Orga-Hinweis		2025-06	
		Ersteller	F. de Vries
Version	1.0	**Erstellungsdatum:**	25.06.2025
Durchführungsverantwortung	Alle Mitarbeiter	**Gültig ab Datum:**	25.06.2025
Titel	Verhaltenskodex / Code of Conduct		

Inhaltsverzeichnis

1.PRÄAMBEL

Dieser Verhaltenskodex legt die Grundsätze und Regeln für rechtmäßiges und verantwortungsvolles Verhalten der Hahn Fertigungstechnik GmbH (im Folgenden Hahn) fest.

Ziel ist es, ein ethisches, faires und sicheres Miteinander im Unternehmen sowie gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit zu gewährleisten.

2. GRUNDSÄTZLICHES VERHALTEN

2.1 Rechtmäßiges Verhalten

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, die geltenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Richtlinien einzuhalten. Dies betrifft insbesondere nationale und internationale Rechtsnormen, die unser geschäftliches Handeln betreffen.

2.2 Respekt, Ehrlichkeit und Integrität

Wir pflegen einen offenen, ehrlichen und respektvollen Umgang miteinander. Integrität bedeutet für uns, auch unter Druck oder in schwierigen Situationen das Richtige zu tun. Wir dulden keine Form der Täuschung, Manipulation oder des unlauteren Vorteils.

2.3 Verantwortung für das Ansehen von Hahn

Das Verhalten jedes Einzelnen prägt das Ansehen von Hahn in der Öffentlichkeit. Alle Mitarbeitenden tragen daher Verantwortung für die Wahrnehmung unseres Unternehmens. Wir erwarten ein loyales, professionelles und faires Auftreten im Innen- wie im Außenverhältnis.

3. UMGANG MIT MITARBEITERN

3.1 Mitarbeiterförderung

Wir fördern die Entwicklung unserer Mitarbeitenden durch Weiterbildung, Leistungsbeurteilung und faire Aufstiegsmöglichkeiten. Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Motivation und Potenziale freisetzt.

3.2 Diskriminierungsverbot

Wir respektieren die Würde jedes Menschen. Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder anderen persönlichen Merkmalen wird nicht toleriert.

3.3 Verbot von Kinderarbeit

Hahn lehnt jede Form von Kinderarbeit ab. Wir halten uns strikt an internationale Standards wie die ILO-Konventionen und erwarten dies auch von unseren

Lieferanten. Verstöße werden geprüft und können zur Beendigung von Geschäftsbeziehungen führen.

3.4 Verbot von Zwangsarbeit

Zwangsarbeit, moderne Sklaverei oder unfreiwillige Arbeitsverhältnisse sind strikt untersagt. Dies gilt auch für alle Glieder der Lieferkette.

4. UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

4.1 Wettbewerbs- und Kartellrecht

Wir bekennen uns zu einem fairen Wettbewerb. Absprachen mit Wettbewerbern, die gegen das Kartellrecht verstoßen, sind strikt untersagt. Alle Mitarbeitenden haben sich über geltende Wettbewerbsregeln zu informieren.

4.2 Korruption

Korruption in jeglicher Form – aktive oder passive Bestechung – ist verboten. Geschenke, Einladungen oder andere Zuwendungen dürfen nur im rechtlich zulässigen Rahmen und im Einklang mit unseren internen Richtlinien erfolgen.

4.3 Geschäftsbeziehungen zu Kunden und Lieferanten

Unsere Beziehungen zu Kunden und Lieferanten beruhen auf sachlicher Grundlage und professioneller Zusammenarbeit. Entscheidungen werden transparent und im besten Interesse des Unternehmens getroffen.

4.4 Umgang mit Behörden

Im Umgang mit staatlichen Stellen und Behörden verhalten wir uns offen, ehrlich und kooperativ. Alle Auskünfte und Unterlagen müssen vollständig, korrekt und zeitgerecht bereitgestellt werden.

5. FIRMENEINRICHTUNGEN, INFORMATIONEN UND INTERESSENKONFLIKTE

5.1 Dienstliche und private Nutzung von Firmeneinrichtungen

Firmenressourcen sind sparsam, effizient und ausschließlich im Sinne der Unternehmensziele zu nutzen. Eine private Nutzung ist nur in begrenztem Umfang und im Einklang mit den geltenden Regelungen zulässig.

5.2 Umgang mit vertraulichen Informationen

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind zu wahren. Vertrauliche Informationen dürfen nicht unbefugt weitergegeben oder für private Zwecke genutzt werden – auch nicht nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen.

5.3 Vermeidung von Interessenkonflikten

Private Interessen dürfen die geschäftliche Entscheidungsfindung nicht beeinflussen. Potenzielle oder tatsächliche Interessenkonflikte sind offen zu legen und mit der zuständigen Stelle zu klären.

5.4 Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten müssen angezeigt und von der Personalabteilung genehmigt werden, sofern sie mit der beruflichen Tätigkeit bei Hahn in Zusammenhang stehen oder potenzielle Interessenkonflikte begründen können.

6. SICHERHEIT, GESUNDHEIT UND UMWELT

6.1 Sicherheit und Gesundheit

Der Schutz von Leben und Gesundheit hat oberste Priorität. Alle Mitarbeitenden tragen Verantwortung für die Einhaltung von Arbeitsschutz- und Sicherheitsvorschriften.

6.2 Umwelt

Wir verpflichten uns zu einem umweltbewussten Handeln. Ressourcen sind sparsam zu nutzen, Emissionen zu vermeiden und Abfälle umweltgerecht zu entsorgen.

6.3 Verantwortung für Nachhaltigkeit und Klimaschutz

Wir setzen uns messbare Ziele zur CO2-Reduktion, fördern umweltschonende Prozesse und achten auf die Einhaltung internationaler Nachhaltigkeitsstandards.

6.4 Menschenrechte & Lieferkette

Hahn bekennt sich zur Achtung der Menschenrechte. Wir prüfen Risiken in der Lieferkette, definieren Erwartungen für Partner und schaffen Abhilfemaßnahmen bei Verstoß.

6.5 Abwehr externer Gefahren

Im Falle externer Gefahren (z. B. Cyberangriffe, Naturkatastrophen oder Krisensituationen) sind die Notfallpläne zu befolgen. Alle Mitarbeitenden sind aufgerufen, wachsam zu sein und Vorfälle unverzüglich zu melden.

7. HANDELSKONTROLLEN (EXPORT UND ZOLL)

Internationale Lieferungen unterliegen vielfältigen Exportkontroll- und Zollvorschriften. Alle Mitarbeitenden, die mit grenzüberschreitendem Waren- oder Dienstleistungsverkehr befasst sind, müssen diese Vorgaben einhalten.

8. DATENSCHUTZ UND TELEKOMMUNIKATION

Personenbezogene Daten sind unter Einhaltung der Datenschutzgesetze (insbesondere DSGVO) zu verarbeiten. Kommunikationsmittel des Unternehmens sind verantwortungsvoll und im Sinne der Unternehmensinteressen zu verwenden. Die sichere und verantwortungsvolle Nutzung digitaler Systeme ist Teil unserer Compliance-Kultur. Der Schutz vor Cyberangriffen sowie der sorgsame Umgang mit Technologien – einschließlich KI – sind verpflichtend. Datenschutz, Informationssicherheit und Systemintegrität haben höchste Priorität.

9. ANWENDUNG DES VERHALTENSKODEX / CODE OF CONDUCT

9.1 Geltungsbereich und Implementierung

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden. Führungskräfte tragen besondere Verantwortung für seine Implementierung, Kommunikation und Überwachung.

9.2 Hilfe und Unterstützung

Fragen zur Auslegung des Verhaltenskodex oder zu konkreten Situationen können an die Geschäftsführung, die Personalabteilung oder den direkten Vorgesetzten gerichtet werden.
Bei Verdacht auf Verstöße stehen diese als vertrauliche Meldestelle zur Verfügung.

9.3 Hinweisgebersystem

Mitarbeitende und Dritte können Verstöße vertraulich melden. Hahn gewährleistet Schutz vor Repressalien und sichert eine faire Untersuchung.

Norbert Hahn
Geschäftsführer

Kai Röttgers
Geschäftsführer