



Wir stellen die Menschen und unseren Planeten in den Mittelpunkt

ESG- und Wellness-Bericht 2020

**AVISON
YOUNG**

Unsere globale Präsenz

Kanada	Polen
Deutschland	Republik Irland
Israel	Rumänien
Südkorea	Vereinigtes Königreich
Mexiko	Vereinigte Staaten

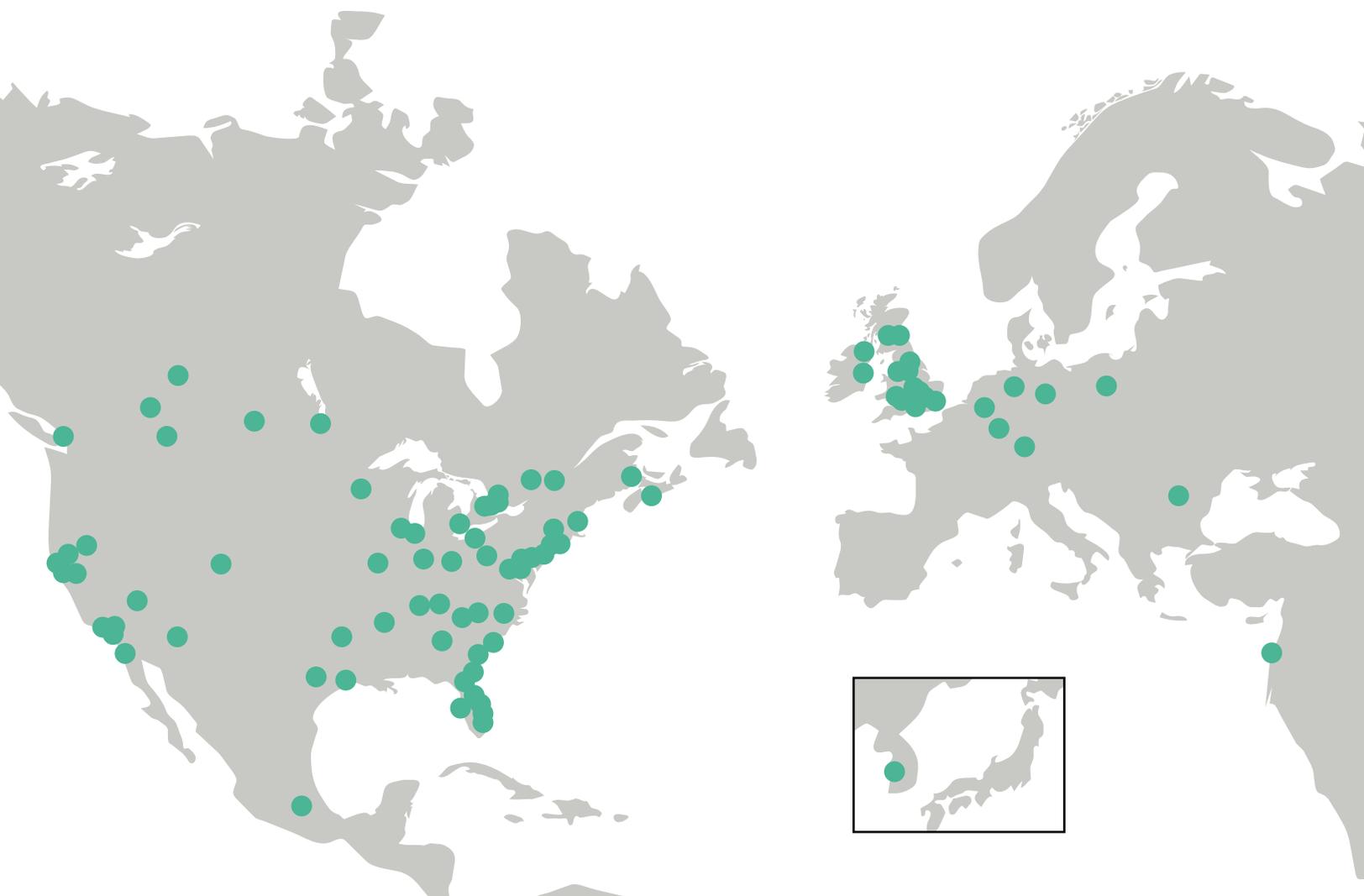
Über uns

Avison Young schafft als globales Immobilienberatungsunternehmen echte wirtschaftliche, soziale und ökologische Werte, und zwar durch den Einsatz seiner Mitarbeiter*innen. Wir sind ein Privatunternehmen, das auf Partnerschaften baut, d.h. unsere Kund*innen arbeiten direkt mit kompetenten Partner*innen zusammen, die ihren Erfolg zum Ziel haben. Unser integriertes Talentmanagement sichert die optimale Nutzung der globalen KI-Plattformen, die den Kund*innen Einblicke und Vorteile verschafft, um damit das volle Potenzial von Immobilien ausschöpfen zu können.

5000 Immobilien-
experten

10 Länder... und
immer mehr
kommen hinzu

100+ Bürostandorte





Wir stellen die Menschen und den Planeten Erde in den Mittelpunkt und können einen positiven Einfluss auf Orte, Räume und Investitionen ausüben, indem wir echte wirtschaftliche, soziale und ökologische Werte schaffen.

3

Avison Young hat auch im Jahr 2020 wieder die Auszeichnung „Canada’s Best Managed Companies Platinum Club“ errungen. Damit hat das Unternehmen die Auszeichnung „Best Managed“ bereits neun Jahre in Folge erhalten.



Platinum member

Inhalt

Über uns Seite **3**
Ein Wort vom CEO Seite **4**
Wichtige Fortschritte Seite **5**
Wir leben unsere Werte Seite **8**
Wir stehen für Inklusion Seite **12**
In Richtung Netto-Null Seite **16**

Über diesen Bericht

Die Informationen in diesem Bericht beziehen sich auf alle Filialen und Aktivitäten von Avison Young im Kalenderjahr 2020. Soweit nicht anders angegeben, spiegeln die Daten den Stand vom 31. Dezember 2020 wider. Alle Angaben sind in Kanadischen Dollar.

Ein Wort vom CEO

Da im Jahr 2020 mit COVID-19 und den Vorfälle von Rassenungleichheit einige der größten Herausforderungen unserer Gesellschaft ins Rampenlicht gerückt wurden, möchten wir unser Engagement für ESG und Wellness noch verstärken und ganz bewusst Teil der Lösung sein.

Das Jahr 2020 war wie kein anderes Jahr in der jüngeren Geschichte. Viele Menschen sind ums Leben gekommen, viele erlitten Not und Elend. Die Ereignisse haben gezeigt, wie schnell systembedingte Probleme die Welt auf den Kopf stellen können, und es wurde deutlich, wie sehr Nachhaltigkeit und Widerstandsfähigkeit von Unternehmen, Ökonomien und Gesellschaften verbessert werden müssen. Obgleich die Grundsätze von Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung (ESG) bei Avison Young schon seit vielen Jahren eine wichtige Rolle spielen, gehören sie inzwischen zu einem Grundpfeiler unserer Unternehmensstrategie und stehen im Mittelpunkt des jüngst weiterentwickelten Zwecks unseres Unternehmens: *Avison Young schafft als globales Immobilienberatungsunternehmen echte wirtschaftliche, soziale und ökologische Werte, und zwar durch den Einsatz seiner Mitarbeiter*innen.*

Mit dieser Verschiebung der Prioritäten stärken wir viele unserer ESG-Systeme, Standards, Programme und internen Fähigkeiten. Wir haben unsere Strategie globalen Leitlinien angepasst, wie den Zielen der nachhaltigen Entwicklung (SDGs) und den Prinzipien für verantwortliches Investieren (PRI) der Vereinten Nationen. Wir haben uns auch für Initiativen in unserer Branche stark gemacht, die die gebaute Umwelt gesünder und nachhaltiger gestalten wollen. Zum Beispiel hat unsere Niederlassung UK das „Net Zero Carbon Buildings Commitment“ des World Green Building Council (WorldGBC) unterzeichnet, und wir haben bei der Erstellung des neuen WorldGBC-Rahmenwerks zu Gesundheit und Wohlbefinden mitgewirkt.

So wichtig all diese Aufgaben auch sind, in diesem Jahr der Pandemie haben wir uns... voll und ganz auf das Wohlergehen unserer Mitarbeiter*innen und Kund*innen konzentriert – ein Ansatz, den wir als Unternehmen bereits seit fast einem Jahrzehnt mit Leidenschaft verfolgen.

Wir sind ein Unternehmen, das bestrebt ist, das menschliche Maß und den menschlichen Umgang in die tägliche Praxis umzusetzen, und sich für Wellness engagiert. Wir haben unsere Mitarbeiter*innen ermutigt, von zu Hause aus zu arbeiten, wenn ihre Arbeitspflichten das zuließen. Wir stellten sicher, dass die Mitarbeiter*innen über die notwendigen Hilfsmittel und Unterstützung verfügen konnten, um den neuen Anforderungen an die Integration von Beruf und Privatleben gewachsen sein zu können. Wohlbefinden auf körperlicher, geistiger und emotionaler

Ebene wird bei uns großgeschrieben. In diesem Bereich haben wir unsere Kommunikation und Unterstützung weiter ausgebaut. Als es um die Rückkehr ins Büro ging, war ich auf die in Zusammenarbeit mit der Cleveland Clinic erarbeiteten Strategien und Protokolle ganz besonders stolz. Sie bieten unseren Mitarbeiter*innen Schutz und dienen als Beratungsgrundlage für unsere Kund*innen, ihre eigenen Vorgehensweisen zu entwickeln.

Wir waren alle entsetzt über die andauernden Vorfälle von Rassismus, Gewalt und sozialer Ungerechtigkeit, die wir 2020 miterlebt haben und die sich auch 2021 weiter fortsetzen. Wir haben diese Vorfälle scharf verurteilt und haben sowohl interne als auch externe Maßnahmen ergriffen, um die angesprochenen Probleme anzupacken. Unter anderem haben wir Listening Sessions zu Antirassismus abgehalten, unseren jährlichen Tag des Gebens (dAY) institutionellem Rassismus und versteckter Voreingenommenheit gewidmet, eine Diversitätsstrategie für Lieferanten auf die Bahn gebracht und unsere Diversitäts- und Inklusionsstrategie (D&I) insgesamt gestärkt. Als globale Mitbürger*innen liegt es in unserer Verantwortung, Teil der Lösung zu sein. Wir prüfen weiterhin, wie Lösungen aussehen können und wie wir unsere Maßnahmen, Strategien und Programme ausweiten können, um ein inklusivere und gerechtere Gesellschaft zu fördern und zu erhalten.

Ich kann gar nicht oft genug sagen, wie mich im vergangenen Jahr die Belastbarkeit, Hingabe und harte Arbeit unserer Mitarbeiter*innen beeindruckt hat, ebenso wie ihr Einsatz für unsere Kund*innen und auch füreinander. Dank ihnen haben wir unseren Zweck und unsere ESG- und Wellness-Strategie inmitten historischer Herausforderungen vorangetrieben und wir blicken der Zukunft optimistisch entgegen.

Mit freundlichen Grüßen



Mark Rose
Vorstandsvorsitzender
und CEO



Wichtige Fortschritte

Gute Absichten reichen nicht aus, um den sozialen und ökologischen Herausforderungen, denen wir als Gesellschaft gegenüberstehen, zu begegnen. Wir haben ESG und Wellness als einen neuen Grundpfeiler in unsere Kernunternehmensstrategie aufgenommen, um bewusste und sinnvolle Veränderungen zu bewirken – heute und in den kommenden Jahrzehnten.

Wir richten uns nach globalen Leitlinien

Die ESG- und Wellness-Strategie von Avison Young beruht auf den [Zielen der nachhaltigen Entwicklung](#) (SDGs) der Vereinten Nationen, ein strategischer Fahrplan, der weltweit für alle eine bessere und nachhaltigere Zukunft ermöglichen soll. Die SDGs geben universelle Rahmenbedingungen vor, mit denen sinnvolle Ziele und Maßnahmen festgelegt werden können, um mit Stakeholder*innen zu interagieren und Leistungsziele zu kommunizieren. Darüber hinaus richten wir uns auch nach weithin anerkannten Rahmenbedingungen und Ansätzen, die für unser Unternehmen und unsere Kund*innen von besonderer Bedeutung sind.

Wir haben 2020 das SDG Alignment Protocol übernommen und acht Ziele identifiziert, von denen wir überzeugt sind, dass wir in diesen Bereichen ganz besonders viel positiv verändern können – sowohl als Unternehmen als auch in der Beratungstätigkeit mit unseren Kund*innen. Die entsprechenden SDG-Symbole ziehen sich durch den ganzen Bericht.



Bei den [UN-Prinzipien für verantwortliches Investieren](#) (PRI) handelt es sich um ein freiwilliges und ehrgeiziges Regelwerk, das Möglichkeiten aufzeigt, wie ESG-Aspekte beim Investieren integriert werden können. Die Avison Young Investment Management Group unterzeichnete 2020 die UN-PRI.



Unsere Investment Management Group hat seit 2015 auf der Basis von [Global Real Estate Sustainability Benchmark](#) (GRESB) 100 % des globalen Portfolios unserer Vermögensverwaltung dokumentiert. Als Teil unseres Leistungsangebots Immobilienmanagement und Beratung helfen wir in zunehmendem Maße unseren Kund*innen bei der Erstellung von GRESB-Berichten für ihre eigenen Portfolios. Avison Young erhielt 2020 zwei Green Stars, damit liegen wir in unserer US-Peergroup beim GRESB Rating auf Platz zwei.



Unsere Niederlassung UK hat das Net Zero Carbon Buildings Commitment des [World Green Building Council](#) (WorldGBC) unterzeichnet, womit wir uns verpflichten, bis 2030 an allen unseren Arbeitsplätzen am Standort UK einen Netto-Null-CO₂-Ausstoß zu erzielen. Im Jahr 2020 haben wir auch an der Entwicklung des neuen Rahmenwerks des WorldGBC zu Gesundheit und Wohlbefinden mitgewirkt: [Better Places for People](#), ein Bildungsangebot für den Bausektor.



Fragen & Antworten mit Amy Erixon

Präsident, Avison Young Investment Management

6

Welche Bedeutung hatte die Unterzeichnung der Prinzipien des vertraulichen Investierens (PRI) für die Avison Young Investment Management Group?

Es ist das Hauptgeschäftsziel der Investment Management Group, die institutionellen Investoren dabei zu unterstützen, ihre langfristigen Immobilieninvestitionsziele durch verwaltete Immobilienportfolios oder geschlossene Fonds zu erreichen. Für uns ist es sehr wichtig, unser ganz besonderes Augenmerk auf ESG-Faktoren wie Klimawandel zu richten, da diese Faktoren auf die langfristige Wertentwicklung dieser Anlagen einen großen Einfluss ausüben.



Auch wenn verantwortliches Investieren – d. h. die Integration von ESG-Aspekten in die Investment- und Asset-Management-Prozesse – bereits seit vielen Jahren im Mittelpunkt unserer Unternehmensphilosophie steht, haben wir das PRI-Abkommen 2020 unterzeichnet, um unsere Engagement öffentlich zu bekräftigen. Dieser Schritt ist für viele unserer Kund*innen wichtig und damit stehen wir an der Spitze einer globalen Bewegung, die versucht, ein nachhaltiges Finanzsystem zu schaffen.

In welchem Bereich haben Sie 2020 die größten Fortschritte gemacht?

Wir haben unseren ersten Bericht zur Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) erstellt. Dieser Bericht bietet einen hervorragenden Rahmen für unsere weiteren Überlegungen zu Risiken und Möglichkeiten des Klimawandels. Der TCFD-Prozess war sehr wertvoll für uns, da wir weitere Informationen zum Klimawandel identifiziert haben, mit denen wir unser Portfolio „Bau- und Management-Prozesse“ verbessern und ausgewählte Investitionen und operative Veränderungen auf Asset-Ebene voranbringen können.

Das Nachdenken über die langfristigen Auswirkungen des Klimawandels hat uns auch die Augen für Möglichkeiten und Herausforderungen unseres Unternehmens geöffnet. Da dieser TCFD-Prozess erst der Anfang von vielen gewesen ist, werden wir unser Verständnis zu den Risiken und Herausforderungen mit der Zeit kontinuierlich vertiefen, sobald weitere Informationen zum Übergang in eine kohlenstoffarme Wirtschaft verfügbar sind, einschließlich das Timing von klimabezogenen Regulierungsänderungen und die Bedürfnisse unserer Kund*innen.

ESG- und Wellness-Governance

ESG und Wellness spielen bei uns eine zentrale Rolle: bei der Beratung unserer Kunden, beim Management unserer eigenen Unternehmensabläufe und Arbeitsplätze und bei unserem Engagement in der Kommune. Die Umsetzung erfolgt durch eine Vielzahl von Experten und Aktivitäten, die von engagierten Fachleuten, Dienstleistungen, Onlineschulungen und -unterstützung über die Kontrolle durch den Vorstand bis hin zu einer Global Citizenship Affinity Group reichen. Die variable Jahresvergütung unserer Führungskräfte ist direkt an die Erfüllung unserer zentralen Unternehmensstrategien gekoppelt, einschließlich der neuen ESG- und Wellness-Strategie sowie finanzieller Unternehmensziele.

Wir aktualisieren unsere Richtlinien systematisch und integrieren die ESG- und Wellness-Praktiken verstärkt in unsere Governance-Prozesse und unser Servicemodell.

Im Jahr 2020 haben wir bei Einstellungen unter anderem ESG-Aspekte strategisch berücksichtigt, unseren Verhaltenskodex und die Diversitäts- und Inklusionsstrategie auf den neuesten Stand gebracht. Ferner haben wir klimabezogene Auswahlkriterien in unsere Sorgfaltspflicht-Protokolle aufgenommen und verantwortliche Investitions- und Beschaffungsrichtlinien eingeführt.

Verantwortungsbewusste Beschaffung und SDG-Nachhaltigkeitsziele

Im Jahr 2020 haben wir einen Ausschuss für verantwortungsbewusste Beschaffung gegründet und neue Beschaffungsstandards für unser Unternehmen gesetzt, die darauf ausgerichtet sind, dass unsere Zulieferer unsere Unternehmensethik sowie unsere Nachhaltigkeits- und Diversitätsziele widerspiegeln. Für Avison Young haben wir im Hinblick auf 2030 für jedes der acht Ziele des SDG 12 spezifische Ziele und Kennzahlen identifiziert. In der Umsetzungsphase wollen wir Strategien verfolgen, mittels denen wir größere Abfallmengen reduzieren und unseren CO₂ bzw. Wasserfußabdruck kompensieren können.

Pariser Abkommen

Avison Young unterstützt das bahnbrechende Pariser Abkommen, ein internationales Abkommen zum Klimawandel, das 2015 angenommen wurde. Es hat zum Ziel die globale Erwärmung auf deutlich weniger als 2, bestenfalls weniger als 1,5 Grad Celsius gegenüber dem Niveau vor Beginn der Industrialisierung zu begrenzen. Wir leisten unseren Beitrag, indem wir unseren CO₂-Fußabdruck verkleinern und unsere Immobilienkund*innen wie Eigentümer*innen, Nutzer*innen und Investor*innen zu Strategien beraten, mit denen sie ihre ESG-Ziele erreichen können, einschließlich Netto-Null-Ziele.

7



Wie unsere Kund*innen von dem verstärkten Engagement durch Avison Young für ESG profitieren

Ein Wort von Jon Gibson, Direktor für Nachhaltigkeit im UK

ESG und Wellness sind für unsere verschiedenen Kund*innen wichtiger denn je. Anstelle einfach nur den langsamen Fortschritt bei der Erreichung der einzelnen ESG-Leistungsziele zu überwachen, gehen wir einen Schritt weiter und sorgen dafür, dass bewährte ESG-Verfahren fester Bestandteil unserer Arbeitsweise und Beratungstätigkeit sind. Durch unser ehrgeiziges Programm sind wir noch besser aufgestellt, unseren Kund*innen bei der Erreichung ihrer ESG-Ziele helfen zu können. Neben vertiefenden Schulungen unserer Mitarbeiter*innen zu ESG erweitern wir auch ständig unser breites Spektrum an engagierten Fachleuten, um technisches Know-how zu liefern und unser wachsendes Angebot an Nachhaltigkeitsprodukten und -dienstleistungen zu unterstützen. Am Standort UK umfassen unsere Leistungen derzeit ESG-Strategie und -Berichterstattung, Bewertung und Strategie zu Klimarisiken und Netto-Null sowie Beratungstätigkeiten zu Gesundheit und Wohlbefinden für Nutzer*innen, Bauträger*innen und Vermieter*innen.



Wir leben unsere Werte

8

Im Zuge der Pandemie sind alle Menschen rund um den Globus enormen Belastungen ausgesetzt. Wir haben nach Möglichkeiten gesucht, unseren Mitarbeiter*innen, Kund*innen und Kommunen zu helfen, die Krise zu meistern und mit Vertrauen in die Zukunft zu gehen.

In unserer Reaktion auf die Pandemie haben wir von Anfang an – gestützt auf unsere Werte und unsere Selbstverpflichtung – das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter*innen und Kund*innen in den Mittelpunkt gestellt. Wir haben ihnen relevante Informationen und Ressourcen zur Verfügung gestellt, die Empfehlungen der führenden Gesundheitsorganisationen genau befolgt und die Umsetzung unserer Geschäftsfortführungspläne den Entwicklungen entsprechend angepasst.

Innerhalb von wenigen Tagen haben die meisten unserer Teams von zu Hause aus gearbeitet, ebenso unsere Kund*innen. Während unsere Kund*innen ihre Praktiken zur Arbeit von zu Hause (WFH) verbessert haben, waren die Leadership and Business Continuity Teams von Avison Young zur Stelle, und zwar mit Lösungsangeboten für Arbeitsplatzanalytik, Mitarbeiter*inneneinbindung, Praktiken für die Arbeit von zu Hause, Technologien, Optimierung des Fußabdrucks und vielem mehr.



4

**Unternehmensweite
Webinare zu psychischer
Gesundheit**



Bei unserer Antwort stehen die Menschen im Mittelpunkt

Als Ende März 2020 bereits viele unserer Teamkolleg*innen von zu Hause aus arbeiteten, haben wir virtuelle Meetings abgehalten, die interne Kommunikation ausgebaut und versucht den Mitarbeiter*innen zu helfen, mit den neuen Anforderungen im Rest des Jahres umzugehen, zum Beispiel beim Hausunterricht ihrer Kinder oder bei der Pflege eines Familienmitglieds.

Townhallmeetings wurden zu einem wichtigen Forum für die Diskussion zu Geschäftsfortführung und Strategie und auch zu zentralen Themen wie psychische Gesundheit, soziale Gerechtigkeit und Auswirkungen der Pandemie. An den virtuellen Diskussionsveranstaltungen nahmen im Allgemeinen 50 bis 75 % der Mitarbeiter*innen teil. Für jene, die nicht live teilnehmen konnten, standen die Videoaufnahmen im Nachhinein zur Verfügung.

Da zahlreiche Studien darauf hindeuteten, dass die Pandemie eine starke Belastung auf die psychische Gesundheit ausübt, haben wir unser Engagement für das Wohlbefinden – auf körperlicher, emotionaler und psychischer Ebene – erneut bekräftigt. Unser CEO, ein starker Befürworter psychischer Gesundheit, veröffentlichte eine Reihe von sehr offenen Blogposts. Außerdem wurden unternehmensweit Webinare angeboten, in denen von Ärzten der Cleveland Clinic (die nach dem Ranking des *U.S. News & World Report* auf Platz zwei der Krankenhäuser in den USA liegt) und renommierten Psycholog*innen zu hören war. Die Beteiligung an den Webinaren war hoch, es nahmen 60 % unserer Organisation mindestens an zwei von vier dieser Webinare teil.

Regelmäßige Puls-Umfragen haben uns einen guten Einblick verschafft, wie unsere Leute mit der Situation zurechtgekommen sind, wie sie sich gefühlt haben, als es wieder zurück ins Büro ging, und welche Maßnahmen wir ergreifen sollten. Für die Rückkehr ins Büro haben wir die Strategien und Protokolle in Zusammenarbeit mit der Cleveland Clinic erarbeitet, um unsere Mitarbeiter*innen zu schützen und unsere Kund*innen zu diesem Prozess beraten zu können. Die Leitfäden für [Avison Young Büros](#) und für unsere [Kund*innen](#) beruhen auf den Best-Practice-Empfehlungen aus den Bereichen Personalwesen, Medizin und Immobilien und sind auf unserer Website leicht zugänglich.

Die Zukunft der Arbeit

Das letzte Jahr hat uns gezeigt, dass wir fast überall produktiv sein können, aber wir haben auch erkannt, welche Bedeutung die Büroumwelt für unsere Kultur und kollektive Intelligenz hat, ebenso wie für den Umgang mit unseren Kund*innen und die Förderung unserer Mitarbeiter*innen. Auf unserem Weg in die Zukunft fassen wir eine Hybridstruktur ins Auge, die es unseren Mitarbeiter*innen erlauben würde, ihre Zeit zwischen Büro und Home-Office aufzuteilen.

Wir sind auch dabei, in einigen Märkten Pilotprojekte für innovative Büros umzusetzen. Dallas macht den Anfang. Unsere Büros dort sollen das WELL Health + Safety-Zertifikat erhalten, das für die Förderung von Gesundheit und Wohlergehen in Gebäuden steht. Die Mitarbeiter*innen können unter verschiedenen Möglichkeiten auswählen und flexible Arbeitsräume ihrem sich verändernden Arbeitsstil anpassen. Der Schwerpunkt des durchdachten Designs ist die Gesundheit und Zufriedenheit der Nutzer*innen sowie die Verringerung des CO₂-Fußabdrucks.



Kredit: FOTO & DESIGN
VON KAREY WOOD

10

Neue Wege für das Arbeiten im Büro nach COVID-19

Als wir infolge des stetig wachsenden Personals in eine neue Filiale in Edmonton, Alberta, umgezogen sind, wurden die neuesten Best-Practice-Empfehlungen für Bürodiesign und Nachhaltigkeit umgesetzt. Unsere neue Filiale bietet sowohl zugewiesene als auch nicht zugewiesene Sitzplätze an. Glaswände und hohe Decken sorgen für viel natürliches Licht und erzeugen damit im Büro ein Gefühl von Weitläufigkeit. Offene Bürostrukturen dominieren mit einer großen Vielfalt an weichen und harten Sitzgelegenheiten, einschließlich Bänke, Sofas, lange Tische zur Gemeinschaftsnutzung und höhenverstellbare Schreibtische.

Verschiedene „Kollisionsräume“ sind über das ganze Büro verteilt, von abgedunkelten Lounges bis hin zu luftigen Tagungsräumen. Einzelne in der Mitte angeordnete Büros sind von Glaswänden umgeben, von denen aus die Nutzer*innen auf die Gemeinschaftsräume hinausblicken. Der Dämmstoff in der Außenwand besteht aus recycelten Jeans, damit enthält diese Dämmung 53 % weniger CO₂e als konventionelle Glaswolle. Bei diesem Projekt konnten insgesamt 850 kg an Gipskartonplatten vor der Müllhalde bewahrt werden. Damit konnten 700 kg an CO₂e eliminiert werden, das andernfalls bei der Zersetzung von Gipskartonplatten in der Müllhalde freigesetzt worden wäre.

Die Pandemie hat in unserer Industrie wie ein Katalysator gewirkt, die Rolle des Arbeitsplatzes neu zu überdenken. Wir beraten unsere Kund*innen, wie sie **Büros mit X Factor** – wie wir es gerne nennen – entwerfen können. Auf unserer Website [X Factor](#) erhalten Sie weitere Informationen dazu.

53 %

CO₂-Emissionen weniger aufgrund der Dämmung aus recycelten Jeans

850 kg

Gipskarton weniger auf dem Müll

Wir verhelfen unseren Kund*innen zu mehr Resilienz

Am Standort UK haben wir eine Reihe von geschäftsübergreifenden Initiativen und Kampagnen durchgeführt, um unseren Kund*innen zu helfen, Resilienz zu entwickeln und Chancen, die sich im Kontext der Pandemie ergeben, zu nutzen:

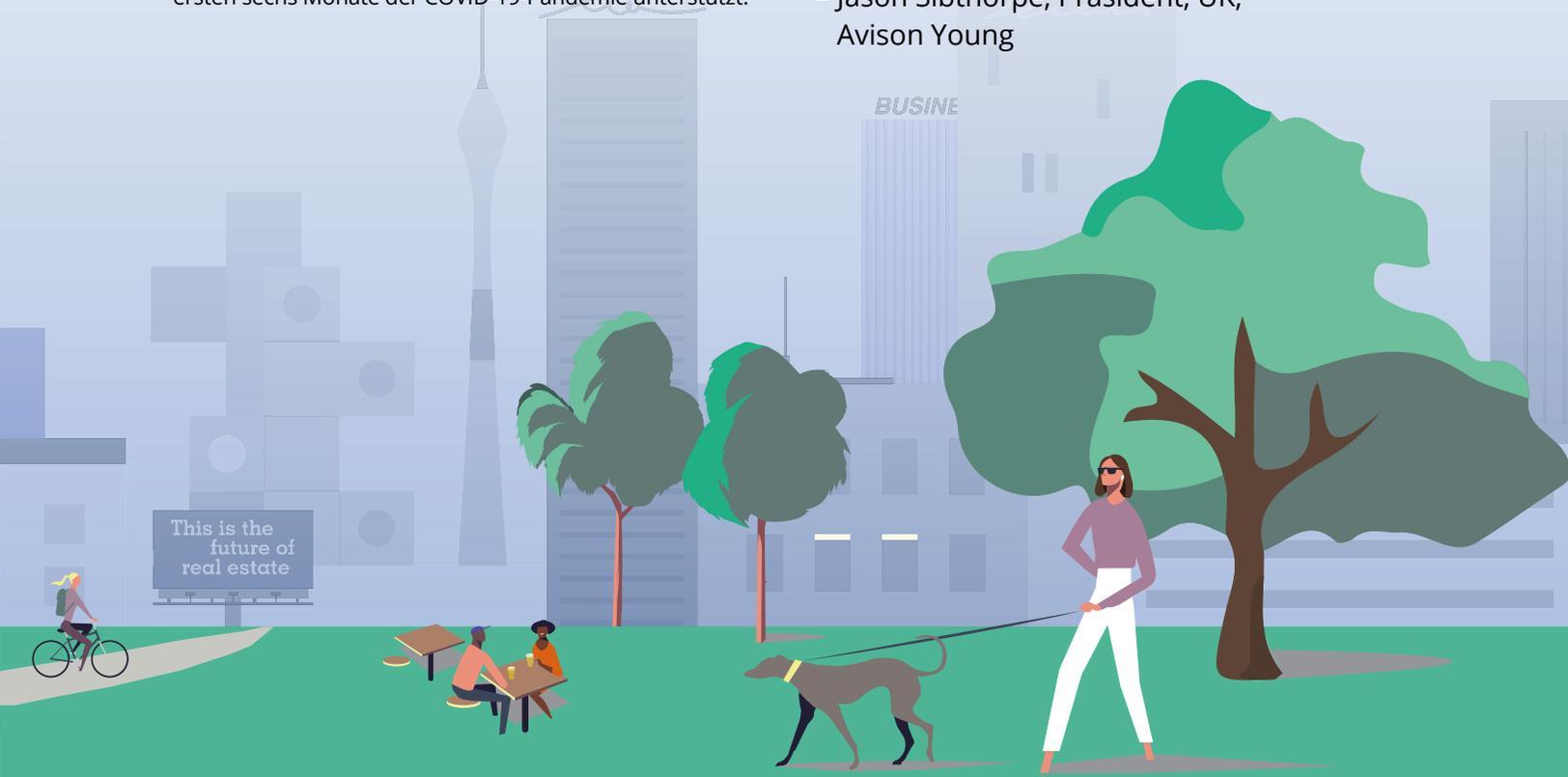
- Aufgrund der Erkenntnis, dass die Notwendigkeit Immobilienkosten zu minimieren und Geld zu sparen wahrscheinlich noch länger anhalten wird, können wir unseren Kund*innen mit dem Cost Containment Diagnostic Tool helfen, ihre möglichen Einsparpotenziale schnell abzuschätzen.
- Mit dem U.K. Cities Recovery Index verfolgen wir die Vielfalt der Marktaktivitäten die sowie die Geschwindigkeit und das Ausmaß der Erholung in verschiedenen. Dazu verwenden wir mit häufiger Frequenz erhobene Indikatoren, die verschiedene Aspekte des Stadtlebens widerspiegeln.
- Die Initiative „Urban Futures“ ist darauf ausgerichtet, Kund*innen aus dem öffentlichen und privaten Sektor zu unterstützen, um so die Erholung der britischen “High Streets” (in Nordamerika auch “Main Streets”) nach COVID-19 sowohl kurz- als auch langfristig voranzutreiben.

Wir haben mit Unternehmen, Investoren und Unternehmensnetzwerken in einem gemeinsamen Offenen Brief die Regierung aufgefordert, einen COVID-19-Wiederaufbauplan vorzulegen, der die Schaffung einer britischen Wirtschaft ermöglicht, die inklusiver, stärker und widerstandsfähiger ist.

Avison Young war auch das erste Immobilienunternehmen, das das Pilotprojekt „Reskilling the Recovery“ unterstützt, um die Anzahl der Ausbildungsplätze für Geringverdiener*innen in London zu erhöhen. Unsere Mitarbeiter*innen haben auch Forschungsvorhaben zu Erfahrungen von Gemeinschaftsgruppen während der ersten sechs Monate der COVID-19-Pandemie unterstützt.

„Als ein Unternehmen mit dem Ziel, bis 2030 Netto-Null-Emissionen zu erreichen, haben wir die Möglichkeit, Verantwortung, Rechenschaftspflicht und letztendlich das Privileg unseren Teil dazu beizutragen, für Unternehmen, die Gesellschaft und unsere Umwelt eine bessere Zukunft zu gestalten. Wir sind entschlossen, bei der Durchsetzung nachhaltiger Veränderungen im Immobiliensektor den Weg zu weisen. Wir sind außerdem bereit, die Umsetzung eines ökologischen Wiederaufbauplans zu unterstützen, der für unsere Wirtschaft ein nachhaltiges, inklusives Wachstum und langfristige Resilienz garantiert.“

– Jason Sibthorpe, Präsident, UK, Avison Young



Wir stehen für Inklusion

12

Wir sind davon überzeugt, dass wir Menschen benötigen, die eine Vielfalt von Perspektiven und Denkweisen vertreten, um den zukünftigen Anforderungen auf dem Gewerbeimmobiliensektor gerecht zu werden. Wir wissen, dass es viel zu tun gibt – bei uns selbst und auch in der Industrie – und wir sind entschlossen, diesen Fortschritt voranzutreiben.

In einer Industrie, die von Männern dominiert wird, engagiert sich Avison Young für die Stärkung der Position der Frauen. In den letzten Jahren haben wir die Anzahl von Frauen in unserem Vorstand und unseren Führungspositionen erhöht, so dass Frauen jetzt mit 40 % in unserer 23-köpfigen Führungsgruppe des Unternehmens vertreten sind. Die Ereignisse des Jahres 2020 waren jedoch eine deutliche Mahnung, das wir im Hinblick auf D&I noch weitere Anstrengungen unternehmen müssen: gezielte Maßnahmen, um Barrieren für den Zugang zu unserer Industrie für PoC und Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen abzubauen und um Antirassismus und soziale Gerechtigkeit bewusster voranzutreiben.



40 %

**unserer 23-köpfigen
Führungsgruppe des
Unternehmens sind
Frauen**



100+

Mitglieder in unserer Black Professionals Resource Group

Verbündete für Vielfalt und Inklusion

Wir glauben, dass Avison Young stärker ist, wenn unser Unternehmen die Kund*innen und Kommunen widerspiegelt, für die wir arbeiten, und wenn unsere Mitarbeiter*innen bei der Arbeit sie selbst sein und sich respektiert und unterstützt fühlen können.

Um dieses Ziel zu erreichen, verbessern wir unsere Richtlinien, Rechenschaftspflicht und Praktiken zu D&I. Im Jahr 2020 haben wir unter anderem:

- ein globales D&I Advisory Council gegründet, um Initiativen zur Vielfalt unserer Mitarbeiter*innen zu leiten. Das Council, das aus 20 Personen aus allen Bereichen unseres Unternehmens besteht, ist dafür verantwortlich, eine klare Verbindung zwischen unserer D&I-Strategie von Avison Young und unserer Unternehmensstrategie herzustellen.
- Beurteilung unseres Ist-Zustands in den folgenden Bereichen: Gewinnung, Zufriedenheit, Entwicklung, Förderung und Engagement der Mitarbeiter*innen sowie Vielfalt der Lieferanten. In diesem Prozess wurde unser Ist-Zustand mit den Best-Practice-Lösungen verglichen und ein Plan erstellt, um die Lücken zu schließen.
- Ausbau unserer Employee Resource Groups, einschließlich Erweiterung unseres Women's Network und unserer IDEA Group (LGBTQ+) sowie die Schaffung einer Black Professionals Resource Group, die bereits mehr als 100 Mitglieder zählt.
- Durchführung mehrerer globalen Townhallgespräche zu Rassismus, weißes Privileg und Mikroaggressionen, die von externen Expert*innen und mehreren unserer eigenen schwarzen Expert*innen moderiert wurden. Mehr als die Hälfte unserer Mitarbeiter*innen hat an diesen Gesprächen teilgenommen und die zur Verfügung gestellten Ressourcen wurden tausendfach angeschaut.

- Schulung unseres 23-köpfigen Führungsteams zum Thema inklusive Führung und D&I-Schulung über unsere Lernplattform für alle Mitarbeiter*innen.

Wir arbeiten derzeit an einer Diversitätsstrategie für unsere Lieferant*innen, die für unsere gesamte globale Organisation gelten soll, wobei nationale Besonderheiten Berücksichtigung finden. Wir haben bereits eine globale Arbeitsgruppe aufgestellt, unseren aktuellen Stand überprüft und angefangen, einen Verhaltenskodex für Lieferant*innen zu erarbeiten, der die Unternehmen auf dieselben Regeln verantwortungsvoller und integrativer Geschäftsgebahren verpflichtet, die wir von uns selbst erwarten.

Ein Tag des Zuhörens, Lernens, und Handelns

Jedes Jahr widmet Avison Young einen Tag – unseren Tag des Gebens – allen Angestellten, damit sie an diesem Tag durch ihr kollektives Handeln an ihre Kommunen zurückgeben können. Obwohl diese ehrenamtliche Tätigkeit normalerweise persönlich ausgeführt wird, verlangte das Jahr 2020 eine andere Lösung.

Wir sind an diesem globalen Tag des Lernens zusammengekommen, um uns über institutionellen Rassismus zu informieren und haben dabei auf vorangegangene unternehmensweite [Anti-Racism Listening-Sessions](#) aufgebaut. In einem sehr eindrücklichen Townhallmeeting haben wir gelernt, Mikroverhalten und unbewusste Voreingenommenheit zu identifizieren und herauszufordern, und wir haben auch gelernt, die Auswirkungen dieser Verhaltensweisen auf unsere psychische Gesundheit zu verstehen.

Mehr als 60 % unserer Mitarbeiter*innen haben an der zweistündigen globalen Session teilgenommen.



Wir stehen für Rassengerechtigkeit Nach dem Mord an George Floyd im Frühjahr 2020 schloss sich Avison Young dem Chor der Stimmen an, die Rassengleichheit und -gerechtigkeit fordern sowie sinnvolles Handeln.

Wir haben einen [Offenen Brief](#) an Gouverneure und Bürgermeister der USA veröffentlicht, in dem wir dazu aufrufen, Reformen zu institutionellem Rassismus auf bundesstaatlicher und kommunaler Ebene in den Bereichen Polizei und Strafjustiz voranzutreiben.

Zu den Empfehlungen gehörten die Einführung einer Eingriffspflicht, um exzessive Gewaltanwendungen durch die Polizei zu verhindern, und die Forderung nach einer ausführlichen Berichterstattung für jeden Vorfall, bei dem durch die Polizei Gewalt angewendet oder mit Gewalt gedroht wird; die Verbesserung der Ausbildung, Richtlinien und Praktiken, um Gewaltanwendungen zu reduzieren; die Gründung unabhängiger Ermittlungsbehörden; das Bestehen auf einer Zusammenarbeit mit und Einbeziehung von Stakeholder*innen aus den Kommunen; das Angehen der Ungleichheiten im Strafrechtssystem; das Bereitstellen von Unterstützung für den Wiedereinstieg und anderes mehr.

Zu Beginn des Jahres 2021 – als die Gewalt und der Rassismus gegen asiatische US-Amerikaner und pazifische Insulaner merklich zunahm und Sarah Everard in Großbritannien entführt und ermordet wurde – veranlasste uns ein allzu bekanntes Gefühl von Unbehagen und Angst dazu, ein zweites [Statement](#) zu veröffentlichen, in dem wir Gewalt und Intoleranz in allen ihren Formen verurteilen.

Wir messen soziale Werte in Gebäuden und Orten

Im Leistungspaket von Avison Young war der Trend zur Schaffung zusätzlicher sozialer Werte für Kommunen in Gebäuden und Orten schon immer ein Schwerpunkt bei der Arbeit mit unseren Kund*innen. In den letzten Jahren ist das Messen dieser sozialen Kennwerte immer wichtiger und ausgefeilter geworden.

Laut Jon Gibson, Direktor für Nachhaltigkeit im UK: „Gerade jetzt müssen wir die Probleme anpacken, die durch die COVID-19-Pandemie ans Licht gebracht wurden wie zum Beispiel öffentliche Gesundheit, die Ungleichheit in Kommunen und die Menge an öffentlich zugänglichen Grünflächen. Wir gehen davon aus, dass die Immobilienindustrie als Ganzes eine große Rolle spielen und neue Wege gehen wird, wenn es darum geht, mit Projekten nachhaltige soziale Werte zu schaffen.“

In diesem Sinne haben wir an einem [Report](#) des UK Green Building Council mitgewirkt, der der Immobilienindustrie klare Richtlinien und Best-Practices-Lösungen aufzeigt, um soziale Werte in Projekten messbar zu machen, was anhand einiger hervorragender Beispiele illustriert wird.



Ein Herz für die Peel Children's Aid Society

Unser Project Management Team war 2020 sehr stolz darauf, der Peel Children's Aid Society (Peel CAS) in Mississauga, Ontario, ein neues zweckgebundenes Zuhause zu überreichen. Beim Design stand das Wohlbefinden des Personals und der Klient*innen im Mittelpunkt.

Das Haus befindet sich in einer der größten und kulturell vielfältigsten Städte Kanadas. Peel CAS versucht, für die Sicherheit und das Wohlergehen der gefährdetsten Gruppen in dieser Kommune zu sorgen, wobei Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion ganz großgeschrieben werden. Die Organisation unterstützt Familien, die schwierigen Herausforderungen gegenüber stehen – wie zum Beispiel Armut, Arbeitslosigkeit, Krankheit, häusliche Gewalt, psychische Gesundheitsprobleme oder die Fürsorge für ein Kind, das mit schweren körperlichen oder emotionalen Schwierigkeiten oder Entwicklungsstörungen zu kämpfen hat – und tut alles, damit Familien zusammenbleiben können.

Avison Young ist ein Unternehmensspender der Peel Children's Aid Foundation. Mitglieder aus verschiedenen Teams haben zusammengearbeitet, um dieses besondere Projekt ins Leben zu rufen – das fing beim Scouting des perfekten Standorts an und reichte bis hin zu Entwurf, Ausbau und Ausstattung. Alle haben mit vereinten Kräften geholfen, Peel CAS ein neues Zuhause zu geben. Es umfasst:

- Büro-, Ausbildungs- und Schulungsräume, einen Fitnessbereich und eine Außenterrasse für das Personal
- einen Gemeinschaftsraum mit Klassenzimmern, eine Sporthalle und Einrichtungen, wo die Jugendlichen ihre Hausarbeiten machen oder Basketball spielen, tanzen oder Filme anschauen können.
- private Wohnräume, wo Familien in Pflege oder im Übergang zur Beratung gehen oder ein Kind in Pflege besuchen können
- einen Spielplatz im Freien für Kinder, die zu Besuch kommen
- ein Verteilzentrum für gespendete Kleidung und Haushaltsgegenstände für bedürftige Familien

„Das ganz Besondere an der Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter*innen von Peel CAS ist, dass es nie um sie geht. Die Gemeinschaft steht für alle an erster Stelle und so sind alle mit vollem Einsatz dabei, den Auftrag der Organisation zu erfüllen. Da kannst du gar nicht anders, als dich von dieser Energie mitreißen zu lassen und das tun zu wollen, womit du sie unterstützen kannst.“

– Brent Kingdon, Leiter, Practice Leader, Project Management Services, Avison Young

Sehen sie sich das [Video](#) an, um mehr von Peel CAS zu erfahren.



In Richtung Netto-Null

16

Da sich die Beweislage hinsichtlich der Bedrohungen durch den Klimawandel zunehmend erhärtet, ergreifen immer mehr Regierungen, Unternehmen und Investor*innen Gegenmaßnahmen und verpflichten sich, zum Beispiel ihre Netto-Kohlendioxidemissionen auf Null zu reduzieren.

Der Klimawandel birgt Risiken und Chancen für jene, die in Immobilien investiert haben oder diese nutzen. Abgesehen von der notwendigen Dekarbonisierung zählen klimabedingte Ereignisse – wie zum Beispiel Dürren und Überschwemmungen – offiziell zu den bedeutendsten Geschäftsrisiken¹. Deshalb sind solche Schritte, wie sie von unserem Unternehmen für das Vereinigte Königreich 2020 eingeleitet wurden, so wichtig. Wir haben uns verpflichtet, die Kohlendioxidemissionen an allen unseren Arbeitsplätzen am Standort UK bis zum Jahr 2030 auf Netto-Null zu reduzieren und unsere Kund*innen auf ihrem Weg zu Netto-Null-Gebäuden und -Kommunen zu motivieren und zu unterstützen.



**Wir planen, den Anteil
aus erneuerbaren
Energiequellen auf**

**100 %
für alle Standorte im UK
zu erhöhen**

¹ http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Risk_Report_2020.pdf



Unser Engagement für Netto-Null

Nachdem wir unser Engagement für Netto-Null öffentlich bekannt gegeben haben, ging es an die Arbeit, einen strategischen Fahrplan auszuarbeiten, um unser Ziel zu erreichen. Dazu gehören Strategien zum Ankauf und Ausbau von neuen Geschäftsräumen, betriebliche Energieeffizienz und Energieeffizienz von Sanierungsprojekten sowie Strategien zu erneuerbaren Energien. Wir wollen mit dem Standort UK beginnen und die Programme danach auf andere Teile unseres multinationalen Unternehmens ausdehnen. Das ganze Jahr 2020 hindurch haben wir den Grundstein für den Erfolg gelegt:

- Bildung einer Arbeitsgruppe zu Netto-Null, wobei vielfältiges Know-how aus verschiedenen Bereichen wie IT-Nachhaltigkeit, Qualität und Risiko, Beschaffung, Arbeitsplatz- sowie Energieberatung gebündelt wird.
- Erfassung von Daten gewerblich genutzter Immobilien aus dem ganzen Vereinigten Königreich (systemübergreifende Daten von Systemen, Prozessen, Verfahren und Vermieter*innen), um den Baseline-Wert unseres CO₂-Fußabdrucks zu bestimmen
- Einrichtung einer neuen Datenplattform, die als zentrale Ablage für unseren CO₂-Fußabdruck als auch unsere anderen Daten zur Nachhaltigkeit dienen soll
- Installation automatischer Zählerablesung in allen unseren Filialen, soweit möglich
- Entwicklung eines Schulungsprogramms zur Kohlenstoffkompetenz für alle Mitarbeiter*innen, damit jeder einen Beitrag leisten kann
- Erstellung eines Aktionsplans, um an allen Standorten den Anteil aus erneuerbaren Energiequellen auf 100 % zu erhöhen

Das UK-Team hat auch einen neuen Standard entwickelt, der bei allen Aus- und Umbauten von Avison Young hohe Nachhaltigkeitswerte fördert. Der Standard gilt für alle Projektteams und Auftragnehmer*innen und definiert die Minimalanforderungen auf solchen Gebieten wie Gesundheit und Wohlbefinden, Energieeffizienz, Wasser- und Abwassermanagement, Materialien, Transport und Ökologie.

Als Nächstes wollen wir unsere Netto-Null-Ziele nach der Science Based Target Initiative (SBTi) ausrichten und uns der Initiative Race to Zero anschließen.

17



Naturbasierte Lösungen

AVISON YOUNG unterstützt naturbasierte Lösungen (NbS),

das sind Maßnahmen, die natürliche und veränderte Ökosysteme schützen, nachhaltig managen und restaurieren, und zwar auf eine Art und Weise, dass gesellschaftliche Veränderungen herausgefordert werden und sowohl menschliches Wohlbefinden als auch biologische Vielfalt davon profitieren. Wir arbeiten mit führenden Naturschutzorganisationen zusammen und halten nach international anerkannten Klimaschutzprojekten Ausschau, um Aspekte unseres Fußabdrucks zu kompensieren, die zur Umstellung mehr Zeit benötigen.

Innovationen im Energiemanagement

Sechs Kund*innen von Avison Young an den Standorten UK und Kanada haben an einem Pilotprojekt teilgenommen, um eine innovative Batteriespeicherplattform zu testen. Diese wurde entwickelt, um die kohlenstoffarme Energieumwandlung voranzutreiben und die Abhängigkeit eines Gebäudes vom lokalen Stromnetz zu reduzieren.

[Energy Open Piazza](#) (EOP) ist das erste digitale Instrument für die gebaute Umwelt, das nicht nur auf die nachhaltige Energiegewinnung und -speicherung ausgerichtet ist, sondern auch gleichzeitig klare Prognosen zu Kapitalrenditen und zur Reduzierung der CO₂-Emissionen liefert. Avison Young hat sich für dieses 18-monatige Projekt mit Unit 9, einem Innovationsstudio, und anderen Partnern zu einem Konsortium zusammengeschlossen. Das Projektteam ist im Prozess, diesen innovativen Ansatz für weitere Kund*innen von Avison Young bereitzustellen.

Derzeit ist das Project Management Team in London damit beschäftigt, drei der ersten Gebäude, die nach den Richtlinien von [Design for Performance](#) (DfP) gebaut werden, aus der Taufe zu heben. Diese Initiative fördert Best-in-Class-Gebäude, die mit ihrem Entwurf und Betrieb Energie- und CO₂-Einsparungen gewährleisten. Die DfP-Initiative wird von der Better Buildings Partnership getragen, in der Avison Young Mitglied ist.

Grünes Licht für Investitionen

Avison Young hat zusammen mit der Confederation of British Industry (CBI) ein [Dokument](#) veröffentlicht, in dem dargelegt wird, wie die Steuersätze für Unternehmen im Vereinigten Königreich geändert werden können, um Unternehmen einen steuerlichen Anreiz zu bieten, in die Energieeffizienz von Gewerbeimmobilien zu investieren. Durch die Reform des Steuersystems könnten die Steuersätze für Unternehmen eine ausschlaggebende Rolle dabei spielen, die Netto-Null-Ambitionen im UK zu erfüllen, indem für Gewerbeimmobilien Investitionen in kohlenstoffarme Technologien vorangetrieben werden.

Im UK hat unser National Environmental Planning Team vom Institute of Environmental Management and Assessment (IEMA) die Auszeichnung „Quality Mark“ für Exzellenz im Bereich Umweltverträglichkeitsprüfung erhalten.

IEMA Transforming the world
to sustainability

Unser CO₂-Fußabdruck im Jahr 2020

Durch unsere Bemühungen, unseren CO₂-Fußabdruck zu reduzieren, trägt Avison Young zu dem Diskurs über Unternehmenstätigkeiten bei und möchte in der Branche ein Vorbild sein.

Da für einige oder weite Teile des Jahres 2020 die ständigen Lockdowns unseren täglichen Betrieb beeinträchtigt und viele unserer Mitarbeiter*innen von zu Hause aus gearbeitet haben, sind wir davon ausgegangen, dass unser Strom- und Wasserverbrauch in den Büros – und die damit verbundenen THG-Emissionen – viel niedriger sein würde als bei normalem Betrieb. Es kam jedoch eine Reihe von Variablen zum Tragen, die die Ergebnisse verzerrt haben. Nicht nur die Erhebung der Daten gestaltete sich schwierig, sondern auch die regionalen Durchschnittswerte, die in der Vergangenheit der Leistungsanalyse zugrunde gelegt wurden, trafen infolge der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf den Betriebsablauf nicht zu. In manchen Fällen waren Vermieter*innen sogar aufgrund von Regelungen in Mietverträgen verpflichtet, die Beleuchtung, Heizung/Kühlung und Lüftung in Erwartung des normalen Betriebs aufrechtzuerhalten.

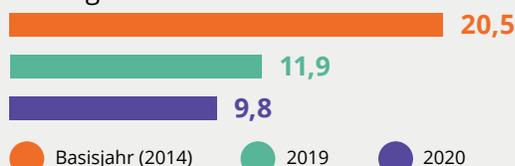
Zum Schluss konnten nur 60 unserer 104 Filialen Daten zum Stromverbrauch vorlegen und 57 zum Wasserverbrauch. Bei diesen Filialen ähnelten die Verbrauchswerte denen aus dem Jahr 2019 oder waren nur leicht besser. Es war erfreulicherweise zu beobachten, dass die Filialen mit einem separaten Unterzähler mehr Strom eingespart haben als jene, deren Daten auf Anteilsberechnungen beruhen (Anteilsberechnung bedeutet, dass Avison Young den Verbrauch aufgrund der genutzten Bürofläche eines Gebäudes berechnet und dabei angenommen wird, dass wir die gleiche Menge an Strom verbrauchen wie all anderen Nutzer*innen in dem Gebäude). Separate Unterzähler für Strom, Wasser und Erdgas betrachten wir als ein Werkzeug, das wir in Zukunft häufiger einsetzen möchten, um unsere Kohlenstoffbilanz und die kontrollierbaren Betriebskosten unserer Filialen verändern zu können.

Stromverbrauch kWh/ft²

Laut Unterzähler



Anteilig



Das Basisjahr ist das Jahr, in dem wir mit der Datenerhebung begonnen haben (2014). Der von den Unterzählern erfasste Stromverbrauch spiegelt wahrscheinlich nur die Nutzung unserer Arbeitsbeleuchtung und Bürogeräte wider und nicht die grundlegende Gebäudeenergie, wie zum Beispiel die Nutzung von HLK-Systemen.

Im Jahr 2019 wurde der Anteil des Stromverbrauchs in 71 der 94 Filialen separat ermittelt und 2020 wurde der Anteil des Stromverbrauchs in 60 der 104 Avison Young-Filialen separat ermittelt. Zu Vergleichszwecken wurden die Daten für den Stromverbrauch im Jahr 2019 auf der Basis von Unterzählern neu erstellt, um nur jene Filialen einzubeziehen, die auch für 2020 entsprechende Daten liefern konnten.

Wasserverbrauch L/ft²

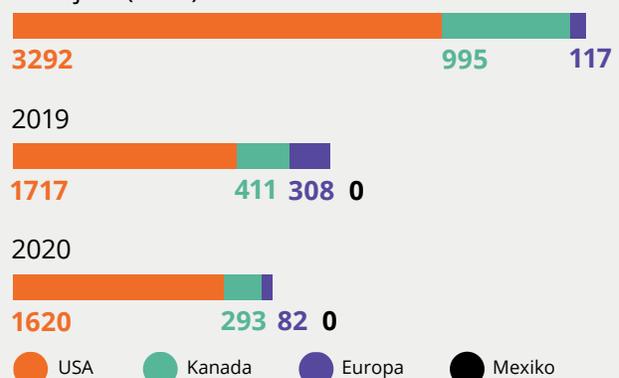
Anteilig



Im Jahr 2020 legten 57 der 104 Filialen von Avison Young Daten zum Wasserverbrauch vor. Für Vergleichszwecke wurden die Daten für 2019 neu erstellt, um nur jene Filialen einzubeziehen, deren bereitgestellten Daten für 2019 und 2020 anteilig berechnet wurden.

THG-Emissionen tCO₂e

Basisjahr (2014)



Wegen fehlender Daten für 2020 war es nicht möglich, die Emissionen in Verbindung mit Erdgas oder Raumheizung bzw. -kühlung für Filialen mit Unterzähler zu berechnen. Für 2020 standen die Daten zum Stromverbrauch von 44 der 104 Filialen von Avison Young nicht zur Verfügung, um die Emissionen berechnen zu können. Zu Vergleichszwecken spiegeln die Daten für 2019 nur die mit dem Stromverbrauch verbundenen Emissionen von 71 der 94 Filialen wider.

Zu unseren ESG-Initiativen können Sie sich online unter avisonyoung.com eingehender informieren oder Sie können auch direkt mit uns Verbindung aufnehmen:

Amy Erixon

President, Global Investment Management
Toronto, Ontario, Kanada
+1 416 673 4034
amy.erixon@avisonyoung.com

Jonathan Gibson

Director, Head of Sustainability U.K.
London, U.K.
+44 20 7911 2680
jonathan.gibson@avisonyoung.com

Chris J. Whetstone

Associate Director, Corporate Responsibility
London, U.K.
+44 20 7911 2014
chris.whetstone@avisonyoung.com

Dominic Perry

Associate
Industrial Sustainability, Energy, Environmental
Tenant Representation Office
Phoenix, Arizona, U.S.A.
+1 480 423 7923
dominic.perry@avisonyoung.com

Avison Young

Corporate Headquarters
18 York Street
Suite 400, Mailbox #4
Toronto, ON
M5J 2T8
Canada
+1 416 955 0000

Besuchen Sie uns online
avisonyoung.de/de

© 2021 Avison Young (Canada) Inc. Alle Rechte vorbehalten.

Alle Angaben sind ohne Gewähr: Die Informationen dieses Berichts stammen aus Quellen, die wir für zuverlässig halten. Trotzdem kann Avison Young keine Haftung für die Richtigkeit der gemachten Angaben übernehmen.

Konzept und Design von THE WORKS DESIGN COMMUNICATIONS worksdesign.com
Kundenspezifische Illustrationen von Pascal Blanchet (@pascalblanchet)

**AVISON
YOUNG**