

Leitlinien zur Bekämpfung von Vorfällen der Gewalt, Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Präambel

Mit dem ESG-Plan 2022-26 hat die ERG S.p.A. (im Folgenden "ERG" bzw. das "Unternehmen") ihr Engagement für eine faire und integrative Energiewende bestätigt. Das Recht eines jeden Menschen, an einem Arbeitsplatz zu leben und zu arbeiten, der frei von Gewalt und Belästigung ist und in dem die Würde eines jeden Menschen geachtet wird, ist eine Voraussetzung für die Gewährleistung von Fairness und Integration. Darüber hinaus sind die freie Meinungsäußerung, das Wohlbefinden und die Gesundheit eines jeden Menschen unverzichtbar, um volle individuelle und kollektive Leistung, Engagement und Arbeitszufriedenheit zu ermöglichen.

Ziel dieser Leitlinien ist es, Phänomene im Zusammenhang mit Gewalt, Belästigung und Mobbing zu verhindern, aufzudecken und zu bekämpfen sowie diejenigen zu unterstützen, die derartige Vorkommnisse (auch als Zeugen oder weil sie über den Sachverhalt informiert sind) melden, und sie vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen.

Die vorliegenden Leitlinien zum Umgang mit Vorfällen von Gewalt, Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz (im Folgenden "Leitlinien") basieren auf:

- der Allgemeinen Menschenrechtserklärung,
- dem Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und der Empfehlung Nr. 206,
- den Women's Empowerment Principles von UN Women und dem United Nations Global Compact,
- den globalen Zielen der Agenda 2030 der Vereinten Nationen, insbesondere dem Ziel 5 (im Folgenden "Geschlechtergleichheit") und dem Ziel 8 (im Folgenden "Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum" und zusammenfassend die "externen Bestimmungen"),

sowie den intern festgelegten Grundsätzen:

- dem Ethikkodex der Gruppe ERG,
- den Menschenrechtsleitlinien,
- den Leitlinien für Vielfalt und Inklusion (im Folgenden zusammenfassend als "interne Bestimmungen" bezeichnet).

ERG und ihre Tochtergesellschaften ("Unternehmen der Gruppe" oder "Gruppe ERG") halten die geltenden internationalen und nationalen Vorschriften zur Bekämpfung von Gewalt, Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz ein. ERG besteht auf der Einhaltung der in diesen Leitlinien dargelegten Regeln, auch wenn diese restriktiver sind als die einschlägigen nationalen Vorschriften.

Anwendungsbereich

Die Leitlinien gelten für alle Unternehmen der Gruppe, für alle Personen, die für die Gruppe ERG tätig sind, unabhängig von ihrem vertraglichen Status, für Dritte¹, für Personen, die sich in der Ausbildung befinden, einschließlich Ausbildern, Praktikanten und Auszubildenden der Gruppe ERG, für Bewerber, die an Auswahlverfahren in den Unternehmen der Gruppe teilnehmen, und für jede andere Person, die bei der Ausübung ihrer Arbeitstätigkeit mit Mitarbeitenden oder Dritten in Kontakt kommt (nachstehend gemeinsam als "Adressaten" bezeichnet).

Die Leitlinien finden Anwendung:

- an jedem Sitz oder in jedem Büro der Gesellschaften der Gruppe,
- an Orten, die für die Mittagspause bestimmt sind, oder an Orten, an denen sanitäre Anlagen benutzt werden, oder in Umkleieräumen (wenn sie sich außerhalb der oben genannten Räumlichkeiten oder Büros befinden);
- bei Reisen oder Geschäftsreisen, Schulungen, Veranstaltungen oder arbeitsbezogenen sozialen Aktivitäten (z.B. im Fitnessbereich);
- in Unterkünften, die von Arbeitgebern der Gruppe ERG zur Verfügung gestellt werden, einschließlich Hotels;
- auf dem Weg zur und von der Arbeit am Sitz oder in den Büros der Gesellschaften der Gruppe;
- bei jeder Form der geschäftlichen Kommunikation, einschließlich derjenigen, die durch Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht wird (z.B. E-Mail, Chat, soziale Medien, Videoanrufe).

Begriffsbestimmungen

Gewalt und Belästigung

Jedes körperliche oder verbale Verhalten, das darauf abzielt, eine Person aufgrund ihrer Geschlechtsidentität oder ihres Geschlechtsausdrucks, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer ethnischen oder nationalen Herkunft, ihrer Religion, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihrer politischen Meinung, ihres Aussehens und/oder ihrer sozialen Herkunft zu verunglimpfen oder ihr gegenüber Feindseligkeit und Abneigung zu zeigen, die bezwecken oder bewirken, dass die Arbeitsleistung, die Lebensgewohnheiten oder die persönliche Würde beeinträchtigt werden, und die bei der betreffenden Person einen allgemeinen Zustand der Furcht, der Angst oder des Unbehagens hervorrufen können, so dass sie ihre Entscheidungen in Bezug auf Beschäftigung und berufliche Entwicklung beeinflussen, oder die in anderer Weise geeignet sind, ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes, beleidigendes oder unangenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Zum Beispiel unter anderem:

- beleidigende und/oder verunglimpfende verbale Äußerungen
- Beinamen
- Beschimpfungen
- Drohungen

¹ Dritte, die mit ERG zusammenarbeiten oder im Namen oder im Interesse von ERG tätig sind, wie z. B. Kunden, Lieferanten, Auftragnehmer, Geschäfts- oder Industriepartner.

- Einschüchterungen
- Anfeindungen
- Verleumdungen
- Handlungen, die die Würde und die Fähigkeiten einer Person verletzen oder herabsetzen
- Beleidigungen
- Angriffe
- Verhöhnung
- Verbreitung vertraulicher Informationen, die den persönlichen Bereich betreffen
- Einschränkung des Rechts auf freie Meinungsäußerung
- jegliches sonstiges verunglimpfendes oder feindseliges Verhalten oder Benehmen

Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung

Dabei handelt es sich um eine Untergruppe von "Gewalt und Belästigung", die alle unerwünschten Verhaltensweisen im Zusammenhang mit der sexuellen Identität umfasst, die sich in physischer, verbaler oder nonverbaler Form gegenüber Personen aufgrund ihres Geschlechts äußern oder die Personen eines bestimmten Geschlechts unverhältnismäßig stark betreffen.

Zum Beispiel unter anderem:

- Gewalt in physischer und/oder psychischer Form gegen eine Person aus Gründen, die mit ihrem "Gender", ihrer Geschlechtsidentität oder ihrer sexuellen Ausrichtung² zusammenhängen, so genanntes "Stalking".
- Die Verbreitung von intimen Bildern.

Sexuelle Belästigung

Es handelt sich dabei um eine Untergruppe der geschlechtsspezifischen Belästigungen, die jedes Verhalten mit sexuellen Konnotationen - in körperlicher, verbaler oder nonverbaler Form - oder die Androhung eines solchen Verhaltens umfasst, sei es einmalig oder wiederholt, das eine Verletzung der Würde der belästigten Person bezweckt, verursacht oder als solche wahrgenommen werden kann oder ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes oder beleidigendes Klima schafft.

Zum Beispiel unter anderem:

- lästiger und unerwünschter Körperkontakt;

²Unter "Gender" versteht man im Englischen die Gesamtheit der sozial konstruierten Rollen, Verhaltensweisen, Tätigkeiten und Eigenschaften, die eine bestimmte Gesellschaft als angemessen für Personen ansieht, die einem bestimmten Geschlecht angehören. Gender ist im Englischen vom "Geschlecht" zu unterscheiden, das als das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht verstanden wird, d. h. die Gesamtheit der körperlichen und biologischen Merkmale, die Frauen, Männer und intersexuelle Personen unterscheiden. Tatsächlich entspricht die Geschlechtsidentität einer Person (verstanden als die subjektive Erfahrung, sich einem Gender zugehörig zu fühlen) nicht unbedingt dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht: Wenn die Geschlechtsidentität nicht mit dem zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt, spricht man von Transgendern. "Sexuelle Orientierung" bezieht sich auf die körperliche, romantische und/oder emotionale Anziehung, die eine Person zu anderen Menschen verspürt, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Homosexualität, Heterosexualität und Bisexualität

- unerwünschte verbale oder nonverbale Wertschätzung;
- unangemessene Kommentare mit Bezug auf die Sexualität einer Person;
- schriftliche und verbale Äußerungen über die angebliche Minderwertigkeit einer Person aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht oder die Verunglimpfung einer Person aufgrund der Vielfalt des Ausdrucks ihrer Sexualität;
- beleidigende, verunglimpfende und/oder unangemessene sexuell motivierte Gesten, Vorschläge oder "Witze";
- aufdringliche Fragen zu persönlichen Beziehungen;
- das Versenden unangemessener Bilder oder E-Mails;
- körperliche Annäherung sexueller Natur oder die Aufforderung zum Geschlechtsverkehr, wenn die andere Person kein Interesse zeigt;
- Einschüchterung, Bedrohung und Erpressung einer Person, weil sie ein auf Geschlechtsverkehr abzielendes Verhalten abgelehnt hat.

Mobbing

Mobbing wird definiert als verbales oder physisches Verhalten, das bedrohlich, einschüchternd oder demütigend ist und die Arbeitsleistung einer Person sabotiert oder beeinträchtigt. Mobbing verletzt die persönliche und berufliche Würde und schafft ein feindliches Arbeitsumfeld.

Zum Beispiel unter anderem:

- Provokationen;
- repressives Verhalten;
- Ausgrenzung;
- Demütigung;
- Beleidigungen;
- Verleumdungen;
- körperliche und verbale Angriffe;
- Ächtung;
- Verhalten, das Opfer in Verlegenheit bringt.

Die Verpflichtung von ERG

ERG fördert die Verbreitung einer integrativen, auf Leistung und Chancengleichheit ausgerichteten Kultur auch durch spezifische Weiterbildungsprogramme und verfolgt eine **Null-Toleranz-Politik** gegenüber allen Formen von Gewalt, Belästigung und Mobbing.

Der Ethikkodex der Gruppe ERG garantiert die Wahrung von Arbeitnehmerrechten und bietet allen Personen entsprechend ihren beruflichen Eigenschaften und ihrer Leistungsfähigkeit gleiche Arbeitsmöglichkeiten ohne jegliche Diskriminierung, verurteilt jegliches kriminelle Verhalten gegenüber dem Einzelnen und verpflichtet sich, die geeignetsten Kontrollmaßnahmen zu ergreifen. Darüber hinaus bekräftigen diese Leitlinien die von ERG in den Leitlinien für Vielfalt und Inklusion eingegangene Verpflichtung, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von der Achtung der Gleichbehandlung und der gleichen Würde aller Menschen geprägt ist, unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Kultur, Fähigkeiten, Religion und Nationalität,

Erfahrung, Denkweise, sexueller Orientierung und Identität, politischer Meinung und anderen subjektiven Merkmalen.

Respekt und Inklusion ermöglichen die Entfaltung des Potenzials jedes Einzelnen, stehen in Zusammenhang mit der Beteiligung und dem Engagement aller und erleichtern die Zusammenarbeit zwischen den Menschen.

ERG **untersagt ausnahmslos** alle Formen von Gewalt, Belästigung und Mobbing innerhalb der Gruppe ERG, um ein Arbeitsumfeld zu gewährleisten, in dem die Beziehungen zwischen den Kolleginnen und Kollegen von Loyalität, Fairness, Zusammenarbeit, gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägt sind.

ERG verpflichtet sich:

- ein System zur Überwachung der Ursachen von Verhaltensweisen, die auf Gewalt, Belästigung und Mobbing zurückzuführen sind, einzuführen, um die wirksamsten Maßnahmen zur Bekämpfung derartiger Verhaltensweisen zu bestimmen. Dazu zählen regelmäßige Umfragen;
- Sensibilisierungsmaßnahmen und Schulung der Adressaten im Rahmen eines Kommunikations- und Weiterbildungsplans über die Anwendung der Leitlinien, über Verhaltensweisen im Zusammenhang mit Gewalt, Belästigung und Mobbing sowie über Vorbeugungs- und Managementmaßnahmen. ERG setzt sich durch Weiterbildungsmaßnahmen und interne Mitteilungen für die Verbreitung einer integrativen Kultur ein, in der jeder seine Talente entdecken, ausbauen und weitergeben kann, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das volle Arbeitszufriedenheit und freie Meinungsäußerung ermöglicht;
- Opfer von Gewalt, Belästigung und Mobbing zu schützen, indem wir ihre Privatsphäre schützen und jegliche Vergeltungsmaßnahmen ausschließen.

Das Engagement einer jeden Person

Alle Adressaten müssen sich verpflichten, im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit in Übereinstimmung mit dem Ethik-Kodex und den darin enthaltenen Werten und Grundsätzen zu handeln.

Es muss dazu beigetragen werden, ein respektvolles und harmonisches Arbeitsumfeld zu schaffen und aufrechtzuerhalten, indem einschüchternde, feindselige, erniedrigende, demütigende oder beleidigende Worte und Verhaltensweisen vermieden werden, auch in dem Wissen, dass die Wahrnehmung und Interpretation von Worten und Verhaltensweisen von Person zu Person unterschiedlich sein können.

Die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme über den Ethik-Kodex und die Leitlinien stellt für die Arbeitnehmer eine ordnungsgemäße Erfüllung ihres Arbeitsvertrags dar. Die Weiterbildungsprogramme können auch Prüfungen vorsehen.

Jeder wird aufgefordert, zur Achtung der Rechte, des Wertes und der Würde des Einzelnen beizutragen und eine Kultur zu fördern, in der Gewalt, Belästigung und Mobbing weder akzeptiert noch hingenommen werden.

Die Personalverantwortlichen müssen die Einhaltung der Richtlinie durch die Mitarbeiter überwachen, ihre Grundsätze verbreiten und Maßnahmen ergreifen, um mögliche Verstöße zu verhindern.

Darüber hinaus ist **jeder verpflichtet, Handlungen, Verhaltensweisen und Mitteilungen, die gegen die Richtlinie verstoßen, über** die von der ERG zur Verfügung gestellten Kanäle zu melden.

Dritte sowie alle Mitarbeiter sind gemäß spezifischen vertraglichen Bestimmungen verpflichtet, die Anforderungen dieser Leitlinien einzuhalten und ihre Mitarbeiter über deren Inhalt zu informieren.

Meldungen

EGR schützt Opfer von Gewalt, Belästigung und Mobbing, indem ihre Privatsphäre geschützt wird und jegliche Vergeltungsmaßnahmen ausgeschlossen werden.

Die Meldungen können per E-Mail an die Mailbox complaintharassment@erg.eu, auch in anonymen Form, erfolgen.

Das Verfahren zur Bearbeitung von Meldungen muss den gerechten Schutz sowohl des Meldenden als auch der gemeldeten Person gewährleisten; zu diesem Zweck sind in den Meldungen die **Tatsachen, Ereignisse oder Umstände**, die die wesentlichen Elemente der mutmaßlichen Belästigung, Gewalttat oder des Mobbing darstellen, detailliert darzulegen und so ausführlich zu beschreiben, dass anhand der verfügbaren Untersuchungsinstrumente überprüft werden kann, ob die gemeldeten Tatsachen oder Umstände begründet sind oder nicht.

Ein funktionsübergreifender Ausschuss, dessen Zusammensetzung im Rahmen des derzeit festgelegten Verfahrens für das *Whistleblowing* geregelt wird³, wird streng vertraulich arbeiten und die Aufgabe haben, eine Bewertung der Meldung vorzunehmen, um:

- spezifische Analysen unter Einbeziehung der vom Bericht betroffenen Organisationseinheiten zu veranlassen;
- das Ergebnis der Untersuchung der Meldung über die gemeldeten Arbeitnehmer mitzuteilen;
- einen besonderen Schutz des Meldenden zu aktivieren, der - falls gewünscht - Anonymität garantiert;
- die Anonymität der gemeldeten Person zu gewährleisten, zumindest solange die Ermittlungsphase andauert, unbeschadet der gesetzlichen Verpflichtungen und des Schutzes der Rechte von Personen, die zu Unrecht und/oder in böser Absicht beschuldigt werden.

³ Bis zur Veröffentlichung des *Whistleblowing*-Verfahrens für die Meldung von Missständen sind der Chief Audit Officer, der Chief IR, ESG and Communication Officer, der Chief Human Capital Officer und der IT-Leiter und der General Counsel für die Bearbeitung der Meldungen zuständig.

Ist die Meldung gerechtfertigt, ergreift die Personalabteilung die erforderlichen Maßnahmen gegen den Urheber des belästigenden Verhaltens.

Schutzmaßnahmen und Sanktionssystem

Ein Mitarbeiter, der sich an einem durch die Leitlinien verbotenen Verhalten beteiligt oder versucht, sich an einem gemeldeten und nachgewiesenen Akt der Belästigung oder des Mobbing zu beteiligen, oder der vorsätzlich oder grob fahrlässig eine unbegründete Meldung erstattet, wird gegebenenfalls einem Disziplinarverfahren gemäß dem geltenden Sanktionssystem unterzogen.

Die ERG verpflichtet sich zudem, allen Personen, die von einem durch die Richtlinie verbotenen Verhalten betroffen sind, die notwendige Hilfe und Unterstützung zukommen zu lassen.

Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

ERG verpflichtet sich, Opfer und Zeugen zu unterstützen, sie vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen und ein Umfeld zu fördern, in dem es möglich ist, Probleme und Situationen zu melden, die gegen die Leitlinien verstoßen.

Gegen jeden, der Vergeltungsmaßnahmen gegen das Opfer oder den Hinweisgeber ergreift, einschließlich des Versuchs, die Person zum Schweigen zu bringen, wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet.

Als nicht erschöpfende Beispiele seien hier die folgenden Vergeltungsmaßnahmen genannt:

- eine ungerechtfertigte Änderung der Aufgabenbereiche oder Pflichten, einschließlich einer nachteiligen Maßnahme, die sich auf das Entgelt des Arbeitnehmers auswirkt oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt;
- die ungerechtfertigte Verweigerung einer Aufstiegschance;
- der vorsätzliche und ungerechtfertigte Ausschluss von einer oder mehreren Sitzungen;
- Bedrohung, Einschüchterung oder Belästigung des Opfers oder eines Mitarbeiters, der die Anzeige erstattet hat;
- die Schaffung eines feindseligen Arbeitsklimas gegenüber dem Opfer oder einem Mitarbeiter, der einen Missstand gemeldet hat.

Vergeltung ist streng verboten und stellt einen Verstoß gegen die Leitlinien dar.

Billigung und Aktualisierung

Der ERG-Verwaltungsrat billigt auf Vorschlag des ESG-Ausschusses und vorbehaltlich der befürwortenden Stellungnahme des Kontroll-, Risiko- und Nachhaltigkeitsausschusses die Leitlinien sowie alle späteren Änderungen und Ergänzungen, die erforderlich sein könnten.

Der geschäftsführende Direktor der ERG ist darüber hinaus befugt, auf Vorschlag des ESG-Ausschusses und nach Anhörung des Kontroll-, Risiko- und Nachhaltigkeitsausschusses Änderungen der Leitlinien vorzunehmen, die rein formaler Natur sind und den Inhalt der Leitlinien selbst nicht wesentlich verändern, und anschließend den ERG-Verwaltungsrat in der ersten möglichen Sitzung dieses Gremiums zu informieren.

Verbreitung und Aktualisierung

Die Gruppe ERG verpflichtet sich, diese Leitlinien in der gesamten Organisation bekannt zu machen und sie über das Intranet in allen Sprachen der Gruppe zu verbreiten. Die Leitlinien werden außerdem veröffentlicht auf www.erg.eu.

.

