

# Wertekodex der PATRIZIA Gruppe

**Compliance**

September 2020



# Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Vorstandes.....	4
<b>1. Grundwerte und Grundregeln .....</b>	<b>5</b>
1.1. Warum dieser Kodex?.....	5
1.2. PATRIZIA Leitbild und Kleeblatt.....	5
1.3. Grundsatz der Gesetzestreue.....	7
1.4. Geltungsbereich des Kodex .....	7
1.5. Vorgehen bei Zweifelsfällen .....	7
1.6. Ahndung von Verstößen .....	8
<b>2. Verhalten gegenüber der Gemeinschaft.....</b>	<b>8</b>
2.1. Einhaltung von Umweltstandards.....	8
2.2. Einhaltung der Geschäftsethik .....	8
2.3. Gemeinnützige Arbeit .....	8
2.4. Grundsatz der politischen Neutralität .....	9
<b>3. Verhalten im Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten .....</b>	<b>9</b>
3.1. Annehmen und Gewähren von Geschenken, Bewirtung, sonstigen Vorteilen .....	9
3.2. Spenden, Sponsoring .....	10
3.3. Kartellrecht und Wettbewerbsrecht .....	10
3.4. Geldwäsche und sonstiges strafbares Verhalten .....	10
3.5. Sonstiger Umgang mit Kunden und sonstigen Geschäftspartnern zur Sicherstellung der Einhaltung der Gesetze und der Geschäftsethik .....	11
3.6. Öffentliche Kommunikation .....	11
<b>4. Verhalten im Unternehmen .....</b>	<b>11</b>
4.1. Interessenkonflikte (Mitarbeitergeschäfte, Nebentätigkeiten, Tätigkeiten für Wettbewerber) .....	11
4.2. Umgang mit vertraulichen Informationen .....	12
4.3. Insider-Informationen, Wertpapierhandel und sonstige aktienrechtliche Vorgaben .....	12
4.4. Datenschutz und Datensicherheit.....	13
4.5. Umgang gegenüber Kollegen und Mitarbeitern .....	13
4.6. Umgang mit Kommunikationssystemen und sonstigem Firmeneigentum .....	14
4.7. Umgang mit Kundenbeschwerden, Schreiben von Rechtsanwälten und Behörden.....	14

4.8. Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten .....	14
4.9. Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre .....	15
<b>5. Organisatorisches .....</b>	<b>15</b>
5.1. Fragen und Ansprechpartner .....	15
5.2. Whistleblowing .....	15
<b>Anlage .....</b>	<b>17</b>

## Vorwort des Vorstandes

Liebe PATRIZIANer,

war das Thema Compliance vor gar nicht allzu langer Zeit nichts weiter als ein Katalog, dessen Gesetze und Vorgaben das Handeln eines Unternehmens und seiner Mitarbeiter regelte, verbindet sich heute auch eine zusätzliche, moralische Komponente damit. Aus der Compliance hat sich inzwischen ein umfassenderer Wertanspruch entwickelt, den wir bei PATRIZIA für uns wie folgt definieren: Compliance-Richtlinien sagen uns nicht nur, was wir tun dürfen, was also legal ist, sondern auch, was legitim ist, oder kurz gesagt: was sich gehört.

Diese Erweiterung des Compliance-Begriffs von der rein rechtlichen auf eine zusätzliche, eine moralische Ebene hat ganz einfache Gründe: Als Unternehmen haben wir eine hohe gesellschaftliche Verantwortung, die wir sehr ernst nehmen. Transparentes, vor allem aber moralisches Handeln entlang allgemein menschlicher Parameter wie Integrität, Anstand, Würde und Respekt bilden dabei die Grundlagen unseres Tuns. Denn: Gesellschaftliche Verantwortung heißt, dass die Menschen im Mittelpunkt stehen müssen. Schließlich ist die Wirtschaft für die Menschen da und nicht umgekehrt.

Der Mensch im Mittelpunkt - dieser Ansatz gilt selbstverständlich auch für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es ist unsere tiefe Überzeugung, dass Menschen besonders dann gerne arbeiten, wenn sie ein Arbeitsumfeld vorfinden, das ihnen Kontinuität, vor allem aber Raum für Kreativität, Begeisterung und Weiterentwicklung bietet. Das alles schafft Motivation und motivierte Menschen sind das Wertvollste, das ein Unternehmen in seinen Reihen haben kann.

Um ein solches Umfeld jedoch schaffen zu können, ist gelebte Compliance ein ganz entscheidender Faktor: Denn es geht letztlich um gelebte Glaubwürdigkeit, um wahre Vorbildfunktionen und ein von Aufrichtigkeit geprägtes Arbeitsklima. Und wir von PATRIZIA glauben fest daran, dass ein Unternehmen, das gelebte Compliance – rechtlich wie moralisch – in seiner Unternehmenskultur fest verankert hat, nachhaltig erfolgreicher ist. Schlicht, weil es immer der eigene Wertekanon ist, an dem man von Geschäftspartnern wie Mitarbeitern gemessen wird.

Das Verhalten der Führungskräfte bei PATRIZIA hat Vorbildfunktion und sie leben die Verhaltensgrundsätze aus diesem Wertekanon im Unternehmen vor und sind bei Fragen zu diesem Wertekanon erster Ansprechpartner für ihre Mitarbeiter.

Verstöße gegen unseren Wertekanon können und werden wir nicht tolerieren.

Diesen Wertekanon bzw. -kodex haben wir auf den folgenden Seiten für Sie ausführlich dargelegt. Er stellt das Herzstück der PATRIZIA dar und wir sind sehr stolz darauf sagen zu können, dass wir gerne an ihm gemessen werden.

Es grüßt Sie sehr herzlich

der PATRIZIA Vorstand



Wolfgang Egger | CEO



Thomas Wels | Co-CEO



Alexander Betz | CDO



Karim Bohn | CFO



Manuel Käsbauer | CTIO



Anne Kavanagh | CIO



Simon Woolf | CHRO

# 1. Grundwerte und Grundregeln

## 1.1. Warum dieser Kodex?

Werte sind wichtig. Das gilt insbesondere für die PATRIZIA AG und ihre Tochtergesellschaften.

Der vorliegende Wertekodex beschreibt die gemeinsamen Werte, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der PATRIZIA AG und ihrer – direkten oder indirekten – Verbundunternehmen (nachfolgend: jeweils einzeln die „**PATRIZIA Gesellschaft**“ und alle PATRIZIA Gesellschaften zusammen „**PATRIZIA**“, die „**PATRIZIA Gruppe**“ oder das „**Unternehmen**“) teilen, sie verbinden und sie im Interesse aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Auftragnehmer, Kunden und sonstigen Geschäftspartner sowie der Gesellschafter und Aktionäre zur Richtschnur ihres täglichen Handelns machen. Er ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der PATRIZIA bindend. Der Begriff „**Mitarbeiter**“ umfasst für Zwecke dieses Kodex auch leitende Angestellte und Mitglieder der Organe der PATRIZIA und ist geschlechtsneutral zu verstehen.

Der vorliegende Wertekodex soll es den Mitarbeitern ermöglichen, sich mit unseren Werten vertraut zu machen.

Gesellschaft und Geschäftswelt verändern sich ständig. Daher unterliegen auch die Werte im geschäftlichen Umgang einem stetigen Wandel. Jeder von uns ist vor diesem Hintergrund gehalten, sein bestehendes Werteverständnis stets zu hinterfragen.

Werte müssen gelebt werden. Sie müssen klar umrissen und bekannt sein, damit sie unser Verhalten leiten können. Zu diesem Zweck sind unsere Werte in diesem Kodex zusammengefasst. Vieles davon ist nicht neu, sondern bereits bestens vertraut und gelebte Praxis. Darauf können wir stolz sein.

Weder dieser Wertekodex noch das Compliance-Handbuch, das zu einigen Themenbereichen weiterführende Regelungen enthält, können alle denkbaren Konstellationen des Geschäftslebens abbilden. Dieser Wertekodex verfolgt daher auch das Ziel, allen Mitarbeitern ihre eigenen Verantwortlichkeiten aufzuzeigen und ihnen dabei Richtschnur für das tägliche Handeln auch und gerade in Zweifelsfällen zu sein.

## 1.2. PATRIZIA Leitbild und Kleeblatt

Viele unserer Werte sind bereits heute in unserem Leitbild und in unserem Kleeblatt niedergelegt. Beide sind im Nachfolgenden nochmals dargestellt.



Dieser Wertekodex setzt diese Werte nicht außer Kraft, sondern ergänzt und konkretisiert sie.

### 1.3. Grundsatz der Gesetzestreue

Einer unserer wichtigsten Werte ist der Grundsatz der Gesetzestreue. Niemand steht über dem Gesetz. Das gilt ausnahmslos und in gleicher Weise für Mitarbeiter, Vorgesetzte, Vertragspartner und sonstige Interessenträger.

Der Grundsatz der Gesetzestreue verpflichtet jeden Einzelnen von uns, die geltenden Gesetze unbedingt einzuhalten. Er gilt sowohl für jeden Einzelnen als auch für die PATRIZIA insgesamt.

Der Grundsatz der Gesetzestreue gilt auch dann, wenn PATRIZIA aus der Einhaltung der Gesetze kurzfristig ein Nachteil entstehen sollte. Das kann beispielsweise der Fall sein, wenn ein Geschäft mit einem Vertragspartner aus diesem Grund nicht durchgeführt werden kann. Er gilt selbst dann, wenn PATRIZIA aus einem Gesetzesverstoß scheinbar ein Vorteil entstehen würde. Das betrifft etwa Fälle, in denen durch eine gesetzeswidrige Zahlung eine Erlaubnis oder eine bestimmte Entscheidung einer Behörde oder eines Geschäftspartners erreicht oder schneller herbeigeführt werden kann, die PATRIZIA scheinbar einen Vorteil bringen würde.

PATRIZIA verzichtet bewusst auf diese Vorteile. Langfristig zahlt sich Gesetzestreue für jeden Einzelnen und für PATRIZIA insgesamt immer aus. Bei Gesetzesverstößen steht neben materiellen Nachteilen wie etwa durch Schadensersatzansprüche auch der gute Ruf des Unternehmens auf dem Spiel. Kein Vorteil, mag er scheinbar auch noch so groß sein, kann langfristig den Nachteil aufwiegen, den wir durch einen Verlust unseres guten Rufes im Markt erleiden, wenn wir uns nicht an Gesetze halten.

Der Vorrang der Gesetzestreue gilt selbst dann, wenn für unseren Geschäftspartner strengere Regeln als für uns selbst gelten sollten. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn wir mit Amtsträgern in Behörden in geschäftlichen Kontakt treten. Wir respektieren nicht nur die Regelungen im eigenen Unternehmen, sondern auch die unserer Geschäftspartner. Vorrang hat stets die strengere Regelung.

Weitere Einzelheiten zum Thema „Gesetzestreue“ finden Sie im Compliance-Handbuch im Kapitel „Pflichtwidriges und strafbares Verhalten“.

### 1.4. Geltungsbereich des Kodex

Dieser Wertekodex gilt für PATRIZIA insgesamt. Soweit sich aus aufsichtsrechtlichen Vorgaben weitergehende Anforderungen oder ergänzende Erfordernisse, für die der Finanzaufsicht unterliegenden Unternehmensteile ergeben, sind diese weiteren Vorgaben vorrangig zu diesem Wertekodex und den erwähnten Richtlinien zu berücksichtigen.

In persönlicher Hinsicht gilt dieser Wertekodex für alle Mitarbeiter auf allen Ebenen und Stufen. Er gilt damit vom Praktikanten bis zum Mitglied des Vorstands. Ferner findet dieser Wertekodex auch Anwendung auf Freelancer und Consultants sofern dies erforderlich und angemessen erscheint.

Unsere Führungskräfte haben für die Einhaltung der Regeln eine besondere Verantwortung. Sie sind Vorbild für ihre Mitarbeiter, indem sie die Regeln selbst einhalten und außerdem sicherstellen, dass andere Personen ebenfalls mit den Bestimmungen dieses Wertekodex und sonstiger Richtlinien konform gehen.

### 1.5. Vorgehen bei Zweifelsfällen

Weder dieser Wertekodex noch die im Compliance-Handbuch enthaltenen Bestimmungen werden alle Fragen im Zusammenhang mit den Unternehmenswerten beantworten können. Gerade Zweifelsfälle lassen sich auf den ersten Blick oft nicht eindeutig beurteilen. Das kann daran liegen, dass der Sachverhalt nicht vollständig bekannt ist oder daran, dass die Regelungen nicht eindeutig sind. Es kann aber auch daran liegen, dass die Regelungen einen Beurteilungsspielraum eröffnen, den es auszufüllen gilt. In allen diesen Fällen gilt: Wenn Zweifel bestehen, sollten diese ernst genommen werden. Ein schlechtes Gefühl ist oft ein guter Anhaltspunkt dafür, dass eine Vorgehensweise gegen den Wertekodex verstößt.

Informationen zu den geeigneten Ansprechpartnern bei Zweifelsfällen und Verstößen gegen unsere Werte sind in der Anlage zu finden.

### 1.6. Ahndung von Verstößen

Unsere Werte sind verbindlich. Verstöße gegen die Regeln dieses Wertekodex und die Richtlinien werden nicht geduldet. Festgestellte Verstöße werden geahndet. Obwohl wir natürlich wissen, dass ein Verständnis unserer Werte und die Einhaltung der Vorschriften für die meisten Mitglieder des Patrizia-Verbunds keine Frage ist, müssen wir dennoch sicherstellen, dass Verstöße mit Konsequenzen verbunden sind. Als Folge eines festgestellten Verstoßes kommen insbesondere arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Abmahnung und erforderlichenfalls Kündigung des Arbeitsverhältnisses, bei Führungsverantwortlichen zusätzlich der Entzug von Zuständigkeiten in Betracht. Ein diesem Wertekodex nicht entsprechendes Verhalten kann beispielsweise auch bei der Bemessung von variablen Gehaltsbestandteilen berücksichtigt werden. Weitere mögliche Konsequenzen umfassen eine gerichtliche Inanspruchnahme für Verluste oder – im Extremfall – eine persönliche strafrechtliche Verfolgung. PATRIZIA ist gegebenenfalls zur Meldung von Mitarbeitern an die zuständigen Aufsichts- oder Strafbehörden verpflichtet oder gehalten.

## 2. Verhalten gegenüber der Gemeinschaft

### 2.1. Einhaltung von Umweltstandards

Eine gesunde Umwelt ist Lebensgrundlage für uns alle. Auch als ein Dienstleistungsunternehmen kann PATRIZIA und jeder einzelne Mitarbeiter einen Beitrag zum Erhalt der Umwelt leisten.

Dieser Beitrag kann insbesondere in einem schonenden Umgang mit den natürlichen Ressourcen bestehen. Wer beispielsweise seinen Computer nach Ende der Dienstzeit herunterfährt und das Licht in seinem Büro löscht, wenn er es als Letzter verlässt, spart Strom und entlastet somit die Umwelt. Gleiches gilt beispielsweise, wenn Batterien und Toner nicht in den Hausmüll gelangen, sondern über die vorgesehenen gesonderten Rücknahmewege entsorgt werden.

### 2.2. Einhaltung der Geschäftsethik

Wir verpflichten uns dazu, nicht nur rechtliche, sondern auch ethische Standards einzuhalten (Einhaltung der Geschäftsethik). Kinderarbeit, Ausbeutung, Zwangsarbeit sowie Diskriminierung jeder Art lehnen wir ab. Wir tragen auch dafür Sorge, dass unsere Auftragnehmer und sonstigen Geschäftspartner diese Standards einhalten. Deshalb wählen wir unsere Dienstleister, Kunden und sonstigen Vertragspartner sorgfältig aus.

Wir respektieren die Werte unserer Auftragnehmer und Geschäftspartner in gleicher Weise, wie wir die Einhaltung unserer Werte von ihnen erwarten. Gibt es Anzeichen, dass unsere Werte von einem unserer Auftragnehmer, Kunden oder sonstigen Geschäftspartner nicht geteilt werden, müssen wir deren Einhaltung sicherstellen und erforderlichenfalls die Geschäftsbeziehung hinterfragen.

### 2.3. Gemeinnützige Arbeit

Die gemeinnützige Arbeit von Mitarbeitern ist PATRIZIA wichtig und trägt ihre Werte nach außen. Sie hilft, unser Ansehen im Sinne eines „good corporate citizen“ zu verbessern. Daher fördern wir gemeinnützige Arbeit, insbesondere bei der PATRIZIA Children Foundation. Dabei achten wir auch bei unserer gemeinnützigen Arbeit auf die Einhaltung unserer Werte. Wir vergeben keine gemeinnützigen Spenden zur Erreichung kommerzieller Zielsetzungen.



Mitarbeitern steht es selbstverständlich frei, in ihrer Freizeit einer freiwilligen gemeinnützigen Tätigkeit nachzugehen; hierbei dürfen sie jedoch nicht als Vertreter von PATRIZIA auftreten bzw. sich als solche ausgeben.

#### 2.4. Grundsatz der politischen Neutralität

Wir verpflichten uns zur strengen politischen Neutralität. Politische Überzeugungen von Auftragnehmern, Kunden, Geschäftspartnern oder Mitarbeitern spielen in unserem Geschäftsleben keine Rolle. Wir achten Menschen mit anderen politischen Überzeugungen in gleicher Weise wie die, die unsere eigenen politischen Überzeugungen teilen.

Seine Grenze findet dies in den anderen Werten, die in diesem Kodex niedergelegt sind. Menschenverachtendes, diskriminierendes, rassistisches oder ein in anderer Weise nicht mit unseren Werten vereinbares Verhalten dulden wir nicht und treten ihm entschlossen entgegen.

Zuwendungen an politische Parteien oder ihnen nahestehende Einrichtungen bergen die Gefahr, dass der Grundsatz der politischen Neutralität verletzt wird. Hier ist daher besondere Zurückhaltung geboten. Mitarbeitern steht es selbstverständlich frei, in ihrer Freizeit einer politischen Tätigkeit nachzugehen; hierbei dürfen sie jedoch nicht als Vertreter von PATRIZIA auftreten bzw. sich als solche ausgeben.

## 3. Verhalten im Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

### 3.1. Annehmen und Gewähren von Geschenken, Bewirtung, sonstigen Vorteilen

Die Annahme und die Gewährung von Geschenken, Bewirtungen oder sonstigen ähnlichen Vorteilen im Geschäftsleben sind nicht grundsätzlich unzulässig und in gewissem Rahmen üblich. Die Grenzen zu einer unerlaubten Einflussnahme auf Geschäftsentscheidungen oder gar zu einem strafbaren Verhalten sind jedoch fließend. Bei der Annahme und der Gewährung von Geschenken und sonstigen Vorteilen ist daher die Zulässigkeit besonders sorgfältig zu prüfen. Jede Form der Korruption dagegen ist unzulässig und verboten.

Für die Zulässigkeit sind dabei insbesondere die Umstände der Gewährung oder der Entgegennahme sowie der wirtschaftliche Wert des Vorteils maßgeblich. Besonders strenge Maßstäbe gelten, wenn die Gewährung oder die Annahme in unmittelbarem Zusammenhang mit einer Leistungsbeziehung oder deren Begründung steht und/oder sie geeignet ist, einem Entscheidungsträger einen Anreiz für eine bestimmte Entscheidung im Zusammenhang mit einer bestehenden Geschäftsbeziehung oder dem Zustandekommen einer solchen selbst zu bieten.

Bestimmte Formen von Geschenken und Bewirtungen sind generell unzulässig. Hierzu gehören: Bargeld, Geschenke oder Bewirtungen in der Sexindustrie sowie Tickets zu Veranstaltungen, an denen nur der Empfänger teilnimmt (bzw. Bewirtungen im Rahmen solcher Veranstaltungen).

Nach geltendem Recht und der derzeitigen Gerichtspraxis gelten bei der Gewährung von Vorteilen an Beamte und ähnliche Amtsträger sowie Angestellte des Öffentlichen Dienstes besonders strenge Regeln. Hier ist bei der Prüfung der Zulässigkeit besondere Sorgfalt anzuwenden. Nach deutschem Recht sind z. B. auch Zahlungen an Amtsträger, die die Vornahme einer an sich rechtmäßigen Handlung beschleunigen (sog. *facilitation payments*), verboten. Diese strengen Grenzen dürfen nicht durch Zuwendungen an nahestehende Personen eines Amtsträgers umgangen werden.

Insbesondere bei der Gewährung von Vorteilen ist auch der Wertekodex des Geschäftspartners zu respektieren. Das gilt beispielsweise dann, wenn das Unternehmen des Geschäftspartners die Annahme von Vorteilen entweder einer bestimmten Art oder generell verbietet. In einem solchen Fall darf ein Vorteil selbst

dann nicht angeboten werden, wenn er nach unseren eigenen Regeln zulässig wäre. Die strengere Regelung hat auch hier Vorrang.

Wenn nur der Verdacht einer Einflussnahme möglich erscheint, ist zumindest vorläufig von der Annahme oder Gewährung eines Vorteils Abstand zu nehmen. In einem solchen Fall ist der entsprechende Verdacht dem Dienstvorgesetzten offenzulegen und mit diesem eine Entscheidung herbeizuführen.

Einzelheiten zu den angesprochenen Themen sind im Compliance-Handbuch im Kapitel „Bewirtung, Geschenke, Spenden, Sponsoring und Mitgliedschaften“ zu finden.

### **3.2. Spenden, Sponsoring**

Bei der Gewährung von Spenden und Sponsoring handelt es sich im Gegensatz zu Geschenken und Vorteilen um Leistungen, die nicht unmittelbar einer bestimmten Person zu Gute kommen. Grundsätzlich gelten für die Gewährung die gleichen Regeln wie für Geschenke und Vorteile.

Die Gewährung von Spenden und Sponsoring darf insbesondere nicht dazu benutzt werden, einzelnen Personen anstelle von unzulässigen Geschenken und anderen persönlichen Vorteilen einen mittelbaren Vorteil zukommen zu lassen.

Einzelheiten sind im Compliance-Handbuch im Kapitel „Einladungen, Geschenke, Spenden, Sponsoring und Mitgliedschaften“ zu finden.

### **3.3. Kartellrecht und Wettbewerbsrecht**

Unsere Gesellschaftsordnung fußt auf freiem und fairem Wettbewerb. Unfaire Wettbewerbspraktiken lehnen wir ab. Dies gilt insbesondere für kartellrechtliche Absprachen. Mit unseren Werten unvereinbar wäre es beispielsweise, auf Ausschreibungsverfahren, an denen wir als Anbieter beteiligt sind, unzulässigen Einfluss zu nehmen. In gleicher Weise unvereinbar wäre es, Anbietern bei einer von uns durchgeführten Ausschreibung Hinweise auf die Angebote anderer Anbieter zukommen zu lassen.

Dies gilt nicht nur, weil solche Praktiken verboten sind oder sein können, sondern weil wir daran glauben und wollen, dass wir in unseren Märkten durch unsere Leistung und mit unserem Serviceangebot sowie mit unserer Integrität bestehen.

Einzelheiten sind im Compliance-Handbuch im Kapitel „Pflichtwidriges und Strafbares Verhalten“ zu finden.

### **3.4. Geldwäsche und sonstiges strafbares Verhalten**

Der Grundsatz des rechtstreuen Verhaltens gilt auch und gerade im Zusammenhang mit Geldwäsche und sonstigem strafbarem Verhalten. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die sich aus den Strafgesetzen und den gesetzlichen Bestimmungen zur Geldwäscheprävention ergebenden Vorgaben und Handlungspflichten einzuhalten. Die Kenntnis dieser Gesetze wird von uns erwartet. Unkenntnis schützt nicht vor Strafe und sonstigen Sanktionsmaßnahmen. Sie dürfen gegen keine Gesetze verstoßen, auch wenn ein höher gestellter Mitarbeiter Sie dazu anweist.

Verboten ist neben der Geldwäsche beispielsweise die Annahme oder die Gewährung von Schmiergeldzahlungen, insbesondere an staatliche Stellen, die Umgehung von Embargos und sonstigen Handelsbeschränkungen, zum Beispiel der Verkauf von Immobilien an Personen, die auf Sanktionslisten stehen, sowie jedes Verhalten, welches als Betrug, Untreue oder Unterschlagung gegenüber unseren Geschäftspartnern, aber auch gegenüber PATRIZIA, strafbar sein kann.

Weitergehende Informationen sind bei dem für die betreffende PATRIZIA Gesellschaft zuständigen Geldwäschebeauftragten sowie bei dem jeweiligen Compliance-Verantwortlichen erhältlich (siehe dazu Anlage).

### 3.5. Sonstiger Umgang mit Kunden und sonstigen Geschäftspartnern zur Sicherstellung der Einhaltung der Gesetze und der Geschäftsethik

Maßstab im Umgang mit Kunden und sonstigen Geschäftspartnern sind stets die PATRIZIA Unternehmenswerte, die sich insbesondere aus diesem Wertekodex ergeben. Darüber hinaus sind die internen Vorgaben für die Anbahnung und die Durchführung von Geschäftsbeziehungen (sowie, falls dies in Ihrer Rechtsordnung vorgeschrieben ist, ein Due-Diligence-Verfahren für neue Geschäftspartner) einzuhalten. Das gilt insbesondere für das Einhalten des Vier-Augen-Prinzips, soweit dies besteht, sowie für die Unterschriftenordnung und die internen Prozesse zur Freigabe von Geschäftsentscheidungen und Zahlungsvorgängen.

Bei der Annahme von Geschenken und Zuwendungen im Zusammenhang mit laufenden Geschäftsbeziehungen ist besondere Wachsamkeit erforderlich, da hier ein Interessenkonflikt nicht immer gleich offen zutage tritt. Ergänzende Hinweise sind im Abschnitt „Annehmen und Gewähren von Geschenken, Einladungen, sonstigen Vorteilen“ dieses Wertekodex zu finden.

### 3.6. Öffentliche Kommunikation

Öffentliche Kommunikation ist ein wesentlicher Teil der Wahrnehmung der PATRIZIA von außen. Daher sind bei jeder Kommunikation grundsätzlich professionelle Standards einzuhalten.

Kommunikation nach außen wie innerhalb von PATRIZIA darf insbesondere weder anstößig noch beleidigend sein. Dies gilt auch und gerade bei der Verwendung von E-Mails oder SMS-Nachrichten u. ä. Bedenken Sie, dass entsprechende Mitteilungen schnell geschrieben, aber nur schwer oder gar nicht rückgängig gemacht werden können. Generell empfiehlt es sich, nichts zu schreiben, wofür man nicht einstehen könnte oder wollte, wenn es öffentlich bekannt würde. Äußerungen gegenüber anderen Personen oder betreffend solche Personen sollten insbesondere in elektronischen Medien nur dann vorgenommen werden, wenn auch die Bereitschaft besteht, die Aussage der betreffenden Person persönlich vorzubringen.

Anfragen von Pressevertretern sind an die zuständigen Stellen zu verweisen. Öffentliche Verlautbarungen durch Mitarbeiter sind vorher in jedem Fall mit der zuständigen Stelle abzustimmen. Die Kommunikation im Krisenfall ist Angelegenheit des Vorstands, der sich hierbei insbesondere mit den Bereichen Corporate Communications und Legal wie auch mit dem jeweiligen Compliance-Verantwortlichen abstimmt.

Da die PATRIZIA AG börsennotiert ist, unterliegen wir kapitalmarktrechtlichen Vorgaben betreffend die Bekanntgabe von Pflichtmitteilungen. Es ist daher sicherzustellen, dass entsprechend mitzuteilende Sachverhalte innerhalb der gesetzlich vorgegebenen Fristen an die für die Meldung zuständigen Stellen gelangen und veröffentlicht werden.

Kritik am Unternehmen oder an einer Person im Unternehmen sollten ausschließlich intern geklärt werden, indem Sie sich an Ihren Vorgesetzten wenden oder das Hinweisgebersystem nutzen (siehe Ziffer 5.2). Die Öffentlichkeit ist kein Ort, interne Konflikte auszutragen. Beleidigende oder verleumderische Äußerungen sind strafbar und führen zu einem Unterlassungsanspruch des Betroffenen sowie unter Umständen auch zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

## 4. Verhalten im Unternehmen

### 4.1. Interessenkonflikte (Mitarbeitergeschäfte, Nebentätigkeiten, Tätigkeiten für Wettbewerber)

Die Integrität des Unternehmens hängt maßgeblich davon ab, ob seine Mitarbeiter Interessenkonflikte erkennen, angemessen bewerten und zutreffende Handlungsfolgen daraus ableiten. Unzutreffend erkannte oder gelöste Interessenkonflikte können insbesondere das Ansehen des Unternehmens nach außen

beschädigen. Bereits der Eindruck eines potentiellen Interessenkonflikts kann für das Unternehmen schädlich sein.

Ein Interessenkonflikt liegt immer dann vor, wenn ein Widerspruch zwischen den persönlichen Interessen und den Unternehmensinteressen besteht. Beispiele können die Bevorzugung von Mitarbeitern oder Geschäftspartnern aufgrund von persönlichen Sympathien sein. In die gleiche Kategorie fallen Geschäftsentscheidungen, die aufgrund persönlicher Interessen und nicht nach dem Unternehmensinteresse getroffen werden. Darüber hinaus gibt es noch weitere Dimensionen von Interessenkonflikten.

Das Thema „Interessenkonflikte“ ist sehr vielschichtig. Ein sensibler Umgang mit diesem Thema ist besonders wichtig. Daher muss jeder, wenn er oder sie den Eindruck eines Interessenkonfliktes hat oder die Möglichkeit eines Interessenkonfliktes nicht ausschließen kann, diesen zumindest dem jeweiligen Dienstvorgesetzten gegenüber offenlegen. Mit diesem ist dann über das weitere Vorgehen zu entscheiden, insbesondere darüber, ob der jeweilige Compliance-Verantwortliche in den Entscheidungsprozess eingebunden werden muss.

Teilweise ist der Umgang mit Interessenkonflikten unmittelbar gesetzlich geregelt. Hierunter fallen insbesondere die Insiderbestimmungen, die sich für PATRIZIA AG als börsennotiertes Unternehmen ergeben. Der unbedingte Vorrang der bestehenden gesetzlichen Regelungen gilt auch hier.

Einzelheiten sind im Compliance-Handbuch im Kapitel „Interessenkonflikte“ zu finden.

#### **4.2. Umgang mit vertraulichen Informationen**

In ähnlicher Weise wie ein angemessener Umgang mit Interessenkonflikten ist der Umgang mit vertraulichen Informationen für den Markterfolg und das Ansehen der PATRIZIA wichtig. Vertrauliche Informationen sind dabei nicht nur die Informationen, die nicht an die Öffentlichkeit gelangen sollen, sondern auch Informationen, die nicht an Dritte weitergegeben werden dürfen. Nicht nur geschäftliche Informationen, sondern häufig auch Informationen aus dem privaten Umfeld fallen hierunter.

Was eine vertrauliche Information ist, ergibt sich nicht nur aus dem Gesetz, sondern möglicherweise auch aus geschlossenen Verträgen. Viele unserer Verträge enthalten entsprechende Vertraulichkeitsvereinbarungen, für deren Einhaltung das Unternehmen verantwortlich ist und deren Verletzung Schadensersatzansprüche nach sich ziehen kann. Aus der Verletzung solcher Pflichten können unseren Geschäftspartnern erhebliche Nachteile entstehen, beispielsweise wenn durch die Offenlegung von wirtschaftlichen Konditionen die Verhandlungsposition des Geschäftspartners geschwächt, Verhandlungen erschwert oder geschäftliche Gelegenheiten von Wettbewerbern genutzt werden.

Jeder Mitarbeiter muss grundsätzlich selbst prüfen, welche Informationen vertraulich sind und diese dann in geeigneter Weise sichern, z. B. durch Kennwortschutz bei elektronischen Daten oder durch Wegschließen von Dokumenten, sofern diese aktuell nicht benötigt werden. In Zweifelsfällen ist von einer Weitergabe von Informationen ohne ausdrückliche Freigabe durch den Betreffenden an Dritte abzusehen. Aus dem gleichen Grund sind private Besuche von betriebsfremden Dritten (einschließlich Angehörigen und Freunden) nur in zwingenden Ausnahmefällen gestattet. Ergänzende Hinweise sind in der IT-Richtlinie zu finden.

#### **4.3. Insider-Informationen, Wertpapierhandel und sonstige aktienrechtliche Vorgaben**

Die PATRIZIA AG ist börsennotiert. Daher gelten für sie besonders strenge Regeln im Umgang mit Insiderinformationen. Diese Regeln gelten für alle PATRIZIA-Mitarbeiter. Verstöße gegen diese Bestimmungen können strafbar sein. Dies gilt auch dann, wenn solche Informationen nicht für eigene Aktienkäufe oder -verkäufe genutzt, sondern auch nur an Dritte weitergegeben werden.

Es ist zu beachten, dass Mitarbeiter der PATRIZIA nicht nur hinsichtlich PATRIZIA, sondern auch hinsichtlich deren Geschäftspartner Träger von Insiderinformationen sein können. Das gilt beispielsweise dann, wenn ein

Kunde mit PATRIZIA einen wesentlichen Vertrag abschließt. Solche Informationen dürfen weder für Aktiengeschäfte oder Geschäfte mit derivativen Finanzinstrumenten betreffend Aktien von PATRIZIA noch des Geschäftspartners genutzt werden.

Wir begrüßen den Erwerb von PATRIZIA Aktien durch Mitarbeiter als Bekenntnis zum Unternehmen. Selbstverständlich dürfen aber auch solche Geschäfte nicht unter Ausnutzung von Insiderinformationen vorgenommen werden.

Einzelheiten zu den in diesem Abschnitt beschriebenen Themen sind im Compliance-Handbuch im Kapitel „Aktien- und Kapitalmarkt“ zu finden.

#### **4.4. Datenschutz und Datensicherheit**

Der Umgang mit Daten unterliegt gesetzlichen Bestimmungen. Diese müssen wir einhalten. Darüber hinaus bemühen wir uns um besondere Sorgfalt im Umgang mit sensiblen Daten. Darunter fallen insbesondere Mitarbeiterdaten, sowie Kundendaten und Daten über sensible Projekte usw.

Das Mitführen von Daten auf Datenträgern ist auf das notwendige Maß zu begrenzen. Soweit möglich, sollen Daten auf Wechseldatenträgern verschlüsselt werden, um im Falle eines Verlustes unberechtigten Zugriff zu erschweren. Datenträger, die außerhalb unserer Büroräume mitgeführt werden, müssen sicher aufbewahrt und ebenfalls verschlüsselt werden. Daten auf Wechselträgern, die nicht mehr außerhalb des Unternehmens benötigt werden, müssen entweder auf die firmeneigenen Datenserver verschoben und in die vorgegebenen Verzeichnisstrukturen abgelegt oder, falls sie nicht mehr benötigt werden, sicher gelöscht werden.

Die vorstehenden Regelungen gelten auch für Daten von Kunden. Diese müssen grundsätzlich mit der gleichen Sorgfalt wie eigene Daten behandelt werden. Es gelten insoweit grundsätzlich die gleichen Regelungen wie im Umgang mit sonstigen vertraulichen Informationen.

Ergänzende Hinweise sind in der Richtlinie „Informationen zum Datenschutz“ und in der IT-Richtlinie zu finden.

#### **4.5. Umgang gegenüber Kollegen und Mitarbeitern**

Die Mitarbeiter von PATRIZIA sind ihr wichtigster Unternehmenswert. Ohne die Mitarbeiter könnte PATRIZIA nicht bestehen. Daher ist jeder Einzelne von uns aufgerufen, für ein angemessenes und professionelles Arbeitsklima zu sorgen. Professioneller Umgang mit Mitarbeitern – insbesondere auch als Dienstvorgesetzter – bedeutet vor allem Integrität, Fairness, Höflichkeit und Respekt.

Jede Form der Nötigung, der Drohung mit Gewalt oder körperliche Einschüchterung ist absolut verboten. Es spielt dabei keine Rolle, ob dies durch körperliche Handlungen, durch Darstellungen (Bilder etc.), durch Kommunikationsmedien oder mündlich geschieht. Auch werden Diskriminierung, Belästigungen und anstößiges Verhalten nicht akzeptiert. Hierunter fallen insbesondere abwertende Verhaltensweisen im Zusammenhang mit ethnischen oder körperlichen Eigenschaften sowie sexuellen Neigungen. Ebenso werden rassistische Verhaltensweisen in keiner Weise geduldet. Die Gesetze zur Diskriminierungsbekämpfung verbieten eine weniger begünstigende Behandlung von Personen aufgrund verschiedener Merkmale, wie beispielsweise aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Rasse, ihrer Religion oder Glaubensüberzeugung, ihrer sexuellen Orientierung oder ihres Alters. Auch unerwünschte sexuelle Annäherungen sind verboten.

Das Unternehmen duldet Verstöße gegen die vorgenannten Regelungen in keinem Fall und wird sie entsprechend ahnden.

Private Beziehungen, die über einfache Freundschaften hinausgehen, sind im beruflichen Umfeld unangemessen, wenn eine beteiligte Person unter der Aufsicht der anderen beteiligten Person steht. Gleiches gilt, wenn eine beteiligte Person für PATRIZIA und die andere Person bei einem Geschäftspartner für eine Geschäftsbeziehung zur PATRIZIA verantwortlich ist. In einem solchen Fall sind geeignete

Maßnahmen zur Sicherstellung der objektiven Leistungserbringung mit dem Dienstvorgesetzten zu besprechen.

#### **4.6. Umgang mit Kommunikationssystemen und sonstigem Firmeneigentum**

Die von PATRIZIA bereitgestellten Kommunikationssysteme und das sonstige Firmeneigentum sind grundsätzlich zur geschäftlichen Nutzung bestimmt. Das betrifft insbesondere die IT-Ausstattung (Telefone, Laptops, Internetzugang, E-Mail, Drucker, Handheldgeräte), aber auch Schreibgeräte und das Mobiliar.

Alle Mitarbeiter sind zu einem pfleglichen Umgang mit diesen Gegenständen verpflichtet.

Diese Gegenstände dürfen nicht für illegale Zwecke verwendet werden. Insbesondere darf die IT-Einrichtung nicht dazu verwendet werden, Inhalte zu beschaffen, zu speichern oder weiterzugeben, die gegen geltende Gesetze oder diesen Wertekodex verstoßen könnten. Es ist ferner auch zu beachten, dass bei Verwendung von firmeneigenen IT-Geräten die Privatsphäre möglicherweise nicht in vollem Umfang sichergestellt werden kann. Dies gilt insbesondere dann, wenn private E-Mails über einen geschäftlichen E-Mailzugang versendet werden, da diese E-Mails auf unternehmenseigenen Servern gespeichert werden. Selbstverständlich wird PATRIZIA aber auch insoweit die geltenden gesetzlichen Datenschutz- und sonstigen Bestimmungen einhalten.

Zugangsdaten wie Kennwörter und PINs, die von PATRIZIA zum Gebrauch der unternehmenseigenen IT-Einrichtungen überlassen worden sind, sind sicher aufzubewahren. Sie dürfen Dritten nicht mitgeteilt werden. Dies gilt nicht nur gegenüber unternehmensfremden Dritten, sondern auch gegenüber anderen Mitarbeitern von PATRIZIA.

#### **4.7. Umgang mit Kundenbeschwerden, Schreiben von Rechtsanwälten und Behörden**

Nicht jede Kundenbeschwerde ist berechtigt. Dennoch muss jede Kundenbeschwerde ernst genommen werden. Unsere Kunden beurteilen uns nicht zuletzt auch danach, wie wir mit ihren Beschwerden umgehen. Ein gelungenes Beschwerdemanagement kann Kunden fester an das Unternehmen binden, ein unzureichendes Management von Beschwerden kann dagegen auf andere Kunden abstrahlen. Daher muss jede Kundenbeschwerde an den Dienstvorgesetzten weitergegeben werden. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn es sich um ein Missverständnis des Kunden handelt und dieses durch eine einfache Rückmeldung beim Kunden ausgeräumt werden kann.

Besondere Sorgfalt ist im Umgang mit Rechtsanwälten, Gerichten und Behörden erforderlich. Diese Interaktionen sind häufig mit einem hohen Termindruck und strengen Fristen verbunden. Schreiben und Bescheide von Gerichten müssen daher stets – unabhängig vom konkreten Inhalt – sofort an den Bereich Legal weitergeleitet werden. Schreiben und Bescheide von Behörden und Rechtsanwälten sind in der Regel ebenfalls an den Bereich Legal weiterzuleiten, es sei denn, der betreffende Mitarbeiter kann zweifelsfrei das Schreiben inhaltlich einordnen und das Ingangsetzen einer Frist ausschließen.

#### **4.8. Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten**

Soweit vorhanden, sind organisatorische Vorgaben zur Datenspeicherung und -ablage einzuhalten. Dies dient nicht nur der Umsetzung etwa bestehender gesetzlicher Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten, die sich aus den jeweils anwendbaren zivil-, handels- und steuerrechtlichen Vorschriften und EU-Vorgaben ergeben. Daneben sind die Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten wichtig für die Erfüllung unserer Verpflichtungen gegenüber den Finanzbehörden.

Die Ablage von Dokumenten hat zeitnah, vollständig und ordnungsgemäß zu erfolgen. Die zeitnahe und vollständige Erfassung von Dokumenten dient auch dazu, das Unternehmen arbeitsfähig zu halten, wenn einzelne Mitarbeiter etwa durch Krankheit oder Urlaub abwesend sind. Auch können auf diese Weise



Versionsfehler verhindert werden. Die abgelegten Aufzeichnungen müssen inhaltlich richtig sein. Im Umgang mit Dritten wie Kunden und Vertriebspartnern ist grundsätzlich jedes Dokument in Textform anzufertigen und aufzubewahren, ggf. in Form einer knappen Telefon- oder Gesprächsnotiz. Auch Dokumente, die derzeit scheinbar unwichtig sind, können später wichtig werden. Beispielsweise kann ein einfaches „ok“ in einer E-Mail für einen späteren Rechtsstreit entscheidende Bedeutung erlangen.

#### 4.9. Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre

Das Unternehmensvermögen ist letztlich Vermögen der Aktionäre. Die Einhaltung unternehmensinterner Vorgaben und Prozesse dient damit letztlich dem Schutz des Aktionärsvermögens. Insbesondere sind die vorgesehenen Prozesse und Vorgaben für Genehmigungsverfahren und Zeichnungsregeln einzuhalten. Verträge, Genehmigungen sowie Bescheide müssen sorgfältig abgelegt und verwahrt werden (siehe auch Abschnitt „Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten“ dieses Wertekodex).

Zum Unternehmensvermögen gehören auch das aus einer Tätigkeit für das Unternehmen hervorgehende geistige Eigentum und die Geschäftsideen. Geschäftsgelegenheiten und -ideen dürfen nicht privat verwendet werden. Investitionsentscheidungen müssen mit der gleichen Sorgfalt vorbereitet, durchgeführt, und insbesondere überwacht werden, wie wenn der Verantwortliche mit eigenem Geld handeln würde.

## 5. Organisatorisches

### 5.1. Fragen und Ansprechpartner

Bei Fragen zum Inhalt dieses Wertekodex oder dem Compliance-Handbuch und sofern keine besondere Vorgehensweise für solche Fälle vorgesehen ist, stehen zunächst die jeweiligen Dienstvorgesetzten zur Verfügung.

Ferner steht für Rückfragen der für die jeweilige PATRIZIA Gesellschaft zuständige Compliance-Verantwortliche zur Verfügung. Hinweise für ein Verhalten, welches möglicherweise nicht in Übereinstimmung mit diesem Wertekodex steht, sind zu melden. Näheres dazu ist im folgenden Abschnitt zu finden.

### 5.2. Whistleblowing

Die wichtigste Regel im Umgang mit Verdachtsmomenten auf einen Verstoß gegen diesen Wertekodex oder eine Richtlinie lautet: „Nehmen Sie Verdachtsmomente ernst und vertrauen Sie Ihrem Gefühl!“. Wir empfehlen daher, Verdachtsmomente mit dem jeweils zuständigen Dienstvorgesetzten zu besprechen, soweit Sie nicht das Gefühl haben, dass der Vorgesetzte an dem Vorgang beteiligt sein könnte. Bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten gegen diesen Wertekodex oder die darin erwähnten Richtlinien verstoßen kann, können die folgenden Fragen hilfreich sein:

- Wie würde ich reagieren, wenn ich auf der anderen Seite stünde, beispielsweise als Geschäftspartner oder Mitarbeiter?
- Würde ich das in Rede stehende Verhalten vor meiner Familie oder vor meinen Freunden verteidigen können und wollen?
- Würde ich wollen, dass das entsprechende Verhalten öffentlich bekannt wird?

Um diese Fragen beantworten zu können, bedarf es der Kenntnis der Fakten. Daher ist es erforderlich, sich um ein möglichst objektives Bild von der Situation zu bemühen. Es ist zu beachten, dass das heimliche Ausforschen von Mitarbeitern oder ähnliche Verhaltensweisen zu unterbleiben haben.

Durch die Nutzung des Hinweisgebersystems entstehen PATRIZIA-Mitarbeitern keinerlei Nachteile. Dies gilt auch dann, wenn sich das Verhalten letztlich als nicht zu beanstandend herausstellt, sofern die Meldung nicht in der Absicht geschah, andere zu schädigen.

Meldungen an den jeweiligen Compliance-Verantwortlichen oder über eingerichtete Hinweisgebersysteme sind auch anonym möglich<sup>1</sup>. Es ist aber dabei zu bedenken, dass ein anonym Hinweis möglicherweise nicht genügend Anhaltspunkte bieten kann, um den Sachverhalt aufzuklären. Wir begrüßen es daher, wenn entsprechende Mitteilungen nicht anonym erfolgen, sondern die Hinweisgeber für Fragen zur Verfügung stehen.

Wenn der Eindruck entsteht, dass aus einem redlichen Verhalten im Zusammenhang mit dem Umgang mit Verdachtsmomenten Nachteile erwachsen, sollte unmittelbar Verbindung mit dem jeweiligen Compliance-Verantwortlichen aufgenommen werden. Solche Vergeltungsmaßnahmen werden nicht geduldet. Hinweise darauf nehmen wir sehr ernst.

---

<sup>1</sup> Bitte beachten Sie, dass solche anonymen Meldungen nach spanischem Recht nicht zulässig sind.



## Anlage

Fragen oder Meldungen zum Bereich Compliance nimmt gerne, auch anonym – wo rechtlich zulässig –, der Head of Compliance der PATRIZIA Gruppe entgegen. Darüber hinaus können Sie sich jederzeit an den Compliance-Verantwortlichen der jeweiligen PATRIZIA Gesellschaften wenden.

**Head of Compliance der PATRIZIA Gruppe**

Dr. Sascha Spiegel  
PATRIZIA AG  
Fuggerstraße 26  
86150 Augsburg  
Telefon: +49 821 50910-460  
E-Mail: [sascha.spiegel@patrizia.ag](mailto:sascha.spiegel@patrizia.ag)

Alternativ können Sie gerne auch unser Hinweisgebersystem nutzen. Die weiteren Kontaktdaten und Benutzerhinweise sind unseren Intranet- und Internet-Seiten zu entnehmen.