

Verhaltenskodex der Hartmetall-Werkzeugfabrik Paul Horn GmbH

1. Präambel und Selbstverständnis

Die Hartmetall-Werkzeugfabrik Paul Horn GmbH bekennt sich zu einer ökologisch, sozial und ethisch verantwortungsvollen Unternehmensführung.

Dieser Verhaltenskodex beschreibt die wesentlichen Grundsätze und Werte, an denen wir unser unternehmerisches Handeln ausrichten. Er bildet den verbindlichen Orientierungsrahmen für die Hartmetall-Werkzeugfabrik Paul Horn GmbH, ihre Geschäftsführung, Führungskräfte sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Unser Handeln orientiert sich an den jeweils anwendbaren nationalen und internationalen Gesetzen und Vorschriften sowie an anerkannten internationalen Grundsätzen. Hierzu zählen insbesondere die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie die Grundsätze des Global Compact der Vereinten Nationen.

Die Einhaltung geltenden Rechts ist für uns eine selbstverständliche Mindestanforderung. Soweit dieser Verhaltenskodex darüberhinausgehende Grundsätze formuliert, verstehen wir diese als Ausdruck unseres unternehmerischen Selbstverständnisses.

2. Soziale Verantwortung und Menschenrechte

2.1 Achtung der Menschenrechte

Wir achten die international anerkannten Menschenrechte und wirken im Rahmen unseres Einflussbereichs darauf hin, Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden.

Wir respektieren die Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Dies gilt sowohl innerhalb unseres Unternehmens als auch im Umgang mit Geschäftspartnern und sonstigen Dritten.

2.2 Ausschluss von Zwangsarbeit

Wir lehnen jede Form von Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder vergleichbarer unfreiwilliger Arbeit ab.

Jede Arbeit muss freiwillig sein und die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis unter Berücksichtigung der jeweils geltenden gesetzlichen und vertraglichen Regelungen beenden können.

Jegliche Form unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung, insbesondere körperliche oder psychische Gewalt, sexuelle Belästigung, persönliche Belästigung, Einschüchterung oder sonstiger Missbrauch, wird nicht toleriert.

2.3 Verbot von Kinderarbeit

Wir lehnen Kinderarbeit strikt ab und beachten die jeweils anwendbaren gesetzlichen Vorschriften sowie die einschlägigen Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zum Mindestalter für Beschäftigung. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahren.

2.4 Faire Entlohnung

Wir gewähren unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine angemessene Vergütung, die mindestens den jeweils anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen entspricht. Hierzu zählen insbesondere die gesetzlichen Vorgaben zum Mindestlohn.

Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig.

Die Zusammensetzung und Berechnung der Vergütung wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fortlaufend durch eine nachvollziehbare Lohn-bzw. Gehaltsabrechnung transparent gemacht.

2.5 Faire Arbeitszeit

Wir sorgen für faire Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten – unabhängig davon, ob unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Schichtbetrieb, im Büro oder im Außendienst tätig sind. Wir respektieren die zulässigen Höchstarbeitszeiten sowie die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhe- und Erholungszeiten.

Werden Überstunden geleistet, erfolgen diese im Rahmen der geltenden gesetzlichen, vertraglichen und betrieblichen Bestimmungen. Dies gilt auch für deren Vergütung oder anderweitigen Ausgleich.

Wir achten darauf, Arbeitszeit und Arbeitsbelastung so zu gestalten, dass die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewahrt werden.

2.6 Vereinigungsfreiheit

Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit, auf Beitritt zu Gewerkschaften sowie auf Mitgliedschaft in betrieblichen Arbeitnehmervertretungen in Übereinstimmung mit den vor Ort geltenden Gesetzen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihre Anliegen gegenüber Führungskräften und der Unternehmensleitung jederzeit offen und ohne Angst vor Benachteiligung, Repressalien oder Belästigung äußern.

2.7 Diskriminierungsverbot

Diskriminierung hat bei uns keinen Platz – weder gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern. Dies gilt auf allen Hierarchieebenen und gleichermaßen für den Umgang untereinander.

Wir treten jeder Form unmittelbarer oder mittelbarer Benachteiligung entgegen, soweit eine unterschiedliche Behandlung nicht sachlich gerechtfertigt und rechtlich zulässig ist.

Insbesondere benachteiligen wir niemanden aufgrund von Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft, sexueller Orientierung oder anderer gesetzlich geschützter Merkmale.

Dem Schutz und der Gleichstellung von Frauen messen wir besondere Bedeutung bei. Wir dulden keine Form von Benachteiligung, Belästigung, Einschüchterung oder übergriffigem Verhalten gegenüber Frauen und setzen uns für ein Arbeitsumfeld ein, in dem ihre Würde, Sicherheit und persönlichen Grenzen uneingeschränkt respektiert werden und sie die gleichen Chancen haben, ihre Fähigkeiten und Potenziale zu entfalten und sich beruflich weiterzuentwickeln.

2.8 Rechte lokaler Gemeinschaften, Minderheiten und indigener Völker

Wir respektieren die legitimen Rechte lokaler Gemeinschaften, Minderheiten und indigener Völker. Dies umfasst insbesondere deren Rechte in Bezug auf angemessene Lebensbedingungen, Land, Wasser und natürliche Ressourcen sowie – soweit einschlägig – das Recht auf freie, vorherige und informierte Zustimmung (Free, Prior and Informed Consent – FPIC).

Zwangsräumungen oder widerrechtlicher Entzug von Land, Wäldern oder Gewässern werden von uns weder befürwortet noch unterstützt.

Beim Einsatz privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte wirken wir im Rahmen unseres Einflussbereichs darauf hin, dass die Menschenrechte jederzeit respektiert und gewahrt werden.

2.9 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Wir sorgen für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Durch geeignete Maßnahmen und angemessene Arbeitssicherheitssysteme treffen wir die erforderliche Vorsorge, um Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit ergeben können, bestmöglich zu vermeiden.

Wir informieren und schulen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig über die geltenden Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften sowie die entsprechenden Schutzmaßnahmen. Gleichzeitig erwarten wir von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie die geltenden Arbeitsschutz- und Sicherheitsvorschriften einhalten und durch verantwortungsbewusstes Verhalten zum Schutz der eigenen Gesundheit und Sicherheit und der Gesundheit und Sicherheit anderer beitragen.

Zu einem sicheren und gesunden Arbeitsumfeld gehören für uns auch der Zugang zu ausreichend Trinkwasser und sauberen sanitären Einrichtungen.

2.10 Hinweise und Beschwerden

Für Hinweise auf mögliche Verstöße gegen Gesetze, interne Regelungen oder diesen Verhaltenskodex steht unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie unseren Geschäftspartnern und sonstigen Dritten ein digitales Hinweisgebersystem zur Verfügung. Meldungen können auch vollständig anonym abgegeben werden.

Zum HORN Hinweisgebersystem gelangen Sie über unsere Website oder den folgenden Link: <https://horn-group.whistleblower-system.de/>

Gemeldete Sachverhalte werden von uns vertraulich behandelt und angemessen untersucht. Erforderlichenfalls ergreifen wir geeignete Maßnahmen. Personen, die in gutem Glauben Hinweise auf mögliche Verstöße geben, müssen aufgrund ihrer Meldung keine Benachteiligungen oder Repressalien befürchten. Bewusst falsche oder missbräuchliche Meldungen werden hingegen nicht toleriert und können angemessene Konsequenzen nach sich ziehen.

2.11 Umgang mit Konfliktmineralien

Wir legen Wert auf eine verantwortungsvolle Beschaffung von Konfliktmineralien wie Zinn, Wolfram, Tantal und Gold sowie weiteren Rohstoffen wie Kobalt, soweit diese für unsere Geschäftstätigkeit von Bedeutung sind. Dabei richten wir unsere Prozesse an den jeweils geltenden gesetzlichen Anforderungen sowie am *OECD-Leitfaden für die*

Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten aus.

Im Rahmen unserer Einflussmöglichkeiten wirken wir darauf hin, dass Schmelzen und Raffinerien über angemessene, auditierte Sorgfaltsprozesse verfügen.

Von unseren Lieferanten und sonstigen relevanten Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie im Rahmen ihrer jeweiligen Verantwortung ebenfalls angemessene Maßnahmen für eine verantwortungsvolle Beschaffung von Konfliktmineralien treffen.

3. Ökologische Verantwortung

3.1 Grundsatz

Der Schutz der Umwelt und der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen sind Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns.

Wir halten die jeweils geltenden umweltrechtlichen Vorschriften ein und streben danach, Umweltbelastungen im Rahmen unserer betrieblichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten kontinuierlich zu reduzieren.

Zur systematischen Wahrnehmung unserer ökologischen Verantwortung unterhalten wir ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 sowie ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach ISO 50001.

Auch von unseren Geschäftspartnern erwarten wir einen verantwortungsvollen Umgang mit Umwelt und natürlichen Ressourcen. Im Rahmen ihrer jeweiligen Geschäftstätigkeit sollen sie angemessene Umwelt- und Energiemanagementsysteme anwenden und sich dabei an den Grundsätzen der ISO 14001 und ISO 50001 oder vergleichbaren Standards orientieren.

3.2 Umgang mit Abwasser

Soweit im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit Abwasser entsteht, behandeln und entsorgen wir dieses verantwortungsvoll und unter Beachtung der geltenden gesetzlichen Anforderungen. Das anfallende Abwasser wird, soweit erforderlich, vor seiner Einleitung oder Entsorgung kontrolliert und bei Bedarf entsprechend behandelt.

Darüber hinaus ergreifen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten geeignete Maßnahmen, um die Entstehung von Abwasser insgesamt zu reduzieren und einen sorgsamen Umgang mit Wasser zu fördern.

3.3 Emissionen und Klimaschutz

Wir gehen verantwortungsvoll mit den aus unserer Geschäftstätigkeit resultierenden Luft-, Lärm- und Treibhausgasemissionen um und beachten dabei die geltenden gesetzlichen Anforderungen.

Im Rahmen unserer technischen und wirtschaftlichen Möglichkeiten ergreifen wir geeignete Maßnahmen, um diese Emissionen zu begrenzen und kontinuierlich zu reduzieren.

Hierfür nutzen wir unter anderem unser zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 sowie unser zertifiziertes Energiemanagementsystem nach ISO 50001.

3.4 Abfall und gefährliche Stoffe

Einen systematischen Ansatz verfolgen wir auch bei der Erfassung, Reduzierung, Verwertung und Entsorgung von Abfällen. Wir sind bestrebt, Abfälle möglichst zu vermeiden und zu reduzieren und geeignete Materialien wiederzuverwenden oder zu recyceln.

Mit Chemikalien und anderen Stoffen, von denen Gefahren für Mensch oder Umwelt ausgehen können, gehen wir verantwortungsvoll und unter Beachtung der geltenden gesetzlichen Anforderungen um. Wir kennzeichnen, lagern, verwenden, transportieren und entsorgen gefährliche Stoffe so, dass Risiken für Menschen und Umwelt soweit wie möglich vermieden werden.

3.5 Ressourcenschonung

Wir setzen Rohstoffe, Materialien und natürliche Ressourcen bewusst und möglichst effizient ein.

Bei unseren betrieblichen Abläufen und Prozessen achten wir darauf, den Material- und Ressourcenverbrauch im Rahmen unserer technischen und wirtschaftlichen Möglichkeiten zu reduzieren und, soweit sinnvoll, ressourcenschonendere Materialien einzusetzen.

3.6 Energieeffizienz und Dekarbonisierung

Wir dokumentieren und überwachen unseren Energieverbrauch systematisch und arbeiten kontinuierlich daran, unsere Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu reduzieren. Unser Energiemanagementsystem ist zertifiziert nach ISO 50001.

Im Rahmen unserer technischen und wirtschaftlichen Möglichkeiten streben wir danach, den Einsatz erneuerbarer Energien auszubauen, energieeffiziente und

umweltfreundliche Technologien zu fördern und damit einen Beitrag zur Dekarbonisierung unserer Geschäftstätigkeit zu leisten.

4. Ethisches Geschäftsverhalten

4.1 Integrität und Gesetzestreue

Integrität ist die Grundlage unseres geschäftlichen Handelns. Wir handeln ehrlich, verantwortungsbewusst und im Einklang mit den für unsere Geschäftstätigkeit geltenden Gesetzen und Vorschriften. Unsere geschäftlichen Entscheidungen treffen wir nach sachlichen Kriterien und unter Beachtung ethischer Grundsätze.

Wir erwarten von unseren Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie in ihrem jeweiligen Tätigkeits- und Verantwortungsbereich integer und gesetzeskonform handeln. Rechtswidrige oder unlautere Geschäftspraktiken werden von uns nicht toleriert – auch dann nicht, wenn sie vermeintlich dem wirtschaftlichen Interesse unseres Unternehmens dienen.

4.2 Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Wir stehen für einen freien und fairen Wettbewerb und halten uns an die geltenden wettbewerbs- und kartellrechtlichen Vorschriften.

Insbesondere beteiligen wir uns nicht an rechtswidrigen Vereinbarungen oder abgestimmten Verhaltensweisen mit Wettbewerbern, Kunden oder Lieferanten über Preise, Konditionen, die Aufteilung von Märkten, Kunden, Gebieten oder sonstige wettbewerbsrelevante Sachverhalte.

4.3 Anti-Korruption

Wir verfolgen gegenüber Bestechung, Korruption, Erpressung, Unterschlagung und sonstiger unzulässiger Vorteilsgewährung eine Null-Toleranz-Politik.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte dürfen Geschäftspartnern, Amtsträgern oder sonstigen Dritten keine unzulässigen Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren. Ebenso dürfen keine unzulässigen Vorteile gefordert oder angenommen werden.

Geschenke, Einladungen und sonstige Zuwendungen dürfen nur gewährt oder angenommen werden, wenn sie angemessen und rechtlich zulässig sind und weder darauf abzielen noch den Eindruck erwecken, geschäftliche Entscheidungen unzulässig zu beeinflussen.

4.4 Interessenkonflikte

Geschäftliche Entscheidungen dürfen nicht von persönlichen, familiären, finanziellen oder sonstigen sachfremden Interessen geleitet werden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte sind angehalten, Situationen zu vermeiden, in denen solche Interessen mit den Interessen unseres Unternehmens in Konflikt geraten können. Tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte sind gegenüber der zuständigen Führungskraft offenzulegen und entsprechend den internen Vorgaben zu behandeln.

4.5 Exportkontrolle und Sanktionen

Als international tätiges Unternehmen beachten wir die geltenden Vorschriften über den Import und Export von Waren, Technologien und Dienstleistungen sowie die anwendbaren Regelungen zu Wirtschaftssanktionen und Embargos.

Bei grenzüberschreitenden Geschäftsaktivitäten berücksichtigen wir insbesondere bestehende Beschränkungen und Genehmigungspflichten in Bezug auf Länder, Geschäftspartner, Waren, Technologien und Dienstleistungen. Geschäfte, die gegen geltende Import-, Exportkontroll- oder Sanktionsvorschriften verstoßen, werden von uns nicht durchgeführt.

4.6 Ordnungsgemäße Buchführung und Dokumentation

Wir kommen unseren steuerlichen Verpflichtungen ordnungsgemäß nach und führen unsere Bücher nach den geltenden gesetzlichen Vorgaben. Geschäfts- und steuerrelevante Vorgänge werden vollständig, richtig und nachvollziehbar dokumentiert. Die zugehörigen Dokumente, Unterlagen und Belege bewahren wir entsprechend den geltenden gesetzlichen und internen Vorgaben auf. Bestehende Berichts- und Offenlegungspflichten erfüllen wir ordnungsgemäß und fristgerecht.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte sind dafür verantwortlich, in ihrem jeweiligen Tätigkeits- und Verantwortungsbereich vollständige und wahrheitsgemäße Angaben zu machen und erforderliche Nachweise ordnungsgemäß zu dokumentieren und einzureichen. Dies gilt beispielsweise auch für Reisekostenabrechnungen und die dazugehörigen Belege.

Bewusst falsche, irreführende oder unvollständige Angaben, Aufzeichnungen oder Abrechnungen werden von uns nicht toleriert.

4.7 Datenschutz und Datensicherheit

Wir legen großen Wert auf einen verantwortungsvollen Umgang mit personenbezogenen Daten. Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten achten wir konsequent darauf, dass die jeweils geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen

eingehalten werden und die Verarbeitung zweckgebunden und auf rechtmäßiger Grundlage erfolgt.

Durch angemessene technische und organisatorische Maßnahmen schützen wir personenbezogene Daten vor Verlust, Missbrauch, unberechtigtem Zugriff, unbefugter Weitergabe oder sonstiger unzulässiger Offenlegung.

Zur Umsetzung unserer Anforderungen an Datenschutz und Datensicherheit verfügen wir über ein IT-Sicherheitskonzept sowie entsprechende interne Regelungen und Arbeitsanweisungen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte sind verpflichtet, personenbezogene Daten sorgfältig zu behandeln und die geltenden internen Vorgaben zum Datenschutz und zur Informationssicherheit einzuhalten.

4.8 Vertraulichkeit

Vertrauliche Informationen und Geschäftsgeheimnisse werden von uns vertraulich behandelt. Dies gilt für vertrauliche Informationen und Geschäftsgeheimnisse unseres Unternehmens gleichermaßen wie für diejenigen unserer Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartner.

Vertrauliche Informationen und Geschäftsgeheimnisse dürfen nur für die vorgesehenen geschäftlichen Zwecke verwendet und nicht unbefugt weitergegeben oder anderweitig offengelegt werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte sind verpflichtet, die geltenden internen Vorgaben zur Vertraulichkeit einzuhalten.

Die Verpflichtung zur Vertraulichkeit besteht – soweit gesetzlich oder vertraglich vorgesehen – auch nach Beendigung eines Beschäftigungs- oder Geschäftsverhältnisses fort.

4.9 Geistiges Eigentum

Wir respektieren die Rechte an geistigem Eigentum Dritter.

Patente, Marken, Urheberrechte, technisches Know-how und sonstiges geistiges Eigentum nutzen wir nur im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen. Geistiges Eigentum Dritter verwenden wir nicht unbefugt und geben es nicht ohne entsprechende Berechtigung weiter.

Ebenso erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie das geistige Eigentum und vertrauliche Know-how der Hartmetall-Werkzeugfabrik Paul Horn GmbH respektieren und schützen.

5. Grundsätze unserer Geschäftsbeziehungen

Wir verstehen langfristige und vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen als wesentlichen Bestandteil unseres unternehmerischen Erfolgs. Ein gemeinsames Verständnis grundlegender Werte ist hierfür von besonderer Bedeutung. Daher erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie geltendes Recht einhalten, die in diesem Verhaltenskodex beschriebenen Grundprinzipien respektieren und im Rahmen ihrer jeweiligen Geschäftstätigkeit angemessen berücksichtigen.

Soweit Kunden oder sonstige Geschäftspartner eigene Verhaltens- oder Lieferantenkodizes verwenden, soll dieser Verhaltenskodex als Ausdruck der Grundsätze und Standards der Hartmetall-Werkzeugfabrik Paul Horn GmbH zugrunde gelegt werden.

Abweichende oder darüberhinausgehende Verpflichtungen bedürfen einer gesonderten Prüfung und Vereinbarung durch die hierzu befugten Stellen der Hartmetall-Werkzeugfabrik Paul Horn GmbH.

6. Umsetzung

6.1 Vorbildfunktion

Gemeinsam tragen wir Sorge dafür, dass dieser Verhaltenskodex innerhalb der Hartmetall-Werkzeugfabrik Paul Horn GmbH kommuniziert und gelebt wird. Er gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie auf allen Hierarchieebenen und in allen Geschäftsbereichen.

Unsere Unternehmensleitung und alle Führungskräfte nehmen hierbei eine besondere Vorbildfunktion ein. Sie leben die Grundsätze dieses Verhaltenskodex in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich vor, fördern deren Umsetzung und tragen zu einer Unternehmenskultur bei, die auf Respekt, Integrität, Verantwortungsbewusstsein und rechtmäßigem Handeln beruht.

Bei Unklarheiten oder Fragen stehen die Führungskräfte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Ansprechpartner zur Verfügung und unterstützen sie bei der Umsetzung dieses Verhaltenskodex im Arbeitsalltag.

6.2 Verantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die für ihren Tätigkeitsbereich relevanten gesetzlichen Bestimmungen sowie die Grundsätze dieses Verhaltenskodex einzuhalten.

Bei Unsicherheiten über die richtige Vorgehensweise sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig ihre Führungskraft oder die hierfür zuständige interne Stelle einbeziehen.

Wir ermutigen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausdrücklich, Hinweise auf mögliche Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften oder diesen Verhaltenskodex über die hierfür vorgesehenen internen Melde- und Kommunikationswege zu melden.

7. Umgang mit Verstößen

Wenn wir feststellen, dass die Grundsätze dieses Verhaltenskodex nicht eingehalten werden, ergreifen wir angemessene Maßnahmen, um den Verstoß zu beenden und einer Wiederholung entgegenzuwirken.

Schuldhafte Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex können im Rahmen der geltenden rechtlichen Bestimmungen und abhängig von Art und Schwere des Verstoßes Konsequenzen nach sich ziehen. Dies gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – unabhängig von Position oder Hierarchieebene.

8. Schlussbestimmungen

Dieser Verhaltenskodex ist ab dem **01.09.2026** für die Hartmetall-Werkzeugfabrik Paul Horn GmbH und alle ihre Beschäftigten gültig.

Wir überprüfen diesen Verhaltenskodex regelmäßig und entwickeln ihn bei Bedarf weiter, insbesondere wenn sich gesetzliche Anforderungen oder wesentliche Rahmenbedingungen unserer Geschäftstätigkeit ändern.



Markus Horn
Geschäftsführer



Matthias Rommel
Geschäftsführer

Stand: September 2026 / Version 1.0