

# Diversitäts- und Antidiskriminierungsrichtlinie

## 1. Präambel

### 1.1. Ziel und Zweck der Richtlinie

Die PIERER Mobility-Gruppe legt besonderen Wert darauf, dass alle Mitarbeiter fair und respektvoll behandelt werden. Die Vielfalt und Einzigartigkeit der Mitarbeiter sind der Motor für die Leistungsfähigkeit und Innovationskraft der PIERER Mobility-Gruppe. Wir schätzen die Vielfalt, die in der Herkunft, des Geschlechts, der Nationalität, des Alters, der körperlichen Einschränkungen, der Kultur, der Religion, der Sprache und der 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 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 weltweit. Sie gilt für alle rechtlichen Einheiten, Büros, und andere 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, einschließlich per E-Mail und über andere elektronische Kommunikationskanäle oder sonstige Wege der Kommunikation erfolgen. 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 Ermittlungen darlegen. Diese Richtlinie ist nach Maßgabe der jeweils gültigen lokalen Gesetze zu lesen, einschließlich jeglicher lokaler Arbeits-, Antibelästigungs- oder Antidiskriminierungsgesetze. Sofern und soweit der Inhalt dieser Richtlinie mit gültigen, verbindlichen lokalen Gesetzen oder Rechtsvorschriften kollidiert, so gelten Letztere in dieser speziellen Jurisdiktion.

## 2. Richtlinie

### 2.1. Inhalt der Richtlinie

Wir vertreten den Standpunkt, dass alle Mitarbeiter ein Recht darauf haben, in einem sicheren, fairen und respektvollen Umfeld zu arbeiten, das Chancengleichheit fördert und Belästigung, Mobbing und Diskriminierung untersagt. Nur an einem positiven und professionellen Arbeitsplatz, an dem man sich

auch wohlfühlt, können sich das Potenzial, die Fähigkeiten, die Kreativität und die Talente aller Kollegen voll entfalten.

Der Code of Conduct der PIERER Mobility AG besagt eindeutig, dass die Unternehmensgruppe die Vielfalt und Diversität der Arbeitnehmer schätzt und fördert. Der Code of Conduct untersagt ferner alle Formen von Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz oder in jeglichem anderen arbeitsbezogenen Kontext. Dieses strikte Verbot gilt unabhängig davon, von wem die Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung ausgeht und gegen wen sie gerichtet ist. Eine nicht vollständige 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 korrektiven und/oder disziplinarischen Maßnahmen entsprechend der lokalen Gesetzgebung rechnen. Diese Maßnahmen umfassen ggf. unter anderem Coaching, mündliche oder schriftliche Abmahnungen, Herabstufung, Suspendierung, Kündigung oder fristlose Entlassung.

## 2.2. Begriffsbestimmungen

**Diskriminierung** eine unsachliche, nicht rechtfertigbare Verweigerung von Gleichbehandlung oder Chancengleichheit hinsichtlich Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen oder -privilegien. Dies umfasst insbesondere, aber nicht ausschließlich ein Verstoß gegen die Gleichbehandlung und Chancengleichheit in Bezug auf die Einstellung, Entlassung, Beförderung, Disziplinarmaßnahmen, Weiterbildung oder die Vergütung.

Diskriminierung tritt unter anderem dann auf, wenn die Ungleichbehandlung an die folgenden, verpönten Merkmale anknüpft:

- Rasse, ethnische oder nationale Abstammung
- Geschlecht und sexuelle Orientierung
- Religionszugehörigkeit
- Alter
- Gesundheitszustand oder
- jegliche anderen Aspekte, die lokaler Gesetzgebung unterliegen

Es handelt sich gegenständlich um keine vollständige Aufzählung.

**Mobbing** psychische Gewalt, die durch das wiederholte und regelmäßige, vorwiegend seelische Schikanieren, Quälen und Verletzen eines einzelnen Menschen durch eine beliebige Art von Gruppe oder Einzelperson definiert ist.

Zu den typischen Mobbinghandlungen gehören u.a.:

- Demütigungen
- Verbreitung falscher Tatsachenbehauptungen
- Zuweisung sinnloser Aufgaben
- Anderwärtiger Missbrauch

- Gewaltandrohungen
- Soziale Exklusion
- Fortgesetzte, unangemessene Kritik an einer natürlichen Person oder ihrem Tun, die einer Tyrannei bzw. einem unmenschlich-rücksichtslosen Umgang gleichkommt.

### **Belästigung**

ein Verhalten, das die Würde eines Menschen beeinträchtigt oder dies bezweckt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist.

Belästigung kann unter anderem Folgendes umfassen:

- abfällige Aussagen, Spitznamen, Verunglimpfungen, Witze, Streiche, Spott oder Beleidigungen;
- das Kreieren, Teilen oder Veröffentlichens von abfälligen oder auf sonstige Weise unangemessenen schriftlichen Inhalten, Bildern, elektronischen Nachrichten, Videos oder Musikstücken;
- bedrohende oder einschüchternde Kommentare oder Verhaltensweisen und
- nonverbale Verhaltensweisen, einschließlich Einschüchterung, Stalking oder unangemessenes Anstarren, das für eine andere Person bedrohlich ist oder nachvollziehbar als bedrohlich empfunden werden kann

### **sexuelle Belästigung**

ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

- (i) eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
- (i) der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Arbeitgebers oder von Vorgesetzten oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird

Sexuelle Belästigung kann unter anderem Folgendes umfassen:

- unerwünschte sexuelle Annäherungen oder Bitten um sexuelle Gefälligkeiten, einschließlich solcher mit implizierter Erwartung von Gegenleistungen für Einstellung, Beförderung oder beruflicher Verbesserung;

- das Kreieren, Teilen oder Zeigen von unangemessenen schriftlichen Inhalten, Bildern, elektronischen Nachrichten, Videos oder Musikstücken, die ihrer Natur nach nachvollziehbar als sexuell oder obszön interpretiert werden können;
- unerwünschte Kommentare zu persönlichen oder physischen Merkmalen einer Person, die ihrer Natur nach nachvollziehbar als sexuell oder obszön interpretiert werden können; sowie
- andere nonverbale Verhaltensweisen sexueller oder obszöner Natur wie unerwünschter Körperkontakt, anzügliches Grinsen oder unangemessenes Anstarren.

### **3. Meldung von Verstößen**

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

Es obliegt der Verantwortung eines jeden Mitarbeiters, einen Beitrag zu leisten für einen sicheren und offenen Arbeitsplatz, an welchem Belästigung, Mobbing und Diskriminierung keinen Platz haben. Um dies zu gewährleisten, können alle Mitarbeiter etwaige Verstöße bzw. einen Verdacht auf einen Verstoß gegen diese Richtlinie an ihre unmittelbare Führungskraft oder an die für Compliance-Fragen zuständige Anlaufstelle mittels E-Mail ([compliance@pierermobility.com](mailto:compliance@pierermobility.com)), Telefon, Post oder in einem persönlichen Gespräch melden. Darüber hinaus wurde im Dezember 2021 ein Whistleblower-System, das den Mitarbeitern eine anonyme Meldung von Verstößen gegen diese Richtlinie ermöglicht, implementiert.

#### **3.2. Vertraulichkeit und Schutz vor Benachteiligung**

Wir nehmen die Anliegen unserer Mitarbeiter ernst und behandeln sämtliche Meldungen im Rahmen dieser Richtlinie so vertraulich wie möglich. Im Rahmen der Aufklärung eines etwaigen Vorwurfs kann es erforderlich sein, auch Dritte Personen zu involvieren, dies wird jedoch im Rahmen einer Ermessensentscheidung nur dann durchgeführt, wenn dies unbedingt erforderlich ist. Die PIERER Mobility-Gruppe ist bemüht, eine lückenlose Verschwiegenheit durch Einbeziehung Dritter Personen zu gewährleisten.

Kein Arbeitnehmer der PIERER Mobility-Gruppe erleidet einen Nachteil, wenn er nach Treu und Glauben einen Verstoß im Sinne dieser Richtlinie meldet. Hierbei ist es völlig unerheblich, ob sich der Vorwurf des Verstoßes erhärtet oder nicht. Jeder Mitarbeiter, der hingegen Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Kollegen ergreift oder versucht zu ergreifen, der nach Treu und Glauben einen mutmaßlichen Verstoß gegen diese Richtlinie gemeldet hat oder zu melden beabsichtigt, hat mit Disziplinarmaßnahmen zu rechnen. Vergeltungsmaßnahmen umfassen zum Beispiel die Ausübung von Druck oder die Bedrohung eines Mitarbeiters, damit er den mutmaßlichen Verstoß nicht meldet. Jeder Mitarbeiter, der nachweislich in böswilliger Absicht eine Meldung macht, hat mit Disziplinarmaßnahmen zu rechnen.

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

Die Rechtsabteilung wird unter Einbeziehung von der Abteilung Human Resources sämtlichen gemeldeten mutmaßlichen Verstößen gegen diese Richtlinie umfassend nachgehen. Für jeden gemeldeten Fall stellt die Rechtsabteilung unter Beiziehung von der Abteilung Human Resources ein Ermittlungsteam zusammen, das Mitarbeiter dieser beiden Funktionen sowie ggf. auch weitere interne oder externe Ressourcen umfassen kann. Alle Mitglieder des Ermittlungsteams unterliegen der Verschwiegenheitsverpflichtung und dürfen Informationen in Bezug auf Beschwerden nur dann mit Dritten teilen, wenn dies für die Aufklärung des Sachverhalts unbedingt erforderlich ist. Dem Ermittlungsteam dürfen keine Personen angehören, die befangen sind oder aus anderen Gründen nicht in der Lage wären, sich der Angelegenheit fair und unvoreingenommen zu widmen. In Ländern, in denen ein Betriebsrat besteht, nimmt dieser entsprechend seinem gesetzlichen Auftrag am Ermittlungsprozess teil.