

Verhaltenskodex für Mitarbeiter

Die Deutsche Konsum REIT-AG (DKR) hat ihren Verhaltenskodex auf der Grundlage der international anerkannten Standards für verantwortungsvolle Unternehmensführung entwickelt. Der Verhaltenskodex basiert auf dem Arbeits-Sozialstandard der International Labour Organization (ILO) und dem Global Compact der Vereinten Nationen (UN).

Unsere Mitarbeiter müssen den Verhaltenskodex einhalten. Im Folgenden wird ein Überblick über die grundlegenden Prinzipien des Verhaltenskodex gegeben:

1) Belästigung und Diskriminierung

Unsere Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, ein diskriminierungsfreies Umfeld zu gewährleisten, in dem jeder gleichbehandelt wird, unabhängig von Nationalität, Geschlecht, Alter, Familienstand, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder anderen Diskriminierungsgründen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet alle Formen von Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz. Da das Unternehmen verpflichtet ist, die nationalen Gesetze einzuhalten, ist jede Form von Belästigung oder Diskriminierung verboten. Die Vorschrift gilt auch für die Auswahl und Einstellung bei Stellenbesetzungen oder Ausbildungsprogrammen.

2) Faire Arbeitsbedingungen

Wir bei der DKR legen großen Wert auf einen fairen und kooperativen Umgang mit unseren Mitarbeitern. Das Wohlergehen der Mitarbeiter ist elementar für das Erreichen der Unternehmensziele. Wir halten die nationalen deutschen Gesetze und Verordnungen zur Sicherstellung angemessener Arbeitsbedingungen vollumfänglich ein. Dazu gehören insbesondere das Mindestlohngesetz, das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Das Mindestlohngesetz sichert den Arbeitnehmern ein verbindliches Mindestentgelt zu, das regelmäßig angepasst wird.

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz ist die Grundlage für die Umsetzung eines Mindeststandards der Arbeitsbedingungen in der jeweiligen Branche. Dieses Gesetz ist für das Baugewerbe von besonderer Bedeutung. Die Regelungen müssen in Tarifverträgen konkretisiert und festgelegt werden und sollen insbesondere Lohn-, Urlaubs-, Arbeitsschutz- und Sicherheitsrichtlinien enthalten.

Darüber hinaus regelt das Zeitarbeitsgesetz die Einstellung von Zeit- und Leiharbeitenden für wirtschaftliche Tätigkeiten. Das Gesetz enthält Beschränkungen für die Zeitarbeit sowie Normen, die das Wohlergehen der Arbeitnehmer sichern und sie vor Ausbeutung schützen sollen.

3) Anti-Korruption und Bestechung

Die deutschen Gesetze zum Verbot von Korruption und Bestechung werden vom Unternehmen in vollem Umfang eingehalten, ein Verstoß dagegen ist inakzeptabel. Bestechung kann verschiedene Formen annehmen, wie z. B. die Gewährung von Bargeld, unangemessenen Rabatten, Geschenkkarten oder anderen Formen, die alle streng verboten sind. Gesetzesverstöße haben schwerwiegende Folgen, und alle Mitarbeiter, Auftragnehmer und Dritte müssen sich an das Gesetz halten.

Geschenke und Einladungen werden nur dann angenommen oder gewährt, wenn sie von geringem Wert sind und eine Geste der Höflichkeit darstellen, die der allgemeinen Geschäftspraxis entspricht.



4) Datenschutz und Sicherheit

Nicht öffentlich zugängliche Informationen, die die Mitarbeiter erhalten, gelten als vertrauliche Daten. Solche Informationen werden von den Mitarbeitenden streng vertraulich behandelt, es sei denn, die Offenlegung von Daten ist gesetzlich vorgeschrieben. Informationen dürfen nur an befugte Personen weitergegeben werden.

Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitenden jährliche Schulungen zum Thema Datenschutz an. Diese Schulungen werden von externen Fachleuten durchgeführt.

5) Geldwäsche

Unter Geldwäsche versteht man den Vorgang, Geld, das aus illegalen Aktivitäten stammt, so aussehen zu lassen, als ob es einen legalen Ursprung hätte. Um solche Transaktionen zu verhindern und zu bestrafen, gibt es das Geldwäschegesetz (GwG). Es regelt die Kontrolle der Finanzströme und definiert Geldwäsche als Straftatbestand. Die DKR hat sich entschieden, ihren Geldwäschebeauftragten an einen externen Dienstleister auszulagern. Der Geldwäschebeauftragte führt Schulungen für die Mitarbeitenden durch, um sie zu sensibilisieren und jede Form der Beteiligung an Geldwäsche zu vermeiden.

6) Kinderarbeit und Zwangsarbeit

Nach dem deutschen Lieferkettengesetz sind Kinderarbeit und Arbeitsmissbrauch verboten. DKR sorgt für sichere und faire Arbeitsbedingungen im Einklang mit dem deutschen Recht, damit die Mitarbeitenden alle ihre Arbeitsrechte wahrnehmen können.

7) Menschenrechte

Die DKR ist ausschließlich in Deutschland tätig, wo die Menschenrechte in jeder Hinsicht einen wichtigen Aspekt darstellen. Wir respektieren die Menschenrechte und die Würde der Menschen bei allen unseren Aktivitäten. Unsere Mitarbeiter halten sich an die Gesetze und die Werte des Unternehmens, in dem die Menschenrechte in vollem Umfang gelebt werden.

8) Gesundheit und Sicherheit

Wir verpflichten uns, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld in unseren Büros und auf unseren Grundstücken zu schaffen. Die Gesundheits- und Sicherheitsaspekte werden durch die Bereitstellung vollständiger Richtlinien für Sicherheitsmaßnahmen für unsere Mitarbeitenden und Dritte umgesetzt.

9) Schutz der Umwelt

Wir führen unsere Geschäfte auf nachhaltige Weise, indem wir die negativen Auswirkungen auf die Umwelt minimieren. Wir reduzieren unsere Treibhausgasemissionen, indem wir erneuerbare Energien in unser Portfolio implementieren, und wir stellen sicher, dass alle Renovierungsarbeiten auf nachhaltige Weise durchgeführt werden, indem Abfälle recycelt werden.

Darüber hinaus sorgt unsere Energiepolitik für eine Reduzierung des Energieverbrauchs. Wir bemühen uns, über die Einhaltung der Vorschriften hinauszugehen, indem wir die Energieeffizienz unseres Portfolios verbessern.

