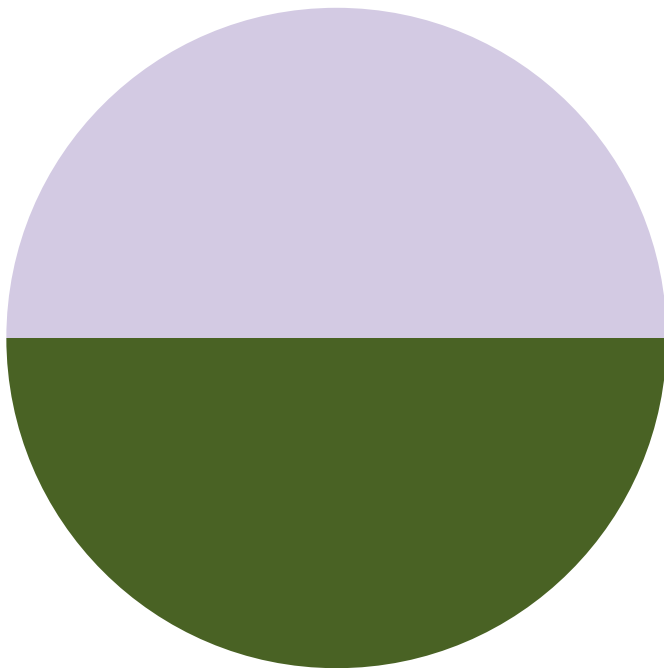


**THE  
FLAG**

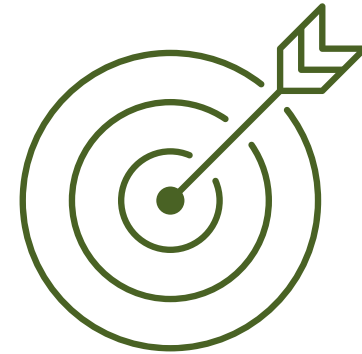


**CODE**  
*of* **CONDUCT**



<b>1.0</b>	<b>EINLEITUNG</b>	
1.01	Zielsetzung unseres Code of Conduct	05
<b>2.0</b>	<b>UNSERE GRUNDSÄTZE, UNSERE VERANTWORTUNG</b>	
2.01	<b>Unsere Grundsätze</b>	
	Wer wir sind und was wir wollen	10
2.02	<b>Unsere Verantwortung als Mitglied der Gesellschaft</b>	
	Menschenrechte	12
	Chancengleichheit und Gleichbehandlung	15
	Geschäftsfeldkonformität und Sicherheit	18
	Umwelt- und Klimaschutz	20
	Spenden und Sponsoring	23
	Kommunikation und Marketing	24
	Politische Neutralität	26
2.03	<b>Unsere Verantwortung als Geschäftspartner</b>	
	Interessenkonflikte und Nebentätigkeiten	28
	Korruptionsverbot, Bewirtungen, Einladungen	30
	Schriftstücke und Geheimhaltung	32
	Wettbewerbsrecht, Steuern und Zölle	34
	Geschäftsbeziehungen	36
2.04	<b>Unsere Verantwortung am Arbeitsplatz</b>	
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	38
	Datenschutz und Informationssicherheit	40
	Künstliche Intelligenz und digitale Tools	42
	Geistiges Eigentum Dritter	44
	Umgang mit Unternehmensvermögen	46
	Anspruch an unsere Geschäftsfelder	48
<b>3.0</b>	<b>WIE WIR MIT UNSEREM CODE OF CONDUCT UMGEHEN</b>	
3.01	<b>Hinweise auf mögliche Unregelmäßigkeiten</b>	53
3.02	<b>Verantwortung unserer Führungskräfte</b>	55
3.03	<b>Kommunikation und Training</b>	57
3.04	<b>Kontakt und Informationen</b>	59

# Einleitung



1.01

## Zielsetzung unseres *Code of Conduct*

Jede und 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, Geschäftspartnerinnen und -partner, 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 jede und 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 Geschäftspartnerinnen und -partner. 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.

Unsere  
Grundsätze

*Unsere  
Verantwortung*



2.01

## UNSERE GRUNDSÄTZE

# Wer wir sind und *was wir werden wollen*

THE FLAG ist ein Familienunternehmen. Wir verstehen uns als Gastgeber und schaffen Räume zum Wohnen, Arbeiten und Wohlfühlen. Unser Angebot reicht von Student Apartments und Business Living bis hin zu Senior Living und umfasst auch Wellbeing-Angebote. Ergänzt wird es durch strategische Partnerschaften zum Ausbau und der Diversifikation des Portfolios.

Unser Anspruch ist getragen vom Hospitality-Gedanken. 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

Mit unserer Strategie 2030 „Growing together: MORE US. MORE YOU. MORE HOME.“ schaffen wir einen gemeinsamen Rahmen für die Weiterentwicklung von THE FLAG. Wir wollen als Unternehmen wachsen, langfristig mehr Standorte entwickeln und mehr Gäste gewinnen. Gleichzeitig möchten wir uns inhaltlich weiterentwickeln, Prozesse verbessern und die Zusammenarbeit stärken.

Der Grundgedanke lautet „together“: Wir gestalten Veränderungen gemeinsam, im Austausch und auf Augenhöhe. So profitieren wir alle davon, eröffnen mehr Entwicklungsmöglichkeiten für alle von uns und schaffen mehr Zuhause für unsere Gäste.



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, Mietenden, Geschäftspartnerinnen und -partner 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 ausbeuterische Kinderarbeit. THE FLAG erfüllt die Anforderungen der europäischen **Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)**.

Wir identifizieren systematisch Risiken in unserer Wertschöpfungskette, ergreifen **Präventions- und Abhilfemaßnahmen** und dokumentieren diese Prozesse nachvollziehbar. Unser Beschwerdesystem wird kontinuierlich weiterentwickelt, um internationalen Sorgfaltspflichten gerecht zu werden.

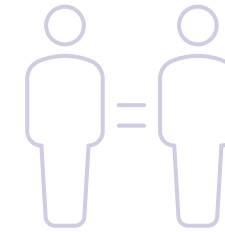
Wir richten unsere Sorgfaltspflichten an den **europäischen Vorgaben** aus; frühere Bezüge auf das deutsche Lieferkettengesetz gelten insoweit als nachrangig. Einmal jährlich führen wir Risikoanalysen durch und überprüfen die Wirksamkeit unserer Maßnahmen.

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 Mietenden hegen, benachrichtigen schnellstens ihre Führungskraft oder die im Code of Conduct genannte neutrale Ombudsstelle (siehe S. 59).

**Aus dem Arbeitsalltag:**

Eine Mitarbeiterin erhält von einem Lieferanten die Information, dass bei einer Baustelle eines Subunternehmens möglicherweise Sicherheitsvorschriften nicht eingehalten werden – etwa fehlende Schutzkleidung oder zu lange Schichten für die dort eingesetzten Arbeitskräfte. THE FLAG hat zwar selbst keine unmittelbaren Auffälligkeiten bemerkt, aber der Hinweis wirkt glaubwürdig. Was ist zu tun? Auch wenn der Verdacht nicht bestätigt ist, muss THE FLAG dem nachgehen. Die Mitarbeiterin informiert ihre Führungskraft oder die zuständige Ombudsstelle. Gemeinsam wird geprüft, ob der Subunternehmer die vereinbarten Arbeits- und Menschenrechtsstandards einhält. Falls nötig, wird eine Vor-Ort-Überprüfung, eine Nachweisanforderung oder ein Gespräch mit dem Dienstleister veranlasst. Werden Verstöße festgestellt, ergreifen wir geeignete Maßnahmen – bis hin zur Beendigung der Zusammenarbeit.



## 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 5 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.

Genauer zu Diversity und Inklusion: Vielfalt ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Bei THE FLAG arbeiten Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen, Perspektiven und Lebensgeschichten zusammen. Diese Vielfalt stärkt unsere Teams, verbessert Entscheidungen und trägt zu einer offenen, respektvollen Arbeitsatmosphäre bei.

Wir fördern aktiv ein Umfeld, in dem alle Mitarbeitenden unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung, Identität, körperlichen Voraussetzungen oder Lebenssituation die gleichen Chancen haben. Dazu gehört auch, dass wir uns unserer eigenen Vorurteile bewusst werden und diskriminierende Strukturen erkennen und abbauen.

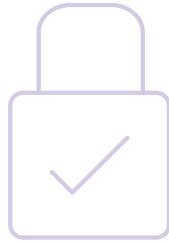
Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung, Vielfalt wertzuschätzen, inklusive Entscheidungen zu treffen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden sicher, respektiert und einbezogen fühlen.

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

### **Aus dem Arbeitsalltag:**

In einem Teammeeting wird deutlich, dass eine neue Kollegin mit internationalem Hintergrund regelmäßig übergangen wird, wenn Aufgaben verteilt oder Ideen gesammelt werden. Während andere ihre Vorschläge vorstellen können, wird sie häufig unterbrochen oder gar nicht erst angesprochen.

Ein Teammitglied merkt, dass sich die Kollegin zunehmend zurückzieht und kaum noch Beiträge einbringt. Was ist zu tun? Das Teammitglied spricht die Situation zunächst respektvoll in der Runde an und erinnert an unsere Grundsätze zu Chancengleichheit, Respekt und offener Kommunikation. Anschließend wird die Führungskraft informiert, damit sie das Team für unbewusste Vorurteile sensibilisiert, Gesprächsregeln festlegt (z. B. ausreden lassen, alle aktiv einbeziehen) und ein wertschätzendes Miteinander stärkt. Die betroffene Kollegin erhält das Angebot, sich bei Bedarf an HR oder die Ombudsstelle zu wenden, um Unterstützung zu bekommen. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden die gleichen Möglichkeiten haben, gehört zu werden und sich einzubringen.



## 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 trägt THE FLAG die **Betreiberverantwortung**. Sicherheit hat dabei höchste Priorität. Dazu gehören klare Prozesse, regelmäßige Unterweisungen sowie ein systematischer Austausch zwischen den beteiligten Bereichen.

Wir bieten regelmäßige **Brandschutz- und Sicherheitsschulungen** sowie eine interne Plattform, über die Geschäftsbereiche und Abteilungen sicherheitsrelevante Informationen teilen können. Ziel ist es, sicherzustellen, dass Sicherheitsstandards im gesamten Unternehmen **einheitlich und richtlinienkonform** angewendet werden.

Bei Unsicherheiten oder Zweifelsfällen ist die zuständige **Führungskraft** oder die **Ombudsstelle** zu kontaktieren.

### **Aus dem Arbeitsalltag:**

Eine Abteilung plant, für Gäste und Mietende eine After-Work-Veranstaltung mit Musik und Getränken im Innenhof zu organisieren. Die Idee kommt gut an, allerdings befindet sich der Innenhof in einem Bereich, in dem Fluchtwege, Lärmschutz und Brandschutz besonders wichtig sind. Was ist zu tun? Bevor die Veranstaltung durchgeführt wird, stimmt die verantwortliche Abteilung ihr Vorhaben mit der Haustechnik, der brandschutzbeauftragten Person sowie – falls relevant – dem Facility Management ab. Gemeinsam prüfen sie, ob Fluchtwege frei, Brandlasten gering und Lautstärkeregelungen einhaltbar sind. Erst wenn alle sicherheitsrelevanten Vorgaben erfüllt sind und die beteiligten Stellen grünes Licht geben, kann die Veranstaltung stattfinden. Andernfalls muss das Konzept angepasst oder ein alternativer Ort gewählt werden.



2.02

## 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. Bei allen Neubauprojekten achtet THE FLAG darauf, dass energetische Mindeststandards nicht nur eingehalten, sondern übertroffen werden.

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

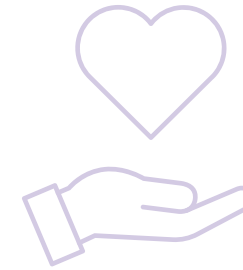
Wir handeln mit für die nächste Generation. Damit übernehmen wir nachhaltig gesellschaftliche Verantwortung.

Nachhaltigkeit im unternehmerischen Denken und Handeln ist ein Prozess. Dieser umfasst ökologische, soziale und ökonomische Aspekte. Gute Governance bedeutet für uns, Entscheidungen nachvollziehbar zu treffen, Risiken sorgfältig abzuwägen und im Sinne unserer Gäste, Mitarbeitenden, Partnerinnen und Partner und der Gesellschaft zu handeln. Wir arbeiten mit klaren Zuständigkeiten, transparenten Prozessen und verlässlichen Informationen. Führungskräfte und Mitarbeitende tragen gemeinsam Verantwortung dafür, dass Regeln eingehalten, Interessenkonflikte vermieden werden und Fehlverhalten verhindert wird.

Wir erfassen ESG-relevante Informationen dort, wo sie für unser Unternehmen sinnvoll und praxisnah sind, und nutzen diese Daten, um wesentliche Entwicklungen besser zu verstehen und gezielt zu steuern. Unsere Nachhaltigkeitsarbeit orientiert sich an Prinzipien der doppelten Materialität, ohne dass wir einer formalen Berichtspflicht unterliegen: Wir betrachten sowohl Auswirkungen unseres Handelns auf Umwelt und Gesellschaft als auch relevante externe ESG-Einflüsse auf THE FLAG. Wir alle – Geschäftsführung, Führungskräfte und Mitarbeitende – tragen dazu bei, dieses Verständnis kontinuierlich weiterzuentwickeln. Unsere ESG-Berichterstattung hilft uns, gemeinsam die richtigen Schritte Richtung Umwelt, soziales Verhalten und verantwortungsvolle Unternehmensführung zu gehen.

**Aus dem Arbeitsalltag:**

Im Housekeeping fällt auf, dass durch kleine Einweg-Kosmetikartikel wie Duschgel-Sachets oder Mini-Seifen täglich mehrere volle Müllsäcke entstehen. Die Hausleitung prüft daraufhin Alternativen und stellt fest, dass viele Hotels inzwischen nachfüllbare Spendersysteme einsetzen. Was ist zu tun? Das Team führt einen Testlauf mit nachfüllbaren Wandspendern durch. Nach ersten positiven Rückmeldungen wird das System dauerhaft eingeführt, die Bestellmenge für Einwegartikel reduziert und mit dem Lieferanten über nachhaltigere Verpackungen gesprochen. Die Abfallmenge wird vor und nach der Umstellung dokumentiert, um den Erfolg messbar zu machen.



## 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 Gesellschaftenden haben sich dabei für die Bereiche Umwelt, Gesundheit, Kultur und Wissenschaft entschieden. Wir unterstützen ausgewählte Projekte in Umwelt, Gesundheit, Kultur und Wissenschaft. Entscheidungen erfolgen transparent entlang klarer Kriterien (lokaler Bezug, Wirkung, Integrität der Organisation). Unsere Häuser können Vorschläge einreichen; die Geschäftsführung entscheidet.

**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:**

In einem unserer Häuser in München haben wir festgestellt, dass der örtliche Jugendtreff in der Nachbarschaft dringend neue Möbel für seinen Aufenthaltsraum benötigte. Nach einem Besuch vor Ort hat sich unsere Hausleitung entschieden, das Projekt zu unterstützen und gemeinsam mit der Geschäftsführung eine Spende für neue Tische und Sitzmöglichkeiten bereitzustellen. Der Jugendtreff ist ein wichtiger sozialer Anlaufpunkt für junge Menschen im Viertel – daher passte dieses Engagement ideal zu unserem Grundsatz, die Nachbarschaft zu stärken und lokale Einrichtungen direkt zu fördern.



## 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. Private Social-Media-Beiträge unserer Mitarbeitenden dürfen nicht den Eindruck erwecken, im Namen von THE FLAG veröffentlicht zu werden. Interne Informationen, Gästedaten oder Daten von unseren Mietenden sowie interne Dokumente dürfen niemals in sozialen Netzwerken geteilt werden und KI-gestützte Inhalte erfordern besondere Sorgfalt.

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:**

Eine Journalistin ruft direkt im Haus an und fragt, warum ein Gebäude wieder verkauft wurde, anstatt es zu sanieren und welche Pläne THE FLAG verfolgt. Was ist zu tun? Der Mitarbeiter gibt keine Auskunft zum Inhalt, notiert die Anfrage professionell, sichert einen Rückruf zu und leitet die Fragen unverzüglich an die Marketingabteilung weiter. Diese prüft den Kontext und stimmt ein offizielles Wording ab, bevor sie die Presse kontaktiert.



## 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. THE FLAG ist parteipolitisch neutral und nimmt keine Zuwendungen an politische Parteien oder deren Vertretende vor. Gleichzeitig vertreten wir klare demokratische Werte und lehnen Diskriminierung, Extremismus und menschenfeindliche Haltungen ausdrücklich ab. Mitarbeitende äußern keine politischen Positionen im Namen von THE FLAG. Öffentliche Stellungnahmen zu politischen/gesetzgeberischen Themen, die unser Geschäft betreffen, erfolgen ausschließlich durch die Geschäftsführung.

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:**

Eine Mitarbeiterin möchte auf ihrem privaten Social-Media-Profil ein politisches Statement posten und plant, dabei im Berufsoutfit vor einem „THE FLAG“-Gebäude zu posieren. Sie meint, dies sei „ihre persönliche freie Meinungsäußerung“ und daher unproblematisch. Was ist zu tun? Die Führungskraft weist freundlich, aber bestimmt darauf hin, dass politische Statements nicht im direkten Zusammenhang mit THE FLAG veröffentlicht werden dürfen. Beiträge, die den Eindruck erwecken könnten, THE FLAG vertrete eine bestimmte parteipolitische Position, sind zu vermeiden. Die Mitarbeiterin wird gebeten, entweder ein neutrales Foto zu verwenden oder auf die Veröffentlichung zu verzichten. Die Führungskraft sensibilisiert das Team erneut für unsere Grundsätze: Private politische Meinungen sind selbstverständlich erlaubt, dürfen aber nicht mit THE FLAG verbunden oder öffentlich im Unternehmenskontext dargestellt werden.



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 einer Elektrofirma arbeiten, um technische Erfahrung zu sammeln. Was ist zu tun? Sie informieren Ihre Führungskraft vor Aufnahme der Nebentätigkeit. Es wird geprüft, ob die Firma in einer Geschäftsbeziehung zu THE FLAG steht oder stehen könnte. Besteht kein Konflikt und die Nebentätigkeit steht mit dem Arbeitszeitgesetz im Einklang, erhalten Sie eine schriftliche Genehmigung mit Gültigkeitsdauer. Einmal pro Jahr wird die Nebentätigkeit erneut bewertet.

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, *Bewirtungen, Einladungen*

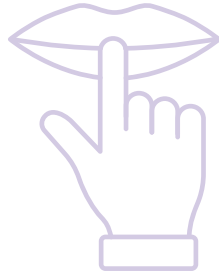
**Korruption verzerrt den Wettbewerb. Sie führt zu nicht sachgerechten Entscheidungen, zu Vermögensschäden und schadet der Reputation. Korruption ist kriminell. Sie kann Strafen für Unternehmen und deren Mitarbeitende nach sich ziehen. Geschenke und Einladungen können ebenfalls Sanktionen zur Folge haben, 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. Geschenke und Einladungen gehen wir mit größter Sorgfalt an. Einladungen zu Veranstaltungen oder Restaurantbesuchen dürfen nur angenommen werden, wenn zuvor eine Vorab-Freigabe erfolgt ist – insbesondere dann, wenn THE FLAG aktuell über Aufträge oder Bestellungen entscheidet. Alle Zuwendungen werden transparent im Zuwendungsregister dokumentiert. In Vergabesituationen oder wenn der Anschein einer Beeinflussung entstehen könnte, werden Geschenke oder Einladungen grundsätzlich nicht angenommen. Kleine Sachgeschenke können im Einzelfall erlaubt sein; im Zweifel wird immer die Führungskraft einbezogen. Gegenleistungen für Zuwendungen sind ausgeschlossen.

### **Aus dem Arbeitsalltag:**

Nach der Vergabe eines größeren Auftrags erhält ein Mitarbeiter eine hochwertige Geschenkbox mit Wein, Gutscheinen, einer Einladung zu einem Konzert und Merchandising-Artikeln. Was ist zu tun? Der Mitarbeiter informiert seine Führungskraft. Da der Wert die Richtlinien übersteigt und die Vergabe frisch abgeschlossen ist, wird das Geschenk freundlich, aber bestimmt zurückgesendet – mit Hinweis auf unsere Compliance-Regeln. Der Vorgang wird im Zuwendungsregister dokumentiert. Eine Vorlage befindet sich im Intranet.



## 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 Hotels einer anderen Kette ruft an und fragt nach unseren aktuellen Preisen für Reinigungsleistungen, um „zu vergleichen“. Was ist zu tun? Der Mitarbeiter erklärt höflich, dass Vertragskonditionen vertraulich sind und nicht an Dritte weitergegeben werden dürfen. Er beendet das Gespräch professionell und informiert seine Führungskraft über die Anfrage.



## 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

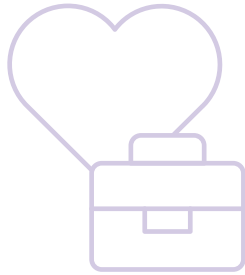
- \_ Absprachen insbesondere zu Gebiets- oder Kundenaufteilungen,
- \_ Absprachen oder Informationsaustausch zu Preisen/ Preisbestandteilen,
- \_ Absprachen zu Lieferbeziehungen und deren Konditionen
- \_ sowie zu Kapazitäten oder zum Angebotsverhalten unzulässig sind.

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 einen 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.



## Geschäftsbeziehungen

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

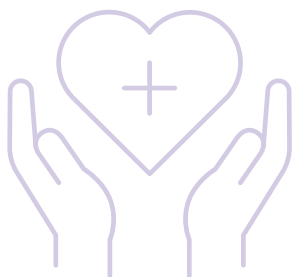
**Was uns wichtig ist:** THE FLAG versteht sich immer als Teil der örtlichen Community. Unsere Dienstleistungs- und Lieferunternehmen sollen möglichst aus der Region kommen. Wir sind hier an dauerhaften, langfristigen Geschäftsbeziehungen interessiert. So steigt das Verständnis der Leistungserbringenden 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. Alle Vereinbarungen werden zentral in der definierten Struktur abgelegt, um Transparenz und Nachvollziehbarkeit sicherzustellen. Für Ausschreibungen, Verträge und Vergaben nutzen wir Intranet-Vorlagen; Abweichungen werden begründet.

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 Dienstleistungsunternehmen sämtliche Informationen zur Verfügung, die sie für ihre jeweilige Aufgabe brauchen. Dadurch erhöhen wir die Wertschöpfungsfähigkeit beider Seiten. Wir wollen mit Dienstleistungsunternehmen 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 Dienstleistungsunternehmen exzellente Arbeit erbringen.

### Aus dem Arbeitsalltag:

Eine Kollegin berichtet von sehr guten Erfahrungen mit einer Wäscherei, die klimaneutral arbeitet, kurze Lieferwege hat und sehr zuverlässig ist. Was ist zu tun? Der Einkauf nimmt den Hinweis auf, holt ein Angebot der empfohlenen Wäscherei ein und vergleicht Preis, Qualität und Nachhaltigkeitskriterien mit weiteren Anbietenden. Anschließend wird die Entscheidung, unabhängig davon, ob die Zusammenarbeit zustande kommt oder nicht, transparent dokumentiert und in der dafür vorgesehenen zentralen Ablagestruktur hinterlegt.



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 der 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 Mietenden gefährden. Persönliche Wünsche stehen zugunsten höherer Sicherheit zurück.

### **Aus dem Arbeitsalltag:**

Auf einer Baustelle ist es sehr heiß und ein Mitarbeiter möchte den vorgeschriebenen Schutzhelm abnehmen, weil es „zu warm“ sei. Was ist zu tun? Die verantwortliche Person macht deutlich, dass die persönliche Schutzausrüstung Pflicht ist. Um die Situation sicher zu gestalten, werden zusätzliche Schattenbereiche geschaffen, es gibt regelmäßige Hitzepausen und ausreichend Trinkwasser.



## 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. Mitarbeitende verwenden starke, individuelle Passwörter und aktivieren Mehr-Faktor-Authentifizierung, wo immer dies möglich ist. KI-Tools erhalten von uns keine Passwörter oder Zugangsdaten. Verdächtige E-Mails, Links oder Dateianhänge sind unverzüglich der IT-Abteilung zu melden.

Ansprechperson für Fragen zum richtigen Umgang mit Daten ist unser Datenschutzbeauftragter (siehe S. 59).

### **Aus dem Arbeitsalltag:**

Ein Mitarbeiter erhält eine E-Mail, die angeblich vom IT-Support stammt und ihn auffordert, sein Passwort sofort über einen beigefügten Link zurückzusetzen. Die Nachricht wirkt dringend und droht mit einer Kontosperrung. Was ist zu tun? Der Mitarbeiter klickt nicht auf den Link, sondern meldet die Nachricht umgehend der IT-Abteilung. Diese prüft die E-Mail, stuft sie als Phishing-Versuch ein und informiert das Team darüber, um weitere Angriffe zu verhindern.

Ein externer Dienstleister behauptet, für eine Planung eine aktuelle Mitarbeitendenliste zu benötigen. Was ist zu tun? Der Mitarbeiter verweist freundlich auf unsere Datenschutzrichtlinien und lässt den Vorgang von HR prüfen. Ohne Freigabe werden keine personenbezogenen Daten herausgegeben.



## Künstliche Intelligenz *und digitale Tools*

Künstliche Intelligenz (KI) und digitale Automatisierung unterstützen unsere Arbeit in vielen Bereichen. Damit wir verantwortungsvoll, sicher und gesetzeskonform handeln, geht THE FLAG mit KI-Systemen besonders sorgfältig um. Der Einsatz von KI erfolgt so, dass Daten, Rechte und die Reputation unseres Unternehmens jederzeit geschützt bleiben.

**Was uns wichtig ist: Externe KI Tools** (z. B. Chatbots, Bild- und Textgeneratoren) dürfen **nur nach Freigabe** durch IT und Datenschutz genutzt werden. **Vertrauliche oder geschäftskritische Informationen** dürfen **nicht** in externe KI-Systeme eingegeben werden. KI-gestützte Anwendungen werden so genutzt, dass **kein Risiko eines Datenabflusses** entsteht. **KI-generierte Inhalte** müssen von Mitarbeitenden geprüft werden; die Verantwortung liegt immer beim Menschen. **Urheber-, Nutzungs- und Bildrechte** müssen auch bei KI-erstellten Inhalten eindeutig geklärt sein.

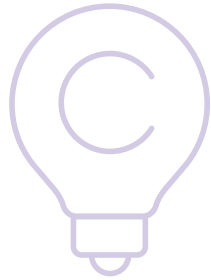
THE FLAG setzt auf **Transparenz**: Wo KI eingesetzt wird, muss dies für Führungskräfte und interne Stellen nachvollziehbar sein. **Unzulässige KI-Praktiken**, die täuschen, diskriminieren oder Entscheidungen ohne menschliche Kontrolle treffen, sind verboten.

THE FLAG bietet **regelmäßige Schulungen**, damit alle Mitarbeitenden KI sicher und verantwortungsvoll einsetzen können.

**Was erlaubt ist:** KI darf genutzt werden, um Arbeitsabläufe zu erleichtern, zum Beispiel zur Recherche, zur Strukturierung von Texten oder für Vorschläge zur Verbesserung von Prozessen, solange keine vertraulichen Daten verwendet werden und das Ergebnis sorgfältig geprüft wird.

**Was nicht erlaubt ist:** KI darf **nicht** genutzt werden, um Entscheidungen zu treffen, die Menschen direkt betreffen (z. B. Personalentscheidungen, Bewertungen, Risikoeinschätzungen). Ebenso unzulässig sind die Eingabe sensibler Daten, die Nutzung nicht freigegebener externer KI-Dienste und jede Anwendung, bei der der **Anschein von Manipulation oder Täuschung** entstehen könnte.

**Aus dem Arbeitsalltag:** Eine Mitarbeiterin möchte mit einem externen Text-KI-Tool Presstexte skizzieren. Was ist zu tun? Zunächst prüft sie, ob dafür ein bereits freigegebenes KI-Tool zur Verfügung steht. Ist dies nicht der Fall, holt sie die Zustimmung ihrer Führungskraft ein. Anschließend wird das erzeugte Ergebnis fachlich und rechtlich geprüft, bevor es weiterverwendet oder veröffentlicht wird.



## 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 entgegenstehen. 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:

Eine Mitarbeiterin möchte für eine interne Präsentation ein ansprechendes Bild aus dem Internet verwenden, das sie über eine Suchmaschine gefunden hat. Das Bild wirkt professionell und würde gut zu den Folien passen, aber es ist nicht klar, ob das Bild frei nutzbar, lizenziert oder urheberrechtlich geschützt ist. Was ist zu tun? Bevor das Bild in einer Präsentation, einem Dokument oder einem öffentlichen Medium genutzt wird, klärt die Mitarbeiterin zunächst, woher das Bild stammt und unter welcher Lizenz es veröffentlicht wurde. Sie prüft, ob die Nutzung erlaubt ist oder ob Rechte verletzt werden könnten. Ist die Herkunft unklar, wendet sie sich an die Marketingabteilung oder an die verantwortliche Person für Urheberrecht, um die Nutzung vorab zu prüfen. Falls das Bild urheberrechtlich geschützt ist, wird entweder kein Gebrauch gemacht oder es wird – sofern erforderlich – eine passende Lizenz eingeholt. THE FLAG nutzt ausschließlich Materialien, die rechtmäßig erworben oder intern freigegeben wurden, um Risiken, Schadensersatzforderungen oder Reputationsschäden zu vermeiden.



## Umgang mit *Unternehmensvermögen*

**Der sorgfältige Umgang mit den Ressourcen des Unternehmens, ob 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 Unternehmensvermögen sorgsam um. Es darf nicht für betriebsfremde Zwecke verwendet werden.

### **Aus dem Arbeitsalltag:**

Im Aufenthaltsraum fällt der Hausleitung auf, dass mehrere hochwertige Werkzeuge aus dem Technik-Fundus fehlen. Auf Nachfrage stellt sich heraus, dass ein Mitarbeiter die Geräte „nur kurz“ für private Reparaturen zu Hause ausgeliehen hat, weil „es schneller ging, als selbst etwas zu kaufen“. Was ist zu tun? Der Mitarbeiter wird darauf hingewiesen, dass Firmeninventar ausschließlich für dienstliche Zwecke genutzt werden darf. Werkzeuge, Geräte oder Materialien dürfen nicht privat ausgeliehen oder verwendet werden, auch nicht „für kurze Zeit“ oder „ohne Verbrauch“. Die Hausleitung veranlasst, dass die Geräte zurückgebracht werden und der Bestand geprüft wird. Anschließend wird der Vorfall dokumentiert und das Team erneut dafür sensibilisiert, dass alle Unternehmensmittel sorgfältig und zweckgebunden zu behandeln sind.



## Anspruch an *unsere Geschäftsfelder*

Als familiengeführtes Unternehmen richten wir bei THE FLAG unser unternehmerisches Handeln konsequent an unseren Werten und Leitlinien aus.

Dies betrifft sämtliche Geschäftsfelder von Student & Young Professional Apartments über Hotel & Serviced Apartments bis hin zu Senior Living. Es gilt ebenso für unsere Joint Ventures mit THE WELL und ELAINE'S World sowie für BATH 2.0 als eigenen Bereich innerhalb der THE FLAG-Unternehmensgruppe.

Maßgeblich ist dabei unsere Strategie 2030, die Kundennutzen, Servicequalität, Nachhaltigkeit und wirtschaftliche Stärke als Leitplanken für unsere täglichen Entscheidungen definiert.

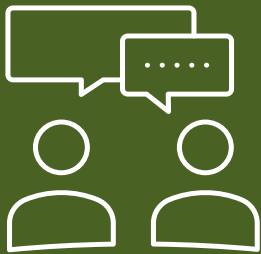
Nur so können wir unser Ziel erreichen, als Team gemeinsam das Beste zu geben und gegenseitiges Vertrauen wachsen zu lassen. Gegenüber unseren Gästen, Mietenden, Geschäftspartnerinnen und -partnern der Öffentlichkeit wollen wir weiter an Glaubwürdigkeit gewinnen.

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 Mietenden optimal zu erfüllen.

Wie wir mit  
unserem

*Code of Conduct*  
*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. Meldungen werden vertraulich behandelt. Benachteiligungen (z. B. Kündigung, Versagung von Beförderungen, Mobbing) wegen einer Meldung sind verboten. Hinweise können anonym erfolgen. Wir bestätigen den Eingang spätestens innerhalb von 7 Tagen und informieren spätestens innerhalb von 3 Monaten über geplante oder ergriffene Maßnahmen. Zuständig sind die im Abschnitt „Kontakt und Informationen“ genannten Stellen.



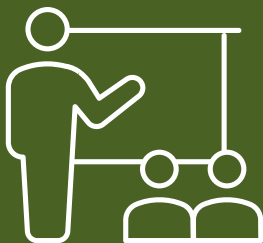
## 3.02

## 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.

### **Aus dem Arbeitsalltag:**

Neue Mitarbeitende starten in verschiedenen Geschäftsbereichen und müssen sich rasch mit unseren Werten und Regeln vertraut machen. Was ist zu tun? Innerhalb der ersten 30 Tage absolvieren sie ein verbindliches Onboarding-Paket zusammen mit ihrer Führungskraft mit Trainings zu Code of Conduct, Datenschutz, IT-Sicherheit und Compliance. Die Teilnahme wird dokumentiert. Einmal pro Jahr folgt eine Auffrischung, die ebenfalls bestätigt wird.



3.04

## Kontakt *und Informationen*

**HR-Abteilung:**

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

**Ombudsstelle:**

Buchert Jacob Partner Rechtsanwälte PartG mbB  
Rechtsanwalt Dr. Rainer Buchert  
Kaiserstraße 22, 60311 Frankfurt  
E-Mail: 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  
VARY.LEGAL GmbH c/o  
Startwerk-A  
Äppelallee 27  
D-65203 Wiesbaden  
E-Mail: datenschutz@the-flag.de

*Danke*

---

**Weiterführende Informationen  
finden Sie unter:**

THE FLAG Holding GmbH  
Listertalstr. 73  
57439 Attendorn  
Deutschland  
[f.home@the-flag.de](mailto:f.home@the-flag.de)

April 2026

