



CRAiD GmbH
Kollwitzstrasse 60
10435 Berlin, Germany

Handelsregister
Berlin Charlottenburg HRB 176533 B
VAT ID: DE306832444
Steuernummer: 37/254/53596
Geschäftsführer
Daniel Simon

VERHALTENSKODEX

Code of Conduct

Warum dieser Kodex?

**Als Orientierung für alle Mitarbeitenden, Freelancer und Stakeholder*innen
in Form von Kund*innen sowie Geschäftspartner*innen**

Ansprechpartner

Geschäftsführung

Stand

Dezember 2025



Allgemeines

Bei CRAiD verbinden wir die **menschliche Kreativität** (die Schaffenskraft sowie ihre Fähigkeit für Fortschritt und Sinnstiftung) mit **Technologie** (z.B. der künstlichen Intelligenz) und deren **operativer Umsetzung**, um Organisationen und Unternehmen erfolgreich zu machen. Unsere kreative, menschnahe Beratung und Umsetzung spezialisiert sich auf KI-unterstützte Designmethoden sowie auf das Kunden- / Usererlebnis (Brand & Customer Experience), um Ihnen zu helfen, in der heutigen internationalen wettbewerbsorientierten Marktlandschaft aufzubauen, zu wachsen und sich zu differenzieren.

Dabei verfolgen wir eine einfache Maxime: „Der Ausgangspunkt, so gut er auch sein mag, ist nur ein Moment auf dem Weg zu etwas Besserem.“

Unsere Stärke: Der Setups eines erfahrenes Kernteams (Squad), welches durch ein multidisziplinäres Kollektiv von Expert*innen ergänzt wird. So macht sich CRAiD die Einzigartigkeit der globalen Kreativ-, Tech, und Consulting-Szene zu eigen. So profitieren unsere Kund*innen in ihren Projekten immer wieder aufs Neue von den besten und effektivsten Köpfen.

CRAiD ist eine inhabergeführte Beratung, in der institutionelle Neutralität und Unparteilichkeit gewährleistet sind.

Verhaltenskodex – Code of Conduct

Der vorliegende Verhaltenskodex ist Basis aller Geschäftstätigkeiten. Er bildet die Basis einer guten Zusammenarbeit und ist, zusammen mit den Werten, die Leitlinie des Handelns aller Mitarbeitenden und Stakeholder*innen bei CRAiD, egal, auf welcher Hierarchieebene sie sich befinden.

Darin bekennen wir uns unter anderem zu uneingeschränkter Gesetzeskonformität und Transparenz sowie zur kontinuierlichen Verbesserung der Geschäftsprozesse unter ökologischen, sozialen und gesellschaftlichen Gesichtspunkten. Der Verhaltenskodex ist ebenfalls die Basis im Umgang mit Freelancer*innen, Geschäftspartner*innen und Kund*innen. Von allen Mitarbeitenden wird ein hohes Maß an sozialer und ethischer Kompetenz erwartet. Dieser Maßstab gilt auch bei der Auswahl unserer Geschäftspartner*innen und Kund*innen.

Die Informationen über die Inhalte, sowie betriebliche Umsetzung erhalten alle Beteiligten innerhalb ihres Onboardings sowie freie Mitarbeitende zusammen mit den Vertragsunterlagen. Kund*innen können den vorliegenden Verhaltenskodex auf der Webseite einsehen. Verantwortungsvolles und gesetzmäßiges Handeln sollte selbstverständlich sein. Dieser Verhaltenskodex enthält deshalb keine neuen Regeln, sondern veranschaulicht die Anforderungen an unser Verhalten sowohl im Außen- als auch im Innenverhältnis bei der Erfüllung unserer Aufgaben. Hierbei sind die Mitarbeitenden ausschließlich dem Unternehmen und nicht den Einzelnen – wie zum Beispiel den Vorgesetzten – verpflichtet.

- **Fairer Wettbewerb:** Das Kartellrecht bezweckt die Sicherung und Aufrechterhaltung eines freien und unverfälschten Wettbewerbs im Interesse aller Marktteilnehmer*innen. Kartellrechtliche Gebote und Verbote betreffen insbesondere:
 - das Verbot von Absprachen zwischen Wettbewerber*innen über Preise, Gebietsaufteilungen, Kund*innengruppen oder Produktionsmengen
 - das Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung ein abgestimmtes Verhalten, informelle Gespräche oder Absprachen, die eine Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken.

- **Verbot von Korruption, Geldwäsche und Vorteilsgewährung:** Korruption und Vorteilsgewährung – egal in welcher Form – werden bei CRAiD nicht geduldet. Im Zusammenhang mit unserer geschäftlichen Tätigkeit dürfen keine persönlichen Vorteile gefordert, angenommen, angeboten oder gewährt werden. Sofern ein*e Mitarbeiter*in mit einem entsprechenden Angebot oder Verlangen konfrontiert wird, muss dies umgehend den Vorgesetzten gemeldet werden. Geschenke und Einladungen dürfen grundsätzlich nicht verteilt oder angenommen werden. Ausnahmen gelten bei allgemein üblichen Gelegenheits- oder Werbegeschenken und bei Geschenken, die der Sitte und Höflichkeit entsprechen. Gleiches gilt für Einladungen. Zweifelsfälle sind mit den Vorgesetzten oder HR zu klären.

Die Verwendung von Vermögenswerten oder Geldmitteln von CRAiD sowie die Durchführung von Geschäften sind nur dann zulässig, wenn die jeweiligen Vorgänge ordnungsgemäß verbucht und ausgewiesen werden. Alle Eintragungen in Bücher und Unterlagen von CRAiD müssen der Wahrheit entsprechen sowie vollständig und genau sein. Sie müssen lückenlos und gemäß den allgemeinen Buchführungsvorschriften vorgenommen werden. Zahlungsanträge sowie Zahlungen dürfen ausschließlich im Unternehmensinteresse und nur für gesetzlich zulässige Zwecke gestellt bzw. vorgenommen werden. Sie müssen mit den entsprechenden Zahlungsunterlagen übereinstimmen. Die Steuergesetze sind einzuhalten und werden von extern geprüft.



- **Datenschutz:** Der Schutz personenbezogener Daten unserer Kund*innen und Mitarbeitenden sowie die Achtung nationaler, europäischer wie internationaler Datenschutzregelungen ist für uns selbstverständlich. Wir richten unser Handeln darauf aus, personenbezogene Daten stets nur unter Abwägung der Interessen des Einzelnen und nach Bewertung aller Datenschutzrisiken zu verarbeiten. Unsere Sicherheitsstandards verfolgen insbesondere das Ziel, den unrechtmäßigen Gebrauch durch Unbefugte zu verhindern. Auch unsere Geschäftspartner*innen werden entsprechend zum sorgsamem Umgang mit solchen Daten verpflichtet. Wir handeln nach der DSGVO. Hierzu bekommen alle Mitarbeitenden beim Onboarding ein Dokument, sowie eine Einführung zur Information, welche Daten wir speichern und wie mit zur Verfügung gestellten Daten umzugehen ist. Nähere Informationen finden sich in den internen "TOM" (Technische und organisatorische Maßnahmen zur Gewährleistung des Datenschutzes). Fragen zum Datenschutz oder unserem Datenschutzbeauftragten können an datenschutz@CRAiD.de gestellt werden.
- **Interna und Verschwiegenheit:** Alle Mitarbeitenden sind vertraglich verpflichtet, über alle betrieblichen Angelegenheiten, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die während der Tätigkeit bekannt geworden sind, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen zu wahren.
- **Soziale Verantwortung:** Die Beachtung der Menschenrechte und der fundamentalen Sozialstandards ist der Grundsatz jedes menschlichen Zusammenlebens. Arbeitsbedingungen, die solche Rechte und Standards verletzen, widersprechen diesem Grundsatz. Wir bezahlen stets branchenüblich und immer über dem geltenden Mindestlohn, unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses. Das gilt innerhalb unseres Unternehmens ebenso wie in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartner*innen. Neben der Bezahlung über Mindestlohn sind auch weitere, im deutschen Recht großteils auch verankerte, soziale Aspekte, wie die gesetzliche Krankenversicherung, Anspruch auf bezahlte Urlaubstage, sowie Krankengeld, Mutterschutz, Möglichkeiten des geschützten Stillens, Elternzeit und Kinderkrankenpflegezeit, bei CRAiD selbstverständlich und vollumfänglich unterstützt. Darüber hinaus legen wir einen Fokus auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben (auch über die Betreuung eigener Kinder hinaus) und bieten die Option auf Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten und Remote-Arbeitszeiten an. Alle Mitarbeitenden tragen in ihrem Zuständigkeits- und Einflussbereich Verantwortung dafür, dass die Menschenrechte und fundamentalen Sozialstandards nicht verletzt werden. Wir unterstützen die Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen [Link Human Rights Declaration](#) und die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen: [Link Leitprinzipien:EN](#). Darüber hinaus verpflichten wir uns den [UN Global Compact Leitprinzipien](#) und damit auch der darin enthaltenen [Sustainable Development Goals SDGs](#).
- **Verbot der Diskriminierung:** Alle Mitarbeitenden und Geschäftspartner*innen haben das Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte und Kolleg*innen. Niemand darf aufgrund von Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, Geschlecht, des Glaubens oder der Weltanschauung, der politischen Einstellung, des Alters, der individuellen körperlichen Konstitution, sexuellen Orientierung, des Aussehens oder sonstiger persönlicher Eigenschaften diskriminiert, das heißt, ohne sachlichen Grund benachteiligt werden. Wir alle sind verpflichtet, die persönliche Würde und die Sphäre Anderer zu achten. Belästigungen und jede Form unerwünschter körperlicher Kontakte sind zu unterlassen und verboten. Bei Erleben oder Beobachten derartiger Vorkommnisse ist die Diskriminierungsbeauftragte (aktuell Daniel Simon – daniel@CRAiD.de) zu informieren.
- Wo immer eine geschlechtsneutrale Formulierung möglich ist, werden wir sie verwenden. Falls es dabei durch die Komplexität der Deutschen Sprache bedingt, für den Textfluss zu großen Nachteilen für das Textverständnis oder für den Zweck des Textes bzgl. seiner Anwendung als solches kommt, suchen wir für die beste Lösung der Wortwahl. In jedem Fall steht CRAiD, unsere Partner und unsere Arbeit für absolute Gleichberechtigung auch wenn in einem solchen Fall etwaig auf eine Lösung zurückgegriffen wird die unter Harlinern als „nicht-genderkonform“ bewertet wird – sie aber im Sinne des oben beschriebenen Gesamtkontext eine gute Lösung darstellt.
- Menschen, welche aufgrund von Krankheit der körperlicher Einschränkung ständig oder zeitlich beschränkt auf spezielle Unterstützung im Arbeitsumfeld angewiesen sind, bekommen diese individuell passend bereitgestellt. Dies kann von speziellen technischen Gerätschaften, über eine Beachtung bei der Sitzordnung bis hin zu Assistenzen oder gesonderten Pausenstrukturen mannigfaltig ausgestaltet sein und ist daher nicht standardisiert. Vielmehr steht die Geeignetheit der Maßnahme im Zentrum.
- **Beschwerdemanagement und Whistleblowing:** Damit Beschwerdemechanismen funktionieren, müssen Betroffene wissen, dass es sie gibt, wie sie diese nutzen können und auf welche Weise sie eine Beschwerde formulieren. Und sie müssen sich sicher sein, dass ihr Anliegen vertraulich bleibt, wenn sie es wünschen. All dies wird bei CRAiD durch verschiedene direkte und indirekte Kanäle gewährleistet.



- Direkte Beschwerde: Sowohl im informellen direkten Austausch über alle zur Verfügung stehenden Kanäle (Slack, Mail, Telefon, persönlicher Kontakt) wie auch im Zuge regelmäßig (mindestens jährlich) stattfindender Feedbackgespräche können Mitarbeitende und Vorgesetzte unabhängig der Hierarchieebene ihre Themen vorbringen, erörtern und lösen.
- Indirekte Beschwerde: Über die Vertrauenspersonen im HR (aktuell GF) können Beschwerden, Bedenken oder sensible Informationen auf niedriger Schwelle geteilt und bearbeitet werden. Sollte dies nicht gewünscht sein, steht es jedem Mitarbeitenden frei, eine externe Mediation hinzuzuziehen.
- In allen Fällen von Beschwerden und Hinweisen zu Missständen garantiert die Geschäftsführung den meldenden Personen den Schutz vor Repressionen.
- **Sicherheit, Umweltverantwortung und Nachhaltigkeit:** Die Vermeidung und sichere Beherrschung von Gefahren für Mensch und Natur ist ein wesentlicher Bestandteil verantwortungsbewussten Handelns. Unabdingbar ist die Einhaltung aller Sicherheitsvorschriften, gleichgültig, ob sie vom Gesetz vorgegeben, von den zuständigen Behörden erlassen oder in Unternehmensrichtlinien geregelt sind. Im eigenen Interesse, aber auch im Interesse der Kolleg*innen und des ganzen Unternehmens, sind die Sicherheitsvorschriften stets und konsequent anzuwenden. Alle sind für die Sicherheit in ihrem Arbeitsumfeld mitverantwortlich. Alle Mitarbeitenden werden diesbezüglich geschult und eingewiesen. Besonders umweltbewusstes und nachhaltiges Handeln ist für uns ethische und unternehmerische Pflicht. Wir leisten damit einen Beitrag zum Erhalt der natürlichen Ressourcen, der Artenvielfalt sowie zum Schutz unseres Klimas auch für zukünftige Generationen und sichern so unsere eigene Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit langfristig. Die Einhaltung der jeweils geltenden umweltrechtlichen Vorschriften ist hierfür Grundbedingung. Umweltbezogene Aspekte werden bei jeder unternehmerischen Entscheidung berücksichtigt. Um die Mitarbeitenden hierbei dauerhaft und fortlaufend zu stärken, unterstützt CRAiD sie kontinuierlich durch Information und aktive Hilfe.

Wir verpflichten uns zur Einhaltung folgender Nachhaltigkeitsrichtlinien, welche die gesamte unternehmerischen täglichen Arbeitsprozesse betreffen:

- Nachhaltigkeit in ökonomischen, ökologischen und sozialen Belangen sind Teil unserer Werte und unseres Handelns.
- Wir versuchen mit Ressourcen verhältnismäßig umzugehen.
- Digitale Versionen sind Prints / Ausdrucken stets vorzuziehen.
- Wir verzichten wenn möglich auf Kurzstreckenflüge und wählen stets das Transportmittel, welches die Aspekte der Nachhaltigkeit am ehesten vereint. Vor jeder Reise klären wir, ob ein persönliches Treffen vor Ort einen echten Mehrwert im Gegensatz zu einem Remote-Meeting schaffen kann.
- Innerhalb Deutschlands wird vorzugsweise mit der Bahn gereist. Sollten projektbedingt Flexibilität und Geschwindigkeit einen wichtigen Faktor darstellen, kann auch mit dem Auto oder Flugzeug gereist werden.
- Bei Reisen außerhalb Deutschlands sind vorab alternative Möglichkeiten (z. B. Remote-Meetings) zu prüfen und eine Abwägung der Verhältnismäßigkeit zwischen Flug- und Bahnverbindung zu treffen.
- Wir bevorzugen im Einkauf von Produkten und Dienstleistungen nachhaltige und lokale Waren und Partner*innen, wenn diese gleichwertige oder vertretbare Äquivalente darstellen. Bei Lebensmitteln bevorzugen wir biologischen Anbau und regionale Betriebe.
- Wir arbeiten konstant an der Verbesserung unserer Transparenz und internen Kommunikation.

Wir wählen unsere Kund*innen mit Bedacht und behalten uns vor, mit machen Unternehmen oder Organisationen nicht zu kooperieren, falls sie nicht im Einklang mit unseren Werten stehen. Wir ermutigen unsere Kund*innen und andere Unternehmen ebenfalls nach nachhaltigen Prinzipien zu handeln. Wir gehen davon aus, dass alle KollegInnen und GeschäftspartnerInnen diesen Codex gelesen haben und sich dementsprechend an seiner positiven Umsetzung beteiligen.

Berlin, Januar 2025

Daniel Simon
CEO & Founder CRAiD