



ETHIKKODEX

Alfons & alfreda AG

Büroquartiersentwicklung

Unser Leitbild für verantwortungsvolle Projektentwicklung

Standards für alle direkten Zulieferer und Nachunternehmer der Alfons & Alfreda AG oder einer ihrer Objektgesellschaften

Stand: 14.02.2022



Ethikkodex – Aa

Stand 14.02.2022

Seite 2

Präambel

„Dem Wahren, Schönen, Guten für bessere Immobilien“

Das klassische Ideal aus der deutschen Romantik dient als Leitbild zu unserem Handeln. Wir müssen uns kritisch hinterfragen, was die langfristige Daseinsgrundlage des Vorhabens ist. Gebäude prägen die Gesellschaft über Generationen und ihre Nutzung prägt ihr soziales und ökologisches Umfeld. Erfolgreiche Projektentwicklung muss deshalb die Wechselwirkung der verschiedenen Einflussfaktoren kennen und verantwortlich die kurzfristigen und langfristigen Auswirkungen der Errichtung einer Immobilie auf Menschen und Ökologie bewerten, um Mehrwert für alle Beteiligten zu schaffen.

Das Wahre – das, worauf es eigentlich ankommt: Unsere Immobilien sollen einen moralisch guten Wert haben und für die Menschen im Allgemeinen sein – sozio-kulturell, städtebaulich, für alle Nutzer und Nachbarn, Investoren und Eigentümer.

Das Schöne – das Erfreuliche & Gelungene: Unsere Immobilien sollen einen ästhetischen Wert haben.

Das Gute – das Nützliche: Unsere Immobilien sollen technische sinnhaft entworfen und gut ausgeführt sein.

A. Grundsätze

In unsere Grundsätze möchten wir die fünf fundamentalen Leitsätze aus dem von der ZIA 2021 veröffentlichten „**Leitbild verantwortungsvoller Projektentwicklung**“¹ übernehmen:

a. *„Grundstücksressourcen im Interesse der Stadtgesellschaft nutzen*

Grund und Boden sind ein knappes, nicht vermehrbares Gut. Landbanking und spekulativer Grundstückshandel verteuern Kaufpreise und Mieten, ohne Mehrwert zu schaffen. Verantwortungsvolle Projektentwickler erwerben Grundstücke, um für sie Planungs- und Baurecht gemäß den Bedürfnissen des Umfeldes und des Marktes zu schaffen und um diese Baugrundstücke einer Bebauung zuzuführen.

b. *Baurecht ausüben*

Vorhandenes Baurecht wird von verantwortungsvollen Projektentwicklern in einem angemessenen Zeitraum ausgeübt. Baumaßnahmen werden wie geplant durchgeführt, um die Nutzflächen zeitnah ihrer Bestimmung zu übergeben. Dabei beanspruchen sie die begrenzten Kapazitäten der Öffentlichen Hand nicht mehr als notwendig, streben einen Interessenskonsens an und vermeiden in spekulativer Absicht herbeigeführte Verzögerungen.

c. *Das Wachstum der Metropolen qualitativ gestalten*

Wachsende Städte, ihr Umland und Regionen benötigen zukunftsweisende Konzepte für das urbane Miteinander. Verantwortungsvolle Projektentwicklung beantwortet die daraus erwachsenden Herausforderungen ganzheitlich. Sie berücksichtigt Aspekte des schonenden Flächenverbrauchs und der Nachverdichtungen ebenso wie Fragen zur Bezahlbarkeit, sozialen Infrastruktur, zur Mobilität und zur Qualität urbaner Lebensräume und vitaler Innenstädte. Dabei werden Aspekte wie Standort, Funktion, Nutzung und Gestaltung von Gebäuden zu einem funktionierenden Ganzen in Einklang gebracht. Die so entwickelten Immobilien prägen das Stadtbild moderner Metropolen.

d. *Die Initiative ergreifen – Potenziale nutzen*

Projektentwickler verfügen über die Kompetenz, Wirtschaftlichkeit und Mehrwert für die Stadt beziehungsweise die Region mit passgenauen Gestaltungs- und Umsetzungslösungen in Einklang zu bringen. Deshalb übernehmen sie proaktiv die Rolle des Initiators und Koordinators. Sie aktivieren Flächenpotenziale und werten Vorhandenes auf. Die Erfüllung von damit verbundenen Auflagen und Verpflichtungen ist für sie selbstverständlich.

¹ https://zia-deutschland.de/wp-content/uploads/2021/09/ZIA_Leitbild-fuer-verantwortungsvolle-Projektentwicklung.pdf



Ethikkodex – Aa

Stand 14.02.2022

Seite 4

e. *Die Stadtgesellschaft im Dialog in die Zukunft führen*

Verantwortungsvolle Projektentwicklung legt Wert auf den Austausch mit der Stadtgesellschaft und dient dem gesellschaftlichen Miteinander. Dazu gehört es, Wohn- und Gewerbeflächen sowie Quartiere zu schaffen, die eine ausgewogene soziale Mischung ermöglichen und dem Bedarf der Menschen entsprechen. Mit ihrem Know-how und ihren Ressourcen unterstützen verantwortungsvolle Projektentwickler die Städte und Gemeinden in ihrer städtebaulichen Entwicklung und tragen so zu einer lebenswerten Zukunft bei.“ (ZIA, 2021)

Zusammenfassend ergibt sich daraus für uns die folgende Handlungsanweisung:

Wir wollen bei jeder Projektentwicklung neue Lebensräume schaffen und dabei den Wert für Gesellschaft, Umwelt und Unternehmen maximieren. Dies möchten wir insbesondere durch die gemeinsame Betrachtung mit allen Stakeholdern der kurz- und langfristigen Auswirkungen erreichen. Unsere Vorhaben sollen dem Wahren, Guten und Schönen dienen.

B. Werte

Kollegialer Umgang, wertebasierter Zusammenhalt und individuelle Wertschätzung bilden die Grundlage der alltäglichen Zusammenarbeit. Als moderner Arbeitgeber stellen wir einen moralischen Anspruch an unsere Arbeit. Wir unterstützen uns gegenseitig und fördern die persönliche Weiterentwicklung unseres Teams. Diese Werte-Charta dient dazu, unserem gemeinsamen Wirken einen Rahmen zu geben.

Die Alfons & alfreda setzt die **individuelle Verantwortung der einzelnen Mitarbeiter** in das Zentrum seiner Unternehmenskultur. An jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter wird der Anspruch gestellt eigenverantwortlich, respektvoll und transparent zu handeln und gleichzeitig wird ihr/ihm das dafür nötige Vertrauen entgegengebracht. Dies äußert sich insbesondere in einem modernen Verständnis des Arbeitens mit flexiblen, vertrauensbasierten Arbeitszeiten, mobilem Arbeiten und auf individuelle Bedürfnisse zugeschnittene Anstellungsverhältnisse.

C. Compliance

- a. Als Unternehmen verpflichten wir uns,
 - i. jeglicher Art der Korruption, Schmiergeldzahlungen und wettbewerbswidriger Praktiken zu verbieten.
 - ii. klare Regeln für Insidergeschäfte festzulegen und definieren (potenzielle) Interessenkonflikte sowie Verfahren zu deren Behandlung klar.
 - iii. klare und detaillierte Regeln in Bezug auf Geschenke, Gefälligkeiten und Bewirtung aufzustellen. Sie beinhalten moderate Höchstbeträge.
 - iv. genaue, gültige, zuverlässige, aktuelle, relevante und vollständige Finanzinformationen zu veröffentlichen.
- b. Um das Bewusstsein für unsere Geschäftsethik zu stärken
 - i. müssen Mitarbeiter schriftlich bestätigen, dass sie den Kodex gelesen und verstanden haben.
 - ii. werden Compliance-Schulungen zu (fast) allen relevanten Aspekten der Geschäftsethik im Unternehmen angeboten.
- c. Um Compliance sicherzustellen,
 - i. werden intern die Prozesse bewertet und gegebenenfalls durch Dritte Compliance-Audits durchgeführt. Zur Due-Diligence-Prüfung gehören regelmäßige Screenings, Risikobewertungen, Compliance-Health-Checks und die Identifizierung von Warnsignalen, strukturierten Genehmigungsprozessen und Dokumentation.
 - ii. werden internen Verfahren zur Sicherstellung der Einhaltung dieser Richtlinien offengelegt (z. B. Aufnahme in Finanzierungsverträge, Einbeziehung von sozialen und ökologischen Risikobewertungen in Finanzierungsentscheidungen, Überwachung von Risiken und Auswirkungen finanzieller Aktivitäten, ...).
 - iii. wird transparent über Kunden und Projekte Bericht erstattet, die in der Finanzierung von Projekten involviert sind (Name, Branche, Standort, Risikokategorie der finanzierten Aktivität, ...).
 - iv. wird transparent über Finanzierungsvolumen in verschiedenen Sektoren und Standorten Bericht erstattet.
 - v. gibt es interne Strukturen zur Überwachung und Sicherstellung der nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens und der Projekte. Das Projekthandbuch wird dazu Strukturen vorgeben, die insbesondere durch die ESG Task Force kontinuierlich verbessert werden.



D. Zulieferer-Standard

- a. Als Unternehmen verpflichten wir uns selbst und unsere Zulieferer zu den folgenden Standards, oder stellen sicher, dass diese eingehalten werden:
 - i. Verbot von Kinderarbeit: ILO Minimum Age Convention
 - ii. Verbot von Zwangsarbeit: ILO Forced Labour Convention (No. 29) and the Abolition of Forced Labour Convention (No. 105).
 - iii. Verbot von Diskrimination, basierend aufgrund von Alter, Geschlecht, Ethnie und Art der Anstellung.
 - iv. Verbot von Belästigung und missbräuchlichem Verhalten.
 - v. Arbeitszeitlimits nach international anerkannten Mindeststandards von 48 regulären Arbeitsstunden pro Woche, einer Ruhezeit von mindestens 24 Stunden alle sieben Tage und maximal 12 Stunden freiwilliger Überstunden pro Woche umfasst.
 - vi. Vereinigungsfreiheit: Mitarbeiter haben das Recht sich in Gewerkschaften zu organisieren
 - vii. Mitarbeiter werden, wenn möglich, flexible Arbeitsmöglichkeiten angeboten (z. B. Telearbeit, Möglichkeiten der Elternzeit, Unterstützung bei der Kinder- und Pflegebedürftigkeit, etc.)
- b. Als Unternehmen verpflichten wir uns, Standards hinsichtlich Löhne, Gesundheits- und Arbeitsschutz für unsere Zulieferer und Nachunternehmer festzulegen und diese auch transparent offenzulegen. Zudem muss zu dem Verhältnis von unbefristet beschäftigten zu befristet beschäftigten Mitarbeitern transparent berichtet werden. Dies gilt für die direkt beschäftigten Mitarbeitern, als auch für die Mitarbeiter von externen Auftragnehmern und Nachunternehmen.
- c. Die Zulieferstandards aus (a) und (b) müssen von den Zulieferern und Nachunternehmern unterschrieben werden.
- d. Der Zulieferstandard verpflichtet auch die Zulieferer und Nachunternehmen diese Standards an deren Zulieferer und Nachunternehmen weiterzugeben.
- e. Als Unternehmen verpflichten wir uns in begründeten Verdachtsfällen betroffene Zulieferer mit einem Compliance-Audit durch Dritte zu überprüfen.

E. Diversität

Als Unternehmen verstehen wir Diversität im Sinne der „Charta der Vielfalt“. Alle Beschäftigten sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Deshalb nehmen wir den von der ZIA veröffentlichten Kodex der Immobilienwirtschaft zu dem Thema Diversität² in unseren Ethikkodex mit auf:

- a. *„Wir sind uns der hohen Bedeutung der Vielfalt als Thema in der Immobilienwirtschaft bewusst und nehmen die damit verbundene gesellschaftliche Verantwortung an.*
- b. *Diversity im Sinne der Definition der „Charta der Vielfalt“ ist Bestandteil der Wertesysteme, Strategien und Strukturen unserer Unternehmen.*
- c. *Wir dulden kein diskriminierendes Verhalten.*
- d. *Gelebte Diversity in den Unternehmen eröffnet – aufgrund der Vielfalt der Beschäftigten mit ihrer unterschiedlichen Herkunft, ihren Fähigkeiten und Talenten – Chancen und Möglichkeiten für innovative und kreative unternehmerische Lösungen und ist unverzichtbarer Bestandteil einer werteorientierten Unternehmensführung.*
- e. *Wir pflegen eine Organisationskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Führungskräfte wie auch Beschäftigte diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften eine besondere Verpflichtung zu.*
- f. *Wir wollen unsere Beschäftigten über Diversity informieren und sie bei der Umsetzung einbeziehen, vor allem im Zuge der Einarbeitung im Unternehmen. Das Diversity-Training umfasst die Sensibilisierung für Fragen im Zusammenhang mit Vielfalt und die Entwicklung von Diversity Management-Fähigkeiten.*
- g. *Wir entwickeln Maßnahmen für ein nachhaltiges Diversity-Management. Wir wollen bei der Umsetzung dieser Maßnahmen über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus kontinuierliche Verbesserungen erreichen und damit Vorbild sein.*
- h. *Wir verfolgen das Ziel, entsprechende Branchenstandards zu etablieren, weiterzuentwickeln und uns daran messen zu lassen. Wir wollen über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung in regelmäßigen Abständen öffentlich Auskunft geben.*
- i. *Wir fördern und sichern Chancengleichheit und Vielfalt – speziell auch in den Führungsgremien der Immobilienbranche.*
- j. *In unserer Öffentlichkeitsarbeit kommunizieren wir transparent und umfassend die Bedeutung und die Umsetzung des Themas Diversity in unseren Unternehmen.“ (ZIA, 2021)*

² https://zia-deutschland.de/wp-content/uploads/2021/04/zia_diversitykodex1.pdf