Rosenberger

Efterlevnad

Uppförandekod

ROSENBERGER-KONCERNEN



Ryktet är viktigt! Rosenberger har som mål att uppnå den högsta möjliga nivån när det gäller etiskt beteende inom hela organisationen.



Rosenberger har skaffat sig ett gott rykte på marknaden genom att bedriva en affärsverksamhet av hög kvalitet och skapa förtroende hos sina intressenter runtom i världen. Även om vi arbetar för olika företag och på olika platser i världen förenas vi under ett och samma tak, vilket utgörs av varumärket Rosenberger och en gemensam grund bestående av våra etik- och integritetsstandarder samt de värderingar som har väglett oss i årtionden.

På grund av verksamhetens globala natur omfattas den av många olika lagstadgade bestämmelser och standarder i hela världen. För att verkligen tjäna våra intressenter och få verksamheten att blomstra i framtiden måste vårt engagemang när det gäller affärsintegritet vara lika solitt som våra produkter – d.v.s. verksamheten måste skötas på ett etiskt riktigt sätt enligt Rosenbergers värderingar samt enligt alla lagar och bestämmelser. Detta gör att etik och efterlevnad är ett särskilt viktigt tema för oss.

Etik och efterlevnad är inte bara ett abstrakt koncept, utan en uppförandekod som gäller för alla inom organisationen. Den gäller för våra anställa och andra personer som arbetar för oss på alla plan, inom alla Rosenbergers avdelningar och i alla länder. Endast genom att strängt följa dessa standarder kan vi undvika väsentliga rättsliga och ekonomiska risker för vårt företag och därigenom för oss alla. På så vis kan vi också bevara alla våra intressenters legitima intressen – inklusive kunder, leverantörer och ägare – samt respektera samhällets behov, till exempel genom att skydda mänskligheten och miljön. Den globala integriteten utgör grunden för vår fortsatta framgång.

Rosenberger deltar inte i någon affärsverksamhet som endast är möjlig om man bryter mot lagen eller mot företagets regler. Ingen chef får ge instruktioner som strider mot detta.

För att införa och upprätthålla den nödvändiga vaksamheten och de nödvändiga etik- och efterlevnadsrutinerna genomför Rosenberger ett kontinuerligt etik- och efterlevnadsprogram, vars komponenter utgör efterlevnadshanteringssystemet (CMS). Denna etik- och efterlevnadspolicy utgör ramen för vårt efterlevnadshanteringssystem.

Även enskilda överträdelser mot lagstadgade bestämmelser kan orsaka enorma skador när det gäller Rosenbergers utmärkta rykte, som vi har byggt upp under många år och jobbar hårt med att upprätthålla. Vi ber alla våra anställda och andra personer som arbetar för oss att lära sig reglerna i denna policy, att tillämpa dem fullständigt i sin egen verksamhet och att utnyttja de utbildningskurser som ges i ämnet.

Den här etik- och efterlevnadspolicyn och vår efterlevnadsorganisation samt företagsledningen ger vägledning i alla efterlevnadsfrågor, i synnerhet om du är osäker. Vi ber dig att utnyttja dessa hjälpmedel som vi tillhandahåller särskilt för dig.

Låt oss gemensamt jobba på att upprätthålla Rosenbergers goda rykte. Den globala integriteten utgör grunden för vår fortsatta och framtida framgång.



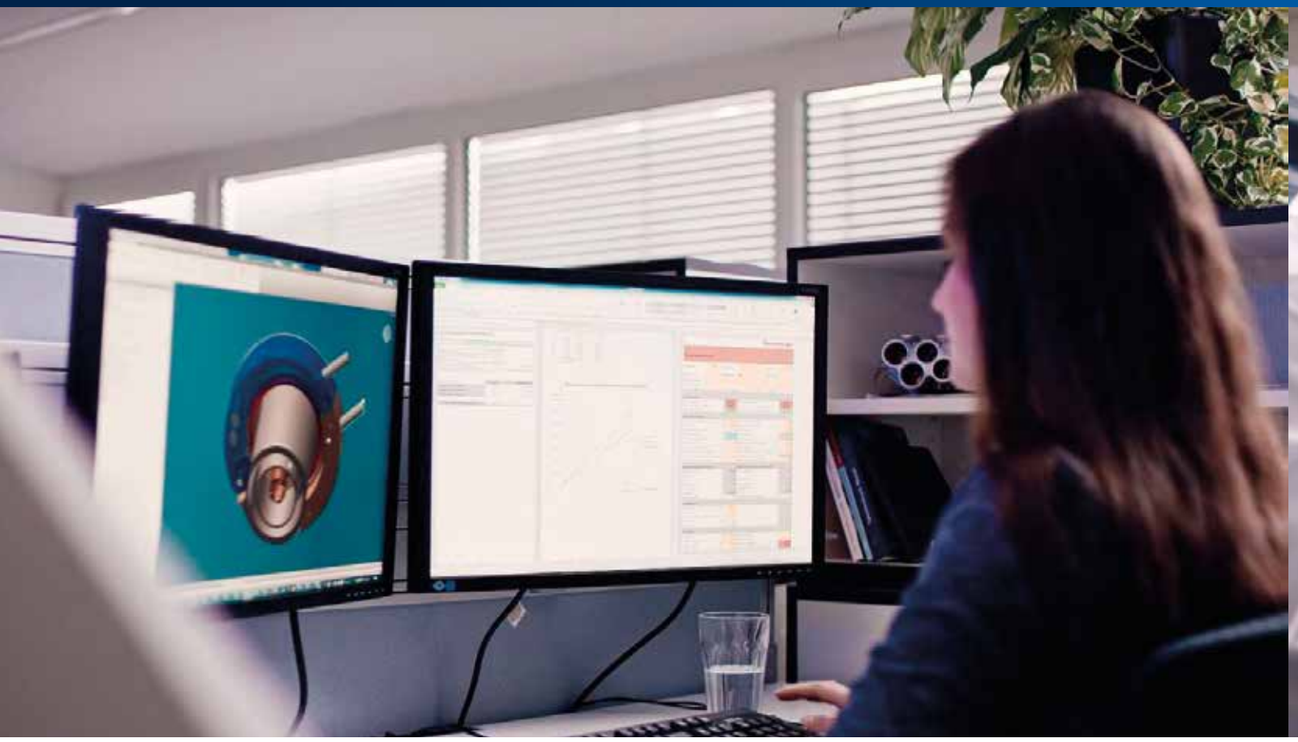
Eric Küppers
CEO



Josef Rottenaicher
CFO



Jochen Ehrenberg
COO



Artikel 1:
Följa lagen

Rosenberger och alla företagets anställda måste följa alla gällande nationella och internationella lagar. Detta inkluderar att betala avgifter och skatter, inhämta information om nödvändig administrativ lagstiftning, respektera lagligt skyddade material och immateriella intressen (t.ex. immateriella rättigheter) från tredje part samt observera alla straffrättsliga förbud, särskilt när det gäller penningtvätt och bedrägerier. Denna förteckning är inte fullständig.

I den utsträckning det finns företagsinterna regler (t.ex. företagsavtal) och riktlinjer är alla berörda anställda skyldiga att följa dem.

Exempel 1: En Rosenberger-anställd manipulerar data (t.ex. tekniska data) i ett RF-don i syfte att värva en ny kund.

Exempel 2: En Rosenberger-anställd manipulerar finansiella data i syfte att ”reducera” skattebetalningar på ett olagligt sätt.



Artikel 2:
Rättvis konkurrens och antitrust

Rosenberger tror på rättvis konkurrens. Alla anställda måste följa reglerna för rättvis konkurrens enligt konkurrenslagstiftningen i de länder där vi driver vår affärsverksamhet. Rosenberger följer i synnerhet den gällande konkurrens- ochkartellagstiftningen som förbjuder överenskommelser eller beteenden som kan ändra eller begränsa handel eller konkurrens.

Oavsett situationen är det strängt förbjudet att göra överenskommelser om budgivning, priser, affärsvillkor, produktionsplaner, försäljningskvoter eller marknadsandelar med konkurrenter. Detta omfattar även inofficiella möten, inofficiell samordning etc. Utbyte eller offentliggörande av känslig information som gäller konkurrenter, kunder eller leverantörer kan alltså bryta mot gällande konkurrenslagar. Till och med en skenbart orättvis konkurrens måste undvikas.

Exempel 1: På en handelsmässa träffar en Rosenberger-anställd en överenskommelse med en anställd hos en konkurrent som säljer liknande RF-don gällande fixering av priserna på en viss typ av RF-don under nästa kalenderår.

Exempel 2: Rosenberger har en stor marknadsandel för ett visst HV-don i land A. Konkurrenten har en stor marknadsandel för ett liknande HV-don i land B. För att undvika konkurrens ingår Rosenbergers anställda en överenskommelse med en anställd hos konkurrenten att parterna inte ska gå in på marknaden i det andra landet.

Exempel 3: En Rosenberger-anställd och en anställd hos ett konkurrerande företag avslöjar konfidentiell information gällande prissättningsstrategier för vissa koaxialdonsprojekt för varandra.





Artikel 3: Gåvor och gästfrihet (särskilt förbud mot korruption)

För att skapa goodwill och visa uppskattning i affärsrelationer är det vanligt att man utbyter uppskattningsbevis i form av gåvor och gästfrihet med kunder, leverantörer och andra partners.

Dessa uppskattningsbevis måste spegla en normal affärssed och får varken påverka eller ge sken av att påverka ett affärsbeslut. I dessa situationer bör vi alltid ta vårt goda omdöme till hjälp. Affärsrelaterade uppskattningsbevis är förbjudna enligt lag i vissa situationer och i vissa länder. Vi måste alla följa de bestämmelser som gäller för oss.

Gåvor och gästfrihet innebär alla värdeföremål som överlämnas eller tas emot för privat bruk som resultat av en affärsrelation, för vilka mottagaren inte betalar det verkliga marknadsvärdet. Detta är till exempel erbjudanden om artiklar och handelsvaror, kampanjprodukter (t.ex. pennor, almanackor, agendor, kepsar, klockor etc.), tjänster, måltider, resor, övernattning, underhållning (t.ex. biljetter till konserter eller sportevenemang) samt även rabatter på dylika varor och gästfrihetserbjudanden.

Härför gäller följande regler:

- Gåvor i form av kontanter eller motsvarande, t.ex. presentkort och kuponger, är alltid förbjudna.
- För presenter som t.ex. handelsvaror och kampanjprodukter gäller att den övre gränsen måste motsvara den lokala lagstiftningen samt allmänt vedertagen etisk praxis, vilket i Tyskland t.ex. motsvarar ett belopp på max. 25 euro.
- Underhållning i samband med affärsrelationer, inklusive men inte enbart mat och själva underhållningen, som ges till kunder och entreprenörer ska vara lämpliga med hänsyn till legitima affärsintressen.

Försök från affärsparters eller tredje part att påverka våra anställda vid beslut på ett orättvist sätt (t.ex. med olämpligt överdådiga presenter, fördelar eller liknande) måste alltid anmälas till respektive chef.

För att bevara full transparens och underlätta eventuella granskningar eller revisioner måste en fullständig förteckning föras över alla överlämnade och mottagna gåvor.

Exempel 1: En Rosenberger-anställd ger en statlig tjänsteman en kontant gåva på 100 $.

Exempel 2: En Rosenberger-anställd får en värdefull guldpläterad klocka av en potentiell leverantör.

Exempel 3: En Rosenberger-anställd ger en potentiell kund gratisbiljetter till den kommande Champions League-fotbollsmatchen i stadions VIP-loge.



Artikel 4: Säkerhet, dataskydd och hantering av konfidentiell information

Att skydda våra data, tillgångar, lokaler, besökare, informationssystem och telekommunikationsnät från fientliga angrepp och från konkurrenter är avgörande för vår framgång.

Rosenbergers permanenta affärsframgångar beror i synnerhet på att vi använder konfidentiell information och uppgifter (både från Rosenberger och från tredje parter, alltså affärspartners) och på att de inte sprids. Ingen sorts konfidentiell information (t.ex. affärshemligheter, uppfinningar, ritningar, teknisk eller ekonomisk information) får avslöjas för obehöriga personer – varken inom eller utanför företaget. Denna skyldighet gäller fortfarande även när ett befintligt anställningsavtal upphör att gälla. För att skydda dessa data ingår detta integritetskrav även i alla avtal med våra affärspartners.

Vidare regleras behandling av personuppgifter i stor utsträckning av lagen (t.ex. EU:s dataskyddsförordning). Rosenberger följer strikt all gällande dataskyddslagstiftning.

Exempel 1: En Rosenberger-anställd sprider uppgifter som skyddas av ett integritetsavtal till en obehörig tredje part.

Exempel 2: En Rosenberger-anställd sprider personuppgifter som gäller en EU-medborgare (t.ex. namn, e-postadress etc.) till tredje part utan rättslig grund (till exempel utan en befintlig avtalsrelation med denna tredje part).



Artikel 5: Kvalitet och säkerhet

Kvaliteten är en väsentlig fråga inom vår verksamhet. Vi prioriterar kundnöjdhet, processorienterad administration, undvikande av fel och kontinuerlig förbättring samt en komplett kvalitetshanteringsprocess. Kundernas krav gällande kvalitet, pålitlighet, snabbhet och pris måste uppfyllas.

När det gäller produkternas säkerhet är alla anställda ansvariga för att utesluta hälso- och säkerhetsrisker och faror i samband med användning av våra produkter. Alla gällande tekniska och lagstadgade standarder och bestämmelser måste följas.

Exempel: En Rosenberger-anställd identifierar och tillämpar inte alla gällande tekniska normer och standarder vid utveckling av en ny Rosenberger-produkt.



Artikel 6:
Hantering av affärstillgångar

Rosenbergers materiella och immateriella tillgångar (t.ex. Rosenbergers produkter, fabriks- och kontorsutrustning, programvara, patent, varumärken, logotyper, know-how etc.) anförtros de anställda i ett viss syfte. Deras syfte är att hjälpa respektive Rosenberger-anställda att uppnå Rosenbergers affärsmål och att främja dessa mål. Dessa tillgångar får endast användas i affärssyfte och inte för privat bruk.

Exempel: En Rosenberger-anställd använder sin Rosenberger-jobbdator för att surfa på nätet en lång stund under arbetstid.



Artikel 7:
Undvika intressekonflikter

De anställdas kommersiella beteende ska uteslutande inriktas på företagets intressen, oavsett eventuella personliga intressen. En andra anställning, oavsett med eller utan ersättning, som påverkar Rosenbergers intressen på ett negativt sätt, är i allmänhet endast tillåten med skriftligt medgivande från Rosenberger. Rosenberger förvägrar inte sitt medgivande utan goda skäl. De anställda ska i allmänhet undvika intressekonflikter. Om detta inte är möjligt måste den anställda informera sin chef och personalavdelningen i syfte att hitta en rättvis och transparent lösning.

Exempel: Under sin anställning hos Rosenberger började en Rosenberger-anställd jobba extra några timmar i veckan för ett annat företag som tillverkar koaxialdon, utan att först ha meddelat Rosenberger.



Artikel 8:
Socialt och etiskt ansvar

Skyldighet att visa socialt och etiskt ansvar är en väsentlig del av Rosenbergers företagsfilosofi.

Rosenberger respekterar och skyddar varje enskild anställds personliga värdighet och fostrar en företagskultur baserad på rättvisa och ömsesidig respekt. Rosenberger är särskilt engagerat i att uppfylla kraven enligt den internationella sociala och etiska standarden SA8000®.

Alla former (verbala eller fysiska) av trakasserier eller diskriminering av våra anställda, t.ex. baserat på nationalitet, ursprung, könstillhörighet, ålder, sexuell läggning eller liknande är förbjudna. Ingen anställd ska få problem för att hen hävdar sina personliga rättigheter.

Detta omfattar i synnerhet förbud mot barnarbete, tvångsarbete, diskriminering, mobbning och fysisk bestraffning, säkerhetsbestämmelser och arbetshälsa på arbetsstationen, efterlevnad av lagstadgade arbetsförhållanden, rättvisa betalningssystem enligt industristandarder och rätt till medlemskap och samarbete i fackföreningar.

Exempel 1: Rosenberger-enheten XYZ har anställt barn under 15 års ålder (om inte minimiåldern för arbete eller skolplikt är högre enligt den lokala lagstiftningen. I så fall gäller den stipulerade högre åldern för denna plats).

Exempel 2: En linjechef på Rosenberger diskriminerar några av sina anställda på grund av deras etniska härkomst.

Exempel 3: En linjechef på Rosenberger instruerar sina anställda att arbeta längre än vad den lokala lagstiftningen gällande arbetstider tillåter.



Artikel 9:
Export- och tullbestämmelser

Att Rosenberger är verksamma i hela världen gör att företaget måste följa bestämmelser som begränsar fri förflyttning av gods inom företagets globala verksamhet. Diverse internationella och nationella lagar, bestämmelser och embargon begränsar eller förbjuder handel, export eller import av tekniker, varor eller tjänster samt överföringar av kapital eller betalningar.
Dessa begränsningar och förbud kan bero på handelsvarans natur, dess ursprungsland eller slutgiltiga ändamål, eller på affärspartnerns identitet. De respektive lagar och bestämmelser som gäller i de länder i vilka företaget driver sin verksamhet (t.ex. regler i Tyskland, USA, Kina) kompletteras av företagsinterna restriktioner gällande det avsedda syftet. En av våra regler är till exempel att inte delta i aktiviteter för utveckling, tillverkning och distribution av ABC-stridsmedel.

Rosenberger kontrollerar varje beställning enligt kraven i diverse exportförteckningar samt varans slutliga ändamål och avsedda syfte, oavsett destination. De nödvändiga tillstånden måste framläggas på begäran, annars annulleras beställningen.

Exempel: Rosenberger-enheten XYZ exporterar koaxialdon utan att ha genomgått lämpliga interna förfaranden för att garantera att de gällande exportrestriktionerna (t.ex. ”dual use”-begränsning, embargon etc.) följs innan exporten äger rum.



Artikel 10:
Hållbarhet och miljöskydd

Hållbarhet och miljöskydd är viktiga frågor för Rosenberger, i synnerhet för att i slutändan öka våra produkters och deras tillverkningsprocessers miljömässiga kompatibilitet och ekologiska effektivitet. Det är avgörande för vår verksamhet att vi vidtar förebyggande åtgärder och undviker miljörelaterade incidenter och deras orsaker. Alla anställda inom hela koncernen är skyldiga att tillvarata våra resurser och inta en aktiv roll när det gäller hållbarhet och miljöskydd. Prioriterade mål är bevarande och skydd av naturresurser, ansvarsfull användning av råvaror, undvikande, minskning, återvinning och korrekt hantering av skadliga utsläpp och avfall, utvidgning av energiförsörjning med förnybara energikällor samt förebyggande av miljöfarliga fel och begränsning av potentiella risker. Vidare tar vi vårt ansvar för att upprätthålla hållbarhet och miljöskydd när det gäller leverantörer, affärspartners och entreprenörer.

Vi eftersträvar en fortsatt certifiering enligt den internationellt erkända miljöhanteringsstandarden ISO 14001. För lämpliga val av energikällor, energiförbrukning och energieffektivitet inom företaget följer vi ISO 50001. När det gäller ansvarsfull användning av råmaterial anstränger vi oss till det yttersta för att se till att alla råvaror utvinns på ett konfliktfritt sätt. Vi agerar enligt Dodd-Frank-förordningen (avsnitt 1502) samt enligt USA:s tillsynsmyndighet SEC:s bestämmelser (Securities and Exchange Commission).

När det gäller de anställdas säkerhet eftersträvar vi högsta möjliga hälso- och säkerhetsstandarder på arbetsplatsen. Vi ska känna till och följa alla interna och externa bestämmelser, rutiner och lagar gällande kvalitet och säkerhet.

Exempel: Rosenberger-enheten XYZ och dess anställda ignorerar bestämmelserna i miljöhanteringsstandarden ISO 14001.



Artikel 11:
Brott mot uppförandekoden

Varje Rosenberger-anställd är skyldig att följa vår uppförandekod.

Fråga en chef, företagsrådet och/eller personalavdelningen och/eller den juridiska/efterlevnadsavdelningen och/eller den öppna linjen om du är osäker.

Underlåtenhet att följa uppförandekoden kan medföra disciplinära, civila och eventuellt även straffrättsliga åtgärder.

Artikel 12:
Information och utbildning

För att öka medvetenheten om vår uppförandekod och för att se till att den följs ger vi våra anställda regelbunden utbildning i relevanta ämnen i samband med uppförandekoden. Utbildningarna kan ske som personliga kurser eller e-learningkurser.

Vidare organiserar Rosenberger regelbundet särskilda avancerade kurser i vissa ämnen (t.ex. antitrust, antikorruption, dataskydd 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