Rosenberger

Conformità

# Codice di Condotta

GRUPPO ROSENBERGER



**La reputazione conta! Rosenberger è focalizzata sul raggiungimento dei più alti livelli di comportamento etico nell'intera organizzazione.**



Le aziende del Gruppo* Rosenberger si sono costruite un'ottima reputazione sul mercato realizzando prodotti di qualità elevata e conducendo affari sostenibili, incrementando in tal modo la fiducia dei loro stakeholder in tutto il mondo. Pur operando in diverse società con marchi propri e in diverse aree e località in tutto il mondo, condividiamo un fondamento comune – i nostri standard e valori di etica e integrità che ci guidano da decenni.
A causa della natura globale delle aziende del Gruppo Rosenberger siamo soggetti a un'ampia varietà di regolamenti e disposizioni di legge in tutto il mondo. Per servire a fondo i nostri stakeholder e prosperare in futuro, il nostro impegno di integrità aziendale deve essere solido quanto i nostri prodotti. Ciò significa gestire la nostra attività in modo etico e sulla base dei nostri valori comuni, nella piena osservanza di tutte le leggi e normative. Per noi, Etica e Conformità sono tematiche particolarmente importanti.

Etica e Conformità non sono concetti astratti ma rappresentano un codice di condotta che si applica a ogni persona nell'ambito dell'organizzazione. Questo vale per i nostri dipendenti o per chiunque lavori per noi a tutti i livelli, in ogni settore di Rosenberger e in tutti i Paesi del globo. Solo con la stretta osservanza di questi standard possiamo evitare significativi rischi economici e legali alla nostra società e, di conseguenza, a tutti noi. In questo modo preserviamo anche i legittimi interessi di tutti i nostri stakeholder – inclusi clienti, fornitori e proprietari – e rispettiamo i bisogni della società, come la protezione delle persone e dell'ambiente. L'integrità a livello mondiale è la base del nostro duraturo successo.

Le aziende del Gruppo Rosenberger si asterranno da qualsiasi affare la cui conduzione sarebbe possibile solo violando la legge o le regole aziendali. Nessun supervisore potrà dare istruzioni in senso contrario.

Per raggiungere e mantenere la necessaria consapevolezza e consuetudine per quanto riguarda etica e conformità, le aziende del Gruppo Rosenberger stanno attuando un Continuous Ethics and Compliance Program (Programma Continuo di Etica e Conformità) i cui componenti costituiscono il CMS. La presente Politica di Etica e Conformità costituisce un insieme di linee guida per il CMS. Anche isolate violazioni di norme di legge potrebbero causare enormi danni all'eccellente reputazione costruita nel corso di molti anni e per il cui mantenimento lavoriamo duramente ogni giorno. Chiediamo a ciascuno dei nostri dipendenti o a chiunque lavori per noi di interiorizzare le regole contenute nella presente Politica, di applicarle appieno nel proprio ambito di lavoro e di avvalersi dei corsi di formazione forniti sull'argomento.

La Politica di Etica e Conformità e la nostra Compliance Organization and Management (Organizzazione e Gestione della Conformità) forniranno assistenza in merito a tutte le problematiche legate alla conformità, soprattutto in caso di dubbio. Siete pregati di accettare queste offerte di aiuto che sono state ideate appositamente per voi.

Lavoriamo insieme per mantenere costantemente la nostra buona reputazione. L'integrità a livello mondiale è la base del nostro successo futuro e duraturo.



Eric Küppers
CEO

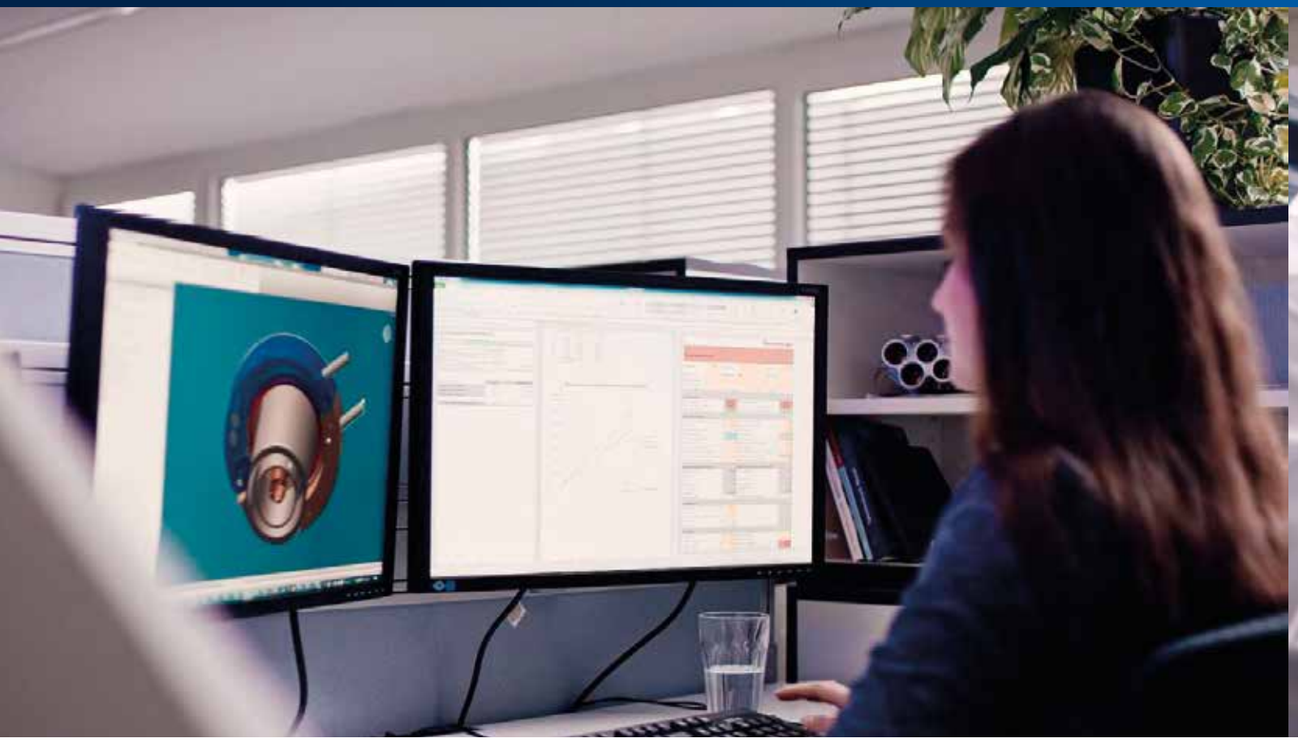


Josef Rottenaicher
CFO



Jochen Ehrenberg
COO

* Quando di seguito si fa riferimento a «Rosenberger» o al «Gruppo Rosenberger» ci si riferisce anche alle aziende indipendenti del Gruppo Rosenberger operanti con il proprio marchio sui rispettivi mercati. I termini «Rosenberger» e «Gruppo Rosenberger» vengono esclusivamente impiegati al fine di una semplificazione linguistica.





## Articolo 1:
## Conformità alla legge

Rosenberger e tutti i suoi dipendenti sono tenuti all'osservanza di tutte le leggi nazionali e internazionali applicabili. Questo include, per esempio, il pagamento di tributi e tasse, l'ottenimento dei necessari atti amministrativi, il rispetto di interessi materiali e immateriali protetti (per es. proprietà intellettuale) di terze parti così come il rispetto di tutti i divieti delle leggi penali, specificamente nel campo del riciclaggio di denaro e della frode. L'elenco non è esaustivo.

Al riguardo ci sono regolamenti nell'ambito della società (per es. accordi societari) e linee guida, che tutti i dipendenti sono tenuti ad osservare.

**Esempio 1:** Un dipendente Rosenberger manipola i dati (per es. dati tecnici) di un connettore RF per accaparrarsi un nuovo cliente.

**Esempio 2:** Un dipendente Rosenberger manipola i dati finanziari al fine di "ridurre" in modo illegale l'importo delle tasse dovute.

## Articolo 2:
## Concorrenza leale e antitrust

Rosenberger crede nella concorrenza leale. Tutti i dipendenti sono tenuti all'osservanza delle regole della concorrenza leale nei paesi dove trattiamo affari, nell'ambito del quadro giuridico. Rosenberger osserva, in particolare, le leggi applicabili sulla concorrenza e sui cartelli, che vietano accordi o comportamenti che possono alterare o limitare il commercio o la concorrenza.

Indipendentemente dalla situazione, è severamente vietato, in particolare, concordare offerte, prezzi, termini d'affari, piani di produzione, quote di vendita o quote di mercato con i concorrenti. Questo include anche incontri non ufficiali, coordinamento, ecc. Anche lo scambio e/o la divulgazione di informazioni commercialmente sensibili riguardanti concorrenti, clienti o fornitori possono violare le leggi sulla concorrenza applicabili. Occorre evitare anche ogni possibile parvenza di concorrenza sleale.

**Esempio 1:** Durante una fiera commerciale, un dipendente Rosenberger si accorda verbalmente con un dipendente di un'azienda concorrente che vende connettori RF simili ai nostri per stabilire i prezzi di alcuni connettori RF per l'anno successivo.

**Esempio 2:** Rosenberger detiene una buona quota di mercato per un certo connettore AT nel paese A. Il concorrente ha una buona quota di mercato per un connettore AT simile nel paese B. Allo scopo di evitare la concorrenza, il dipendente Rosenberger si accorda con il dipendente della concorrenza affinché nessuno dei due entri nel paese dell'altro.

**Esempio 3:** Un dipendente Rosenberger e un dipendente di un'azienda concorrente si scambiano informazioni sensibili riguardo alle loro strategie di prezzo per determinati progetti di connettori.





## Articolo 3: Regali e ospitalità (spec. divieto di corruzione)

Per suscitare benevolenza e gratitudine nelle relazioni d'affari, cortesie come regali e ospitalità sono comunemente scambiate con clienti, fornitori e altri partner.

Tuttavia, questi atti di cortesia devono rispecchiare una normale prassi d'affari e non possono influenzare o dare l'impressione di influenzare una decisione d'affari. In queste situazioni dobbiamo sempre farci guidare dal buonsenso. In alcune circostanze e in alcuni paesi, gli atti di cortesia commerciale sono vietati dalla legge. Ciascuno di noi deve attenersi alle politiche applicabili.

I regali e l'ospitalità includono qualsiasi cosa di valore donata o ricevuta per uso personale che sia il risultato di una relazione d'affari e per cui il ricevente non paga il giusto valore di mercato. Esempi includono offerte di beni e merci, articoli promozionali (come borse, penne, calendari, agende, berretti, orologi, ecc.), servizi, pasti, viaggi, alloggio, divertimento (come biglietti per concerti o eventi sportivi) così come sconti per tali merci o ospitalità.

**A questo proposito, si applicano le seguenti regole:**

- Regali in denaro o mezzi equivalenti, come buoni acquisto o regalo, non sono mai consentiti;
- Per regali, come merce o articoli promozionali, il valore limite deve essere conforme alle leggi locali e alla prassi abituale eticamente accettata che, per esempio, in Germania è un importo massimo di 25 euro;
- Intrattenimenti aziendali, inclusi ma non solo i pranzi aziendali, offerti a clienti e appaltatori, saranno appropriati tenendo conto dei legittimi interessi dell'azienda.

Qualsiasi tentativo da parte di partner d'affari o terze parti di influenzare in modo scorretto i dipendenti nelle loro decisioni (per es. con regali sproporzionati, benefit o simili) deve essere riferito al rispettivo superiore.

Nell'interesse della piena trasparenza e per agevolare eventuali revisioni o riesami, occorre registrare interamente e accuratamente qualsiasi regalo od ospitalità offerti o ricevuti.

**Esempio 1:** Un dipendente Rosenberger dà in regalo $ 100 a un funzionario statale.

**Esempio 2:** Un dipendente Rosenberger riceve un prezioso orologio placcato oro da un potenziale fornitore.

**Esempio 3:** Un dipendente Rosenberger invita un potenziale cliente allo stadio per assistere gratuitamente ad una partita di calcio di Champions League in una tribuna VIP.





## Articolo 4: Sicurezza, protezione dei dati e trattamento di informazioni riservate

Per il nostro successo è fondamentale proteggere dati, beni, edifici, dipendenti, visitatori, sistemi informatici e reti di telecomunicazioni da azioni ostili e dalla concorrenza.

Il successo aziendale sostenibile di Rosenberger dipende, in particolare, dall'uso di informazioni e dati riservati (sia di Rosenberger che di terze parti, per es. partner d'affari) e dalla loro non-divulgazione. Informazioni riservate di qualsiasi genere (per es. segreti aziendali, invenzioni, progetti, bozze, dati tecnici o economici) non potranno essere trasmessi a persone non autorizzate - né internamente né esternamente. Questo obbligo sussiste anche dopo la conclusione del contratto di impiego esistente. Allo scopo di proteggere tali informazioni, quest'obbligo di riservatezza sarà parte integrante dei contratti stipulati con i nostri partner d'affari. Inoltre, il trattamento di dati personali è fortemente regolamentato dalla legge (per es. il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati dell'Unione Europea). Rosenberger si attiene rigorosamente alle leggi applicabili in materia di protezione dei dati.

**Esempio 1:** Un dipendente Rosenberger trasmette a una 3a parte non autorizzata dati protetti da "un accordo di non-divulgazione".

**Esempio 2:** Un dipendente Rosenberger trasmette dati personali di un cittadino UE (per es. nome, indirizzo email ecc.) a una 3a parte senza basi giuridiche (per es. senza che vi siano rapporti contrattuali con questa 3a parte).

## Articolo 5: Qualità e sicurezza

La qualità è un punto centrale per il management della nostra azienda. Le sue priorità sono la soddisfazione del cliente, la gestione orientata al processo, la prevenzione degli insuccessi e il miglioramento continuo così come la gestione della qualità totale. I requisiti dei clienti riguardo a qualità, affidabilità, velocità e prezzo devono essere realizzati.

Per quanto concerne la sicurezza dei prodotti, tutti i dipendenti sono responsabili per quanto più possibile riguardo all'esclusione di rischi e danni per la salute e la sicurezza derivanti dall'uso dei nostri prodotti. Le norme e gli standard tecnici e giuridici applicabili dovranno essere rispettati.

**Esempio:** Un dipendente Rosenberger non identifica e non applica tutte le norme e gli standard tecnici applicabili nel corso dello sviluppo di un nuovo prodotto Rosenberger.






## Articolo 6:
## Gestione dei beni aziendali

I beni materiali e immateriali di Rosenberger (per es. prodotti Rosenberger, attrezzature di fabbrica e d'ufficio, software, brevetti, marchi commerciali, logo, know-how, ecc.) sono affidati ai dipendenti per uno scopo specifico. Il loro scopo è quello di supportare i rispettivi dipendenti Rosenberger nel conseguimento degli obiettivi aziendali di Rosenberger e di promuoverli. Questi beni di proprietà aziendale potranno essere usati esclusivamente per fini aziendali e non per ragioni personali.

**Esempio:** Un dipendente Rosenberger usa il laptop che gli è stato fornito da Rosenberger per navigare in Internet per ragioni private durante l'orario d'ufficio.

## Articolo 7:
## Evitare conflitti d'interesse

La condotta commerciale sarà orientata - indipendentemente da ogni possibile interesse personale - esclusivamente all'interesse della società. Un secondo lavoro, remunerato o meno, che abbia effetti negativi sugli interessi di Rosenberger è in genere consentito solo dopo l'approvazione scritta da parte di Rosenberger. Rosenberger non ritirerà la sua approvazione senza giusta causa. In generale, i dipendenti devono evitare conflitti di interesse. Se ciò non è possibile, il dipendente informerà il suo superiore e il reparto Risorse Umane allo scopo di trovare una soluzione giusta e trasparente.

**Esempio:** Quando un dipendente, durante il suo rapporto di lavoro con Rosenberger, inizia a lavorare di sera per alcune ore alla settimana anche per un'altra società operante nel settore dei connettori, senza avere prima debitamente informato Rosenberger.





## Articolo 8:
## Responsabilità sociale ed etica

L’obbligo di responsabilità sociale ed etica è una parte essenziale della filosofia aziendale di Rosenberger.

Rosenberger rispetta e protegge la dignità personale di ciascun dipendente e promuove una cultura d’impresa volta alla correttezza e al rispetto reciproco. In particolare, Rosenberger si è impegnata all’osservanza dei requisiti previsti dallo standard etico e sociale internazionale SA8000®.

Sono vietate tutte le forme (verbali o fisiche) di vessazione o discriminazione nei confronti dei nostri dipendenti, basate per es. su nazionalità, origine, religione, genere, età, orientamento sessuale o per simili ragioni. Nessun/a dipendente sarà sfavorito/a perché esercita i propri diritti personali.

Questo include, in particolare, il divieto di lavoro minorile, lavori forzati, discriminazione, bullismo e misure disciplinari fisiche, regole su sicurezza e salute sul posto di lavoro, aderenza a legittimi regolamenti riguardanti gli orari di lavoro, sistema di pagamento equo in base a standard industriali e libertà di associazione e collaborazione in rappresentanza dei lavoratori.

**Esempio 1:** L‘entità Rosenberger XYZ impiega bambini sotto i 15 anni d’età (a meno che l’età minima per lavorare o per l’istruzione obbligatoria sia più alta secondo le leggi locali, nel qual caso si applica la maggiore età prevista in quella località).

**Esempio 2:** Un diretto superiore Rosenberger discrimina alcuni dei suoi dipendenti a causa della loro razza.

**Esempio 3:** Un diretto superiore Rosenberger chiede ai suoi dipendenti di lavorare per più ore rispetto a quanto previsto dalle leggi locali sull’orario di lavoro.

## Articolo 9:
## Controllo esportazioni e dazi

In quanto società attiva a livello globale, nella gestione dei suoi affari in tutto mondo Rosenberger deve conformarsi a regolamenti che limitano il libero movimento delle merci. Varie leggi internazionali e nazionali, regolamenti ed embarghi limitano o vietano il commercio, l’esportazione o l’importazione di tecnologie, merci o servizi così come le transazioni di capitali o di pagamenti. Tali limitazioni e divieti possono derivare dalla natura delle merci, dal paese di origine o di uso finale oppure dall’identità del partner d’affari. Le rispettive leggi e i rispettivi regolamenti dei paesi in cui operiamo (per es. la normativa tedesca, statunitense, cinese) si sommano alle restrizioni interne alla società riguardanti l’obiettivo previsto. Per esempio, è nostra regola non prendere parte ad attività per lo sviluppo, la fabbricazione e la distribuzione di armi ABC.

Rosenberger controlla ogni ordine secondo i criteri di varie export-list così come in base all’utilizzo finale e all’obiettivo previsto, indipendentemente dalla destinazione. Se necessario, si otterranno i relativi permessi oppure gli ordini saranno annullati.

**Esempio:** L‘entità Rosenberger XYZ esporta connettori senza aver implementato adeguati processi interni per garantire che le vigenti restrizioni di esportazione (per es. restrizioni su beni a duplice uso, embarghi, ecc.) siano rispettate prima che avvenga l’esportazione.





## Articolo 10: Sostenibilità e protezione dell’ambiente

La sostenibilità e la protezione dell’ambiente sono una questione importante per Rosenberger che mira, in particolare, a incrementare al massimo la compatibilità ambientale e l’efficienza ecologica dei propri prodotti e dei loro processi di fabbricazione. È fondamentale per le nostre attività adottare misure preventive ed evitare incidenti ambientali e le loro cause. Tutti i dipendenti in tutto il mondo hanno l’obbligo di avere cura delle nostre risorse e di assumere ruoli attivi nella sostenibilità e nella protezione ambientale. Obiettivi prioritari sono la preservazione e la protezione delle risorse naturali, l’uso responsabile di materie prime, la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e l’adeguato smaltimento delle emissioni e dei rifiuti nocivi, lo sviluppo di forniture energetiche che utilizzano forme di energia rinnovabili così come la prevenzione di guasti/avarie pericolose per l’ambiente e la limitazione del potenziale di rischio. Inoltre, siamo consapevoli della nostra responsabilità nel mantenere la sostenibilità e la protezione dell’ambiente con fornitori, partner d’affari e appaltatori.

È nostra intenzione rimanere certificati secondo lo standard di gestione ambientale riconosciuto internazionalmente ISO 14001. Per quanto riguarda l’uso appropriato di energia, il consumo di energia e l’efficienza energetica nella società, ci atteniamo allo standard ISO 50001. Per quanto concerne l’uso responsabile di materie prime, compiamo ogni sforzo perché tutte le materie prime siano estratte in modo “conflict-free”. Agiamo secondo il Dodd-Frank Act (sezione 1502) e secondo i regolamenti della Securities and Exchange Commission (SEC).

Per quanto riguarda la sicurezza dei dipendenti, siamo impegnati a perseguire i più alti standard di salute e sicurezza sul posto di lavoro. Dovremo conoscere a fondo tutte le politiche interne ed esterne, procedure e leggi su qualità e sicurezza e ci atterremo ad esse.

**Esempio:** L’entità Rosenberger XYZ e i suoi dipendenti ignorano le disposizioni dello standard di gestione ambientale ISO 14001.

## Articolo 11: Violazione del codice di condotta

Ogni dipendente Rosenberger è responsabile dell’osservanza del nostro Codice di Condotta. In caso di dubbio, ogni dipendente può rivolgersi alla dirigenza, al reparto Risorse Umane e/o all’ufficio legale/conformità. Presso le singole sedi in cui è presente un Consiglio di fabbrica, in caso di dubbio i dipendenti possono rivolgersi a esso.

Rosenberger offre ai dipendenti la possibilità di fornire in via confidenziale informazioni su possibili violazioni del Codice di Condotta nonché informazioni su possibili violazioni sostanziali del diritto applicabile all’ufficio conformità locale (se presente) o tramite il sistema Rosenberger di segnalazione di illeciti «Rosenberger Open Line».

La mancata conformità al presente Codice di Condotta può comportare sanzioni disciplinari, civili ed eventualmente penali.

## Articolo 12: Informazione e formazione

Al fine di aumentare la consapevolezza in merito al nostro Codice di Condotta e assicurarne la conformità, i nostri dipendenti vengono regolarmente formati su tematiche ad esso correlate. Le formazioni possono avere luogo faccia-a-faccia o con metodi di e-learning.

Inoltre, Rosenberger organizza su base regolare speciali formazioni avanzate su argomenti selezionati (per es. nelle aree di antitrust, anticorruzione, protezione dei dati, ecc.).

**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