

Davranış Kuralları.

Tüm REHAU Çalışanları İçin
Bağlayıcı Davranış Kuralları

İçindekiler

- 04 Davranış Kurallarının Geçerliliği ve Bağlayıcı Olması
- 05 Kanunlara Riayet Edilmesi
- 06 Ticari Faaliyette Uyum Sağlama ve Bağımsızlık
- 07 Ticari Partnerlerle ve Karar Alıcılarla İlişkiler
- 08 Bağışlar ve Sponsorluk
- 09 Menfaat Çatışmaları

Şirket Kültürü ve Davranış Kuralları

Değerlere önem veren bir aile şirketi olarak kurulduğumuz günden beri kendimizi şirket kültürümüzde yer alan temel değerlere ("Biz kimiz? Nasıl çalışıyoruz?" isimli dokümanda ifade edilmiştir) uymakla yükümlü görmekteyiz.

Davranış kuralları, bu temel değerleri bağlayıcı hükümler çerçevesinde şirketteki günlük yaşamımızda cereyan eden belirli durumlarda nasıl hareket etmemiz gerektiğini gösterir.



Şirket Kültürü

Biz farklı ülke ve kültürlerde faaliyet gösteren dünya çapında bir kuruluşuz. REHAU bunun bilincinde olup farklı bölgelerdeki düşünce tarzlarına karşı saygıyla hareket edilmesini beklemektedir. Hareket tarzımız yereldir, fakat arka planda daima tüm gruba müşterek hitap eden ortak şirket kültür ve değerleri bulunmaktadır. Bundan dolayı burada söz konusu olan davranış kuralları dünya çapında geçerliliğini korumakta olup "bölgesel" olarak yorumlanmamalıdır.

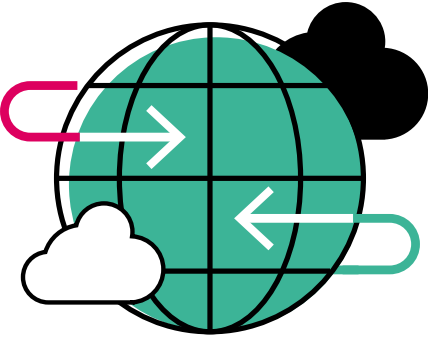
REHAU firmasında çalışan herkes her gün REHAU firmasını temsil etmekte ve davranışları üçüncü kişiler tarafından genel olarak şirkete mal edilmektedir. Bundan dolayı REHAU firması tüm çalışanlarının yaptıkları işlerde ve davranışlarında REHAU bünyesinde çalışmakta olduklarının bilincinde olmalarını beklemektedir. Çok daha fazla sorumluluk ise şirket kültürünü ve davranış kurallarını örnek olarak yaşaması gereken ve kendi yetki alanlarında bu kurallara uyulmasını sağlamakla görevli olan tüm kademelerdeki amirlere düşmektedir.

Davranış Kurallarının Geçerliliği ve Bağlayıcı Olması

Uluslararası kabul görmüş insan haklarına ve ticari etiğin temel prensiplerine uyum sağlamak hepimiz için doğal bir olgudur. Bizim için de geçerli olan Birleşmiş Milletler'in Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin on evrensel kabul ilkesine uygun olarak, somut bir olayda belirli bir davranışın veya kararın etik olup olmadığına dair tereddütlerimiz olursa bu konudaki davranış nedenlerimizi iyice tartmalı ve gerektiğinde karar vermeleri için sorunu amirlerimize bildirmeliyiz.

İrk, etnik köken, cinsiyet, din, dünya görüşü, engellilik, yaşlılık, cinsel kimlik veya kişiye özgü diğer özelliklerden dolayı ayrımcılık yapmak REHAU firmasında asla yer almamalıdır. REHAU çocuk işçileri ve zorunlu çalışmayı kabul etmez ve çevreye karşı duyarlıdır. İş yerlerimizde sağlık ve güvenlik özellikle büyük önem taşımaktadır.

REHAU, görünüşe göre de olsa etik olmayan veya yasadışı davranışlardan kesinlikle kaçınmak ister. Bundan dolayı ticari partnerlerinden de aynı şekilde etik prensiplere uymalarını bekler.



Karşılıklı saygı, profesyonellik, ciddiyet, nezaket ve adil davranış, içte ve dışta davranış ve hareketlere yansımaktadır. İşveren olarak REHAU yürürlükteki kanunlara uymakta ve insan odaklı şirket kültürü olarak benimsenmiş temel prensiplere dayanarak yaşamaktadır.

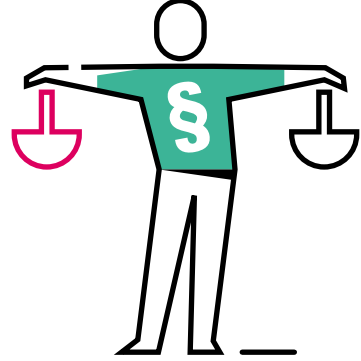
REHAU, aşırılığı teşvik eden veya kültürel eşitlik veya fırsat eşitliği düşüncemize ters gelen her türlü siyasi veya dini akıma karşı mesafeli durmaktadır.

Sosyal sorumluluk

Kanunlara Riayet Edilmesi

REHAU yürürlükteki ilgili kanunlara riayet etmektedir. REHAU Grubu Uyum Yönetim Sistemi'ne göre, REHAU çalışanları ve özellikle amirler risk durumu karşısında, kendi yönetim şekillerinin yasal sorumluluğu altında tanınır. Uyum Yönetim Sistemi LEG020-HQ Prosedürünü detaylı bir şekilde tanımlar.

Amirler, kanunlara riayetin yasal desteği ile, sorumluluğu altında çalışan kişilere talimatları vermekle ve gerekli yardımcı maddelere ve bilgiler erişimlerini sağlamakla yükümlüdür.



Kanunlara Riayet Edilmesi

Hedeflerimize ulaşma yolunda, örneğin belge sahtekarlığı veya içeriği doğru olmayan belgelerin oluşturulması gibi aldatıcı eylemler ve maddeler kesinlikle kullanılamaz.

Her kim, yürürlükteki kanunlara veya davranış kurallarına karşı aykırılık tespit eder veya buna dair şüphe duyarsa, GEB ile resmi yollarla veya davranışlara uyum organizasyonlarıyla, sorumlu kişilere başvurarak doğrudan iletişim kanalı kurabilir. Farklı bir seçenek olarak üçüncü şahıslar tarafından kanunlara aykırılık durumunda, şikayette bulunan kişinin anonimliği sağlanır.

Hatta aykırılığın ihbar edilmesi durumunda, doğrudan iletişim kanalları aracılığıyla ihbarcılarının kimliği, ilgili amirlerden ve kanunları veya davranış kurallarını ihlal ettiğinden şüphelenilen kişilerden gizli tutulmalıdır. İyi niyetle raporlama yapan çalışanlara karşı önlem almak yasaktır.

Ticari Faaliyette Uyum Sağlama ve Bağımsızlık

REHAU, ürünlerinin kalitesi ve performansı, teknik yeterliliğiyle ve çalışanlarının uyumluluğuyla ikna edici özelliktedir. REHAU adil ve dürüst rekabete inanmaktadır.

Bizler fiyat, indirim, satış ve ödeme şartları veya teknik performans özellikleri gibi rekabet koşulları hakkında anlaşma yapmayız.

Davranışlarımızı hiçbir şekilde, satış kanalları, satış rakamları, satış bölgeleri ya da pazar payları ve hedef müşterilerin paylaşılması şeklinde rakip firmalar ile mutabık kalarak rekabetle ayarlamayız.

Bir davranışın haksız rekabet içerip içermediği konusunda kim şüpheye düşerse, yasa ve kurallara uyum ile ilgili kişilere danışmalıdır.

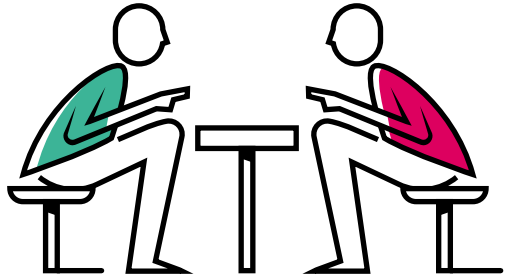
REHAU üçüncü kişilerin ticari sırlarına ve telif haklarına saygı duymakta ve kendi Know-how'unu korumaktadır.

Ticari Partnerlerle ve Karar Alıcılarla İlişkiler

“REHAU rüşvet vermez” prensibine göre, şahsen veya şirket olarak ticari partnerlerden, karar alıcılardan veya üçüncü kişilerden hediye alacağımız, ikramda bulunulacağımız veya tam tersi hediye vereceğimiz veya davette bulunacağımız zaman yürürlükteki ilgili yerel kanunlara dikkat etmeliyiz. Memurlar veya kamu kurumlarında çalışanlar için çoğunlukla kısıtlayıcı kurallar vardır. Bu temel şartlar saklı kalmak kaydıyla özellikle aşağıda bahsedilen prensipler kastedilmektedir.

Bu prensipler Davranış Kuralları’nın bir parçası olarak REHAU Yolsuzlukla Mücadele Kılavuzu’nda daha detaylı yer almaktadır.

Her kim somut bir olay karşısında yukarıda bahsedilen prensiplerin aksine bir durumla karşılaşır, özellikle hediyelerin veya davetlerin maddi değerlerinin uygunluğu veya ticari yapısı hakkında tereddüde düşerse derhal amirlerine ve/veya yasa ve kurallara uyum ile ilgili kişilere başvurmalıdır.



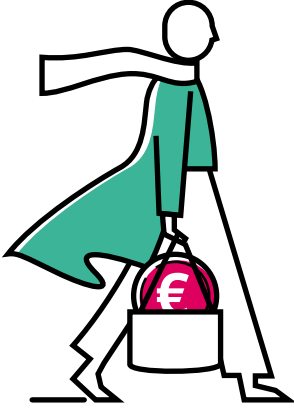
Ticari Partnerlerle İlişkiler

Bağışlar ve Sponsorluk

Bağışlar, somut ticari faaliyetlerden bağımsız olarak kuruluş ve kişilere REHAU firması tarafından bilinen, kar amacı gütmeyen amaçlar doğrultusunda yapılan hibe şeklindeki yardımlardır.

REHAU tarafından yapılan bağışlar için aşağıdaki kurallar geçerlidir:

- İyi vatandaşlık bağlamında REHAU firmasının itibarını korumaya yönelik olmalıdır.
- Faaliyette bulunulan ilgili REHAU birimleriyle coğrafi ilişkisi olmalıdır.
- Somut şekilde karşılık ilişkisiyle ilişkilendirilmemelidir.
- Bağışların REHAU çalışanlarının faaliyette bulunduğu organizasyonlara yapılması tercih edilmelidir.
- Bağış amacının mümkün olduğunca somut olarak tanımlanması gerekir ve bağışlar genel ücreti temsil etmemelidir.



Bağışlardan farklılık gösteren diğer konu ise sponsorluktur. Burada söz konusu olan REHAU firmasının organizasyonlara eğitim, kültür, spor ve eğlence alanlarında pazarlama çerçevesinde yaptığı ve somut karşılıkla bağlantılı olan reklam amaçlı faaliyetlerdir.

Menfaat Çatışmaları

Bir ticari işlem, ticari faaliyette bulunan kişinin veya ona yakın olan kişilerin özel çıkarlarını, dolaylı ve dolaysız olarak etkilerse menfaat çatışmaları ortaya çıkar. Kişinin yakınları olarak özellikle akrabalar, dünürler, yakın arkadaşlar ve yaşam arkadaşı anlaşılmaktadır.

Menfaat çatışmaları REHAU firmasının somut çıkarlarının tehlikeye atılmasından, REHAU'nun itibarının zedelenmesinden bağımsız olarak zararlar oluşturabilir ve özellikle bir menfaat çatışması içinde bulunan personelini zor duruma düşürebilir. Bundan dolayı menfaat atışmalarından kaçınmak gerekir.

Amirler menfaat çatışmalarını nasıl çözeceklerine/çözmeleri gerektiğine dair kendileri karar verirler, örneğin söz konusu olan iş, menfaat çatışması içinde bulunan bir kişinin altında çalışmayan bir kişiye verilebilir.

REHAU firmasının haricinde ek işler yapılmasına izin verilmez. Bu ek işler REHAU firmasında çalışan personelin görevini tam olarak yapmasını engeller ve ayrıca REHAU firmasının ticari irtibatla bulunduğu veya REHAU'nun rekabet içerisinde olduğu üçüncü kişilerle kesinlikle bir danışmanlık ilişkisi içerisine giremez.



Menfaat Çatışmaları

Menfaat çatışmaları kapsamına örneğin şu hususlar girmektedir:

- Birisine yakın olan kişilerin işe alınması.
- REHAU firmasının ticari ilişkilerde bulunduğu veya rakip firma ilişkisinde olduğu kuruluşlarda veya şirket gruplarında %1'den daha fazla iştirakler, ve ayrıca bu çeşit kuruluşlarda bir resmi veya fiili olarak yönetimde bulunması (yönetim kurulu, denetim kurulu, idare heyeti, müdür veya bu şekildeki görevlerin resmi olarak ilan edilmeyerek yerine getirilmesi) veya bu kuruluşlar için danışmanlık görevinde bulunması.
- Kuruluşta finansal alanda önemli ölçüde katkısı olan, bir yönetim görevine sahip olan veya bu çeşit kuruluşların kararlarını önemli ölçüde etkileyen kişilere veya kuruluşlara yakın kişilerle kurulan ticari ilişkiler.
- Hedefleri ve faaliyetleri söz konusu olan firmalarla ticari ilişkide bulunmak olan organizasyonlara üyelik.
- Siyasi görevler veya siyasi veya yarı siyasi teşekküllerde üyelikler, eğer bu görevler veya teşekküller REHAU grup şirketlerinden birinin üzerinde geniş anlamda düzenleyici veya denetleyici bir yetkiye sahipse veya bu faaliyetlerin REHAU firmasının somut ticari faaliyetiyle doğrudan bir ilişkisi olması örneğin yapı ruhsatı.
- REHAU firmasında çalışan kişilerin yakınlarına, daha fazla yetki, yönetim ve denetleme görevlerinin verilmesi.

Davranış Kurallarının Geçerliliği ve Bağlayıcı Olması

Davranış kuralları, pozisyonuna ve çalışma sürelerine bakılmaksızın REHAU firmasında çalışan herkes için bağlayıcıdır ve böylece iş sözleşmesindeki çalışma şartlarının daimi bir unsurudur. Bu kurallara uyulmaması, disiplin cezalarından iş sözleşmesinin feshine kadar sonuçlara yol açar.

Davranış Kurallarına Uyulması

Kim, somut bir durumda REHAU şirket kültürü ve davranış kurallarıyla nasıl hareket etmesi gerektiğine dair tereddüde düşerse, bu konuyu işyerindeki amiriyle görüşmelidir.

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

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

www.rehau.com

Bu belgenin her türlü hakkı mahfuzdur. Buna dayalı olarak belgenin tercüme edilmesi, basılması, her hangi bir şekilde resimlerinin çekilmesi, içeriğinin elektronik, fotomekanik, sözlü ya da yazılı olarak, radyo veya sair her türlü yol ile tekrarlanması, açıklanması, yayınlanması ve her hangi bir şekilde kaydedip muhafaza edilmesi yasaktır.

7555 TR 08.2025