VERHALTENSKODEX

(Stand 12.10.2023)

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort 3

1. Recht- und Gesetzmäßiges sowie ethisch einwandfreies Verhalten 4

2. Menschenrechtsschutz einschliesslich Arbeitnehmerrechte 4

3. Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz 5

4. Kartell- und Wettbewerbsrecht 5

5. Korruptionsverbot 5

6. Verhinderung von Interessenkonflikten 6

7. Geldwäschebekämpfung 6

8. Exportkontrolle, Geschäftsbeziehungen mit dem Ausland 6

9. Umgang mit Eigentums- und Vermögenswerten 7

10. Verschwiegenheit, IT-Sicherheit und Datenschutz 7

11. Verbot der Diskriminierung und Belästigung 8

12. Meldung von Compliance-Verstößen (Hinweisgebersystem und Beschwerdeverfahren) 8

13. Folgen von Compliance-Verstößen 9

14. Ansprechpartner für Compliance 9

15. Weiterführende Informationen 9

Hinweis: Soweit wir aus Gründen der besseren Lesbarkeit in diesem Dokument bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern nur die männliche oder die weibliche Form verwenden, gelten diese im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter.

VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Trei ist die Immobiliengesellschaft der traditionsreichen Unternehmensgruppe Tengelmann.

Seit unserer Gründung im Jahr 2008 hat sich die Trei als internationaler Projektentwickler und Asset Manager den Ruf eines verlässlichen und fairen Partners erworben. Als Mitarbeiter der Trei Real Estate GmbH sowie deren Tochter- und Schwesterunternehmen (nachfolgend insgesamt: **Trei**) seid ihr Teil eines innovativen und erfolgreichen Unternehmens.

Unseren Erfolg verdanken wir nicht nur unserer umfassenden Expertise auf dem Gebiet der Immobilien, sondern auch unserer einzigartigen Unternehmenskultur und unserem Wertesystem. Professionalität, Integrität und Zuverlässigkeit zeichnen uns in besonderer Weise aus und führen zu einem exzellenten Ruf bei Kunden, Lieferanten, anderen Geschäftspartnern sowie auch in der Allgemeinheit.

Um diesen Ruf aufrecht zu erhalten und zu stärken, haben wir die für uns ohnehin im Geschäftsverkehr selbstverständlichen Compliance-Vorgaben niedergeschrieben und durch die Geschäftsführung für alle Mitarbeiter verbindlich erklärt. Sie haben keinen abschließenden Charakter und verdrängen oder beschränken geltende gesetzliche Vorschriften nicht. Sie gelten für uns alle gleichermaßen uneingeschränkt verpflichtend.

Weil finanzielle Nachhaltigkeit Ziel unserer Arbeit ist, sind wir bei der Trei nicht nur an Ergebnissen interessiert, sondern auch daran, wie diese Ergebnisse erzielt werden. Wir dulden daher weder ungesetzliche oder unfaire Mittel zur Erreichung unserer Ziele noch diskriminierendes Verhalten.

„Compliance" bedeutet für uns die Einhaltung der geltenden Gesetze, verbindlicher interner Regeln sowie ethischer Normen. Sie dient der Schaffung und Erhaltung eines Arbeitsumfeldes, das Integrität, Respekt und faires Verhalten fördert. Für uns ist es oberstes Ziel, diesen Ansprüchen gerecht zu werden und uns nur innerhalb dieses vorgegebenen und sich immer wieder verändernden Handlungsrahmens zu bewegen. Die Geschäftsführer der Trei-Gesellschaften werden selbst alles Notwendige tun, um die Mitarbeiter über die sie betreffenden Regelungen zu unterrichten und sie in ihrer Beachtung zu unterweisen.

Trei steht für Compliance und bekennt sich ausdrücklich zu dem Inhalt dieser Organisationsrichtlinie, die das Konzept unseres Compliance-Management-Systems und unser Compliance-Verständnis erläutert. Wir erwarten von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die uneingeschränkte Einhaltung dieser Vorgaben und werden Verstöße in keiner Weise tolerieren. Auf diese Weise wollen wir das mit der international führenden Position in unserer Branche verbundene Ansehen in der Fachwelt und der Öffentlichkeit wahren und ausbauen sowie unsere nachhaltige Unternehmensführung fördern.

Düsseldorf, den 12.10.2023

Pepijn Morshuis, CEO	Matthias Schultz, CFO

1. RECHT- UND GESETZMÄßIGES SOWIE ETHISCH EINWANDFREIES VERHALTEN

Alle Mitarbeiter von Trei, also die Mitglieder der Geschäftsleitungen, die Führungskräfte sowie alle weiteren Mitarbeiter – einschließlich der Auszubildenden und der Zeit- und Leiharbeiter, sind verpflichtet, im Rahmen ihrer gesamten geschäftlichen Tätigkeit für Trei die im In- und Ausland geltenden Gesetze und sonstigen maßgeblichen Vorschriften, ethische Grundwerte sowie die weiteren Inhalte dieses Verhaltenskodex einzuhalten, um unseren guten Ruf zu wahren und zu fördern.

Gegenüber unseren Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern verhalten wir uns, wie auch innerhalb unseres Unternehmens, stets transparent, respektvoll, fair und ehrlich. Gleiches gilt für den Umgang mit Behörden und Amtsträgern.

Umgekehrt erwarten auch wir von allen unseren Geschäftspartnern, insbesondere Kunden, Lieferanten, Finanzierungspartnern und Beratern, recht- und gesetzmäßiges sowie ethisch einwandfreies Verhalten. Deshalb unterhalten wir Geschäftsbeziehungen nur mit Geschäftspartnern, deren geschäftliche Tätigkeit zu Beginn der Geschäftsbeziehung und auch fortlaufend mit den Vorgaben dieses Verhaltenskodex im Einklang steht.

Wir respektieren das Recht auf freie Meinungsäußerung sowie den Schutz der Persönlichkeitsrechte und der Privatsphäre. Jedem Mitarbeiter sollte aber bewusst sein, dass er auch im privaten Bereich als Repräsentant unseres Unternehmens wahrgenommen wird. Deshalb ist jeder Mitarbeiter dazu aufgefordert, durch sein Auftreten in der Öffentlichkeit – insbesondere in den (sozialen) Medien – unseren guten Ruf zu wahren.

Wir fördern eine offene, konstruktive Feedbackkultur und ein Ideenmanagement. Großes Engagement unserer Mitarbeiter für das Unternehmen wird belohnt. Jeder Mitarbeiter hat bei uns die Möglichkeit sich beruflich und persönlich zu entfalten.

2. MENSCHENRECHTSSCHUTZ EINSCHLIESSLICH ARBEITNEHMERRECHTE

Die Nachhaltigkeit unserer geschäftlichen Tätigkeit hat für uns große Bedeutung. Deshalb gehen wir mit gutem Beispiel voran, setzen uns für die Einhaltung menschenrechtlicher Standards einschließlich fairer Arbeitsbedingungen ein und beachten die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften zu Sorgfaltspflichten in der Lieferkette.

In unserem Arbeitsumfeld tolerieren wir weder Zwangsarbeit, Sklaverei oder andere Formen von Unterdrückung noch Kinderarbeit. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem sämtliche Rechte der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie etwa die Prinzipien des UN Global Compact eingehalten werden. Insbesondere lehnen wir jede Form der Ungerechtigkeit und Diskriminierung im Arbeitsumfeld ab und achten das Recht auf Vereinigungsfreiheit. Die jeweils geltenden nationalen Gesetze zu Mindestlohn, Benachteiligungen und Arbeitszeiten halten wir ein. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben höchste Priorität. Wir halten uns an die geltenden Gesetze, Vorschriften und sonstigen Regeln des Arbeitsschutzes. Neben den von uns vorgenommenen Arbeitsschutzmaßnahmen hat jeder unserer Mitarbeiter selbst für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen und insbesondere die geltenden Sicherheits-vorschriften einzuhalten. Der Menschenrechtsschutz gilt bei uns auch mit Blick auf den Einsatz von Sicherheitskräften.

3. NACHHALTIGER UMWELT- UND KLIMASCHUTZ

Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz sind für uns wichtige Unternehmensziele. Wir halten uns deshalb an die geltenden Gesetze, Vorschriften und sonstigen Regeln des Umweltschutzes bzw. des Schutzes der Lebensgrundlagen, dies auch mit Blick auf etwaige Zwangsenteignungen oder
-umsiedlungen. Insbesondere verpflichten wir uns mit Blick auf die gesetzlich bestehenden Sorgfaltspflichten in der Lieferkette zur Einhaltung der insoweit zu beachtenden internationalen Übereinkommen (Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe von 2004, Minamata-Übereinkommen von 2017, Basler Übereinkommen von 1989, etc.) und zum konfliktfreien Erwerb von Rohstoffen wie Mineralien, Erzen und mit entsprechenden Rohstoffen legierten Metallen und fordern explizit die Einhaltung dieser und weiterer Vorgaben durch unsere Lieferanten.

Bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen achten wir darauf, dass alle hiervon ausgehenden Auswirkungen auf Umwelt und Klima so gering wie möglich gehalten werden und unsere Produkte einen positiven Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz leisten. Jeder Mitarbeiter trägt dabei die Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.

4. KARTELL- UND WETTBEWERBSRECHT

Trei bekennt sich zu den Regeln der Marktwirtschaft und des freien Wettbewerbs. Jeder Mitarbeiter hat das geltende Kartell- und Wettbewerbsrecht einzuhalten.

Vereinbarungen oder Verhaltensweisen, die eine Beeinträchtigung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken, sind untersagt. Dies gilt insbesondere für die Abstimmung mit Wettbewerbern im Hinblick auf Preise oder Ausschreibungen, den Austausch vertraulicher Informationen sowie die Aufteilung von Aufträgen, Kunden, Märkten oder Gebieten.

Ebenso sind unlautere geschäftliche Handlungen zu unterlassen. Hierzu gehören insbesondere irreführende geschäftliche Angaben, unzulässige Beeinflussungen der geschäftlichen Entscheidungen von Geschäftspartnern sowie herabsetzende oder unwahre Äußerungen über Wettbewerber.

5. KORRUPTIONSVERBOT

Trei duldet keine Form von Korruption. Korruption bedeutet für uns das Fordern, Sich-Versprechen-Lassen oder Annehmen eines Vorteils (passive Korruption) sowie das Anbieten, Versprechen oder Gewähren (aktive Korruption) eines Vorteils - für sich oder einen Dritten - zur Einflussnahme auf eine geschäftliche Entscheidung.

Zuwendungen im geschäftlichen Umfeld, wie Geschenke oder Einladungen, müssen sich im Rahmen sozialüblicher Aufmerksamkeiten und Gastfreundschaft halten und transparent sein. Sie dürfen niemals zu einer unzulässigen Beeinflussung einer Geschäftsentscheidung führen oder einen solchen Anschein erwecken. Das Fordern von Zuwendungen ist unseren Mitarbeiter stets untersagt.

Besondere Vorsicht ist bei Zuwendungen an Amtsträger geboten. Diese sind nur in sehr engen Ausnahmen zulässig. Deshalb gilt für uns der Grundsatz: Unsere Mitarbeiter machen keine Zuwendungen an Amtsträger.

Auch bei Spenden und Sponsoring-Maßnahmen achten wir auf Transparenz und einen gesellschaftlich üblichen und angemessenen Rahmen, um bereits jeden Anschein korrupten Verhaltens zu vermeiden.

6. VERHINDERUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern Loyalität gegenüber unserem Unternehmen.

Jeder Mitarbeiter hat Situationen zu vermeiden, in denen seine privaten Interessen – inklusive der Interessen nahestehender Personen – mit Unternehmensinteressen in Konflikt geraten. Geschäftliche Entscheidungen dürfen nicht durch private Interessen beeinflusst werden. Sofern keine vorherige, schriftliche Zustimmung der Geschäftsführung und des Compliance Officers vorliegt, sind insbesondere

- die Mitwirkung an geschäftlichen Entscheidungen trotz Bestehens eines Interessenkonflikts,
- die wirtschaftliche Beteiligung an Wettbewerbern und Geschäftspartnern,
- die Eingehung von Geschäftsbeziehungen mit Wettbewerbern oder Geschäftspartnern außerhalb der Tätigkeit bei der Trei (Konkurrenzsituationen) und
- die Eingehung von Nebentätigkeiten, soweit diese zu Interessen- oder Zielkonflikten führen,

untersagt.

Sollte ein tatsächlicher oder möglicher Interessenkonflikt bestehen, ist der jeweilige Mitarbeiter verpflichtet, dies unverzüglich der Geschäftsführung und dem Compliance Officer mitzuteilen.

7. GELDWÄSCHEBEKÄMPFUNG

Trei duldet keine Geldwäsche.

Geldwäsche bedeutet, dass die Herkunft von illegal erlangtem Geld – z.B. aus Terrorismus, Drogenhandel, organisierter Kriminalität oder anderen Straftaten – durch Einschleusung in den legalen Wirtschaftskreislauf verschleiert wird und dadurch der Anschein der Rechtmäßigkeit entsteht.

Es ist unser erklärtes Ziel, nicht für Geldwäsche oder andere illegale Zwecke missbraucht zu werden oder dazu beizutragen. Bei allen geschäftsbezogenen Transaktionen ist es – auch zur Reduktion unserer geldwäscherechtlichen Pflichten - untersagt, Barzahlungen in jeglicher Höhe selbst oder durch Dritte zu tätigen oder entgegenzunehmen. Alle Transaktionen und Zahlungen sind ausschließlich über die Geschäftskonten von Trei abzuwickeln. Das Verbot von Bargeldgeschäften gilt ausnahmslos und unabhängig von der Höhe des jeweiligen Zahlungsbetrags und der jeweiligen Währung.

Jeder Mitarbeiter hat die Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche zu beachten und verdächtige Umstände unverzüglich dem Compliance Officer zu melden.

8. EXPORTKONTROLLE, GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN MIT DEM AUSLAND

Trei hält alle geltenden Exportkontroll- und Sanktionsvorschriften ein. Insbesondere erfolgen keine Leistungen und Lieferungen von Waren oder Dienstleistungen in Länder sowie an Personen oder Organisationen, soweit dies nach den geltenden Rechtsvorschriften untersagt ist.

Die Exportkontrollvorschriften schränken die Verbreitung von Waffen und sonstigen Rüstungsgütern ein. Aber nicht nur offensichtliche Rüstungsgüter, sondern auch Waren, Software, Technologie und Wissen, die sowohl für zivile als auch militärische Zwecke genutzt werden können, unterliegen der Exportkontrolle.

Jeder Mitarbeiter, der mit dem Warenexport oder technischer Unterstützung befasst ist, hat die Zulässigkeit der Tätigkeit mit größter Sorgfalt zu prüfen.

9. UMGANG MIT EIGENTUMS- UND VERMÖGENSWERTEN

Wir erwarten stets einen ordnungsgemäßen und schonenden Umgang mit unseren Eigentums- und Vermögenswerten – einschließlich etwaigen geistigen Eigentums. Jeder Mitarbeiter hat unsere Eigentums- und Vermögenswerte vor Verlust, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl, Unterschlagung und Zerstörung zu schützen.

10. VERSCHWIEGENHEIT, IT-SICHERHEIT UND DATENSCHUTZ

Bei einem Großteil der unseren Mitarbeitern anvertrauten oder zugänglich gemachten geschäftlichen Informationen handelt es sich um vertrauliche Informationen, die der Geheimhaltung unterliegen. Die Geheimhaltung kann zusätzlich auch Gegenstand ausdrücklicher Festlegungen und Vereinbarungen mit Kunden sein. Eine Offenbarung solcher Informationen ist nur zulässig, wenn eine Genehmigung der Geschäftsführung erteilt wurde oder dies gesetzlich zwingend erforderlich ist.

Die Geheimhaltungspflicht bezieht sich insbesondere auf unser geistiges Eigentum, wie z.B. Geschäftsgeheimnisse, Marken und Urheberrechte aber auch auf technische Daten, Geschäfts- und Marketingpläne, Geschäftspapiere, Gehaltsdaten sowie alle sonstigen nicht veröffentlichten geschäftlichen Informationen.

Die Einhaltung der Anforderungen an die IT-Sicherheit und an die geltenden Datenschutzvorschriften hat für uns einen hohen Stellenwert. Alle personenbezogenen Informationen über Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, sonstige Geschäftspartner sowie weitere Dritte sind nur unter vollständiger Einhaltung der Datenschutzvorschriften zu verwenden und vertraulich zu behandeln. Ein externer Datenschutzbeauftragter, der sich auch um Fragen der Informations- bzw. IT-Sicherheit bei Trei kümmert, hat die Aufgabe, dies sicherzustellen. Seine nachstehenden Kontaktdaten haben wir auch im Compliance-Bereich des Dokumentenmanagementsystems bereitgestellt:

- Datenschutzbeauftragter:
  Christian Weidtmann (Tengelmann Audit GmbH)
  T.: +49 2102 56493 11
  Mobil: +49 170 220 3157
  Mail: datenschutz@t-audit.de

11. VERBOT DER DISKRIMINIERUNG UND BELÄSTIGUNG

Wir tolerieren keine Diskriminierung oder Belästigung und behandeln alle Menschen gleich – ungeachtet etwa von

- Abstammung, ethnischer Herkunft und Nationalität,
- Religion und Weltanschauung,
- politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung,
- gesellschaftlichen Ansichten,
- Geschlecht und sexueller Identität,
- Alter,
- Behinderung und Krankheit.

Ein respektvoller und toleranter Umgang miteinander im Rahmen der täglichen Arbeit ist für uns sehr wichtig und stellt einen wesentlichen Faktor in der Zusammenarbeit mit Kollegen und Geschäftspartnern dar. Vielfältige Ideen, Sichtweisen und Fähigkeiten verbessern die Qualität unserer Arbeit und sichern so unseren langfristigen Erfolg. Wir möchten von der Vielfalt der Gesellschaft, der Sprachen, Kulturen und Lebensweisen profitieren. Deshalb fördern wir das Kennenlernen von und den Austausch zwischen Mitarbeiter verschiedener Länder und Kulturen.

12. MELDUNG VON COMPLIANCE-VERSTÖßEN (HINWEISGEBERSYSTEM UND BESCHWERDEVERFAHREN)

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie Compliance-Verstöße sowie entsprechende Verdachtsfälle – sei es durch einen Mitarbeiter, einen unserer Geschäftspartner oder auch Dritte – unverzüglich nach Kenntniserlangung an ihre Vorgesetzten, den Compliance Officer, einen Lokalen Compliance Officer oder an unseren Vertrauensanwalt melden.

Die Tengelmann Warenhandelsgesellschaft KG hat ein Beschwerdeverfahren eingerichtet, das es Mitarbeitenden, Geschäftspartnern, Unternehmen und sonstigen Betroffenen nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ermöglicht, auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten nach dem LkSG hinzuweisen.

Dieses Beschwerdeverfahren erfasst auch die Trei als verbundenes Unternehmen der Tengelmann Warenhandelsgesellschaft KG.

Wir haben einen Link auf unserer Homepage zu dem Beschwerdeverfahren veröffentlicht.

Die nachstehenden Kontaktdaten der Ansprechpartner unseres Hinweisgebersystems haben wir auch im Compliance-Bereich des Dokumentenmanagementsystems bereitgestellt:

- Compliance Officer:

  Mobil: +49 (151) 108 46 217
  Mail: compliance@treirealestate.com

- Externer Ombudsmann/Vertrauensanwalt:

  Rechtsanwalt Carsten Beisheim
  GvW Graf von Westphalen Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaft mbB,
  Königsallee 61, D-40215 Düsseldorf
  Tel.: +49 211 56615-0 (Durchwahl: -166)
  Mail: c.beisheim@gvw.com

Jeder Hinweis – gleich auf welchem Wege er uns erreicht - wird vertraulich behandelt und nur Personen zugänglich gemacht, die mit der Untersuchung des gemeldeten Sachverhaltes befasst sind. Wir klären jeden gemeldeten Sachverhalt vorurteilsfrei und unter Berücksichtigung der Unschuldsvermutung auf.

Kein Mitarbeiter oder Dritter, der nach bestem Wissen und Gewissen (mögliche) Compliance-Verstöße meldet, hat aufgrund der Meldung Nachteile zu befürchten. Hinweise von Mitarbeitern, die an Compliance-Verstößen selbst beteiligt waren und durch ihre freiwillige Meldung Schaden von Trei abwenden, werden zu Gunsten des jeweiligen Mitarbeiters berücksichtigt.

13. FOLGEN VON COMPLIANCE-VERSTÖßEN

Jeder Mitarbeiter, der sich an Compliance-Verstößen beteiligt, muss mit

- arbeitsrechtlichen (z.B. Ermahnung, Abmahnung, Kündigung),
- ordnungswidrig- bzw. strafrechtlichen (z.B. Bußgelder, Geld- und Freiheitsstrafen) sowie
- zivilrechtlichen (z.B. Schadensersatzhaftung)

Konsequenzen rechnen.

14. ANSPRECHPARTNER FÜR COMPLIANCE

Wenn sich Fragen oder Anregungen zur Compliance bei Trei ergeben, stehen unser Compliance Officer und unsere Lokalen Compliance Officer in den Tochtergesellschaften gerne zur Verfügung. Die Kontaktdaten sind vorstehend unter Ziff. 12 dieser Richtlinie zu finden.

15. WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Informationen zu in diesem Verhaltenskodex aufgeführten und damit in Zusammenhang stehendenden besonders relevanten Themengebieten haben wir im Compliance-Bereich des Dokumentenmanagementsystems in weiteren Dokumenten zusammengestellt.

***