

Grundsatz zur Einhaltung des Entgelttransparenzgesetzes

der Krug-Gruppe

1. Ziel und Geltungsbereich

Die Krug-Gruppe verpflichtet sich zur uneingeschränkten Einhaltung des **Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen**

(**Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG**) in seiner jeweils geltenden Fassung. Dieser Grundsatz gilt für alle Gesellschaften der Krug-Gruppe sowie für sämtliche Mitarbeitenden unabhängig von Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses.

Ziel der Krug-Gruppe ist es, die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, Behinderung, Religion oder sexueller Identität sicherzustellen und bestehende Entgeltunterschiede sachlich zu begründen oder abzubauen.

2. Grundsatz der Entgeltgleichheit

Die Krug-Gruppe gewährleistet, dass Vergütungsentscheidungen ausschließlich auf **objektiven, sachlichen und geschlechtsneutralen Kriterien** beruhen. Unzulässige Benachteiligungen, insbesondere aufgrund des Geschlechts, sind ausgeschlossen.

Als maßgebliche Kriterien für die Entgeltfindung gelten insbesondere:

- Anforderungen der jeweiligen Tätigkeit
- Qualifikation, Ausbildung und Berufserfahrung
- Verantwortung und Komplexität der Aufgabe
- Leistung und individuelle Zielerreichung
- Markt- und betriebliche Rahmenbedingungen

3. Transparenz der Entgeltstrukturen

Vergütungsstrukturen innerhalb der Krug-Gruppe sind klar, nachvollziehbar und an objektiven Kriterien ausgerichtet. Dazu zählen insbesondere:

- Qualifikation und Ausbildung
- Berufserfahrung und Verantwortung
- Tätigkeit und Arbeitsanforderungen
- Leistung und Marktgegebenheiten

4. Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz

Die Krug-Gruppe respektiert und erfüllt das gesetzlich verankerte Auskunftsrecht nach dem **gesetzliches Auskunftsrecht gemäß §§ 10 ff. EntgTranspG**.

Mitarbeitende haben die Möglichkeit, Informationen über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung sowie über Vergleichsentgelte zu erhalten. Anfragen werden vertraulich, fristgerecht und gesetzeskonform bearbeitet.

5. Verantwortlichkeiten

Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die Einhaltung dieses Grundsatzes. Führungskräfte sind verpflichtet, bei Vergütungsentscheidungen die gesetzlichen Vorgaben sowie die internen Regelungen der Krug-Gruppe einzuhalten und entsprechende Entscheidungen sachlich zu begründen und zu dokumentieren.

Die Personalabteilung unterstützt und überwacht die Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen und berät Führungskräfte in Fragen der Entgelttransparenz.

6. Kontrolle und Weiterentwicklung

Die Krug-Gruppe überprüft ihre Entgeltstrukturen und Personalprozesse in regelmäßigen Abständen auf ihre Vereinbarkeit mit dem Entgelttransparenzgesetz. Festgestellte Abweichungen werden analysiert und durch geeignete Maßnahmen korrigiert.

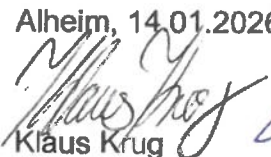
7. Unternehmenskultur

Entgelttransparenz ist für die Krug-Gruppe Bestandteil einer offenen, wertschätzenden und vertrauensvollen Unternehmenskultur. Sie stärkt Chancengleichheit, Motivation und langfristige Bindung unserer Mitarbeitenden.

8. Schlussbestimmungen

Dieser Grundsatz ist Bestandteil des Compliance-Rahmenwerks der Krug-Gruppe. Verstöße gegen diesen Grundsatz können arbeits- und ggf. disziplinarrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Der Grundsatz tritt mit Veröffentlichung in Kraft und wird bei Bedarf an geänderte gesetzliche oder betriebliche Anforderungen angepasst.

Alheim, 14.01.2026


Klaus Krug


Christian Weber


Stefan Düppers


Hans Tamaschke

Die Geschäftsleitung