

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 Stakeholder, wie beispielsweise 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	5
1.1 Konzerngrundsätze zur gesellschaftlichen Verantwortung	5
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)	7
3.3 Sozialer Umgang innerhalb des Unternehmens und Chancengleichheit	7
3.4 Vielfaltsmanagement / Diversity	7
3.5 Anteil von Frauen in Führungspositionen	8
3.6 Faire Beschäftigungsbedingungen und Kampf gegen Kinderarbeit	8
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	10
5.3 Compliance-Ziele	10
5.4 Compliance-Organisation	11
5.5 Compliance-Risiken	11
5.6 Compliance-Programm	12
5.6.1 Ethisches Verhalten	14
5.6.2 Bekämpfung von Korruption	14
5.6.3 Fairer Wettbewerb	14
5.6.4 Datenschutz / Umgang mit vertraulichen Daten	14
5.7 Compliance-Kommunikation	15
5.8 Compliance-Überwachung und –Verbesserung	16
5.9 Compliance in der Lieferanten- und Wertschöpfungskette	17
6. Konsumentenangelegenheiten	18
6.1 Kundenzufriedenheit	18
6.2 Nachhaltigkeit unserer Dienstleistungen	18
6.3 Outsourcing	18
6.4 Transparenz	19
6.5 Business Continuity Plan	19
7. Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft	19
7.1 Attraktiver Arbeitgeber	19
7.2 Engagement in immobilienwirtschaftlichen Verbänden, Gremien und an Hochschulen	19
7.3 Gesellschaftliches Engagement	20
8. Änderungshistorie	20
9. Anhang: Glossar	21

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 (zusammen „Stakeholder“) 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 (Corporate Social Responsibility [CSR])							
Nachhaltige und wertorientierte Unternehmensführung (Corporate Sustainability Leadership)							
Ökonomische Nachhaltigkeit		Ökologische Nachhaltigkeit		Soziale Nachhaltigkeit			
Corporate Governance		Ökonomie		Sozio-kulturell		Corporate Citizenship	
Compliance / Korruptionsbekämpfung		Marktchancen (auch durch Nachhaltigkeit)		Diversität / Vielfaltsmanagement		Unternehmensspenden	
Führungskultur / Unternehmensethik		Ertragsoptimierung / Kosteneffizienz		Gesundheit & Sicherheit am Arbeitsplatz		Unternehmenssponsoring	
Transparenz / Reporting		Risikomanagement		Mitarbeiterorientierung / Weiterbildung		Unternehmensstiftungen	
Managementsysteme (ISO 9001)		Wertschöpfungs- / Lieferkettenmanagement		Arbeitsplatzsicherheit / Work-Life-Balance		Gemeinnütziges Engagement	
DIN ISO 26000		1 Organisation 5 Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken (Compliance) 6 Konsumentenangelegen		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	
DNK Deutscher Nachhaltigkeitskodex		Strategie 1. Strategische Analysen und Maßnahmen 2. Wesentlichkeit 3. Ziele 4. Tiefe der Wertschöpfungskette		Prozessmanagement 5. Verantwortung 6. Regeln und Prozesse 7. Kontrolle 8. Anreizsysteme 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen 10. Innovations- und Produktmanagement		Compliance 19. Politische Einflussnahme 20. Gesetzes- / Richtlinienkonformes Verhalten	
		Umweltbelange 11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen 12. Ressourcenmanagement 13. Klimarelevante Emissionen		Arbeitsnehmerbelange 14. Arbeitnehmerrechte 15. Chancengerechtigkeit 16. Qualifizierung		Menschenrechte 17. Menschenrechte Gesellschaft 18. Gemeinwesen	

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
- DNK Deutscher Nachhaltigkeitskodex

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. Konsumentenangelegen
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. Apleona leistet durch ihre 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:

<https://icg-institut.de/mitglieder/>

Apleona lässt ihr bestehendes Compliance Management System durch das ICG regelmäßig extern zertifizieren. Unter 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 der UNGC-Initiative 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 UNGC-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 Nachweis des Beitritts zum UNGC sowie unsere COP-Berichte können auf der Webseite der United Nations unter dem folgenden Link abgerufen werden:

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

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

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 erstellt einen jährlichen Statusbericht zur Nachhaltigkeit, der alle relevanten ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Aspekte unserer Geschäftstätigkeit beschreibt.

Der Statusbericht ist als Download auf unserer Website öffentlich verfügbar und kann von unseren Stakeholdern wie z. B. Eigentümern, Banken, Kunden, Geschäftspartnern, Lieferanten, Dienstleistern, Nicht-Regierungsorganisationen oder der Fachöffentlichkeit im Internet unter dem folgenden Link heruntergeladen werden:

- Deutsch: <http://www.apleona.com/ueber-apeleona/verantwortung/>
- Englisch: <http://www.apleona.com/en/about-apeleona/responsibility/>

Ziel ist es, die Berichterstattung schrittweise durch eine detaillierte und konzernweit einheitliche Datenerhebung zu wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten zu verbessern. Eine Fortschreibung des Berichts erfolgt jährlich und wird auf unserer Website veröffentlicht.

1. Organisationsführung / Governance

1.1 Konzerngrundsätze zur gesellschaftlichen Verantwortung

Gesellschaftliche Verantwortung sowie nachhaltige und werteorientierte 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 drei Jahre überprüft und bei Bedarf ergänzt oder modifiziert. Sie dienen allen Unternehmenseinheiten von Apleona als Orientierung ihres Handelns. Aber auch andere Anspruchs- und Interessensgruppen 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 Mitarbeitenden 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 folgende drei, prägnante 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. Insbesondere werden hierbei die folgenden Prozesse überprüft:

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

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.

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. Hierzu gehört z.B. die Definition von Auditstandards sowie die Weiterentwicklung von Werkzeugen und Methoden. 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, Kunden und Immobiliennutzer steht für Apleona an erster Stelle. Das Ziel lautet: Null Unfälle. Die konsequente Einhaltung von Sicherheitsbestimmungen und der Apleona Life Saving Rules durch alle Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 und überwachen.

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 Mitarbeitenden, Kundenzufriedenheitsanalysen, Rahmenverträge mit Nachunternehmern, Einkaufsrichtlinien sowie Nachunternehmer-Monitoring.

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 Qualitätsmanagement
- DIN EN ISO 14001 Umweltmanagement
- DIN EN ISO 50001 Energiemanagement
- DIN ISO 45001 Arbeits- und Gesundheitsschutz

3.3 Sozialer Umgang innerhalb des Unternehmens und Chancengleichheit

Wir bekennen uns zu den Grundsätzen eines respektvollen, fairen und kollegialen Umgangs miteinander. Alle Mitarbeitenden 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, beleidigt 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 Mitarbeitenden, zu einem produktiven Arbeitsumfeld beizutragen, indem sie andere mit Respekt, Toleranz und Rücksicht behandeln. Die Achtung grundlegender Rechte der Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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. Apleona ist ein internationales Unternehmen und beschäftigt weltweit Mitarbeitende aus ca. 75 Nationen.

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 der Apleona GmbH hat sich das Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und das erreichte Niveau von 2017 nicht mehr zu unterschreiten. Das Unternehmen hat sich eine Umsetzungsfrist bis Dezember 2022 gesetzt. In unseren jährlichen Statusberichten zur Nachhaltigkeit informieren wir über den Anteil von Frauen insgesamt sowie über den Anteil von Frauen in Führungspositionen.

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 Mitarbeitende zu identifizieren, anzusprechen und dauerhaft an unser Unternehmen zu binden, um frühzeitig dem zunehmenden Fachkräftemangel zu begegnen. Das erfolgreiche Anwerben von Mitarbeitenden 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 eine grundlegende Voraussetzung, um die langjährigen Erfahrungen unserer Mitarbeitenden ausbauen und weiter nutzen zu können. Daher bieten wir unseren Mitarbeitenden eine Umgebung und Kultur, in der sie ihre Kompetenzen, Fähigkeiten und innovativen Ideen einsetzen und individuell weiterentwickeln können und sich wohlfühlen.

Apleona ist aufgrund seiner vielfältigen Immobiliendienstleistungen ein attraktiver Arbeitgeber. Dies liegt u. a. an den individuellen Entwicklungsmöglichkeiten von Mitarbeitenden sowie Führungskräften, die innerhalb von Apleona an abwechslungsreichen 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 ca. 300 Auszubildenden in 25 Ausbildungsberufen ein attraktiver Ausbildungsbetrieb für technische und kaufmännische Berufe. 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. In Deutschland entfielen 2017 ca. 34,5% des gesamten Primärenergieverbrauchs auf Immobilien.

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 Mitarbeitenden 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 unsere Umweltstandards und diejenigen unserer Kunden beachten und sicherstellen. 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)

Zielsetzung des CMS von Apleona ist es, mit einem systematischen Rahmen regel- und gesetzeskonformes Verhalten zu erreichen und Compliance-Risiken zu minimieren. Apleona versteht demzufolge unter seinem CMS die Zusammenfassung aller Konzerngrundsätze, Vorgaben sowie aller organisatorischen Maßnahmen, die umgesetzt sind, um sicherzustellen, dass das Management, die Organe, die Organmitglieder und seine Mitarbeitenden sowie die für und im Namen von Apleona handelnden Drittparteien in Übereinstimmung mit anwendbaren Gesetzen und Bestimmungen oder vorgeschriebenen Verfahren handeln bzw. umgekehrt, Regelverstöße und Verstöße gegen unseren ethischen Anspruch vermeiden sollen. Zugleich wollen wir so verantwortungsvolles und richtiges Verhalten dauerhaft im Denken und Handeln aller Apleona-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter verankern.

Unser Compliance-System gliedert sich in drei Handlungsebenen: Vorbeugen, Erkennen und Reagieren (prevent, detect, respond).

Vorbeugen

Zu den Präventionsmaßnahmen zählen etwa das Compliance-Programm, das Compliance Regelwerk bestehend aus dem Verhaltenskodex und zugehörigen Richtlinien sowie ein umfassendes zentrales Schulungsprogramm, Beratung und Training unserer Mitarbeitenden.

Erkennen

Meldewege für Hinweise auf Compliance-Verstöße wie das Hinweisgebersystem „Apleona Compliance Communication“ sowie professionelle und faire Untersuchungen sind unerlässlich für das Erkennen und die lückenlose Aufklärung von Fehlverhalten. Hierbei greifen wir auch auf ein Netzwerk von erprobten unabhängigen Beratern und Wirtschaftsprüfer zurück.

Reagieren

Klare Reaktionen und Konsequenzen dienen dazu, Fehlverhalten zu ahnden und Schwachstellen zu beheben. Integraler Bestandteil für den Erfolg von Apleona ist insbesondere das Lernen aus Fehlern und daraus abgeleitet die Weiterentwicklung von notwendigen Maßnahmen, auch im Dialog mit den Geschäftsführungen und Führungskräften.

Die aktive Wahrnehmung der Verantwortung aller Führungskräfte für das Thema Compliance für die drei vorgeannten Handlungsebenen bildet das übergreifende Element unseres Compliance-Systems und wird auch in der Einleitung bzw. dem Geleitwort zum Verhaltenskodex als „tone from the top“ deutlich gemacht.

Das CMS orientiert sich in seiner Ausgestaltung grundsätzlich an dem CMS-Prüfungsstandard „IDW PS 980“, welcher vom Institut der Wirtschaftsprüfer veröffentlicht wurde. In Anlehnung an diesen Standard unterteilt sich das CMS von Apleona in sieben Elemente. Diese Elemente bilden die Grundlage für die unternehmensspezifische Ausgestaltung und Operationalisierung des CMS:

- Compliance-Kultur
- Compliance-Ziele
- Compliance-Organisation
- Compliance-Risiken
- Compliance-Programm
- Compliance-Kommunikation
- Compliance-Überwachung und Verbesserung

Das CMS von Apleona wird kontinuierlich verbessert und weiterentwickelt und fortlaufend an sich ändernde tatsächliche und regulatorische Umstände und Risiken angepasst.

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 Mitarbeitenden 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 jeder einzelnen Mitarbeiterin und 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

Das Apleona Compliance-System verfolgt das Ziel, Fehlverhalten durch Präventionsmaßnahmen zu verhindern. Dafür setzen wir auf Richtlinien, Schulungen, direkte Kommunikation mit den Mitarbeitenden, verpflichtende Online- und Präsenz-Schulungen, unterstützende Compliance-IT-Tools sowie spezifische, praxisnahe Compliance-Beratung für unsere Mitarbeitenden durch den Fachbereich Compliance.

Die Bekämpfung von Korruption und Bestechung ist – neben Wettbewerbs- und Kartellrecht – ein zentraler Bestandteil unseres Compliance-Systems (vgl. auch Ziffer 5.5/5.8). Eine systematische Geschäftspartnerüberprüfung ist ein weiteres wesentliches Element unseres Compliance-Systems und Teil der präventiven Anti-Korruptionsmaßnahmen. Wir vermeiden hierdurch bereits im Vorfeld möglicher Geschäftsbeziehungen Compliance-Risiken, denn wenn Drittparteien in unserem Namen handeln, können wir Risiken ausgesetzt sein und für das Fehlverhalten der Drittparteien haftbar gemacht werden.

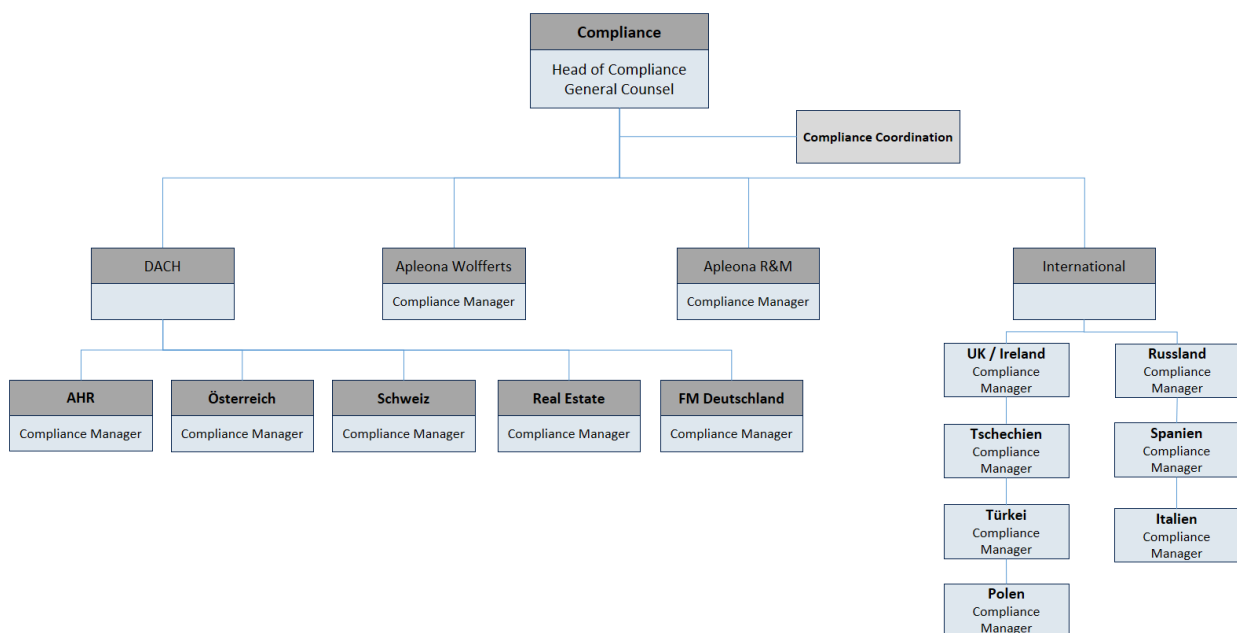
Unsere Compliance-Ziele haben wir zudem an den Anforderungen des Pflichtenhefts zum Compliance Management in der Immobilienwirtschaft ausgerichtet.

➤ **Pflichtenheft CMS Immobilienwirtschaft**

https://www.icg-institut.de/wp-content/uploads/2020/07/Pflichtenheft_2018_low.pdf

5.4 Compliance-Organisation

Die Gesamtverantwortung für Compliance liegt bei allen Geschäftsführungsmitgliedern. Innerhalb jeder Gesellschaft des Konzerns ist einem Geschäftsführungsmitglied gemäß Geschäftsverteilungsplan das Thema Compliance zugeordnet. Organisatorisch ist der Fachbereich Compliance in der Konzernobergesellschaft dem Ressort des CEO zugeordnet. Der Fachbereich Compliance ist ein Teilbereich des Fachbereichs Legal & Compliance, der Compliance-Aufgaben wahrnimmt. Er besteht aus dem Head of Compliance und den mit Compliance-Aufgaben betrauten Mitarbeitenden des Fachbereichs. Der Head of Compliance berichtet an den General Counsel, der mit einer direkten Berichtslinie an den CEO sowie an den Aufsichtsrat ausgestattet ist. Bei ihrer Aufgabe, gesetzlichen, regulatorischen und internen Vorgaben nachzukommen, unsere Standards einzuhalten und unser Compliance-Management-System vor Ort zu implementieren und umzusetzen, werden der CEO und der Fachbereich Legal & Compliance durch die lokalen Compliance-Beauftragten unterstützt. Die Compliance-Beauftragten sind gemäß Ziffer 6.2 Apleona Verhaltenskodex Teil der Compliance-Organisation des Konzerns und werden von den Geschäftsführungen der operativen Konzerneinheiten bestellt. Die Benennung der jeweiligen Compliance-Beauftragten sowie die Definition des Aufgabenbereichs wird schriftlich dokumentiert.



Das aktuelle Organigramm sowie das Standard-Formular zur Benennung eines Compliance-Beauftragten können Mitarbeitende über das interne Dokumentenmanagementsystem RoXtra abrufen:

<https://dms-qm.apleona.net/Roxtra/doc/showfile.aspx?FileID=16351>

<https://dms-qm.apleona.net/Roxtra/doc/showfile.aspx?FileID=9367>

5.5 Compliance-Risiken

Compliance betrifft das gesamte Unternehmen. Das Ziel, Compliance-Risiken zu minimieren, verfolgen wir systematisch. Die Themenschwerpunkte der Compliance-Risikoanalyse bilden insbesondere Bestechungs- und Korruptionsrisiken sowie Wettbewerbs- und Kartellrecht, Geldwäschebekämpfung und Sanktionen. Jährlich analysieren und evaluieren wir alle unsere Business Units und relevanten Corporate Departments in Bezug auf derartige Risiken.

Die Risikoanalyse wird durch den Fachbereich Risk Management & Assurance (die Compliance Themenschwerpunkte mitbeinhaltet) durchgeführt.

2020 wurde die jährliche systematische Risikoanalyse umfassend durch den Fachbereich Compliance überarbeitet und ein spezifisch für Apleona geltender Compliance-Risikokatalog erstellt.

Basis hierfür sind sowohl generische Risiken als auch identifizierte Risiken unter anderem im Zuge von Fallaufklärungen, Revisionstätigkeiten und –berichten und z.B. Feedback aus Schulungsveranstaltungen.

Die Risikoausprägung wird der allgemeinen Apleona Risk Management Systematik folgend zunächst brutto in Hinblick auf Impact (Schadenshöhe) sowie Eintrittswahrscheinlichkeit gemeinsam mit der Business Unit ermittelt. Das Brutto-Compliance-Risiko bezieht sich auf die Wahrscheinlichkeit, dass ein Compliance-Risiko eintritt, ohne Maßnahmen zur Reduzierung zu berücksichtigen. In einem zweiten Schritt wird unter Berücksichtigung von risikomindernden Maßnahmen und in Abhängigkeit von deren Wirksamkeit, wie z.B. IKS-Kontrollen, Richtlinien, Schulungen oder Prozessvorgaben, das Nettorisiko ermittelt. In einem dritten Schritt werden abhängig von der Höhe des Nettorisikos (z.B. Maßnahmen werden als nicht ausreichend erachtet) durch den Fachbereich Compliance in Zusammenarbeit mit weiteren Fachbereichen Vorschläge für weitergehende Risikominderungsmaßnahmen (sog. Mitigationsmaßnahmen) wie z.B. spezifische Schulungen gemacht bzw. individuelle Empfehlungen ausgesprochen, die anschließend durch die Business Unit umzusetzen sind. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird im Zuge von Revisionsprüfungen stichprobenhaft geprüft.

Die Ergebnisse der Compliance-Risiko-Analyse dienen weiterhin als Grundlage unserer Risikosteuerung und werden zur Weiterentwicklung unserer Risikokontrollmatrix aufgegriffen.

5.6 Compliance-Programm

Unser Compliance-Programm findet seinen Ausdruck unter anderem in unseren Compliance Kerndokumenten (Verhaltenskodex, Integritätsrichtlinie, Drittparteienrichtlinie, Wettbewerbsrichtlinie), die von der Unternehmensleitung verabschiedet wurden und zur internen konzernweiten Verwendung in 16 Sprachfassungen im Intranet über unser Dokumentenmanagementsystem RoXtra verfügbar sind. Sie sind für alle Mitarbeitenden weltweit verpflichtend.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex erläutert die generellen Prinzipien unseres Handelns und stellt daneben die Grundlage all unserer Aktivitäten zur Achtung der Menschenrechte dar. Der Verhaltenskodex definiert Grundsätze integren Handelns sowohl gegenüber anderen Mitarbeitenden als auch gegenüber externen Personen und Organisationen und richtet sich konzernweit an alle Führungskräfte und Mitarbeitende – unabhängig davon, wo sie arbeiten und welche Tätigkeit sie ausführen. Unsere Führungskräfte und Mitarbeitende sind verpflichtet, sich an die im Verhaltenskodex formulierten Grundsätze und Prinzipien zu halten und dessen Erhalt und Kenntnisnahme schriftlich zu bestätigen. Die zugehörigen Konzernrichtlinien enthalten konkrete Handlungsanweisungen zu den zentralen Themen Integrität, Wettbewerb und Umgang mit Drittparteien.

Integritätsrichtlinie

Die Integritätsrichtlinie behandelt Konstellationen, die im Geschäftsleben häufig mit einem Bestechungs- bzw. Korruptionsrisiko verbunden sind. Dazu gehören u.a. Beschleunigungszahlungen, Einladungen und sonstige Zuwendungen, Bewirtung, der Umgang mit Amtsträgern sowie Spenden- und Sponsoring-Aktivitäten. Mit der Integritätsrichtlinie wird den Mitarbeitenden außerdem eine Anleitung zur Verfügung gestellt, wie potentielle Interessenskonflikte identifiziert und vermieden werden können und welchen Meldepflichten Mitarbeitende nachkommen müssen.

Ergänzt wird die Integritätsrichtlinie durch die Konzernanweisung Interessenskonflikte im Fall von Beratungs-, Planungs- oder Verwaltungsleistungen. Die Konzernanweisung dient dazu, klare und angemessene Regeln für den Umgang mit Interessenkonflikten/Situationen zu schaffen, in denen eine Konzerngesellschaft einem Dritten gegenüber Beratungs-, Planungs- oder Verwaltungsleistungen erbringt und zugleich entweder selbst oder eine andere Konzerngesellschaft diesem Dritten Leistungen anbieten möchte, die Gegenstand genau jener Beratung, Planung oder Verwaltung sind.

Drittparteienrichtlinie

Die Drittparteienrichtlinie sieht Regeln zur Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern wie Lieferanten, Nachunternehmern, Vertriebsmittlern und Joint-Venture-Partnern vor. Die Drittparteienrichtlinie gibt konzernweite Standards vor, wie Geschäftspartner vor Beauftragung zu überprüfen sind. Die Drittparteienrichtlinie wird zudem durch die Konzernanweisung Sanktionslistenprüfung ergänzt, welche Vorgaben zur Überprüfung von Kreditoren und Debitoren macht.

Wettbewerbsrichtlinie

Die Wettbewerbsrichtlinie bietet Leitlinien für das richtige Verhalten im Wettbewerb, zum Beispiel, wann Kooperationen zulässig sind und was bei der Verbandsarbeit, Verbandssitzungen, Branchentreffen, Fachmessen und vergleichbaren Veranstaltungen zu beachten ist.

Spezifische Compliance-Aspekte wie zum Beispiel das Thema Geldwäscheprävention werden über die gesonderte Konzernanweisung „Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung“ adressiert. Zugleich dient diese Konzernanweisung als Handlungsanleitung für die Mitarbeitenden. Besonders relevante Themen wie z.B. Änderungen zum Geldwäschegesetz werden durch Schulungsmaßnahmen zielgruppenspezifisch vermittelt.

Die vorgenannten Dokumente können Mitarbeitende über das interne Dokumentenmanagementsystem RoXtra abrufen:

- **Verhaltenskodex**
<https://dms-qm.apeleona.net/Roxtra/doc/showfile.aspx?FileID=4402>
- **Integritätsrichtlinie**
<https://dms-qm.apeleona.net/Roxtra/doc/showfile.aspx?FileID=4404>
- **Drittparteienrichtlinie**
<https://dms-qm.apeleona.net/Roxtra/doc/showfile.aspx?FileID=4411>
- **Wettbewerbsrichtlinie:**
<https://dms-qm.apeleona.net/Roxtra/doc/showfile.aspx?FileID=4412>
- **Konzernanweisung Interessenskonflikte im Fall von Beratungs-, Planungs- oder Verwaltungsleistungen**
<https://dms-qm.apeleona.net/Roxtra/doc/showfile.aspx?FileID=8452>
- **Konzernanweisung Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung**
<https://dms-qm.apeleona.net/Roxtra/doc/showfile.aspx?FileID=4430>

Führungskräften kommt bei der Umsetzung unseres Verhaltenskodex und der Compliance-Richtlinien eine besondere Rolle zu: Sie müssen ihrer Vorbildfunktion gerecht werden. Soweit Fach- und Führungskräfte variable Vergütungsbestandteile erhalten, sind diese häufig auch an Zielerfüllungskomponenten aus den Bereichen Compliance und HSEQ gebunden.

Teil unseres Compliance-Programms ist auch die Integration von verbindlichen Integritätsprüfungen im Einstellungs- und Beförderungsprozess von neuen Mitarbeitenden. Die Überprüfung erfolgt über eine „Checkliste Compliance-Prüfung von Bewerbern“ sowie den „Compliance Personal Fragebogen“. Ergänzend dazu gibt es die Konzernanweisung Compliance-Prüfung im Einstellungs-, Versetzungs- und Beförderungsprozess. Diese Anweisung beschreibt den Ablauf unterschiedlicher Compliance-Prüfungen, risikobasiert in Abhängigkeit von der ausgeschriebenen Position bzw. Funktion für Geschäftsführungs- und Führungspositionen, Funktionen im Einkauf und Vertrieb sowie für bestimmte Funktionen mit direktem Behördenkontakt. Die Prüfungen betreffen sowohl Neueinstellungen als auch interne Beförderungen oder erstmalige Versetzungen auf eine sog. Exposed Function.

Die vorgenannten Dokumente können Mitarbeitende über das interne Dokumentenmanagementsystem RoXtra abrufen:

- **Checkliste Compliance Prüfung von Bewerbern**
<https://dms-qm.apleona.net/Roxtra/doc/showfile.aspx?FileID=514>
- **Compliance Personal Fragebogen**
<https://dms-qm.apleona.net/Roxtra/doc/showfile.aspx?FileID=515>
- **Konzernanweisung Compliance-Prüfung im Einstellungs-, Versetzungs- und Beförderungsprozess**
<https://dms-qm.apleona.net/Roxtra/doc/showfile.aspx?FileID=5806>

Unser internationales Netzwerk von Compliance-Beauftragten soll sicherstellen, dass Mitarbeitende in den Geschäftseinheiten einen lokalen Compliance-Ansprechpartner haben. Die Compliance-Beauftragten sind geschulte Mitarbeitende, die zusätzlich zu ihrer Hauptfunktion im Unternehmen ihre Kollegen bei Compliance- und Integritätsfragen unterstützen und so die Präsenz und Visibilität des Themas Compliance an ihren jeweiligen Standorten stärken. Die Compliance-Beauftragten tauschen sich regelmäßig mit der Abteilung Legal & Compliance aus und bringen Erfahrungen und Herausforderungen der einzelnen Standorte zur Weiterentwicklung des Compliance-Programms ein.

5.6.1 Ethisches Verhalten

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, 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 und Bestechung

Wir untersagen unseren Mitarbeitenden Bestechung und Korruption. Sie dürfen Kunden, Lieferanten oder anderen Geschäftspartnern weder direkt noch indirekt Geld oder sonstige wirtschaftliche Vorteile versprechen oder gewähren, um deren Entscheidungen zu beeinflussen oder um unangemessene Vorteile zu erzielen. Dieser Grundsatz gilt auch im umgekehrten Fall: Niemand, der im Auftrag von oder für Apleona handelt, darf sich durch Annahme unlauterer wirtschaftlicher Vorteile von Geschäftspartnern korrumpieren lassen. Auch kleinere Zahlungen zur Sicherstellung oder Beschleunigung einer routinemäßigen Amtshandlung („Beschleunigungszahlungen“) sehen wir als Bestechung an. Diese sind unseren Mitarbeitenden damit untersagt.

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, sorgsamem 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 u.a. in Form eines verpflichtenden E-Learnings sensibilisieren unsere Mitarbeitenden 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. Im Jahr 2018 wurde ein neuer Compliance-Schulungsplan implementiert, der kontinuierlich weiterentwickelt wird. Wir legen unser integriertes Schulungsprogramm auf Basis eines jährlichen Planungszyklus fest. Es umfasst unter anderem die Themen Integrität (inklusive Korruptionsprävention, Wettbewerbs- und Kartellrecht, HR-Compliance sowie Geldwäscheprävention). Je nach Risiko und Zielgruppe bieten wir Präsenzs Schulungen oder auch digitale Lernmethoden wie zum Beispiel E-Learnings oder webbasierte Trainings an.

Allen Mitarbeitenden mit E-Mail-Zugang steht ein zielgruppenorientiertes E-Learning-Trainingsprogramm zur Verfügung, das aus zwei unterschiedlichen Modulen besteht. Neben einem Basistraining - E-Learning zum Compliance Regelwerk - enthält das Schulungsprogramm ebenfalls ein Antikorruptionstraining – E-Learning für Führungskräfte, Einkauf, Vertrieb und andere sensible Bereiche (sog. ABC-Training: Anti-Bribery and -Corruption Training).

Je nach Rolle und Funktion werden den Mitarbeitenden mit E-Mail-Arbeitsplatz automatisch die relevanten E-Learnings verpflichtend zugewiesen. Auf diese Weise erhält jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter genau die Schulung, die für seine Funktion relevant ist. Dies geschieht bei Einstellung, Beförderung oder Wechsel in eine Jobfunktion mit erhöhtem Risiko, sodass auch personelle Veränderungen im Zeitablauf berücksichtigt werden. Das E-Learning Trainingsangebot wird durch Präsenztrainingsmaßnahmen ergänzt, die von zentralen oder lokalen Trainingsverantwortlichen durchgeführt werden, um auch diejenigen Mitarbeitenden zu schulen, bei denen das E-Learning aus technisch-organisatorischen Gründen nicht zur Anwendung kommt.

Zudem findet einmal im Jahr ein Konzernrichtlinientag für sämtliche Führungskräfte jeweils auf Deutsch und Englisch statt. Ziel dieser Veranstaltungen ist es, den Führungskräften sowie ausgewählten Mitarbeitenden aus verschiedenen Abteilungen ein Informationsupdate zu den Konzernrichtlinien, Konzernanweisungen sowie relevanten Prozessen aus den jeweiligen Bereichen (wie z.B. Legal & Compliance, Risk Management & Assurance etc.) zu geben, insbesondere bezüglich:

- wesentlicher Änderungen bzw. Neuerungen
- vielleicht nicht neuer, aber dennoch wichtigsten Inhalten als Refresher sowie
- sonstiger wesentlicher Informationen, die aus den Bereichen an die Führungskräfte kommuniziert werden sollen.

An dieser Veranstaltung nehmen konzernweit bis zu 215 Führungskräfte teil.

In 2020 wurde vom Fachbereich Compliance ein Refresher zu den Compliance Regelwerken (E-Learning) entwickelt, der 2021 ausgerollt wird. Regulär muss der verpflichtende Refresher sodann jährlich absolviert werden.

Darüber hinaus stellen wir zielgruppenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen bereit, um unsere Compliance- und Rechtsabteilungs-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter bei rechtlichen und regulatorischen Änderungen zu unterstützen. Die Administration von E-Learnings sowie die Erfassung und Dokumentation von Präsenzs Schulungen werden durch die Personalabteilung übernommen.

Mit all diesen Trainingsmaßnahmen unterstützen wir die langfristige Verankerung von integrem und regelkonformem Verhalten im Unternehmen und geben unseren Mitarbeitenden Hilfestellungen im Umgang mit konkreten Situationen aus der Praxis und tragen dadurch auch wesentlich zur Korruptionsprävention bei.

Teil des CMS ist zudem der regelmäßige Austausch zwischen der Compliance-Organisation und der Unternehmensführung sowie den zuständigen Geschäftsführungen der Konzerngesellschaften. Der General Counsel berichtet quartalsweise direkt an den CEO der Apleona GmbH sowie an den Aufsichtsrat. Daneben tagt einmal im Quartal unter der Leitung des Fachbereichs Compliance das Apleona Compliance Bord.

Er setzt sich den ausgewählten Department Heads von Legal & Compliance, Risk Management & Assurance sowie Human Resources zusammen. In dem Compliance Bord werden Compliance-Fälle, der Umsetzungsstatus von Compliance-relevanten Themen (wie z.B. Schulungen/Risk Assessments und deren Weiterentwicklung), sowie über den Status des Hinweisgebersystems und nach Bedarf weitere Themen behandelt. An dem Compliance Bord Meeting nimmt regelmäßig der CEO der Apleona GmbH teil. Das Thema Compliance wird darüber hinaus in Geschäftsführungssitzungen sowie Aufsichtsratssitzungen regelmäßig behandelt.

Zudem hält Apleona mit Apleona Compliance Communications ein (auf Wunsch auch anonym zu nutzendes) Hinweisgebersystem bereit, welches per E-Mail Meldungen entgegennehmen kann und als zusätzlicher (anonymer) Kommunikationskanal mit der Compliance-Organisation fungiert. Damit können alle Mitarbeitenden, unsere Kunden oder Lieferanten einen mutmaßlichen oder tatsächlichen Verstoß gegen die Apleona-Richtlinien melden oder auch Compliance-relevante Fragen stellen.

Das Tool ist wie folgt erreichbar:

- **Intranet**
<https://intranet.apleona.net/standards/compliance/compliance-communications/>
- **Internet**
<https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=2BT20&language=ger>

5.8 Compliance-Überwachung und -Verbesserung

Bei Apleona wird jährlich vollständig und strukturiert eine Compliance-Risikoanalyse durchgeführt, wobei sich die risikospezifischen Aufgaben aus dem Risikomanagementprozess über verschiedene Verantwortungsbereiche verteilen. Hierzu fragt Risk Management & Assurance bei den relevanten Corporate Departments (u.a. Legal & Compliance) und Business Units die Identifikation und Bewertung sowie die Angabe der bereits initiierten Steuerungsmaßnahmen aller wesentlichen Risiken ab.

Im Jahr 2017 wurde ergänzend zur jährlichen systematischen Risikoanalyse durch Risk Management & Assurance durch den Fachbereich Compliance eine interviewbasierte Risikoanalyse durchgeführt, die zu einer Anpassung des bestehenden Compliance-Regelwerks sowie des Schulungsplans führte. 2018 wurde neben der alljährlichen Risikoanalyse durch Risk & Assurance zusätzlich durch Compliance eine Risikoanalyse zum Geldwäschegesetz durchgeführt.

2020 wurde die jährliche systematische Risikoanalyse umfassend durch den Fachbereich Compliance überarbeitet (nähere Erläuterung unter Ziffer 5.5). Ab 2021 werden Risk & Assurance und der Fachbereich Compliance gemeinsam die jährliche weiterentwickelte vertiefte und systematische Risikoanalyse durchführen, um eine lückenlose Verzahnung mit unserem Risikomanagement und internen Kontrollsystem sicherzustellen.

Weitere Einzelheiten zu unserem Risikomanagementprozess ist in der Konzernrichtlinie zum Risikomanagement näher erläutert.

Wesentliche Compliance-Kernprozesse werden zusätzlich entsprechend einer stetigen Aktualisierung unterliegenden Risikokontrollmatrix unterjährig durch die IKS-Verantwortlichen überprüft. Die aktualisierte Kontrollmatrix dient der zusätzlichen, anlassunabhängigen Kontrolle Compliance-relevanter Sachverhalte.

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.

Die Konzernrichtlinie zum Risikomanagement können Mitarbeitende über das interne Dokumentenmanagementsystem RoXtra abrufen:

- **Konzernrichtlinie zum Risikomanagement**
<https://dms-gm.apeleona.net/Roxtra/doc/showfile.aspx?FileID=8930>

5.9 Compliance in der Lieferanten- und Wertschöpfungskette

Um unsere Leistungen zu erbringen, sind wir auf die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern (Dienstleister, Lieferanten, Nachunternehmer) angewiesen. Da ein Compliance-konformes Verhalten unserer Geschäftspartner für uns eine unabdingbare Voraussetzung ist, überprüfen wir diese vor der Aufnahme einer Geschäftsbeziehung in einem risikobasierten Prozess. Maßstab für diese gezielten Überprüfungen bilden definierte Wertgrenzen des Auftragsvolumens oder die Zuordnung zu bestimmten Drittparteien-Kategorien, die in einen sogenannten Third-Party-Check (TP-Check) münden. Bei dieser Integritätsprüfung werden die Geschäftseinheiten von Apleona durch unsere Compliance-Fachabteilung in der Risikobeurteilung unterstützt. Der gesamte Prozess und dessen Dokumentation erfolgt mithilfe eines zugangsgeschützten IT-Tools (TP-Check). Screenings gegen anwendbare Sanktionslisten müssen bei allen Kreditoren und Debitoren vor einer Geschäftsaufnahme mit Hilfe des webbasierten Tools TCM (Transaction Controlling & Monitoring) erfolgen. Die Webanwendung TCM steht im Apleona-Intranet zur Verfügung. Zudem wurde mit Inkrafttreten der Konzernanweisung Sanktionslistenprüfung im September 2019 konzernweit eine automatisierte Initialprüfung sämtlicher Kreditoren und Debitoren durchgeführt. Insgesamt wurden 180.000 Debitoren und Kreditoren überprüft.

Die digitalen Tools zur Überprüfung von Geschäftspartnern können Mitarbeitende über die internen Links abrufen:

- **TCM ist erreichbar unter**
<http://dc000pca090:9100/smaragd.tcm.webclient/check>
- **TP Check ist erreichbar unter**
<http://dc000pca090.comp.ds:9400/>
(Bitte beachten: Java Runtime, Umgebung 8, ist erforderlich)

Neben der vorgenannten Überprüfung von Compliance-Aspekten und unserer Erwartung eines stets rechtskonformen Verhaltens verlangen wir von unseren Geschäftspartnern ebenfalls die Einhaltung von Mindeststandards im Bereich der Ökologie und Gesellschaft. Unsere Erwartungen haben wir transparent auf unserer Webseite sowohl in Deutsch als auch in Englisch öffentlich verfügbar gemacht. Der Verhaltenskodex für Nachunternehmer und Lieferanten beschreibt unter anderem die Verpflichtung, die zehn universellen Prinzipien der UN Global Compact-Initiative zu beachten und Mindeststandards einzuhalten. Hierzu gehört z.B. die Achtung der Menschenrechte (Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit), die Einhaltung von Mindeststandards bei den Arbeitsbedingungen, der Kampf gegen Korruption und illegale Beschäftigung sowie der bestmögliche Schutz der Umwelt. Diese Verpflichtungen sind ebenfalls auch an Subunternehmer in gleicher Weise weiterzugeben. Unsere Einkaufsbedingungen geben in § 20 vor, dass dieser Verhaltenskodex grundsätzlich Bestandteil unserer Lieferantenverträge ist.

Alle Informationen für Dienstleister, Lieferanten und Nachunternehmer haben wir auf unserer Website im Internet zum Download zur Verfügung gestellt:

Deutsch: <https://www.apeleona.com/ueber-apeleona/dienstleister-lieferanten-und-nachunternehmer/>
Englisch: <https://www.apeleona.com/en/about-apeleona/information-for-service-providers-suppliers-and-sub-contractors/>

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 in den Bereichen

- Beratung, Bestandsaufnahme, Analyse und Bewertung
- Betrieb, Überwachung und Dokumentation
- Einkauf und Finanzierung sowie
- Innovationen.

Einen Überblick unserer einzelnen Nachhaltigkeits-Dienstleistungen haben wir auf unserer Website dargestellt:

- Deutsch: <https://www.apleona.com/ueber-apleona/nachhaltige-dienstleistungen/>
- Englisch: <https://www.apleona.com/en/about-apleona/sustainable-services/>

Zur fachlichen Unterstützung bei Planung, Implementierung und Ausführung haben wir unser Know-how in einem spezialisierten Center of Competence (CoC) im Bereich Energie und Nachhaltigkeit gebündelt, damit Kunden und eigene Mitarbeitende bestmöglich von unseren jahrelangen Erfahrungen erfolgreich umgesetzter Projekte profitieren können. Durch Newsletter informiert unser CoC z. B. Kunden und Mitarbeiter über aktuelle gesetzliche Änderungen in den vorgenannten Themenfeldern.

Wir verstehen uns als kundenorientierten Berater, Sparringspartner und zuverlässiger Dienstleister für unsere Kunden, die ihre Immobilien bzw. technischen Anlagen auf ein nachhaltiges Bewirtschaftungsmodell umzustellen und Mehrwerte schaffen wollen. Im Ergebnis unterstützen unsere Dienstleistungen die Nachhaltigkeit von Immobilien mit positiven Effekten für Umwelt und Gesellschaft sowie den Weg zu einem nahezu CO₂-neutralen Immobilienbestand in Europa bis zum Jahr 2050.

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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende werden zu einem wertvollen Baustein für den Geschäftserfolg.

6.4 Transparenz

Die Veröffentlichung unserer Konzerngrundsätze zur gesellschaftlichen Verantwortung sowie unser jährlicher Statusbericht zur Nachhaltigkeit auf unserer Website soll auch Geschäftspartnern und sonstigen externen Anspruchs- und Interessensgruppen in die Lage versetzen, sich über unsere Aktivitäten bei der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung in komprimierter und verständlicher Form zu informieren:

- Deutsch: <http://www.apeleona.com/ueber-apeleona/verantwortung/>
- Englisch: <http://www.apeleona.com/en/about-apeleona/responsibility/>

6.5 Business Continuity Plan

Mit Beginn der Covid-19-Pandemie im März 2020 in Europa hat sich gezeigt, dass die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs unter den Bedingungen von zeitnah angeordneten, staatlichen Infektionsschutzmaßnahmen organisatorische Herausforderungen mit sich brachte. Apleona hat aufgrund dieser Erfahrungen seine Notfallpläne überprüft, um auch den neuen Risiken bestmöglich zu begegnen und unsere Leistungsfähigkeit gegenüber unseren Kunden jederzeit aufrecht erhalten zu können. Die nachfolgenden Maßnahmen zum Schutz des Unternehmens sind hier nur als Themengruppen dargestellt und werden in unserem jährlichen Statusbericht zur Nachhaltigkeit näher beschrieben:

- Notfall-Organisation
- Notfall-Kommunikation
- Gesundheitsschutz für Mitarbeiter
- Sicherstellung der kritischen Geschäftsprozesse

Die Business Continuity Pläne aller Apleona-Einheiten werden in Verantwortung der jeweiligen Geschäftsführungen jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst.

7. Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft

7.1 Attraktiver Arbeitgeber

Apleona leistet einen wesentlichen gesellschaftlichen Beitrag als attraktiver Arbeitgeber durch seine Präsenz in ca. 30 Ländern mit über 20.000 Mitarbeitenden. Apleona sorgt aufgrund seiner dezentralen Struktur für regionale Beschäftigung und trägt hierdurch zur Stärkung der regionalen Wirtschaftskraft sowie zu einer positiven regionalen Entwicklung bei. Durch die Vergabe von Dienstleistungen an externe Unternehmen sowie den Einkauf von Produkten wird die regionale Wirtschaft zusätzlich gestärkt.

7.2 Engagement in immobilienwirtschaftlichen Verbänden, Gremien und 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, praxisrelevante 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 (Stand: Dezember 2020):

- Zentraler Immobilien Ausschuss e.V. (ZIA)
- German Facility Management Association (GEFMA)
- International Facility Management Association (IFMA)
- Royal Institution of Chartered Surveyors (RICS)
- Urban Land Institute (ULI)
- European Association for Investors in Non-Listed Real Estate Vehicles (INREV)
- Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e.V. (ICG)
- UN Global Compact (UNGC)
- Deutsche Unternehmensinitiative Energieeffizienz e.V. (DENEFF)
- Verband für Wärmelieferung e.V. (VfW)
- Forum Contracting e.V.
- Fachvereinigung Krankenhaustechnik e.V. (FKT)
- Club der Gesundheitswirtschaft (cdgw)
- Gesamtverband Gebäudetechnik e.V. (VGT)
- Bundesindustrieverband Technische Gebäudeausrüstung e.V. (BTGA)
- Güte- und Überwachungsgemeinschaft Technische Gebäudeausrüstung e.V. (GTGA)
- Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V., Bundesfachabteilung Ausbau und Trockenbau

Eine aktuelle Liste haben wir auf unserer Website veröffentlicht:

- Deutsch: <http://www.apleona.com/ueber-apeleona/verantwortung/>
- Englisch: <http://www.apleona.com/en/about-apeleona/responsibility/>

7.3 Gesellschaftliches Engagement

Unsere Mitarbeitenden 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:

https://www.zia-deutschland.de/fileadmin/Redaktion/Meta_Service/PDF/Verantwortung_uebernehmen_Praxisleitfaden_CSR.pdf

8. Änderungshistorie

Datum	Version	Geänderte Inhalte
26.01.2018	1	Ersterstellung
01.03.2021	2	Vollständige Überarbeitung

9. Anhang: Glossar

Deutscher Begriff	Englischer Begriff	Bedeutung
Business Unit (BU)	Business Unit (BU)	Zur Apleona 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) definiert und bezeichnet die entsprechende Support Function.
DIN	DIN	Abkürzung für 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

Deutscher 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 Mitarbeitenden.
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.
Mitarbeitende	Employees	Personen mit Arbeitsverhältnis oder Organstellung bei (zumindest) einer Konzerngesellschaft von Apleona
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 Unternehmensführung.
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)