Rosenberger

Compliance

Code of Conduct

ROSENBERGER GRUPPE

Unsere Reputation ist für unseren nachhaltigen Unternehmenserfolg sehr wichtig! Aus diesem Grund ist absolute Integrität sowie ethisch und rechtlich korrektes Verhalten in unserer gesamten Organisation unabdingbar.

Die Unternehmen der Rosenberger Gruppe* haben sich einen guten Ruf in den jeweiligen Märkten erarbeitet, indem sie qualitativ hochwertige Produkte herstellen und nachhaltige Geschäfte betreiben und so das Vertrauen der Stakeholder auf der ganzen Welt gewinnen konnten. Obwohl wir in verschiedenen Unternehmen unter eigenständigen Marken und an verschiedenen Standorten und Ländern auf der ganzen Welt tätig sind, teilen wir eine gemeinsame Basis, unsere Ethik- und Integritätsstandards und -werte, die uns seit Jahrzehnten leiten.

Aufgrund der globalen Ausrichtung der Unternehmen der Rosenberger Gruppe unterliegen wir weltweit einer Vielzahl von gesetzlichen Regelungen und Standards. Um unseren Stakeholdern gerecht zu werden und in Zukunft erfolgreich zu sein, muss unser Engagement für geschäftsbezogene Integrität genauso stark sein, wie unsere Produkte. Das bedeutet, dass wir unser Geschäft ethisch korrekt und auf Basis unserer gemeinsamen Werte und unter Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften betreiben. Ethik und Compliance ist daher von entscheidender Bedeutung für uns.

Ethik und Compliance ist kein abstraktes Konzept, sondern beinhaltet einen konkreten Anforderungskatalog, der grundsätzlich innerhalb unserer Unternehmensgruppe gilt. Dieser gilt für unsere Mitarbeiter und für alle sonstigen Personen, die für uns tätig sind, unabhängig von der Position, dem Geschäftsbereich und der Art und Dauer der verrichteten Arbeit, egal in welchem Land. Nur durch strikte Einhaltung dieser Anforderungen können wir wesentliche rechtliche und wirtschaftliche Risiken für unser gesamtes Unternehmen und damit für uns alle vermeiden. Auf diese Weise wahren wir auch die legitimen Interessen aller unserer Stakeholder – einschließlich Kunden, Lieferanten und Eigentümer – und wir respektieren die Bedürfnisse der Gesellschaft, sowie den Schutz von Mensch und Umwelt. Weltweite Integrität ist die Basis unseres nachhaltigen Erfolgs.

Die Unternehmen der Rosenberger Gruppe verzichten auf Geschäfte, die nur durch Verstöße gegen Gesetze oder Unternehmensregeln möglich sind. Kein Vorgesetzter darf eine gegenteilige Weisung erteilen.

Um das notwendige Bewusstsein und Routine im Umgang mit Ethik- und Compliance- Fragen schaffen zu können und aufrechtzuerhalten, führen die Unternehmen der Rosenberger Gruppe ein kontinuierliches Ethik- und Compliance-Programm durch. Die einzelnen Bestandteile dieses Programmes bilden insgesamt das CMS (Compliance Management System). Die Ethik- und Compliance-Richtlinie stellt den Rahmen für des CMS dar.

Selbst einzelne Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen könnten dem über viele Jahre aufgebauten guten Ruf, an dem wir jeden Tag hart arbeiten, enormen Schaden zufügen. Wir fordern jeden unserer Angestellten und jeden, der anderweitig für uns tätig ist, dazu auf, die in dieser Richtlinie enthaltenen Regeln zu verinnerlichen, sie vollständig im eigenen Arbeitsbereich umzusetzen und die Schulungen zu diesem Thema zu nutzen.

Die Ethik- und Compliance-Richtlinie sowie unsere Compliance-Organisation und das Compliance-Management werden jeden Mitarbeiter bzw. betroffene Dritte bei allen Compliance-Fragen unterstützen, insbesondere im Zweifelsfall. Wir bitten darum, dass diese Hilfestellung auch tatsächlich in Anspruch genommen wird.

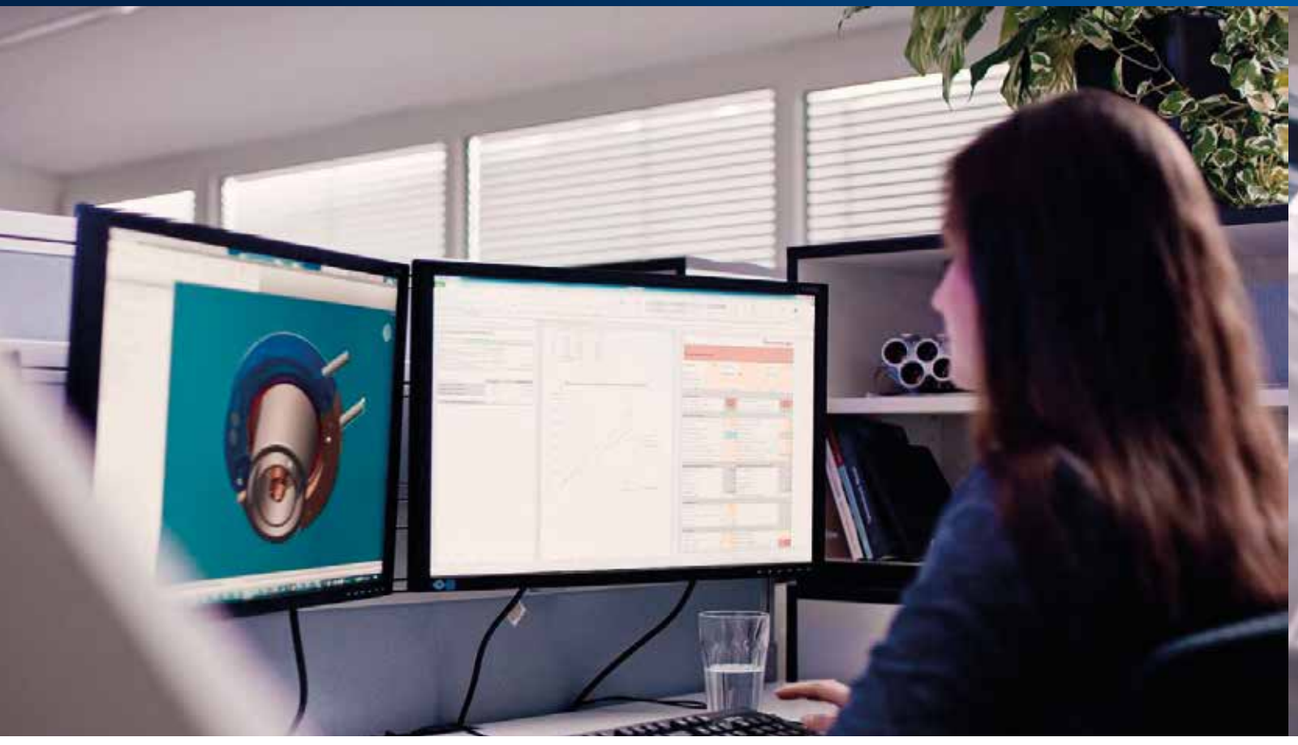
Lasst uns gemeinsam unseren guten Ruf wahren! Weltweite Integrität ist die Basis für unseren nachhaltigen und zukünftigen Erfolg.

Eric Küppers
CEO

Josef Rottenaicher
CFO

Jochen Ehrenberg
COO

* Soweit im Folgenden auf „Rosenberger“ oder die „Rosenberger Gruppe“ Bezug genommen wird, bezieht sich dies auch dies auf die selbständigen Unternehmen der Rosenberger Gruppe, welche unter eigener Marke auf den jeweiligen Märkten tätig sind. Die Verwendung der Begriffe „Rosenberger“ und „Rosenberger Gruppe“ dient lediglich der sprachlichen Vereinfachung. Hinweis: Aus Gründen der Lesbarkeit wird die männliche Form gewählt. Es sind alle Geschlechter gleichermaßen umfasst.



Artikel 1:
Einhaltung der Gesetze

Rosenberger und alle Mitarbeiter sind an alle jeweils geltenden nationalen und internationalen Gesetze gebunden. Dazu zählen beispielsweise die Zahlung geschuldeter Abgaben und Steuern, die erforderliche Einholung behördlicher Verfügungen, die Wahrung der materiellen und immateriellen Rechtsgüter (z.B. geistiges Eigentum) Dritter sowie die Beachtung sämtlicher strafrechtlichen Schranken, namentlich im Bereich von Geldwäsche und Betrug.

Soweit betriebsinterne Vorschriften (z.B. Betriebsvereinbarungen) und Richtlinien bestehen, sind alle betroffenen Mitarbeiter zu deren Einhaltung verpflichtet.

Beispiel 1: Ein Rosenberger Mitarbeiter manipuliert Daten (z.B. technische Daten) eines HF-Steckverbinders, um einen neuen Kunden zu gewinnen.

Beispiel 2: Ein Mitarbeiter von Rosenberger manipuliert Finanzdaten, um Steuerzahlungen in rechtswidriger Weise zu „reduzieren“.

Artikel 2: Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Rosenberger glaubt an einen fairen Wettbewerb. Sämtliche Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, die Regeln fairen Wettbewerbs in den Ländern, in denen wir tätig sind, im gesetzlichen Rahmen einzuhalten. Rosenberger beachtet insbesondere das geltende Wettbewerbs- und Kartellrecht, das Vereinbarungen oder Verhaltensweisen verbietet, die den Handel oder Wettbewerb in unzulässiger Weise einschränken.

Unabhängig von der konkreten Situation ist es insbesondere verboten, Angebote, Preise, Geschäftsbedingungen, Produktionspläne, Verkaufsquoten oder Marktanteile mit Wettbewerbern abzustimmen. Dies umfasst auch inoffizielle Treffen, Abstimmungen usw. Der Austausch oder die Offenlegung kommerziell sensibler Informationen in Bezug auf Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten kann ebenfalls gegen geltendes Wettbewerbsrecht verstoßen. Selbst der Anschein von unlauterem Wettbewerb muss vermieden werden.

Beispiel 1: Während einer Messe stimmt ein Rosenberger-Mitarbeiter mündlich zu, die Preise einiger HF-Steckverbinder für das nächste Kalenderjahr mit einem Mitarbeiter eines Wettbewerbers, der vergleichbare HF-Steckverbinder verkauft, abzustimmen.

Beispiel 2: Rosenberger verfügt über einen hohen Marktanteil für einen bestimmten HV-Stecker in Land A. Ein Wettbewerber verfügt über einen hohen Marktanteil für einen vergleichbaren HV-Stecker in Land B. Um Konkurrenz zu vermeiden, vereinbart der Mitarbeiter von Rosenberger mit einem Mitarbeiter des Wettbewerbers, dass sie im jeweils anderen Land keine Geschäfte abwickeln werden.

Beispiel 3: Ein Rosenberger-Mitarbeiter und ein Mitarbeiter eines Konkurrenzunternehmens teilen sensible Informationen über ihre Preisstrategien für bestimmte Steckverbinder-Projekte.

Artikel 3:
Geschenke und Bewirtungen (insb. Korruptionsverbot)

Um gute Geschäftsbeziehungen aufzubauen und Wertschätzung in Geschäftsbeziehungen anzuerkennen, werden häufig Höflichkeiten wie Geschenke und Bewirtungen mit Kunden, Lieferanten und anderen Partnern ausgetauscht.

Solche Geschenke und Bewirtungen müssen jedoch ein normales Geschäftsgebaren widerspiegeln und dürfen keine Geschäftsentscheidungen beeinflussen oder den Anschein erwecken, dass sie diese beeinflussen. Die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und ein gesunder Menschenverstand sollten uns in diesen Situationen leiten. Geschäftliche Gefälligkeiten sind unter bestimmten Umständen und in bestimmten Ländern gesetzlich verboten. Wir müssen insofern alle für uns jeweils geltenden Richtlinien befolgen.

Geschenke und Bewirtungen umfassen alles, was einen Wert hat und für den persönlichen Gebrauch im Zusammenhang mit einer Geschäftsbeziehung angeboten oder angenommen wurde und für den der Empfänger keinen angemessenen Marktwert bezahlt. Beispiele sind Angebote von Waren, Werbeartikeln (wie Taschen, Kugelschreiber, Kalender, Terminkalender, Mützen, Uhren usw.), Dienstleistungen, Essenseinladungen, Reisen, Hotels, Veranstaltungseinladungen (wie z.B. Konzertkarten oder Karten für Sportveranstaltungen) oder auch Rabatte für solche Waren oder Bewirtungen.

Insofern gelten konkret folgende Regeln:

- Geldgeschenke o.ä., wie z.B. Geschenkgutscheine, sind niemals erlaubt.
- Bei Geschenken, wie z.B. Waren und Werbeartikel, sind die gesetzlich festgelegten Wertgrenzen am jeweiligen Ort außerhalb Deutschlands und die der gängigen ethisch anerkannten Praxis entsprechen, maßgeblich. So liegt die Obergrenze bei Rosenberger beispielsweise in Deutschland bei maximal 25 EUR.
- Geschäftsessen oder ähnliche Geschäftseinladungen, wie etwa Catering und Bewirtung von Kunden und Lieferanten sind unter Berücksichtigung der berechtigten Geschäftsinteressen angemessen zu gestalten.

Versuche von Geschäftspartnern oder Dritten, Mitarbeiter in ihrer Entscheidung unlauter zu beeinflussen (z.B. durch unverhältnismäßige Geschenke, Vergünstigungen o.ä.), sind dem jeweiligen Vorgesetzten zu melden.

Beispiel 1: Rosenberger-Mitarbeiter zahlen 100 US Dollar als Geldgeschenk an einen Staatsbeamten.

Beispiel 2: Ein Rosenberger-Mitarbeiter erhält von einem potenziellen Lieferanten eine wertvolle vergoldete Uhr.

Beispiel 3: Ein Rosenberger-Mitarbeiter lädt einen potenziellen Kunden ein, das kommende Champions-League-Fußballspiel kostenlos in der VIP-Lounge des Stadions zu sehen.

Artikel 4: Sicherheit, Datenschutz und Umgang mit vertraulichen Informationen

Der Schutz von Daten, Vermögenswerten, Mitarbeitern, Besuchern, Informationssystemen, Räumlichkeiten und Telekommunikationsnetzen vor feindseligen Handlungen und ggf. vor Wettbewerbern ist von größter Bedeutung für unseren Erfolg.

Der nachhaltige Geschäftserfolg von Rosenberger hängt im Besonderen von der Nutzung von vertraulichen Informationen und Daten (sowohl von Rosenberger als auch von Dritten, z.B. Geschäftspartnern) und deren Geheimhaltung ab. Vertrauliche Informationen jeder Art (z.B. Geschäftsgeheimnisse, Erfindungen, Designs, Skizzen, technische oder wirtschaftliche Daten etc.) dürfen nicht an Unbefugte – weder intern noch extern – weitergegeben werden. Diese Verpflichtung besteht auch über das Ende eines ggf. bestehenden Arbeitsverhältnisses hinaus. Zum Schutz solcher Informationen ist diese Geheimhaltungsvereinbarung auch mit unseren Geschäftspartnern vertraglich sicherzustellen.

Darüber hinaus unterliegt die Verarbeitung personenbezogener Daten strengen gesetzlichen Bestimmungen (z.B. der EU-Datenschutz-Grundverordnung). Rosenberger hält sich strikt an die geltenden Datenschutzgesetze.

Beispiel 1: Ein Rosenberger-Mitarbeiter leitet Daten, die durch eine Geheimhaltungsvereinbarung geschützt sind, an unbefugte Dritte weiter.

Beispiel 2: Ein Rosenberger-Mitarbeiter leitet personenbezogene Daten einer EU-Person (z.B. Name, E-Mail-Adresse usw.) ohne Rechtsgrundlage an Dritte weiter (z.B. ohne bestehende Vertragsbeziehung mit dieser Drittpartei).

Artikel 5: Produktqualität und -sicherheit

Unsere hohe Produktqualität ist ein zentraler Pfeiler unseres Geschäfts. Kundenzufriedenheit, prozessorientiertes Management, Fehlervermeidung und kontinuierliche Verbesserung sowie ein umfassendes Qualitätsmanagement sind unabdingbar. Kundenanforderungen, insbesondere hinsichtlich Qualität, Zuverlässigkeit, Lieferzeit und Preis müssen umgesetzt werden.

In Bezug auf die Produktsicherheit sind alle Mitarbeiter dafür verantwortlich, Risiken und Gefahren, die sich aus der Verwendung unserer Produkte für Gesundheit und Sicherheit ergeben können, weitestgehend auszuschließen.

Die jeweils geltenden technischen und rechtlichen Normen und Vorschriften sind zu identifizieren und einzuhalten.

Beispiel: Ein Rosenberger-Mitarbeiter wendet im Zuge der Entwicklung eines neuen Rosenberger-Produkts nicht alle insoweit geltenden technischen Normen und Standards an.

Artikel 6: Umgang mit Betriebsvermögen

Das materielle und immaterielle Vermögen von Rosenberger (z.B. Produkte von Rosenberger, Büro- und Geschäftsausstattung, Software, Patente, Marken, Logos, Know-how etc.) ist zweckgebunden. So dient es dazu, die jeweiligen Rosenberger-Mitarbeiter bei der Erreichung der Geschäftsziele von Rosenberger zu unterstützen und diese zu fördern.

Die Nutzung dieser Vermögenswerte von Rosenberger ist ausschließlich für betriebliche und nicht für private Zwecke bestimmt.

Beispiel: Ein Mitarbeiter von Rosenberger nutzt den ihm zur Verfügung gestellten Arbeitslaptop während seiner Arbeitszeit für das umfangreiche private Surfen im Internet.

Artikel 7: Vermeidung von Interessenskonflikten

Geschäftliches Verhalten orientiert sich – unabhängig von einem möglichen persönlichen Interesse – ausschließlich am Unternehmensinteresse. Nebentätigkeiten, ob mit oder ohne Vergütung, die die Interessen von Rosenberger beeinträchtigen, sind grundsätzlich nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch Rosenberger im Einzelfall erlaubt. Rosenberger wird die Zustimmung nicht ohne wichtigen Grund verweigern.

Mitarbeiter sollen Interessenkonflikte grundsätzlich vermeiden. Ist dies nicht möglich, so informiert der Mitarbeiter seinen Vorgesetzten und die Personalabteilung, um eine faire und transparente Lösung zu finden.

Beispiel: Während seiner Tätigkeit bei Rosenberger beginnt ein Rosenberger-Mitarbeiter zusätzlich abends für ein paar Stunden in der Woche für ein anderes Unternehmen im Steckverbinder-Geschäft zu arbeiten, ohne Rosenberger vorher ordnungsgemäß informiert zu haben.

Artikel 8: Soziale und ethische Verantwortung

Die Verpflichtung zu sozialer und ethischer Verantwortung ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensphilosophie von Rosenberger.

Rosenberger respektiert und schützt die persönliche Würde jedes einzelnen Mitarbeiters und pflegt eine Unternehmenskultur von Fairness und gegenseitigem Respekt. Rosenberger bekennt sich insbesondere zu den Anforderungen nach dem internationalen Sozial- und Ethikstandard SA8000®.

Jegliche Form (verbal oder physisch) von Belästigung oder Diskriminierung unserer Mitarbeiter, z.B. aufgrund Nationalität, Herkunft, Religion, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung o.ä. ist untersagt. Kein Mitarbeiter darf wegen der Wahrnehmung seiner persönlichen Rechte benachteiligt werden.

Dazu gehören insbesondere das Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung, Mobbing und körperlichen Disziplinarmaßnahmen, die Einhaltung von Sicherheitsvorschriften und Arbeitsschutz am Arbeitsplatz, die Einhaltung gesetzlicher Arbeitszeitregelungen, eine gerechte Bezahlung nach Industriestandards und die Freiheit von Mitgliedschaft und Mitarbeit in der Arbeitnehmervertretung.

Beispiel 1: Das Rosenberger-Unternehmen XYZ beschäftigt Kinder unter 15 Jahren (es sei denn, das Mindestalter für Arbeit oder Schulpflicht ist nach lokalem Recht höher, in diesem Fall gilt das vorgeschriebene höhere Alter an diesem Ort).

Beispiel 2: Ein Rosenberger Vorgesetzter diskriminiert einige seiner Mitarbeiter wegen ihrer Herkunft.

Beispiel 3: Ein Vorgesetzter von Rosenberger weist seine Mitarbeiter an, länger zu arbeiten, als die lokal geltenden Arbeitszeitregelungen dies zulassen.

Artikel 9: Exportkontrolle & Zoll

Als weltweit tätiges Unternehmen muss Rosenberger Vorschriften einhalten, die den freien Warenverkehr in seinem weltweiten Geschäftsbetrieb einschränken. Verschiedene internationale und nationale Gesetze, Verordnungen und Embargos beschränken oder verbieten den Handel, Export oder Import von Technologien, Waren oder Dienstleistungen, sowie Kapital- und Zahlungsverkehr. Solche Beschränkungen und Verbote können sich aus der Art der Ware, dem Ursprungsland oder der Endverwendung oder der Identität des Geschäftspartners ergeben. Die jeweiligen Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind (z.B. deutsche, US-amerikanische, chinesische Vorschriften), werden durch unternehmensinterne Beschränkungen hinsichtlich des beabsichtigten Zwecks ergänzt. Zum Beispiel ist es unsere Regel, an keiner Aktivität teilzunehmen, um ABC-Waffen zu entwickeln, herzustellen und zu vertreiben.

Rosenberger prüft jede Bestellung nach den Kriterien diverser Exportlisten, sowie nach Endverbrauch und Verwendungszweck unabhängig vom Bestimmungsort. Gegebenenfalls sind die entsprechenden Genehmigungen einzuholen oder Aufträge zu stornieren.

Beispiel: Die Rosenberger-Einheit XYZ exportiert Steckverbinder, ohne entsprechende interne Prozesse eingerichtet zu haben, die gewährleisten, dass anwendbare Exportbeschränkungen (z.B. „dual use“ Beschränkungen, Embargos usw.) eingehalten werden, bevor der Export stattfindet.

Artikel 10: Nachhaltigkeit und Umweltschutz

Nachhaltigkeit und Umweltschutz sind ein zentrales Anliegen, von Rosenberger, insbesondere um letztlich die Umweltverträglichkeit und Ökoeffizienz unserer Produkte selbst und deren Entstehungsprozesse zu erhöhen. Im Rahmen unserer Geschäftsprozesse ist es wichtig, vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen und Umweltvorfälle und deren Ursachen zu vermeiden.

Alle Mitarbeiter weltweit sind dazu verpflichtet, schonend mit unseren Ressourcen umzugehen und aktiv beim Umweltschutz mitzuwirken. Vorrangige Ziele sind die Erhaltung und der Schutz der natürlichen Ressourcen, der verantwortungsvolle Umgang mit Rohstoffen, die Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und das ordnungsgemäße Entsorgen von Schadstoffen und Abfällen, der Ausbau der Energieversorgung durch erneuerbare Energien sowie die bestmögliche Vermeidung von umweltgefährdenden Vorfällen. Darüber hinaus erkennen wir unsere Verantwortung für Nachhaltigkeit und Umweltschutz gegenüber Lieferanten, Geschäftspartnern und Auftragnehmern an.

Es ist unser Bestreben, nach der international anerkannten Umweltmanagementnorm ISO 14001 langfristig zertifiziert zu bleiben. Für die angemessene Nutzung von Energie, Energieverbrauch und Energieeffizienz im Unternehmen folgen wir den Vorgaben der ISO 50001. Im Hinblick auf den verantwortungsvollen Umgang mit Rohstoffen bemühen wir uns bestmöglich, die relevanten Rohstoffe konfliktfrei zu gewinnen. Wir handeln insofern nach dem Dodd-Frank Act (§ 1502) sowie nach den Vorschriften der Securities and Exchange Commission (SEC).

In Bezug auf die Sicherheit der Mitarbeiter verpflichten wir uns zur Einhaltung höchster Sicherheits- und Gesundheitsstandards am Arbeitsplatz. Wir sind mit allen internen und externen Qualitäts- und Sicherheitsrichtlinien, -verfahren und -gesetzen vertraut und befolgen diese.

Beispiel: Das Rosenberger Unternehmen XYZ und seine Mitarbeiter ignorieren die Vorgaben der Umweltmanagementnorm ISO 14001.

Artikel 11: Verstoß gegen den Code of Conduct

Jeder einzelne Rosenberger-Mitarbeiter ist für die Einhaltung unseres Code of Conduct verantwortlich. In Zweifelsfällen kann sich jeder Mitarbeiter an die Führungskraft, die Personalabteilung und/oder die zuständige Rechts-/Compliance-Abteilung wenden. An einigen Standorten, an denen ein Betriebsrat besteht, können Mitarbeiter in Zweifelsfällen auch an diesen herantreten.

Rosenberger bietet Mitarbeitern die Möglichkeit Hinweise auf mögliche Verstöße gegen den Code of Conduct sowie Hinweise auf mögliche materielle Verstöße gegen anwendbares Recht vertraulich an die örtliche Compliance-Abteilung (soweit vorhanden) oder über das Rosenberger Hinweisgebersystem „Rosenberger Open Line“ abzugeben.

Die Nichteinhaltung dieses Codes kann disziplinarische, zivilrechtliche und ggf. strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Artikel 12: Information und Training

Um das Bewusstsein für unseren Code of Conduct zu stärken und dessen Einhaltung zu gewährleisten, werden unsere Mitarbeiter regelmäßig über relevante Themen in Zusammenhang mit diesem Code of Conduct geschult. Dies kann durch Präsenzschulungen oder auch über E-Learning-Methoden gewährleistet werden.

Des Weiteren führt Rosenberger zusätzlich regelmäßig spezielle Vertiefungsschulungen zu ausgewählten Themenfeldern (z.B. zum Thema Kartellrecht, Korruptionsbekämpfung, Datenschutz etc.) durch.

Rosenberger
Rosenberger Hochfrequenztechnik GmbH & Co. KG
Hauptstraße 1 | 83413 Fridolfing
P.O. Box 1260 | 84526 Tittmoning
Germany
Phone +49 8684 18-0
info@rosenberger.com
www.rosenberger.com
Certified by IATF 16949 · DIN EN 9100 · ISO 9001 · ISO 14001 · ISO 50001

Rosenberger® is a registered trademark of Rosenberger Hochfrequenztechnik GmbH & Co. KG.
All rights reserved.

© Rosenberger 2025