

NACHHALTIG- KEITSBERICHT 2019



NACHHALTIGE UNTERNEHMENS- FÜHRUNG

Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Die SIGNA Prime bekennt sich zu einer verantwortungsvollen und auf dauerhafte Wertschöpfung ausgerichteten Unternehmensführung. Als eines der größten Immobilienunternehmen Europas folgen wir dem Leitbild einer nachhaltigen und zukunftssichernden Entwicklung. Neben wirtschaftlichen Interessen werden systematisch umweltbezogene, soziale und gesellschaftliche Aspekte in den unternehmerischen Entscheidungen und Prozessen berücksichtigt. Der Vorstand der SIGNA Prime trägt die Gesamtverantwortung und sorgt dafür, dass Nachhaltigkeit in der Strategie, im Management und im alltäglichen Handeln fest verankert ist. Die Projekt- und Assetmanager setzen bei allen Bestandsobjekten und New Investments die Nachhaltigkeitsvorgaben unter Beachtung von architektonischer Qualität, finanzieller Solidität und der spezifischen Projektgegebenheiten um.

Der Klimawandel und die stetig zunehmende Urbanisierung sind wesentliche Herausforderungen unserer Zeit, denen sich die SIGNA Prime aktiv stellt. Als multinational tätiges Unternehmen fühlen wir uns den Anfang 2016 in Kraft getretenen

Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen verpflichtet. Die SDGs umfassen 17 konkrete Zielsetzungen für eine nachhaltigere Entwicklung bis 2030. Unseren Beitrag sehen wir insbesondere bei SDG 11 „Nachhaltige Städte

Im Mittelpunkt steht die Förderung von langfristig nachhaltigen Gebäuden und Bauweisen.

und Gemeinden“ und SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“. Im Mittelpunkt der Nachhaltigkeitsstrategie steht daher die Förderung von langfristig nachhaltigen Gebäuden und Bauweisen, um die natürlichen Ressourcen zu schonen sowie die CO₂-Emissionen und einhergehende negative Folgen für die Umwelt zu minimieren. Über unsere Entwicklungsprojekte und Mischnutzungskonzepte tragen wir dazu bei, den städtischen Raum als eine zusammenhängende Einheit für Leben, Einkaufen und Arbeiten zum Wohle aller Menschen zu verstehen.

Wir sind uns der Verantwortung, die mit unseren Projekten einhergeht, bewusst und sind davon überzeugt, dass die zunehmende Integration von nachhaltigen

Strategien in unseren Geschäftsabläufen ein wesentlicher Einflussfaktor für unseren Geschäftserfolg und die Zufriedenheit bei unseren Stakeholdern ist. Denn erst die Pflege von partnerschaftlichen Stakeholderbeziehungen mit Mietern, Geschäftspartnern, Investoren und Kommunen, die von Integrität, Transparenz und Vertrauen geprägt sind, ermöglicht es uns, den Umgang mit neuen Herausforderungen und Chancen wirksam zu priorisieren und nachhaltig erfolgreich zu gestalten.

Berichtsprofil und Wesentlichkeitsanalyse

Die SIGNA Prime setzt bereits seit mehreren Jahren Nachhaltigkeitsthemen im Geschäftsmodell um und berücksichtigt Grundsätze nachhaltiger Entwicklung in allen Projekten. Im vorliegenden Geschäftsbericht berichten wir erstmalig in einem eigenen Kapitel über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten, um der wachsenden Bedeutung des Themas im Unternehmen den entsprechenden Rahmen zu geben. Im aktuellen Geschäftsjahr wurde in einem strukturierten Prozess begonnen, Nachhaltigkeitsaspekte in der funktionalen Organisation zu identifizieren und priorisieren. Die SIGNA Prime ist an einer möglichst ganz-

heitlichen Betrachtung der ökologischen und sozialen Auswirkungen interessiert und baut ihre Aktivitäten hinsichtlich nachhaltiger Unternehmensführung schrittweise aus. Aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit und Standardisierung der Berichterstattung orientieren wir uns an den international anerkannten Standards der Global Reporting Initiative (GRI).

Im Berichtsjahr 2019 wurde mit dem Aufbau einer validen Datengrundlage unter Einbeziehung der Portfoliomanager begonnen. Die vorliegenden Daten zeigen bereits, dass der Großteil der CO₂- und Treibhausgasemissionen der Nutzungsphase der Immobilien zuzuordnen ist, das heißt außerhalb des direkten Einflussbereichs unseres Geschäftsmodells entsteht. Dies liegt daran, dass die erforderliche Energiemenge in der Regel direkt vom Mieter bezogen wird oder über die Betriebskostenabrechnung an den Mieter weiterverrechnet wird. Eine Abbildung der CO₂-Emissionen und des ökologischen Fußabdrucks während der Planungs- und Bauphase ist äußerst komplex, da aufgrund des unterschiedlichen Projektfortschritts der Objekte Angaben nicht flächendeckend vorliegen.

Im Geschäftsjahr 2020 werden wir weiter am systematischen Ausbau der Pro-

zesse für die Berichterstattung und Datenerhebung arbeiten. Mittelfristig wird ein Nachhaltigkeitsreporting in vollständiger Übereinstimmung mit den GRI-Standards in der „Core“-Option angestrebt, und auch die vom europäischen Immobilienverband EPRA (European Public Real Estate Association) genannten „Best Practices Recommendations“ sollen ergänzend Berücksichtigung finden. Eine Übersicht der bislang berichteten GRI-Angaben findet sich im GRI-Index im Anhang.

Über eine Wesentlichkeitsanalyse wurden die Berichtsinhalte und die zu erhebenden Kennzahlen festgelegt. Dabei wurde anhand von Benchmarks, internationalen Peergroup-Berichten und Mitarbeiterbefragungen analysiert, welche Themen für die verschiedenen Stakeholder der SIGNA Prime, wie beispielsweise Investoren, Mieter, Behörden und Mitarbeiter, von Relevanz sind sowie erhebliche ökologische, ökonomische und soziale Auswirkungen darstellen. Im Anschluss wurden die so bestimmten wesentlichen Themen vom Vorstand validiert. Unabhängig davon tauschen wir uns regelmäßig mit den Stakeholdern und Investoren zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen aus. Im Einzelnen wurden folgende wesentliche Themen identifiziert:

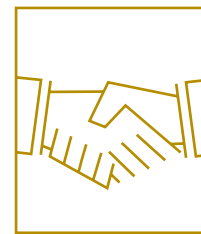


Wesentlichkeitsanalyse



NACHHALTIGE GEBÄUDE

- Energie & Emissionen in Planung, Bau und Betrieb
- Gesundheit & Sicherheit der Endnutzer
- Recyclbarkeit & Langlebigkeit der Baumaterialien
- Nachhaltige Mobilität
- Regionale Wertschöpfung



ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

- Mitarbeiterzufriedenheit
- Aus- und Weiterbildung & Wissensmanagement
- Diversität und Chancengleichheit



CORPORATE GOVERNANCE UND COMPLIANCE

- Business Compliance inklusive Antikorruption und Geldwäscheprävention

GESCHÄFTSMODELL, WERTSCHÖPFUNG UND LIEFERKETTE

Die SIGNA Prime investiert in Immobilienentwicklungsprojekte in Innenstadtlagen bzw. beteiligt sich an derartigen Projekten und fokussiert dabei die großen städtischen Ballungszentren in Österreich, Deutschland, Norditalien und zukünftig der Schweiz. Das Bestandsportfolio ist in den Städten Berlin, Wien, Hamburg, München, Frankfurt, Köln und Düsseldorf angesiedelt. Die New Investments sind in München, Hamburg, Frankfurt, Düsseldorf, Stuttgart, Wien und Bozen in Entwicklung.

Die Wertschöpfungskette der SIGNA Prime umfasst sämtliche Stufen der Immobilienentwicklung bzw. -bestandhaltung: von der Akquisition über die Konzeption, Planung und Errichtung, teilweise unter Berücksichtigung von Belangen des Denkmalschutzes bis hin zur Vermarktung. Insbesondere bei unseren historischen Bestandsimmobilien liegen der denkmalgerechte Umbau bzw. die Sanierung und

Modernisierung im Fokus. Soweit im konkreten Einzelfall möglich, geschieht dies entsprechend den Kriterien für Green Buildings.

Nachhaltig sind Gebäude nur dann, wenn sie sich in die Stadt oder den Bezirk integrieren. Die SIGNA Prime versteht sich als Partner der Stadt und ist an einer nachhaltigen Entwicklung der Innenstädte interessiert. Wir verfügen über eine vielfältige und breit diversifizierte Lieferkette, die von multinationalen Bauunternehmen über Dienstleister bis hin zu kleinen Handwerksbetrieben und Lieferanten reicht. Wo immer möglich und sinnvoll, beauftragen wir lokale Auftragnehmer. Aufgrund der zentralen Innenstadtlage der Objekte erfordert die Zusammenarbeit insbesondere in der Umbau- und Sanierungsphase eine gute Ortskenntnis der Dienstleis-

tungsunternehmen und der bauausführenden Unternehmen.

Wir verwenden regionale Produkte, um Transportemissionen zu senken, Arbeitsplätze zu sichern und einen Wert für die Kommunen zu generieren, in denen wir tätig sind. In unserem Redevelopment-Projekt Bahnhofplatz in München stehen wir beispielsweise gegenwärtig etwa im regen Austausch mit sozialen Organisationen, um Möglichkeiten der Zwischen-

SIGNA versteht sich als Partner der Stadt und ist an einer nachhaltigen Entwicklung der Innenstädte interessiert.

nutzung und weiterführende Konzepte mit sozialem Mehrwert zu erarbeiten und bereits in frühen Stadien in unsere Planungsaktivitäten zu integrieren.

Bahnhofplatz Zusammenarbeit mit Sozialorganisationen und gemeinsame Lösungen für die Zwischennutzung

Das Objekt Bahnhofplatz bietet mit seinem Hauptmieter Karstadt einmaliges Entwicklungspotenzial direkt im Herzen Münchens, am Münchner Hauptbahnhof. Der sechsgeschossige Altbau wurde in den Jahren 1904/1905 erbaut, der Neubau folgte im Jahr 1972 und wurde anlässlich der Olympischen Sommerspiele in München eröffnet. Die bayerische Landeshauptstadt bleibt unter Einzelhandelsaspekten der bevorzugte Standort unter den großen deutschen Metropolen. Angesichts der stabil guten Rahmenbedingungen ist auch für die Zukunft zu erwarten, dass München seine Position als Top-Einzelhandelsstandort in Deutschland behaupten kann. Darüber hinaus beweist jeden Tag eine Vielzahl von ausländischen Shoppingtouristen, dass sich die Isar-Metropole auch im internationalen Vergleich nicht verstecken muss.



NACHHALTIGE GEBÄUDE

Das Pariser Klimaabkommen umfasst den globalen Aktionsplan, die Erderwärmung auf deutlich unter 2 °C gegenüber dem Stand vor der Industrialisierung zu begrenzen. Vor diesem Hintergrund übernehmen wir mit unserem Bestands- und New-Investments-Portfolio in innerstädtischen Lagen als Partner der Städte und Kommunen aktiv Verantwortung für den Klima- und Umweltschutz.

Immobilien spielen eine wesentliche Rolle bei der Nutzung von natürlichen Ressourcen, beim Verbrauch von Energie und bei der Emission von Treibhausgasen wie Kohlendioxid (CO₂). Schätzungen zufolge sind Gebäude für rund ein Drittel der weltweiten CO₂-Emissionen und des Energieverbrauchs verantwortlich.¹ Entsprechend bestehen in der Immobilienwirtschaft große Potenziale und die Verantwor-

und den urbanen Zentren Deutschlands und Norditaliens stehen für die SIGNA Prime im Vordergrund.

Ein erheblicher Anteil der ökologischen Auswirkungen fällt in der Nutzungsphase der Immobilien durch den Bedarf an Elektrizität und Raumwärme an, jedoch befindet sich insbesondere in der Konzeptionsphase der größte Einfluss auf den ökologischen Fußabdruck der Objekte entlang des Lebenszyklus. Wir sind deshalb an einer möglichst ganzheitlichen Betrachtung der ökologischen und sozialen Auswirkungen entlang des Lebenszyklus eines Gebäudes interessiert und bauen unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten schrittweise aus. Ebenso verstehen wir unter nachhaltigen Gebäuden auch die Berücksichtigung smarterer Nutzungskonzepte, die bei sich verändernden Innenstädten einerseits eine

Nutzungsmix von Retail-, Büro-, Hotel-, Wohn- und öffentlichen Flächen.

Einbindung von Stakeholdern

Den größten Einfluss auf den ökologischen Fußabdruck und die Stakeholderzufriedenheit hat die SIGNA Prime bei der Entwicklung des Immobilienportfolios. Bei den eigenen Entwicklungsprojekten wird großer Wert auf eine integrierte Stadtentwicklung gelegt, die auf der Beteiligung und Zustimmung der Stakeholder fundiert. Hierfür werden für jedes einzelne Projekt die relevanten Stakeholder identifiziert und von Anfang an bis zur Projektfertigstellung konsequent und transparent eingebunden. Aufgrund der innerstädtischen Lage und der häufig großen städtebaulichen Bedeutung der Projekte sind in der Regel die Öffentlichkeit bzw. ein Teil der Stadtgemeinde und Denkmalschutzämter an den Bauvorhaben interessiert. Ebenso legen wir besonderen Wert darauf, die unmittelbaren Nachbarn und Anrainer bei jedem Entwicklungsprojekt von Anfang an intensiv einzubeziehen.

Anschaulich illustriert dies unser Projekt „Alte Akademie“ in München. Hier finden unsere Entwicklungsaktivitäten in einem ehemaligen Jesuitenkolleg statt. Wir koordinieren all unsere Entwicklungsaktivitäten dahingehend, dass die laufenden Obdachlosenspeisungen weiterhin ungestört möglich sein werden. Darüber hinaus werden leere Flächen während der Umbauzeit Künstlern zur Verfügung gestellt.

Die Berücksichtigung von Stakeholderinteressen geht bei der SIGNA Prime aber auch in anderen Punkten weit über die Vorgaben der Bebauungsplanverfahren und sonstigen Auflagen der Stadt- und Kommunalverwaltungen hinaus: Für das Projekt am Hermannplatz in Berlin wurde die Bürgerbeteiligung im Rahmen eines Cafés umgesetzt. Das Café wurde am Platz des Gebäu-

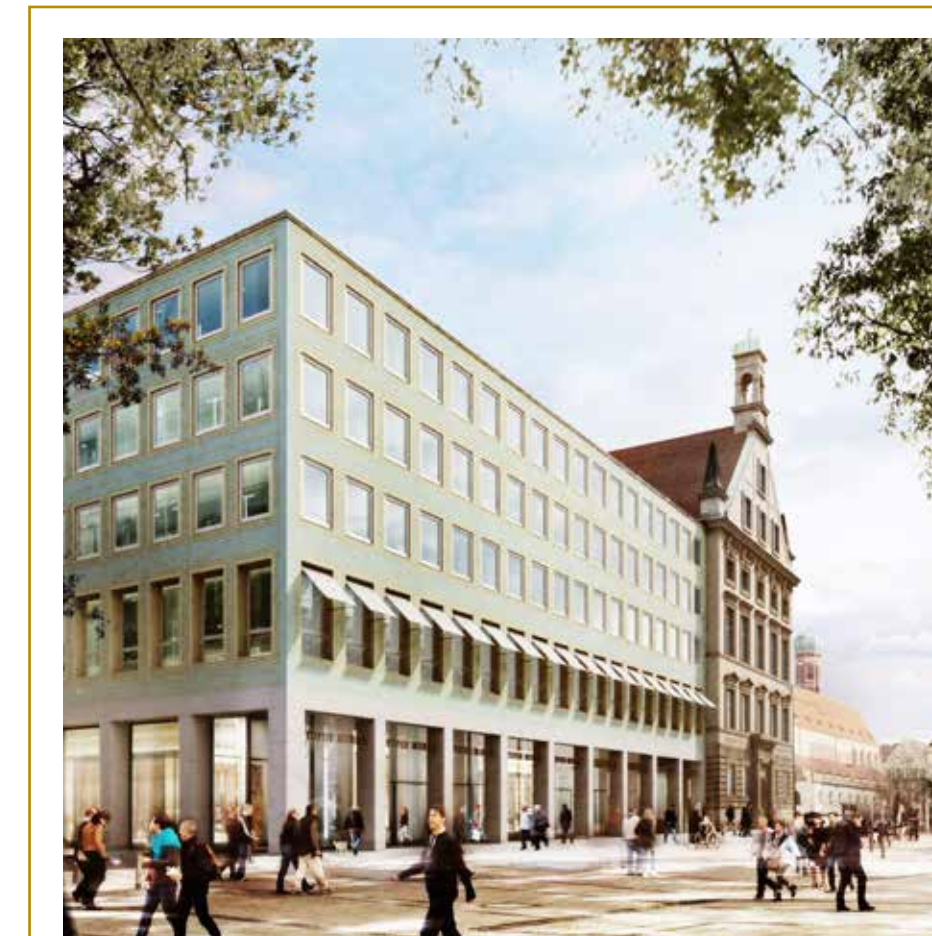
des eingerichtet und stand Anwohnern und anderen Stakeholdern laufend zur Informationsgewinnung und für Diskussionen zur Verfügung. Dieses Forum gab den Stakeholdern die Möglichkeit, Feedback zur Planung zu geben, und die Projektverantwortlichen, die alle zwei Wochen vor Ort waren, können unter Abwägung der Gesamtinteressen die Anmerkungen im Projekt berücksichtigen.

Weiters wurden die Nutzung der Allgemeinflächen, wie zum Beispiel eine Fahrradstraße für die Besucher des Warenhauses, getestet und die Erkenntnisse in das Projekt übernommen. Die transparente Informationsbereitstellung wurde sehr positiv aufgenommen.

Die SIGNA Prime kann auf umfangreiche Erfahrungen in der Umsetzung von Mischnutzungskonzepten zurückgreifen.

tung, zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen. Das Bauen und Sanieren nach Green-Building-Standards, die Senkung der Umweltbelastung und die möglichst effiziente Bewirtschaftung der Bestandsgebäude und Neuentwicklungen in den Landeshauptstädten Österreichs

langfristige Mieterbindung und -zufriedenheit schaffen und andererseits eine flexible Nutzungsänderung ermöglichen. Die SIGNA Prime kann hierbei auf umfangreiche Erfahrungen in der Umsetzung von Mischnutzungskonzepten zurückgreifen – wir setzen hierfür auf einen ausgewogenen



Alte Akademie Partnerschaftliche Entwicklungsaktivitäten im Dialog mit den Stakeholdern

Die Alte Akademie im Zentrum Münchens ist ein ehemaliges Jesuitenkolleg und wurde ursprünglich im 16. Jahrhundert geplant und errichtet. In Abstimmung mit der Landeshauptstadt München wurde ein internationaler einstufiger Realisierungswettbewerb durchgeführt, im Zuge dessen insbesondere die geplante Nutzungsmischung und die Auswirkung auf die denkmalrechtlichen, funktionalen und historischen Zusammenhänge untersucht wurden. Die Alte Akademie soll nun in den nächsten Jahren umgebaut werden. In bester Lage der Münchner Innenstadt wird ein Mix aus Wohnen, Einzelhandel, Büros und Gastronomie entstehen.

Schonung von Ressourcen

Die SIGNA Prime hat wegen der verfolgten strategischen Ausrichtung, die Bestandsobjekte langfristig im Bestand zu halten, ein hohes Interesse daran, den Ressourceneinsatz so effizient und wirtschaftlich wie möglich zu gestalten. Bereits im Rahmen der Planungsphase achtet die SIGNA Prime auf eine möglichst ökologische Bauweise hinsichtlich der Materialauswahl oder bei der Entscheidung über den Einsatz möglichst effizienter Gebäude-

technik, um die grundsätzlich angestrebten Green-Building-Zertifizierungen zu erhalten. Ökologische Maßnahmen wie Wärmerückgewinnung oder die Nutzung von Geothermie werden in der Projektphase bewertet, und bei Ausschreibungen im Rahmen von Architekturwettbewerben wird auf eine möglichst ökologische Bauweise während der Projekt- und Nutzungsphase geachtet. Die Bestandsimmobilien Am Hof und Tuchlauben sind nach BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method)

zertifiziert, während Upper West von der DGfB (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen) zertifiziert wurde.

Für alle im Berichtszeitraum in Entwicklung befindlichen New Investments streben wir eine Green-Building-Zertifizierung nach international anerkannten Standards (darunter überwiegend LEED Gold oder Platin) an.

Um uns an höchsten Nachhaltigkeitsstandards messen zu lassen, legt die SIGNA Prime seit ihrer Gründung großen Wert auf Gebäudezertifizierungen. Beispielsweise gelang es uns bereits 2012 im Entwicklungsprojekt Am Hof, das auch das Park Hyatt Vienna beherbergt, eine Zertifizierung nach BREEAM zu erreichen und bereits damals eine Vorreiterrolle in der Immobilienbranche einzunehmen. Da es sich hierbei um das Redevelopment einer historischen Altbau-Immobilie handelte, gestaltete sich dieses Unterfangen

besonders anspruchsvoll. Durch die erfolgreiche innerstädtische Neugestaltung des historischen Gebäudes konnten wir neue Branchenstandards in puncto nachhaltiges Redevelopment setzen.

Die SIGNA Prime arbeitet kontinuierlich daran, den Energieverbrauch ihrer Immobilien und den damit verbundenen Treibhausgasausstoß zu reduzieren. Der Energieverbrauch des Portfolios betrug im Geschäftsjahr 2019 insgesamt 87.096.699 kWh (2018: 91.943.653 kWh).

Im Geschäftsjahr 2019 kam es zu einer Verringerung des Energieverbrauchs um 5%, die vor allem auf die Reduktion des Strom- und Erdgasverbrauchs zurückzuführen ist. Die Abnahme des Erdgasverbrauchs in Höhe von 15% ist dabei auf den warmen Winter und die verstärkte Grundwassernutzung zurückzuführen.



Hermannplatz Aktive Bürgerbeteiligung im Rahmen der Planungsphase

Als identitätsstiftendes Symbol des florierenden Berliner Hermannplatzes ist das Gebäude aktuell an Karstadt vermietet. Im Untergeschoss ist es an die U-Bahn angeschlossen, was eine natürliche Frequenz ins Objekt erzeugt.

Im Rahmen der geplanten Projektentwicklung werden das Gebäude generalsaniert und die Retailflächen erweitert. Hierdurch entsteht ein Nutzungsmix aus Einzelhandels- und Büroflächen, mit Karstadt als Ankermieter. 1929 erbaut, war der Karstadt am Hermannplatz seinerzeit das größte Warenhaus Europas. Ein Teil der Türme ist heute noch sichtbar und steht unter Denkmalschutz. Vorbild für die Erweiterung der Mietfläche, die vom Büro des Stararchitekten David Chipperfield geplant wurde, sind die historischen Türme nach New Yorker Vorbild, die 1945 zerstört wurden.

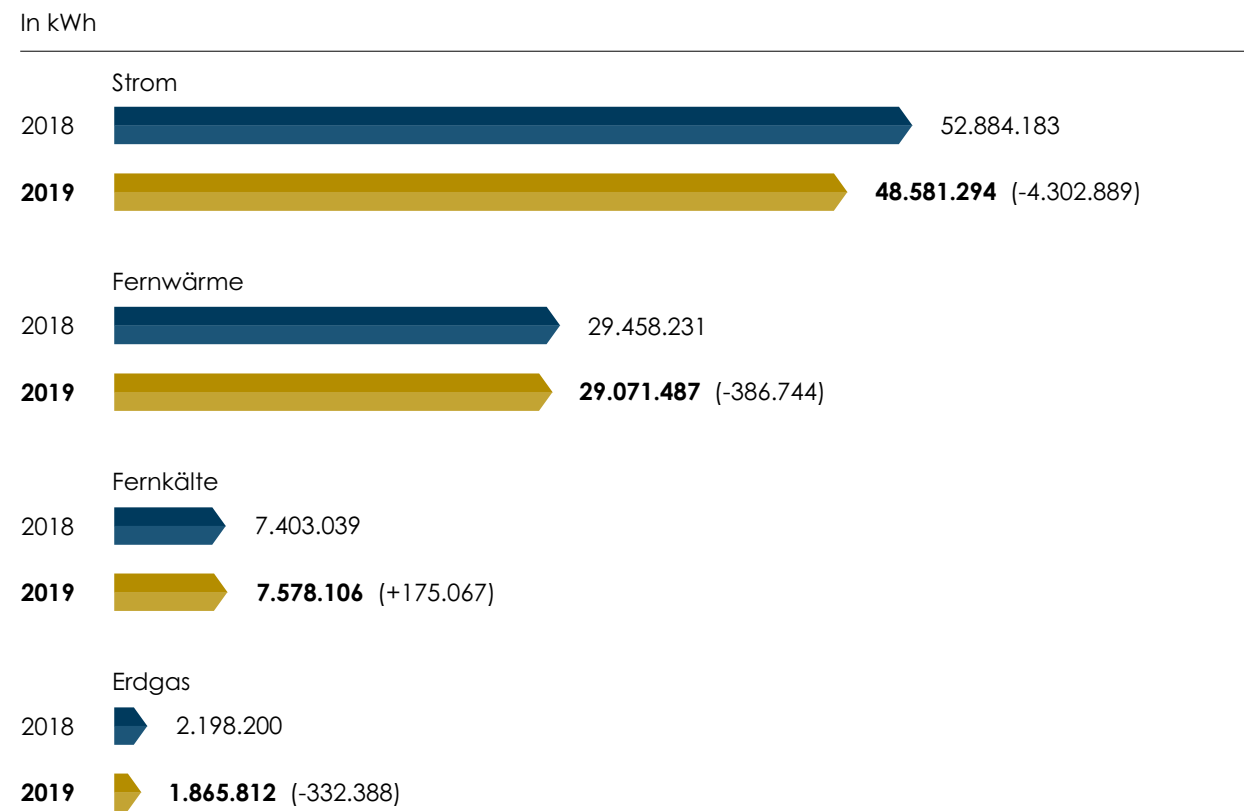


Am Hof Zertifiziert nach BREEAM unter Wahrung des Denkmalschutzes

Seit Eröffnung des 5-Sterne-Luxushotels Park Hyatt Vienna erstrahlt der ehemalige Konzernsitz der Bank Austria in neuem Glanz. Das sensibel renovierte Hotel bietet 143 Zimmer sowie einen großzügigen Spa-, Wellness- und Fitnessbereich. Die ehemalige Kassenhalle ist heute Schauplatz von Restaurant und Bar. Das Hotel wurde bislang unter anderem mit dem „Certificate of Excellence“ von Tripadvisor und dem Connoisseur Circle Hospitality Award (bestes City Hotel in Österreich) ausgezeichnet und rangiert auch im Bereich Gastronomie und Design in der Spitzenklasse.

Entlang der Bogner- und Seitzergasse wartet das Objekt zusätzlich mit internationalen Luxusmarken auf: Neben einem Flagship-Store von Prada wurden die Shops in der Fußgängerzone an Marken wie Brunello Cucinelli und Saint Laurent Paris vergeben.

**ENERGIE-
 VERBRAUCH¹**



¹ Energieverbräuche exklusive direktbezogener Energie durch die Mieter. Datengrundlage: Energieabrechnungen der jeweiligen Energieversorger für einen Zeitraum von 12 Monaten. Aufgrund unterschiedlicher Abrechnungsmodalitäten weichen die Abrechnungszeiträume teilweise vom Berichtszeitraum ab. Angaben für Fernwärme 2019 beinhalten Schätzungen auf Basis der Vorjahreswerte, da für zwei Objekte zum Erstellungsdatum noch keine Abrechnungen vorlagen. Geschätzte Angaben machen einen Anteil von 13% gemessen am gesamten Fernwärmebedarf 2019 aus.

Der größte Energieverbrauch realisiert sich in den Flächen der Mieter; der verbleibende Teil ergibt sich aus dem Energieverbrauch in den Allgemeinflächen der Gebäude. Für das Energiemanagement, die technische Instandhaltung und die Umsetzung von umweltbezogenen Optimierungsmaßnahmen der im Verkaufsprozess befindlichen Immobilien der SIGNA Prime sind die Hausverwaltungen bzw. Immobilienverwaltungen in Deutschland und Österreich verantwortlich. Das Asset-Management der Tochtergesellschaft SIGNA REM nimmt hierbei eine koordinierende Rolle ein.

In Berlin sollen beim Projekt Ku'damm LowEx-Systeme eingesetzt werden. „Low Exergy“ steht für Systeme, die mit wenig „wertvoller“ Energie, der sogenannten Exergie, auskommen. Der Ansatz von Niedrigexergie-Systemen (LowEx) ermöglicht, exergiarmer Energieformen, wie zum Beispiel Abwärme oder Umweltwärme, für das Heizen bzw. Kühlen zu nutzen und so primär-energetisch effizient zu arbeiten. Der Einsatz von Wärmepumpen, Erdwärme und Strom aus Photovoltaik rundet die energieeffiziente Nutzung ab. Auf dem Dach wird ebenfalls ein großflächiges Begrünungskonzept ausgearbeitet, das zur Abkühlung verwendet wird.

Klimaschutz

2019 wurde unter Einbeziehung der Portfolio, Asset und Project Manager mit dem Aufbau einer verlässlichen Datengrundlage begonnen. 2020 wird weiter am Ausbau der Datengrundlage gearbeitet, um zukünftig insbesondere auch die Treibhausgasemissionen, die in Planung und Bau sowie während des Betriebs der Objekte entstehen, abbilden zu können. Die vorliegende Datengrundlage zeigt bereits, dass der Großteil der Treibhausgasemissionen, die während der Nutzungsphase entstehen, außerhalb der SIGNA Prime entstehen.

Dies liegt daran, dass die erforderliche Energiemenge in der Regel direkt vom Mieter bezogen oder über die Betriebskostenabrechnung an diesen weiterverrechnet wird.

Sicherheit und Gesundheit der Nutzer

Die Sicherheit, die gesundheitliche Unversehrtheit und das Wohlbefinden der Immobiliennutzer haben für uns höchste Priorität. Jeden Tag beherbergen die Gebäude Tausende Mitarbeiter, Besucher, Mieter, Lieferanten und Dienstleister. Um potenziellen Gesundheits- und Sicher-

heitsrisiken vorzubeugen, führen wir vor jeder wesentlichen Gebäude-Akquisition eine eingehende Due-Diligence-Prüfung durch. Im Rahmen einer Projektentwicklung kommuniziert die SIGNA Prime ihre Bautätigkeiten und Zeitpläne vorher an die betroffenen Mieter und die unmittelbaren Nachbarn. Im Falle eines Interessenkonflikts wie beispielsweise unvorhersehbarer Baulärm sucht die SIGNA Prime im Dialog nach Lösungen, um die negativen Auswirkungen für die Beteiligten zu minimieren. Die jeweiligen strengen gesetzlichen Sicherheitsbestimmungen in Österreich, Deutschland und Italien, beispielsweise hinsichtlich des Brandschutzes

oder der Schadstoffentsorgung, werden strikt befolgt. Sicherheits- und Gesundheitskoordinatoren auf den Baustellen werden von uns beauftragt, um für die entsprechende Einhaltung der geltenden Standards bei den beauftragten Unternehmen und Dienstleistern zu sorgen.

Im Geschäftsjahr 2019 sind keine Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen der Aktivitäten der SIGNA Prime auf die Gesundheit und Sicherheit der Nutzer bekannt, die zu einem Bußgeld oder einer Verwarnung geführt haben oder eine Verletzung sonstiger freiwilliger Sicherheitsverhaltensregeln darstellen.



**Ku'damm
 Vorzeigepanung mit modernsten LowEx-Systemen zur Reduktion des Energieverbrauchs**

Das unter Berlinern als „Wertheim“ bekannte Haus liegt gegenüber der Gedächtniskirche am Kurfürstendamm, der eine Renaissance an neuen Immobilien- und Retailprojekten erlebt und sich als die nachgefragteste Flaniermeile Berlins etabliert hat. SIGNA plant die Entwicklung eines innerstädtischen Projekts für einen attraktiven Mix von Mietern, mit hoher Aufenthaltsqualität für die Passanten im Sockel. Hierzu werden eine Mall eingezogen und der aktuell zur Anlieferung verwendete Innenhof überbaut. Nachdem die Behörden aktiv ihr Interesse an weiterer Verdichtung angesprochen haben und in der Stadt enorm hoher Flächenbedarf besteht, werden ergänzend zum rechtskräftigen Bauvorbescheid für das Center aktuell eine Erweiterung des Projekts um Büroflächen angestrebt und die städtebauliche Planung in enger Zusammenarbeit mit der Stadt Berlin erarbeitet.

Nachhaltige Mobilität

Nachhaltige Gebäude setzen voraus, dass eine ganzheitliche Betrachtung des Nutzungskonzepts in Betracht gezogen

Moderne und nachhaltige Mobilitätskonzepte für SIGNA-Immobilien und -Entwicklungsprojekte

wird, und dies schließt nachhaltige Mobilitätskonzepte mit ein. Die SIGNA Prime legt großen Wert auf die verkehrsgünstige und intermodale Anbindung ihrer Immo-

biliengebäude und Entwicklungsprojekte. Im Rahmen einer ganzheitlichen Betrachtung des Nutzungskonzepts achten wir auf die Zugänglichkeit zu bestehenden oder in Planung befindlichen Verkehrs-

systemen. Dies schließt auch die Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr und Überlegungen

wie beispielsweise die Verfügbarkeit von allwettertauglichen Fahrradabstellmöglichkeiten, Parkplätzen für Elektrofahrzeuge in Tiefgaragen bzw. einer entsprechenden La-

deinfrastruktur mit ein. Um den Übergang zur E-Mobilität zu unterstützen, evaluiert die SIGNA Prime darüber hinaus Kooperationen mit E-Fahrzeugherstellern und Carsharing-Anbietern.

In all unseren Objekten setzen wir auf moderne Mobilitätskonzepte. Beim Projekt WaltherPark in Bozen haben die Mieter und Nutzer der Immobilie beispielsweise die Möglichkeit, bei rund 50 E-Ladestationen in der Garage Strom zu tanken. Weiters wurde ein Mobilitätshub für die Bozner vorgesehen, in dem rund 2.000 Fahrradabstellplätze geschaffen werden.



WaltherPark Umsetzung moderner Mobilitätskonzepte mit rund 50 E-Ladestationen für unsere Mieter

Bozen ist die Hauptstadt Südtirols, einer Provinz im Norden Italiens, die gemeinsam mit der Provinz Trient umfassende Selbstverwaltungsrechte genießt. Über die Hälfte der Bevölkerung spricht Deutsch, und die Kaufkraft der Einwohner liegt auf dem Niveau der großen Städte Deutschlands und Österreichs. Mit dem Bau des WaltherParks im Herzen der Bozner Altstadt nutzt SIGNA diese wirtschaftlich attraktiven Rahmenbedingungen. Nach der erfolgten Vergabe der öffentlichen Liegenschaften an SIGNA und der detaillierten Planung durch David Chipperfield wurde 2018 mit dem Bau des innerstädtischen Warenhauses begonnen, das darüber auch ein Hotel, Wohnungen und Büroräumlichkeiten enthalten wird. Die Baugenehmigung und die Aufbaufinanzierung liegen bereits vor. Durch ein intelligentes Verkehrskonzept soll die historische Innenstadt verkehrsberuhigt werden.

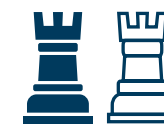
ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Die Mitarbeiter sind die Basis des nachhaltigen Unternehmenserfolgs der SIGNA Prime. Mit ihrer Kompetenz und Einsatzfreude ermöglichen sie es, außergewöhnliche Projekte im Kerngeschäftsbereich Real Estate zu verwirklichen und die ambitionierten Wachstumsziele zu erreichen. Über systematische und stetige Personalarbeit werden die besten Arbeitskräfte und Talente am Markt angespro-

chen, und zusätzlich wird die Identifikation der vorhandenen Mitarbeiter mit der SIGNA Prime als attraktivem Arbeitgeber gesteigert. Unsere Firmenkultur stellt den Menschen in den Mittelpunkt, der chancengleich ohne Vorbehalte gefordert und gefördert wird. Unternehmerisches Denken und Handeln, Eigenverantwortung sowie Gestaltungswille der Belegschaft werden ausdrücklich wertgeschätzt

und unterstützt. Dazu gehört auch, dass mutige Entscheidungen getroffen werden dürfen. Im Geschäftsjahr 2019 wurden die Werte der SIGNA-Immobilienkonzerne formalisiert und unter dem Leitgedanken „Leave your SIGNature“ mit den Säulen „GameChanger“, „TeamPlayer“ und „MatchWinner“ offiziell vorgestellt.

„Leave your SIGNature“ Driving Values – unsere gemeinsame SIGNA-DNA



GameChanger

Visionäres Denken
 Viele Gestaltungsmöglichkeiten
 Große Entscheidungsfreiräume
 Hohe Verantwortung
 Persönliche Wirkkraft

Die Abteilung Human Resources ist für die gesamte Personalarbeit der SIGNA-Immobilienkonzerne verantwortlich und deckt somit auch alle mitarbeiterrelevanten Themen für die SIGNA Prime ab. In den verschiedenen Abteilungs-bereichen werden die Personalpolitik und Konzepte für die Personalstrategie initiiert sowie eine moderne Personalarbeit entwickelt und umgesetzt. Die Umsetzung und



TeamPlayer

Motivierte Menschen
 Starker Zusammenhalt
 Lohnender Einsatz
 Laufende Förderung
 Ungezwungene Du-Kultur

die Steuerung erfolgen in den Abteilungen HR Operations und HR Controlling, die direkt an den Vorstand der SIGNA Prime berichten. Im Geschäftsjahr 2019 haben wir uns verstärkt mit der Digitalisierung ihrer HR-Prozesse auseinandergesetzt, um zeitintensiven und ineffizienten administrativen Arbeitsaufwand zu reduzieren sowie einheitliche Prozesse und automatisierte Standards zu entwickeln.



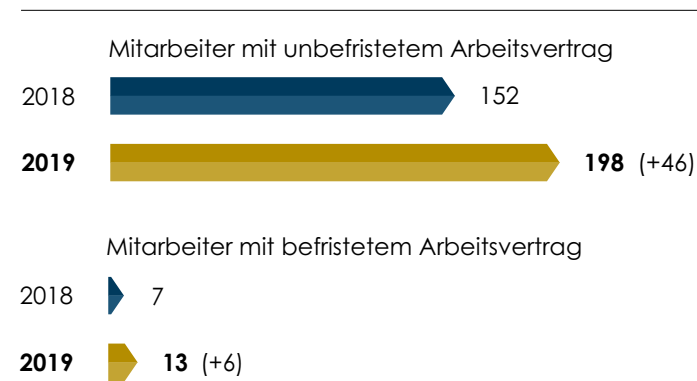
MatchWinner

Einzigartige Erfolgsgeschichte
 Herausragende Arbeit
 Hohe Durchsetzungsfähigkeit
 Starke Ressourcen
 Persönliche Handschrift

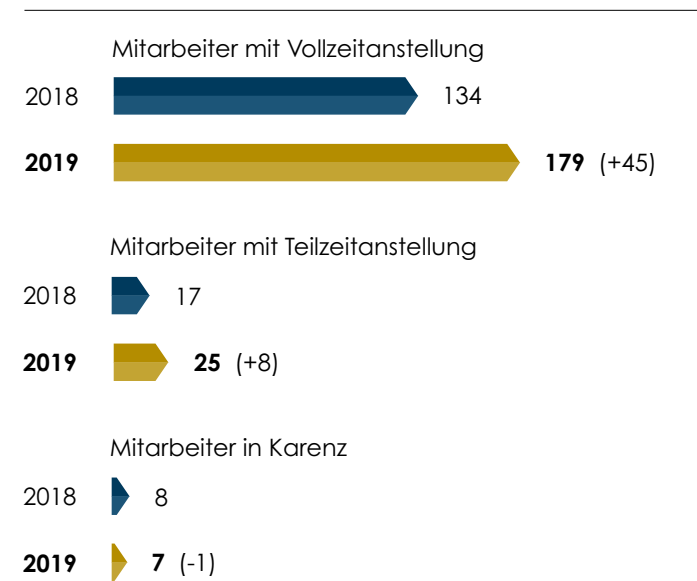
Bei der SIGNA Prime bzw. ihr zugehörigen Gesellschaften waren zum Jahresende 2019 insgesamt 211 Mitarbeiter beschäftigt. Die Mitarbeiteranzahl ist im Einklang mit dem Wachstum des Immobilienportfolios um 33 % gestiegen. 94 % der Mitarbeiter befinden sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, 85 % arbeiten in Vollzeitbeschäftigung.

Mitarbeiter nach Arbeitsvertrag und Beschäftigungsart¹

MITARBEITER NACH ARBEITSVERTRAG

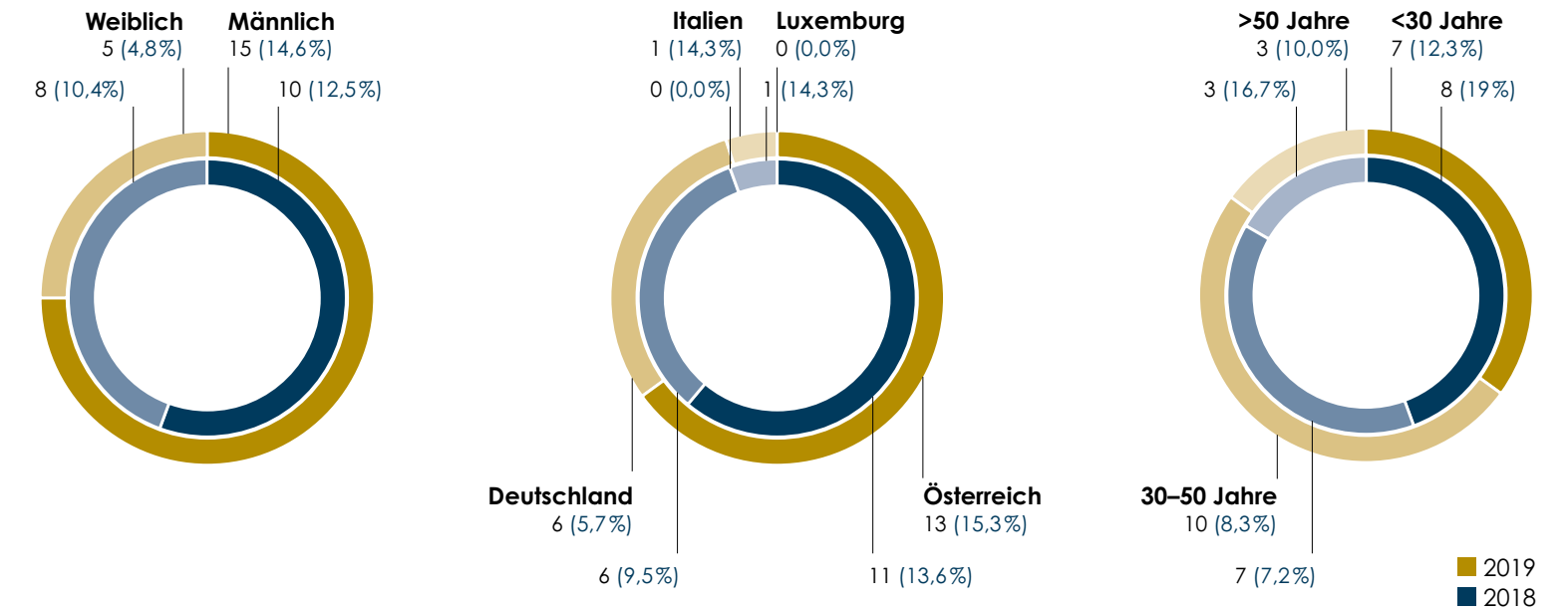


MITARBEITER NACH BESCHÄFTIGUNGSART



¹ Alle Angaben beinhalten sämtliche Beschäftigten inklusive Vorstand, Führungskräften sowie Praktikanten zum Stichtag 31.12. Leiharbeiter machen weniger als 2% der Mitarbeiter aus und werden daher nicht separat ausgewiesen.

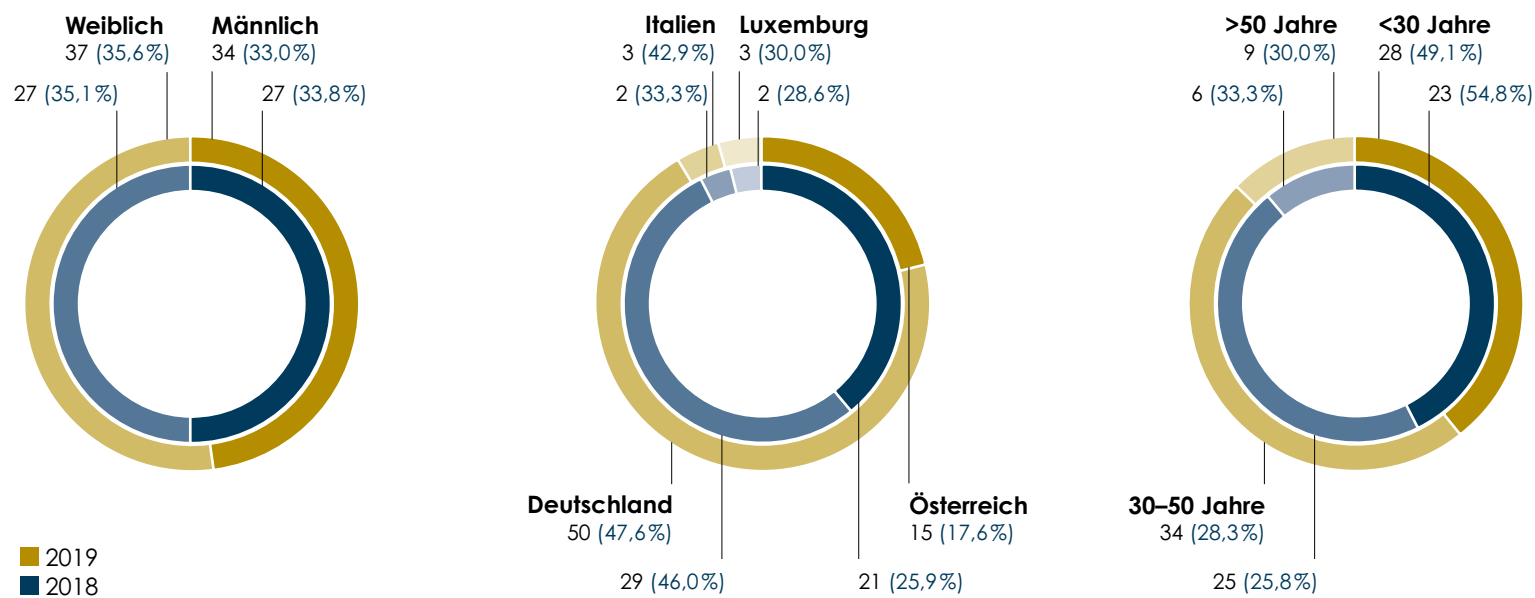
Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen haben, nach Geschlecht, Land und Alter¹



¹ Angaben auf Headcount-Basis; inklusive Vorstand, Führungskräften, sonstiger Angestellter, ohne Praktikanten und ohne Mitarbeiter, die das Unternehmen während der Probezeit verlassen haben; Prozentangaben zeigen jeweils die Fluktuationsrate an, das heißt Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen haben, im Verhältnis zur Mitarbeiteranzahl der jeweiligen Mitarbeiterkategorie zum Stichtag 31.12.

Neu eingestellte Mitarbeiter nach Geschlecht, Land und Alter²

Einstellungsrate gesamt: 2019: 34,3% (2018: 34,4%)



² Angaben auf Headcount-Basis; inklusive Vorstand, Führungskräften, sonstiger Angestellter, exklusive Praktikanten; Prozentangaben geben jeweils die Einstellungsrate an, das heißt neu eingestellte Mitarbeiter im Verhältnis zur Mitarbeiteranzahl der jeweiligen Mitarbeiterkategorie zum Stichtag 31.12.

Aus- und Weiterbildung/ Wissensmanagement

Ein immer wichtiger werdender Teil des langfristigen Unternehmenserfolgs der SIGNA Prime ist die zielgerichtete Personalentwicklung. Die richtigen Mitarbeiter am richtigen Ort und in der richtigen Aufgabenstellung sichern nachhaltig die Wettbewerbsfähigkeit. Wir legen großen Wert auf einen strukturierten und integrativen Onboarding-Prozess für neue Mitarbeiter, da das Unternehmen stark wächst. Vom Willkommenspaket bis hin zu einer individuellen Einschulungsphase für jeden Mitarbeiter existieren eine Vielzahl an Maßnahmen, um den Einstieg zu erleichtern sowie einen umfassenden Überblick über die SIGNA Prime und die weiteren SIGNA-Immobilienkonzerne zu vermitteln. Regelmäßige Zwischengespräche mit den direkten Ansprechpartnern in den Fachabteilungen und HR werden in den ersten Wochen mit den neuen Mitarbeitern geführt.

Durch eine systematische Aus- und Weiterbildung trägt die SIGNA Prime dafür Sorge, dass Talente entdeckt, gefördert und gefordert werden. Über bedarfsorientierte und individuelle Investitionen in die Entwicklung von Fachkenntnissen, Kompetenzen und Qualifikationen werden die Mitarbeiter bei ihren persönlichen Entwicklungszielen unterstützt. Die Fluktuation der fest angestellten Mitarbeiter

von Basisschulungen bis hin zu weiterführenden Aufbauschulungen sichert die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter im Hinblick auf aktuelle und zukünftige Tätigkeiten. Das standortübergreifende Angebot umfasst beispielsweise Trainings in den Bereichen Projektmanagement, Gesprächsführung und Rhetorik oder Präsentationstechnik. Darüber hinaus finden anforderungsspezifisch auch Einzelmaß-

Die richtigen Mitarbeiter am richtigen Ort und in der richtigen Aufgabenstellung sichern nachhaltig die Wettbewerbsfähigkeit.

beträgt 2019 9,7% (Vorjahr: 11,5%). Die Mitarbeiterbindung hat sich 2019 erhöht und zeigt, dass es der SIGNA Prime gelingt, Mitarbeiter zu finden und zu halten, die die Werte des Konzerns teilen. Ein breit gefächertes Angebot an internen Weiterbildungsmaßnahmen

nahmen in den jeweiligen Fachbereichen statt – beispielsweise zu den Themen Arbeits- und Baurecht. Neben Präsenzveranstaltungen baut die SIGNA Prime sukzessive das E-Learning-Angebot aus – auch im Rahmen der Zielsetzung, HR-Prozesse weiter zu digitalisieren und

effizient zu gestalten. Dabei wird auf interne und externe Referenten sowie Fortbildungsinstitute zurückgegriffen.

Die Identifikation und Förderung des Führungs- und Fachkräftenachwuchses bildet einen weiteren Schwerpunkt in der Personalentwicklung der SIGNA Prime. Im Rahmen von formellen, mindestens einmal jährlich stattfindenden Personalgesprächen zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem werden individuelle Entwicklungsziele und Schulungsmaßnahmen festgelegt sowie Potenzialträger auf weiterführende Aufgaben vorbereitet und für diese qualifiziert. Somit können langfristig Führungs- und Fachpositionen bei gleicher Qualifikation vorrangig mit Mitarbeitern aus den eigenen Reihen besetzt werden. Dazwischen sind halbjährliche Feedbackgespräche vorgesehen. Im Berichtszeitraum haben alle Mitarbeiter eine Beurteilung ihrer Leistung und beruflichen Laufbahn erhalten.

Die SIGNA Prime pflegt nicht nur mit ihren externen Stakeholdern einen partnerschaftlichen Dialog, sondern pflegt auch den regelmäßigen und vertrauensvollen Austausch unter den Mitarbeitern. Im Jahr 2019 wurde eine Initiative zur Förderung des bereichsübergreifenden Wissenstransfers innerhalb der SIGNA-Immobilienkonzerne gestartet. Im Rahmen der Initiative „Kennt ihr schon?“ wird in regelmäßigen Abständen Kollegen aus den anderen Teams ein ausgewähltes aktuelles Projekt wie beispielsweise das Projekt „Mariahilfer Straße 10–18“ in Wien vorgestellt. Modernste Videokonferenzinfrastruktur an den Standorten ermöglicht dabei den ortsunabhängigen Dialog. Der Austausch sorgt dafür, dass geballtes Wissen zwischen den Mitarbeitern weitergegeben wird, sich gegenseitig

die Kompetenzen und Fähigkeiten erweitern und Arbeitsabläufe verbessert werden.

Diversität und Chancengleichheit

Unterschiede wertschätzen und sie zur wechselseitigen Bereicherung führen: Dafür stehen wir. Diversität zeigt sich bei uns in den unterschiedlichen Persönlichkeiten, die sich auf Augenhöhe begegnen – unabhängig von Geschlecht, Alter oder etwa Nationalität und Religion. Die SIGNA Prime fördert eine offene Unternehmenskultur, die von Vielfalt, Respekt und Fairness geprägt ist. Vielfältige Hintergründe, Perspektiven und Kompetenzen sind uns wichtig, denn für unseren Auftrag stellen wir die besten Teams zusammen – chancengleich. Jeder der Mitarbeiter ist einzigartig, bereichert die SIGNA Prime mit seinen individuellen Stärken und Fähigkeiten und arbeitet Hand in Hand in einem integrativen Team. In einem diskriminierungsfreien Umfeld erhalten alle die gleichen Chancen und Wertschätzung – das gilt für langjährige Mitarbeiter, berufliche Neueinsteiger und interessierte Bewerber.

Die SIGNA Prime fördert eine offene Unternehmenskultur, die von Vielfalt, Respekt und Fairness geprägt ist.

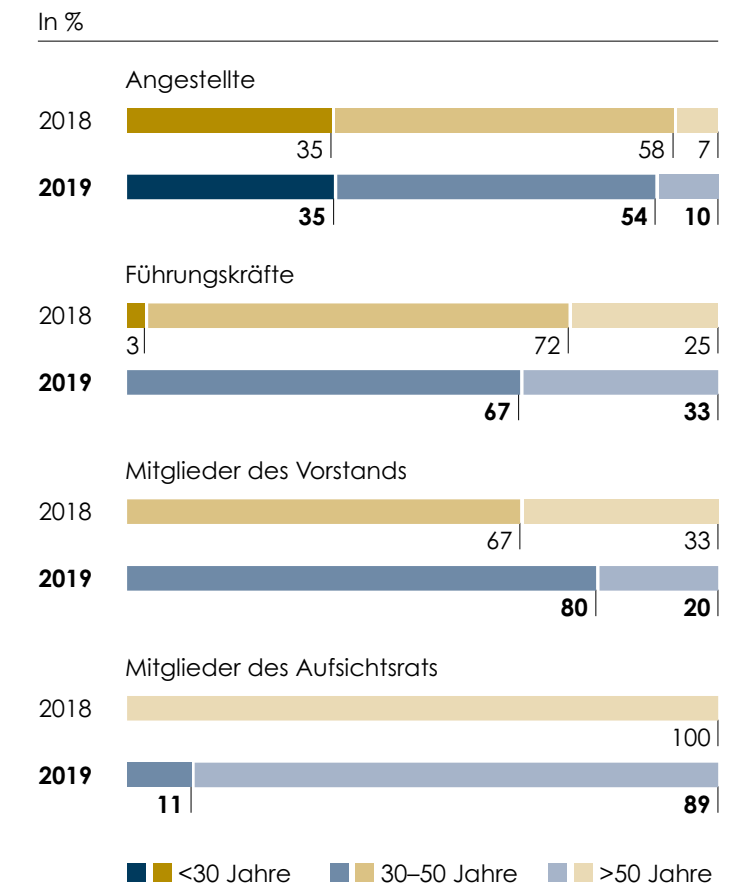
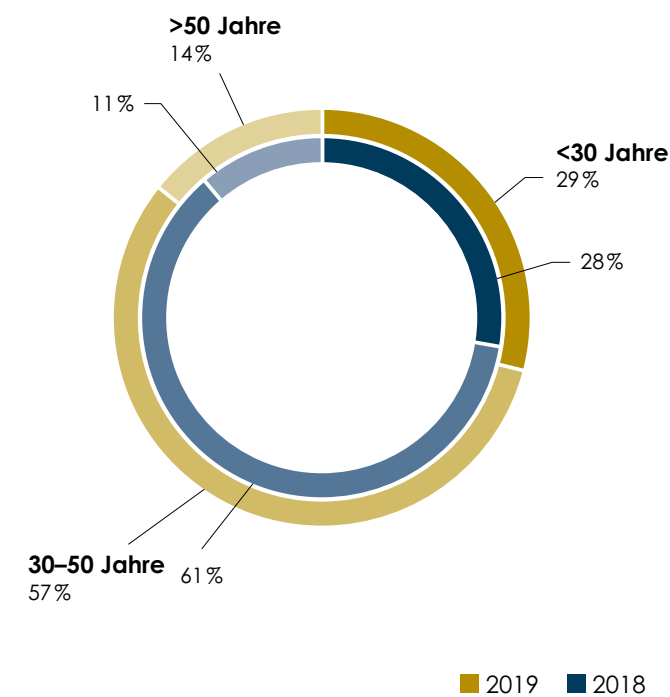
Die SIGNA Prime ist offen für Menschen mit den unterschiedlichsten nationalen, ethnischen, religiösen und persönlichen Hintergründen und unterschiedlichen Alters ebenso wie für Menschen mit und ohne Behinderung und unterschiedlicher sexueller Orientierung. In diesem Zusammenhang strebt

die SIGNA Prime auch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern auf unterschiedlichen Beschäftigungsebenen an. Der Frauenanteil bei der SIGNA Prime liegt in diesem Sinne bereits bei rund 50 %; bei Frauen in Führungspositionen haben wir noch Aufholbedarf. Das ist uns bewusst und daran arbeiten wir – etwa mit flexiblen Teilzeitmodellen für Familienbalance.

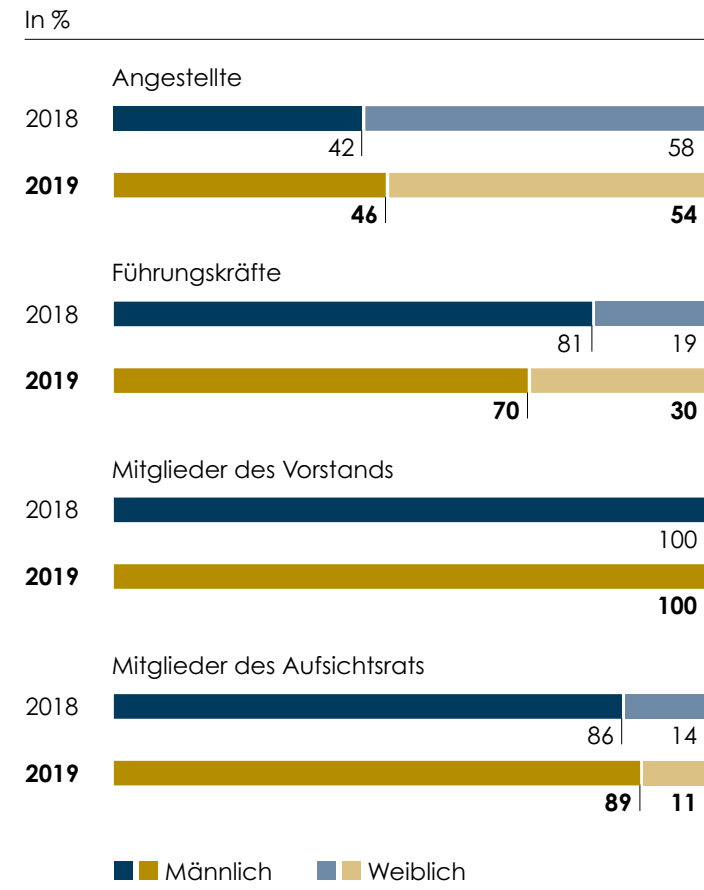
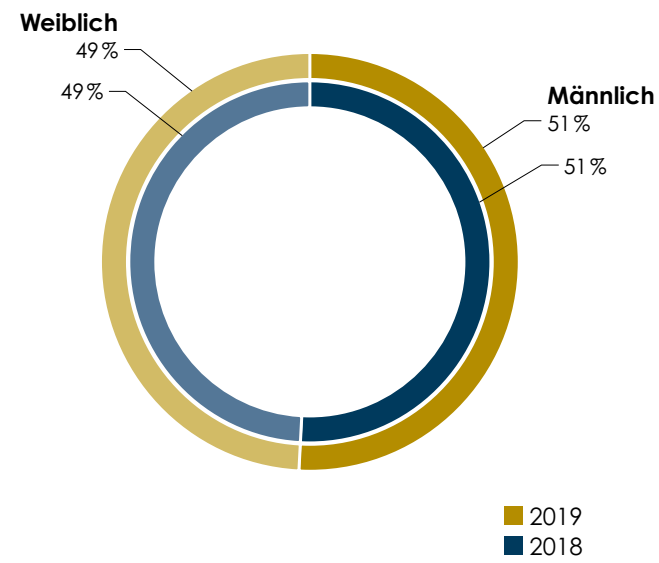
Chancengleichheit für alle Beschäftigten gilt als Selbstverständlichkeit bei der SIGNA Prime. Unsere Diversität soll die unserer Stakeholder spiegeln, damit wir ihnen nahe sind und sie verstehen. Wir fördern die Zusammenarbeit zwischen Generationen und bieten attraktive Netzwerke, in denen sich die Menschen bei der SIGNA Prime verbinden, austauschen und unterstützen können.

Zusammensetzung der Mitarbeiter nach Alter, Geschlecht und Land¹

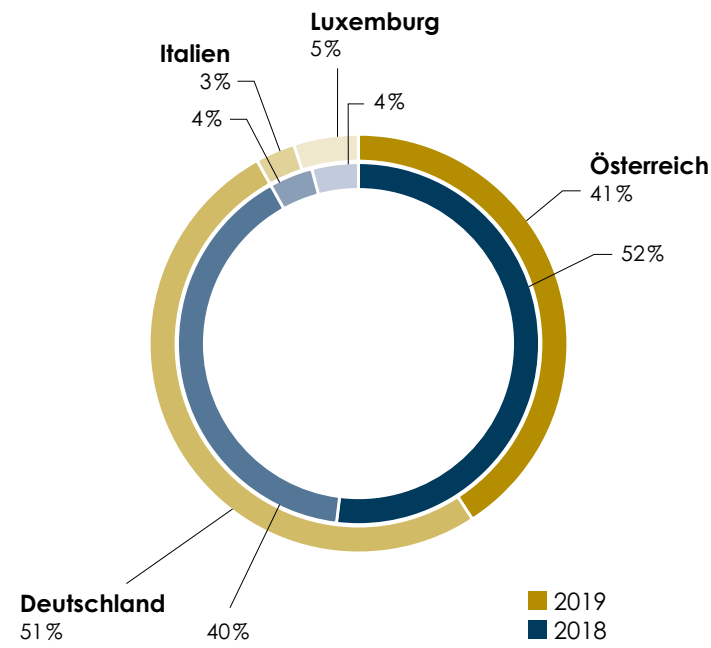
ZUSAMMENSETZUNG MITARBEITER NACH ALTER



ZUSAMMENSETZUNG MITARBEITER NACH GESCHLECHT



ZUSAMMENSETZUNG MITARBEITER NACH LAND



Mitarbeiterzufriedenheit

Die Arbeitswelt ist im Wandel – Arbeit ist heutzutage vernetzter, schneller und komplexer. Themen wie digitale Transformation, Work-Life-Blending und Arbeit 4.0 sind bei der SIGNA Prime ein Teil des Transformationsprozesses. Trotz der rasant fortschreitenden Digitalisierung, flexibler Arbeitszeitmodelle und Homeoffice bleibt das Büro ein wesentlicher Bestandteil des Berufslebens. Die SIGNA Prime bietet damit allen Mitarbeitern ein attraktives und modernes Arbeitsumfeld. So gibt es beispielsweise am Standort Wien unterschiedliche

Arbeits-, Meeting- und Loungezonen, ergonomische und höhenverstellbare Sitz- bzw. Stehplätze, zahlreiche Akustik- und Beleuchtungsmaßnahmen, kostenlose saisonale Bioobst- und -gemüsekörbe von lokalen Anbietern, Getränke sowie regelmäßig stattfindende Mitarbeitererevents und Informationsveranstaltungen.

Auch die Sensibilisierung für den betrieblichen Umweltschutz in den Bürogebäuden zählt zu dem New-Work-Konzept in der SIGNA Prime. Die Maßnahmen „reduce plastic, waste & CO₂“ sowie „save energy & resources“ konzentrieren sich einerseits auf die Ressourcenschonung wie

zum Beispiel die Nutzung von zertifiziertem Papier und Print-on-Demand-Funktionen, andererseits auf Energieeinsparungen durch Bewegungsmelder und LED-Leuchten und die damit einhergehende Vermeidung von CO₂-Emissionen.



CORPORATE GOVERNANCE & COMPLIANCE

Grundsätze der Unternehmensführung

Die Erfolgsgeschichte der SIGNA Prime verdanken wir in wesentlichem Maße unserer Reputation, die auf ethischen und leistungsbezogenen Grundwerten beruht. Wir bekennen uns zu einer transparenten, integren und verantwortungsvollen Unternehmensführung als Basis für eine langfristig erfolgreiche Geschäftstätigkeit. Eine gute Corporate Governance ermöglicht es uns, unseren Kunden einen hohen Mehrwert zu schaffen, für unsere Investoren eine attraktive Rendite zu erzielen und für unsere Mitarbeiter ein bevorzugter Arbeitgeber zu sein. Um dies zu erreichen, ist ein Höchstmaß

an Integrität, Transparenz, Vertraulichkeit und Professionalität erforderlich. Gerade in der Immobilienwirtschaft ist dies von besonderer Sensibilität, unter anderem im Zusammenhang mit öffentlichen Vergabeverfahren und der Zusammenarbeit mit allen Stakeholdern im Rahmen der Bauvorhaben inklusive Stadtverwaltung, Denkmalschutzämtern, bauausführender Gesellschaften bis hin zu den Nutzern oder Anrainern.

Die Schaffung von Strukturen und Maßnahmen zur Einhaltung aller gesetzlichen Anforderungen an unsere Geschäftstätigkeit sowie zur Erfüllung der Erwartungshaltung unserer Stakeholder hinsichtlich einer verantwortungsvollen

Unternehmensführung ist dafür wesentlich. Den Maßstab des Handelns bilden die im SIGNA-Ethikkodex festgelegten Werte. Sie stellen eine unabdingbare Leitlinie für die unternehmerischen Entscheidungen der SIGNA Prime dar und benennen verbindliche Mindeststandards für verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Wir verfolgen dabei die klare Zielsetzung, in erster Linie realistische und praxistaugliche Vorgaben zu definieren, welche die Mitarbeiter bestmöglich bei ihrem verantwortungsvollen Verhalten unterstützen, ohne ihnen unverhältnismäßigen administrativen Aufwand aufzubürden. Mit dem Kodex verpflichtet sich die SIGNA Prime zu einer ethisch

integren Handlungsweise, der Einhaltung international anerkannter gesellschaftlicher Normen und der Berücksichtigung von ökologisch und sozial relevanten Aspekten in ihrem Geschäftsalltag.

Bei der Umsetzung von verantwortungsvoller Unternehmensführung bekennt sich die SIGNA Prime darüber hinaus freiwillig zu dem umfassenden Regelwerk des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK). Der ÖCGK ist ein Regelwerk für gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung und -kontrolle am österreichischen Kapitalmarkt, das internationalen Standards entspricht.

Compliance

Compliance ist für uns ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur und fest im täglichen Handeln verankert. Gesetzeskonformes Verhalten, Transparenz, ethische Integrität, Vertraulichkeit und Professionalität sind das Fundament des nachhaltigen Geschäftserfolgs der SIGNA Prime. Etwaige Verstöße gegen Compliance sind nicht nur unvereinbar mit den Unternehmenswerten, sondern können zudem zu großem finanziellem Schaden führen und unsere exzellente Reputation schädigen. Regelwidriges Verhalten mindert langfristig immer den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens, limitiert die Investitions- und Wachstumsfähigkeit und kann in letzter Konsequenz auch Arbeitsplätze gefährden.

Die Grundpfeiler des Compliance-Verständnisses der SIGNA Prime sind der Schutz von Vertrauen in das Unternehmen,

die Vermeidung von Reputationsrisiken und die Vorgabe von verbindlichen Richtlinien für die Mitarbeiter. Compliance wird durch ein offenes und vertrauensvolles Arbeitsklima und durch ein effizientes, auf die Bedürfnisse der SIGNA Prime zugeschnittenes Compliance-Management-System (CMS) erreicht.

in unseren Projekten sowie die Identifizierung und Vermeidung von möglichen Interessenkonflikten im Fokus. Weitere Aufgabenbereiche umfassen die Themenfelder Diskriminierung bzw. Gleichbehandlung und Datenschutz; diese werden in der Regel in Zusammenarbeit mit

Gesetzeskonformes Verhalten, Transparenz, ethische Integrität, Vertraulichkeit und Professionalität sind das Fundament unseres nachhaltigen Geschäftserfolgs.

Die Compliance-Organisation der SIGNA Prime umfasst einen Chief Compliance Officer (CCO), der federführend für das CMS verantwortlich zeichnet, wichtige Themen zur Stärkung der Compliance bestimmt und die Compliance-Aktivitäten innerhalb der SIGNA Prime fördert bzw. überwacht. Der CCO ist in seiner Funktion gegenüber dem Vorstand nicht weisungsgebunden. Er wird unmittelbar durch einen Compliance-Beauftragten unterstützt, der für die operative Umsetzung des CMS verantwortlich ist, und kooperiert weiters mit einer unabhängigen externen Ombudsstelle.

Die Compliance-Organisation betreut sämtliche Anliegen im Zusammenhang mit dem Thema der Business Compliance, das heißt insbesondere Fragen zu den Themenfeldern Korruption und Bestechung (z. B. zur Identifikation unzulässiger Vorteilsannahmen und Vorteilsgewährungen), Geldwäsche und Interessenkonflikte. Hierbei steht besonders der angemessene Umgang mit Amtsträgern

anderen internen Organisationsbereichen (z. B. der Personalabteilung, dem Marketing, der Kommunikationsabteilung) adressiert.

Der CCO berichtet zumindest jährlich an den Vorstand und Aufsichtsrat über den Fortschritt von Compliance-Aktivitäten und wichtigen Compliance-Angelegenheiten in der SIGNA Prime.

Die SIGNA Prime legt im Hinblick auf im Geschäftsalltag gelebte Compliance besonderen Wert darauf, dass die Compliance-Organisation, das heißt der CCO bzw. Compliance-Beauftragte, eine unterstützende, beratende Rolle in allen Compliance-relevanten Fragestellungen einnimmt. Das fördert ein hohes Maß an Eigenverantwortung seitens der Mitarbeiter, die Teil unseres Selbstverständnisses ist. Letztgültige Entscheidungen in diesen Fragestellungen obliegen daher den jeweiligen Führungskräften; die Compliance-Organisation unterstützt bei der Entscheidungsfindung und übernimmt die Dokumentation.

Grundwerte der SIGNA Prime (Auszug aus dem SIGNA-Ethikkodex)

Integrität

Unser Verhalten gegenüber unseren Stakeholdern (Kunden, Mitarbeitern, Partnern, Subunternehmen, Regierungs- und Aufsichtsbehörden, Mitbewerbern, Medien) und der Gesellschaft als Ganzes ist makellos.

Verantwortungsbewusstsein

Wir erfüllen unsere Verpflichtungen und übernehmen persönliche Verantwortung für unser Handeln. Wir versprechen nur, was wir halten können. Wir täuschen unsere Stakeholder nicht.

Fairness

Wir behandeln unsere Stakeholder höflich und interessensgemäß. Wir fördern Chancengleichheit und ein Umfeld, das

von fairem Verhalten geprägt und frei von Belästigungen jeder Art ist. Wir bekennen uns ohne Einschränkungen zu einem Wettbewerb mit fairen Mitteln.

Compliance

Wir anerkennen die Bedeutung aller relevanten Gesetze sowie aller internen und externen Vorschriften, Richtlinien und Standards, und wir halten diese ein. Wir verlangen, dass sich Vorgesetzte beispielhaft verhalten, und wir verpflichten uns zu einem erstklassigen Kontroll- und Compliance-Umfeld.

Transparenz

Mit unseren Stakeholdern pflegen wir einen konstruktiven, transparenten und offenen Dialog, der von Respekt und Professionalität getragen wird.

Auch die laufende Weiterentwicklung des CMS sowie die Überwachung und Dokumentation der Anwendung des SIGNA-Ethikkodex fallen in den Zuständigkeitsbereich der Compliance-Organisation.

Das CMS der SIGNA Prime wird laufend an die aktuellen Gegebenheiten und Anforderungen angepasst. Im Berichtsjahr 2019 wurde in diesem Zusammenhang eine strukturierte Statuserhebung unter externer Begleitung durchgeführt; im Ergebnis wurde der Prozess in einer systema-

tischen Compliance-Risikoanalyse unter Einbindung der Geschäftsbereiche sowie relevanter Schnittstellenbereiche zur Ermittlung und Bewertung von Compliance-Risiken und Festlegung von Risikoverantwortlichen verankert. Parallel bereiten wir uns auf eine unabhängige Prüfung des CMS auf Basis des Standards ISO 19600 vor und werden in diesem Zusammenhang im Jahr 2020 weitere Maßnahmen implementieren.

Über interne Richtlinien und Verfahrensweisen werden verbindliche Handlungsweisen für den Unternehmensalltag

festgelegt. Der dazu von uns entwickelte Ethikkodex konkretisiert die Anforderungen an alle Mitarbeiter der SIGNA Prime. Darüber hinaus existieren spezifische Regelwerke zur Unterstützung im Umgang mit potenziellen Interessenkonflikten sowie eine eigene Richtlinie bezüglich Vorteilsannahme. Die Vorgaben sind für alle Mitarbeiter verpflichtend einzuhalten und werden diesen bei Unterzeichnung ihres Arbeitsvertrags zur Kenntnis gebracht. Zudem werden sie von den Vorständen mittels einer Entsprechenserklärung bestätigt. Sie werden laufend in aktueller Fassung im Intranet zur Verfügung gestellt.

Im SIGNA-Ethikkodex wird konkret und prägnant die Erwartungshaltung an das Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters kommuniziert. Darunter fällt unter anderem:

> SIGNA widersetzt sich wettbewerbsbehindernden Abmachungen, die Kunden, Partner oder Lieferanten schädigen können. Im Umgang mit Geschenken und Zuwendungen gilt der Grundsatz der Angemessenheit. Geschenke und Zuwendungen werden nur akzeptiert, wenn diese nicht als beeinflussend oder verpflichtend gesehen werden können.

> Zuwendungen von SIGNA an politische Parteien sind grundsätzlich verboten. Persönliche politische Aktivitäten der einzelnen Mitarbeiter dürfen nicht innerhalb des Unternehmens erfolgen und auch sonst keinen wie immer gearteten negativen Einfluss auf SIGNA haben.

> Die Mitarbeiter von SIGNA sind angehalten, die geltenden Gesetze zur Vermeidung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu beachten und einzuhalten sowie jeglichen Verdacht einer allfälligen Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung unverzüglich dem Vorgesetzten sowie dem Chief Compliance Officer zu melden.

Verhinderung von Korruption, Bestechung und Geldwäsche

Wir lehnen strikt jedwede Form von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit ab und pflegen mit unseren Geschäftspartnern vertrauensvolle, faire und respektvolle Geschäftsbeziehungen. Im Einklang mit den Richtlinien hinsichtlich Vorteilsnahme und Interessenkonflikten lässt sich die SIGNA Prime in geschäftlichen Entscheidungen nicht beeinflussen, indem sie von Lieferanten und Kunden unerlaubte Vorteile annimmt. Ebenso wenig fordern oder gewähren wir unerlaubte Vorteile. Außerdem folgen wir bei potenziellen Interessenkonflikten einem definierten Prozess zum korrekten Umgang.

Die Umsetzung des Gesamtkonzepts zur Vermeidung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit wird jährlich evaluiert.

Schulungen

Wir legen großen Wert darauf, dass unseren Mitarbeitern über Schulungen die Bedeutung von gelebter Compliance, Ethik und Integrität für eine nachhaltig erfolgreiche Unternehmenskultur vermittelt wird. Eine wichtige Aufgabe stellt die alltägliche, ganz selbstverständliche Anwendung dieser Standards dar. Um dies zu unterstützen, wurde im vergangenen Geschäftsjahr ein für alle Mitarbeiter verpflichtendes E-Learning implementiert.

Dieses wurde eigens von uns entwickelt, um auf die spezifischen Gegebenheiten des Geschäftsmodells optimal eingehen zu können. Neue Mitarbeiter sind verpflichtet, dieses Training innerhalb der ersten sechs Wochen nach Arbeitsbeginn zu absolvieren; für bestehende Mitarbeiter ist eine Auffrischung in zumindest zweijährlichem Rhythmus vorgesehen. Das erfolgreiche Absolvieren wird durch eine Lernkontrolle in Form eines Tests sichergestellt. Darüber hinaus werden anlassbezogen für bestimmte Mitarbeitergruppen fachspezifische Präsenzs Schulungen durchgeführt. 2019 wurden zum Beispiel Führungskräfte sowie das Empfangspersonal im richtigen Verhalten bei behördlichen Untersuchungen sensibilisiert.

Es ist uns ein besonderes Anliegen, dass die gesetzten Maßnahmen für alle Mitarbeiter einen Mehrwert schaffen und sie bestmöglich bei ihren alltäglichen Compliance-Fragestellungen unterstützen. Daher wurde 2019 eine interne Mitarbeiterumfrage durchgeführt, um Rückmeldung zu den Schulungsmaßnahmen im Bereich Corporate Governance und Compliance einzuholen. Das übermittelte Feedback nimmt die SIGNA Prime sehr ernst und nutzt es zur kontinuierlichen Verbesserung ihrer praxisnahen Lern- und Schulungsformate.

Meldewesen und Beschwerdeverfahren

Die SIGNA Prime verfolgt eine Nulltoleranzpolitik gegenüber Compliance-Verstößen jedweder Art. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, ihren Vorgesetzten, dem Compliance-Beauftragten oder dem Chief Compliance Officer etwaige Verstöße gegen geltendes Recht, den SIGNA-Ethikkodex, interne Richtlinien oder einen möglichen Interessenkonflikt unverzüglich zu melden. Darüber hinaus existiert auch eine unabhängige externe Ombudsstelle, die von den Mitarbeitern anonym kontaktiert werden kann. Hinweisen für ein etwaiges Fehlverhalten wird ausnahmslos und unparteiisch nachgegangen; kein Mitarbeiter hat Sanktionen, Einschüchterungsversuche oder Repressalien zu befürchten. Mitarbeiter werden vielmehr ermuntert, für ihre Überzeugungen einzutreten und etwaige Missstände offen anzusprechen.

Für das Geschäftsjahr 2019 sind der SIGNA Prime weder bestätigte Korruptionsvorfälle bekannt geworden, noch sind öffentliche Klagen im Zusammenhang mit Korruption gegen die SIGNA Prime oder ihre Angestellten anhängig gewesen. Gleichermaßen waren im Laufe des Berichtszeitraums keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten und Verstößen gegen das Kartell- und Monopolrecht anhängig oder Diskriminierungsvorfälle bekannt geworden.

GRI- CONTENT- INDEX

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht verwendet selektive Angaben der GRI-Standards, dem Berichtstandard der Global Reporting Initiative.

Dieser Index verweist auf die angewendeten Standards und Angaben.

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer und/oder URL(s)	Anmerkungen & Auslassungen
GRI 101: Grundlagen 2016			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016			
ORGANISATIONSPROFIL			
102-1	Name der Organisation	Impressum	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 17–21 des SPS Geschäftsberichts 2019	
102-3	Ort des Hauptsitzes	Impressum	
102-4	Betriebsstätten	S. 5, 19 des SPS Geschäftsberichts 2019	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		Aktiengesellschaft
102-6	Belieferte Märkte	S. 5	
102-7	Größe der Organisation	S. 2–4 des SPS Geschäftsberichts 2019	
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	S. 14	Leiharbeitnehmer machen weniger als 2 % der Mitarbeiter aus und werden daher nicht separat ausgewiesen. Die berichteten Angaben werden nicht zusätzlich nach Region und Geschlecht dargestellt, da in Prozent bereits unter 405-1 angegeben.
102-9	Lieferkette	S. 5	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	S. 9–11 des SPS Geschäftsberichts 2019	
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	S. 2, 20	
102-12	Externe Initiativen		Österreichischer Corporate Governance Kodex (ÖCGK). Weitere Prinzipien und Initiativen werden 2020 evaluiert.
STRATEGIE			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	S. 13–15 des SPS Geschäftsberichts 2019	
ETHIK UND INTEGRITÄT			
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	S. 20	
UNTERNEHMENSFÜHRUNG			
102-18	Führungsstruktur	S. 23–27 des SPS Geschäftsberichts 2019	
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN			
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	S. 3	Abhängig von Umfang und Art der Projekte

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer und/oder URL(s)	Anmerkungen & Auslassungen
102-41	Tarifverträge		Alle Mitarbeiter unterliegen individuell vereinbarten Verträgen.
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	S. 6	Abhängig von Umfang und Art der Projekte
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 3, 6	Für die Erstellung des Erstberichts wurde der Fokus auf eine aktive Einbindung von internen Stakeholdern unterschiedlicher Projekte und Fachbereiche gelegt. Geeignete Formate für die Einbindung externer Stakeholder werden im Zusammenhang mit dem nächsten Update der Wesentlichkeitsanalyse evaluiert.
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	S. 3	
VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG			
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	S. 145 des SPS Geschäftsberichts 2019	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S. 3	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	S. 4	
102-48	Neudarstellung von Informationen		Erstbericht
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung		Erstbericht
102-50	Berichtszeitraum		01.01.2019 bis 31.12.2019
102-51	Datum des letzten Berichts		Erstbericht
102-52	Berichtszyklus		Jährlich
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht		Natalie Wierzbicki, MSc
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		Selektive Anwendung der GRI-Standards, keine Übereinstimmung mit GRI „Core“ oder „Comprehensive“
102-55	GRI-Inhaltsindex	S. 234–237 des SPS Geschäftsberichts 2019	
102-56	Externe Prüfung		Keine externe Prüfung (Erstbericht)

WESENTLICHE THEMEN

Wesentliches Thema: Nachhaltige Gebäude (inkludiert die Themen Energie & Emissionen in Planung, Bau und Betrieb, Gesundheit & Sicherheit der Endnutzer, Recycelbarkeit & Langlebigkeit der Baumaterialien, Nachhaltige Mobilität, Regionale Wertschöpfung)

GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	S. 6–12	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 6–12	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 6–12	
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 9–10	Energieverbräuche exkl. direktbezogener Energie durch die Mieter, Datengrundlage auf Basis der Energieabrechnungen der jeweiligen Energieversorger

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer und/oder URL(s)	Anmerkungen & Auslassungen
G4-Branchenangaben: Bau- und Immobiliensektor	CRE8 Art und Anzahl von Programmen zu Nachhaltigkeitszertifizierungen, -ratings und -siegeln für Neubauten, Management, Nutzung und Sanierung	S. 8–9	Für Entwicklungsprojekte wird der geplante Anteil an Zertifizierungen (100 %) am Gesamtportfolio berichtet.
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016	413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	S. 6–7	Nahezu 100 %. An allen Standorten werden in unterschiedlichen Abständen je nach Umfang der Projekte unterschiedliche Maßnahmen zur Einbindung von lokalen Gemeinschaften durchgeführt.
GRI 416: Kundengesundheit und Sicherheit 2016	416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	S. 11	
Eigener Indikator	Anteil der Gebäude mit Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge	S. 12	Die Berichterstattung befindet sich im Aufbau und wird im nächsten Bericht ausgeweitet.

Wesentliches Thema: Attraktiver Arbeitgeber (inkludiert die Themen Mitarbeiterzufriedenheit, Aus- und Weiterbildung & Wissensmanagement, Diversität und Chancengleichheit)

GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	S. 13–19	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 13–19	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 13–19	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 14–15	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		100 % der Mitarbeiter
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 17	

Wesentliches Thema: Corporate Governance und Compliance (inkludiert Business-Compliance-Themen inkl. Antikorruption und Geldwäscheprävention)

GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	S. 20–22	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 21–23	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 23	
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 23	Für den Berichtszeitraum sind keine bestätigten Korruptionsvorfälle bekannt und es sind keine öffentlichen Klagen im Zusammenhang mit Korruption gegen die Gesellschaft oder deren Angestellte anhängig.
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	S. 23	Für den Berichtszeitraum sind keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten und Verstößen gegen das Kartell- und Monopolrecht anhängig.

KONTAKT

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

SIGNA Prime Selection AG

Natalie Wierzbicki, MSc
Freyung 3, Palais Harrach
1010 Wien
Tel +43 1 53 29 848-0
Fax +43 1 53 29 848-2023
wien@signa.at

Impressum

HERAUSGEBER
SIGNA Prime Selection AG
Freyung 3, Palais Harrach
1010 Wien
www.signa.at

KONZEPT UND DESIGN
Mensalia Unternehmensberatung

ILLUSTRATIONEN
Frank Maier

FOTOGRAFIE
SIGNA

ÜBERSETZUNG UND SPRACHBERATUNG
ASI GmbH – Austria Sprachendienst International

Stand: April 2020
© SIGNA Prime Selection AG

Disclaimer

Der vorliegende Bericht wurde mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt, und die Daten wurden überprüft. Rundungs-, Übermittlungs-, Satz- oder Druckfehler können dennoch nicht ausgeschlossen werden. Der Bericht enthält Annahmen und Prognosen, die auf Basis aller zum Zeitpunkt der Erstellung zur Verfügung stehenden Informationen getroffen wurden. Sollten die den Prognosen zugrunde liegenden Einschätzungen nicht eintreffen, können die tatsächlichen Ergebnisse von den derzeit erwarteten abweichen. Bedingt durch die Rechenautomatik sind scheinbare Rechenfehler im Bereich der kaufmännischen Rundungen möglich. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit bzw. des Leseflusses wurden genderspezifische Bezeichnungen nicht berücksichtigt. Der Bericht erscheint in deutscher und englischer Sprache. Maßgeblich ist in Zweifelsfällen die deutsche Version.

 **SIGNA PRIME SELECTION**

NACHHALTIGKEITSBERICHT
31. Dezember 2019