

GRUNDFOS- RICHTLINIE ZUR VERMEIDUNG VON BELÄSTIGUNG



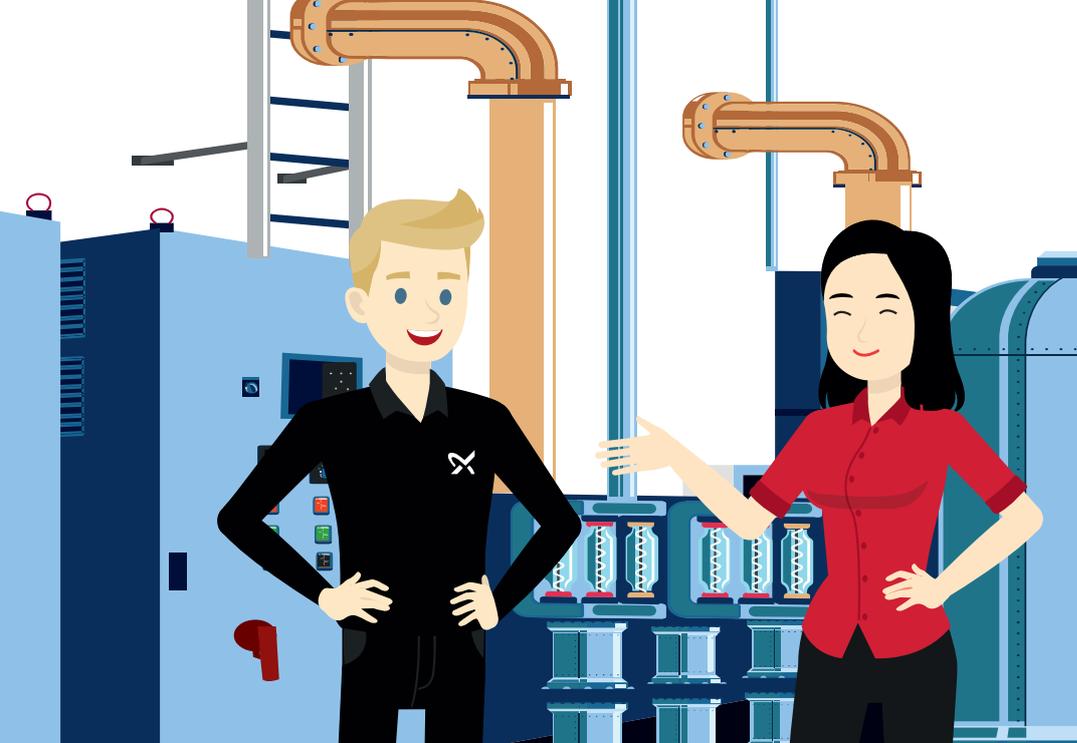
Grundfos setzt sich für einen sicheren und inklusiven Arbeitsplatz ein, der frei von Missbrauch und Belästigung ist. Dargelegt wird dieser Einsatz im [Verhaltenskodex von Grundfos](#). Darin verpflichten wir uns, ein inklusives und einladendes Umfeld für all unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unsere Kundinnen und Kunden, Freiwillige, Unterauftragnehmerinnen und -nehmer, Lieferantinnen und Lieferanten sowie andere Parteien, die mit Grundfos Geschäfte machen, zu schaffen (Regel 13) sowie einen Arbeitsplatz bereitzustellen, der frei ist von Diskriminierung, Belästigung oder Missbrauch (Regel 14).

Diese Richtlinie legt diese Verpflichtung und die Umsetzung detailliert dar.

GRUNDFOS

- stellt gemäß seiner Verpflichtung für die Wahrung der Menschenrechte und den Standards des ILO-Übereinkommens Nr. 190 zu diesem Thema ein sicheres Umfeld für all seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereit, das frei von Missbrauch und Belästigung ist,
- akzeptiert keine Form der Belästigung oder des Missbrauchs am Arbeitsplatz,
- nimmt alle Vorfälle ernst und stellt im Fall von Belästigungs- oder Missbrauchsvorwürfen sofort entsprechende Untersuchungen an,
- nimmt alle Beschwerden in Bezug auf Belästigung und Missbrauch ernst und behandelt diese vertraulich und mit Respekt,
- stellt sicher, dass Disziplinarmaßnahmen – bis hin zur Kündigung – gegen Personen eingeleitet werden, bei denen festgestellt wurde, dass sie diskriminiert oder belästigt haben,
- stellt sicher, dass niemand wegen einer solchen Beschwerde Vergeltungsmaßnahmen ergreift, wie z. B. Drohungen, Kündigungen, Gehaltsabzüge, Degradierungen oder negative Auswirkungen in Bezug auf künftige Beförderungen oder Gehaltserhöhungen,
- führt diese Richtlinie weltweit in Übereinstimmung mit örtlich geltenden Gesetzen und Richtlinien ein und stellt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie insbesondere Führungskräften entsprechende Schulungen und Unterstützung bereit,
- stellt Rechtsmittel und Möglichkeiten zur Berichterstattung zur Verfügung und kommuniziert proaktiv und effektiv die verfügbaren Kommunikationskanäle und Ressourcen, mit denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Hinweise auf Belästigung und Missbrauch am Arbeitsplatz melden können.

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für alle Aufsichtsratsmitglieder in allen Ländern und in allen Positionen beim Grundfos-Konzern, vorbehaltlich zwingender lokaler Anforderungen. Die Richtlinie gilt, ganz gleich, ob Sie ein Aufsichtsratsmitglied oder ein Mitglied der Konzernleitung sind, eine Führungsposition innehaben oder sich auf irgendeiner anderen Stufe im Unternehmen befinden. Sie gilt überall, ob Sie im Büro oder in einer Fabrik der Grundfos Holding oder einer ihrer Tochtergesellschaften arbeiten. Grundfos ist bestrebt, diese Richtlinie fortlaufend unter Einbeziehung interner und externer Stakeholder zu überprüfen und an verbesserte Prozesse anzupassen.



WAS WIRD VON IHNEN ERWARTET?

Folgendes sollen Sie tun:

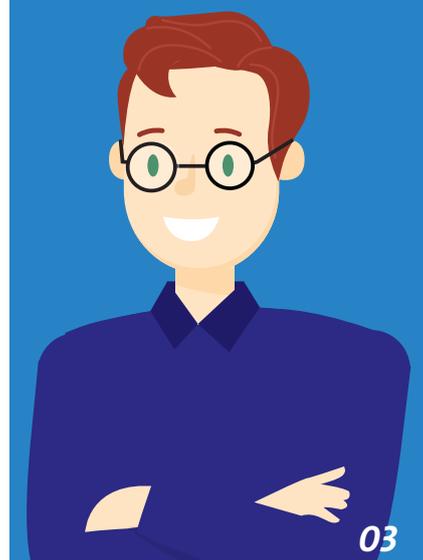
- Behandeln Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen mit Würde und Respekt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten darüber nachdenken, ob ihre Äußerungen oder Verhaltensweisen für andere beleidigend sein könnten. Auch wenn eine Belästigung nicht immer vorsätzlich erfolgt, ist ein solches Verhalten niemals akzeptabel.
- Vermeiden Sie jede Art von unerwünschtem Verhalten, durch das sich eine Person beleidigt, erniedrigt und/oder eingeschüchtert fühlt.
- Machen Sie sich mit den Verhaltensstandards vertraut, die in dieser Richtlinie und in unserem Verhaltenskodex dargelegt sind, und handeln Sie in Übereinstimmung damit. Ziehen Sie im Zweifelsfall andere zurate.
- Melden Sie jeden Fall von Belästigung oder Missbrauch, von dem Sie Kenntnis erlangen, an Ihre direkte Führungskraft, die Führungskraft Ihrer Führungskraft oder Ihren HR Business Partner – unabhängig davon, ob Sie selbst Opfer waren oder Zeuge eines Vorfalls mit einer anderen Person geworden sind.

Folgendes können Sie tun:

- Fühlen Sie sich befähigt, ohne Angst vor Repressalien oder Vergeltung zu handeln, wenn Sie Zeuge von Belästigung oder Missbrauch gegen Personen an Grundfos-Arbeitsplätzen werden.
- Wenn Sie am Arbeitsplatz belästigt oder missbraucht werden, informieren Sie – wenn möglich – die mutmaßliche belästigende Person darüber, dass das Verhalten unerwünscht ist. Grundfos ist sich bewusst, dass Belästigung und Missbrauch in ungleichen Beziehungen (z. B. zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter) auftreten können und dass es dem Opfer möglicherweise nicht möglich ist, die mutmaßliche belästigende Person zu informieren.
- Wenn Sie sich als Opfer nicht direkt an eine mutmaßliche belästigende Person wenden können, können Sie sich an Ihre direkte Führungskraft, die Führungskraft Ihrer Führungskraft oder Ihren HR Business Partner wenden, der für die Entgegennahme von Beschwerden über Belästigung und Missbrauch zuständig ist.
- Sollten Sie sich unwohl dabei fühlen, einen Vorfall intern zu melden, können Sie eine Beschwerde auch über die [Whistleblower](#)-Hotline von Grundfos einreichen. Die Beschwerde wird dann umgehend unter Wahrung der Vertraulichkeit untersucht. Sie können selbst entscheiden, ob Sie während des gesamten Vorgangs anonym bleiben möchten. Jede Form der Meldung wird vor Repressalien und Vergeltung geschützt.

Die Richtlinie von Grundfos sieht vor, dass das Management in Fällen einer direkten internen Meldung mit der meldenden Partei kommunizieren muss, sobald die Untersuchung abgeschlossen wurde. Zudem muss das Management bestätigen, dass angemessene Maßnahmen ergriffen wurden, und die Einzelperson dazu ermutigen, weitere Beschwerden über Belästigung oder Vergeltungsmaßnahmen zu melden. Die Unternehmensrichtlinie sieht außerdem vor, dass das Management regelmäßig bei der Einzelperson, die das Fehlverhalten gemeldet hat, nachfragen sollte, ob besagtes Fehlverhalten eingestellt wurde. Wenn die Person ihre Identität nicht preisgeben möchte, wird Anonymität garantiert. Zudem wird der gesamte Fall vertraulich behandelt.

Jeglicher Verstoß gegen diese Richtlinie ist ein Grund für Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung. Führungskräfte und HR Business Partner, die sich nicht umgehend über Beschwerden über Belästigung und Missbrauch ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befassen, werden ebenfalls mit Disziplinarmaßnahmen belegt.



WAS SIND GEWALT UND BELÄSTIGUNG?

Das ILO-Übereinkommen Nr. 190 mit Empfehlung Nr. 206 ist der erste internationale Standard, in dem Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz definiert werden. Für die Richtlinie gelten die im ILO-Übereinkommen Nr. 190 festgelegten Definitionen.

Gewalt und Belästigung bezieht sich auf eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, diesen zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung. Beispiele für unerwünschte Verhaltensweisen (physisch, verbal und nonverbal), die Gewalt und Belästigung darstellen, sind u. a.

- unerwünschtes Verhalten oder Verhalten, das darauf abzielt, die Würde einer Person zu verletzen oder ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes oder beleidigendes Umfeld zu schaffen, oder dies zur Folge hat,
- unangemessenes Verhalten, sei es in Form von beleidigenden oder einschüchternden Äußerungen oder Gesten oder unsensiblen Witzen oder Streichen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Äußerungen zu Aussehen, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Nationalität, ethnischer Herkunft, politischen Ansichten, religiösem Glauben, Privatleben usw. eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin,
- unnötiger oder unerwünschter Körperkontakt, auch wenn der Täter bzw. die Täterin diesen als harmlos ansieht, einschließlich vom Eindringen in den persönlichen Raum, Berühren, Kneifen, Umarmen sowie Küssen eines anderen Mitarbeiters bzw. einer anderen Mitarbeiterin,
- körperliche Gewalt, einschließlich von Übergriffen und dem Erzwingen sexueller Beziehungen,
- unerwünschtes sexuelles Verhalten, das vom Täter bzw. von der Täterin ggf. als harmloses Flirten wahrgenommen wird, einschließlich von Andeutungen, Annäherungsversuchen, Vorschlägen, Pfeifen, Anzüglichkeiten oder Druck zur Ausübung sexueller Aktivitäten,
- Andeutungen, dass sexuelle Gefälligkeiten die Karriere eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin fördern könnten oder dass die Verweigerung solcher Gefälligkeiten sie behindern könnte,
- wiederkehrende Vorschläge für soziale Aktivitäten innerhalb oder außerhalb des Arbeitsplatzes, nachdem deutlich gemacht wurde, dass solche Vorschläge unerwünscht sind,
- das Zeigen oder Verbreiten von anstößigen Bildern, Gegenständen oder schriftlichen Materialien, die z. B. als pornografisch oder beleidigend für bestimmte ethnische oder religiöse Gruppen angesehen werden können.

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz können auch außerhalb des physischen Arbeitsplatzes auftreten:

Die Bestimmungen dieser Richtlinie gelten für folgende Definition des Arbeitsplatzes:

- private und öffentliche Räume, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeit ausführen,
- Orte, an denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Pausen machen oder Mahlzeiten einnehmen oder sanitäre Einrichtungen, Waschgelegenheiten oder Umkleideeinrichtungen nutzen, einschließlich vom Arbeitgeber bereitgestellter Unterkünfte,
- arbeitsbezogene Fahrten, Reisen, Schulungen, Veranstaltungen oder gesellschaftliche Aktivitäten,
- arbeitsbezogene Kommunikationskanäle, die durch Informations- und Kommunikationstechnologien bereitgestellt werden, einschließlich Online-Chats und Social Media,
- wenn angemessen, auf dem Weg zu und von der Arbeit.

Die Richtlinie gilt nicht nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Grundfos, sondern auch für Personen, die unabhängig von ihrem vertraglichen Status arbeiten: Personen in der Ausbildung, einschließlich Praktikanten und Auszubildende, Arbeitnehmerinnen und -nehmer, deren Arbeitsverhältnis gekündigt wurde, Freiwillige, Arbeitssuchende und Bewerberinnen und Bewerber. Sie umfasst Büro- und Produktionsbereiche – sowohl in städtischen als auch in ländlichen Gebieten.