

Kodi i Sjelljes.

Regullat e lidhura të sjelljes për
të gjithë bashkëpunëtorët e REHAU

Përmbajtjen

- 04** Përgjegjësia ndaj njerëzimit dhe bashkësisë
- 05** Respektimi i ligjeve
- 06** Integriteti dhe pavarësia në punë
- 07** Puna me partnerët afarist dhe subjekte vendimarrëse
- 08** Donacionet dhe sponsorizimet
- 09** Konflikti i interesave

Kultura e korporatës dhe kodi i sjelljes

Si një firmë e orientuar drejt vlerave, ne gjithmonë kemi për detyrë të plotësojmë vlerat kryesore, që janë paraparë me kulturën e firmës sonë (vlerat që janë paraparë me dokumentin e quajtur „kush jemi ne dhe si punojmë ne?“).

Me kodin e sjelljes vlerat kryesore shndërrohen në rregullore që trajtojnë sjelljen në situatat të ndryshme, gjatë punës sonë të përditshme.



Kultura e korporatës

Në këtë kontekst, REHAU beson se bashkëpunëtorët, duke u nisur nga kultura e korporatës, do të mendojnë dhe punojnë të pavarur me dije dhe ndërgjegje.

REHAU është firmë aktive në mbarë botën me kulturat dhe vendet më të ndryshme. Administrata e saj është e vetëdijshme për ekzistimin dhe pritjet e firmës janë të punohet me respekt ndaj të gjitha mentaliteteve që janë pjesë e rajoneve të ndryshme. Ne punojmë si një firmë lokale, por gjithmonë me një kulturë dhe me vlerat, që vlejnë për të gjithë grupin. Në këtë mënyrë, kodi i sjelljes vlen në të gjithë botën dhe në rajon nuk mund të interpretohet më ndryshe.

Çdo person i punësuar në REHAU përfaqëson vetë firmën përditë, ndërsa personat e tretë sjelljen e çdo të punësuarit e konsiderojnë si sjellje të vetë firmës. Për këtë arsye REHAU pret që të gjithë bashkëpunëtorët të jenë të vetëdijshëm për përgjegjësinë që e kanë gjatë punës. Një përgjegjësi akoma më të madhe kuptohet që kanë përgjegjësit e të gjitha klasave, të cilët janë një shembull i kulturës së firmës dhe kodit të sjelljes, duke u kujdesur që kodi i sjelljes dhe kultura e firmës të gjejnë zbatim në sferat përkatëse.

Përgjegjësia ndaj njerëzimit dhe bashkësisë

Respektimi i të drejtave të njeriut, të njohura në nivel ndërkombëtar dhe parimeve elementare të etikës ekonomike, në përpurthje me dhjetë parimet universale të njohura me kontratën globale të Kombeve të Bashkuara, vlejnë për të gjithë ne. Në rastet kur nuk jemi të sigurt nëse një sjellje konkrete ose vendim janë akte morale, ne duhet të shqyrtojmë me kujdes arsyet tona dhe çështjen konkrete duhet t'ia kalojmë përgjegjësit tonë, që ai të marrë një vendim të drejtë.

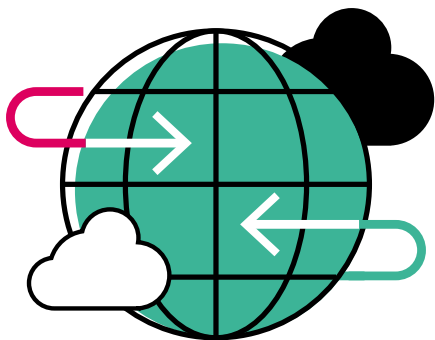
Në REHAU nuk mund të ketë diskriminim në baza racore, etnike, gjinore, fetare ose diskriminim si rezultat të këndvështrimeve të ndryshme, hendikepit, moshës, identitetit seksual ose karakteristikave të tjera të individit. REHAU refuzon angazhimin e fëmijëve në punë dhe punën me detyrim dhe kujdeset për ambientin jetësor. Shëndeti dhe siguria janë me rëndësi të veçantë për vendet tona të punës.

REHAU anashkalon çdo lloj sjelljeje jomorale ose ilegale. Gjithashtu, kërkohet që edhe partnerët tanë afarist ti respektojnë kodet etike.

Respektimi, profesionalizmi, serioziteti, sjellje e mirë dhe sjellja korrekte, brenda dhe jashtë firmës, janë elementet që e dallojnë paraqitjen tuaj, por edhe sjelljen tuaj.

REHAU, si një punëdhënës, respekton ligjet në fuqi dhe mbështet parimet e kulturës së firmës, me të cilat njeriu si individ vihet në qendër të vëmendjes ose ndodhivë.

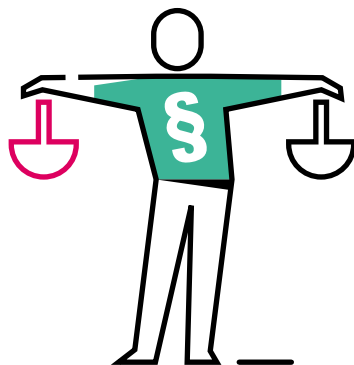
REHAU distancohet nga çdo lloj aktiviteti politik ose fetar që mund të intensifikojnë ekstremizmin ose që janë në kundërshtim me idenë tonë lidhur me shumëllojshmërinë kulturore dhe shanset e barabarta.



Përgjegjësia sociale

Respektimi i ligjeve

REHAU respekton legjislacionin në fuqi. Sistemi i harmonizuar i administrimit, i përshtatur me rreziqet, llojin dhe kapacitetin e firmës, mundëson që të gjithë bashkëpunëtorët e REHAU dhe sidomos përgjegjësit të marrin përsipër edhe përgjegjësinë që u është dhënë me aktet përkatëse dhe të mundësojnë harmonizimin me ligjet e fushës konkrete. Sistemi i harmonizuar i administrimit është paraparë në detaje me procedurën LEG020-HQ (Compliance Management System).



Respektimi i ligjeve

Përgjegjësit, me mbështetjen e sektorit juridik, kanë për detyrë që të gjithë punonjësit për të cilët duhet të kujdesen ato të informohen drejtë dhe të kanë qasje tek mjetet ndihmëse dhe informatat e duhura.

Për plotësimin e qëllimeve tona ne në asnjë mënyrë nuk duhet të merremi me veprime mashtruese dhe sjellje të ngjashme, siç janë falsifikimi i dokumenteve ose përgatitja e dokumenteve me përmbajtje të rremë.

Çdokush që do të konstatojë ose dyshojë shkeljen e rregullativave ligjore në fuqi ose të kodit të sjelljes, ka të drejtë të përdor të gjitha format e komunikimit të drejtpërdrejt, siç janë dita e paraparë për takime, takimet me anëtarët e bordit ekzekutiv, takimet me përgjegjësit, thirrjen e të gjithëve në të ashtuquajturën Compliance Organisation, etj, për të denoncuar ose raportuar rastin. Si një mundësi plotësuese ofrohet sistemi i informimit, që administrohet nga persona të tretë, që ka për qëllim sigurimin e anonimitetit të personit që bën denoncimin.

Edhe në rastet e denoncimit me ndihmën e komunikimit të drejtpërdrejt në veçanti sigurohet identiteti i personit që ka siguruar informatën nga personi përgjegjës dhe personat e tjerë për të cilat ka dyshime.

Ndalohen masat kundër bashkëpunëtorëve, të cilët kanë bërë një denoncim qëllimshëm.

Ndërkaq, të gjitha rastet hetohen në përputhje të legjislacionit në fuqi dhe duke mbrojtur të dhënat personale.

Integriteti dhe pavarësia në punë

REHAU me cilësinë e produkteve dhe shërbimeve shpreh përgjegjësinë teknike dhe pjesëmarrjen e integruar kundrejt bashkëpunëtorëve. REHAU gjithashtu synon sjelljen fer dhe pa falsifikime me konkurrencën dhe nuk pranon sjellje të tjera që janë në kundërshtim me konkurrencën.

Ne nuk kontraktojmë kushte me konkurrencën, si për shembull çmimet, zbritjet, kushtet e shitjes dhe pagesave ose karakteristikat teknike.

Sjelljen tonë, si për shembull në aspektin e kanaleve të shitjes, zonave të shitjes dhe grupeve të klientëve, në asnjë rast, bile as heshturazi, nuk e harmonizojmë me konkurrencën. Ne gjithashtu nuk shkëmbejmë informata relevante për REHAU me konkurrencën, për të anashkaluar sjelljen e kontraktuar.

Kushdo që dyshon nëse sjellja mund të jetë kundër konkurrencës, ai ose ajo duhet të kërkojë këshilla nga kontaktet përgjegjëse në Legal + Compliance.

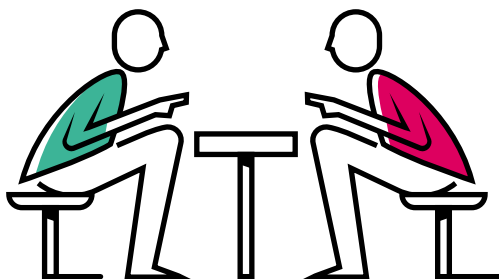
REHAU respekton sekretet afariste dhe të drejtat e mbrojtjes nga personat e tretë dhe njëkohësisht mbron parimin e vetë Know How.

Puna me partnerët afarist dhe subjekte vendimmarrëse

Rregulli që respektohet me dekada, "REHAU nuk jep rryshfet", vazhdon të vlejë edhe sot. REHAU është kundër çdo ndikimi kundërligjor të institucioneve publike, subjekteve vendimmarrëse dhe partnerëve afarist, që mund të rezultojnë me përparësi të çfarëdo lloji. Si masë e vetme vlen respektimi i ligjit, si rregulli kryesor i funksionimit dhe jo qerasja me ushqime dhe ofertat e llojeve të ndryshme. Në rastet e pranimit të dhuratave dhe ofertave të ndryshme ne mbetemi të rezervuar, që në çdo kohë të jemi të lirë dhe në gjendje për të mbrojtur interesat e REHAU, pa pasur ndikime.

Rregullat e pëshkruara këtu jenë të detajuara në udhëzimet kundër korrupsionit në REHAU, e cila është pjesë obligative e kodit të sjelljes.

Çdokush që ka dyshime, lidhur me respektimin e rregullave të përmendura më sipër dhe rregullores kundër korrupsionit, sidomos në lidhje me vlerën e dhuratave dhe ftesave ose me karakterin e tyre afarist, duhet të diskutojë me përgjegjësin e tij ose me personin përgjegjës për „Pajtushmëri“.



Trajtimi me partnerët

Donacionet dhe sponsorizimet

Donacionet e subjekteve dhe individëve, që jepen për REHAU, janë me dobi të përbashkët dhe nuk kanë lidhje me proceset afariste konkrete.

Për donacionet e REHAU vlejnë rregullat në vazhdim:

- Ato shërbejnë për t'u kujdesur për imazhin e REHAU, në aspektin e përgjegjësisë shoqërore.
- Ato kanë lidhje gjeografike me byronë kompetente të shitjes.
- Nuk lidhen me një kundër-shërbim konkret.
- Lejohen donacionet e organizatave në të cilat janë aktiv punonjësit e REHAU.
- Qëllimi i donacionit duhet definuar saktë dhe ai nuk duhet të kalojë si një kontribut i parëndësishëm.



Sponsorizimi dallohet nga donacioni. Në rastin konkret bëhet fjalë për sponsorizimet që i bën REHAU për nevojat e organizatave të fushës së arsimit, kulturës dhe sportit dhe për aktivitetet e lira, që realizohen në kuadër të marketingut dhe që kanë të bëjnë me një shërbim konkret, si për shembull reklamë.

Donacionet dhe sponsorizimet

Konflikti i interesave

Konflikt interesash kemi në rastet kur me një proces pune do të preken interesat private të individit ose personave të afërt me të. Personat të afërt me të konsiderohen të afërmit e tij, miqtë e tij të afërt ose bashkëshort/bashkëshortja.

Konfliktet e interesave, pa dallim nëse bëhet fjalë për interesat konkrete të REHAU, mund të ndikojnë mbi imazhin e REHAU, të shkaktojnë dëme dhe t'u shkaktojnë probleme bashkëpunëtorëve të involvuar. Për këtë arsye konfliktet e interesave duhen paraqitur hapur.

Konfliktet e mundshme të interesave duhen raportuar me kohë tek personat përgjegjës nga ana e bashkëpunëtorëve të prekur nga vetë konfliktet e interesave. Ato do të vendosin mbi zgjidhjen e konfliktit të interesave, si për shembull në rastet kur një çështje konkrete do t'i jepet një personi që nuk mund të përgjigjet para personit që është përfshirë në konfliktin e interesave.

Nuk lejohen punësime paralele jashtë REHAU, që mund të ndikojnë në realizimin e detyrave nga ana e personave të punësuar në REHAU dhe mandate për këshilltarët tek personat e tretë me të cilat REHAU ka kontakte afariste ose me të cilat ka raporte konkurrenente.



Konflikti i interesave

Konfliktet e interesave nënkuptojnë:

- Punësimin e personave të afërt.
- Pjesëmarrjen më të madhe se 1% në firmë ose në grupet e firmës me të cilat REHAU ka raporte afariste ose raporte konkurrence, por edhe ushtrimi i funksioneve formale ose faktike (administrata, këshilli, bordi drejtues, drejtori), në firmat e këtij lloji dhe raportet konsulente.
- Lidhjen afariste me individë të afërt ose me firma, në rast se një i afërm ka pjesëmarrje financiare, ushtron funksion në një organ shtetëror ose organ tjetër dhe ndikon në marrjen e vendimeve të firmave konkrete.
- Pjesëmarrjen në organizatat qëllimet dhe aktiviteti i të cilave lidhjen raportet afariste.
- Punonjësit politik ose anëtarësimet në organizatat shtetërore, në rastet kur ato kanë kompetenca rregullatore mbi firmën REHAU ose në rastet kur aktiviteti konkret ka një lidhje direkte me firmën konkrete të REHAU, si për shembull leje ndërtimi.
- Përgjegjësia, drejtimi dhe mbikëqyrja e individëve të afërt, në rastet kur atë janë punësuar në REHAU.

Efekti dhe lidhja e kodit të sjelljes

Kodi i sjelljes vlen për të gjithë punonjësit e REHAU, pa dallim të pozicionit të tyre dhe nivelit të punës dhe është pjesë e pandarë e marrëdhënies së punës. Mosrespektimi i kodit të sjelljes do të rezultojë me masa disiplinimi, por edhe me prishjen e kontratës së punës.

Respektimi i kodit të sjelljes

Çdokush që ka dyshime për një rast të caktuar dhe nuk e ka të qartë si duhet të sillet në përputhje me kulturën e firmës REHAU dhe me kodin e sjelljes, duhet të bisedojë me përgjegjësin e tij.

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

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

www.rehau.com

Dokumenti mbrohet nga e drejta e autorit. Këto të drejta të përcaktuara janë të rezervuara, veçanërisht ato që lidhen me përkthimin, riprintimin, fshirjen e imazheve, transmetimet me valë, riprodhimin me mjete fotomekanike ose me mjete të ngjashme, dhe ruajtjen në sistemet e përpunimit të të dhënave.

7555 AL 08.2025