

GROSSHAUS

Stanz-, Feinstanz-, Stanzbiegetechnik

VERHALTENS-
KODEX

Inhaltsverzeichnis

Präambel

I. Allgemeine Grundsätze

1. Grundverständnis
2. Einhaltung der Gesetze
3. OEM-spezifische Anforderungen

II. Grundsätze zu Menschenrechten und arbeitsrechtlichen Bestimmungen Menschenrechte

1. Menschenrechte
2. Diskriminierungsverbot
3. Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion
4. Ethische Rekrutierung
5. Arbeits- und Gesundheitsschutz
6. Arbeitsbedingungen, Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit
7. Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften

III. Grundsätze unseres Handels

1. Korruptionsverbot
2. Verhalten gegenüber Wettbewerbern
3. Interessenkonflikte
4. Bewirtung und Geschenke

IV. Grundsätze zur Umweltverantwortung

1. Umweltschutz
2. Schutz von Land-, Wald- und Wasserrechten sowie lokalen Gemeinschaften

V. Grundsätze der Kommunikation

1. Kommunikation
2. Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

VI. Grundsätze des Daten- und Informationsmanagements

1. Geschäftsgeheimnisse / Vertraulichkeit
2. Offenlegung von Informationen
3. Datenschutz

VII. Haftung / Verantwortung

VIII. Geltungsbereich, Umsetzung, Lieferanten

1. Geltungsbereich
2. Umsetzung und Einhaltung
3. Lieferanten, Dienstleistungsunternehmen

Präambel

Die Egon Grosshaus GmbH & Co. KG bekennt sich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung weltweit. Insbesondere trägt sie im Rahmen ihrer unternehmerischen Tätigkeit Verantwortung gegenüber dem eigenen Unternehmen, gegenüber Kunden und Lieferanten in der Wertschöpfungskette und gegenüber der Umwelt sowie der Gesellschaft.

Dieser Verhaltenskodex hält als Leitfaden die gemeinsame Wertebasis im Hinblick auf die soziale und gesellschaftliche Verantwortung sowie den fairen Wettbewerb fest.

Bekanntlich ist es verboten, in direktem oder indirektem Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis Vorteile zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen. Bereits der geringste Anschein, dass Beschäftigte für persönliche Vorteile im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung empfänglich sein könnten, muss vermieden werden. Jeder Mitarbeitende muss daher bei einer unerlaubten Annahme von Belohnungen oder Geschenken mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen.

Ziel dieses Egon Grosshaus GmbH & Co. KG Verhaltenskodex ist es, die Umweltverantwortung, faire und gesunde Arbeitsbedingungen sowie ethische und solide Geschäftsbeziehungen (sog. Environmental, Social, Governance – ESG) in der gesamten Egon Grosshaus GmbH & Co. KG Organisation zu fördern.

Mit seiner Unterzeichnung bekennt sich die Egon Grosshaus GmbH & Co. KG zur Einhaltung nachfolgender Grundsätze.

I. Allgemeine Grundsätze

1. Grundverständnis

Die Egon Grosshaus GmbH & Co. KG erkennt ihre gesellschaftliche und soziale Verantwortung an und verpflichtet sich, in allen unternehmerischen Aktivitäten dieser Verantwortung gerecht zu werden.

2. Einhaltung der Gesetze

Die Egon Grosshaus GmbH & Co. KG verpflichtet sich bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen, die jeweils geltenden Gesetze sowie die sonstigen maßgeblichen Bestimmungen der Länder, in denen es tätig ist, zu beachten. Geschäftspartner sind fair zu behandeln. Verträge werden eingehalten, wobei Veränderungen der Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

3. OEM-spezifische Anforderungen

Viele Kunden und Geschäftspartner – insbesondere in regulierten oder qualitätskritischen Branchen – stellen spezifische Anforderungen an ethisches Verhalten, Transparenz und Compliance. Die Egon Grosshaus GmbH & Co. KG verpflichtet sich, diese Anforderungen zu erfüllen, sofern sie Bestandteil vertraglicher Vereinbarungen sind.

II. Grundsätze zu Menschenrechten und arbeitsrechtlichen Bestimmungen

1. Menschenrechte

Die Egon Grosshaus GmbH & Co. KG respektiert und unterstützt die Einhaltung international anerkannter Menschenrechte. Insbesondere erkennt es die Menschenrechte gem. der UN-Menschenrechtscharta (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Resolution 217 A (III) der Generalversammlung vom 10.12.1948) an.

2. Diskriminierungsverbot

Die Egon Grosshaus GmbH & Co. KG lehnt im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze jede Form von Diskriminierung ab. Dies bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Mitarbeitenden aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

3. Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

Die Egon Grosshaus GmbH & Co. KG fördert ein wertschätzendes und inklusives Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen, Diskriminierung, Einschüchterung und Belästigung ist. Alle Mitarbeitenden werden unabhängig von Alter, Geschlecht, geschlechtlicher Identität, ethnischer Herkunft, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Orientierung gleich behandelt. Die Vielfalt innerhalb der Belegschaft wird anerkannt und aktiv unterstützt. Die Inklusion von Menschen mit körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung wird gefördert.

4. Ethische Rekrutierung

Die Egon Grosshaus GmbH & Co. KG verpflichtet sich zu einer ethisch verantwortungsvollen Rekrutierung. Irreführende oder betrügerische Praktiken bei der Anwerbung sind untersagt. Angaben zu Arbeitsbedingungen, Löhnen, Arbeitsort, Unterbringung und weiteren Leistungen erfolgen transparent und wahrheitsgemäß. Arbeitsverträge werden schriftlich und in verständlicher Sprache bereitgestellt. Identitätsdokumente von Mitarbeitenden dürfen nicht einbehalten oder manipuliert werden. Etwaige Unterkünfte entsprechen mindestens den gesetzlichen Standards. Darüber hinaus fördert das Unternehmen die berufliche und persönliche Entwicklung seiner Mitarbeitenden unter Berücksichtigung individueller Fähigkeiten und Interessen.

5. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Egon Grosshaus GmbH & Co. KG gewährleistet Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der nationalen Bestimmungen. Das Unternehmen unterstützt eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt.

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, die geltenden Arbeitsschutzvorschriften zu kennen und einzuhalten.

Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie mit gutem Beispiel vorangehen, indem sie die Arbeitsschutzvorschriften selbst strikt anwenden und sicherstellen, dass andere dies auch tun. Es wird ferner erwartet, dass sie Unfälle und/oder Risiken vermeiden und unverzüglich handeln, um sicherzustellen, dass potenzielle Gefahren sofort gemeldet und beseitigt werden.

6. Arbeitsbedingungen, Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Die Egon Grosshaus GmbH & Co. KG achtet das Recht auf Koalitions- und Versammlungsfreiheit ihrer Mitarbeitenden im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze. Das Unternehmen hält die Arbeitsschutzvorschriften hinsichtlich der höchst zulässigen Arbeitszeit und der Vergütung, insbesondere hinsichtlich des Vergütungsniveaus, gemäß den geltenden Gesetzen und Bestimmungen ein.

Mitarbeitende sind vor körperlicher Bestrafung und vor physischer, sexueller, psychischer und verbaler Belästigung zu schützen. Die Privatsphäre der Mitarbeitenden wird geachtet.

Das Verbot von Zwangsarbeit jeglicher Art wird beachtet. Insbesondere das Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit aus 1930 (Übereinkommen 29 der Internationalen Arbeitsorganisation) und das Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit aus 1957 (Übereinkommen 105 der Internationalen Arbeitsorganisation) werden eingehalten.

Die Egon Grosshaus GmbH & Co. KG beachtet die Regelungen zum Verbot von Kinderarbeit, insbesondere das Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung aus 1973 (Übereinkommen 138 der Internationalen Arbeitsorganisation) sowie das Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit aus 1999 (Übereinkommen 182 der Internationalen Arbeitsorganisation) werden eingehalten. Sieht eine nationale Regelung betreffend Kinderarbeit strengere Maßstäbe vor, so sind diese vorrangig zu beachten.

7. Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften

Soweit die Egon Grosshaus GmbH & Co. KG an Standorten oder in Situationen tätig ist, die den Einsatz von Sicherheitspersonal erforderlich machen, stellt das Unternehmen sicher, dass alle eingesetzten Sicherheitskräfte die in diesem Verhaltenskodex formulierten Anforderungen an soziale Verantwortung und Menschenrechte beachten.

Insbesondere ist sicherzustellen, dass Sicherheitskräfte keine physisch oder psychisch grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung zulassen und die Rechte der lokalen Bevölkerung respektieren.

III. Grundsätze unseres Handels

1. Korruptionsverbot

Die Egon Grosshaus GmbH & Co. KG lehnt Korruption und Bestechung ab. Im Umgang mit Geschäftspartnern und staatlichen Institutionen werden die Interessen des Unternehmens und die privaten Interessen von Mitarbeitenden auf beiden Seiten strikt voneinander getrennt. Entscheidungen erfolgen frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen. Das jeweils geltende Korruptionsstrafrecht ist einzuhalten.

Die Gewährung persönlicher Vorteile durch das Unternehmen und dessen Mitarbeitenden an inländische oder ausländische Amtsträger (wie Beamte oder Mitarbeitende im öffentlichen Dienst) mit dem Ziel, Vorteile für das Unternehmen oder sich selbst oder Dritte zu erlangen, ist nicht erlaubt.

2. Verhalten gegenüber Wettbewerbern

Die Egon Grosshaus GmbH & Co. KG achtet den fairen Wettbewerb. Daher hält es 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 unlauter beeinflussen oder den freien und offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern.

3. Interessenkonflikte

Die Geschäftstätigkeiten und Entscheidungen der Mitarbeitenden müssen dem Wohl der Egon Grosshaus GmbH & Co. KG dienen und dürfen nicht durch persönliche Interessen und Beziehungen zu Lieferanten, Kunden, Wettbewerbern, anderen Mitarbeitenden oder Personen, die mit dem Mitarbeitenden in Verbindung stehen, beeinflusst werden.

Ein Interessenskonflikt ist eine Situation, in der die persönlichen Interessen eines Mitarbeiters, ob privater oder geschäftlicher Natur, seine unparteiischen und legitimen Geschäftsentscheidungen oder die bestmögliche Verfolgung der Interessen der Egon Grosshaus GmbH & Co. KG beeinflussen können.

Mitarbeitende der Egon Grosshaus GmbH & Co. KG müssen Konflikte zwischen persönlichen Interessen und der Geschäftstätigkeit der Egon Grosshaus GmbH & Co. KG vermeiden und potenzielle Interessenkonflikte offenlegen.

4. Bewirtung und Geschenke

Geldwerte persönliche Vorteile als Gegenleistung für eine unlautere Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr zwischen Unternehmen dürfen weder angeboten, versprochen, gewährt noch gebilligt werden. Ebenso dürfen im Umgang mit Geschäftspartnern persönliche Vorteile von Wert für eine unlautere Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr weder gefordert noch angenommen werden. Geschäftsführung und Mitarbeitende der Egon Grosshaus GmbH & Co. KG dürfen im Geschäftsverkehr keine Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen anbieten, versprechen, fordern, gewähren oder annehmen, die mit der Absicht gewährt werden, eine Geschäftsbeziehung in unlauterer 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. Hierbei sind folgende Regeln zu beachten:

Private Geschäfte und finanzielle Transaktionen, die den Interessen des Unternehmens entgegenstehen oder die Entscheidungen der Mitarbeitenden und deren Tätigkeit für das Unternehmen beeinflussen können, sind zu unterlassen. Insbesondere sind die folgenden Bestimmungen über Geschenke, Einladungen zu Essen und Veranstaltungen etc. einzuhalten:

- Mitarbeitende der Egon Grosshaus GmbH & Co. KG dürfen weder Einladungen zu Essen oder Veranstaltungen noch Geschenke, andere Zuwendungen, persönliche Dienste oder Gefälligkeiten von Geschäftspartnern fordern.
- Als Gast von Geschäftspartnern dürfen die Mitarbeitenden Einladungen zu Veranstaltungen oder Geschäftsessen nur annehmen, wenn die Einladung freiwillig erfolgt, einem berechtigten geschäftlichen Zweck dient und das Essen im Rahmen der gewöhnlichen Zusammenarbeit stattfindet (z.B. Mittagessen während eines Seminars oder einer Besprechung, ein Empfang im Anschluss an eine Veranstaltung oder ein Abendessen bei mehrtägigen Veranstaltungen). Die Mitarbeitenden haben ihre Vorgesetzten über andere Einladungen und Anlässe von Essen, die von Geschäftspartnern bezahlt werden, in der Regel vorher, sollte dies organisatorisch nicht möglich sein, jedoch unmittelbar danach (spätestens nach 2 Tagen) zu informieren.
- Eine Übernahme von Reise- und Übernachtungskosten durch Geschäftspartner ist nicht gestattet. Wenn ein Geschäftspartner die Übernachtung bezahlt oder eine Unterbringung in dessen Räumlichkeiten erfolgt, muss der marktübliche Preis festgestellt, an den Geschäftspartner bezahlt und eine interne Kostenerstattung im Rahmen der Reisekostenabrechnung veranlasst werden.
- Der Besuch von Unterhaltungs- und Sportveranstaltungen oder anderen Ereignissen als Gast und desselben Geschäftspartners ist höchstens zweimal pro Jahr gestattet. Ein Vertreter des gastgebenden Unternehmens muss anwesend sein. Mitarbeitende der Egon Grosshaus GmbH & Co. KG müssen **vor** der Annahme einer entsprechenden Einladung die Genehmigung vom geschäftsführenden Gesellschafter (CEO) eingeholt haben.
- Wenn Mitarbeitende von Lieferanten, Händlern oder Kunden Waren oder Dienstleistungen für private Zwecke beziehen, ist der marktübliche Preis zu entrichten und die Zahlung zu dokumentieren.
- Es ist nicht zulässig, von Lieferanten, Händlern oder Kunden Zahlungen, Kredite oder andere finanzielle Leistungen jeglicher Art zum persönlichen Vorteil zu erbitten oder anzunehmen.

- Lieferanten oder Kunden dürfen nicht als Sponsoren von Veranstaltungen der Egon Grosshaus GmbH & Co. KG, von Feiern anlässlich der Verabschiedung von Mitarbeitenden, bei Geburtstagsfeiern oder aus anderen Anlässen auftreten. Grundsätzlich dürfen Mitarbeitende weder im eigenen Namen noch im Namen des Unternehmens die Unterstützung von Lieferanten für Veranstaltungen zu wohltätigen oder vergleichbaren Zwecken verlangen oder annehmen. Andernfalls ist nicht auszuschließen, dass bei der Auswahl von Lieferanten auch andere Kriterien als Preis, Qualität und Leistung eine Rolle spielen.
- Mitarbeitende dürfen von Lieferanten, Händlern und Kunden angebotene Rabatte und andere Vergünstigungen nur in Anspruch nehmen, sofern diese allen Mitarbeitenden der Egon Grosshaus GmbH & Co. KG gewährt werden. Beim Ein- oder Verkauf von Waren oder Dienstleistungen im Namen der Egon Grosshaus GmbH & Co. KG dürfen Rabatte oder Vergünstigungen zugunsten eines einzelnen oder einer Gruppe von Mitarbeitenden weder verlangt noch angenommen werden.
- Mitarbeitende und ihre Angehörigen dürfen keine Geschenke oder andere persönliche Vorteile von Lieferanten, Händlern oder Kunden erbitten oder annehmen. Werbematerial und andere Geschenke, die den Wert der jeweils hierfür aktuell geltenden steuerlichen Freigrenze, welche gegenwärtig € 50,00 beträgt, dürfen angenommen werden, wenn sie freiwillig gewährt werden und ausgeschlossen ist, dass dadurch Entscheidungen der Mitarbeitenden beeinflusst werden. Derartige Geschenke sollten gesammelt werden und an wohltätige Einrichtungen z. B. für Tombolas o. ä. weitergereicht werden. Ansprechpartner dafür ist die Kommunikationsabteilung.
- Anbieten oder Annehmen von Geschenken oder Bewirtung mit dem Ziel, einen Dritten zu beeinflussen, um einen geschäftlichen Vorteil zu erlangen (zu erhalten).
- Das Anbieten oder Annehmen von Geschenken oder Bewirtung oder die Teilnahme an Veranstaltungen, die ethisch oder sozial fragwürdig sind oder das persönliche Vermögen eines Dritten, einschließlich dessen Ruf schädigen

IV. Grundsätze zur Umweltverantwortung

1. Umweltschutz

Die Egon Grosshaus GmbH & Co. KG ist dem Ziel des Schutzes der natürlichen Lebensgrundlagen für die heutige und künftige Generation nachhaltig verpflichtet. Gesetze und Bestimmungen, die zum Schutze der Umwelt erlassen wurden, sind zu beachten.

Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben einen verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen, dem Energieverbrauch und der Abfallbewirtschaftung beachten und einhalten und gleichzeitig sicherstellen, dass Lieferanten und andere Geschäftspartner die Anforderungen an den Umweltschutz erfüllen.

Über den allgemeinen Umweltschutz hinaus verfolgt die Egon Grosshaus GmbH & Co. KG konkrete Ziele zur Reduktion des ökologischen Fußabdrucks. Dazu gehören die Reduktion von CO₂-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette, die Förderung energieeffizienter Prozesse und Technologien, als auch der Einsatz nachhaltiger Materialien und ressourcenschonender Produktionsmethoden.

2. Schutz von Land-, Wald- und Wasserrechten sowie lokalen Gemeinschaften

Die Egon Grosshaus GmbH & Co. KG verpflichtet sich zum Schutz von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Menschen – insbesondere von ethnischen Minderheiten und indigenen Bevölkerungsgruppen – sichert. Das Unternehmen erkennt das Recht der lokalen Bevölkerung auf die Nutzung dieser natürlichen Ressourcen als Lebensgrundlage an.

V. Grundsätze der Kommunikation

1. Kommunikation

Die Egon Grosshaus GmbH & Co. KG kommuniziert offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses Verhaltenskodex und über dessen Umsetzung gegenüber den Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und anderen Interessens- und Anspruchsgruppen.

2. Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Die Egon Grosshaus GmbH & Co. KG versichert allen Mitarbeitenden, die einen Beschwerdebericht vorlegen, vor Drohungen, Belästigungen oder anderen nachteiligen Maßnahmen innerhalb des Unternehmens, zu schützen. Hinweisgebende haben keine Kündigung zu befürchten.

VI. Grundsätze des Daten- und Informationsmanagements

1. Geschäftsgeheimnisse / Vertraulichkeit

Die Egon Grosshaus GmbH & Co. KG achtet und wahrt Betriebs-/ und Geschäftsgeheimnisse anderer. Vertrauliche Informationen sowie vertrauliche Unterlagen dürfen nicht unbefugt an Dritte weitergegeben oder in sonstiger Weise zugänglich gemacht werden, es sei denn, dass hier eine Befugnis erteilt wurde, es sich um öffentlich zugängliche Informationen handelt oder eine vollziehbare Entscheidung einer Behörde oder eines Gerichts dazu zwingt.

2. Offenlegung von Informationen

Mitarbeitende der Egon Grosshaus GmbH & Co. KG, die im Rahmen ihrer Tätigkeit mit den Interessengruppen des Unternehmens über finanzielle und nicht-finanzielle Informationen kommunizieren, sind verpflichtet, offen und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften vorzugehen.

3. Datenschutz

Handlungen gegen die Privatsphäre, die Familie, das Zuhause oder die Korrespondenz der Mitarbeitenden sowie Angriffe auf die Ehre oder den Ruf eines Mitarbeitenden sind verboten.

VII. Haftung / Verantwortung

Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex stellt eine Verletzung der Arbeitnehmerpflichten dar. Je nach den Umständen des Falles und seiner Schwere kann ein Verstoß gegen die Bestimmungen dieser Richtlinie zu Disziplinarmaßnahmen nach dem geltenden Arbeitsrecht, einschließlich der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder zu einer Haftung nach anderen Gesetzen, einschließlich der vertraglichen Haftung, führen.

VIII. Geltungsbereich, Umsetzung, Lieferanten

1. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Niederlassungen und Geschäftseinheiten des Unternehmens.

2. Umsetzung und Einhaltung

Die Egon Grosshaus GmbH & Co. KG wird seinen Beschäftigten, die in diesem Verhaltenskodex geregelten Inhalte und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen bekannt machen. Das Unternehmen wird durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge tragen, dass der Verhaltenskodex eingehalten wird.

3. Lieferanten, Dienstleistungsunternehmen

Von den unmittelbaren Lieferanten des Unternehmens (d.h. mit denen Geschäftsbeziehungen im Rahmen von Verträgen bestehen) erwarten wir die Einhaltung des Egon Grosshaus GmbH & Co. KG Verhaltenskodex. Darüber hinaus sind diese aufgefordert, die Einhaltung des Egon Grosshaus GmbH & Co. KG Verhaltenskodex bei ihren Lieferanten (Vorlieferanten) bestmöglich zu fördern und zu befolgen und diese aufzufordern, den Egon Grosshaus GmbH & Co. KG Verhaltenskodex ebenfalls zu befolgen. Das Unternehmen behält sich vor, die Anwendung und Wirksamkeit dieses Verhaltenskodex bei seinen unmittelbaren Lieferanten in der Lieferkette stichprobenartig im Rahmen der Managementprozesse zu überprüfen (z.B. durch Betriebsbesuche, Audits oder Befragungen).

Egon Großhaus GmbH & Co. KG

