

# 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 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 und 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 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** In Österreich existiert kein eigenes Mobbinggesetz. In Abhängigkeit vom jeweiligen Mobbingvorfall können jedoch andere rechtliche Grundlagen, wie das Zivilrecht, das Strafrecht oder das Verwaltungsrecht angewendet werden. Mobbing wird strafbar, wenn bei der Mobbinghandlung z.B. ein strafrechtliches Delikt begangen wird (wie Körperverletzung, Beleidigung, Nötigung, Verleumdung, üble Nachrede). Mobbing ist ein ernstes Problem, das in vielen Umgebungen auftreten kann, einschließlich an Arbeitsplätzen. Es bezeichnet ein Verhalten, bei dem eine Person oder eine Gruppe von Personen **wiederholt und über einen längeren Zeitraum hinweg** eine andere Person schikaniert, belästigt, erniedrigt, benachteiligt oder einschüchtert. Die interne Guideline gegen Mobbing ist einzuhalten.

**Mobbing kann auf verschiedene Arten begangen werden , darunter:**

- **Verbal:** Beleidigungen, Demütigungen, ständige ungerechtfertigte Kritik oder Spott.
- **Physisch:** Zufügen von körperlicher Gewalt oder Drohungen mit Gewalt.
- **Psychologisch/Emotional:** Anfeindungen, Manipulation, Ausgrenzung, Psychoterror, Ignorieren, Herabsetzung/Unterforderung oder Verbreitung von Gerüchten.
- **Cybermobbing:** Belästigungen oder Angriffe, die online, z.B. über soziale Medien, E-Mail oder Messaging-Dienste stattfinden, zählen zu Cybermobbing.

**Typische Mobbinghandlungen sind insbesondere:**

- beleidigende oder abwertende Kommentare oder Demütigungen, die oft wiederholt werden, sowohl vor als auch hinter dem Rücken des Mobbingopfers;
- Aufgaben, Informationen oder Ressourcen vorenthalten, die für eine ordnungsgemäße Ausführung der Arbeit notwendig sind;
- Unberechtigtes Zuschreiben von Fehlern oder Misserfolgen oder ständige, übertriebene Kritik an der Arbeit des Mobbingopfers, selbst wenn die Qualität der Arbeit objektiv gesehen gut ist;
- Verbreitung falscher Behauptungen;
- Zuweisung sinnloser Aufgaben;
- Andere Misshandlungen;
- Androhung von Gewalt;
- Soziale Ausgrenzung oder systematischer Ausschluss aus Kommunikationen und sozialen Aktivitäten am Arbeitsplatz oder
- Fortgesetzte, unangemessene Kritik an einer natürlichen Person oder ihren Handlungen, die einer Tyrannei oder einem unmenschlichen oder rücksichtslosen Verhalten gleichkommt.

**Sexuelle Belästigung** ist die Berührung einer der Geschlechtssphäre zuzuordnenden Körperstelle, die die Würde der anderen Person verletzt, also z. B. das absichtliche Berühren von Brust, Gesäß oder Intimbereich.

**Verletzung der geschlechtlichen Selbstbestimmung**

Die geschlechtliche Selbstbestimmung einer Person wird verletzt, wenn jemand eine Person zu sexuellen Handlungen zwingt, z.B. durch eine strafbare Handlung, Täuschung, Drohungen oder indem er seine Macht ausnutzt, etwa als Vorgesetzter.

**Unangemessene Verhaltensweisen**

Auch wenn eine straf- oder zivilrechtliche Schwelle (noch) nicht erreicht wurde, können Verhaltensweisen und Äußerungen von der betroffenen Person als unangemessen, respektlos oder grenzüberschreitend empfunden werden und im Einzelfall arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Dazu gehört

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

**Beispiele für sexuelle Belästigung und sonstige unangebrachte Verhaltensweisen:**

- Unerwünschte körperliche Berührungen (unabhängig davon, welchen Körperteil diese betreffen);
- Aufdringliches Verhalten (z.B.: häufiges, sachlich nicht gerechtfertigtes Kontaktieren);
- Anzügliche, unangemessene und/oder doppeldeutige oder sexuell indizierte Bemerkungen oder Witze, die nicht ausdrücklich als solche erwünscht bzw. akzeptiert werden, z.B. über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten oder die sexuelle Orientierung;
- Aufdringliche Blicke oder Gesten und sonstiges nonverbales Verhalten sexueller oder obszöner Art;
- Das Erstellen, unerwünschte Versenden, Zeigen und/oder andere Übermitteln oder Veröffentlichung von unangemessenen Inhalten, sexuell anzüglichen Bildern, Videos, Musikstücken oder Nachrichten;
- Bedrängen in personam, sozialen Medien oder per Nachricht;
- Die Andeutung von beruflichen Vorteilen oder das Androhen von Nachteilen im Zusammenhang mit sexueller Verfügbarkeit;
- Unangebrachte Kommentare z.B. über Aussehen, Körper, Geschlecht, Privatleben oder Kleidung;
- Verharmlosen („War doch nur als Spaß gemeint“) als Ausrede dafür, das Einverständnis der betroffenen Person nicht eingeholt zu haben;
- Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten, einschließlich solcher, die als Gegenleistungen für eine Einstellung, Beförderung oder berufliche Verbesserung erfolgen;
- abfällige Bemerkungen, unangebrachte Spitznamen, Verunglimpfungen, unangebrachte Scherze und Streiche, Spott oder Beleidigungen;
- bedrohende oder einschüchternde Kommentare oder Verhaltensweisen oder
- nonverbales Verhalten, einschließlich Einschüchterung, Belästigung, Stalking oder unangemessenes Anstarren, das für eine andere Person bedrohlich ist oder vernünftigerweise als bedrohlich empfunden werden kann.

### **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](mailto: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. Die interne Guideline im Falle sexueller Belästigung ist einzuhalten.

### **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. Gleichermäßen muss jeder Mitarbeiter, der eine Meldung in böswilliger Absicht vornimmt, mit Disziplinarmaßnahmen rechnen.

### **3.3. Umgang mit Beschwerden**

Die Rechtsabteilung führt unter Einbeziehung der Abteilung Human Resources alle gemeldeten Verstöße gegen diese Richtlinie eine umfassende Untersuchung durch. 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.*