



DES

DES
Deutsche EuroShop

VERHALTENS- KODEX

INHALT

3 VORWORT DES VORSTANDS

4 ALLGEMEINE INFORMATIONEN

- 4 Hintergrund und Anwendungsbereich
- 6 Berücksichtigung von anerkannten Standards und Stakeholder-Interessen

7 SOZIALE VERANTWORTUNG & PARTNERSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT

- 7 Kinderarbeit, Zwangsarbeit, moderne Sklaverei
- 9 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
- 9 Faire Entlohnung, Mindestlohn und geregelte Arbeitszeiten
- 10 Chancengleichheit, Diskriminierungs- und Belästigungsverbot
- 10 Vereinigungsfreiheit

11 INTEGRITÄT & VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- 11 Unternehmenskultur
- 13 Korruption und Bestechung
- 14 Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- 14 Verpflichtung zu fairen Wettbewerbspraktiken
- 15 Vermeidung von Interessenkonflikten
- 16 Politische Neutralität und verantwortungsvolle Interessenvertretung
- 16 Datenschutz, Informationssicherheit, Schutz von Geschäftsgeheimnissen
- 17 Künstliche Intelligenz
- 18 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
- 18 Umweltschutz

19 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

- 19 Einhaltung des Verhaltenskodex
- 20 Whistleblowing und Beschwerdemanagement
- 21 Sanktionsmaßnahmen bei Verstößen
- 21 Zugänglichkeit und Gültigkeit
- 22 Impressum

Hinweis zur Sprachform: Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Dokument auf eine durchgängige geschlechtsneutrale oder -differenzierte Schreibweise (z.B. Mitarbeiter:innen, Mitarbeiter/innen) verzichtet. Sämtliche personenbezogenen Bezeichnungen gelten jedoch gleichermaßen für alle Geschlechter. Die verkürzte, grammatikalisch männliche Form wird ausschließlich aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung verwendet und impliziert keine Benachteiligung oder Wertung.

VORWORT DES VORSTANDS

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Deutsche EuroShop ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht, die in Shoppingcenter-Immobilien in mehreren europäischen Ländern investiert. Unser Ziel ist eine dauerhaft stabile Wertentwicklung des Portfolios bei gleichzeitig hohem Liquiditätsüberschuss.

Unsere Shoppingcenter sind barrierefreie und lebendige Orte der Begegnung, an denen sich Besucher sicher und wohlfühlen, Einkäufe tätigen und soziale Kontakte pflegen können. Als wichtiger Bestandteil des öffentlichen Raums übernehmen wir Verantwortung für die lokalen Gemeinschaften, in denen wir tätig sind. Neben wirtschaftlicher Stärke und gesellschaftlicher Integration sehen wir unsere ökologische Verantwortung als entscheidenden Faktor für die langfristige Wertentwicklung und Zukunftsfähigkeit unserer Immobilien.

Es ist mir ein zentrales Anliegen, die Integrität und den guten Ruf der Deutsche EuroShop zu wahren und zu fördern. Die Basis dafür bilden die in diesem Verhaltenskodex formulierten Leitsätze. Sie unterstreichen unsere dauerhafte Verpflichtung, sämtliche geltenden Gesetze einzuhalten und Verantwortung zu übernehmen – sowohl für den Schutz der

Umwelt als auch für das Wohlergehen der Menschen, die mit und für uns tätig sind oder unsere Center besuchen.

Konkret dient dieser Verhaltenskodex dazu, unsere Unternehmenskultur zu definieren und Orientierung für unser tägliches Handeln zu bieten. Er beschreibt zentrale Prinzipien unseres intern und extern praktizierten Geschäftsverhaltens und hilft uns, Nachhaltigkeitsaspekte und ESG-Kriterien in klare Governance-Strukturen zu integrieren. Damit liefert der Verhaltenskodex allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Deutsche EuroShop klare Leitplanken für akzeptables Verhalten, auch in schwierigen Situationen. Gleichzeitig informiert er unsere externen Stakeholder darüber, was sie von uns erwarten können.

Hamburg, im November 2025

Hans-Peter Kneip
Vorstand

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Hintergrund und Anwendungsbereich

Die Deutsche EuroShop ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht. Der Sitz der Gesellschaft ist in Hamburg. Die Deutsche EuroShop ist Deutschlands einzige Aktiengesellschaft, die ausschließlich in Shoppingcenter an erstklassigen Standorten investiert. Zum Immobilienportfolio gehören 21 Einkaufszentren in Deutschland, Österreich, Polen, Ungarn und Tschechien. Die Deutsche EuroShop bekennt sich klar zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung und stellt ökologische, soziale sowie Governance-Themen (ESG) konsequent in den Mittelpunkt ihres Handelns.

Der vorliegende Verhaltenskodex bildet den verbindlichen Rahmen für eine Unternehmenskultur, die von Vertrauen und Integrität geprägt ist und zum langfristigen Erfolg unseres Unternehmens beiträgt. Er dient allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Deutsche EuroShop als klarer Leitfaden für Entscheidungen im Einklang mit den Unternehmenswerten. Dazu definiert er eindeutig und verbindlich, welches Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartet wird und welche Maßstäbe externe Stakeholder an unser Unternehmen anlegen dürfen. Damit stärkt er unsere Unternehmenskultur,

fördert Integrität und Verantwortungsbewusstsein und schützt uns wirksam vor rechtlichen sowie reputationsbezogenen Risiken. Dennoch kann es auch bei klar formulierten Vorgaben Situationen geben, in denen nicht unmittelbar eindeutig ist, wie zu handeln ist. In solchen Fällen sollten sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühzeitig an ihre Vorgesetzten oder die zuständige Compliance-Stelle wenden.

Als Grundlage unseres Verhaltenskodex dienen die Werte unseres Unternehmens, die unser tägliches Handeln prägen und Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern sowie Geschäftspartnern Orientierung bieten. Der Verhaltenskodex verdeutlicht konkret, wie diese Werte in unterschiedlichen Situationen und bei möglichen Herausforderungen angewendet werden.

- **Integrität und Ehrlichkeit:** Wir erwarten, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Aufgaben jederzeit integer, transparent und ehrlich erfüllen, Zusagen zuverlässig einhalten und sich konsequent gegen jede Form von Täuschung, Betrug oder Korruption einsetzen. Durch integrires und ehrliches Verhalten stärken wir das Vertrauen unserer Partner und Investoren und sichern langfristig den Erfolg unseres Unternehmens.

- **Verantwortungsbewusstsein:** Wir erwarten, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Entscheidungen stets mit Blick auf langfristige Leistung und nachhaltige Wertentwicklung treffen. Wir übernehmen Verantwortung für die Wirkung unseres Handelns auf Standortentwicklung, Mieterstruktur, gesellschaftliches Umfeld und Umwelt. Dieses Verantwortungsbewusstsein spiegelt sich konkret in einem wert-erhaltenden Umgang mit Immobilien, einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit unseren Mietern und Dienstleistern sowie der Sicherstellung einer professionellen Steuerung durch aktives Centermanagement wider, um langfristig stabile und nachhaltige Erträge zu gewährleisten.
- **Respekt und Gleichberechtigung:** Wir begegnen einander und allen Stakeholdern gegenüber wertschätzend, fair und offen – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter oder Position. Wir fördern eine leistungsorientierte Unternehmenskultur, in der Chancengleichheit, Diversität und gegenseitiger Respekt als zentrale Erfolgsfaktoren anerkannt und aktiv gelebt werden.
- **Nachhaltigkeit:** Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigen bei allen Entscheidungen die langfristigen Auswirkungen ihres Handelns. Nachhaltigkeit verstehen wir als Verpflichtung, ökologische Ressourcen zu schonen, soziale Verantwortung zu übernehmen und wirtschaftlichen Erfolg dauerhaft zu sichern – im Interesse aller Stakeholder und zukünftiger Generationen.



Berücksichtigung von anerkannten Standards und Stakeholder-Interessen

Unser Verhaltenskodex orientiert sich an gesetzlichen Vorgaben sowie international anerkannten Vereinbarungen und Rahmenwerken. Dazu gehören:

- **Geltendes Recht:** Die Ausgestaltung unserer Grundsätze findet im Einklang mit geltendem deutschem Recht statt, etwa dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG), dem Geldwäschegesetz (GwG) oder der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).
- **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte:** Unser Verhaltenskodex orientiert sich an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Wir respektieren alle darin verankerten fundamentalen Menschenrechte.
- **UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte:** Ergänzend zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte richten wir uns auch nach den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen. Diese Prinzipien betonen die Verantwortung von Unternehmen, Menschenrechte zu achten und mögliche negative Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit – direkt oder indirekt – zu erkennen, zu vermeiden und zu beheben.
- **Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO):** Wir folgen den Kernarbeitsnormen der ILO, insbesondere im Hinblick auf Vereinigungsfreiheit, faire Arbeitsbedingungen, Abschaffung von Kin-

der- und Zwangsarbeit und dem Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

- **OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen:** Die OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen bilden eine wichtige internationale Referenz und Grundlage für die Ausgestaltung unseres Verhaltenskodex – insbesondere im Hinblick auf Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz, Korruptionsprävention sowie faire und transparente Geschäftspraktiken.
- **UN-Ziele für Nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs):** Die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDGs) bieten uns zusätzliche Orientierung und sind ein wichtiger Bezugspunkt, um unseren Verhaltenskodex auf nachhaltige Entwicklung auszurichten und gesellschaftliche Verantwortung sichtbar wahrzunehmen. Wir achten dabei bewusst darauf, diese Ziele konkret zu operationalisieren und in unseren täglichen Geschäftsaktivitäten wirksam umzusetzen.

Ein weiterer Bezugspunkt für unseren Verhaltenskodex ist die aktive Interaktion mit unseren Stakeholdern. Unsere Stakeholder werden systematisch und kontinuierlich bei der Bewertung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen einbezogen. Dazu nutzen wir sowohl direkte Formate des Engagements, wie beispielsweise Befragungen, als auch indirekte Formen, wie die Analyse öffentlich verfügbarer Informationen. Ziel ist es, unterschiedliche Perspektiven zu erfassen, Erwartungen frühzeitig zu identifizieren und fundierte Entscheidungen zu treffen.

SOZIALE VERANTWORTUNG & PARTNER- SCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT

Die folgenden Leitlinien beschreiben, wie wir als Unternehmen Menschenrechte wahren, soziale Verantwortung übernehmen und eine faire, wertschätzende Zusammenarbeit sicherstellen. Gerechte, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen bilden dabei die Rahmenbedingungen, unter denen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Tätigkeiten ausführen. Es gelten insbesondere gesetzliche Vorgaben, Tarif- oder Arbeitsverträge sowie branchenübliche Standards.

Hinweise auf mögliche Verstöße oder Verdachtsfälle sind umgehend an die zuständige Compliance-Stelle zu melden, die diesen konsequent nachgeht und bei Bedarf geeignete Maßnahmen einleitet.

Kinderarbeit, Zwangsarbeit, moderne Sklaverei

Die Deutsche EuroShop lehnt Kinderarbeit, Zwangsarbeit und moderne Sklaverei in jeglicher Form ab und setzt sich aktiv ein, diese zu vermeiden.

Als Kinderarbeit verstehen wir nach Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) jede Arbeit, die Kinder ihrer Würde, ihres Potenzials und ihrer Kindheit beraubt und ihnen dadurch Schaden zufügt. Dazu gehören insbesondere:

- Alle Formen der Sklaverei
- Arbeit, die physisch, mental, sozial oder moralisch bedenklich ist
- Arbeit, die die Schulpflicht nicht berücksichtigt, Kinder davon abhält, die Schule zu besuchen oder sie zwingt, die Schule frühzeitig abzubrechen
- Arbeit, die von Kindern verlangt, ihre Schulpflicht mit langen Arbeitszeiten und unzumutbaren Arbeitsbedingungen zu vereinbaren
- Arbeit, die Kinder von ihren Familien trennt
- Arbeit unter gefährdenden Umständen

ÜBERBLICK ÜBER DIE ALTERSVORGABEN FÜR DIE ZULASSUNG ZUR BESCHÄFTIGUNG NACH ILO

13 JAHRE

Leichte Arbeit zur Unterstützung
im Familienbetrieb

16 JAHRE

Einstiegsalter für Arbeit
unter besonderen Auflagen

18 JAHRE

Einstiegsalter für gefährliche Arbeit
unter gesetzlichen Sicherheitsbedingungen

Als Zwangsarbeit und moderne Sklaverei verstehen wir nach Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) jede Form der Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafen verlangt wird und zu der sie sich nicht freiwillig bereit erklärt hat. Typische Merkmale sind Gewaltandrohung, Täuschung, Einschüchterung oder andere Formen des Zwangs und der Ausbeutung.

Aufgrund unseres Geschäftsmodells sehen wir für die Deutsche EuroShop kein Risiko, dass Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder moderne Sklaverei innerhalb unserer eigenen Geschäftstätigkeit auftreten. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dennoch dazu angehalten, klare Anforderungen an Geschäftspartner und Dienstleister zu formulieren, hierzu den offenen Dialog zu pflegen und bei Bedarf Überprüfungen vorzunehmen, um Risiken entlang der Wertschöpfungskette auch in Zukunft auszuschließen.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Ziel dieser Richtlinie ist es, die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten, Dritte zu schützen sowie Unfälle, Verletzungen und arbeitsbedingte physische und psychische Gesundheitsrisiken konsequent zu vermeiden. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit umfassen alle Maßnahmen und Aktivitäten, die darauf abzielen, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Hierbei halten wir alle relevanten gesetzlichen Vorschriften – beispielsweise die Vorgaben des deutschen Arbeitsschutzgesetzes – sowie unsere internen Regelungen strikt ein.

Von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten wir darüber hinaus, dass sie ihre Verantwortung für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit aktiv wahrnehmen, indem sie die geltenden Sicherheitsbestimmungen beachten und sowohl auf die eigene Gesundheit und Sicherheit als auch auf die ihrer Kolleginnen und Kollegen achten. Risiken oder potenzielle Gefährdungen – auch bei Geschäftspartnern – sind frühzeitig zu melden, um geeignete Maßnahmen einzuleiten.

Faire Entlohnung, Mindestlohn und geregelte Arbeitszeiten

Für die Deutsche EuroShop bilden eine gerechte Vergütung und faire, geregelte Arbeitsbedingungen die Grundlage aller Beschäftigungsverhältnisse. Dabei halten wir uns strikt an gesetzliche und tarifliche Vorgaben zu Arbeitszeiten, Überstundenregelungen sowie Erholungs- und Urlaubszeiten. Wir fördern bewusst eine ausgewogene Balance zwischen Berufs- und Privatleben, um die Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken und langfristig unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen.

Eine faire und angemessene Entlohnung gewinnt insbesondere dort an Bedeutung, wo keine tariflichen Regelungen greifen. In Deutschland legt das Mindestlohngesetz die gesetzlichen Mindeststandards für die Vergütung fest. Falls in Ländern, in denen die Deutsche EuroShop aktiv ist, keine gesetzlichen oder tariflichen Regelungen bestehen, orientieren wir uns an branchenüblichen und regional anerkannten Vergütungen und Leistungen, die Beschäftigten einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen.

Auch von unseren Geschäftspartnern und Dienstleistern erwarten wir die konsequente Einhaltung dieser Standards.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dazu angehalten, hierzu klare Anforderungen zu formulieren, den Dialog aktiv zu pflegen sowie bei Bedarf Überprüfungen vorzunehmen. Hinweise oder Verdachtsfälle von Verstößen sind unmittelbar an die zuständige

Compliance-Stelle zu melden, die diesen konsequent nachgeht und gegebenenfalls geeignete Maßnahmen einleitet.

Chancengleichheit, Diskriminierungs- und Belästigungsverbot

Wir schätzen die Einzigartigkeit jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters. Gleichbehandlung und Chancengleichheit bedeuten für uns, dass niemand aufgrund von Geschlecht, geschlechtlicher Identität, ethnischer Herkunft, Nationalität, sozialer Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, Religion oder aufgrund seiner körperlichen und geistigen Fähigkeiten benachteiligt oder in irgendeiner anderen Art unfair behandelt wird. Unser Handeln steht im Einklang mit der UN-Menschenrechtscharta, den Prinzipien des UN Global Compact, den Normen der Internationalen Arbeitsorganisation, der Charta der Vielfalt und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Im Alltag bedeutet dies für uns auch in einem kleinen Team konkret, dass alle Entscheidungen zu Anstellungen, Beförderungen und beruflicher Entwicklung ausschließlich auf objektiven Kriterien wie Qualifikation, Leistung und persönlicher Eignung basieren. Wir schaffen bewusst ein Arbeitsumfeld, das Vielfalt/Diversität und soziale Inklusion respektiert, wertschätzt und fördert.

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz werden nicht toleriert und somit keine Form der physischen, psychischen und sexuellen Gewalt sowie jegliche Form von Drohung, Einschüchterung oder Belästigung. Und auch im Umgang mit Geschäftspartnern, Kunden und Dienstleistern erwarten wir stets ein respektvolles und diskriminierungs- und gewaltfreies Verhalten.

Fragen, Hinweise oder Verdachtsfälle werden offen angesprochen und gemeinsam geklärt, bei Bedarf unter Einbeziehung der zuständigen Compliance-Stelle.

Vereinigungsfreiheit

Die Deutsche EuroShop respektiert das Recht aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich frei zu organisieren, einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung beizutreten und ihre Interessen kollektiv zu vertreten, ohne dass ihnen daraus Nachteile entstehen. Eine weiterführende Regelung ist aufgrund der geringen Teamgröße der Deutsche EuroShop nicht notwendig.

INTEGRITÄT & VERANTWORTUNGS- VOLLE UNTERNEHMENS- FÜHRUNG

Die folgenden Leitlinien beschreiben, wie wir als Unternehmen Integrität verstehen und unser Unternehmen verantwortungsvoll führen wollen. Es gelten insbesondere gesetzliche Vorgaben, Tarif- oder Arbeitsverträge sowie branchenübliche Standards.

Hinweise auf mögliche Verstöße oder Verdachtsfälle sind umgehend an die zuständige Compliance-Stelle zu melden, die diesen konsequent nachgeht und bei Bedarf geeignete Maßnahmen einleitet.

Unternehmenskultur

Die Deutsche EuroShop agiert transparent und richtet ihr Handeln auf langfristigen Erfolg aus. Integrität, Wertebewusstsein und Verantwortungsbewusstsein sind wichtige Voraussetzungen für unsere Unternehmenskultur.

Im Bereich der Unternehmensführung folgen wir den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und setzen auf

transparente Entscheidungsprozesse, klare Verantwortlichkeiten und eine effektive Kontrolle. Wir verstehen Unternehmensführung nicht als formale Pflicht, sondern als Ausdruck unserer Haltung: verantwortungsvoll, wertebasiert und auf nachhaltigen Erfolg ausgerichtet. In der Praxis bedeutet dies, dass wir eine Kultur des offenen Dialogs fördern, in der unterschiedliche Perspektiven wertgeschätzt und Ideen gemeinsam weiterentwickelt werden. Sollten im Arbeitsalltag Konflikte auftreten, gelten die folgenden Leitlinien:

- **Probleme offen ansprechen:** Betroffene sowie Beobachter werden ausdrücklich ermutigt, Vorfälle zeitnah und offen anzusprechen oder vertraulich über unsere Whistleblowing-Kanäle zu melden. Weitere Informationen dazu finden Sie weiter unten in diesem Dokument unter „Whistleblowing und Beschwerdemanagement“.
- **Vertrauenspersonen nutzen:** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich vertrauensvoll an Vorgesetzte oder direkt an

die Compliance-Stelle wenden. Auch öffentliche Einrichtungen von Städten und Kommunen bieten Hilfe und Anlaufstellen an, bspw. Gleichstellungsbeauftragte. Bei strafrechtlichen Bedenken oder Vorfällen bieten Behörden (auf Wunsch anonyme) Kontaktmöglichkeiten, etwa beim Bundeskartellamt.

- **Schnelle und konsequente Bearbeitung von Beschwerden:** Eingehende Beschwerden nehmen wir ernst und prüfen sie zeitnah. Klare Zuständigkeiten und transparente Abläufe sorgen für eine professionelle und lösungsorientierte Bearbeitung.

- **Sensibilisierung und Weiterbildung:** Durch regelmäßige Schulungen stärken wir das Bewusstsein für Diversität, Inklusion und Diskriminierungsprävention und entwickeln unsere Unternehmenskultur kontinuierlich weiter.

- **Lernen aus Vorfällen:** Jeder Vorfall wird systematisch reflektiert, um strukturelle Verbesserungen anzustoßen, das Vertrauen im Team zu stärken und präventive Maßnahmen zu etablieren.

LEITLINIEN FÜR DEN KONFLIKTFALL

1. Probleme offen ansprechen

2. Vertrauenspersonen nutzen

3. Schnelle & konsequente Bearbeitung von Beschwerden

4. Sensibilisierung & Weiterbildung

5. Lernen aus Vorfällen

Korruption und Bestechung

Korruption ist strafbar. Sie führt zu sachwidrigen, problematischen Entscheidungen, verzerrt Wettbewerb, blockiert Fortschritt und schadet unserem Ruf. Jegliche Form von Bestechung, Bestechlichkeit, Untreue, Betrug oder unrechtmäßiger Vorteilsnahme ist daher strengstens verboten.

Zuwendungen wie Geschenke, Bewirtungen oder Einladungen gehören jedoch grundsätzlich zum geschäftlichen Umgang und sind akzeptabel, sofern sie angemessen bleiben und weder interne Vorgaben noch gesetzliche Bestimmungen verletzen.

Unethisch und ausdrücklich untersagt sind hingegen jegliche Zuwendungen, die darauf abzielen, geschäftliche Entscheidungen Dritter zu beeinflussen. Dazu gehören insbesondere:

- Die Gewährung oder Annahme von Bargeld oder bargeldähnlichen Leistungen.
- Zuwendungen, die an private Adressen von Empfängern gesendet werden.
- Zuwendungen, die aufgrund ihres Wertes, ihrer Art oder ihrer Frequenz unangemessen oder unangebracht sind.

Zuwendungen an Amtsträger sowie an Personen, die im öffentlichen Dienst tätig sind, sind grundsätzlich nicht zulässig. Ebenso wie sogenannte „Facilitation Payments“, also Zahlungen an Amts- oder Mandatsträger, die zur Beschleunigung amtlicher Vorgänge beitragen. Von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten wir, dass sie sämtliche Formen von Korruption konsequent ablehnen, potenziell problematische Situa-

tionen rechtzeitig erkennen und vermeiden sowie Verdachtsfälle oder Verstöße unverzüglich der zuständigen Compliance-Stelle melden. Zur Prävention und im Umgang mit möglichen Fällen von Korruption gilt in unserem Unternehmen Folgendes:

- **Identifikation besonders exponierter Funktionen:** Positionen und Funktionen mit erhöhtem Korruptionsrisiko – etwa im Einkauf, Vertrieb oder bei der Vergabe von Aufträgen – werden gezielt identifiziert und besonderen Kontrollen unterzogen.
- **Klare Haltung und eindeutige Kommunikation:** Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Geschäftspartner müssen wissen, dass jegliche Form von Korruption, Bestechung und Vorteilsnahme ausdrücklich untersagt ist.
- **Sensibilisierung:** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in exponierten Bereichen werden gezielt sensibilisiert, um potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und angemessen zu reagieren.
- **Konsequente Meldung, Ahndung und systematisches Lernen:** Verstöße oder Verdachtsfälle werden konsequent gemeldet und angemessen sanktioniert. Unser Due-Diligence-Prozess umfasst, dass Vorfälle systematisch analysiert werden, um Schwachstellen zu erkennen, Risiken zu reduzieren und kontinuierliche Verbesserungen unserer Organisation sicherzustellen.

Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sind Strafhandlungen. Im Rahmen der geltenden Gesetze, insbesondere des deutschen Geldwäschegesetzes (GwG), verpflichten wir uns Verdachtsmomente den zuständigen Behörden unverzüglich zu melden. Integrität im Finanzverkehr ist für uns ein zentraler Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Als Geldwäsche verstehen wir in Anlehnung offizieller Definitionen den Prozess, durch den illegal erworbene Vermögenswerte in den legalen Wirtschaftskreislauf eingeschleust werden, um deren wahre Herkunft zu verschleiern. Als Terrorismusfinanzierung verstehen wir nach der Definition der Financial Action Task Force (FATF), dass Geld oder sonstige Mittel zur Unterstützung terroristischer Vereinigungen oder Straftaten bereitgestellt werden.

Wir dulden keinerlei Missbrauch von Geschäftsaktivitäten der Deutsche EuroShop für Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung.

Von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten wir, Geschäftsbeziehungen ausschließlich mit seriösen Partnern einzugehen, deren Geschäftstätigkeit gesetzeskonform ist und die transparente Zahlungsströme sicherstellen.

Verpflichtung zu fairen Wettbewerbspraktiken

Die Deutsche EuroShop hält sich strikt an alle geltenden Gesetze und Vorschriften, insbesondere an das Kartellrecht sowie an Regelungen zum fairen Wettbewerb.

Das Kartellrecht schützt den freien und fairen Wettbewerb im Interesse aller Marktteilnehmer – Unternehmen, Wettbewerber und Verbraucher – gleichermaßen. Es zielt darauf ab, wettbewerbswidrige Vereinbarungen, abgestimmte Verhaltensweisen (Kartelle) und den Missbrauch marktbeherrschender Stellungen zu verhindern. Verstöße gegen das Kartellrecht können sowohl für Unternehmen als auch für verantwortliche Personen erhebliche Strafen und Bußgelder zur Folge haben. Darüber hinaus bildet es eine Grundlage für Schadensersatzansprüche betroffener Wettbewerber.

Fairer Wettbewerb bedeutet, dass keine irreführenden, aggressiven oder wettbewerbsbeschränkenden Methoden eingesetzt werden. Dementsprechend sind jegliche Absprachen, abgestimmte Verhaltensweisen sowie der unzulässige Austausch wettbewerbsrelevanter Informationen untersagt.

Von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verlangen wir ausdrücklich, dass sie die Regeln jederzeit respektieren, mögliche wettbewerbsrechtliche Risiken erkennen, diese vermeiden und jegliche Zweifel, Verdachtsfälle oder Verstöße unverzüglich der zuständigen Compliance-Stelle melden.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Die Abgrenzung zwischen einem Interessenkonflikt und potenziell strafbarem Verhalten ist nicht immer eindeutig. Bereits dann, wenn private Interessen von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern den geschäftlichen Interessen des Unternehmens entgegenstehen oder entgegenstehen könnten, kann ein Interessenkonflikt vorliegen. Gleiches gilt, wenn unterschiedliche Interessen von Geschäftspartnern nicht angemessen berücksichtigt werden.

Im Sinne der Integrität fordern wir von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Einhaltung höchster ethischer Maßstäbe. Die Interessen der Deutsche EuroShop müssen bei allen geschäftlichen Vorgängen im Vordergrund stehen. Wir erwarten daher von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie Geschäftsentscheidungen in diesem Sinne nicht auf Basis persönlicher Interessen oder Vorteile treffen sowie geschäftliche und private Tätigkeiten bzw. Engagements strikt voneinander trennen. Beispiele für Interessenkonflikte sind:

- **Missbrauch der eigenen Position oder von Unternehmenseigentum:** Nutzung der eigenen Stellung im Unternehmen oder Verwendung von Unternehmenseigentum, um persönliche Vorteile zu erlangen.
- **Vertrauliche und geschützte Informationen:** Nutzung vertraulicher Informationen für persönliche Zwecke, insbesondere Insiderhandel, oder in einer Weise, die den Interessen der Deutsche EuroShop schadet.
- **Nebentätigkeiten:** Übernahme von bezahlten oder unbezahlten Tätigkeiten bei Wettbewerbern, Kunden oder Lieferanten, die mit den Interessen der Deutsche EuroShop kollidieren oder diese beeinträchtigen können.

Setzen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter persönliche Interessen über die des Unternehmens, ist dies nicht nur eine Loyalitätsfrage, sondern kann unmittelbar Schaden für das Unternehmen bedeuten. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind daher verpflichtet, potenzielle Interessenkonflikte frühzeitig und transparent offenzulegen.

Politische Neutralität und verantwortungsvolle Interessenvertretung

Wir respektieren politische Vielfalt und enthalten uns jeglicher parteipolitischer Stellungnahmen. Die Deutsche EuroShop verhält sich in politischen Angelegenheiten neutral und unabhängig. Eine Nutzung von Firmengeldern oder -ressourcen für parteipolitische Zwecke ist untersagt.

Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die sich politisch engagieren, tun dies ausschließlich als Privatpersonen, nicht im Namen des Unternehmens. Sollten Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ein öffentliches Amt bekleiden oder politische Mandate ausüben, ist ein möglicher Interessenkonflikt offenzulegen; das Unternehmen prüft in solchen Fällen organisatorische Maßnahmen, um Neutralität und gesetzliche Vorgaben zu wahren.

Als Unternehmen vertreten wir die Interessen der Deutsche EuroShop gegenüber Politik, Behörden und Verbänden transparent, verantwortungsvoll und stets im Einklang mit geltendem Recht, vor allem über Verbandsmitgliedschaften.

Eine Liste aller Mitgliedschaften befindet sich im Geschäftsbericht. Unsere Interessenvertretung orientiert sich ausschließlich an sachlichen und branchenspezifischen Themen, die direkt mit unserem Kerngeschäft verbunden sind.

Datenschutz, Informationssicherheit, Schutz von Geschäftsgeheimnissen

Wir verarbeiten personenbezogene Informationen ausschließlich im Rahmen gesetzlicher Vorschriften und achten dabei auf höchste Standards hinsichtlich Sicherheit und Vertraulichkeit. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sorgsam mit personenbezogenen Daten umzugehen, diese vor Missbrauch und unbefugtem Zugriff zu schützen und die geltenden Datenschutzbestimmungen strikt einzuhalten.

Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen. Sie dürfen im Rahmen des Datenschutzes nur erhoben und verarbeitet werden, wenn dafür eine klare gesetzliche Grundlage besteht. Dabei müssen der Zweck und Umfang der Datenerhebung eindeutig definiert, legitim und nachvollziehbar sein. Personenbezogene Daten sind stets aktuell und korrekt zu halten, auf das unbedingt notwendige Maß zu beschränken und unverzüglich zu löschen, sobald ihre Verarbeitung oder Speicherung nicht mehr erforderlich oder zulässig ist.

Ein wirksamer Datenschutz erfordert zugleich umfassende Informationssicherheit. Diese umfasst sowohl die Sicherung elektronisch verarbeiteter Daten und IT-Systeme als auch den Schutz nicht-elektronisch gespeicherter Informationen. Die Datensicherheit ist dabei ein zentraler Bestandteil und schützt personenbezogene Daten während des gesamten Verarbeitungsvorgangs zuverlässig

vor Verlust, Manipulation, Zerstörung sowie vor unbefugtem Zugriff oder missbräuchlicher Verwendung.

Weitere Informationen sind verfügbar unter: www.deutsche-euroshop.de/Datenschutz.

Ebenso schützt die Deutsche EuroShop Geschäftsgeheimnisse konsequent im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben. Unveröffentlichte, geschäftsbezogene Informationen oder Geschäftsgeheimnisse sind vertraulich zu behandeln. Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die in Besitz solcher Informationen sind, ist es untersagt, diese unbefugten Personen zugänglich zu machen oder sie zum eigenen Vorteil einzusetzen. Informationen über andere Unternehmen dürfen nur gesammelt werden, wenn sie öffentlich bzw. allgemein zugänglich sind. Grundlage hierfür bildet insbesondere das in Deutschland geltende Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG), das auf entsprechenden europäischen Richtlinien basiert.

Von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten wir, dass sie sensible geschäftliche Informationen jederzeit vertraulich behandeln, vor unbefugter Weitergabe schützen und ausschließlich für die vorgesehenen Zwecke verwenden. Verstöße gegen den Schutz von Geschäftsgeheimnissen können gravierende Folgen haben und sind daher unbedingt zu vermeiden.

Künstliche Intelligenz

Wir achten auf einen verantwortungsvollen und sicheren Umgang mit Künstlicher Intelligenz (KI) im Unternehmen. Dabei stellt die europäische Verordnung über Künstliche Intelligenz (KI-Verordnung) eine Wertgrundlage für unser Handeln dar.

Wir setzen KI chancenorientiert und verantwortungsvoll im Sinne unserer Geschäftspartner, Kunden sowie unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Ziel ist es, durch KI Mehrwerte zu schaffen – sowohl im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit als auch in der internen Zusammenarbeit. Wir verstehen KI als Werkzeug, das uns unterstützt, effizienter, innovativer und vorausschauender zu handeln. Entscheidungen und Verantwortung bleiben dabei stets in menschlicher Hand.

Bei der Deutsche EuroShop wird KI im Einklang mit den Menschen- und Grundrechten eingesetzt. Die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserer Geschäftspartner und Kunden sind zu wahren. Ebenso sind bestehende Regelungen, insbesondere zu Datenschutz, Informationssicherheit und dem Schutz von Geschäftsgeheimnissen, zu achten.

Die Anwendungsmöglichkeiten von KI entwickeln sich dynamisch. Wir verpflichten uns daher, unsere internen Vorgaben kontinuierlich zu überprüfen und weiterzuentwickeln, um rechtlichen, ethischen und unternehmerischen Anforderungen gerecht zu werden.

Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Es ist nur ausdrücklich befugten Personen gestattet, für das Unternehmen öffentliche Erklärungen abzugeben. Unsere Kommunikation – intern wie extern – folgt unseren Ansprüchen an Qualität, Verlässlichkeit und Respekt. Wir vermeiden mit dieser Regelung irreführende Aussagen und stellen sicher, dass Informationen korrekt, vollständig, nachvollziehbar und faktenbasiert sind.

Für jegliche Kommunikation nach Innen und Außen gilt: Wir kommunizieren unabhängig vom Medium wertschätzend, sachlich und inklusiv. Diskriminierende, beleidigende oder hetzerische Aussagen haben keinen Platz – weder im direkten Gespräch noch in Online-Kanälen.

Umweltschutz

Unsere Leitlinien umfassen auch den Schutz der Umwelt. Um unserer ökologischen Verantwortung gerecht zu werden und unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiter umzusetzen, haben wir Grundsätze, Ziele und Maßnahmen in verschiedenen Umwelt-Policies festgehalten. Diese umfassen unsere „Policy zu Klimaschutz und Energie“, unsere „Policy zu Umweltschutz und Abfall“ sowie unsere „Policy zur Wassernutzung“. Die entsprechenden Dokumente sind auf unserer Unternehmenswebsite abrufbar.

Wir erwarten von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie Verantwortung dafür übernehmen, unser Handeln so umweltverträglich und klimaschonend wie möglich zu gestalten.

UNSERE UMWELT-POLICIES



Klimaschutz & Energie Policy



Wasser Policy



Umweltschutz & Abfall Policy

SCHLUSS- BESTIMMUNGEN

Einhaltung des Verhaltenskodex

Die Einhaltung dieses Verhaltenskodex ist Pflicht für jeden Einzelnen im Unternehmen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind angehalten, die Verhaltensregeln und Verpflichtungen konsequent zu befolgen. Auch in einem kleinen Team trägt jeder Verantwortung für die Einhaltung des Verhaltenskodex. Der Vorstand nimmt dabei eine besondere Rolle ein: Er schafft durch persönliche Vorbildfunktion, klare Kommunikation und geeignete Strukturen die Voraussetzungen dafür, dass die im Kodex formulierten Werte im Alltag gelebt werden. Regelmäßiger Austausch und gegenseitige Aufmerksamkeit helfen uns, unser gemeinsames Verständnis für Integrität und verantwortungsvolles Handeln kontinuierlich zu stärken.

Unwissenheit schützt nicht vor Konsequenzen – bei Unklarheiten müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter proaktiv ihren Vorgesetzten oder die Compliance-Stelle um Rat fragen.

Wir überprüfen die Umsetzung des Verhaltenskodex in regelmäßigen Abständen. Dazu können interne Audits, Stichproben oder Befragungen gehören. Aufgrund der geringen Anzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen wir aktuell jedoch primär auf transparente Abläufe und eine genaue Dokumentation. Sorgfältige Vier-Augen-Prozesse und Sensibilisierung für rechtliche, ethische und soziale Themen sichern die Verbreitung und Einhaltung unserer Unternehmenskultur.

Berichte über Fortschritte und etwaige Probleme werden an den Vorstand kommuniziert.

Whistleblowing und Beschwerdemanagement

Zur Meldung von Verstößen stehen klare Anlaufstellen bereit. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich vertrauensvoll an Vorgesetzte oder direkt an die Compliance-Stelle wenden. Alternativ kann das anonyme Hinweisgebersystem genutzt werden. Unsere Compliance-Stelle setzt sich aus internen und unabhängigen externen Compliance-Beauftragten zusammen.

Wir erwarten von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Bedenken und potenzielle Regelverstöße zu melden. Insbesondere der Verdacht auf schwere Verstöße wie Betrug, Diebstahl und Korruption sowie sämtliche Menschenrechtsbedenken müssen umgehend gemeldet werden. Meldungen können mündlich oder schriftlich erfolgen; auf Wunsch wird die Vertraulichkeit gewahrt. Die dafür zuständigen Personen gehen allen Hinweisen nach. Das Unternehmen ergreift angemessene Maßnahmen. Dieses transparente Vorgehen fördert eine Kultur des Speak-up und gewährleistet, dass Probleme nicht unter den Teppich gekehrt, sondern aktiv gelöst werden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die potenzielles Fehlverhalten beobachten, sollen dies ohne Furcht vor negativen Konsequenzen melden können. Hierfür stellen wir vertrauliche Meldewege bereit, inklusive eines sicheren, anonymen Whistleblowing-Kanals bzw. eines Hinweisgebersystems. Das Hinweisgebersystem kann unter nachfolgendem Link zu jeder Zeit und von jedem Ort abgerufen werden:

www.deutsche-euroshop.de/Compliance

Eingehende Hinweise werden zügig, diskret und unparteiisch geprüft. Hinweisgeber genießen Schutz vor Repressalien: Jede Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die in gutem Glauben Verstöße melden, ist verboten. Dieser Schutz entspricht den Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes. Wir schulen unsere Belegschaft, wie und wo sie Bedenken äußern kann, und ermutigen sie dazu, Missstände anzusprechen – denn nur so können wir Probleme beheben, bevor größerer Schaden entsteht.

Sanktionsmaßnahmen bei Verstößen

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex nehmen wir unabhängig von Funktion oder Position des Verursachers ernst. Je nach Schweregrad können sie individuelle Konsequenzen nach sich ziehen – von einem klärenden Gespräch über formelle Abmahnungen bis hin zu weitergehenden arbeitsrechtlichen Maßnahmen. Bei schwerwiegenden Verstößen behalten wir uns vor, auch externe Stellen einzubeziehen. Unser Ziel ist nicht Bestrafung, sondern der Schutz unserer gemeinsamen Werte und eine Kultur der Verantwortung und Integrität.

Zugänglichkeit und Gültigkeit

Der vollständige Verhaltenskodex ist jederzeit für alle Beschäftigten zugänglich. Er wird auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht und kann dort von Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und externen Stakeholdern eingesehen werden.

Auf Wunsch stellen wir auch gedruckte Exemplare zur Verfügung. Durch diese Transparenz wissen alle Beteiligten – intern wie extern – welche Standards wir setzen. Änderungen oder Aktualisierungen des Kodex werden umgehend kommuniziert, sodass immer die neueste Fassung gilt. Die fortlaufende Verfügbarkeit und Bekanntmachung des Verhaltenskodex untermauert dessen Stellenwert im Unternehmen.

Unser Verhaltenskodex tritt mit sofortiger Wirkung und durch die Unterschrift des Vorstands der Deutsche EuroShop in Kraft. Der Kodex bleibt gültig, bis er durch eine aktualisierte Version ersetzt wird. Alle zugehörigen Inhalte werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Änderungen bedürfen der Genehmigung durch den Vorstand.

Hamburg, im November 2025



Hans-Peter Kneip
Vorstand

Impressum

Herausgeber:	Deutsche EuroShop AG
Version und Stichtag:	Version 1.0, gültig seit Unterzeichnung durch Vorstand am 1. November 2025
Überprüft durch:	Vorstand Head of Investor & Public Relations Director Asset & Portfolio Management Head of Accounting & Controlling
Genehmigt durch:	Hans-Peter Kneip, Vorstand
Website:	www.deutsche-euroshop.de
Kontakt:	Telefon: +49 (0)40 – 41 35 79 – 0 Telefax: +49 (0)40 – 41 35 79 – 29 E-Mail: info@deutsche-euroshop.de www.deutsche-euroshop.de/Kontakt
Rechtlicher Hinweis:	Dieser Verhaltenskodex spiegelt das Nachhaltigkeitsverständnis der Deutsche EuroShop AG wider. Er dient der Orientierung, begründet jedoch keine vertraglichen Verpflichtungen oder einklagbaren Ansprüche gegenüber dem Unternehmen.
Titelmotiv:	Phoenix-Center Hamburg