Engineering progress
Enhancing lives

Code of Conduct

Verbindliche Verhaltensregeln für alle
REHAU Mitarbeitenden.

REHAU
Industrial Solutions

Inhalt

04 Verantwortung gegenüber Mitmenschen und Gesellschaft
05 Einhaltung der Gesetze / Compliance
06 Integrität und Unabhängigkeit im Geschäftsverkehr
07 Umgang mit Geschäftspartnern und Entscheidungsträgern
08 Spenden und Sponsoring
09 Interessenskonflikte

Unternehmenskultur und Code of Conduct

Als wertorientiertes Familienunternehmen haben wir uns seit jeher auf die Grundwerte verpflichtet, die in unserer Unternehmenskultur (niedergelegt im Dokument „Wer wir sind. Wie wir arbeiten.“) ihren Ausdruck finden.

Der Code of Conduct setzt diese Grundwerte in verbindliche Richtlinien zum Verhalten in bestimmten Situationen in unserem Unternehmensalltag um.

Unternehmenskultur

Dabei vertraut REHAU auch darauf, dass die Mitarbeitenden ausgehend von der Unternehmenskultur generell selbstständig mitdenken und in Anwendung des gesunden Menschenverstandes zu handeln wissen.

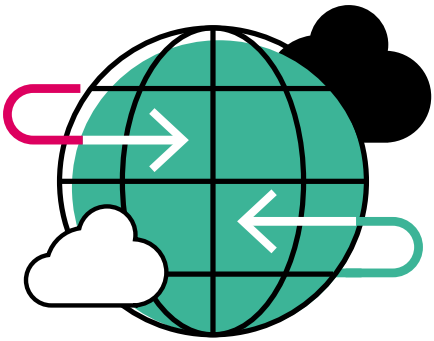
Wir sind ein weltweit in den unterschiedlichsten Ländern und Kulturen tätiges Unternehmen. REHAU ist sich dessen bewusst und erwartet, dass mit den verschiedenen regional geprägten Mentalitäten respektvoll umgegangen wird. Wir handeln lokal, allerdings immer vor dem Hintergrund einer einheitlichen Unternehmenskultur und von Werten und Maximen, die der ganzen Gruppe gemein sind. Der vorliegende Code of Conduct gilt daher weltweit und darf nicht „regional“ interpretiert werden.

Jede bei REHAU beschäftigte Person vertritt täglich REHAU, und ihr Auftreten wird von Dritten dem Unternehmen insgesamt zugerechnet. Aus diesem Grund erwartet REHAU, dass sich alle Mitarbeitenden dieser Verantwortung in ihrem Tun und Handeln im Zusammenhang mit REHAU bewusst sind. Eine umso größere Verantwortung liegt bei den Vorgesetzten aller Stufen, die als Vorbild die Unternehmenskultur und den Code of Conduct vorleben und für dessen Einhaltung in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen sorgen.

Verantwortung gegenüber Mitmenschen und Gesellschaft

Die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und elementaren Grundsätze der Wirtschaftsethik - in Übereinstimmung mit den zehn universell anerkannten Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen - ist für uns alle selbstverständlich. Wenn wir in einem konkreten Fall unsicher sind, ob ein bestimmtes Verhalten oder eine Entscheidung ethisch vertretbar sind, wägen wir unsere Beweggründe sorgfältig ab und legen im Zweifel die Frage den Vorgesetzten zur Entscheidung vor.

Diskriminierung aufgrund von z.B. Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Identität oder anderer personenbezogener Merkmale darf bei REHAU keinen Platz haben. REHAU lehnt Kinder- und Zwangsarbeit ab und trägt Sorge für die Umwelt. Gesundheit und Sicherheit an unseren Arbeitsplätzen sind uns ein besonderes Anliegen.



Soziale Verantwortung

REHAU will in jedem Fall bereits den Anschein unethischen oder illegalen Verhaltens vermeiden. Wir erwarten daher auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie vergleichbaren ethischen Grundsätzen folgen.

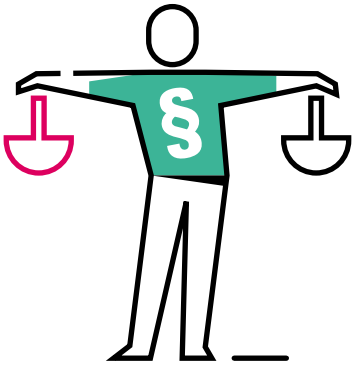
Gegenseitiger Respekt, Professionalität, Seriosität, Höflichkeit und Fairness prägen intern wie extern das Verhalten und Auftreten.

Als Arbeitgeber beachtet REHAU die geltenden Gesetze und lebt die gestützt auf seine Unternehmenskultur erarbeiteten Grundsätze, bei denen das Individuum als Mensch im Zentrum steht.

REHAU distanziert sich von jeglicher politischen oder religiösen Aktivität, die Extremismus fördert oder unserem Eintreten für kulturelle Vielfalt oder Chancengleichheit entgegensteht.

Einhaltung der Gesetze / Compliance

REHAU hält die jeweils geltenden Gesetze ein. Ein auf die Risikolage, Art und Größe der REHAU Gruppe zugeschnittenes Compliance Management System stellt sicher, dass alle Mitarbeitende von REHAU und insbesondere die Vorgesetzten ihrer Verantwortung gerecht werden, die Gesetzeskonformität in ihren jeweiligen Bereichen sicher zu stellen. Das Compliance Management System ist im Detail in der Procedure LEG020-HQ Compliance Management System beschrieben.



Gesetze / Compliance

Die Vorgesetzten sind mit Unterstützung durch Legal + Compliance verantwortlich dafür, dass die unter ihrer Verantwortung arbeitenden Personen instruiert sind und Zugang zu den notwendigen Hilfsmitteln und Informationen haben.

In keinem Fall dürfen zur Erreichung unserer Ziele betrügerische Handlungen und Mittel wie z.B. das Verfälschen von Dokumenten oder das Erstellen von Dokumenten mit unwahrem Inhalt eingesetzt werden.

Wer Verstöße gegen geltendes Recht oder den Code of Conduct feststellt oder befürchtet, kann alle Wege der direkten Kommunikation wie Sprechtage, GEB direkt, Dienstweg, Anrufung aller in der Compliance Organisation Zuständiger etc. zur Meldung des Vorfalls nutzen. Als weitere Möglichkeit steht ein von externen Dritten geführtes Meldesystem für Compliance-Verstöße zur Verfügung, das die Anonymität der meldenden Person gewährleistet.

Auch bei Meldungen über die Wege der direkten Kommunikation ist insbesondere die Identität der einen Hinweis gebenden Person gegenüber den betroffenen Vorgesetzten und jenen Personen, die eines Verstoßes verdächtigt werden, geschützt.

Maßnahmen gegen Mitarbeitende, die Meldungen in gutem Glauben gemacht haben, sind untersagt.

Untersuchungen von Vorfällen erfolgen in Übereinstimmung mit der jeweils anwendbaren Gesetzgebung zum Datenschutz.

Integrität und Unabhängigkeit im Geschäftsverkehr

REHAU überzeugt durch die Qualität seiner Produkte und Leistungen, seine technische Kompetenz und das integre Auftreten seiner Mitarbeitenden. REHAU bekennt sich zu fairem und unverfälschtem Wettbewerb und lehnt jedes wettbewerbswidrige Verhalten ab.

Wir sprechen keine Wettbewerbskonditionen wie z.B. Preise, Rabatte, Mengen, Verkaufs- und Zahlungsbedingungen oder technische Leistungsmerkmale mit Wettbewerbern ab.

Wir stimmen unser Verhalten, z.B. hinsichtlich der Vertriebskanäle, der Verkaufsgebiete oder der Aufteilung von Marktanteilen und Zielkunden, nie – auch nicht stillschweigend – mit Wettbewerbern ab. Wir tauschen keine relevanten Informationen über REHAU mit Wettbewerbern aus, um abgestimmtes Verhalten zu vermeiden.

Wer im Zweifel ist, ob ein Verhalten wettbewerbswidrig sein könnte, holt Rat bei den zuständigen Ansprechpartnern von Legal + Compliance ein.

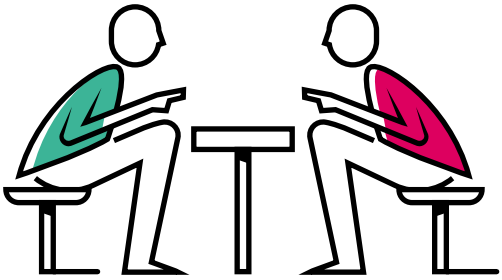
REHAU respektiert die Geschäftsgeheimnisse und Schutzrechte Dritter und schützt sein eigenes Know-how.

Umgang mit Geschäftpartnern und Entscheidungsträgern

Der vor Jahrzehnten bereits stipulierte REHAU Grundsatz „REHAU schmiert nicht“ gilt unverändert weiter. REHAU enthält sich jeder unzulässigen Beeinflussung von öffentlichen Amtsträgern, Entscheidungsträgern und Geschäftspartnern durch Zuwendung von unangemessenen Vorteilen jedweder Art. Als Maßstab gelten die jeweils anwendbaren Gesetze und – insb. für Bewirtungen und Unterhaltungsangebote – der Grundsatz zulässiger Geschäftsüblichkeit. Bei der Annahme von Geschenken und Unterhaltungsangeboten üben wir große Zurückhaltung, damit wir jederzeit frei und unbeeinflusst das Interesse von REHAU wahren können.

Die hier aufgeführten Grundsätze sind in der REHAU Antikorruptionsrichtlinie präzisiert, die ausdrücklich Teil des Code of Conducts ist.

Wer in einem konkreten Fall im Zweifel über die Einhaltung der obigen Grundsätze und der Antikorruptionsrichtlinie ist, so insbesondere über die Angemessenheit des Werts von Geschenken und Einladungen oder über deren geschäftsüblichen Charakter, hält Rücksprache mit seinen Vorgesetzten oder mit dem jeweils zuständigen Compliance Ansprechpartner.



Umgang mit Geschäftspartnern

Spenden und Sponsoring

Spenden sind von konkreten Geschäftsvorgängen unabhängige Zuwendungen an Einrichtungen und Personen für einen REHAU bekannten, gemeinnützigen Zweck.

Für Spenden von REHAU gelten folgende Richtlinien:

- Sie dienen der Pflege des Ansehens von REHAU im Sinne der good corporate citizenship.
- Sie haben einen geographischen Bezug zur jeweils handelnden REHAU Einheit.
- Sie sind mit keiner konkreten Gegenleistung verbunden.
- Spenden an Organisationen, in denen Beschäftigte von REHAU aktiv sind, werden bevorzugt.
- Der Spendenzweck muss möglichst konkret definiert sein, und die Spende darf nicht nur einen allgemeinen Unkostenbeitrag unter vielen darstellen.

Spenden und Sponsoring

Von Spenden zu unterscheiden ist Sponsoring. Dabei handelt es sich um Zuwendungen von REHAU an Organisationen in den Bereichen Bildung, Kultur, Sport und Freizeit, die im Rahmen des Marketings geleistet werden, und die verbunden sind mit einer konkreten Gegenleistung, wie z.B. Werbung.

Interessenskonflikte

Interessenskonflikte entstehen, wenn ein Geschäftsvorgang private Interessen des Mitarbeitenden oder ihm nahe stehende Personen direkt oder indirekt berührt. Als nahe stehende Personen sind insbesondere Verwandte, Verschwägerte, Angehörige des engeren Freundeskreises und Lebenspartner bzw. Lebenspartnerinnen zu verstehen.

Interessenskonflikte können unabhängig davon, ob konkrete Interessen von REHAU gefährdet werden, das Ansehen von REHAU beeinträchtigen, Schaden verursachen und insbesondere auch die sich in einem Interessenskonflikt befindenden Mitarbeitenden in Schwierigkeiten bringen. Interessenskonflikt sind daher offen zu legen.

Potenzielle Interessenskonflikte sind rechtzeitig durch die betroffene Person den zuständigen Vorgesetzten offen zu legen. Diese entscheiden darüber, wie der Interessenskonflikt gelöst werden kann, so z.B. indem ein fragliches Geschäft in die Verantwortung einer Person gelegt wird, die der im Interessenskonflikt stehenden Person nicht untergeordnet sein darf.

Nicht gestattet sind Nebenbeschäftigungen außerhalb von REHAU, die geeignet sind, die ordentliche Erfüllung der Aufgaben der bei REHAU beschäftigten Personen zu beeinträchtigen, sowie in jedem Fall Beratungsmandate für Dritte, mit denen REHAU geschäftliche Kontakte unterhält oder zu denen REHAU in einem Wettbewerbsverhältnis steht.

Interessenskonflikte

Unter Interessenskonflikte fallen beispielsweise:

- Die Anstellung von nahe stehenden Personen.
- Beteiligungen von mehr als 1 % an Unternehmungen oder Unternehmensgruppen, mit denen REHAU in Geschäftsbeziehungen oder in einem Wettbewerbsverhältnis steht, aber auch die Ausübung einer formellen oder faktischen Organfunktion (Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat, Geschäftsführung bzw. die tatsächliche, nicht formell bekundete Ausübung solcher Funktionen) in solchen Unternehmungen sowie ein Beraterverhältnis zu diesen.
- Geschäftsbeziehungen mit nahe stehenden Personen bzw. mit Unternehmungen, wenn eine nahe stehende Person daran maßgeblich finanziell beteiligt ist, eine Organfunktion bekleidet oder sonst wie die Entscheidungen solcher Unternehmungen maßgeblich beeinflusst.
- Mitgliedschaft in Organisationen, deren Ziele und Tätigkeiten einen konkreten Bezug zu den in Frage stehenden Geschäftsbeziehungen haben.
- Politische Ämter oder Mitgliedschaften in staatlichen oder halbstaatlichen Organisationen, soweit diese im weitesten Sinne regulatorische oder überwachende Kompetenzen über eine Gruppengesellschaft von REHAU haben, oder soweit diese Tätigkeit einen direkten Bezug zu einem konkreten Geschäft von REHAU, wie z.B. einem Baubewilligungsverfahren hat.
- Überordnung über, sowie Führung und Überwachung von nahe stehenden-Personen, soweit diese ebenfalls bei REHAU beschäftigt sind.

Geltung und Verbindlichkeit des Code of Conduct
Der Code of Conduct ist für alle Mitarbeitenden von REHAU ungeachtet der Stellung und des Beschäftigungsgrades verbindlich und somit fester Bestandteil des Arbeitsverhältnisses. Nichtbeachtung führt zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsvertrages.

Einhaltung des Code of Conduct
Wer in einer konkreten Situation Zweifel darüber hat, wie er sich in Übereinstimmung mit der REHAU Unternehmenskultur und dem Code of Conduct zu verhalten hat, bespricht dies mit seinen Dienstwegvorgesetzten.

industrial.rehau.com

Die Unterlage ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdruckes, der Entnahme von Abbildungen, der Funksendungen, der Wiedergabe auf fotomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben vorbehalten.

DIS_AL_0003 DE 02.2026