




**CIE** Automotive

Verfahren zur Prävention und Behandlung  
von Belästigungen


---

	<b>VERFAHREN ZUR PRÄVENTION UND BEHANDLUNG VON BELÄSTIGUNGEN</b>	Kennung:	CIE CO HR P 01
		Version:	2
		Seite:	2 von 13

## Inhalt

1. Einleitung.....	3
2. Ziel und Anwendungsbereich.....	3
3. Begriffsbestimmungen .....	3
4. Vorbeugende Maßnahmen .....	7
5. Meldekanal.....	8
6. Vorgehensweise .....	9
7. Einstufung und Sanktionen .....	13
8. Inkrafttreten dieses Reglements und Verbreitung .....	13

<b>Erstellt und überprüft:</b> Konzern-Personaldirektion	<b>Beschlossen:</b> Ausschuss für Prüfung und Compliance	<b>Datum:</b> Februar 2024
---	---	-------------------------------

	<b>VERFAHREN ZUR PRÄVENTION UND BEHANDLUNG VON BELÄSTIGUNGEN</b>	Kennung:	CIE CO HR P 01
		Version:	2
		Seite:	3 von 13

## 1. Einleitung

Mit dem Ziel, persönliche Beziehungen am Arbeitsplatz, die zu psychosozialen Störungen führen können, zu erkennen, zu bewerten und Lösungen vorzuschlagen, wird das vorliegende Reglement zur Prävention und Behandlung des Auftretens oder Vorliegens von Belästigungen.

## 2. Ziel und Anwendungsbereich

Ziel dieser Regelung ist es, das Auftreten von Belästigungen am Arbeitsplatz zu verhindern und, falls es dennoch auftritt, sicherzustellen, dass geeignete Verfahren zur Verfügung stehen, um das Problem zu behandeln und ein erneutes Auftreten zu verhindern. Diese Maßnahmen sollen ein Arbeitsumfeld ohne Belästigungen gewährleisten, in dem jede und jeder die Würde der Kolleginnen und Kollegen sowohl in beruflicher als auch in persönlicher Hinsicht achtet.

Der Geltungsbereich dieses Reglements erstreckt sich auf CIE Automotive SA und die Gesellschaften, an denen sie beteiligt ist<sup>1</sup> (im Folgenden als „CIE Automotive“, die „Gruppe“ oder die „Gesellschaft“ bezeichnet). Werke, die über ein eigenes Reglement zu diesem Thema verfügen, können ihr eigenes spezifisches Reglement anwenden, müssen jedoch sicherstellen, dass ihr eigenes Reglement mit den in diesem Konzernreglement festgelegten Mindestmaßnahmen und -verfahren übereinstimmt.

## 3. Begriffsbestimmungen

### a) Psychische Belästigung (Mobbing):

Darunter versteht man ein über einen längeren Zeitraum hinweg gegen eine Person am Arbeitsplatz gerichtetes missbräuchliches Verhalten oder psychische Gewalt, die sich in wiederholten Verhaltensweisen, Handlungen, Anweisungen oder Worten äußert und darauf abzielt, die Person herabzusetzen, verächtlich zu machen oder zu isolieren, um sie zur Aufgabe zu zwingen und ihre Würde oder psychische Integrität auf fortschreitende und anhaltende Weise zu verletzen.

Es gilt als erschwerender Umstand, wenn die belästigende Person in irgendeiner Form eine hierarchische Autorität innerhalb der Unternehmensstruktur gegenüber dem mutmaßlichen Opfer wahrnimmt.

Mobbing kann drei Formen annehmen:


- ✓ Von Vorgesetzten („Downward bullying“ oder „Bossing“), wenn die mobbende Person eine höhere Position einnimmt als das mutmaßliche Opfer der Belästigung.
- ✓ Auf gleicher Rangfolge, wenn sie zwischen Personen auf der gleichen Hierarchieebene stattfindet, wobei die mobbende Person in der Regel versucht, die Arbeit des Opfers zu behindern, um dessen berufliches Ansehen zu schädigen oder sich sogar selbst die Verdienste anderer zuzuschreiben.
- ✓ In aufsteigender Richtung („Upward bullying“ oder „Staffing“), wenn die mobbende Person in der Hierarchie eine niedrigere Position einnimmt als das mutmaßliche Opfer.

Unter den Verhaltensweisen, die allein oder in Kombination mit anderen, passiv oder aktiv, eine psychische Belästigung oder ein Mobbing einer Person darstellen können, sind die folgenden hervorzuheben, wenn sie systematisch und wiederholt auftreten:

- Das Opfer wird ignoriert, ausgegrenzt oder übergangen.

<sup>1</sup> Beteiligungen, an denen sie direkt oder indirekt mehr als 50 % des Kapitals hält und/oder mehr als die Hälfte der Mitglieder des Leitungsorgans bestellt hat.

<b>Erstellt und überprüft:</b> Konzern-Personaldirektion	<b>Beschlossen:</b> Ausschuss für Prüfung und Compliance	<b>Datum:</b> Februar 2024
---	---	-------------------------------

	<b>VERFAHREN ZUR PRÄVENTION UND BEHANDLUNG VON BELÄSTIGUNGEN</b>	Kennung:	CIE CO HR P 01
		Version:	2
		Seite:	4 von 13

- Seine oder ihre Arbeit wird tendenziös oder voreingenommen bewertet, und die Arbeit, die er oder sie leistet, wird in abwertender Weise kritisiert.
- Man lässt das Opfer nicht arbeiten, auch nicht aus eigenem Antrieb, oder gibt ihm unsinnige, unmögliche oder sinnlose Aufgaben oder Aufträge.
- Man setzt das Opfer einer unerträglichen Arbeitsbelastung aus, die offensichtlich böswillig ist oder seine körperliche Unversehrtheit oder Gesundheit gefährdet.
- Das Opfer wird verbal beleidigt, beschimpft oder angeschrien.
- Das Opfer wird für alles, was es tut oder für jede Entscheidung, die es bei der Arbeit trifft, kritisiert und getadelt.
- Seine Entscheidungen werden systematisch in Frage gestellt oder angefochten.
- Das Opfer wird in der Öffentlichkeit vor anderen Kolleginnen und Kollegen oder vor Dritten gedemütigt, herabgesetzt oder verunglimpft.
- Sein Privatleben ist Gegenstand von Spott.
- Klatsch und Gerüchte werden über das Opfer verbreitet.
- Seine Gesten, seine Körperhaltung oder seine Stimme werden regelmäßig nachgeahmt oder es wird mit Spitznamen bedacht, um es lächerlich zu machen.
- Seine Arbeit wird in unfairen und böswilliger Weise überwacht, kommentiert und aufgezeichnet.
- Dem Opfer werden berufliche Entwicklungsmöglichkeiten vorenthalten.
- Man isoliert es und entfernt es von seinen Kolleginnen und Kollegen.

Nicht als Mobbing gilt daher ein Verhalten, wenn es sich um einen persönlichen Konflikt handelt, der zu einem bestimmten Zeitpunkt vorübergehend ist, der im Rahmen zwischenmenschlicher Beziehungen auftritt, der sich eindeutig auf das Arbeitsumfeld auswirkt, der in Ihrem Umfeld stattfindet, der die Organisation und die Arbeitsbeziehungen beeinflusst, der aber nicht darauf abzielt, eine Person über einen längeren Zeitraum hinweg böswillig, systematisch und kontinuierlich anzugreifen.

#### **b) Sexuelle Belästigung:**


Sexuelle Belästigung ist definiert als ein Verhalten sexueller Natur, das sich in verbaler, nichtverbaler oder körperlicher Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz muss sich nicht über einen längeren Zeitraum erstrecken. Auch eine einmalige Handlung kann aufgrund ihrer Schwere eine sexuelle Belästigung darstellen.

So lassen sich bestimmte Verhaltensweisen anführen, die beispielhaft eine sexuelle Belästigung darstellen:

- Belästigende, erniedrigende, sexuell eindeutige oder implizite Anspielungen und Bemerkungen.
- Kommentare, Witze oder obszöne Scherze, Vorschläge sexueller Natur, auf direkte oder indirekte Weise.
- Briefe, Notizen oder E-Mails mit sexuellem Inhalt, die sexuelle Beziehungen vorschlagen, dazu auffordern oder Druck ausüben oder die, ohne dieses Ziel zu verfolgen, den Empfänger lediglich beleidigen oder einschüchtern.
- Abfällige oder beleidigende Bemerkungen sexueller Natur über das Aussehen oder das Bild einer Person.
- Grapschen, obszöne Gesten, unnötige Berührungen.

<b>Erstellt und überprüft:</b> Konzern-Personaldirektion	<b>Beschlossen:</b> Ausschuss für Prüfung und Compliance	<b>Datum:</b> Februar 2024
---	---	-------------------------------

	<b>VERFAHREN ZUR PRÄVENTION UND BEHANDLUNG VON BELÄSTIGUNGEN</b>	Kennung:	CIE CO HR P 01
		Version:	2
		Seite:	5 von 13

- Jegliche sexuelle Aggression.
- Beteiligung an der Schaffung eines Arbeitsumfelds, das in der Rechtsprechung als „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ bezeichnet wird. Darunter versteht man ein körperliches oder verbales Verhalten, das sich in Handlungen, Gesten oder Worten äußert, das auch von der Person, an die es sich richtet, als unerwünscht und unangenehm empfunden wird und das, auch wenn es nicht unmittelbar darauf abzielt, Gefälligkeiten sexueller Natur zu erlangen, geeignet ist, eine Atmosphäre des Hasses und der Undankbarkeit zu schaffen, beispielsweise durch die Wiederholung anzüglicher Bemerkungen oder Witze oder durch ständige und unnötige Anspielungen auf die Sexualität.
- Die Verknüpfung eines Anspruchs oder der Erwartung eines Anspruchs mit der Hinnahme einer Situation, die eine sexuelle Belästigung darstellt.

**c) Diskriminierende Belästigung:**

✓ **Diskriminierende Belästigung aufgrund des Geschlechts**

Eine Situation, in der ein Verhalten, das mit dem Geschlecht einer Person in Zusammenhang steht, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

✓ **Diskriminierende Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität, des Ausdrucks der Geschlechtlichkeit oder der Geschlechtsmerkmale**

Diskriminierende Belästigung ist jedes Verhalten, das aufgrund der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität, des Ausdrucks der Geschlechtlichkeit oder der Geschlechtsmerkmale erfolgt und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.


Die folgenden Diskriminierungsgründe werden definiert:

- Sexuelle Orientierung: physische, sexuelle oder emotionale Anziehung zu einer Person.
- Geschlechtsidentität: das innere und individuelle Erleben des Geschlechts, wie es jede Person empfindet und definiert, das mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen kann oder auch nicht.
- Geschlechtsausdruck: Die Manifestation der Geschlechtsidentität einer Person.

Es folgt eine beispielhafte, aber nicht erschöpfende Liste spezifischer Verhaltensweisen, die, wenn sie die im vorstehenden Absatz genannten Voraussetzungen erfüllen, bei wiederholtem Auftreten eine Belästigung der LGBTIQ+ Gemeinschaft – insbesondere auch ausdrücklich von Transpersonen – darstellen können:

- Verwendung einer herabwürdigenden und beleidigenden Sprache gegenüber LGBTIQ+ Beschäftigten.
- Hänseleien oder Kommentare, die LGTBIQ+ Beschäftigte lächerlich machen.
- Verunglimpfung und Herabsetzung der Fähigkeiten, Fertigkeiten und des intellektuellen Potenzials von LGTBIQ+ Beschäftigten.
- Unfaire oder voreingenommene Bewertung der Arbeit von Personen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität, ihres Geschlechtsausdrucks oder ihrer Geschlechtsmerkmale.

<b>Erstellt und überprüft:</b> Konzern-Personaldirektion	<b>Beschlossen:</b> Ausschuss für Prüfung und Compliance	<b>Datum:</b> Februar 2024
---	---	-------------------------------

	<b>VERFAHREN ZUR PRÄVENTION UND BEHANDLUNG VON BELÄSTIGUNGEN</b>	Kennung:	CIE CO HR P 01
		Version:	2
		Seite:	6 von 13

- Zuweisung von Aufgaben oder Arbeitsplätzen, die unterhalb der beruflichen Fähigkeiten oder Kompetenzen einer Person liegen, aufgrund der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität, des Ausdrucks der Geschlechtlichkeit oder der sexuellen Merkmale.

- Allgemein ausgedrückt, die Benachteiligung aufgrund der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität, des Geschlechtsausdrucks oder der sexuellen Merkmale im Allgemeinen.

✓ **Belästigung aus anderen Diskriminierungsgründen**

Als diskriminierende Belästigung gilt jedes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde einer Person verletzt wird, indem ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen geprägtes Umfeld geschaffen wird, wenn die Belästigung aufgrund der Geburt, der „Race“ oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, einer Krankheit oder des Gesundheitszustands, des serologischen Status oder der genetischen Disposition für eine Krankheit oder eine Gesundheitsstörung, der Sprache oder des sozioökonomischen Status und wenn sie im geschäftlichen Umfeld – physisch oder auch digital – erfolgt.

Verhaltensweisen, die eine Belästigung aus anderen diskriminierenden Gründen darstellen, sind unter anderem folgende:

- Organisatorische Maßnahmen, die durch einen der oben genannten Umstände herabwürdigend wirken (Ausgrenzung, Isolierung, ungerechte Bewertung, Zuweisung herabwürdigender Aufgaben).

- Gewalt jeder Art gegen Personen unter den oben genannten Umständen.

- Verhaltensweisen, Handlungen oder Praktiken, die unter den oben genannten Umständen explizit oder implizit vorgenommen werden und die sich auf die Beschäftigung oder die Arbeitsbedingungen auswirken.

- Verunglimpfung von Personen, weil die Aufgaben, die sie ausführen, nicht ihrer kulturell oder sozial zugewiesenen Rolle oder ihrem Stereotyp entsprechen.

- Kritik, Witze, Spott, die sich über „Race“ oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Nationalität, Alter oder sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck oder andere persönliche oder soziale Bedingungen oder Umstände lustig machen.

- Die Herabsetzung der Arbeit und der intellektuellen Fähigkeiten von Personen aufgrund der oben genannten Umstände.

**d) Gewalt am Arbeitsplatz:**


Gewalttätigkeiten sind verboten, und zwar sowohl körperliche als auch psychische oder verbale Gewalt.

- Körperliche Gewalt: Körperliche Gewalt ist ein Verhalten, das physische Aggression am Arbeitsplatz beinhaltet..

- Psychische Gewalt: Verhaltensweisen, die psychische Aggressionen zwischen Beschäftigten beinhalten, die Feindseligkeit usw. erzeugen und die Würde und moralische Integrität der Person untergraben können.

Sie äußert sich in der Regel mündlich oder schriftlich, kann aber auch durch einfache Gesten der Geringschätzung oder durch soziale Ablehnung in den Beziehungen zwischen Kolleginnen und Kollegen erfolgen (Ignorieren von Fragen an eine Kollegin oder einen Kollegen, insbesondere in der Öffentlichkeit, Einschränkung der Kommunikation auf offensichtliche Weise usw.).

<b>Erstellt und überprüft:</b> Konzern-Personaldirektion	<b>Beschlossen:</b> Ausschuss für Prüfung und Compliance	<b>Datum:</b> Februar 2024
---	---	-------------------------------

	<b>VERFAHREN ZUR PRÄVENTION UND BEHANDLUNG VON BELÄSTIGUNGEN</b>	Kennung:	CIE CO HR P 01
		Version:	2
		Seite:	7 von 13

Verhaltensweisen psychischer Gewalt können, wenn sie wiederholt oder systematisch auftreten, Belästigung darstellen (entweder Mobbing oder Belästigung aus diskriminierenden Gründen).

Wenn diese Handlungen psychischer Gewalt auf einem der gesetzlich verbotenen Diskriminierungsgründe wie Geschlecht, „Race“ oder ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung usw. beruhen, werden sie ebenfalls zu diskriminierenden Handlungen, und zwar unter erschwerenden Umständen, die ebenfalls in diesem Reglement behandelt werden.

Auf diese Weise lassen sich bestimmte Verhaltensweisen benennen, die beispielhaft als gewalttätige Handlungen mit oder ohne diskriminierenden Unterton betrachtet werden können:

- Anschreien oder Beleidigen von einer oder einem Beschäftigten zur oder zum anderen, allein oder in einer Gruppe.
- Gesten offenkundiger Verachtung.
- Ignorieren der Fragen einer Kollegin oder eines Kollegen, insbesondere in einer Gruppe.
- Verspotten von Kommentaren einer Person gegenüber anderen Beschäftigten, unabhängig davon, ob es sich um arbeitsbezogene oder persönliche Kommentare handelt.
- Verbale Äußerungen oder die Weiterleitung von E-Mails oder Nachrichten, die besonders unhöflich oder beleidigend sind oder die aufgrund ihres Inhalts oder ihrer Form eine gewisse Einschüchterung oder Aggressivität implizieren oder einen anzüglichen Aspekt aufweisen. Im letzteren Fall kann es sich je nach Schwere oder Wiederholung um sexuelle Belästigung handeln.
- Das Zeigen von Fotos einer Person an andere Kolleginnen oder Kollegen, die Aspekte ihres Bildes oder ihrer Intimsphäre enthüllen, die für sie eine unangenehme Situation schaffen.
- Verbale Antworten mit schlechten Manieren, in einem abfälligen Ton oder mit einem unangemessenen, unhöflichen oder unangenehmen Inhalt, je nach sozialen Standards.
- Körperliche Angriffe, Schlägereien usw.

#### e) **Cyber-Mobbing**


Jede der oben genannten Formen der Belästigung kann auch mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechnik ausgeübt werden. Cybermobbing liegt demnach vor, wenn es über digitale Medien durch das Aufzeichnen, Verbreiten oder Veröffentlichen von Nachrichten oder Bildern erfolgt, die die Privatsphäre oder die Freiheit des Opfers am Arbeitsplatz beeinträchtigen. Cybermobbing bezieht sich also nicht auf eine eigenständige und unabhängige Form der Belästigung, sondern vielmehr auf das Mittel, mit dem diese Handlungen ausgeführt werden: das digitale Umfeld, mit der zusätzlichen Bedrohung, die dies für das Recht auf Datenschutz mit sich bringt.

## 4. Vorbeugende Maßnahmen

Als vorbeugende Maßnahmen gegen Belästigung werden folgende Maßnahmen festgelegt:

- ✓ Einhaltung des Grundsatzes der Nichtduldung derartiger Verhaltensweisen, gegebenenfalls unter Anwendung der im maßgeblichen Arbeitsrecht vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen.
- ✓ Verankerung des Prinzips der Mitverantwortung aller Beschäftigten bei der Überwachung des Verhaltens am Arbeitsplatz.
- ✓ Festlegung von Kommunikationsprogrammen zur Förderung der Kommunikation und des Zusammenhalts auf allen Ebenen der Organisation.

<b>Erstellt und überprüft:</b> Konzern-Personaldirektion	<b>Beschlossen:</b> Ausschuss für Prüfung und Compliance	<b>Datum:</b> Februar 2024
---	---	-------------------------------

 CIE Automotive	<b>VERFAHREN ZUR PRÄVENTION UND BEHANDLUNG  VON BELÄSTIGUNGEN</b>	Kennung:	CIE CO HR P 01
		Version:	2
		Seite:	8 von 13

## 5. Meldekanal

### 5.1 Der Meldekanal

Der Meldekanal umfasst alle Möglichkeiten, die den in diesem Dokument genannten Personen zur Verfügung stehen, um Hinweise zu übermitteln, die sie rechtmäßig im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses oder einer beruflichen Beziehung erhalten haben und die Fragen der Gleichstellung der Geschlechter und der Nichtdiskriminierungspolitik betreffen, sowie Hinweise, die gemäß den Definitionen in diesem Dokument eine Belästigung darstellen können.

Für nicht in diesem Dokument behandelte Fälle gelten die Bestimmungen der Geschäftsordnung für den Meldekanal.

### 5.2 Wer kann den Meldekanal nutzen?

Alle Unternehmensangehörige, d. h. Personen, die der Organisation angehören, sei es als Beschäftigte – unabhängig vom Status, einschließlich Personen im Praktikum, Aktionärinnen und Aktionäre, leitende Angestellte oder Organmitglieder, Bewerberinnen und Bewerber in Auswahlverfahren, Praktikantinnen und Praktikanten, Rentenbezieherinnen und Rentenbezieher usw., können Hinweise über eine mutmaßliche Belästigung übermitteln.

Auch externe Dritte wie Lieferanten, Auftragnehmer und Subunternehmer können den Ethikkanal ebenfalls nutzen. Sie können die oben genannten Verstöße über den Meldekanal melden und müssen dabei die Voraussetzungen und das Verfahren des Meldekanals einhalten.

Alle Menschen sind dafür verantwortlich, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem belästigendes Verhalten inakzeptabel und unerwünscht ist, und sind daher verpflichtet, jede Handlung zu melden, von der sie Kenntnis erlangen und die eine Belästigung darstellen könnte.

### 5.3 Wie kann eine vermutete Belästigung gemeldet werden?

Mutmaßliche Verstöße oder Anfragen können über das völlig sichere und vertrauliche IT-Portal gemeldet werden, das auf der Website der Gruppe unter folgendem Link zu finden ist: <https://cieautomotive.com/canal-etico>.

Das Portal, auf das über diesen Link zugegriffen werden kann, ist in allen Sprachen der Länder verfügbar, in denen CIE Automotive präsent ist. Um einen mutmaßlichen Verstoß zu melden oder eine Anfrage zu stellen, klicken Sie auf den Abschnitt „Hinweise geben“ und beantworten Sie die im Formular gestellten Fragen.

Das Portal bietet die Möglichkeit, den Sachverhalt mündlich zu melden. Antworten auf eventuelle Fragen zum Portal selbst, zum Einreichen einer Meldung oder zu anderen diesbezüglichen Fragen finden Sie unter demselben Link.


Meldungen über vermutete Verstöße sowie Fragen, die auf dem Portal gestellt werden, werden automatisch an die oder den Chief Compliance Officer als Verantwortliche/r des internen Systems weitergeleitet, und zwar vertraulich oder anonym, je nach gewählter Option.

Nach dem Absenden des Formulars wird eine zufällig generierte Fallnummer vergeben. Die hinweisgebende Person kann sich über das Nachrichtensystem des Portals über den Status ihrer Meldung informieren und mit der oder dem Chief Compliance Officer anhand der angegebene „Fallnummer“ und des generierten Kennworts kommunizieren.

Aus Sicherheitsgründen und zur Wahrung der Vertraulichkeit ist es nicht möglich, die Fallnummer oder das zugehörige Kennwort wiederherzustellen. Daher muss die

<b>Erstellt und überprüft:</b> Konzern-Personaldirektion	<b>Beschlossen:</b> Ausschuss für Prüfung und Compliance	<b>Datum:</b> Februar 2024
---	---	-------------------------------



 CIE Automotive	<b>VERFAHREN ZUR PRÄVENTION UND BEHANDLUNG VON BELÄSTIGUNGEN</b>	Kennung:	CIE CO HR P 01
		Version:	2
		Seite:	9 von 13

hinweisgebende Person einen neuen Meldevorgang über das Portal einleiten, wenn sie diese Daten vergessen hat.

Personen, die in redlicher Absicht Hinweise auf mögliche Belästigungen geben, sind vor Repressalien oder diskriminierenden Maßnahmen seitens der Organisation geschützt.

## 6. Vorgehensweise

### 6.1 Grundsätze

Wir stellen sicher, dass das nachfolgend beschriebene Verfahren aktiviert wird, wenn eine Belästigung gemeldet wird.

Das Handlungsverfahren unterliegt den folgenden Grundsätzen, die jederzeit einzuhalten sind:

- ✓ Gewährleistung der Vertraulichkeit und des Schutzes der Privatsphäre und der Würde der beteiligten Personen, wobei in jedem Fall die Identität und die persönlichen Umstände der hinweisgebenden Person zu wahren sind.
- ✓ Vorrangige und dringliche Bearbeitung.
- ✓ Gründliche Untersuchung des Sachverhalts, gegebenenfalls unter Hinzuziehung von sachkundigen Personen.
- ✓ Gewährleistung, dass gegen die Person(en), deren belästigendes Verhalten festgestellt wurde, sowie gegen Personen, die in böswilliger Absicht falsche Anschuldigungen oder Hinweise vorbringen, die erforderlichen Maßnahmen ergriffen werden, gegebenenfalls einschließlich disziplinarischer Maßnahmen.
- ✓ Schutz vor Repressalien, indem sichergestellt wird, dass eine Person, die in redlicher Absicht einen Hinweis einreicht oder eine Aussage abgibt, die in irgendeiner Weise darauf abzielt, die Belästigungssituation zu beenden und dieses Verfahren einzuleiten, nicht benachteiligt oder nachteilig behandelt wird (unbeschadet etwaiger Disziplinarmaßnahmen, die in Fällen offensichtlich falscher Anschuldigungen ergriffen werden können).
- ✓ Gewährleistung, dass das mutmaßliche Opfer seine Arbeit unter den gleichen Bedingungen fortsetzen kann, wenn es dies wünscht.

### 6.2 Einleitung des Verfahrens

Für alle Zwecke und Angelegenheiten, die in diesem Dokument nicht vorgesehen sind, für die Übermittlung von Hinweisen und Informationen sowie die Untersuchung von mutmaßlichen Verhaltensweisen oder Sachverhalten, die als Belästigung angesehen werden könnten, gilt das Verfahren, das in dem Dokument „Geschäftsordnung für den Meldekanal“ vorgesehen ist.


Um die Strategie zur Untersuchung der gemeldeten Sachverhalte mit den bestehenden Empfehlungen zur Untersuchung von Situationen, die Belästigung in all ihren Aspekten und/oder Gewalt am Arbeitsplatz darstellen könnten, in Einklang zu bringen, wird jede Meldung von Informationen zu solchen Angelegenheiten von einem Ausschuss untersucht.

### 6.3 Der Ausschuss

Wenn der gemeldete Sachverhalt eine Belästigung darstellen könnte, leitet der Ausschuss eine entsprechende Untersuchung ein.

Jedes Werk oder jede Produktionsstätte der Gruppe verfügt über einen eigenen Ausschuss, die sich wie folgt zusammensetzen kann:

<b>Erstellt und überprüft:</b> Konzern-Personaldirektion	<b>Beschlossen:</b> Ausschuss für Prüfung und Compliance	<b>Datum:</b> Februar 2024
---	---	-------------------------------

	<b>VERFAHREN ZUR PRÄVENTION UND BEHANDLUNG VON BELÄSTIGUNGEN</b>	Kennung:	CIE CO HR P 01
		Version:	2
		Seite:	10 von 13

- Die Personalleitung des Werks oder der Produktionsstätte, in dem bzw. der der Hinweis eingereicht wurde, oder, falls es keine Personalleitung gibt, die Personalleitung der Sparte oder eine von der Geschäftsleitung benannte Person.
- Fachkraft für Unfallverhütung am Arbeitsplatz.
- Die oder der Präventionsbeauftragte oder, falls es keine Präventionsbeauftragte gibt, die gesetzliche Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine gesetzliche Vertretung gibt oder diese nicht an dem Verfahren teilnehmen kann, die dienstälteste Person.

Darüber hinaus gibt es einen Konzernausschuss, der für die Überwachung der allgemeinen Einhaltung dieses Reglements zuständig ist und sich aus den folgenden Mitgliedern zusammensetzt:

- Personalleitung oder eine von der Geschäftsleitung benannte Person.
- Chief Compliance Officer.

Die Ausschüsse der Werke oder Produktionsstätten sind verpflichtet, dem Konzernausschuss alle Informationen über die durchgeführten Untersuchungen zur Verfügung zu stellen.

Bei Abwesenheit aufgrund von Urlaub, Krankheit, Interessenskonflikten oder anderen rechtlichen Gründen übernimmt die Person, die gemäß den Verfahren der jeweiligen Abteilung oder Funktion, die Mitglied der beiden Ausschüsse ist, zu diesem Zweck benannt wurde, die Stellvertretung.

Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit (Hälfte plus 1) der Mitglieder gefasst.

Die Ausschüsse haben folgende Befugnisse:

- Die Untersuchung des gemeldeten Sachverhalts durchzuführen, indem sie alle erforderlichen Beweismittel oder Befragungen durchführen und in jedem Fall die strikte Vertraulichkeit der Angelegenheit und der betroffenen Personen sicherstellen.
- Sie können andere Personen zur Teilnahme am Ausschuss auffordern, deren Anwesenheit als nützlich erachtet wird oder die zu einer besseren Untersuchung und Lösung des aufgeworfenen Problems beitragen können. Diese Teilnehmer haben Sitz, aber keine Stimme.
- Erstellung eines ausführlichen Berichts, der eine Feststellung zu den gemeldeten und untersuchten Sachverhalten sowie zu den vom Ausschuss vorgeschlagenen Maßnahmen enthält.

#### **a) Einleitung des Verfahrens**

Die Untersuchung des Falls obliegt dem Ausschuss. Erhält die oder der Chief Compliance Officer über den Meldekanal eine Meldung über Belästigung, leitet er diese nach einer ersten Vorprüfung an den zuständigen Ausschuss zur Untersuchung weiter.


Die an der Untersuchung beteiligten Personen unterliegen hinsichtlich der Informationen, zu denen sie bei der Bearbeitung des Falls Zugang haben, der beruflichen Schweigepflicht. Verstöße gegen diese Pflicht können mit Sanktionen geahndet werden.

#### **b) Formloses Verfahren**

Diese Phase ist für die Parteien fakultativ und hängt vom Willen des Opfers ab.

Der Ausschuss leitet ein vertrauliches Schnellverfahren ein, um den Wahrheitsgehalt der Mitteilung zu prüfen, wobei er die Zeugenaussagen jeder Person einholen kann, die er für notwendig erachtet, oder alle Dokumente, die er für zweckdienlich hält.

<b>Erstellt und überprüft:</b> Konzern-Personaldirektion	<b>Beschlossen:</b> Ausschuss für Prüfung und Compliance	<b>Datum:</b> Februar 2024
---	---	-------------------------------

	<b>VERFAHREN ZUR PRÄVENTION UND BEHANDLUNG VON BELÄSTIGUNGEN</b>	Kennung:	CIE CO HR P 01
		Version:	2
		Seite:	11 von 13

Nachdem der Ausschuss bestätigt hat, dass die übermittelten Informationen über eine mutmaßliche Belästigungssituation stichhaltig zu sein scheinen, setzt er sich vertraulich mit der Person in Verbindung, die mutmaßlich für die gemeldete Belästigung verantwortlich ist, und zwar nach Wahl des Opfers allein oder in Anwesenheit des Opfers, um sie über das Zutreffen der gemeldeten Informationen über ihr belästigendes Verhalten zu informieren, das, wenn es sich als wahr erweist und wiederholt oder über einen längeren Zeitraum andauert, disziplinarische Folgen oder Sanktionen nach sich ziehen kann. Bei diesem Gespräch kann die oder der mutmaßliche Täter/in alle Erläuterungen abgeben, die sie oder er für angemessen hält.

Ziel des formlosen Verfahrens ist es, die Situation informell zu lösen, indem eine Lösung für das Problem gesucht wird, indem das Problem untersucht wird, indem ein Klima der Kommunikation und des Verständnisses zwischen den beteiligten Parteien geschaffen wird, um eine Verhandlungslösung zu finden und zu verhindern, dass diese Art von Situation zu einer Belästigung eskaliert.

Daher endet das informelle Verfahren mit (i) der Feststellung, dass keine Belästigung vorliegt, (ii) der Identifizierung und Analyse des Verhaltens durch die Person, die sich belästigt fühlt, und die Person, die Gegenstand der Meldung ist, wobei letztere sich verpflichtet, das Verhalten nicht zu wiederholen, (iii) dem Vorschlag des Ausschusses, bestimmte Maßnahmen zur Lösung des Falls zu ergreifen, und dem Einverständnis und der Zustimmung beider Parteien.

Wird das Problem der Belästigung nicht innerhalb von fünfzehn Kalendertagen nach Einleitung des Verfahrens gelöst, wird notwendigerweise ein förmliches Verfahren eingeleitet. Diese Frist kann bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände (z. B. Urlaubszeit usw.) verlängert werden.

### **c) Förmliches Verfahren**

Das förmliche Verfahren wird eingeleitet, (i) weil das Ergebnis des formlosen Verfahrens nicht den Erwartungen entsprochen hat, (ii) oder weil der Ausschuss das Verhalten während des formlosen Verfahrens als schwerwiegend oder sehr schwerwiegend eingestuft hat und der Ausschuss dieses Verfahren direkt betreiben muss, oder (iii) schließlich, weil die Person, die sich belästigt fühlt, dieses Verfahren in Anspruch nehmen kann, ohne auf das formlose Verfahren zurückzugreifen, wenn sie dies wünscht, indem sie dies in der Meldung über den Meldekanal oder zu einem anderen Zeitpunkt angibt.

Der Ausschuss tritt innerhalb einer Frist von höchstens 7 Werktagen nach Eingang der Meldung oder nach Beginn des förmlichen Verfahrens oder gegebenenfalls nach Abschluss des formlosen Verfahrens zusammen. Diese Frist kann bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände (z. B. Urlaubszeit usw.) verlängert werden.


#### Phase der Untersuchung:

Während der Untersuchungsphase können so viele Schritte unternommen werden, wie zur Klärung des angezeigten Sachverhalts für notwendig erachtet werden, wobei das Formerfordernis der Anhörung der betroffenen Parteien zu beachten ist.

Dazu gehören beispielsweise:

- Aussagen von Betroffenen, Beteiligten und Zeugen
- Schriftliche Erklärungen
- Berichte von Fachkräften, die die betroffene Person behandelt haben (in diesem Fall ist die ausdrückliche schriftliche Zustimmung der betroffenen Person einzuholen)
- Jedes andere Beweismittel, das nützliche Informationen für das Verfahren liefert.

<b>Erstellt und überprüft:</b> Konzern-Personaldirektion	<b>Beschlossen:</b> Ausschuss für Prüfung und Compliance	<b>Datum:</b> Februar 2024
---	---	-------------------------------

	<b>VERFAHREN ZUR PRÄVENTION UND BEHANDLUNG VON BELÄSTIGUNGEN</b>	Kennung:	CIE CO HR P 01
		Version:	2
		Seite:	12 von 13

Der Ausschuss kann externen Rechtsbeistand hinzuziehen, wenn er dies für erforderlich hält.

Außer in Ausnahmefällen (z. B. wenn Feiertage zusammenfallen usw.) darf der Beginn der Untersuchungsphase nicht später als 10 Werktage nach der Einreichung der Meldung oder dem Beginn der formellen Phase, gegebenenfalls nach Abschluss der informellen Phase, liegen.

#### Erstellung des Berichts

Der Bericht muss mindestens folgende Angaben enthalten:

- Hintergrundinformationen zum Fall
- Sachverhalte, die nach der Untersuchung belegt sind
- Zusammenfassung der durchgeführten Untersuchungen und Beweisführungen
- Feststellungen und gegebenenfalls vorgeschlagene Maßnahmen zur Lösung des Problems und gegebenenfalls Disziplinarmaßnahmen. Die vorgeschlagenen Lösungen müssen einstimmig angenommen werden, um sicherzustellen, dass sie umgesetzt werden.

In jedem Fall ist anzugeben, ob die untersuchende Partei davon überzeugt ist, dass die gemeldeten Handlungen begangen wurden oder nicht, wobei die Sachverhalte zu erläutern sind, die auf der Grundlage der durchgeführten Untersuchungen objektiv festgestellt wurden.

Der Ausschuss erstellt innerhalb von höchstens 10 Werktagen nach Abschluss der Untersuchungsphase einen ausführlichen Bericht.

Die Dauer der Untersuchung einschließlich der Erstellung des Berichts beträgt höchstens drei Monate und kann je nach Komplexität des Falls oder außergewöhnlichen Umständen um weitere drei Monate verlängert werden.

Der Bericht wird dem Konzernausschuss des Unternehmens übermittelt, der auf seiner Grundlage Entscheidungen trifft und umsetzt.

#### **d) Sicherungsmaßnahmen**

Während der Bearbeitung des Falles kann die Personalleitung des Werkes auf Vorschlag des Ausschusses die notwendigen Sicherungsmaßnahmen treffen, die zur sofortigen Beendigung der Belästigungssituation führen, ohne dass diese Maßnahmen die Arbeitsbedingungen der beteiligten Personen beeinträchtigen.

#### **e) Beistand für die Parteien**

Während des Verfahrens können die Beteiligten von einer Person ihres Vertrauens unterstützt und begleitet werden, die über die ihr zugänglich gemachten Informationen Stillschweigen zu bewahren hat.


Diese Vertrauensperson kann anwesend sein, wenn Zeugenaussagen gemacht werden und wenn die untersuchende Partei Mitteilungen an die Beteiligten richtet.

#### **f) Abschluss des Verfahrens**

Unter Berücksichtigung der Schwere und Bedeutung des nachgewiesenen Sachverhalts ergreift der Ausschuss die erforderlichen Abhilfemaßnahmen und verhängt die im maßgeblichen Gesetz und/oder Tarifvertrag vorgesehenen disziplinarischen Sanktionen.

Wird festgestellt, dass keine Belästigung in irgendeiner Form vorliegt und dass die über den Meldekanal übermittelten Informationen in böser Absicht übermittelt wurden, werden die entsprechenden Disziplinarmaßnahmen ergriffen.

<b>Erstellt und überprüft:</b> Konzern-Personaldirektion	<b>Beschlossen:</b> Ausschuss für Prüfung und Compliance	<b>Datum:</b> Februar 2024
---	---	-------------------------------

	<b>VERFAHREN ZUR PRÄVENTION UND BEHANDLUNG VON BELÄSTIGUNGEN</b>	Kennung:	CIE CO HR P 01
		Version:	2
		Seite:	13 von 13

## 7. Einstufung und Sanktionen

Die Feststellung einer Belästigung gemäß den Bestimmungen dieses Reglements führt zur Verhängung von Sanktionen für sehr schweres Fehlverhalten gemäß dem entsprechenden Artikel des im Unternehmen geltenden Tarifvertrags oder, in Ermangelung dessen, gemäß dem maßgeblichen lokalen Recht.

## 8. Inkrafttreten dieses Reglements und Verbreitung

Dieses Reglement tritt am Tag seines Beschlusses durch das Audit and Compliance Committee im Februar 2024 in Kraft.

Es kann während seiner Laufzeit jederzeit überarbeitet werden, um es entsprechend seiner Wirksamkeit, der Entwicklung von CIE Automotive und/oder rechtlicher oder gesellschaftlicher Veränderungen anzupassen oder neu auszurichten.

Dieses Reglement wird zur Information der gesamten Organisation auf der Website verfügbar sein: [Link](#)

<b>Erstellt und überprüft:</b> Konzern-Personaldirektion	<b>Beschlossen:</b> Ausschuss für Prüfung und Compliance	<b>Datum:</b> Februar 2024
---	---	-------------------------------