



Ethik-Kodex

RIVA STAHL GMBH

Index

PRÄAMBEL	3
1. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DES UNTERNEHMENS	5
1.1. Einhaltung der Gesetze	5
1.2. Orientierung an allgemein gültigen Werten und Prinzipien	5
2. GRUNDSÄTZE ZUR GESELLSCHAFTLICHEN/ SOZIALEN VERANTWORTUNG	6
2.1. Menschenrechte	6
2.2. Diskriminierungsverbot	6
2.3. Gesundheitsschutz	6
2.4. Arbeitsbedingungen, Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit	7
2.5. Umweltschutz	7
2.6. Kommunikation	8
3. INTERESSENKONFLIKTE	9
4. BETRIEBLICHE INFORMATIONEN / GESCHÄFTSGEHEIMNISSE	10
5. GRUNDSÄTZE DES FAIREN WETTBEWERBS	11
5.1. Korruptionsverbot	11
5.2. Verhalten gegenüber Wettbewerbern	12
6. BEZIEHUNGEN NACH AUSSEN	13
7. GELTUNGSBEREICH	14

Präambel

Der vorliegende Ethik-Kodex (nachfolgend auch: der **“Kodex”**) wurde von allen Unternehmen (nach-folgend die **“Gesellschaften”** oder die **“Unternehmen”**) der Riva Gruppe Deutschland eingeführt, im Einzelnen bei der:

- B.E.S. Brandenburger Elektrostahlwerke GmbH durch Gesellschafterbeschluss vom 08.09.2014, Aufsichtsratsbeschluss vom 08.09.2014 und Betriebsvereinbarung vom 25.11.2014 – zuletzt aktualisiert per Änderungsvereinbarung vom 09.06.2022
- H.E.S. Hennigsdorfer Elektrostahlwerke GmbH durch Gesellschafterbeschluss vom 08.09.2014, Aufsichtsratsbeschluss vom 18.09.2014 und Betriebsvereinbarung für das Werk Hennigsdorf vom 11.09.2014 – zuletzt aktualisiert per Änderungsvereinbarung vom 04.05.2022, sowie für für die Werke Horath & Trier vom 25.04.2022
- Betonstahl Lampertheim GmbH durch Gesellschafterbeschluss vom 08.09.2014 und Betriebsvereinbarung vom 10.09.2014 – zuletzt aktualisiert per Änderungsvereinbarung vom 31.05.2022
- Riva Stahl GmbH durch Gesellschafterbeschluss vom 25.09.2014 – zuletzt aktualisiert am 04.04.2022

Die zur Riva-Gruppe gehörenden Unternehmen sind im Bereich der Stahlherstellung und -verarbeitung und der damit verbundenen Geschäftsfelder im nationalen und internationalen Kontext tätig.

Die Unternehmen genießen aufgrund ihrer fachspezifischen Kompetenzen die Anerkennung sowohl seiner Kunden als auch anderer Unternehmen der Branche.

Vor diesem Hintergrund erkennen die Unternehmen ihre gesellschaftliche und soziale Verantwortung an und verpflichten sich, in allen unternehmerischen Aktivitäten dieser Verantwortung gerecht zu werden.

Der Kodex benennt die ethischen Unternehmens-Grundsätze und -Werte der Gesellschaften. Er dient als Leitfaden für eine gemeinsame Wertebasis im Hinblick auf die soziale und gesellschaftliche Verantwortung sowie den fairen Wettbewerb. Mit Einführung dieses Kodex bekennen sich die Unternehmen zur Einhaltung der nachfolgenden Grundsätze.

1. Allgemeine Grundsätze des Unternehmens

1.1. Einhaltung der Gesetze

Die Unternehmen verpflichten sich, bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen die jeweils geltenden Gesetze, Sanktions- und Embargobestimmungen sowie die sonstigen maßgeblichen Bestimmungen der Länder, in denen sie tätig sind, zu beachten. Geschäftspartner sind fair zu behandeln. Verträge werden eingehalten, wobei Veränderungen der Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

1.2. Orientierung an allgemein gültigen Werten und Prinzipien

Die Unternehmen orientieren ihr Handeln an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde und Nichtdiskriminierung.

2. Grundsätze zur gesellschaftlichen/ sozialen Verantwortung

2.1. Menschenrechte

Die Unternehmen respektieren und unterstützen die Einhaltung international anerkannter Menschenrechte. Insbesondere halten sie die Menschenrechte gem. der UN-Menschenrechtscharta (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Resolution 217 A (III) der Generalversammlung vom 10.12.1948) ein.

2.2. Diskriminierungsverbot

Die Unternehmen lehnen im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze jede Form von Diskriminierung ab. Dies bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Mitarbeitern aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

2.3. Gesundheitsschutz

Die Unternehmen gewährleisten Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der europäischen und nationalen Bestimmungen. Die Unternehmen unterstützen eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt.

2.4. Arbeitsbedingungen, Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Die Unternehmen unterstützen die fachliche, berufliche und menschliche Weiterbildung der Mitarbeiter im Rahmen von Fortbildungsprogrammen und würdigen deren berufliche Verdienste.

Die Unternehmen achten das Recht auf Koalitions- und Versammlungsfreiheit ihrer Mitarbeiter im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze. Die Unternehmen halten die Arbeitsnormen hinsichtlich der höchst zulässigen Arbeitszeit und der Vergütung, insbesondere hinsichtlich des Vergütungsniveaus, gemäß den geltenden Gesetzen und Bestimmungen ein.

Mitarbeiter sind vor körperlicher Bestrafung und vor physischer, sexueller, psychischer und verbaler Belästigung zu schützen. Die Privatsphäre der Mitarbeiter wird geachtet. Das Verbot von Zwangsarbeit jeglicher Art wird beachtet. Insbesondere das Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit aus 1930 (Übereinkommen 29 der Internationalen Arbeitsorganisation) und das Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit aus 1957 (Übereinkommen 105 der Internationalen Arbeitsorganisation) werden eingehalten.

Die Unternehmen beachten die Regelungen zum Verbot von Kinderarbeit, insbesondere das Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung aus 1973 (Übereinkommen 138 der Internationalen Arbeitsorganisation) sowie das Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit aus 1999 (Übereinkommen 182 der Internationalen Arbeitsorganisation) werden eingehalten. Sehen die deutschen Regelungen betreffend Kinderarbeit strengere Maßstäbe vor, so sind diese vorrangig zu beachten.

2.5. Umweltschutz

Die Unternehmen sind dem Ziel des Schutzes der natürlichen Lebensgrundlagen für die heutige und künftige Generation nachhaltig verpflichtet. Gesetze und Bestimmungen, die zum Schutze der Umwelt erlassen wurden, sind zu beachten und einzuhalten.

2.6. Kommunikation

Die Unternehmen kommunizieren offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses Verhaltenskodex und über dessen Umsetzung gegenüber den Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Interessens- und Anspruchsgruppen.

3. Interessenkonflikte

Mitarbeiter der Unternehmen sollen im Rahmen Ihrer Tätigkeit für die Unternehmen jederzeit unparteiisch und objektiv Entscheidungen im Interesse der Unternehmen treffen und Situationen vermeiden, bei denen persönliche Interessen mit jenen der Unternehmen in Konflikt geraten könnten. Damit werden Tätigkeiten im Rahmen der Gewerkschaften nicht eingeschränkt.

4. Betriebliche Informationen/ Geschäftsgeheimnisse

Die Unternehmen und ihre Mitarbeiter achten und wahren Betriebs-/und Geschäftsgeheimnisse der Unternehmen und anderer. Vertrauliche Informationen sowie vertrauliche Unterlagen dürfen nicht unbefugt an Dritte weitergegeben oder in sonstiger Weise zugänglich gemacht werden, es sei denn, dass hier eine Befugnis erteilt wurde, es sich um öffentlich zugängliche Informationen handelt oder eine vollziehbare Entscheidung einer Behörde oder eines Gerichts dazu zwingt.

Als vertrauliche Informationen gelten beispielsweise technische Informationen über Anlagen, Produkte, Verfahren, neue industrielle Anwendungen und die Konditionen von Verkäufen und Einkäufen.

Ebenso gelten alle Informationen als vertraulich, die in Ausübung oder anlässlich der Arbeitstätigkeit erlangt werden und deren Verbreitung oder Verwendung eine Gefährdung für Interessen der Gesellschaft darstellen, einen Schaden für die Gesellschaft verursachen könnten oder für das Unternehmen tätigen Personen einen ungebührlichen wirtschaftlichen Vorteil verschaffen könnten.

Betriebliche und personenbezogene Informationen unterliegen strengsten Datenschutzbestimmungen.

5. Grundsätze des fairen Wettbewerbs

5.1. Korruptionsverbot

Die Unternehmen lehnen Korruption und Bestechung ab. Im Umgang mit Geschäftspartnern und staatlichen Institutionen werden die Interessen der Unternehmen und die privaten Interessen von Mitarbeitern auf beiden Seiten strikt voneinander getrennt. Entscheidungen erfolgen frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen. Das jeweils geltende Korruptionsstrafrecht ist einzuhalten. Hiernach ist unter anderem folgendes zu beachten:

Die Gewährung persönlicher Vorteile durch die Unternehmen und deren Mitarbeiter an inländische oder ausländische Amtsträger (wie Beamte oder Mitarbeiter im öffentlichen Dienst) mit dem Ziel, Vorteile für die Unternehmen oder sich selbst oder Dritte zu erlangen, ist nicht erlaubt.

Geldwerte persönliche Vorteile als Gegenleistung für eine Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr zwischen Unternehmen dürfen weder angeboten, versprochen, gewährt noch gebilligt werden. Ebenso dürfen im Umgang mit Geschäftspartnern persönliche Vorteile von Wert für eine Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr weder gefordert noch angenommen werden. Geschäftsführung und Mitarbeiter der Unternehmen dürfen im Geschäftsverkehr keine Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen anbieten, versprechen, fordern, gewähren oder annehmen, die mit der Absicht gewährt werden, eine Geschäftsbeziehung in unlauterer Weise zu beeinflussen. Dies ist grundsätzlich nicht der Fall bei Geschenken und Einladungen, die sich im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft, Sitte und Höflichkeit bewegen.

Vorstehende Sachverhalte müssen der zuständigen betrieblichen Stelle umgehend zur Kenntnis gebracht werden, damit diese entsprechende Maßnahmen einleiten können.

5.2. Verhalten gegenüber Wettbewerbern

Die Unternehmen achten den fairen Wettbewerb. Daher halten sie die geltenden Gesetze ein, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere die geltenden Kartellgesetze und sonstige Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs.

Im Umgang mit Wettbewerbern verbieten diese Regelungen insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen unlauter beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden rechtswidrig zuteilen oder den freien und offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern.

Im Hinblick darauf, dass die Abgrenzung zwischen verbotenen Kartellen und zulässiger Zusammenarbeit problematisch sein kann, werden die Unternehmen für ihre Mitarbeiter einen Ansprechpartner benennen, der in Zweifelsfragen kontaktiert werden kann.

6. Beziehungen nach Aussen

Die Auswahl der Lieferanten muss stets auf der Grundlage objektiver Parameter wie Qualität, Wirtschaftlichkeit, Leistung und Effizienz erfolgen. Die Beziehungen zur Presse sowie sonstigen Medienvertretern und externen Gesprächspartnern werden nur von Personen unterhalten, die hierzu seitens der Gesellschaften ausdrücklich ermächtigt sind.

7. Geltungsbereich

Die Unternehmen werden durch geeignete Maßnahmen darauf hinwirken, dass der Kodex eingehalten wird.

Die Unternehmen werden sich zudem darum bemühen, die Grundsätze dieses Ethik-Kodex ihren unmittelbaren Lieferanten zu vermitteln, die Einhaltung der Inhalte bei ihren Lieferanten bestmöglich zu fördern und diese aufzufordern, den Kodex ebenfalls zu befolgen. Die Unternehmen sind ferner aufgefordert, ihren unmittelbaren Lieferanten zu empfehlen, ihrerseits ihre Lieferanten aufzufordern, den vorliegenden Ethik- Kodex zu befolgen.



Riva Stahl GmbH

Riva Stahl GmbH

Wolfgang-Küntscher-Straße 18
16761 Hennigsdorf
DEUTSCHLAND

Tel: +49 3302.806.0

Fax: +49 3302.806.9213.209

Email: direktion.rivastahl@rivagroup.com

www.rivastahl.com

Stand: Juni 2022

© Alle Rechte bleiben vorbehalten