



Kodex für Geschäftsethik

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

Ergebnisse, aber Ergebnisse auf die richtige Weise

Eredmények, de a megfelel-módon

Ergebnisen, maar op juiste wijze verkregen

有结果，但以正确的方式获得

Ergebnisse, aber in der korrekten Art und Weise

성과, 바른 방법을 통하여

結果はあるが、正しい方法で結果を出す



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

Als Chief Executive Officer von Rogers bin ich stolz, unser unerschütterliches Engagement für die höchsten Standards ethischen Verhaltens und der Integrität in allen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit zu bekräftigen. Die Grundlage unseres Erfolgs ist das Vertrauen, das uns unsere Mitarbeiter, Kunden, Partner, Investoren und die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, entgegenbringen. Unser Kodex für Geschäftsethik ist nicht nur ein Dokument, sondern die Verkörperung unserer **kulturellen Verhaltensweisen** und Prinzipien, die unsere täglichen Entscheidungen und Maßnahmen leiten.

Dieser Kodex soll sicherstellen, dass wir unsere Geschäfte legal, ethisch und auf eine Weise tätigen, die unser Engagement für die Unternehmensverantwortung widerspiegelt. Sie beschreibt die Verhaltensweisen, die von jedem Mitglied unserer Organisation erwartet werden, und dient als Roadmap für Entscheidungen, die mit dem moralischen Kompass unseres Unternehmens übereinstimmen. Wie wir im Kodex sagen, streben wir danach, Ergebnisse zu erzielen, aber Ergebnisse auf die richtige Weise.

Ich setze mich dafür ein, die Bedeutung ethischen Verhaltens zu demonstrieren und mich an die gleichen hohen Standards zu halten, die ich von allen Rogers-Mitarbeitern erwarte. Die Geschäftsleitung engagiert sich für die Förderung eines Umfelds, in dem ethische Überlegungen im Vordergrund unserer Geschäftsstrategie stehen und in dem Transparenz, Verantwortlichkeit und Fairness nicht nur erwartet, sondern gefordert werden.

Ich bitte Sie alle, unseren Kodex für Geschäftsethik und seine Prinzipien in Ihre Arbeit zu integrieren. Wir müssen alle wachsam sein, wenn es darum geht, ethische Probleme zu erkennen und anzugehen, egal wie klein sie erscheinen. Wenn Sie auf Situationen stoßen, die Ihrem ethischen Urteilsvermögen widersprechen, oder Zeuge eines Verhaltens werden, das unserem Kodex widerspricht, ermutige ich Sie, sich zu Wort zu melden. Wir haben klare Kanäle für die Meldung von Bedenken eingerichtet und ich versichere Ihnen, dass wir jedes Problem mit der Ernsthaftigkeit ansprechen werden, die es verdient, um sicherzustellen, dass Personen, die sich äußern, vor jeder Form von Vergeltung geschützt werden.

Unsere kollektive Einhaltung des Kodex wird sicherstellen, dass Rogers weiterhin als verantwortungsbewusster Unternehmensbürger erfolgreich ist. Sie wird es uns ermöglichen, stärkere Beziehungen zu unseren Stakeholdern aufzubauen, nachhaltiges Wachstum zu erzielen und einen Ruf zu wahren, auf den wir alle stolz sein können.

Vielen Dank für Ihr Engagement für die Aufrechterhaltung unserer Werte und für Ihren Beitrag zur ethischen Kultur unseres Unternehmens. Ihr Engagement prägt unsere Kultur der Integrität und setzt die lange Geschichte von Rogers als angesehenes Unternehmen fort.

Mit freundlichen Grüßen



Ali El-Haj

Interim President & CEO, Rogers Corporation



Inhalt

| | |
|--|----|
| Unsere Grundprinzipien | 3 |
| Fragen stellen und Bedenken äußern | 5 |
| Fragen, die Sie bei Ihren täglichen Geschäftsaktivitäten berücksichtigen sollten | 6 |
| Förderung von Produktqualität und -sicherheit | 7 |
| Durchführung von Forschung und Entwicklung | 8 |
| Schutz geistigen Eigentums | 9 |
| Vermarktung unserer Produkte | 10 |
| Sprechen und Handeln im Namen des Unternehmens | 11 |
| Förderung von Chancengleichheit und angemessenem Verhalten am Arbeitsplatz | 12 |
| Achtung der Menschenrechte | 13 |
| Verhinderung von Bestechung und Korruption | 14 |
| Erkennen und Vermeiden von Interessenkonflikten | 15 |
| Geschäftschancen und Treuepflicht | 16 |
| Geschenke geben und empfangen | 17 |
| Beteiligung an politischen Aktivitäten | 18 |
| Umgang mit Insider- und vertraulichen Informationen | 19 |
| Einhaltung von Wettbewerbs- und Kartellgesetzen | 20 |
| Förderung von Gesundheit und Sicherheit | 21 |
| Umweltschutz | 22 |
| Schutz von Unternehmenseigentum und Ressourcen | 23 |
| Führung von Aufzeichnungen und Offenlegungen | 24 |
| Finanzberichterstattung | 25 |
| Zusammenarbeit mit Lieferanten und anderen Dritten | 26 |
| Schutz personenbezogener Daten | 27 |
| Künstliche Intelligenz verantwortungsvoll nutzen | 28 |
| Einhaltung von Handelskontrollen | 29 |
| Ethik-Hotline | 30 |



Unsere Grundprinzipien

Die folgenden grundlegenden Prinzipien und unsere **kulturellen Verhaltensweisen** bilden die Grundlage für das Verständnis und die Anwendung der Verhaltensstandards in diesem Kodex. Die realen Umstände lassen nicht immer eine gute Anpassung an die Anwendung dieser Standards zu. Daher ist es wichtig, dass Sie aktiv die Unterstützung und Anleitung Ihres Vorgesetzten, Ihres Personalvertreters, des Director of Global Compliance & Integrity oder der Rechts- und Compliance-Abteilung einholen.

■ Warum ist dieser Kodex für Geschäftsethik so wichtig?

Ein guter Ruf ist für unseren Geschäftserfolg und den Aufbau dauerhafter Beziehungen unerlässlich. Er fördert den Firmenwert, der in schwierigen Zeiten von entscheidender Bedeutung ist.

Unser Ruf basiert auf dem Vertrauen von Mitarbeitern, Kunden, Stakeholdern und den Gemeinden, denen wir dienen. Dieses Vertrauen ist eines unserer wertvollsten Vermögenswerte.

Als globales Unternehmen wirken sich unsere Handlungen auf eine Vielzahl von Menschen aus – Kunden, Lieferanten, Regulierungsbehörden, Aktionäre, Mitarbeiter und Gemeinden. Alle Interaktionen müssen den gesetzlichen Anforderungen und unseren hohen ethischen Standards entsprechen. Angesichts der Transparenz moderner Kommunikation sind unsere Handlungen sofort global und wir müssen die höchsten Standards einhalten, um Vertrauen und Respekt in der Geschäftswelt zu wahren.

■ Für wen gilt der Kodex?

Dieser Kodex und seine unterstützenden Richtlinien gelten für alle Direktoren, Führungskräfte und Mitarbeiter der Rogers Corporation („Rogers“ oder das „Unternehmen“). Von Beratern, Repräsentanten, Vertretern, Unterauftragnehmern und Lieferanten wird auch erwartet, dass sie bei der Erbringung von Dienstleistungen für das Unternehmen und bei der Bereitstellung von Produkten für das Unternehmen Verhaltensstandards einhalten, die mit diesem Kodex übereinstimmen.

Alle Direktoren, Führungskräfte und Mitarbeiter des Unternehmens müssen mit dem Kodex vertraut sein, seine Bestimmungen einhalten und alle tatsächlichen oder vermuteten Verstöße melden.

■ Was bedeutet der Kodex in der Praxis und wer ist für seine Einhaltung verantwortlich?

Sie müssen stets ehrlich und integer handeln und dürfen sich nicht unehrlich oder betrügerisch verhalten oder andere bei einem solchen Verhalten unterstützen. Jedes Vorstandsmitglied, jeder leitende Angestellte und jeder Mitarbeiter hat auch eine „Verpflichtung zum fairen Umgang“ und muss die Kunden, Lieferanten, Wettbewerber und Mitarbeiter des Unternehmens fair behandeln und darf niemanden durch Manipulation, Falschdarstellung oder Missbrauch von Informationen unfair ausnutzen.

Wir sind außerdem dafür verantwortlich, zu einem offenen und ehrlichen Umfeld bei Rogers beizutragen, das ein ethisches und effektives Management von Risiken für Menschen, Produkte, Eigentum, Ruf und Informationen unterstützt.

Wir müssen diesen Kodex für Geschäftsethik, alle unterstützenden Richtlinien und die Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen wir arbeiten und Geschäfte tätigen, kennen und in Übereinstimmung damit handeln.

Unsere Grundprinzipien

■ Wie wird der Kodex für Geschäftsethik umgesetzt?

Der Kodex wurde vom Vorstand von Rogers verabschiedet und gilt weltweit. „Rogers“, „Rogers Corporation“ oder „Unternehmen“, wie in diesem Kodex verwendet, umfasst die von Rogers kontrollierten Unternehmen weltweit. Dieser Kodex gilt für alle Direktoren, leitenden Angestellten, Mitarbeiter und Repräsentanten, einschließlich Berater und Vertreter sowie Lieferanten des Unternehmens.

Der Director of Global Compliance & Integrity ist für die Umsetzung dieses Kodex verantwortlich.

Der Verzicht auf diesen Kodex für Geschäftsethik, Interessenkonflikte oder verschiedene andere Richtlinien, die zur Ergänzung des Kodex erlassen wurden, wird nur unter außergewöhnlichen Umständen und nur nach Genehmigung durch den Director of Global Compliance & Integrity und den General Counsel von Rogers gewährt. Jegliche Verzichtserklärungen für Direktoren und leitende Angestellte müssen sowohl vom Director of Global Compliance & Integrity von Rogers als auch vom Vorstand oder einem Vorstandsausschuss genehmigt werden und werden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen, Vorschriften und/oder den Richtlinien von Rogers umgehend offengelegt.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, alle Fragen oder Bedenken, die sie in Bezug auf diesen Kodex haben, zu äußern und jeden in gutem Glauben vermuteten Verstoß, oder Verstöße gegen geltendes Recht, zu melden. Darüber hinaus sind Mitarbeiter verpflichtet, das Unternehmen bei der Untersuchung solcher vermuteten Verstöße angemessen zu unterstützen. Wer in gutem Glauben Bedenken hinsichtlich eines möglichen Verstoßes gegen diesen Kodex, einer Verletzung der Richtlinien oder eines anderen Compliance-Problems äußert, muss nicht mit Vergeltungsmaßnahmen rechnen. Jede Handlung oder Androhung von Vergeltungsmaßnahmen gilt als schwerwiegender Verstoß gegen diesen Kodex.

Unsere Manager und Vorgesetzten sind dafür verantwortlich, ihre Mitarbeiter angemessen zu unterstützen, damit sie die Anforderungen dieses Kodex und der unterstützenden Richtlinien verstehen und wissen, wie sie anzuwenden sind. Sie müssen außerdem bereit sein, bei der Entscheidung über die richtigen Maßnahmen Ihr Urteilsvermögen und Ihren gesunden Menschenverstand walten zu lassen, da dieser Kodex und unsere unterstützenden Richtlinien nicht jede mögliche Situation abdecken können. Die in diesem Abschnitt enthaltenen Verhaltensstandards stellen unsere Mindestwartungen an ethisches Geschäftsverhalten dar. Sie sollten Fragen stellen, wenn Sie sich über einen Aspekt dieses Kodex nicht im Klaren sind oder wenn Sie nicht sicher sind, wie Sie auf ein Problem reagieren sollen, das der Kodex nicht behandelt.

Jede Nichteinhaltung dieses Kodex oder der ihn unterstützenden Richtlinien wird umfassend untersucht und es werden entsprechende Maßnahmen ergriffen, wie etwa Umschulung, Versetzung, Herabstufung, Disziplinarmaßnahmen, Benachrichtigung der Behörden oder andere Abhilfemaßnahmen, einschließlich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses, je nach den Umständen.

Fragen stellen und Bedenken äußern

■ Wie stellen Sie eine Frage oder äußern Bedenken?

Die Rogers Corporation setzt sich für ein offenes und ehrliches Umfeld ein.

Wer in gutem Glauben Bedenken hinsichtlich eines möglichen Verstoßes gegen diesen Kodex, einer Verletzung der Richtlinien oder eines anderen Compliance-Problems äußert, muss nicht mit Vergeltungsmaßnahmen rechnen. Jede Handlung oder Androhung von Vergeltungsmaßnahmen gilt als schwerwiegender Verstoß gegen diesen Kodex.

Sie können irgendwann auf eine Situation stoßen, die scheinbar gegen diesen Kodex, die Unternehmensrichtlinie oder geltendes Recht verstößt. Sie können auch Fragen zu diesem Kodex, einer Unternehmensrichtlinie oder einer bestimmten Situation haben. Sie werden ermutigt, über die entsprechenden Kanäle Fragen zu stellen, um Klärung zu bitten oder Bedenken zu äußern.

Im Allgemeinen sollten Sie zunächst versuchen, Ihre Frage oder Ihr Anliegen mit Ihrem Vorgesetzten zu besprechen. Wenn Sie glauben, dass dies unter den gegebenen Umständen nicht angemessen ist, können Sie sich auch an die Personalabteilung, den Director of Global Compliance & Integrity, den General Counsel oder die Rechts- und Compliance-Abteilung wenden.

Wenn Sie es vorziehen, jemanden außerhalb Ihrer Region zu kontaktieren oder eine Meldung anonym einzureichen, können Sie auch unsere vertrauliche Ethik-Hotline nutzen:

| | |
|------------------------|----------------|
| Belgien | 0800.13.338 |
| China | 4001209079 |
| Deutschland | 0800.181.2922 |
| Ungarn | 06.80.020.304 |
| Japan | 0800.600.0083 |
| Mexiko | 8008801716 |
| Singapur | 8004922775 |
| Südkorea | 00744815 |
| Taiwan | 00801.49.1870 |
| Vereinigtes Königreich | 0800 066 8925 |
| Vereinigte Staaten | 1.844.841.1348 |

ODER über das Internet: <http://rogerscorp.ethicspoint.com>

Die aktuellsten Kontaktinformationen sowie andere hilfreiche Materialien finden Sie auf der Seite [Compliance & Integrität von RogersNET](#).





Fragen, die Sie bei Ihren täglichen Geschäftstätigkeiten berücksichtigen sollten

■ Tipps für die Praxis

Eine gute Strategie, die Sie befolgen sollten, wenn Sie versuchen, die richtige Entscheidung zu treffen, ist, sich die folgenden Fragen zu stellen:

 Befolge ich das geltende Recht und die Unternehmensrichtlinien?

 Handele ich im besten Interesse unseres Unternehmens, unserer Mitarbeiter 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 meiner Entscheidung wüssten?



Förderung von Produktqualität und -sicherheit

Rogers Corporation ist bestrebt, qualitativ hochwertige Produkte anzubieten. Wir halten unsere Produktqualitäts- und Sicherheitsstandards durch kontinuierliche Überwachung und Verbesserung, genaue Buchführung und Berichterstattung, ehrliche Identifizierung von Fehlern und schnelle Korrekturmaßnahmen ein.

Was wird von Ihnen erwartet?

- Nutzen Sie bewährte Herstellungsverfahren, die darauf ausgelegt sind, die Qualität zu schützen und die Sicherheit unserer Produkte und unserer Mitarbeiter zu fördern.
- Führen Sie Überwachung und Kontrollen ein, um die Einhaltung aller Produktspezifikationen und Qualitäts- und Sicherheitsstandards für die von uns hergestellten und verkauften Produkte sicherzustellen.
- Melden Sie Ihrem Vorgesetzten alle Bedenken bezüglich der Produktqualität oder -sicherheit, von denen Sie Kenntnis erhalten.
- Seien Sie sich aller Qualitätskontrollprozesse im Zusammenhang mit Ihrem Geschäftsbereich bewusst und halten Sie diese ein.
- Halten Sie sich an alle Unternehmensrichtlinien und alle relevanten Vorschriften bezüglich des Umgangs mit Stoffen, die potenziell missbraucht werden können und verhindern Sie im Rahmen Ihrer Verantwortlichkeiten die unangemessene Verwendung dieser Stoffe.
- Benachrichtigen Sie unverzüglich einen Vorgesetzten über vermutete Verstöße gegen unsere Qualitäts- oder Sicherheitsstandards.



Durchführung von Forschung und Entwicklung

Die Rogers Corporation wurde auf der Grundlage modernster Technologie und Innovation aufgebaut. Forschung und Entwicklung sind ein Eckpfeiler des Erfolgs unseres Unternehmens. Wir werden bei der Verfolgung dieser Aktivitäten die strengsten wissenschaftlichen und ethischen Standards einhalten. Wir werden unsere Standards durch genaue Buchführung und Berichterstattung sowie wissenschaftlich gültige Protokolle und Analysen einhalten.

Was wird von Ihnen erwartet?

- Halten Sie sich bei der gesamten Forschung und Entwicklung an wissenschaftlich strenge Protokolle.
- Berichten Sie präzise über Daten und Messungen, die im Rahmen von Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten durchgeführt wurden.
- Beachten und befolgen Sie alle geltenden Gesetze und Unternehmensrichtlinien, die Ihren Forschungs- und Entwicklungsbereich abdecken.
- Missbrauchen Sie nicht das geistige Eigentum des Unternehmens oder anderer.

Schutz geistigen Eigentums

Das geistige Eigentum (Intellectual Property, IP) von Rogers trägt zu unserer Fähigkeit bei, unsere Geschäfte effektiv zu führen und unsere Geschäftsziele zu erreichen. Wir schützen unser geistiges Eigentum auf verschiedene Weise, unter anderem durch Patente, Vertraulichkeitsvereinbarungen und indem wir es vor unzulässiger Offenlegung schützen. Unser geistiges Eigentum ist für unsere legitimen Geschäftsaktivitäten bestimmt und darf ohne ordnungsgemäße Genehmigung nicht für andere Zwecke verwendet oder offengelegt werden. Wir respektieren auch die geistigen Eigentumsrechte anderer und verletzen nicht wesentlich die gültigen geistigen Eigentumsrechte Dritter.

Was wird von Ihnen erwartet?

- Nehmen Sie aktiv an Aktivitäten zur Entwicklung von geistigem Eigentum des Unternehmens teil, die für Ihre Rolle relevant sind, einschließlich der Offenlegung von Erfindungen und potenziell patentierbaren Ideen.
- Ergreifen Sie alle notwendigen Schritte, um das geistige Eigentum des Unternehmens zu schützen, indem Sie alle Sicherheitsmaßnahmen implementieren, die gemäß den Unternehmensrichtlinien erforderlich sind.
- Stellen Sie sicher, dass das gesamte geistige Eigentum, einschließlich E-Mails, gemäß den Datenklassifizierungsrichtlinien des Unternehmens gekennzeichnet ist.
- Legen Sie keine vertraulichen Informationen offen, einschließlich Informationen über die Entwicklungsfähigkeiten, Geräte und Labore von Rogers, es sei denn, Sie wurden gemäß den Unternehmensrichtlinien dazu autorisiert oder sind nach geltendem Recht dazu verpflichtet und nur auf einer Need-to-know-Basis.
- Benachrichtigen Sie Ihren Vorgesetzten, wenn Sie Fragen oder Bedenken bezüglich der Entwicklung, Verwendung oder des Schutzes des geistigen Eigentums des Unternehmens haben.
- Benachrichtigen Sie einen Vorgesetzten, wenn Sie feststellen, dass eine Person geistiges Eigentum des Unternehmens missbraucht oder nicht schützt.
- Geben Sie keine vertraulichen Informationen von oder über einen früheren Arbeitgeber weiter. Wenn Sie Rogers verlassen, nehmen Sie keine vertraulichen oder geschützten Informationen von Rogers mit und geben Sie diese Informationen nicht außerhalb von Rogers oder gegenüber einem nachfolgenden Arbeitgeber weiter.
- Wenn ein Dritter versucht, unzulässigen Zugang zum geistigen Eigentum von Rogers zu erhalten, benachrichtigen Sie unverzüglich die Rechts- und Compliance-Abteilung.
- Führen Sie Sorgfaltspflicht-Bericht durch, um die geistigen Eigentumsrechte Dritter zu verstehen und vermeiden Sie die Verletzung der gültigen geistigen Eigentumsrechte anderer.
- Beachten Sie, dass alles, was Sie im Rahmen Ihrer Beschäftigung bei Rogers erstellen, als geistiges Eigentum des Unternehmens betrachtet werden kann.



Vermarktung unserer Produkte

Die Rogers Corporation verwendet nur ethische Marketingpraktiken, die die Anforderungen der Gesetze jedes Landes, in dem wir Geschäfte tätigen, erfüllen oder übertreffen. Wir bewerben unsere Produkte fair und unsere Werbematerialien sind korrekt und vollständig. Wir stellen nur wahrheitsgemäße Informationen zu den Produkten von Rogers bereit, da dies den Bedürfnissen unserer Kunden, der Öffentlichkeit und unseres Unternehmens am besten dient.

Was wird von Ihnen erwartet?

- Entwickeln, genehmigen und verteilen Sie Marketingmaterial gemäß den Best Practices der Branche.
- Verwenden Sie nur Werbe- oder Schulungsmaterialien, die gemäß den Standardprüfungsverfahren des Unternehmens zur Verwendung zugelassen wurden.
- Erstellen oder verwenden Sie niemals Werbematerialien, ohne zuvor die Genehmigung des Unternehmens für den Vertrieb einzuholen.



Sprechen und Handeln im Namen des Unternehmens

Die Rogers Corporation verpflichtet sich, sicherzustellen, dass die Kommunikation über das Unternehmen und die in seinem Namen vorgenommenen Maßnahmen korrekt sind und von Mitarbeitern vorgenommen werden, die befugt sind, im Namen des Unternehmens zu sprechen und zu handeln. Achten Sie darauf, Situationen zu erkennen, in denen Sie als Vertreter oder Redner im Namen von Rogers wahrgenommen werden könnten.

Kennen Sie die Grenzen Ihrer Befugnis, im Namen des Unternehmens zu sprechen, zu unterschreiben oder anderweitig zu handeln. Ergreifen Sie keine Maßnahmen, die diese Grenzen überschreiten. Denken Sie daran, vor dem Sprechen in einem öffentlichen Forum oder einer Veröffentlichung eine Genehmigung einzuholen, und befolgen Sie die Rogers-Richtlinien für externe Kommunikation und soziale Medien.

Rogers respektiert Ihr Recht, außerhalb der Arbeit einen sozialen, beruflichen und politischen Dialog zu führen. Gehen Sie mit gutem Urteilsvermögen vor, wenn Sie in der Öffentlichkeit persönliche Aussagen machen, auch auf Ihren persönlichen Social-Media-Konten. Gehen Sie auch bei der internen Kommunikation vorsichtig vor und geben Sie Ihre Kommentare in unseren internen Kommunikationskanälen verantwortungsvoll ab. Dieser Kodex darf nicht dahingehend ausgelegt werden, dass er Mitarbeiter daran hindert, Aktivitäten nachzugehen, die durch Gesetze und Vorschriften geschützt sind, die es Mitarbeitern gestatten, ihre persönlichen Vergütungsinformationen zu besprechen oder offenzulegen.



Förderung von Chancengleichheit und angemessenem Verhalten am Arbeitsplatz

Rogers setzt sich für die Förderung und Erhaltung einer Kultur der Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion ein. Die kollektive Summe der Lebenserfahrungen, individuellen Unterschiede, einzigartigen Fähigkeiten und Talente, die unsere Mitarbeiter in ihre Arbeit einbringen, stellt einen wesentlichen Teil nicht nur unserer Kultur, sondern auch unseres Rufes und unserer Unternehmensleistung dar.

Der Erfolg und die Weiterentwicklung der Mitarbeiter bei Rogers basieren auf persönlichen Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Arbeitsleistungen. Die Urteile und Handlungen des Unternehmens gegenüber seinen Mitarbeitern, Kandidaten für eine Anstellung und externen Geschäftspartnern werden durch die Fähigkeit und das Potenzial einer Person in Bezug auf die Bedürfnisse der Stelle bestimmt.

Mitarbeiter von Rogers müssen sich gegenseitig und gegenüber Personen, die mit dem Unternehmen zu tun haben, mit Höflichkeit, Rücksicht und Respekt verhalten. Wir tolerieren keine Belästigung, Mobbing oder Gewalt am Arbeitsplatz. Wir verbieten Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben eine Aussage über unangemessenes Verhalten am Arbeitsplatz machen oder eine solche unterstützen.

■ Was sind Chancengleichheit und Verhalten am Arbeitsplatz?

Chancengleichheit bezieht sich auf unsere Richtlinie, einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz bereitzustellen und Entscheidungen über Einstellung, Beförderung, Vergütung und Karriereentwicklung auf der Grundlage von Qualifikationen, Fähigkeiten und Leistung zu treffen, und nicht auf rechtswidrigen Erwägungen. Beim Verhalten am Arbeitsplatz geht es darum, wie Mitarbeiter miteinander kommunizieren, sich verhalten, interagieren und miteinander umgehen. Unangemessenes Verhalten am Arbeitsplatz kann jede Kommunikation oder Darstellung unangemessenen Materials, beleidigendes Verhalten und verbale, körperliche und alle anderen Formen von Belästigung beinhalten. Weitere Informationen finden Sie in der Rogers [Richtlinie zu Chancengleichheit bei der Beschäftigung](#).

Was wird von Ihnen erwartet?

- Treffen Sie Entscheidungen und Maßnahmen in Bezug auf einen einzelnen Mitarbeiter ausschließlich auf Grundlage der Qualifikationen, Fähigkeiten und Leistungen dieses Mitarbeiters im Hinblick auf die Anforderungen der Stelle.
- Verhalten Sie sich anderen gegenüber mit Integrität, Ehrlichkeit, Höflichkeit, Rücksichtnahme, Respekt und Würde.
- Machen Sie niemals schriftliche, mündliche oder physische Annäherungsversuche, Aufforderungen oder Aussagen sexuell belästigender Natur.
- Verhalten Sie sich niemals auf eine Weise, die anstößig, beleidigend, diskriminierend oder herabsetzend für andere ist.
- Melden Sie einem Vorgesetzten umgehend unangemessenes Verhalten, das gegen Sie oder andere gerichtet ist.
- Fördern Sie die Teamarbeit und die Mitarbeiterbeteiligung und ermutigen Sie die Darstellung verschiedener Mitarbeiterperspektiven.



Achtung der Menschenrechte

Unser Unternehmen achtet die Menschenrechte, wo immer wir tätig sind, und ist der Meinung, dass alle Menschen mit Würde und Respekt behandelt werden sollten. Als Teil unseres Engagements für unsere Mitarbeiter, Gemeinden und unsere Welt toleriert die Rogers Corporation keine Fälle von Menschenhandel oder anderer Zwangsarbeit. Wir werden auch niemals wissentlich Geschäfte mit Dritten tätigen, die sich an Menschenhandel, Kinder- oder Zwangsarbeit oder Menschenrechtsverletzungen beteiligen.

Wir werden alle geltenden lokalen staatlichen Gesetze, Vorschriften und internationalen Standards in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter einhalten.

Das Beschäftigungsverhältnis erfolgt auf freiwilliger Basis und es steht den Arbeitnehmern frei, die Arbeit zu verlassen oder ihr Beschäftigungsverhältnis mit angemessener Vorankündigung zu kündigen, wie es das geltende Recht vorschreibt. Wir verlangen als Einstellungsbedingung weder eine Kaution noch die Einbehaltung von Ausweispapieren oder Arbeitserlaubnissen.

Arbeitnehmer werden keiner körperlichen Bestrafung, keinem geistigen, physischen oder sexuellen Zwang, keinem verbalen Missbrauch oder der Verwendung von Gesten, Sprache oder grafischen Materialien ausgesetzt, die bedrohlich, beleidigend oder ausbeuterisch sind.

Was wird von Ihnen erwartet?

- Verpflichten Sie das Unternehmen niemals dazu, Geschäfte mit Kunden oder Lieferanten zu tätigen, von denen wir wissen, dass sie Kinder- oder Zwangsarbeit und/oder Schuldnechtschaft tolerieren.
- Stellen Sie sicher, dass Kunden und Lieferanten diese Grundsätze einhalten.
- Helfen Sie mit, Systeme und Verfahren zu entwickeln und aufrechtzuerhalten, die die Sicherheit der Arbeitnehmer gewährleisten und sie vor Berufsgefahren, Belästigung und Missbrauch schützen sollen.

Verhinderung von Bestechung und Korruption

Die Rogers Corporation, ihre Mitarbeiter und andere, die in ihrem Namen handeln, dürfen keine Bestechungsgelder anbieten, zahlen oder annehmen. Wir dürfen kein Geld oder andere Wertgegenstände anbieten oder geben, wenn dies entweder einen unangemessenen Anreiz oder eine Belohnung für eine Entscheidung darstellen würde, die im Interesse von Rogers liegt. Dazu gehört auch die Bereitstellung unzulässiger Vorteile jeglicher Art für Regierungsbeamte, Lieferanten oder Kunden. Hierzu gehört auch die Gewährung von Leistungen an Wohltätigkeitsorganisationen, Unternehmen oder Einzelpersonen, wenn diese Leistungen einen unzulässigen Vorteil, Anreiz oder eine unzulässige Belohnung darstellen würden.

Wir gestatten Dritten, die in unserem Auftrag arbeiten, derartige Verhaltensweisen nicht.

Wir halten uns an alle geltenden internationalen Gesetze, Verträge und Vorschriften, die Bestechung verbieten, einschließlich der lokalen Gesetze an den Standorten, an denen wir geschäftlich tätig sind, wie etwa den britischen Bribery Act und den US-amerikanischen Foreign Corrupt Practices Act („FCPA“).

Was ist Bestechung?

Das Anbieten oder Tätigen von Zahlungen zur Sicherung oder Aufrechterhaltung von Geschäften oder zur Erlangung eines unzulässigen Vorteils ist in vielen Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, eine Straftat, unabhängig davon, ob diese Zahlungen in bar oder in Form von Sachleistungen erfolgen.

Was wird von Ihnen erwartet?

- Bieten, genehmigen oder akzeptieren Sie niemals Bestechungsgelder, um Geschäfte zu erhalten, aufrechtzuerhalten oder zu beeinflussen oder um sich sonstige unzulässige Vorteile zu sichern, und erlauben Sie dies auch nicht Dritten wie Vertriebshändlern, Auftragnehmern, Handelsvertretern oder Agenten.
- Melden Sie jegliches Verhalten dieser Art, einschließlich des Verhaltens von Mitarbeitern, Auftragnehmern, Beratern oder sonstigen Drittparteien von Rogers, umgehend einem Vorgesetzten, dem Director of Global Compliance & Integrity oder einem Mitglied der Rechts- und Compliance-Abteilung.
- Machen Sie keine Geschenke und verhalten Sie sich nicht auf eine Weise, die das Unternehmen in Verlegenheit bringen würde, wenn sie öffentlich bekannt würde.
- Geben Sie ohne die ausdrückliche schriftliche Genehmigung des General Counsel des Unternehmens keine Form der „Beschleunigungszahlung“ an einen Amtsträger weiter. Eine Beschleunigungszahlung, auch bekannt als „Schmiergeldzahlung“, ist eine Zahlung an einen Regierungsbeamten mit der Absicht, einen Verwaltungsprozess zu beschleunigen.
- Wenden Sie sich im Zweifelsfall an die Rechts- und Compliance-Abteilung.

Erkennen und Vermeiden von Interessenskonflikten

Mitarbeiter der Rogers Corporation müssen ihre beruflichen Pflichten loyal und objektiv erfüllen, ohne dass persönliche, familiäre oder eigene finanzielle Interessen ihr Urteilsvermögen beeinflussen können. Mitarbeiter müssen nicht nur tatsächliche Interessenskonflikte vermeiden, sondern auch den Anschein eines Interessenskonflikts. Das Unternehmen erkennt zwar an, dass seine Mitarbeiter die Freiheit haben, persönliche Finanzinvestitionen zu tätigen und soziale und geschäftliche Beziehungen zu pflegen, diese Beziehungen dürfen jedoch keine Interessen hervorrufen, die mit denen des Unternehmens in Konflikt stehen. Alle Verzichte auf diese Anforderung müssen vom General Counsel oder Director of Global Compliance & Integrity des Unternehmens vorab genehmigt werden.

Was ist ein Interessenskonflikt?

Ein Interessenskonflikt liegt vor, wenn das private Interesse einer Person (oder das Interesse eines Familienmitglieds) die Interessen des Unternehmens als Ganzes beeinträchtigt oder zu beeinträchtigen scheint.

Was wird von Ihnen erwartet?

- Machen Sie sich bewusst, dass Ihre Loyalität als Mitarbeiter den legitimen Geschäftsinteressen von Rogers gilt, und handeln Sie entsprechend.
- Ergreifen Sie angemessene Vorsichtsmaßnahmen, um den Anschein von Unangemessenheit zu vermeiden, auch wenn Sie glauben, dass Ihre Handlungen angemessen sind.
- Suchen oder akzeptieren Sie keine externe Beschäftigung bei Wettbewerbern oder Personen, die mit Rogers Geschäfte machen, wie etwa Lieferanten.
- Vermeiden Sie Geschäfte mit Familienmitgliedern oder Personen, mit denen Sie enge persönliche Beziehungen haben.
- Nehmen Sie keine Beratungsaufträge an und übernehmen Sie keine Mitarbeit in Vorständen oder anderen Beratungsgremien von Organisationen, einschließlich Branchenverbänden, wenn dies mit Ihrer Arbeit für Rogers in Zusammenhang steht.
- Erwerben Sie keinen Besitz an Eigentum oder anderen Interessen, die Rogers möglicherweise zu erwerben versucht, mit denen das Unternehmen möglicherweise Geschäfte macht oder die mit dem Unternehmen im Wettbewerb stehen.
- Wenn Sie eine Frage zu einem potenziellen Interessenskonflikt haben oder Kenntnis von einem tatsächlichen oder potenziellen Konflikt erlangen, müssen Sie die Angelegenheit mit dem General Counsel oder dem Director of Global Compliance & Integrity besprechen und eine Entscheidung und vorherige Genehmigung bzw. Zustimmung dieser Personen einholen.
- Direktoren und Führungskräfte müssen Feststellungen und vorherige Genehmigungen oder Zustimmungen zu potenziellen Konflikten ausschließlich beim Nominierungs-, Governance- und Nachhaltigkeitsausschuss des Vorstands einholen, indem sie den General Counsel gemäß der Richtlinie des Unternehmens zu **Transaktionen mit verbundenen Parteien benachrichtigen**.

Geschäftschancen und Treuepflicht

Direktoren, leitende Angestellte und Mitarbeiter der Rogers Corporation sind dem Unternehmen gegenüber verpflichtet, die legitimen Interessen des Unternehmens zu fördern, wenn sich die Gelegenheit dazu ergibt. Es ist Direktoren, leitenden Angestellten und Mitarbeitern untersagt, direkt oder indirekt (a) Chancen, die sich ihnen durch ihre Arbeit für oder mit dem Unternehmen eröffnen, für sich persönlich zu nutzen; (b) Eigentum, Informationen oder Positionen des Unternehmens zum persönlichen Vorteil zu nutzen; und (c) mit dem Unternehmen in Wettbewerb zu treten.

Was wird von Ihnen erwartet?

- Seien Sie dem Unternehmen gegenüber jederzeit absolut loyal.
- Vermeiden Sie Interessenskonflikte und Eigengeschäfte oder die Ausnutzung von Unternehmenschancen zum persönlichen Vorteil.
- Stellen Sie die Interessen des Unternehmens und der Aktionäre vor Ihre persönlichen Interessen.
- Missbrauchen Sie keine Unternehmensressourcen, -chancen oder -informationen zum persönlichen Vorteil.

Geschenke geben und empfangen

Die Entwicklung guter Arbeitsbeziehungen mit unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern ist für unser Wachstum wichtig. Angemessene Geschenke und Unterhaltung sind Höflichkeitsgesten, die manchmal ausgetauscht werden, um diese Beziehungen zu pflegen und Wohlwollen aufzubauen. Die Bereitstellung von Geschenken und Unterhaltung kann jedoch auch den Eindruck erwecken, dass Geschäftsentscheidungen auf der Grundlage anderer Faktoren als fairer und objektiver Geschäftskriterien getroffen wurden. Aus diesem Grund müssen wir Vorsicht walten lassen und bei der Vergabe oder Annahme von geschäftlichen Geschenken und Unterhaltungsangeboten mit Bedacht vorgehen.

Wir sind dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass Geschenke, Bewirtungen oder andere Vorteile, die wir gewähren oder erhalten, angemessen und mit den Unternehmensrichtlinien vereinbar sind. Vermeiden Sie alle Geschenke, Unterhaltungen oder Vorteile, die die Objektivität aller beteiligten Parteien beeinträchtigen könnten oder zu beeinträchtigen scheinen. Geschenke, Unterhaltung oder andere Vorteile sollten niemals eine unparteiische Entscheidungsfindung beeinflussen oder den Anschein einer Beeinflussung erwecken.

Was wird von Ihnen erwartet?

- Lesen und befolgen Sie die Richtlinie zu Geschenken und Unterhaltung von Rogers.
- Fordern oder akzeptieren Sie von niemandem Geschenke, Unterhaltung oder andere Vorteile als Gegenleistung für Ihre Geschäftsbeziehung mit unserem Unternehmen.
- Bieten Sie unter keinen Umständen Bargeldgeschenke, Bargeldgeschenkäquivalente (wie etwa Geschenkkarten) oder Darlehen an und nehmen Sie diese auch nicht an.
- Lassen Sie sich vom Director of Global Compliance & Integrity oder der Rechts- und Compliance-Abteilung beraten, wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie ein Geschäftsgeschenk, eine Unterhaltung oder einen anderen Vorteil anbieten oder annehmen sollten.

■ Tipps für die Praxis

Als allgemeine Regel gilt: Geben oder empfangen Sie keine Geschenke, Unterhaltung oder andere Vorteile, es sei denn, das Geschenk erfüllt alle folgenden Kriterien, wie in der Richtlinie zu Geschenken und Unterhaltung näher erläutert:

- Seltener und von angemessenem Wert
- Im normalen Geschäftsverlauf
- In Übereinstimmung mit den üblichen Praktiken in Ihrer Branche und Ihrem Land
- Erlaubt durch die Unternehmensrichtlinien der anderen Partei
- Konform mit allen geltenden Gesetzen und Vorschriften
- NICHT angefordert
- NICHT in Bargeld oder Bargeldäquivalenten, wie Geschenkgutscheinen oder Geschenkkarten
- NICHT an einen potenziellen Vertrag oder Geschäftsabschluss gebunden
- NICHT an Regierungsbeamte oder Regierungsangestellte weitergegeben

Beteiligung an politischen Aktivitäten

Die Rogers Corporation ermutigt Mitarbeiter, sich persönlich in ihre Gemeinden und politischen Angelegenheiten einzubringen, einschließlich persönlicher politischer oder wohltätiger Spenden und der Äußerung persönlicher politischer Ansichten. Wir müssen jedoch immer klarstellen, dass unsere persönlichen Ansichten und Handlungen nicht die des Unternehmens sind.

Rogers hält sich vollständig an alle Gesetze zu politischen Spenden. Unternehmensgelder dürfen nicht für Spenden jeglicher Art an politische Parteien oder Ausschüsse oder an Kandidaten oder Inhaber von Regierungspositionen verwendet werden, es sei denn, diese Spenden sind gesetzlich zulässig und entsprechen den Unternehmensrichtlinien. Kein Mitarbeiter von Rogers oder jemand, der im Namen des Unternehmens handelt, darf direkte oder indirekte politische Beiträge leisten oder Vermögenswerte oder Ressourcen des Unternehmens nutzen, um politische Kandidaten oder Parteien zu unterstützen, es sei denn, dies wurde ausdrücklich schriftlich vom Global Director of Compliance & Integrity genehmigt.

Rogers teilt manchmal Interessen mit Branchengruppen, die sich für öffentliche politische Positionen zu Themen einsetzen und diese formen, die für unser Unternehmen und für die Kunden und Gemeinschaften, denen wir dienen, wichtig sind. Unsere Mitgliedschaft in bestimmten Wirtschaftsverbänden bedeutet jedoch nicht, dass wir jede Position oder jedes Anliegen unterstützen, die/das solche Organisationen oder ihre Mitglieder durch Lobbying-Aktivitäten oder anderweitig unterstützen können.

Was wird von Ihnen erwartet?

- Ergreifen Sie Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Ihre persönlichen politischen Ansichten und Aktivitäten nicht als die des Unternehmens angesehen werden.
- Üben Sie niemals Druck auf andere Mitarbeiter aus, einen politischen Kandidaten, eine Partei oder ein politisches Vorhaben zu unterstützen oder abzulehnen.
- Das Ausüben eines politischen Amtes oder der Wahlkampf dafür darf nicht zu einem Interessenkonflikt mit Ihren Pflichten führen oder den Anschein erwecken, dass ein solcher Konflikt entsteht.
- Sammeln Sie während der Arbeitszeit keine Spenden, verteilen Sie keine politische Literatur und verwenden Sie niemals Unternehmensressourcen für solche Aktivitäten.
- Leisten Sie niemals eine politische oder wohltätige Spende mit der Absicht, jemanden unangemessen zu beeinflussen oder einen unangemessenen Vorteil für die Rogers Corporation zu erlangen.

Umgang mit Insider- und vertraulichen Informationen

Direktoren und Mitarbeitern der Rogers Corporation ist es untersagt, wesentliche, nicht öffentliche Informationen (material non-public information „MNPI“) über das Unternehmen oder Dritte für ihren eigenen persönlichen Gewinn oder den Gewinn einer anderen Person zu verwenden. Dementsprechend verbietet Rogers Insiderhandel, einschließlich des Kaufs oder Verkaufs von Wertpapieren, wenn sie im Besitz wesentlicher, nicht öffentlicher Informationen sind. Ebenfalls verboten ist jede Kommunikation wesentlicher, nicht öffentlicher Informationen an eine andere Person zum Zwecke des Handels mit diesen Informationen. Diese Richtlinie gilt nicht nur für Insiderhandel im Zusammenhang mit Rogers, sondern auch mit seinen Geschäftspartnern (wie Lieferanten und Kunden), da MNPI über diese Geschäftspartner im normalen Beschäftigungsverlauf erhalten werden kann. Darüber hinaus gilt diese Richtlinie für Mitarbeiter auch nach dem Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis mit Rogers, solange die Informationen vertraulich und nicht öffentlich bleiben.

Direktoren, leitende Angestellte und Mitarbeiter sollten die Vertraulichkeit der ihnen vom Unternehmen oder seinen Kunden, Lieferanten oder Partnern anvertrauten Informationen wahren, es sei denn, die Offenlegung ist ausdrücklich genehmigt oder gesetzlich vorgeschrieben oder zulässig. Vertrauliche Informationen umfassen alle nicht öffentlichen Informationen (unabhängig von ihrer Quelle), die für die Wettbewerber des Unternehmens von Nutzen sein oder dem Unternehmen oder seinen Kunden, Lieferanten oder Partnern schaden könnten, wenn sie offengelegt werden.

Was ist Insiderhandel?

Insiderhandel bezieht sich im Allgemeinen auf den Kauf oder Verkauf eines Wertpapiers (z. B. Aktien, Schuldtitle oder Anleihen), während man im Besitz von MNPI über das Wertpapier ist. Informationen sind „wesentlich“, wenn eine Person die Informationen für wichtig erachten würde, um eine Entscheidung über den Kauf oder Verkauf von Wertpapieren dieses Unternehmens zu treffen. Wesentliche Informationen können positive oder negative Informationen über ein Unternehmen beinhalten. Zu den nicht öffentlichen Informationen zählen geschützte und sonstige Informationen über Rogers oder andere Unternehmen, die durch die Beschäftigung bei dem Unternehmen bekannt werden und die Personen außerhalb des Unternehmens im Allgemeinen nicht zur Verfügung stehen. Diese nicht öffentlichen Informationen können Verkaufs- und Finanzergebnisse, strategische Pläne, Forschungsergebnisse, die Einführung neuer Produkte, wesentliche Verträge oder neue Lizenzvereinbarungen, erwartete Regierungsmaßnahmen, erhebliche Personaländerungen und Akquisitions- oder Veräußerungsinformationen umfassen.

Was wird von Ihnen erwartet?

- Kaufen oder verkaufen Sie keine Wertpapiere eines Unternehmens, wenn Sie im Besitz von MNPI über das Unternehmen sind, die Sie während der Beschäftigung bei Rogers erlangt haben.
- Geben Sie keine MNPI, die Sie während der Beschäftigung erlangt haben, an Personen außerhalb von Rogers weiter, einschließlich Familienmitglieder oder Freunde.
- Halten Sie sich an die Richtlinie zum Insiderhandel des Unternehmens sowie alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Offenlegungen und den Verkauf oder Kauf von Rogers-Wertpapieren.
- Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Informationen „wesentlich, nicht öffentlich“ oder anderweitig sind, wenden Sie sich an die Rechts- und Compliance-Abteilung.
- Lesen Sie den Abschnitt in diesem Kodex mit dem Titel „Schutz geistigen Eigentums“ und befolgen Sie die Unternehmensrichtlinien und -verfahren zum Schutz der vertraulichen Informationen des Unternehmens.

Einhaltung von Wettbewerbs- und Kartellgesetzen

Die Rogers Corporation verpflichtet sich zur Einhaltung aller geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze. Wir müssen bei unseren Bemühungen um Erfolg energisch und fair konkurrieren und dürfen uns nur auf rechtmäßige Weise einen Wettbewerbsvorteil verschaffen. Wir dürfen nicht auf eine Weise handeln, die den freien Markt unterdrückt. Dementsprechend dürfen wir keine Informationen austauschen oder Vereinbarungen oder Absprachen mit Wettbewerbern, Kunden, Lieferanten oder anderen Dritten treffen, die den freien Wettbewerb, Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten oder Herstellungs-, Marketing-, Verkaufs- oder Vertriebspraktiken unangemessen beeinflussen.

■ Was sind Wettbewerbs- und Kartellgesetze?

Wettbewerbs- und Kartellgesetze sollen den Wettbewerbsprozess fördern und schützen. Diese Gesetze hindern Unternehmen daran, wettbewerbswidrige Vereinbarungen (formell oder informell) einzugehen und verhindern, dass Unternehmen, die in einem bestimmten Markt beherrschend sind, ihre Position missbrauchen. Praktiken, die den Wettbewerb, die Fähigkeit anderer Unternehmen, auf einen Markt zuzugreifen, oder Verbraucher schädigen, sind im Allgemeinen durch diese Gesetze verboten. In vielen Fällen können diese Gesetze auf Verhaltensweisen angewendet werden, die außerhalb der Grenzen eines Landes stattfinden.

Was wird von Ihnen erwartet?

Führen Sie keinen geschäftlichen Dialog mit unseren Wettbewerbern, es sei denn, es gibt einen legitimen geschäftlichen Grund dafür. Wenn Sie beabsichtigen, an derartigen Diskussionen teilzunehmen, müssen Sie entsprechende Vorkehrungen treffen und sich mit Ihrem Vorgesetzten und der Rechts- und Compliance-Abteilung absprechen, um sicherzustellen, dass sich Ihre Diskussionen nur auf zulässige Themen konzentrieren.

- Treffen Sie keine Vereinbarungen oder Absprachen – ob schriftlich oder mündlich, formell oder informell –, die wettbewerbswidrig sind.
- Konsultieren Sie die Rechts- und Compliance-Abteilung, bevor Sie Gespräche mit Wettbewerbern führen oder wenn Sie Fragen dazu haben, ob eine Kommunikation oder Vereinbarung wettbewerbswidrig sein könnte oder den Anschein erwecken könnte.
- Vermeiden Sie Gespräche mit einem Wettbewerber über Themen, die den Anschein erwecken oder erwecken könnten wettbewerbswidrig zu sein, wie z. B. ein bestimmter Preis oder bestimmte Verkaufsbedingungen für spezifische Kunden.
- Vermeiden Sie den Austausch nicht öffentlicher oder anderer sensibler Informationen mit Kunden oder anderen Dritten, wenn dies nicht für legitime Geschäftszwecke erforderlich ist oder den Anschein einer unangemessenen Vereinbarung erwecken könnte.

Förderung von Gesundheit und Sicherheit

Wir haben eine klare Verantwortung, unsere Kollegen, unsere Gemeinschaft und uns selbst zu schützen, indem wir Gesundheit und Sicherheit bei allem, was wir tun, in den Vordergrund stellen. Wir integrieren Sicherheits- und Gesundheitsaspekte in unsere Entscheidungsfindung und arbeiten daran, bestehende und aufkommende Risiken zu identifizieren. Wir sind bestrebt, die Risiken für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und anderer Personen, die unsere Räumlichkeiten und die Gemeinden, in denen wir tätig sind, besuchen oder dort arbeiten, zu minimieren. Wir reagieren umgehend und effektiv auf Sicherheits- und Gesundheitsvorfälle oder Beinahe-Vorfälle, untersuchen diese und teilen sie mit anderen, indem wir bei Bedarf angemessene Korrekturmaßnahmen ergreifen.

■ Was ist Gesundheit und Sicherheit?

Gesundheit und Sicherheit umfassen die Prävention von Krankheiten und Verletzungen sowie die Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz. Gesundheits- und Sicherheitsgesetze und -vorschriften existieren, um die Arbeitsbedingungen von Mitarbeitern und Besuchern von Geschäftsräumen zu schützen.

Was wird von Ihnen erwartet?

- Machen Sie sich mit den Gefahren vertraut, die mit Ihrer Arbeit verbunden sind, schärfen Sie Ihr Bewusstsein für Sicherheits- und Gesundheitsprobleme, gehen Sie verantwortungsvoll mit Risiken um und führen Sie nur Arbeiten aus, für die Sie die erforderliche Schulung zu Gesundheits- und Sicherheitsaspekten erhalten haben.
- Befolgen Sie alle Sicherheitsstandards und -anforderungen, die für Ihre Position und Ihren Arbeitsplatz gelten.
- Melden Sie unverzüglich Vorfälle, einschließlich Beinaheunfälle, sowie Abweichungen oder Verstöße gegen diesen Kodex und alle anderen Angelegenheiten, die eine Bedrohung für Gesundheit und Sicherheit darstellen.



Umweltschutz

Die Rogers Corporation verpflichtet sich, ihre Geschäfte umweltbewusst zu führen und Umweltaspekte in ihre regelmäßigen Entscheidungen und Arbeitsaktivitäten zu integrieren.

Wir arbeiten daran, bestehende und neu entstehende Umweltrisiken, die mit unseren Geschäftsaktivitäten verbunden sind oder von ihnen beeinflusst werden, zu verstehen und verantwortungsvoll zu handhaben.

Wir steuern unsere Umweltauswirkungen und sind bestrebt, die Nachhaltigkeit unserer Aktivitäten zu verbessern, indem wir unter anderem unseren Verbrauch nicht erneuerbarer Energien und Rohstoffe sparsamer gestalten, die Menge unseres Abfallaufkommens minimieren, Produkte und wiederverwendbare Abfälle recyceln, die potenziellen Auswirkungen auf Luft und Wasser kontrollieren und alle negativen Umweltauswirkungen unserer Produkte minimieren.

Wir untersuchen und reagieren umgehend und vollständig auf Vorfälle, die zu Umweltschäden führen oder potenziell dazu führen können.

Was wird von Ihnen erwartet?

- Handeln Sie nur, wenn geeignete Umweltverfahren vorhanden sind.
- Verstehen Sie, wie sich unsere Arbeit auf die Umwelt auswirken kann, und streben Sie danach, die Umweltauswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten kontinuierlich zu verbessern und zu reduzieren.
- Nehmen Sie aktiv an Energiespar- und Abfallreduzierungsprogrammen teil.
- Führen Sie nur Arbeiten durch, für die Sie die erforderliche Umweltschulung absolviert haben.
- Umgehen oder deaktivieren Sie keine Steuergeräte, die erforderlich sind, um unsere Umweltgenehmigungsanforderungen zu erfüllen.
- Melden Sie unverzüglich jede Fehlfunktion von Umweltkontrollgeräten.



Schutz von Unternehmenseigentum und Ressourcen

Um unsere Arbeit zu erledigen, benötigen wir Zugang zu geeigneten Ressourcen wie Computern, Mobiltelefonen, Geräten, Anlagen und anderem Unternehmenseigentum. Diese Ressourcen dürfen nur für vom Unternehmen genehmigte Aktivitäten und nicht für persönliche Zwecke verwendet werden. Wir sind verpflichtet, diese Vermögenswerte vor Verlust, Beschädigung, Diebstahl, Missbrauch und Verschwendungen zu schützen.

Was sind Unternehmensressourcen?

Zu den Unternehmensressourcen gehören physische und immaterielle Vermögenswerte. Physische Vermögenswerte umfassen Gegenstände wie Materialien, Zubehör, Computer und Ausrüstung; während immaterielle Vermögenswerte Informationen, Markenschutz, Zeit und Talente der Mitarbeiter, vertrauliche Informationen und anderes geistiges Eigentum wie Geschäftsgeheimnisse, Patente, Marken und Urheberrechte sowie Geschäfts- und Marketingpläne, Konstruktions- und Herstellungsideen, Designs, Datenbanken, Aufzeichnungen und alle nicht öffentlichen Finanzdaten oder -berichte umfassen.

Was wird von Ihnen erwartet?

- Handeln Sie angemessen und verantwortungsbewusst mit den Ressourcen des Unternehmens, einschließlich Ihrer eigenen Zeit und der Zeit anderer.
- Verwenden oder nehmen Sie niemals Eigentum und Ressourcen des Unternehmens, einschließlich Informationen in gedruckter oder elektronischer Form, auf tragbaren Speichergeräten oder anderen elektronischen Speichergeräten oder im Cloud-Speicher, für persönliche oder nicht-unternehmensbezogene Zwecke, weder im Büro (innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeiten) noch an einem anderen Ort, und gestatten Sie auch nicht anderen die Verwendung oder das Nehmen solcher Informationen.
- Bewahren Sie alle vertraulichen Informationen ordnungsgemäß auf, wenn sie nicht verwendet werden.
- Jeder vermutete Betriebs- oder Diebstahlvorfall sollte unverzüglich zur Untersuchung gemeldet werden.

Führung von Aufzeichnungen und Offenlegungen

Rogers und alle seine Mitarbeiter müssen genaue und vollständige Aufzeichnungen (einschließlich Konten) führen, die ein wahrheitsgetreues und angemessenes Bild der Geschäftsaktivitäten und der Finanzlage des Unternehmens vermitteln. Wir dürfen keine Aufzeichnungen des Unternehmens ändern oder fälschen oder vernichten, außer in Übereinstimmung mit unseren Richtlinien zur Aufbewahrung von Aufzeichnungen.

Die Rogers Corporation und ihre Mitarbeiter müssen vollständige, faire und korrekte Offenlegungen von Unternehmensinformationen in einer zeitgerechten und verständlichen Weise bereitstellen, wie es gesetzlich oder gemäß den Verfahren des Unternehmens erforderlich ist. Nur diejenigen, die befugt sind, im Namen des Unternehmens zu sprechen, dürfen dies tun.

Wir müssen auch die allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätze bei der Erstellung und Pflege unserer Finanzunterlagen einhalten.

Nichts in diesem Kodex oder der Unternehmensrichtlinie soll Mitarbeitern verbieten, vermutete Verstöße gegen Gesetze oder Vorschriften direkt an eine Regierungsbehörde zu melden.

Was sind Aufzeichnungen und Offenlegungen?

Aufzeichnungen sind alle Dokumente, die im Rahmen der Geschäftstätigkeit der Rogers Corporation erstellt werden, einschließlich Verträge, Konten sowie finanzielle und nicht finanzielle Dokumente. Zu den Offenlegungen gehören Dokumente, die von Rogers gegenüber seinen Aktionären, Aufsichtsbehörden und anderen Dritten veröffentlicht, eingereicht oder vorgelegt werden, wie es die Vorschriften oder die Unternehmensrichtlinie erfordern. Aufzeichnungen und Offenlegungen können in Papierform oder elektronischer Form erfolgen, und Offenlegungen können auch mündlich erfolgen.

Was wird von Ihnen erwartet?

- Führen Sie vollständige und genaue Aufzeichnungen für den entsprechenden Zeitraum gemäß der Richtlinie des Unternehmens zur Verwaltung von Aufzeichnungen und Informationen.
- Sprechen Sie nur im Namen des Unternehmens, wenn Sie dazu berechtigt sind. Dazu gehören alle Formen von elektronischen oder Nachrichtenmedien wie Blogs, soziale Medien und andere Kommunikationswege.
- Halten Sie sich an die relevanten Gesetze, Richtlinien, Standards und Prinzipien zur Aufbewahrung von Aufzeichnungen in Bezug auf Ihren Geschäftsbereich.
- Ermöglichen Sie die ordnungsgemäße Verwaltung von Unternehmensinformationen durch Einhaltung der relevanten Regeln zur Aufbewahrung und Vernichtung von Dokumenten.
- Ändern oder entsorgen Sie niemals Aufzeichnungen, die für Untersuchungen oder Rechtsstreitigkeiten relevant sind, in die das Unternehmen oder seine Mitarbeiter verwickelt sind.
- Geben Sie Informationen des Unternehmens nur an andere Mitarbeiter des Unternehmens oder Dritte auf einer Need-to-Know-Basis und gemäß der Unternehmensrichtlinie weiter.

Finanzberichterstattung

Jeder Direktor, leitende Angestellte und Mitarbeiter, der in irgendeiner Weise zur Erstellung oder Überprüfung der Jahresabschlüsse und anderer Finanzinformationen des Unternehmens beiträgt, muss sicherstellen, dass die Bücher, Aufzeichnungen und Konten des Unternehmens korrekt geführt werden. Jeder Direktor, leitende Angestellte und Mitarbeiter muss vollständig mit den Buchhaltungs- und internen Revisionsabteilungen des Unternehmens sowie den unabhängigen Wirtschaftsprüfern und Rechtsberatern des Unternehmens zusammenarbeiten.

Da Rogers ein in den USA ansässiges börsennotiertes Unternehmen ist, sind wir verpflichtet, unseren Aktionären und den US-Aufsichtsbehörden verschiedene Finanzberichte und andere Unterlagen vorzulegen. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass diese Berichte vollständig, genau und zeitnah sind, und Sie sollten gegenüber den Personen, die unsere Finanzberichte erstellen, sowie gegenüber unseren internen und externen Prüfern offen und ehrlich sein.

Die Integrität der Finanzberichterstattung von Rogers ist von größter Bedeutung. Die Rechnungslegungs- und Finanzberichterstattungspraktiken müssen fair und angemessen sein, in Übereinstimmung mit den allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen und gegebenenfalls nach bestem Ermessen des Managements. Rogers verbietet Praktiken, die zu betrügerischer Finanzberichterstattung führen könnten. Im Allgemeinen ist betrügerische Finanzberichterstattung jedes vorsätzliche oder leichtfertige Verhalten, sei es durch Handlung oder Unterlassung, das zu wesentlich irreführenden oder unvollständigen Abschlüssen führt. Eine klare, offene und häufige Kommunikation zwischen allen Managementebenen und Mitarbeitern in allen Finanz- und Betriebsangelegenheiten wird das Risiko von Problemen in den Bereichen Buchhaltung und Finanzberichterstattung erheblich reduzieren und helfen, die Betriebsziele zu erreichen.

Was wird von Ihnen erwartet?

- Halten Sie die gesetzlichen und behördlichen Anforderungen ein, die für die Erstellung oder Einreichung von Finanzberichten gelten.
- Machen Sie sich mit allen zugehörigen Unternehmensrichtlinien, -prozessen und internen Kontrollen vertraut und befolgen Sie diese.
- Stellen Sie sicher, dass alle angemessenen und notwendigen Schritte innerhalb Ihres Verantwortungsbereichs unternommen werden, um eine vollständige, faire, genaue, zeitnahe und verständliche Offenlegung in Berichten und Dokumenten zu gewährleisten, die das Unternehmen bei seinen Aktionären oder Aufsichtsbehörden einreicht.
- Wenn Sie sich nicht sicher sind, fragen Sie. Weitere Informationen darüber, wie Sie eine Frage stellen oder Bedenken äußern können, finden Sie im Abschnitt „[Fragen stellen und Bedenken äußern](#)“ dieses Kodex.

Zusammenarbeit mit Lieferanten und anderen Dritten

Die Rogers Corporation verpflichtet sich, nur mit Dritten wie Auftragnehmern, Vertriebshändlern, Vertretern, Lieferanten, Joint-Venture-Partnern und Lizenzpartnern zusammenzuarbeiten, die Standards ethischen Geschäftsverhaltens einhalten, die mit unseren eigenen kompatibel sind.

Bei unseren Interaktionen mit Lieferanten und anderen Dritten müssen sich Rogers und seine Mitarbeiter ehrlich und integer verhalten und gegenseitigen Respekt und Zusammenarbeit fördern. Wir setzen die Bestimmungen dieses Kodex im täglichen Umgang mit diesen Dritten um und verlangen von Lieferanten und anderen Dritten, dass sie alle relevanten Bestimmungen unseres Kodex anerkennen und einhalten, einschließlich derjenigen, die sich auf Arbeits- und Menschenrechte, Gesundheit und Sicherheit, Umwelt, Bestechung und fairen Wettbewerb beziehen.

Was wird von Ihnen erwartet?

- Handeln Sie bei allen unseren Geschäften mit Lieferanten und anderen Dritten ehrlich und integer.
- Fordern Sie von Lieferanten und Drittseiten, die in unserem Namen handeln, die Einhaltung von Verhaltensstandards, die nicht weniger streng sind als die, die wir bei der Führung unserer eigenen Geschäfte befolgen.
- Implementieren Sie Mechanismen zur fortlaufenden Überprüfung des Verhaltens Dritter.
- Implementieren und befolgen Sie Beschaffungsrichtlinien, die ethisches und konformes Verhalten unserer Geschäftspartner fördern, einschließlich der verantwortungsvollen Beschaffung von Mineralien.
- Wenn Sie wissen oder vermuten, dass ein Lieferant gegen eine Unternehmensrichtlinie oder gegen das Gesetz verstößt, benachrichtigen Sie unverzüglich Ihren Manager oder Vorgesetzten, die Rechts- und Compliance-Abteilung, den Director of Global Compliance & Integrity oder die Ethik-Hotline.

Schutz personenbezogener Daten

Die Rogers Corporation verpflichtet sich, alle erhobenen oder gespeicherten personenbezogenen Daten (personally identifiable information „PII“) zu schützen und alle Datenschutzbestimmungen und damit verbundenen geltenden Gesetze einzuhalten.

Wir erheben, nutzen und speichern nur so viele PII, wie für unsere legitimen Geschäftszwecke oder zur Erfüllung gesetzlicher Anforderungen erforderlich sind. Soweit gesetzlich vorgeschrieben, holen wir die Einwilligung zu einer solchen Erhebung und Nutzung ein und informieren jede Person, wenn die Nutzung für sie nicht offensichtlich ist, über die Zwecke, für die ihre personenbezogenen Daten genutzt werden.

Personenbezogene Daten müssen in Übereinstimmung mit unseren gesetzlichen Verpflichtungen und den Richtlinien des Unternehmens zur Aufbewahrung von Dokumenten gelöscht und aktualisiert werden, sobald ihr Zweck erfüllt ist. Wir dürfen personenbezogene Daten nur dann an verbundene Unternehmen und Dritte weitergeben, wenn sie ein legitimes Bedürfnis haben, sie zu kennen, und nur, wenn wir vernünftigerweise versichert sind, dass sie geeignete Sicherheitsvorkehrungen für die Informationen treffen werden, sobald sie sich in ihrem Besitz befinden, oder wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist.

Was sind Datenschutzgesetze?

Die Datenschutzgesetze regeln die Erhebung, Speicherung, Nutzung und Offenlegung personenbezogener Daten von Einzelpersonen. Dies kann Informationen über Mitarbeiter und Mitarbeiter von Dritten umfassen.

Was sind PII?

PII sind Informationen, die verwendet werden können, um eine Person zu identifizieren, entweder allein oder in Kombination mit anderen Informationen. Dazu gehören Informationen, die eine Person direkt identifizieren, wie Name, Adresse, Telefonnummer oder E-Mail-Adresse. Dazu gehören auch Informationen, die eine Person indirekt identifizieren können, wie z. B. eine Kombination aus ihrem Geschlecht, ihrer ethnischen Herkunft, ihrem Geburtsdatum oder ihrem geografischen Indikator. Andere Beispiele für PII sind Sozialversicherungsnummern, Reisepassnummern, Führerscheinnummern und Finanzkonto- oder Kreditkartennummern.

Was wird von Ihnen erwartet?

- Erfassen, nutzen, speichern und teilen Sie personenbezogene Daten gemäß den geltenden Gesetzen zum Schutz der Privatsphäre und zum Datenschutz sowie den Unternehmensrichtlinien und nur, wenn hierfür ein legitimes geschäftliches Bedürfnis besteht.
- Holen Sie die Genehmigung des zuständigen Vertreters der Personalabteilung oder des benannten Datenschutzbeauftragten ein, bevor Sie solche Informationen erfassen, darauf zugreifen oder nutzen, wenn dies nicht ausdrücklich durch die Unternehmensrichtlinie genehmigt wurde oder wenn Zweifel an der Grundlage bestehen, auf der personenbezogene Daten verarbeitet werden sollen.
- Wenn Zugriff verfügbar ist, bestätigen Sie regelmäßig die Richtigkeit Ihrer Mitarbeiterdaten.
- Benachrichtigen Sie die Rechts- und Compliance-Abteilung, wenn Sie feststellen, dass eine Person personenbezogene Daten (PII) missbraucht oder nicht schützt.
- Haben Sie eine Frage? Kontaktieren Sie [Data.Privacy@rogerscorporation.com](mailto>Data.Privacy@rogerscorporation.com).



Verantwortungsvoller Einsatz von künstlicher Intelligenz

Rogers hat eine Richtlinie eingeführt, die den verantwortungsvollen Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) innerhalb seiner Geschäftstätigkeit leitet und sowohl die potenziellen Vorteile als auch die Risiken im Zusammenhang mit KI-Technologien anerkennt. Diese Richtlinie zielt darauf ab, den Schutz der Informationen von Rogers und die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und ethischen Standards zu gewährleisten und gleichzeitig mit der Kultur des Unternehmens der Offenheit, des Vertrauens und der Integrität in Einklang zu stehen. Sie deckt alle Mitarbeiter von Rogers ab und gilt für alle Informationssysteme, die Rogers gehören oder auf die Rogers zugreift.

■ Was ist „Generative KI“?

„Generative KI“ ist eine Computertechnologie, die zur Durchführung von Aufgaben verwendet wird, die normalerweise menschliche Intelligenz erfordern, wie z. B. die Erstellung neuer Inhalte, visuelle Wahrnehmung, Spracherkennung, Entscheidungsfindung und Übersetzung zwischen Sprachen.

Die Generative KI-Richtlinie beschreibt spezifische Richtlinien für ihre Verwendung, einschließlich Genehmigungsanforderungen, Best Practices und Verbote zur Verhinderung von Missbrauch und zum Schutz vertraulicher Informationen. Alle Mitarbeiter von Rogers müssen diese Richtlinien verstehen und einhalten, einschließlich der Einholung einer vorherigen Genehmigung für die Verwendung von Generative KI, der Gewährleistung des Datenschutzes und der Vermeidung des Vertrauens auf KI bei kritischen Aufgaben ohne einen Backup-Plan. Generative KI-Tools sind für bestimmte Zwecke wie allgemeines Wissen, Codeentwicklung sowie Forschung und Entwicklung zulässig, vorausgesetzt, dass sie keine vertraulichen Informationen von Rogers ohne ordnungsgemäße Genehmigung beinhalten. Alle Ergebnisse von Generative KI müssen von Menschen validiert werden, und die Verwendung der Anmelde Daten von Rogers für die Anmeldung für KI-Tools ist auf genehmigte Systeme beschränkt.

Geistige Eigentumsrechte müssen respektiert werden, und jede KI-Nutzung muss den geltenden Gesetzen, Vorschriften und Rogers-Richtlinien entsprechen. Die Richtlinie umreißt Compliance-Maßnahmen, einschließlich Überwachung und Disziplinarmaßnahmen bei Verstößen. Der Chief Information Officer (CIO) ist der Richtlinienverantwortliche, der für seine Durchsetzung und Aktualisierungen verantwortlich ist. Ausnahmen von der Richtlinie bedürfen der Genehmigung des CIO. Die Richtlinie stellt außerdem klar, dass sie geschützte oder gesetzlich vorgeschriebene Handlungen nicht einschränkt und sicherstellt, dass sie den innovativen Einsatz von KI mit rechtlichen und ethischen Überlegungen in Einklang bringt.

Was wird von Ihnen erwartet?

- Verwenden Sie nur die intern genehmigten KI-Tools von Rogers.
- Wenn Sie ein KI-Tool verwenden müssen, das Rogers derzeit nicht hat, holen Sie die Genehmigung ein, bevor Sie ein neues KI-System verwenden.
- Stellen Sie sicher, dass Sie die geltenden Gesetze und die Rogers Generative AI Policy einhalten.
- Alle Arbeiten, die mit generativer KI erstellt werden, müssen von einem Menschen validiert werden.



Einhaltung von Handelskontrollen

Die Rogers Corporation verpflichtet sich, ihre Geschäfte in Übereinstimmung mit allen geltenden Handelsvorschriften und -beschränkungen zu führen, die von anerkannten nationalen und internationalen Behörden genehmigt wurden, einschließlich der Vereinigten Staaten, der Europäischen Union, des Vereinigten Königreichs, Chinas und aller Länder, in denen das Unternehmen Geschäfte tätigt. Wir dürfen uns nicht an Boykotten oder Handelsbeschränkungen beteiligen, die nicht von der US-Regierung sanktioniert werden.

Wir müssen alle erforderlichen Lizenzen für den Import und Export unserer Produkte, Technologien, Dienstleistungen und technischen Daten einholen sowie den Zollbehörden genaue, wahrheitsgemäße Informationen über unsere Produkte zur Verfügung stellen.

■ Was sind Handelsbeschränkungen?

Handelsbeschränkungen (einschließlich Sanktionen oder Embargos) sollen den Handel mit bestimmten Personen oder in bestimmten Ländern verhindern oder einschränken. Der Handel ist nicht auf physische Waren beschränkt, sondern kann auch für Informationen und Software gelten. Boykotts umfassen ein Land, das sich weigert (aus welchem Grund auch immer), Geschäfte mit einem oder mehreren anderen Ländern zu tätigen, oder anderen verbietet, Geschäfte zu tätigen.

Was wird von Ihnen erwartet?

- Halten Sie alle relevanten lokalen Gesetze, Vorschriften und Unternehmensrichtlinien und -verfahren für den Import und Export ein.
- Wenn Sie sich nicht sicher sind, welche Handelsbeschränkungen gelten, wenden Sie sich an die Rechts- und Compliance-Abteilung, um zu überprüfen, ob alle Handelskontrollen, denen Sie unterliegen, erfüllt wurden und Sie alle erforderlichen Genehmigungen von den vom Unternehmen anerkannten Behörden haben.
- Melden Sie der Rechts- und Compliance-Abteilung unverzüglich alle Handlungen oder Anfragen, die mit verbotenen Boykotten zusammenhängen können.
- Achten Sie auf Warnsignale oder verdächtiges Verhalten seitens derer, mit denen wir Geschäfte tätigen.



Ethik-Hotline von Rogers

Die Rogers Corporation setzt sich für ein offenes und ehrliches Umfeld ein.

Wer in gutem Glauben Bedenken hinsichtlich eines möglichen Verstoßes gegen diesen Kodex, einer Verletzung der Richtlinien oder eines anderen Compliance-Problems äußert, muss nicht mit Vergeltungsmaßnahmen rechnen.

Jede Handlung oder Androhung von Vergeltungsmaßnahmen gilt als schwerwiegender Verstoß gegen diesen Kodex.

Sie könnten irgendwann auf eine Situation stoßen, die scheinbar gegen diesen Kodex, die Unternehmensrichtlinie oder geltendes Recht verstößt. Sie könnten auch Fragen zu diesem Kodex, einer Unternehmensrichtlinie oder einer bestimmten Situation haben. Sie werden ermutigt, über die entsprechenden Kanäle Fragen zu stellen, um Klärung zu bitten oder Bedenken zu äußern. Im Allgemeinen sollten Sie zunächst versuchen, Ihre Frage oder Ihr Anliegen mit Ihrem Vorgesetzten zu besprechen. Wenn Sie glauben, dass dies unter den gegebenen Umständen nicht angemessen ist, können Sie sich auch an die Personalabteilung, den Director of Global Compliance & Integrity oder die Rechts- und Compliance-Abteilung wenden.

Wenn Sie es vorziehen, jemanden außerhalb Ihrer Region zu kontaktieren oder eine Meldung anonym einzureichen, können Sie auch unsere vertrauliche Ethik-Hotline nutzen:

| | |
|------------------------|----------------|
| Belgien | 0800.13.338 |
| China | 4001209079 |
| Deutschland | 0800.181.2922 |
| Ungarn | 06.80.020.304 |
| Japan | 0800.600.0083 |
| Mexiko | 8008801716 |
| Singapur | 8004922775 |
| Südkorea | 00744815 |
| Taiwan | 00801.49.1870 |
| Vereinigtes Königreich | 0800 066 8925 |
| Vereinigte Staaten | 1.844.841.1348 |

ODER über das Internet: <http://rogerscorp.ethicspoint.com>

Die aktuellsten Kontaktinformationen sowie andere hilfreiche Materialien finden Sie auf der [Seite Compliance & Integrität von RogersNET](#).





www.rogerscorp.com

Rogers Corporation, Inc. (NYSE: ROG)

Das Rogers-Logo und „Helping power, protect, connect our world“ sind eingetragene Marken von Rogers Corporation oder einer ihrer Tochtergesellschaften.

©2025 Rogers Corporation. Alle Rechte vorbehalten.

