

Code of Conduct – Verhaltensgrundsätze für Beschäftigte und Führungskräfte

Unsere Prinzipien

Grundsätzliche Anforderungen

Rechtlich einwandfreies Verhalten und die Einhaltung der Gesetze sind für uns selbstverständlich und die Basis aller Entscheidungen innerhalb unserer gesamten Unternehmensgruppe.

Für wen gelten diese Verhaltensgrundsätze?

Diese Verhaltensgrundsätze werden unternehmensweit von allen Mitarbeitenden eingehalten und mit Leben erfüllt. Er gilt für alle Mitarbeitende, Führungskräfte und Vorstand, unabhängig von Position, Aufgabenbereich oder Standort, einschließlich aller Tochtergesellschaften, im In- und Ausland.

Offene Aussprache

Meyer & Meyer verpflichtet sich zu einer Kultur der offenen Aussprache, die durch einen offenen, vertrauensvollen Dialog mit Mitarbeitende aller Ebenen gekennzeichnet ist. Alle Mitarbeitende werden ermutigt, ihre Ansichten offen zu äußern, für ihre Meinung einzutreten und auf inakzeptables Verhalten – besonders wenn es im Widerspruch zu diesen Verhaltensgrundsätzen steht – hinzuweisen.

Schutz des Unternehmensvermögens

Wir gehen verantwortungsbewusst mit Unternehmensvermögen jeder Art um, z. B. Arbeitsmittel, IT-Ausstattung oder geistigem Eigentum. Unternehmensvermögen wird für die vorgesehenen Geschäftszwecke benutzt und nicht für persönliche Zwecke, die unangemessen oder unzulässig sind.

Vermeidung von Interessenskonflikten

Wir legen mögliche oder tatsächliche Interessenkonflikte offen und lösen diese schnellstmöglich. Mitarbeitende, die von einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen sind, sind verpflichtet, ihre Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung davon in Kenntnis zu setzen, um eine schnelle Klärung herbeizuführen.

Unsere Verantwortung gegenüber unseren Beschäftigten

Menschenrechte

Wir bekennen uns zu den Grundsätzen der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und des Global Compact der Vereinten Nationen. Wir achten die Menschenrechte, Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Übereinstimmung mit geltendem Recht. Zwangsarbeit, Kinderarbeit, alle Formen moderner Sklaverei und Menschenhandel sowie jede Form der Ausbeutung sind bei Meyer & Meyer verboten.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Wir fördern Chancengleichheit und ein von Fairness, Respekt und Vertrauen geprägtes Arbeitsumfeld. Deshalb dulden wir keine Form diskriminierendes Verhaltens aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, des Familienstands, des Alters, einer Behinderung, Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder aus anderen unter das Diskriminierungsverbot fallenden Gründen.

Umwelt- und Klimaschutz

Wir streben einen nachhaltigen und verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen an. Unsere Beschäftigten sind angehalten,

Code of Conduct – Verhaltensgrundsätze für Beschäftigte und Führungskräfte

Umwelteinwirkungen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben durch vermeidende und verminderte Maßnahmen im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens vorzubeugen und sorgsam und nachhaltig mit natürlichen Ressourcen umzugehen.

Gesundheit & Sicherheit

Wir setzen uns jeden Tag für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitende ein. Bei der Verrichtung unserer Tätigkeiten sind wir alle dazu angehalten, für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld zu sorgen. Deshalb halten wir Gesetze und Regeln im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ein. Es ist die Aufgabe insbesondere unserer Führungskräfte, angemessene Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu etablieren.

Verantwortung gegenüber Geschäftspartnern und Dritten

Schutz vor Korruption & Bestechung

Vertrauen und Fairness sind für Meyer & Meyer die Basis für die Zusammenarbeit mit Kunden, Geschäftspartnern und allen Anspruchsgruppen des Unternehmens. Deshalb lehnen wir jegliche Form der Bestechung und des korrupten Verhaltens ab.

Unsere Mitarbeitende dürfen weder Angehörigen des öffentlichen Bereichs noch der Privatwirtschaft Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren, um eine positive Entscheidung oder ein günstiges Verhalten für Meyer & Meyer zu erreichen. Gleichzeitig lassen sich unsere Mitarbeitende keine Vorteile anbieten, durch die der Anschein erweckt werden kann, dass dadurch geschäftliche Entscheidungen beeinflusst werden. Sie fordern niemals persönliche Vorteile für sich oder Dritte ein.

Spenden & Sponsoring

Auf Basis interner Richtlinien und der wirtschaftlichen Möglichkeiten des Unternehmens fördert Meyer & Meyer Projekte und Aktivitäten im Bereich Bildung, Wissenschaft, Kultur, Umwelt, Sport und Soziales, die zur Strategie und den Werten des Unternehmens passen. Insbesondere unterstützt Meyer & Meyer keine Organisationen mit extremen weltanschaulichen Hintergründen und/oder solche, die sich gegen die Freiheit und Würde des Menschen richten.

Jedes Sponsoring muss im Einklang mit der geltenden Rechtsordnung und mit den existierenden, internen Regeln stehen. Das Sponsoring erfordert außerdem angemessene, nachweisbare Kommunikations- bzw. Marketingleistungen vom Sponsoring-Partner und es wird für alle transparent abgewickelt.

Zuwendungen an politische Parteien werden nicht gewährt. Persönliche politische Aktivitäten der Mitarbeitende dürfen außerdem nicht innerhalb des Unternehmens erfolgen oder einen wie auch immer gearteten Einfluss auf die Meyer & Meyer – Gruppe haben.

Fairer und freier Wettbewerb

Meyer & Meyer ist in all seinen Geschäftsbeziehungen dem fairen Wettbewerb und der Einhaltung des geltenden Kartell- und Wettbewerbsrechts verpflichtet. Es werden keine wettbewerbsbehindernden Absprachen mit Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern oder Wettbewerbern über Preise, Märkte oder Marktaufteilung getroffen. Auch verbreiten wir keine unwahren Informationen über Wettbewerber und deren Produkte oder verschaffen uns auf unlautere Weise Informationen oder Wettbewerbsvorteile.

Code of Conduct – Verhaltensgrundsätze für Beschäftigte und Führungskräfte

Geldwäsche

Wir lehnen jede Form der Geldwäsche ab. Wir pflegen nur Geschäftsbeziehungen zu Partnern, deren Mittel aus legalen Quellen stammen und überprüfen die Seriosität unserer Geschäftspartner bestmöglich.

Sicherheit und Sensibilität im Umgang mit Daten

Schutz geistigen Eigentums

Egal ob kundenspezifische Warehousing- und Transport- oder IT-Lösungen, neue Technologien oder Geschäftsideen – wir sind angehalten, geistiges Eigentum zu schützen und keine vertraulichen Informationen zu verbreiten oder an Mitbewerber weiterzuleiten.

Datenschutz und Informationssicherheit

Wir verpflichten uns zum Schutz der persönlichen Privatsphäre und zur Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten, insbesondere der Datenschutzgrund-Verordnung (DSGVO).

Meyer & Meyer hat ein Bewusstsein für die Sensibilität der dem Unternehmen von Kunden, Mitarbeitende, Geschäftspartnern oder anderen Dritten anvertrauten Daten. Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung personenbezogener Daten achten wir auf die geltenden Gesetze und Regeln und auf strenge Vertraulichkeit. Alle Mitarbeitende sind verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zu treffen, um die Sicherheit von IT-Systemen vor internem und externem Missbrauch zu gewährleisten.

Verschwiegenheit & Öffentlichkeitsarbeit

Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, das Unternehmen durch sein Kommunikationsverhalten zu schützen. Informationen werden sowohl intern als auch extern nur an berechtigte Personen weitergegeben. Wir erwarten einen besonders sensiblen Umgang mit allen öffentlichen Medien. Wir achten auf die Vertraulichkeit von Informationen und schützen Geschäftsdokumente vor dem Zugriff unbefugter Personen.

Finanzielle Integrität

Wir führen unsere Geschäfte, die Aufbewahrung von Unterlagen sowie die Finanzberichterstattung ordnungsgemäß und transparent aus.

Geschäftstransaktionen und Unterlagen unseres Unternehmens müssen korrekt und ordnungsgemäß sein. Wir erfassen und dokumentieren alle Geschäftsvorgänge, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten in Übereinstimmung mit den Regeln zur Finanzberichterstattung der Meyer & Meyer Holding SE & Co. KG und gesetzlichen Anforderungen.

Hilfestellung zur Entscheidungsfindung

Sie sind nicht sicher, ob ihre Entscheidung im Einklang mit den Verhaltensgrundsätzen von Meyer & Meyer steht? Fragen Sie sich im Zweifelsfall:

- Ist das, was ich tue, ethisch korrekt?
- Habe ich potentielle Risiken der Entscheidung verstanden?
- Ist meine Entscheidung legal und bin ich befugt sie zu treffen?
- Fülle ich die Entscheidung im Interesse des Unternehmens?
- Kann die Entscheidung die Reputation von Meyer & Meyer gefährden?
- Kann ich die Entscheidung mit meinem Gewissen vereinbaren?
- Hält die Entscheidung einer Beurteilung durch einen Dritten stand?

Code of Conduct – Verhaltensgrundsätze für Beschäftigte und Führungskräfte

Sie können sich an Personen in Ihrem lokalen Arbeitsumfeld wenden, um Fragen zu diesen Verhaltensgrundsätzen zu stellen oder Verstöße gegen unsere Verhaltensgrundsätze oder Compliance-Richtlinien zu melden, etwa:

- Ihren Vorgesetzten,
- Ihrer Personalabteilung, Rechtsabteilung oder Compliance-Bereich
- Ihrer Mitarbeitenden-Vertretungen.

Bedenken ansprechen und Verstöße melden

Sofern Sie eine Meldung abgeben möchten, stehen Ihnen die unten aufgeführten Meldekanäle zur Verfügung. Dort wird Ihr Anliegen unter dem Gebot der Vertraulichkeit und der Einhaltung aller anwendbaren datenschutzrechtlichen Vorgaben bearbeitet. Allen Hinweisen auf mögliche Compliance-Verstöße wird nachgegangen.

Compliance-Meldesystem

Nutzen Sie unser Compliance-Meldesystem: [Online-Meldesystem](#)

(abrufbar unter: <https://meyermeyer.hinweisgeben.eu/whisper>)

E-Mail-Adresse: hinweis-meyermeyer@park-wstr.de

Telefonnummer: +49 231 9580 6850

Adresse: Rheinlanddamm 199, 44139 Dortmund

Meldepflicht für wesentliche Compliance-Verstöße

Führungskräfte und Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Position eine besondere Verantwortung für die Gewährleistung von Compliance tragen, sind verpflichtet, konkrete Hinweise auf oder einen Anfangsverdacht bezüglich eines wesentlichen Compliance-Verstoßes unverzüglich an die Compliance-Abteilung zu melden. Alle weiteren Mitarbeitenden sind hierzu aufgerufen. Unter die Meldepflicht fallen zum Beispiel:

- Wirtschaftskriminelle Handlungen wie Korruption, Betrug, Untreue, Diebstahl, Unterschlagung,
- Verstöße gegen das Kartellrecht oder Außenwirtschaftsrecht,
- die Verletzung von Menschenrechten, sexuelle Belästigung oder Verstöße gegen Diskriminierungsgesetze,
- Verstöße, die zu einem Tätigwerden einer Ordnungs- oder Strafverfolgungsbehörde (z.B. Aufsichtsbehörde) führen könnten.

Wenn Sie sich im Einzelfall unsicher sind, ob ein Compliance-Verstoß gemeldet werden muss, sollten Sie die Compliance-Abteilung konsultieren.