

## **CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY RICHTLINE**

**Primär zuständige Fachabteilung:** CPO

**Erfasster Personenkreis:** Sämtliche Mitarbeiter

<b>Version</b>	<b>Genehmigt vom Vorstand am / in Kraft ab</b>
Version 1.0	2021-03-08
Version 2.0	2024-09-04

## CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY RICHTLINIE

### I. PRÄAMBEL

CA Immo ist in zahlreichen Ländern unterschiedlicher Sprache und Kultur erfolgreich tätig, weil wir diese Unterschiede respektieren und schätzen. Dadurch können wir die Stärke jedes Einzelnen zu unserer Stärke zu machen. Wir setzen auf Erfolg durch Engagement, Kreativität und Übernahme von Verantwortung jedes Einzelnen. Wir trachten danach, die besten Köpfe für unser Unternehmen zu gewinnen und streben eine langfristige Bindung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter an. Wir haben hohe Ansprüche und setzen unseren Mitarbeitern ambitionierte Ziele.

Voraussetzung dafür ist die hohe Qualifikation unserer Mitarbeiter, welche wir auf der Basis eines individuellen Anforderungsprofils gewinnen. Wir fordern und fördern unsere Mitarbeiter durch laufende, bedarfsorientierte fachliche Fortbildungsmöglichkeiten. Wir respektieren die Rechte, Interessen und Bedürfnisse unserer Mitarbeiter und achten auf deren Individualität, um eine entsprechende Chancengleichheit herzustellen. Innerhalb des Unternehmens pflegen wir wertschätzende Umgangsformen und ein aktives Engagement, die es ermöglichen, mit vollem Einsatz die Ziele des Unternehmens sowie die persönlichen Ziele zu erreichen. CA Immo verpflichtet sich in dieser Richtlinie umfassend zu einem fairen und respektvollen Umgang mit unseren Mitarbeitern. Parallel dazu verpflichten wir unsere Mitarbeiter zu einem respektvollen und fairen Verhalten untereinander und gegenüber Dritten (Bewerber, Dienstleister, Vertragspartner oder andere Personen).

In dieser Richtlinie wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

### II. (LEGISTISCHE) GRUNDLAGEN

Die Notwendigkeit einer konzernweit geltenden Corporate Social Responsibility Richtlinie wird durch verschiedene gesetzliche Rahmenbedingungen und regulatorische Vorgaben untermauert, die eine sozial verträgliche Geschäftstätigkeit zwingend erforderlich machen.

Zahlreiche Länder weltweit – darunter sämtlicher unserer Märkte – haben Gesetze und Vorschriften erlassen, die sich auf soziale Aspekte der Unternehmensführung beziehen. Diese reichen von Arbeitnehmerrechten und -sicherheit über Diskriminierungsverbote bis hin zur Verpflichtung zur Förderung von Gemeinwohlprojekten. Nicht nur nationale Gesetze, sondern auch internationale Abkommen wie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte verpflichten Unternehmen dazu, ihre soziale Verantwortung wahrzunehmen.

Ebenso ist die soziale Verantwortung in zunehmenden Maße in den Blickpunkt von ESG-Screening Kriterien gerückt; die Missachtung von Social (S) Belangen wird schlimmstenfalls mit der Einstufung als nicht taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeit sanktioniert.

Diese Corporate Social Responsibility Richtlinie dient daher als strategisches Instrument, um die Einhaltung dieser gesetzlichen Vorgaben sicherzustellen und gleichzeitig unsere unternehmerischen Werte zu stärken. Sie ermöglicht es uns, unsere Geschäftsprozesse zu optimieren, um einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten und soziale Gerechtigkeit zu fördern. Letzten Endes schafft diese Richtlinie somit eine klare Basis für unser Bestreben, als verantwortungsbewusster Immobilienkonzern die Welt positiv zu gestalten und eine nachhaltige Zukunft zu schaffen.

### III. VERANTWORTLICHKEITEN

Die **Primärverantwortlichkeit** für diese Richtlinie kommt der Abteilung Corporate Office & Compliance (CPO) zu.

Die **Sekundärverantwortlichkeit** für diese Richtlinie kommt der Abteilung Human Resources (HR) zu.

Diese Richtlinie richtet sich an **sämtliche Mitarbeiter** des CA Immo Konzerns.

Rückfragen hinsichtlich des Inhalts sowie der Auslegung der Richtlinie sind an den Group Head of Compliance (compliance@caimmo.com) zu richten.

### IV. VERHALTEN GEGENÜBER ARBEITNEHMERN

- A) Bekenntnis zum Schutz und Einhaltung der Menschenrechte

Wir verpflichten uns, im eigenen Einflussbereich die international in der **UN Charta** und der **Europäischen Konvention für Menschenrechte** definierten Menschenrechte einzuhalten. Wir lehnen jede Verletzung dieser Menschenrechte kategorisch ab – sei es in unserem Unternehmen, bei unseren Geschäftspartnern und entlang der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette. Dieses Bekenntnis gilt sowohl für unsere eigenen Geschäftstätigkeiten als auch für unsere globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten. Dies inkludiert auch jede Form von Zwangs- und/oder Kinderarbeit (wobei als Mindestmaß die in den **„Minimum Age Convention - C138“** und der **„Forced Labour Convention - Co29“** definierten Regelungen jedenfalls anzuwenden sind) und Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienstand, regionaler oder sozialer Herkunft, Rasse, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Alter, Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, Behinderung jedweder Art oder aus anderen Gründen.

Die gesamte Unternehmensgruppe beachtet insbesondere die **UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte**, die auf der Anerkennung der Verpflichtung der Staaten und Wirtschaftsunternehmen zur Achtung von Menschenrechten basieren. Verstöße gegen die Menschenrechte im Sinne der UN Charta und der Europäischen Konvention für Menschenrechte sowie des Verbotes der Zwangs- und/oder Kinderarbeit im Sinne der „Minimum Age Convention – C138“ und der „Forced Labour Convention - Co29“ werden von CA Immo nicht akzeptiert. Sobald CA Immo über bestätigte Verstöße bei ihren Geschäftspartnern informiert wird, werden die Geschäftsbeziehungen zu diesen Geschäftspartnern ehestmöglich abgebrochen (Kündigung bzw. Auflösung des Vertrages). Neue Vertragsabschlüsse mit solchen Geschäftspartnern sind ausnahmslos untersagt.

Wir können nur dann dauerhaft unternehmerisch erfolgreich sein, wenn die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten im Einklang mit Mensch und Umwelt stehen. Deshalb legen wir einen starken Fokus darauf, auch indirekt nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte durch unsere Tätigkeiten zu vermeiden bzw. nicht zu diesen beizutragen (zB bei Auswahl von Materialien und in der Beschaffung). Ebenso erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie Menschenrechtsbestimmungen uneingeschränkt einhalten.

- B) Wahrnehmung unserer sozialen Verantwortung und Arbeitnehmerrechte

Die Beachtung von Sozialstandards sowohl gegenüber unseren Mitarbeitern als auch gegenüber allen Geschäftspartnern und Nutzern der von CA Immo entwickelten und bewirtschafteten Immobilien ist für uns von hoher Bedeutung.

Dies umfasst die Einhaltung von Sozialstandards ebenso wie den Arbeitnehmerschutz sowie die Sicherstellung der Selbstorganisationsrechte der Arbeitnehmer (Versammlungs-, Organisations- und Streikrechte) sowohl innerhalb der Unternehmen der CA Immo Gruppe als auch bei Geschäftspartnern.

CA Immo verpflichtet sich, Mitarbeitern, die ihre gesetzlichen Selbstorganisationsrechte wahrnehmen wollen, bestmöglich den entsprechenden Raum, die zeitlichen Rahmenbedingungen und die notwendigen Informationen zur Verfügung zu stellen.

- C) Selbstverpflichtung zur Förderung der Gleichstellung und Diversität

Wir sehen Aspekte der Gleichstellung und Diversität als eine der zentralen gesellschaftspolitischen Aufgaben von Wirtschaftstreibenden an. CA Immo ist daher bemüht im Rahmen des laufenden Geschäftsbetriebes und der Personalverwaltung die Geschlechts- und sonstige Gleichstellung für alle Mitarbeiter voranzutreiben und zu fördern.

Dies erfolgt unter anderem mit einem Schwerpunkt auf folgende Aspekte:

- **Sensibilisierung:** CA Immo reflektiert regelmäßig die bestehende interne Unternehmenskultur und Struktur, um Bereiche zu identifizieren, bei welchen Gleichstellung und Diversität verbessert werden können. Dabei wird auch das Bewusstsein für strukturelle Barrieren geschärft, um notwendige Veränderungen durchzuführen. Um die Sensibilisierung auch in der laufenden Personalführung sicherzustellen, finden regelmäßig Führungskräftebildungen statt.
- **Mitarbeiterförderung:** Wir setzen auf eine individuelle Weiterentwicklung aller Mitarbeiter in fachlicher als auch sozialer Hinsicht. Damit wollen wir unseren Mitarbeitern ermöglichen, bestehende Barrieren für eine Gleichstellung leichter zu überwinden. Bei internen Mitarbeiterförderungsprogrammen wird bewusst eine ausgewogene Teilnehmerquote berücksichtigt.

- **Monitoring:** Durch die laufende Erhebung und Analyse von vorhanden Daten wird eine langfristige Entwicklung verfolgt und können frühzeitig Bereiche identifiziert werden, in welchen noch ergänzender Veränderungsbedarf besteht.

Unsere Verpflichtung umfasst auch, unseren Mitarbeitern im Bedarfsfall notwendiges Material und die notwendige Freiheit und Arbeitsplatzgestaltung einzuräumen, die ihnen die bestmögliche Inklusion in CA Immo ermöglicht. Im Bedarfsfall stellen wir daher die notwendigen Mittel zur Vermeidung von Benachteiligungen aufgrund von Behinderung zur Verfügung (assistierende Technologien, Arbeitsplatzgestaltung etc).

#### D) Bekenntnis zur Förderung der Weiterentwicklung von Mitarbeitern

CA Immo verpflichtet sich, das Potential der eigenen Mitarbeiter bestmöglich systematisch weiterzuentwickeln und sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen zu identifizieren, zu entwickeln und zu fördern.

Zur Identifikation des Weiterentwicklungspotentials setzen wir auf regelmäßige Mitarbeitergespräche (mindestens einmal jährlich), in denen wir auf Weiterbildungswünsche eingehen, sowie auf Potenzialentwicklungsanalysen, bei denen das Potenzial und die Förderungsmöglichkeiten für jeden einzelnen Mitarbeiter identifiziert werden.

Darüber hinaus unterstützt CA Immo im Bedarfsfall Mitarbeiter, die eine Bildungskarenz anstreben.

#### E) Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

CA Immo fördert auch über die gesetzlichen Vorgaben hinaus die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch individuell gestaltbare flexible Arbeits- und Teilzeitmodelle, Home Office, individuelle Karenzmodelle und „Papamonat“. Darüber hinaus bietet CA Immo im Bedarfsfall „Sabbaticals“ an und unterstützt Mitarbeiter, die eine Bildungskarenz anstreben. Karenzierte Mitarbeiter werden in das interne Informationsnetz eingebunden und haben die Möglichkeit, an den jährlich stattfindenden Teammeetings und Firmenveranstaltungen teilzunehmen. Durch die Schaffung eigener „Eltern-Kind-Arbeitsräume“ ermöglicht CA Immo ihren Mitarbeitern einer kurzfristig notwendigen Betreuung neben der Erfüllung der beruflichen Tätigkeiten nachzukommen. In diesem Sinne sind wir stets bemüht, mit unseren Mitarbeitern

individuelle und auf deren Bedürfnisse zugeschnittene Vereinbarungen zu treffen.

#### F) Gesundheits- und Sicherheitsförderung

Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter bei der Arbeit hat für CA Immo obersten Stellenwert.

Daher führen wir zusätzlich zu den gesetzlich bestehenden Arbeitnehmerschutzbestimmungen laufend ergänzende Gesundheitsmaßnahmen durch. Die entsprechenden Maßnahmen werden regelmäßig im Hinblick auf ihre Effektivität und die Resonanz unserer Mitarbeiter evaluiert und im Bedarfsfall angepasst. Beispielsweise bietet CA Immo ihren Mitarbeitern unter anderem folgende Maßnahmen und Förderungen an, wobei die konkreten Angebote in den Ländern in denen CA Immo tätig ist, variieren:

- Laufende physische und elektronische Informationen zur Arbeitsplatzgestaltung
- Arbeitsplatzbegehungen und ergonomische Beratung zum Thema Bildschirm, Sitzen, etc.
- Regelmäßige freiwillige Erste Hilfe Kurse
- Physische und elektronische Fitnessangebote zur Bewegungsförderung
- Vorträge von medizinischem Fachpersonal zur Gesundheitsförderung und Stressvermeidung/Bewältigung
- Entspannungsworkshops
- Jährliche freiwillige kostenlose Zecken- und Grippeimpfungen sowie Impfpasskontrolle und Impfberatung
- Allgemeine Beratung zu medizinischen Themen
- Vorträge zur Gesundheitsförderung und Gesundheit am Arbeitsplatz
- Ernährungsberatung
- Kooperationen mit Fitnesscentern (Sportscard, vergünstigte Mitgliedsbeiträge etc)

#### G) Förderung des sozialen Engagements von Mitarbeitern

CA Immo begrüßt das Engagement ihrer Mitarbeiter für das Gemeinwohl. Wir fördern dieses soziale Engagement, indem wir uns dazu bereit erklärt haben, unsere Mitarbeiter gegen Nachweis ihrer aktiven Tätigkeit für das Gemeinwohl bis zu 2 Arbeitstage pro Jahr ohne Anrechnung auf Urlaubstage dienstfrei zu stellen. Die entsprechenden Tage können in Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft frei wählbar konsumiert werden, wobei davon an einem Tag die professionellen Fähigkeiten des jeweiligen Mitarbeiters gemeinnützig eingesetzt werden müssen (zB Beratung in dem Fachbereich in

---

dem der Mitarbeiter auch beruflich tätig ist, gemeinnützige Trainings in diesem Bereich oä). Der Mitarbeiter muss der Führungskraft gegenüber die Gemeinnützigkeit der Tätigkeit sowie den Einsatz der professionellen Fähigkeiten glaubhaft bestätigen. In Zweifelsfällen ist die Personalabteilung zur Entscheidung, ob eine Tätigkeit das Gemeinwohl fördert, berechtigt. Weder die Tätigkeit während dieses sozialen Engagements noch die dabei unterstützten Personen oder Gruppen (Verein etc) dürfen dabei gegen die von CA Immo definierten Grundwerte verstoßen. Politische Aktivitäten sind nicht als soziales Engagement zu werten und sind entsprechend der Regelungen zu diesen zu behandeln.

## V. VERHALTEN DER MITARBEITER

### A) Diskriminierungsverbot

CA Immo spricht sich gegen jede Form der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienstand, regionaler oder sozialer Herkunft, Rasse, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Alter, Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, Behinderung jedweder Art oder aus anderen Gründen aus.

CA Immo unterstützt das Recht aller Menschen, die Arbeitssuche, Bewerbung und Arbeitsausübung frei von jeglicher Diskriminierung und/oder Belästigung durchführen zu können. CA Immo verbietet daher ausdrücklich jede Belästigung und Diskriminierung, aus welchem Grund auch immer, von oder durch Mitarbeiter (einschließlich befristeten Beschäftigten und Funktionären), Bewerbern, Mitarbeitern von Fremdfirmen, Kunden, Dienstleistern und jeder Person, innerhalb der Räumlichkeiten von CA Immo.

Bewerber, Mitarbeiter und ehemalige Mitarbeiter haben das Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte und Kollegen.

Niemand darf aufgrund seines Geschlechts, seiner sexuellen Orientierung, Familienstand, regionaler oder sozialer Herkunft, Rasse, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Alter, Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, Behinderung jedweder Art oder aus anderen Gründen belästigt, diskriminiert oder ohne sachlichen Grund benachteiligt oder bevorzugt werden. Dies gilt auch im Rahmen der Personalsuche, Beförderung oder der Besetzung von Stellen, Weiterbildungsmaßnahmen und im Zuge der Auflösung von Dienstverhältnissen. Im Bedarfsfall stellt CA Immo die notwendigen Mittel zur Ver-

meidung einer Benachteiligung aufgrund einer Behinderung zur Verfügung (assistierende Technologien, Arbeitsplatzgestaltung etc). Darüber hinaus kooperiert CA Immo mit Organisationen, die behinderten Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die persönliche Sphäre der anderen Mitarbeiter zu achten. Wir verurteilen jede Form der sexuellen oder anderweitigen Belästigung und werden diese in keiner Weise akzeptieren. Unsere Mitarbeiter sind persönlich dafür verantwortlich, sich in Weise zu benehmen, dass an ihrem Verhalten anderen Personen gegenüber kein Anstoß genommen werden kann.

### B) Mobbingverbot

Ein respektvolles, wertschätzendes, faires und höfliches Miteinander ist eine der Voraussetzungen für ein langfristig erfolgreiches Unternehmen. Jeder Mitarbeiter (inkl. Führungskräften, Vorstand und Aufsichtsgremien) ist daher verpflichtet, ein positives Arbeitsklima einzuhalten bzw. zu fördern. Hierzu gehört auch die Verpflichtung jedes Einzelnen, einen Beitrag zur Schaffung einer Kultur der Wertschätzung, des Miteinanders und der Inklusion zu leisten. Dies erfolgt vor allem durch die Achtung der Würde und Persönlichkeit jeder einzelnen Person.

Mobbing ist durch Ausübung von systematischem psychischem Druck am Arbeitsplatz gekennzeichnet, durch den betroffene Personen schikaniert und seelisch verletzt werden. Unsere Mitarbeiter haben daher jede Verhaltensweise zu unterlassen, die bei Kollegen subjektiv dazu führen, einem derartigen Druck ausgesetzt zu sein.

### C) Belästigungsverbot

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die persönliche Sphäre seiner Mitmenschen zu achten. Sexuelle oder anderweitige Belästigungen sind inakzeptabel und daher verboten. Unsere Mitarbeiter sind persönlich dafür verantwortlich, sich in keiner Weise zu benehmen, dass an ihrem Verhalten anderen Personen gegenüber Anstoß genommen werden kann.

### D) Führung und Vorbild

Der Vorstand von CA Immo – unterstützt durch die jeweiligen Führungskräfte sowie die Abteilung Human Resources – ist für die Führung und Aufsicht der Mitarbeiter zuständig. Den Führungskräften kommt in besonderem Maße eine Vorbildfunktion für die Einhaltung unserer Verhaltenskodizes und der unternehmensinternen

---

Richtlinien zu. Darüber hinaus überwachen sie die Einhaltung dieser Regelungen durch Mitarbeiter.

E) Persönliche Mitgliedschaften

Persönliche Mitgliedschaften in politischen Parteien, nahestehenden Verbänden und Interessengruppen (z.B. „Bund freier Unternehmer“) sind unseren Mitarbeitern gestattet. Zur Sicherstellung der Vermeidung von Interessenskonflikten und zur spezifischen Schulung der jeweiligen Mitarbeiter zu Sonderaspekten (zB Kartellrechtliche Aspekte) werden Mitarbeiter dazu angehalten, Mitgliedschaften in politischen Parteien, sowie die Mitwirkungen an Arbeitsgruppen / Arbeitskreisen proaktiv an Corporate Office & Compliance zu melden, um mögliche Interessenskonflikte zu evaluieren.

---

VI. BESCHWERDEMÖGLICHKEIT

Verstöße gegen diese Richtlinie werden arbeitsrechtlich geahndet. Mitarbeiter sind dazu angehalten, Verstöße gegen geltendes Recht oder unsere Verhaltenskodizes zu melden. Bei Verdachtsmomenten steht betroffenen Mitarbeitern aber auch Beobachtern die Möglichkeit offen, ihren unmittelbaren Vorgesetzten oder gegebenenfalls die übergeordnete Führungskraft sowie die für Compliance zuständige Abteilung Corporate Office & Compliance über diese Vorfälle zu informieren. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dies anonym über das von CA Immo eingerichtete elektronische Hinweisgebersystem zu melden. Das elektronische Hinweisgebersystem steht unseren Mitarbeitern aber auch externen Dritten (z.B. Vertragspartnern) auf unserer Website unter [Hinweisgebersystem \(caimmo.com\)](#) zur Verfügung.

Unsere Mitarbeiter brauchen keine Sanktionen aufgrund einer gutgläubigen Meldung von Vorfällen zu befürchten.

Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeitern, die ein tatsächliches oder mutmaßliches Fehlverhalten melden, werden nicht geduldet. Jeder gemeldete Hinweis wird durch die für Compliance zuständige Abteilung Corporate Office & Compliance und im Falle eines potenziellen Interessenskonfliktes in der Sache durch die Interne Revision unparteiisch aufgeklärt.