

# Nachhaltigkeitsstrategie

SIGNA Development Selection AG



## Inhalt

I. Über uns	3
II. Vorwort	4
III. Nachhaltigkeitsstrategie „Our sustainable SIGNature 2025“	5
– Handlungsfeld Nachhaltige Gebäude	7
– Handlungsfeld Attraktiver Arbeitgeber	10
– Handlungsfeld Corporate Governance und Compliance	13
IV. Kontakt und Impressum	16

## I. Über uns

Die SIGNA Development Selection AG (SDS) investiert in hochwertige Immobilienentwicklungen in attraktiven Lagen großer Ballungsräume, vor allem im deutschsprachigen Raum, und verfolgt dabei eine Buy-Develop-Sell-Strategie. Wir entwickeln Bürohäuser und -türme, größere Wohnbauprojekte, Einzelhandelsflächen und Hotels, häufig auch als Mixed-Use-Immobilien, sowie ganze Quartiere.

Der Wert unseres Portfolios lag 2020 bei EUR 4,1 Milliarden. In einem dynamischen Marktumfeld behaupten wir uns seit der Gründung der Gesellschaft im Jahr 2014 erfolgreich und wachsen Jahr für Jahr profitabel. So haben wir die SDS zu einer der größten Projektentwicklungsgesellschaften in Europa ausgebaut – auch dank unseres hohen Anspruchs an Qualität und Nachhaltigkeit.

Gemeinsam mit unseren Partnerinnen und Partnern gestalten wir die Städte von morgen.

## II. Vorwort

Liebe Geschäftspartnerinnen, liebe Geschäftspartner, liebe Stakeholder,  
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SIGNA Development Selection AG,

Nachhaltigkeit ist Teil unserer DNA – wir bekennen uns zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Für uns ist das Streben nach wirtschaftlichem Erfolg dabei untrennbar mit gesellschaftlicher Verantwortung im Sinne unserer Grundwerte verbunden: Verantwortungsbewusstsein, Fairness, Compliance, Transparenz und Integrität.

Unter gesellschaftlicher Verantwortung verstehen wir auch die Ausrichtung unserer Geschäftsaktivitäten an einer nachhaltigen Wertschöpfung: Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind uns wichtig, wir achten auf die Einhaltung unveräußerlicher Menschenrechte und gehen schonend mit der Umwelt um. Jeder von uns trägt dazu bei, dass neben wirtschaftlichen Interessen systematisch umweltbezogene, soziale und gesellschaftliche Aspekte in unser unternehmerisches Handeln einfließen.

Mithilfe der vorliegenden Nachhaltigkeitsstrategie „*Our sustainable SIGNature 2025*“ wollen wir unser Engagement weiter fördern. Wir haben uns in den für uns wesentlichen Handlungsfeldern „Nachhaltige Gebäude“, „Attraktiver Arbeitgeber“ und „Corporate Governance und Compliance“ ambitionierte Ziele gesetzt, konkrete Maßnahmen abgeleitet und messbare KPIs definiert.

Wir handeln aus Überzeugung und wollen unsere Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich verbessern. Über unseren Nachhaltigkeitsbericht und unsere Website berichten wir transparent über die erzielten Fortschritte bei der Umsetzung von „*Our sustainable SIGNature 2025*“.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Vorstand der SIGNA Development Selection AG

Christoph Stadlhuber

Timo Herzberg

Manuel Pirolt

Tobias Sauerbier

Claus Stadler

Michael Möstl

### III. Nachhaltigkeitsstrategie

## „Our sustainable SIGNature 2025“

Die SDS bekennt sich zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Als bedeutender Immobilienentwickler in Europa folgen wir dem Leitbild einer nachhaltigen und zukunftssichernden Entwicklung. Neben ökonomischen Interessen berücksichtigen wir systematisch umweltbezogene und soziale Aspekte in unseren unternehmerischen Entscheidungen und Wertschöpfungsprozessen. Wirtschaftlicher Erfolg, Integrität und gesellschaftliche Verantwortung sind für uns gleichwertige Ziele.

Wir setzen bereits seit mehreren Jahren Nachhaltigkeitsthemen im Geschäftsmodell erfolgreich um. Das bedeutet, dass wir in allen unseren Projekten Grundsätze nachhaltiger Entwicklung berücksichtigen und in den kontinuierlichen Dialog mit unseren Stakeholdern treten. Ebenso berichten wir in unserem jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsbericht transparent über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten nach dem international anerkannten Berichtsstandard der Global Reporting Initiative (GRI). Im Rahmen von externen ESG-Ratings lassen wir unsere ESG-Performance regelmäßig evaluieren und sind stolz auf die sehr gute Bewertung für die SDS, die wir von der renommierten Ratingagentur Sustainalytics erhalten haben.

Um unser Bekenntnis zu Nachhaltigkeit weiter zu stärken, nehmen wir am UN Global Compact (UNGC) teil. Das Wertebündnis der Vereinten Nationen ist die weltweit größte und wichtigste Initiative für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung. Wir setzen in unserem Geschäftsalltag die zehn UNGC-Prinzipien für Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt- und Klimaschutz sowie Korruptionsprävention um.

Als multinational tätiges Unternehmen fühlen wir uns zudem den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen verpflichtet, die Anfang 2016 in Kraft getreten sind. Die SDGs umfassen 17 konkrete Zielsetzungen für eine nachhaltige Entwicklung bis 2030. Unseren Beitrag für die Gestaltung einer faireren und gerechteren Welt sehen wir bei den folgenden SDGs:



Auf Basis einer profunden und systematischen Materialitätsanalyse haben wir für die SDS die wesentlichen Themen bestimmt und in drei strategische Handlungsfelder zusammengefasst:



Darauf aufbauend haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie für die kommenden fünf Jahre entwickelt. Unter dem Leitmotiv „Our sustainable SIGNature 2025“ haben wir Ziele und Maßnahmen definiert sowie Kennzahlen und Zeithorizonte festgelegt. Nachhaltigkeit sehen wir dabei als ganzheitliche Aufgabe im Unternehmen:

- Das oberste Management der SDS legt die Strategie und Ziele fest und integriert Nachhaltigkeit in die Geschäftsstrategie.
- Unterstützt wird es vom ESG Council, das die operativen Maßnahmen und Verantwortlichkeiten festlegt und verabschiedet.
- Für die Entwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie war 2020 die Head of ESG Strategy & Sustainable Finance zuständig. Sie hat auch die strategiebegleitenden Maßnahmen festgelegt sowie die KPIs zur Messung des Erfolgs der Nachhaltigkeitsstrategie definiert.
- Um unsere ESG-Strategie tief in das operative Geschäft zu verankern, legen wir in fünf operationalen ESG-Workstreams nochmals bewusst einen Schwerpunkt auf das Thema Nachhaltigkeit. Dadurch fördern wir die Transformation in allen Bereichen unserer Unternehmenstätigkeit.
- Nachhaltige Gebäude (Asset-Management und Development Projects), Attraktiver Arbeitgeber, Corporate Governance und Compliance, Public Relations und Sustainable Finance: In diesen Gremien planen und realisieren wir die Umsetzung unserer Maßnahmen; hier erfolgt die Berichterstattung über abteilungs- und segmentspezifische Themen, sodass der Informationsfluss über alle Unternehmensbereiche gewährleistet ist.

Auf den folgenden Seiten ist die Nachhaltigkeitsstrategie für unsere drei Handlungsfelder „Nachhaltige Gebäude“, „Attraktiver Arbeitgeber“ und „Corporate Governance und Compliance“ dargestellt.



Handlungsfeld

## 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 unseren Projektentwicklungen 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 (CO<sub>2</sub>). Schätzungen zufolge sind Gebäude für rund ein Drittel der weltweiten CO<sub>2</sub>-Emissionen und des Energieverbrauchs verantwortlich. Somit bestehen in der Immobilienwirtschaft große Einsparpotenziale und die Verantwortung, zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen. Das Bauen und Sanieren nach höchsten internationalen Green-Building-Standards wie beispielsweise LEED, die Senkung des ökologischen Fußabdrucks und die möglichst effiziente Bewirtschaftung des Immobilienportfolios stehen für uns dabei im Vordergrund.

Wir bemühen uns um die Minimierung negativer Umweltauswirkungen, die sich durch unsere Geschäftsaktivitäten ergeben können, und streben eine umweltverträgliche Beschaffung und schonende Nutzung natürlicher Ressourcen an. Entsprechendes Verhalten erwarten wir auch von unseren Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnerinnen und -partnern sowie Lieferantinnen und Lieferanten.

Die Sicherheit, die gesundheitliche Unversehrtheit und das Wohlbehagen der Immobiliennutzerinnen und -nutzer haben für uns ebenfalls höchste Priorität. Jeden Tag beherbergen unsere Gebäude viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Besucherinnen und Besucher, Mieterinnen und Mieter, Lieferantinnen und Lieferanten sowie Dienstleisterinnen und -leister. Um potenziellen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken vorzubeugen, streben wir ESG-Due-Diligence-Prüfungen und WELL-Building-Zertifizierungen an.

Nachhaltige Gebäude sind im Rahmen einer ganzheitlichen Betrachtungsweise auch in nachhaltige Mobilitätskonzepte eingebunden. Wir legen daher großen Wert auf die verkehrsgünstige intermodale Anbindung unseres Immobilienportfolios und die Zugänglichkeit zum öffentlichen Nahverkehr.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie „*Our sustainable SIGNATURE 2025*“ haben wir uns für das Handlungsfeld „Nachhaltige Gebäude“ ambitionierte Ziele gesetzt, konkrete Maßnahmen abgeleitet und messbare KPIs definiert.

Diese sind im Folgenden für die wesentlichen Themen dargestellt:

- Energie und Emissionen in Planung, Bau und Betrieb
- Gesundheit und Sicherheit der Endnutzerinnen und -nutzer
- Recycelbarkeit und Langlebigkeit der Baumaterialien
- Nachhaltige Mobilität

ZIEL	Maßnahme	KPI	Zeithorizont
<b>ENERGIE UND EMISSIONEN IN PLANUNG, BAU UND BETRIEB</b>			
100 % der Projektentwicklungen nach Green-Building-Standards zertifizieren	Green-Building-Anforderungen bei Projektentwicklungen berücksichtigen und Vorzertifizierungen durchführen	Anzahl/Anteil zertifizierter Assets am Gesamtportfolio	laufend
	Lebenszyklusanalysen für Projektentwicklungen durchführen		2023
Projektentwicklungen klimaneutral gestalten	Energieeffizienz von Immobilien durch Einsatz von Energiespartechnologien und Erneuerung von Energieanlagen erhöhen	Energieverbrauch (in kWh) Einsparung in CO <sub>2</sub> -Tonnen	laufend
	Alternative Energiequellen für Projektentwicklungen evaluieren und bei positiver Bewertung einsetzen		laufend
	Grünstromverträge bei Projektentwicklungen evaluieren und bei positiver Bewertung abschließen	%-Anteil Strom aus erneuerbaren Energien	2021
	Begrünung von Projektentwicklungen evaluieren und bei positiver Bewertung umsetzen	Quadratmeter neu angelegte Grünfläche pro Jahr	2022
	Neueste Technologien zur automatisierten Erfassung von Energieverbrauchsdaten evaluieren und bei positiver Bewertung einsetzen	Anteil von Smart Metering im Portfolio (in %)	2025
Projektentwicklungen nachhaltig nutzen und bewirtschaften	Green-Lease-Komponenten bei Projektentwicklungen evaluieren und bei positiver Bewertung aufnehmen	Anteil/Anzahl Mietverträge mit Green-Lease-Komponenten	2021/22
	Umweltrichtlinien/Passagen zu „Green Lease“ in Mietverträgen inkl. Verpflichtung zum Austausch von Umweltdaten einführen		2021/22
Systematisches Umwelt- und Datenmanagement aufbauen	Ausbau des Datenerhebungsprozesses durch ESG-Software vorantreiben		2021
	Teilnahme an „Science Based Targets“-Initiative evaluieren		2024
<b>GESUNDHEIT UND SICHERHEIT DER ENDNUTZERINNEN UND -NUTZER</b>			
Gesundheit und Sicherheit der Endnutzerinnen und -nutzer gewährleisten	WELL-Building-Zertifizierung für Projektentwicklungen anstreben	Anzahl/Anteil WELL-Building-Zertifizierungen	laufend
	WELL-Building-Zertifizierung für SIGNA Offices anstreben		2022/23



ZIEL	Maßnahme	KPI	Zeithorizont
<b>RECYCELBARKEIT UND LANGLEBIGKEIT DER BAUMATERIALIEN</b>			
Nach Green-Building-Standards bauen	Materialeinsatz durch Designoptimierungen von Immobilien reduzieren		laufend
	Nachhaltige und kohlenstoffärmere Materialien evaluieren und bei positiver Bewertung einsetzen		2022
Bodenversiegelung beim Bauen minimieren	Vorzugsweise bereits bebaute Flächen entwickeln		laufend
<b>NACHHALTIGE MOBILITÄT</b>			
Projektentwicklungen intermodal anbinden	Auf verkehrsgünstige Lage der Projektentwicklungen achten	Durchschnittliche Entfernung von ÖPNV (in km)	laufend
	Kooperationen mit Carsharing-Anbietern eingehen		laufend
	Kooperationen mit Fahrradsharing-Anbietern eingehen		2021 / 22
Infrastruktur für E-Mobility bei Projektentwicklungen bereitstellen	Projektentwicklungen mit E-Fahrzeug-Parkplätzen und E-Ladestationen planen	Anzahl E-Fahrzeug-Parkplätze (spezifisch)	laufend
		Anzahl E-Ladestationen (spezifisch)	



## Handlungsfeld

# Attraktiver Arbeitgeber

Der Unternehmenserfolg der SDS basiert auf allen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Mit ihrer Kompetenz und Einsatzfreude können wir außergewöhnliche Immobilienprojekte verwirklichen und unsere ambitionierten Wachstumsziele erreichen. Indem wir eine systematische und stetige Personalarbeit betreiben, wollen wir die richtigen Arbeits- und Nachwuchskräfte am Markt ansprechen und sie bei uns halten.

Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber sein, mit dem sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gern identifizieren und bei dem sie lange am gemeinsamen Erfolg mitwirken. Unsere Firmenkultur stellt den Menschen in den Mittelpunkt, der chancengleich ohne Vorbehalte gefordert und gefördert wird. Unternehmerisches Denken und Handeln, Eigenverantwortung und -initiative sowie den Gestaltungswillen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen und unterstützen wir ausdrücklich. Unter dem Motto „Leave your SIGNature“ geben wir Grundwerte vor, die unsere tägliche Arbeit und den Umgang miteinander regeln.

Durch eine systematische Aus- und Weiterbildung wollen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin unterstützen, ihre Aufgaben auch zukünftig bestmöglich zu meistern. Daher vermitteln wir ihnen in regelmäßigen Abständen das nötige Wissen, die erforderlichen Fähigkeiten sowie Sozial- und Führungskompetenzen auf internen oder externen Veranstaltungen.

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Geschäftspartnerinnen und -partner sind für uns von herausragender Bedeutung. Sie sind Grundvoraussetzung für eine hohe Zufriedenheit und Produktivität. Wir sorgen daher für moderne Arbeitsbedingungen und unterstützen einander bei der Aufrechterhaltung von höchsten Gesundheits- und Sicherheitsstandards in unserem Arbeitsalltag.

Diversität zeigt sich bei uns in den unterschiedlichen Persönlichkeiten, die sich auf Augenhöhe begegnen – unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung oder etwa Nationalität und Religion. Wir fördern eine offene Unternehmenskultur, die von Vielfalt, Respekt und Fairness geprägt ist. In einem diskriminierungsfreien Umfeld erhalten alle die gleichen Chancen und Wertschätzung – das gilt für langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, berufliche Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger sowie interessierte Bewerberinnen und Bewerber.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie „Our sustainable SIGNature 2025“ haben wir uns für das Handlungsfeld „Attraktiver Arbeitgeber“ ambitionierte Ziele gesetzt, konkrete Maßnahmen abgeleitet und messbare KPIs definiert.

Diese sind im Folgenden für die wesentlichen Themen dargestellt:

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

ZIEL	Maßnahme	KPI	Zeithorizont
<b>MITARBEITERZUFRIEDENHEIT</b>			
<b>Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten und fördern</b>	Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterweisen	Unterweisungsquote 100 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	laufend
	Angebot von Schulungen zu gesundheitsrelevanten Themen wie Ernährung, Bewegung und Stressbewältigung ausweiten		2021
<b>Mitarbeiterzufriedenheit auf hohem Niveau halten</b>	Regelmäßige Personalentwicklungs- und Feedbackgespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchführen	Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geschäftsjahr mit einem Personal-/Feedbackgespräch	laufend
		Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit flexiblen Arbeitszeit-/Teilzeitmodellen	
	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über interne Kommunikationskanäle regelmäßig informieren und standortbezogene Veranstaltungen durchführen		laufend
	Moderne Ausstattung der Büros in innerstädtischen Toplagen gewährleisten	Mitarbeiterzufriedenheitsindex aus Befragung	laufend
	Auf intermodale Vernetzung und gute Erreichbarkeit der Standorte mit öffentlichen Verkehrsmitteln achten	Personalfluktuationsquote	laufend
	Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen durchführen und einen Mitarbeiterzufriedenheitsindex entwickeln		2021
	360-Grad-Bewertung für Führungskräfte einführen	Anteil der Führungskräfte im Geschäftsjahr mit einer 360-Grad-Bewertung	2021/22
<b>AUS- UND WEITERBILDUNG UND WISSENSMANAGEMENT</b>			
<b>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut ausbilden</b>	Berufs- bzw. studienbegleitende Ausbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbieten	Anzahl Auszubildende und Trainees/duale Studierende	laufend
	Bedarfsorientierte interne und externe Mitarbeiterschulungen anbieten	Anzahl Weiterbildungsstunden insgesamt und pro Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	laufend
	Regelmäßige Führungskräftetrainings durchführen	Anteil teilnehmender Führungskräfte an Trainings	laufend
	SIGNA Mentoring-Programm für Führungskräftenachwuchs einführen		2021

ZIEL	Maßnahme	KPI	Zeithorizont
<b>DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT</b>			
Ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld gewährleisten	Verhaltenskodex „Wertemanagement“ und Code of Conduct for Business Partners veröffentlichen	Anzahl der Diskriminierungsvorfälle	umgesetzt
	Anonyme Anlaufstelle für Diskriminierungsvorfälle einrichten		umgesetzt
	Externe Diversitätsinitiative „Charta der Vielfalt“ unterzeichnen		2021
Mindestens 35% der Führungspositionen mit Frauen besetzen	Frauenquote für Führungspositionen festlegen	Anteil Frauen in Führungspositionen in %	2021
	Spezifische Programme für Mentoring und Talentförderung von Frauen einführen		2022
Wiedereinstiegsquote der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Elternzeit über 90% halten	Elternzeit/-karenz aktiv fördern und Wiedereinstieg klar definieren	Wiedereinstiegsquote nach Elternzeit in %	laufend



## Handlungsfeld

# Corporate Governance und Compliance

Verantwortungsbewusstsein, Fairness, Compliance, Transparenz und Integrität bilden den Maßstab des Handelns für die SDS. Sie sind die Basis unseres langfristigen Unternehmenserfolgs sowie unabdingbarer Kompass im Umgang miteinander. Diese Grundwerte sind für uns elementarer Bestandteil einer guten, verantwortungsbewussten Unternehmensführung. Wir haben den Ehrgeiz, für unsere Kundinnen und Kunden einen hohen Mehrwert zu schaffen, für unsere Investorinnen und Investoren eine attraktive Rendite zu erzielen sowie für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein attraktiver Arbeitgeber und ein konstruktiver Partner unserer Städte zu sein. Um dies zu erreichen, ist ein Höchstmaß an Integrität, Transparenz, Vertraulichkeit und Professionalität erforderlich.

Mit unserem Verhaltenskodex „Wertemanagement“ verpflichten wir uns zu einer ethisch integren Handlungsweise, der Einhaltung international anerkannter gesellschaftlicher Normen und der Berücksichtigung von ökologisch und sozial relevanten Aspekten im Geschäftsalltag. Wir bekennen uns zu den ILO-Kernarbeitsnormen und arbeiten in einem diskriminierungsfreien Umfeld, wir achten das Recht auf Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit und wir lehnen jede Art der modernen Sklaverei – Kinderarbeit, Pflichtarbeit sowie Zwangsarbeit – strikt ab. Unser Code of Conduct for Business Partners beinhaltet unsere Erwartungen und Anforderungen an Geschäftspartnerinnen und -partner, sich an ethischen Grundprinzipien zu orientieren und nachhaltig zu wirtschaften.

In der Immobilienwirtschaft ist ein ethisch integriertes, gesetzeskonformes Verhalten eine Grundvoraussetzung für die Zusammenarbeit mit allen Anspruchsgruppen – von der Stadtverwaltung über die bauausführenden Gesellschaften bis hin zu Nutzerinnen und Nutzern oder Anrainerinnen und Anrainern. Grundpfeiler unseres Compliance-Verständnisses sind daher der Schutz von Vertrauen in das Unternehmen, die Vermeidung von Reputationsrisiken und die Vorgabe von verbindlichen Richtlinien für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir erreichen Compliance durch ein offenes und vertrauensvolles Arbeitsklima und durch ein effizientes Management mit klar definierten Rollen und Verantwortlichkeiten.

Wir verfolgen eine Nulltoleranzpolitik gegenüber Compliance-Verstößen jedweder Art. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, ihren Vorgesetzten, der bzw. dem Compliance-Beauftragten oder der bzw. dem Chief Compliance Officer etwaige Verstöße gegen geltendes Recht, das Wertemanagement, interne Richtlinien oder einen möglichen Interessenkonflikt unverzüglich zu melden. Darüber hinaus existiert eine unabhängige externe Ombudsstelle, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anonym kontaktiert werden kann.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie „Our sustainable SIGNature 2025“ haben wir uns für das Handlungsfeld „Corporate Governance und Compliance“ ambitionierte Ziele gesetzt, konkrete Maßnahmen abgeleitet und messbare KPIs definiert.

Diese sind im Folgenden für die wesentlichen Themen dargestellt:

- Business Compliance inklusive Antikorruption und Geldwäscheprävention
- Regionale Wertschöpfung

ZIEL	Maßnahme	KPI	Zeithorizont
<b>BUSINESS COMPLIANCE INKLUSIVE ANTIKORRUPTION UND GELDWÄSCHEPRÄVENTION</b>			
<b>Unternehmerische Compliance gewährleisten</b>	Compliance-Management-System nach ISO 19600 zertifizieren lassen		umgesetzt
	UN Global Compact unterzeichnen und jährlichen Fortschrittsbericht veröffentlichen		laufend
	Schulungen zu Compliance und Wirtschaftsethik über neues E-Learning-System durchführen		2021
	ESG-Schulungen entwickeln und jährlich durchführen		2021
	ESG-Kriterien in Richtlinien für Geschäftsreisen und Mobilität integrieren		2023
	ESG-KPIs in die variable Vergütung des Managements integrieren		2025
	Regelmäßig an Gesamtvorstand und Aufsichtsrat über den Fortschritt von Compliance-Aktivitäten und wichtigen Compliance-Angelegenheiten durch die bzw. den Chief Compliance Officer berichten		laufend
	Compliance-Management-System regelmäßig intern überprüfen	Anzahl und Umfang von Konformitätsprüfungen	laufend
		Anzahl Compliance-Verstöße	laufend
Monetäre Sanktionen im Zusammenhang mit Korruption		laufend	
<b>ESG-Risiken effektiv managen</b>	ESG-Risiken bei Projektentwicklungen ermitteln und bewerten	Anzahl der Verstöße gegen ESG-Auflagen und ESG-relevante Gesetze	2022
	ESG weiter in das Risikomanagement integrieren		2024
<b>Immobilienportfolio nachhaltig entwickeln</b>	Gruppenweite ESG-Due-Diligence-Prozesse für Projektentwicklungen implementieren	Anzahl und Anteil der Projektentwicklungen, die mit der ESG-Leitlinie konform sind (Zielwert: 100%)	2021
	ESG-Leitlinie für die Projektentwicklung erstellen		2021
<b>Hohe Mieterzufriedenheit bewahren</b>	Alle zwei Jahre eine Umfrage zur Mieterzufriedenheit durchführen und daraus weitere Maßnahmen zur Steigerung der Mieterzufriedenheit ableiten		2021
<b>Lieferkettenmanagement verantwortungsvoll gestalten</b>	ESG-Aspekte in Code of Conduct for Business Partners integrieren	Anzahl der Geschäftspartnerinnen und -partner, die den Code of Conduct for Business Partners unterzeichnet haben	umgesetzt
	Hinweisgebersystem für Geschäftspartnerinnen und -partner einführen		umgesetzt
	Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Lieferkette wahrnehmen		laufend
	ESG-Screening und ESG-Risikobewertung von Geschäftspartnerinnen und -partnern vor einer Zusammenarbeit ausbauen		2021
	Einsatz eines Lieferantenbewertungssystems zur Ermittlung potenzieller ESG-Risiken evaluieren	Anzahl der ESG-Audits bei Lieferantinnen und Lieferanten	2022
	Interne und externe Lieferantenaudits regelmäßig durchführen		2023

ZIEL	Maßnahme	KPI	Zeithorizont
<b>BUSINESS COMPLIANCE INKLUSIVE ANTIKORRUPTION UND GELDWÄSCHEPRÄVENTION</b>			
Dialog mit Stakeholdern führen	Immobilienbezogene Dialoge, Konsultationen und Beteiligungsverfahren mit Stakeholdern regelmäßig durchführen	Anzahl Stakeholderdialoge	laufend
	Vorhandene Dialogformate mit politischen Verantwortungsträgerinnen und -trägern und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene standardisieren		2023/24
ESG-Berichterstattung ausbauen	ESG-Software zur Datenerfassung evaluieren und einführen		2021
	Jährliche ESG-Berichterstattung nach GRI-Standards ausbauen		2022
	Jährliche ESG-Berichterstattung extern prüfen lassen		2023
ESG-Leistung extern bewerten lassen	Regelmäßige externe ESG-Ratings durchführen		laufend
Nachhaltige Finanzierungsinstrumente einführen (bei > 50% Neufinanzierungen)	Green Finance Framework etablieren	Volumen nachhaltiger Finanzierungen (in EUR)	2021
<b>REGIONALE WERTSCHÖPFUNG</b>			
Regionale Wertschöpfung stärken	Vorzugsweise lokale Unternehmen beauftragen und regionale Produkte verwenden	Anteil der lokalen Beschaffung am Gesamtvolumen (in %)	laufend
Lokale Gemeinschaften fördern	Sich in den Städten und Kommunen mit ESG-relevanten Pro-bono-Aktivitäten engagieren	Höhe der Spenden (in EUR)	laufend
	Für ESG-bezogene Projekte, Programme und Initiativen spenden		2022
	Volunteering-Programm für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufbauen		2022

## IV. Kontakt und Impressum

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

SIGNA Development Selection AG  
Natalie Wierzbicki, MSc  
Head of ESG Strategy & Sustainable Finance  
Freyung 3, Palais Harrach  
1010 Wien  
Tel +43 1 53 29 848-0  
Fax +43 1 53 29 848-2023  
nachhaltigkeit@signa.at

Unternehmenskommunikation  
Tel +43 1 53 29 848-0  
presse@signa.at

### Herausgeber

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

Stand: April 2021  
© SIGNA Development Selection AG

### Disclaimer

Die vorliegende Publikation wurde mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt, und die Daten wurden überprüft. Rundungs-, Übermittlungs-, Satz- oder Druckfehler können dennoch nicht ausgeschlossen werden. Die Publikation 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.

Die Publikation erscheint in deutscher und englischer Sprache. Maßgeblich ist in Zweifelsfällen die deutsche Version.