

PEPER & SÖHNE



P&S CODE OF CONDUCT

VERHALTENSKODEX

INHALT

VORWORT	3
VERANTWORTUNG IN UNSERER GESELLSCHAFT	4
Menschenrechtserklärung	4
Umwelt- und Klimaschutz.....	4
Spenden und Sponsoring.....	5
Unternehmenskommunikation.....	6
VERANTWORTUNG AM ARBEITSPLATZ	7
Gleichberechtigung.....	7
Arbeitssicherheit.....	7
Weiterbildungschancen.....	7
Datenschutz	8
IT-Sicherheit.....	8
Beschwerdemanagement.....	9
VERANTWORTUNG IM GESCHÄFTLICHEN UMFELD	11
Einhaltung von Recht und Gesetz	11
Korruptionsverbot	11
Risikomanagement	11
Fairer und freier Wettbewerb.....	11
Umgang mit Interessenskonflikten.....	12
Geldwäscheprävention und Terrorismusfinanzierung.....	12
Steuern.....	12
Umgang mit Mitarbeitergeschäften.....	13
ÜBER DIESE ERKLÄRUNG	14



VORWORT

Diese Richtlinie dient dazu, die im unternehmenseigenen Leitbild festgelegten Grundsätze zu konkretisieren und das Bewusstsein für verantwortungsvolles und integrires Verhalten zu schärfen. Alle Mitarbeiter sowie die Geschäftsführung der Peper & Söhne GmbH verpflichten sich zur Einhaltung der folgenden Regelungen. Verstöße gegen diesen Kodex werden konsequent geahndet.

Peper & Söhne ist sich im Rahmen seiner unternehmerischen Tätigkeit der Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte bewusst und bekennt sich zur Einhaltung der folgenden internationalen Standards:

- Internationale Charta der Menschenrechte
- Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte
- OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen
- Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im Text auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen verzichtet und das generische Maskulinum verwendet.



VERANTWORTUNG IN UNSERER GESELLSCHAFT

Menschenrechtserklärung

Peper & Söhne und seine Mitarbeiter respektieren und unterstützen die international anerkannten Menschenrechte. Wir lehnen jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit strikt ab.

Eine menschenrechtsbeauftragte Person im Unternehmen ist für die Überprüfung und Bewertung möglicher Verstöße zuständig. Im Falle einer Verletzung von Menschenrechten ergreifen wir umgehend geeignete Maßnahmen, um diese zu verhindern beziehungsweise zu beenden.

Bei Peper & Söhne setzen wir uns aktiv für Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion ein. Wir glauben, dass vielfältige Teams zu besseren Ergebnissen führen und fördern daher gezielt eine inklusive Unternehmenskultur.

Konkrete Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Inklusion:

- Flexible Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Regelmäßige Überprüfung und Anpassung von Gehaltsstrukturen zur Sicherstellung der Lohngleichheit

Umgang mit Diskriminierung:

- Jede Form von Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing wird bei Peper & Söhne nicht toleriert
- Mitarbeiter sind angehalten, Vorfälle von Diskriminierung umgehend zu melden
- Gemeldete Vorfälle werden vertraulich und gründlich untersucht
- Bei bestätigten Verstößen folgen je nach Schwere disziplinarische Maßnahmen, die von Verwarnungen bis hin zur Kündigung reichen können

Wir verpflichten uns, diese Grundsätze kontinuierlich zu überprüfen und weiterzuentwickeln, um ein inklusives Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter zu gewährleisten.

Umwelt- und Klimaschutz

Als Investor und Entwickler von Gewerbeimmobilien sind wir uns unserer besonderen Verantwortung gegenüber der Umwelt bewusst: Mit der Projektplanung beginnt der Lebenszyklus einer Immobilie. Hier muss der Grundstein eines nachhaltigen Gebäudes gelegt werden, denn die Einflussmöglichkeiten hinsichtlich Materialität, CO₂ Emissionen oder Betrieb sinken mit fortschreitendem Lebenszyklus.

Wir betrachten Nachhaltigkeit sowohl im strategischen als auch im operativen Sinne und beweisen damit, dass wir in der Immobilienprojektentwicklung einen Beitrag zum Klima-

und Ressourcenschutz sowie zu einer ESG-konformen Wirtschaft leisten können.

Um die hohen ESG-Anforderungen an unsere Projekte umzusetzen, wird jedes Vorhaben anhand unseres Nachhaltigkeitsleitfadens geprüft. Dieser beinhaltet konkrete Maßnahmen zu ökologischen, ökonomischen und sozialen Themen. Es wird individuell entschieden, welche der Maßnahmen sich sinnvoll umsetzen lassen.

Spezifische umweltfreundliche Praktiken in der Immobilienentwicklung umfassen u.a.:

- Nachhaltige Materialien: Bevorzugung von recycelten und recycelbaren Baumaterialien
- Energieeffizienz: Implementierung modernster Energieeffizienzstandards in allen Neubauten (EG-40-Standard / EG-55-Standard).
- Grüne Dächer und Fassaden: Installation von Gründächern und-fassaden zur Verbesserung des Mikroklimas und der Biodiversität
- Wassermanagement: Integration von Regenwassernutzungssystemen und wassersparenden Armaturen in Neubauten
- Elektromobilität: Ausstattung aller Parkplätze in allen Neubauprojekten mit Ladestationen für Elektrofahrzeuge
- Holzbau: Erhöhung des Anteils von Holz als Baumaterial
- Kreislaufwirtschaft: Entwicklung eines Konzepts zur Recycelbarkeit unserer Gebäude
- Umfassende Biodiversitätsstrategie: Integration von Nistmöglichkeiten für Vögel und Insekten sowie Schaffung von Grünflächen mit einheimischen Pflanzen in allen Neubauprojekten.
- Aktive Beteiligung an Brancheninitiativen zur Förderung nachhaltigen Bauens.

Um eine hohe Qualität zu gewährleisten, lassen wir die nachhaltige Performance unserer Immobilien von unabhängigen Institutionen, wie der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen e.V., zertifizieren, wodurch entsprechende Standards und höchste Transparenz sichergestellt werden.

Weitere Informationen finden Sie unter <https://peperundsoehne.de/esg>.

Spenden und Sponsoring

Peper & Söhne ist sich zudem seiner sozialen Verantwortung bewusst und verpflichtet sich zu gesellschaftlichem Engagement. Vor allem in den Bereichen Gesundheit, Umwelt und Kultur unterstützen wir soziale Projekte und engagierte Verbände. Spenden und Sponsoring sind nur im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen und unter Beachtung der geltenden internen Regelungen erlaubt.

Eine Auswahl der Projekte und Verbände, die wir unterstützen, lässt sich auf unserer Homepage finden.



Unternehmenskommunikation

Eine wahrheitsgetreue Berichterstattung sowie eine klare und offene Kommunikation mit Mitarbeitenden, Kunden, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit sind für uns selbstverständlich.

Durch die bereitgestellten Informationen auf unserer Homepage sorgen wir zusätzlich für Transparenz und ermöglichen allen Interessengruppen einen klaren Einblick in unsere Projekte und Werte.

Jede Kommunikations- und Werbemaßnahme wird inhaltlich überprüft und mit unserer Abteilung für Unternehmenskommunikation abgestimmt.



VERANTWORTUNG AM ARBEITSPLATZ

Gleichberechtigung

Alle Menschen, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Herkunft, des Glaubens oder der sexuellen Identität werden bei Peper & Söhne gleichbehandelt. Dies spiegelt sich zum Beispiel in dem ausgeglichenen Verhältnis von männlichen und weiblichen Mitarbeitern in unserem Unternehmen wider. Wir glauben an Chancengleichheit und an einen fairen und vorurteilsfreien Umgang miteinander. Die Auswahl und Einstellung neuer Mitarbeiter erfolgen auf Grundlage ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten.

Arbeitssicherheit

Die Arbeitssicherheit sowie die Gesundheit der Mitarbeiter haben bei Peper & Söhne einen hohen Stellenwert.

Aus diesem Grund findet jährlich eine Begehung und Unterweisung zur Arbeitssicherheit (Gefährdungsbeurteilung) durch externe Fachleute statt. Darüber hinaus gibt es regelmäßige Begehungen unseres ausgebildeten Brandschutzbeauftragten zur Beurteilung der Sicherheit im Gebäude. Im Zweijahresrhythmus sind die Mitarbeiter angehalten, an den eigens organisierten Erste-Hilfe-Kursen teilzunehmen. Für den halbtägigen Kurs werden die Mitarbeiter von ihrer Arbeit freigestellt. In der Organisation gibt es feste Ersthelfer. Im Rahmen der regelmäßigen Schulungen wird auch der Umgang mit den Defibrillatoren, die auf dem Firmengelände bereitstehen, geschult.

Unseren Mitarbeitern bieten wir ergonomische, moderne Arbeitsräume mit höhenverstellbaren Schreibtischen. Dazu kommen Rückzugsmöglichkeiten für besonders konzentrierte Arbeitsphasen sowie einladende Pausen- und Begegnungsräume. Ebenso haben wir mit unseren Außenanlagen eine hohe Aufenthaltsqualität für das Team geschaffen.

Weiterbildungschancen

Weiterbildungen der Mitarbeiter tragen nicht nur zur Innovationsfähigkeit eines Unternehmens bei, sondern können auch die Motivation sowie die Zufriedenheit der Mitarbeiter steigern. Die eigene Kompetenzentwicklung geht mit gesteigerten Karrierechancen einher.

Aus diesem Grund legt die Unternehmensführung Wert auf individuelle Förder- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Im Durchschnitt erhielt jeder Mitarbeiter im Jahr 2023 16 Fortbildungsstunden. Neben Weiterbildungen im jeweiligen Fachbereich werden

auch abteilungsübergreifende Kompetenzen gefördert. Auch Aufbaustudiengänge oder -ausbildungen sind möglich. Ergänzend gibt es umfangreiche Zuschüsse zu Reiseaufwendungen.

Maßnahmen zur Förderung von Weiterbildung und Entwicklung:

- Individuelle Entwicklungspläne: Jeder Mitarbeiter erstellt gemeinsam mit seiner Führungskraft einen jährlichen Entwicklungsplan.
- Weiterbildungsbudget: Jedem Mitarbeiter steht ein Weiterbildungsbudget zur Verfügung, das für individuelle Schulungen eingesetzt werden kann. Dies erfolgt in Abstimmung mit der Führungskraft.
- Interne Schulungen: Regelmäßige interne Schulungen zu fachlichen und überfachlichen Themen.
- E-Learning-Plattform: Zugang zu einer umfangreichen Online-Lernplattform mit tausenden Kursen.
- Mentoring-Programm: Erfahrene Mitarbeiter stehen als Mentoren zur Verfügung.
- Job Rotation: Möglichkeit, in andere Abteilungen zu wechseln, um neue Fähigkeiten zu erwerben.
- Führungskräfteentwicklung: Spezielle Programme zur Förderung von Führungskompetenzen.
- Innovationsworkshops: Regelmäßige Workshops zur Förderung von Kreativität und Innovation.
- Externe Zertifizierungen: Unterstützung bei der Erlangung relevanter Branchenzertifizierungen.
- Feedback-Kultur: Regelmäßige 360-Grad-Feedbacks zur Identifikation von Entwicklungspotenzialen.

Datenschutz

Der Schutz vor missbräuchlicher Verarbeitung personenbezogener Daten und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung von Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Kunden und anderen wird gewahrt. Personenbezogene Daten werden nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen erhoben, verarbeitet und gespeichert.

Ein externer Datenschutzbeauftragter (OSYSCON GmbH) überwacht die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen im Sinne der DSGVO.

Weitere Informationen finden Sie unter <https://peperundsoehne.de/datenschutz>.

IT-Sicherheit

Peper & Söhne legt großen Wert auf IT-Sicherheit und setzt auf eine strenge Passwortrichtlinie sowie aktives Passwortmanagement. Regelmäßige Sensibilisierungen des Teams, wie etwa Phishing-Simulationen, helfen dabei, das Bewusstsein für Cyber-

Bedrohungen zu schärfen und die Mitarbeiter im Umgang mit potenziellen Angriffen zu schulen. Durch den Einsatz von Lösungen namhafter Hersteller stellen wir sicher, dass die eingesetzte Software und Hardware hohen Sicherheitsstandards entsprechen. In enger Zusammenarbeit mit Experten aus der Branche bleiben wir stets über die neuesten Bedrohungen und Sicherheitsstrategien informiert. Tägliche Online- und Offline-Backups gewährleisten zudem, dass im Falle eines Datenverlustes eine schnelle sowie vollständige Wiederherstellung möglich ist.

Beschwerdemanagement

Um negativen menschenrechtlichen Auswirkungen vorzubeugen, gibt es bei Peper & Söhne ein Beschwerdemanagement. Es wurde eine Plattform geschaffen, auf der sich Hilfe gesucht werden kann, sofern ein Verdacht auf Menschenrechtsverletzung vorliegt. Allen Hinweisen auf Menschenrechts- und Umweltverletzungen gehen wir nach. Alle Hinweise werden vertraulich behandelt, um den Hinweisgebenden zu schützen.

Unser Prozess stellt sicher, dass alle Anliegen ernst genommen und fair behandelt werden.

Einreichung von Beschwerden:

- Beschwerden können persönlich, schriftlich oder über unser anonymes Online-Portal eingereicht werden.
- Für externe Stakeholder steht eine separate E-Mail-Adresse zur Verfügung: external-complaints@peperundsoehne.de

Bearbeitungsprozess:

1. Eingangsbestätigung innerhalb von 24 Stunden
2. Zuweisung eines unabhängigen Sachbearbeiters
3. Gründliche Untersuchung des Vorfalls (Ziel: Abschluss innerhalb von 14 Tagen)
4. Regelmäßige Updates an den Beschwerdeführer
5. Abschlussbericht mit Ergebnissen und geplanten Maßnahmen

Vertraulichkeit und Schutz:

- Alle Beschwerden werden streng vertraulich behandelt.
- Die Identität des Beschwerdeführers wird nur mit dessen ausdrücklicher Zustimmung offengelegt.
- Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Beschwerden einreichen, werden nicht toleriert und ziehen disziplinarische Maßnahmen nach sich.



Wir verpflichten uns zur kontinuierlichen Verbesserung unseres Beschwerdemanagements und werten alle Fälle aus, um systematische Probleme zu identifizieren und zu beheben.

Darüber hinaus führen wir zur Ermittlung der Mitarbeiterzufriedenheit jährlich eine anonyme Mitarbeiterbefragung durch, die ausgewertet und mit dem Team besprochen wird. Potentiale und Verbesserungsvorschläge werden ernsthaft gemeinsam diskutiert und Lösungswege erarbeitet. Bei Bedarf werden neue Richtlinien eingeführt.



VERANTWORTUNG IM GESCHÄFTLICHEN UMFELD

Einhaltung von Recht und Gesetz

Peper & Söhne hält die für das Unternehmen relevanten nationalen und internationalen Gesetze ein. Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern und Kunden, dass sie sich an geltendes Recht halten. Alle Handlungen und Verträge seitens Peper & Söhne unterliegen damit der Legalität.

Korruptionsverbot

Wir lehnen den Missbrauch einer Vertrauensstellung zur Erlangung unrechtmäßiger Vorteile ab. Peper & Söhne beachtet die korruptionsstrafrechtlichen Normen des Strafgesetzbuches (StGB). Es ist untersagt, im geschäftlichen Verkehr oder im Umgang mit Amtsträgern, Bestechungsgelder anzunehmen oder zu zahlen. Leistungen müssen transparent sein und in einem angemessenen Verhältnis zur Gegenleistung stehen. Barzahlungen sind zu vermeiden.

Risikomanagement

Das Risikomanagement bei Peper & Söhne umfasst mehrere, zentrale Aspekte, um nachhaltige und sichere Geschäftstätigkeiten zu gewährleisten. Das interne Kontrollsystem (IKS) wird im Rahmen des Jahresabschlusses durch einen Steuerberater geprüft, was das Vier-Augen-Prinzip sicherstellt.

Das Unternehmenscontrolling, einschließlich der Liquiditätsplanung auf verschiedenen Ebenen, wird durch einen Beirat unterstützt. Der Beirat bei Peper & Söhne ist in beratender Funktion tätig. Er berät die Geschäftsführung in der strategischen Ausrichtung der Unternehmensgruppe und bei Investitionsentscheidungen, die außerhalb des definierten Kernbereiches von Peper & Söhne liegen.

Risiken im Bauprozess werden durch enge Zusammenarbeit mit Partnern, regelmäßige Kontrollen und ein wöchentliches Projektcontrolling gemindert.

Eine sorgfältige Planung der Mieteinkünfte sowie ein Management zur Vermeidung von Mieterausfällen sind entscheidend für die finanzielle Stabilität des Unternehmens.

Umweltrisiken werden durch nachhaltige Baupraktiken und die Umsetzung von ESG-Maßnahmen adressiert. Des Weiteren schützen hohe Anforderungen an Daten- und IT-Sicherheit sensible Informationen vor Cyberangriffen.

Fairer und freier Wettbewerb

Peper & Söhne legt großen Wert auf die Förderung eines fairen und freien Wettbewerbs, der durch die Grundpfeiler Respekt, Integrität, Transparenz und Fairness



gestärkt wird. Diese Werte sind in unserer Unternehmenskultur verankert und leiten unser tägliches Handeln. Respekt bedeutet für uns, sowohl die Rechte unserer Mitbewerber als auch die Bedürfnisse unserer Kunden zu achten. Integrität zeigt sich in unserer Verpflichtung, stets nach den höchsten ethischen Standards zu handeln. Transparenz gewährleistet, dass unsere Prozesse und Entscheidungen offen und nachvollziehbar sind, während Fairness bedeutet, allen Beteiligten gleiche Chancen und Bedingungen zu bieten. Durch die konsequente Umsetzung und Kommunikation dieser Werte bauen wir Vertrauen auf und sichern so die Glaubwürdigkeit unseres Unternehmens im Markt.

Umgang mit Interessenskonflikten

Entscheidungen der Geschäftsführung und der Mitarbeitenden werden nach sachlichen Kriterien und im besten Interesse des Unternehmens getroffen, persönliche Interessen bleiben außen vor. Sollten dennoch Interessenskonflikte entstehen, werden sie offen mit dem Vorgesetzten kommuniziert, sodass eine Lösung gefunden werden kann.

Geldwäscheprävention und Terrorismusfinanzierung

Peper & Söhne hält sich an das Geldwäschegesetz (GwG) und die entsprechenden EU-Richtlinien. Bei neuen Geschäftsbeziehungen wird die Identität der Geschäftspartner überprüft. Es erfolgt außerdem eine regelmäßige Aktualisierung der Kundendaten.

Wir lehnen die Umwandlung illegal erworbener Gelder in rechtmäßige Gelder, um deren kriminellen Ursprung zu verschleiern, ab. Ziel der Prävention ist es, solche Transaktionen zu verhindern und die Integrität des Finanzsystems zu schützen.

Steuern

Wir als Unternehmen legen höchsten Wert auf die Einhaltung aller steuerlichen Vorschriften und sehen die Befolgung von Steuergesetzen als zentralen Bestandteil der Geschäftsverantwortung.

Unsere Berichterstattung gegenüber den Finanzbehörden erfolgt stets vollständig, transparent und termingerecht. Um die ordnungsgemäße Abarbeitung aller steuerlichen Themen zu gewährleisten, dokumentieren und kontrollieren unsere Mitarbeiter systematisch die steuerlichen Prozesse. Dabei werden wir von einem externen Steuerberater unterstützt, der uns fachkundig berät und unsere steuerlichen Aktivitäten regelmäßig überprüft. Diese sorgfältige Vorgehensweise, kombiniert mit der Expertise eines externen Fachmanns, stellt sicher, dass unsere Steuerpflichten korrekt und gewissenhaft erfüllt werden, was wiederum zur langfristigen Stabilität und Integrität unseres Unternehmens beiträgt.

Umgang mit Mitarbeitergeschäften

Wir legen großen Wert auf den verantwortungsvollen Umgang mit Mitarbeitergeschäften, insbesondere im Hinblick auf Insiderinformationen. Wir verpflichten uns, die gesetzlichen Vorgaben stets einzuhalten und setzen klare Richtlinien für den Umgang mit vertraulichen Informationen. Unsere Mitarbeiter sind angehalten, jegliche Insiderinformationen streng vertraulich zu behandeln und dürfen keine Geschäfte tätigen, die auf solchen Informationen basieren.



ÜBER DIESE ERKLÄRUNG

Die Umsetzung des Kodex erfordert das Engagement der Geschäftsführung und aller Mitarbeitenden. Regelmäßige Schulungen und Informationen stellen sicher, dass der Kodex verstanden und beachtet wird.

Peper & Söhne nimmt Verstöße gegen den Code of Conduct sehr ernst. Wir sind der Überzeugung, dass die konsequente Durchsetzung unserer ethischen Standards entscheidend für die Integrität unseres Unternehmens ist.

Mögliche Konsequenzen bei Verstößen:

1. Verwarnung: Bei leichten, erstmaligen Verstößen kann eine mündliche oder schriftliche Verwarnung ausgesprochen werden.
2. Schulung: In manchen Fällen kann eine verpflichtende Teilnahme an speziellen Schulungen oder Sensibilisierungsmaßnahmen angeordnet werden.
3. Abmahnung: Bei schwerwiegenden oder wiederholten Verstößen kann eine formelle Abmahnung erfolgen.
4. Gehaltskürzung oder Bonusentzug: In bestimmten Fällen können finanzielle Konsequenzen wie Gehaltskürzungen oder der Entzug von Bonuszahlungen die Folge sein.
5. Versetzung: Eine Versetzung in eine andere Position oder Abteilung kann angeordnet werden, wenn dies zur Vermeidung weiterer Verstöße beiträgt.
6. Suspendierung: Bei schweren Verstößen kann eine vorübergehende Suspendierung mit oder ohne Bezüge erfolgen.
7. Kündigung: In Fällen schwerwiegender oder wiederholter Verstöße kann eine fristlose oder ordentliche Kündigung ausgesprochen werden.
8. Rechtliche Schritte: Bei Verstößen gegen geltendes Recht behält sich das Unternehmen vor, rechtliche Schritte einzuleiten, einschließlich Strafanzeigen oder zivilrechtlicher Klagen.
9. Schadenersatz: In Fällen, in denen dem Unternehmen durch den Verstoß ein Schaden entstanden ist, kann Schadenersatz gefordert werden.

Art und Schwere der Konsequenzen hängen von der Art und Schwere des Verstoßes ab.

Diese Erklärung wurde in Abstimmung mit allen Führungspositionen, der Geschäftsleitung und dem Beirat erstellt. Da sich die Herausforderungen bezüglich der Thematik kontinuierlich verändern, werden die Inhalte stetig überprüft und plausibilisiert.



Diese Erklärung tritt zum 01.10.2024 in Kraft.

Für Fragen oder Anmerkungen, Beschwerden oder Meldungen über mögliche Verstöße gegen diese Erklärung sowie zu weiteren menschenrechtsbezogenen Themen kontaktieren Sie bitte die E-Mail-Adresse external-complaints@peperundsoehne.de.

