Engineering progress
Enhancing lives

Código de conducta.

Normas de comportamiento vinculantes para todo el personal de REHAU

REHAU
Industrial Solutions

Contenido

04 Responsabilidad frente al prójimo y a la sociedad
05 Cumplimiento de las leyes / Compliance
06 Integridad e independencia en las relaciones comerciales
07 Trato con socios comerciales y responsables de decisiones
08 Donaciones y patrocinio
09 Conflictos de intereses

Cultura empresarial y Código de conducta

Como empresa familiar guiada por valores, nos hemos comprometido desde siempre con los valores básicos que se expresan en nuestra cultura empresarial (formulados en el documento “Quienes somos. Cómo trabajamos“).

El Código de conducta transforma estos valores básicos en directrices vinculantes para el comportamiento en determinadas situaciones de nuestra vida diaria en la empresa.

Cultura empresarial

Con ello en mente, REHAU confía en que sus colaboradores y colaboradoras muestren iniciativas propias basadas en la cultura de empresa y sepan actuar aplicando el sentido común.

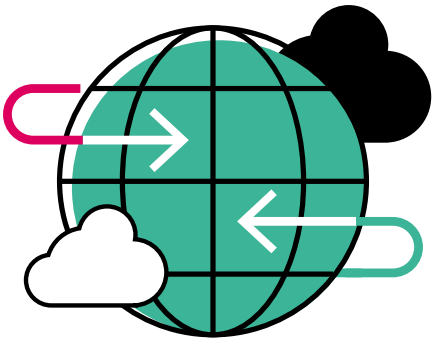
Somos una empresa que realiza su actividad en distintos países y culturas de todo el mundo. REHAU es consciente de ello y espera que se respeten las distintas mentalidades acunadas regionalmente. Operamos a nivel local, pero siempre con el fondo de una cultura empresarial unitaria y de valores y máximas que son comunes a todo el grupo. El presente Código de conducta es válido, por tanto, en todo el mundo y no se puede interpretar “localmente“.

Cualquier persona que trabaja en REHAU representa diariamente a REHAU, y su actuación será atribuida por terceros a la empresa en su conjunto. Por ello, REHAU espera que todos los colaboradores y colaboradoras sean conscientes de esta responsabilidad en sus acciones en relación con REHAU. A las personas en la jefatura de todos los niveles, que viven de forma ejemplar la cultura empresarial y el Código de conducta les corresponde una mayor responsabilidad. Se encargarán del cumplimiento en sus respectivas áreas de responsabilidad.

Responsabilidad frente al prójimo y a la sociedad

Damos por sentado el cumplimiento de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional y los principios básicos elementales de la ética económica– de acuerdo con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Si, en algún caso en concreto, no tenemos la seguridad de si un determinado comportamiento o una decisión son justificables éticamente, sopesamos nuestros motivos con cuidado y en caso de duda presentamos la pregunta al o la superior para su decisión.

En REHAU no debe tener lugar la discriminación por, p. ej. raza, procedencia étnica, género, religión, ideología, incapacidad, edad, identidad sexual u otras características relacionadas con la persona. REHAU rechaza el trabajo infantil o forzoso y respeta el medioambiente. Una gran preocupación para nosotros son la salud, la higiene y la seguridad en nuestros puestos de trabajo.



Responsabilidad social

REHAU desea evitar en cualquier caso la mera apariencia de un comportamiento no ético o ilegal. Por tanto, esperamos de nuestros colaboradores y colaboradoras que sigan principios éticos similares.

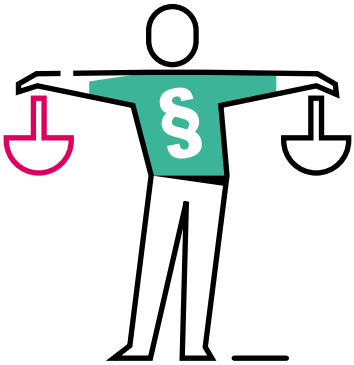
El respeto mutuo, la profesionalidad, la seriedad, la cortesía y la justicia marcan, tanto interna como externamente, el comportamiento y la actitud a seguir.

Como empresa, REHAU respeta las leyes vigentes y vive en función de los principios basados en su cultura empresarial, que sitúa en el centro al individuo en tanto que persona.

REHAU se distancia de cualquier actividad política o religiosa que fomente el extremismo o que vaya en contra de nuestro interés por la diversidad cultural o la igualdad de oportunidades.

Cumplimiento de las leyes / Compliance

REHAU cumple las leyes vigentes correspondientes. Un Compliance Management System adaptado a la situación de riesgo, al tipo y al tamaño del grupo REHAU la jefatura garantiza que todos los colaboradores y colaboradoras de REHAU y especialmente los y las superiores cumplan con su responsabilidad de asegurar la conformidad legal en sus áreas correspondientes. El Compliance Management System está descrito detalladamente en el Procedimiento LEG020-HQ Compliance Management System.



Cumplimiento de las leyes

Los y las superiores, con el soporte de Legal + Compliance, son responsables de que estén instruidas las personas que trabajan bajo su responsabilidad y de facilitarles el acceso a los medios auxiliares e información necesarios.

En ningún caso se deben aplicar acciones o medios falsos para lograr nuestros objetivos como p. ej. la falsificación de documentos o la elaboración de documentos con contenido falso.

Quien compruebe o sospeche de violaciones de la ley vigente o del Código de Conducta, puede usar todas las vías de comunicación directa como días de audiencia, GEB directo, conducto reglamentario, convocar a todo el personal responsable de Compliance de la Organización, etc., para notificar el suceso. Está a disposición otra posibilidad, un sistema de aviso gestionado por un tercero externo, que garantiza el anonimato de la persona notificadora.

En el caso de notificaciones a través de las vías de comunicación directa, también está especialmente protegida la identidad de la persona que realiza una advertencia, sea ante superiores implicados o cualquier persona sospechosa de una infracción.

Están prohibidas las medidas punitivas contra personas colaboradoras que han realizado notificaciones de buena fe.

Se realizan investigaciones sobre sucesos de acuerdo con la correspondiente legislación vigente aplicable respecto a la protección de datos.

Integridad e independencia en las relaciones comerciales

REHAU convence por la calidad de sus productos y servicios, su saber técnico y la actuación íntegra de su personal. REHAU se declara partidaria de una competencia justa y genuina y rechaza todo comportamiento que se oponga a la competencia.

No acordamos condiciones de mercado con la competencia como p. ej. precios, descuentos, cantidades, condiciones de ventas y pagos o características de servicios técnicos.

Nunca acordamos nuestro comportamiento, como p. ej. referente a los canales de ventas, las zonas geográficas de venta o la distribución de cuotas de mercado y clientes objetivo– tampoco de forma implícita – con la competencia. No intercambiamos informaciones relevantes acerca de REHAU con la competencia, para evitar comportamientos acordados.

Quien tenga duda de si un comportamiento pudiera ser contrario a la libre competencia, debe asesorarse a través de las personas de contacto responsables de Legal + Compliance.

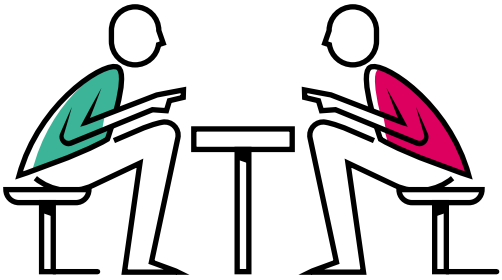
REHAU respeta los secretos comerciales y los derechos de protección de terceros y protege su propio conocimiento técnico.

Trato con socios comerciales y responsables de decisiones

El principio REHAU estipulado hace décadas “REHAU no soborna” sigue siendo válido sin cambios. REHAU se abstiene de toda influencia no permitida a través de la donación de ventajas inapropiadas de cualquier tipo a personas funcionarias de estamentos públicos, personas decisoras y socios comerciales. Como regla son válidas las correspondientes leyes aplicables y – especialmente para regalos y ofertas de entretenimiento – el principio de las prácticas comerciales permitidas. Respecto a la aceptación de regalos y ofertas de entretenimiento actuamos con gran reserva para salvaguardar en todo momento los intereses de REHAU de forma libre y sin influencias.

Los principios aquí indicados se detallan en la directiva anticorrupción de REHAU, que forma parte explícitamente del Código de Conducta.

Quien tenga dudas en un caso concreto sobre el cumplimiento del principio anterior y de la directiva anticorrupción, especialmente sobre la proporción del valor de los regalos o sobre su carácter comercial, debe consultar obligatoriamente a sus superiores o a la persona de contacto Compliance correspondiente.



Trato con socios comerciales

Donaciones y patrocinio

Las donaciones son donativos, independientes de las transacciones comerciales concretas, a instituciones y personas para un fin benéfico conocido por REHAU.

Para las donaciones realizadas por REHAU son válidas las siguientes directrices:

- Sirven para el cuidado del prestigio de REHAU en el sentido de buena ciudadanía corporativa.
- Tienen una relación geográfica con la unidad REHAU de la que se trata respectivamente.
- No están relacionadas con una contraprestación concreta.
- Se prefieren las donaciones a organizaciones en las que los empleados y empleadas de REHAU realizan una actividad.
- El fin de la donación debe definirse de la forma más concreta posible, y la donación no debe representar simplemente una contribución a los gastos generales de la entidad receptora.

Donaciones y patrocinio

Se deben diferenciar de las donaciones los patrocinios. En este caso se trata de donativos de REHAU a organizaciones en las áreas de formación, cultura, deporte y ocio, que se efectúan dentro del marco del marketing y están relacionadas con contraprestaciones concretas, como p. ej. publicidad.

Conflictos de intereses

Los conflictos de intereses se originan si la transacción comercial se basa directa o indirectamente en intereses privados del colaborador o de la colaboradora o de personas próximas. Como personas próximas se consideran familiares, emparentados por matrimonio, miembros del círculo de amistades íntimas y parejas.

Los conflictos de intereses pueden perjudicar la reputación de REHAU, independientemente de que pongan en peligro intereses concretos de REHAU, pueden provocar daños y sobre todo, poner en dificultades al colaborador o a la colaboradora que se encuentre en este conflicto de intereses. Por tanto, se deben revelar los conflictos de intereses.

Los conflictos de intereses potenciales deben ser planteados con suficiente antelación por la persona afectada a sus superiores responsables, que decidirán la forma de resolver el conflicto de intereses, como p. ej. atribuyendo la operación en cuestión a la responsabilidad de una persona que no pueda estar subordinada a la que se encuentra en situación de conflicto de intereses.

No están permitidos los empleos adicionales fuera de REHAU, que puedan perjudicar las tareas de la persona empleada en REHAU, así como en cualquier caso encargos de asesoría para terceros, con los que REHAU mantiene contactos comerciales o con los que REHAU está en relación de competencia.

Conflictos de intereses

Se consideran por ejemplo conflictos de intereses:

- El empleo de personas próximas.
- Participaciones con más del 1% en las empresas o en los grupos empresariales con los que REHAU mantiene relaciones comerciales o una relación de competencia, pero también el ejercicio de una función orgánica formal o efectiva (dirección, consejo de inspección, consejo de administración, gerencia o el ejercicio evidente efectivo no formal de dichas funciones) en dichas empresas, así como una relación de asesoría con las mismas.
- Relaciones comerciales con personas próximas o con empresas, cuando una persona próxima tiene participación financiera considerable en la misma, ocupa una función orgánica o de otro modo influye considerablemente en las decisiones de dichas empresas.
- Miembros de organizaciones, cuyo objetivo y actividad tienen una relación concreta con relaciones comerciales dudosas.
- Cargos políticos o miembros de organizaciones estatales o semiestatales, siempre que éstos tengan en el más amplio sentido competencias reguladoras o supervisoras sobre una sociedad del grupo REHAU, o siempre que esta actividad tenga una relación directa con una operación concreta de REHAU, como p. ej. un procedimiento de licencia de obra.
- Autoridad superior, así como dirección y supervisión de personas próximas, siempre que éstas estén también trabajando con REHAU.

Validez y carácter obligatorio del Código de conducta
El Código de conducta es obligatorio para todos los colaboradores y colaboradoras de REHAU sin tener en cuenta la posición y el grado de ocupación y, por consiguiente, constituye una parte importante de la relación laboral. El incumplimiento da lugar a medidas disciplinarias hasta la rescisión del contrato laboral.

Cumplimiento del Código de conducta
Quien en una situación concreta tenga dudas de cómo se debe comportar cumpliendo la cultura empresarial y el Código de conducta de REHAU, debe hablarlo con su superior jerárquico.

industrial.rehau.com

La propiedad intelectual de este documento está protegida. Quedan reservados los derechos que resultan de dicha protección, en especial los de la traducción, de la reimpresión, del desglose de ilustraciones, de las radiodifusiones, de la reproducción por medios fotomecánicos u otros similares así como del archivo en equipos para el tratamiento de datos.

DIS_AL_0003 ES 02.2026