

THÖNI-GRUPPE

Richtlinie zur Verhinderung von
Diskriminierung, Gewalt
und (sexueller) Belästigung

thöni[®]

INHALT

Vorwort der Geschäftsführung	2
Geltungsbereich	3
Begriffsabgrenzungen	3
Verhaltensregeln	3
Die Rolle von Führungskräften	4
Die Rolle von Kollegen	4
Die Rolle von Betroffenen	4
Die Rolle von Zeugen	5
Meldeverfahren	5

VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Als Familienunternehmen leben wir Flexibilität, Zuverlässigkeit sowie Kontinuität und stellen höchste Ansprüche an die Qualität unserer Produkte und Leistungen. Soziale, ökologische und wirtschaftliche Verantwortung bestimmt unser tägliches Handeln ebenso wie unsere strategischen Entscheidungen und erfordert ein Höchstmaß an Integrität und Professionalität.

Wir verpflichten uns zur Wahrung ethischer und moralischer Werte, wie sie in unserer Compliance-Ordnung verankert sind.

Daher gelten in der Thöni-Gruppe klare Werte für einen integren und respektvollen Umgang mit all unseren Interessenspartnern sowie hinsichtlich der Einhaltung von normativen, nationalen und internationalen Vorschriften.

Die Geschäftsführung bekennt sich zu dieser Richtlinie und erwartet dies gleichermaßen von allen interessierten Parteien.

Die Geschäftsführung der Thöni Holding GmbH

Telfs, im Oktober 2024



KR Ing. Helmut Thöni



Dipl. Ing. Anton Mederle



Dr. Thomas Bock

GELTUNGSBEREICH

Diese Richtlinie gilt für die Mitglieder des Aufsichtsrates, die Mitglieder der Geschäftsführung und die Mitarbeiter:innen der Thöni-Gruppe gleichermaßen. Eingeschlossen sind Zeitarbeitskräfte, Praktikant:innen und Auftragnehmer:innen.

Die Richtlinie soll ein einheitliches Verständnis des Umgangs miteinander im internen und externen Kontext fördern und festigen und unsere Erwartungshaltung an unsere interessierten Parteien darlegen.

Die Thöni Compliance-Ordnung (www.thoeni.com / Downloads) ist als integrierter Bestandteil dieser Richtlinie zu sehen.

BEGRIFFSABGRENZUNGEN

Diskriminierung: Jede ungerechtfertigte Benachteiligung oder Bevorzugung einer Person aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Rasse, Alter, Religion, Behinderung, Krankheit, sexueller Orientierung, politischer Zugehörigkeit, Engagement in Arbeitnehmervertretungen etc., Anwendung geltenden Rechts (Beispiel: Streikrecht) oder ethnischer Herkunft.

Sexuelle Belästigung: Jede unerwünschte sexuelle Annäherung, Aufforderung zu sexuellen Gefälligkeiten und andere verbale oder physische Verhaltensweisen sexueller Natur, die eine feindselige, einschüchternde oder beleidigende Arbeitsumgebung schaffen.

Beispiele für sexuelle Belästigung:

- **Verbale** Belästigung: Unangemessene Kommentare über das Aussehen, anzügliche Witze oder Bemerkungen.
- **Physische** Belästigung: Unerwünschte Berührungen, Umarmungen.
- **Visuelle** Belästigung: Zeigen oder Versenden von anzüglichen Bildern, Videos oder Zeichnungen, ob in physischer Form oder digital.
- **Nonverbale** Belästigung: Anzügliche Gesten, Pfeifen.

VERHALTENSREGELN

- **Alle Personen sind verpflichtet, ein respektvolles und inklusives Verhalten zu zeigen.**
- **Diskriminierende oder belästigende Handlungen werden nicht toleriert und können disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen.**
- **Jede:r Mitarbeiter:in hat das Recht, in einem Umfeld zu arbeiten, das frei von Diskriminierung und sexueller Belästigung ist.**

DIE ROLLE VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

- Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung, ein Vorbild für respektvolles Verhalten zu sein und eine Kultur der Inklusion und des Respekts zu fördern.
- Sie müssen sicherstellen, dass alle Mitarbeiter:innen über diese Richtlinie informiert sind und verstehen, wie sie Diskriminierung, Gewalt und (sexuelle) Belästigung melden können.
- Führungskräfte sind verpflichtet, alle Meldungen von Diskriminierung, Gewalt und (sexueller) Belästigung ernst zu nehmen und unverzüglich geeignete Maßnahmen zu ergreifen.
- Sie sollten regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für ihr Team organisieren und daran teilnehmen.

DIE ROLLE VON KOLLEGEN UND KOLLEGINNEN

- Kollegen und Kolleginnen sollten einander respektvoll und unterstützend begegnen und ein Arbeitsumfeld fördern, das frei von Diskriminierung, Gewalt und (sexueller) Belästigung ist.
- Sie sollten aufmerksam sein und eingreifen, wenn sie diskriminierendes, gewalttätiges oder belästigendes Verhalten beobachten, und dies gegebenenfalls melden.
- Kollegen und Kolleginnen sollten Betroffene unterstützen und ihnen helfen, die richtigen Ansprechpersonen zu finden.
- Es ist wichtig, dass Kollegen und Kolleginnen sich gegenseitig sensibilisieren und auf die Einhaltung dieser Richtlinie achten.

DIE ROLLE VON BETROFFENEN

- Betroffene sollten sich bewusst sein, dass sie das Recht haben, in einem sicheren und respektvollen Arbeitsumfeld zu arbeiten.
- Sie sollten Vorfälle von Diskriminierung, Gewalt oder (sexueller) Belästigung unverzüglich melden, um eine schnelle und angemessene Reaktion zu ermöglichen und entsprechend geschützt zu werden.
- Betroffene können sich an ihren Vorgesetzten oder direkt an die Geschäftsführung wenden, um Unterstützung und Beratung zu erhalten.
- Es ist wichtig, dass Betroffene alle relevanten Informationen und Beweise sammeln und dokumentieren, um den Vorfall zu belegen.
- Betroffene sollten sich nicht scheuen, Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen, Vertrauenspersonen oder externen Beratungsstellen in Anspruch zu nehmen.

DIE ROLLE VON ZEUGEN

- Zeugen sollten sich ihrer Verantwortung bewusst sein, Diskriminierung, Gewalt und (sexuelle) Belästigung nicht zu tolerieren.
- Sie sollten Vorfälle, die sie beobachten, unverzüglich melden, auch wenn sie nicht direkt betroffen sind.
- Zeugen sollten Betroffene unterstützen und ihnen helfen, den Vorfall zu melden.
- Es ist wichtig, dass Zeugen alle relevanten Informationen und Beobachtungen dokumentieren, um den Vorfall zu belegen.
- Zeugen sollten bereit sein, bei Untersuchungen zu kooperieren und wahrheitsgemäße Aussagen zu machen.

MELDEVERFAHREN

- Mitarbeiter:innen, die Diskriminierung, Gewalt oder (sexuelle) Belästigung erfahren oder beobachten, sollen dies unverzüglich dem Vorgesetzten oder der Geschäftsführung melden.
- Die Meldung kann auch anonym über die **Thöni APP / Services / iWhistle**-unser Compliance Tool (Hinweisgebersystem) erfolgen.
- iWhistle steht auch externen interessierten Parteien über die Thöni-Homepage zur Verfügung (www.thoeni.com), um dort diesbezügliche Beobachtungen zu melden.
- Alle Meldungen inklusive Dokumentation von Folgeerhebungen, Maßnahmen etc. werden streng vertraulich behandelt und gründlich untersucht. Der Schutz von Opfern hat oberste Priorität.