

Konzerngrundsätze zur gesellschaftlichen Verantwortung

Kurzbeschreibung

Die Apleona Konzerngrundsätze zur gesellschaftlichen Verantwortung geben einen Überblick über die Haltung und die Aktivitäten des Konzerns zu den verschiedenen Aspekten der gesellschaftlichen Verantwortung.

Sie sollen sowohl die Transparenz im Konzern erhöhen als auch Shareholder, Kunden, Lieferanten, Dienstleister, Nachunternehmer und andere betroffene Gesellschaftsgruppen in die Lage versetzen, sich über unsere Aktivitäten bei der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung in komprimierter und verständlicher Form zu informieren.

Erstellung und Verantwortung

Jörg Niescher

Name

+49 6102 45 2150

Telefonnummer

CEO Office

Corporate Department

joerg.niescher@apleona.com

E-Mail Adresse

Genehmigung

Dr. Jochen Keysberg

Name

Group CEO

Position

Inhaltsverzeichnis

0. Einleitung	3
0.1 Mitglied des Instituts für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e.V.	4
0.2 Beitritt zum UN Global Compact.....	4
0.3 Nachhaltigkeit unseres Geschäftsbetriebs	4
1. Organisationsführung / Governance	4
1.1 Konzerngrundsätze zur gesellschaftlichen Verantwortung.....	4
1.2 Unternehmensname, -werte und -kultur	5
1.3 Risikomanagement.....	5
2. Menschenrechte	6
3. Arbeitspraktiken	6
3.1 Arbeitssicherheit.....	6
3.2 HSEQ (Health, Safety, Environment, Quality)	6
3.3 Sozialer Umgang innerhalb des Unternehmens und Chancengleichheit.....	7
3.4 Vielfaltsmanagement / Diversity	7
3.5 Anteil von Frauen in Führungspositionen	7
3.6 Faire Beschäftigungsbedingungen und Kampf gegen Kinderarbeit.....	7
3.7 Nachhaltige Personalpolitik	8
4. Umwelt	8
5. Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken / Compliance Management System	9
5.1 Compliance Management System (CMS)	9
5.2 Compliance-Kultur.....	9
5.3 Compliance-Ziele	9
5.4 Compliance-Organisation	9
5.5 Compliance-Risiken	10
5.6 Compliance-Programm	10
5.6.1 Ethisches Verhalten.....	10
5.6.2 Bekämpfung von Korruption	11
5.6.3 Fairer Wettbewerb	11
5.6.4 Datenschutz / Umgang mit vertraulichen Daten.....	11
5.7 Compliance-Kommunikation.....	11
5.8 Compliance-Überwachung und –Verbesserung.....	12
5.9 Compliance in der Lieferanten- und Wertschöpfungskette.....	12
6. Konsumentenangelegenheiten	12
6.1 Kundenzufriedenheit	12
6.2 Nachhaltigkeit unserer Dienstleistungen	12
6.3 Outsourcing.....	13
6.4 Transparenz	13
7. Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft	13
7.1 Attraktiver Arbeitgeber.....	13
7.2 Engagement in immobilienwirtschaftlichen Verbänden, Gremien und an Hochschulen	13
7.3 Gesellschaftliches Engagement	14
8. Änderungshistorie	14
9. Anhang: Glossar	15

0. Einleitung

Als Unternehmen profitieren wir von guten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen: einem starken Bildungssystem, stabilen politischen Prozessen, einer lebenswerten Umwelt und sozialem Gleichgewicht. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen wollen wir bei der gesellschaftlichen Zukunftsgestaltung eine positive Rolle spielen. Daher berücksichtigen wir die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf unsere Shareholder, Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Nachunternehmer, andere betroffene Gesellschaftsgruppen sowie auf das ökonomische, ökologische und soziokulturelle Umfeld, in dem wir tätig sind. Um auch langfristig und nachhaltig erfolgreich bleiben zu können, müssen wir auf politische, rechtliche, wirtschaftliche, umweltbezogene, soziale und technologische Veränderungen und Entwicklungen zeitnah reagieren.

Mit Veröffentlichung dieser Konzerngrundsätze wollen wir unsere Haltung und unsere Aktivitäten zu verschiedenen Themen im Bereich der gesellschaftlichen Verantwortung transparent darstellen. Der Begriff der gesellschaftlichen Verantwortung (englisch: CSR Corporate Social Responsibility) ist der Oberbegriff für ein Wertesystem, welches federführend durch eine nachhaltige und wertorientierte Unternehmensführung (englisch: Corporate Sustainability Leadership) in verschiedenen Dimensionen umgesetzt wird. Die einzelnen Themen gesellschaftlicher Verantwortung können den traditionellen drei Dimensionen der Nachhaltigkeit (Ökonomie, Ökologie und Soziales/Gesellschaft) zugeordnet werden. Ebenso definiert die DIN ISO 26000 sieben Kernthemen zur gesellschaftlichen Verantwortung. Die Vereinten Nationen beschreiben ebenfalls zehn universelle Prinzipien einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Die nachfolgende Graphik gibt einen Überblick über die Systematik des Wertesystems.

Abb. 1: Systematik des Wertesystems gesellschaftlicher Verantwortung

Gesellschaftliche Verantwortung (<i>Corporate Social Responsibility [CSR]</i>)					
Nachhaltige und wertorientierte Unternehmensführung (<i>Corporate Sustainability Leadership</i>)					
ZIA Zentrailer Immobilien Ausschuss e.V. ICG Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e.V.	Ökonomische Nachhaltigkeit		Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Nachhaltigkeit	
	Corporate Governance	Ökonomie	Ökologie	Sozio-kulturell	Corporate Citizenship
	Compliance / Korruptionsbekämpfung	Marktchancen (auch durch Nachhaltigkeit)	Ressourcen- / Materialeffizienz	Diversität / Vielfaltsmanagement	Unternehmensspenden
	Führungskultur / Unternehmensethik	Ertragsoptimierung / Kosteneffizienz	Klimaschutz (Energiemanagement ISO 50001, CO ₂ -Reduktion)	Gesundheit & Sicherheit am Arbeitsplatz	Unternehmenssponsoring
	Transparenz / Reporting	Risikomanagement	Kreislaufwirtschaft (Verwertung, Beseitigung)	Mitarbeiterorientierung / Weiterbildung	Unternehmensstiftungen
Managementsysteme (ISO 9001)	Wertschöpfungsketten-Management	Freiwillige Zertifizierungen (DGNB, BREEAM, GEFMA 160, ISO 14001)	Arbeitsplatzsicherheit / Work-Life-Balance	Gemeinnütziges Engagement	
DIN ISO 26000	1. Organisation 5. Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken (Compliance) 6. Konsumenten Anliegen		4. Umwelt	2. Menschenrechte 3. Arbeitspraktiken 7. Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft	
UN Global Compact	10. Korruptionsprävention		7.-9. Umwelt und Klima	1.-2. Menschenrechte 3.-6. Arbeitsnormen	

Eigene Graphik in Anlehnung an:

- ZIA/ICG (Hrsg.): Nachhaltige Unternehmensführung in der Immobilienwirtschaft, 2015, S. 62
- DIN ISO 26000, Kapitel, 6.1, Bild 3
- UN Global Compact: Zehn Prinzipien einer verantwortungsvollen Unternehmensführung

Wir haben unsere Haltung und Aktivitäten zur gesellschaftliche Verantwortung in diesem Dokument zusammenfassend dargestellt und im Folgenden nach den sieben Kernthemen gemäß DIN ISO 26000 strukturiert:

1. Organisationsführung / Governance
2. Menschenrechte
3. Arbeitspraktiken
4. Umwelt
5. Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken / Compliance Management System
6. Konsumenten Anliegen
7. Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft

0.1 Mitglied des Instituts für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e.V.

Apleona ist Mitglied des Instituts für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e.V. (ICG). Das ICG beschäftigt sich mit zahlreichen Themen rund um wertorientierte, nachhaltige Unternehmensführung, u.a. mit der sachgerechten Ergänzung des deutschen Corporate Governance Kodex und dessen Durchsetzung. Die Apleona leistet durch seine Mitgliedschaft einen wichtigen Beitrag zur Etablierung und Weiterentwicklung der vorgenannten Aspekte. Der Nachweis der Mitgliedschaft kann auf der Webseite des ICG unter dem folgenden Link abgerufen werden:

<http://www.immo-initiative.de/initiative/die-mitglieder/>

Apleona lässt ihr bestehendes Compliance Management System durch das ICG extern zertifizieren. Unter dem Punkt 5. Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken / Compliance Management System sind weitere Details dargestellt.

0.2 Beitritt zum UN Global Compact

Am 11.09.2017 ist Apleona der Initiative United Nations Global Compact (UNGC) beigetreten. Sie ist die weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Auf der Grundlage ihrer zehn universellen Prinzipien verfolgt die Initiative die Vision einer inklusiven und nachhaltigen Weltwirtschaft zum Nutzen aller Menschen, Gemeinschaften und Märkte. Die zehn Prinzipien von UNGC sind in die vier Hauptthemen

- Menschenrechte (Ziel 1.-2.)
- Arbeitsnormen (Ziele 3.-6.)
- Umwelt und Klima (Ziele 7.-9.) und
- Korruptionsprävention (Ziel 10.)

untergliedert und unter dem folgenden Link zu finden:

Deutsch: <https://www.globalcompact.de/de/ueber-uns/Dokumente-Ueber-uns/DIE-ZEHN-PRINZIPIEN-1.pdf>

Englisch: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

Mit der Teilnahme an der UN Global Compact Initiative dokumentiert Apleona gegenüber Kunden, Lieferanten, Dienstleistern, Nachunternehmern, der Fachöffentlichkeit und Mitarbeitern die Verpflichtung zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir haben uns verpflichtet, einen jährlichen Bericht (COP Communication on Progress) über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Unterstützung der zehn Prinzipien zu veröffentlichen. Der erste Bericht wird Mitte September 2018 veröffentlicht. Der Nachweis des Beitritts zum UNGC sowie unser COP-Bericht kann auf der Webseite der United Nations unter dem folgenden Link abgerufen werden:

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/120401-Apleona-GmbH>

0.3 Nachhaltigkeit unseres Geschäftsbetriebs

Wir sind davon überzeugt, dass langfristiger Unternehmenserfolg nur dort gelingt, wo unter Beachtung rechtlicher Vorgaben und ethischer Aspekte ökonomische, ökologische und soziokulturelle Belange in Einklang gebracht werden. Apleona ist bestrebt, einen jährlichen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen, der alle relevanten ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Aspekte unserer Geschäftstätigkeit beschreibt. Der Bericht soll erstmals für das Geschäftsjahr 2017 erstellt werden und wird voraussichtlich im Mai 2018 vorliegen.

1. Organisationsführung / Governance

1.1 Konzerngrundsätze zur gesellschaftlichen Verantwortung

Gesellschaftliche Verantwortung sowie nachhaltige und wertorientierte Unternehmensführung sind integraler Bestandteil unserer Unternehmenswerte. Sie werden durch klare Führungsverantwortung sowie spezifische Konzernrichtlinien und -anweisungen zu Schwerpunktthemen sichergestellt und ständig weiterentwickelt.

Mit diesem Dokument werden die wesentlichen Aspekte unserer gesellschaftlichen Verantwortung und nachhaltigen Unternehmensführung komprimiert dargestellt. Die Konzerngrundsätze werden durch das Management Board

alle 2 Jahre überprüft und bei Bedarf ergänzt oder modifiziert. Sie dienen allen Unternehmenseinheiten von Apleona als Orientierung ihres Handelns. Aber auch andere Anspruchsgruppen können sich über unsere Aktivitäten gesellschaftlicher Verantwortung informieren.

1.2 Unternehmensname, -werte und -kultur

Der Unternehmensname Apleona wurde neu entwickelt und erstmals am 04.10.2016 unseren über 20.000 Mitarbeitern sowie der Fachöffentlichkeit offiziell bekannt gemacht. Der Name enthält das griechische Wort „pleon“, was „mehr“ oder „Mehrwert“ bedeutet. Die beiden einrahmenden Buchstaben „A“ symbolisieren den Lebenszyklus „von Anfang bis Anfang“. Das ebenfalls integrierte Wort „LEO“ (Löwe) unterstreicht unsere Leistungsstärke. Der Name Apleona steht für das Leistungsversprechen, während des gesamten Lebenszyklus das Potential von Immobilien, Anlagen und Prozessen zu heben und dadurch einen Mehrwert für unsere Kunden zu generieren. Als komprimierte Unternehmensphilosophie verwenden wir für die Innen- und Außendarstellung den Slogan

„Realising Your Full Potential“.

Unter dem Dach des neuen Unternehmensnamens sowie des Slogans verfolgen wir eine gemeinsame Unternehmenskultur, die für alle Standorte gleichermaßen gilt und durch die drei, prägnanten folgenden Konzernleitsätze charakterisiert wird:

HALTUNG: Wir setzen auf Individualität

authentisch – aufmerksam – partnerschaftlich

- Keine Angebote „von der Stange“, sondern individuell auf den Kunden zugeschnittene Lösungen.
- Unser „people’s business“ lebt von Charakteren und Persönlichkeiten – geprägt von Vertrauen, Aufmerksamkeit und Verlässlichkeit.
- Zugleich befolgen wir geltende Gesetze und relevante Normen, streben eine faire und partnerschaftliche Zusammenarbeit an und orientieren uns bei unserem Handeln an ethischen Ansprüchen.

LEISTUNG: Wir schaffen echten Mehrwert

effizient – präzise – nachhaltig

- Wir entwickeln und realisieren Lösungen, die für Kunden einen echten Mehrwert erzeugen – ob kaufmännisch, technisch, prozessual oder finanziell.
- Ausgerichtet auf Effizienz und Langfristigkeit und angetrieben vom hohen Qualitätsanspruch des „German Engineering“.

STIL: Wir begeistern und bewegen

engagiert – smart – einfallsreich

- Wir sind bestrebt, ein inspirierender, bereichernder und motivierender Partner zu sein.
- Gekennzeichnet durch Lösungsorientierung, Ideenreichtum und Kreativität sowie proaktives, leidenschaftliches Engagement und vorausschauendes Denken.

1.3 Risikomanagement

Eine nachhaltige Unternehmensführung muss neben ökologischen und gesellschaftlichen Aspekten auch die ökonomischen Einflüsse und Auswirkungen des eigenen Handelns berücksichtigen, um dauerhaft erfolgreich am Markt agieren zu können. Apleona verfügt über ein „Internes Kontrollsystem“ (IKS), welches wirtschaftliche und operative Risiken frühzeitig erkennen und bei Bedarf zielgerichtete Maßnahmen einleiten soll. Verschiedene Fachbereiche und Funktionen führen Risikoanalysen durch und steuern und überwachen die notwendigen Maßnahmen. Unter anderem sind die Fachbereiche Risk Management & Assurance, Controlling, Corporate Development, Procurement, Legal & Compliance sowie Human Resources involviert. Insbesondere werden die folgenden Prozesse überprüft:

- Einkaufsprozess (Purchase to Pay)
- Verkaufsprozess (Order to Cash)
- Übergreifender Unternehmensprozess (Company Process)
- Personalprozess (Hire to Retire)
- Finanz-/Accountingprozess (Financial Reporting)

Hauptziele sind die Steigerung der Effektivität und Effizienz von Geschäftsprozessen, die Sicherstellung der Zuverlässigkeit der Finanzberichterstattung sowie die strikte Einhaltung anwendbarer Gesetze und Regularien. Darüber hinaus werden auch strategische und operative Risiken betrachtet, denen z. B. mit den nachfolgenden Maßnahmen begegnet wird:

- Abhängigkeit von Großkunden: Erweiterung unserer Kundenbasis auf eine Vielzahl unterschiedlicher Branchen sowie Verbreiterung unseres Leistungsspektrums aus einzelnen, kombinierten und integrierten Dienstleistungen
- Kalkulations- und Ausführungsrisiken im Servicegeschäft: Intensive Prüfung der auszuführenden und erbrachten Leistungen, Vertragsbedingungen, unserer Kompetenzen und Kapazitäten sowie Durchführung von internen regelmäßigen Reviews über die Vertragslaufzeit
- Abweichungen von der strategischen Jahresplanung: Monatliches Controlling relevanter Kennziffern (z.B. Leistung, Ebita, Cash flow, Auftragseingänge, HSEQ-Kennzahlen, etc.)

Das IKS von Apleona wird ständig weiterentwickelt. Neben der Definition von Auditstandards und der Weiterentwicklung von Werkzeugen und Methoden ist für 2018 die konzernweite Kommunikation der aktualisierten Risikostrategie sowie der Auditpläne vorgesehen. Insgesamt unterstützt das IKS unser Unternehmen, die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten, Risiken zu steuern, Betrug und Fehler zu vermeiden sowie eine moderne Unternehmensführung zu fördern.

2. Menschenrechte

Durch unseren Beitritt zum UN Global Compact haben wir uns verpflichtet, den Schutz der internationalen Menschenrechte zu unterstützen und zu achten und sicherzustellen, sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig zu machen. Unsere Verpflichtung geben wir auch an Lieferanten, Dienstleister und Nachunternehmer in der Liefer- bzw. Wertschöpfungskette durch Unterzeichnung eines „Verhaltenskodex für Nachunternehmer und Lieferanten“ weiter. Apleona fordert seine Nachunternehmer und Lieferanten auf, die Prinzipien der Global Compact-Initiative und die Mindeststandards unseres Verhaltenskodex einzuhalten. Besteht der begründete Verdacht eines Verstoßes eines Nachunternehmers oder Lieferanten gegen den Verhaltenskodex oder kommt ein Nachunternehmer oder Lieferant im Verdachtsfall seiner Aufklärungs- und Kooperationsverpflichtung nicht ausreichend nach, kann Apleona die Geschäftsbeziehung mit dem betroffenen Nachunternehmer oder Lieferanten auf Grundlage der bestehenden vertraglichen oder gesetzlichen Rechte mit sofortiger Wirkung beenden. Apleona behält sich im Falle eines Verstoßes gegen den Verhaltenskodex weitere rechtliche Schritte, insbesondere Schadensersatzforderungen, vor.

3. Arbeitspraktiken

3.1 Arbeitssicherheit

Die Unversehrtheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden steht für Apleona an erster Stelle. Das Ziel lautet: Null Unfälle. Die konsequente Einhaltung von Sicherheitsbestimmungen und der Apleona Life Saving Rules durch alle Mitarbeiter sowie die Verantwortung jedes Einzelnen für sich und die Gemeinschaft sind integrale Bestandteile unserer Sicherheitskultur. Apleona führt regelmäßig Schulungsmaßnahmen, Sicherheitsprogramme und -aktionen zur nachhaltigen Verbesserung der Arbeitssicherheitsperformance durch. Unfälle werden nur verhindert, wenn die Mitarbeiter immer wieder für Arbeits- und Gesundheitsschutz sensibilisiert werden, es ein selbstverständlicher Bestandteil ihrer Arbeit ist und unsere Führungskräfte Arbeitsschutz und die Umsetzung der Sicherheitsbestimmungen aktiv und konsequent einfordern.

3.2 HSEQ (Health, Safety, Environment, Quality)

Im Mittelpunkt unseres Handelns steht die Zufriedenheit unserer Kunden. Daher legen wir Wert auf erstklassige Qualität unserer Leistungen sowie auch auf die Leistungen unserer Lieferanten, Dienstleister und Nachunternehmer in den Bereichen Qualität, Umwelt-, sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Themen werden durch unsere Zentralabteilung HSEQ (Health, Safety, Environment, Quality) federführend koordiniert.

Um die hohen Standards und Anforderungen unserer Kunden in Bezug auf Qualität, Umwelt- und Arbeitsschutz erfüllen zu können, haben wir seit Jahren zertifizierte und integrierte Managementsysteme in unseren Business

Units aufgebaut. Über unsere Konzernrichtlinie HSEQ gelten für alle Gesellschaften einheitliche Standards und Prozesse für die Bereiche Qualitäts-, Umwelt- und Arbeitsschutzmanagement. Dieses ganzheitliche und obligatorische System ermöglicht eine systematische, strukturierte und sichere Umsetzung unserer Dienstleistungsprozesse im eigenen Unternehmen als auch beim Kunden. Hierbei handeln wir proaktiv und mit modernster IT-Unterstützung.

An die Ausführung unserer Dienstleistungen wird ein hoher Qualitätsmaßstab angelegt, um die Kernprozesse des Kunden zuverlässig und bestmöglich zu unterstützen. Um diesen Anforderungen täglich gerecht zu werden, ist es unverzichtbar, im Vorfeld eine systematische Planung, Analyse und Bewertung aller Geschäftsprozesse im Rahmen unseres Qualitätsmanagements durchzuführen. Wir kennen die relevanten gesetzlichen Vorschriften, die zum Erfüllen unserer Aufgaben zu beachten sind.

Zur Qualitätssicherung gehören u.a. interne Audits, Schulungen und Weiterbildungs- und Qualifizierungskonzepte für unsere Mitarbeiter, Kundenzufriedenheitsanalysen, Rahmenverträge mit Nachunternehmern, Einkaufsrichtlinien sowie Nachunternehmercontrolling.

Die Wirksamkeit unserer Managementsysteme wird regelmäßig sowohl durch interne als auch durch externe Audits überwacht. Dies schafft auch Rechtssicherheit für unsere Auftraggeber. Unsere Business Units sind u.a. nach den folgenden Normen zertifiziert:

- DIN EN ISO 9001 (Qualitätsmanagementsystem)
- DIN EN ISO 14001 (Umweltmanagementsystem)
- DIN EN ISO 50001 (Energiemanagementsystem)
- OHSAS 18001 (Arbeits- und Gesundheitsschutzsystem)

3.3 Sozialer Umgang innerhalb des Unternehmens und Chancengleichheit

Wir bekennen uns zu den Grundsätzen eines respektvollen, fairen und kollegialen Umgangs miteinander. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Apleona haben die gleichen Chancen bei der Einstellung und der Entwicklung ihres beruflichen Werdegangs innerhalb des Unternehmens. Jegliche Art der Diskriminierung ist verboten. Niemand darf aufgrund – insbesondere, aber nicht abschließend – seiner Herkunft, seiner Staatsangehörigkeit, seines Geschlechts, seiner sexuellen Orientierung, seines religiösen oder ethischen Glaubens, seines Alters oder eines Handicaps belästigt oder benachteiligt werden. Sexistische und insbesondere frauenfeindliche Äußerungen in Sprache, Schrift, Bild oder Verhalten werden in unserem Unternehmen nicht toleriert und ziehen disziplinarische und personelle Konsequenzen nach sich. Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern, zu einem produktiven Arbeitsumfeld beizutragen, indem sie andere mit Respekt, Toleranz und Rücksicht behandeln. Die Achtung grundlegender Rechte der Mitarbeiter wird auch von unseren Lieferanten, Dienstleistern und Nachunternehmern in der Liefer- bzw. Wertschöpfungskette durch Unterzeichnung eines „Verhaltenskodex für Nachunternehmer und Lieferanten“ eingefordert.

3.4 Vielfaltsmanagement / Diversity

Mit unserem Konzernleitsatz „Wir setzen auf Individualität“ machen wir deutlich, dass wir Vielfalt als Erfolgsfaktor für unser Unternehmen begreifen. Aufgrund unseres breiten Leistungs- und Aufgabenspektrums an Immobiliendienstleistungen sind die Kompetenzen, Ideen, Sichtweisen und Charaktere unserer Mitarbeiter eine gute Basis, um die individuellen Stärken zur Erfüllung der jeweiligen Aufgaben für den Unternehmenserfolg bestmöglich einzusetzen. Im Einstellungsprozess werden neben fachlichen Anforderungen deshalb auch soziale und methodische Aspekte wie individuelle Stärken, Freude an der Arbeit sowie Begeisterung für das jeweilige Aufgabengebiet berücksichtigt.

3.5 Anteil von Frauen in Führungspositionen

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen (Führungskreise 1-3) betrug Ende 2017 bei Apleona 18,5%. Der Aufsichtsrat hat sich das Ziel gesetzt, diesen Anteil auch zukünftig nicht zu unterschreiten.

3.6 Faire Beschäftigungsbedingungen und Kampf gegen Kinderarbeit

Wir werden illegale Beschäftigung und Ausbeutung von Menschen in keiner Form akzeptieren und aktiv bekämpfen. Illegale Beschäftigung untergräbt den Arbeitsmarkt und das Sozialversicherungssystem unserer Gesellschaft. Es gefährdet legale Beschäftigung und die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen. Kinderarbeit und die Ausbeutung

von Menschen sind mit unseren ethischen Werten unvereinbar. Durch unseren Beitritt zum UN Global Compact haben wir uns verpflichtet, für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit und für die Abschaffung von Kinderarbeit einzutreten. Unsere Verpflichtung geben wir an Lieferanten, Nachunternehmer und Dienstleister in der Liefer- bzw. Wertschöpfungskette durch Unterzeichnung eines „Verhaltenskodex für Nachunternehmer und Lieferanten“ weiter.

3.7 Nachhaltige Personalpolitik

Wir suchen fortwährend nach neuen Möglichkeiten, neue talentierte Mitarbeiter zu identifizieren, anzusprechen und dauerhaft an unser Unternehmen zu binden, um frühzeitig dem zunehmenden Fachkräftemangel zu begegnen. Das erfolgreiche Anwerben von Mitarbeitern ist für die Zukunft unseres Unternehmens vor dem Hintergrund unserer ambitionierten Wachstumsstrategie ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Parallel ist jedoch auch die Bindung und Weiterentwicklung unserer bestehenden Mitarbeiterteams grundlegend, um die langjährigen Erfahrungen weiter nutzen zu können. Daher bieten wir unseren Mitarbeitern eine Umgebung und Kultur, wo sie ihre Kompetenzen, Fähigkeiten und innovativen Ideen einsetzen und individuell weiterentwickeln können und sich wohlfühlen.

Apleona wird in jährlichen Umfragen und Rankings unter Studierenden und Berufstätigen immer wieder als attraktiver Arbeitgeber bewertet. Dies liegt u. a. an den individuellen Entwicklungsmöglichkeiten von Mitarbeitern und Führungskräften, die innerhalb von Apleona an attraktiven Aufgaben und Projekten eigenverantwortlich mitwirken können. Hierzu gehört auch das Angebot einer Vielzahl von internen und externen Weiterbildungsangeboten zur Entwicklung fachlicher wie auch persönlicher Fähigkeiten. Apleona ist in Deutschland mit über 330 Auszubildenden (2017) in über 30 Ausbildungsberufen ein attraktiver Ausbildungsbetrieb für technische und kaufmännische Berufe, unterstützt duale Studienprogramme und besitzt ein umfassendes Traineeprogramm für Hochschul-Absolventen. Der Zentralbereich Human Resources steuert alle diesbezüglichen Maßnahmen.

4. Umwelt

Wir sind uns bewusst, dass die Immobilienbranche während des gesamten Lebenszyklus wesentliche Wirkungen auf Umwelt und Gesellschaft ausübt. Zunehmende Risiken ergeben sich aus dem CO₂-Ausstoß (Klimawandel), der Ressourcenknappheit (Baustoffe, fossile Energieträger, etc.), Umweltfolgen (Boden, Grundwasser, Luft, etc.) sowie sich ändernder gesellschaftlicher Erwartungen an einen nachhaltigen Gebäudebetrieb.

Es zählt zu unserer unternehmerischen Verantwortung, die Umwelt so wenig wie möglich zu belasten und so gut wie möglich zu schützen. Aus diesem Grund haben wir den Umweltschutz in unsere Dienstleistungsprozesse integriert. Die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen sowie eine kontinuierliche Verbesserung unserer Umweltleistung im Unternehmen und während der Erbringung unserer Dienstleistungen beim Kunden stehen im Fokus unserer Tätigkeiten.

Unsere Business Units verfügen entsprechend den individuellen Kundenanforderungen über zertifizierte Umweltmanagementsysteme nach DIN ISO 14001 und über die erforderlichen Qualifikationen und Befähigungen zur Durchführung umweltrelevanter Tätigkeiten. Die Einführung dieser Managementsysteme führt zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung als auch zur kontinuierlichen Verbesserung des Umweltmanagementsystems über die vereinbarten Umweltprogramme. Im Ergebnis werden die negativen Auswirkungen auf die Umwelt minimiert.

Mit Hilfe von gezielten Schulungen unserer Mitarbeiter wird das Bewusstsein zur Schonung von Ressourcen und die Sensibilität zu Themen des Umweltschutzes zusätzlich gestärkt. Regelmäßige interne und externe Audits überwachen unsere Umweltleistung bei der Erbringung unserer Dienstleistungen.

Wir setzen Nachunternehmer ein, die unseren Umweltstandards und denjenigen unserer Kunden entsprechen. Die Einhaltung der Standards wird regelmäßig bei den von uns beauftragten Geschäftspartnern überwacht. Im Rahmen der Übernahme neuer Aufträge im Facility Management werden in der Implementierungsphase beim Kunden alle relevanten Umweltaspekte erfasst, bewertet und gegebenenfalls Maßnahmen veranlasst bzw. Optimierungen vorgeschlagen. Die Beachtung einschlägiger gesetzlicher Umweltstandards wird auch von unseren Lieferanten, Dienstleistern und Nachunternehmern in der Liefer- bzw. Wertschöpfungskette durch Unterzeichnung eines „Verhaltenskodex für Nachunternehmer und Lieferanten“ eingefordert.

5. Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken / Compliance Management System

5.1 Compliance Management System (CMS)

Apleona versteht unter seinem CMS all diejenigen Konzerngrundsätze und -vorgaben sowie Maßnahmen, die auf die Sicherstellung eines regelkonformen und darüber hinaus „richtigen“ Verhaltens des Konzerns, seiner einzelnen Gesellschaften, Organe, Organmitglieder und Mitarbeiter abzielen bzw. umgekehrt, Regelverstöße und Verstöße gegen unseren ethischen Anspruch vermeiden sollen. Das CMS von Apleona wird kontinuierlich weiterentwickelt und sich ändernden tatsächlichen und regulatorischen Umständen und Risiken angepasst. Das Compliance-Regelwerk bestehend aus Verhaltenskodex und dazugehörigen Richtlinien.

5.2 Compliance-Kultur

Wir verstehen unter Compliance-Kultur mehr als nur die reine Einhaltung von Gesetzen und sonstigen zwingenden Vorgaben. Vielmehr orientieren wir unser Verhalten am Maßstab eines integren und anständigen Handelns. Schlüssel zu einer in diesem Sinne verstandenen Kultur ist das tägliche Vorleben dieses Anspruchs und der damit verbundenen Werte durch Geschäftsleitung und Führungskräfte. Zu ihnen bekennen sie sich ausdrücklich und erwarten dies auch von allen anderen Mitarbeitern des Konzerns. Die Führungskräfte von Apleona, angefangen bei der Konzernspitze, sind daher neben einer klaren und zielgerichteten Kommunikation bestrebt, wirksame Rahmenbedingungen zu setzen, die effektiv regelkonformes Verhalten ermöglichen und fördern. Auf diese Weise ist die über die Jahre gewachsene Compliance-Kultur zu einem festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur geworden. Die primäre Verantwortung für Compliance und ein funktionierendes Compliance Management System liegt bei der Unternehmensleitung und ist in den einzelnen Gesellschaften „Chefsache“. Zugleich ist die Bereitschaft zur aktiven Mitwirkung jedes einzelnen Mitarbeiters erforderlich, um ein stetiges Bewusstsein für die Bedeutung von Compliance zu entwickeln und die Akzeptanz von Regelungen und Vorgaben als für sich verbindlich anzuerkennen.

5.3 Compliance-Ziele

Compliance, verstanden als das Einhalten und Befolgen von Normen, Regelungen und Prozessen und darüber hinaus der Orientierung am „richtigen“ Verhalten, dient bei Apleona nicht allein dem Schutz unserer Mitarbeiter, einzelner Gesellschaften sowie des Konzerns als Ganzem vor Sanktionen, die aus Regelverstößen folgen können wie z.B. zivilrechtliche Schadensersatzansprüche, straf- oder ordnungswidrigkeitenrechtliche Konsequenzen oder öffentlich-rechtliche Vergabesperrern. Vielmehr sehen wir in einem wirksamen Compliance Management System auch ein Mittel, den guten Ruf des Unternehmens zu wahren und zu befördern und damit dazu beizutragen, Aufträge und Kunden, vor allem aber auch gute Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Apleona versteht Compliance somit als echten Erfolgsfaktor im Rahmen unserer geschäftlichen Aktivitäten.

5.4 Compliance-Organisation

Grundlage des CMS von Apleona ist der konzernweit geltende Verhaltenskodex samt zugehöriger Richtlinien sowie die darin enthaltenen Verantwortlichkeiten, Vorgaben und Prozesse. Im Verhaltenskodex werden die inhaltlichen Zuständigkeiten der Compliance-Organisation sowie die wesentlichen Compliance-Themen definiert. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Korruptionsprävention sowie der Vermeidung wettbewerbs- und kartellrechtlicher Verstöße. Die Apleona-internen Compliance-Vorgaben gelten ausnahmslos und hierarchieübergreifend für alle Mitarbeiter. Innerhalb jeder Gesellschaft des Konzerns ist einem Geschäftsführungsmitglied gemäß Geschäftsverteilungsplan das Thema Compliance zugeordnet. Die Führungskräfte auf allen Ebenen haben eine entscheidende Vorbildfunktion, die sie vorleben. Für die Einhaltung aller geltenden gesetzlichen und sonstigen regulatorischen Vorgaben sowie auch der konzerneigenen Regeln tragen jedoch alle Mitarbeiter die Verantwortung.

Bei ihrer Aufgabe, gesetzlichen, sonstigen regulatorischen und internen Vorgaben nachzukommen, werden Vorgesetzte und Mitarbeiter durch die Compliance-Organisation unterstützt. Diese ist Teil des auf der Konzernholdingebene angesiedelten Fachbereichs Legal & Compliance und wird ihrerseits unterstützt durch Compliance-Beauftragte in den operativen Gesellschaften. Innerhalb des Fachbereichs Legal & Compliance berichtet der Head

of Compliance an den General Counsel als Fachbereichsleiter, der seinerseits regelmäßig an den Group CEO sowie den Aufsichtsrat von Apleona berichtet.

5.5 Compliance-Risiken

Jede wirtschaftliche Aktivität bringt spezifische Risiken mit sich. Um diese kontinuierlich konzern- und – soweit möglich – gesellschaftsspezifisch festzustellen, führt Apleona regelmäßig und nach Möglichkeit konzernweit entsprechende Risikoanalysen durch. In den Jahren 2014 und 2015 wurden Risikoanalysen in den Bereichen Geldwäsche und allgemeine Compliance-Risiken durchgeführt. Im Jahr 2017 wurde die allgemeine Compliance-Risikoanalyse des Jahres 2015 fortgeführt und aktualisiert. Die Ergebnisse sind Grundlage für eine ggf. notwendige Anpassung des bestehenden Compliance-Regelwerkes, des Schulungsplanes sowie einer erneuten Überprüfung in den nachfolgenden Jahren. Neben den Risikoanalysen durch die Compliance-Organisation führt der Fachbereich Risk Management & Assurance eigenständige Risikoanalysen durch.

5.6 Compliance-Programm

Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern die strenge Einhaltung aller geltenden Gesetze und sonstigen bindenden Vorschriften unabhängig davon, in welcher Konzerngesellschaft, in welchem Land oder in welchem Geschäftsbereich sie tätig sind. Zudem haben wir uns intern weitere Vorgaben und Handlungsmaximen gegeben, an denen sich das Verhalten aller Konzernmitarbeiter zu messen hat. Diese internen und konzernweit für alle Mitarbeiter verbindlichen Vorgaben sind in den folgenden Unterlagen festgeschrieben:

- Verhaltenskodex
- Integritätsrichtlinie
- Drittparteienrichtlinie
- Wettbewerbsrichtlinie

Obligatorisch erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die vorgenannten Unterlagen zusammen mit ihrem jeweiligen Arbeitsvertrag. Diese Compliance-Unterlagen sind auch im Apleona-Intranet in fünfzehn Sprachen verfügbar. Spezifische Compliance-Aspekte wie zum Beispiel das Thema Geldwäscheprävention werden zudem in weiteren Handreichungen und Merkblättern vertieft. Besonders relevante Themen werden überdies durch Schulungsmaßnahmen möglichst zielgruppenspezifisch vermittelt (siehe unter dem nachfolgenden Punkt Compliance-Kommunikation).

Teil unseres Compliance-Programms ist auch die Integration von verbindlichen Integritätsprüfungen im Einstellungs- und Beförderungsprozess von Mitarbeitern. So müssen z. B. Führungskräfte der Führungskreise 1-3 bei Neueinstellung oder Beförderung einen Compliance-Fragebogen ausfüllen und unterzeichnen. Eine zusätzliche und obligatorische Embargoabfrage über eine Internetplattform soll personenbezogene Risiken ausschließen.

Ergänzt wird die kontinuierliche Hervorhebung der Bedeutung des Themas Compliance durch das einmal jährlich grundsätzlich für alle Konzernmitarbeiter verpflichtende Mitarbeitergespräch mit dem jeweiligen Vorgesetzten. Die entsprechende Dokumentationsunterlage enthält den Punkt Compliance als obligatorisch zu erörternden Gesprächsgegenstand. Soweit Fach- und Führungskräfte variable Vergütungsbestandteile erhalten, sind diese häufig auch an Zielerfüllungskomponenten aus den Bereichen Compliance und HSEQ gebunden. Schließlich gehört es zu unserem Compliance-Programm, festgestellte Regelverstöße zu sanktionieren. Zusammen unterstützen unsere Compliance-Unterlagen und Schulungen jeden Einzelnen dabei, die nachfolgenden (im Wege einer Auswahl, also nicht abschließend genannten) Ziele zu verstehen und aktiv zu unterstützen.

5.6.1 Ethisches Verhalten

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, sich bei all ihren Geschäftstätigkeiten und in allen Situationen, die diese Tätigkeiten mit sich bringen, ethisch zu verhalten. Unternehmerisches Handeln ist ethisch, wenn es den allgemeinen Grundsätzen der Integrität und des Anstands entspricht und die Personen, mit denen wir zu tun haben, es als richtig empfinden. Ethisches Verhalten heißt auch, den Geist unserer Richtlinien zu verstehen und einzuhalten und sämtliche Versuche, diese zu umgehen, zu unterlassen. Alle Personen, vor allem jene, die für unser Unternehmen mit externen Partnern zusammenarbeiten, tragen als Vertreter des Unternehmens die Verantwortung für ein vorbildliches ethisches Verhalten. Dies gilt insbesondere für Führungskräfte.

5.6.2 Bekämpfung von Korruption

Korruption hat verheerende Auswirkungen auf die Gesellschaft, Märkte und Unternehmen auf der ganzen Welt und könnte unserem Geschäft ernsthaften Schaden zufügen. Wir verpflichten uns zur Bekämpfung von Korruption und zur Prävention von korruptem Verhalten auch schon bei den geringsten Ansätzen. Das Streben nach mehr Einfluss durch das Geben oder Erhalten von Vorteilen ist ethisch nicht vertretbar und gesetzlich verboten, unabhängig davon, wo und mit wem es stattfindet. Wir verstehen auch, dass Geldwäsche ein Risiko ist, wenn z.B. Grundstückstransaktionen stattfinden. Wir verfügen über ein Risikomanagement und Prozesse, um das Risiko der Förderung von Geldwäschetätigkeiten einzuschränken.

5.6.3 Fairer Wettbewerb

Wir verpflichten uns zur Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs. Unsere Kunden wählen uns aufgrund der hohen Qualität unserer Arbeit zu wettbewerbsfähigen Preisen. Wir lehnen es ab, Partei von Vereinbarungen zu sein, die zu Wettbewerbsbeschränkungen führen.

5.6.4 Datenschutz / Umgang mit vertraulichen Daten

Der Umgang mit vertraulichen Informationen erfordert Sorgfalt und gutes Urteilsvermögen seitens der Personen, die diese Informationen während der Ausübung ihrer Arbeitstätigkeiten erhalten. Diese Informationen dürfen nicht für persönliche Zwecke missbraucht werden oder ohne Zustimmung und Wissen des Absenders an Dritte weitergegeben werden. Personenbezogene Daten aller Art müssen sorgfältig gegen unbefugten Zugriff und Missbrauch durch nicht autorisierte externe als auch Personen innerhalb des Unternehmens geschützt werden. Auch unsere Kunden erwarten beim Austausch von sensiblen Informationen einen vertraulichen, sorgsamen und gesetzeskonformen Umgang mit diesen Daten. Unsere Konzernrichtlinie zum Datenschutz regelt den Umgang mit personenbezogenen Daten auf Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), der EU Datenschutzgrundverordnung sowie anderer Vorschriften über den Datenschutz. Entsprechende Schulungsmaßnahmen sensibilisieren unsere Mitarbeiter für dieses Thema und helfen, ein ordnungsgemäßes Verhalten in der Praxis zu sichern.

5.7 Compliance-Kommunikation

Das notwendige Wissen über den Inhalt von Verhaltenskodex und zugehörigen Konzernrichtlinien, ergänzenden Compliance-Unterlagen und -Inhalten sowie das richtige Verhalten in kritischen Situationen wird durch Schulungsmaßnahmen und in Informationsveranstaltungen vermittelt. Ab dem Jahr 2018 wird ein neuer Compliance-Schulungsplan implementiert. Mitarbeiter werden durch E-Learnings an ihrem PC-Arbeitsplatz und in Präsenzschulungen u.a. über das Compliance-Regelwerk, das richtige Verhalten im Kampf gegen Korruption, Wettbewerbs- und Kartellrecht, HR-Compliance sowie Geldwäscheprävention informiert und geschult. Die Administration von E-Learnings sowie die Erfassung und Dokumentation von Präsenzschulungen werden durch die Personalabteilungen von Apleona übernommen.

Teil des CMS ist der kontinuierliche Austausch zwischen der Compliance-Organisation und der Unternehmensführung sowie der zuständigen Geschäftsführungen der Konzerngesellschaften. Unser Verhaltenskodex sieht z.B. beim Vorliegen von Anzeichen für einen Verstoß gegen das Regelwerk von Apleona eine umgehende Unterrichtung des zuständigen Compliance-Mitarbeiters durch die jeweilige Geschäftsführung vor. Sollte umgekehrt ein Compliance-Mitarbeiter Kenntnis von einem Verdachtsfall erhalten, ist die jeweils zuständige Geschäftsführung zu unterrichten. Grundsätzlich wird die Geschäftsführung von Apleona regelmäßig durch den Head of Compliance (mittels des General Counsels) über Compliance-Sachverhalte oder sonstige Compliance-relevante Umstände informiert. Das Thema Compliance wird in Sitzungen der Geschäftsführung von Apleona sowie des Management Boards regelmäßig behandelt.

Zudem hält Apleona mit Apleona Compliance Communications ein (auf Wunsch auch anonym zu nutzendes) Hinweisgebersystem bereit, welches telefonisch oder per E-Mail Meldungen entgegennehmen kann und als zusätzlicher (anonymer) Kommunikationskanal mit der Compliance-Organisation fungiert.

5.8 Compliance-Überwachung und -Verbesserung

Die vorstehend genannten Elemente des CMS bei Apleona bieten allein keine Garantie, dass regulatorische Vorgaben, seien es externe oder interne, eingehalten werden und sich die mit dem Anspruch des sich am Maßstab des integren und anständigen Handelns auszurichtenden Verhaltens aller Mitarbeiter verbundenen Erwartungen zwingend erfüllen. Teil unseres CMS sind daher neben anlassbezogenen Compliance-Prüfungen auch anlassunabhängige Prüfungen. Ab dem Jahre 2018 werden diese Prüfungen auf Basis eines festgelegten Auditplans durch den Fachbereich Risk Management & Assurance durchgeführt. Zudem verfügt Apleona konzernweit über IKS-Verantwortliche (Internes Kontrollsystem), die entsprechend einer Aktualisierungen unterliegenden Risikokontrollmatrix unterjährig diverse Prüfungshandlungen in den von ihnen betreuten Konzerngesellschaften durchführen, die der anlassunabhängigen Kontrolle in Compliance-relevanten Bereichen dienen.

Die Ergebnisse dieser Prüfungen, ebenso wie Erkenntnisse, die sich zum Beispiel aus Schulungsveranstaltungen ergeben, dienen der Evaluierung und ggf. Fortentwicklung des CMS im allgemeinen sowie dem Compliance-Regelwerk im speziellen. Der Fortentwicklung dienen außerdem Risikoerhebungen, die unter anderem durch die Fachbereiche Risk Management & Assurance und Compliance durchgeführt werden.

5.9 Compliance in der Lieferanten- und Wertschöpfungskette

Die Verpflichtung zur Beachtung der Compliance-Regeln gilt nicht nur für unser Unternehmen. Ethisches Verhalten fordern wir auch von unseren Lieferanten, Nachunternehmern und Dienstleistern ein. Bereits im Vorfeld vertraglicher Beziehungen überprüfen wir risikoorientiert bestimmte Geschäftspartner ab definierten Wertgrenzen des Auftragsvolumens oder in Abhängigkeit der Zuordnung zu bestimmten Drittparteien-Kategorien durch einen sogenannten Third-Party-Check (TP-Check) auf Zuverlässigkeit. Zudem müssen sie grundsätzlich unseren Verhaltenskodex für Lieferanten und Nachunternehmer unterzeichnen. Hierdurch beabsichtigen wir, dass unsere Regeln und verpflichtende Standards wie z.B. die zehn Ziele des UN Global Compact in der gesamten Lieferanten- bzw. Wertschöpfungskette verfolgt und eingehalten werden.

6. Konsumenten Anliegen

6.1 Kundenzufriedenheit

Im Mittelpunkt unseres Handelns steht die Zufriedenheit unserer Kunden. Wir stehen mit ihnen permanent in engem Kontakt. Insbesondere durch unsere Präsenz vor Ort in Immobilien, bei technischen Anlagen oder nah an Produktionsprozessen können wir Kundenbedarfe direkt und schnell identifizieren und gemeinsam mit unseren Kunden praktikable und effektive Lösungen entwickeln.

Unsere Großkunden betreuen wir durch spezialisierte Key Account Manager, die die spezifischen technischen, kaufmännischen und sonstigen Anforderungen des Kunden im Detail kennen. Auch hier werden die oftmals komplexen Aufgabenstellungen gemeinsam mit dem Kunden individuell abgestimmt und effizient umgesetzt.

In regelmäßigen Abständen führen unsere Business Units Kundenzufriedenheitsmessungen durch. Diese ermöglichen es uns, unsere Prozesse zu verbessern und neue Anforderungen unserer Kunden frühzeitig kennenzulernen.

6.2 Nachhaltigkeit unserer Dienstleistungen

Durch unsere detaillierten und interdisziplinären Kenntnisse und professionellen Dienstleistungsangebote können wir unsere Kunden in allen Lebenszyklusphasen der Immobilie optimal dabei unterstützen, ihre Immobilien und Anlagen nachhaltig zu bewirtschaften bzw. zu betreiben. Wir erbringen durch qualifiziertes, eigenes Personal eine breite Palette an Beratungs- und Ausführungsleistungen zur Optimierung der Nachhaltigkeit wie z.B.:

- Strategieberatung zur Nachhaltigkeit für Unternehmen und Immobilien
- Nachhaltigkeitsbewertung von Immobilien
- Durchführung von Nachhaltigkeitszertifizierungen von Immobilien (LEED, BREEAM, DGNB, GEFMA 160, etc.)
- Energiemonitoring
- Unterstützung bei der Implementierung von Energiemanagementsystemen gemäß DIN ISO 50001

Für den Bereich Energie & Nachhaltigkeit haben wir unser Know-how in einem spezialisierten Center of Competence (CoC) gebündelt, um Kunden und eigene Mitarbeiter fachlich zu unterstützen. Durch Newsletter informiert unser CoC Kunden und Mitarbeiter über aktuelle gesetzlichen Änderungen in diesen Themenfeldern.

Somit unterstützen wir unsere Kunden, ihre Immobilien auf ein nachhaltiges Modell umzustellen und dabei einen Mehrwert zu schaffen. Im Ergebnis unterstützen unsere Dienstleistungen die Nachhaltigkeit von Immobilien mit positiven Effekten für Umwelt und Gesellschaft.

6.3 Outsourcing

Im globalisierten Wettbewerb müssen sich unsere Kunden auf das Kerngeschäft konzentrieren, um langfristigen Geschäftserfolg zu haben. Die Auslagerung von Sekundärprozessen an einen spezialisierten Dienstleister im Bereich von Immobilien, Anlagen und Produktionsprozessen kann eine wichtige strategische Maßnahme sein. Apleona ist ein langjährig erfahrener und verlässlicher Outsourcing-Partner für Kunden aus verschiedenen Wirtschaftszweigen. Neben der Übernahme von Sekundärprozessen integrieren wir bei Bedarf auch die bisherigen Mitarbeiter nachhaltig in unsere kompetenten Teams. Damit bleibt Fachwissen erhalten und wird durch die sinnvolle Durchmischung unserer Teams weiter ausgebaut. Das schafft zum einen attraktive Perspektiven für die neuen Kollegen und entlastet zum anderen die Budgets unserer Kunden spürbar. Hierdurch entsteht für unsere Kunden und uns eine Win-win-Situation.

Selbstverständlich gehört es für uns zu jedem erfolgreichen Outsourcing-Prozess, dass wir die betriebliche Mitbestimmung sehr früh und partnerschaftlich in das Projekt integrieren. Zudem legen wir unser Augenmerk auch auf das Zusammenwachsen unterschiedlicher Unternehmenskulturen, denn nur überzeugte Mitarbeiter werden zu einem wertvollen Baustein für den Geschäftserfolg.

6.4 Transparenz

Die Darstellung unserer Konzerngrundsätze zur gesellschaftlichen Verantwortung soll auch Geschäftspartnern und sonstigen externen Anspruchsgruppen in die Lage versetzen, sich über unsere Aktivitäten bei der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung in komprimierter und verständlicher Form zu informieren.

7. Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft

7.1 Attraktiver Arbeitgeber

Apleona leistet einen wesentlichen gesellschaftlichen Beitrag als attraktiver Arbeitgeber durch seine Präsenz an vielen Standorten in Deutschland und Europa mit über 20.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

7.2 Engagement in immobilienwirtschaftlichen Verbänden, Gremien und an Hochschulen

Wir engagieren uns in verschiedenen Fachverbänden, Gremien und an Hochschulen, um die Professionalisierung, die Standardisierung und Weiterentwicklung von Wissen sowie den notwendigen Erfahrungsaustausch sicherzustellen. Dies ermöglicht es uns, uns sachkompetent in immobilienwirtschaftliche Diskussionen einzuschalten und unsere fundierte Fachmeinung einzubringen. Die Mitarbeit in spezialisierten Facharbeitsgruppen oder das Halten von Fachvorträgen sind ein wichtiger Beitrag zur Weiterentwicklung der Branche sowie zur Wissensvermittlung an Nachwuchskräfte. Unter anderem sind wir in folgenden Institutionen aktiv bzw. arbeiten mit diesen zusammen:

- German Facility Management Association (GEFMA)
- Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e.V. (ICG)
- Zentraler Immobilien Ausschuss e.V. (ZIA)
- Royal Institution of Chartered Surveyors (RICS)
- GVA Worldwide (Internationale Plattform)
- Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V., Bundesfachabteilung Ausbau und Trockenbau
- Gesamtverband Gebäudetechnik e. V. (VGT)
- Bundesindustrieverband Technische Gebäudeausrüstung e.V. (BTGA)
- Güte- und Überwachungsgemeinschaft Technische Gebäudeausrüstung e. V. (GTGA)

7.3 Gesellschaftliches Engagement

Unsere Mitarbeiter zeigen große Begeisterung dafür, einen gesellschaftlichen Beitrag für ihre lokalen Gemeinschaften, für gute Zwecke oder für die breite Gesellschaft zu leisten. Hierzu gehören z.B. gemeinnützige und ehrenamtliche Arbeit, Spenden und Sponsoring sowie die Teilnahme an Sportveranstaltungen. Das gesellschaftliche Engagement durch Spenden, Sponsoring, Sach- oder Personalleistungen orientiert sich an den jeweiligen lokalen Bedürfnissen und den individuellen Möglichkeiten und Zielsetzungen unserer Gemeinschaften vor Ort und wird durch diese eigenverantwortlich initiiert und umgesetzt.

Wir haben am „Praxisleitfaden für wirksames soziales-gesellschaftliches Handeln in der deutschen Immobilienwirtschaft“ aktiv mitgearbeitet, in dem u.a. auch Praxisbeispiele für ein Engagement von Unternehmen der Immobilienwirtschaft dargestellt werden. Im Rahmen unserer Mitarbeit hatten wir eine systematische Kundenbefragung zum gesellschaftlichen Engagement durchgeführt. Der Praxisleitfaden kann unter dem folgenden Link abgerufen werden:

<http://www.wir-zeigen-verantwortung.de/wp-content/uploads/2016/09/zia-icg-verantwortung-uebernehmen-web.pdf>

8. Änderungshistorie

Datum	Version	Geänderte Inhalte
26.01.2018	1	Ersterstellung

9. Anhang: Glossar

Begriff	Englischer Begriff	Bedeutung
BREEAM	BREEAM	Abkürzung für Building Research Establishment Environmental Assessment Method (Nachhaltigkeitszertifikat für Immobilien)
Business Unit (BU)	Business Unit (BU)	Zur Apleona Group GmbH gehörende Berichtseinheit, die keine eigene Rechtspersönlichkeit hat. Die Business Unit ist organisatorisch direkt unterhalb des Executive Boards eingeordnet und für die operative Führung der jeweils zugehörigen Konzerngesellschaften verantwortlich. Jede BU wird von einem Chief Executive Officer (BU CEO) und einem Finance Director (BU FD), die direkt an das Executive Board berichten, geführt. Bei Bedarf können weitere Funktionen definiert werden.
CMS	CMS	Abkürzung für Compliance Management System
CoC	CoC	Abkürzung für Center of Competence
COP	COP	Abkürzung für Communication on Progress; Jährlicher Bericht des Unternehmens über seine Aktivitäten und den Fortschritt bei der Unterstützung der 10 Prinzipien des UN Global Compact (UNGC)
Corporate Governance	Corporate Governance	Der Begriff der Corporate Governance (i) umfasst das gesamte System der Leitung und Überwachung eines Unternehmens, einschließlich seiner Organisation, geschäftspolitischen Grundsätze und Leitlinien. Ebenfalls eingeschlossen sind dabei Richtlinien, Anweisungen und sonstige Vorgaben (u.a. Rundschreiben, Formulare, Prozessbeschreibungen und Mitteilungen) sowie die internen und externen Kontroll- und Überwachungsmechanismen; (ii) bezeichnet die entsprechende Support Function.
DGNB	DGNB	Abkürzung für Deutsche Gesellschaft für nachhaltiges Bauen e.V. (Nachhaltigkeitszertifikat für Immobilien)
DIN	DIN	Abkürzung für DIN Deutsches Institut für Normung.
Führungskreis 1-3	Management level 1-3	Führungshierarchie im Management
GEFMA	GEFMA	Abkürzung für German Facility Management Association
General Counsel	General Counsel	Leiter des Fachbereichs Legal & Compliance
Gesellschaftliche Verantwortung	Corporate Social Responsibility (CSR)	Unternehmen haben eine gesellschaftliche Verantwortung, die in verschiedenen Themengruppen wahrgenommen wird. Oftmals werden die Themenfelder nach den drei Nachhaltigkeitsaspekten Ökonomie, Ökologie und Soziokultur unterteilt.
Governance	Governance	Die Governance beschreibt den konzernweit einheitlichen Rahmen und das strukturierte Regelwerk zur internen Organisation eines Unternehmens
HSEQ	HSEQ	Abkürzung für Health, Safety, Environment, Quality
ICG	ICG	Abkürzung für Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e.V.
IKS	ICS	Abkürzung für Internes Kontrollsystem (englisch: Internal Control System)
ISO	ISO	Abkürzung für Internationale Organisation für Normung

Begriff	Englischer Begriff	Bedeutung
Konzern	Group	Gesamtheit aller Konzerngesellschaften einschließlich der Apleona Group GmbH als oberster legaler Einheit.
Konzernanweisung	Group Procedure	Dokument zur Vorgabe konzernweit gültiger, konkreter Regeln, Rollen und Verantwortlichkeiten.
Konzerngrundsätze	Group Policy	Dokument, das in abstrakter und knapper Form die Haltung und Aktivitäten des Unternehmens vorgibt.
Konzernrichtlinie	Group Directive	Dokument zur Vorgabe konzernweit gültiger, abstrakter Regeln, Rollen und Verantwortlichkeiten für alle Mitarbeiter.
LEED	LEED	Abkürzung für Leadership in Energy and Environmental Design (Nachhaltigkeits-zertifikat für Immobilien)
Leitsatz	Culture	Kurze, prägnante Beschreibung von Werten und der Unternehmenskultur für die Innen- und Außendarstellung
Management Board	Management Board	Beratendes Gremium bestehend aus den Mitgliedern des Executive Boards sowie weitere, vom Group CEO in Abstimmung mit dem CFO und COO Board bestimmten Business Unit Directors.
Mitarbeiter	Employee	Person mit Arbeitsverhältnis oder Organstellung bei (zumindest) einer Konzerngesellschaft.
RICS	RICS	Abkürzung für Royal Institution of Chartered Surveyors
Slogan	Tagline	Auf einen Satz komprimierte Unternehmensphilosophie eines Unternehmens für die Innen- und Außendarstellung
TP-Check	TP Check	Abkürzung für Third-Party-Check
UNGC	UNGC	Abkürzung für United Nations Global Compact. Die Initiative ist die weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmens-führung.
Werteorientierte Unternehmensführung	Corporate Sustainability Leadership	Anerkennung der sozialen Verantwortung eines Unternehmens durch das Management sowie Implementierung und Umsetzung entsprechender Maßnahmen
ZIA	ZIA	Abkürzung für Zentraler Immobilien Ausschuss e.V. (Englisch: German Property Federation)