Rosenberger

Conformidade

Código de Conduta

GRUPO ROSENBERGER



A reputação é importante! A Rosenberger está focada em alcançar os mais altos níveis de comportamento ético em toda a organização.



As empresas do Grupo Rosenberger* construíram uma alta reputação nos respetivos mercados, através da produção de produtos de alta qualidade e de realização de negócios sustentáveis, conseguindo assim a confiança dos acionistas em todo o mundo. Mesmo operando em diferentes empresas, sob marcas independentes e em diferentes regiões e países de todo o mundo, compartilhamos uma base comum, os nossos padrões e valores de ética e integridade, que nos orientam há décadas.

Seguindo a natureza global das empresas do Grupo Rosenberger, estamos sujeitos a uma ampla variedade de regulamentos e padrões legais em todo o mundo. Para servirmos plenamente os nossos acionistas e prosperar no futuro, o nosso compromisso com a integridade nos negócios deve ser tão robusto quanto os nossos produtos. Isso significa realizar negócios de forma ética e com base nos nossos valores conjuntos, cumprindo todas as leis e regulamentos. Assim, ética e conformidade são um assunto particularmente importante para nós.

Ética e conformidade não são um conceito abstrato, mas um código de comportamento que é aplicável a todos dentro do grupo da empresa. É válido para os nossos funcionários ou todos demais colaboradores, independentemente da posição, da área de negócio, do tipo e duração do trabalho realizado, em qualquer país. Apenas cumprindo rigorosamente estes padrões é que poderemos evitar significativos riscos legais e económicos para as nossas empresas, e, consequentemente, para todos nós. Desta forma preservamos os interesses legítimos de todos os nossos acionistas, incluindo clientes, fornecedores e proprietários, e respeitamos as necessidades da sociedade, bem como a proteção das pessoas e do ambiente. A integridade global é a base do nosso sucesso sustentado.

As empresas do Grupo Rosenberger renunciarão a quaisquer transações que somente seriam possíveis violando a lei ou as regras das empresas.

Nenhum supervisor poderá emitir instruções em contrário.

Para obter e conservar a necessária consciencialização e rotina quanto a questões de ética e conformidade, as empresas do Grupo Rosenberger estão a realizar um Programa de Ética e Conformidade contínuo. Os componentes individuais deste programa formam, em conjunto, o CMS (Compliance Management System - Sistema de Gestão de Conformidade). A política de ética e conformidade forma a estrutura para o CMS.

Mesmo as violações isoladas de regulamentos locais poderiam causar danos imensos à excelente reputação, construída ao longo de muitos anos e que nos esforçamos por preservar diariamente. Solicitamos a cada um dos nossos funcionários e aos demais colaboradores que interiorizem as regras contidas na presente política, que as implementem plenamente nas respetivas áreas de trabalho e que aproveitem as formações fornecidas relativamente a este assunto.

A Política de Ética e Conformidade, a nossa Organização de Conformidade e a Gestão de Conformidade prestarão assistência a cada funcionário ou terceiro implicado, relativamente a todas as questões de conformidade, especialmente em caso de dúvida. Solicitamos que verdadeiramente beneficiem desta assistência especialmente providenciada.

Trabalhemos juntos para preservar a nossa boa reputação! A integridade global é a base do nosso sucesso sustentado e futuro.



Eric Küppers
CEO

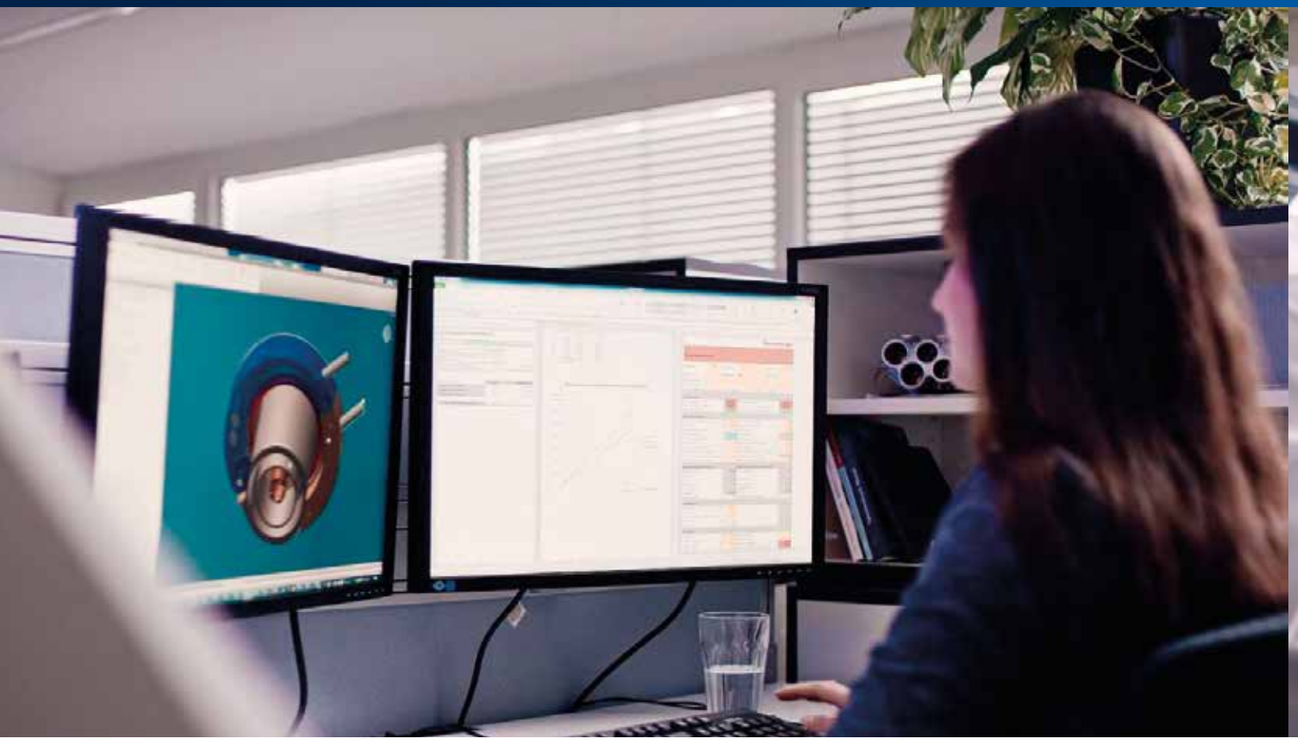


Josef Rottenaicher
CFO



Jochen Ehrenberg
COO

* Quando, em seguida, é feita referência à “Rosenberger” ou ao “Grupo Rosenberger”, também é feita referência às empresas independentes do Grupo Rosenberger que operam sob marca própria nos respetivos mercados. A utilização dos termos “Rosenberger” e “Grupo Rosenberger” é uma mera simplificação linguística.



Artigo 1.º: Cumprimento da lei

A Rosenberger e todos os seus funcionários submetem-se a todas as leis respectivas nacionais e internacionais aplicáveis. Isto inclui, por exemplo, pagar as contribuições e impostos devidos, obter atos administrativos necessários, respeitar os interesses materiais e imateriais legalmente protegidos (por exemplo, propriedade intelectual) de terceiros, assim como observar todas as proibições da lei criminal, especificamente no domínio do branqueamento de capitais e fraude. Esta lista não é conclusiva.

Na medida em que existem regulamentos dentro da empresa (por exemplo, acordos entre empresas), todos os funcionários afetados devem cumpri-los.

Exemplo 1: Um funcionário da Rosenberger manipula dados (por exemplo, dados técnicos) de um conector RF para ganhar um novo cliente.

Exemplo 2: Um funcionário da Rosenberger manipula dados financeiros para “reduzir” o pagamento de impostos de forma ilegal.



Artigo 2.º: Concorrência leal e antitruste

A Rosenberger é a favor da concorrência leal. Todos os funcionários devem submeter-se às regras da concorrência leal nos países onde fazemos negócios, dentro do escopo dos quadros jurídicos. A Rosenberger respeita particularmente as leis aplicáveis da concorrência e dos cartéis, que proíbem acordos ou comportamentos que possam alterar ou restringir o comércio ou a concorrência.

Independentemente da situação, é rigorosamente proibido, em particular, acordar propostas, preços, termos de negócios, planos de produção, quotas de venda ou participação de mercado com a concorrência. Isto inclui também reuniões não oficiais, coordenação, etc. A troca ou divulgação de informações comercialmente sensíveis relacionadas à concorrência, clientes ou fornecedores poderão também violar as leis da concorrência aplicáveis. Mesmo a aparente concorrência desleal deve ser evitada.

Exemplo 1: Durante uma feira comercial, um funcionário da Rosenberger faz um acordo oral para fixar preços de alguns conectores RF com um funcionário de uma empresa concorrente que vende conectores RF comparáveis, para o próximo ano civil.

Exemplo 2: A Rosenberger tem uma boa participação de mercado para um determinado conector HV no país A. Uma empresa concorrente tem uma boa participação de mercado para um conector HV comparável no país B. Para evitar a concorrência, o funcionário da Rosenberger faz um acordo com um funcionário da empresa concorrente para não entrar mutuamente no outro país.

Exemplo 3: Um funcionário da Rosenberger e um funcionário de uma empresa concorrente compartilham entre si informações sensíveis relativas às respectivas estratégias de preços de determinados projetos de conectores.



Artigo 3.º: Presentes e hospitalidade (esp. a proibição de corrupção)

Para promover a boa vontade e reconhecer o apreço nas relações comerciais, cortesias como presentes e hospitalidade são habitualmente trocadas com clientes, fornecedores e outros parceiros.

Porém, essas cortesias devem refletir um hábito comercial normal e não devem influenciar, nem aparentar influenciar, qualquer decisão de negócios. Nessas situações, devemos sempre orientar-nos pelo bom senso. As cortesias comerciais são proibidas por lei em determinadas circunstâncias e em certos países. Cada um de nós deve seguir as políticas aplicáveis ao seu caso.

Presentes e hospitalidade incluem qualquer elemento de valor oferecido ou recebido para uso pessoal em resultado de uma relação comercial e pelo qual o beneficiário não pague o valor de mercado justo. Exemplos incluem a oferta de bens e mercadorias, artigos promocionais (como sacolas, canetas, calendários, agendas, bonés, relógios de pulso, etc.), serviços, refeições, viagens, alojamento, entretenimento (como ingressos para concertos ou eventos esportivos), assim como descontos para tais bens ou hospitalidade.

Nessa medida, aplicam-se as seguintes regras:

- Presentes de dinheiro ou equivalentes a dinheiro, como certificados de presente e vouchers, nunca são permitidos.
- Quanto a presentes, como mercadorias e artigos promocionais, os limites superiores devem cumprir as leis locais e as práticas comuns eticamente aceitas. Por exemplo, na Alemanha o valor máximo é de 25 Euros.
- O entretenimento comercial, incluindo, mas não limitado, a refeições e entretenimento de clientes e contratantes, devem ser adequados e ter em conta os legítimos interesses comerciais.

A tentativa, por parte de parceiros de negócios ou terceiros, de influenciar funcionários de alguma forma desleal quanto às suas decisões (por exemplo, através de presentes, benefícios ou afins desproporcionados) deve ser reportada ao respectivo superior.



No interesse de uma total transparência e para facilitar possíveis auditorias ou revisões, qualquer oferta ou recebimento de presentes ou hospitalidade deve ser registrada na totalidade e de forma exata.

Exemplo 1: Um funcionário da Rosenberger paga 100 dólares americanos como presente em dinheiro a um funcionário do estado.

Exemplo 2: Um funcionário da Rosenberger recebe de um potencial fornecedor um valioso relógio de pulso folheado a ouro.

Exemplo 3: Um funcionário da Rosenberger convida um potencial cliente para assistir gratuitamente a próxima partida de futebol da Champions League no salão VIP do estádio.



Artigo 4.º: Segurança, proteção de dados e manuseio de informações confidenciais

A proteção de dados, ativos, instalações, pessoal, visitantes, sistemas de informações e redes de comunicações contra atos hostis e da concorrência é fundamental para o nosso sucesso.

O sucesso comercial sustentável da Rosenberger depende, em particular, de usar informações e dados confidenciais (da Rosenberger e de terceiros, por exemplo, parceiros comerciais) e da sua não divulgação. Nenhumas informações confidenciais (por exemplo, segredos empresariais, inventos, desenhos, esboços, dados técnicos ou econômicos) devem ser transmitidas a pessoas não autorizadas, interna ou externamente. Esta obrigação mantém-se válida mesmo após a rescisão de qualquer contrato de trabalho existente. Para proteger tais informações, esta obrigação de manter a confidencialidade deve ser parte também dos contratos com os nossos parceiros de negócios.

Além disso, o processamento de dados pessoais está altamente regulado por lei (por exemplo, o Regulamento Geral para a Proteção de Dados da UE). A Rosenberger cumpre rigorosamente as leis de proteção de dados aplicáveis.

Exemplo 1: Um funcionário da Rosenberger encaminha dados protegidos por um “acordo de não divulgação” a um terceiro não autorizado.

Exemplo 2: Um funcionário da Rosenberger encaminha dados pessoais de uma pessoa da UE (por exemplo, nome, endereço de email, etc) para um terceiro sem base legal (por exemplo, sem que exista uma relação contratual com esse terceiro).



Artigo 5.º: Qualidade e segurança

A qualidade é uma questão fundamental para o gerenciamento da nossa empresa. As suas prioridades são a satisfação dos clientes, um gerenciamento orientado para os processos, evitar falhas e melhoria contínua, além do gerenciamento da qualidade total. As exigências dos clientes com relação a qualidade, confiabilidade, velocidade e preço têm que ser satisfeitas.

Quanto à questão de higiene e segurança, todos os funcionários são responsáveis por excluir tanto quanto possível os riscos e perigos resultantes do uso dos nossos produtos. Os padrões e regulamentos técnicos e legais aplicáveis devem ser respeitados.

Exemplo: Um funcionário da Rosenberger não identifica nem aplica todos os padrões e normas técnicas aplicáveis durante o desenvolvimento de um novo produto Rosenberger.



Artigo 6.º: Gerenciamento do patrimônio da empresa

O patrimônio tangível e intangível da Rosenberger (por exemplo, produtos da Rosenberger, equipamentos fabris e de escritório, software, patentes, marcas comerciais, logotipos, know-how, etc.) é confiado aos funcionários com uma finalidade específica. Eles servem como apoio aos respectivos funcionários da Rosenberger para alcançarem os objetivos comerciais da Rosenberger e para promovê-los. Estes ativos de propriedade devem ser usados exclusivamente para fins de negócio e não por motivos pessoais.

Exemplo: Um funcionário da Rosenberger usa o laptop de escritório da Rosenberger para navegação privada na internet durante o horário de trabalho.



Artigo 7.º: Evitar conflitos de interesses

A conduta comercial deve ser orientada, independentemente de qualquer possível interesse pessoal, exclusivamente para os interesses da empresa. Geralmente, qualquer uso secundário, com ou sem remuneração, que prejudique os interesses da Rosenberger, é permitido somente após a aprovação prévia por escrito da Rosenberger. A Rosenberger não recusará a aprovação sem justa causa. Geralmente, os funcionários devem evitar conflitos de interesses. Se isso não for possível, o funcionário deve informar o seu superior e o departamento de recursos humanos para se encontrar uma solução justa e transparente.

Exemplo: Enquanto está trabalhando para Rosenberger, um funcionário da Rosenberger começa a trabalhar algumas horas por semana, à noite, para outra empresa de conectores, sem informar primeiro a Rosenberger.



Artigo 8.º: Responsabilidade social e ética

A obrigação de responsabilidade social e ética é uma parte essencial da filosofia empresarial da Rosenberger.

A Rosenberger respeita e protege a dignidade pessoal de cada funcionário e promove uma cultura empresarial de lealdade e respeito mútuo. A Rosenberger está especialmente comprometida com os requisitos do padrão internacional de responsabilidade social e ética SA8000®.

São proibidas todas as formas (verbais ou físicas) de assédio ou discriminação dos nossos funcionários, por exemplo, com base em nacionalidade, origem, religião, gênero, idade, orientação sexual ou afins. Nenhum funcionário deve ser desfavorecido por exercer os seus direitos pessoais.

Isto inclui, em particular, a proibição de trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação, intimidação e medidas disciplinares físicas, regulamentos de segurança e higiene ocupacional no posto de trabalho, cumprimento dos regulamentos legítimos das horas de trabalho, sistema de pagamento equitativo de acordo com os padrões industriais e liberdade de participação e colaboração em representação dos trabalhadores.

Exemplo 1: Uma entidade Rosenberger XYZ emprega crianças com menos de 15 anos (salvo se a idade mínima de trabalho ou a escolaridade obrigatória for superior de acordo com a lei local; nesses casos, a idade superior estipulada aplica-se nessa localização).

Exemplo 2: Um gestor de linha da Rosenberger discrimina alguns dos seus funcionários por causa da sua raça.

Exemplo 3: Um gestor de linha da Rosenberger solicita que os seus funcionários trabalhem mais horas do que o permitido pelas leis locais que regem as horas de trabalho.



Artigo 9.º: Controle aduaneiro e de exportações

Como empresa globalmente ativa, a Rosenberger deve cumprir os regulamentos que limitam a livre circulação de mercadorias nas suas transações comerciais globais. Várias leis, regulamentos e embargos nacionais e internacionais limitam ou proíbem a comercialização, exportação ou importação de tecnologias, bens ou serviços, assim como transações de capitais e de pagamentos. Tais limitações e proibições podem decorrer da natureza das mercadorias, do país de origem ou do uso final ou da identidade do parceiro de negócios. As respectivas leis e regulamentos dos países nos quais operamos (por exemplo, regras da Alemanha, EUA ou China) são suplementados por restrições internas da empresa relativamente à finalidade pretendida. Por exemplo, obedecemos à regra de não participar em nenhuma atividade para desenvolver, fabricar e distribuir armas do tipo ABC.

A Rosenberger verifica cada encomenda de acordo com os critérios de várias listas de exportação, assim como de acordo com o uso final e a finalidade pretendida, independentemente do destino. Se necessário, são obtidas as respectivas autorizações ou as encomendas são canceladas.

Exemplo: A entidade Rosenberger XYZ exporta conectores sem implementar processos internos adequados para garantir que as restrições de exportação aplicáveis (por exemplo, restrições de uso duplo, embargos etc) sejam respeitadas antes da exportação.



Artigo 10.º: Sustentabilidade e proteção ambiental

A sustentabilidade e a proteção ambiental são uma das maiores preocupações da Rosenberger, sobretudo o aumento da compatibilidade ambiental e a eficiência ecológica dos nossos produtos e os respectivos processos de produção. É fundamental para as nossas atividades que sejam adotadas medidas preventivas e que sejam evitados incidentes ambientais e suas causas. Todos os funcionários, globalmente, têm a obrigação de cuidar dos nossos recursos e de proteger ativamente a sustentabilidade e o ambiente. Objetivos prioritários são a preservação e a proteção dos recursos naturais, o uso responsável de matérias primas, evitar, reduzir, reciclar e descartar de forma correta as emissões e resíduos nocivos, a expansão do fornecimento de energia usando formas de energia renováveis, assim como a prevenção de falhas perigosas para o ambiente e a limitação do potencial de risco. Ademais, reconhecemos a nossa responsabilidade na preservação da sustentabilidade e na proteção ambiental juntamente com os nossos fornecedores, parceiros de negócios e contratantes.

Ambicionamos manter a certificação de acordo com o internacionalmente reconhecido padrão de gestão ambiental ISO 14001. Quanto ao uso adequado de energia, consumo de energia e eficiência energética na empresa, observamos o padrão ISO 50001. Relativamente ao uso responsável de matérias primas, fazemos todos os esforços para que as matérias primas sejam extraídas de forma a evitar conflitos. Respeitamos a Lei Dodd-Frank (seção 1502), assim como os regulamentos da Comissão de Valores Mobiliários (Securities and Exchange Commission (SEC)).

Quanto à segurança dos funcionários, estamos empenhados em respeitar os mais altos padrões de higiene e segurança no local de trabalho. Seguiremos sempre todas as políticas, procedimentos e leis de segurança e qualidade internas e externas.

Exemplo: Uma entidade Rosenberger XYZ e os seus funcionários ignoram as disposições do padrão de gestão ambiental ISO 14001.



Artigo 11.º: Violações ao código de conduta

Cada funcionário da Rosenberger é responsável por cumprir o nosso Código de Conduta. Em caso dúvida, qualquer funcionário pode contatar a gerência, o departamento de recursos humanos e/ ou o departamento jurídico/de conformidade responsável. Em alguns locais, onde há um conselho de trabalhadores, os funcionários também o poderão abordar em caso de dúvida.

A Rosenberger oferece aos funcionários a possibilidade de relatar confidencialmente possíveis violações do Código de Conduta, bem como possíveis violações materiais da lei aplicável ao Departamento de Conformidade local (se disponível) ou através do sistema de denúncia da Rosenberger “Rosenberger Open Line”.

O incumprimento do presente Código de Conduta pode levar a sanções disciplinares, civis e mesmo criminais.

Artigo 12.º: Informação e treinamento

Para ampliar o conhecimento do nosso Código de Conduta e para garantir a conformidade com o mesmo, os nossos funcionários recebem treinamento regular sobre assuntos relevantes relacionados ao presente Código de Conduta. Os treinamentos podem ocorrer pessoalmente ou através de e-learning (aprendizado eletrônico).

Além disso, a Rosenberger oferece regularmente treinamentos avançados especiais sobre temas específicos (por exemplo, nas áreas de antitruste, anticorrupção, proteção de dados, 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