

Code of Conduct / Verhaltensrichtlinie der
KRAH Unternehmensgruppe

Präambel

Die KRAH Verhaltensrichtlinie gilt für alle Unternehmen der KRAH Unternehmensgruppe, deren Unternehmensführung sowie für deren Mitarbeiter und soll als Grundlage für sämtliche Geschäftsbeziehungen dienen.

Die KRAH Verhaltensrichtlinie leitet sich aus den Unternehmensgrundsätzen und -zielen ab. Im Einklang mit den hier formulierten Regeln handeln alle KRAH Mitarbeiter fair,

nachhaltig, verantwortungsvoll und ethisch einwandfrei.

Die nachfolgenden Ziffern I bis XVI bilden Mindeststandards, die die Integrität der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter sicherstellen.

Drolshagen im Februar 2019

Überarbeitet im Mai 2025

Grundsätzliches

I.

In unserem Unternehmen arbeiten Menschen unterschiedlicher Kulturen sowie mit verschiedenen Sichtweisen und Fähigkeiten erfolgreich zusammen. Diese Vielfalt unserer Mitarbeiter sowie der intensive Kontakt zu Kunden, Zulieferern und verschiedenen Organisationen weltweit sind Voraussetzungen unserer wirtschaftlichen Stärke. Als Unternehmensgruppe profitieren wir dabei von

unserem gemeinsam geteilten Verständnis von integrem und verantwortungsbewusstem Verhalten.

Bitte tragen Sie im beruflichen Alltag dazu bei, dass dies auch in Zukunft so bleibt. Denn nur, wenn wir uns zu jeder Zeit integer und ethisch einwandfrei verhalten, bleiben wir langfristig und nachhaltig erfolgreich.

Recht und Gesetz

II.

Wir verpflichten uns bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen, die jeweils geltenden Gesetze sowie sonstigen maßgeblichen Bestimmungen der Länder, in denen wir tätig sind, zu beachten.

Wir behandeln unsere Geschäftspartner fair. Verträge werden eingehalten, wobei Veränderungen der Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

Korruption

Im Umgang mit Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten ...) und staatlichen Institutionen werden die Interessen des Unternehmens und die privaten Interessen von Mitarbeitern auf beiden Seiten strikt voneinander getrennt. Handlungen und (Kauf-)entscheidungen erfolgen frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen.

Geschäftsführung und Mitarbeiter dürfen im Geschäftsverkehr keine Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen anbieten, versprechen, fordern, gewähren oder

annehmen, die mit der Absicht gewährt werden, eine Geschäftsbeziehung in unzulässiger Weise zu beeinflussen oder bei denen die Gefahr besteht, die professionelle Unabhängigkeit des Geschäftspartners zu gefährden. Dies ist grundsätzlich nicht der Fall bei Geschenken und Einladungen, die sich im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft, Sitte und Höflichkeit bewegen. Wir halten das jeweils geltende Korruptionsstrafrecht ein.

III.

Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Wir achten auf fairen Wettbewerb. Daher halten wir die geltenden Gesetze ein, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere die geltenden Kartellgesetze und sonstige Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs.

Im Umgang mit Wettbewerbern verbieten diese Regelungen insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder

Konditionen beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden zuteilen oder den freien und offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

IV.

Datenschutz und Geschäftsgeheimnisse

V.

Wir sind verpflichtet, interne und externe (z.B. die unserer Kunden und Zulieferer) Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu achten. Vertrauliche Informationen sowie vertrauliche Unterlagen dürfen nicht ohne ausdrückliche Genehmigung an Dritte weitergegeben oder in sonstiger Weise zugänglich gemacht werden. Lediglich öffentlich zugängliche Informationen bleiben von dieser Regelung unberührt.

In sämtlichen Geschäftsprozessen achten wir den Schutz der Privatsphäre, personenbezogener Daten sowie die Sicherheit aller Geschäftsinformationen unter Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen. Bei der technischen und organisatorischen Absicherung der Daten, halten wir einen angemessenen Standard ein, der maßgeblich den Stand der Technik und das jeweilige Risiko berücksichtigt.

Menschenrechte

VI.

Wir respektieren und unterstützen die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte, ebenso die Überwachung und Einhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Insbesondere respektieren wir die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Inakzeptable Behandlungen von Kollegen oder Mitarbeitern, wie etwa psychische Härte,

sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung wird nicht geduldet. Hiermit ist jegliches Verhalten (einschließlich Gesten, Sprache und physische Kontakte) eingeschlossen, welches sexuell, Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend ist.

KRAH stellt sicher, dass der Code of Conduct in Bezug auf seine eigenen Arbeitskräfte mit relevanten international anerkannten Instrumenten, einschließlich der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte, im Einklang stehen.

Zwangs- & Kinderarbeit

Wir lehnen jegliche Form von Kinder- und Zwangsarbeit sowie Menschenhandel ab. Wir verpflichten uns weiterhin, die jeweils

geltenden, nationalen Regelungen diesbezüglich einzuhalten.

VII.

Diskriminierung

Wir treten im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze jeder Form von Diskriminierung entgegen, wir fördern Vielfalt und Inklusion. Dies bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Mitarbeitern aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der politischen Meinung, nationalen Abstammung, sozialen Herkunft, einer

Behinderung, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Neigung.

Darüber hinaus finden die Themen Diskriminierung, Belästigung, Chancengleichheit in Bezug auf Vielfalt und Inklusion Berücksichtigung.

VIII.

Gesundheitsschutz

IX.

Wir gewährleisten Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der nationalen Bestimmungen. Wir unterstüt-

zen eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt.

Koalitionsfreiheit

X.

Wir achten das Recht auf Koalitionsfreiheit aller Mitarbeiter im Rahmen der jeweils gel-

tenden Rechte und Gesetze.

Umweltschutz

Wir sind dem Ziel des Umweltschutzes für die heutigen und künftigen Generationen nachhaltig verpflichtet. Gesetze, die zum Schutze der Umwelt erlassen wurden, sind zu beachten. Wir unterstützen umweltbewusstes Handeln.

Daher gestalten wir unsere Produkte, Dienstleistungen und Prozesse umweltgerecht.

Wir tragen überall dort, wo wir mit unseren Betriebsstätten tätig sind, dem Umweltschutz Rechnung und gehen mit natürli-

chen Ressourcen verantwortungsvoll um. Wir verzichten so weit wie möglich auf den Einsatz umweltgefährdender Substanzen und verpflichten uns, keine widerrechtlichen Zwangsräumungen durchzuführen. Land, Wälder und Gewässer werden wir niemals durch Erwerb, Bebauung oder anderweitige Nutzung widerrechtlich entziehen. Die Rechte indigener Völker achten wir bei allen unseren Projekten.

XI.

Arbeitsbedingungen

Wir verpflichten uns die lokalen und internationalen Standards für Löhne und Sozialleistungen einzuhalten. Wir halten außerdem lokale und internationale Standards für Arbeitszeiten ein. Wir streben danach unseren Mitarbeitern bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit entgegenzukommen. Die Rekrutierung neuer Mitarbeiter erfolgt auf faire und

transparente Weise sowie im Einklang mit internationalen Arbeitsnormen. Das Wohlergehen der Mitarbeiter hat eine hohe Priorität für die Unternehmen der KRAH Unternehmensgruppe. Diese Priorität steht auch im Einklang mit dem Unternehmensgrundsätzen - und zielen.

XII.

Frauenrechte

XIII.

Die Stärkung von Frauen im Sinne einer umfassenden Teilnahme am wirtschaftlichen Leben, in allen Bereichen und auf allen Ebenen wirtschaftlicher Aktivität, ist wesentlich u. a. für den Aufbau einer starken Wirtschaft, die Etablierung einer stabileren und gerechteren Gesellschaft und den Antrieb für Geschäftstätigkeiten und -Ziele. Daher fördern wir als Unternehmen im Besonderen durch Entscheidungen des Managements die Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung

und Einbindung von Frauen in wirtschaftliche Prozesse. Wir verpflichten uns zu dem Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen berücksichtigen wir unterschiedliche Auswirkungen auf Männer und Frauen. Die Beiträge sowie die Führungsrollen von Frauen in unserem Unternehmen erkennen wir an und fördern sie. Bei gemeinschaftlichen Beratungsprozessen stellen wir sicher, dass Frauen angemessen vertreten sind.

Finanzielle Verantwortung

XIV.

Unsere Geschäftsbücher und Finanzbuchhaltung werden mit einem Höchstmaß an Genauigkeit, Vollständigkeit und Transparenz geführt. Wir halten uns an die nationalen und internationalen Rechnungslegungsvorschriften sowie Offenlegungspflichten und sorgen

dafür, dass unsere Aufzeichnungen eine zuverlässige Grundlage für die Erstellung der Wirtschaftsabschlüsse darstellen.

Unternehmensvermögen wird ausschließlich für betriebliche Zwecke verwendet.

Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Das Unternehmen wirtschaftet unter Einhaltung der Kriterien für Ausfuhrkontrollen und unter Beachtung der bestehenden Wirtschaftssanktionen, um einen sicheren Han-

delsverkehr zu gewährleisten. Den Handel außerhalb dieser Vorschriften lehnt das Unternehmen ab.

XV.

Geistiges Eigentum

Wir schützen unser geistiges Eigentum, unternehmenseigenes Know-how und Entwicklungen.

Der Zugang zu diesen Informationen wird streng vor unbefugtem Zugriff geschützt und nur für definierte und rechtmäßige Zwecke gewährt.

Diese Praxis ist die Grundlage ebenso unseres wirtschaftlichen Erfolgs wie dem unserer Geschäftspartner und Kunden. Daher ist der Einsatz von Plagiaten oder gefälschter Materialien untersagt. Geistiges Eigentum werden wir niemals unberechtigt nutzen oder veröffentlichen. Patente, Urheberrechte und geschützte Markenzeichen achten wir.

XVI.

Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte

XVII.

Wir verpflichten uns, die Beauftragung oder Nutzung von privaten und öffentlichen Sicherheitskräften zu unterlassen, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens bei dem Einsatz von Sicherheitskräften die Gefahr

von Folter und oder grausamen, unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung, die Verletzung von Leib oder Leben oder die Beeinträchtigung der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit besteht.

Whistleblowing und Meldung eines Verstoßes



Sollten Sie Kenntnis von einem möglichen Verstoß gegen diese Verhaltensrichtlinie erhalten, ermutigen wir Sie, dies mitzuteilen. Sie können sich an Ihre Führungskraft oder den Compliance-Beauftragten wenden (compliance@krah-gruppe.de).

Ihre Mitteilung wird vertraulich behandelt. Mitarbeiter, die in gutem Glauben Informationen über die Nichteinhaltung der Verhaltensrichtlinie melden, werden nicht benachteiligt.

Maßnahmen und Änderungen



Bei Verstößen gegen diese Verhaltensrichtlinie wird das Unternehmen aktiv und ergreift angemessene Maßnahmen zur ordnungsgemäßen Klärung. Vorrangig wird das Unternehmen betroffenen Mitarbeitern die Bedeutung unserer Verhaltensrichtlinie erläutern, um so eine Verhaltensänderung zu bewirken und die Angelegenheit zu regeln.

Möglich ist jedoch auch, bei Verstößen gegen diese Verhaltensrichtlinie arbeits- oder disziplinarrechtliche Maßnahmen im Rahmen der geltenden Regelungen durchzuführen.

Die Geschäftsleitung der KRAH Unternehmensgruppe überprüft diesen Verhaltenskodex regelmäßig und entscheidet über etwaige Änderungen.

Informationen und Fragen

Um diese Richtlinien nachzuvollziehen, schwierige Entscheidungen zu treffen oder das Unternehmen bei der Verwirklichung unserer Verhaltensrichtlinie zu unterstützen, benötigen Sie unter Umständen Hilfe. Dabei haben Sie verschiedene Möglichkeiten:

- Sprechen Sie mit Ihrer Führungskraft.
- Bei Fragen zu speziellen Richtlinien wenden Sie sich bitte an den jeweiligen Fachbereich.

- Bei Fragen zur Verhaltensrichtlinie wenden Sie sich bitte an den Compliance-Beauftragten (compliance@krah-gruppe.de).

Bitte kontaktieren Sie den Compliance-Beauftragten außerdem, wenn Sie sich in einem Interessenkonflikt befinden oder unsicher sind, ob ein Interessenkonflikt gegeben ist oder entstehen könnte.





KRAH Unternehmensgruppe
Stammsitz: Drolshagen

Märkische Str. 4
57489 Drolshagen

Tel. +49 2761 701-0
Fax +49 2761 701-177

info@krah-gruppe.de
www.krah-gruppe.de