



MÄRKISCHES WERK
The Next Level of Performance.®

Code of Conduct

Märkisches Werk



Präambel und Zweck

Seit über 160 Jahren ist das Märkisches Werk GmbH („MW“) als Familienunternehmen global in seinen Märkten erfolgreich. Hervorragende Qualität, Zuverlässigkeit und technische Innovation prägen die Unternehmensgeschichte und sind Basis des weltweiten Rufs und des Unternehmenserfolgs, den es zu erhalten und zu untermauern gilt. Wir sehen uns als Teil der Gesellschaft, die sich zu nachhaltigem Handeln verpflichtet. Unter nachhaltigem Handeln verstehen wir ein Ineinandergreifen von Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft.

Als Unternehmen trägt MW Verantwortung gegenüber Kunden, Mitarbeitern, Gesellschaftern, der Öffentlichkeit sowie gegenüber der Umwelt, indem wir jederzeit und überall ethische Grundwerte respektieren, uns an geltende Gesetze halten und sämtliche Ressourcen schonend behandeln.

Mit den Unternehmensleitlinien hat sich MW verbindliche Richtlinien für verantwortungsvolles Handeln auferlegt. Der MW Code of Conduct (Verhaltenskodex) wurde daraus abgeleitet; er orientiert sich an international anerkannten Standards verantwortungsvoller Unternehmensführung, wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Als deutsches Familienunternehmen bekennt sich MW darüber hinaus ausdrücklich zu den Werten und Grundrechten des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland.

Mit diesem Code of Conduct legen wir unsere zentralen Prinzipien und Verhaltensgrundsätze für alle Beschäftigten dar. Er bündelt bestehende Leitlinien, Grundsatzserklärungen und Regelungen von MW in einem Dokument und macht deutlich, was wir im täglichen Handeln von uns selbst, voneinander und der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern erwarten. Hierzu gehören insbesondere die Leitlinien Personalbereich, die Nachhaltigkeits-Grundsätze, die Grundsatzserklärung zum Arbeitsschutz, die Qualitätsleitlinien sowie einschlägige IT-Richtlinien.

Der Code of Conduct verfolgt insbesondere folgende Ziele:

- Orientierung für verantwortungsvolles, gesetzeskonformes und wertebasiertes Handeln im Arbeitsalltag
- Schutz von Menschenrechten, Umwelt, Gesundheit und Sicherheit
- Förderung von Integrität, Fairness und Transparenz in allen Geschäftsbeziehungen
- Stärkung des Vertrauens von Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten, Eigentümern und weiteren Stakeholdern

Dieser Verhaltenskodex ist verbindlicher Rahmen für alle nachfolgenden, detaillierteren Richtlinien und Prozesse von MW. Im Zweifel sind immer die jeweils strengeren gesetzlichen Anforderungen oder internen Regelungen maßgeblich.



Inhaltsverzeichnis

Präambel und Zweck.....	1
1. Geltungsbereich, Verantwortung und Dokumentensteuerung	3
2. Unsere Werte und internationale Rahmenwerke	4
3. Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Vielfalt und Gesundheit	4
4. Umwelt, Klima und Ressourcen	6
5. Geschäftsethik, Integrität und Compliance	7
6. Datenschutz und Informationssicherheit	8
7. Verantwortung in der Lieferkette	9
8. Hinweisgebersystem und Schutz vor Repressalien	10



1. Geltungsbereich, Verantwortung und Dokumentensteuerung

1.1 Persönlicher und organisatorischer Geltungsbereich

Dieser Code of Conduct gilt für alle Mitarbeitenden der Märkisches Werk GmbH und allen Tochterunternehmen an sämtlichen Standorten.

Alle vorgenannten Personen sind verpflichtet, die in diesem Kodex beschriebenen Grundsätze zu kennen, zu beachten und aktiv zu leben.

Verstöße gegen diesen Code of Conduct, gegen geltende Gesetze oder gegen andere verbindliche Richtlinien von MW werden nicht toleriert. Bestätigte, insbesondere schwere oder wiederholte Verstöße können – abhängig von Art und Schwere – arbeitsrechtliche Konsequenzen im Rahmen der geltenden Gesetze und Vereinbarungen nach sich ziehen.

Die Einhaltung dieses Kodex wird im Rahmen bestehender Management- und Führungsprozesse regelmäßig überprüft.

1.2 Verantwortung und Zuständigkeiten

Die Geschäftsführung der Märkisches Werk GmbH übernimmt die Gesamtverantwortung für diesen Kodex, zeichnet ihn und bekennt sich zu seiner Umsetzung.

Die Leitung Finanzen, Controlling & ESG ist Eigentümer des Dokuments. Sie ist für Pflege, Aktualisierung, Koordination mit anderen Fachbereichen und die Vorbereitung von Überarbeitungen verantwortlich.

Die Führungskräfte tragen besondere Verantwortung dafür, dass der Kodex in ihren Bereichen bekannt, verstanden und vorgelebt wird.

Alle Mitarbeitenden tragen Verantwortung dafür, diesen Kodex einzuhalten, bei Unsicherheiten Rat einzuholen und auf mögliche Verstöße aufmerksam zu machen.

1.3 Inkrafttreten und Kommunikation

Dieser Code of Conduct tritt mit Freigabe durch die Geschäftsführung in Kraft und ersetzt frühere vergleichbare Verhaltensregelungen bzw. ergänzt diese.

Der Kodex wird allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt und ist fester Bestandteil des Onboardings. Bei wesentlichen Änderungen werden alle Mitarbeitenden informiert; Führungskräfte besprechen wichtige Inhalte in ihren Teams.



2. Unsere Werte und internationale Rahmenwerke

Unser Handeln orientiert sich an einer klaren Wertebasis, die insbesondere Offenheit, Bodenständigkeit, Respekt, Beweglichkeit, Unabhängigkeit und Qualität umfasst. Diese Werte geben uns Orientierung im Umgang miteinander und mit unseren Geschäftspartnern und prägen unsere Führungs-, Personal-, Qualitäts- und Nachhaltigkeitsleitlinien.

Wir richten unser Handeln an international anerkannten Normen und Rahmenwerken aus, insbesondere:

- dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland – insbesondere der Menschenwürde (Art. 1 GG), dem Gleichheitsgrundsatz (Art. 3 GG) und der Vereinigungsfreiheit (Art. 9 GG),
- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte,
- den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO),
- den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte,
- den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Darüber hinaus bekennt sich MW zu den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen als übergreifendem Orientierungsrahmen für nachhaltige Entwicklung. Unsere Nachhaltigkeits- und Umweltziele, unsere Personalpolitik und unsere Anforderungen an Lieferanten sind darauf ausgerichtet, einen positiven Beitrag zur Erreichung der SDGs zu leisten.

3. Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Vielfalt und Gesundheit

3.1 Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte

MW respektiert die Menschenrechte und Arbeitsrechte aller Beschäftigten und Betroffenen und verpflichtet sich, diese zu achten und zu schützen. Dazu gehören insbesondere:

- das Verbot von Sklaverei, Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft und Menschenhandel,
- die Ächtung von Kinderarbeit; es werden keine Kinder unterhalb des jeweils gesetzlichen Mindestarbeitsalters beschäftigt,
- die Anerkennung des Rechts auf faire und sichere Arbeitsbedingungen,
- das Recht auf gerechte, angemessene Entlohnung,
- das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Bildung von Arbeitnehmervertretungen im Rahmen der geltenden Gesetze.

Wir erwarten auch von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern, dass sie diese Grundsätze einhalten (siehe Abschnitt 7).



3.2 Faire Arbeitsbedingungen und Vergütung

MW bietet faire, respektvolle und sichere Arbeitsbedingungen. Dazu gehören insbesondere:

- eindeutige, transparente Arbeitsverträge mit klar geregelten Arbeitszeiten, Vergütung und Urlaubsansprüchen,
- die Entlohnung orientiert sich – soweit anwendbar – an branchenüblichen Standards und Tarifwerken; Ziel ist eine faire und existenzsichernde Vergütung,
- Mehrarbeit wird nur in Ausnahmefällen angeordnet, ist zeitlich begrenzt und wird angemessen vergütet oder durch Freizeit ausgeglichen.

3.3 Vielfalt, Inklusion und Nicht-Diskriminierung

Wir setzen uns für ein inklusives, vielfältiges und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ein.

Niemand darf aufgrund von:

- Geschlecht oder geschlechtlicher Identität,
- ethnischer Herkunft oder Nationalität, Religion oder Weltanschauung,
- Alter,
- sexueller Orientierung,
- Behinderung,
- politischer Überzeugung (im Rahmen demokratischer Grundwerte)

benachteiligt, herabgewürdigt, beleidigt, bedroht oder ausgeschlossen werden.

Belästigung, Mobbing, Bloßstellung, Demütigung, Gewaltandrohung oder -anwendung werden nicht toleriert. Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung, entsprechende Situationen frühzeitig zu erkennen, anzusprechen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

3.4 Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen

MW arbeitet offen, vertrauensvoll und konstruktiv mit bestehenden Arbeitnehmervertretungen zusammen. Über die internationalen Standards zur Vereinigungsfreiheit hinaus bekennen wir uns zur betrieblichen Mitbestimmung und respektiere diese vollumfänglich. Ziel ist stets ein fairer Ausgleich der Interessen von Mitarbeitenden und Unternehmen.

3.5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden haben höchste Priorität und haben Vorrang vor wirtschaftlichen Zielen. MW verpflichtet sich:

- zur Einhaltung aller geltenden Gesetze, Vorschriften und berufsgenossenschaftlichen Regeln zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz,
- zur präventiven Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsmitteln und Prozessen,
- zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzorganisation,
- zur Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden zu sicherem Verhalten, ergonomischer Arbeitsweise und psychischer Gesundheit.

Jede Person im Unternehmen trägt Verantwortung für die eigene Sicherheit und die der Kolleginnen und Kollegen. Gefährdungen, Beinahe-Unfälle oder Unfälle sind unverzüglich zu melden, damit sie analysiert und geeignete Verbesserungen abgeleitet werden können.



4. Umwelt, Klima und Ressourcen

MW versteht Nachhaltigkeit als Zusammenspiel von Ökonomie, Ökologie und gesellschaftlicher Verantwortung. Wir wollen die Umweltbelastung unserer Tätigkeiten minimieren und einen aktiven Beitrag zu Klimaschutz und Ressourcenschonung leisten.

4.1 Klimaschutz und Energie

MW verfolgt ambitionierte Klimaschutz- und Energieziele. Dazu gehören insbesondere:

- die schrittweise Reduktion von Treibhausgasemissionen in den relevanten Emissionsbereichen,
- Energieeffizienzsteigerungen in Produktion, Gebäuden und Infrastruktur,
- die Nutzung und der Ausbau erneuerbarer Energien, wo immer wirtschaftlich und technisch sinnvoll,
- regelmäßige Energieaudits, systematisches Monitoring der Verbräuche sowie Ableitung und Umsetzung konkreter Maßnahmenprogramme.

Konkrete Umwelt- und Energieziele, einschließlich Reduktionszielen für Treibhausgase und Energieverbräuche, sind in unserer Umwelterklärung und in unserem Energiemanagement dokumentiert und werden regelmäßig überprüft. Alle Mitarbeitenden sind aufgefordert, in ihrem Verantwortungsbereich zum sparsamen und effizienten Umgang mit Energie beizutragen.

4.2 Ressourcen, Abfall, Kreislaufwirtschaft

Wir gehen verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen um und fördern Kreislaufwirtschaft, unter anderem durch:

- effiziente Nutzung von Rohstoffen und Materialien,
- Abfallvermeidung, Abfalltrennung und fachgerechte Entsorgung in Übereinstimmung mit gesetzlichen Vorgaben,
- Förderung des Recyclings, wo immer möglich,
- umweltgerechte Gestaltung von Produkten und Verpackungen.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, die internen Vorgaben zu Abfalltrennung und Entsorgung einzuhalten und aktiv zu einem ressourcenschonenden Verhalten beizutragen (z. B. sorgsamer Umgang mit Materialien und Maschinen).

4.3 Innovation und Beitrag zur Energiewende

Als technologieorientiertes Unternehmen gestalten wir die Energiewende in unseren Märkten mit. Wir entwickeln Produkte, Lösungen und Prozesse, die:

- Emissionen reduzieren,
- Effizienz und Zuverlässigkeit erhöhen,
- über den Lebenszyklus möglichst ressourcenschonend sind
- und die Gesamtwirkung unserer Lösungen positiv beeinflussen.



5. Geschäftsethik, Integrität und Compliance

5.1 Null-Toleranz gegenüber Korruption und Bestechung

MW verfolgt eine klare Null-Toleranz-Politik gegenüber allen Formen von Korruption, Bestechung, Erpressung und unlauteren Vorteilen.

Es ist ausdrücklich verboten:

- Bestechungsgelder, Schmiergelder oder sonstige unzulässige Zahlungen anzubieten, zu versprechen, zu gewähren oder anzunehmen,
- Amtsträgern, Kunden, Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartnern unzulässige Vorteile zu gewähren oder von ihnen anzunehmen,
- Geschäftschancen oder Unternehmensressourcen zum eigenen Vorteil zu missbrauchen.

Dies gilt für alle Geschäftsbeziehungen – national und international – und insbesondere im Umgang mit Behörden, öffentlichen Stellen und deren Mitarbeitenden.

5.2 Geschenke, Einladungen und Bewirtungen

Geschenke und Einladungen können Geschäftsbeziehungen fördern, dürfen aber nicht zu unzulässiger Beeinflussung führen oder den Anschein von Abhängigkeit erwecken:

- **Geschenke** von oder an Geschäftspartner sind zulässig, wenn
 - sie von geringem, sozial üblichem Wert sind (Orientierungswert: bis 30 € je Anlass),
 - sie dem Anlass angemessen sind,
 - sie nicht in Bargeld oder gleichwertigen Formen (z. B. Gutscheine mit Bargeld-charakter) bestehen,
 - und kein Eindruck entsteht, dass geschäftliche Entscheidungen dadurch beeinflusst werden sollen.
- **Bewirtungen und Einladungen** gehören zum guten Ton und sind zulässig, wenn
 - sie einem sachlich gerechtfertigten geschäftlichen Anlass dienen,
 - sie dem üblichen geschäftlichen Rahmen entsprechen,
 - der Wert je Anlass maßvoll ist (Orientierungswert: bis 60 € je Person und Anlass)
 - und sie nicht unangemessen häufig erfolgen.

Wenn im Einzelfall Zweifel bestehen oder die genannten Orientierungswerte überschritten werden, ist vor Annahme oder Gewährung die zuständige Führungskraft einzubeziehen und gegebenenfalls eine Genehmigung einzuholen.



5.3 Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn persönliche Interessen, Beziehungen oder wirtschaftliche Beteiligungen in Konflikt mit den Interessen von MW geraten (oder geraten könnten).

Grundsätze:

- Mitarbeitende treffen geschäftliche Entscheidungen ausschließlich nach sachlichen Kriterien und im besten Interesse von MW.
- Mögliche oder tatsächliche Interessenkonflikte (z. B. familiäre Beziehungen zu Lieferanten oder Kunden, Beteiligungen an Wettbewerbern, Nebentätigkeiten) sind frühzeitig gegenüber der zuständigen Führungskraft offenzulegen.
- Nebentätigkeiten sind gemäß interner Regelungen schriftlich anzuzeigen und genehmigungspflichtig. Sie dürfen weder die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen, noch gegen gesetzliche Vorgaben verstoßen oder in Konkurrenz zu MW stehen.

5.4 Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

MW bekennt sich zu fairem, rechtmäßigem Wettbewerb und hält alle einschlägigen Kartell- und Wettbewerbsregeln ein. Insbesondere ist es untersagt:

- mit Wettbewerbern wettbewerbswidrige Absprachen über Preise, Konditionen, Marktaufteilung oder andere marktrelevante Parameter zu treffen,
- sensible Wettbewerbsinformationen unzulässig auszutauschen,
- eine marktbeherrschende Stellung – sofern sie bestünde – zu missbrauchen.

5.5 Verhinderung von Geldwäsche

MW geht nur Geschäftsbeziehungen mit Partnern ein, von deren Integrität wir überzeugt sind. Mitarbeitende haben auf Plausibilität von Geschäftspartnern, Zahlungsflüssen und vertraglichen Gestaltungen zu achten. Verdächtige Sachverhalte, die auf Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung hindeuten könnten, sind unverzüglich an die zuständigen internen Stellen zu melden.

6. Datenschutz und Informationssicherheit

6.1 Schutz personenbezogener Daten

MW respektiert die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitenden, Bewerberinnen und Bewerbern, Kunden, Lieferanten und sonstigen Betroffenen. Wir halten die geltenden Datenschutzgesetze ein.

Grundsätze zum Schutz personenbezogener Daten:

- Personenbezogene Daten werden nur im gesetzlich zulässigen und für den jeweiligen Zweck erforderlichen Umfang erhoben, verarbeitet und genutzt.
- Der Zugriff auf personenbezogene Daten ist auf befugte Personen beschränkt („Need-to-Know-Prinzip“).
- Daten werden durch angemessene technische und organisatorische Maßnahmen vor Verlust, Manipulation und unberechtigtem Zugriff geschützt.



- Betroffenenrechte (z. B. Auskunft, Berichtigung, Löschung, Widerspruch) werden respektiert und im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben umgesetzt.

Es steht ein Datenschutzbeauftragter zur Verfügung.

6.2 Vertraulichkeit und Schutz von Geschäftsgeheimnissen

Mitarbeitende sind verpflichtet, alle vertraulichen Informationen und Geschäftsgeheimnisse von MW und unserer Geschäftspartner zu schützen. Dazu gehören insbesondere:

- technische Informationen, Konstruktions- und Prozessdaten,
- kaufmännische Informationen, Preise, Konditionen, Kalkulationen,
- Kunden- und Lieferantendaten,
- interne Strategien, Planungen und Entscheidungsgrundlagen.

Solche Informationen dürfen ohne ausdrückliche Freigabe nicht an unbefugte Dritte weitergegeben und nicht für private Zwecke genutzt oder privat gespeichert werden.

6.3 IT-Sicherheit und Nutzung der IT-Systeme

MW stellt umfangreiche IT-Systeme und -Ressourcen zur Verfügung. Deren sichere und verantwortungsvolle Nutzung ist Voraussetzung für den Schutz von Unternehmens- und Personendaten. Es gelten die jeweils aktuellen internen IT-Richtlinien und Arbeitsanweisungen. Im Falle von IT-Sicherheitsvorfällen, Verdacht auf Datenverlust oder -missbrauch ist unverzüglich die IT-Abteilung zu informieren.

7. Verantwortung in der Lieferkette

7.1 Grundsätze und Supplier Code of Conduct

MW trägt Verantwortung nicht nur für das eigene Handeln, sondern auch für wesentliche Auswirkungen in der Lieferkette. Von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie vergleichbare Umwelt-, Sozial- und Governance-Standards einhalten wie wir selbst. Diese Erwartungen sind im Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner von MW konkretisiert. Er umfasst insbesondere Anforderungen zu:

- Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte (u. a. Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, menschenwürdige Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit),
- fairer und angemessener Entlohnung und Arbeitszeitgestaltung,
- Umwelt- und Klimaschutz, Ressourceneffizienz und Umweltmanagement,
- verantwortungsvollem Umgang mit Rohstoffen (inkl. Konfliktmineralien),
- Anti-Korruption, fairen Geschäftsbeziehungen und Wettbewerb,
- Datenschutz, Schutz von Geschäftsgeheimnissen und Sicherheit der Lieferkette.

Lieferanten werden angehalten, diesen Supplier Code of Conduct anzuerkennen und in ihren eigenen Organisationen und Lieferketten umzusetzen.



8. Hinweisgebersystem und Schutz vor Repressalien

MW ermutigt alle Mitarbeitenden und externe Stakeholder, auf mögliche Verstöße gegen Gesetze, diesen Code of Conduct, interne Richtlinien oder gegen Menschen- und Umweltrechte aufmerksam zu machen.

8.1 Hinweisgebersystem

Das Hinweisgebersystem steht Mitarbeitenden, Lieferanten, Geschäftspartnern und weiteren Betroffenen offen. Über das System können unter anderem gemeldet werden:

- Verstöße gegen diesen Code of Conduct und interne Richtlinien,
- Verdachtsfälle von Korruption, Betrug, Diebstahl, Belästigung oder Diskriminierung,
- Verletzungen von Menschen- und Arbeitsrechten,
- erhebliche Umweltverstöße,
- Risiken oder Verstöße im Zusammenhang mit unserer Lieferkette.

Meldungen können insbesondere erfolgen:

- per E-Mail an die hierfür vorgesehene zentrale Adresse (hinweisgeber@mwh.de),
- telefonisch (02353/9170),
- per Post an MW (z. Hd. Hinweisgeber-Kontaktstelle),
- persönlich nach vorheriger Terminvereinbarung mit unserem Hinweisgeber-Kontakt.

8.2 Vertraulichkeit und Schutz vor Benachteiligung

Alle Meldungen werden vertraulich behandelt; personenbezogene Daten werden nur im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und soweit für die Bearbeitung erforderlich verarbeitet.

Meldende Personen, die in gutem Glauben einen Hinweis geben, müssen keine Benachteiligungen befürchten. Es gibt keine Vergeltungsmaßnahmen gegen hinweisgebende Personen oder an Untersuchungen mitwirkende Personen.

Hinweise werden sorgfältig geprüft und bei Bedarf angemessene Maßnahmen eingeleitet.

Gültig ab: 01.01.2026