

IV-Personalabteilung-001-01 Gruppenweite Politik zu Humankapital und Beschäftigungsverhältnissen Human Resources

An: alle MitarbeiterInnen der IMMOFINANZ

Ausgabedatum: 08.10.2024

Anwendbarkeit: alle von der Gruppe kontrollierten Unternehmen

Gültig ab: Oktober 2024

Gültig bis: bis auf weiteres

Vorbereitet von: Personalabteilung/ESG

Inhalt

1	EINFÜHRUNG	2
2	ANWENDBARKEIT	2
3	DEFINITIONEN	3
4	MANAGEMENT VERANTWORTLICHKEITEN.....	3
5	ARBEITSUMFELD UND BEZIEHUNGEN	3
6	GLEICHBEHANDLUNG, NICHT-DISKRIMINIERUNG UND VIELFALT	4
7	VERBOT DER ILLEGALEN BESCHÄFTIGUNG	4
8	EINSTELLUNGSPOLITIK.....	5
9.	VERGÜTUNG.....	5
10.	MITARBEITERBINDUNG	6
11.	KARRIEREENTWICKLUNG.....	6
12.	SICHERHEIT UND GESUNDHEIT SCHUTZ.....	7
13.	GEMEINSCHAFTSENGAGEMENT	7
14.	MELDUNG VON VERSTÖßEN GEGEN DIE POLITIK	7
15.	SCHLUSSBESTIMMUNGEN.....	8

1 EINFÜHRUNG

- 1.1 Die Gruppe ist sich bewusst, dass die Qualität ihres Humankapitals und ihrer Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse ein Schlüsselement für ihren Erfolg darstellt. Die vorliegende Richtlinie enthält daher in Verbindung und in Übereinstimmung mit dem Verhaltenskodex der Gruppe Leitprinzipien für die Behandlung von Bewerbern und Mitarbeitern der Gruppe sowie bestimmte andere für das Humankapital relevante Themen. Diese Politik zielt darauf ab, die grundlegenden Standards festzulegen, die für die Behandlung aller Bewerber und Mitarbeiter gelten, unabhängig von der Art ihres Beschäftigungsverhältnisses zur Gruppe (Vollzeit, Teilzeit, unbefristet, befristet oder anderweitig).
- 1.2 Um die Standards und den langfristigen Erfolg der Gruppe zu erhalten und zu fördern, ist jeder Vertreter verpflichtet, die in dieser Politik dargelegten Regeln, Werte und Grundsätze zu respektieren und einzuhalten. Diese Politik deckt nicht alle Aspekte der Rechte und Pflichten von Bewerbern und Mitarbeitern sowie der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung ab. Sie legt vielmehr die zentralen Werte und Grundsätze der Gruppenkultur fest, die die Vertreter verinnerlichen sollen und die sie bei ihren täglichen Tätigkeiten und Entscheidungen leiten sollen.

2 ANWENDBARKEIT

- 2.1 Diese Richtlinie gilt für alle Unternehmen der Gruppe und ihre Vertreter und ist von diesen zu beachten.
- 2.2 Der Verhaltenskodex der Gruppe und der Verhaltenskodex der Gruppe für Lieferanten, die beide für die Lieferkette gelten, stellen sicher, dass auch die Lieferanten der Gruppe nicht gegen die hier dargelegten Grundsätze verstoßen.
- 2.3 Abweichungen von dieser Richtlinie bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Vorstandes der IMMOFINANZ AG, sofern diese Abweichungen nicht gegen geltendes Recht verstoßen.

3 DEFINITIONEN

- 3.1 Sofern in dieser Politik nicht ausdrücklich etwas anderes angegeben ist oder der Kontext nichts anderes erfordert, haben die in dieser Politik verwendeten Begriffe in Großbuchstaben die Bedeutung, die ihnen in diesem Abschnitt 3.1 dieser Politik zugewiesen wird:
- 3.1.1 "Mitarbeiter" bezeichnet jeden Mitarbeiter eines Unternehmens der Gruppe, unabhängig von der Form und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, und "Mitarbeiter" ist entsprechend zu verstehen;
- 3.1.2 "Gruppe" bezeichnet die IMMOFINANZ AG und ihre Tochtergesellschaften;
- 3.1.3 "Politik" bedeutet diese IMMOFINANZ Gruppenweite Politik zu Humankapital und Beschäftigungsverhältnissen; und
- 3.1.4 "Vertreter" bezeichnet jeden leitenden Angestellten, jedes Aufsichtsratsmitglied, jeden Mitarbeiter oder jede andere Person, die direkt mit der Gruppe zusammenarbeitet und befugt ist, im Namen der Gruppe zu handeln, und "Vertreter" ist entsprechend auszulegen.

4 MANAGEMENT VERANTWORTLICHKEITEN

- 4.1 Die Gesamtverantwortung für die Verfolgung dieser Politik liegt beim Vorstand der IMMOFINANZ AG, der durch seine(n) Human Resources Manager innerhalb der Gruppe handelt.

5 ARBEITSUMFELD UND BEZIEHUNGEN

- 5.1 Gesunde und solide Beziehungen sind einer der Grundwerte der Gruppe. Die Gruppe ist bestrebt, ihren Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld zu bieten, das die international anerkannten Menschenrechte respektiert und gegenseitigen Respekt, Integration und Vielfalt, Integrität und höchste ethische Standards fördert. Jeder einzelne Mitarbeiter soll als größtes Kapital behandelt werden und sich für seine Arbeit geschätzt und gewürdigt fühlen.
- 5.2 Die Gruppe hat sich verpflichtet, die Menschenwürde zu respektieren. Jede Art von Respektlosigkeit, grober Sprache, Beschimpfung oder Einschüchterung sowie jede Art von unangemessenem Eingriff in die Privatsphäre der Mitarbeiter wird am Arbeitsplatz nicht geduldet und ist unverzüglich zu melden. Im Gegenzug muss jeder Mitarbeiter die Würde und die Rechte anderer am Arbeitsplatz respektieren. Jeglicher Konsum von Drogen, Alkohol oder anderen Suchtmitteln ist am Arbeitsplatz verboten.
- 5.3 Von jedem Vertreter wird erwartet, dass er professionell und verantwortungsbewusst handelt, aber auch Leidenschaft und Proaktivität zeigt. Integrität, Ehrlichkeit und Loyalität müssen vorherrschen, während sie professionelle Beziehungen aufbauen und pflegen.

- 5.4 Die Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer wird gewährleistet. Die Gruppe pflegt und fördert gute Beziehungen zu Arbeitnehmerorganisationen, Gewerkschaften, Betriebsräten und allen anderen Arten von Arbeitnehmervertretern. Die Gruppe respektiert die Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation.
- 5.5 In regelmäßigen Abständen werden Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit durchgeführt.

6 GLEICHBEHANDLUNG, NICHT-DISKRIMINIERUNG UND VIELFALT

- 6.1 Das oberste Ziel der Gruppe ist die Förderung und Erhaltung eines großartigen Ortes, an dem man Karriere machen kann und wo die Vielfalt zusammenkommt.
- 6.2 Gleichbehandlung und das Fehlen jeglicher Diskriminierung sind ein Muss, und jeder Vertreter ist für die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit verantwortlich.
- 6.3 Alle Mitarbeiter müssen fair und gleichberechtigt eingestellt, geschult, unterstützt und behandelt werden, und zwar ausschließlich auf der Grundlage von Merkmalen, die sich auf die von ihnen ausgeführte Arbeit beziehen, wie z. B. ihr Talent, ihre Fähigkeiten, ihre Erfahrung und ihr Potenzial. Rechtswidrige Diskriminierung, Belästigung und Viktimisierung aufgrund geschützter Merkmale, unabhängig davon, ob sie tatsächlich, wahrnehmbar oder assoziativ sind, sind verboten. Zu den geschützten Merkmalen gehören Herkunft, Nationalität, Religion, Ethnie, Sprache, Geschlecht, Alter, Gesundheitszustand, sexuelle Orientierung, politische Ansichten, Mitgliedschaft in politischen Parteien und Verbänden oder in Gewerkschaften sowie alle anderen Merkmale des Bewerbers oder des Vertreters, die nicht mit seinen Arbeitsfähigkeiten zusammenhängen.
- 6.4 Alle Unternehmen der Gruppe sind verpflichtet, ihre Personal- und Beschäftigungspolitik einer kontinuierlichen Bewertung zu unterziehen, um zu prüfen, wie sie sich auf geschützte Gruppen auswirken, und um festzustellen, ob ihre Politik dazu beiträgt, die Chancengleichheit für alle diese Gruppen zu erreichen, oder ob sie sich nachteilig auswirkt.
- 6.5 Jeder, der Zeuge einer ungleichen Behandlung oder Diskriminierung wird, muss dies unverzüglich melden. Alle derartigen Meldungen werden ernsthaft und vertraulich behandelt, und es werden unverzüglich Maßnahmen zur Behebung der Situation ergriffen.

7 VERBOT DER ILLEGALEN BESCHÄFTIGUNG

- 7.1 Die Gruppe beschäftigt niemals Minderjährige unter 15 Jahren oder solche, die unter einem anderen geltenden gesetzlichen Alter sind. Die Beschäftigung von Minderjährigen unter 18 Jahren ist nur möglich, wenn sie die Schulpflicht abgeschlossen haben oder wenn die gleichzeitige Beschäftigung sie nicht daran hindert, die Schulpflicht fortzusetzen und abzuschließen. Unter keinen Umständen verlangt oder erlaubt die Gruppe irgendeine Art von Zwangsarbeit. Die Gruppe achtet auch darauf, dass alle Arten von Beschäftigungsverhältnissen, die den Charakter eines

Arbeitsverhältnisses haben, in einem Arbeitsverhältnis ausgeübt werden, das den geltenden Gesetzen entspricht. Die Beschäftigung von Ausländern muss immer im Einklang mit den geltenden Einwanderungsgesetzen stehen.

8 EINSTELLUNGSPOLITIK

- 8.1 Bei der Besetzung von Stellen in der Gruppe berücksichtigen die jeweiligen Vertreter die Anforderungen an die Stelle, einschließlich der erforderlichen Fähigkeiten, Erfahrungen und Qualifikationen von Kandidaten. Kriterien, die nicht mit der Stelle in Zusammenhang stehen, können nicht berücksichtigt werden und dürfen nicht einmal von den Bewerbern verlangt werden, um sicherzustellen, dass das Einstellungsverfahren auf der Grundlage der Verdienste und frei von Vorurteilen und Diskriminierung aufgrund geschützter Merkmale durchgeführt wird.
- 8.2 Die Methoden der Bewerberauswahl müssen frei von jeglicher Voreingenommenheit sein. Zwar werden die Vertreter ermutigt, ihre Familienmitglieder oder Partner als Kandidaten für freie Stellen in der Gruppe vorzuschlagen, doch darf ein solches Familienmitglied oder ein Partner nur auf der Grundlage seiner individuellen Qualifikation, Fähigkeiten, Erfahrung und Arbeitsleistung eingestellt werden. Dies gilt auch für die Vergütungs- und Entlohnungssysteme sowie für Beförderungen und Versetzungen von Mitarbeitern. Um dies zu gewährleisten, darf ein Vertreter nicht am Auswahl-, Bewertungs- und Entwicklungsprozess seiner Familienmitglieder und Partner teilnehmen.

9. VERGÜTUNG

- 9.1 Um die besten Talente anzuziehen und zu halten, ist die Gruppe bestrebt, ihren Mitarbeitern wettbewerbsfähige Löhne und andere beschäftigungsbezogene Leistungen zu bieten und gleichzeitig die Einhaltung des Grundsatzes "gleicher Lohn für gleiche Arbeit" zu gewährleisten.
- 9.2 Das Leistungspaket für Arbeitnehmer kann unter anderem Folgendes umfassen:¹
 - 9.2.1 Gehaltsvorschuss;
 - 9.2.2 Lebensversicherung und Rentenversicherung;
 - 9.2.3 zusätzliche finanzielle Vergütung;
 - 9.2.4 zusätzlicher bezahlter Urlaub je nach Unternehmenszugehörigkeit;
 - 9.2.5 subventionierte Einkaufsmöglichkeiten und Restaurants;
 - 9.2.6 Versorgeplan;

¹ Die Liste der Leistungen kann ohne Vorankündigung auf Beschluss der örtlichen Personalleitung und auf der Grundlage der Marktstandards, der Verfügbarkeit von Leistungen, der Finanzlage der Gruppe und bewährter Verfahren geändert werden.

- 9.2.7 Mobiltelefon;
 - 9.2.8 Sprachkurse; und
 - 9.2.9 Unterstützung bei der Freizeitgestaltung.
- 9.3 Jedes Unternehmen der Gruppe muss außerdem sicherstellen, dass die Gruppe in allen Ländern, in denen sie tätig ist, die lokalen Gesetze über Mindestlöhne und Höchstarbeitszeiten einhält.

10. MITARBEITERBINDUNG

- 10.1 Die Gruppe ist sich bewusst, dass es nicht nur um Geld geht, und setzt verschiedene andere Instrumente ein, um Mitarbeiter zu binden. Die Gruppe führt regelmäßig Zufriedenheitsumfragen durch und ermutigt ihre Vertreter, der Gruppe ihr Feedback mitzuteilen, damit sie die Dinge, die die Mitarbeiter stören, minimieren und ihr Arbeitsleben glücklicher gestalten kann. Die Gruppe stellt Führungskräfte ein und entwickelt sie weiter, nicht Chefs. Die Gruppe bietet wertvolle Lernerfahrungen und setzt verschiedene Instrumente zur Karriereentwicklung ein. Nicht zuletzt ist die Gruppe bestrebt, eine Marke zu schaffen, auf deren Zugehörigkeit die Mitarbeiter stolz sein können.
- 10.2 Obwohl das Geschäft für die Gruppe wichtig ist, ist sie auch der Ansicht, dass Arbeit nicht alles ist. Wo immer es möglich ist, erlaubt die Gruppe ihren Mitarbeitern, aus der Ferne zu arbeiten, und wendet einen flexiblen Arbeitszeitplan an. Die Gruppe respektiert den gesetzlichen Urlaub sowie die tägliche und wöchentliche Ruhezeit, damit die Mitarbeiter sich erholen und ein zufriedenstellendes Privatleben führen können. Die Gruppe bietet auch regelmäßige Schulungen, Weiterbildungspakete wie z. B. Sportfreizeiten und Teambuildingmaßnahmen an.

11. KARRIEREENTWICKLUNG

- 11.1 Die Arbeitskultur der Gruppe basiert auf der beruflichen und persönlichen Entwicklung ihrer Mitarbeiter. Zu diesem Zweck setzt die Gruppe verschiedene Instrumente ein, um ihre Mitarbeiter zu fördern und zu motivieren, sich weiterzuentwickeln, z. B. Einzel- und Teamschulungen, Integration und Mentoring, Bewertung der Ausbildung, Erfüllungs- und Beförderungsprozess, Überwachung der beruflichen Entwicklung und ein Beförderungsprogramm.
- 11.2 Die Vorgesetzten sind angehalten, ihren Mitarbeitern so viel Verantwortung und Handlungsfreiheit wie möglich zu übertragen und gleichzeitig ihre Arbeit zu überwachen und ihnen regelmäßig Feedback zu geben. Sie sollten sich auch darum bemühen, einen Arbeitsplatz zu schaffen, der den Mitarbeitern die Möglichkeit gibt, Einfluss auf die Arbeitsinhalte zu nehmen und gleichzeitig die Ausrichtung und die Geschäftsziele der Gruppe zu wahren.

12. SICHERHEIT UND GESUNDHEIT SCHUTZ

- 12.1. Die Gruppe möchte, dass ihre Mitarbeiter in einem sicheren Umfeld arbeiten, das keine Gefahren für ihre Gesundheit birgt.
- 12.2. Auf diese Weise stellt die Gruppe sicher, dass alle ihre Arbeitsplätze den Rechtsvorschriften und Normen der Europäischen Union und der Mitgliedstaaten im Bereich Gesundheit und Sicherheit entsprechen. Die Gruppe strukturiert die Aufgaben der Mitarbeiter so, dass jedes potenzielle Risiko für ihre Gesundheit ausgeschlossen oder zumindest verringert wird. Im Allgemeinen gibt es in der Gruppe keine Stellen, die ein hohes Risiko für bestimmte Krankheiten bergen.
- 12.3. Da die Gruppe mit Zulieferern und Subunternehmern im Bausektor zusammenarbeitet, können Fragen der Arbeitssicherheit in der Lieferkette nicht völlig ausgeschlossen werden. Allerdings hat die Gruppe verlangt, dass alle seine Zulieferer ebenfalls die höchsten Standards für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz anwenden, um die damit verbundenen Risiken zu verringern.
- 12.4. Von den eigenen Mitarbeitern erwartet das Unternehmen, dass sie sich verantwortungsbewusst und so verhalten, dass Risiken für sich selbst und andere so weit wie möglich vermieden werden. Von allen Mitarbeitern wird außerdem erwartet, dass sie die Verantwortung für ihr persönliches Eigentum und andere Gegenstände, die sie berechtigterweise in die Räumlichkeiten mitbringen, übernehmen.

13. GEMEINSCHAFTSENGAGEMENT

- 13.1 Die Gruppe hat sich verpflichtet, einen Beitrag zu den Gemeinschaften zu leisten, in denen sie tätig ist. Die Gruppe ist der Ansicht, dass sie durch die Entwicklung qualitativ hochwertiger Immobilien die Lebens- und Arbeitsqualität in den betreffenden Vierteln verbessert und die Entwicklung der Zivilgesellschaft unterstützt. Die Gruppe unterstützt freiwillige Aktivitäten ihrer Mitarbeiter, wie z.B. Baumpflanzungen, Gemeinschaftsarbeiten oder wohltätige Spenden.

14. MELDUNG VON VERSTÖßEN GEGEN DIE POLITIK

- 14.1 Jeder Verstoß gegen diese Politik muss unverzüglich dem örtlichen Personalleiter, dem Vorgesetzten des Mitarbeiters oder über das Whistleblowing-Verfahren der Gruppe gemeldet werden.
- 14.2 Die Gruppe wird alle Berichte über mögliche Verstöße gegen diese Richtlinie ernst nehmen und untersuchen, um sicherzustellen, dass geeignete Schritte oder Maßnahmen ergriffen werden.
- 14.3 Ein Verstoß gegen diese Politik durch einen Mitarbeiter kann einen Verstoß gegen die Beschäftigungsbedingungen oder ein sonstiges Verhältnis dieses Mitarbeiters zur Gruppe darstellen und somit disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen, die je nach Art des Verstoßes von einer Verwarnung oder einem Verweis bis hin zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder eines sonstigen Verhältnisses und in geeigneten Fällen auch

zivilrechtliche Schritte oder die Einleitung eines behördlichen oder strafrechtlichen Verfahrens nach sich ziehen können.

15. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

15.1 Der Vorstand der IMMOFINANZ AG wird diese Richtlinie regelmäßig im Lichte der Geschäftsentwicklung der Gruppe und der geltenden Gesetze überprüfen und neu bewerten.

15.2 Diese Richtlinie wurde vom Vorstand der IMMOFINANZ AG am 08. Oktober 2024 genehmigt.