



**CEMBRE**

# **VERHALTENSKODEX GEGEN BELÄSTIGUNG UND GEWALT IN DER ARBEITSWELT CEMBRE-GRUPPE**

<b>ÜBERARB.</b>	<b>DATUM</b>	<b>BETREFF</b>	<b>ERSTELLT VON</b>	<b>GENEHMIGT von</b>
0	14.11.2025	Erste Ausgabe	Personalabteilung	Verwaltungsrat



# CEMBRE

## Zusammenfassung

1. VORWORT.....	3
2. ZIELE.....	3
3. DEFINITIONEN.....	3
4. ANWENDUNGSBEREICH UND ADRESSATEN.....	5
5. GRUNDPRINZIPIEN.....	6
6. VERBOTENES VERHALTEN.....	6
7. DISZIPLINARISCHE UND RECHTLICHE KONSEQUENZEN.....	7
8. FORTBILDUNG UND UNTERNEHMENSKULTUR.....	8
9. MELDEKANÄLE.....	8
10. SCHLUSSBEMERKUNGEN.....	8
11. DATENSCHUTZ.....	9
12. ÜBERARBEITUNG UND AKTUALISIERUNG.....	9
Referenzen.....	9



# CEMBRE

## 1. VORWORT

Dieser Verhaltenskodex basiert auf den Grundsätzen des Übereinkommens Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Empfehlung Nr. 206 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Darüber hinaus verweist dieser Kodex ausdrücklich auf den Ethikkodex der CEMBRE-GRUPPE und auf die Bestimmungen der „Verfahren für den Umgang mit Meldungen über rechtswidriges Verhalten und den Schutz des Hinweisgebers (sog. Whistleblowing)“ der CEMBRE-GRUPPE.

Jede Tochtergesellschaft der CEMBRE-GRUPPE ist zudem verpflichtet, die Bestimmungen der jeweiligen nationalen Gesetzgebung zu diesem Thema einzuhalten: Sollten die lokalen Vorschriften eines der Länder, in denen die Gruppe tätig ist, strenger sein als der vorliegende Verhaltenskodex, verpflichtet sich CEMBRE, diese strengeren Vorschriften einzuhalten.

## 2. ZIELE

Mit der Verabschiedung dieses Kodex bekräftigt CEMBRE sein Engagement zur Prävention und Bekämpfung jeglicher Formen von Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt, um die uneingeschränkte Achtung der Menschen und den maximalen Schutz der individuellen Würde zu gewährleisten.

Dieses Engagement wird durch konkrete Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung in jeglicher Form von Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt umgesetzt, wie z.B.: kontinuierliche Fortbildung und Sensibilisierung des Personals, Bereitstellung sicherer und zugänglicher Meldekanäle, verstärkte Aufmerksamkeit und Kontrolle durch alle zuständigen Stellen.

Oberstes Ziel von CEMBRE ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das auf Integration, Würde sowie dem Respekt vor der physischen und psychischen Integrität jedes Einzelnen beruht.

## 3. DEFINITIONEN

Der Begriff „**Gewalt und Belästigung**“ in der Arbeitswelt bezeichnet eine Reihe von inakzeptablen Praktiken und Verhaltensweisen oder die Androhung solcher Praktiken und Verhaltensweisen, sei es einmalig oder wiederholt, die darauf abzielen, physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden zu verursachen oder verursachen können, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung. Ein solches Verhalten hat zur Folge, dass ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes und beleidigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird.



Der Begriff „**geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung**“ bezeichnet Gewalt und Belästigung gegenüber Personen aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung oder die Personen eines bestimmten Geschlechts unverhältnismäßig stark betreffen, einschließlich sexueller Belästigung.

Unter „**sexueller Belästigung**“ versteht man jede unerwünschte Handlung, Geste, jedes unerwünschte Wort oder jeden unerwünschten körperlichen Kontakt sexueller Natur, der die Würde einer Person, unabhängig von ihrem Geschlecht, verletzt und ihre persönliche Freiheit einschränkt.

„**Sexuelle Belästigung**“ kann sowohl verbaler als auch nonverbaler Natur sein (unerwünschte Komplimente, unangemessene Kommentare usw.) Sie kann auch psychologischer Natur sein (indem sie sich auf die wahrgenommene Minderwertigkeit einer Person aufgrund ihres Geschlechts bezieht oder sie aufgrund ihrer unterschiedlichen sexuellen Ausdrucksformen usw. herabwürdigt).

Der Begriff „**Mobbing**“ bezeichnet beleidigendes, einschüchterndes, verfolgendes und schikanierendes Verhalten sowie im Allgemeinen jede unzulässige Machtausübung (aus einer Autoritätsposition heraus, durch Anwendung physischer Gewalt und/oder Einschüchterung), die dazu führen kann, dass sich eine Person erniedrigt, gedemütigt, geschädigt, bedroht oder verunsichert fühlt.

Unter „**Diskriminierung**“ versteht man jede Belästigung, die sich auf ein Merkmal der Person und/oder eine individuelle Lebensentscheidung bezieht, wie z. B. Alter, Familienstand, Lebenspartnerschaft, Aussehen, Behinderung, Nationalität, ethnische oder nationale Herkunft, Geschlechtsumwandlung, Schwangerschaft, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht oder sexuelle Orientierung oder Mitgliedschaft in politischen und/oder gewerkschaftlichen Organisationen. Ein solches Verhalten ist sowohl dann diskriminierend, wenn es unmittelbar erfolgt (wenn eine Person weniger günstig behandelt wird als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation behandelt wird oder behandelt worden wäre), als auch dann, wenn es mittelbar erfolgt (wenn eine Person oder eine Gruppe von Personen gegenüber einer anderen Person oder Gruppe von Personen in einer vergleichbaren Situation besonders benachteiligt wird).

Unter „**Schikane**“ versteht man Beleidigungen, anstößige Kommentare, Spott und andere visuelle, verbale oder körperliche Verhaltensweisen, einschließlich elektronischer Kommunikation, die dazu beitragen können, ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Unter „**Vergeltung**“ versteht man jedes unerwünschte Verhalten, das darauf zurückzuführen ist, dass Mobbing, Belästigung, sexuelle Belästigung, Diskriminierung und/oder Vergeltungsmaßnahmen gegenüber der eigenen Person und/oder Dritten abgelehnt, gemeldet und/oder angezeigt wurden.



# CEMBRE

Unter „**Stalking**“ versteht man wiederholtes belästigendes und schikanierendes Verhalten. Die Person, die diesem Verhalten ausgesetzt ist, lebt in einem Zustand großer Angst um ihre eigene Sicherheit oder die ihrer Angehörigen und ist gezwungen, ihre Gewohnheiten oder ihren Lebensstil zu ändern.

Unter „**Arbeitsumfeld**“ sind alle öffentlichen und privaten Orte zu verstehen, an denen die Tätigkeit ausgeübt wird, einschließlich Pausenräumen, Toiletten oder Umkleieräumen, sowie arbeitsbezogene Reisen, Geschäftsreisen, Fortbildungen, Veranstaltungen oder gesellschaftliche Aktivitäten im Zusammenhang mit der Arbeit.

Die Arbeitsumgebung umfasst auch die virtuelle und digitale Umgebung, d. h. sämtliche Plattformen, IT-Systeme sowie betriebliche oder private Kommunikationsmittel, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit genutzt werden. Dazu gehören unter anderem Videokonferenzen, E-Mails, Chats und Instant Messaging auf Plattformen für die Zusammenarbeit (z. B. Teams, Zoom, Google Meet) sowie die Nutzung sozialer Medien.

## 4. ANWENDUNGSBEREICH UND ADRESSATEN

Dieser von CEMBRE verabschiedete Kodex gilt für alle Personen, die im Namen des Unternehmens oder im Rahmen beruflicher Beziehungen mit ihm handeln, und zwar in jeder Funktion und an jedem Ort, einschließlich:

- Führungskräfte, Mitarbeiter sowie Mitglieder der CEMBRE-Gesellschaftsorgane bei der Ausübung ihrer Tätigkeit mit internen und externen Stakeholdern;
- Mitarbeiter im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit mit internen und externen Stakeholdern;
- Mitarbeiter, Berater, Praktikanten bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten mit internen und externen Stakeholdern;
- Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden, Besucher;
- Dritte, die an Unternehmensaktivitäten beteiligt sind, auch außerhalb des Arbeitsplatzes (z. B. bei Dienstreisen, Veranstaltungen, Schulungen usw.),

nachstehend als „die Adressaten“ bezeichnet.

Die Richtlinie wird den Adressaten durch gezielte Kommunikationsmaßnahmen zur Kenntnis gebracht.



# CEMBRE

## 5. GRUNDPRINZIPIEN

Das Unternehmen verpflichtet sich, jeder Situation vorzubeugen und entgegenzuwirken, die unter das in diesem Verhaltenskodex beschriebene Verhalten fallen könnte.

**Aus diesem Grund hat CEMBRE beschlossen, keinerlei Form von Gewalt, Belästigung, Mobbing, Diskriminierung, Schikane, Vergeltungsmaßnahmen und anderen Verhaltensweisen zu tolerieren, die die Würde oder Integrität des Einzelnen verletzen.**

Jedes Verhalten, das gegen diesen Kodex verstößt, unterliegt den in Absatz 7 genannten Konsequenzen.

Zu diesem Zweck bekräftigt CEMBRE sein Engagement für Prävention durch Schulung und Sensibilisierung aller Mitarbeiter sowie durch die Förderung einer Kultur des Respekts, des Zuhörens und der Inklusion zu verstärken.

Das Engagement von CEMBRE umfasst auch die seit langem etablierten Meldekanäle für Hinweisgeber, die Vertraulichkeit gewährleisten sowie Schutz und Unterstützung für die Opfer und die Personen, die in gutem Glauben eine Meldung erstatten.

## 6. VERBOTENES VERHALTEN

Ausdrücklich verboten sind unter anderem:

- Verbale Gewalt und Belästigung wie Beleidigungen, Beschimpfungen, Drohungen, Schreien oder abfällige Äußerungen;
- Körperliche Gewalt, die zu körperlichem Schaden führen kann, wie Schläge, Stöße oder andere Verhaltensweisen, die die körperliche Unversehrtheit der Person beeinträchtigen;
- Nichtverbale Gewalt und Belästigung wie beleidigende Gesten, Mimik, Körperhaltung oder das Zeigen diskriminierender Materialien;
- Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung, wie abfällige oder herabwürdigende Kommentare zur sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität einer Person oder Beleidigungen mit geschlechtsspezifischer/sexueller **Bedeutung**;
- Sexuelle Gewalt und Belästigung wie nicht einvernehmlicher Körperkontakt, unangemessene körperliche Gesten, Bewertungen der Sexualität, unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche;
- Sexuelle und/oder diskriminierende Kommentare wie sexuelle oder anzügliche Anekdoten oder Geschichten, die dem Gesprächspartner Unbehagen bereiten, sowie die Weitergabe sexueller Inhalte in jeglicher Form;



# CEMBRE

- Diskriminierende Kommentare wie Anekdoten oder Geschichten über rassistische, religiöse oder politische Themen, die dem Gegenüber Unbehagen bereiten;
- Druck oder Erpressung sexueller oder beruflicher Natur;
- Versprechen von Begünstigungen im Gegenzug für Anfragen sexueller oder persönlicher Natur;
- Verhaltensweisen, die Isolation oder Ausgrenzung bewirken oder andere Formen von Mobbing darstellen;
- Verbreitung von beleidigender oder privater Inhalte, die die Würde sowie die private und berufliche Sphäre einer Person verletzen;
- Unerwünschte Aufmerksamkeit, wiederholte Belästigungen oder Drohungen, Stalking, Überwachung, wiederholte Textnachrichten oder Anrufe, Eingriffe in das Privat- oder Berufsleben einer Person oder andere Formen des Stalkings.

Solches Verhalten ist in jedem Arbeitskontext strikt verboten und inakzeptabel, unabhängig davon, ob es persönlich (z. B. im Büro, in der Abteilung, auf Geschäftsreisen oder bei Firmenveranstaltungen) oder über die virtuelle Umgebung und digitale Hilfsmittel (wie unter „**Arbeitsumfeld**“ näher ausgeführt) erfolgt.

Das Unternehmen behält sich das Recht vor, geeignete Maßnahmen, auch in Bezug auf gerichtlich festgestellte oder in jedem Fall dokumentierte gewalttätige oder belästigende Verhaltensweisen, seiner Mitarbeiter gegenüber den unter Punkt 4 genannten Adressaten auch außerhalb des Arbeitsumfelds zu ergreifen, wenn diese Verhaltensweisen mit den Unternehmenswerten unvereinbar sind oder das Vertrauensverhältnis oder das Betriebsklima beeinträchtigen können.

## 7. DISZIPLINARISCHE UND RECHTLICHE KONSEQUENZEN

Die Einhaltung der in diesem Kodex enthaltenen Grundsätze ist als wesentlicher Bestandteil der bestehenden vertraglichen Verpflichtungen gegenüber allen Adressaten zu betrachten, und die Verpflichtung zur Einhaltung des Kodex wird in entsprechenden Klauseln festgelegt.

Die Nichteinhaltung der in diesem Verhaltenskodex festgelegten Verhaltensregeln durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stellt eine Verletzung der sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Pflichten dar und kann gemäß den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit zu folgenden Maßnahmen führen:

- Disziplinarmaßnahmen (gemäß den geltenden Regeln und Vorschriften);
- korrigierende oder aufschiebende Maßnahmen, bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses;



# CEMBRE

- Anzeige bei den Behörden in den gesetzlich vorgesehenen Fällen.

Für alle anderen Adressaten gelten im Falle eines Verstoßes gegen diesen Verhaltenskodex die im jeweiligen Vertrag und in den geltenden Vorschriften vorgesehenen Rechtsmittel, wie z. B. die Kündigung des Vertrags.

## 8. FORTBILDUNG UND UNTERNEHMENSKULTUR

Das Unternehmen verpflichtet sich, gegen Verhaltensweisen, die durch diesen Kodex verboten sind, vorzugehen, und zwar durch:

- obligatorische Fortbildungskurse;
- interne Kommunikationskampagnen;
- Instrumente zur Selbstbewertung des Unternehmens und Feedback;
- alle weiteren Maßnahmen, die das Unternehmen in Zukunft für angemessen hält.

## 9. MELDEKANÄLE

Alle Adressaten sind verpflichtet, jeden ihnen bekannten Verstoß oder Verdacht auf einen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex unverzüglich zu melden. Aus diesem Grund stellt das Unternehmen neben der Möglichkeit, sich jederzeit an die Personalabteilung zu wenden, einen vertraulichen und für alle zugänglichen Kanal zur Verfügung, um Situationen und Verhaltensweisen zu melden, die gemäß diesem Kodex verboten sind.

Auf der Website [www.CEMBRE.com](http://www.CEMBRE.com) gibt es eine spezielle Whistleblowing-Seite, auf der alle Verfahren der Gruppe aufgeführt sind und auf der ein Link zum Meldeportal <https://whistleblowingCEMBRE.openblow.it> angegeben ist.

Alle Meldungen werden unparteilich, vertraulich und zeitnah unter Einhaltung der geltenden Vorschriften und zum Schutz vor möglichen Vergeltungsmaßnahmen behandelt.

Es wird auf das Whistleblowing-Verfahren Bezug genommen, das alle Schritte und Garantien umfasst, die nach einer Meldung umgesetzt werden.

## 10. SCHLUSSBEMERKUNGEN

Jeder ist aufgerufen, in seinem täglichen Handeln zu den Werten und Verpflichtungen von CEMBRE beizutragen.



# CEMBRE

Alle Adressaten müssen in ihren Organisationseinheiten, Abteilungen und Büros sowie bei der Ausübung ihrer Funktionen oder Aufgaben darauf achten, Verstöße gegen diesen Kodex zu erkennen und zu melden, damit CEMBRE geeignete Maßnahmen zum Schutz des Opfers und seiner Integrität und Reputation ergreifen kann.

## 11. DATENSCHUTZ

Alle Informationen, Dokumente und personenbezogenen Daten, die im Zusammenhang mit Meldungen (formell, informell oder über Überwachungsinstrumente wie Fragebögen zum Arbeitsklima) verarbeitet werden, werden in Übereinstimmung mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO – Verordnung (EU) 2016/679) und den geltenden nationalen Datenschutzbestimmungen behandelt.

## 12. ÜBERARBEITUNG UND AKTUALISIERUNG

Der vorliegende Kodex wird regelmäßig überprüft und aktualisiert, auch auf der Grundlage der Entwicklung der Rechtsvorschriften und der Erfahrungen bei der Anwendung.

Er ist integraler Bestandteil des Ethikkodexes und bezieht sich auf das „Verfahren für den Umgang mit Meldungen über rechtswidriges Verhalten und den Schutz des Hinweisgebers (sog. Whistleblowing)“.

Die erste Ausgabe dieses Kodex wurde durch Beschluss des Verwaltungsrats der CEMBRE S.p.A. am 14.11.2025 genehmigt. Spätere Änderungen oder Ergänzungen treten an dem Tag in Kraft, der durch Gesetz, Verordnung oder durch Beschluss des Verwaltungsrats oder in dringenden Fällen durch den geschäftsführenden Direktor festgelegt wird.

## Referenzen

Dieser Kodex stützt sich auf die folgenden Referenzen:

- ILO-Übereinkommen Nr. 190 und Empfehlung Nr. 206;
- Ethikkodex und „Verfahren für den Umgang mit Meldungen über rechtswidriges Verhalten und den Schutz des Hinweisgebers (sog. Whistleblowing)“.