

Diversitäts- und Antidiskriminierungsrichtlinie

1. Präambel

1.1. Ziel und Zweck der Richtlinie

Die PIERER Mobility-Gruppe legt Wert darauf, dass alle Mitarbeiter fair und respektvoll behandelt werden. Vielfalt und Einzigartigkeit der Mitarbeiter spielen für die Leistungsfähigkeit und Innovationskraft der PIERER Mobility-Gruppe eine wesentliche Rolle. Wir schätzen die Vielfalt, die in der Herkunft, dem Geschlecht, der Nationalität, dem Alter, den körperlichen und geistigen Einschränkungen und Besonderheiten, der Kultur, der Religion, der Sprache und den Ideen der Mitarbeiter zum Ausdruck kommt. Unsere Unternehmenskultur beruht darauf, alle Kollegen willkommen zu heißen, zu respektieren und wertzuschätzen. In diesem Umfeld sollen alle Mitarbeiter die Chance auf Erfolg und Wohlbefinden haben. Die vorliegende Diversitäts- und Antidiskriminierungsrichtlinie stellt ein globales Rahmenwerk dar, das definiert, wie wir Diversität innerhalb der Unternehmensgruppe leben und fördern wollen und wie die PIERER Mobility-Gruppe allen Formen der Diskriminierung und Belästigung vorbeugt, diese erkennt und darauf reagiert.

1.2. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Organmitglieder weltweit. Sie gilt für alle rechtlichen Einheiten, Büros und anderen Arbeitsplätze des Unternehmens. Zu den Zwecken dieser Richtlinie umfasst der Begriff „Arbeitsplätze“ auch arbeitsbedingte Settings oder Kontexte, die Mitarbeiter im Rahmen ihrer Tätigkeiten aufsuchen oder an denen sie teilnehmen, z.B. Sportveranstaltungen oder Feiern, Markenaktivierungen, Foto- oder Video-Shootings, arbeitsbedingte Reisen oder Transportaktivitäten sowie sämtliche sonstige Orte oder Settings, an denen die PIERER Mobility-Gruppe geschäftlich aktiv ist.

Belästigung und Diskriminierung können auch online erfolgen, einschließlich per E-Mail und über andere elektronische Kommunikationskanäle oder -mittel. Diese Richtlinie gilt unabhängig vom Kommunikationsweg. Diese Richtlinie kann auch durch lokale Richtlinien ergänzt werden, die zusätzliche Anforderungen oder spezifische lokale Verfahrensweisen für die Durchführung von Untersuchungen darlegen. Diese Richtlinie ist nach Maßgabe der jeweils gültigen lokalen Gesetze zu lesen, einschließlich jeglicher lokaler Arbeits-, Anti-Belästigungs- oder Anti-Diskriminierungsgesetze. Sofern und soweit der Inhalt dieser Richtlinie im Widerspruch zu anwendbaren lokalen Gesetzen oder Vorschriften steht, haben diese in der jeweiligen Rechtsordnung Vorrang.

2. Richtlinie

2.1. Inhalt der Richtlinie

Alle Mitarbeiter haben das Recht, in einem sicheren, fairen und respektvollen Umfeld zu arbeiten, das Chancengleichheit fördert und Belästigung, Mobbing und Diskriminierung untersagt. Nur in einem positiven und professionellen Arbeitsumfeld, in dem man sich wohlfühlt, können sich das Potenzial, die Fähigkeiten, die Kreativität und die Talente aller Kollegen voll entfalten.

Der Code of Conduct der PIERER Mobility-Gruppe macht deutlich, dass die Gruppe die Vielfalt und Diversität ihrer Mitarbeiter schätzt und fördert. Der Code of Conduct untersagt auch alle Formen von Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz oder in einem anderen arbeitsbezogenen Kontext. Dieses strikte Verbot gilt unabhängig davon, von wem die Belästigung, das Mobbing oder die Diskriminierung ausgeht oder gegen wen sie sich richtet. Eine (nicht abschließende) Liste von Beispielen für Handlungen, die einen Verstoß gegen diese Richtlinie darstellen können, ist unter Punkt 2.2 aufgeführt.

Jeder Mitarbeiter, der nachweislich gegen diese Richtlinie verstoßen hat, muss mit angemessenen Korrektur- und/oder Disziplinarmaßnahmen in Übereinstimmung mit der lokalen Gesetzgebung rechnen. Diese Maßnahmen können unter anderem Coaching, mündliche oder schriftliche Abmahnungen, Degradierung, Suspendierung, Kündigung oder fristlose Entlassung umfassen.

2.2. Begriffsbestimmungen

Diskriminierung eine unsachliche und ungerechtfertigte Verweigerung der Gleichbehandlung oder Chancengleichheit in Bezug auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen oder -privilegien. Dies umfasst insbesondere, aber nicht ausschließlich, die Verletzung der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit bei Einstellung, Entlassung, Beförderung, Disziplinarmaßnahmen, Fortbildung oder Entlohnung.

Diskriminierung liegt beispielsweise vor, wenn die Ungleichbehandlung an folgende Merkmale anknüpft:

- Nationalität, Hautfarbe, ethnische oder nationale Abstammung;
- Geschlecht, sexuelle Orientierung;
- Religionszugehörigkeit;
- Alter;
- Weltanschauung, Kultur;
- Gesundheitszustand oder
- andere Aspekte, die durch lokale Gesetze geregelt sind.

Mobbing psychische Gewalt, definiert als wiederholtes und regelmäßiges Schikanieren, Quälen und Verletzen einer Person, hauptsächlich auf psychologischer Ebene, durch Gruppen oder Einzelpersonen.

Typische Mobbinghandlungen sind u.a.:

- Demütigungen
- Verbreitung falscher Behauptungen
- Zuweisung sinnloser Aufgaben
- andere Misshandlungen
- Androhung von Gewalt
- Soziale Ausgrenzung

- Fortgesetzte, unangemessene Kritik an einer natürlichen Person oder ihren Handlungen, die einer Tyrannei oder einem unmenschlichen oder rücksichtslosen Verhalten gleichkommt.

Belästigung

ein Verhalten, das die Menschenwürde verletzt oder dies bezweckt und das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist.

Belästigung kann unter anderem Folgendes umfassen:

- abfällige Bemerkungen, unangebrachte Spitznamen, Verunglimpfungen, unangebrachte Scherze und Streiche, Spott oder Beleidigungen;
- das Erstellen, Weiterleiten oder Veröffentlichen abfälliger oder anderwärtig unangemessener schriftlicher Inhalte, Bilder, elektronischer Nachrichten, Videos oder Musik;
- bedrohende oder einschüchternde Kommentare oder Verhaltensweisen; und
- nonverbales Verhalten, einschließlich Einschüchterung, Belästigung, Stalking oder unangemessenes Anstarren, das für eine andere Person bedrohlich ist oder vernünftigerweise als bedrohlich empfunden werden kann.

Sexuelle Belästigung

ein Verhalten, das in den sexuellen Bereich fällt und die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und das von der betroffenen Person als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird.

Sexuelle Belästigung kann unter anderem Folgendes umfassen:

- unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche oder Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten, einschließlich solcher, die als Gegenleistungen für eine Einstellung, Beförderung oder berufliche Verbesserung erfolgen;
- das Erstellen, Verbreiten oder Zeigen unangemessener schriftlicher Inhalte, Bilder, elektronischer Nachrichten, Videos oder Musikstücke, die ihrer Natur nach vernünftigerweise als sexuell oder obszön interpretiert werden können;
- unerwünschte Kommentare über persönliche oder körperliche Merkmale einer Person, die ihrem Wesen nach verständlicherweise als sexuell oder obszön interpretiert werden können; und
- sonstiges nonverbales Verhalten sexueller oder obszöner Art, wie unerwünschte körperliche Berührungen, anzügliches Lächeln oder unangemessenes Anstarren.

3. Meldung von Verstößen

3.1. Wie sind mutmaßliche Verstöße oder andere Bedenken zu melden?

Es liegt in der Verantwortung eines jedes Mitarbeiters, zu einem sicheren und offenen Arbeitsumfeld beizutragen, in dem Belästigung, Mobbing und Diskriminierung keinen Platz haben. Um dies zu gewährleisten, können alle Mitarbeiter Verstöße oder den Verdacht auf Verstöße gegen diese Richtlinie ihrer direkten Führungskraft oder der für Compliance-Fragen zuständige Anlaufstelle per E-Mail (compliance@pierermobility.com), Telefon, Post oder in einem persönlichen Gespräch melden. Darüber hinaus haben Mitarbeiter und Dritte (z.B. Geschäftspartner) die Möglichkeit, Verstöße gegen diese Richtlinie anonym über das [Whistleblower-System](#) zu melden.

3.2. Vertraulichkeit und Schutz vor Benachteiligung

Wir nehmen die Anliegen unserer Mitarbeiter und Dritter ernst und behandeln alle Meldungen im Rahmen dieser Richtlinie so vertraulich wie möglich. Im Rahmen der Aufklärung eines Vorwurfs kann es erforderlich sein, auch Dritte einzubeziehen. Dies wird jedoch im Rahmen einer Ermessensentscheidung nur dann erfolgen, wenn es unbedingt erforderlich ist. Die PIERER Mobility-Gruppe ist bestrebt, bei der Einschaltung Dritter eine lückenlose Vertraulichkeit zu gewährleisten.

Keinem Arbeitnehmer der PIERER Mobility-Gruppe entstehen Nachteile, wenn er im guten Glauben einen Verstoß im Sinne dieser Richtlinie meldet. Dabei ist es unerheblich, ob sich der Vorwurf eines Verstoßes bestätigt oder nicht.

Jeder Mitarbeiter muss jedoch mit Disziplinarmaßnahmen rechnen, wenn er Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Kollegen ergreift oder zu ergreifen versucht, der in gutem Glauben einen mutmaßlichen Verstoß gegen diese Richtlinie gemeldet hat oder melden wollte. Vergeltungsmaßnahmen umfassen zum Beispiel das Ausüben von Druck oder das Bedrohen eines Mitarbeiters, damit dieser den mutmaßlichen Verstoß nicht meldet. Gleichermassen muss jeder Mitarbeiter, der eine Meldung in böswilliger Absicht vornimmt, mit Disziplinarmaßnahmen rechnen.

3.3. Umgang mit Beschwerden

Die Rechtsabteilung wird unter Einbeziehung der Abteilung Human Resources alle gemeldeten Verstöße gegen diese Richtlinie umfassend untersuchen. Für jeden gemeldeten Fall wird ein Untersuchungsteam gebildet, das sich aus Mitarbeitern der Rechtsabteilung und der Abteilung Human Resources sowie ggf. anderen internen Kollegen und Dritten zusammensetzt. Alle Mitglieder des Untersuchungsteams unterliegen der Schweigepflicht und dürfen Informationen in Bezug auf Beschwerden nur dann an Dritte weitergeben, wenn dies für die Aufklärung des Sachverhalts unbedingt erforderlich ist. Dem Untersuchungsteam dürfen keine Personen angehören, die befangen sind oder aus anderen Gründen nicht in der Lage sind, die Angelegenheit fair und unvoreingenommen zu behandeln. In Ländern, in denen ein Betriebsrat besteht, wird dieser entsprechend seinem gesetzlichen Auftrag an Untersuchungen beteiligt.

Zur besseren Lesbarkeit verwendet die PIERER Mobility-Gruppe in ihren Texten das generische Maskulinum. Verwendete Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.