

## Verhaltenskodex

Stand: 7. März 2024

Potential into Progress

# Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	1
2	Gesetzeskonformes Verhalten	1
3	Korruption & Geldwäsche	1
4	Tax-Compliance	2
5	Datenschutz	2
6	Whistleblowing	2
7	Menschenrechte	3
8	Beschäftigungspolitik	3
9	Diskriminierung und Belästigung	3
10	Kinder- und Zwangsarbeit sowie Vereinigungsfreiheit	4
11	Umweltschutz	4

## 1 Vorwort

Erfolgreiches Management von Immobilien(-fonds) erfordert verantwortungsbewusste Strukturen und Grundsätze. Deswegen sehen wir es in unserer Aufgabe, eine gesetzeskonforme, inklusive Unternehmenskultur zu schaffen.

Wir verpflichten uns gegenüber den ethischen Standards, die sich aus der internationalen Menschenrechtscharta und der europäischen Menschenrechtskonvention ableiten. Gleichzeitig bilden UN-Leitprinzipien und OECD-Leitsätze gemeinsam mit den Kernarbeitsnormen der ILO die wesentliche Grundlage für unsere Zusammenarbeit und sind damit ebenfalls fester Bestandteil unserer Verpflichtung als HIH-Gruppe.

## 2 Gesetzeskonformes Verhalten

Die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und Regelungen, wo immer wir leben, arbeiten und geschäftlich tätig sind, ist das Grundprinzip für unsere Zusammenarbeit. Wir setzen uns für einen fairen Wettbewerb ein, die Einhaltung der wettbewerbs- und kartellrechtlichen Gesetze und Vorschriften ist dabei obligatorisch. Dies gilt auf allen Hierarchiestufen und auch für die HIH-Gruppe tätig werdende externe Dienstleister.

Hierzu haben wir einen Compliance Beauftragten (m/w/d) bestellt. Der Compliance Beauftragte überwacht die internen Prozesse, prüft und bewertet diese. Bei Feststellung von Defiziten werden Maßnahmen eingeleitet, um diese umgehend zu beheben.

Wir haben eine Compliance Richtlinie verfasst und veröffentlicht. Die Inhalte werden im Rahmen einer verpflichtenden Compliance Schulung alle zwei Jahre allen Mitarbeitenden vermittelt.

## 3 Korruption & Geldwäsche

Es gelten strenge Richtlinien zur Bekämpfung von Geldwäsche, Korruption und Terrorismusfinanzierung sowie sonstigen, strafbaren Handlungen. Unsere Mitarbeitende sind dazu verpflichtet, persönliche Zahlungen oder andere unangemessene Zuwendungen abzulehnen. Wir sehen es in unserer Verantwortung, alle mutmaßlichen Fälle von Geldwäsche zu identifizieren, zu unterbinden und zu melden.

Hierzu haben wir einen Geldwäschebeauftragten (m/w/d) bestellt. Der Geldwäschebeauftragte überwacht die internen Prozesse, prüft und bewertet diese.

Bei Feststellung von Defiziten werden Maßnahmen eingeleitet, um diese umgehend zu beheben.

Wir haben eine Geldwäscherichtlinie verfasst und veröffentlicht. Die Inhalte werden im Rahmen einer verpflichtenden Geldwäsche-Schulung alle zwei Jahre allen Mitarbeitenden vermittelt

## 4 Tax-Compliance

Wir achten auf das Steuerrecht und stellen durch unser bestehendes Tax Compliance Management System sicher, dass alle steuerlichen Vorschriften eingehalten werden.

Ziel unserer Tax-Compliance ist die fristgerechte und vollständige Meldung aller steuerlich relevanten Themen an die Finanzverwaltung, die fristgerechte Erbringung aller Zahlungsverpflichtungen sowie die Vermeidung von steuerlichen Risiken und Nebenleistungen.

Hierzu haben wir einen Tax Compliance Officer (m/w/d) bestellt. Der Tax Compliance Officer überwacht die internen Prozesse, prüft und bewertet diese. Bei Feststellung von Defiziten werden Maßnahmen eingeleitet, um diese umgehend zu beheben.

Wir haben eine Tax Compliance Richtlinie verfasst und veröffentlicht. Die Inhalte werden im Rahmen einer verpflichtenden jährlichen Tax Compliance Schulung allen Mitarbeitenden vermittelt.

## 5 Datenschutz

Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist fester Bestandteil unserer Arbeitsprozesse, in welchen wir den sorgsamen und aufmerksamen Umgang mit diesen Informationen täglich leben. Dabei haben wir die Schutzwürdigkeit dieser Informationen erkannt, und begegnen dieser mit gebotener Sorgfalt.

Gesamtverantwortlich für den Datenschutz ist die jeweilige Geschäftsführung, welche durch den Datenschutzbeauftragten (m/w/d) unterstützt wird, operativ obliegt diese Verantwortung jedem Mitarbeitenden.

In unserer Datenschutzrichtlinie sind die Vorgaben zum Umgang mit personenbezogenen Daten konkretisiert. Die in der Richtlinie beschriebenen Verantwortungen werden ebenfalls im Rahmen einer jährlichen Datenschutzschulung vermittelt.

## 6 Whistleblowing

In unserer Unternehmensgruppe wurde ein Hinweisgebersystem implementiert, welches gewährleistet, dass Mitarbeitende anonyme Hinweise auf Verstöße oder Missstände abgeben können, ohne Repressalien durch den Arbeitgeber befürchten zu müssen.

Das Hinweisgebersystem findet sich hier: <https://hih.integrityline.app>

---

<sup>1</sup> Personenbezogene Daten sind Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlichen Person. Sie umfassen alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare Person beziehen. Dazu gehören unter anderem Kontaktdaten, Bankdaten, Daten zur Internetnutzung oder Informationen zum Aussehen.

## 7 Menschenrechte

Die Einhaltung der universellen Menschenrechte ist die wesentliche Grundlage für unsere interne und externe Zusammenarbeit. Die gesamte Unternehmensgruppe beachtet insbesondere die UN-Leitprinzipien und die OECD-Leitsätze sowie die ILO-Kernarbeitsnormen. Unsere Geschäftstätigkeit ist primär national orientiert. Die Einhaltung der Menschenrechte wird durch die nationale Gesetzgebung in Deutschland verbindlich geschützt. Wir sehen es in unserer Verantwortung, nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte durch unsere Geschäftsaktivitäten zu erfassen, zu minimieren und perspektivisch zu vermeiden bzw. nicht zu diesen beizutragen. Sollten tatsächliche Menschenrechtsverletzungen identifiziert werden, wird eine transparente Zusammenarbeit mit den betroffenen Stakeholdern angestrebt, angemessene Abhilfemaßnahmen eingeleitet, um eine angemessene Wiedergutmachung leisten zu können. Jegliche Kenntnisse über mögliche und tatsächliche Verstöße gegen die universellen Menschenrechte müssen umgehend gemeldet werden.

## 8 Beschäftigungspolitik

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden ist für uns von priorisierter Bedeutung. Wir verpflichten uns gegenüber der Einhaltung gültiger nationaler Arbeitsrechte und bekennen uns ebenso zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen der „International Labour Organisation“ (ILO-Kernarbeitsnormen). Dabei ist es unser Anspruch, unser Gesundheitsmanagement stetig auszubauen, um die Förderung und den Erhalt einer gesunden und inklusiven Unternehmenskultur sicherzustellen. Es obliegt jedem Mitarbeitenden, nach seinen Möglichkeiten für seine eigene Sicherheit und Gesundheit und die der Kollegenschaft und Gäste einzutreten.

## 9 Diskriminierung und Belästigung

Unsere Mitarbeitende werden durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor Diskriminierung und Belästigung gesetzlich geschützt. Die Verpflichtung zur Einhaltung des AGGs wird von allen Mitarbeitenden bei Firmeneintritt unterschrieben, im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit verpflichten wir uns zur Einhaltung der Standards des Allgemeine Gleichbehandlungsgesetzes.

Jegliche Kenntnisse über tatsächliche oder mögliche Diskriminierungsvorfälle und Belästigungen müssen umgehend gemeldet werden. Alle Mitarbeitende in unserem Unternehmen haben das Recht auf eine gleichberechtigte, inklusive Behandlung durch alle Stakeholder. Alle Mitarbeitende unserer Gruppe sind persönlich dazu verpflichtet für ein inklusives und gleichberechtigtes Arbeitsumfeld einzutreten.

## 10 Kinder- und Zwangsarbeit sowie Vereinigungsfreiheit

Im Rahmen unserer Menschenrechtsverpflichtungen treten wir gegen jegliche Form von Zwangs- und Kinderarbeit ein. Unsere Mitarbeitende können uneingeschränkt ihre Arbeitsrechte gemäß dem deutschen Gesetz ausüben. Jegliche Kenntnisse über mögliche und tatsächliche Verstöße müssen umgehend gemeldet werden.

## 11 Umweltschutz

Wir sehen es in unserer Verantwortung, unseren Einfluss auf konkrete Umweltschutzmaßnahmen entlang der Wertschöpfungskette der von uns verwalteten Immobilien bestmöglich gegenüber unserer Umwelt zu realisieren. Gleichzeitig versuchen wir die negativen Einflüsse, die unsere Geschäftstätigkeit auf unsere Umwelt hat, sukzessiv zu minimieren. Emissionsmanagement ist dabei ein fester Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie und hat im ersten Schritt das Ziel, Emissionen durch reflektierten Umgang mit Ressourcen stetig zu minimieren. Wir streben an, unsere Geschäftsprozesse und unsere Auswirkung auf den Klimawandel stetig zu verbessern. Im Rahmen der Arbeitsverträge, werden Mitarbeitende angehalten, nachhaltig zu handeln. Es liegt in der Verantwortung eines jeden Mitarbeitenden, umweltbewusst mit den vorhandenen Ressourcen umzugehen. Mindestens einmal im Jahr wird im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die Entwicklung der Emissionsbilanz eingegangen.

Neben ökologischen Kennzahlen werden auch Indikatoren im Sinne der sozialen Nachhaltigkeit veröffentlicht. Der Bericht ist intern und extern verfügbar.