



LEITFADEN ZU MENSCHENRECHTEN UND ABREITSBEDINGUNGEN

1. Grundhaltung

1.1 Große Bedeutung der Arbeits- und Menschenrechte

Die HAHN Automation Group ist eine global agierende Unternehmensgruppe, spezialisiert auf Fabrikautomatisierung für die Branchen Automotive, Medical Technology und Electronics, und ausgestattet mit starken gemeinsamen Werten. Wir pflegen insbesondere einen respektvollen Umgang mit unseren Mitarbeitenden, Lieferanten und allen weiteren Geschäftspartnern und schaffen hierdurch Strukturen für eine verantwortungsvolle Wertschöpfung.

Für die Geschäftsführung der HAHN Automation Group ist die Achtung der Arbeits- und Menschenrechte in unseren globalen Lieferketten ein zentraler Baustein verantwortungsvoller Unternehmensführung. Das Unternehmen verfolgt daher das Ziel der Wahrung aller arbeits- und menschenrechtlicher Vorgaben. Neben der Prävention und Minimierung von arbeits- und menschenrechtlichen Risiken bzw. der Verhinderung etwaiger Pflichtverletzungen, schließt dies auch ein, etwaige Verstöße umgehend abzustellen und für Wiedergutmachung zu sorgen. Dies verstehen wir als unsere Verantwortung.

Um diese Verantwortung zu unterstreichen und die damit verbundenen Ziele zu erreichen, wurde diese Richtlinie erarbeitet und implementiert, die eine Ergänzung zum Code of Conduct für unsere Mitarbeitenden bzw. dem Verhaltenskodex für Lieferanten darstellt.

1.2 Bekenntnis zu international anerkannten Normen, Richtlinien und Standards

Wir verpflichten uns Menschenrechte zu achten und wirken darauf auch in unseren globalen Lieferketten hin. Wir verpflichten uns insbesondere zur Achtung der folgenden internationalen Standards:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen („UN“)
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte der UN
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der UN
- 5 grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (ILO-Kernarbeitsnormen)
- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der UN

1.3 Unsere Erwartungen

Von unseren Geschäftsführern und Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie Menschenrechte in ihrer alltäglichen Arbeit und im Umgang mit Betroffenen achten. Selbige Erwartung haben wir auch an unsere Geschäftspartner (insb. unsere Lieferanten und Kunden). Nicht zuletzt erwarten wir, dass sie diese Erwartungshaltung an ihre eigenen Geschäftspartner weitergeben.

2. Hervorhebung einiger wesentlicher Rechte sowie Ge- und Verbote

2.1 Einhaltung der Menschenrechte

Wir achten und fordern die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und

- respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre sowie die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen,
- schützen und gewähren das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung und
- dulden keine inakzeptable Behandlung von Mitarbeitenden, wie etwa physische oder psychische Härte, sexuelle oder persönliche Belästigung oder Diskriminierung.

Hervorheben möchten wir insbesondere folgende Ausprägungen:

2.1.1 Verbot von Kinderarbeit

Wir tolerieren keine Kinderarbeit. Wir stellen keine Mitarbeitenden ein, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können und lassen uns Altersnachweise vorlegen. In Ländern, die gemäß der ILO-Konvention Nr. 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, kann das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden. Wir stellen keine Mitarbeitenden für gefährliche Arbeit ein, die nach der ILO-Konvention Nr. 182 nicht ein Mindestalter von 18 Jahren vorweisen können.

2.1.2 Verbot von Zwangsarbeit

Zwangsarbeit, moderne Sklavenarbeit oder vergleichbare freiheitsberaubende Maßnahmen sind verboten. Jede Arbeit muss freiwillig sein und es muss die Möglichkeit bestehen, das Beschäftigungsverhältnis beenden zu können.

2.1.3 Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmenden auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies in dem jeweiligen Land, in dem wir tätig sind, rechtlich zulässig und möglich ist. Wenn dies nicht zulässig ist, suchen wir für unsere Mitarbeitenden sachgerechte Kompromisse.

2.1.4 Förderung von Vielfalt und Diversität, Chancengleichheit

Wir fördern Chancengleichheit und tolerieren keine Diskriminierung. Wir behandeln alle Menschen gleich, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität und Orientierung, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit, Weltanschauung oder weiterer personenbezogener Merkmale.

2.2 Vergütung und Arbeitszeit

Die Vergütung richtet sich nach den geltenden Gesetzen sowie ggf. bestehenden, verbindlichen Tarifverträgen und wird durch die jeweils relevanten, nationalen Mindestlohngesetze ergänzt. Die Mitarbeitenden werden klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert. Transparente, schriftliche Arbeitsverträge sehen wir als Grundlage eines Beschäftigungsverhältnisses.

Wir halten die geltenden Gesetze und (internationalen) Arbeitsnormen hinsichtlich der höchstzulässigen Arbeitszeit und Urlaubsregelungen ein und stellen sicher, dass

- die Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, die jeweiligen gesetzlich zulässigen Höchstgrenzen nicht überschreitet,
- die Wochenarbeitszeit, einschließlich Überstunden, auch in Ausnahmefällen nicht mehr als 60 Stunden beträgt, sofern solche Bestimmungen fehlen, und
- die Mitarbeitenden mindestens einen ganzen Tag pro Kalenderwoche frei haben.

2.3 Gesundheit und Sicherheit

Wir sorgen für die Gesundheit unserer Mitarbeitenden, indem wir geeignete Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen ergreifen und dabei Schwerpunkte auf folgende Themen legen:

- Einhaltung aller geltenden Gesetze und Orientierung an internationalen Standards in Bezug auf Gesundheit und Arbeitssicherheit,
- geeignete Arbeitsplatzgestaltung, Information über Sicherheitsvorschriften und Bereitstellung von geeigneter persönlicher Schutzausrüstung,
- Implementierung von präventiven Kontrollen, Notfallmaßnahmen, einem Unfallmeldesystem und weiteren geeigneten Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung und
- Ermöglichung des Zugangs zu Trinkwasser in ausreichender Menge sowie zu sauberen sanitären Einrichtungen.

Wir stellen sicher, dass alle unsere Mitarbeitenden entsprechend unterwiesen sind. Sicherheitsvorschriften und -praktiken gelten sowohl für die Mitarbeitenden der HAHN Automation Group als auch für externe Beschäftigte im Vertragsverhältnis.

3. Meldungen und Umgang mit (potenziellen) Verstößen

Wir ermutigen sowohl Mitarbeitende aller Gesellschaften der HAHN Automation Group als auch externe Parteien bei konkreten Anhaltspunkten zu (potenziellen) Menschenrechtsverstößen und möglichem Fehlverhalten von dem [HAHN Automation Group Whistleblower System](#) Gebrauch zu machen. Dieses Whistleblower System bietet auch die Möglichkeit einer anonymen Meldung.

Alternativ können Sie sich mit Ihrem Anliegen an unseren Compliance Officer wenden:

HAHN Automation Group Holding GmbH
z.H.v. Compliance Officer
Liebshausener Straße 3
55494 Rheinböllen
Tel: +49 173 9934640
E-Mail: compliance@hahnautomation.group

Darüber hinaus steht die Menschenrechtsbeauftragte unserer Muttergesellschaft RSBG SE als Ansprechpartnerin zur Verfügung (gemäß § 4 Abs. 3 des Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (LkSG)):

RSBG SE
z.H.v. Dr. Jana Pannemann
Baumstraße 25
45128 Essen
E-Mail: jana.pannemann@rsbg.com

Die HAHN Automation Group geht allen Hinweisen und Meldungen zügig nach und behandelt diese vertraulich. Angemessene Maßnahmen werden nach eingehender Prüfung jeweils individuell ergriffen.

Benachteiligungen und Vergeltungsmaßnahmen gegenüber der hinweisgebenden Person werden von der HAHN Automation Group nicht geduldet. Mitarbeitende, Lieferanten und alle weiteren Geschäftspartner der HAHN Automation Group sowie Dritte müssen mit Konsequenzen rechnen, wenn sie hinweisgebende Personen Repressalien aussetzen.