Rosenberger

Cumplimiento

Código de conducta

GRUPO ROSENBERGER



La reputación es importante. Y por eso, Rosenberger centra sus esfuerzos en alcanzar el máximo nivel de conducta ética en toda la organización.



Las empresas del Grupo Rosenberger* han adquirido una prestigiosa reputación en los respectivos mercados fabricando unos productos de alta calidad y desarrollando unos negocios sostenibles, ganándose así la confianza de sus interlocutores en todo el mundo. A pesar de que operamos en diferentes empresas con marcas propias y en diferentes emplazamientos y países alrededor del mundo, compartimos una misma base: nuestros estándares y valores éticos y de integridad, por los que nos venimos guiando desde hace décadas.

Debido a la naturaleza global de las empresas del Grupo Rosenberger, estamos sujetos a una gran variedad de disposiciones legales y estándares en todo el mundo. Para servir plenamente a nuestros interlocutores y prosperar en el futuro, nuestro compromiso con la integridad empresarial debe ser tan robusto como nuestros productos. Esto significa que debemos desarrollar nuestros negocios de forma ética, basándonos en nuestros valores conjuntos y cumpliendo todas las leyes y reglamentaciones. Es por ello que la ética y el cumplimiento normativo son un tema de especial relevancia para nosotros.

La ética y el cumplimiento normativo no son un concepto abstracto, sino que engloban un catálogo de requisitos concreto que rige por norma general en el seno de nuestro grupo empresarial. Tiene validez para nuestros empleados y para cualquier otra persona que trabaje para nosotros en cualquier país, independientemente de la posición, el área de negocios y el tipo y la duración del trabajo realizado. Solamente ciñéndonos estrictamente a dichos requisitos podemos evitar riesgos jurídicos y económicos significativos para nuestra empresa y, por tanto, para todos nosotros. Y de esta forma también preservamos los intereses legítimos de todos nuestros interlocutores, incluyendo a los clientes, proveedores y propietarios, y respetamos las necesidades de la sociedad, así como la protección de las personas y del medio ambiente. La integridad a nivel mundial es la base de nuestro éxito sostenido.

Las empresas del Grupo Rosenberger se abstendrán de realizar cualquier negocio que únicamente sea posible violando la ley o las normas de la empresa. Ningún jefe emitirá instrucciones contrarias a esto.

A fin de adquirir y mantener la concienciación y rutina necesaria en cuestiones de ética y cumplimiento normativo, las empresas del Grupo Rosenberger han instaurado un Programa continuo de Ética y Cumplimiento Normativo y sus elementos integran el Sistema de Gestión del Cumplimiento Normativo (CMS). La presente Política de Ética y Cumplimiento Normativo constituye el marco para el CMS.

Incluso las vulneraciones aisladas de disposiciones legales podrían causar un daño enorme a la excelente reputación que nos hemos granjeado a lo largo de muchos años y por la que trabajamos muy duro cada día. Pedimos a cada uno de nuestros empleados y a cualquier otra persona que trabaje para nosotros que interiorice las normas contenidas en la presente política, que las implemente plenamente en su propia área de trabajo y que saque provecho de los cursos de formación impartidos sobre la materia.

La Política de Ética y Cumplimiento Normativo y nuestra Organización de Cumplimiento Normativo y Gerencia de Cumplimiento Normativo proporcionarán asistencia a cualquier empleado o tercero afectado sobre cualquier tema relacionado con el cumplimiento normativo, especialmente, en casos de duda. Por favor, haga uso de estos mecanismos de ayuda.

Trabajemos juntos por mantener nuestra buena reputación. La integridad a nivel mundial es la base de nuestro éxito sostenido y de nuestro éxito en el futuro.



Eric Küppers
CEO

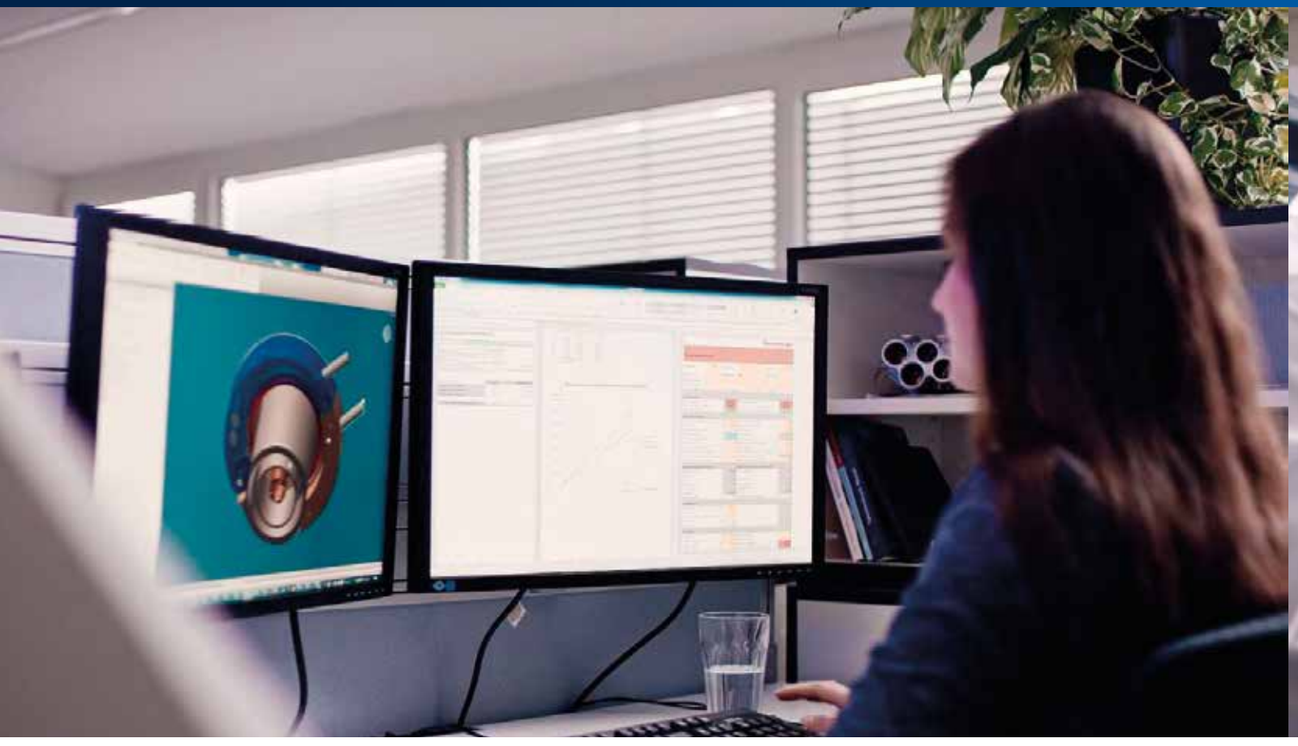


Josef Rottenaicher
CFO



Jochen Ehrenberg
COO

* Cuando en lo sucesivo se haga referencia a „Rosenberger“ o al „Grupo Rosenberger“, esto también hace referencia a las empresas independientes del Grupo Rosenberger que operan con su propia marca en los respectivos mercados. El uso de los términos „Rosenberger“ y „Grupo Rosenberger“ es una mera simplificación lingüística.





Artículo 1:
Cumplimiento de la ley

Rosenberger y todos sus empleados están sujetos a todas las leyes aplicables nacionales e internacionales. Esto incluye, por ejemplo, el pago de los gravámenes e impuestos correspondientes, la obtención de los actos administrativos requeridos, la observancia de los intereses materiales e inmateriales legalmente protegidos (por ejemplo, propiedad intelectual) de terceras partes, así como la observancia de todas las prohibiciones de la ley penal, específicamente, en el ámbito del blanqueo de capitales y del fraude. Este listado no es definitivo.

En la medida en que existan regulaciones en el seno de la empresa (por ejemplo, acuerdos empresariales) y directrices, todos los empleados afectados están obligados a observarlas.

Ejemplo 1: Un empleado de Rosenberger manipula datos (por ejemplo, datos técnicos) de un conector de RF para captar a un nuevo cliente.

Ejemplo 2: Un empleado de Rosenberger manipula datos financieros con el fin de “reducir” el pago de impuestos de manera ilegal.

Artículo 2: Competencia leal y normativa antimonopolio

Rosenberger cree en la competencia leal. Todos los empleados están obligados a ceñirse a las normas de la competencia leal en los países en los que hacemos negocios, dentro de los términos legales. Rosenberger observa, en especial, las leyes aplicables en materia de competencia y cárteles que prohíben acuerdos o conductas que puedan alterar o restringir el comercio o la competencia.

Independientemente de la situación, está estrictamente prohibido acordar, en particular, licitaciones, precios, términos de negocios, planes de producción, cuotas de ventas o cuotas de mercado con competidores. Esto incluye también cualquier reunión no oficial, coordinación, etc. El intercambio o la revelación de información comercialmente sensible en relación con competidores, clientes o proveedores también puede infringir las leyes de competencia aplicables. Incluso la apariencia de una conducta de competencia desleal debe ser evitada.

Ejemplo 1: Durante una feria comercial, un empleado de Rosenberger acuerda verbalmente fijar los precios de algunos conectores de RF para el año natural siguiente con un empleado de un competidor que vende conectores de RF similares.

Ejemplo 2: Rosenberger tiene una buena cuota de mercado para un determinado conector de alto voltaje en el país A. El competidor tiene una buena cuota de mercado para un conector de alto voltaje similar en el país B. Al efecto de evitar la competencia, el empleado de Rosenberger acuerda mutuamente con un empleado del competidor que ninguno de ellos entrará en el otro país.

Ejemplo 3: Un empleado de Rosenberger y un empleado de una empresa competidora comparten mutuamente información confidencial sobre sus estrategias de precio para determinados proyectos de conectores.





Artículo 3: Regalos y hospitalidad (especialmente, prohibición de corrupción)

Para fomentar la buena voluntad y mostrar aprecio en las relaciones comerciales, es común intercambiar cortesías como regalos y hospitalidad con clientes, proveedores y otros colaboradores.

Sin embargo, estas cortesías deben reflejar la costumbre comercial habitual y no deben influir o dar la apariencia de querer influir en ninguna decisión comercial. El buen juicio debe guiarnos siempre en estas situaciones. Las cortesías de negocio están prohibidas por ley en determinadas circunstancias y en determinados países. Todos debemos seguir las políticas que sean de aplicación para nosotros.

Los regalos y la hospitalidad incluyen cualquier cosa de valor entregada o recibida para uso personal como resultado de una relación de negocios y por la que el destinatario no paga el valor justo de mercado. A modo de ejemplo, cabe mencionar los productos y mercancías, artículos promocionales (como bolsas, bolígrafos, calendarios, agendas, gorras, relojes, etc.), servicios, comidas, viajes, alojamientos, servicios de entretenimiento (como entradas para conciertos o eventos deportivos), así como descuentos para dichos productos u hospitalidad.

A este respecto, se aplican las siguientes normas:

- Los regalos de dinero en metálico o equivalentes a metálico, como certificados de regalo y vales, nunca están permitidos.
- En cuanto a los regalos, como mercancías y artículos promocionales, los límites superiores deben ser conformes con las leyes locales y con la práctica común y éticamente aceptada. Por ejemplo, en Alemania la cuantía máxima es de 25 EUR.
- Las invitaciones de negocios, incluyendo de forma no limitativa los servicios de catering y el entretenimiento empresarial para clientes y contratistas, deben ser apropiadas teniendo en cuenta los intereses de negocio legítimos.

Los intentos por parte de socios comerciales o terceras partes de influir de cualquier forma injusta en las decisiones de los empleados (por ejemplo, mediante regalos, beneficios o similares desproporcionados) deben ser comunicados al superior correspondiente.

En interés de una plena transparencia y para facilitar posibles auditorías o comprobaciones, cualquier entrega o recepción de regalos u hospitalidad deberá quedar registrada íntegramente y con exactitud.

Ejemplo 1: Un empleado de Rosenberger entrega 100 $ como regalo monetario a un funcionario estatal.

Ejemplo 2: Un empleado de Rosenberger recibe de un potencial proveedor un valioso reloj bañado en oro.

Ejemplo 3: Un empleado de Rosenberger invita a un potencial cliente a ver gratuitamente el próximo partido de fútbol de la Liga de Campeones en la sala VIP del estadio.





Artículo 4: Seguridad, protección de datos y manejo de información confidencial

La protección de datos, activos, instalaciones, personal, visitantes, sistemas de información y redes de telecomunicación frente a actos hostiles y frente a competidores es crucial para nuestro éxito.

El éxito empresarial sostenido de Rosenberger depende, en particular, del uso de datos e información confidenciales (tanto de Rosenberger, como de terceras partes, por ejemplo, socios comerciales) y de su no divulgación. La información confidencial de cualquier clase (por ejemplo, secretos comerciales, inventos, diseños, bocetos, datos técnicos o económicos) no debe ser transmitida a personas no autorizadas, ni en la esfera interna ni en la externa. Esta obligación sigue en vigor incluso después de la finalización de cualquier contrato laboral existente. Al efecto de proteger tal información, esta obligación de preservar la confidencialidad también formará parte de los contratos con nuestros socios comerciales.

Adicionalmente, el tratamiento de datos personales está altamente regulado por ley (por ejemplo, por el Reglamento General de Protección de Datos de la UE). Rosenberger se ciñe estrictamente a las leyes aplicables en materia de protección de datos.

Ejemplo 1: Un empleado de Rosenberger facilita datos protegidos por un acuerdo de confidencialidad a una tercera parte no autorizada.

Ejemplo 2: Un empleado de Rosenberger facilita datos personales de una persona de la UE (por ejemplo, nombre, dirección de correo electrónico, etc.) a una tercera parte sin ninguna base legal (por ejemplo, sin existir una relación contractual con dicha tercera parte).

Artículo 5: Calidad y seguridad

La calidad es una cuestión fundamental para la gerencia de nuestra empresa. Sus prioridades son la satisfacción del cliente, una gestión orientada a los procesos, la prevención de fallos y una mejora continua, así como una gestión de calidad integral. Los requisitos de los clientes en cuanto a calidad, fiabilidad, rapidez y precio deben cumplirse.

En lo relativo a la seguridad de los productos, todos los empleados tienen la responsabilidad de excluir, en la medida de lo posible, cualquier riesgo y peligro resultante del uso de nuestros productos para la salud y seguridad. Deben observarse los estándares y normas técnicos y legales aplicables.

Ejemplo: Un empleado de Rosenberger no identifica ni aplica todas las normas y estándares técnicos aplicables en el curso del desarrollo de un nuevo producto de Rosenberger.



Artículo 6:
Manejo de activos empresariales

Los activos tangibles e intangibles de Rosenberger (por ejemplo, productos de Rosenberger, fábrica y equipamiento de oficina, programas informáticos, patentes, marcas, logos, conocimientos especializados, etc.) son confiados a los empleados para un propósito específico. Su finalidad es apoyar a los correspondientes empleados de Rosenberger para alcanzar los objetivos de negocio de Rosenberger y promoverlos. Dichos activos propiedad de Rosenberger deben ser utilizados exclusivamente para fines empresariales y no para fines personales.

Ejemplo: Un empleado de Rosenberger utiliza el ordenador portátil de la oficina de Rosenberger para navegar largos ratos por internet con fines particulares durante sus horas de trabajo.



Artículo 7:
Prevención de conflictos de interés

Con independencia de cualquier interés personal, la conducta comercial debe ir orientada exclusivamente a los intereses de la empresa. En general, cualquier empleo secundario, remunerado o no, que vaya en detrimento de los intereses de Rosenberger, solo está permitido con el consentimiento previo y por escrito de Rosenberger. Rosenberger no denegará su consentimiento sin causa justa. En general, los empleados tienen la obligación de evitar conflictos de interés. Si esto no es posible, el empleado ha de informar a su superior y al departamento de recursos humanos con el fin de encontrar una solución justa y transparente.

Ejemplo: Mientras está contratado en Rosenberger, un empleado de Rosenberger comienza a trabajar además para otra empresa en el sector de los conectores durante unas horas a la semana por las tardes, sin haber informado antes debidamente a Rosenberger.





Artículo 8:
Responsibilidad social y ética

La obligación de asumir responsabilidad social y ética es parte esencial de la filosofía empresarial de Rosenberger.

Rosenberger respeta y protege la dignidad personal de cada empleado y fomenta una cultura empresarial de un trato justo y de respeto mutuo. Rosenberger está especialmente comprometida con los requisitos conforme al estándar social y ético internacional SA8000®.

Está prohibida cualquier forma (verbal o física) de acoso o discriminación de nuestros empleados, por ejemplo, basándose en la nacionalidad, el origen, la religión, el género, la edad, la orientación sexual o aspectos similares. Ningún empleado debe resultar desfavorecido por ejercer sus derechos personales.

Esto incluye, en particular, la prohibición del trabajo infantil, del trabajo forzoso, de la discriminación, del acoso laboral y de medidas disciplinarias físicas, y la observancia de las normas de seguridad y de salud ocupacional en el lugar de trabajo, de las disposiciones legales sobre la jornada laboral, de un sistema de pago equitativo conforme a los estándares industriales y la libertad de afiliarse y colaborar con los representantes de los trabajadores.

Ejemplo 1: La entidad XYZ de Rosenberger emplea a niños menores de 15 años (a no ser que la edad mínima para trabajar o el período obligatorio de escolarización sean más altos en virtud de la ley local, en cuyo caso la edad más alta estipulada será de aplicación en esa localidad).

Ejemplo 2: Un directivo de Rosenberger discrimina a alguno de sus empleados por motivo de su raza.

Ejemplo 3: Un directivo de Rosenberger da instrucciones a sus empleados de trabajar durante más tiempo del que permiten las leyes locales relativas a la jornada laboral.

Artículo 9:
Control de exportación y aduanas

Como empresa globalmente activa, Rosenberger debe cumplir con regulaciones que restringen la libre circulación de mercancías en sus operaciones de negocios a nivel mundial. Diversas leyes, regulaciones y embargos nacionales e internacionales limitan o prohíben el comercio, la exportación o importación de tecnologías, mercancías o servicios, así como de transacciones de capital y de pago. Dichas limitaciones y prohibiciones pueden derivarse de la naturaleza de la mercancía, del país de origen, del uso final o de la identidad del socio comercial. Las respectivas leyes y regulaciones de los países en los que operamos (por ejemplo, disposiciones alemanas, estadounidenses, chinas) son complementadas por restricciones internas de la empresa con respecto a la finalidad de uso prevista. Por ejemplo, tenemos por norma no formar parte de ninguna actividad encaminada a desarrollar, fabricar o distribuir armas de destrucción masiva (armas ABC).

Rosenberger comprueba cada pedido atendiendo a los criterios de diversas listas de exportación y al uso final y la finalidad prevista, independientemente del lugar de destino. Si es preciso, deben recabarse los permisos necesarios o deben cancelarse los pedidos correspondientes.

Ejemplo: La entidad XYZ de Rosenberger exporta conectores sin haber implementado de forma apropiada los procesos internos que garantizan que las restricciones aplicables a la exportación (por ejemplo, restricciones para los productos de doble uso, embargos, etc.) sean observadas antes de que tenga lugar la exportación.





Artículo 10: Sostenibilidad y protección medioambiental

La sostenibilidad y la protección medioambiental son una cuestión de primer orden para Rosenberger, especialmente, el objetivo de aumentar la compatibilidad medioambiental y la eficiencia ecológica de nuestros productos y de sus procesos de fabricación. Es de suma importancia para nuestras actividades tomar medidas preventivas y evitar incidentes medioambientales y sus causas. Todos nuestros empleados en todo el mundo están obligados a cuidar de nuestros recursos y a desempeñar un papel activo en cuestiones de sostenibilidad y protección medioambiental. Los objetivos prioritarios son la preservación y protección de los recursos naturales, el uso responsable de las materias primas, la prevención, reducción, el reciclaje y la eliminación apropiada de emisiones y residuos dañinos, la ampliación del suministro energético utilizando energías renovables, así como la prevención de fallos nocivos para el medio ambiente y la limitación del potencial de riesgos. Asimismo, reconocemos nuestra responsabilidad de salvaguardar la sostenibilidad y protección medioambiental de cara a nuestros proveedores, socios comerciales y contratistas.

Nuestra ambición es seguir contando con la certificación conforme a la norma de gestión medioambiental ISO 14001, reconocida a nivel internacional. Respecto al uso apropiado de la energía y el consumo de energía y la eficiencia energética adecuados en la empresa, seguimos la norma ISO 50001. En cuanto al uso responsable de las materias primas, hacemos todo lo posible para que todas las materias primas sean extraídas de una manera libre de conflictos. Actuamos de conformidad con la Ley Dodd-Frank [Dodd-Frank Act] (apartado 1502), así como de conformidad con las disposiciones de la Comisión de Bolsa y Valores (Securities and Exchange Commission - SEC).

En lo concerniente a la seguridad de los empleados, estamos comprometidos con la observancia de los estándares más exigentes en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Debemos estar familiarizados con todos los procedimientos, políticas y leyes de calidad y seguridad internos y externos y regirnos por los mismos.

Ejemplo: La entidad XYZ de Rosenberger y sus empleados ignoran las disposiciones de la norma de gestión medioambiental ISO 14001.

Artículo 11: Vulneración del código de conducta

Cada uno de los empleados de Rosenberger tiene la responsabilidad de observar nuestro Código de Conducta. En caso de duda, cada empleado podrá consultar a su superior, al departamento de Recursos Humanos y/o al departamento competente de asuntos jurídicos/de cumplimiento normativo. En algunos emplazamientos en los que existe un comité de empresa, los empleados también podrán dirigirse a este en caso de duda.

Rosenberger ofrece a los empleados la oportunidad de informar confidencialmente de posibles infracciones del Código de Conducta, así como de posibles infracciones materiales de la legislación aplicable, al departamento de cumplimiento normativo local (si existe) o a través del sistema de denuncia de Rosenberger “Open Line”.

La no observancia del presente Código puede redundar en sanciones disciplinarias, civiles y, en su caso, penales.

Artículo 12: Información y formación

Con la finalidad de lograr una mayor concienciación en cuanto a nuestro Código de Conducta y asegurar su cumplimiento, nuestros empleados reciben periódicamente formación sobre temas relevantes relacionados con el presente Código de Conducta. Los cursos de formación se imparten de manera presencial o a través de métodos de formación en línea.

Además, Rosenberger lleva a cabo regularmente cursos especiales de formación avanzada sobre temas seleccionados (por ejemplo, en las áreas de la normativa antimonopolio, anticorrupción, de protección de datos, etc.).

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