

Personalwesen (HR) Richtlinie

Version 1.0 2021

Adapteo

Inhalt

Personalwesen (HR) Richtlinie	0
1. Definition des Rahmens	2
1.1 Hintergrund und Zweck.....	2
1.2 Anwendbarkeit.....	2
1.3 Status und Beziehung zu anderen Richtlinien.....	2
1.4 Eigentum und Änderungen der Richtlinie	2
1.5 Gültigkeit	2
2. Richtlinienerklärung	2
2.1 Unser Zweck und unsere Arbeitsweise.....	2
2.2 Gleichberechtigung, Vielfalt, Antidiskriminierung und Inklusion	3
2.3 Arbeitsumfeld, Gesundheit und Sicherheit	4
2.4 Rekrutierung und Onboarding	4
2.5 Entwicklung und Bindung	4
2.6 Vergütung und Gehaltsüberprüfung	5
2.7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	5
2.8 DSGVO-Compliance.....	5
2.9 Social-Media-Richtlinien	6
2.10 Anti-Korruptionsrichtlinie	6
3. Geltungsbereich.....	6
4. Umsetzung	6
5. Rollen und Verantwortlichkeiten.....	6
6. Ausnahmen	6
7. Überwachung der Einhaltung.....	6
8. Referenzen	6
9. Links	7

1. Definition des Rahmens

1.1 Hintergrund und Zweck

Diese HR-Richtlinie ist das leitende Dokument für das Personalwesen innerhalb der Adapteo Group (im Folgenden "Adapteo"). Die HR-Richtlinie dient als Steuerungsdokument für alle HR-Prozesse und bietet eine Übersicht über andere relevante Richtlinien in Bezug darauf, was unsere Mitarbeitende von Adapteo als Arbeitgeberin erwarten können und wie wir erwarten, dass unsere Mitarbeitenden innerhalb des Unternehmens agieren und arbeiten.

Diese Richtlinie bildet zusammen mit dem Adapteo-Verhaltenskodex sowie lokalen Gesetzen und Vorschriften die Grundlage für das Personalmanagement für alle Adapteo-Mitarbeitenden und Subunternehmer:innen in allen unseren Aktivitäten, auf jeder Unternehmensebene und in jedem Markt, in dem wir tätig sind. Ergänzend zu dieser Richtlinie gibt es Mitarbeiterhandbücher für jedes Land, die länderspezifische Personalangelegenheiten regeln.

Manager:innen haben eine besondere Verantwortung, als Vorbilder das gewünschte Verhalten gemäß der Richtlinie vorzuleben und diese im Tagesgeschäft proaktiv durchzusetzen.

1.2 Anwendbarkeit

Die in diesem Dokument definierten Grundsätze müssen von allen Tochtergesellschaften, Geschäftseinheiten, dem Management und den Mitarbeitenden der Adapteo Group befolgt werden. Auch Vertragspartner:innen von Adapteo müssen sich der in diesem Dokument definierten Grundsätze bewusst sein und diese soweit anwendbar befolgen.

1.3 Status und Beziehung zu anderen Richtlinien

Dieses Dokument wurde vom Vorstand genehmigt und ist Teil der Richtlinien der Adapteo Group. Andere personalbezogene Anweisungen innerhalb der Adapteo Group müssen mit dem Inhalt dieses Dokuments übereinstimmen.

1.4 Eigentum und Änderungen der Richtlinie

Der Senior Vice President Human Resources Development (SVP HRD) ist Eigentümer:in dieses Dokumentes und stellt sicher, dass andere Richtlinien und betriebliche Leitlinien mit diesem Dokument übereinstimmen und gegebenenfalls Änderungsvorschläge gemacht werden.

Alle Änderungen an diesem Dokument müssen vom Vorstand genehmigt werden.

1.5 Gültigkeit

Dieses Dokument ist ab dem 19. März 2021 gültig und bleibt bis auf Weiteres in Kraft.

2. Richtlinienerklärung

2.1 Unser Zweck und unsere Arbeitsweise

Unser Zweck ist "Anpassungsfähige Gesellschaften zu bauen". Wir glauben, dass sich die Gesellschaft in den kommenden Jahren enorm verändern wird. Da sich unsere Lebensweise, die Bedürfnisse der Nutzer:innen und die Gesellschaft weiterentwickeln, müssen sich auch Einrichtungen entsprechend anpassen. Indem wir Gebäude bereitstellen, die sich an Menschen und

den Planeten anpassen, ermöglichen wir es Gesellschaften, widerstandsfähig und nachhaltig zu werden.

Wir erreichen dies, indem wir proaktiv, kollaborativ und engagiert sind, stets mit dem besten Interesse unserer Kund:innen im Blick. Wir suchen in allen Bereichen, sowohl intern als auch extern, nach Kooperationen und setzen uns dafür ein, unseren Kund:innen stets die besten Lösungen zu liefern. Unsere drei Leitprinzipien zur Erfüllung unseres Zwecks sind:

- **Proaktiv** - Wir betrachten alles aus der Perspektive der Kund:innen und dessen Endnutzer:innen. Wir nutzen unsere Initiative und unser Fachwissen, um Erwartungen zu übertreffen. Unser Ziel ist es, uns als erste Wahl für unsere Kund:innen in der flexiblen Immobilienbranche zu positionieren.
- **Kollaborativ** - Um unser Potenzial voll auszuschöpfen, müssen wir unser Fachwissen teilen und unsere internen Arbeitsweisen stärken, um noch effektiver und effizienter zu werden. Wir streben danach, Lösungen zu schaffen, die für viele Menschen bestimmt sind, stets unter Berücksichtigung von Mensch und Umwelt.
- **Engagiert** - Wir bauen Vertrauen auf, indem wir klar definieren, was und wie wir liefern, und uns dann jedes Mal daran halten. Wir sind verantwortungsbewusst und transparent, sowohl intern als auch gegenüber unseren Kund:innen, sodass es keine Überraschungen gibt.

2.2 Gleichberechtigung, Vielfalt, Antidiskriminierung und Inklusion

Adapteo ist fest davon überzeugt, dass Chancengleichheit bei der Einstellung, Ausbildung und beruflichen Weiterentwicklung herrschen muss. Wir streben nach Arbeitszufriedenheit, Engagement und Sicherheit für alle Mitarbeitenden und wenden gleiche Rechte, Pflichten und Möglichkeiten unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher Identität, geschlechtlichem Ausdruck, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder anderer Weltanschauung für alle Mitarbeitenden an. Die Arbeit für Gleichberechtigung und Vielfalt sollte effektiv in Übereinstimmung mit lokalen Gesetzen und in Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden und Gewerkschaften durchgeführt werden.

2.2.1 Belästigung und Diskriminierung

Adapteo verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder anderer Weltanschauung, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität oder Ausdruck, Behinderung oder Alter. Im Falle eines solchen Verhaltens sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, einzugreifen und das Verhalten zu melden. Alle Formen von Diskriminierung, Belästigung und Mobbing werden untersucht, angemessen behandelt und nachverfolgt. Es liegt in der Verantwortung des direkten Vorgesetzten eines Mitarbeitenden, sicherzustellen, dass eine Beschwerde wegen Belästigung oder unangemessenen Verhaltens anerkannt, ernst genommen und behandelt wird.

2.2.2 Geschlechterausgewogenheit

Adapteo ist in einer männerdominierten Branche tätig. Dennoch fördern wir aktiv ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Unternehmen. Wir streben danach, dass ausgeschriebene Stellen sowohl von Frauen als auch von Männern beworben werden.

2.2.3 Elternzeit bei Adapteo

Bei Adapteo möchten wir eine ausgewogene Work-Life-Balance sicherstellen, indem wir es unseren Mitarbeitenden ermöglichen, Beruf und Elternschaft zu vereinen. Elternzeit ist ein wesentlicher Bestandteil dieses Versprechens, und Mitarbeitenden in Elternzeit werden ermutigt, an sozialen Veranstaltungen teilzunehmen und können sich jederzeit an Adapteo wenden, um Informationen zu erhalten. Bitte konsultieren Sie Ihr lokales Mitarbeitendenhandbuch, um Informationen zu den länderspezifischen Sozialleistungen während der Elternzeit zu erhalten.

2.3 Arbeitsumfeld, Gesundheit und Sicherheit

Mitarbeiter von Adapteo arbeiten teilweise in gefährlichen Umgebungen wie Baustellen. Adapteo wird niemals Kompromisse bei der Sicherheit der Mitarbeitenden eingehen. Alle Mitarbeitende müssen gemäß nationalen oder lokalen Arbeitsschutzvorschriften (OSH) arbeiten. Führungskräfte tragen die Verantwortung für das Wohlbefinden der Mitarbeitende, einschließlich einer angemessenen Arbeitsbelastung in Übereinstimmung mit den Arbeitsgesetzen.

Adapteo verpflichtet sich, die Arbeitssicherheit unserer Mitarbeitenden in jeder Hinsicht zu gewährleisten. Wir führen kontinuierliche Risikobewertungen aller Arbeitsbereiche durch, um potenzielle Gefahren zu identifizieren, zu eliminieren oder durch präventive und schützende Maßnahmen zu minimieren. Gesundheits- und Sicherheitsfragen werden offen und sorgfältig behandelt, einschließlich physischer und psychischer Erkrankungen. Risiken werden identifiziert, analysiert und bei Bedarf umgehend korrigiert.

Adapteo ist ein drogenfreier Arbeitsplatz. Sowohl der Arbeitgeber als auch die Mitarbeitende haben die gemeinsame Verantwortung, eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung ohne Drogenkonsum oder Alkoholmissbrauch sicherzustellen.

2.4 Rekrutierung und Onboarding

Adapteo legt großen Wert darauf, einen Wettbewerbsvorteil zu sichern und die Entwicklung neuer Lösungen für anpassungsfähige Gebäude voranzutreiben. Daher ist es entscheidend, die richtigen Personen mit den richtigen Werten, Kompetenzen und Fähigkeiten zu gewinnen. Unser Rekrutierungsprozess umfasst die Bedarfsanalyse, das Gewinnung von Talenten, die Auswahl und die Einführung neuer Mitarbeitender. Die Führungskraft ist für den Rekrutierungsprozess verantwortlich, während der SVP HRD den Gesamtprozess überwacht.

Die Beschäftigungsbedingungen müssen den nationalen gesetzlichen Mindestanforderungen oder Tarifverträgen entsprechen. Unsere Mitarbeitende haben das Recht, Gewerkschaften beizutreten, und wir respektieren ihr Recht auf Tarifverhandlungen. Adapteo ist in verschiedenen Ländern tarifvertraglich gebunden. Bitte konsultieren Sie Ihr lokales Mitarbeiterhandbuch für relevante Vereinbarungen.

Ein effizientes Onboarding ist entscheidend, um neue Mitarbeitende schnell mit den Zielen, Werten und der Kultur von Adapteo vertraut zu machen. Der Einstellungsmanager ist (zusammen mit der HR Abteilung) für die Umsetzung des Onboarding-Prozesses verantwortlich und stellt sicher, dass dieser den lokalen Richtlinien entspricht.

2.5 Entwicklung und Bindung

Leistungs- und Kompetenzentwicklung sind zentrale Schwerpunkte bei Adapteo. Unser Entwicklungsrahmen verbindet geschäftliche Anforderungen mit individuellen Karriereperspektiven und einer ausgewogenen Work-Life-Balance. Der SVP HRD ist für die Entwicklungsprozesse verantwortlich.

2.5.1 Leistungsmanagement und Kompetenzentwicklung

Unsere Mitarbeitendengespräche sind sowohl rückblickend als auch vorausschauend und dienen der Leistungsbewertung und -planung. Ein formelles Jahresgespräch wird durch regelmäßige "One-to-One"-Gespräche ergänzt, die mindestens alle zwei Monate stattfinden.

Jeder Mitarbeitende hat Anspruch auf einen individuellen Leistungs- und Entwicklungsplan mit spezifischen Zielen und Maßnahmen für kurz- und langfristige Entwicklungen. Ziele sollten spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und zeitgebunden (SMART) sein. Mitarbeitende und Manager:in sind gleichermaßen verantwortlich für die Vorbereitung und Durchführung dieser Gespräche.

Teamleiter:innen müssen zudem eine Kompetenzbewertung für ihr Team durchführen, um sicherzustellen, dass die richtigen Fähigkeiten für die Zukunft entwickelt werden. Die daraus resultierende Kompetenzplanung fließt in die individuellen Entwicklungspläne der Mitarbeitenden ein.

2.5.2 On-the-Job-Training und informelles Feedback

Adapteo erkennt an, dass die wichtigste Kompetenzentwicklung während der Arbeit stattfindet. Daher sind kontinuierliches Feedback und Schulungen am Arbeitsplatz wichtige Ergänzungen zum formellen Leistungsmanagement. Manager:innen sind dafür verantwortlich, regelmäßiges Feedback zu geben und notwendige Schulungen bereitzustellen.

2.6 Vergütung und Gehaltsüberprüfung

Adapteo sichert die Motivation und Bindung der Mitarbeitenden durch faire und wettbewerbsfähige Vergütungspakete. Unsere Vergütungsstruktur entspricht den nationalen Vorschriften und unseren Grundsätzen für Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion.

2.7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Adapteo arbeitet eng mit lokalen Gewerkschaften zusammen, um Trennungen und Kündigungen im Einklang mit dem lokalen Arbeitsrecht zu regeln.

Führungskräfte sind verpflichtet sicherzustellen, dass:

- Der HR-Prozess für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen gemäß lokaler Gesetzgebung eingehalten wird.
- Eine geordnete Wissensübergabe erfolgt und wichtige Aufgaben dokumentiert werden.
- Dem ausscheidenden Mitarbeitenden ein Abschlussgespräch angeboten wird.

2.8 DSGVO-Compliance

Die Geschäftsleitung von Adapteo stellt sicher, dass die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und nationale Datenschutzgesetze bei der Verarbeitung von Mitarbeitendendaten eingehalten werden.

Dies beinhaltet:

- Minimierung der Verarbeitung personenbezogener Daten auf das geschäftliche Notwendige.

- Transparente Information der Mitarbeitenden über die Verarbeitung ihrer Daten und deren Rechte zur Korrektur oder Löschung.
- Transfers an Dritte oder Veröffentlichungen im Internet nur unter angemessenem Schutz.

2.9 Social-Media-Richtlinien

Adapteo wendet dieselben ethischen Standards auf Social Media an wie bei allen anderen Kommunikationsformen. Ziel ist es, Aktivitäten oder Aussagen in sozialen Netzwerken zu vermeiden, die den Ruf von Adapteo schädigen oder zu Interessenkonflikten führen könnten. Mitarbeitende sollten sich bewusst sein, dass Inhalte im Internet über lange Zeiträume sichtbar bleiben und unerwünschte Konsequenzen haben können.

2.10 Anti-Korruptionsrichtlinie

Adapteo verpflichtet sich zur Einhaltung geltender Wettbewerbs- und Antikorruptionsgesetze. Illegale Absprachen zwischen Wettbewerbern, die den fairen Wettbewerb beeinträchtigen, sind strengstens untersagt. Weitere Informationen sind im Verhaltenskodex und der Anti-Betrugsrichtlinie enthalten.

3. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Unternehmen der Adapteo Group.

4. Umsetzung

Die Umsetzung der Richtlinien liegt in der Verantwortung des Managements.

5. Rollen und Verantwortlichkeiten

Der SVP HRD ist für die HR-Richtlinie verantwortlich.

6. Ausnahmen

Alle Abweichungen von dieser Richtlinie müssen klar definiert und dokumentiert sein. Ausnahmen bedürfen der Genehmigung des Vorstands.

7. Überwachung der Einhaltung

Die Einhaltung der Richtlinie wird durch folgende Maßnahmen überprüft:

- Unterzeichnung des Verhaltenskodex.
- HR-Risikoanalyse gemäß Kontrollmatrix.
- Jährliche Mitarbeitendenbefragung zur Bewertung von Motivation, Führung und Antidiskriminierung.

8. Referenzen

- Nationale Mitarbeitendenhandbücher

- Verhaltenskodex
- Anti-Betrugsrichtlinie
- Betrugsermittlungsverfahren
- Whistleblowing-Richtlinie

9. Links

- [Policies and activities - European Commission](#)
- [Legal framework of EU data protection - European Commission](#)
- [Strategic policy documents - European Commission](#)

Version Final | Genehmigt am 19. März 2021 | Verantwortlich: SVP HRD

Diese Übersetzung umfasst den vollständigen Inhalt der Adapteo Group HR Policy und stellt eine originalgetreue Wiedergabe in deutscher Sprache dar.