

## Fortschrittsbericht 2018

### zu den zehn universellen Prinzipien des UN Global Compact (Communication on Progress)

#### Kurzbeschreibung

Apleona GmbH ist am 11.09.2017 dem UN Global Compact (UNGC) beigetreten und veröffentlicht hiermit seinen ersten Fortschrittsbericht auf dem Level „GC Active“ zum 11.12.2018.

Der Fortschrittsbericht gibt einen Überblick über den aktuellen Stand der Aktivitäten und Ziele des Konzerns im Hinblick auf die zehn universellen Prinzipien des UNGC sowie den ausgewählten Sustainable Development Goals (SDG) des UNGC.

Dieser Fortschrittsbericht ist Teil einer gesamtheitlichen Berichterstattung zu wesentlichen Themen der Nachhaltigkeit (Ökonomie, Ökologie, Soziales). Apleona hat seine Ziele und Aktivitäten zur Nachhaltigkeit in den Konzerngrundsätzen zur gesellschaftlichen Verantwortung (Stand: Februar 2018) sowie im Statusbericht zur Nachhaltigkeit (Stand: Dezember 2018) veröffentlicht. Beide vorgenannten Dokumente sind auf der Website von Apleona als Download verfügbar.

---

#### 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

<b>Erklärung der Unternehmensleitung .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Einleitung.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Menschenrechte.....</b>	<b>6</b>
<b>3. Arbeitsnormen.....</b>	<b>6</b>
3.1 Beschäftigungsbedingungen.....	6
3.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz .....	7
3.3 Attraktiver Arbeitsplatz / Wellbeing .....	7
3.4 Vereinigungsfreiheit und Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen .....	8
3.5 Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit sowie Abschaffung der Kinderarbeit .....	9
3.6 Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung.....	9
<b>4. Umweltschutz.....</b>	<b>10</b>
4.1 Ressourcenschonung und Klimaschutz bei der Immobiliennutzung .....	10
4.2 Ressourcenschonung und Klimaschutz beim Fuhrpark.....	11
4.3 Ressourcenschonung und Klimaschutz bei Dienstreisen .....	11
4.4 Förderung umweltfreundlicher Technologien und eines nachhaltigen Gebäudebetriebs.....	12
4.5 Umweltmanagement .....	13
<b>5. Korruptionsbekämpfung .....</b>	<b>13</b>
<b>6. Änderungshistorie .....</b>	<b>14</b>
Anlage: Systematik der gesellschaftlichen Verantwortung.....	15

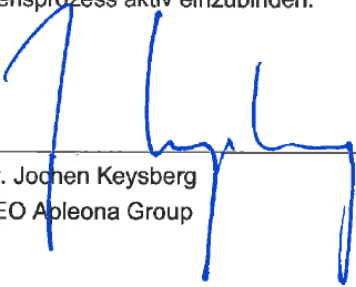
## Erklärung der Unternehmensleitung

Im ersten Jahr unserer aktiven Unterstützung des United Nations Global Compact (UNGC) haben wir uns intensiv und detailliert mit den 10 Prinzipien des UNGC beschäftigt und diese in unsere konzernweite Systematik zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung integriert (siehe Anlage zu diesem Dokument).

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. Bei der Wahrnehmung unserer gesellschaftlichen Verantwortung orientieren wir uns an den drei Säulen der Nachhaltigkeit (Ökonomie, Ökologie, Soziales).

Wir werden die 10 Prinzipien des UNGC auch weiterhin im Rahmen unseres Einflussbereiches fördern und aktiv umzusetzen. Der vorliegende Fortschrittsbericht 2018 beschreibt unsere konkreten Strategien und Ziele sowie Umsetzungsmaßnahmen und Ergebnisse.

Nach wie vor unterstützt Apleona den UNGC aus tiefer Überzeugung und wird auch in den nächsten Jahren weiter verstärkt und kontinuierlich daran arbeiten, die Ziele des Paktes zu fördern und diese in den täglichen Unternehmensprozess aktiv einzubinden.




---

Dr. Jochen Keysberg  
CEO Apleona Group




---

Erika Tertilt  
CFO Apleona Group

## 1. Einleitung

Apleona gehört mit über 20.000 Mitarbeitern und einem Jahresumsatz von ca. 2 Mrd. € in Europa zu den größten Immobiliendienstleistern. Unsere Dienstleistungen unterstützen unsere Kunden dabei, den Betrieb von Immobilien, Anlagen und Produktionsprozessen möglichst ressourcen- und kosteneffizient zu gestalten. Aber auch die Bewirtschaftung unserer selbst genutzten Immobilien sowie unsere notwendige Mobilität zur Betreuung unserer Kunden vor Ort wird durch uns möglichst effizient erbracht. Hierbei haben wir das Ziel, die eingesetzten Ressourcen stetig zu reduzieren, um ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Vorteile für uns als auch für unsere Kunden zu generieren.

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. Bei der Wahrnehmung unserer gesellschaftlichen Verantwortung orientieren wir uns an den drei Säulen der Nachhaltigkeit. Die nachfolgende Graphik gibt einen Überblick über die Systematik des Wertesystems, dessen Einzelaspekte ebenfalls durch

- die sieben Kernthemen zur gesellschaftlichen Verantwortung gemäß DIN ISO 26000 sowie
- die zehn universellen Prinzipien einer verantwortungsvollen Unternehmensführung gemäß UN Global Compact

beschrieben werden (siehe Abbildung 1):

Gesellschaftliche Verantwortung (Corporate Social Responsibility [CSR])							
Nachhaltige und wertorientierte Unternehmensführung (Corporate Sustainability Leadership)							
Ökonomische Nachhaltigkeit		Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Nachhaltigkeit				
Corporate Governance	Ökonomie	Ökologie	Sozio-kulturell	Corporate Citizenship			
Compliance / Korruptionsbekämpfung	Marktchancen (auch durch Nachhaltigkeit)	Ressourcen- / Materialeffizienz	Diversität / Vielfaltmanagement	Unternehmensspenden			
Führungskultur / Unternehmensethik	Ertragsoptimierung / Kosteneffizienz	Klimaschutz (Energiemanagement ISO 50001, ISO-Reduktion)	Gesundheit & Sicherheit am Arbeitsplatz	Unternehmenssponsoring			
Transparenz / Reporting	Risikomanagement	Kreislaufwirtschaft (Verwertung, Beseitigung)	Mitarbeiterorientierung / Weiterbildung	Unternehmensstiftungen			
Managementsysteme (ISO 9001)	Wertschöpfungs- / Lieferkettenmanagement	Freiwillige Zertifizierungen (DIN6, BREEM, GEPMA 100, ISO 14001)	Arbeitsplatzsicherheit / Work-Life-Balance	Gemeinnütziges Engagement			
DIN ISO 26000	1. Organisation 5. Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken (Compliance) 9. Korruptionsvermeidung		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			
DIN Deutscher Nachhaltigkeitskodex	Strategie 1. Strategische Analysen und Maßnahmen 2. Wesentlichkeit 3. Ziele 4. Teile 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- / Richtlinien-konformes Verhalten	Umweltbelange 11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen 12. Ressourcenmanagement 13. Klimarelevante Emissionen	Arbeitnehmerbelange 14. Arbeitnehmerrechte 15. Chancengerechtigkeit 16. Qualifizierung	Menschenrechte 17. Menschenrechte	Gesellschaft 18. Gemeinwesen

Abb. 1: Systematik der gesellschaftlichen Verantwortung

Apleona hat im Dezember 2018 einen Statusbericht zur Nachhaltigkeit erstellt, um unsere Ziele, Aktivitäten und den aktuellen Status zu wichtigen ökonomischen, ökologischen und soziokulturellen Aspekten (im Folgenden: Nachhaltigkeitsaspekte) transparent darstellen. 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 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 soll jährlich erfolgen und wird auf unserer Website veröffentlicht.

Die Apleona Group konzentriert sich bei der Unterstützung der Sustainable Development Goals (SDG) des UN Global Compact auf die Ziele,

- die zu unseren Kernkompetenzen gehören,
- die wir selbst maßgeblich beeinflussen können und
- die eine große nachhaltige Wirkung entfalten (Ökonomie, Ökologie, Soziales).

Wir verfolgen aus dem Katalog der insgesamt 17 Sustainable Development Goals (SDG) die folgenden beiden Ziele:

- Ziel 3: Gesundheit und Wohlergehen (Goal 3: Good Health and Wellbeing)
- Ziel 13: Maßnahmen zum Klimaschutz (Goal 13: Climate Action)

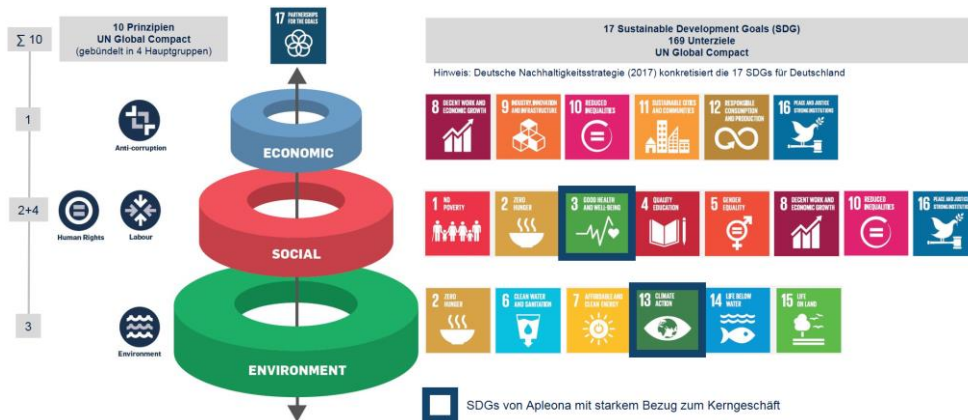


Abb. 2: 17 Sustainable Development Goals des UN Global Compact

Die einzelnen Maßnahmen werden in den nachfolgenden Kapiteln

- 3. Arbeitsnormen und
- 4. Umweltschutz



näher beschrieben und sind zur besseren Sichtbarkeit mit den vorstehend abgebildeten Icons markiert.

## 2. Menschenrechte

### 2.1 Bewertung, Strategien und Ziele

Apleona gewährleistet in seinem Einflussbereich die Achtung von Menschenrechten. Dies haben wir in unseren Konzerngrundsätzen zur gesellschaftlichen Verantwortung unter Punkt 2. dokumentiert. Apleona erbringt seine Dienstleistungen überwiegend in Europa, wo die Risiken von Menschenrechtsverletzungen im Rahmen unserer Geschäftsprozesse als relativ gering einzuschätzen sind. Mögliche Risiken ergeben sich lediglich beim Einkauf von Waren, die außerhalb von Europa produziert werden oder durch den Einsatz von Subunternehmern. Unsere Verpflichtung zum Schutz der Menschenrechte geben wir grundsätzlich an Lieferanten, Dienstleister und Nachunternehmer in der Liefer- bzw. Wertschöpfungskette durch Unterzeichnung eines „Verhaltenskodex für Nachunternehmer und Lieferanten“ weiter. 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.

### 2.2 Umsetzung

Über unser Meldesystem Apleona Compliance Communications können Verstöße gegen die Menschenrechte auf Wunsch auch anonym gemeldet werden. Zudem werden wir bis zum 2. Quartal 2019 unser Warengruppenmanagement optimieren, sodass wir auch detailliertere Informationen über die gelieferten Waren erhalten. Hierdurch könnten wir z. B. Produktgruppen identifizieren, die außerhalb Europas produziert werden und dessen Lieferketten von uns dann einer kritischen Überprüfung im Rahmen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht unterzogen werden können.

### 2.3 Messung der Ergebnisse

Gemeldeten Verdachtsfällen über Menschenrechtsverletzungen würden wir umgehend nachgehen. Entsprechende Verdachtsfälle sind uns in der Vergangenheit jedoch nicht zur Kenntnis gelangt. Eine Messung über besondere Key Performance Indicators (KPIs) ist daher nicht vorgesehen.

## 3. Arbeitsnormen

### 3.1 Beschäftigungsbedingungen

#### 3.1.1 Bewertung, Strategien und Ziele

Apleona gewährleistet für seine Mitarbeiter Beschäftigungsbedingungen, die ausnahmslos den gesetzlichen Bestimmungen in den jeweiligen Ländern entsprechen. Dies bezieht sich u.a. auf die Ausstattung des Arbeitsplatzes, die täglichen Arbeits- und Pausenzeiten, Urlaub sowie die Höhe der Vergütung. Die Ausbeutung von Menschen durch illegale oder unlautere Beschäftigungsbedingungen sind mit unseren ethischen Werten unvereinbar. Apleona erbringt seine Dienstleistungen überwiegend in Europa, wo die Risiken illegaler oder unlauterer Beschäftigungsbedingungen an unseren Standorten als relativ gering einzuschätzen sind. Mögliche Risiken ergeben sich lediglich bei Lieferanten, die ihre Waren außerhalb von Europa produzieren oder durch den Einsatz von Subunternehmern. Unsere Verpflichtung zur Einhaltung ordnungsgemäßer Beschäftigungsbedingungen geben wir grundsätzlich an Lieferanten, Dienstleister und Nachunternehmern in der Liefer- bzw. Wertschöpfungskette durch Unterzeichnung eines „Verhaltenskodex für Nachunternehmer und Lieferanten“ weiter. 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.

### 3.1.2 Umsetzung

Über unser Meldesystem Apleona Compliance Communications können Verdachtsfälle illegaler oder unlauterer Beschäftigungsbedingungen auf Wunsch auch anonym gemeldet werden.

### 3.1.3 Messung und Ergebnisse

Gemeldeten Verdachtsfällen über illegale oder unlautere Beschäftigungsbedingungen gehen wir umgehend nach. Gravierende Verstöße wurden bislang jedoch nicht festgestellt. Eine Messung über besondere Key Performance Indicators (KPIs) ist daher nicht vorgesehen.

## 3.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz



### 3.2.1 Bewertung, Strategien und Ziele

Apleona gewährleistet in seinem Einflussbereich ein Höchstmaß an Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Dies haben wir in unseren Konzerngrundsätzen zur gesellschaftlichen Verantwortung unter Punkt 3.1 und 3.2 dokumentiert. Die Gesundheit unserer Mitarbeiter und die Vermeidung arbeitsbedingter Verletzungen und Unfälle hat für uns höchste Priorität. Wir schaffen Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit erhalten und schützen. Bei all unseren Leistungen ist es für uns selbstverständlich, Gefährdungen für Mensch und Umwelt zu identifizieren und so wesentliche Risiken zu bewerten und zu vermeiden. Arbeitssicherheit ist Führungsaufgabe. Unsere Führungskräfte sind Vorbilder, motivieren ihre Mitarbeiter zu sicherheitsgerechtem Verhalten und schaffen sicherheitsgerechte Arbeitsbedingungen und sorgen für die konsequente Umsetzung.

### 3.2.2 Umsetzung

Wir fördern das Bewusstsein unserer Mitarbeiter zu sicherem Verhalten, indem wir regelmäßig Schulungen durchführen und unsere Mitarbeiter professionell unterstützen. Das Controlling von Arbeitsschutz durch Audits, Begehungen, Kennzahlenanalysen und Berichtswesen ist wesentlicher Faktor zur Weiterentwicklung unserer Organisation und Prozesse. Als Serviceunternehmen sind wir verpflichtet, die Arbeitssicherheitsstandards unserer Kunden zu erfüllen und sie fachkompetent zu beraten. Dieser Grundsatz gilt auch für alle Nachunternehmerleistungen. Wir bieten und nutzen Möglichkeiten zur passiven und aktiven Gesundheitsvorsorge und zur Gesundheitserhaltung. Wir fördern das Bewusstsein unserer Mitarbeiter zu gesundheitsbewusstem Verhalten, indem wir Schulungen, Workshops und Gesundheitstage durchführen. Gesundheitschecks, arbeitsmedizinische Vorsorge, individuelle betriebsärztliche Beratung und Hygiene sind wesentliche Bestandteile unseres Gesundheitsmanagements.

### 3.2.3 Messung und Ergebnisse

Wir überwachen den Erfolg unserer Arbeitsschutzziele durch detaillierte Maßnahmenpläne zu Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (HSE-Pläne) und die regelmäßige Messung von Kennzahlen, wie z.B. LTIF (Lost Time Injury Frequency), ASR (Accident Severity Rate) und LTCR (Lost Time Case Ratio).

## 3.3 Attraktiver Arbeitsplatz / Wellbeing



### 3.3.1 Bewertung, Strategien und Ziele

Wir bieten unseren Mitarbeitern eine Umgebung und Kultur, in der sie ihre Kompetenzen, Fähigkeiten und innovativen Ideen einsetzen und individuell weiterentwickeln können und sich wohlfühlen. Apleona fördert seine Mitarbeiter sowohl auf beruflicher als auch auf privater Ebene.

### 3.3.2 Umsetzung

Wir haben u.a. die folgenden Maßnahmen umgesetzt:

- Vielzahl an internen und externen Weiterbildungsangeboten
- Attraktive Sozialleistungen (Direktversicherung bei zwei Rahmenvertragspartnern über Entgeltumwandlung und Berufsunfähigkeitsversicherung mit jeweils verbesserten Konditionen im Gruppenvertrag)
- Apleona Corporate Benefits (Einkaufsportale für rabattierte Konsumgüter und Dienstleistungen)
- Informationsveranstaltungen zu Arbeitsschutz, Gesundheit und Fitness (z.B. Gesundheitstage)
- Sonderkonditionen in Fitnessstudio-Ketten (auch für Ehe- oder Lebenspartner)

### 3.3.3 Messung und Ergebnisse

Eine Messung über besondere Key Performance Indicators (KPIs) ist derzeit nicht vorgesehen.

## 3.4 Vereinigungsfreiheit und Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen

### 3.4.1 Bewertung, Strategien und Ziele

Apleona gewährleistet in seinem Einflussbereich die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen. Bei Apleona existiert eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsführung und dem Konzernbetriebsrat. Apleona gewährleistet in seinen Gesellschaften die Bildung von Betriebsräten und das Recht auf Kollektivverhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Apleona erbringt seine Dienstleistungen überwiegend in Europa, wo die Risiken zur Beschneidung der vorgenannten Rechte an unseren Standorten als relativ gering einzuschätzen sind. Mögliche Risiken ergeben sich lediglich bei Lieferanten, die ihre Waren außerhalb von Europa produzieren oder durch den Einsatz von Subunternehmern. Unsere Verpflichtung zum Schutz der vorgenannten Rechte geben wir grundsätzlich an Lieferanten, Dienstleister und Nachunternehmer in der Liefer- bzw. Wertschöpfungskette durch Unterzeichnung eines „Verhaltenskodex für Nachunternehmer und Lieferanten“ weiter. 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.

### 3.4.2 Umsetzung

Über unser Meldesystem Apleona Compliance Communications können Verstöße gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen auf Wunsch auch anonym gemeldet werden.

### 3.4.3 Messung und Ergebnisse

Gemeldeten Verdachtsfällen über Verstöße gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen würden wir umgehend nachgehen. Entsprechende Verdachtsfälle sind uns in der Vergangenheit jedoch nicht zur Kenntnis gelangt. Eine Messung über besondere Key Performance Indicators (KPIs) ist daher nicht vorgesehen.



### 3.5 Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit sowie Abschaffung der Kinderarbeit

#### 3.5.1 Bewertung, Strategien und Ziele

Apleona gewährleistet in seinem Einflussbereich, dass jegliche Formen von Zwangsarbeit oder Kinderarbeit aktiv bekämpft werden. Dies haben wir in unseren Konzerngrundsätzen zur gesellschaftlichen Verantwortung unter Punkt 3.6. dokumentiert. Apleona erbringt seine Dienstleistungen überwiegend in Europa, wo die Risiken von Zwangs- oder Kinderarbeit im Rahmen unserer Geschäftsprozesse als relativ gering einzuschätzen sind. Mögliche Risiken ergeben sich lediglich beim Einkauf von Waren, die außerhalb von Europa produziert werden oder durch den Einsatz von Subunternehmern. Unsere Verpflichtung zum Kampf gegen Zwangs- und Kinderarbeit geben wir grundsätzlich an Lieferanten, Dienstleister und Nachunternehmer in der Liefer- bzw. Wertschöpfungskette durch Unterzeichnung eines „Verhaltenskodex für Nachunternehmer und Lieferanten“ weiter. 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.

#### 3.2.2 Umsetzung

Über unser Meldesystem Apleona Compliance Communications können Verdachtsfälle von Zwangs- oder Kinderarbeit auf Wunsch auch anonym gemeldet werden. Zudem werden wir bis zum 2. Quartal 2019 unser Warengruppenmanagement optimieren, sodass wir auch detailliertere Informationen über die gelieferten Waren erhalten. Hierdurch könnten wir z. B. Produktgruppen identifizieren, die außerhalb Europas produziert werden und dessen Lieferketten von uns dann einer kritischen Überprüfung im Rahmen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht unterzogen werden können.

#### 3.2.3 Messung der Ergebnisse

Gemeldeten Verdachtsfällen über Zwangs- oder Kinderarbeit würden wir umgehend nachgehen. Entsprechende Verdachtsfälle sind uns in der Vergangenheit jedoch nicht zur Kenntnis gelangt. Eine Messung über besondere Key Performance Indicators (KPIs) ist daher nicht vorgesehen.

### 3.6 Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung

#### 3.6.1 Bewertung, Strategien und Ziele

Apleona gewährleistet in seinem Einflussbereich einen diskriminierungsfreien Umgang miteinander. Dies haben wir in unseren Konzerngrundsätzen zur gesellschaftlichen Verantwortung unter Punkt 3.3 dokumentiert. 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. Apleona erbringt seine Dienstleistungen überwiegend in Europa, wo die Risiken von Diskriminierungen sowohl im Rahmen unserer Einstellungsprozesse als auch während bestehender Beschäftigungsverhältnisse als relativ gering einzuschätzen sind. Mögliche Risiken ergeben sich lediglich bei unseren Lieferanten, die ihre Waren außerhalb von Europa produzieren oder durch den Einsatz von Subunternehmern. Unsere Verpflichtung zum Kampf gegen Diskriminierung geben wir grundsätzlich an Lieferanten, Dienstleister und Nachunternehmer in der Liefer- bzw. Wertschöpfungskette durch Unterzeichnung eines „Verhaltenskodex für Nachunternehmer und Lieferanten“ weiter. 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.

### 3.6.2 Umsetzung

Über unser Meldesystem Apleona Compliance Communications können Verdachtsfälle von Diskriminierung auf Wunsch auch anonym gemeldet werden.

### 3.6.3 Messung der Ergebnisse

Gemeldeten Verdachtsfällen von Diskriminierung gehen wir umgehend nach. Gravierende Verstöße wurden bislang jedoch nicht festgestellt. Eine Messung über besondere Key Performance Indicators (KPIs) ist daher nicht vorgesehen.

## 4. Umweltschutz

### 4.1 Ressourcenschonung und Klimaschutz bei der Immobiliennutzung



#### 4.1.1 Bewertung, Strategien und Ziele

Als Immobiliendienstleister sind wir uns bewusst, dass Immobilien über den gesamten Lebenszyklus Umweltwirkungen entfalten. Wesentliche Umweltwirkungen ergeben sich aus dem CO<sub>2</sub>-Ausstoß durch fossile Energieträger, die bei der Erzeugung von Wärme und Strom während der Betriebsphase entstehen (Klimawandel). Aber auch beim Neubau und Umbau werden Ressourcen in Form von Baustoffen, Flächen und Energie verbraucht und zu entsorgendes Material fällt an, womit Einflüsse auf die Umwelt verbunden sind. Bei der Ausübung unserer geschäftlichen Tätigkeit können wir in unserem Verantwortungsbereich die CO<sub>2</sub>-Emissionen reduzieren, in dem wir unsere selbst genutzten Immobilien flächen- und energieeffizient nutzen. Für die Steuerung, Überwachung und Optimierung der Immobiliennutzung ist das sogenannte Corporate Real Estate Management (CREM) zuständig. Zu den Aufgaben gehören insbesondere die regelmäßige Erfassung von Ressourcenverbräuchen für Strom und Wärme zur Ermittlung der verursachten Treibhausgas-Emissionen sowie der Nachweis der energetischen Qualität von Gebäuden gemäß der EU-Energieeffizienzrichtlinie vom 25.10.2012 (2012/27/EU).

#### 4.1.2 Umsetzung

Für eine Abschätzung der Gesamt-Emissionen für das Jahr 2017 und 2018 wurden die gemessenen Verbräuche an Bürostandorten in Deutschland, Österreich und der Schweiz mit ca. 30% der Mitarbeiter, für die ein Energiemanagementsystem gem. DIN 50001 eingeführt wurde, auf alle Apleona-Standorte hochgerechnet. Ziel ist es jedoch zukünftig, den Energieverbrauch aller von Apleona selbstgenutzten Immobilien ab 2019 zu mindestens 80% direkt zu erfassen. Die von uns genutzten Immobilien an den Standorten unserer Kunden, die durch diese bewirtschaftet werden und daher unserem Managementeinfluss entzogen sind (out of scope), werden in der CO<sub>2</sub>-Bilanz nicht berücksichtigt. Dies betrifft von uns genutzte Flächen z.B. in Sozialräumen in Krankenhäusern und Pflegeheimen sowie Büros in Shoppingcentern oder auf Werksgeländen.

#### 4.1.3 Messung der Ergebnisse

Die Bilanzierung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen erfolgt auf Basis des nachfolgenden Schemas:

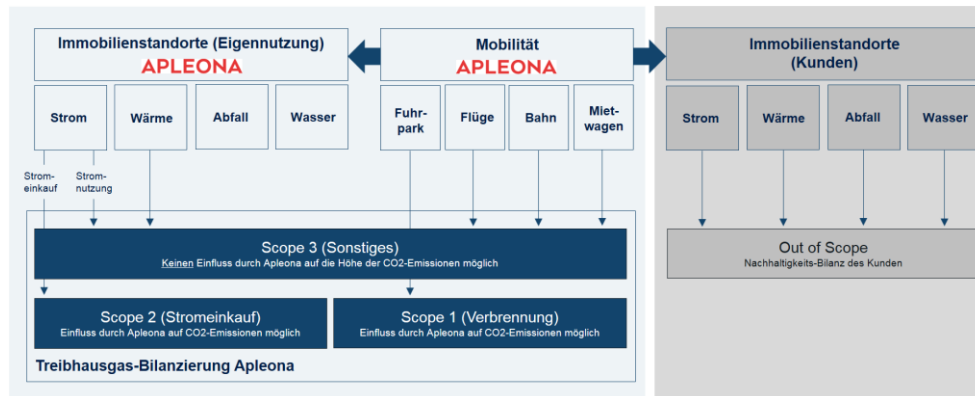


Abb. 3: Berechnungsschema Treibhausgas-Emissionen

## 4.2 Ressourcenschonung und Klimaschutz beim Fuhrpark

### 4.2.1 Bewertung, Strategien und Ziele



Der Apleona-Konzern erbringt für seine Kunden Dienstleistungen für Gebäude, Anlagen und Sekundärprozesse in der Produktion und ist national und international tätig. Dies erfordert eine Präsenz vor Ort, um z.B. Störungen zu beseitigen, Bau-, Wartungs- und Instandsetzungsmaßnahmen auszuführen, Immobilienmanagementleistungen zu erbringen oder Abstimmungsgespräche mit Eigentümern und Dienstleistern direkt im betroffenen Objekt zu führen. Kundennähe und Mobilität ist insofern ein wesentlicher Erfolgsfaktor, um die Bedarfe des Kunden an den jeweiligen Standorten schnell, fundiert und zuverlässig zu bearbeiten. Wir sind bestrebt, unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen durch unsere Fahrzeugflotte schrittweise zu senken.

### 4.2.2 Umsetzung

Wir haben unsere Dienstwagenrichtlinie geändert, die zulässige Motorstärken und Obergrenzen für CO<sub>2</sub>-Emissionen von Fahrzeugmodellen konzernweit festlegt. Seit dem 01.01.2018 gilt der maximal zulässige CO<sub>2</sub>-Ausstoß für neu bestellte Pkw von höchstens 120 g/km für Standard-Marken und von höchstens 140 g/km für Premium-Marken. Ziel ist es, die vorgenannten Grenzwerte um mindestens 2,5 % jährlich (ca. 3,0-3,5 g CO<sub>2</sub>/km) zu senken. Für Nutzfahrzeuge wird kein eigener Grenzwert definiert, jedoch soll die Umweltbelastung so niedrig wie möglich sein. Jeder Mitarbeiter ist angehalten, sein Mobilitätsverhalten auf ein notwendiges Mindestmaß zu beschränken und durch defensive Fahrweise den Kraftstoffverbrauch zu senken.

### 4.2.3 Messung der Ergebnisse

Ziel ist es, den Kraftstoffverbrauch unserer Fahrzeugflotte ab 2019 durch unseren Leasing-Dienstleister weitgehend zu erfassen und in den kommenden Jahren schrittweise zu senken. Die Bilanzierung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen aus unserem Fuhrpark erfolgt gemäß des Schemas in Abbildung 3 (siehe oben).

## 4.3 Ressourcenschonung und Klimaschutz bei Dienstreisen

### 4.3.1 Bewertung, Strategien und Ziele



Geschäftstreffen außerhalb des eigenen Standorts sind Teil von Geschäftsbeziehungen und des notwendigen Informationsaustauschs und finden üblicherweise an Standorten des Kunden, Standorten von Apleona oder anderen Veranstaltungsorten statt. Zur Senkung der Mobilitätskosten sowie zur Senkung der daraus resultierenden CO<sub>2</sub>-Emissionen achten wir jedoch darauf, dass Dienstreisen auf ein notwendiges Maß beschränkt bleiben und auch alternative Möglichkeiten des Informationsaustausches z. B. über Telefon-, Video- oder internetgestützte Konferenzen aktiv genutzt werden, um kosten- und zeitintensive Reisen zu vermeiden. CO<sub>2</sub>-Emissionen können sowohl durch Vermeidung von Mobilität als auch durch die Wahl umweltfreundlicher Verkehrsmittel wie z.B. der Bahn reduziert werden.

## 4.3.2 Umsetzung

Wir planen ab 2019 die CO<sub>2</sub>-Emissionen mit Hilfe unseres Reisedienstleisters jährlich zu dokumentieren (insbesondere Flugzeug, Bahn und Mietwagen).

## 4.3.3 Messung der Ergebnisse

Die ersten Reports aus unserem konzernweiten, digitalen Reisebuchungs- und -abrechnungssystem werden wir ab Anfang 2020 rückwirkend für das Geschäftsjahr 2019 generieren können. Die Bilanzierung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Dienstreisen erfolgt gemäß des Schemas in Abbildung 3 (siehe oben).

## 4.4 Förderung umweltfreundlicher Technologien und eines nachhaltigen Gebäudebetriebs



### 4.4.1 Bewertung, Strategien und Ziele

Apleona ist ein Immobiliendienstleister, der in den Bereichen Facility Management, Real Estate Management, Innenausbau und Gebäudetechnik tätig ist. Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, in seinem Bereich den Einsatz fortschrittlicher, ressourcenschonender Technologien zu fördern. Bei kundenspezifischen, operativen Arbeitsabläufen achten wir auf die Verbesserung der Ressourceneffizienz. Dies geschieht in der Regel durch eine umfassende Beratung des Kunden hinsichtlich seiner Immobilien, Anlagen und Sekundärprozesse. Im Rahmen der Erbringung unserer Dienstleistungen bei unseren Kunden setzen wir zudem Projekte zur Ressourcenschonung, Abfallvermeidung und Materialoptimierung um.

### 4.4.2 Umsetzung

Unsere breite Beratungs- und Dienstleistungspalette unserer nachhaltigen Immobiliendienstleistungen haben wir auf unserer Website dokumentiert:

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

Hierbei spielt das Thema Energieeffizienz und Anlagenverfügbarkeit eine besondere Rolle. Zum Beispiel bieten wir unseren Kunden spezialisierte Dienstleistungen zur Optimierung von Rechenzentren an:

- Deutsch: <http://www.apleona.com/ueber-apleona/best-practice/facility-management-sammlung/rechenzentren-und-kritische-anlagen/>
- Englisch: <http://www.apleona.com/en/about-apleona/best-practice/facility-management-sammlung/data-centers-and-critical-environment/>

Wir beabsichtigen darüber hinaus in den kommenden Jahren, unsere Anforderungen an nachhaltige Produkte und Dienstleistungen schrittweise weiter zu konkretisieren und gegenüber unseren Dienstleistern, Lieferanten und Nachunternehmern zu kommunizieren. Hierzu gehört z.B. die Integration von Vorgaben für einen nachhaltigen Gebäudebetrieb gemäß GEFMA 160 sowie die Berücksichtigung umweltfreundlicher Produkte und Produktionsweisen.

### 4.4.3 Messung der Ergebnisse

Eine Messung über besondere Key Performance Indicators (KPIs) ist derzeit nicht vorgesehen.

## 4.5 Umweltmanagement

### 4.5.1 Bewertung, Strategien und Ziele

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. Viele Gesellschaften unserer Business Units verfügen über zertifizierte Umweltmanagementsysteme nach DIN ISO 14001. Entsprechend rechtlicher Vorgaben und individueller Kundenanforderungen besitzen Gesellschaften und Mitarbeiter die erforderlichen Qualifikationen, Zulassungen und Befähigungen zur Durchführung umweltrelevanter Tätigkeiten. Das systematische Vorgehen führt sowohl zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung als auch des Umweltmanagementsystems selbst, u.a. über entsprechende Aufbauorganisation, gelenkte Dokumentation und die Durchführung von Maßnahmen auf Basis der vereinbarten Umweltprogramme. Im Ergebnis werden die negativen Auswirkungen auf die Umwelt minimiert.

### 4.5.2 Umsetzung

Mit Hilfe von gezielten Schulungen unserer HSEQ-Verantwortlichen und -Beauftragten an den Standorten sowie unserer Mitarbeiter wird das Bewusstsein zur Schonung von Ressourcen und die Sensibilität zu Themen des Umweltschutzes gestärkt. Regelmäßige interne und externe Audits überwachen die Einhaltung der Vorgaben und unsere Umweltleistung bei der Erbringung unserer Dienstleistungen.

### 4.5.3 Messung der Ergebnisse

Eine Messung über besondere Key Performance Indicators (KPIs) ist derzeit nicht vorgesehen.

## 5. Korruptionsbekämpfung

### 5.1 Bewertung, Strategien und Ziele

Apleona verfügt über ein Compliance Management System (CMS), welches ein regelkonformes und ethisch korrektes Verhalten des Konzerns, seiner einzelnen Gesellschaften, Organe, Organmitglieder und Mitarbeiter sicherstellen und Regelverstöße und Verstöße gegen unseren ethischen Anspruch vermeiden soll. Das CMS von Apleona wird kontinuierlich weiterentwickelt und sich ändernden tatsächlichen und regulatorischen Umständen und Risiken angepasst. Das Compliance-Regelwerk besteht aus Verhaltenskodex und dazugehörigen Konzernrichtlinien und -anweisungen. Zur Korruptionsbekämpfung werden risikoorientiert Lieferanten, Dienstleister und Nachunternehmer, aber auch und besonders mögliche Vertriebsmittler und (Kooperations-)Partner einer Integritätsprüfung mit Hilfe unseres IT-Tools Third Party Check unterzogen. Zudem überprüfen wir Kreditoren gegen sogenannte Terror- und Sanktionslisten.

### 5.2 Umsetzung

Das bestehende CMS von Apleona wurde nach Durchführung eines intensiven Auditierungsprozesses am Maßstab des international anerkannten IDW PS 980 im Juli 2018 durch das unabhängige Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e.V. zertifiziert. Das Zertifikat ist auf der Website durch Auftraggeber, Kunden, Geschäftspartner und die interessierte Fachöffentlichkeit unter dem folgenden Link abrufbar:

- Deutsch: [http://intranet.apleona.net/fileadmin/res/tools/compliance/Apleona\\_Zertifikat\\_Compliance.pdf](http://intranet.apleona.net/fileadmin/res/tools/compliance/Apleona_Zertifikat_Compliance.pdf)
- Englisch: [http://intranet.apleona.net/fileadmin/res/aktuelles/meldungen/2018/08/G18\\_APLE\\_M026\\_Urkunde\\_ICT\\_v01-2.pdf](http://intranet.apleona.net/fileadmin/res/aktuelles/meldungen/2018/08/G18_APLE_M026_Urkunde_ICT_v01-2.pdf)

Mitarbeiter werden durch E-Learnings an ihrem PC-Arbeitsplatz und in Präsenzs Schulungen u.a. über das Compliance-Regelwerk, das richtige Verhalten im Kampf gegen Korruption, zu Wettbewerbs- und Kartellrecht, HR-Compliance sowie Geldwäscheprävention informiert und geschult.

### 5.3 Messung der Ergebnisse

Die Administration von E-Learnings sowie die Erfassung und Dokumentation von Präsenzs Schulungen werden durch die Personalabteilungen von Apleona übernommen.

## 6. Änderungshistorie

Datum	Version	Geänderte Inhalte
10.12.2018	1	<b>Ersterstellung</b>

## Anlage: Systematik der gesellschaftlichen Verantwortung

ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss e.V.	Gesellschaftliche Verantwortung (Corporate Social Responsibility [CSR])			
ICG Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e.V.	Nachhaltige und wertorientierte Unternehmensführung (Corporate Sustainability Leadership)			
DIN ISO 26000	Ökonomische Nachhaltigkeit	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Nachhaltigkeit	Corporate Citizenship
	Corporate Governance	Ökonomie	Sozio-kulturell	Corporate Citizenship
	Compliance / Korruptionsbekämpfung	Ressourcen- / Materialeffizienz	Diversität / Vielfaltsmanagement	Unternehmenssponsoring
	Führungskultur / Unternehmensethik	Klimaschutz (Energiemanagement ISO 50001, CO <sub>2</sub> -Reduktion)	Gesundheit & Sicherheit am Arbeitsplatz	Unternehmenssponsoring
UN Global Compact	Transparenz / Reporting	Kreislaufwirtschaft (Verwertung, Beseitigung)	Mitarbeiterorientierung / Weiterbildung	Unternehmensstiftungen
	Managementsysteme (ISO 9001)	Freiwillige Zertifizierungen (DGNB, BREEAM, GEFMA 160, ISO 14001)	Arbeitsplatzsicherheit / Work-Life-Balance	Gemeinnütziges Engagement
	1. Organisation und Geschäftspraktiken (Compliance) 5. Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken (Compliance) 6. Konsumentenanliegen	4. Umwelt	2. Menschenrechte 3. Arbeitspraktiken 7. Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft	
	10. Korruptionsprävention	7.-9. Umwelt und Klima	1.-2. Menschenrechte 3.-6. Arbeitsnormen	
DNK Deutscher Nachhaltigkeitskodex	Strategie	Umweltbelange	Arbeitsnehmerbelange	Gesellschaft
	1. Strategische Analysen und Maßnahmen 2. Wesentlichkeit 3. Ziele 4. Tiefe der Wertschöpfungskette	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen 12. Ressourcenmanagement 13. Klimarelevante Emissionen	14. Arbeitnehmerrechte 15. Chancengerechtigkeit 16. Qualifizierung	17. Menschenrechte 18. Gemeinwesen