

Code of Conduct / Verhaltenskodex

Die Kruse Electronics AG strebt eine einheitliche Unternehmenskultur an. Dazu gehört die Einhaltung von Unternehmenswerten wie: ZUVERLÄSSIGKEIT und INTEGRITÄT, OFFENHEIT UND TRANSPARENZ. Der Verhaltenskodex soll in diesem Zusammenhang Hilfestellungen für das Verhalten der Mitglieder der Kruse Electronics AG im Umgang mit Kunden, Partnern, der Gesellschaft, der Karl Kruse Electronics AG und untereinander geben.

INTEGRITÄT und ZUVERLÄSSIGKEIT

1. Geltungsbereich des Code of Conduct

Dieser Verhaltenskodex ist weltweit gültig und definiert die Grundsätze und Anforderungen, die die Kruse Electronics AG an Geschäftspartner und deren Mitarbeiter stellt, insbesondere im Hinblick auf die Verantwortung von Lieferanten von Waren und Dienstleistungen gegenüber Mensch und Umwelt. Die vorgeschriebenen Grundsätze stehen unter anderem im Einklang mit den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (im Folgenden „ILO“), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie den UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen.

2. Einhaltung der Rechtsvorschriften

Nationale und internationale Gesetze und Vorschriften, industrielle Mindestnormen, ILO- und UN-Konventionen sowie alle anderen einschlägigen Vorschriften (im Folgenden „Normen“ genannt) sind einzuhalten, wobei die Normen mit den höchsten Anforderungen anzuwenden sind. Die Einhaltung des Verhaltenskodex sowie der oben genannten Standards darf nicht durch vertragliche Vereinbarungen oder ähnliche Maßnahmen umgangen werden.

3. Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter

Die Kruse Electronics AG sorgt im Interesse ihrer Mitarbeiter für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, damit mögliche Unfälle im Zusammenhang mit den Arbeitsabläufen vermieden werden können. Jeder Mitarbeiter ist dort aufgefordert, wachsam zu sein und gegebenenfalls Sicherheitsausrüstung zu verwenden. Bei Unregelmäßigkeiten hat jeder Mitarbeiter das zuständige Sicherheitsbüro oder seinen Vorgesetzten zu informieren. Darüber hinaus sind die Mitarbeiter regelmäßig über die aktuell gültigen Normen zu Gesundheitsschutz- und Sicherheitsstandards sowie Sicherheitsmaßnahmen zu informieren und zu schulen.

4. Achtung der Menschenwürde

Die Kruse Electronics AG bekennt sich zur Achtung und zum Schutz der Menschenrechte und achtet die Menschenwürde. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, für die Einhaltung dieser allgemein gültigen Grundrechte zu sorgen.

5. Verbot von Kinderarbeit und Beschäftigung Jugendlicher

Kinderarbeit und jede Form der Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen werden von der Kruse Electronics AG nicht geduldet. In Bezug auf den Kinderschutz und die Beschäftigung von Jugendlichen sind innerstaatliche Standards einzuhalten. Von der ILO festgelegte Ausnahmen sind zulässig. Das Mindesteinstellungsalter für eine Beschäftigung darf nicht unter dem Alter liegen, in dem die Schulpflicht endet, und darf in keinem Fall unter 15 Jahren liegen.

Es sind Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, dass das Verbot der Kinderarbeit und die Beschränkungen der Beschäftigung von Jugendlichen eingehalten werden. Insbesondere dürfen Jugendliche keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsgefährdenden Situationen ausgesetzt werden.

6. Verbot von Zwangsarbeit

Die Kruse Electronics AG duldet keine Form von Pflichtarbeit oder Zwang. Kein Mitarbeiter darf zur Arbeit gezwungen werden, weder direkt noch indirekt, durch Anwendung von Gewalt und/oder durch Einschüchterung. 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

Der Schutz von Natur und Umwelt ist ein integraler Bestandteil der Unternehmenspraxis von Kruse. Die jeweils geltenden gesetzlichen Umweltnormen und internationalen Standards sind zu beachten und einzuhalten. Integrierte Umweltmanagementsysteme erfordern eine kontinuierliche Arbeit an der Vermeidung und Verringerung von Umweltbelastungen. Geltende Verfahren und Standards zur Abfallbewirtschaftung, Behandlung von Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen sowie deren Entsorgung sowie Emissionen und Abwasserbehandlung sind durchzusetzen.

8. Verbot von Bestechung und Korruption

Korruption schadet dem Wettbewerb und verhindert Innovationen. Die Kruse Electronics AG duldet keinerlei Form von Bestechung oder Korruption. Kein Mitarbeiter, Mitarbeiter einer Tochtergesellschaft oder Vertreter der Kruse Electronics AG dürfen Entscheidungsträger in Unternehmen, Behörden oder staatlichen Einrichtungen durch das Versprechen, Anbieten oder Gewähren von Vorteilen unrechtmäßig beeinflussen, ohne dass diesen Personen ein Rechtsanspruch in entsprechender Höhe zusteht. Ebenso ist es nicht gestattet, solche Vorteile im Geschäftsverkehr von Dritten zu fordern, sich in Aussicht zu stellen oder anzunehmen. Solche Leistungen können in unterschiedlicher Form entstehen.

a. **Geschenke, Bewirtung, Einladungen:**

Geburtstagsgeschenke, Gastgeschenke, Essens- und Getränkeeinladungen oder Kultur- und Sportveranstaltungen können den Rahmen des Zulässigen überschreiten, wenn sie zur Beeinflussung von Geschäftspartnern missbraucht werden.

b. Berater, Dienstleister:

Bei Dienstleistern oder externen Beratern kann aufgrund der gezahlten Vergütung leicht der Eindruck von Korruption entstehen. Dies muss durch die Mitarbeiter von Kruse verhindert werden. Bei solchen Personen sind daher die von Kruse aufgestellten Rahmenbedingungen soweit anwendbar zu beachten. Vergütungsfähig ist nur die tatsächlich erbrachte Leistung. Die Vergütung muss in einem angemessenen Verhältnis zu den erbrachten Leistungen oder Beratungsleistungen stehen. Die Seriosität potenzieller Berater und Dienstleister ist vorab zu prüfen.

c. Umgang mit Behörden:

Für die Beziehungen zu Behörden weltweit gelten in der Regel strengste Anforderungen. Daher sind alle Zahlungen zu prüfen, insbesondere dürfen keine Zahlungen getätigt werden, die als rechtswidrige Einflussnahme angesehen werden könnten.

d. Sponsoring und Spenden:

Kruse leistet keine direkten oder indirekten Spenden an politische Organisationen oder politische Parteien politische Organisationen oder politische Parteien oder an einzelne Politiker. Ausnahmen hiervon sind immer mit dem abzustimmen Compliance Office und der Geschäftsführung. Sponsoring und Spenden an andere Nicht-politische Empfänger müssen sich an die Bestimmungen dieses Dokuments halten.

9. Vertraulichkeit

Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse der Kruse Electronics AG sind vertraulich zu behandeln. Dies gilt auch für sonstige Informationen, an deren Geheimhaltung Kruse, seine Vertragspartner und Kunden ein Interesse haben. Solche Informationen dürfen daher von keiner Person ohne Zustimmung an Unbefugte weitergegeben werden. Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

10. Datenschutz

Die Kruse Electronics AG schützt Informationen über die persönlichen oder sachlichen Verhältnisse einer bestimmten Person (personenbezogene Daten). Daher hat jeder Mitarbeiter die Bestimmungen der Datenschutzgesetze einzuhalten, um die Interessen von Mitarbeitern, Kunden und Vertragspartnern zu wahren. Zum Schutz personenbezogener Daten im Rahmen der übertragenen Verantwortlichkeiten wird die erforderliche Sorgfalt angewendet. Festgestellte Unregelmäßigkeiten sind dem Vorgesetzten oder dem zuständigen Datenschutzbeauftragten ohne weiteres mitzuteilen.

11. Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten von Kruse müssen den geltenden Gesetzen, Industrienormen oder den einschlägigen ILO-Konventionen entsprechen, je nachdem, welche strengeren Vorschriften gelten. Die maximal zulässige Wochenarbeitszeit richtet sich nach den nationalen Rechtsvorschriften. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf mindestens einen freien Tag, nachdem er sechs Tage hintereinander gearbeitet hat. Geleistete Überstunden sind nach den einschlägigen innerstaatlichen Normen gesondert zu vergüten. Überstunden dürfen nur auf freiwilliger Basis geleistet werden. Es muss darauf geachtet werden, dass eine faire Entlohnung gezahlt wird und ein eventuell gesetzlich vorgeschriebener Mindestlohn gewährleistet ist.

12. Disziplinarmaßnahmen

Alle Mitarbeiter sind mit Würde und Respekt zu behandeln. Darüber hinaus sind die Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen zu respektieren. Sanktionen, Bußgelder, sonstige Strafen oder Disziplinarmaßnahmen sind nur zu verhängen, soweit sie im Einklang mit den geltenden nationalen und internationalen Normen sowie den international anerkannten Menschenrechten stehen. Kein Mitarbeiter darf verbaler, psychischer, physischer, sexueller und/oder körperlicher Gewalt, Nötigung oder Belästigung ausgesetzt werden.

13. Außenwirtschaft und Exportkontrolle

Die Kruse Electronics AG hat außenwirtschaftsrechtliche Vorschriften, insbesondere das Außenwirtschaftsgesetz und internationale Embargobestimmungen einzuhalten. Mitarbeiter sind daher verpflichtet, mögliche Exportbestimmungen zu prüfen, bevor sie Entscheidungen über den Import oder Export von Waren, Dienstleistungen oder Informationen treffen.

OFFENHEIT und TRANSPARENZ

1. Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Beschäftigte sind vor jeder Form der Ungleichbehandlung zu schützen, die sich aus ihrer Beschäftigung ergibt und die der Vereinigungsfreiheit zuwiderläuft. Ihr Recht, Vereinigungen oder Organisationen nach eigener Wahl zum Zweck der Förderung und Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer zu gründen, sowie ihr Recht, solchen Gremien beizutreten oder sie zu verlassen sowie für sie tätig zu werden, ist zu respektieren. Die Fähigkeit eines Mitarbeiters, seine Beschäftigung auszuüben, darf in dieser Hinsicht nicht eingeschränkt werden. Mitglieder von Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften dürfen weder bevorzugt noch benachteiligt werden.

2. Diskriminierung / Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter

Jede Form der Diskriminierung bei der Einstellung und Beschäftigung ist verboten. Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Beschäftigten sind zu fördern. Insbesondere ist jede Differenzierung, Ausgrenzung oder Bevorzugung untersagt, wenn sie aufgrund von Rasse, Kaste, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion, politischer Überzeugung, körperlicher oder geistiger Behinderung, ethnischer, nationaler und sozialer Herkunft, Nationalität, Geschlecht vorgenommen wird Orientierung oder andere persönliche Eigenschaften.

Eine inakzeptable Behandlung von Mitarbeitern, beispielsweise durch körperliche Härte, sexuelle oder persönliche Belästigung oder Diskriminierung, wird nicht toleriert. Ebenso wird kein Verhalten (einschließlich Gesten, Sprache und Körperkontakte) toleriert, das sexuell, erzwingend, bedrohlich, missbräuchlich oder ausbeuterisch ist.

3. Umgang mit internem Wissen

Soweit für die jeweilige Verantwortung relevant und sinnvoll, sorgen alle Mitarbeiter für einen schnellen und reibungslosen Informationsaustausch innerhalb des Unternehmens. Korrekte, relevante und umfassende Informationen müssen, wo möglich und erlaubt, frühzeitig an Entscheidungsträger weitergeleitet werden. Verantwortlichkeitsrelevantes Wissen darf nicht unrechtmäßig vorenthalten, verfälscht oder selektiv weitergegeben werden. Informationen sind wahrheitsgetreu und vollständig an andere Bereiche weiterzuleiten, sofern nicht vorrangige Interessen, insbesondere Geheimhaltungsinteressen, betroffen sind.

4. Dokumentation

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

Als Nachweis der Integrität von Kruse ist eine umfassende und dauerhafte Dokumentation unerlässlich. Darüber hinaus gelten die gesetzlichen Vorgaben zur Archivierungspflicht. Die Kruse Electronics AG erwartet von ihren Mitarbeitern die gewissenhafte Umsetzung der entsprechenden Dokumentationspflichten.

5. Förderung des Verhaltenskodex

Die Kruse Electronics AG ist dafür verantwortlich, dass die Grundprinzipien des Verhaltenskodex umgesetzt und bei ihren Lieferanten so weit wie möglich verbreitet werden. Darüber hinaus sind die Grundprinzipien der Nichtdiskriminierung bei der Lieferantenauswahl und im Umgang mit Lieferanten einzuhalten.