



Ethik-Kodex

Hennigsdorfer
Elektrostahlwerke GmbH



Index

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



Präambel

Der vorliegende Ethik-Kodex (nachfolgend auch: der **“Kodex”**) wurde von der H.E.S. Hennigsdorfer Elektrostahlwerke GmbH (nachfolgend die **“Gesellschaft”** oder das **“Unternehmen”**) durch Gesellschafterbeschluss vom 08.09.2014, Aufsichtsratsbeschluss vom 18.09.2014 und Betriebsvereinbarung vom 11.09.2014 eingeführt.

Das zur Riva Gruppe gehörende Unternehmen ist im Bereich der Stahlherstellung und der damit verbundenen Geschäftsfelder im nationalen und internationalen Kontext tätig.

Das Unternehmen genießt aufgrund seiner fachspezifischen Kompetenzen die Anerkennung sowohl seiner Kunden als auch anderer Unternehmen der Branche.

Vor diesem Hintergrund erkennt das Unternehmen seine gesellschaftliche und soziale Verantwortung an und verpflichtet sich, in allen unternehmerischen Aktivitäten dieser Verantwortung gerecht zu werden.

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



1. Allgemeine Grundsätze des Unternehmens

1.1. Einhaltung der Gesetze

Das Unternehmen verpflichtet sich, bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen die jeweils geltenden Gesetze sowie die sonstigen maßgeblichen Bestimmungen der Länder, in denen es tätig ist, 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

Das Unternehmen orientiert sein 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

Das Unternehmen respektiert und unterstützt die Einhaltung international anerkannter Menschenrechte. Insbesondere hält es die Menschenrechte gem. der UN-Menschenrechtscharta (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Resolution 217 A (III) der Generalversammlung vom 10.12.1948) ein.

2.2. Diskriminierungsverbot

Das Unternehmen lehnt 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

Das Unternehmen gewährleistet Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der europäischen und nationalen Bestimmungen. Das Unternehmen unterstützt eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt.



2.4. Arbeitsbedingungen, Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Das Unternehmen unterstützt die fachliche, berufliche und menschliche Weiterbildung der Mitarbeiter im Rahmen von Fortbildungsprogrammen und würdigt deren berufliche Verdienste.

Das Unternehmen achtet das Recht auf Koalitions- und Versammlungsfreiheit ihrer Mitarbeiter im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze. Das Unternehmen hält 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.

Das Unternehmen beachtet 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. Sollten die deutschen Regelungen betreffend Kinderarbeit strengere Maßstäbe vor, so sind diese vorrangig zu beachten.

2.5. Umweltschutz

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



2.6. Kommunikation

Das Unternehmen kommuniziert offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses Verhaltenskodex und über dessen Umsetzung gegenüber den Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Interessen- und Anspruchsgruppen.



3. Interessenkonflikte

Mitarbeiter des Unternehmens sollen im Rahmen Ihrer Tätigkeit für das Unternehmen jederzeit unparteiisch und objektiv Entscheidungen im Interesse des Unternehmens treffen und Situationen vermeiden, bei denen persönliche Interessen mit jenen des Unternehmens in Konflikt geraten könnten. Damit werden Tätigkeiten im Rahmen der Interessenvertretung, z. B. der Arbeit des Betriebsrates sowie der Gewerkschaften, nicht eingeschränkt.



4. Betriebliche Informationen/ Geschäftsgeheimnisse

Das Unternehmen und seine Mitarbeiter achten und wahren Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens 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

Das Unternehmen lehnt Korruption und Bestechung ab. Im Umgang mit Geschäftspartnern und staatlichen Institutionen werden die Interessen des Unternehmens 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 das Unternehmen und dessen Mitarbeiter an inländische oder ausländische Amtsträger (wie Beamte oder Mitarbeiter im öffentlichen Dienst) mit dem Ziel, Vorteile für das 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 des Unternehmens 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 kann.

5.2. Verhalten gegenüber Wettbewerbern

Das Unternehmen achtet den fairen Wettbewerb. Daher hält es 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, wird das Unternehmen für seine 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 Gesellschaft ausdrücklich ermächtigt sind.



7. Geltungsbereich

Das Unternehmen wird durch geeignete Maßnahmen darauf hinwirken, dass der Kodex eingehalten wird. Das Unternehmen wird sich zudem darum bemühen, die Grundsätze dieses Ethik-Kodex seinen unmittelbaren Lieferanten zu vermitteln, die Einhaltung der Inhalte bei seinen Lieferanten bestmöglich zu fördern und diese aufzufordern, den Kodex ebenfalls zu befolgen. Das Unternehmen ist ferner aufgefordert, seinen unmittelbaren Lieferanten zu empfehlen, ihrerseits ihre Lieferanten aufzufordern, den vorliegenden Ethik- Kodex zu befolgen.



Hennigsdorfer
Elektrostahlwerke GmbH

H.E.S. Hennigsdorfer Elektrostahlwerke GmbH
Wolfgang-Küntscher-Str. 18
16761 Hennigsdorf
DEUTSCHLAND

Tel: +49.3302.806.0

Fax: +49.3302.806.13.211

Email: direktion.hes@rivagroup.com

www.rivastahl.de