



---

THE  
FLAG



CODE  
OF  
CONDUCT

## 1.0 Einleitung

- 1.01 \_ Zielsetzung unseres Code of Conduct \_ 05

## 2.0 Unsere Grundsätze, unsere Verantwortung

### 2.01 **Unsere Grundsätze**

- \_ Wer wir sind und was wir wollen \_ 10

### 2.02 **Unsere Verantwortung als Mitglied der Gesellschaft**

- \_ Menschenrechte \_ 11
- \_ Chancengleichheit und Gleichbehandlung \_ 13
- \_ Geschäftsfeldkonformität und Sicherheit \_ 15
- \_ Umwelt- und Klimaschutz \_ 17
- \_ Spenden und Sponsoring \_ 19
- \_ Kommunikation und Marketing \_ 20
- \_ Politische Neutralität \_ 22

### 2.03 **Unsere Verantwortung als Geschäftspartner**

- \_ Interessenkonflikte und Nebentätigkeiten \_ 24
- \_ Korruptionsverbot, Geschenke, Bewirtungen, Einladungen \_ 26
- \_ Schriftstücke und Geheimhaltung \_ 28
- \_ Wettbewerbsrecht, Steuern und Zölle \_ 30
- \_ Geschäftsbeziehungen \_ 32

### 2.04 **Unsere Verantwortung am Arbeitsplatz**

- \_ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz \_ 34
- \_ Datenschutz und Informationssicherheit \_ 36
- \_ Geistiges Eigentum Dritter \_ 38
- \_ Umgang mit Unternehmensvermögen \_ 40
- \_ Anspruch an unsere Geschäftsfelder \_ 42

## 3.0 Wie wir mit unserem Code of Conduct umgehen

- 3.01 **Hinweise auf mögliche Unregelmäßigkeiten** \_ 46
- 3.02 **Verantwortung unserer Führungskräfte** \_ 47
- 3.03 **Kommunikation und Training** \_ 48
- 3.04 **Kontakt und Informationen** \_ 49

# 1. EIN LEIT UNG

1.01

ZIELSETZUNG UNSERES  
CODE OF CONDUCT



Jeder von uns trägt zum Erfolg von THE FLAG bei. Als Team geben wir unser Bestes, um gemeinsam unsere Ziele im und für das Unternehmen zu erreichen.

THE FLAG ist ein vertrauenswürdiger Partner für seine Kundinnen und Kunden, Geschäftspartner, für die Öffentlichkeit und die Gesellschaft. Unseren Mitarbeitenden sind wir ein verlässlicher Arbeitgeber. Gegenseitiges Vertrauen bildet die Basis unseres Miteinander. Darauf fußt nicht zuletzt der wirtschaftliche Erfolg von THE FLAG.

Es ist für uns selbstverständlich, Grundwerte und Gesetze einzuhalten, diese zu respektieren und nachhaltig zu handeln. Diese Verantwortung nehmen wir in unserem Unternehmen gemeinsam wahr.

Liebe Mitarbeitende, als Geschäftsführung ist es uns wichtig, dass alle im Unternehmen arbeitenden Menschen unsere Werte kennen und dazu beitragen, sie zu leben. Unser Code of Conduct soll Ihnen dazu Orientierung geben. Der Verhaltenskodex unterstützt mit Richtlinien und beschreibt an Beispielen aus unserem Arbeitsalltag, wie wir bei THE FLAG verantwortlich handeln wollen.

Die im Code of Conduct von THE FLAG beschriebenen Grundsätze binden jeden von uns, unabhängig von der Hierarchiestufe. Deshalb erwarten wir, dass sich alle Mitarbeitenden und Führungskräfte mit dem Verhaltenskodex und den Leitlinien vertraut machen.

Vieles ist für uns heute schon selbstverständlich. In anderen Bereichen müssen wir noch Konturen schärfen. Es ist Aufgabe der Führungskräfte, nicht nur für die Themen des Verhaltenskodex zu sensibilisieren, sondern auch selbst Vorbild bei der Einhaltung der Leitlinien zu sein. Die Führungskräfte sind gefordert, eine Qualitätssicherung durchzuführen und in regelmäßigen Feedbackgesprächen immer wieder die Punkte anzusprechen, bei denen unsere Wertestandards noch nicht erreicht sind.

Der Verhaltenskodex betrifft auch unsere Geschäftspartner. Sie sollen wissen, was uns wichtig ist und was wir von uns, aber auch von ihnen, erwarten.

Wir wollen, dass Fehlverhalten in unserem Unternehmen erst gar nicht entsteht. Deshalb ist der Code of Conduct auch ein Instrument, um mit Informationen, Schulungen und Überprüfungen unterstützend und präventiv in das Team von THE FLAG hineinzuwirken.

2.  
UNSERE  
GRUNDSÄTZE /  
UNSERE VER-  
ANTWORTUNG

## 2.01

### UNSERE GRUNDSÄTZE WER WIR SIND UND WAS WIR WOLLEN



THE FLAG ist ein Familienunternehmen. Wir verstehen uns als Gastgeber, der ein Zuhause für Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen schafft. Unser Anspruch ist getragen vom Hospitalitygedanken. Jungen Menschen – oft mit internationalem Hintergrund – ermöglichen wir während des Studiums in pulsierenden Großstädten innerstädtisches Leben. Geschäftsreisenden bieten wir maßgeschneiderte Konzepte auch für längere Aufenthalte. Und älteren Menschen verhelfen wir dazu, so lange wie nur möglich selbstbestimmt in ihren eigenen vier Wänden zu wohnen. Wir wollen, dass sich unsere Gäste wie zu Hause fühlen.

Gemeinsam mit den Mitarbeitenden hat THE FLAG Werte definiert, die unsere Unternehmenskultur ausmachen.

Es sind:

- \_ Gastfreundschaft
- \_ Professionalität
- \_ Offene Kommunikation und Transparenz
- \_ Wertschätzung
- \_ Flexibilität
- \_ Entschlossenheit

## 2.02

### UNSERE VERANTWORTUNG ALS MITGLIED DER GESELLSCHAFT MENSCHENRECHTE



**Die Menschenrechte gehören zu den Rechten, ohne die ein Miteinander unmöglich ist. In der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ haben die Vereinten Nationen 1948 den Schutz von Freiheit, Gleichheit und Würde des Menschen verankert. Dem sind auch die Europäische Menschenrechtskonvention und das deutsche Grundgesetz verpflichtet.**

**Was uns wichtig ist:** THE FLAG achtet die Menschenrechte. Wir stellen sicher, dass unsere Geschäftstätigkeit keine negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte hat, dass weder Rechte unserer Mitarbeitenden, Gäste, Mieterinnen und Mieter, Geschäftspartner noch der Kommunen, in denen wir tätig sind, verletzt werden.

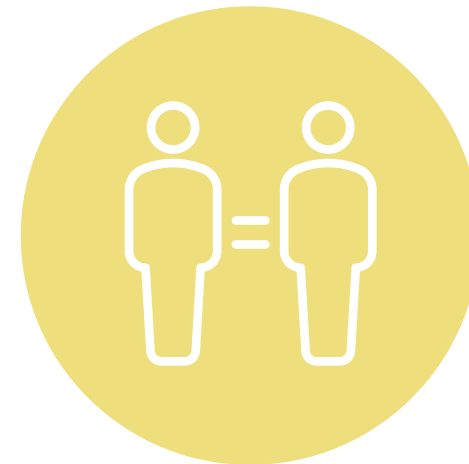
In unserer Geschäftstätigkeit und entlang unserer Lieferkette akzeptieren wir weder Zwangsarbeit noch moderne Sklaverei oder Ausbeutung von Kindern.

Wir müssen sicherstellen, dass unsere Geschäftstätigkeit nicht für Menschenhandel und sexuelle Ausbeutung genutzt wird. Deshalb nehmen wir Hinweise auf Menschenrechtsverletzungen sehr ernst und gehen ihnen nach. Zur Vorbeugung werden insbesondere die Führungskräfte von THE FLAG sensibilisiert, Abläufe, Aufträge und Verträge so zu gestalten, dass sie Menschenrechtsverletzungen möglichst ausschließen.

Mitarbeitende, die Bedenken wegen möglicher Verstöße gegen die Menschenrechte, Arbeitsschutzvorschriften und den Gesundheitsschutz haben oder Bedenken wegen der Sicherheit von Team, Gästen sowie Mieterinnen und Mietern hegen, benachrichtigen schnellstens ihre Führungskraft oder die im Code of Conduct genannte neutrale Ombudsstelle (siehe S.49).

**Aus dem Arbeitsalltag:** Es kursieren Gerüchte, Beschäftigte einer für THE FLAG tätigen Reinigungsfirma müssten zwar sehr lange arbeiten, würden aber nicht angemessen bezahlt. THE FLAG hatte jedoch nie Probleme mit der Firma. Was ist zu tun? Auch wenn die Gerüchte falsch sein könnten, muss ihnen nachgegangen werden. Informieren Sie Ihre Führungskraft oder die für THE FLAG zuständige Ombudsstelle, damit der Sachverhalt geklärt wird und gegebenenfalls Konsequenzen gezogen werden.

## CHANCENGLEICHHEIT UND GLEICHBEHANDLUNG



**THE FLAG beschäftigt über 100 Mitarbeitende aus mehr als 10 Nationen. Als junges Unternehmen sind wir stolz darauf, dass viele Mitarbeitende schon länger als fünf Jahre bei uns sind. Mehr als die Hälfte unserer Beschäftigten sind Frauen; sie sind sowohl in der Geschäftsführung als auch in der zweiten Leitungsebene nahezu paritätisch repräsentiert. Chancengleichheit und Gleichbehandlung sind für einen fairen, vorurteilsfreien und offenen Umgang miteinander unabdingbar.**

**Was uns wichtig ist:** THE FLAG fördert ein respektvolles Miteinander. Führungskräfte und Mitarbeitende sind verpflichtet, in ihrem Arbeitsumfeld auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu achten.

Diskriminierung und Intoleranz haben bei uns keinen Platz.

Sowohl unser Nachhaltigkeitsbericht als auch dieser Code of Conduct legen ausdrücklich fest, dass wir keine Form von Benachteiligung und Belästigung akzeptieren. Die Führungskräfte sind in der Verantwortung, eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen, in der Diskriminierung und Belästigung gar nicht erst entstehen.

Unser Unternehmen bietet Menschen die gleichen beruflichen Chancen, unabhängig von Herkunft, Aussehen, sexueller Orientierung, Religion und politischer Überzeugung.

Arbeitsbedingungen, Mitarbeitendenrechte, Gehaltsstruktur und Entwicklungsmöglichkeiten bei THE FLAG haben dem Grundsatz der Gleichbehandlung zu entsprechen.

**Aus dem Arbeitsalltag:** Der Personalabteilung fällt auf, dass in einer Abteilung fast ausschließlich Männer eingestellt werden, obwohl auch Bewerbungen besser oder gleich qualifizierter Frauen vorlagen. Was ist zu tun? Die Personalabteilung spricht mit der Führungskraft über diese Einstellungspraxis und sensibilisiert die Führungskraft für das Thema Gleichbehandlung. Außerdem beobachtet die Geschäftsführung bzw. die Personalabteilung künftig die Einstellungspraxis dieser Abteilung.

Ein Mitarbeiter bezeichnet eine Kollegin abfällig als „Tussi“. Das Team bekommt dies mit. Was ist zu tun? Die Teammitglieder sprechen den beleidigenden Kollegen an, fordern ihn zu einer Entschuldigung auf und verlangen, künftig herabwürdige Äußerungen zu unterlassen. Die betroffene Mitarbeiterin selbst hat mehrere Handlungsoptionen: Sie kann die Beleidigung hinnehmen, den Kollegen direkt auf sein Verhalten ansprechen oder sie wendet sich an die Ombudsstelle, damit diese aktiv werden und Konsequenzen gegen den diskriminierenden Mitarbeiter einleiten kann.

## GESCHÄFTSFELDKONFORMITÄT UND SICHERHEIT



**Jeden Tag haben wir Kontakt zu vielen Menschen und Firmen. THE FLAG sieht sich verpflichtet, möglicherweise aus seinem Geschäft resultierende Risiken und Nachteile für Dritte sowie für die Umwelt gering zu halten.**

**Was uns wichtig ist:** THE FLAG bietet Menschen ein temporäres Zuhause. Dieses muss angenehm, zielgruppengerecht und sicher sein. Deshalb achten wir bereits in der Planung unserer Boardinghäuser und Hotels darauf, dass eine wohnliche Atmosphäre entsteht, die zugleich Sicherheit gewährleistet. Dazu gehört ausdrücklich auch der Brandschutz.



Bei Betrieb und Bewirtschaftung obliegt THE FLAG die Betreiberverantwortung. Sicherheitsaspekte stehen dabei im Fokus. Wir bieten eine Plattform, damit Geschäftsbereiche und Abteilungen sich zu Sicherheitsthemen austauschen sowie Wissen und Erfahrungen teilen können. Die Plattform soll gewährleisten, dass Sicherheit innerhalb unseres Unternehmens einheitlich und richtlinienkonform gehandhabt wird. In Zweifelsfragen sind die Führungskraft oder die Ombudsstelle zu kontaktieren.

**Aus dem Arbeitsalltag:** In unseren Häusern sind die Kompetenzen unterschiedlich verteilt. Jedes Teammitglied verfügt über spezielles Fachwissen, auf das alle zurückgreifen können. Was ist zu tun? Vorhaben werden miteinander, und erforderlichenfalls übergreifend, abgestimmt: Die Marketingabteilung plant eine Kunstaussstellung im Hotel. Was ist zu tun? Im Sinne der Betreiberverantwortung stimmt die Abteilung ihr Vorhaben mit dem Brandschutz ab. Die Ausstellung findet nur statt, wenn die Brandschutzvorschriften eingehalten werden können.

## UMWELT- UND KLIMASCHUTZ



**Die unternehmerischen Entscheidungen von THE FLAG folgen dem Gedanken der Nachhaltigkeit. Wir veröffentlichen regelmäßig einen Nachhaltigkeitsbericht. Dort sind die wesentlichen Grundsätze unseres Engagements zu E wie Environmental, S wie Social und G wie Governance (Unternehmensführung) beschrieben.**

**Was uns wichtig ist:** Umwelt- und Klimaschutz gehen einher mit Rücksichtnahme, auch auf andere Menschen. Wir wollen achtgeben, diskutieren, voneinander lernen und einander zuhören – und die Auswirkungen unseres Tuns auf die Umwelt weiter reduzieren, um unser Zusammenleben jeden Tag ein Stück zu verbessern.

Als Familienunternehmen sind Umwelt- und Klimaschutz für THE FLAG kein Selbstzweck, sondern Verpflichtung.

Wir handeln mit für die nächste Generation. Damit übernehmen wir nachhaltig gesellschaftliche Verantwortung.

Nachhaltigkeit im unternehmerischen Denken und Handeln ist ein Prozess. Dieser umfasst ökologische, soziale und ökonomische Aspekte. Wir alle – Geschäftsführung, Führungskräfte und Mitarbeitende – sind aufgefordert, mitzumachen. Unsere ESG-Berichterstattung hilft uns, gemeinsam die richtigen Schritte Richtung Umwelt, soziales Verhalten und verantwortungsvolle Unternehmensführung zu gehen.

**Aus dem Arbeitsalltag:** THE FLAG plant ein neues Haus im Segment Senior Living. Das Architekturbüro präsentiert uns einen Entwurf mit wenigen energiesparenden Elementen. Was ist zu tun? Wir bestehen darauf, dass das Planungsteam weitere Optionen erarbeitet, die umweltfreundliche Energieträger wie Holzpellets, Fotovoltaik, Solarthermie, Fernwärme, Blockheizkraftwerk oder Wärmepumpen und die Nutzung von E-Autos beinhalten. Diese Vorgabe übernimmt THE FLAG in die Planung künftiger Projekte und die Auswahl der Architekturbüros.

Mitarbeitenden fällt auf, dass nachts in Büros das Licht brennt. Was ist zu tun? Erstens, das Licht ausschalten. Und zweitens, die Führungskraft über die Stromverschwendung informieren, damit diese alle bittet, beim Nach-Hause-Gehen das Licht auszumachen. Denn auch geringe Einsparungen tragen dazu bei, den CO<sub>2</sub>-Abdruck zu verkleinern und zugleich die Energieausgaben unseres Unternehmens zu bremsen.

## SPENDEN UND SPONSORING



**Es gibt zahlreiche förderungswürdige Anliegen. Wir bei THE FLAG haben uns dazu entschlossen, uns auf einzelne Vorhaben und Bereiche zu konzentrieren. Die Gesellschafter haben sich dabei für die Bereiche Umwelt, Gesundheit, Kultur und Wissenschaft entschieden. Wir planen ein Spendenkonzept, welches unsere Häuser bei der Auswahl der Vorhaben unterstützen wird.**

**Was uns wichtig ist:** Unsere Häuser verstehen sich immer als Teil ihrer örtlichen Nachbarschaft. Daher suchen und pflegen wir zum einen Geschäftsbeziehungen mit lokalen Unternehmen. Zum anderen spenden und sponsern wir Aktivitäten in unserer Nachbarschaft.

**Aus dem Arbeitsalltag:** Wir haben ein neues Haus in Frankfurt eröffnet. Coronabedingt gab es keine Eröffnungsfeier. Stattdessen kam das dafür vorgesehene Geld nach einer Entscheidung der Geschäftsführung dem Schmetterlingshaus des Palmengartens zugute, der in unmittelbarer Nachbarschaft unseres neuen Hauses liegt.

## KOMMUNIKATION UND MARKETING



**Für ein Unternehmen wie THE FLAG mit vielfältigen Schnittstellen und Geschäftsbereichen ist eine zielgerichtete Kommunikation nach innen wie außen essenziell. Nicht nur, um Risiken zu vermeiden, sondern auch, um inhaltliche Botschaften einheitlich und wiedererkennbar zu transportieren.**

**Was uns wichtig ist:** Wir pflegen eine klare, offene, möglichst widerspruchsfreie und strategisch erfolgreiche Kommunikation. Sie erfolgt im Einklang mit unserer Unternehmensstrategie, unseren Werten und unserem öffentlichen Erscheinungsbild.

Unser Ziel ist es, die Wahrnehmung der Marke THE FLAG zu steuern, deren Wiedererkennung zu gewährleisten, Kommunikationskanäle zu etablieren, die das Unternehmen mit seinen Werten identifizierbar machen und diese Kanäle über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg zu bedienen, um die Bedeutung von THE FLAG für unsere Zielgruppen hervorzuheben.

Unterschiedliche Aussagen in der Öffentlichkeit bergen Risiken. Um diese zu minimieren, stellt die Marketingabteilung unseres Unternehmens die Kommunikationshoheit sicher. So erhalten Sie als Mitarbeitende Sicherheit, welche Aussagen nach außen kommunizierbar sind.

**Aus dem Arbeitsalltag:** Als Mitarbeitende von THE FLAG erhalten Sie einen Anruf von der Presse. Diese will wissen, warum THE FLAG ein Gebäude abreißen lässt. Was ist zu tun? Sie notieren die Frage der Redaktion und sagen einen Rückruf zu. Sie geben aber keine Auskunft in der Sache. Danach leiten Sie die Anfrage an die Marketingabteilung weiter. Sie wird die Presseanfrage auf Basis des Kommunikationskonzepts beantworten, welches die Baumaßnahme begleitet. Die Vorgaben des Verhaltenskodex dazu sind verbindlich; Sie haben keinen Handlungsspielraum.

## POLITISCHE NEUTRALITÄT



**Politik und Gesetzgebung beeinflussen die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und damit auch wirtschaftliches Handeln. Umgekehrt können auch Unternehmen ihre Positionen in politischen Entscheidungsprozessen deutlich machen.**

**Was uns wichtig ist:** Neutralität im Umgang mit politischen Parteien und deren Vertretenden ist für THE FLAG selbstverständlich. Es ist nicht erlaubt, politischen Parteien oder deren Vertretenden Zuwendungen, Geschenke, Spenden, Darlehen oder andere Sachleistungen zukommen zu lassen.

Unsere Geschäftstätigkeit deckt die immobilienwirtschaftliche Wertschöpfungskette vom Kauf der Grundstücke über den Bau und den Betrieb unserer Häuser ab. In dem

Zusammenhang kann es notwendig sein, dass das Unternehmen sich zu politischen oder gesetzgeberischen Themen äußert, die unsere Branche oder unser Geschäft betreffen. Diese Aufgabe übernimmt ausschließlich die Geschäftsführung.

**Aus dem Arbeitsalltag:** Sie lesen, dass die Politik Änderungen plant, die sich negativ auf unser Unternehmen und die Mitarbeitenden auswirken könnten. Was ist zu tun? Verzichten Sie auf Meinungsäußerungen im Namen von THE FLAG in der Presse und in den sozialen Netzwerken. Geben Sie stattdessen einen Hinweis an die Geschäftsführung, damit diese die beabsichtigten Änderungen in strategischen Überlegungen berücksichtigen kann.

Ein Mitarbeiter trägt für Gäste sichtbar ein Kleidungsstück, welches eine bestimmte politische Auffassung widerspiegelt. Was ist zu tun? Als Führungskraft fordern Sie den Mitarbeiter zum Wechseln des Kleidungsstücks auf. Ausnahmen von diesem Grundsatz werden von der Geschäftsführung kommuniziert.

## 2.03

### UNSERE VERANTWORTUNG ALS GESCHÄFTSPARTNER INTERESSENKONFLIKTE UND NEBENTÄTIGKEITEN



**Im Geschäftsleben beruhen Glaubwürdigkeit und Vertrauen auf Integrität und Fairness. Es können Interessenkonflikte entstehen, wenn private Interessen von Mitarbeitenden möglicherweise mit denen des Unternehmens kollidieren. Ein solcher Konflikt kann sich zum Beispiel aus Nebentätigkeiten ergeben und dem Unternehmen schaden. Dies ist zu vermeiden.**

**Was uns wichtig ist:** Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden professionelles Handeln und das Bewusstsein, dass alle mitverantwortlich sind für den Erfolg und die Außenwirkung unseres Unternehmens. Unser Handeln, unsere

Einsatzbereitschaft und Entscheidungen dienen den Interessen von THE FLAG. Wir lassen uns nicht von persönlichen oder Interessen Dritter beeinflussen.

Nebentätigkeiten sind THE FLAG anzuzeigen. Sie sollen keine berechtigten Interessen unseres Unternehmens beeinträchtigen. Wir legen Wert darauf, dass keine Nebentätigkeiten bei Dienstleistungs- und Handwerksfirmen oder Kundinnen und Kunden unseres Unternehmens aufgenommen werden.

Oftmals ist für Mitarbeitende nicht klar erkennbar, ob und wann ein Interessenkonflikt eintreten könnte. Im Zweifelsfall ist die Führungskraft oder die Personalabteilung anzusprechen.

**Aus dem Arbeitsalltag:** Sie möchten am Wochenende bei einem anderen Unternehmen arbeiten. Was ist zu tun? Sprechen Sie im Vorfeld mit Ihrer Führungskraft. Sie wird prüfen, ob Ihre geplante Nebentätigkeit mit den Interessen von THE FLAG kollidiert und zusammen mit Ihnen eine Lösung suchen.

Der Projektverantwortliche eines Neubaus möchte den Jahresbonus sichern. Um den Baufortschritt voranzutreiben, verzichtet er auf das Anbringen vorgeschriebener Sicherheitsnetze im Erdgeschoss. Was ist zu tun? Die Baufirma thematisiert diesen Verstoß gegen die Arbeitsschutzvorschriften in der Baubesprechung. Die Geschäftsführung von THE FLAG macht die Entscheidung des Projektverantwortlichen rückgängig und führt mit ihm ein Gespräch.

## KORRUPTIONSVERBOT, GESCHENKE, BEWIRTUNGEN, EINLADUNGEN



**Korruption verzerrt den Wettbewerb. Sie führt zu nicht sachgerechten Entscheidungen, zu Vermögensschäden und schadet der Reputation. Korruption ist kriminell. Sie kann Strafen für Unternehmen und deren Mitarbeitende nach sich ziehen. Geschenke und Einladungen können ebenfalls Sanktionen zur Folge haben, sofern sie Dritte beeinflussen sollen.**

**Was uns wichtig ist:** Wir handeln gesetzestreu. Deshalb dulden wir weder Korruption noch die Einflussnahme auf Entscheidungen Dritter zugunsten von THE FLAG durch Zuwendungen oder die Gewährung und Annahme privater Vorteile. In allen Fällen würde unser Unternehmen sich abhängig und erpressbar machen. Ziel des Verbots ist es, Schaden von THE FLAG und seinen Mitarbeitenden abzuwenden.

Alle Führungskräfte und Mitarbeitenden sind gehalten, diese Regeln strikt einzuhalten.

**Aus dem Arbeitsalltag:** Ein Gast möchte seine Reservierung verlängern. Der Zimmerpreis hat sich zwischenzeitlich erheblich erhöht. Der Gast versucht, durch ein direktes Trinkgeld einen günstigeren Zimmerpreis zu bekommen. Was ist zu tun? Der Mitarbeiter vermittelt dem Gast für diesen gesichtswahrend, dass beim Preis kein Handlungsspielraum besteht. Die Annahme des Trinkgelds verstößt gegen das Korruptionsverbot und ist deshalb verboten.

Ein Lieferant macht uns ein Angebot. Er erhält den Zuschlag, obwohl ein Wettbewerber ein günstigeres Angebot vorgelegt hat. Der Lieferant hat dem zuständigen Mitarbeiter von THE FLAG Wertgutscheine oder Einladungen zu Veranstaltungen zukommen lassen. Was ist zu tun? Der Mitarbeiter bespricht mit seiner Führungskraft, ob und was er annehmen darf. Im Kontext mit Vergaben kann die Annahme gegen das Korruptions- und Bestechlichkeitsverbot verstoßen.

Für ein Projekt von THE FLAG stehen aufwendige Genehmigungsverfahren an. Unser Ziel ist es, die Baugenehmigung zu beschleunigen. Ein mit der Sache befasster Amtsträger bittet unser Unternehmen um eine Spende für eine Stiftung mit dem Hinweis, dies könne das Genehmigungsverfahren deutlich vereinfachen. Was ist zu tun? Wir lehnen die Spende ab, denn die Vorteilsgabe widerspricht dem Korruptionsverbot.

Sie bekommen als Mitarbeiter von einem sehr guten Kunden ein großzügiges Weihnachtsgeschenk. Dessen Wert übersteigt den in unserer Richtlinie festgelegten Betrag.

Was ist zu tun? Sie schicken das Geschenk zusammen mit unserem vorformulierten Standardbrief zurück. Den Brief passen Sie dem Zweck an. Sind Sie im Zweifel, ob das Geschenk den in unserer Richtlinie vorgegebenen Wert überschreitet, stimmen Sie sich mit Ihrer Führungskraft ab.

### SCHRIFTSTÜCKE UND GEHEIMHALTUNG



**Interne wie externe Aufzeichnungen und Berichte müssen korrekt und wahrheitsgemäß, Buchhaltung und Finanzberichte ordnungsgemäß sein. Das dient auch dem Vertrauen, das Öffentlichkeit, Vertragsparteien und Gäste Unternehmen wie THE FLAG entgegenbringen.**

**Was uns wichtig ist:** Um die notwendige Transparenz gegenüber Behörden zu gewährleisten, müssen alle Dokumente vollständig und lückenlos vorliegen. So können

Geschäftsprozesse selbst nach mehreren Jahren noch nachvollzogen werden. THE FLAG ist bewusst, dass Schriftverkehr mit Behörden aufgrund des Informationsfreiheitsgesetzes jederzeit publik werden kann.

Wir arbeiten kaufmännisch sorgfältig. THE FLAG hält die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung und Bilanzierung ein. Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen müssen stets vollständig, nachvollziehbar, richtig sowie zeit- und systemgerecht verfügbar sein.

Vertrauliche Informationen des Unternehmens halten wir geheim. Diese Verpflichtung gilt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit THE FLAG fort.

Inhalte vertraulicher Gespräche mit Mitarbeitenden werden weder nach innen noch nach außen kommuniziert.

Wir sind ein verlässlicher, fairer Geschäftspartner. Dazu gehört auch, nach außen Vertraulichkeit über Gespräche und Verträge mit Dienstleistungs- und Lieferunternehmen zu wahren. Solche Informationen dürfen nicht außerhalb unseres Unternehmens kommuniziert werden.

**Aus dem Arbeitsalltag:** Ein Mitarbeiter eines anderen Hotels erkundigt sich bei Ihnen nach Preisen für die Leistungen unseres Reinigungsdienstes. Was ist zu tun? Sie geben Dritten keine Auskunft über die Konditionen.

## WETTBEWERBSRECHT, STEUERN UND ZÖLLE



**Unternehmen müssen verschiedene gesetzliche Regeln zu Wettbewerbs-, Steuer- und Zollrecht einhalten. Unregelmäßigkeiten könnten wirtschaftliche und strafrechtliche Folgen für das Unternehmen und dessen Mitarbeitende haben.**

**Was uns wichtig ist:** Wir halten die Regeln fairen Wettbewerbs im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften ein. Wir beachten, dass unter Wettbewerbern

- \_ Absprachen insbesondere zu Gebiets- oder Kundenaufteilungen,
- \_ Absprachen oder Informationsaustausch zu Preisen/ Preisbestandteilen,

- \_ Absprachen zu Lieferbeziehungen und deren Konditionen
- \_ sowie zu Kapazitäten oder zum Angebotsverhalten

unzulässig sind.

Das Gleiche gilt für den Informationsaustausch über Marktstrategien und Beteiligungsstrategien. Wir wissen, dass nicht nur schriftliche Verträge, sondern auch mündliche Absprachen oder stillschweigendes, koordiniertes Parallelverhalten grundsätzlich verboten sind.

Alle Steuern und Zölle sind nach geltendem Recht zu verbuchen und termingerecht abzuführen, sodass nach einer Steuerprüfung keine Beanstandungen auf THE FLAG zukommen.

**Aus dem Arbeitsalltag:** Eines unserer Hotels bekommt ein Anruf von einem Konkurrenzhotel. Der Wettbewerber schlägt vor, die Preise am Wochenende parallel und gemeinsam zu erhöhen. Davon könnten beide Häuser profitieren. Was ist zu tun? Der angerufene Mitarbeiter von THE FLAG lehnt das Angebot ab und informiert seine Führungskraft.

Weil ein Mitarbeiter die Abrechnung schnell abschließen wollte, wird auf einer Rechnung die Mehrwertsteuer für Parken und Hotelübernachtung mit dem gleichen Satz ausgewiesen. Dies widerspricht aber der gesetzlichen Regelung. Was ist zu tun? Das Rechnungswesen macht den Mitarbeiter auf den Fehler aufmerksam, bucht die Mehrwertsteuer entsprechend den Vorschriften korrekt ein und THE FLAG implementiert interne Prozesse, um solche Fehler künftig zu vermeiden.



## GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN



**Unternehmen sind vertraglich mit zahlreichen Dienstleistungs- und Lieferfirmen verbunden. Beziehungen zum gegenseitigen Nutzen erhöhen die Wertschöpfung auf beiden Seiten.**

**Was uns wichtig ist:** THE FLAG versteht sich immer als Teil der örtlichen Community. Unsere Dienstleistungs- und Lieferunternehmen sollen möglichst aus der Region kommen. Wir sind hier an dauerhaften, langfristigen Geschäftsbeziehungen interessiert. So steigt das Verständnis des Leistungserbringers für unsere Prozesse und Strukturen; die Qualität der Dienstleistung verbessert sich.

Leistungserbringende wählen wir ausschließlich auf wettbewerblicher Basis aus, nach Vergleich von lokalem Angebot, Preis, Qualität, Leistung, Beitrag zur Nachhaltigkeit

sowie Eignung der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen.

Vereinbarungen mit Kundinnen und Kunden sowie Leistungserbringenden treffen wir vollständig und eindeutig. Abmachungen einschließlich nachträglicher Änderungen und Ergänzungen dokumentieren wir sorgfältig.

Unsere internen Regelungen zur Anwendung doppelter Kontrolle („Vier-Augen-Prinzip“) sowie zur Trennung von Handlungs- und Überprüfungsfunktionen halten wir strikt ein.

Zur Qualitätssicherung stellen wir Dienstleistende sämtliche Informationen zur Verfügung, die sie für ihre jeweilige Aufgabe brauchen. Dadurch erhöhen wir die Wertschöpfungsfähigkeit beider Seiten.

Wir wollen mit Dienstleistenden partnerschaftlich zusammenarbeiten. Darunter verstehen wir auch, dass THE FLAG Rechnungen gewissenhaft, aber auch zügig prüft, sodass die vereinbarten Zahlungstermine eingehalten werden.

Innerhalb unseres Unternehmens tauschen wir uns aus, welche Dienstleistende exzellente Arbeit erbringen.

**Aus dem Arbeitsalltag:** Der Generalmanager aus München tauscht sich mit dem Team unserer Unternehmensgruppe darüber aus, wer gute Erfahrungen mit einer Wäscherei gemacht hat. Der Generalmanager aus Frankfurt berichtet von einer Wäscherei, die nicht nur einen klimaneutralen Wäscheservice anbietet, sondern darüber hinaus sehr zuverlässig arbeitet. Was ist zu tun? Der Manager aus München kontaktiert die Wäscherei und bittet um ein Angebot.

# 2.04

## UNSERE VERANTWORTUNG AM ARBEITSPLATZ ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ



**THE FLAG deckt die gesamte Wertschöpfungskette des Immobilienzyklus ab. Unser Unternehmen bietet unterschiedliche Arbeitsplätze. Sie umfassen die Planung und den Bau ebenso wie den Betrieb und die Verwaltung der Gebäude. Dabei übernehmen wir Verantwortung für unsere Mitarbeitenden, Gäste und die Menschen in der Nachbarschaft unserer Häuser. Zum Schutz und zur Sicherheit der Menschen müssen unsere Prozesse, Betriebsstätten und -mittel den jeweiligen gesetzlichen und internen Vorgaben zu Arbeitssicherheit sowie Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz entsprechen.**

**Was uns wichtig ist:** Wir nehmen unsere Verantwortung für die Gesundheit und die Sicherheit unserer Mitarbeitenden sehr ernst. Wir halten die gesetzlichen Bestimmungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ein. Durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, durch Informationen und Angebote trägt THE FLAG bei, die Gesundheit und die Arbeitszufriedenheit seiner Mitarbeitenden zu fördern.

Von unseren Mitarbeitenden erwarten wir, dass sie jederzeit die Vorschriften zum Arbeits-, Gesundheits- und Brandschutz einhalten und weder sich noch das Team, die Gäste oder Mieterinnen und Mieter gefährden. Persönliche Wünsche stehen zugunsten höherer Sicherheit zurück.

**Aus dem Arbeitsalltag:** THE FLAG stellt einem Mitarbeiter einen Laptop zur Verfügung. Mit dem Gerät arbeitet der Mitarbeiter acht Stunden täglich in schiefer Sitzposition an einem zu kleinen Tisch bei schlechter Beleuchtung. Diese Situation fällt bei der regelmäßigen arbeitsmedizinischen Begehung auf. Was ist zu tun? Für den Mitarbeiter wird ein neuer, korrekt beleuchteter und ergonomischer Arbeitsplatz eingerichtet.

Es ist sehr warm auf der Baustelle. Ein Mitarbeiter will deshalb nicht den vorgeschriebenen Schutzhelm tragen. Was ist zu tun? Der Sicherheitsbeauftragte der Baustelle setzt das Tragen des Helms durch. Er sorgt außerdem möglichst für Getränke und eventuelle zusätzliche Pausen, um die Arbeitsbedingungen klimaangepasster zu gestalten.

## DATENSCHUTZ UND INFORMATIONSSICHERHEIT



**Für den Umgang mit personenbezogenen Daten bestehen umfangreiche gesetzliche Regelungen. Grundsätzlich setzen Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und Nutzung solcher Daten die Einwilligung der Betroffenen, gesetzliche Vorschriften oder eine vertragliche Regelung voraus. Bei Verstößen gegen den Datenschutz ist die Verhängung von Bußgeldern möglich.**

**Was uns wichtig ist:** THE FLAG schützt über alle Geschäftsprozesse hinweg die Privatsphäre, personenbezogene Daten und sämtliche Geschäftsinformationen unter Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen.

Wir schützen sowohl die persönlichen Daten unserer Mitarbeitenden als auch unserer Gäste.

Alle Mitarbeitenden sind zur Einhaltung des Datenschutzes verpflichtet. In regelmäßigen Schulungen sensibilisiert und fördert unser Unternehmen das Verständnis für den Datenschutz.

Ansprechperson für Fragen zum richtigen Umgang mit Daten ist unser Datenschutzbeauftragter (siehe S.49).

**Aus dem Arbeitsalltag:** Ein Lieferant steht vor der Rezeption und möchte Essen an einen unserer Gäste liefern. Der Bote kennt aber dessen Zimmernummer nicht. Was ist zu tun? Die Rezeption gibt mit Hinweis auf den Schutz der Privatsphäre keine Auskunft zur Zimmernummer. Denn schon die Frage, ob jemand bei uns übernachtet, greift in die Privatsphäre ein und wird daher nicht beantwortet. Stattdessen geht die Rezeption ins Backoffice und informiert den Gast über das Eintreffen seiner Bestellung, damit diese abgeholt werden kann, und verbindet dies mit dem freundlichen Hinweis, bei Bestellungen bitte die Zimmernummer anzugeben.

Ein Mitarbeiter öffnet die E-Mail eines Kunden einschließlich der angefügten ZIP-Datei und nach Anweisung des Kunden auch die enthaltene Software. Der Kunde wurde jedoch gehackt, die Software dient der Spionage. Hacker wollen an möglichst viele personenbezogene Daten von Kundinnen und Kunden oder Mitarbeitenden gelangen, um die Daten zu missbrauchen. Was ist zu tun? Die IT-Abteilung und der Datenschutzbeauftragte sind sofort zu informieren. Um die IT-Sicherheit zu erhöhen, werden die Mitarbeitenden von THE FLAG regelmäßig geschult.

## GEISTIGES EIGENTUM DRITTER



**Der Begriff „geistiges Eigentum“ ist weitreichend. Dazu gehören sowohl gewerbliche Schutzrechte, etwa Patente, Marken oder eingetragenes Design, als auch urheberrechtlich geschützte Werke, zum Beispiel Software, Bilder und Fotos, Musik, aber auch Architekturpläne für Gebäude. Verstöße gegen das Urheberrecht ziehen oft hohe Kosten nach sich.**

**Was uns wichtig ist:** Wir respektieren die gewerblichen Schutzrechte Dritter und stellen sicher, keine Plagiate zu verwenden. Grundsätzlich nutzen wir geistiges Eigentum Dritter nur, wenn uns entsprechende Nutzungsrechte eingeräumt wurden.

Nicht durch gewerbliche Schutzrechte oder Urheberrechte geschütztes Know-how Dritter geben wir nur weiter oder nutzen es, sofern dem keine rechtlichen Regelungen ent-

gegenstehen. Wurde uns Know-how Dritter mit einem Lizenzvertrag überlassen, dürfen wir es nur unter Beachtung der Bestimmungen dieses Vertrags nutzen und weitergeben.

Bildmaterial möchten wir breit streuen. Auch unsere Dienstleistungsunternehmen sollen unsere Visualisierungen für ihre Werbung nutzen können. Deshalb treffen wir zum Urheberrecht des Bildmaterials immer eine Nutzungsvereinbarung mit Vergabemöglichkeit.

Die internen Vorgaben von THE FLAG zum Umgang mit geistigem Eigentum dienen der Risikominimierung, denn der Einsatz nicht lizenzierter Bilder, Fotos, Pläne oder Musik ist sehr kostenintensiv und belastet unser Unternehmen wirtschaftlich. Dies ist zu vermeiden.

**Aus dem Arbeitsalltag:** Ein Mitarbeiter schickt ein Foto an die Marketingabteilung, um es auf der Webseite zu implementieren. Die Herkunft des Bildes ist unklar. Was ist zu tun? Die Marketingabteilung fragt beim Mitarbeiter nach, von wem das Bild stammt und klärt das Urheberrecht. Es wird, eventuell unter Abschluss eines Lizenzvertrags, vereinbart, dass wir das Bild nutzen dürfen.

Ein Mitarbeiter nutzt einen Streamingdienst zur Musikwiedergabe in der Lobby. Was ist zu tun? Die Führungskraft weist den Mitarbeiter darauf hin, dass THE FLAG Musik nur nach vorheriger Prüfung der Rechte abspielen kann. Die Prüfung durch die Führungskraft ergibt, dass wir keine Rechte zum Abspielen in einem öffentlichen Bereich besitzen. THE FLAG zahlt die entsprechende GEMA-Gebühr. Außerdem prüft die Führungskraft, welche GEMA-freie Musik künftig gespielt werden kann.

## UMGANG MIT UNTERNEHMENSVERMÖGEN



**Der sorgfältige Umgang mit den Ressourcen des Unternehmens, sei es Geld, Energie, Personal oder Betriebsmittel, ist für den Erfolg und Fortbestand des Unternehmens wichtig.**

**Was uns wichtig ist:** Alle Mitarbeitenden von THE FLAG sind verantwortlich für den Schutz des Unternehmensvermögens. Dazu zählen unter anderem Gebäude, Inventar, Hard- und Software, Firmenwagen, Mobiltelefone sowie der Zugang zu Internet und E-Mails.

Dieses Vermögen ist mit materiellen und immateriellen Investitionen von THE FLAG verbunden. Es ist für den Geschäftsbetrieb und unseren Geschäftserfolg zwingend notwendig. Deshalb gehen alle mit unserem Unterneh-

mensvermögen sorgsam um. Es darf nicht für betriebsfremde Zwecke verwendet werden.

**Aus dem Arbeitsalltag:** Leistungsanforderungen an einen Dienstleistenden werden sorgfältig definiert und Vergleichsangebote eingeholt, um unnötige Mehrausgaben für THE FLAG zu vermeiden.

Im Sinne der Nachhaltigkeit ist zu prüfen, ob defekte Produkte repariert werden können, statt sofort neue zu bestellen. Der sparsame Umgang mit Ressourcen wie Energie und Wasser schont das Unternehmensvermögen und hilft zugleich dem Klima.

## **ANSPRUCH AN UNSERE GESCHÄFTSFELDER**



Der Anspruch unseres Familienunternehmens THE FLAG ist es, das unternehmerische Handeln unserer drei Geschäftsfelder Student Apartments, Business Living und Senior Living an unseren unternehmenseigenen Werten und Grundsätzen auszurichten.

Nur so können wir unser Ziel erreichen, als Team gemeinsam das Beste zu geben und gegenseitiges Vertrauen wachsen zu lassen. Gegenüber unseren Gästen, Mieterinnen und Mietern, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit wollen wir weiter an Glaubwürdigkeit gewinnen.

Wir erwarten von unseren Geschäftsbereichen und Mitarbeitenden, dass sie die Grundsätze des Unternehmens und unsere gemeinsam definierten Werte beherzigen und tagtäglich leben.

Wir wollen qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen anbieten und uns stetig weiterentwickeln, um die Wünsche unserer Gäste sowie Mieterinnen und Mieter optimal zu erfüllen.

3.

WIE WIR

MIT UNSEREM

CODE OF CON-

DUCT UMGEHEN

## 3.01

### HINWEISE AUF MÖGLICHE UNREGELMÄSSIGKEITEN



Alle sind aufgefordert, die Geschäftsführung und die Führungskräfte auf mögliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex hinzuweisen. Die Führungskräfte sind die ersten Ansprechpersonen. Darüber hinaus können sich alle Mitarbeitenden unter Angabe des Namens oder anonym an die Personalabteilung oder die neutrale Ombudsstelle wenden.

Alle Hinweise werden vertraulich behandelt.

Hinweise auf mögliche Verstöße werden unverzüglich intern geprüft. Sollte sich Fehlverhalten bestätigen, trifft THE FLAG erforderliche Maßnahmen.

Jede Form der Benachteiligung von Mitarbeitenden wegen einer Meldung, die im guten Glauben erfolgt, ist unzulässig. Dies gilt auch, falls sich die Meldung im Nachhinein als unbegründet erweist.

## 3.02

### VERANTWORTUNG UNSERER FÜHRUNGSKRÄFTE



Im Sinne guter Unternehmensführung sind die Führungskräfte von THE FLAG dafür verantwortlich, dass in ihrem Bereich die gesetzlichen Regelungen und die Leitlinien unseres Code of Conduct eingehalten werden. Verstöße sind durch angemessene Aufsicht zu verhindern.

Die Führungskräfte gewährleisten, dass die Mitarbeitenden für die gesetzlichen sowie unsere internen Regelungen sensibilisiert sind. In ihrer Vorbildfunktion informieren unsere Führungskräfte die Mitarbeitenden über die Regelungen des Code of Conduct, diskutieren diese mit ihnen und stehen als Ansprechperson zur Verfügung. So schärfen die Führungskräfte das Bewusstsein der Mitarbeitenden für Verstöße gegen das Legalitätsprinzip und den Code of Conduct. Diese sind verboten und führen grundsätzlich zu disziplinarischen Konsequenzen, ungeachtet der hierarchischen Stellung der Mitarbeitenden in unserem Unternehmen.

Die Aktivitäten der Führungskräfte in Bezug auf den Code of Conduct werden kontinuierlich und angemessen überprüft.



## 3.03

### KOMMUNIKATION UND TRAINING



Alle Mitarbeitenden von THE FLAG werden regelmäßig über aktuelle Themen im Zusammenhang mit dem Code of Conduct unseres Unternehmens informiert. Geschäftsführung, Führungskräfte und Mitarbeitende stehen stets im Dialog und sprechen mögliche Risiken offen an. Zu bestimmten Themenfeldern finden regelmäßig Schulungen statt.

Sollte jemand ein mögliches Risiko erkennen, welches nicht im Code of Conduct erwähnt ist, sollte man dies bei seiner Führungskraft ansprechen und diskutieren. Bei Bedarf kann unser Verhaltenskodex erweitert werden.

## 3.04

### KONTAKT UND INFORMATIONEN



#### **HR-Abteilung:**

Miriam Ouadah  
Bockenheimer Landstr. 38-40, 60323 Frankfurt  
E-Mail: [miriam.ouadah@the-flag.de](mailto:miriam.ouadah@the-flag.de)  
Telefon: +49 170 747 04 37

#### **Ombudsperson:**

Buchert Jacob Partner Rechtsanwälte PartG mbB  
Rechtsanwalt Dr. Rainer Buchert  
Kaiserstraße 22, 60311 Frankfurt  
E-Mail: [dr-buchert@dr-buchert.de](mailto:dr-buchert@dr-buchert.de)  
Telefon: +49 69 710 333 30  
oder +49 6105 92 13 55

Kontaktformular:

[https://www.ombudsperson-frankfurt.de/de/kontaktformular/?company=THE\\_FLAG](https://www.ombudsperson-frankfurt.de/de/kontaktformular/?company=THE_FLAG)

#### **Datenschutz:**

Matthias Rosa, RMPrivacy GmbH  
Große Langgasse 1a, 55116 Mainz  
E-Mail: [datenschutz@the-flag.de](mailto:datenschutz@the-flag.de)

**Weiterführende Informationen**

**finden Sie unter:**

THE FLAG Holding GmbH  
Listertalstr.73  
57439 Attendorn  
Deutschland  
f.home@the-flag.de

Januar 2023

DANKE



---

THE  
FLAG

