

Konzernbetriebsvereinbarung

Code of Conduct

zwischen

der Vonovia SE

und

dem Konzernbetriebsrat des Vonovia SE Konzerns

- im Folgenden "**Konzernbetriebsrat**" -

- zusammen im Folgenden die „**Parteien**“ -

Vorwort

Wir haben einen klaren Anspruch:

Wir sind Deutschlands führendes Immobilienunternehmen. Führend zu sein bedeutet für uns nicht nur, dass eine Vielzahl von Wohnungen in allen attraktiven Städten und Regionen in ganz Deutschland zu unseren Unternehmen zählen. Marktführer zu sein ist auch untrennbar mit Verantwortung verbunden.

Mit den in dieser Konzernbetriebsvereinbarung Code of Conduct („**Code of Conduct**“) zusammengefassten Verhaltensregeln („**Verhaltenskodex**“) verdeutlichen wir den Anspruch, den wir an unser Verhalten gegenüber Kunden¹, Geschäftspartnern, Mitarbeitern² sowie der Öffentlichkeit haben.

Viele der genannten Punkte werden vermutlich als Selbstverständlichkeiten empfunden. Dieses Dokument soll insbesondere dort Orientierung schaffen und richtiges Verhalten fordern, wo Mitarbeiter in ihrer täglichen Arbeit vor rechtlichen und ethischen Herausforderungen stehen. Durch strikte Einhaltung der Vorgaben wird

¹ Sämtliche geschlechtsspezifische Bezeichnungen werden aus Gründen der besseren Lesbarkeit für Personen jeglichen Geschlechts verwendet.

² Im Folgenden wird der Begriff Mitarbeiter einheitlich für alle Arbeitnehmer jeglichen Geschlechts der Vonovia SE und der mit ihr im Sinne von §§ 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen verwendet, womit zugleich auch Führungskräfte gemeint sind.

das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Leistung und Integrität des Konzerns der Vonovia SE („**Vonovia Konzern**“³) weiter gestärkt.

Kernwerte wie ein respektvoller und toleranter Umgang miteinander, bei dem der Wert und die Würde jedes Einzelnen anerkannt wird, ein faires und verantwortungsvolles Verhalten sowie die Vermeidung von Interessenkonflikten spiegeln sich im Verhaltenskodex des Vonovia Konzerns wider.

1. Zielsetzung

- 1.1 Dieser Code of Conduct fasst die vielfältigen bestehenden Verhaltensregeln, mit denen alle Mitarbeiter des Vonovia Konzerns vertraut sein müssen, zu einem verbindlichen Regelwerk zusammen.
- 1.2 Er orientiert sich an ethischen Werten und Gesetzen und nimmt auf viele Regelungen Bezug, die im Intranet in der Rubrik Dokumente (Betriebsvereinbarungen; Konzernrichtlinien) in ihrer jeweils aktuellen Fassung eingesehen werden können⁴.
- 1.3 Durch die Verbindlichkeit des Verhaltenskodex sollen die Mitarbeiter des Vonovia Konzerns sensibilisiert werden und es soll ihre Eigenverantwortung ausdrücklich gestärkt werden. Den Führungskräften kommt dabei eine besondere Vorbildfunktion sowie die Verpflichtung zu, Mitarbeiter über relevante Regelungen im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex in Kenntnis zu setzen, ein von Offenheit geprägtes positives Arbeitsumfeld zu schaffen, sie zu motivieren, anzuerkennen und mit ihnen respektvoll umzugehen.

2. Einhaltung der Gesetze

- 2.1 Der Vonovia Konzern unterliegt zahlreichen Gesetzen, Vorschriften und Normen. Alle Geschäfte und Prozesse müssen deshalb in einer Art und Weise durchgeführt werden, dass sie den betroffenen Gesetzen, Vorschriften und Normen formell und inhaltlich entsprechen. Den Führungskräften kommt in diesem Zusammenhang eine besondere Verantwortung zu. Es ist nicht gestattet, hiervon abweichende Anweisungen zu erteilen.

³ Der Begriff Vonovia Konzern umfasst alle Unternehmen, bei denen der im Konzern der Vonovia SE gehaltene Anteil am Kapital größer als 50% ist.

⁴ Vgl. auch die Hinweise am Ende dieser Vereinbarung.

2.2 Ein Verhaltenskodex kann und soll die rechtlichen Anforderungen nicht erschöpfend darstellen. Die Führungskräfte sind in diesem Zusammenhang verpflichtet, durch entsprechende Organisation der Arbeitsabläufe den Mitarbeitern Zeit und Gelegenheit zu geben, die Regelungen zur Kenntnis zu nehmen, Rückfragen zu beantworten bzw. deren Beantwortung zu veranlassen und bei erkennbarem entsprechendem Bedarf weitere Unterrichtungen und Schulungen der Mitarbeiter zu den für diese relevanten Regelungswerken durchzuführen bzw. zu veranlassen. In der Verantwortung eines jeden Mitarbeiters liegt es, dass er mit den Regelungen vertraut ist, die auf seine persönliche Situation und sein berufliches Tätigkeitsfeld zutreffen, und sich im Rahmen der Unterrichtung sowie Schulung entsprechend informiert.

2.3 Bei Zweifelsfällen hinsichtlich des eigenen Verhaltens oder bei Hinweisen auf rechtlich zweifelhafte Vorgänge im Arbeitsumfeld sollte vorsorglich Rat und Hilfe bei einem der unter Ziffer 2.4 dieses Code of Conduct genannten Ansprechpartner gesucht werden. Weitere Fachbereiche können ebenfalls angesprochen werden.

Hinweis: Die Konzernrichtlinie Recht und Beteiligungen zeigt die Situationen auf, in denen der Bereich Recht in jedem Fall einzubinden ist.

2.4 Bei Fragen der Mitarbeiter zum Verhaltenskodex in deren Arbeitsumfeld können diese sich an folgende Stellen wenden:

- den/die Vorgesetzte(n)
- die zuständige Geschäftsführung
- den zuständigen Vorstand
- den/die Compliance-Beauftragte(n)
- die fachlich zuständige Personal-, Rechts-, Finanz-, Revisions- oder IT-Abteilung
- den zuständigen Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat oder andere Arbeitnehmervertretungen.

2.5 Die Vonovia SE und der Konzernbetriebsrat haben darüber hinaus eine Ombudsperson als Anlaufstelle für die Mitarbeiter bestellt. An diese neutrale Person können sich Mitarbeiter und Dritte vertrauensvoll wenden. Die Identität

des Anfragenden kann nur mit dessen ausdrücklichem Einverständnis von der Ombudsperson preisgegeben werden. Der Mitarbeiter darf sich an diese Stellen wenden, ohne dass ihm Nachteile entstehen. Gemäß der Konzernrichtlinie Hinweisgebersystem gibt es noch weitere Möglichkeiten Hinweise zu erteilen. Bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex durch den Mitarbeiter selbst gilt Ziffer 17.4 dieses Code of Conduct.

3. Achtung von Arbeitnehmerrechten

- 3.1 Der Vonovia Konzern verpflichtet sich, ein Arbeitsklima zu schaffen, das von gegenseitigem Vertrauen geprägt ist, in dem Vielfalt und Einbeziehung geschätzt werden und in dem jeder Einzelne mit Würde und Respekt behandelt wird. Der Vonovia Konzern hält Gesetze und Regelungen zur Wahrung der Menschenrechte, für faire Arbeitsbedingungen und andere arbeitsrechtliche Bestimmungen ein. Personalbezogene Entscheidungen, z.B. Einstellung, Beförderung oder disziplinarische Maßnahmen, müssen frei von jeder Diskriminierung getroffen werden.
- 3.2 Die Vonovia SE und der Konzernbetriebsrat bekennen sich dazu, offen und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten, einen konstruktiven und kooperativen Dialog zu führen und einen fairen Ausgleich der Interessen anzustreben. Ein professioneller Umgang mit den Arbeitnehmervertretungen, der weder eine Bevorzugung noch eine Benachteiligung zulässt, ist Bestandteil der Unternehmenskultur des Vonovia Konzerns. Rechtspflichten aus Tarifverträgen und sonstigen geschlossenen mitarbeiterbezogenen Vereinbarungen werden eingehalten.
- 3.3 Jede Form der Ausbeutung, die Missachtung oder Diskriminierung von Personen aufgrund eines Grundes des § 1 AGG in seiner jeweils aktuellen Fassung sowie die Missachtung von Bestimmungen zur Arbeitssicherheit oder von Arbeitnehmerrechten sind unzulässig und werden nicht toleriert.

4. Korruptionsverbot und Geschenke

- 4.1 Korruption bezeichnet Bestechung, Bestechlichkeit, Vorteilsnahme und Vorteilsgewährung. Von unzulässigen Vorteilen ist immer dann auszugehen, wenn Art und Umfang des Vorteils dazu geeignet sind, Handlungen und Entscheidungen des Empfängers unzulässig zu beeinflussen. Jegliche Form von Korruption sowie der Versuch derselben sind im Vonovia Konzern ausdrücklich untersagt (Näheres vgl. Konzernrichtlinie Anti Korruption).

Dritte (z. B. Berater, Makler oder andere Vermittler) dürfen nicht eingeschaltet werden, um diese Regelung zu umgehen.

- 4.2 Die Annahme von Geschenken, Einladungen zu Bewirtungen, Veranstaltungen oder Reisen sowie die Annahme und Hingabe von Darlehen oder Leihgaben unter Verstoß gegen die nachstehenden Regelungen ist nicht erlaubt. Die entsprechenden Regelungen aus den Arbeitsverträgen gelten weiter.

Der Mitarbeiter kann sich an folgenden Kriterien orientieren:

- a) Absicht – gemessen an der möglichen Beeinflussung von Entscheidungen
- b) Wert und Häufigkeit – gemessen daran, ob ein Gefühl der Verpflichtung entsteht, und
- c) Transparenz – gemessen daran, ob man Kollegen und den Vorgesetzten über das Geschenk oder die Einladungen informieren möchte.

Als unbedenklich gelten in jedem Fall Geschenke im Wert bis zu 50 Euro pro Schenkendem und Jahr. Die Annahme von Zahlungsmitteln (z.B. Bargeld) ist nicht zulässig, ausgenommen hiervon sind Trinkgelder in einer Höhe bis zu 10 EURO pro Trinkgeldgeber pro Jahr. In Zweifelsfällen soll eine nachweisliche Abstimmung mit dem Vorgesetzten erfolgen.

Geschenke mit einem Gegenwert von mehr als 50 Euro pro Schenkendem und Jahr (Mitarbeiter/Führungskräfte/Geschäftsführung) werden dem Compliance Beauftragten gemeldet.

Erhält ein Vorstandsmitglied Geschenke, die den vorgenannten Kriterien nicht entsprechen, meldet er diese dem Gesamtvorstand zur Genehmigung an.

- 4.3 Umgekehrt dürfen Geschäftspartnern oder anderen Personen, mit denen man dienstlich in Berührung kommt, grundsätzlich keine Geschenke, Einladungen oder sonstige Vorteile gewährt werden. Ausnahmen sind nur mit Genehmigung des Compliance Beauftragten zulässig. Für Zuwendungen gilt die Konzernrichtlinie Spenden und Sponsoring.

- 4.4 In keinem Fall dürfen Geschenke gegen gesetzliche Vorgaben verstoßen oder an Dritte gewährt werden, die an einem Angebots- oder Ausschreibungsverfahren beteiligt sind. Dies gilt auch für Geschenke, die aus eigenen privaten

Mitteln bezahlt oder indirekt (z.B. über nahestehende Personen) gewährt werden.

- 4.5 Die vorstehenden Regelungen dieser Ziffer 4 gelten nicht für privat finanzierte Geschenke, die sich Mitarbeiter untereinander aufgrund der üblichen Anlässe wie Geburtstage, Hochzeiten etc. machen.

5. Schutz von Vermögen

- 5.1 Alle Mitarbeiter haben dafür Sorge zu tragen, dass – begrenzt auf den Tätigkeitsbereich – mit den Vermögenswerten des Vonovia Konzerns sparsam und verantwortungsbewusst umgegangen wird. Die Nutzung von Personal und Firmeneigentum für private oder eigennützige Zwecke ist grundsätzlich untersagt und bedarf, sofern im Einzelfall nicht bereits eine entsprechende Regelung existiert (z.B. Konzernbetriebsvereinbarung Dienstwagen vom 16.04.2009), der ausdrücklichen Genehmigung der jeweiligen Bereichs- oder Geschäftsführung.
- 5.2 Bei der dienstlichen Nutzung von firmeneigenen Geräten wie Telefonen und Computern sind die relevanten Regelwerke (insbesondere die einschlägigen Konzern-, Gesamt- und Betriebsvereinbarungen einzuhalten). Auf die Konzernrichtlinie zur Informationssicherheit wird hingewiesen. Grundsätzlich sind Internet, E-Mail und Telefon nur für betriebliche Zwecke zu nutzen, um Konflikte mit dem Telemediengesetz⁵ zu vermeiden. Dies schränkt die Konzernbetriebsvereinbarung zu Sprachtelekommunikationslagen nicht ein. Keinesfalls dürfen Dateien zum persönlichen Gebrauch heruntergeladen oder dürfen Inhalte vorsätzlich abgerufen/weitergeleitet werden, die gegen rechtliche Bestimmungen verstoßen, pornografische Bilder oder Texte enthalten oder Gewalt verherrlichen.
- 5.3 Die Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern erfolgt in einem geordneten Verfahren nach objektiven und nachvollziehbaren Kriterien. Auf die Konzernrichtlinie Einkauf wird hingewiesen. In Zweifelsfällen ist die Ombudsperson oder eine andere Stelle gemäß Ziffer 2.5 dieses Code of Conduct anzusprechen. Mitarbeiter, die Lieferanten, Agenten oder Berater engagieren, müssen vertraglich sicherstellen, dass diese den Prinzipien des Verhaltenskodexes verpflichtet sind. Regelmäßig soll dies über Unterschrift und Rückgabe des

⁵ Es besteht ansonsten das Risiko, dass die Vonovia Konzern gegenüber den Mitarbeitern als Anbieter von Telekommunikationsdienstleistungen auftritt, was mit entsprechenden gesetzlichen Auflagen verbunden wäre.

Geschäftspartnerkodexes nachgewiesen werden, der vom Bereich Konzerneinkauf verantwortet wird.

- 5.4 Die Gewährung von Preisnachlässen, Incentives oder Ähnliches sind umfassend und zutreffend zu dokumentieren und müssen sich im Rahmen der Kompetenzregelungen bewegen.
- 5.5 Der Verkauf von Immobilien an Mitarbeiter des Vonovia Konzerns und ihre engen Familienangehörigen ist in der Konzernrichtlinie Immobilientransaktionen mit Mitarbeitern geregelt und unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Der Verkauf von Immobilien an mit dem Verkaufsvorgang befasste Externe wie Makler und Notare ist untersagt.

6. Zahlungsverkehr und Barzahlungsverbot

- 6.1 Die Bezahlung von empfangenen Lieferungen und Leistungen hat entsprechend der vorgegebenen Zahlungswege immer per Überweisung an den unmittelbaren Vertragspartner zu erfolgen. Die gesamte oder teilweise Bezahlung durch Barmittel ist - außer in Bagatellfällen - untersagt. Abweichende Zahlungsvereinbarungen sind vor Vertragsabschluss mit den Bereichen Recht und Finanzen abzustimmen. Vereinbarungen für Zahlungen auf ein Bankkonto im Ausland sind vor Vertragsabschluss mit dem Bereich Finanzen abzustimmen.
- 6.2 Die Annahme von Bargeld oder Zahlungsmitteln zur Begleichung von Forderungen durch Lieferanten oder Mieter ist - ausgenommen von genehmigten Einzelfällen in Abhängigkeit vom konkreten Aufgabengebiet - untersagt.

7. Interessenkonflikte

- 7.1 Interessenkonflikte sind zu vermeiden. Mögliche Interessenkonflikte, z. B. bei Ausübung einer Nebentätigkeit oder der Zusammenarbeit mit Lieferanten und Auftragnehmern sollten im Vorfeld mit dem Bereich Compliance geklärt werden.
- 7.2 Für Arbeitnehmer gelten die gesetzlichen Wettbewerbsverbote. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmer im Handelszweig ihres Arbeitgebers nicht tätig werden dürfen. Weder, indem sie einen eigenen Betrieb in diesem Handelszweig betreiben, noch, indem sie bei einem direkten Konkurrenzunternehmen arbeiten.



- 7.3 Die Aufnahme einer Nebentätigkeit bedarf, sofern nicht individualvertraglich bereits geregelt, der vorherigen schriftlichen Zustimmung durch den Vorgesetzten und den Bereich HR. Der Mitarbeiter hat grundsätzlich Anspruch, wenn die Aufnahme der Nebentätigkeit nicht gesetzliche, arbeitsvertragliche Regelung verstößt und betriebliche Interessen nicht beeinträchtigt werden.
- 7.4 Die finanzielle Beteiligung durch den Mitarbeiter oder eine ihm nahestehende Person an einem Wettbewerber oder Lieferanten, die 5 % Anteilsbesitz übersteigt, ist dem Bereich Recht oder einer anderen Stelle gemäß Ziffer 2 dieses Code of Conduct anzuzeigen. Unabhängig davon ist im Zusammenhang mit dem Erwerb und Besitz von Wertpapieren stets die nachfolgende Ziffer 9 dieses Code of Conduct zu beachten.

8. Wettbewerbs- und Kartellrecht

Wettbewerbs- und Kartellgesetze verbieten Handlungen, die den Wettbewerb beschränken können. Hierzu gehören z.B. Absprachen unter Wettbewerbern zu Preisen, zum Boykott oder zur Aufteilung bestimmter Kunden oder Lieferantengruppen. Auch fahrlässiges Verhalten, wie das zwanglose Gespräch über Preise, Märkte und Kunden mit Mitarbeitern eines Konkurrenzunternehmens, z.B. im Rahmen einer Fachveranstaltung, kann bereits als Gesetzesverstoß angesehen werden.

Hinweis: Die Konzernrichtlinie Recht verlangt die Einschätzung des Bereiches Recht bei Akquisitionen und Exklusivverträgen.

9. Insidergeschäfte

Im Zusammenhang mit Akquisitionsprojekten von und zu Publikumsgesellschaften besteht das Risiko, dass Mitarbeiter mit sog. Insiderinformationen in Berührung kommen. Bei allen Wertpapiergeschäften von Mitarbeitern des Vonovia Konzerns kann somit der Verdacht aufkommen, dass diese Geschäfte unter Verwendung von Insiderinformationen zustande gekommen sind.

Hinweis: Jeder Mitarbeiter hat die konzernweit gültige Insiderrichtlinie zu beachten.

10. Spenden und Sponsoring

Direkte oder indirekte Spenden im Namen einer Gesellschaft des Vonovia Konzerns sind nur an nichtpolitische Organisationen und nach Abstimmung mit der jeweiligen Geschäftsführung erlaubt.

Hinweis: Sponsoring darf nur in Übereinstimmung mit den Regelungen der Konzernrichtlinie Spenden und Sponsoring durch den Bereich Unternehmenskommunikation betrieben werden.

11. Externe Kommunikation

11.1 Offizielle Stellungnahmen einer Gesellschaft des Vonovia Konzerns, insbesondere gegenüber den Medien, erfolgen nur durch hierzu ausdrücklich autorisierte Personen. Die gesamte Pressearbeit liegt in der Verantwortung des Bereiches Unternehmenskommunikation. Auf die Konzernrichtlinie Kommunikation wird hingewiesen.

11.2 Daneben sind Stellungnahmen, Referate sowie Namensartikel und Fachbeiträge, die die berechtigten Interessen der Gesellschaft berühren, wegen ihrer Öffentlichkeitswirkung vorab mit dem Vorgesetzten und der Unternehmenskommunikation abzustimmen.

11.3 Das vorstehende Abstimmungserfordernis gemäß der vorstehenden Ziffern 11.1 und 11.2 dieses Code of Conduct gilt nicht für die Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben durch die Arbeitnehmervertretungen nach dem BetrVG oder dem SGB IX.

12. Umgang mit Regierungen und öffentlichen Stellen

12.1 Der Vonovia Konzern verhält sich politisch neutral. Über Aktivitäten wie Lobbying beteiligt er sich aber an politischen Gesprächen.

12.2 Spenden von Gesellschaften des Vonovia Konzerns in Form von Geld, Sachwerten oder Dienstleistungen an politische Organisationen, Kandidaten oder Regierungsämter sind nicht gestattet. Die Durchführung von Veranstaltungen politischer Parteien auf dem Firmengelände ist untersagt.

12.3 Falls Mitarbeiter von Untersuchungs- oder Aufsichtsbehörden angesprochen und um Informationen gebeten werden, hat der Mitarbeiter sicherzustellen, dass

- a) die Angaben der Wahrheit entsprechen,
- b) der Bereich Recht vor einer weiteren Kontaktaufnahme mit externen Stellen eingeschaltet wird und
- c) alle relevanten Unterlagen und Informationen aufbewahrt werden.

12.4 Gesetzliche oder sonstige rechtlich anerkannte Zeugnis- oder Aussageverweigerungsrechte der Mitarbeiter bleiben erhalten. Kein Mitarbeiter darf wissentlich unwahre Angaben machen.

13. Dokumentation und Finanzberichterstattung

13.1 Alle von Mitarbeitern erstellten Daten sollen ein korrektes Bild von den entsprechenden Geschäftsvorgängen und Ereignissen vermitteln.

13.2 Dies gilt insbesondere für solche Daten, die

- a) Grundlage geschäftlicher Entscheidungen sind,
- b) buchungspflichtige Sachverhalte darstellen,
- c) in finanzwirtschaftliche Berichte einfließen und
- d) für Behörden bestimmt sind.

14. Einsatz und Sicherheit von IT-Systemen

Die Funktionsfähigkeit und Verfügbarkeit der Informationstechnologie ist für den Geschäftsablauf des Vonovia Konzerns von entscheidender Bedeutung. Es wurden deshalb diverse Maßnahmen ergriffen, um die Grundwerte der Informationssicherheit (Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit) nachhaltig zu schützen. Es gelten die Konzernbetriebsvereinbarungen zur Einführung, Einsatz und Weiterentwicklung/Modifizierung von IT-Systemen und über die Nutzung von Internet und E-Mail. Darüber hinaus wird auf die Konzernrichtlinie zur Informationssicherheit in deren jeweils gültiger Fassung hingewiesen; diese legt die Verhaltensregeln auch für Partner und Dienstleister fest.

15. Kommunikation, Datenschutz und Vertraulichkeit

- 15.1 Es besteht eine Verpflichtung, gegenüber nicht damit befassten Unternehmensangehörigen und Dritten über vertrauliche Angelegenheiten zu schweigen. Die Schweigepflicht gilt auch für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen.
- 15.2 Als vertrauliche Informationen gegenüber Dritten gelten Informationen, die nicht öffentlich zugänglich gemacht worden sind oder im Einzelfall durch gesonderte Vertraulichkeitsvereinbarungen geschützt werden, namentlich Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse. Als Dritte gelten auch Familienangehörige.
- 15.3 Als vertrauliche Information gegenüber Unternehmensangehörigen gelten auf jeden Fall immer solche Informationen, bei denen die interne Weitergabe aufgrund vorrangiger Interessen (z.B. Geheimhaltung) ausdrücklich untersagt wurde. Bei der internen Weitergabe aller anderen Informationen ist entsprechende Sorgfalt auf den Umgang und die Archivierung zu verwenden. Niemandem dürfen Unterlagen und Informationen zugänglich gemacht werden, die nicht für ihn bestimmt sind. Durch aktive Sicherung sind vertrauliche Daten gegen Zugriffe durch Dritte zu schützen. Nicht als vertraulich gegenüber Unternehmensangehörigen gelten die im Rahmen des BetrVG zulässigen Besprechungsgegenstände der Betriebs- und Abteilungsversammlungen sowie der Mitbestimmungsgremien.
- 15.4 Beim Ausscheiden sind die Mitarbeiter verpflichtet, alle firmeninternen Unterlagen (Originale und Kopien) zu übergeben und dies bei Ersuchen schriftlich zu bestätigen.
- 15.5 Die Nutzung vertraulicher Informationen zum persönlichen Vorteil oder zum Nachteil des Vonovia Konzerns ist untersagt.
- 15.6 Neben dem Schutz der eigenen vertraulichen Informationen besteht auch die Verpflichtung, das geistige Eigentum bzw. die geschützten Informationen anderer zu respektieren. Die Verwendung urheberrechtlich geschützter Inhalte oder Warenzeichen, z.B. im Rahmen der Erstellung eigenen Dokumentationsmaterials ohne Genehmigung des Copyright-Inhabers, ist nicht gestattet. In Zweifelsfällen ist der Bereich Recht anzusprechen.
- 15.7 Alle Mitarbeiter sind auf die Einhaltung des Datenschutzes verpflichtet. In Zweifelsfällen ist der betriebliche Datenschutzbeauftragte einzuschalten.



15.8 Zudem kann der Mitarbeiter sich an die Ombudsperson oder eine der in Ziffer 2.4 dieses Code of Conduct genannten Stellen wenden.

16. Umwelt- und Gesundheitsschutz sowie Sicherheit am Arbeitsplatz

16.1 Der Vonovia Konzern ist bemüht, negative Auswirkungen auf die Umwelt, die sich aus den Aktivitäten ergeben, möglichst gering zu halten. Umweltgesetze und -verordnungen sind zu beachten. Etwaige Missstände sollten den verantwortlichen internen Stellen unverzüglich angezeigt werden.

16.2 Der Vonovia Konzern schafft für jeden seiner Mitarbeiter ein sicheres Arbeitsumfeld, an dem er keinen unnötigen Risiken ausgesetzt ist. Es ist Aufgabe der Führungskräfte, sicherzustellen, dass angemessene Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorhanden sind. Die Vorschriften zum Arbeitsschutz sind von allen Mitarbeitern einzuhalten. Auf Gefahren und Mängel ist unverzüglich hinzuweisen.

17. Bekanntmachung, Erläuterung und Anwendung

17.1 Die Mitarbeiter können sich im Intranet in der Rubrik Unternehmen (Compliance) über Compliance-Grundsätze und aktuelle Themenstellungen informieren.

17.2 Bei Fragen oder persönlicher Unsicherheit in Bezug auf den Inhalt oder die Reichweite dieses Verhaltenskodexes ist die jeweilige Führungskraft der erste Ansprechpartner. Daneben fühlen sich der Compliance-Beauftragte sowie die Bereiche Revision, Recht und Personal in besonderem Maße verpflichtet, die Mitarbeiter beratend zu unterstützen. Diese können sich auch durch die in Ziffer 2.4 dieses Code of Conduct genannten weiteren Stellen beraten lassen.

17.3 Die Führungskräfte haben dafür Sorge zu tragen, dass die Mitarbeiter in ihrem Verantwortungsbereich diese Vorgaben beachten. Die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes wird darüber hinaus durch den Compliance-Beauftragten bzw. die Revision überwacht.

17.4 Übertretungen dieses Verhaltenskodexes bzw. die Nichteinhaltung von Regelungen, durch die zugleich arbeitsvertragliche Haupt- oder Nebenpflichten des Mitarbeiters verletzt werden, können arbeitsrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen, die in Einzelfällen bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen

können. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Arbeitsverträge der leitenden Angestellten und die Dienstverträge der Geschäftsführer der Gesellschaften des Vonovia Konzerns.

17.5 Die Mitarbeiter sind aufgefordert, von ihrem Recht, Verstöße gegen den Verhaltenskodex zu melden (vgl. auch Konzernrichtlinie Hinweisgebersystem), verantwortungsbewusst Gebrauch zu machen. Ansprechpartner ist die Ombudsperson oder eine andere Stelle gemäß Ziffer 2 dieses Code of Conduct. Sowohl der Vorgesetzte als auch der Compliance-Beauftragte bzw. die Revision sind angehalten, jeden Hinweis auf einen Verstoß mit der notwendigen Sorgfalt und ggf. unter Einbindung des Rechtsbereiches auf Stichhaltigkeit zu überprüfen, um mögliche Schäden von dem Vonovia Konzern oder anderen Mitarbeitern abzuwenden.

18. Schlussbestimmungen

18.1 Die Vonovia SE und der Konzernbetriebsrat stellen ausdrücklich klar, dass die Inhalte der Richtlinien - anders als die der Konzernbetriebsvereinbarungen - Arbeitsanweisungen in Konkretisierung der jeweiligen arbeitsvertraglichen Pflichten des Mitarbeiters darstellen, selbst aber keine (Konzern-)Betriebsvereinbarungen sind.

18.2 Bei Meinungsverschiedenheiten über Auslegung und Anwendung dieses Verhaltenskodexes werden die Parteien unverzüglich Verhandlungen zur Beilegung oder Klärung aufnehmen. Ist eine Einigung nicht möglich, entscheidet in mitbestimmungspflichtigen Fragen eine betriebsverfassungsrechtliche Einigungsstelle. Im Übrigen steht der Rechtsweg offen.

18.3 Die Funktion der Ombudsperson bleibt weiterhin erhalten.

18.4 Dieser Code of Conduct tritt mit seiner Unterzeichnung in Kraft und ersetzt den von den Parteien abgeschlossenen Code of Conduct vom 27.08.2018. Er kann von beiden Parteien mit einer Frist von sechs Monaten zu jedem Jahresende, erstmals zum 31.12.2022, gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

18.5 Nach Ablauf der Kündigungsfrist wirkt dieser Code of Conduct nach. Die Nachwirkung von mitbestimmungsfreien Bestandteilen dieses Code of Conduct ist



auf zwölf Monate beschränkt; sie kann durch Spruch einer betriebsverfassungrechtlichen Einigungsstelle auch ohne Einigung der Parteien auf eine Nachfolgeregelung schon zu einem früheren Zeitpunkt beendet werden.

Bochum, den 21.10.2021



Vonovia SE



Bochum, den 27.10.2021



Konzernbetriebsrat des Vonovia SE
Konzerns

