

# Kodex der Unternehmensethik

Results, but results in the right way

Eredmények, de a megfelelő módon

Resultaten, maar behaald zoals het hoort

有结果，但以正确的方式获得

Ergebnisse, aber in der korrekten Art und Weise

성과, 바른 방법을 통하여



Helping **power, protect, connect** our world®

Helping **power, protect, connect** our world®

Es ist unsere Leidenschaft, den weltweit führenden Innovatoren zu helfen, ihre größten Herausforderungen zu meistern, um unsere Welt zu befähigen, zu schützen und zu verbinden. Wir sind stolz auf unsere bahnbrechenden Entwicklungen in Sachen Zuverlässigkeit, Effizienz und Leistungsstärke. Dies gelingt uns durch unsere fortschrittliche Materialtechnologie, unsere Kenntnisse in der Anwendungstechnik, unsere weltweite Produktion und unsere Zusammenarbeit im Bereich Design mit Kunden aus der ganzen Welt.

Wir glauben, dass die Art und Weise, wie wir unseren Geschäften nachgehen, genauso wichtig ist wie unsere Errungenschaften. Wir erwarten „Ergebnisse, aber in korrekter Art und Weise.“ Dies bedeutet, dass wir Entscheidungen treffen, die ethisch einwandfrei und nicht nur einfach und zweckmäßig sind.

Unser Kodex der Unternehmensethik legt dar, wie wir unsere Überzeugungen in konkretes Handeln umsetzen. Er beschreibt, was von allen Mitarbeitern erwartet wird, während wir darauf bedacht sind, unsere Geschäftsziele zu erreichen. Dieser Kodex ist der Grundstein unserer ethischen Unternehmenskultur, welche wir in unseren Geschäftsaktivitäten täglich aufs Neue bestätigen.

Die Einhaltung dieses Kodex und der damit verbundenen Richtlinien ist für jeden von uns bindend. Zusammen stellen sie einen Rahmen für die einheitlichen Standards verantwortungsvollen Handelns dar, die unserem Unternehmen Wertschätzung und Respekt für die Gegenwart und Zukunft gewährleisten.



Bruce Hoechner  
Präsident & Geschäftsführer

# Inhaltsverzeichnis

<b>Unsere Überzeugungen</b>	<b>2</b>
<b>Unsere Grundprinzipien</b>	<b>3-5</b>
<b>Fragen und Bedenken</b>	<b>6-7</b>
1. Förderung der Produktqualität und Sicherheit	8
2. Forschung und Entwicklung	9
3. Schutz von geistigem Eigentum	10
4. Vermarktung unserer Produkte	11
5. Förderung von Chancengleichheit und angemessenem Verhalten am Arbeitsplatz	12
6. Verhindern von Bestechung und Korruption	13
7. Erkennen und Vermeiden von Interessenkonflikten	14
8. Geben und Annehmen von Geschenken	15
9. Umgang mit internen und vertraulichen Daten	16
10. Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechtes	17
11. Förderung des Arbeitsschutzes	18
12. Umweltschutz	19
13. Schutz des Firmeneigentums und der Ressourcen	20
14. Führen von Aufzeichnungen und Offenlegungen	21
15. Rechnungslegung	22
16. Zusammenarbeit mit Lieferanten und anderen Dritten	23
17. Schutz von persönlichen Daten	24
18. Einhaltung von Richtlinien der Gewerbeaufsicht	25
19. Einhaltung der Menschenrechte	26
<b>Fragestellungen für Ihre tägliche Arbeit</b>	<b>27</b>

# Unsere Überzeugungen

## Gefahrlos leben

Ich verhindere aktiv Unfälle für jeden, überall und jeden Tag.

## Vertrauen

Ich respektiere die Menschen und traue ihnen zu, das Richtige zu tun.

## Einfach entscheiden

Ich treffe schnell informierte Entscheidungen, um Fortschritte zu erzielen.

## Offen sprechen

Ich suche und spreche mutig die Wahrheit.

## Einfach verbessern

Ich vereinfache kontinuierlich meine Arbeit, um herausragende Leistungen zu erzielen.

## Innovation

Ich schaffe marktorientierte Lösungen, die Erfolg beim Kunden schaffen.

## Ergebnisse liefern

Ich richte meine Ziele so aus und erreiche sie, dass unsere unerlässlichen Ergebnisse erzielt werden.

# Unsere Grundprinzipien

Die folgenden Grundprinzipien stellen die Basis für das Verständnis und die Anwendung der Verhaltensnormen dieses Kodex dar. Die Realität lässt es nicht immer zu, dass wir diese Normen exakt so umsetzen können. Deshalb ist es wichtig, dass Sie aktiv die Unterstützung und Vorgabe der Richtung von Ihrem Vorgesetzten, Ihrer Personalabteilung, dem Leiter der Global Compliance & Integrity Abteilung oder der Legal & Compliance Abteilung einholen.

## ■ Warum ist dieser Kodex der Unternehmensethik so entscheidend?

Ein guter Ruf kommt unseren geschäftlichen Aktivitäten entgegen und hilft uns, starke Beziehungen auszubauen, die wir für einen dauerhaften Erfolg benötigen. Er schafft ein gemeinschaftliches Wohlwollen, auf das wir bei Herausforderungen und Schwierigkeiten zurückgreifen können.

Der Ruf unseres Unternehmens basiert auf Vertrauen und Zuversicht unserer Mitarbeiter, Kunden, Gesellschafter und Standorte. Dieses Vertrauen ist unser wichtigstes Wirtschaftsgut.

Die Firma Rogers Corporation ist weltweit tätig, und wir haben es mit vielen Menschen zu tun – z. B. Kunden, Lieferanten, Behörden, Aktionären, Arbeitnehmern, Geschäftspartnern und den Gesellschaften, deren Teil wir sind. Wir orientieren uns in unserer Interaktion mit diesen Gruppen nicht nur an den geltenden Gesetzen und Vorschriften, sondern auch an unseren eigenen, hohen ethischen Normen. Es sollte uns allen bewusst sein, dass moderne Kommunikationswege überaus schnell funktionieren. Infolgedessen sind unsere Handlungen umgehend und unabänderlich weltweit sichtbar.

Deshalb muss jeder von uns angemessen und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und unseren hohen ethischen Normen handeln, die wir für uns selbst und für die Firma Rogers festgelegt haben. Nur so können wir das Vertrauen und die Zuversicht aller Beteiligten aufrechterhalten und weiterhin ein wertgeschätztes und respektiertes Mitglied der Geschäftswelt bleiben.

## ■ Für wen gilt dieser Kodex der Unternehmensethik?

Dieser Kodex und die hiermit verbundenen Richtlinien gelten für alle Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter der Firma Rogers Corporation. Berater, Vertreter, Vermittler und Lieferanten sind ebenfalls gehalten, diesem Kodex im Rahmen ihrer Dienstleistungen und Produktlieferungen an das Unternehmen Folge zu leisten.



## ■ Was bedeutet dies praktisch gesehen und wer ist verantwortlich?

Jeder von uns ist angehalten, jederzeit ehrlich und moralisch vertretbar zu handeln sowie Täuschungs- und Betrugshandlungen zu unterlassen und andere hierbei nicht zu unterstützen. Darüber hinaus sind wir auch dafür verantwortlich, zu einer offenen und ehrlichen Atmosphäre bei Rogers beizutragen, so dass wir moralisch vertretbar und effektiv mit Personen-, Produkt-, Eigentums-, Ruf- und Datenrisiken umgehen können.

Wir müssen den Kodex für Unternehmensethik kennen und dementsprechend handeln. Ebenso müssen wir alle damit verbundenen Richtlinien sowie die in den Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, gültigen Gesetzen und Richtlinien befolgen.

## ■ Wie wird dieser Kodex der Unternehmensethik umgesetzt?

Dieser Kodex der Unternehmensethik wurde vom Vorstand der Firma Rogers offiziell verabschiedet und gilt weltweit für Rogers. Mit dem Begriff „Rogers“ beziehen wir uns in diesem Dokument auf sämtliche Firmen, die von Rogers weltweit geführt werden. Dieser Kodex gilt für sämtliche Vorstandsmitglieder, Führungskräfte, Mitarbeiter und Vertreter sowie für Berater und Vermittler.

Der Leiter der Abteilung Global Compliance & Integrity ist für die Umsetzung dieses Kodex verantwortlich.

Nur in Ausnahmefällen kann ganz oder teilweise von diesem Kodex der Unternehmensethik, von den Richtlinien zum Thema Interessenkonflikte und anderen Richtlinien, die diesen Kodex ergänzen, abgewichen werden.

Ausnahmen können nur durch den Leiter der Abteilung Global Compliance & Integrity genehmigt werden. Wird Vorstandsmitgliedern und Führungskräften eine Abweichung von diesem Kodex gewährt, ist dies nur durch Genehmigung des Leiters der Abteilung Global Compliance & Integrity und des Vorstands oder eines Vorstandsgremiums zulässig und wird entsprechend den geltenden Gesetzen, den Verordnungen und der Unternehmensrichtlinie von Rogers umgehend offengelegt.

Die hier aufgeführten Verhaltensnormen stellen unsere Mindestexpectationen in Bezug auf ethisches Verhalten dar.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, mögliche Fragen oder Bedenken zu diesem Kodex zu melden und jeden Verdacht auf Verletzung des Kodex oder des geltenden Rechts nach Treu und Glauben zu berichten. Darüber hinaus besteht eine ausdrückliche Verpflichtung für jeden Mitarbeiter, die Firma bei der Untersuchung derartig vermuteter Verstöße angemessen zu unterstützen.

# Unsere Grundprinzipien

## ■ Wie wird dieser Kodex der Unternehmensethik umgesetzt? (Fortsetzung)

Unsere Manager und Vorgesetzten sind dafür verantwortlich, ihren Mitarbeitern über Inhalt und Anwendung dieses Kodex und der damit verbundenen Richtlinien ein klares Verständnis zu vermitteln. Nicht jede Situation mag durch diese Vorschriften vollständig abgedeckt sein. Jeder ist deshalb angehalten, sein gutes Urteilsvermögen und den gesunden Menschenverstand einzusetzen. Bitte fragen Sie nach, wenn Ihnen etwas in diesem Kodex unklar erscheint oder wenn Sie nicht sicher sind, wie Sie sich in einer ggf. hier nicht beschriebenen Situation verhalten sollen.

JEDER VERSTOSS GEGEN DIESEN KODEX ODER DEN DAMIT VERBUNDENEN RICHTLINIEN WIRD VOLLUMFÄNGLICH UNTERSUCHT UND ES WERDEN JE NACH SACHLAGE UND EINZELFALL ENTSPRECHENDE MASSNAHMEN EINGELEITET, Z. B. NACHSCHULUNGEN, DISZIPLINARMASSNAHMEN ODER ANDERE KORREKTURMASSNAHMEN EINSCHLIESSLICH KÜNDIGUNGEN.





# Fragen und Bedenken

## ■ Wie kann ich Fragen stellen oder Bedenken äußern?

Die Firma Rogers Corporation setzt sich mit allen Kräften für Offenheit und Ehrlichkeit ein. JEDER, DER IN GUTEM GLAUBEN EINEN POTENTIELLEN VERSTOSS GEGEN DIESEN KODEX, GEGEN RICHTLINIEN ODER GEGEN ANDERE NORMEN UND STANDARDS MELDET, BLEIBT VON VERGELTUNGSMASSNAHMEN AUSGENOMMEN. DIE AUSFÜHRUNG ODER ANDROHUNG VON VERGELTUNGSMASSNAHMEN GILT ALS SCHWERWIEGENDER VERSTOSS GEGEN DIESE RICHTLINIEN.

Es kann vorkommen, dass Sie irgendwann eine Situation wahrnehmen, die Ihnen als Verstoß gegen diesen Kodex, gegen Unternehmensrichtlinien oder geltendes Recht erscheint. Vielleicht haben Sie auch Fragen zu diesem Kodex, einer Unternehmensrichtlinie oder einer speziellen Situation. Wir empfehlen Ihnen dann, Ihre Fragen zu stellen, um Klärung zu bitten oder ein Bedenken äußern. Nutzen Sie hierzu die entsprechenden Wege.

Der erste Ansprechpartner ist hierbei generell immer Ihr Vorgesetzter. Wenn Ihnen dies in der Situation nicht angemessen erscheint, können Sie auch die Personalabteilung, den Leiter der Global Compliance & Integrity Abteilung oder die Legal & Compliance Abteilung zu Rate ziehen.

Sollten Sie es vorziehen, jemanden außerhalb Ihres Bereichs zu kontaktieren, können Sie vertraulich auch die Ethik-Hotline nutzen:

**USA: 888.475.8376**

**Belgien: 0.800.100.10.888.475.8376**

**China: 00.729.11.888.475.8376**

**Deutschland: 0.800.225.5288.888.475.8376**

**Ungarn: 06.800.011.11.888.475.8376**

**Korea: 00.729.11.888.475.8376**

**ODER im Internet:**

**<http://Rogersvaluesline.alertline.com>**

Die aktuellen Kontaktdaten sowie andere hilfreiche Materialien finden Sie auf der Seite Compliance & Integrity im „RogersNET“.

# Fragen und Bedenken

## Praktische Tipps

---

Wenn man die richtige Entscheidung treffen möchte, ist es eine gute Strategie, sich folgende Fragen zu stellen:

- Halte ich die strengsten Gesetze, Richtlinien oder Praktiken ein?
- Handle ich im besten Interesse unserer Firma und unserer Aktionäre?
- Gibt es jemanden in unserem Unternehmen, der mir bei meiner Entscheidung helfen kann?
- Würde ich mich wohlfühlen, wenn meine Kollegen, Familie, Freunde oder die Öffentlichkeit von meinen Entscheidungen Kenntnis erlangen?



# Förderung der Produktqualität und Sicherheit

Die Firma Rogers Corporation verpflichtet sich, Qualitätsprodukte zu liefern. Dem Anspruch der Produktqualität und der Erfüllung von Sicherheitsnormen werden wir durch kontinuierliche Kontrollen und Verbesserungen gerecht – auch durch strikte Dokumentierungen, offene Fehlererkennung und schnelle Abhilfemaßnahmen.

## ■ Von Ihnen wird erwartet, dass....

- ...Sie geprüfte Herstellungsverfahren anwenden, die zur Qualitätssicherung beitragen und die Sicherheit unserer Produkte und Mitarbeiter gewährleisten.
- ...Sie Kontrollen und Überwachungsmethoden einführen, um ein hohes Qualitäts- und Sicherheitsniveau für die von uns hergestellten und verkauften Produkte sicherzustellen.
- ...Sie an Ihren Vorgesetzten jegliche Bedenken zur Produktqualität oder -sicherheit melden, über die Sie im Rahmen Ihrer Arbeit Kenntnis erlangen.
- ...Sie sämtliche Qualitätskontrollmaßnahmen in Ihrem Geschäftsbereich verstehen und ihnen Folge leisten.
- ...Sie sämtlichen Unternehmensrichtlinien und relevanten Verordnungen folgen, die sich auf Missbrauchspotential beziehen, und dass Sie innerhalb Ihres Wirkungsbereichs einem Missbrauch dieser Art vorbeugend entgegenwirken.
- ...Sie umgehend einen Vorgesetzten davon unterrichten, wenn ein Verdacht auf Verstöße gegen die Qualitäts- und Sicherheitsnormen besteht.

## Warum ist das wichtig?

---

2009: Einer der weltweit größten Spielzeughersteller wurde zu einer Geldstrafe von 2 Mio. USD verurteilt, weil das Unternehmen bewusst hunderttausende Spielzeuge mit einem Bleigehalt über den in den USA zulässigen gesetzlichen Grenzwerten importiert hatte. Dies war damals die höchste Geldstrafe, die die US-amerikanische Verbraucherschutzbehörde „Consumer Product Safety Commission“ je für einen Verstoß gegen ein reguliertes Produkt verhängt hatte.

# Forschung und Entwicklung

Spitzentechnologie und Innovationen legen die Grundlage für die Entstehung der Firma Rogers Corporation. Forschung und Entwicklung bilden daher die Basis unseres Erfolges. In diesem Rahmen folgen wir den strengsten wissenschaftlichen und ethischen Normen. Die Einhaltung dieser Normen wird durch präzise Dokumentation und Berichterstattung sowie durch wissenschaftlich geprüfte Analysen und Protokolle abgesichert.

## ■ Von Ihnen wird erwartet, dass....

- ...Sie sich bei sämtlichen Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten auf die wissenschaftlich gestützten Protokolle stützen.
- ...Sie sämtliche geltende Rechtsvorschriften und Unternehmensrichtlinien in Ihrem Forschungs- und Entwicklungsbereich kennen und diesen Folge leisten.
- ...Sie das geistige Eigentum des Unternehmens oder Dritter nicht missbräuchlich verwenden.



# Schutz von geistigem Eigentum

Als Ergebnis unser Bemühungen im Bereich Forschung und Entwicklung schaffen wir wertvolles geistiges Eigentum, welches wir durch Patentrechte, Vertraulichkeitsvereinbarungen und andere Maßnahmen schützen. Unser geistiges Eigentum dient der Anwendung unserer legitimen Unternehmensaktivitäten und darf zu anderen Zwecken nur nach ordnungsgemäßer Autorisierung genutzt oder offengelegt werden. Wir respektieren ebenfalls die geistigen Eigentumsrechte Dritter und verletzen diese nicht vorsätzlich.

## ■ Von Ihnen wird erwartet, dass....

- ...Sie im Rahmen Ihrer Funktion aktiv an der Schaffung von geistigem Eigentum für das Unternehmen mitwirken und beispielsweise Erfindungen oder potentiell patentfähige Ideen mitteilen.
- ...Sie sämtliche im Rahmen der Unternehmensrichtlinien erforderlichen Maßnahmen zum Schutz geistiger Eigentumsrechte vollumfänglich befolgen.
- ...Sie vertrauliche Informationen nicht offenlegen, es sei denn, Sie wurden durch die Unternehmensrichtlinien dazu berechtigt. Diese Offenlegung darf nur an Personen erfolgen, die davon Kenntnis haben müssen.
- ...Sie bei Fragen oder Bedenken zur Schaffung, zur Verwendung und zum Schutz von geistigem Eigentum des Unternehmens mit Ihrem Vorgesetzten Rücksprache halten.
- ...Sie einen Vorgesetzten informieren, wenn Sie Zeuge werden, wie jemand das geistige Eigentum des Unternehmens missbraucht oder schutzlos lässt.
- ...Sie vertrauliche Informationen von oder über einen ehemaligen Arbeitgeber nicht offenlegen.
- ...Sie mit gebührender Sorgfalt die geistigen Eigentumsrechte Dritter zur Kenntnis nehmen und wahren.

# Vermarktung unserer Produkte

Die Firma Rogers Corporation wendet ausschließlich moralisch vertretbare Vermarktungsprinzipien an, welche die rechtlichen Forderungen der jeweiligen Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind, erfüllen oder übererfüllen. Die Vermarktung unserer Produkte erfolgt fair, und unsere verkaufsfördernden Materialien sind korrekt und vollständig. Wir vermitteln nur wahrheitsgetreue Informationen über unsere Produkte, weil dies dem Bedarf unserer Kunden, dem der Öffentlichkeit und unserem Unternehmen am besten entspricht.

## ■ Von Ihnen wird erwartet, dass....

- ...Sie verkaufsfördernde Materialien in Übereinstimmung mit den besten Praktiken der Branche entwickeln, genehmigen und verteilen.
- ...Sie nur Werbe- oder Schulungsmaterialien verwenden, die im Rahmen des Genehmigungsverfahrens des Unternehmens zugelassen wurden.
- ...Sie ausschließlich Werbematerialien erstellen oder verwenden, die im Vorfeld vom Unternehmen zur Verteilung freigegeben wurden.

## Warum ist das wichtig?

---

2008: Ein bekanntes pflanzliches Nahrungsergänzungsmittel wurde als Mittel gegen Reisekrankheit vermarktet. Wissenschaftliche Studien konnten diese Behauptung jedoch nicht belegen. Aufgrund dieser irreführenden Werbung wurde eine Sammelklage gegen das Unternehmen geführt. Am Ende musste das Unternehmen Vergleichszahlungen in Höhe von mehr 20 Mio. USD leisten.



# Förderung von Chancengleichheit und angemessenem Verhalten am Arbeitsplatz

Die Firma Rogers Corporation setzt sich für Chancengleichheit ein. Unternehmensentscheidungen und -handlungen gegenüber Mitarbeitern, Bewerbern sowie Geschäftspartnern anderer Firmen sind daran orientiert, die Fähigkeiten und das Potential einer Person mit den Anforderungen der jeweiligen Position abzugleichen. Der Erfolg und die Förderung von Mitarbeitern bei Rogers hängen von den persönlichen Fähigkeiten, dem Verhalten und der Arbeitsleistung ab. Die Firma Rogers setzt sich auf sämtlichen Ebenen des Unternehmens für Vielfalt ein.

Mitarbeiter der Firma Rogers sind angehalten, sich höflich, rücksichts- und respektvoll untereinander und gegenüber Personen, die geschäftlich mit dem Unternehmen in Kontakt stehen, zu verhalten. Belästigungen am Arbeitsplatz werden von uns nicht zugelassen. Wir verbieten Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Mitarbeitern, die in gutem Glauben unangemessenes Verhalten am Arbeitsplatz anzeigen.

## ■ Was verstehen wir unter Chancengleichheit und Verhalten am Arbeitsplatz?

Unter Chancengleichheit verstehen wir Richtlinien über die Einstellung und Förderung von Mitarbeitern, über Möglichkeiten im Job und Karriereentwicklung basierend auf den jeweiligen persönlichen Fähigkeiten, dem Verhalten und der Arbeitsleistung einer Person, unabhängig von Hautfarbe, Religionszugehörigkeit, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Familienstand, Herkunft, Behinderungsgrad usw. Unter Verhalten am Arbeitsplatz verstehen wir die Kommunikation, das Verhalten, die Interaktion und der Umgang der Mitarbeiter miteinander. Unangemessenes Verhalten am Arbeitsplatz kann die Kommunikation oder Veröffentlichung unangebrachter Materialien, beleidigendes Verhalten sowie verbale, körperliche und alle anderen Formen der Belästigung miteinschließen.

## ■ Von Ihnen wird erwartet, dass....

- ...Ihre Entscheidungen und Handlungen zu einzelnen Mitarbeitern nur auf deren Fähigkeiten, Verhalten und Arbeitsleistung in Bezug auf die Anforderungen der jeweiligen Position basieren.
- ...Sie Ihre Entscheidungen oder Handlungen nicht auf Kriterien der Hautfarbe, der Religion, des Geschlechtes, des Alters, der sexuellen Orientierung, des Familienstandes, der Herkunft, der Behinderung oder anderer geschützter Eigenschaften begründen.
- ...Sie sich gegenüber anderen integer, ehrlich, höflich, rücksichts-, respekt- und würdevoll verhalten.
- ...Sie niemals schriftliche, verbale oder körperliche Annäherungsversuche unternehmen noch Bitten oder Aussagen äußern, die sexueller Natur sind.
- ...Sie sich niemals beleidigend, verletzend, diskriminierend oder herabwürdigend gegenüber anderen verhalten.
- ...Sie Ihren Vorgesetzten unangemessene Verhaltensweisen melden, mit denen Sie selbst oder Dritte belästigt werden.

# Verhindern von Bestechung und Korruption

Die Firma Rogers Corporation, ihre Mitarbeiter und sonstige Personen, die im Auftrag des Unternehmens handeln, dürfen Bestechungsgelder weder anbieten, bezahlen noch annehmen. Gelder oder Wertgegenstände dürfen weder angeboten noch angenommen werden, wenn damit ein unangemessener Anreiz oder eine Belohnung für eine Entscheidung zu Gunsten der Firma Rogers geschaffen wird. Darüber hinaus sind damit auch unangebrachte Vorteile jeglicher Art zu Gunsten von Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes, Lieferanten oder Kunden gemeint. Dies schließt auch unangemessene Vergünstigungen an Wohltätigkeitsorganisationen, Firmen oder Einzelpersonen ein, wenn derartige Handlungen unangemessene Anreize oder Belohnungen darstellen.

Wir werden nicht dulden, dass Dritte, die an unserer Stelle agieren, sich an solch einem Verhalten beteiligen.

## ■ Was ist Bestechung?

Bei Bestechung handelt sich um das Angebot bzw. die Zahlung von Geldern, um Geschäftsverträge abzuschließen oder aufrechtzuerhalten oder unangemessene Vorteile zu erhalten. Bestechung stellt in vielen Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, eine Straftat dar – unabhängig davon, ob diese Zahlung als Barzahlung oder in Form einer Sachleistung erbracht wird.

## ■ Von Ihnen wird erwartet, dass....

- ...Sie niemals Bestechungsleistungen anbieten, genehmigen oder annehmen, um Geschäftsverträge zu erhalten, zu bewahren oder zu beeinflussen oder um jegliche andere unangemessene Vorteile zu sichern. Außerdem dürfen Sie keinem Dritten (z. B. Händler, Vertragspartner, Verkäufer oder Vertreter) gestatten, dies zu tun.
- ...Sie einem Vorgesetzten, dem Leiter der Global Compliance & Integrity Abteilung oder einem Mitarbeiter der Legal & Compliance Abteilung Bestechungshandlungen umgehend melden, an denen u. a. Mitarbeiter, Vertragspartner, Berater oder andere Dritte beteiligt sind.
- ...Sie niemals Geschenke verteilen oder sich an Verhaltensweisen beteiligen, die das Unternehmen bei einer Offenlegung in Verlegenheit bringen würden.
- ...Sie niemals Regierungsbeamten Begünstigungszahlungen anbieten, sofern nicht eine ausdrückliche schriftliche Genehmigung des General Counsel vorliegt.
- ...Sie sich bei Zweifeln an einen Vorgesetzten oder an die Abteilung Legal & Compliance wenden.





# Erkennen und Vermeiden von Interessenkonflikten

Die Mitarbeiter der Firma Rogers Corporation sind zur loyalen und objektiven Durchführung ihrer Verantwortlichkeiten am Arbeitsplatz verpflichtet – ohne dass finanzielle Interessen persönlicher Art oder die der eigenen Familie ihr Urteilsvermögen beeinflussen. Mitarbeiter sind gehalten, tatsächliche als auch aufkommende Interessenkonflikte zu vermeiden. Das Unternehmen erkennt zwar an, dass es seinen Mitarbeitern freigestellt ist, private finanzielle Investitionen zu tätigen und soziale und geschäftliche Beziehungen zu pflegen, diese dürfen jedoch nicht im Konflikt zu den Interessen des Unternehmens stehen. Alle Abweichungen von dieser Anforderung müssen im Vorfeld von Leiter der Global Compliance & Integrity Abteilung des Unternehmens genehmigt werden.

## ■ Was ist ein Interessenkonflikt?

Ein Interessenkonflikt ergibt sich, wenn eine Aktivität, ein finanzielles oder persönliches Interesse oder eine direkte oder indirekte Beteiligung Ihr Urteilsvermögen beeinträchtigt, so dass Sie Ihre Interessen oder die Interessen Dritter gegenüber denen des Unternehmens vorziehen.

## ■ Von Ihnen wird erwartet, dass....

- ...Sie als loyale Mitarbeiter gemäß den legitimen Unternehmensinteressen der Firma Rogers handeln.
- ...Sie durch entsprechende Vorsichtsmaßnahmen aufkommende unangemessene Handlungen vermeiden – auch wenn Ihre eigenen Handlungen Ihrer Meinung nach angemessen sind.
- ...Sie während Ihres Beschäftigungsverhältnisses bei Rogers nicht bei Mitbewerbern oder Geschäftspartnern (etwa Lieferanten) des Unternehmens arbeiten oder zu arbeiten versuchen.
- ...Sie davon absehen, mit Familienangehörigen oder Nahestehenden geschäftlichen Kontakt zu pflegen.
- ...Sie nicht als Berater, Vorstandsmitglied oder Mitglied anderer beratender Gremien für Organisationen tätig werden, beispielsweise Industrieverbände, die mit Ihrer Arbeit für die Firma Rogers zusammenhängen.
- ...Sie keine Besitzrechte oder andere Beteiligungen an Unternehmen erwerben, deren Erwerb von der Firma Rogers angestrebt wird, mit denen die Firma geschäftliche Beziehungen pflegt oder die Konkurrenten der Firma Rogers sind.

# Geben und Annehmen von Geschenken

Die Entwicklung von guten Beziehungen zu unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern ist wichtig für unser Wachstum. Angemessene Geschenke und Bewirtungskosten sind Gefälligkeiten, die diese Beziehungen fördern und Wohlwollen bewirken. Nichtsdestotrotz können Geschenke und Bewirtungen den Anschein erwecken, dass Geschäftsentscheidungen aufgrund von Faktoren getroffen wurden, die nicht den fairen und objektiven Geschäftskriterien entsprechen. Aus diesem Grund müssen wir vorsichtig sein und überlegt handeln, wenn wir Geschenke und Bewirtungen innerhalb von Geschäftsbeziehungen anbieten.

Wir müssen sicherstellen, dass jedes Geschenk, jede Bewirtung oder jede andere Begünstigung, die wir anbieten, angemessen ist und den Unternehmensrichtlinien entspricht. Vermeiden Sie deshalb alle Geschenke, Bewirtungen oder Begünstigungen, die die Objektivität aller Beteiligten gefährden oder den Anschein dazu erwecken. Geschenke, Bewirtungen oder andere Begünstigungen sollten nie eine unparteiische Entscheidung beeinflussen oder den Anschein dazu erwecken.

## ■ Von Ihnen wird erwartet, dass...

- ...Sie kein Geschenk, keine Bewirtung oder andere Begünstigungen von jemandem anfordern oder annehmen und ihm dafür Geschäftsbeziehungen mit unser Firma anbieten.
- ...Sie unter keinen Umständen Geschenke in Form von Bargeldzahlungen, Bargeldäquivalenten (z. B. Geschenkkarten) oder Darlehen anbieten oder annehmen.
- ...Sie den Rat des Leiters der Global Compliance & Integrity Abteilung oder der Legal & Compliance Abteilung einholen, wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie ein Geschenk, eine Bewirtung oder eine andere Begünstigung anbieten oder annehmen sollen.

## Praktische Tipps

---

Als allgemeine Regel gilt: Sie dürfen Geschenke, Bewirtungen oder andere Begünstigungen annehmen, die:

- nicht häufig vorkommen und einen angemessenen Wert haben;
- im gewöhnlichen Geschäftsbetrieb entstehen;
- übereinstimmend sind mit der üblichen Praxis in Ihrem Geschäftsgebiet und Land;
- nicht gegen die Firmenrichtlinien der anderen Partei verstoßen;
- alle geltenden Gesetze und Verordnungen einhalten;
- NICHT angefordert wurden;
- NICHT aus Bargeld oder ähnlichem Wert bestehen wie Geschenkgutscheine oder Geschenkkarten;
- NICHT an einen potentiellen Vertrag oder ein Geschäftsabkommen geknüpft sind;
- NICHT Regierungsbeamten oder Mitarbeitern der Regierung angeboten werden.



# Umgang mit internen und vertraulichen Daten

Der Vorstand und die Mitarbeiter der Firma Rogers Corporation sind nicht befugt, wesentliche interne Daten, von denen sie während ihrer Beschäftigung Kenntnis erlangt haben, für den eigenen Vorteil oder für den Vorteil Dritter zu verwenden. Somit ist Ihnen der Insiderhandel nicht gestattet, z. B. der Kauf oder Verkauf von Wertpapieren, wenn Ihnen wesentliche interne Daten vorliegen. Es ist Ihnen ebenfalls untersagt, solche wesentlichen internen Daten gegenüber Dritten offenzulegen, um mit diesen Daten zu handeln. Diese Richtlinie bezieht sich auf den Insiderhandel hinsichtlich der Firma Rogers sowie deren Geschäftspartner (etwa Lieferanten/Kunden), da auch die Kenntnis von wesentlichen internen Daten über letztere im üblichen Verlauf eines Arbeitsverhältnisses erworben werden kann. Diese Richtlinie bleibt auch für ehemalige Mitarbeiter der Firma Rogers gültig, so lange die entsprechenden Daten einer Verschwiegenheitspflicht unterliegen.

## ■ Was ist Insiderhandel?

Der Begriff „Insiderhandel“ bezieht sich auf den Kauf oder Verkauf von Wertpapieren (z. B. Aktien, Schuldscheinen, Anleihen), sofern den Beteiligten wesentliche interne Daten vorliegen, die einer Verschwiegenheitspflicht unterliegen. Als „wesentlich“ gelten Informationen dann, wenn eine Person ihren Kauf oder Verkauf von Unternehmenswertpapieren an diesen Informationen orientiert. Es kann sich hier sowohl um positive als auch um negative Informationen über ein Unternehmen handeln. Interne Daten unterliegen einer Verschwiegenheitspflicht, sofern sie firmenrelevante und andere unveröffentlichte Informationen über die Firma Rogers oder über andere Unternehmen enthalten und nur im Rahmen eines Mitarbeiterverhältnisses zur Kenntnis einer Person gelangen können. Es handelt sich um Verkaufs- und Finanzergebnisse, Strategiepläne, Forschungsergebnisse, die Einführung neuer Produkte, wesentliche Verträge oder neue Lizenzvereinbarungen, voraussehbare Amtshandlungen, entscheidende Personalveränderungen und Informationen über Käufe und Verkäufe.

## ■ Von Ihnen wird erwartet, dass....

- ...Sie Wertpapiere einer Firma weder kaufen noch verkaufen, wenn Sie im Besitz wesentlicher interner Daten sind, die Sie während Ihres Mitarbeiterverhältnisses bei der Firma Rogers erworben haben.
- ...Sie wesentliche interne Daten, die Sie während Ihres Mitarbeiterverhältnisses erworben haben, keinen unternehmensfremden Personen (auch nicht Familienmitgliedern oder Freunden) offenlegen, so dass diese Wertpapiere kaufen oder verkaufen können.
- ...Sie geltendes Recht und Verordnungen über das Offenlegen, den Kauf oder Verkauf von Wertpapieren der Firma Rogers ebenso befolgen wie die Unternehmensrichtlinien zum Thema Insiderhandel.
- ...Sie die Legal & Compliance Abteilung konsultieren, sollten Sie sich nicht darüber im Klaren sein, inwiefern Daten als „wesentliche interne“ Daten einzustufen sind.

# Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechtes

Die Firma Rogers Corporation verpflichtet sich, dem in den Ländern ihrer Geschäftstätigkeit geltenden Recht gegen den unlauteren Wettbewerb und dem entsprechenden Kartellrecht Folge zu leisten. Wir müssen uns auf dem Weg zu unserem Erfolg energisch und fair auf dem Markt präsentieren. Ein Wettbewerbsvorsprung ist ausschließlich in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen zu erzielen. Wir dürfen mit unserem Verhalten die Gesetzmäßigkeiten des freien Marktes nicht unterdrücken und wir dürfen nicht Verträge oder Vereinbarungen mit Mitbewerbern, Kunden, Lieferanten oder anderen Dritten eingehen, die in unangebrachter Weise den freien Wettbewerb, die Forschung, die Entwicklung, die Produktion, das Marketing, den Verkauf oder den Vertrieb beeinflussen.

Beteiligen Sie sich nur an geschäftlichen Dialogen mit unseren Mitbewerbern, sofern es hierfür einen legitimen geschäftlichen Grund gibt. Sollten Sie annehmen, dass Sie an solchen Gesprächen beteiligt werden könnten, unternehmen Sie Vorsichtsmaßnahmen – sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, mit einem Mitglied der Unternehmensleitung oder mit der Legal & Compliance Abteilung. So können Sie gewährleisten, dass Sie die Geschäftsdiskussion nur auf die zuvor abgestimmten Themen richten.

## ■ Was sind Wettbewerbs- und Kartellrechte?

Wettbewerbs- und Kartellrechte fördern und schützen den Wettbewerb. Es wird hier gesetzlich verhindert, dass Unternehmen wettbewerbswidrige (formelle oder informelle) Verträge eingehen und dass Unternehmen, die einen bestimmten Markt dominieren, ihre Position missbrauchen. Praktiken, die den Wettbewerb gefährden und verhindern, dass andere Unternehmen sich auf einem Markt positionieren, oder den Verbrauchern schaden, werden anhand dieser Gesetze verboten. In vielen Fällen finden diese Gesetze auch bei einem negativen Verhalten außerhalb eines Landes Anwendung.

## ■ Von Ihnen wird erwartet, dass....

- ...Sie keine wettbewerbswidrigen Vereinbarungen oder Verpflichtungen eingehen (weder schriftlich, mündlich, formell noch informell).
- ...Sie die Legal & Compliance Abteilung zu Rate ziehen, bevor Sie Gespräche mit Mitbewerbern führen, die möglicherweise wettbewerbswidrig sind, oder wenn Sie Fragen haben, ob eine Kommunikation und Vereinbarung möglicherweise wettbewerbswidrig ist oder den Anschein dazu hat.
- ...Sie Gespräche mit Mitbewerbern über Themen vermeiden, die wettbewerbswidrig sind oder den Anschein haben, beispielsweise spezifische Preise, Vertragsbestimmungen oder Verkaufsbedingungen mit bestimmten Kunden.
- ...Sie es vermeiden, vertrauliche oder andere sensible Daten mit Kunden oder anderen Dritten auszutauschen, sofern dies nicht im Rahmen legitimer geschäftlicher Zwecke erforderlich ist oder sofern dies den Anschein einer unangebrachten Vereinbarung erwecken könnte.

# Förderung des Arbeitsschutzes

Unsere Verpflichtung ist es, unsere Mitarbeiter, unser Umfeld und uns selbst zu schützen, indem wir an jedem Ort und bei allem, was wir tun, unser Hauptaugenmerk auf den Arbeitsschutz lenken. Arbeitsschutzfragen fließen in unsere Entscheidungen ein, und wir arbeiten daran, be- und entstehende Risiken zu erkennen. Wir sind darum bemüht, Arbeitsschutzrisiken für unsere Mitarbeiter, für Dritte die unsere Anlagen besichtigen oder an unseren Anlagen tätig sind, sowie für unser Umfeld zu vermindern. Wir reagieren unmittelbar und effektiv auf Vorfälle, die den Arbeitsschutz gefährden, untersuchen sie und geben solche Erfahrungen weiter. Außerdem ergreifen wir die erforderlichen Korrekturmaßnahmen.

## ■ Was ist mit Arbeitsschutz gemeint?

Beim Arbeitsschutz geht es um die Verhinderung von Gesundheitsgefahren, Krankheiten und Verletzungen und die Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz. Arbeitsschutzgesetze und -verordnungen schützen die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und der Besucher der Betriebsanlagen.

## ■ Von Ihnen wird erwartet, dass....

- ...Sie im Sinne Ihres eigenen Arbeitsschutzes und des unternehmerischen Ansehens Verantwortung übernehmen.
- ...Sie die Gefahren kennen, die mit Ihren Tätigkeiten verbunden sind, das Bewusstsein hinsichtlich des Arbeitsschutzes erhöhen, mit Risiken verantwortungsbewusst umgehen und nur Arbeiten durchführen, für die Sie die erforderlichen Arbeitsschutzschulungen erhalten haben.
- ...Sie alle Sicherheitsanforderungen, die für Ihre Position und Ihre Tätigkeiten gelten, einhalten.
- ...Sie umgehend Unfälle, Abweichungen oder die Nichteinhaltung dieses Kodex melden sowie jegliche andere Angelegenheiten, die den Arbeitsschutz gefährden.

# Umweltschutz

Die Firma Rogers Corporation hat sich verpflichtet, bei ihren Geschäftsaktivitäten dem Umweltschutz verantwortungsvoll Rechnung zu tragen, und dies schließt die Berücksichtigung von Umweltaspekten beim Treffen von Entscheidungen und bei unternehmerischen Aktivitäten mit ein.

Wir arbeiten daran, be- und entstehende Umweltrisiken, die sich aus unseren unternehmerischen Aktivitäten ergeben, zu erkennen und verantwortungsbewusst zu beseitigen.

Wir verfolgen mögliche Auswirkungen unserer Arbeit auf die Umwelt und versuchen, die Nachhaltigkeit unserer Aktivitäten zu optimieren. Dies erfolgt u. a. durch die Verwendung erneuerbarer Energien und Rohstoffe, durch die Reduzierung unserer Abfälle, durch die Wiederverwertung von Produkten und Rohstoffen, durch die Kontrolle der eventueller Luft- und Wasserverschmutzung sowie durch die Reduzierung negativer Umwelteinflüsse unserer Produkte.

Wir untersuchen und reagieren unmittelbar und vollumfänglich auf Vorfälle, die zu Umweltschädigungen führen können oder das Potential dazu haben.

## ■ Von Ihnen wird erwartet, dass....

- ...Sie nur dann tätig werden, wenn angemessene umweltschützende Verfahren vorhanden sind.
- ...Sie nachvollziehen können, welche Auswirkung unsere Tätigkeit auf die Umwelt hat, und kontinuierlich daran arbeiten, bestehende Umwelteinflüsse zu verringern.
- ...Sie aktiv Energie sparen und Abfall verringern bzw. vermeiden.
- ...Sie nur Arbeiten durchführen, für die die erforderlichen Schulungen zum Thema Umweltschutz durchgeführt wurden.

## Warum ist das wichtig?

---

2010: Eine der größten Ölkatastrophen der Geschichte kostete elf Menschen das Leben und zog Geldstrafen in Milliardenhöhe, intensive Reinigungsarbeiten und zahlreiche Gerichtsprozesse nach sich. Experten führen die Katastrophe auf eine defekte Konstruktion, kostensparende Maßnahmen und suboptimale Sicherheitssysteme zurück.



# Schutz des Firmeneigentums und der Ressourcen

Um unserer Tätigkeit nachgehen zu können, benötigen wir Zugang zu entsprechenden Ressourcen. Diese Ressourcen dürfen nur für Zwecke verwendet werden, die von der Firma genehmigt wurden, und nicht um einen persönlichen Vorteil zu generieren. Es obliegt jedem Mitarbeiter, diese Vermögenswerte vor Verlust, Schaden, Diebstahl, Missbrauch und Verschwendung zu schützen.

## ■ Was ist mit Unternehmensressourcen gemeint?

Zu den Unternehmensressourcen gehören materielle und immaterielle Vermögenswerte. Materielle Vermögenswerte sind Materialien, Betriebsmittel, Computer und Betriebsausrüstungen; immaterielle Werte sind Datenbestände, Markenschutz, Arbeitszeit und Fähigkeiten von Mitarbeitern, vertrauliche Informationen und anderes geistiges Eigentum.

## ■ Von Ihnen wird erwartet, dass....

- ...Sie angemessen und verantwortungsbewusst mit Unternehmensressourcen umgehen. Dies gilt auch für Ihre Arbeitszeit und der von anderen.
- ...Sie niemals Unternehmenswerte und -mittel, z. B. elektronische Daten auf Speichermedien für private oder firmenfremde Zwecke nutzen, mitnehmen oder dies Dritten erlauben – ob in den Büroräumen während oder außerhalb der Arbeitszeiten oder an anderen Orten.
- ...Sie alle vertraulichen Daten bei Nichtverwendung ordnungsgemäß aufbewahren.

# Führen von Aufzeichnungen und Offenlegungen

Die Firma Rogers Corporation und ihre Mitarbeiter sind gehalten, korrekt und vollumfänglich (auch buchhalterische) Dokumentationen zu erstellen, die über die unternehmerischen Aktivitäten und Finanzen wahrheitsgetreu Auskunft erteilen. Uns ist es verboten, Unternehmensdaten zu manipulieren, zu verfälschen oder zu vernichten – letzteres ist ausschließlich in Übereinstimmung mit unseren Datenaufbewahrungsrichtlinien zulässig.

Die Firma Rogers Corporation und ihre Mitarbeiter müssen gemäß den geltenden Gesetzen oder Unternehmensvorschriften Unternehmensdaten vollumfänglich, in angemessener Weise, korrekt, fristgerecht und nachvollziehbar offenlegen. Im Namen des Unternehmens können nur Personen Stellung beziehen, die entsprechend autorisiert sind.

Beim Erstellen und Pflegen der finanziellen Aufzeichnungen sind wir gehalten, die allgemein gültigen Buchhaltungsgrundsätze zu beachten.

## ■ Worum handelt es sich bei Aufzeichnungen und Offenlegungen?

Mit „Aufzeichnungen“ sind jegliche Dokumente gemeint, die im Rahmen der Geschäftstätigkeit ausgefertigt wurden – wie etwa Verträge, Geschäftsbücher, finanzielle und sonstige Unterlagen. Bei Offenlegungen handelt es sich beispielsweise um Dokumente, die die Firma Rogers in Übereinstimmung mit Vorgaben und Unternehmensrichtlinien veröffentlicht, einreicht oder an ihre Aktionäre, Regulierungsbehörden und andere Dritte übermittelt. Aufzeichnungen und Offenlegungen können in Papierform oder elektronisch erfolgen und ebenfalls verbal kommuniziert werden.

## ■ Von Ihnen wird erwartet, dass....

- ...Sie Aufzeichnungen vollumfänglich und korrekt innerhalb des entsprechenden Zeitrahmens führen.
- ...Sie nur im Namen des Unternehmens kommunizieren, sofern Sie dazu autorisiert sind. Dies bezieht sich insbesondere auf sämtliche elektronische oder andere Medien wie Blogs, Facebook, Twitter, WeChat o. ä.
- ...Sie sich über die relevanten Gesetze, Richtlinien, Normen und Grundsätze zur Datenaufbewahrung für Ihren Geschäftsbereich bewusst sind und diese befolgen.
- ...Sie Unternehmensdaten ordnungsgemäß verwalten, indem Sie die Regeln zur Datenaufbewahrung und -vernichtung, die für Ihren Geschäftsbereich gelten, befolgen.
- ...Sie keinesfalls Daten verändern oder vernichten, die im Rahmen von Ermittlungen oder Rechtsverfahren benötigt werden, deren Gegenstand das Unternehmen oder seine Mitarbeiter sind.
- ...Sie Unternehmensdaten nur entsprechend der Unternehmensrichtlinie an Mitarbeiter und Dritte offenlegen, die davon Kenntnis haben müssen.



# Rechnungslegung

Obwohl es letztlich in der Verantwortung jedes Mitarbeiters liegt, gibt es bestimmte Mitarbeiter wie der CEO, CFO, Controller sowie die Mitarbeiter der Buchhaltung, die höheren Standards unterliegen und mit den Rechnungslegungspraktiken und den Verordnungen des Finanzrechts vertraut sein und diese einhalten müssen.

Da Rogers eine Aktiengesellschaft mit Sitz in den USA ist, sind wir verpflichtet, unterschiedliche Finanzberichte und andere Akten bei den US-amerikanischen Aufsichtsbehörden einzureichen und unseren Aktionären vorzulegen. Es ist wichtig, dass diese Berichte akkurat und fristgerecht eingehen. Sie sollten einen offenen und ehrlichen Umgang mit den Personen, die die Finanzberichte erstellen, sowie mit unseren externen Auditoren pflegen.

Die Integrität der Rechnungslegung ist bei Rogers äußerst wichtig. Die Praktiken der Buchhaltung und Rechnungslegung müssen fair und angemessen sein. Außerdem müssen sie den allgemein anerkannten Grundsätzen der Rechnungslegung entsprechen und ggf. auf das Urteilsvermögen der Führungskräfte zurückgreifen. Die Firma Rogers verbietet Praktiken, die eventuell zu betrügerischer Rechnungslegung führen können. Es ist schwer, betrügerische Rechnungslegung allumfassend zu definieren. Generell kann man sagen, betrügerische Rechnungslegung ist jegliches, vorsätzliches, rücksichtsloses Verhalten – ob durch Handlung oder Unterlassung –, welches eine wesentlich irreführende oder unvollständige Rechnungslegung zur Folge hat. Eine klare, offene und häufige Kommunikation über alle finanziellen und betrieblichen Themen auf allen Managementebenen und unter den Mitarbeitern wird das Risiko von Problemen in der Buchhaltung und Rechnungslegung wesentlich verringern und außerdem dazu beitragen, dass wir unsere operativen Ziele erreichen.

## ■ Von Ihnen wird erwartet, dass....

- ...Sie alle gesetzlichen und verwaltungsrechtlichen Bestimmungen einhalten, die die Erstellung und das Einreichen von Finanzberichten regeln.
- ...Sie sich mit allen damit verbundenen firmeninternen Kontrollmaßnahmen und Richtlinien vertraut machen und diesen Folge leisten.
- ...Sie sicherstellen, dass alle angemessenen und notwendigen Schritte in Ihrem Zuständigkeitsbereich ausgeführt werden, um die Berichte und Unterlagen für die Aktionäre und US-Aufsichtsbehörden vollumfänglich, in angemessener Weise, korrekt, fristgerecht und nachvollziehbar bereitzustellen.

## Why This Matters

2002: Tausende Mitarbeiter verloren ihren Arbeitsplatz sowie ihre Krankenversicherung und betriebliche Altersversorgung, als ein bekanntes Energieunternehmen infolge massiver Korruption bankrottging, weil die Rechnungslegung nicht ehrlich und korrekt erfolgte. Aufgrund dieses Vorfalls und weiterer Skandale wurde in den USA der sogenannte Sarbanes-Oxley-Act verabschiedet, der Aktionäre und die Öffentlichkeit vor Betrug und Täuschung schützen soll.

# Zusammenarbeit mit Lieferanten und anderen Dritten

Die Firma Rogers Corporation verpflichtet sich, nur mit Dritten, z. B. Vertragspartnern, Vertriebsagenten, Vermittlern, Lieferanten, Joint-Venture- und Lizenzpartnern zusammenzuarbeiten, deren ethische Verhaltensnormen sich mit unseren vereinbaren lassen.

Wir und unsere Mitarbeiter kommunizieren mit Lieferanten und anderen Dritten ehrlich und aufrichtig und fördern den gegenseitigen Respekt und die Zusammenarbeit. Wir setzen diesen Kodex täglich im Umgang mit diesen Parteien um und erwarten, dass diese Lieferanten und andere Dritte alle relevanten Bestimmungen unseres Kodex einhalten, einschließlich der Bestimmungen, die sich auf Arbeits- und Menschenrechte, Arbeitsschutz, Umweltschutz und fairen Wettbewerb beziehen.

## ■ Von Ihnen wird erwartet, dass....

- ...Sie ehrlich und integer gegenüber unseren Lieferanten und anderen Dritten auftreten.
- ...Sie von Dritten, die in unserem Namen handeln, Verhaltensnormen fordern, die mindestens genauso streng sind wie unsere eigenen.
- ...Sie Kontrollmechanismen zur kontinuierlichen Prüfung des Verhaltens Dritter umsetzen.
- ...Sie Grundsätze hinsichtlich Einkauf und Beschaffung umsetzen und befolgen, die ethisches und richtlinienkonformes Verhalten unserer Geschäftspartner anregen und fördern.
- ...Sie umgehend Ihre Führungskraft oder Ihren Vorgesetzten, die Legal & Compliance Abteilung oder den Leiter der Global Compliance & Integrity Abteilung informieren, wenn Sie erfahren oder den Verdacht haben, dass ein Lieferant gegen Unternehmensrichtlinien oder gegen das Gesetz verstößt.



# Schutz von persönlichen Daten

Die Firma Rogers Corporation verpflichtet sich, erhobene und aufbewahrte persönliche Daten im Sinne der in den Ländern einer solchen Datenerhebung geltenden Datenschutzgesetze zu behandeln.

Wir erheben, verwenden und bewahren persönliche Daten nur, insoweit dies für unsere rechtmäßige Geschäftstätigkeit oder zur Befolgung gesetzlicher Vorgaben erforderlich ist. Sofern es das Gesetz vorsieht, holen wir das Einverständnis zur Erhebung und Verwendung von Daten ein und informieren jeden Einzelnen über den Zweck der Datennutzung, sofern im Vorfeld darüber keine Kenntnis darüber besteht.

Persönliche Daten müssen im Rahmen unserer gesetzlichen Verpflichtungen und unserer Datenaufbewahrungsrichtlinien gelöscht und aktualisiert werden, sobald ihr Verwendungszweck erfüllt wurde. Wir sind nur berechtigt, persönliche Daten an Geschäftspartner und Dritte weiterzuleiten, wenn diese einen berechtigten Informationsbedarf nachweisen, und nur dann, wenn uns aus nachvollziehbarem Grunde gewährleistet erscheint, dass derartige Empfänger solche persönlichen Daten ordnungsgemäß schützen, bzw. wenn wir gesetzlich dazu verpflichtet sind.

## ■ Worum geht es bei Datenschutzgesetzen?

Datenschutzgesetze regulieren die Erhebung, Aufbewahrung, Nutzung und Offenlegung persönlicher Daten von einzelnen Personen. Hier kann es sich um eigene Mitarbeiter und Mitarbeiter Dritter handeln.

## ■ Von Ihnen wird erwartet, dass....

- ...Sie persönliche Daten in Übereinstimmung mit örtlichen Datenschutzgesetzen und Firmenrichtlinien nur dann erheben, verwenden, aufbewahren und weiterleiten, wenn hierzu ein legitimer Unternehmensbedarf vorliegt.
- ...Sie zur Erhebung, zum Zugriff oder zur Verwendung solcher Daten im Vorfeld eine Genehmigung vom entsprechenden Vertreter der Personalabteilung oder Datenschutzbeauftragten einholen, sofern ein solcher Vorgang nicht ausdrücklich in den Unternehmensrichtlinien zugelassen ist oder sofern Zweifel über die Verarbeitung solcher persönlicher Daten bestehen.
- ...Sie bei einer entsprechenden Zugriffsmöglichkeit die Richtigkeit Ihrer Mitarbeiterdaten regelmäßig bestätigen.
- ...Sie mit einem Vorgesetzten Rücksprache halten, wenn Sie Zeuge werden, wie jemand Mitarbeiterdaten missbraucht oder schutzlos lässt.

# Einhaltung von Richtlinien der Gewerbeaufsicht

Die Firma Rogers Corporation verpflichtet sich, in Übereinstimmung mit sämtlichen von anerkannten nationalen und internationalen Behörden, einschließlich der USA, der EU und China zugelassenen Handelsvorgaben und -beschränkungen zu handeln. Uns ist es nicht erlaubt, an verbotenen Handelsboykotten teilzunehmen oder andere verbotene Handelsbeschränkungen anzuwenden.

Wir sind verpflichtet, die erforderlichen Lizenzen für den Import und Export unserer Produkte und anderer Gegenstände einzuholen sowie korrekte und wahrheitsgetreue Informationen über unsere Produkte an die Zollbehörden zu kommunizieren.

## ■ Was sind Handelsbeschränkungen?

Handelsbeschränkungen (u. a. Sanktionen oder Embargos) sollen den Handel mit bestimmten Ländern einschränken oder vermeiden. Bei Boykotten handelt es sich um das Verhalten von Ländern, aus jeglichem Grunde den Handel abzulehnen oder Dritte daran zu hindern, mit bestimmten Ländern Handel zu treiben.

## ■ Von Ihnen wird erwartet, dass....

- ...Sie mit der Legal & Compliance Abteilung Rücksprache darüber halten, inwiefern Sie alle zutreffenden Richtlinien einhalten, Sie sämtliche Genehmigungen der vom Unternehmen anerkannten Behörden eingeholt haben sowie nicht mit Dritten handeln, für die Handelsbeschränkungen gelten.
- ...Sie sämtliche örtlich gültigen Handelsgesetze, Vorgaben, Unternehmensrichtlinien und Verfahren befolgen, wenn Sie am Import oder Export von Waren beteiligt sind.
- ...Sie der Legal & Compliance Abteilung sämtliche Vorgänge oder Anfragen melden, die auf nicht zulässige Boykotte hindeuten.



# Einhaltung der Menschenrechte

Unser Unternehmen berücksichtigt und schätzt die Vielfalt, die sich in unseren unterschiedlichen Werdegängen, Erfahrungen und Vorstellungen widerspiegelt. Wir alle tragen zu einem integrativen Arbeitsumfeld bei, das Respekt gegenüber all unseren Mitarbeiter und Geschäftspartnern fördert. Als Teil unserer Verpflichtung gegenüber unseren Mitarbeitern, unserem Umfeld und unserer Welt wird Rogers keinerlei Arten von Menschenhandel oder anderer Zwangsarbeit tolerieren. Wir werden auch nie vorsätzlich in Geschäftsbeziehungen mit Dritten stehen, die sich an Menschenhandel, Kinder- oder Zwangsarbeit beteiligen und die Menschenrechte missbrauchen.

Wir befolgen alle örtlich gültigen Gesetze, Vorschriften und internationalen Normen, die sich auf den Arbeitsschutz unserer Mitarbeiter beziehen.

Die Beschäftigung erfolgt auf freiwilliger Basis, die Mitarbeiter können unter Berücksichtigung der gesetzlich vorgeschriebenen Kündigungsfrist ihre Beschäftigung im Unternehmen kündigen. Wir verlangen keine Geldzahlungen als Voraussetzung für eine Beschäftigung, auch ziehen wir keine Ausweisdokumente oder Arbeitsgenehmigungen ein.

Die Mitarbeiter werden keiner körperlichen Züchtigung, psychischer oder sexueller Nötigung, körperlicher Berührung oder Beschimpfung ausgesetzt, auch sind keine bedrohlichen, beleidigenden oder missbräuchlichen Gesten, sprachlichen Äußerungen oder Bilder zulässig.

## ■ Von Ihnen wird erwartet, dass....

- ...Sie die Firma nie in die Lage bringen, Geschäftsbeziehungen mit Kunden oder Lieferanten einzugehen, über die bekannt ist, dass sie Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder Ausbeutung dulden.
- ...Sie sicherstellen, dass sich unsere Kunden und Lieferanten an diese Grundsätze halten.
- ...Sie helfen, Systeme und Verfahren zu entwickeln und zu pflegen, die darauf ausgerichtet sind, Mitarbeiter vor beruflichen Gefahren, Belästigungen und Missbrauch zu schützen.

# Fragestellungen für Ihre tägliche Arbeit

- Entspricht meine Entscheidung oder Handlung diesem Kodex der Unternehmensethik?
- Sind mir die Risiken und potentiellen Folgen meines Handelns bewusst?
- Ist mir klar, inwieweit sich meine Entscheidung bzw. mein Handeln auf den Ruf des Unternehmens auswirkt?
- Habe ich mich ggf. beraten lassen, um eine fundierte Entscheidung zu treffen?
- Würde ich meine Handlung auch durchführen, wenn sie morgen Gegenstand der Medienberichterstattung (Zeitung, Internet, TV) sein würde?

## NOTIZEN

---

---

---

---

---

---

---

---









„Ergebnisse, aber in der korrekten  
Art und Weise:“



Bruce Hoechner  
Präsident & Geschäftsführer



[www.rogerscorp.com](http://www.rogerscorp.com)

Rogers Corporation, Inc. (NYSE: ROG)

The Rogers logo and Helping power, protect, connect our world are registered trademarks of Rogers Corporation or one of its subsidiaries.

@ 2016 Rogers Corporation. All Rights Reserved. Printed in the USA. 0816-.060AG