



PRÄAMBEL

Unser Verhaltenskodex steht für das Jetzt und für die Zukunft. Er ist der Leitfaden für das gesamte Unternehmen und spiegelt wider, wer wir sind und wie wir als Unternehmen wahrgenommen werden.

Die Geschäftsführung, die Führungskräfte und alle Beschäftigten sind für Offenheit und gegenseitige Wertschätzung. Werte wie Verlässlichkeit, Ehrlichkeit, Integrität, Glaubwürdigkeit und Respekt sind für uns selbstverständlich.

Krebs & Riedel Schleifscheibenfabrik GmbH & Co. KG sieht sich in der Pflicht ökonomisch, sozial und umweltbewusst zu handeln. Auf allen Märkten, auf denen wir tätig sind, sind wir bestrebt unsere Geschäfte kompetent auf ethisch moralischer Grundlage zu betreiben.

Von allen Beschäftigten erwarten wir, dass sie immer nach höchsten beruflichen Standards handeln und sich an den Verhaltenskodex halten. Bei Verstößen ist mit betrieblichen und gesetzlichen Konsequenzen zu rechnen. Sollte einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter auffallen, dass diese Standards verletzt werden, so ist sie oder er unbedingt dazu aufgerufen, dieses zu melden. Damit sich diese Person vor möglichen Vergeltungsmaßnahmen vom Vorgesetzten oder Kollegen wirksam schützen kann, ist eine Ansprache der Arbeitnehmervertreter immer möglich. Genauso kann aber auch die Geschäftsleitung angesprochen werden. Die Einhaltung unserer Standards ist ein fundamentales Interesse unseres Unternehmens!

Der vorliegende Verhaltenskodex fasst Regeln zusammen, nach denen wir uns richten müssen, um den ausgezeichneten Ruf unseres Familienunternehmens aufrecht zu erhalten. Nicht alle Eventualitäten können in dem Verhaltenskodex abgedeckt werden. Bei fehlenden Leitfäden zu einer Situation, die hier nicht aufgeführt ist, wird erwartet, dass ein sinnvolles Urteilsvermögen angewendet wird.

Einhaltung von Recht und Gesetz

Für Krebs & Riedel Schleifscheibenfabrik GmbH & Co. KG ist ein fairer Wettbewerb sehr wichtig. Das Einhalten von geltenden Gesetzen und die Akzeptanz von Kartellverboten bzw. Wettbewerbsbeschränkungen ist dabei ein wichtiger Bestandteil. Korruption, Erpressung und Schmiergelder sind für uns kein Mittel, um einen Auftrag zu erhalten.

Beispiel Auf einer Messe wird Ihr Vertriebsleiter von einem Mitarbeiter vom Wettbewerb aufgefordert Informationen über die Preisgestaltung auszutauschen. Gehen Sie darauf ein?	▶▶ Sie gehen nicht darauf ein! Bei Austausch von Informationen mit dem Wettbewerb kann das als Verstoß gegen das Wettbewerbsgesetz angesehen werden. Kommen Sie dem Wunsch des Wettbewerbsmitarbeiters nicht nach und halten Sie den Vorgang mit einer kurzen schriftlichen Notiz fest.
---	---

Einhaltungen von Sanktionen

Um der Durchsetzung der Einhaltung von internationalen Menschenrechtsstandards und der Nichtverbreitung von Atomwaffen, der Eindämmung von bewaffneten Konflikten und der Terrorismusbekämpfung werden Sanktionen gegen Personen, Organisationen und Länder verhängt, die beispielsweise die Lieferung von Produkten verbieten oder reglementieren. Durch die festgelegten Verfahren zur Exportkontrolle und die Zusammenarbeit mit dem Zoll und der Bafa sorgt Krebs & Riedel aktiv dafür, dass diese Verordnungen und Sanktionen eingehalten werden.

Beispiel Überprüfung von Verdachtsmomenten einer Bestellung von Schleifwerkzeugen (=> wahrscheinlicher Endkunde: iranische Automobilindustrie, die ist sanktioniert)	▶▶ Wird bei einer Überprüfung ein Verstoß festgestellt, wird keine Bestellannahme erfolgen.
--	--

Achtung von Marken- und Urheberrechten

So, wie wir erwarten, dass niemand unsere Marken- und Warenzeichen fälscht und auf Produkten anbringt, die nicht von uns hergestellt wurden, so werden auch alle Mitarbeiter von Krebs & Riedel darauf achten, dass beispielsweise nur Originalersatzteile und lizenzierte Software beschafft und verwendet werden. Ebenso ist bei der Wahrung von geistigen Urheberrechten darauf zu achten, dass Fotos und Informationen, die aus dem Internet kopiert werden, grundsätzlich einem Urheberrecht unterliegen und nur soweit verwendet werden dürfen, wie wir dazu berechtigt sind.

Beispiel Verwendung einer Software ohne Lizenz auf einem Firmencomputer.	▶▶ Hier liegt ein Rechtsverstoß vor. Die Verwendung muss umgehend eingestellt werden.
--	--

Menschen- und Arbeitnehmerrechte / Ethische Rekrutierung / Chancengleichheit

Die internationalen anerkannten Menschenrechte unterstützen wir bei Ihrer Einhaltung. Zwangsarbeit, Menschenhandel, Leibeigenschaft, Unterdrückung und Kinderarbeit lehnen wir in jeglicher Form strikt ab und tolerieren wir auch nicht bei unseren Lieferanten. Junge Menschen dürfen nicht beschäftigt werden, auch wenn die gesetzlichen Vorgaben des jeweiligen Landes dies erlauben würden. Jede Art von Diskriminierung ist generell untersagt. Gleichgültig, ob es hierbei um die Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, das Alter, Geschlecht, sexuelle

Ausrichtung, Familienstand, Schwangerschaft, Behinderung, Religion, Hautfarbe oder Gewerkschaftszugehörigkeit geht. Belästigungen in jeglicher Form, Zufügung psychischer und physischer Schäden, Missbrauch und Einschüchterungen sind verboten. Ob Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion - die Behandlung aller Beschäftigten erfolgt gleich und mit Würde und Respekt.

Bei der Suche nach neuen Mitarbeitern und auch während der Betriebszugehörigkeit wahren wir dieselbe Chancengleichheit. Zukünftige Mitarbeiter werden weder über die Arbeitsart betrogen oder getäuscht. Einstellungsgebühren werden niemals gefordert und auch persönliche Ausweisdokumente werden niemals entzogen oder vorenthalten. Unsere schriftlichen Arbeitsverträge werden in einer klaren, verständlichen Sprache und transparent verfasst. Eine Kündigung des Arbeitsvertrages ist jederzeit gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen möglich.

Die Mitarbeiter haben die freie Wahl einer Gewerkschaft beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen sowie Versammlungen durchzuführen. Jederzeit sollte die Möglichkeit bestehen ohne Angst und Bedenken mit der Geschäftsführung zu kommunizieren.

Krebs & Riedel Schleifscheibenfabrik GmbH & Co. KG arbeitet eng mit den Arbeitnehmervertretern, Gewerkschaften zusammen. Hierbei ist ein offener und konstruktiver Dialog die Basis des gegenseitigen Vertrauens. Das kooperative Miteinander ist geprägt von gegenseitigem Respekt.

Beispiel Sie erfahren durch Ihre Auslandsvertretung, dass einer Ihrer Rohstofflieferanten aus Asien Kinder in der Produktion einsetzt. Wie verhalten Sie sich?	▶▶ Informieren Sie Ihre Einkaufsabteilung. Diese können nun die Angelegenheit untersuchen.
--	---

Beispiel Sie gründen eine Niederlassung im arabischen Raum und sind auf der Suche nach einem Leiter der Niederlassung. Da sie wissen, dass dort einige Unternehmen eine Geschäftsfrau als minderwertig ansehen und nicht mögen, werden nur die Bewerbungen von Männern gesichtet.	▶▶ Auch die Bewerbungen von Frauen müssen berücksichtigt werden sonst liegt ein Verstoß gegen geltendes Gesetz vor. Aufgrund des Geschlechts darf keine Auswahl erfolgen. Die Wahl muss auf die beste und geeignetste Bewerbung fallen.
---	--

Intern begleitende Dokumente: Arbeitnehmer- und Menschenrechts-Policy

Betriebsrat-Infos im K&R Info-Programm z. B.

Manteltarifverträge, Jahresabschlusszahlung, Altersvorsorge, Tariftabellen

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Qualität unserer Produkte ist bei uns ein hohes Unternehmensziel aber im gleichen Maße auch die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter. Bei den gesamten Betriebsabläufen werden technische, ökonomische und soziale Überlegungen einbezogen. Die wöchentliche Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, sollte nicht mehr als 60 Stunden betragen. Notfälle oder außergewöhnliche Umstände bilden eine Ausnahme. Mindestens alle 7 Tage ist ein arbeitsfreier Tag zu gewähren. Die erbrachte Arbeit wird korrekt vergütet und alle Mitarbeiter erhalten zeitnah eine verständliche Lohn- oder Gehaltsabrechnung. Krebs & Riedel ist an den ASKN-Tarifvertrag gebunden und entspricht somit dem Mindestlohngesetz (MiLoG).

Jeder Mitarbeiter hat sich an die Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu halten. Durch regelmäßige Unterweisungen unterstützen wir dies.

<p>Beispiel Ein Praktikant arbeitet für 2 Wochen in Ihrer Fertigung. Er trägt keine Sicherheitsschuhe, wie sie in dem Fertigungsbereich vorgeschrieben sind. Stellen sie ihm Sicherheitsschuhe zur Verfügung oder unterlassen Sie es da er nur für eine kurze Zeit dort tätig ist? Der Aufwand einer Besorgung der Schuhe erscheint Ihnen zu groß und zu teuer.</p>	<p>▶▶ Egal wer oder wie lange – entsprechende Schutzkleidung, Sicherheitsschuhe sind immer in den Bereichen, in denen diese benötigt werden, zur Verfügung zu stellen und von dem Arbeitnehmer zu tragen.</p>
--	---

Intern begleitende Dokumente: Manteltarifvertrag

Arbeitssicherheit im K&R Info-Programm

Notfallplan und Notrufblatt im K&R Info-Programm

Zertifikat Qualitätsmanagementsystem ISO 9001:2015

Interessenkonflikt

Schon im Ansatz sollten Interessenskonflikte vermieden werden. Sollte ein Konflikt bereits eingetreten sein, muss dieser sorgfältig und unter Beachtung von Recht und Gesetz gelöst werden. Interessenkonflikte führen zu Zweifel an der Qualität der getroffenen geschäftlichen Entscheidungen und an der Vertrauenswürdigkeit der Person, die solche Entscheidungen trifft.

<p>Beispiel Sie möchten ein neues Datenverarbeitungssystem in der Firma einführen und haben bereits einen IT-Spezialisten beauftragt. Aus gesundheitlichen Gründen fällt dieser aber aus. Sie kennen eine IT-Firma, die einem ihrer Verwandten gehört, welche den Auftrag umgehend durchführen könnte. Darf ich meinen Verwandten beauftragen?</p>	<p>▶▶ Sollten Sie die Firma Ihres Verwandten beauftragen, erweckt das den Anschein, dass Sie den Auftrag voreingenommen weitergegeben haben. Sprechen Sie mit Ihren Vorgesetzten bzw. der Geschäftsleitung damit diese einen Ersatz finden können. Dadurch kann eine unvoreingenommene Entscheidung getroffen werden, ob ihr Verwandter beauftragt wird oder nicht. Ein Interessenkonflikt wird dadurch vermieden.</p>
---	--

Geschenke oder Spenden

Unsere Mitarbeiter fordern oder akzeptieren von Kunden oder von Lieferanten keine persönlichen Vorteile, die das eigene Verhalten bezüglich der eigenen Tätigkeit für das Unternehmen beeinflussen oder beeinflussen kann.

Geschenke von Dritten dürfen nur angenommen werden, wenn sie zu der allgemein üblichen Praxis gehören und als Höflichkeit, Gefälligkeit anerkannt werden können. Dies sind Werbegeschenke mit dem Logo des abgebenden Unternehmens wie z. B. Kalender oder Kugelschreiber.

Bei Geschenken, die den üblichen Betrag übersteigen, muss die Geschäftsführung informiert werden. Ist dies nicht möglich, sind diese Präsente abzulehnen.

Geschenke, die durch unsere Mitarbeiter vergeben werden, müssen sich in dem für eine Geschäftsbeziehung üblichen angemessenen Rahmen befinden. Der Beschenkte darf damit keine Verpflichtung verbinden können, die seine geschäftlichen Entscheidungen beeinflussen würde.

Die Firma Krebs & Riedel Schleifscheibenfabrik GmbH & Co. KG spendet nur an Einzelpersonen oder Organisation, deren Ziel unserer Unternehmensphilosophie entspricht und nicht unsere Reputation schädigt. Die Spenden erfolgen stets transparent.

Beispiel Ihr Einkaufsleiter erhält von einem Großlieferanten eine Einladung zu einem Wellnesswochenende. Der Lieferant möchte Sie damit binden weiterhin nur bei ihm zu bestellen. Nehmen Sie an dem Wellnesswochenende teil?	▶▶ Lehnen Sie freundlich ab. Hierbei handelt es sich um Bestechung und verstößt gegen das Gesetz sowie dem Verhaltenskodex.
---	--

Beispiel Ein Vertreter besucht Ihren Einkaufsleiter. Bei der Übergabe der Prospekte überreicht der Vertreter ihm auch einen Kunststoff-Kugelschreiber mit Werbedruck der Firma. Muss der Einkaufsleiter den Schreibstift ablehnen?	▶▶ Nein. Der Wert des Kugelschreibers ist geringfügig und mit dem Logo der anderen Firma versehen.
--	---

Einhaltung von Rechnungslegungsstandards

Die Beachtung der Vorschriften und Grundsätze der ordnungsgemäßen Buchführung und der steuerlichen und zollrechtlichen Vorschriften ist eine Selbstverständlichkeit, ebenso wie die Wahrung der maximalen Transparenz gegenüber externen Adressaten, wie Banken, Behörden und Warenkreditversicherungen oder Kreditauskünften.

Gleichzeitig werden Mitarbeiter von Krebs & Riedel dafür Sorge tragen, dass sie nicht unethisches oder ungesetzliches Verhalten von dritten unterstützen.

Beispiel Ein Lieferant bittet um eine Saldenbestätigung für eine Lieferung an uns, obwohl seine Leistung zum Stichtag seines Jahresabschlusses noch nicht erfolgt war. Da diese aber nur wenige Tage danach erfolgte, bittet er mit Hinweis auf die langjährige und vertrauensvolle Zusammenarbeit um die Bestätigung.	▶▶ Das Ansinnen muss abschlägig beschieden werden. Beihilfe zum Bilanzbetrug ist kein Kavaliersdelikt!
--	---

Datenschutz

Personenbezogene Daten unserer Kunden, Geschäftspartner sowie Mitarbeitern behandeln wir mit größter Sorgfalt. Ohne eine gesetzliche Zulässigkeit oder eine Einwilligung des Betroffenen dürfen keine Daten erhoben bzw. verarbeitet werden. Alle Mitarbeiter sind dazu verpflichtet zur Sicherheit beizutragen, um vor internen und externen Datendiebstahl zu schützen. Dies betrifft selbstverständlich auch die missbräuchliche Verwendung von Passwörtern und unautorisiertes Herunterladen von Dateien.

Beispiel Ein langjähriger Lieferant ruft bei Ihnen in der Personalabteilung an und möchte die Privatanschrift Ihres Einkaufsleiters erfahren. Gebe ich die Information weiter?	▶▶ Nein. Die Daten dürfen von Ihnen nicht weitergegeben werden. Der Einkaufsleiter hat dazu nicht eingewilligt.
--	--

Beispiel Sie möchten einem externen Dienstleister eine große Datenbank zur Verfügung stellen. Ihr IT-Mitarbeiter bemerkt dies und erklärt Ihnen, dass die Weitergabe gegen den Datenschutz verstoßen könnte. Gebe ich die Daten trotzdem weiter damit der Dienstleister seine Arbeit fortführen kann?	▶▶ Auch wenn es zu Verzögerungen bei dem Dienstleister führt, dürfen die Daten vorerst nicht weitergegeben werden. Zuerst muss geprüft werden, ob die Weitergabe gegen den Datenschutz verstößt. Weiterhin muss sichergestellt werden, dass die Daten bei Übertragung an den Dienstleister sicher und korrekt behandelt werden.
---	--

Intern begleitende Dokumente: Hausmitteilung Unternehmenskommunikation Richtlinien Social Media, K&R Info-Programm „Sicherheit-Viren, Trojaner, Passwörter“

Land-, Wald, Wasserrechte, Zwangsräumung – Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften

An einem widerrechtlichen Entzug von Land, Wäldern und Gewässern beim Erwerb, Bebauung oder anderweitiger Nutzung, beteiligen wir uns nicht. Land, Wälder und Gewässer, die die Lebensgrundlage einer Person sichert, darf nicht durch Zwangsräumung entzogen werden. Dabei sind insbesondere die Bedürfnisse lokaler Bevölkerungen zu berücksichtigen. Der Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen liegt uns besonders nah.

Beim Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften ist der Schutz von Betroffenen vor Folter, Verletzungen und extensiver Gewalt sicherzustellen. Wir erwarten von den Sicherheitskräften die Achtung der internationalen Menschenrechte.

Beispiel Ohne Erlaubnis hat ein Betrieb auf seinem Gelände einen Brunnen gebaut, um das Grundwasser nutzen zu können.	▶▶ Hier liegt ein Verstoß vor. Eine Wasserentnahme – egal ob für die Trinkwasserversorgung, eine gewerbliche/industrielle Nutzung – ist nur nach erteilter Erlaubnis durch die Wasserbehörde möglich.
---	--

Umweltschutz

Ein ganz wichtiges Anliegen ist für uns der Schutz der Umwelt und des Klimas. Die natürlichen Ressourcen sollen von unseren Mitarbeitern schonend und verantwortungsbewusst behandelt werden. Hierzu zählt die Abfallvermeidung, Reduzierung von Wasser- und Stromverbrauch und ein verantwortungsbewusster Umgang mit Chemikalien. Auch die Arbeitsumgebung ist hierbei ein wichtiger Aspekt. Von unseren Führungskräften werden Maßnahmen für die Mitarbeiter geschaffen, um eine gesunde und gefahrenfreie Arbeitsumgebung zu erhalten. Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen, Zustimmungen oder Registrierungen sind zu beantragen bzw. durchzuführen. Emissionen in der Luft, entstehend aus betrieblichen Abläufen, werden routinemäßig überwacht. Stetiges Ziel ist die Minderung von Treibhausgasemissionen und Energieverbrauch. Der Einsatz von erneuerbaren Energien wird sehr geschätzt.

Beispiel Ein Mitarbeiter bemerkt, dass bei der Beleuchtung veraltete Leuchtmittel eingesetzt werden.	▶▶ Die veralteten Leuchtmittel werden durch neue Leuchtmittel, die einen sehr niedrigen Energieverbrauch haben, ersetzt.
--	---

Beispiel. Einige Mitarbeiter wohnen in der Umgebung des Arbeitgebers und könnten mit einem Fahrrad anstelle eines Autos zur Arbeit fahren.	▶▶ Krebs & Riedel bietet Leasing von Firmenfahrrädern an. Ein Vorteil dabei ist aktiver Schutz der Umwelt durch Vermeidung von CO ₂ -Ausstoß und gesündere Mitarbeiter.
--	---

Intern begleitende Dokumente: EMAS-Verordnung III

Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung

Krebs & Riedel sieht sich in der Verantwortung auf eine umweltfreundliche Beschaffung von Rohstoffen, Verpackungen, Anlagen sowie Dienstleistungen zu achten. Die Verwendung von z. B. Konfliktmineralien, die von Embargos oder anderen Einfuhrbeschränkungen betroffen sind, wird ausgeschlossen.

Beispiel Sie erfahren, dass einer Ihrer Lieferanten mit einem Rohstoff handelt durch dessen Verkaufserlös bewaffnete Konflikte finanziert und unterstützt werden.	▶▶ Hier liegt ein Vergehen vor. Dem Lieferanten werden keine Aufträge mehr erteilt.
---	--

Vermeidung gefährlicher Substanzen

Substanzen, deren Freisetzung für Mensch und Umwelt Gefahren darstellen, sind zu vermeiden. Der Gebrauch, Transport, Lagerung und Entsorgung von Gefahrstoffen werden sichergestellt. Eine Gefahrstoffsubstitutionsprüfung ist bei Krebs & Riedel fester Bestandteil. Wir sind stets bestrebt, Ersatz für gefährliche und schädliche Stoffe zu finden.

<p>Beispiel Eine Reinigungskraft findet im Behälter für Normalabfall alte Batterien. Sie nimmt sie heraus und wirft diese in einen extra für Altbatterien vorgesehenen Entsorgungsbehälter.</p>	<p>▶▶ Ein Beschäftigter hat sich nicht an die Vorschriften gehalten. Durch das richtige Handeln der Reinigungskraft wurde eine Gefahrensituation beseitigt und die Entsorgungsvorschriften eingehalten.</p>
--	---

Wir hoffen, dass der Verhaltenskodex und die aufgeführten Beispiele dabei helfen, mit Situationen sicher umzugehen, in denen Zweifel über das richtige Verhalten bestehen. Grundsätzlich gilt: bei Unsicherheit die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten ins Vertrauen ziehen und die Situation klären. Transparenz schützt uns alle und hilft uns, unseren eigenen guten Ruf und den unseres Unternehmens zu erhalten.