

Codice di Condotta

Regole di comportamento vincolanti per
tutti i collaboratori e le collaboratrici REHAU

Contenuti

- 04** Responsabilità nei confronti delle persone e della società
- 05** Rispetto delle Norme di Legge/ Compliance
- 06** Integrità e Indipendenza nelle Attività Commerciali
- 07** Rapporti con Partner Commerciali e Decision Maker
- 08** Donazioni e Sponsorizzazioni
- 09** Conflitto di interessi

Cultura Aziendale e Codice di Condotta

Come Family Company orientata alla creazione di valore, ci siamo sempre impegnati a rispettare i principi fondamentali che trovano espressione nella nostra Cultura Aziendale (definita nel documento "Chi siamo. Come lavoriamo.").

Il Codice di Condotta traduce questi valori fondamentali in direttive di condotta da applicare in modo vincolante a situazioni specifiche dell'attività aziendale quotidiana.



Cultura Aziendale

Tenendo presente quanto sopra, REHAU confida anche nel fatto che i propri collaboratori e le proprie collaboratrici, basandosi sulla cultura aziendale, nell'ambito della propria autonomia di pensiero, siano comunque in grado di agire con buon senso nelle varie situazioni che si possono presentare.

Siamo un'azienda che opera in tutto il mondo, a contatto con i paesi e le culture più diverse. Consapevole di ciò, REHAU si aspetta un trattamento rispettoso delle diverse mentalità regionali. Anche se operiamo a livello locale, agiamo sempre in base allo spirito della nostra Cultura Aziendale e all'insegna di valori comuni a tutto il gruppo. Il presente Codice di Condotta si applica quindi a livello mondiale e non deve essere interpretato come "regionale".

Ciascun collaboratore/ciascuna collaboratrice rappresenta REHAU quotidianamente e la sua condotta viene attribuita da terzi all'intera azienda. Pertanto REHAU si aspetta che tutti i collaboratori e le collaboratrici siano consapevoli di questa responsabilità e ne tengano conto in ogni loro azione che coinvolge REHAU. Una responsabilità ancora maggiore investe in tal senso i superiori di ogni livello, che rappresentano un importante modello della Cultura Aziendale e del Codice di Condotta e ne assicurano il rispetto nelle rispettive aree di competenza.

Responsabilità nei confronti delle persone e della società

Il rispetto dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale e dei principi di base dell'etica aziendale – in conformità ai dieci principi universalmente riconosciuti del Global Compact delle Nazioni Unite – è per noi qualcosa di assolutamente ovvio. Se in una circostanza specifica siamo incerti sulla correttezza etica di un determinato comportamento o decisione, valutiamo sempre attentamente le nostre motivazioni e, in caso di dubbio, sottoponiamo il problema ai diretti superiori affinché decidano in merito.

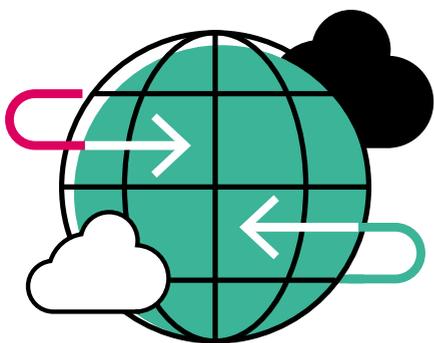
Discriminazioni di qualsiasi genere riguardanti p. es. aspetti razziali, di origine etnica, sesso, religione, filosofia di vita, handicap, età, identità sessuale o altre caratteristiche personali in REHAU non devono trovare spazio. REHAU condanna il lavoro minorile e i lavori forzati, e si impegna a preservare l'ambiente. La salute e la sicurezza sul posto di lavoro sono aspetti a cui attribuiamo particolare importanza.

REHAU vuole in ogni caso evitare qualsiasi comportamento che sia, già in apparenza, non etico o illegale e si aspetta che anche i propri partner commerciali seguano i medesimi principi etici.

Il rispetto reciproco, la professionalità, la serietà, la cortesia e la correttezza caratterizzano la nostra condotta e la nostra immagine, sia all'interno che all'esterno.

Come datore di lavoro, REHAU osserva le leggi vigenti e si attiene ai principi di base delineati nella propria Cultura Aziendale, che mettono al centro l'individuo come essere umano.

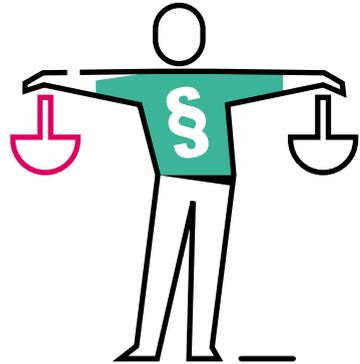
REHAU si dissocia da ogni attività politica o religiosa che incentivi l'estremismo o sia in contrasto con il suo impegno a favore delle diversità culturali e delle pari opportunità.



Responsabilità sociale

Rispetto delle Norme di Legge / Compliance

REHAU opera sempre nel pieno rispetto delle norme vigenti. Il Sistema di Gestione della Compliance, adattato alle situazioni di rischio, al tipo e alle dimensioni del Gruppo REHAU, garantisce che tutti i collaboratori e le collaboratrici REHAU e soprattutto i superiori assolvano alla loro responsabilità e assicurino la conformità alle vigenti norme di legge nelle loro aree di competenza. Il Sistema di Gestione della compliance è descritto dettagliatamente dalla Procedura LEG020-HQ.



Rispetto delle Norme di Legge / Compliance

Con la collaborazione dell'ufficio legale e per la compliance, i superiori hanno il compito di aggiornare i loro collaboratori e di consentire loro l'accesso alle risorse e alle informazioni necessarie.

In nessun caso è ammesso il ricorso ad azioni o mezzi fraudolenti, come p.es. la falsificazione di documenti o la creazione di documenti dal contenuto falso per il raggiungimento dei nostri obiettivi aziendali.

Chiunque accerti o sospetti una violazione del diritto vigente o del Codice di Condotta, può utilizzare tutti i canali della comunicazione diretta, quali giorno di colloquio, canale "GEB direct", via gerarchica, segnalazione a tutti i responsabili per la Compliance dell'organizzazione, per segnalare tale fatto. Sussiste anche la possibilità di ricorrere a un sistema di segnalazione gestito da terzi che garantisce l'anonimato di coloro che effettuano la segnalazione.

Anche utilizzando il canale della comunicazione diretta ai fini della presentazione della segnalazione, è tutelata l'identità di coloro che effettuano la segnalazione nei confronti dei superiori interessati e di qualsiasi soggetto che è sospettato di aver commesso una violazione.

È vietata l'adozione di misure contro i collaboratori e le collaboratrici che hanno presentato una segnalazione in buona fede.

Le verifiche dei fatti vengono eseguite in conformità alla legge vigente in materia di tutela dei dati personali.

Integrità e Indipendenza nelle Attività Commerciali

REHAU si distingue per la qualità dei prodotti e dei servizi, la competenza tecnica e l'integrità dei propri collaboratori e delle proprie collaboratrici. REHAU si impegna ad operare sempre in un regime di libera concorrenza leale e corretto e respinge qualsiasi comportamento contrario alla libera concorrenza.

Non effettuiamo mai accordi con la concorrenza in riferimento a prezzi, sconti, quantità, condizioni di vendita e pagamento o caratteristiche tecniche.

Non formiamo mai cartelli con i nostri concorrenti, neanche in maniera tacita, per quanto concerne ad esempio i canali e le zone di vendita o la spartizione di quote di mercato e clienti. Al fine di impedire l'adozione di comportamenti lesivi della libera concorrenza, non scambiamo con la concorrenza informazioni relative a REHAU.

Chiunque abbia il dubbio che un determinato comportamento possa essere lesivo del principio di libera concorrenza è tenuto ad interpellare i funzionari addetti dell'ufficio legale e Compliance.

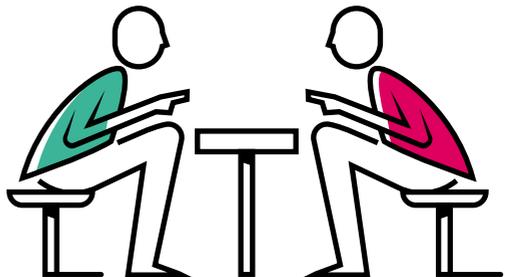
REHAU rispetta i segreti commerciali e i diritti di proprietà intellettuale di terzi e tutela a sua volta il proprio know-how.

Rapporti con Partner Commerciali e Decision Maker

Il principio fissato già da decenni da REHAU “REHAU non corrompe nessuno” continua a valere in modo inalterato. REHAU si astiene dall’esercizio di qualsiasi influenza indebita su funzionari pubblici, decision maker e partner commerciali per ottenere benefici non dovuti di qualsiasi natura. Come criterio di riferimento valgono le leggi in vigore e, soprattutto in caso di ospitalità e offerte di intrattenimento, il principio delle pratiche ammesse. In caso di accettazione di regali e di offerte di intrattenimento esercitiamo il massimo ritegno in modo da poter difendere e rappresentare liberamente ed in ogni momento, l’interesse di REHAU.

I principi qui indicati sono descritti in dettaglio nelle Linee guida anticorruzione di REHAU, che costituiscono parte integrante del presente Codice di Condotta.

Chiunque in un caso specifico abbia dei dubbi in merito all’applicazione dei principi sopra elencati e delle Linee guida anticorruzione, in particolare circa l’adeguatezza del valore di regali e degli inviti o il loro carattere di consuetudine o meno nell’ambito dei normali rapporti commerciali, deve consultarsi con il proprio superiore oppure con l’addetto locale alla Compliance.



Rapporti con Partner Commerciali

Donazioni e Sponsorizzazioni

Le donazioni sono contributi indipendenti da transazioni commerciali, elargiti a istituzioni o anche a persone fisiche a scopo benefico, che all'interno di REHAU deve esser reso noto.

Per le donazioni effettuate da REHAU valgono le seguenti direttive:

- Sono utili all'immagine di REHAU in termini di good corporate citizenship.
- Vengono effettuate nello stesso contesto geografico, in cui opera la sede REHAU relativa.
- Non sono collegate a nessuna concreta controprestazione.
- Sono preferite donazioni a organizzazioni in cui operano dipendenti REHAU.
- Lo scopo della donazione deve essere ben definito e la stessa non deve rappresentare un contributo generico fra tanti a scopo di copertura di costi generali dell'organizzazione beneficiaria.



Le donazioni vanno distinte dalle sponsorizzazioni. Queste ultime rappresentano contributi di REHAU rivolti ad organizzazioni che operano nel campo dell'istruzione, della cultura, dello sport o del tempo libero. Questi contributi rientrano nell'ambito delle attività di marketing e sono subordinati ad un ritorno concreto per l'azienda, quale, ad esempio, un effetto pubblicitario.

Conflitto di interessi

I conflitti di interessi insorgono quando una transazione commerciale ha un impatto diretto o indiretto sugli interessi privati dei collaboratori o delle collaboratrici o delle persone ad essi vicine. In particolare, si intendono per persone vicine i parenti, i parenti acquisiti, membri di una ristretta cerchia di amici e i partner o le loro partner.

Indipendentemente dal fatto che costituiscano una reale minaccia per gli interessi di REHAU, i conflitti di interessi possono influenzare negativamente l'immagine di REHAU, causare dei danni e, soprattutto, portare in situazioni di difficoltà il collaboratore o la collaboratrice coinvolta. Per questo motivo i conflitti di interessi devono sempre essere dichiarati apertamente.

Potenziati conflitti di interessi devono essere segnalati per tempo dalla persona interessata al superiore diretto. Quest'ultimo deciderà come risolvere il conflitto di interessi, p.es. affidando il rapporto commerciale in questione a una persona non subordinata al collaboratore interessato dal conflitto.

È fatto divieto ai collaboratori e alle collaboratrici di REHAU di avere attività professionali secondarie al di fuori di REHAU, quando queste potrebbero influenzare negativamente il corretto svolgimento dei propri compiti istituzionali all'interno di REHAU, nonché accettare incarichi di consulenza da terzi, se questi intrattengono rapporti commerciali o sono in concorrenza con REHAU.



Conflitto di interessi

Rientrano, per esempio, tra i conflitti di interessi:

- L'assunzione di persone appartenenti alla propria sfera privata.
- L'acquisizione e detenzione di quote di partecipazione superiori al 1% in società o gruppi con cui REHAU intrattiene rapporti commerciali o con cui è in concorrenza, ma anche l'esercizio formale o de facto di una funzione imprenditoriale (membro del Consiglio di Amministrazione, del Collegio sindacale, amministratore o anche solo il mero esercizio di tali funzioni, anche se non formalizzato) all'interno di società del tipo su descritto nonché l'esercizio di un'attività di consulenza per le suddette.
- I rapporti commerciali con persone appartenenti alla propria sfera privata o con società, nelle quali una persona della propria sfera privata detiene interessi economici significativi, opera in una funzione imprenditoriale o influenza comunque in modo determinante le decisioni di tale società in un modo qualsiasi.
- L'appartenenza ad organizzazioni i cui obiettivi e attività sono direttamente collegate con il rapporto commerciale in questione.
- Cariche politiche oppure la partecipazione attiva ad organizzazioni statali o parastatali, quando queste ultime possiedono, nel senso più ampio del termine, potere normativo o di supervisione rispetto ad una società del gruppo REHAU, oppure quando questa attività è in rapporto diretto o indiretto con l'attività commerciale di REHAU, come p.es. nell'ambito del rilascio di una concessione edilizia.
- Posizioni di superiore nonché funzioni dirigenziali e di supervisione nei confronti di persone della propria sfera privata, quando anche queste sono alle dirette dipendenze di REHAU.

Validità e obbligatorietà del Codice di condotta

Il Codice di Condotta è vincolante per tutti i collaboratori e le collaboratrici di REHAU, a prescindere dalla posizione e dal livello dell'attività svolta, ed è parte integrante del rapporto di lavoro. Il mancato rispetto del Codice di Condotta comporta l'adozione di provvedimenti disciplinari, finanche alla risoluzione del contratto di lavoro stesso.

Rispetto del Codice di Condotta

Chiunque abbia dei dubbi sul comportamento da adottare, in una determinata situazione, riguardo alla corretta applicazione della Cultura Aziendale e del Codice di Condotta REHAU deve, a tal proposito, rivolgersi al proprio diretto superiore.

© REHAU Industries SE & Co. KG, Rheniumhaus, Helmut-Wagner-Str. 1, 95111 Rehau
© REHAU Automotive SE & Co. KG, Rheniumhaus, Helmut-Wagner-Str. 1, 95111 Rehau
© REHAU New Ventures GmbH, Reichenberger Str. 17, 95111 Rehau

www.rehau.com

Il presente documento è coperto da copyright. E' vietata in particolar modo la traduzione, la ristampa, lo stralcio di singole immagini, la trasmissione via etere, qualsiasi tipo di riproduzione tramite apparecchi fotomeccanici o similari nonché l'archiviazione informatica senza nostra esplicita autorizzazione.

7555 IT 09.2022