

**MEYLE AG's
Report on Progress for
UN Global Compact 2023/24**



MEYLE

Inhalt

03 | **1. Vorwort des Vorstands**

04 | **2. MEYLE AG**

06 | **3. Menschenrechte**

07 | **4. Arbeitsnormen**

12 | **5. Umweltschutz**

16 | **6. Korruptionsbekämpfung**

01.

Vorwort des Vorstands

Sehr geehrte Damen und Herren,

es ist uns ein wichtiges Anliegen, dazu beizutragen, eine gute Zukunft zu gestalten. Wir gehen Nachhaltigkeit als MEYLE AG und als Teil der Unternehmensgruppe Wulf Gaertner Autoparts AG systematisch an und haben uns in den Jahren seit unserem Beitritt in den Kreis der aktiven Unterstützer des UN Global Compact Germany insbesondere darauf fokussiert, Themen wie Menschenrechte und Klimawandel in den Fokus zu rücken. Wir stehen aus Überzeugung für die zehn Prinzipien des UN Global Compact. Wir verpflichten uns dazu, deren Umsetzung in unserer Geschäftstätigkeit zu fördern. Die Integration und Umsetzung der Prinzipien sowie die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden für diesen Weg hatten auch im letzten Jahr für uns eine besondere Priorität.

Als Vorstand der MEYLE AG bekennen wir uns zur Nulltoleranz gegenüber Korruption. Wir halten uns an die höchsten ethischen Standards und setzen klare Richtlinien und Kontrollmechanismen ein, um Korruptionsrisiken zu minimieren. Durch transparentes Handeln und konsequentes Vorgehen gegen Verstöße treten wir gegen alle Arten von Korruption ein und stärken das Vertrauen unserer Stakeholder.

Für das kommende Jahr wollen wir als MEYLE AG weiter daran arbeiten, Nachhaltigkeit in unserem Kerngeschäft zu implementieren und die Prinzipien des UN Global Compact ganzheitlich zu integrieren. Mit Blick auf eine langfristige strategische Ausrichtung arbeiten wir daran, unsere strategischen Ziele im Bereich Corporate Responsibility zu erreichen und nachzuschärfen. In den vergangenen Jahren haben wir für die MEYLE AG ambitionierte Klimaziele definiert und dabei in einem ersten Schritt auch in Kompensation investiert. Im nächsten Schritt werden wir diese Ziele in eine übergeordnete Nachhaltigkeitsstrategie der Unternehmensgruppe Wulf Gaertner Autoparts AG überführen. Wir werden Ziele und Kennzahlen im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse weiter schärfen und transparent für MEYLE und die gesamte Unternehmensgruppe berichten. Zudem werden wir Transformation und Innovation zielgerichtet vorantreiben, um über die gesetzlichen Vorgaben hinaus unseren Beitrag zu leisten und ein deutliches Zeichen für den Independent Aftermarket zu setzen.

Auf den folgenden Seiten nehmen wir Sie mit auf diesen Weg und freuen uns sehr, wenn Sie uns begleiten.

Hamburg, 31. Juli 2024

Dirk Damaschke, Marc Siemssen



Dirk Damaschke
Vorstand



Marc Siemssen
Vorstand

COMMUNICATION
ON PROGRESS



This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

02.

MEYLE AG

Bessere Teile und Lösungen für den Independent Aftermarket

Das ist das Motto der MEYLE AG. Unser Gründer Wulf Gaertner dazu: „Partnerships are the foundation of our success“. Ob Handelspartner oder freie Werkstätten: Das sagt alles darüber aus, wie wir mit unseren Partnern zusammenarbeiten, um Fahrer auf der ganzen Welt zu unterstützen. Mit unserer Herstellerkompetenz, unserem technischen Know-how und unseren Produkten bleiben Fahrzeuge auf der ganzen Welt einfach länger und zuverlässiger auf der Straße.

An unserem Firmensitz in Hamburg sorgen wir dafür, dass wir unserem hohen Qualitätsanspruch nach besseren Teilen und Lösungen für den Independent Aftermarket – von der Entwicklung über die Koordination der Produktion bis hin zur Logistik und zu den Services – gerecht werden.

Gemeinsam mit Handelspartnern, Werkstätten und Kfz-Mechanikern arbeiten wir als unabhängiger Hersteller in über 120 Ländern daran, neue, innovative Teile und Lösungen zu entwickeln – entsprechend aktueller sowie zukünftiger Marktanforderungen.

Partner für alle in einem Markt in Bewegung

Der Independent Aftermarket steht vor tiefgreifenden Veränderungen, die alle – Hersteller wie uns, Großhändler und freie Werkstätten – herausfordern. Gemeinsam mit unseren Partnern arbeiten wir daran, die Effizienz unserer Wertschöpfungskette zu steigern und noch nachhaltiger zu handeln. Klimawandel und Energiewende, Ressourcenknappheit, gesteigertes Nachhaltigkeitsbewusstsein und alternative Antriebe – nie zuvor war der Handlungsbedarf größer als heute. Wettbewerbskonsolidierung, Digitalisierung und Konnektivität, Elektromobilität, Nachhaltigkeit und regulatorische Veränderungen zwingen uns, mehr als je zuvor über die Zukunft nachzudenken und zu handeln. Mit unserem Stakeholderdialog IAM:CONNECT haben wir Anfang 2024 begonnen, Perspektiven, Probleme und Lösungen sichtbar zu machen. Wir bringen unabhängige Partner an einen Tisch, um gemeinsam Ideen für den Aftermarket der Zukunft zu diskutieren. Auch, um die Dimensionen Mensch, Umwelt und Wirtschaft in Einklang zu bringen.

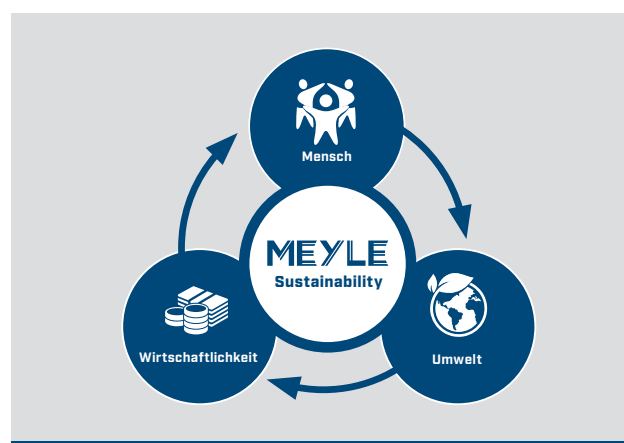
Die 3 strategischen Corporate-Responsibility-Ziele der MEYLE AG

Mensch: Hier geht es um uns alle. Der Bereich umfasst Maßnahmen für unsere Mitarbeitenden, deren Angehörige, die Unternehmensgruppe sowie das gesellschaftliche Engagement in Form von Spenden und Kooperationen.

Umwelt: Das Ziel einer nachhaltigen Wertschöpfungskette ist eng an die ökologischen Faktoren und Auswirkungen für unseren Planeten geknüpft. Dazu gehören alle Maßnahmen zum Umwelt- und Klimaschutz, wie z. B. der nachhaltige Ressourceneinsatz, Müllvermeidung sowie die Nutzung von erneuerbaren Energien im Unternehmen.

Wirtschaftlichkeit: Im Mittelpunkt der wirtschaftlichen Nachhaltigkeit steht bei MEYLE die Entwicklung von nachhaltigen und langlebigeren Teilen, damit Fahrzeuge länger auf der Straße bleiben und Fahrzeugneuanschaffungen verzögert werden können.

Damit bieten wir Autofahrern nachhaltigere Lösungen bei Autoreparaturen und -wartungen und unterstützen die effiziente Nutzung von Ressourcen in Fahrzeugen. Darunter fallen z. B. die MEYLE-HD-Teile, die durch optimiertes Design einfach länger halten.



Mit unseren Aktivitäten leisten wir einen Beitrag insbesondere zu den folgenden sieben der 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen.



Mensch



4 HOCHWERTIGE BILDUNG
Förderung von Bildung für junge Menschen und Entwicklung der Mitarbeitenden



5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT
Förderung von Integration, Chancengleichheit und Frauen in Führungspositionen

Umwelt



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ
Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen



12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION
Verwendung umweltfreundlicherer Einsatzstoffe, Förderung von Recyclingfähigkeit bis hin zur Kreislaufwirtschaft

Wirtschaftlichkeit



8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM
Schutz der Arbeits- und Menschenrechte entlang der Lieferkette, Null-Toleranz gegenüber Korruption, Bestechung und unfairer Praktiken



9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR
Gewährleistung hoher Qualität, Förderung nachhaltiger Innovation



Unser Ziel

Ein nachhaltiges Entwickeln und Handeln, das sich durch unsere gesamte Wertschöpfungskette zieht: Von der Produktentwicklung und Produktion über die logistischen Prozesse und der Distribution hin zur Nutzung. Ein ambitioniertes Ziel. Deshalb arbeiten wir jeden Tag daran, noch besser zu werden und Prozesse und Abläufe noch nachhaltiger und effizienter zu gestalten sowie langfristig auf Kreislaufwirtschaft zu setzen – für uns und für zukünftige Generationen.

03.

Menschenrechte

Der Schutz der internationalen Menschenrechte ist für uns selbstverständlich. Schon vor Beitritt zum UN Global Compact befanden sich diese Anforderungen in unseren Verhaltensrichtlinien für unsere Mitarbeitenden sowie in den Allgemeinen Einkaufsbedingungen für Lieferanten. Unter anderem

wurde ein Hinweisgebersystem zur Meldung von Compliance-Verstößen sowie Maßnahmen im Lieferantenmanagement eingeführt. Im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) werden eine Reihe von weiteren Maßnahmen vorbereitet.

Prinzip 1

Unternehmen müssen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten.

Prinzip 2

Unternehmen müssen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

a) Maßnahmen

- Die Verhaltensrichtlinien für Mitarbeitende werden im Rahmen der Einarbeitung vorgestellt und sind im Intranet einsehbar.
- Es wurde ein Hinweisgebersystem zur Meldung von Compliance-Verstößen für Mitarbeitende und externe Personen eingeführt, das auch auf unserer Homepage hinterlegt ist.
- Bei der Beauftragung von Zeitarbeitsdienstleistern wurde ein Mechanismus zur Überprüfung der Gewährleistung der Menschenrechte gemäß International Labour Organisation (ILO) eingeführt.
- Im Bereich Lieferkettenmanagement wird eine Lieferantenselbstauskunft eingesetzt, welche potentielle Lieferanten ausfüllen müssen. Diese beinhaltet auch Menschenrechts- sowie Umweltkriterien.
- Die Bereiche Menschenrechte sowie Umweltschutz wurden in unsere Lieferantenaudits aufgenommen.
- In der Lieferantenbewertung werden die Ergebnisse der Lieferantenaudits abgebildet und berücksichtigt. Verstöße gegen Umwelt- sowie Menschenrechtsauflagen müssen fristgerecht behoben werden.
- In einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess arbeitet unser Lieferantenmanagement mit den

Lieferanten zusammen, um Verstöße und Probleme im Bereich Umwelt- und Menschenrecht zu beheben.

- Förderung von über 10 Hilfsorganisationen und sozialen Einrichtungen.
- Wir haben unseren Lieferantenkodex an das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) angepasst.
- Wir haben ein ESG Rating durchgeführt (Ecovadis).
- Im Bereich strategischer und operativer Einkauf haben wir eine Schulung zur nachhaltigen Beschaffung durchgeführt.
- Wir haben eine konzernweite Leitlinie für nachhaltige Beschaffung eingeführt.

b) Feststellungen

- Es sind keine Verletzungen der Menschenrechte durch Mitarbeitende, Lieferanten oder Kunden bekannt.
- Im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) und der zukünftigen Umsetzung der Europäischen Lieferkettenrichtlinie (CSDDD) werden kontinuierlich eine Reihe von weiteren Maßnahmen zur Sicherung der Menschenrechte in der Lieferkette vorbereitet.

KPIs, die gemessen wurden:

- Anzahl der Lieferanten, die den Code of Conduct unterschrieben haben.
- Anzahl der Lieferanten die an Audits mit CR-Anteil teilgenommen haben.
- Anzahl der Einkäuferinnen und Einkäufer, die eine Schulung zur nachhaltige Beschaffung absolviert haben.

c) Zielsetzungen

- Risikoanalyse unserer Lieferkette und daraus resultierende Ableitung von weiteren Maßnahmen zur Einhaltung der Sorgfaltspflicht im Bereich Menschenrechte weiterführen.
- Durchführung von Lieferantenaudits und ein daraus resultierendes Maßnahmenmanagement zur Sicherstellung der Menschenrechte in der Lieferkette.
- Vielfalt stärken sowie Diversität und Inklusion stärker in den Fokus rücken.

04. Arbeitsnormen

Für die MEYLE AG gelten die gesetzlichen Vorgaben in Deutschland und der EU, für unsere Ländergesellschaften gelten die jeweiligen lokalen Gesetze. Unsere Mitarbeitenden haben selbstverständlich das Recht auf Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit. MEYLE lehnt jede Form der Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Diskriminierung aus Überzeugung ab. Dies ist durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen in Deutschland und der EU für

unser Unternehmen eine Selbstverständlichkeit. Ungeachtet dessen steht MEYLE dafür ein, diese Zielsetzungen in allen geschäftlichen Kontakten zu fördern und zu verbreiten. Der Fokus unserer Maßnahmen im Bereich der Arbeitsnormen lag daher auf den Bereichen Unternehmenskultur, Führungsleitsätze & Zusammenarbeit, Gesundheitsschutz sowie auf der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Prinzip 3

Die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Prinzip 4

Keine Duldung von Zwangsarbeit.

Prinzip 5

Die Abschaffung von Kinderarbeit.

Prinzip 6

Keine Duldung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung.

MEYLE lebt eine offene Unternehmenskultur, die durch ein sehr positives Betriebsklima und flache Hierarchien geprägt ist. Alle Mitarbeitenden haben die Chance Verantwortung zu übernehmen und sich auf diese Weise persönlich zu entfalten. Alle sind Teil dieser Kultur und füllen das Unternehmen mit Leben. Denn nur gemeinsam lassen sich die gesetzten Ziele und Herausforderungen verwirklichen.

Das freundschaftliche Miteinander ist seit jeher ein Grundpfeiler bei MEYLE. Nicht nur unter den Mitarbeitenden, sondern auch mit unseren Stakeholdern, wie Lieferanten und Kunden. Der Firmengründer sagt dazu: „Die Freundschaft derer, denen wir dienen, ist die Grundlage unseres Erfolges“. Diese Haltung prägt und leitet unser tägliches Handeln.

Leitsätze der Führung und Zusammenarbeit!

KLARHEIT VOR HARMONIE

Kenne unsere Vision und Mission und lebe sie vor.



Identifiziere Dich glaubhaft mit unserem Unternehmen, der Marke und unseren Produkten.



Kommuniziere klar in der Sache und mit Wertschätzung für die Person.



Tu, was Du sagst, und handle zielgerichtet in der Umsetzung.

KONSEQUENTE GUTE FÜHRUNG !

Konsequente Führung bedeutet auch Konsequenzen aufzuzeigen und umzusetzen.



Es gibt immer einen Verantwortlichen und ein Timing für ein spezifisches Ziel.

Konsequentes gutes Führungsverhalten sorgt bei den Mitarbeitenden für Verlässlichkeit und Vertrauen.



FORDERN UND FÖRDERN

Stimme eindeutige und realistische Ziele hierarchieübergreifend mit Deinen Kollegen ab, die im Einklang mit den Unternehmens- und Deinen Abteilungszielen stehen, und überprüfe sie regelmäßig.



Entwickle Dich selbst und Deine Kollegen individuell im Unternehmensinteresse. Übe konstruktive Kritik und kritisiere Individuen nie vor anderen.



Und spare auch nicht mit Anerkennung, wenn Dinge gut und reibungslos laufen.



VORBILD SEIN

Lebe das vor, was Du von anderen erwartest.



EVIDENZBASIERTE ENTSCHEIDUNGEN

Konzentriere Dich bei Entscheidungen auf den Kundennutzen und handle überlegt und kostenbewusst [Zahlen, Daten, Fakten].



Je nach Situation kann zur Fokussierung das Pareto-Prinzip helfen, wonach mit 20 % Aufwand 80 % Nutzen erzielt werden kann.



Halte Deine Entscheidung nach und überprüfe das Ergebnis.

Zudem haben wir große Anstrengungen unternommen, um unserem Leben und Arbeiten bei MEYLE eine klare Ausrichtung zu geben. Hierzu haben wir in mehreren Arbeitsgruppen und unter Beteiligung aller

Hierarchieebenen eine MEYLE Zielkultur erarbeitet, die als Handlungsbasis und -rahmen für alle Mitarbeitenden gilt. Sie spiegelt unser Bestreben wider, gemeinsam die Zukunft von MEYLE zu gestalten:



#DU ZÄHLST!

... steht für ALLE Mitarbeitenden, ohne die wir nicht da wären, wo MEYLE heute steht.



#AUGENHÖHE

... steht für eine vertrauensvolle, bereichsübergreifende und verlässliche Zusammenarbeit auf Augenhöhe.



#BEGEISTERUNG FÜR MEYLE

... steht für unsere Leidenschaft, mit der wir jeden Tag mit vollem Herzen dabei sind.



#KOMMUNIKATIV

... steht für die Art und Weise, wie wir uns untereinander austauschen – wir kommunizieren zeitnah, offen, klar, wertschätzend und verständlich.



#VERANTWORTUNGSVOLL

... steht dafür, dass all unser Handeln langfristig, nachhaltig und gewissenhaft im Sinne einer verantwortungsvollen Unternehmensentwicklung ist.



#UNTERNEHMERGEIST

... steht für unsere DNA. Für uns versteht es sich von selbst, dass wir unsere Kunden mit den innovativeren Lösungen und den besseren Teilen begeistern.

„MEYLE möchte mit einer familien- und lebensphasenbewussten Unternehmenskultur maßgeblich für eine ausgewogene Work-Life-Balance für die Mitarbeitenden sorgen.“



So sehr unseren Mitarbeitenden MEYLE am Herzen liegt, so sehr bemüht sich MEYLE, das Wohl und die gesunde Balance zwischen Berufs- und Privatleben für unsere Mitarbeitenden zu gewährleisten. Daher unterstützt MEYLE sie mit einem Angebot, das genau an ihre Wünsche und Bedürfnisse angepasst ist. Je nach Lebensphase verschieben sich die Vorstellungen, Prioritäten und Ziele. MEYLE sieht sich hier in der Rolle eines umsichtigen Partners und steht den Mitarbeitenden bei ihrer Lebens- und Karriereplanung mit Rat und Tat zur Seite. Dabei kann aus einem breiten Angebot von Arbeitsmodellen geschöpft werden.

Von allen wird ein respektvoller, freundlicher sachbetonter und fairer Umgang untereinander und gegenüber Dritten erwartet. Diskriminierung oder jegliche Form der Belästigung werden nicht geduldet. Sollte solch ein Verhalten bemerkt werden, sind die Mitarbeitenden durch die Verhaltensrichtlinie zur Regeltreue dazu aufgefordert, dies unverzüglich zu melden. MEYLE legt großen Wert darauf, solche Vorkommnisse aufzudecken, zu stoppen und in Zukunft durch geeignete Maßnahmen zu verhindern.

Wir verstehen uns als familiäres Unternehmen, in dem die Belange der Gemeinschaft geschätzt und individuelle Problemstellungen so weit wie möglich berücksichtigt werden. Wir leben in einer Welt voller Herausforderungen und haben den Anspruch,

wechselnden Anforderungen gerecht zu werden. Wir versuchen, unter den zuvor geäußerten Prämissen, für alle Mitarbeitenden hilfreiche und unterstützende Lösungen zu finden. Neben einer Erfolgsbeteiligung in Form eines unternehmensweiten MEYLE-Bonus in 2023 wurde zudem ein Inflationsausgleich gezahlt, um gerade auch den Mitarbeitenden im Lager eine zusätzliche finanzielle Unterstützung zu geben. Diese Beispiele unterstreichen, dass die MEYLE AG nicht die Gewinnmaximierung zum Ziel hat. Wir nehmen die Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden mehr als ernst und stehen insbesondere in schwierigen Zeiten zu ihnen.

Wir sind ein global agierendes Unternehmen mit einem klaren Bekenntnis zu unseren lokalen Wurzeln, und damit zu unseren Mitarbeitenden. Aus diesem Selbstverständnis heraus unterstützen wir lokale Vereine und Institutionen im Umfeld unserer Mitarbeitenden. Hier fördern wir bewusst den Amateursport und gemeinnützige Institutionen. Denn wir sind der Überzeugung, dass Unterstützung hier ganz besonders gebraucht wird. Zudem unterstützen wir jederzeit humanitäre Maßnahmen, die in Not geratenen Mitmenschen hilft, die jeweilige Not zu lindern und die missliche Situation zu meistern.

a) Maßnahmen

• **Aufnahme der Arbeitsnormen in die Verhaltensrichtlinien zur Regeltreue:**

Die Verhaltensrichtlinien zur Regeltreue werden allen Mitarbeitenden bei der Einarbeitung vorgestellt und ausgehändigt und sind zusätzlich im Intranet verfügbar.

• **Sabbatical-Regelung:** Als Möglichkeit für eine individuelle Auszeit.

• **Hinweisgebersystem:** Eingeführt zur Meldung von Compliance-Verstößen für Mitarbeitende sowie externe Personen, das auch auf der Homepage einsehbar ist.

• **Beauftragung von Zeitarbeitsdienstleistern:**

Es wurde ein Mechanismus zur Überprüfung der Gewährleistung der Menschenrechte gemäß International Labour Organisation (ILO) eingeführt.

• **Einführung der mobilen Arbeit in 2020 und ergänzend der mobilen Arbeit im EU-Ausland seit 2024:** Ziel ist, eine größtmögliche Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu ermöglichen. Die Regelung sieht vor, dass zu jeder Zeit und von jedem Ort der Erde aus gearbeitet werden kann. Die Gestaltung der Arbeitszeit ist ergebnisorientiert und geschieht unter Absprache mit der Führungskraft. Wir bieten Hilfen zum Umgang mit der mobilen Arbeit an.

• **Weitere Reduzierung der Zeitarbeit:**

Diese gibt uns zwar Flexibilität in der Bewältigung der unregelmäßigen Auftragsbearbeitung. Jedoch ist es unser erklärtes Ziel noch mehr eigene Mitarbeitende zu rekrutieren und hier im Zusammenhang mit der notwendigen Schichtarbeit flexiblere Schichtsysteme

gemeinsam zu erarbeiten. Mittlerweile übernehmen wir mehr als ein Drittel unserer Lageristen aus der Zeitarbeit.

• **Nachhaltige Unternehmensgastronomie**

„SchlemmerMEYLE“: Seit dem 13.01.2020 ist unser Restaurant erstmalig nach DE ÖKO 039 zertifiziert und hat kürzlich erneut das Bio-Siegel erhalten. Zusätzlich bieten wir nahezu täglich einen „Klimateller“ an, um darauf aufmerksam zu machen, wie wichtig die Reduzierung des Treibhausgasausstoßes ist.

• **Gesundheitsmanagement:** Wir alle verbringen einen großen Teil unserer Zeit am Arbeitsplatz. Was liegt also näher, als dafür zu sorgen, ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld zu schaffen und alle für das Thema Gesundheit zu sensibilisieren. Ganz konkret geht es darum, die Ressourcen und Gesundheitskompetenz unserer Mitarbeitenden zu stärken und gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz zu erkennen. MEYLE bietet eine Vielzahl an Angeboten zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Die Angebote sind zum einen präventiv, wie beispielsweise kostenlose Massagen für alle Mitarbeitenden, Massagesessel, Fußball, Vorträge zu Gesundheitsthemen (bisherige Themen: Stressmanagement, Resilienz, Überblick psychische Erkrankungen), Gripeschutzimpfungen, Blutspenden, Darmkrebsvorsorge, Arbeitsplatzberatung für Büro und Logistik, Workshops „Fit für die Schicht“ speziell für den Logistikbereich, Psychologische Einzel-Beratung, Einzelberatung durch Betriebsärztin (Vorsorgeuntersuchung, Impfberatung, individuelle



Beratung), Jobrad-Leasing, Möglichkeit für ein Sabbatical, Zuschuss zu gesundem Essen in der SchlemmerMEYLE und Herzretter-Kurse. Aber auch nach längeren Erkrankungen ist MEYLE für seine Mitarbeitenden da, u. a. mit dem Angebot des Betrieblichen Eingliederungsmanagements oder mit Unterstützung beim individuellen Wiedereinstieg.

- **Gesundheitsbefragung:** Die erste Durchführung wurde sehr intensiv betrieben und wird weiterhin nachverfolgt. Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse fließen in unterschiedlichste Maßnahmen ein.

- **Soziale Leistungen und Zuschläge:**

- **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).**

Mit der Einführung 2019 wurden drei Mitarbeitende als BEM Beauftragte umfassend geschult und der BEM Prozess im Hause vorgestellt und etabliert. Monatlich werden die Mitarbeitenden ausgewertet, die die BEM Bedingungen erfüllen und diese werden zum Infogespräch eingeladen. Bisher haben 110 in der Regel langzeiterkrankte Mitarbeitende an BEM Verfahren teilgenommen und die umfangreiche Unterstützung des BEM Teams zur Wiedereingliederung an einen Arbeitsplatz erfahren. In vielen Fällen haben wir mit Unterstützung von z.B. Betriebsärztin oder Netzwerkpartnern individuelle Lösungen für eine bessere Bewältigung des Arbeitsalltags gefunden.

- **MEYLE „Pannenhilfe“:** Das Leben hält für uns alle Höhen und Tiefen bereit. Es kann jedem von uns passieren, dass ihm ein Unglück widerfährt oder dass er in eine Situation gerät, aus der es vermeintlich keinen Ausweg gibt. Auch in solchen Fällen will die MEYLE AG Hilfe leisten und unterstützen.

- **Berufsunfähigkeits- und Krankenzusatzversicherung:**

Diese stellen eine wesentliche Verbesserung der Absicherung im Leistungsfall dar. Sie ist für alle da und die Rückmeldung der Mitarbeitenden, die diese in Anspruch genommen haben, sind durchweg positiv.

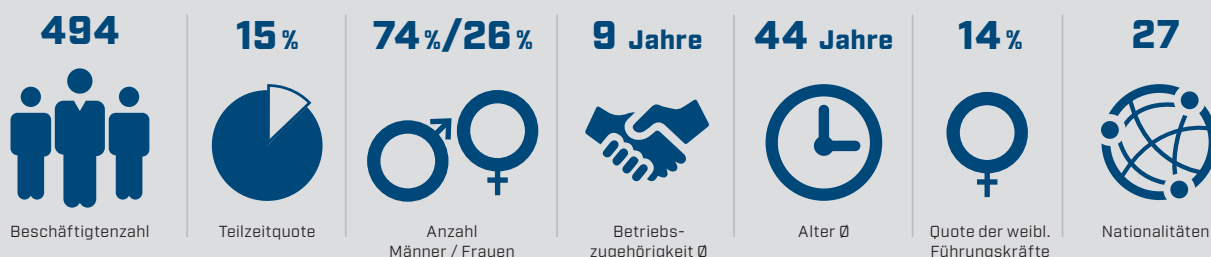
- **Die Zahlung von Kindergartenzuschüssen:** Diese Unterstützung bis zur steuerlich maximalen Höhe stellt eine wesentliche finanzielle Unterstützung für unsere Familien dar. Denn die Kosten sind nach wie vor sehr hoch und stellen Familien vor große Herausforderungen.

- **Diverse weitere Leistungen und Zuschläge:** Zum Beispiel Versicherungszuschüsse, HVV-Proficard und das Deutschlandticket. Mobilitätskooperation mit MOIA (Ridesharing Service in Hamburg), um allen Mitarbeitenden das Pendeln zu erleichtern.

- Nachhaltige Ideen für unsere Mitarbeitenden und das Unternehmen werden über das Vorschlagswesen aufgenommen.

- Erhöhung der Sichtbarkeit des Angebots familienbewusster Maßnahmen bei Mitarbeitenden (Intranet) und Bewerbern.

b) Feststellungen



Top Job 2024: Zum 8. Mal in Folge wurde die MEYLE AG auch 2024 mit diesem Preis ausgezeichnet. Es wurde uns wieder ein umfassender Ergebnisbericht der Mitarbeitendenbefragung übermittelt. Wir nutzen diese Ergebnisse, um uns stetig weiterzuentwickeln.



c) Zielsetzung

- Wir wollen das Verständnis für Nachhaltigkeit im Unternehmen noch mehr stärken und fördern, so dass wir ein durch und durch nachhaltiger Arbeitgeber werden.
- Stärkere Förderung der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden, gerade auch im Bereich Nachhaltigkeit.
- Durchführung von Gehaltsstrukturanalysen zur

Aufdeckung von unbeabsichtigten Gehaltsgefällen (zum Beispiel im Falle von längeren Abwesenheiten wie Elternzeit o. Ä.) und Erstellung von Kompensationskonzepten.

- Einführung von Exoskeletten für Logistikmitarbeitende um die Rückengesundheit zu verbessern.
- Für Gleichberechtigung und Inklusion wollen wir eine feste Ansprechperson für unsere Mitarbeitenden benennen.

05.

Umweltschutz

Mit der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie für MEYLE und die Unternehmensgruppe Wulf Gaertner Autoparts AG gehen wir den nächsten logischen Schritt, denn Nachhaltigkeit hat eine lange Tradition bei uns. Die MEYLE AG hat das Ziel, weltweit Autofahrer bei der nachhaltigen Reparatur zu unterstützen und die Fahrzeuge durch clevere Lösungen und langlebigere

Autoteile länger auf der Straße zu halten. Schon 2002 haben wir dafür die Produktlinie MEYLE-HD mit Teilen „besser als OE“ ins Leben gerufen. Und das Sortiment seitdem stetig um ressourcenschonende MEYLE-KITS erweitert. Dabei geht es immer darum: Die Potenziale zur Abfallvermeidung und Ressourcenschonung im gesamten Entwicklungsprozess auszuschöpfen.

Prinzip 7

Unternehmen müssen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen.

Prinzip 8

Unternehmen müssen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.

Prinzip 9

Unternehmen müssen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Die MEYLE AG setzt auf Ressourcenschonung und Energieeffizienz. Strategische Entscheidungen zielen darauf ab, die Wertschöpfung der MEYLE AG an den Anforderungen der CO₂-Neutralität und am Wandel hin zu alternativen Antrieben auszurichten. Die hohen Maßstäbe gelten sowohl für die eigenen Prozesse als auch für die Materialbeschaffung. Hohe Qualität, Nachhaltigkeit und Einhaltung ethischer Grundsätze – diese Ansprüche legt die MEYLE AG nicht nur bei sich, sondern entlang der gesamten Lieferkette an.

Unsere Vision ist es, „**diejenigen mit den besseren und nachhaltigeren Automobilteilen**“ zu sein. Um den Klimawandel zu verlangsamen, ist es wichtig, dass wir uns alle ehrgeizige Ziele zur Reduktion des Treibhausgasausstoßes setzen.

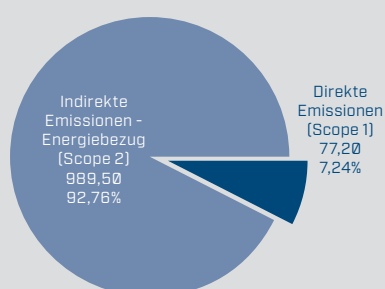
Wir unterstützen den European Green Deal und damit die Klimaneutralität bis 2050. Um das zu erreichen, gehen wir Nachhaltigkeit strukturiert an:

In der Vergangenheit haben wir einen Anteil von Treibhausgasemissionen mittels Investitionen in Klimaschutzprojekte kompensiert und entsprechend ausgewiesen. Damit konnten wir kurzfristig einen wichtigen Schritt machen, wollen nun aber weiter gehen und entwickeln derzeit einen klaren Fahrplan zur Emissionsreduzierung für MEYLE und die gesamte Unternehmensgruppe.

So gehen wir dabei vor:

- 1.** Treibhausgasemissionen messen: Scope 1-3 Emissionen nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG-Protokoll).
- 2.** Maßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgas implementieren.
- 3.** Entwicklung einer Roadmap zum zukunftsfähigen Umgang mit nicht vermeidbaren Emissionen in 2025.

Unsere Klimabilanz für THG-Emissionen in 2022



	THG-Emissionen (t CO ₂ e)	Anteil (%)
Direkte Emissionen (Scope 1)	77,20	7,24
Indirekte Emissionen - Energiebezug (Scope 2)*	989,50	92,76
Summe	1.066,70	100,00

*Marktbasierte Berechnung, basierend auf dem Energieaudit DIN EN 16247-1 mit den zugrunde gelegten Emissionsfaktoren CO₂-Äquivalent Strom: 0,427kg/kWh, CO₂-Äquivalent Fernwärme: 0,280kg/kWh



a) Maßnahmen

- Messung der CO₂-Emissionen (Scope 1 & 2 nach GHG-Protokoll).
- Am Unternehmenshauptsitz Hamburg beziehen wir seit 2019 Grünstrom, wir haben unsere Treibhausgas-Emissionen ermittelt und arbeiten stetig an der weiteren Reduzierung.
- **MEYLE Verhaltensrichtlinie zur Regeltreue:** Jeder Mitarbeitende ist für den Umweltschutz in seinem Arbeitsbereich mitverantwortlich und verpflichtet, die Gesetze, Vorschriften und Standards zum Umweltschutz einzuhalten.
- **Umweltschutz am Arbeitsplatz:** Das Dokument liegt in den Einarbeitungsunterlagen für neue Mitarbeitende.
- **Spenden von Altmaterial:** Aus dem Logistikbereich für unsere Mitarbeitenden.
- **Maßnahmen zur CO₂-Reduzierung bei An- und Abreise vom Arbeitsplatz:**
 - MEYLE fördert Elektromobilität bei seinen Mitarbeitenden und stellt im Carpool Elektrofahrzeuge sowie Ladeinfrastruktur zur Verfügung.
 - Vorgabe von CO₂-sparenden Außendienstfahrzeugen, Poolfahrzeugen und Firmenwagen.
 - Reduzierung des internen Carpools und nachhaltigere Kapazitätsanpassung durch Nutzung von flexiblen Angeboten wie zum Beispiel Auto-Abo oder Leasing.
 - Bezuschussung des Jobrad-Leasings.
 - Bezuschussung des HVV-Tickets und des Deutschlandtickets.
 - Carpool-Service für gewerbliche Mitarbeitende außerhalb der Buszeiten.
 - Mobilitätskooperation mit MOIA (Ridesharing Service in Hamburg).
- **Grüner Strom von der Energiegenossenschaft:** Die MEYLE AG spart seit 2019 dadurch im Vergleich zum deutschen Strommix rund 860 t CO₂ pro Jahr ein.
- **LED-Beleuchtung zur Steigerung der Energieeffizienz:** Die Lagerbeleuchtung im 1. bis 4. Bauabschnitt wurde bereits zu 100 % auf LED aktualisiert. Im 5. Bauabschnitt erfolgt die Umsetzung schrittweise.
- **MEYLE Honig auf eigenen Naturwiesen:** Damit unterstützen wir eine lokale Imkerei, deren Bienen sowie die Blütenbestäubung rund um den MEYLE Hauptsitz im Merkkurring. Der Honig wird den Mitarbeitenden zum Einkaufspreis angeboten und als Kundengeschenk genutzt.
- **Dachbegrünung auf Unternehmensgebäude:** Unser Dachgarten mit Streuwiesenbewuchs ist einer der ganz wenigen in Hamburger Gewerbegebieten. Damit wollen wir zu Biodiversität auf dem Unternehmensgelände sowie für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden beitragen.
- **Bio-Zertifizierung für Firmenrestaurant „SchlemmerMEYLE“:**
 - Zertifikat BIO: 20 % Bioprodukte.
 - Bioqualität wird gesondert bezuschusst.
 - Pfandsystem für To-go-Behälter, To-go-Behälter aus nachhaltigen Rohstoffen.
 - Einführung des Klimatellers
- **Zertifikat CO₂-neutrale Website:** Mit diesem Zertifikat wird bestätigt, dass die MEYLE AG an dem Programm „CO₂-neutrale Website“ teilnimmt. Das Zertifikat besagt, dass der sowohl von der Website als auch von den Nutzern der Website verursachte CO₂-Ausstoß durch messbare CO₂-Reduktionen neutralisiert worden ist. Die Reduktionen werden u. a. durch die Nutzung erneuerbarer Energiequellen (z. B. Errichtung von Windkraftanlagen) und durch die Teilnahme an kontrollierten, CO₂-reduzierenden Projekten realisiert.
- **Büro- und Kaffeeküchenmaterial:** Fast 100 % auf nachhaltige Varianten umgestellt, beispielsweise Fair Trade, Bio oder Blauer Engel.
- **Reduzierung von Marketingartikeln:** Und die Auflage, immer die nachhaltigste Variante zu wählen. Dafür wurde ein eigenes Budget eingerichtet.
- **Plastikreduzierung in der Logistik:** Seit einer ersten Umstellung von Verpackungs- und Versandmaterialien werden pro Jahr ca. 4 Tonnen (über 550 km Plastik in Form von Stretchfolie und Plastikklebeband) eingespart. Alternativ nutzen wir Papierklebeband und Versandtaschen.
- **Papierreduzierung durch Digitalisierung**
- **Konzernweite Leitlinie für nachhaltige Beschaffung eingeführt.**
- **Reduzierung von „Made in China“-Produkten hin zur Produktion in der EU, wo möglich.**

b) Feststellungen

- Unsere Sponsoringaktivitäten im Bereich Racing sind bisher noch nicht 100 % nachhaltig. Wir arbeiten aber mit einem Rennstall zusammen, dem Nachhaltigkeit am Herzen liegt und der bereits die CO₂-Emissionen im Bereich Racing kompensiert.

c) Zielsetzungen

- Ausweitung der CR-Kennzahlen auf weitere Bereiche zur Messung unseres Fortschritts im Bereich Umweltschutz.
- In 2025 Entwicklung einer Roadmap zum Umgang mit nicht vermeidbaren Emissionen sowie zur weiteren CO₂-Reduzierung in allen Bereichen, u.a.: Lieferketten nachhaltiger gestalten, z. B. durch Lieferantenmanagement und Nutzung von grünem, CO₂-arm produziertem Aluminium und Stahl.
- Weitere Reduzierung von Papier durch interne Digitalisierungsprozesse.
- Reduzierung von Produktverpackungen und stärkerer Einsatz nachhaltiger Varianten.

„Seit einer ersten Umstellung von Verpackungs- und Versandmaterialien sparen wir pro Jahr ca. vier Tonnen Plastik ein.“



06.

Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10

Unternehmen müssen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Die MEYLE AG bekennt sich ohne Einschränkung zum Wettbewerb mit fairen Mitteln, zur Transparenz und insbesondere zur strikten Einhaltung des Kartellrechts sowie sonstiger einschlägiger Rechtsvorschriften aus dem Wettbewerbsrecht.

a) Maßnahmen

- **Aufnahme des Korruptionsverbots in die Verhaltensrichtlinien zur Regeltreue:** Die Verhaltensrichtlinien zur Regeltreue sind Teil eines jeden Onboarding-Prozesses. Sie werden allen neuen Mitarbeitenden ausgehändigt und sind im Intranet abgelegt.
- **Compliance-Schulungen:** Den Mitarbeitenden werden auf einer obligatorischen, jährlich stattfindenden Compliance-Schulung eingehende Erläuterungen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen und der Abgrenzung zwischen Kundenpflege und Korruption vorgestellt. Das beinhaltet für den Arbeitsalltag wesentliche Themen und Fragen, wie Einladungen zum Business Lunch oder Besonderheiten im Umgang mit Lieferantengeschenken. Die Mitarbeitenden werden gebeten, sich bei Fragen oder Unsicherheiten immer an die Rechts- und Compliance-Abteilung zu wenden.
- **Rechtliches Hinweisgebersystem:** Es wurde ein Hinweisgebersystem eingerichtet, welches dafür sorgen soll, Wirtschaftskriminalität und andere illegale Geschäftspraktiken frühzeitig zu entdecken, zu stoppen und Schaden von allen Beteiligten abzuwenden. Als neutrale Anlaufstelle nimmt die Compliance-Bearbeitungsstelle Hinweise entgegen und behandelt sie mit der nötigen Vertraulichkeit. Das Hinweisgebersystem gemäß Hinweisgeberrichtlinie (EU) 2019/1937 ist über eine plattformbasierte Softwarelösung erreichbar und sämtliche Hinweise werden dort anonym eingereicht. Damit soll sichergestellt werden, dass eine Rückverfolgung auf den Hinweisgeber ausgeschlossen ist.
- Die MEYLE AG hat eine Compliance Abteilung und ein umfangreiches Compliance Management System eingerichtet.

• Integration von Korruptionsbekämpfung in das Lieferantenmanagement:

Um Korruption auch in unserer vorgelagerten Lieferkette wirksam präventiv zu bekämpfen, haben wir in unsere Prozesse im Lieferantenmanagement gezielte Maßnahmen implementiert. Zum einen werden Lieferanten schon vorab gebeten, einen Fragebogen zur Selbstauskunft auszufüllen. Jeder Lieferant wird von uns umgehend auditiert. Das schließt auch die Bereiche Umweltstandards, Menschenrechte und Arbeitsnormen mit ein. Lieferanten werden zum anderen dahingehend geprüft und bewertet, inwieweit sie in der eigenen Lieferkette gegen Korruption vorgehen und systematisch Maßnahmen ableiten. Darüber hinaus hat die MEYLE AG 2024 einen Code of Conduct für Lieferanten und verpflichtet diese auf die Einhaltung der Menschenrechts-, Sozial- und Umweltstandards.

b) Feststellungen

Es konnten keine Verstöße gegen das Korruptionsstrafrecht/Wettbewerbsrecht im Unternehmen festgestellt werden.

c) Zielsetzungen

Mit der Einführung des Code of Conduct für Lieferanten hat die MEYLE AG das selbst gesetzte Ziel aus dem Vorjahr erreicht. Des Weiteren wurde im Bereich der Compliance geschult. Neues Ziel für die Jahre 2024/2025 ist die Ausweitung des Compliance Management Systems auf den gesamten Konzern im Rahmen der Group Governance (besonderer Schwerpunkt liegt u. a. auf den Vorgaben des aktuellen 14. EU Sanktionspakets gegen Russland).

Abonniere hier unseren Newsletter



Folge uns auf



MEYLE AG

Merkurring 111, 22143 Hamburg, Deutschland
Tel. +49 40 67506 510, Fax +49 40 67506 506
contact@meyle.com

www.meyle.com

MEYLE