

Code of Conduct

Règles de comportement liant tous les collaborateurs et collaboratrices REHAU.



Contenu

- 04** Responsabilité vis-à-vis des autres et de la société
- 05** Respect des lois / compliance
- 06** Intégrité et indépendance dans les transactions commerciales
- 07** Comportement avec les partenaires commerciaux et les décideurs
- 08** Donations et sponsoring
- 09** Conflits d'intérêts

Culture d'entreprise et code de conduite

En tant qu'entreprise familiale axée sur la valeur, nous avons toujours été attachés à certaines valeurs fondamentales exprimées dans notre culture d'entreprise (cf. document « Qui nous sommes. Comment nous travaillons »).

Notre code de conduite traduit ces valeurs fondamentales dans des directives à suivre impérativement dans certaines situations de notre quotidien dans l'entreprise.



Culture d'entreprise

REHAU se fie également à l'aptitude de ses collaborateurs et collaboratrices à généralement réfléchir d'eux-mêmes par rapport à notre culture d'entreprise et à agir avec bon sens.

Nous sommes une entreprise opérant dans des pays et au sein de cultures offrant une grande diversité. REHAU en est parfaitement conscient et attend de ses collaborateurs et collaboratrices qu'ils respectent les mentalités spécifiques à ces régions. Notre action est locale mais toujours en référence à notre culture d'entreprise, à ses valeurs et aux principes communs à l'ensemble du Groupe. Le présent code de conduite est par conséquent d'application mondiale et ne doit pas être interprété d'une manière différente d'une région à l'autre.

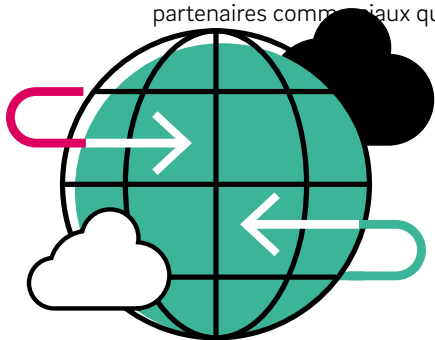
Toute personne employée par REHAU représente en même temps l'entreprise au quotidien, les tiers assimileront son comportement à celui de l'entreprise REHAU dans son ensemble. C'est pourquoi REHAU attend de tous ses collaborateurs et collaboratrices qu'ils aient à l'esprit cette responsabilité dans leurs actions et leur comportement dans le cadre REHAU. Cette responsabilité est encore plus grande pour les responsables hiérarchiques de tout niveau qui doivent donner l'exemple pour la culture d'entreprise comme pour le code de conduite et veiller à leur observation dans le domaine d'activités qui est le leur.

Responsabilité vis-à-vis des autres et de la société

Le respect des droits de l'Homme internationalement reconnus et des principes élémentaires d'éthique économique (conformes aux dix principes universellement reconnus du Pacte Mondial des Nations Unies) a pour nous tous statut d'évidence. En situation concrète d'incertitude sur la valeur éthique d'un comportement particulier ou d'une décision, nous examinons nos motifs avec soin et en cas de doute persistant, soumettons la question à notre responsable hiérarchique.

Les discriminations s'appuyant par ex. sur la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion, l'opinion, le handicap, l'âge, l'identité sexuelle ou tout autre critère lié à la personne n'ont aucune place chez REHAU. REHAU refuse le travail des enfants, le travail forcé et veille à la sauvegarde de l'environnement. Nous sommes particulièrement attachés à la santé et à la sécurité aux postes de travail.

REHAU tient absolument à éviter ne serait-ce qu'une apparence de comportement illégal ou contraire à l'éthique. Nous attendons par conséquent de nos partenaires commerciaux qu'ils adhèrent à des principes éthiques semblables.



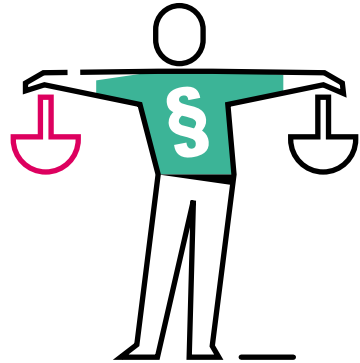
Respect mutuel, professionnalisme, sérieux, politesse et honnêteté marquent notre comportement et notre présentation, à l'interne comme à l'externe.

L'employeur REHAU respecte les lois en vigueur et vit l'application des principes établis à partir de sa culture d'entreprise, centrés sur l'individu.

REHAU prend ses distances à l'égard de toute action politique ou religieuse servant un extrémisme ou contraire à notre mobilisation en faveur de la diversité culturelle ou de l'égalité des chances.

Respect des lois / compliance

REHAU est respectueux des lois en vigueur. Un système de compliance management spécialement conçu en fonction de la situation de risque, du type et de la taille du Groupe REHAU est là pour veiller à ce que tous les collaborateurs et collaboratrices REHAU et en particulier les responsables hiérarchiques s'acquittent de leur responsabilité en assurant la conformité aux lois dans leurs domaines respectifs. La procédure LEG020-HQ Compliance Management System décrit en détail le système de compliance management.



Respect des lois

Les responsables hiérarchiques aidés par Legal + Compliance ont responsabilité de veiller à ce que les personnes travaillant sous leur responsabilité en soient instruites et aient accès aux moyens et aux informations indispensables.

En aucun cas il ne peut être question de recourir à des actions ou à des moyens frauduleux tels que la falsification de documents ou l'établissement de documents mensongers pour atteindre nos objectifs.

Quiconque constate ou peut craindre une violation du droit en vigueur ou une atteinte au code de conduite, peut utiliser tous les moyens de communication directe tels que les journées de consultation, le GEB direct, la voie hiérarchique, recours à tout responsable de l'organisation etc, pour déclarer l'incident. Le système indicateur géré par un tiers extérieur, constitue une autre possibilité assurant l'anonymat de la personne déclarante.

Dans la communication directe également, l'identité de la personne déclarante est protégée à l'encontre du responsable hiérarchique concerné ou de la personne présumée enfreindre nos références.

Est irrecevable, toute mesure exercée à l'encontre de collaborateurs qui de bonne foi ont effectué des signalements.

L'examen des incidents s'effectue conformément à la législation en vigueur pour la protection des données.

Intégrité et indépendance dans les transactions commerciales

REHAU emporte conviction par la qualité de ses produits et de ses prestations, par sa compétence technique et par la conduite intègre de ses collaborateurs et collaboratrices. REHAU se réclame d'une concurrence loyale et non faussée, rejetant tout comportement contraire à la concurrence.

Nous ne négocions aucune entente avec des concurrents sur des conditions de concurrence telles que les prix, remises, quantités, conditions de vente ou critères techniques de performance.

Jamais nous ne passons d'accords même tacites avec nos concurrents en termes de comportement commercial, par exemple relativement aux canaux de distribution, secteurs de vente ou au partage des parts de marché et des clients-cibles. Nous n'échangeons avec les concurrents aucune information importante relative à REHAU afin d'éviter toute entente de comportement.

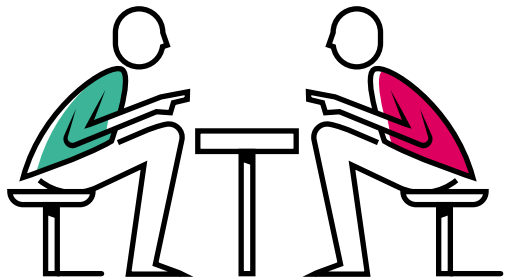
En cas de doute sur le caractère licite d'un comportement au regard de la concurrence, il convient de demander conseil à la personne compétente auprès de Legal + Compliance. REHAU respecte les secrets d'entreprise et les droits de la propriété intellectuelle des tiers. REHAU protège aussi son propre savoir-faire.

Comportement avec les partenaires commerciaux et les décideurs

Le principe REHAU « Pas de corruption chez REHAU » énoncé il y a maintenant plusieurs décennies demeure valable tel quel. REHAU se garde d'influencer de manière illicite les représentants d'autorités publiques, décideurs et partenaires commerciaux en leur accordant des avantages excessifs de quelque nature qu'ils soient. Il convient de se référer aux critères des lois applicables et aux principes admis par les usages commerciaux, en particulier pour les invitations repas et les offres de divertissement. Nous faisons preuve de la plus grande retenue dans l'acceptation de cadeaux ou d'offres de divertissement afin de garder à tout moment notre liberté à défendre les intérêts de REHAU et à ne pas subir d'influence.

Les principes que nous énonçons sont précisés dans la directive anticorruption de REHAU faisant expressément partie du code de conduite.

Toute personne qui dans un cas concret doute être en accord avec les principes énoncés plus haut ainsi qu'avec la directive anticorruption et plus particulièrement de la valeur appropriée de cadeaux et d'invitations ou de leur conformité aux usages commerciaux, devra impérativement consulter son responsable hiérarchique ou l'interlocuteur compétent de Compliance.



Comportement avec les partenaires

Donations et sponsoring

Les donations n'ont concrètement aucun lien avec des transactions commerciales, elles sont versées à des institutions ou à des personnes poursuivant un but d'intérêt général connu de REHAU.

Les donations REHAU se conforment aux directives suivantes:

- elles servent à entretenir l'image de REHAU en tant qu'entreprise citoyenne (« good corporate citizenship »).
- elles ont un lien géographique avec l'entité REHAU donatrice.
- elles ne sont concrètement assorties à aucune contrepartie.
- la préférence va à des organisations ayant des employés REHAU pour membres actifs
- son but se définit le plus concrètement possible, la donation ne doit pas simplement représenter une participation aux frais généraux parmi d'autres.



Le sponsoring se différencie des donations. Il s'agit d'aides versées par REHAU à des organismes éducatifs, culturels, sportifs et de loisirs, effectuées dans un contexte de marketing, elles sont concrètement assorties à une contrepartie qui est par exemple publicitaire.

Conflits d'intérêts

Les conflits d'intérêts naissent d'une transaction affectant directement ou indirectement l'intérêt personnel du collaborateur ou de la collaboratrice ou d'une personne qui lui est proche. Sont considérés comme proches, en particulier les parents, parents par alliance, le petit cercle des amis et le concubin ou la concubine.

Hormis menacer concrètement les intérêts de REHAU, les conflits d'intérêts peuvent aussi nuire à la réputation de REHAU, causer des préjudices ou encore mettre en difficulté le collaborateur ou la collaboratrice qui s'y trouve confronté. Il faut dès lors dévoiler les conflits d'intérêts.

Les conflits d'intérêts potentiels doivent être dévoilés en temps utile au responsable hiérarchique par la personne concernée. Les responsables décident de quelle manière résoudre le conflit d'intérêts en confiant par exemple la transaction en cause à une personne qui ne sera pas subordonnée à la personne en situation de conflit d'intérêts.



Conflits d'intérêts

Une personne employée chez REHAU ne peut effectuer de cumul avec un emploi annexe extérieur à REHAU propre à nuire à la bonne exécution de ses tâches chez REHAU. Il en va en tous cas de même pour les mandats de conseiller pour le compte de tiers avec lesquels REHAU entretient des relations commerciales ou se trouve en situation de concurrence.

Font par exemple partie des conflits d'intérêts :

- le recrutement de personnes proches.
- des participations supérieures à 1% dans des entreprises ou groupements d'entreprises avec lesquels REHAU entretient des relations commerciales ou se trouve en concurrence. Mais aussi l'exercice, à titre formel ou de fait, d'une fonction dans un organisme (directoire, conseil de surveillance, conseil d'administration, gérant, ou encore l'exercice effectif sans être formellement exprimé de telles fonctions), au même titre qu'une fonction de conseiller dans ces entreprises.
- relations commerciales avec des personnes proches ou avec des entreprises dans lesquelles la personne proche détient une participation financière importante, endosse une fonction organisatrice ou influe de manière déterminante sur les décisions de ces entreprises.
- l'appartenance à des organismes dont les objectifs et les activités ont un lien direct avec les relations commerciales en cause.
- les fonctions politiques ou l'appartenance à des organismes d'Etat ou semi-étatiques, lorsque ces organismes ont un rôle régulateur ou de surveillance au sens large sur une société du Groupe REHAU, ou lorsque ces activités ont un lien direct avec une activité concrète de REHAU, comme par exemple une procédure de demande de permis de construire.
- position hiérarchique supérieure, direction ou supervision de personnes proches dans la mesure où celles-ci sont également employées par REHAU.

Validité et caractère engageant du code de conduite

Le code de conduite lie tous les collaborateurs et collaboratrices REHAU, indépendamment du poste et du type d'emploi occupé, il fait ainsi partie intégrante du contrat de travail. Son non-respect peut conduire à des mesures disciplinaires susceptibles d'aller jusqu'au licenciement.

Respect du code de conduite

Quiconque, dans une situation concrète, doute de la conduite à tenir pour être en accord avec la culture d'entreprise et le code de conduite REHAU, en discute avec son responsable hiérarchique.

© REHAU Industries SE & Co. KG, Rheniumhaus, Helmut-Wagner-Str. 1, 95111 Rehau

© REHAU New Ventures GmbH, Reichenberger Str. 17, 95111 Rehau

www.rehau.com

La documentation est protégée par la loi relative à la propriété littéraire et artistique.
Les droits qui en découlent, en particulier de traduction, de réimpression, de prélèvement de figures, d'émissions radiophoniques, de reproduction photomécanique ou par des moyens similaires, et d'enregistrement dans des installations de traitement des données sont réservés.

7555 FR 08.2025