

Verhaltenskodex/Code of Conduct

Karl Kruse GmbH & Co KG ist bemüht eine einheitliche Unternehmenskultur zu praktizieren. Dies gilt für die gesamte Organisationsstruktur, für die Geschäftsführung in gleichem Maße wie für jeden Mitarbeiter.

Unternehmenswerte wie Integrität und Zuverlässigkeit, Kundenorientierung und Innovation, Offenheit und Transparenz sollen durch den vorliegenden Code of Conduct konkretisiert werden.

INTEGRITÄT und ZUVERLÄSSIGKEIT

1. Geltungsbereich des Code of Conduct

Dieser Code of Business Conduct ist weltweit gültig und definiert die grundlegenden Prinzipien und Anforderungen der Karl Kruse GmbH & Co KG an ihre Geschäftspartner und deren Mitarbeiter, insbesondere im Hinblick auf die Verantwortung der Anbieter von Waren und Dienstleistungen gegenüber den Menschen und der Umwelt. Die vorgeschriebene Prinzipien sind unter anderem abgestimmt mit den Konventionen der Internationalen Labour Organisation (im Folgenden als "ILO"), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie den UN-Übereinkommen über die Rechte des Kindes und über die Beseitigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen.

2. Einhaltung der Rechtsvorschriften

Die Orientierung jeden Handelns an Recht und Gesetz, Verordnungen und industriellen Mindeststandards, Konventionen der ILO und UN, ist für Karl Kruse selbstverständlich. Die Einhaltung dieses Verhaltenskodex darf nicht durch arbeitsvertragliche Vereinbarungen oder vergleichbare Maßnahmen umgangen werden. Jeder Mitarbeiter ist daher dazu aufgefordert, sein Handeln auf seine Rechtmäßigkeit zu hinterfragen und bei Zweifeln den jeweiligen Ansprechpartner aufzusuchen.

3. Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter

Im Interesse der Mitarbeiter sorgt Karl Kruse für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, so dass mögliche Unfälle vermieden werden können, die mit dem Arbeitsablauf zu tun haben. Jeder Mitarbeiter wird daher zu Wachsamkeit angehalten und zur Verwendung von Sicherheitsausrüstung, wo dies nötig ist. Bei Unregelmäßigkeiten hat jeder Mitarbeiter den zuständigen Vorgesetzten zu informieren. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter regelmäßig informiert und im Hinblick auf die derzeit gültigen Normen für den Gesundheitsschutz und Sicherheitsstandards sowie Sicherheitsmaßnahmen geschult.

4. Achtung der Menschenwürde

Karl Kruse GmbH & CO KG setzt sich für die Einhaltung und den Schutz von Menschenrechten ein und respektiert die Würde des Menschen. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sicherzustellen, dass diese allgemein gültigen Grundrechte eingehalten werden.

5. Verbot von Kinderarbeit und Beschäftigung Jugendlicher

Karl Kruse GmbH & Co KG duldet keine Form der Kinderarbeit oder Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen.

6. Verbot von Zwangsarbeit

Jegliche Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit werden von der Karl Kruse GmbH & CO KG nicht toleriert. Kein Mitarbeiter darf direkt oder indirekt durch Gewalt und/oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden. Jeder Mitarbeiter hat mit seinen Mitarbeitern würdevoll und respektvoll umzugehen. Mitarbeiter sind nur zu beschäftigen, wenn sie sich freiwillig für die Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben.

7. Umweltschutzmaßnahmen

Karl Kruse GmbH & CO KG ist sich seiner Verantwortung gegenüber der Umwelt und zum schonenden Umgang mit den Ressourcen bewusst. Die jeweils geltenden gesetzlichen Umweltnormen und internationale Standards sind zu beachten und einzuhalten. Das integrierte Umweltmanagementsystem fördert die kontinuierliche Arbeit an der Vermeidung und Verminderung von Umweltbelastungen. In allen Unternehmenbereichen sind daher die Mindestanforderungen an Abfallwirtschaft, Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen sowie deren Entsorgung als auch für Emissionen und für die Abwasserbehandlung zu beachten.

8. Verbot von Bestechung und Korruption

Korruption schadet den Wettbewerb und verhindert Innovation. Keine Form der Bestechung oder Korruption wird von Karl Kruse GmbH & Co KG toleriert . Kein Mitarbeiter, Beschäftigte einer Tochtergesellschaft oder Vertreter der Karl Kruse GmbH & Co KG darf Entscheidungsträger in Unternehmen, in Behörden oder staatlichen Einrichtungen durch das Versprechen, Anbieten oder die Gewährung von Leistungen beeinflussen. Ebenso ist es verboten, solche Vorteile im geschäftlichen Verkehr von Dritten zu fordern oder anzunehmen. Solche Leistungen können in verschiedenen Formen auftreten.

a. **Bewirtung, Einladung, Geschenke:**

So können Verpflegung oder Sport- und Kulturveranstaltungen oder Geschenke bereits den Rahmen des Zulässigen überschreiten, wenn Sie zur Beeinflussung von Geschäftspartnern missbraucht werden.

b. **Berater, Dienstleister:**

Wo Dienstleistern oder externe Berater beteiligt sind, kann der Eindruck von Korruption leicht entstehen aufgrund der gezahlten Vergütung. Dies muss von den Mitarbeitern verhindert werden. Bei der Einschaltung sind daher die Rahmenbedingungen von Karl Kruse, soweit anwendbar, einzuhalten. Nur tatsächlich erbrachte Leistungen können vergütet werden. Die Vergütung hat im Verhältnis zu den Leistungen zu sein oder empfiehlt vorgesehen. Die Integrität der potentiellen Beratern und Dienstleistern muss im Voraus überprüft werden.

c. **Umgang mit Behörden:**

In der Regel gelten weltweit die strengsten Anforderungen im Umgang mit Behörden. Jegliche Zahlungen sind zu hinterfragen, insbesondere sind solche untersagt, die als unzulässige Einflussnahme gewertet werden können.

- d. **Sponsoring und Spenden:** Karl Kruse leistet keine direkten oder indirekten Spenden an Organisationen, Parteien etc. Sponsoring oder Spenden zugunsten anderer, nicht politischer Empfänger dürfen die Regeln dieses Verhaltenscodex nicht umgehen.

9. Vertraulichkeit

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse werden bei Karl Kruse vertraulich behandelt. Dies gilt auch für andere Informationen, an deren Geheimhaltung Karl Kruse, seine Vertragspartner und Kunden ein Interesse haben. Solche Informationen können daher nicht an unbefugte Personen ohne Zustimmung weitergegeben werden.. Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

10. Datenschutz

Karl Kruse schützt Informationen über die persönlichen oder Besitzverhältnisse einer bestimmten Person (persönliche Daten). Folglich, hat jeder Mitarbeiter die Bestimmungen der Gesetze zum Datenschutz zur Wahrung der Interessen von Mitarbeiter, Kunden und Vertragspartner einzuhalten. Unregelmäßigkeiten sind dem Vorgesetzten oder dem zuständigen Datenschutzbeauftragten unverzüglich mitzuteilen.

11. Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten haben dem geltenden Recht, den industriellen Standards oder den relevanten ILO-Konventionen zu entsprechen, je nachdem welche Regelung strenger ist. Sie maximal zulässige wöchentliche Arbeitszeit entspricht der nationalen Gesetzgebung. Mindestens ein freier Tag steht den Beschäftigten nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen zu. Geleistete Mehrarbeit ist entsprechend den innerstaatlichen Normen separat zu vergüten. Mehrarbeit muss auf freiwilliger Basis geleistet werden. Der gesetzlich festgelegte Mindestlohn muss gewährleistet sein und es ist für eine angemessene Entlohnung Sorge zu tragen.

12. Disziplinarmaßnahmen

Alle Mitarbeiter sind mit Würde und Respekt zu behandeln. Darüber hinaus sind die privaten Bereich und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen sind zu respektieren. Strafen, Geldbußen, andere Strafen oder Disziplinarmaßnahmen dürfen nur im Einklang mit geltenden nationalen und internationalen Normen sowie den international anerkannten Menschenrechten erfolgen. Kein Mitarbeiter darf auf verbale, psychische, physische, sexuelle und / oder körperliche Gewalt, Nötigung oder Belästigung ausgesetzt werden.

13. Außenwirtschaft und Exportkontrolle

Karl Kruse hat die Regelungen zum Außenwirtschaftsrecht, insbesondere das Außenhandelsrecht und internationale Embargobestimmungen zu beachten. Die Mitarbeiter sind daher verpflichtet, vor Entscheidungen über die Einfuhr oder Ausfuhr von Waren, Dienstleistungen oder Informationen mögliche Exportbestimmungen, zu überprüfen.

OFFENHEIT UND TRANSPARENZ

1. Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Die Beschäftigten sind vor jeder unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung im Zusammenhang steht und die sich gegen die Vereinigungsfreiheit richtet, zu schützen. Ihr Recht, Organisationen oder Vereinigungen nach eigener Wahl zum Zwecke der Förderung und dem Schutz der Interessen der Beschäftigten zu gründen, diesen bei- oder wieder auszutreten sowie für diese tätig zu sein, ist zu respektieren. Die Ausübung der Beschäftigung darf dabei nicht beeinträchtigt werden. Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften sind weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen.

2. Diskriminierung / Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter

Jede Form von Diskriminierung bei der Einstellung und Beschäftigung ist untersagt. Chancengleichheit und die Gleichbehandlung der Mitarbeiter ist zu fördern. Insbesondere ist jede Differenzierung, Ausschließung oder Bevorzugung untersagt, wenn sie auf der Grundlage von Rasse, Kaste, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion, politischer Überzeugungen, körperlicher oder geistiger Behinderung, der ethnischen, nationalen und sozialen Herkunft, der Nationalität, der sexuellen Orientierung oder anderen persönlichen Attributen vorgenommen wird.

Nicht zu dulden ist eine inakzeptable Behandlung von Mitarbeitern, beispielsweise durch psychische Härte, sexuelle oder persönliche Belästigung oder Diskriminierung. Ebenso ist ein Verhalten (einschließlich Gesten, Sprache und physische Kontakte) nicht zu dulden, das sexuell, Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend ist.

3. Umgang mit internem Wissen

Soweit es für die jeweilige Tätigkeit relevant und förderlich ist, sind alle Mitarbeiter verpflichtet, einen schnellen und reibungslosen Austausch von Informationen innerhalb des Unternehmens sicherzustellen. Präzise, relevante und umfassende Informationen sollen frühzeitig an Entscheidungsträgern weiter gegeben werden. Für die Tätigkeit relevantes Wissen darf nicht unrechtmäßig vorenthalten, verfälscht oder selektiv weitergeleitet werden. Informationen sind vollständig und richtig an andere Bereiche weiterzugeben, soweit nicht vorrangige Interessen insbesondere Geheimhaltungsinteressen vorliegen.

4. Dokumentation

Jeder Mitarbeiter und Mitglied der Karl Kruse GmbH & Co KG sollte seine Arbeit so dokumentieren, dass sie für jedermann im Notfall fortsetzbar und nachvollziehbar ist. Während der Tätigkeit für Karl Kruse werden regelmäßig Geschäftsunterlagen erstellt, die von erheblichem Wert sind.

Als Nachweis für die Integrität von Karl Kruse ist eine umfassende und dauerhafte Dokumentation unerlässlich. Gesetzliche Anforderungen an die Archivierung Verpflichtungen gelten auch. Karl Kruse erwartet von seinen Mitarbeitern, die entsprechenden Dokumentationspflichten gewissenhaft umzusetzen.

5. Förderung des Verhaltenskodex

Karl Kruse ist dafür verantwortlich, dass die Grundprinzipien Verhaltenskodex umgesetzt werden, und bei Lieferanten bestmöglich zu fördern. Darüber hinaus werden die grundlegenden Prinzipien der Nichtdiskriminierung in der Auswahl von Lieferanten und im Umgang mit Lieferanten einzuhalten.



Karl Kruse GmbH & Co.KG – Schirmerstrasse 59 – 40211 Duesseldorf

Schirmerstrasse 59
40211 Duesseldorf

Tel. +49.211 27403530
Fax.+49.211 27403533
www.kruse.de

VAT: DE 120594345
Steuer-Nr.: 122/5825 4035
Geschäftsführer Klaus P. Kruse

