

 RICHTLINIE UND VERFAHRENSHAN DBUCH	Datum des Inkrafttretens: 31. Juli 2023	Seite 1 von 6	Richtlinie #: 1.14.001
	ABSCHNITT: GESETZ		
	VORLAGE: RECHT AUF FREIE MEINUNGSÄUSSERUNG UND VERICHT AUF VERGELTUNG		

ZWECK

Zweck dieser Richtlinie über das Recht auf freie Meinungsäußerung und den Verzicht auf Vergeltung (die „Richtlinie“) ist es, sicherzustellen, dass Mitarbeiter ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen ihre Meinung sagen können, wenn sie illegales oder unethisches Verhalten beobachten oder vermuten, und den Prozess zur Bewertung und Prüfung von Anschuldigungen von Fehlverhalten darzulegen.

GELTUNGSBEREICH

Diese Richtlinie gilt für AAR CORP. und alle Tochtergesellschaften, Betriebseinheiten, Joint Ventures oder andere verbundene Unternehmen, die von dem Unternehmen kontrolliert werden (zusammenfassend das „Unternehmen“ oder „AAR“), sowie für alle Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter des Unternehmens.

RICHTLINIE

AAR ist bestrebt, die höchsten ethischen Standards einzuhalten und ein sicheres und integratives Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter zu gewährleisten. Es ist die erklärte Absicht von AAR, offene Kommunikation zu fördern, und wir sind der Meinung, dass alle Mitarbeiter über eine sichere und diskrete Möglichkeit verfügen sollten, Bedenken, Beschwerden oder mögliche Verstöße gegen das Gesetz, den Verhaltenskodex von AAR oder die Richtlinien des Unternehmens zu melden. AAR ist außerdem bestrebt, Transparenz, Fairness und Verantwortlichkeit bei der Untersuchung solcher gemeldeten Anliegen zu fördern. Auf diese Weise zeigen wir unser Engagement für einen sicheren, ethischen und integrativen Arbeitsplatz.

Pflichten

Mitarbeiter: Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, AAR unverzüglich alle mutmaßlichen Verstöße gegen den Verhaltenskodex von AAR oder andere Richtlinien, Gesetze oder Vorschriften des Unternehmens zu melden (im Folgenden zusammenfassend als „Compliance-Probleme“ bezeichnet). Die Mitarbeiter müssen mit den vom Unternehmen benannten Prüfern uneingeschränkt zusammenarbeiten und wahrheitsgemäße Angaben machen. Jede Person, die es unterlässt, bei einer Untersuchung des Unternehmens zu kooperieren, oder die den Prüfern des Unternehmens falsche oder irreführende Informationen liefert, wird mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses bestraft.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, alle potenziell relevanten Aufzeichnungen (z. B. E-Mails, Sofortnachrichten, Dateien, Notizen, Fotos, Aufnahmen), die sich auf laufende Ermittlungen beziehen, von denen sie unterrichtet wurden, aufzubewahren und dem Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Jede Person, die wissentlich möglicherweise relevante Aufzeichnungen oder Informationen vernichtet, muss mit disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur möglichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses

 RICHTLINIE UND VERFAHRENSHAN DBUCH	Datum des Inkrafttretens: 31. Juli 2023	Seite 2 von 6	Richtlinie #: 1.14.001
	ABSCHNITT: GESETZ		
	VORLAGE: RECHT AUF FREIE MEINUNGSÄUSSERUNG UND VERICHT AUF VERGELTUNG		

rechnen. (Siehe [AAR-Richtlinie zur Aufbewahrung von Aufzeichnungen/Keine Vernichtung von Aufzeichnungen](#), um weitere Einzelheiten zu erfahren).

Führungskräfte: Führungskräfte bemühen sich, ein Arbeitsumfeld zu schaffen und aufrechtzuerhalten, in dem Mitarbeiter ermutigt werden, Compliance-Probleme zu melden. Führungskräfte müssen sich mit den verschiedenen Formen von Unregelmäßigkeiten vertraut machen, die in ihrem Zuständigkeitsbereich auftreten können, und auf Hinweise bezüglich Unregelmäßigkeiten, Verbrechen, Betrug oder Verstößen gegen den Verhaltenskodex achten. Führungskräfte, welchen über ein Compliance-Problem berichtet wird, sind verpflichtet, solche Bedenken oder Anschuldigungen vertraulich zu behandeln und dem Mitarbeiter, der die Bedenken geäußert hat, mit Respekt zu begegnen, ohne dass es zu Vergeltungsmaßnahmen kommt, weil er in gutem Glauben gehandelt hat. Führungskräfte sind verpflichtet, potenzielle Probleme, die ihnen gegenüber geäußert werden, streng vertraulich zu behandeln und Informationen nur an diejenigen weiterzugeben, die diese Informationen benötigen, um die Angelegenheit ordnungsgemäß zu prüfen und zu bereinigen. Führungskräfte sind verpflichtet, Bedenken oder Probleme, die ihnen gemeldet werden, unverzüglich an die zuständigen Stellen des Unternehmens zur Untersuchung weiterzuleiten und potenzielle Compliance-Probleme, von denen sie selbst erfahren, unverzüglich zu melden.

Der Untersuchungsausschuss von AAR: Zu den Mitgliedern des Untersuchungsausschusses („Ausschuss“) gehören der Personalchef von AAR, der Leiter der Rechtsabteilung von AAR und der leitende Ethik- und Compliance-Beauftragte von AAR. Der Ausschuss ist dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass Untersuchungen zu mutmaßlichen Verstößen gegen den Verhaltenskodex fair und objektiv gehandhabt werden. Der Ausschuss stellt sicher, dass die Ergebnisse solcher Untersuchungen den entsprechenden Parteien zur Prüfung darüber mitgeteilt werden, ob Korrekturmaßnahmen und/oder Disziplinarmaßnahmen gerechtfertigt sind. Der Ausschuss stellt sicher, dass die Vertraulichkeit aller Informationen im Zusammenhang mit einer solchen Untersuchung so weit wie möglich gewahrt bleibt. Der Ausschuss tritt monatlich zusammen, um die jüngsten Hotline-Meldungen, den Stand laufender Untersuchungen und die Ergebnisse abgeschlossener Untersuchungen zu erörtern.

So wird gemeldet

Mitarbeiter sollten mutmaßliches Fehlverhalten ihrem Vorgesetzten, dem zuständigen Vorgesetzten, einem Vertreter der Personalabteilung, der Compliance-Abteilung, der Rechtsabteilung oder über die EthicsPoint-Hotline von AAR melden. Die Hotline ermöglicht eine vertrauliche (und auf Wunsch anonyme) Meldung, ist 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche und in mehreren Sprachen über die

 RICHTLINIE UND VERFAHRENSHAN DBUCH	Datum des Inkrafttretens: 31. Juli 2023	Seite 3 von 6	Richtlinie #: 1.14.001
	ABSCHNITT: GESETZ		
	VORLAGE: RECHT AUF FREIE MEINUNGSÄUSSERUNG UND VERICHT AUF VERGELTUNG		

folgenden benutzerfreundlichen Optionen erreichbar:

<ul style="list-style-type: none"> • Online über http://www.aar.ethicspoint.com • Gebührenfrei unter: <ul style="list-style-type: none"> ○ 855-822-9536 (USA und Kanada) ○ 855-350-9393 (Kanada-Französisch) ○ Weitere gebührenfreie Optionen für andere Standorte finden Sie unter http://www.aar.ethicspoint.com und klicken Sie auf „Bericht erstatten“. • Mobil: aarcop.navexone.com 	<p>QR-Code unten scannen</p> 
--	--

Die Hotline wird über eine Website und eine Telefonleitung verwaltet, die von einem unabhängigen Drittanbieter für vertrauliche Hotline-Meldungen betrieben wird. Die Hotline ist nicht mit Anrufererkennung, Aufzeichnungsgeräten oder anderen Geräten ausgestattet, die die Telefonnummer, von der aus Sie anrufen, oder die Internetadresse, die Sie verwenden, identifizieren oder zurückverfolgen können. Nach Erhalt werden Hotline-Berichte vom Anbieter umgehend an die Mitglieder des AAR-Untersuchungsausschusses zur Auswertung weitergeleitet. Zusätzlich wird dem Prüfungsausschuss des Vorstands von AAR vierteljährlich eine Zusammenfassung der Aktivitäten der Ethik-Hotline von AAR sowie der wichtigsten Aktivitäten im Zusammenhang mit der Einhaltung der Vorschriften vorgelegt.

Wenn Sie den Bericht über die Hotline einreichen, erhalten Sie einen Meldeschlüssel. Bitte notieren Sie ihn und bewahren Sie ihn an einem sicheren Ort auf. Verwenden Sie den Meldeschlüssel zusammen mit dem von Ihnen gewählten Passwort, um zu EthicsPoint zurückzukehren und den Status Ihres Falles zu verfolgen. Wenn Sie anonym bleiben möchten, können Sie eine persönliche E-Mail in EthicsPoint angeben, um während des gesamten Ermittlungsverfahrens Antworten von AAR zu erhalten. Diese E-Mail-Kommunikation wird vom Anbieter verwaltet und AAR erhält keinen Zugriff auf diese E-Mail-Adresse.

Sie erhalten innerhalb von 48 Stunden nach Ihrer Meldung über die Hotline eine Bestätigung, dass AAR Ihre Meldung erhalten hat. Wenn Sie sich dafür entscheiden, anonym zu bleiben, werden alle weiteren Anfragen, auch wenn zusätzliche Informationen erforderlich sind, um Ihr Anliegen angemessen zu untersuchen, über die Hotline gestellt. Sie werden gegebenenfalls über die Hotline über den Abschluss einer Untersuchung informiert, aber aufgrund des vertraulichen Charakters der Untersuchung können die Ergebnisse in der Regel nicht an den Meldenden weitergegeben werden.

 RICHTLINIE UND VERFAHRENSHAN DBUCH	Datum des Inkrafttretens: 31. Juli 2023	Seite 4 von 6	Richtlinie #: 1.14.001
	ABSCHNITT: GESETZ		
	VORLAGE: RECHT AUF FREIE MEINUNGSÄUSSERUNG UND VERICHT AUF VERGELTUNG		

Wie Anliegen untersucht werden

AAR prüft alle gemeldeten Compliance-Probleme in angemessener und objektiver Weise und zeitnah. Wenn ein mutmaßliches oder angenommenes Compliance-Problem gemeldet wird, nimmt der Untersuchungsausschuss von AAR eine erste Bewertung vor, um festzustellen, ob eine Untersuchung angemessen ist und in welcher Form sie durchgeführt werden sollte. Einige Anliegen können ohne eine Untersuchung ausgeräumt werden. Wenn eine solche Einschätzung getroffen wird, muss die zuständige Person die Grundlage für diese Beurteilung dokumentieren.

Alle Anschuldigungen, die die Integrität der Finanzbücher und -unterlagen des Unternehmens in Frage stellen, die Handlungen betreffen, die zu einem erheblichen Verlust oder einer Strafe für das Unternehmen führen könnten, oder die ein Fehlverhalten eines Mitglieds der Geschäftsleitung vermuten lassen, werden unverzüglich an den Prüfungsausschuss gemeldet. Die Prüfungsausschüsse entscheiden, ob eine solche Untersuchung vom Prüfungsausschuss geleitet werden soll. Wenn der Prüfungsausschuss beschließt, die Untersuchung zu leiten, ist der Prüfungsausschuss leitender Prüfer und kann, wie in der Charta des Prüfungsausschusses vorgesehen, seinen eigenen Rechtsbeistand mit der Leitung und der rechtlichen Beratung solcher Untersuchungen beauftragen.

Alle anderen Ermittlungen werden, sofern dies als gerechtfertigt erachtet wird, einem leitenden Prüfer aus der entsprechenden Abteilung (d.h. Personalabteilung, Rechtsabteilung, Compliance usw.) zugewiesen und von diesem durchgeführt („leitender Prüfer“). Wenn es aus Gründen der Fairness und Unparteilichkeit für notwendig erachtet wird, kann ein leitender Prüfer aus einer anderen, nicht betroffenen Abteilung oder Geschäftseinheit des Unternehmens ernannt werden oder die Unterstützung durch externe Prüfer in Anspruch nehmen. Wenn eine Angelegenheit als so schwerwiegend erachtet wird oder wenn intern nicht genügend Fachwissen vorhanden ist, um eine Angelegenheit angemessen zu untersuchen, werden nach Rücksprache mit dem Anwalt von AAR externe Prüfer, Wirtschaftsprüfer oder Dritte hinzugezogen, wenn dies notwendig und angemessen ist.

Der leitende Prüfer führt Gespräche mit den betroffenen Personen, prüft Unterlagen und andere Beweismittel und unternimmt alle notwendigen Schritte zur Informationsbeschaffung. Die Erhebung oder Verarbeitung personenbezogener Daten muss im Einklang mit dem geltenden Recht stehen. Der leitende Prüfer setzt sich mit der Rechtsabteilung in Verbindung, wenn er personenbezogene Daten von Mitarbeitern außerhalb der Vereinigten Staaten erhebt oder verarbeitet.

Der leitende Prüfer kann auf interne Ressourcen zurückgreifen, wie z. B. Experten der Rechtsabteilung, der Personalabteilung, der Konzernrevision, der IT-Abteilung und der Finanzabteilung. Der leitende Prüfer informiert regelmäßig die zuständigen Mitglieder des AAR-Untersuchungsausschusses, wenn wichtige neue Fakten entdeckt werden oder wichtige Entwicklungen eintreten.

 RICHTLINIE UND VERFAHRENSHAN DBUCH	Datum des Inkrafttretens: 31. Juli 2023	Seite 5 von 6	Richtlinie #: 1.14.001
	ABSCHNITT: GESETZ		
	VORLAGE: RECHT AUF FREIE MEINUNGSÄUSSERUNG UND VERICHT AUF VERGELTUNG		

Alle Ermittlungen werden auf vertrauliche, unparteiische und objektive Weise durchgeführt. Bei Ermittlungen, die zivilrechtliche Streitigkeiten nach sich ziehen oder nach sich ziehen könnten, stimmt sich der leitende Prüfer mit dem Leiter der Rechtsabteilung der AAR oder dem von ihm Beauftragten ab, um eine mögliche Beteiligung der AAR an zivilrechtlichen Streitigkeiten zu vermeiden.

Abhilfe

Wenn sich der Vorwurf des Fehlverhaltens bestätigt, stellt der leitende Prüfer nach Rücksprache mit den zuständigen Fachleuten in Bezug auf die Angelegenheit sicher, dass sowohl vorläufige als auch endgültige Abhilfemaßnahmen ergriffen und dokumentiert werden. Der leitende Prüfer berichtet dem AAR-Untersuchungsausschuss über die Ergebnisse der Untersuchung, einschließlich der wichtigsten Erkenntnisse und etwaiger Abhilfemaßnahmen.

Der leitende Prüfer stimmt sich mit der Personalabteilung und dem Leiter der Rechtsabteilung von AAR oder den von ihm Beauftragten ab, um sicherzustellen, dass alle in Betracht gezogenen Abhilfemaßnahmen (z.B. Disziplinarmaßnahmen), die gegen einen Mitarbeiter aufgrund eines bestätigten Fehlverhaltens ergriffen werden, mit dem Gesetz, dem Verhaltenskodex von AAR und dieser Richtlinie in Einklang stehen.

Das Sicherheitsmanagementsystem von AAR

Das Sicherheitsmanagementsystem („SMS“) von AAR ist ein hierarchisch aufgebautes Programm, mit dem wir sicherstellen, dass alle Abteilungen unseres Unternehmens ein Konzept zur Identifizierung von Gefahren/Risiken und zu deren Bewältigung auf ein akzeptables Sicherheitsniveau entwickeln. Das SMS von AAR umfasst die Bereiche Geschäftsplan und Strategie, Instandhaltungsbetrieb, Qualitätssicherung, Qualitätskontrolle, Compliance, Sicherheit und Gesundheitsschutz, Planung und technische Dienste. Unser SMS soll Risiken eindämmen oder mindern, bevor es zu Unfällen und Zwischenfällen kommt, und zwar proaktiv. Das SMS bezieht sich auf die organisatorische Sicherheit, einschließlich der Sicherheit in der Luftfahrt, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und der Qualität.

 RICHTLINIE UND VERFAHRENSHAN DBUCH	Datum des Inkrafttretens: 31. Juli 2023	Seite 6 von 6	Richtlinie #: 1.14.001
	ABSCHNITT: GESETZ		
	VORLAGE: RECHT AUF FREIE MEINUNGSÄUSSERUNG UND VERICHT AUF VERGELTUNG		

Optionen für die Meldung von SMS-Ereignissen:

<ul style="list-style-type: none"> • Verwenden Sie den Etwas melden Link • Kontaktieren Sie unsere Corporate Safety Hotline unter: <ul style="list-style-type: none"> ▪ SMSReport@aacorp.com ▪ +1.630.227.7585 • Sie können Ihre Anliegen auch direkt an Ihren Vorgesetzten oder Ihren Sicherheitsmanager melden. 	<p>QR-Code unten scannen</p> 
---	--

Verzicht auf Vergeltung

Das Unternehmen duldet nicht, dass Vergeltungsmaßnahmen, Strafmaßnahmen oder Belästigungen gegen Personen ausgeübt werden, die einen tatsächlichen oder möglichen Verstoß gegen ein Compliance-Problem melden, von dem sie vernünftigerweise annehmen, dass es illegal oder unethisch ist, oder gegen Personen, die auf andere Weise an einer Untersuchung mitwirken, wenn diese Informationen oder diese Mitwirkung im Zusammenhang mit einer solchen Untersuchung der Geschäftsleitung von AAR, einer Bundesaufsichtsbehörde oder Strafverfolgungsbehörde oder einem Mitglied oder Ausschuss des Kongresses zur Verfügung gestellt werden oder die Untersuchung von diesen durchgeführt wird. Für Mitarbeiter, die in gutem Glauben eine Meldung machen oder an einer Untersuchung oder einem Verfahren im Rahmen dieser Richtlinie teilnehmen, gelten jedoch die gleichen Leistungs- und Verhaltensstandards wie für andere Mitarbeiter.

Jeder, der solche Vergeltungsmaßnahmen, Sanktionen oder Belästigungen in irgendeiner Weise vornimmt oder duldet, muss mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen. Ein Vorgesetzter, der von Vergeltungsmaßnahmen gegen oder durch seine Untergebenen erfährt und die Personalabteilung nicht rechtzeitig benachrichtigt, muss mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen.

Jede nachteilige Maßnahme, die einen normalen Angestellten in der gleichen Situation davon abhalten würde, eine Meldung zu machen, gilt als Vergeltungsmaßnahme. Vergeltungsmaßnahmen können viele Formen annehmen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Einschüchterung, Drohungen, Entlassung oder andere Maßnahmen, die sich negativ auf die Arbeitsbedingungen des Mitarbeiters auswirken. Vorwürfe in Bezug auf Vergeltungsaktionen werden gründlich und zügig untersucht und es werden angemessene disziplinarische Maßnahmen gegen Mitarbeiter ergriffen, die gegen die Richtlinie des Unternehmens zum Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen verstoßen.

 RICHTLINIE UND VERFAHRENSHAN DBUCH	Datum des Inkrafttretens: 31. Juli 2023	Seite 7 von 6	Richtlinie #: 1.14.001
	ABSCHNITT: GESETZ		
	VORLAGE: RECHT AUF FREIE MEINUNGSÄUSSERUNG UND VERICHT AUF VERGELTUNG		

Compliance

Von den AAR-Mitarbeitern wird erwartet, dass sie diese Richtlinie dem Wortlaut und dem Wesen nach vollständig einhalten. Die Nichteinhaltung dieser Richtlinie wird als Grund für disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses betrachtet. Wenn Sie Fragen zur Einhaltung dieser Richtlinie haben, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

Überarbeitungen: Diese Richtlinie ersetzt die Richtlinie zur Ethik-Hotline von AAR (Richtlinie Nr. 1.14.001) und die Richtlinie zu globalen Überprüfungen von AAR (Richtlinie 1.18.001) mit Wirkung vom 31. Juli 2023.