



CONNECTING GLOBAL COMPETENCE CODE OF CONDUCT

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Zweck, Geltungsbereich und Inkrafttreten	2
§2 Grundsätze unseres Handelns	3
(1) Einhaltung von Gesetzen	4
(2) Korruption	5
a) Gewährung von Vorteilen	5
b) Annahme von Vorteilen	6
(3) Interessenskonflikte	7
(4) Geldwäsche	8
(5) Vertraulichkeit und Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen	8
(6) Gleichstellung und Antidiskriminierung	9
a) Nicht-Diskriminierung	9
b) Nicht-Belästigung	10
c) Einhaltung von Menschenrechten	10
(7) Fairer Wettbewerb	10
(8) Faire Arbeitsbedingungen	11
a) Faire Entlohnung	11
b) Arbeits- und Gesundheitsschutz	11
c) Respekt vor Vereinigungsfreiheit	11
(9) Datenschutz	11
(10) Umwelt- und Klimaschutz	12
§ 3 Bedeutung des Code of Conduct	13
(1) Besondere Verantwortung der Geschäftsführung	13
(2) Verantwortung des einzelnen Mitarbeitenden	13



CONNECTING GLOBAL COMPETENCE CODE OF CONDUCT

§ 1 Zweck, Geltungsbereich und Inkrafttreten

Als weltweit tätiges Unternehmen mit ausschließlich öffentlichen Anteilseignern (Freistaat Bayern, Landeshauptstadt München, Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern, Handwerkskammer für München und Oberbayern) und mit vielfältigen nationalen und internationalen Kunden steht die Messe München GmbH („**MMG**“) im Fokus der Öffentlichkeit. Die Beachtung von rechtlichen und ethischen Rahmenbedingungen ist für die Messe München GmbH nicht nur selbstverständlich, sie will hier eine führende Rolle übernehmen.

Um das hohe Ansehen sowie das Vertrauen zu bewahren, welches die MMG bei ihren Kunden und Geschäftspartnern genießt, hält sie sich im Zuge ihrer geschäftlichen Aktivitäten an das geltende Recht, ethische Grundsätze und entsprechende interne Vorgaben.

Aus diesem Grund hat die MMG auf Basis der gesetzlichen Bestimmungen und ihrer internen Richtlinien einen Verhaltenskodex (im Folgenden: „Code of Conduct“) eingeführt, an dessen Vorgaben und Anforderungen die MMG gebunden ist. Die Einhaltung der wesentlichen Merkmale dieses Code of Conducts wird auch von Tochterunternehmen und Lieferanten/Dienstleistern im Rahmen ihrer Geschäftsbeziehungen erwartet und eingefordert.

So können Verstöße gegen geltendes Recht oder ethische Grundsätze weitreichende Konsequenzen haben. z.B.:

- Schadensersatzforderungen,
- Strafschadensersatz und Gewinnabschöpfung,
- Bußgelder und Geldstrafen,
- Verlust von Aufträgen und
- Imageschäden.

Aber auch für die handelnden Mitarbeitenden der MMG selbst können solche Verstöße empfindliche Folgen haben, wie z.B. Geld- und Freiheitsstrafen, Abmahnung und Kündigung oder Schadensersatzforderungen.

Die MMG will ein nachhaltiges Wachstum auf dem Weltmarkt durch Innovation, Qualität, Leistungsfähigkeit, Zuverlässigkeit und Fairness erzielen. **Sofern dieses Ziel nur durch unrechtmäßige oder unethische Geschäfte erreicht werden kann, kommen diese für die MMG nicht in Betracht.**

Die Einhaltung dieses Code of Conduct ist daher ein essenzieller Bestandteil einer guten Unternehmensführung und eines nachhaltigen Wachstums. Die Geschäftsführung der MMG sowie die Geschäftsführungen der Konzerngesellschaften sind daher verantwortlich für die



CONNECTING GLOBAL COMPETENCE CODE OF CONDUCT

Einhaltung aller einschlägigen Gesetze und Bestimmungen sowie ethischer Standards in den jeweiligen Unternehmen. Auch von allen Mitarbeitenden der MMG wird erwartet, dass sie sich ebenso verhalten.

Dynamik, Internationalität und steigende Informationsdichte führen allerdings dazu, dass das Risiko von Regelverstößen steigt. Auch ist das Fehlverhalten Einzelner zum Teil immer schwerer zu ermitteln.

Die Einführung eines Code of Conducts für die MMG und ihre Konzernunternehmen soll daher dazu beitragen, die Integrität der MMG und ihrer Konzernunternehmen nachhaltig sicherzustellen sowie finanzielle oder Imageschäden von der MMG und ihren Konzernunternehmen fernzuhalten.

Dieser Code of Conduct tritt zum 31.07.2023 in Kraft.

§2 Grundsätze unseres Handelns

1. Die MMG beachtet stets die einschlägigen **Gesetzesbestimmungen**.
2. Die **Integrität des Unternehmens und der Mitarbeitenden** hat höchste Priorität für die MMG. Korruption kommt für uns nicht in Frage.
3. **Interessenkonflikte** behindern die MMG bei der Verfolgung ihrer Ziele. Privatinteressen unserer Mitarbeitenden sind von den Unternehmensinteressen stets zu trennen.
4. Die MMG duldet und unterstützt keine **Geldwäsche**. Finanztransaktionen werden von uns stets transparent und nachvollziehbar durchgeführt.
5. **Vertraulichkeit** unternehmensinterner Informationen sichert den nachhaltigen Erfolg der MMG. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse bleiben bei uns gewahrt.
6. Die MMG respektiert die **Würde des Einzelnen**. Wir werden daher niemand diskriminieren und jeden stets fair behandeln.
7. **Datenschutz** hat für die MMG einen hohen Stellenwert. Wir verpflichten uns, personenbezogene Daten stets vertraulich und sicher zu behandeln



CONNECTING GLOBAL COMPETENCE CODE OF CONDUCT

(1) Einhaltung von Gesetzen

Die MMG und ihre Mitarbeitenden halten die deutschen Rechtsvorschriften sowie sämtliche Rechtsvorschriften des Landes ein, in dem sie tätig sind. Sie sind zudem angehalten zu prüfen, welche sonstigen Regeln für ihren jeweiligen Tätigkeitsbereich gelten.

Zu den einzuhaltenden Rechtsvorschriften zählen insbesondere Regelungen in den Bereichen:

- Umweltschutz,
- Arbeitssicherheit,
- Gesundheitsschutz,
- Steuerrecht,
- Import- und Exportkontrolle,
- Kartellrecht,
- Schutzrechte Dritter und
- Datenschutz.

Ein weiteres zentrales Ziel dieses Code of Conduct ist die Verhinderung von Straftaten. Insbesondere geht es um:

- Betrug gem. S 263 StGB,
- Untreue gem. S 266 StGB.
- Steuerhinterziehung gem. S 370 AO,
- Geldwäsche gem. S 261 StGB (s.u. Ziffer 4).
- Vorteilsgewährung und Bestechung gem. SS 299, 333, 334 StGB (s.u. Ziffer 3),
- Bestechlichkeit gem. S 299 StGB (s.u. Ziffer 3), und
- Wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Ausschreibungen gem. S 298 StGB,
- Diebstahl gem. S 242 StGB,
- Unterschlagung gem. S 246 StGB,
- Sachbeschädigung gem. S 303 StGB,
- Beleidigung, üble Nachrede, Verleumdung gem. SS 185, 186, 187 StGB

Haben Mitarbeitende begründeten Anlass zu der Annahme, dass die MMG oder auch ein Lieferant/Dienstleister den Verpflichtungen aus diesem Code of Conduct oder aus gesetzlichen Vorschriften nicht nachkommt, so haben sie ihren Vorgesetzten, den Compliance Beauftragten oder die Geschäftsführung der MMG ohne schuldhaftes Zögern zu informieren.

Bestätigt sich der Verdacht auf einen Verstoß gegen diesen Code of Conduct oder eine andere Rechtsvorschrift, wird die MMG mit den relevanten Dritten (z.B. den betroffenen



CONNECTING GLOBAL COMPETENCE CODE OF CONDUCT

Personen oder zuständigen Aufsichtsbehörden, Polizei oder Staatsanwaltschaft) kooperieren, um dem Missstand abzuhelpfen.

Die MMG versichert, dass ihre Geschäftspraktiken mit allen anwendbaren nationalen und internationalen Gesetzen, Konventionen, Verordnungen und Vorschriften zur Außenhandelskontrolle einschließlich etwaiger Wirtschaftssanktionen und -beschränkungen der Vereinigten Staaten von Amerika, des Vereinigten Königreichs, der Europäischen Union und ihrer Mitgliedstaaten, oder der Vereinten Nationen in Einklang stehen.

Die MMG versichert ferner, dass das Unternehmen weder unmittelbar noch mittelbar im mehrheitlichen Eigentum einer natürlichen oder juristischen Person steht, die auf einer der genannten Sanktionslisten geführt wird oder den genannten Wirtschaftssanktionen unterliegt, dass das Unternehmen nicht auf einer der genannten Sanktionsliste geführt wird und keiner der genannten Wirtschaftssanktionen unterliegt, und dass das Unternehmen keine Transaktionen mit einer Firma, Organisation, Einzelperson oder einem Bestimmungsland durchführt, die gemäß der genannten Bestimmungen verboten sind.

(2) Korruption

Wir verpflichten uns zur Integrität im Geschäftsverkehr. Die MMG duldet unter keinen Umständen Korruption. Korruption beeinträchtigt den fairen Wettbewerb und schadet der MMG, und zwar sowohl wirtschaftlich als auch in ihrem Ansehen. Zudem wird Korruption in vielen Ländern, in denen die MMG tätig ist, als Straftat verfolgt. Die MMG wird entsprechend in allen Situationen die in- und ausländischen Gesetze und Vorschriften gegen Bestechung, Korruption und Einflussnahme einhalten.

Für uns kommen keine Geschäfte in Betracht, die mit der Verletzung von gesetzlichen Bestimmungen oder Unternehmensregelungen im Zusammenhang mit der Gewährung oder Annahme von Vorteilen verbunden sind. Wir nehmen in Kauf, dass dadurch ein Geschäft nicht zustande kommt.

a) Gewährung von Vorteilen

Niemals und in keinem Land der Welt dürfen Mitarbeitende der MMG auch nur den Anschein erwecken, dass sie Geschäftspartner oder Nutzer der Leistungen und Produkte der MMG unrechtmäßig bei ihren Geschäftsentscheidungen beeinflussen wollen - weder durch Geschenke noch durch die Gewährung sonstiger Vorteile.

Unter strafrechtlichen Gesichtspunkten als besonders kritisch einzustufen sind sowohl Zuwendungen als auch schon allein das Anbieten von Zuwendungen an Gesellschaftervertreter und Aufsichtsräte der MMG sowie an Amtsträger, die in ihrer



CONNECTING GLOBAL COMPETENCE CODE OF CONDUCT

jeweiligen Funktion maßgeblichen Einfluss auf Entscheidungen nehmen können, die die MMG betreffen.

Die Gewährung von Vorteilen ist deshalb grundsätzlich untersagt.

Als Vorteil gilt jede Zuwendung, wie z.B. Bargeld, Einladungen zu Veranstaltungen, Flugtickets, Hotelunterkunft, Beschäftigung, Vergünstigungen im privaten Bereich, aber auch Bewirtungen.

Die Vorteilsgewährung kann auch nur mittelbar erfolgen, beispielsweise an Freunde oder Angehörige oder Vereine, die im Zusammenhang mit dem jeweiligen Entscheider stehen.

Die Geschäftsführung kann von diesem Verbot im Einzelfall oder für bestimmte Fallgruppen Ausnahmegenehmigungen erteilen. Die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung kann nur erfolgen, wenn die Gewährung des Vorteils nicht gesetzlich untersagt ist und nicht zu erwarten ist, dass durch die Gewährung des Vorteils bei dem Empfänger der Eindruck entstehen würde, dass er unrechtmäßig bei seinen Entscheidungen im Hinblick auf die MMG beeinflusst werden soll.

Auf die Regelung zur Pauschalversteuerung von Geschenken wird verwiesen.

b) Annahme von Vorteilen

Ohne Ausnahmemöglichkeiten ist es untersagt, im Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit persönliche Zuwendungen oder andere persönliche Vorteile von Dritten aktiv zu fordern.

aa) Geschenke

Untersagt ist es auch, im Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit persönliche Zuwendungen oder andere persönliche Vorteile anzunehmen, die von Geschäftspartnern oder Nutzern von Leistungen und Produkten der MMG angeboten werden, soweit es sich nicht um übliche Aufmerksamkeiten handelt.

bb) Bewirtungen

Mitarbeitende der MMG dürfen sich von Geschäftspartnern oder Nutzern von Leistungen und Produkten der MMG ohne vorherige Information des Vorgesetzten bewirten lassen, sofern sich die Bewirtung im Rahmen der lokal üblichen Gepflogenheiten hält und dem Bewirtungsanlass angemessen ist. Zu beachten sind die einschlägigen Gesetze und Steuervorschriften.

cc) Provisionen

Mitarbeitende der MMG dürfen für sich persönlich insbesondere keine sogenannten „Kick-Back“-provisionen oder ähnliche (Rück-)Vergütungsformen akzeptieren.

dd) Einladung zu Veranstaltungen

Wenn Mitarbeitenden der MMG von Geschäftspartnern oder Nutzern von Leistungen und Produkten der MMG, Einladungen zu Reisen, Entertainment- oder sonstigen



CONNECTING GLOBAL COMPETENCE CODE OF CONDUCT

Veranstaltungen annehmen möchten, von denen sie annehmen müssen, dass sie sie nicht erhalten hätten, wenn sie nicht bei der MMG beschäftigt wären, müssen sie vorab ihren jeweiligen Vorgesetzten schriftlich informieren. Für die Einladung zu einer solchen Veranstaltung hat der Mitarbeitende die ggf. dafür anfallende Versteuerung des geldwerten Vorteils selbst zu tragen.

(3) Interessenskonflikte

Mitarbeitenden der MMG trennen die Unternehmensinteressen stets strikt von ihren privaten Interessen. Im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit dürfen sie nur die Unternehmensinteressen der MMG und ihrer Konzerngesellschaften fördern. Konfliktsituationen oder auch nur deren Anschein sind zu vermeiden. Mitarbeitende sind angehalten, ihren Vorgesetzten potenzielle oder tatsächliche Interessenkonflikte unverzüglich/ohne schuldhafte Verzögerung anzuzeigen.

Geschäftsbeziehungen zu Dritten dürfen nur auf sachlichen Kriterien (beispielsweise Preis, Qualität, Zuverlässigkeit, technologischer Standard, Produkteignung, Bestehen einer langfristigen und konfliktfreien Geschäftsbeziehung) basieren. Persönliche Beziehungen und Interessen dürfen einen Vertragsabschluss oder die Fortsetzung oder Beendigung einer Geschäftsbeziehung mit Dritten nicht unsachlich beeinflussen. Auch eine Personalentscheidung darf von privaten Interessen oder Beziehungen nicht beeinflusst sein. Vor diesem Hintergrund sind folgende Regelungen zwingend einzuhalten:

- Jede entgeltliche Nebenbeschäftigung bedarf der schriftlichen Zustimmung der Geschäftsführung. Es gelten die arbeitsvertraglichen Regelungen.
- Will ein Mitarbeitender der MMG sich an einem Unternehmen, das Geschäftspartner oder Nutzer von Leistungen und Produkten der MMG ist und das nicht am Kapitalmarkt platziert ist, beteiligen, so ist die vorherige schriftliche Zustimmung der Geschäftsführung einzuholen.
- Einer besonders aufmerksamen Prüfung durch die Geschäftsführung bedarf es, wenn die MMG eine Geschäftsbeziehung mit dem Unternehmen eines Mitarbeitenden oder einer dem Mitarbeitenden nahestehenden Person eingehen soll.
- Eine private Beauftragung von Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartnern der MMG durch einen Mitarbeitenden darf nur zu marktüblichen Konditionen erfolgen.

Rücksicht auf die Interessen der MMG ist auch in folgenden Fällen der Vermischung von privaten und Unternehmensinteressen der MMG zu nehmen:

- Bei privater Betätigung in Parteien oder sonstigen gesellschaftlichen, politischen oder sozialen Institutionen ist darauf zu achten, dass dieses Engagement mit der



CONNECTING GLOBAL COMPETENCE CODE OF CONDUCT

Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen gegenüber der MMG vereinbar ist.

- Bei privaten Meinungsäußerungen von Mitarbeitenden in der Öffentlichkeit darf nicht der Anschein erweckt werden, es handele sich um die Auffassung der MMG. Parteipolitische Aktivitäten am Arbeitsplatz oder sonst während der Arbeitszeit sind unzulässig.

Zu Interessenskonflikten kann es auch kommen, wenn private Vielfliegerkarten bei Dienstreisen eingesetzt werden. Daher sind im Rahmen von Vielfliegerprogrammen erworbene Boni, soweit sie im Rahmen von Dienstreisen erworben worden sind, gemäß den jeweils gültigen Regelungen über die Verwendung dienstlich erworbener Bonusmeilen dienstlich einzusetzen.

(4) Geldwäsche

„Geldwäsche“ ist das Einschleusen (z.B. durch Einzahlung, Umtausch oder Überweisung) von unmittelbar oder mittelbar aus Straftaten stammenden Geldern oder sonstigen Vermögensgegenständen in den legalen Wirtschaftskreislauf, um sie zu verbergen oder als rechtmäßig erscheinen zu lassen.

Viele Staaten, in denen die MMG tätig ist, darunter die EU-Mitgliedsstaaten, einschließlich Deutschlands, haben Gesetze gegen Geldwäsche erlassen. Wir halten diese Gesetze ein und tätigen Geschäfte nur mit Kunden, Beratern und Geschäftspartnern, von deren Seriosität wir ausgehen dürfen. Mitarbeitende, die am Erhalt von Zahlungen von Kunden beteiligt sind, müssen mit angemessener Sorgfalt prüfen, ob die Zahlungen angenommen werden dürfen.

Bei Zweifeln betreffend die Zulässigkeit bestimmter Finanztransaktionen ist frühzeitig die zuständige Finanzabteilung einzuschalten.

(5) Vertraulichkeit und Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen

Für interne, vertrauliche oder sonst geschützte Informationen gilt das Gebot der Verschwiegenheit. Hierzu zählen grundsätzlich alle nicht extern publizierte Informationen über

- die internen Strukturen unserer Unternehmen,
- interne Unternehmensplanungen,
- Kalkulationen,
- Kosten und Ergebnis einzelner Veranstaltungen,



CONNECTING GLOBAL COMPETENCE CODE OF CONDUCT

- sonstige Informationen aus dem internen Berichtswesen.

Das gleiche Verschwiegenheitsgebot gilt für alle nicht-öffentlichen Daten über oder von unseren Kunden, Besuchern, Beratern oder sonstigen Geschäftspartnern. Besondere Vorsicht ist bei Mitarbeiterdaten angezeigt.

Das Unternehmen behandelt bereitgestellte sensible Informationen stets ordnungsgemäß und vertraulich, und verarbeitet diese nur für den Geschäftszweck, für den sie bereitgestellt wurden, es sei denn, der Eigentümer der Informationen hat zuvor eine Genehmigung für eine anderweitige Verwendung erteilt.

Manche dieser Informationen sind sogar als Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse im rechtlichen Sinne zu qualifizieren. Vertraulichkeitsverstöße in diesem Zusammenhang sowie Verletzungen von Datenschutzgesetzen (DSGVO) können nicht nur empfindliche Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche nach sich ziehen, sondern auch arbeitsrechtliche Konsequenzen, erhebliche Bußgelder oder gar eine strafrechtliche Verurteilung.

Die genannten Verpflichtungen zur Vertraulichkeit gelten auch über das Ende des Arbeits- oder Vertragsverhältnisses hinaus. Es gelten insbesondere auch die Regelungen über die Geheimhaltungspflicht der jeweils gültigen Betriebsordnung.

Das Vertrauen unserer Geschäftspartner und der Nutzer unserer Angebote in diese Vertraulichkeit ist ein wesentlicher Faktor für den Erfolg der MMG.

Zur Sicherstellung dieser Vertraulichkeit gehört auch die Sicherheit und Integrität der IT-Systeme.

Die MMG trifft daher angemessene technische und organisatorische Maßnahmen, die kontinuierlich weiterentwickelt werden, um eine der Sensibilität der von ihnen verwendeten Daten entsprechende Vertraulichkeit und Sicherheit zu gewährleisten. Diese Maßnahmen betreffen nicht nur die einzelnen Computer (Server und Arbeitsplatzrechner) Mobiltelefone und Speichergeräte, sondern auch Netze bzw. Kommunikationsverbindungen und Applikationen.

(6) Gleichstellung und Antidiskriminierung

Jeder hat das Recht, vor Diskriminierung und Belästigung jeglicher Art geschützt zu werden. Das gilt sowohl innerhalb der MMG als auch gegenüber Dritten.

a) Nicht-Diskriminierung

Die MMG schließt ausdrücklich jede Form der Diskriminierung (bspw. aufgrund von Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, Alter, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität, Glaube oder Weltanschauung, körperlicher oder geistiger



CONNECTING GLOBAL COMPETENCE CODE OF CONDUCT

Beeinträchtigung, Gewerkschaftszugehörigkeit oder sonstiger Merkmale) mindestens entsprechend den Benachteiligungsverboten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) aus, um Chancengleichheit für alle zu gewährleisten.

b) Nicht-Belästigung

Das Unternehmen schützt seine Mitarbeiter vor physischen, psychischen, verbalen und sexuellen Belästigungen oder anderen missbräuchlichen Verhaltensweisen.

c) Einhaltung von Menschenrechten

Die MMG achtet und respektiert die Menschenrechte sowie die jeweils geltenden grundlegenden Arbeitnehmerrechte. Das Unternehmen erkennt die allgemeinen Menschenrechtskonventionen an und hält diese ein. Dazu zählen v.a. die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR) der Generalversammlung der Vereinten Nationen sowie die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK). Jegliche Formen der Kinder- oder Zwangsarbeit werden selbstverständlich weder praktiziert, noch toleriert oder unterstützt, und das jeweils geltende lokale Mindestarbeitsalter eingehalten.

Die MMG erwartet von jedem Mitarbeitenden einen freundlichen, sachlichen, fairen und respektvollen Umgang mit Kunden, Besuchern, Lieferanten, Behörden, anderen Mitarbeitenden sowie allen Dritten.

Deshalb ist am Arbeitsplatz das Abrufen oder Verbreiten von beleidigenden, verleumderischen, verfassungsfeindlichen, rassistischen oder pornographischen Äußerungen oder Abbildungen unzulässig. Gleiches gilt für das Aufbewahren von Dokumenten und Dateien, die derartige Äußerungen und Abbildungen enthalten. Es gelten insbesondere die Regelungen über Nutzung von Kommunikationstechniken der jeweils gültigen Betriebsvereinbarung für den Einsatz und die Handhabung der Informationstechnik (IT).

Unzulässig sind am Arbeitsplatz insbesondere auch geschlechtsbezogene entwürdigende oder beschämende Bemerkungen und Handlungen, unerwünschte körperliche Annäherungen und alle sonstigen Formen der sexuellen Belästigung.

Mit ihrem respektvollen Verhalten gegenüber Kunden, Besuchern, Lieferanten, Behörden, Mitarbeitenden und sonstigen Dritten tragen die Mitarbeitende zum guten Ruf der MMG bei.

(7) Fairer Wettbewerb

Die MMG bekennt sich zu einem unbeschränkten Wettbewerb und versichert, dass Gesetze und Vorschriften zum Schutz des Wettbewerbs und zum Verbot von Kartellpraktiken eingehalten und keine unzulässigen wettbewerbsbeschränkenden Abreden getroffen werden.



CONNECTING GLOBAL COMPETENCE CODE OF CONDUCT

Unzulässige wettbewerbsbeschränkende Abreden in diesem Sinne wären insbesondere Verstöße gegen die kartellrechtlichen Kernbeschränkungen i.S.v. Art. 101 AEUV, § 1 GWB sowie sonstige Vereinbarungen mit anderen Unternehmen, die eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken können.

(8) Faire Arbeitsbedingungen

Die MMG gewährleistet faire Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeitenden. Dazu zählen u.a.:

a) Faire Entlohnung

Die MMG zahlt ihren Mitarbeitenden und ggf. im Unternehmen eingesetzten Leiharbeitnehmenden eine angemessene Entlohnung, die im Einklang mit den jeweils geltenden lokalen Gesetzen steht (z.B. Mindestlohngesetz).

b) Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die MMG gewährleistet ein sicheres und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld für seine Mitarbeitenden, um Unfällen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorzubeugen und hält dabei mindestens die jeweils geltenden lokalen Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen sowie die Gesetzgebung zur Arbeitszeit ein.

c) Respekt vor Vereinigungsfreiheit

Die MMG achtet und respektiert das verfassungsmäßig garantierte Grundrecht der Mitarbeitenden auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.

(9) Datenschutz

Wir nehmen den Schutz personenbezogener Daten ernst. Der Schutz der Privatsphäre unserer Kunden, Besucher, Lieferanten und Mitarbeitenden ist für uns von höchster Bedeutung. Das Einhalten der gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz ist für uns selbstverständlich. Damit einhergehend ist die Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und Löschung personenbezogener Daten erfolgt stets im Einklang mit den national und international gültigen Datenschutzgesetzen. Insbesondere halten wir auch die Europäische Verordnung 2016/679 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr (DSGVO) sowie alle Gesetze und Vorschriften, die zur Umsetzung der DSGVO erlassen wurden, ein.

Jede Verwendung personenbezogener Daten durch die MMG hat sich an dem Ziel auszurichten, nur die erforderlichen Daten zu verwenden. Zudem ist möglichst frühzeitig von Möglichkeiten Gebrauch zu machen, die Daten zu anonymisieren oder zumindest Pseudonyme zu verwenden. Sobald personenbezogene Daten für die Geschäftszwecke,



CONNECTING GLOBAL COMPETENCE CODE OF CONDUCT

für die sie ursprünglich erhoben und gespeichert wurden, nicht mehr benötigt werden oder die weitere Aufbewahrung nicht mehr von einer Einwilligung des Betroffenen gedeckt ist, sind sie unter Beachtung gesetzlich vorgeschriebener Aufbewahrungspflichten zu löschen.

Gespeicherte personenbezogene Daten müssen auch sachlich richtig und - soweit möglich und erforderlich - auf dem neuesten Stand sein. Die MMG ergreift daher Maßnahmen, um unrichtige, unvollständige oder veraltete personenbezogene Daten zu berichtigen.

Sie trifft zudem geeignete Vorkehrungen, um etwaigen Ansprüchen der Betroffenen auf Auskunft, Berichtigung, Löschung oder Sperrung ihrer personenbezogenen Daten nachzukommen.

Den Widerspruch eines Betroffenen gegen die Verwendung seiner Daten zu Werbe- oder Marktforschungszwecken nehmen wir ernst und werden entsprechende Vorkehrungen treffen, um dem Verlangen nachzukommen.

Besondere Risiken bestehen, wenn Daten von Kunden, Besuchern, Lieferanten und Mitarbeitenden an Dritte, insbesondere an Dienstleister und andere Auftragnehmer im Rahmen der Auftragsdatenverarbeitung weitergegeben werden. Mit jedem Auftragnehmer, der unter datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten auszuwählen und regelmäßig zu überprüfen ist, ist ein schriftlicher Auftragsdatenverarbeitungsvertrag zu schließen, der die Rechte und Pflichten des Auftragnehmers regelt.

Die Übermittlung in ein Land außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums erfolgt nur, sofern sichergestellt ist, dass im Hinblick auf den Empfänger adäquate Datenschutzstandards im Sinne des europäischen Rechts bestehen.

(10) Umwelt- und Klimaschutz

Um der Verantwortung als gesellschaftlicher Akteur gerecht zu werden und einen positiven Beitrag zum Schutz des Klimas zu leisten, hat die MMG-Nachhaltigkeit als Kernthema fest in der Unternehmensstrategie verankert. Umwelt- und Klimaschutz gehören dabei zu den wichtigsten Zielen, die kontinuierlich evaluiert werden.

Beachtet werden alle national geltenden Gesetze und Richtlinien. Es werden sowohl für das Gesamtunternehmen als auch für die einzelnen Veranstaltungen geeignete Maßnahmen ergriffen, um die Energie- und Ressourceneffizienz zu erhöhen, negative Umweltauswirkungen zu begrenzen und natürliche Ressourcen zu schonen. Zur Vermeidung von Messeabfällen wurde ein Leitfaden für Aussteller entwickelt.

Darüber hinaus sind alle Mitarbeitenden angehalten, mit ihrem individuellen Verhalten Verantwortung für Umwelt- und Klima zu übernehmen und Ressourcen zu schonen.



CONNECTING GLOBAL COMPETENCE CODE OF CONDUCT

Den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend, ist das Unternehmen auch nach DIN EN 16247-1 (Energieaudit) audiert, welches eine kontinuierliche Verbesserung in der Energieeffizienz bescheinigt.

§ 3 Bedeutung des Code of Conduct

Die Einhaltung dieses Code of Conduct stellt einerseits eine Verpflichtung der Mitarbeitende der MMG dar und dient andererseits ihrem Schutz.

(1) Besondere Verantwortung der Geschäftsführung

Die Geschäftsführung der MMG ist verantwortlich für die Integrität des Unternehmens. Sie hat die Umsetzung sowie die Einhaltung des Code of Conduct sicherzustellen.

Dabei wird sie von ihren Führungskräften und Spezialisten (ZB. Rechtsabteilung, Innenrevision oder von ihren Wirtschaftsprüfern) unterstützt.

Jeder Geschäftsführende muss Vorbild im Bereich Compliance sein und seinen Mitarbeitenden mit gutem Beispiel vorangehen.

(2) Verantwortung des einzelnen Mitarbeitenden

Aber auch jeder Mitarbeitende der MMG hat sich an den Code of Conduct zu halten, unabhängig von seiner hierarchischen Stellung im Unternehmen.

Zudem hat jeder Mitarbeitende für seinen Tätigkeitsbereich zu prüfen, welche gesetzlichen Vorschriften und sonstigen Maßstäbe Anwendung finden und sich mit diesen hinreichend vertraut zu machen. Sie bilden zusammen mit diesem Code of Conduct den Rahmen für die tägliche Arbeit.

Verstöße gegen diesen Code of Conduct können rechtliche Konsequenzen haben. Zudem können sie weiterreichende andere Folgen, bis hin zur strafrechtlichen Verurteilung und Schadensersatzansprüchen haben.

München, 31.07.2023

Für die **Messe München GmbH**

Dieser Code of Conduct wurde elektronisch erstellt und ist daher ohne Unterschrift gültig.