886a-4a2dd3c952c8>] oder scannen

Sie den QR code:





DLE Group AG

In der Meldung sollten die relevanten Informationen möglichst genau beschrieben werden.

Bei der Aufklärung von Hinweisen achten DLE sowie die involvierten Mitarbeiter/Führungskräfte darauf, Mitarbeiter, die Meldungen in gutem Glauben und in guter Absicht gemacht haben, vor Nachteilen jeglicher Art zu schützen. Dazu wird auf Wunsch des Hinweisgebers die Vertraulichkeit seiner Identität sichergestellt, damit keine Rückschlüsse auf seine Person gezogen werden können und keinerlei Benachteiligung aufgrund der Tatsache erfolgt, dass ein Mitarbeiter eine Meldung gemacht hat.

Sollte die aufgrund eines Hinweises eingeleitete Prüfung ergeben, dass es eine Schwachstelle im Compliance-Management-System gibt, kann dies zu Anpassungen z.B. der Geschäftsprozesse und Systeme bei DLE oder zu Konsequenzen in der Zusammenarbeit mit einem Geschäftspartner führen. Sollte es jedoch ein nachweisliches Fehlverhalten eines Mitarbeiters von DLE gegeben haben, werden wir angemessene (arbeits-)rechtliche Schritte einleiten.

DLE hat eine **Hinweisgeberrichtlinie** erlassen, die Ihnen den Umgang bei der Entdeckung möglicherweise unrechtmäßigem Verhalten und dessen Meldung erleichtert und Ihnen darlegt, welchen Schutz Sie dabei genießen.

Die Einhaltung der Vorgaben aus diesem Verhaltenskodex und den internen Richtlinien wird regelmäßig überwacht, z.B. von den Vorgesetzten, von der internen Revision oder von externen Prüfern. Die Geschäftsleitung wird zudem informiert, welche Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Verbesserung des Compliance-Systems eingeleitet und umgesetzt werden sollen.

Änderungshistorie

Lfd. Nr.	Datum d. Änderung	Ausführender	Betrifft	Kommentar	Genehmigt durch	Genehmigt am
0	29.03.21	M. Columbu	Urfassung	Erstmalig in Kraft getreten	Vorstandsbeschluss	26.04.21
1	20.05.21	C. Schorr	Inhaltsverzeichnis	Korrektur: Aufnahme der Inklusionsrichtlinie	Legal Department	20.05.21
2	04.04.22	C. Schorr	Inhaltsverzeichnis	Update Inhaltsverzeichnis	Vorstandsbeschluss	04.04.22
(2)	22.04.22			Signierte Version abgelegt		
3	05.12.22	M. Rürup C. Schorr M. Columbu	Changelog und Textänderungen	Änderungshistorie hinzugefügt / Verbesserte Operationalisierung der Ausschlusskriterien für Investitionen (u.a. Einführung Bagatellgrenze, Streichen der Themen Klonen, Altlasten und kontrovers diskutierte Projekte)	Vorstandsbeschluss	