

## RICHTLINIE GEGEN GEWALT UND BELÄSTIGUNG (V01 04/2025)

### PRÄAMBEL

HAI verpflichtet sich zu einem freundlichen, vielfältigen, integrativen, sicheren und gesunden Arbeitsumfeld. Wir tolerieren keinerlei Form von Gewalt oder Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt. Es liegt in unserer gemeinsamen Verantwortung, gewalttätiges oder belästigendes Verhalten zu vermeiden, Präventionsprogramme einzurichten und Verstöße zu melden.

### GELTUNGSBEREICH

Diese Richtlinie gilt für alle Beschäftigten der HAI-Gruppe. Beschwerden können gegen HAI-Mitarbeitende oder Dritte vorgebracht werden.

### VERBOTENE VERHALTENSWEISEN

Gewalt und Belästigung umfassen ein breites Spektrum an inakzeptablen Handlungen. Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung richten sich gegen Personen aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Geschlechtsidentität oder wirken sich unverhältnismäßig stark auf sie aus. HAI verbietet alle Formen von Gewalt und Belästigung, einschließlich körperlicher, psychischer und sexueller Gewalt, unabhängig davon, ob sie persönlich, in Korrespondenz oder elektronisch, einmalig oder wiederholt, geringfügig oder schwerwiegend sind. Gewalt und Belästigung umfassen körperliche Übergriffe ebenso wie psychische und verbale Gewalt. Darunter fallen Verhaltensweisen wie Mobbing, Verspottung, Drohungen, abwertende Bemerkungen. Diese können sich beispielsweise auf Sexualität, Geschlechtsidentität, Familie, ethnische Herkunft, Kultur, Bildung oder wirtschaftlichen Verhältnisse, körperliche oder psychische Beeinträchtigungen einer Person beziehen.

#### **Sexuelle Gewalt und Belästigung kann Verhaltensweisen wie die nachfolgenden beinhalten:**

- **Übergriffe** – von unerwünschten Berührungen oder obszönen Äußerungen bis hin zu gerichtlich strafbaren Handlungen
- **Aufdringliche Fragen**, zB.: zum Privatleben oder körperlichen Merkmalen einer Person
- **Bemerkungen** oder Witze über Geschlechtsidentität oder sexuelle Orientierung einer Person
- **Anhaltende Annäherungsversuche** wie wiederholte Einladungen zu Verabredungen
- **Quid pro quo** – sexuelle Gefälligkeiten im Austausch für Versprechen von Vorteilen
- **Unangemessene Inhalte** – Versenden oder Zurschaustellen unangemessener Bilder, Videos, E-Mails oder Textnachrichten.

### RECHTE UND PFLICHTEN DER MITARBEITENDEN

Alle Beschäftigten haben das **Recht** auf ein Arbeitsumfeld frei von Gewalt und Belästigung sowie darauf, sich aus einer unmittelbaren Gefahrensituation zu entfernen und entsprechende Meldung zu erstatten. Gleichzeitig sind sie **verpflichtet**, alle Menschen mit Respekt zu behandeln; diese Richtlinie und andere interne Vorschriften einzuhalten; Vorfälle der Führungskraft oder der Personalabteilung zu melden; bei Untersuchungen zu kooperieren; während der Untersuchungen Vertraulichkeit zu wahren.

### RECHTE UND PFLICHTEN DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Um sicherzustellen, dass niemand Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, ausgesetzt ist, müssen präventive Maßnahmen ergriffen werden. Bei Beschwerden ist es wichtig, gemeinsam mit der Personalabteilung umgehend, fair und vertraulich zu handeln. Von den Führungskräften wird uneingeschränkte Zusammenarbeit bei der Meldung und Bereitstellung von Beweisen sowie der Umsetzung von Maßnahmen erwartet. Die gesammelten

Informationen sind streng vertraulich zu behandeln und nur bei Bedarf weiterzugeben. Zudem muss sichergestellt werden, dass Beschwerdeführende, Opfer sowie Zeuginnen und Zeugen vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt sind.

## **BESCHWERDEVERFAHREN**

HAI hat das folgende Verfahren für die Einreichung von Beschwerden über Gewalt und Belästigung eingerichtet. Der Beschwerdemechanismus ist für alle zugänglich. Wir behandeln alle Aspekte des Verfahrens vertraulich, unparteiisch und fair. Jede Person, die Opfer von Gewalt und Belästigung ist, davon Kenntnis hat oder Zeugin bzw. Zeuge davon wird, ist verpflichtet, eine Beschwerde einzureichen. Details zum Ablauf des Beschwerdeverfahrens sind im [Code of Conduct der HAI-Gruppe](#) sowie standortspezifischen Betriebsvereinbarungen geregelt. Fragen zum Ablauf können auch an [ethics@hai-aluminium.com](mailto:ethics@hai-aluminium.com) gerichtet werden.

### **Vertraulichkeit und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen**

Alle Beschwerden und Untersuchungen werden vertraulich behandelt, wobei Informationen nur an Personen weitergegeben werden, die davon Kenntnis haben müssen. Es werden angemessene Maßnahmen ergriffen, um Hinweisgebende, Opfer und Zeuginnen bzw. Zeugen während und nach der Untersuchung vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen.

### **Unterstützung für Opfer**

HAI bietet Opfern bei Bedarf Unterstützung und Hilfe.

### **Sanktionen und Disziplinarmaßnahmen**

Verstöße gegen diese Richtlinie können Disziplinarmaßnahmen sowie arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Entlassung zur Folge haben. Bei schwerwiegendem Fehlverhalten, das eine Straftat darstellen könnte, werden Polizei und die zuständigen Behörden entsprechend informiert.

## **UMSETZUNG UND ÜBERWACHUNG**

### **Umsetzung der Richtlinie**

HAI stellt sicher, dass diese Richtlinie an alle relevanten Personen weitergegeben wird. Sie wird im Intranet und auf der Website von HAI veröffentlicht. Neue Mitarbeitende werden zu einer obligatorischen Schulung zu dieser Richtlinie verpflichtet und bestehende Mitarbeitende müssen jährlich an einer Auffrischungsschulung teilnehmen. Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass ihre Mitarbeitenden über die Richtlinie informiert sind.

### **Überwachung und Bewertung**

HAI ist sich der Bedeutung der Überwachung dieser Richtlinie bewusst, um ihre Wirksamkeit bei der Prävention und Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu bewerten.

Die Geschäftsführung der HAI-Gruppe

Version 01, 04/2025