# VERHALTENSKODEX/ CODE OF CONDUCT

**/ VERSION 5.2, NOVEMBER 2024**

- EINHALTUNG DER GESETZGEBUNG
- MENSCHENRECHTE UND ARBEITSSTANDARDS
- KEINE DISKRIMINIERUNG IN DER BESCHÄFTIGUNG
- KEINE ZWANGSARBEIT
- KEINE KINDERARBEIT
- VEREINIGUNGSFREIHEIT UND DAS RECHT ZU KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN
- ZUMUTBARE ARBEITSZEITEN
- ANGEMESSENE BEZAHLUNG
- SICHERE UND GESUNDE ARBEITSBEDINGUNGEN
- KEINE KORRUPTION
- KOMMUNIKATION
- UMWELTSCHUTZ
- UNTERAUFTRAG-NEHMENDE

## VORWORT

Als international tätiges Unternehmen, das in einer ressourcenintensiven Branche tätig ist, die immer wieder für ihre Auswirkungen auf Mensch und Umwelt kritisiert wird, ist sich mey seiner sozialen Verantwortung bewusst. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, bekennt sich mey zur UN Menschenrechtskonvention und den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation Organisation (ILO) sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen insbesondere in Bezug auf die Themen Prävention, Abhilfe und Wiedergutmachung.

Dieser Verhaltenskodex bringt mey's Engagement in den Bereichen angemessene Geschäftsethik, Menschenrechte, Arbeitsstandards und Umweltschutz zum Ausdruck. mey's Wertschöpfung findet überwiegend in Deutschland statt. Modernste Produktionsmethoden, der effiziente Einsatz von Ressourcen und kurze Transportwege schonen die Umwelt.

mey sieht sich selbst als Teil der Gesellschaft, in der die Unternehmensgruppe tätig ist. Durch ihre Geschäftstätigkeit trägt mey zum Wohlbefinden, zur Förderung und nachhaltigen Entwicklung derselben bei. Die mey Unternehmensgruppe berücksichtigt die direkten und indirekten Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten auf die Gesellschaft und die Umwelt und bestrebt in wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Aspekten einen angemessenen Interessenausgleich. mey respektiert und akzeptiert die unterschiedlichen rechtlichen, kulturellen und gesellschaftlichen Hintergründe der Länder, in die die Wertschöpfungskette reicht und erkennt deren Strukturen, Bräuche und Traditionen an. Sofern diese mit den hier niedergelegten Grundsätzen im Widerspruch stehen, tritt mey mit ihren Geschäftspartner*innen in Dialog, um Verständnis und Zustimmung zu erlangen.

Toleranz, Respekt und Vertrauen gehören zu den Grundprinzipien beim täglichen Umgang miteinander. Probleme müssen offen angegangen und Lösungen zusammen gefunden werden. Nur auf diese Art und Weise können wir eine Arbeitsatmosphäre schaffen, die sich durch Offenheit und Fairness auszeichnet. Integrität beim Umgang mit unseren Mitarbeitenden, Geschäftspartner*innen und der Öffentlichkeit ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Darüber hinaus erwartet mey von ihren Geschäftspartner*innen, dass diese die ihnen übermittelten Daten und Geschäftsgeheimnisse vertraulich behandeln. Der Verhaltenskodex muss von Vorbildern begleitet und unterstützt werden.

Führungskräfte, die mit gutem Beispiel vorangehen, müssen sicherstellen, dass Mitarbeitende den Verhaltenskodex verstehen und die hierin beschriebenen Verhaltensanforderungen leben. Aus diesem Grund ist der Verhaltenskodex ein unerlässlicher Bestandteil aller Geschäftsbeziehungen und -tätigkeiten in Zusammenhang mit mey Produkten. Er findet für alle Unternehmen der mey Unternehmensgruppe sowie alle direkten und indirekten Unternehmenspartner*innen Anwendung. Von unseren Geschäftspartner*innen wird gefordert, dass sie die Grundsätze des Verhaltenskodexes befolgen. Bei wiederholter Nichtbefolgung behält sich mey das Recht vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden.

## 1. EINHALTUNG DER GESETZGEBUNG

Die mey Unternehmensgruppe befolgt Recht und Ordnung der jeweiligen Länder, in denen sie tätig ist. Insbesondere in Ländern mit schwachen staatlichen Strukturen stellt mey sicher, dass die Grundsätze des Verhaltenskodexes eingehalten werden. Die Einhaltung des Verhaltenskodexes ist für die mey Unternehmensgruppe und alle Geschäftspartner*innen bindend.

## 2. MENSCHENRECHTE UND ARBEITSSTANDARDS

Die Achtung der Menschenrechte hat innerhalb unseres Einflussbereichs oberste Priorität. Allem voran umfassen diese den Schutz der persönlichen Freiheit, Würde und Privatsphäre des Einzelnen. mey nimmt ihre Verpflichtung, für eine faire und sichere Arbeitsumgebung zu sorgen, sehr ernst und toleriert Verletzungen der lokalen Gesetzgebung und unternehmensintern anerkannten Menschenrechten nicht.

## 2.1 DISKRIMINIERUNG IN DER BESCHÄFTIGUNG

Einstellung, Tarifpolitik, Zulassung zu Ausbildungsprogrammen, Regeln für die Mitarbeitendenförderung, Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Pensionierung und jegliche sonstigen Aspekte des Arbeitsverhältnisses müssen auf den Grundsätzen der Chancengleichheit basieren, unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion und Glauben, politischer Auffassung, Gewerkschaftszugehörigkeit, Staatsangehörigkeit, sozialer Herkunft, sexueller Orientierung, Unzulänglichkeiten oder Behinderungen. Dabei gilt der Berücksichtigung identifizierter vulnerabler Gruppen besondere Aufmerksamkeit. Körperliche Misshandlung oder Disziplinarmaßnahmen, die Androhung von körperlicher Misshandlung, sexuelle oder sonstige Belästigung, sowie verbale Beschimpfungen oder sonstige Formen der Einschüchterung sind für mey nicht zulässig (ILO-Übereinkommen 100, 111, 143, 158 und 159).

## 2.2 ZWANGSARBEIT

Arbeitende dürfen nicht der Zwangsarbeit, einschließlich Schuldknechtschaft oder Gefangenenarbeit, ausgesetzt werden (ILO Übereinkommen 29 und 105). Arbeitnehmende müssen ihre Art der Beschäftigung frei wählen können. Darüber hinaus steht Arbeitnehmenden ein Recht auf Freizügigkeit zu. Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmenden gemäß arbeits- oder sozialversicherungsrechtlichen Gesetzen und Rechtsvorschriften, die aus den regelmäßigen Arbeitsverhältnissen hervorgehen, werden nicht durch die Untervermittlung von Arbeitskräften oder Ausbildungsverhältnissen umgangen, denen keine tatsächliche Absicht zugrunde liegt, Fähigkeiten zu vermitteln oder eine reguläre Anstellung anzubieten.

## 2.3 KINDERARBEIT

mey verurteilt sämtliche Formen von Kinderarbeit. Folglich müssen mey und sämtliche zuliefernde Unternehmen strenge Normen im Hinblick auf die Beschäftigung von Minderjährigen befolgen. Keine Person, die jünger ist als 15 Jahre, oder die das Alter der Beendigung der Schulpflicht im jeweiligen Land noch nicht erreicht hat, darf angestellt werden (ILO-Übereinkommen 138). „Kinder im Alter von

15-18 Jahren dürfen keine Arbeit ausführen, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist und/oder nachts ausgeführt wird“ (ILO-Übereinkommen 182).

## 2.4 VEREINIGUNGSFREIHEIT UND DAS RECHT ZU KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Das Recht aller Arbeitnehmenden, Gewerkschaften zu gründen und solchen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen, wird anerkannt (ILO-Übereinkommen 87 und 98). Sofern nationale Gesetze und Rechtsvorschriften das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen einschränken, müssen die Arbeitgebenden dafür Sorge tragen, dass es als Alternative zumindest eine freie und unabhängige Arbeitnehmendenvereinigung gibt. Vertretende Personen der Arbeitnehmenden dürfen nicht diskriminiert werden und erhalten Zugang zu allen für die Ausübung ihrer Vertreterfunktionen erforderlichen Arbeitsplätzen (ILO-Übereinkommen 135 und Empfehlung 143).

## 2.5 ARBEITSZEITEN

Die Arbeitszeiten stehen mit den geltenden Gesetzen und Industriestandards im Einklang. Es darf grundsätzlich nicht von Arbeitnehmenden verlangt werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten und ihnen muss mindestens ein freier Tag pro Woche zur Verfügung stehen und sie müssen ein Recht auf Arbeitspausen an jedem Arbeitstag haben. (ILO-Übereinkommen 14) Überstunden sind freiwillig, dürfen 12 Wochenstunden nicht überschreiten, werden nicht regelmäßig verlangt und stets mit Aufschlag vergütet. In den von der ILO definierten Ausnahmefällen darf die zuvor angeführte Begrenzung der Arbeitsstunden überschritten werden, dann sind Überstunden zulässig (ILO-Übereinkommen 1).

## 2.6 ANGEMESSENE VERGÜTUNG

Die für eine Standardarbeitswoche gezahlten Löhne und Leistungen entsprechen mindestens den gesetzlich vorgeschriebenen oder gewerblichen Mindeststandards und sind stets ausreichend, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmenden und deren Familien mit einem frei verfügbaren Einkommen zu sichern (ILO-Übereinkommen 26 und 131). Lohnabzüge für Disziplinarmaßnahmen sind ebenso wenig zulässig wie jegliche Lohnabzüge, die nicht von der nationalen Gesetzgebung vorgesehen sind.

Der Abzugsbetrag darf nie so hoch sein, dass der Mitarbeitende am Ende weniger als den Mindestlohn erhält. Mitarbeitende werden in angemessener und klarer Weise über die Spezifikationen ihrer Löhne informiert, auch über Lohnsätze und Zahlungszeiträume. Löhne sind zeitnah, regelmäßig und vollständig in einer gesetzlichen Währung zu zahlen.

## 2.7 SICHERE UND GESUNDE ARBEITSBEDINGUNGEN

Eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung wird bereitgestellt und beste Gesundheits- und Sicherheitspraktiken am Arbeitsplatz werden gefördert, wobei der derzeitige Kenntnisstand der Industrie und das Wissen über spezifische Gefahren beachtet werden. Branchenspezifischen

Berufsrisiken wird gebührende Aufmerksamkeit geschenkt und es wird sichergestellt, dass eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung bereitgestellt wird. Treffende Vorschriften werden umgesetzt, um Unfälle zu vermeiden und Gesundheitsrisiken bestmöglich zu minimieren (gemäß ILO-Übereinkommen 155).

## 2.8 KORRUPTION

Korruption und Verstöße gegen das Kartellrecht werden nicht geduldet. Es ist unseren Partner*innen verboten, Bestechungsgelder, darunter auch Schmiergeldzahlungen, anzubieten, zu leisten, zu fordern oder entgegenzunehmen.

## 2.9 KOMMUNIKATION

Jegliche Informationen unterliegen dem Kriterium der Wahrhaftigkeit und Transparenz. Insbesondere müssen Aufzeichnungen und Berichte vollständig, periodengerecht, akkurat und verständlich sein. Alle Mitarbeitenden werden dazu aufgerufen, für einen reibungslosen und schnellen Informationsaustausch innerhalb des Unternehmens Sorge zu tragen. Für die zu verrichtende Arbeit erforderliches Wissen darf nicht verfälscht, selektiv weitergegeben oder anderen Bereichen vorenthalten werden, sofern dies nicht mit prioritären Interessen im Widerspruch steht (z. B. Geheimhaltung und Geheimhaltungspflicht oder Datenschutzbestimmungen). Geschäftspartner*innen dürfen vertrauliche Informationen wie Erfindungen, neue Produkte oder geplante Kollektionen, oder auch aktuelle Vertriebszahlen ohne Genehmigung nicht weitergeben. Im Gegenzug werden die Geschäftsgeheimnisse unserer Geschäftspartner*innen und Kunden*innen mit Respekt behandelt. Die sichere Speicherung von Unternehmensinformationen muss jederzeit sichergestellt werden, auch durch technische Hilfsmittel. Jegliche Nichtbeachtung muss den verantwortlichen Führungskräften unmittelbar gemeldet werden. Die Geheimhaltungsverpflichtung gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der Geschäftsbeziehung hinaus.

# 3. UMWELTSCHUTZ

Natur- und Umweltschutz sind ein grundlegender Bestandteil der Geschäftstätigkeit. Die Wertschöpfung erfolgt überwiegend in Deutschland, wo modernste Produktionsmethoden den effizienten Einsatz von Ressourcen sicherstellen und kurze Transportwege die Umwelt schonen. Die mey Unternehmensgruppe und all ihre Geschäftspartner*innen müssen die geltenden Umweltstandards einhalten. Von ihnen wird zudem verlangt, dauerhafte Anstrengungen zu unternehmen, um belastende Umweltauswirkungen zu vermeiden und zu reduzieren. Anwendbare Verfahren und Standards für das Abfallmanagement, die Handhabung und Entsorgung von chemischen Substanzen und sonstigen Gefahrstoffen sowie Emissionen und Abwasserreinigung werden befolgt. Dem Schutz und der Bewahrung der natürlichen Lebensgrundlagen gelten ganz besondere Beachtung. Bei mey stellen eine umweltfreundliche und sozialverantwortliche Produktion zentrale Werte dar und müssen vorangetrieben werden. In diesem Zusammenhang bekennt sich mey auch zum Minamata Übereinkommen über Quecksilber, dem Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe und dem Baseler Übereinkommen zur Ausfuhr gefährlicher Abfälle. Zudem berücksichtigt mey die Wahrung der fünf Freiheiten des Tierschutzes innerhalb der Lieferkette.

## 4. UNTERAUFTRAGNEHMENDE

Unterauftragnehmende, welche von unseren Geschäftspartner*innen für die Leistungserbringung eingesetzt werden, müssen vorab von mey genehmigt werden und diesem Code of Conduct entsprechende Standards einhalten. Sie unterliegen den gleichen Qualifikationsverfahren wie die direkten Lieferanten. Unsere Partner*innen sind verpflichtet Unterauftragnehmende über den Inhalt des Code of Conducts zu informieren und die hier aufgeführten Anforderungen und Standards einzufordern sowie deren Einhaltung kontinuierlich zu überwachen.

Als Unterauftragnehmende bzw. indirekte Lieferanten gelten alle Partner*innen innerhalb der Lieferkette, die zum Endprodukt beitragen, mit denen mey als Unternehmen jedoch keine direkte vertragliche Vereinbarung getroffen hat.

## BESCHWERDEN

Beschwerden, Anzeigen, Missbrauch oder Verletzungen des vorliegenden Verhaltenskodexes können der mey Unternehmensgruppe per E-Mail an csr@mey.com jederzeit gemeldet werden. Die Nachricht kann auch anonym verfasst werden. Von der Beschwerde einreichenden Person wird gefordert, nur solche Beschwerden und Informationen zu melden, bei denen sie in gutem Glauben über die Genauigkeit der jeweiligen Meldung ist. Alle Geschäftspartner*innen müssen garantieren, dass sie von jeglichen nachteiligen Maßnahmen oder Disziplinarmaßnahmen gegen die meldende Person absehen.

**Einrichtung eines Beschwerdemechanismus:**

Es liegt in unserem Bestreben, wachsam gegenüber jeglicher Form der Menschenrechtsverletzung zu sein, da wir auf diese Weise geeignete Gegenmaßnahmen treffen können. Wir haben deshalb verschiedene Beschwerdeverfahren für Mitarbeitende und externe Partner*innen eingerichtet, mittels derer sie uns über mögliche oder tatsächliche Verletzungen der Menschenrechte informieren können. So können wir potenzielle negative Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit bereits in frühem Stadium reduzieren.

Sollte eine Beschwerde vorliegen, die nicht über unseren internen Mechanismus geklärt werden konnte, kann diese an den unabhängigen Beschwerdemechanismus von OEKO-TEX unter dem nachfolgenden Link adressiert werden: OEKO-TEX® | Beschwerdemechanismus

## INFORMATION

Dieser Verhaltenskodex muss bei allen unsere Geschäftspartner*innen in der jeweiligen Landessprache zugänglich gemacht werden. Dies gilt auch für den Verhaltenskodex ergänzende Dokumente (z. B. Beschwerdemechanismus). Der Verhaltenskodex sowie alle ergänzenden Dokumente werden den Partner*innen zu Beginn der Zusammenarbeit und im Falle einer Aktualisierung umgehend zur Verfügung gestellt.

## KONTAKTPERSON

Florian Mey
mey GmbH & Co. KG
Auf Steingen 6
72459 Albstadt
Deutschland
**T** +49 (0) 7431 706-0

## VERPFLICHTUNG ZUR ANERKENNUNG UND WEITERGABE

Die unterzeichnende Person bestätigt hiermit den Verhaltenskodex und die ergänzenden Dokumente erhalten und gelesen zu haben. Zudem verpflichtet sich die unterzeichnende Person, die Inhalte und Anforderungen gegenüber der mey-Gruppe einzuhalten, sowie diese entsprechend in die eigene Lieferkette hineinzutragen und Geschäftspartner vertraglich an sie zu binden.

Name der Firma _____

Straße, Ort _____

Land _____

Ort, Datum _____

Stempel, Signatur _____