



Üzleti etikai kódex

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

Results, but results the right way

Eredmények, de a megfelelő módon

Resultaten, 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



ROGERS
CORPORATION



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

A Rogers vezérigazgatójaként büszke vagyok arra, hogy megerősíthetem megingathatatlan elkötelezettségünket az etikus magatartás és a feddhetetlenség legmagasabb normái iránt üzleti tevékenységünk minden területén. Sikerünk alapja az a bizalom, amelyet alkalmazottjaink, ügyfeleink, partnereink, befektetőink és azon közösségek vetettek belénk, amelyekben működünk. Üzleti etikai kódexünk nem csupán dokumentum, hanem **Kulturális viselkedésmódunk** és alapelveink megtestesülése, amelyek mindennapi döntéseinket és tetteinket irányítják.

A Kódex célja annak biztosítása, hogy jogszerűen, etikusan és a vállalati felelősségvállalás iránti elkötelezettségünket tükröző módon végezzük az üzleti tevékenységünket. Ismerteti a szervezet minden tagjától elvárt magatartásformákat, és útitervként szolgál a vállalatunk erkölcsi iránytűjével összhangban lévő döntések meghozatalához. Ahogy azt a Kódexben is kimondjuk, arra törekszünk, hogy eredményeket érjünk el, de a helyes módon.

Elkötelezett vagyok az etikus magatartás fontosságának bemutatása mellett, és ugyanazokat a magas szintű normákat követem, mint amelyeket minden Rogers-alkalmazottól is elvárok. A felsővezetés elkötelezett egy olyan környezet megteremtése iránt, ahol az etikai megfontolások üzleti stratégiánk élvonalában állnak, és ahol az átláthatóság, az elszámoltathatóság és az igazságosság nem csak elvárt, hanem kötelező is.

Mindenkit arra biztatok, hogy az Üzleti etikai kódexet és annak alapelveit építse be a munkájába. Mindannyiunknak ébernek kell lennünk az etikai problémák felismerésében és kezelésében, függetlenül attól, hogy azok mennyire tűnnek kicsinek. Ha olyan helyzetbe kerül, amely megkérdőjelezi az etikai ítélőképességét, vagy olyan magatartás tanúja lesz, amely ellentmond a Kódexnek, arra bátorítom, hogy szólaljon fel. Egyértelmű csatornákat hoztunk létre az aggályok bejelentésére, és biztosítom Önöket arról, hogy minden egyes kérdést a megérdemelt komolysággal fogunk kezelni, biztosítva, hogy a hozzánk forduló személyek védve legyenek a megtorlás minden formájától.

A Kódex kollektív betartása biztosítja, hogy a Rogers továbbra is felelős vállalati polgárként fejlődjön. Lehetővé teszi számunkra, hogy erősebb kapcsolatokat építsünk ki az érdekelt felekkel, fenntartható növekedést érjünk el, és olyan hírnevet őrizzünk meg, amelyre mindannyian büszkék lehetünk.

Köszönjük, hogy elkötelezett értékeink fenntartása és vállalatunk etikus vállalati kultúrájának támogatása iránt. Az Ön elkötelezettsége formálja az integritásunk kultúráját, és folytatja a Rogers tiszteltre méltó vállalatkénti hosszú múltját.

Üdvözléssel:



Ali El-Haj

Interim President & CEO, Rogers Corporation



Tartalom

Alapelveink	3
Kérdések feltevése és aggályok felvetése	5
Megfontolandó kérdések a mindennapi üzleti tevékenységei során	6
Termékminőség és -biztonság előmozdítása	7
Kutatás és fejlesztés folytatása	8
A szellemi tulajdon védelme	9
A termékeink marketingje	10
Felszólalás és cselekvés a vállalat nevében	11
Az esélyegyenlőség és a megfelelő munkahelyi viselkedés előmozdítása	12
Az emberi jogok tiszteletben tartása	13
A megvesztegetés és a korrupció megelőzése	14
Az összeférhetetlenség felismerése és elkerülése	15
Vállalati lehetőségek és hűséges kötelezettség	16
Ajándék nyújtása és fogadása	17
Politikai tevékenységekben való részvétel	18
Bennfentes és bizalmas információk kezelése	19
A versenyjogi és trösztellenes jogszabályok betartása	20
Az egészség és biztonság előmozdítása	21
A környezet védelme	22
A vállalati tulajdon és erőforrások védelme	23
Nyilvántartások vezetése és közzététel	24
Pénzügyi jelentéstétel	25
Együttműködés a beszállítókkal és más harmadik felekkel	26
A személyes adatok védelme	27
A mesterséges intelligencia felelős használata	28
A kereskedelmi szabályozások betartása	29
Etikai forródrót	30



Alapelveink

A következő alapelvek és a **Kulturális viselkedésmódunk** képezik az alapot a jelen Kódexben található magatartási normák megértéséhez és alkalmazásához. A valós körülmények nem mindig teszik lehetővé e normák pontos alkalmazását. Ezért rendkívül fontos, hogy aktívan kérjen segítséget és útmutatást a felettesétől, a Humánerőforrás osztály képviselőjétől, a Globális megfelelési és integritási igazgatótól vagy a Jogi és megfelelési osztálytól.

■ Miért olyan fontos ez az Üzleti etikai kódex?

Az erős hírnév elengedhetetlen az üzleti sikerünkhöz és a tartós kapcsolatok kiépítéséhez. Elősegíti a jóindulatot, ami létfontosságú a kihívásokkal teli időkben.

Hírnevünk az alkalmazottak, ügyfelek, érdekelt felek és az általunk szolgált közösségek bizalmán alapul. Ez a bizalom az egyik legértékesebb eszközünk.

Globális vállalatként tetteink az emberek széles körét érintik – ügyfeleket, beszállítókat, szabályozó hatóságokat, részvényeseket, alkalmazottakat és közösségeket. Minden együttműködésnek meg kell felelnie a jogi követelményeknek és magas szintű etikai normáinknak. Tekintettel a modern kommunikáció láthatóságára, tetteink azonnal globálissá válnak, és a legszigorúbb normákat kell betartanunk ahhoz, hogy fenntartsuk a bizalmat és tiszteletet az üzleti közösségben.

■ Kire vonatkozik a Kódex?

A jelen Kódex és annak támogató szabályzatai a Rogers Corporation („Rogers” vagy a „Vállalat”) összes igazgatójára, tisztviselőjére és alkalmazottjára vonatkoznak. A tanácsadóktól, képviselőktől, megbízottaktól, alvállalkozóktól és beszállítóktól is elvárjuk, hogy a jelen Kódexszel összhangban betartsák a magatartási normákat a Vállalat számára nyújtott szolgáltatások és termékek biztosítása során.

A Vállalat minden igazgatójának, tisztviselőjének és alkalmazottjának ismernie kell a Kódexet, be kell tartania annak rendelkezéseit, és jelentenie kell minden tényleges vagy gyanított jogsértést.

■ Mit jelent a Kódex a gyakorlatban, és ki a felelős annak fenntartásáért?

Mindig becsületesen és tisztességesen kell eljárnia, és tartózkodnia kell a tisztességtelen vagy csalárd magatartástól, illetve attól, hogy másoknak tisztességtelen vagy csalárd magatartásban segítsen. Minden igazgatónak, tisztségviselőnek és alkalmazottnak „tisztességes üzletkötési kötelezettsége” is van, és tisztességesen kell bánnia a Vállalat ügyfeleivel, beszállítóival, versenytársaival és alkalmazottaival, és nem használhat ki senkit tisztességtelenül manipulációval, félrevezetéssel vagy információval való visszaéléssel.

Felelősek vagyunk azért is, hogy hozzájáruljunk a Rogers nyílt és őszinte környezetéhez, amely támogatja az emberekre, termékekre, tulajdonra, hírnévre és információkra vonatkozó kockázatok etikus és hatékony kezelését.

Tisztában kell lennünk a jelen Üzleti etikai kódexszel, az összes kapcsolódó szabállyal, valamint azon országok jogszabályaival és előírásaival, amelyekben dolgozunk és üzleti tevékenységet folytatunk.



Alapelveink

■ Hogyan történik az Üzleti etikai kódex alkalmazása?

A Kódexet a Rogers igazgatótanácsa elfogadta, és az a világ minden részén alkalmazandó. A „Rogers”, a „Rogers Corporation” vagy a „Vállalat” a jelen Kódexben használtak szerint magában foglalja a Rogers globálisan ellenőrzött egységeit. A jelen Kódex minden igazgatóra, tisztviselőre, alkalmazottra és képviselőre vonatkozik, beleértve a Vállalat tanácsadóit és megbízottjait, valamint beszállítóit is.

A Kódex végrehajtásáért a Globális megfelelőségi és integritási igazgató a felelős.

A jelen Üzleti etikai kódex, az összeférhetetlenség vagy a Kódex kiegészítésére kiadott különböző egyéb szabályzatok egészéről vagy egy részéről való lemondás csak kivételes körülmények között, és csak a Rogers Globális megfelelési és integritási igazgatójának és a Jogtanácsosnak a jóváhagyását követően lehetséges. Az igazgatók és a vezető tisztségviselők esetében a felmentést a Rogers Globális megfelelési és integritási igazgatójának és az Igazgatótanácsnak vagy egy igazgatótanácsai bizottságnak is jóvá kell hagynia, és azt a jogszabályok, előírások és/vagy a Rogers szabályzata által előírtak szerint azonnal közzé kell tenni.

Minden alkalmazottnak kötelessége felvetni a jelen Kódexszel kapcsolatos kérdéseit vagy aggályait, és jelenteni az alkalmazandó jogszabályok megszegésével vagy megsértésével kapcsolatos jóhiszemű gyanúkat. Ezenkívül az alkalmazottnak megerősítő kötelezettségük, hogy észszerű támogatást nyújtsanak a vállalatnak az ilyen feltételezett jogsértések kivizsgálásában. Senkit sem érhet megtorlás azért, ha jóhiszeműen felveti az aggályát a jelen Kódex megsértése, a szabályzatok megszegése vagy bármely más megfelelőségi aggály miatt. Bármilyen megtorlási lépés vagy az azzal való fenyegetés a jelen Kódex súlyos megsértésének minősül.

Vezetőink és feletteseink felelősek azért, hogy megfelelő támogatást nyújtsanak ahhoz, hogy alkalmazottjaik megértsék a jelen Kódex és a támogató szabályzatok követelményeit, valamint azok alkalmazásának módját. Fel kell készülnie arra is, hogy józan ítélőképességét és józan eszét használja a megfelelő intézkedések meghozatalában, mivel a jelen Kódex és a támogató szabályzataink nem fedhetnek le minden esetlegesen felmerülő helyzetet. Az ebben a részben található magatartási normák az etikus üzleti magatartással kapcsolatos minimális elvárásainkat tükrözik. Ha bizonytalan a Kódex bármely vonatkozását illetően, vagy nem biztos abban, hogyan válaszoljon egy olyan kérdésre, amelyre a Kódex nem tér ki, tegye fel a kérdéseit.

A jelen Kódex vagy az azt támogató szabályzatok be nem tartása teljes mértékben kivizsgálásra kerül, és megfelelő intézkedéseket teszünk, például újraképzést, áthelyezést, lefokozást, fegyelmi eljárást, kormányzati hatóságok értesítését vagy egyéb korrekciós intézkedéseket, beleértve a munkaviszony megszüntetését is, a körülményektől függően.



Kérdések feltevése és aggályok felvetése

■ Hogyan tehet fel kérdést vagy vethet fel aggályt?

A Rogers Corporation elkötelezett a nyílt és őszinte környezet iránt.

Senkit sem érhet megtorlás azért, ha jóhiszeműen felveti az aggályát a jelen Kódex megsértése, a szabályzatok megszegése vagy bármely más megfeleléségi aggály miatt. Bármilyen megtorlási lépés vagy az azzal való fenyegetés a jelen Kódex súlyos megsértésének minősül.

Előfordulhat, hogy egy olyan helyzettel találkozik, amely látszólag sérti a jelen Kódexet, a vállalati szabályzatokat vagy az alkalmazandó jogszabályokat. Lehetnek kérdései a Kódexszel, a vállalati szabályzatokkal vagy egy adott helyzettel kapcsolatban. Arra bátorítjuk, hogy a megfelelő csatornákon keresztül tegyen fel kérdéseket, kérjen felvilágosítást, vagy vesse fel az aggályait.

Általánosságban elmondható, hogy először a felettesével kell megbeszélnie a kérdését vagy az aggályát. Ha úgy gondolja, hogy ez az adott körülmények között nem helyénvaló, akkor kapcsolatba léphet a Humánerőforrás osztállyal, a Globális megfelelési és integritási igazgatóval, a Jogtanácsossal vagy a Jogi és megfeleléségi osztállyal.

Ha szeretne kapcsolatba lépni valakivel a lakóhelyén kívül, vagy névtelenül szeretne bejelentést tenni, akkor a bizalmas etikai forródrótunkat is igénybe veheti:

Belgium	0800.13.338
Kína	4001209079
Németország	0800.181.2922
Magyarország	06.80.020.304
Japán	0800.600.0083
Mexikó	8008801716
Szingapúr	8004922775
Dél-Korea	00744815
Tajvan	00801.49.1870
Egyesült Királyság	0800 066 8925
Egyesült Államok	1.844.841.1348

VAGY az interneten keresztül: <http://rogerscorp.ethicspoint.com>

A legfrissebb elérhetőségi adatokért, valamint egyéb hasznos anyagokért, kérjük, tekintse meg a [RogersNET Megfeleléségi és integritási oldalát](#).



Megfontolandó kérdések a mindennapi üzleti tevékenységei során

■ Gyakorlati tippek

A helyes döntés meghozatalakor a követendő jó stratégia az, ha felteszi magának a következő kérdéseket:



Betartom az alkalmazandó jogszabályokat és a vállalati szabályzatokat?



Vállalatunk, alkalmazottjaink és részvényeseink érdekeit szem előtt tartva járok-e el?



Van-e valaki a vállalatnál, aki segíthet a döntésem meghozatalában?



Nyugodtnak érezném-e magam, ha a kollégáim, a családom, a barátaim vagy a nyilvánosság tudomást szerezne a döntésemről?





Termékminőség és -biztonság előmozdítása

A Rogers Corporation elkötelezett a minőségi termékek biztosítása mellett. Termékminőségi és biztonsági normáinkat folyamatos felügyelet és fejlesztés, pontos nyilvántartás és jelentéskészítés, a hibák őszinte azonosítása és gyors korrekció intézkedés révén tartjuk fenn.

Mit várunk el Öntől?

- Alkalmazza a helyes gyártási gyakorlatokat, amelyek célja termékeink minőségének védelme és alkalmazottaink biztonságának előmozdítása.
- Intézményi monitorozás és felügyelet az általunk gyártott és értékesített termékek összes termékspecifikációjának, valamint minőségi és biztonsági szabványának való megfelelés fenntartása érdekében.
- Jelentsen a felettesének minden olyan termékminőségi vagy biztonsági problémát, amelyről tudomást szerez.
- Legyen tisztában a vállalat területén érvényes összes minőségellenőrzési folyamattal, és tartsa be azokat.
- Tartsa be a helytelen használat lehetőségét magában foglaló anyagok kezelésére vonatkozó összes vállalati szabályzatot és vonatkozó előírást, és amennyiben felelősségi köre alá tartozik, akadályozza meg ezen anyagok nem megfelelő használatát.
- Haladéktalanul értesítse a felettesét a minőségi vagy biztonsági normáink bármely gyanított megsértéséről.



Kutatás és fejlesztés folytatása

A Rogers Corporation a csúcstechnológia és az innováció alapjaira épült. A kutatás és fejlesztés vállalatunk sikerének alappillére. Ezen tevékenységek végrehajtása során a legszigorúbb tudományos és etikai normákat kell betartanunk. Pontos nyilvántartással és jelentéskészítéssel, valamint tudományosan érvényes protokollokkal és elemzéssel tartjuk fenn a normáinkat.

Mit várunk el Öntől?

- Minden kutatás és fejlesztés során tartsa be a tudományosan szigorú protokollokat.
- Pontosan jelentse a kutatási és fejlesztési tevékenységek során végzett adatokat és méréseket.
- Legyen tisztában és tartsa be az összes alkalmazandó jogszabályt és vállalati szabályzatot, amely az Ön kutatási és fejlesztési területére vonatkozik.
- Ne éljen vissza a Vállalat vagy mások szellemi tulajdonával.



A szellemi tulajdon védelme

A Rogers szellemi tulajdona hozzájárul ahhoz, hogy hatékonyan végezhessük üzleti tevékenységünket és elérhessük üzleti céljainkat. Szellemi tulajdonunkat különböző módokon védjük, beleértve a szabadalmakat, a titoktartási megállapodásokat, és megvédjük azokat a nem megfelelő közzétételtől. Szellemi tulajdonunk jogszerű üzleti tevékenységeink során történő felhasználásra szolgál, és megfelelő engedély nélkül semmilyen más célra nem használható fel vagy tehető közzé. Tiszteletben tartjuk mások szellemi tulajdonjogait is, és tudatosan nem sértjük meg harmadik felek érvényes szellemi tulajdonjogait.

Mit várunk el Öntől?

- Aktívan vegyen részt a munkaköréhez kapcsolódó vállalati szellemi tulajdon fejlesztési tevékenységekben, beleértve a találmányok és potenciálisan szabadalmazható ötletek nyilvánosságra hozatalát.
- Tegyen meg minden szükséges lépést a vállalati szellemi tulajdon védelme érdekében, a vállalati szabályzatok által előírt összes óvintézkedés alkalmazásával.
- Győződjön meg arról, hogy minden szellemi tulajdon, beleértve az e-maileket is, a Vállalat adatbesorolási szabályzatai szerint van-e megjelölve.
- Ne fedjen fel bizalmas információkat, beleértve a Rogers fejlesztési képességeire, felszereléseire és laboratóriumaira vonatkozó információkat is, kivéve, ha erre a vállalati szabályzatok alapján vagy az alkalmazandó jogszabályok alapján felhatalmazást kapott, és azt kizárólag a szükséges mértékben teheti meg.
- Értesítse a felettesét, ha bármilyen kérdése vagy aggálya van a Vállalat szellemi tulajdonának fejlesztésével, felhasználásával vagy védelmével kapcsolatban.
- Értesítse a felettesét, ha azt látja, hogy valaki visszaél a Vállalat szellemi tulajdonával, vagy nem védi azt.
- Ne tegyen közzé bizalmas információkat korábbi munkáltatótól vagy munkáltatóról. Ha elhagyja a Rogerst, ne vigyen magával semmilyen Rogers bizalmas vagy védett információt, és ne adja ki ezeket az információkat a Rogersen kívül vagy egy későbbi munkáltatónak.
- Ha bármely harmadik fél megpróbál nem megfelelő hozzáférést szerezni a Rogers szellemi tulajdonához, azonnal értesítse a Jogi és megfelelőségi osztályt.
- Körültekintően járjon el, hogy megértse harmadik felek szellemi tulajdonjogait, és elkerülje mások érvényes szellemi tulajdonjogainak megsértését.
- Tisztában kell lennie azzal, hogy bármi, amit a Rogersnél fennálló munkaviszonya keretében létrehoz, vállalati szellemi tulajdonnak minősülhet.



A termékeink marketingje

A Rogers Corporation kizárólag olyan etikus marketinggyakorlatokat alkalmaz, amelyek megfelelnek vagy meghaladják minden olyan ország jogszabályainak követelményeit, ahol üzleti tevékenységet folytatunk. A termékeinket tisztességesen reklámozzuk, promóciós anyagaink pedig pontosak és teljesek. Csak a valóságnak megfelelő információkat adunk a Rogers termékeiről, mivel ez szolgálja legjobban az ügyfeleink, a nyilvánosság és üzleti tevékenységünk igényeit.

Mit várunk el Öntől?

- Marketinganyagok fejlesztése, jóváhagyása és terjesztése az iparág legjobb gyakorlatainak megfelelően.
- Kizárólag olyan promóciós vagy oktatási anyagokat használjon, amelyek használatát a Vállalat szabványos felülvizsgálati eljárásainak megfelelően jóváhagyták.
- Soha ne hozzon létre vagy használjon promóciós anyagokat úgy, hogy először nem szerzi meg a vállalat forgalmazási engedélyét.



Felszólalás és cselekvés a vállalat nevében

A Rogers Corporation elkötelezett annak biztosítása mellett, hogy a Vállalattal kapcsolatos kommunikáció és a nevében tett intézkedések pontosak legyenek, és azokat olyan alkalmazottak tegyék, akik jogosultak a Vállalat nevében felszólalni és eljárni. Ügyeljen arra, hogy felismerje azokat a helyzeteket, amelyekben úgy tűnhet, hogy a Rogers képviselőjében vagy nevében beszél.

Ismerje meg a Vállalat nevében történő felszólalásra, aláírásra vagy más módon történő cselekvésre vonatkozó jogosultságát. Ne tegyen olyan intézkedést, amellyel átlépi ezeket a határokat. Ne felejtse el beszerezni az engedélyt, mielőtt bármilyen nyilvános fórumon vagy publikációban beszélne, és kövesse a Rogers Külső kommunikációra és közösségi médiára vonatkozó szabályzatát.

A Rogers tiszteletben tartja azon jogát, hogy a munkahelyen kívül társadalmi, szakmai és politikai párbeszédet folytasson. Használja józan ítélőképességét, amikor személyes kijelentéseket tesz nyilvánosan, beleértve a személyes közösségi média fiókjait is. Legyen óvatos a belső kommunikáció során is, és felelősségteljesen járjon el a belső kommunikációs csatornákra vonatkozó megjegyzései esetében. A jelen Kódex egyetlen rendelkezése sem értelmezhető úgy, hogy megakadályozza az alkalmazottakat abban, miszerint olyan tevékenységekben vegyenek részt, amelyeket olyan jogszabályok és előírások védenek, amelyek lehetővé teszik az alkalmazottak számára, hogy megvitassák vagy nyilvánosságra hozzák személyes kompenzációs adataikat.



Az esélyegyenlőség és a megfelelő munkahelyi viselkedés előmozdítása

A Rogers elkötelezett az esélyegyenlőség, a sokszínűség és a befogadás kultúrájának előmozdítása és megőrzése mellett. Az élettapasztalatok, az egyéni különbségek, az egyedi képességek és a tehetségek együttes összege, amelyet alkalmazottjaink a munkájukhoz hozzáadnak, nemcsak kultúránk, hanem hírnevünk és vállalati eredményeink jelentős részét is jelenti.

A Rogersnél dolgozó alkalmazottak sikere és előrehaladása a személyes képességeken, viselkedésen és munkahelyi teljesítményen alapul. A Vállalatnak az alkalmazottjaival, a foglalkoztatási jelöltekkel és a harmadik fél üzleti partnerekkel kapcsolatos ítéleteit és cselekedeteit az egyén képességei és potenciálja szabályozza a munka igényeivel kapcsolatban.

A Rogers alkalmazottjainak udvariasan, megfontoltan és tisztelettel kell viselkedniük egymással és a Vállalattal kapcsolatban álló emberekkel is. Nem tűrjük a zaklatást, a megfélemlítést vagy az erőszakot a munkahelyi magatartás során. Tiltjuk a megtorló bánásmódot bárkivel szemben, aki jóhiszeműen helytelen munkahelyi magatartást jelent be, vagy segít másnak bejelenteni.

■ Mit jelent az esélyegyenlőség és a munkahelyi magatartás?

Az esélyegyenlőség arra a politikánkra utal, hogy diszkriminációtól mentes munkahelyet biztosítunk, és a felvételi, előmeneteli, javadalmazási és karrierfejlesztési döntéseket a képzettség, a készségek és a teljesítmény alapján hozzuk meg, nem pedig jogellenes megfontolások alapján. A munkahelyi magatartás arra vonatkozik, hogy a munkavállalók hogyan kommunikálnak, viselkednek, érintkeznek és bánnak egymással. A helytelen munkahelyi magatartás magában foglalhatja a nem megfelelő anyagok közlését vagy megjelenítését, a sértő viselkedést, valamint a szóbeli, fizikai és a zaklatás minden más formáját. További információért kérjük, tekintse meg a Rogers **Egyenlő foglalkoztatási esélyegyenlőségi szabályzatát**.

Mit várunk el Öntől?

- Az egyes munkavállalókra vonatkozó döntéseket és intézkedéseket kizárólag az adott munkavállaló képesítéseire, készségeire és teljesítményére alapozza a munkaigényeivel kapcsolatban.
- Viselkedjen másokkal szemben feddhetetlenül, becsületesen, udvariasan, megfontoltan, tisztelettel, és méltósággal.
- Soha ne tegyen szexuálisan zaklató jellegű írásbeli, szóbeli vagy fizikai közeledést, kérést vagy kijelentést.
- Soha ne viselkedjen sértő, inzultáló, diszkriminatív vagy lealacsonyító módon.
- Azonnal jelentse egy vezetőnek az Ön vagy más ellen irányuló nem helyénvaló magatartásokat.
- Támogassa a csapatmunkát és az alkalmazottak részvételét, ösztönözve a különböző munkavállalói nézőpontok bemutatását.



Az emberi jogok tiszteletben tartása

Vállalatunk tiszteletben tartja az emberi jogokat, bárhol is működünk, és úgy véljük, hogy minden emberrel méltósággal és tisztelettel kell bánni. Munkavállalóink, közösségeink és világunk iránti elkötelezettségünk részeként a Rogers Corporation nem tolerálja az emberkereskedelem vagy más kényszermunka semmilyen formáját. Továbbá tudatosan soha nem folytatunk üzleti tevékenységet olyan harmadik felekkel, akik emberkereskedelemben, gyermek- vagy kényszermunkában, illetve emberi jogokkal való visszaélésben vesznek részt.

Betartunk minden alkalmazandó helyi kormányzati jogszabályt, előírást és nemzetközi normát a munkavállalók egészségével és biztonságával kapcsolatban.

A foglalkoztatás önkéntes alapon történik, és a munkavállalók szabadon kiléphetnek a munkahelyükről, vagy munkaviszonyukat észszerű előzetes értesítéssel megszüntethetik, az alkalmazandó jogszabályok előírásainak megfelelően. A foglalkoztatás feltételeként nem kérünk pénzbeli letétet, és nem őrizzük meg a személyazonosító okmányokat vagy a munkavállalási engedélyeket.

A dolgozókat nem érheti testi fenyegetés, mentális, fizikai vagy szexuális kényszerítés, verbális bántalmazás, illetve fenyegető, bántalmazó vagy kizsákmányoló gesztus, nyelvezet vagy grafikus anyagok használata.

Mit várunk el Öntől?

- Soha ne kötelezze el a Vállalatot olyan ügyféllel vagy beszállítóval való üzletkötésre, amelyről tudjuk, hogy tolerálja a gyermekmunka alkalmazását, illetve a kényszermunkát és/vagy az adósrabszolgaságot.
- Gondoskodjon arról, hogy az ügyfelek és a beszállítók betartsák ezeket az alapelveket.
- Segítsen olyan rendszerek és eljárások kifejlesztésében és fenntartásában, amelyek célja a dolgozók biztonságának megőrzése, valamint a munkahelyi veszélyekkel, zaklatással és visszaéléssel szembeni védelem.



A megvesztegetés és a korrupció megelőzése

A Rogers Corporation, annak alkalmazottjai és a nevében eljáró más személyek nem ajánlhatnak fel, nem fizethetnek és nem fogadhatnak el megvesztegetést. Nem ajánlhatunk fel vagy adhatunk pénzt vagy bármilyen más értékkel bíró dolgot, ha ez helytelen ösztönzésnek vagy jutalmazásnak minősülne bármely olyan döntés meghozatalát illetően, amely előnyös a Rogers érdekei szempontjából. Ez magában foglalja bármilyen tisztességtelen előny biztosítását kormányhivatalnokok, beszállítók vagy ügyfelek számára. Ide tartozik továbbá a jótékonyági szervezetek, vállalatok vagy magánszemélyek számára nyújtott juttatások biztosítása is, ha ezek a juttatások jogtalan előnyt, ösztönzést vagy jutalmat biztosítanak.

Nem engedélyezzük, hogy a nevünkben eljáró harmadik felek ilyen típusú magatartást tanúsítsanak.

Betartunk minden olyan alkalmazandó nemzetközi jogszabályt, egyezményt és előírást, amely tiltja a megvesztegetést, beleértve azokat a helyi jogszabályokat is, ahol üzleti tevékenységet folytatunk, például az Egyesült Királyság megvesztegetésről szóló törvényét és az Egyesült Államok külföldi korrupciós gyakorlatról szóló törvényét (Foreign Corrupt Practices Act, „FCPA”).

■ Mit jelent a megvesztegetés?

Az üzleti lehetőség biztosítása vagy megtartása, illetve a tisztességtelen előny megszerzése érdekében történő kifizetések felajánlása vagy teljesítése bűncselekménynek minősül számos olyan országban, ahol üzleti tevékenységet folytatunk, függetlenül attól, hogy az ilyen kifizetések készpénzben vagy természetben történnek-e.

Mit várunk el Öntől?

- Soha ne adjon, engedélyezzen vagy fogadjon el megvesztegetést üzlet megszerzése, megtartása vagy befolyásolása, illetve bármilyen más tisztességtelen előny megszerzése érdekében, illetve harmadik felek, például forgalmazók, vállalkozók, értékesítési képviselők vagy ügynökök számára történő engedélyezés céljából.
- Azonnal jelentsen egy felettesnek, a Globális megfelelési és integritási igazgatónak vagy a Jogi és megfelelési osztály egy tagjának minden ilyen típusú magatartást, beleértve a Rogers alkalmazottjait, vállalkozóit, tanácsadóit vagy más harmadik feleket is.
- Ne adjon ajándékot, és ne tanúsítson olyan magatartást, amely káros helyzetbe hozná a Vállalatot, ha nyilvánosságra kerülne.
- A vállalat Jogtanácsosának kifejezett írásos engedélye nélkül semmilyen „ügymenetkönnyítő juttatást” ne adjon semmilyen köztisztviselőnek. Az ügymenetkönnyítő juttatás, más néven „kenőpénz” olyan kifizetés, amelyet kormányzati tisztviselőnek fizetnek egy adminisztratív folyamat felgyorsítása céljából.
- Ha kétségei vannak, forduljon a Jogi és megfelelési osztályhoz.



Az összeférhetetlenség felismerése és elkerülése

A Rogers Corporation alkalmazottai a munkaköri feladataikat hűségesen és objektíven kötelesek ellátni, anélkül, hogy személyes, családi vagy saját pénzügyi érdekeik befolyásolnák ítélőképességüket. Az alkalmazottnak nem csupán a tényleges összeférhetetlenséget kell elkerülniük, hanem az összeférhetetlenség látszatát is. Bár a Vállalat elismeri, hogy alkalmazottai szabadon végezhetnek személyes pénzügyi befektetéseket, és fenntarthatják a társadalmi és üzleti kapcsolatokat, ezek a kapcsolatok nem teremthetnek olyan érdekeket, amelyek ellentétesek a Vállalat érdekeivel. A követelmény alóli felmentést a vállalat Jogtanácsosának vagy a Globális megfelelőségi és integritási igazgatónak előzetesen jóvá kell hagynia.

■ Mit jelent az összeférhetetlenség?

Összeférhetetlenség akkor merül fel, ha egy személy magánérdeke (vagy családtagjának érdeke) ütközik, vagy látszólag ütközik a Vállalat egészének érdekeivel.

Mit várunk el Öntől?

- Legyen tisztában azzal, hogy munkavállalóként a Rogers jogos üzleti érdekeihez való lojalitása fontos, és ennek megfelelően járjon el.
- Tegye meg a megfelelő óvintézkedéseket a helytelenség látszatának elkerülése érdekében, még akkor is, ha úgy gondolja, hogy tettei helyénvalóak.
- Ne keressen vagy fogadjon el külső munkaviszonyt a versenytársakkal vagy a Rogers vállalattal üzleti kapcsolatban állókkal, például beszállítókkal.
- Kerülje a családtagokkal vagy az olyan személyekkel való üzleti kapcsolatot, akikkel közeli személyes kapcsolatban áll.
- Tartózkodjon a tanácsadói megállapodások elfogadásától, illetve a szervezetek, többek között az iparági szakmai szövetségek igazgatósági vagy egyéb tanácsadói testületeiben való részvételtől, ha az a Rogersnél végzett munkájához kapcsolódik.
- Ne szerezzen olyan tulajdoni részesedést vagy más érdekeltséget, amelyet a Rogers esetleg szeretne megszerezni, amellyel a Vállalat üzleti tevékenységet folytathat, vagy amely versenyben állhat a Vállalattal.
- Ha kérdése van egy potenciális összeférhetetlenségről, vagy tudomást szerez egy tényleges vagy potenciális összeférhetetlenségről, akkor meg kell beszélnie az ügyet a Jogtanácsossal vagy a Globális megfelelőségi és integritási igazgatóval, és meg kell szerezni az előzetes engedélyt vagy jóváhagyást.
- Az igazgatónak és a vezető tisztségviselőnek az esetleges összeférhetetlenségeket kizárólag az Igazgatótanács Jelölési, irányítási és fenntarthatósági bizottságával kell meghatározniuk és előzetesen engedélyeztetniük vagy jóváhagyatniuk, a Jogtanácsos értesítésével, a Vállalat **Kapcsolódó felek tranzakcióira vonatkozó szabályzatával összhangban**.



Vállalati lehetőségek és a hűség kötelezettsége

A Rogers Corporation igazgatói, tisztviselői és alkalmazottjai kötelezettséggel tartoznak a Vállalat irányában azért, hogy előmozdítsák a Vállalat jogos érdekeit, amikor erre lehetőség nyílik. Az igazgatóknak, tisztségviselőknek és alkalmazottaknak tilos közvetlenül vagy közvetve (a) személyes céllal kihasználni a Vállalatnak vagy a Vállalatnál végzett munkájuk során felfedezett lehetőségeket; (b) a Vállalat tulajdonát, információit vagy pozícióit személyes haszonszerzésre felhasználni; és (c) a Vállalattal versenyezni.

Mit várunk el Öntől?

- Mindig legyen hűséges a Vállalathoz.
- Kerülje az összeférhetetlenséget, az öncélú bánásmódot, illetve a vállalati lehetőségek személyes haszonszerzés céljából történő kihasználását.
- A Vállalat és a részvényesek érdekeit helyezze a személyes érdekei elé.
- Ne fordítsa más célra a vállalati eszközöket, lehetőségeket vagy információkat személyes előnszerzés céljából.



Ajándék nyújtása és fogadása

Növekedésünk szempontjából fontos, hogy jó munkakapcsolatot alakítsunk ki ügyfeleinkkel, beszállítóinkkal és üzleti partnereinkkel. Az észszerű ajándékok és a szórakoztatás olyan udvariassági formák, amelyeket néha felcserélnek e kapcsolatok ápolása és a jóindulat kiépítése érdekében. Az ajándékok és a szórakoztatás azonban azt a látszatot is keltheti, hogy az üzleti döntések nem tisztességes és objektív üzleti kritériumokon alapulnak. Ezért kell óvatosnak és körültekintőnek lennünk, amikor üzleti ajándékokat vagy szórakoztatást nyújtunk vagy fogadunk el.

Felelősek vagyunk annak biztosításáért, hogy az általunk nyújtott vagy elfogadott ajándékok, szórakoztatás vagy egyéb előnyök megfelelőek és összhangban álljanak a vállalati szabályzatokkal. Kerülje az összes olyan ajándékot, szórakoztatást vagy juttatást, amely veszélyeztetheti vagy látszólag veszélyezteti az összes érintett fél objektivitását. Az ajándékok, szórakoztatás vagy egyéb előnyök soha nem befolyásolhatják a pártatlan döntéshozatalt, illetve nem kelthetik annak látszatát.

Mit várunk el Öntől?

- Tekintse át és tartsa be a Rogers Ajándékokra és szórakoztatásra vonatkozó szabályzatát.
- Ne kérjen és ne fogadjon el semmilyen ajándékot, szórakoztatást vagy egyéb előnyt senkitől a Vállalattal folytatott üzleti kapcsolatért cserébe.
- Soha, semmilyen körülmények között ne ajánljon fel vagy fogadjon el készpénzes ajándékot, készpénz-ajándék egyenértékét (például ajándékkártyát) vagy kölcsönt.
- Ha nem biztos benne, hogy üzleti ajándékot, szórakoztatást vagy egyéb előnyt kellene-e felajánlania vagy elfogadnia, kérjen útmutatást a Globális megfelelőségi és integritási igazgatótól vagy a Jogi és megfelelőségi osztálytól.

■ Gyakorlati tippek

Általános szabályként ne adjon vagy fogadjon el ajándékokat, szórakoztatást vagy egyéb juttatásokat, kivéve, ha az ajándék megfelel az alábbi kritériumok mindegyikének, az Ajándékokra és szórakoztatásra vonatkozó szabályzatban részletesen kifejtettek szerint:

- Nem gyakori és észszerű értékű
- A szokásos üzletmenet során kerül sor rá
- Összhangban áll az iparágban és az országban szokásos gyakorlattal
- A másik fél vállalati szabályzatai engedélyezik
- Megfelel az összes vonatkozó alkalmazandó jogszabálynak és előírásnak
- NEM kérték
- NEM készpénzben vagy készpénz egyenértékesben, például ajándékutalványokban vagy ajándékkártyákban nyújtják
- NEM kapcsolódik potenciális szerződéshez vagy üzleti megállapodáshoz
- NEM kormányzati tisztviselőknek vagy kormányzati alkalmazottaknak adják



Politikai tevékenységekben való részvétel

A Rogers Corporation arra ösztönzi az alkalmazottait, hogy személyesen vegyenek részt a közösségeikben és a politikai ügyekben, beleértve a személyes politikai vagy jótékonyági hozzájárulásokat és a személyes politikai nézetek kifejezését. Azonban mindig egyértelművé kell tennünk, hogy személyes nézeteink és cselekedeteink nem a Vállalatéi.

A Rogers teljes mértékben betartja az összes politikai hozzájárulásra vonatkozó jogszabályt. A vállalati pénzeszközök nem használhatók fel semmilyen politikai pártnak vagy bizottságnak, illetve kormányzati pozícióra pályázónak vagy jelöltnek nyújtott hozzájárulásra, kivéve, ha az ilyen hozzájárulást a jogszabályok engedélyezik, és az megfelel a vállalati szabályzatoknak. A Rogers egyetlen alkalmazottja sem nyújthat közvetlen vagy közvetett politikai hozzájárulást, illetve nem használhatja fel a vállalat eszközeit vagy erőforrásait politikai jelöltek vagy pártok támogatására, kivéve, ha azt a globális megfelelőségi és integritási igazgató kifejezetten írásban engedélyezte.

A Rogers néha olyan iparági csoportokkal osztozik érdeklődési köreiben, amelyek támogatják és alakítják a közpolitikai álláspontokat a Vállalatunk, valamint az általunk kiszolgált ügyfelek és közösségek számára fontos kérdésekben. Azonban tagságunk nem jelenti azt, hogy támogatunk minden olyan pozíciót vagy kérdést, amelyet az ilyen szervezetek vagy tagjaik lobbitevékenységek útján vagy más módon támogathatnak.

Mit várunk el Öntől?

- Tegyen lépéseket annak biztosítása érdekében, hogy személyes politikai véleményét és tevékenységeit ne tekintsék a vállalat véleményének és álláspontjának.
- Soha ne gyakoroljon nyomást egy másik alkalmazottra, hogy politikai jelöltet, pártot vagy politikai törekvést támogasson vagy ellenezzon.
- Politikai tisztség betöltése vagy a politikai kampányolás nem okozhat, illetve nem tűnhet összeférhetetlenségnek a feladataival.
- Munkaidőben ne gyűjtsön adományokat és ne terjesszen politikai irodalmat, illetve soha ne használja a Vállalat erőforrásait ilyen tevékenységekre.
- Soha ne nyújtson politikai vagy jótékonyági hozzájárulást azzal a céllal, hogy tisztességtelenül befolyásoljon valakit, vagy helytelen előnyt szerezzen a Rogers Corporation számára.



Bennfentes és bizalmas információk kezelése

A Rogers Corporation igazgatói és alkalmazottai számára tilos a Vállalattal vagy harmadik felekkel kapcsolatos lényeges, nem nyilvános információk (material, non-public information, „MNPI”) felhasználása saját vagy bárki más személyes nyereségére. Ennek megfelelően a Rogers tiltja a bennfentes kereskedelmet, beleértve az értékpapírok vásárlását vagy eladását lényeges, nem nyilvános információk birtokában. Szintén tilos a lényeges, nem nyilvános információk közlése más személyekkel az információk alapján történő kereskedelem céljából. Ez a szabályzat nem csak a Rogers vállalattal kapcsolatos bennfentes kereskedelemre vonatkozik, hanem üzleti partnereire is (például beszállítókra és ügyfelekre), mivel az MNPI ezen üzleti partnerekről a szokásos foglalkoztatás során szerezhető be. Ezen túlmenően, a jelen szabályzat a Rogersnél való munkaviszony megszűnését követően is vonatkozik az alkalmazottakra, mindaddig, amíg az információk bizalmasak maradnak és nem lesznek nyilvánosak.

Az igazgatóknak, tisztviselőknek és alkalmazottaknak meg kell őrizniük a Vállalat vagy ügyfeleik, beszállítók vagy partnereik által rájuk bízott információk titkosságát, kivéve, ha a közzétételt kifejezetten engedélyezik, illetve azt jogszabály írja elő vagy engedélyezi. Bizalmas információnak minősül minden olyan nem nyilvános információ (függetlenül annak forrásától), amely a Vállalat versenytársai számára hasznos lehet, vagy nyilvánosságra hozatala káros lehet a Vállalatra vagy ügyfeleire, beszállítóira vagy partnereire nézve.

■ Mit jelent a bennfentes kereskedelem?

A bennfentes kereskedelem általában egy értékpapír (például részvények, hitelviszonyt megtestesítő értékpapírok vagy kötvények) megvásárlását vagy eladását jelenti, miközben az illető az értékpapírra vonatkozó MNPI birtokában van. Az információ akkor „lényeges”, ha egy személy fontosnak tartaná az információt az adott vállalat értékpapírjainak megvásárlására vagy eladására vonatkozó döntése meghozatalakor. A lényeges információ lehet pozitív vagy negatív információ egy vállalatról.

A nem nyilvános információk közé tartoznak a Rogers vagy más vállalatok azon védett és egyéb információi, amelyeket a Vállalattal fennálló munkaviszonya során szereztek meg, és amelyek a Vállalaton kívül általában nem érhetők el. Ezek a nem nyilvános információk magukban foglalhatják az értékesítési és pénzügyi eredményeket, a stratégiai terveket, a kutatási eredményeket, az új termékek bevezetését, a lényeges szerződéseket vagy az új licenszszerződéseket, a várható kormányzati intézkedéseket, a jelentős személyzeti változásokat, valamint a felvásárlásra vagy eladásra vonatkozó információkat.

Mit várunk el Öntől?

- Ne vásároljon vagy adjon el semmilyen vállalati értékpapírt, ha a Rogersnél fennálló munkaviszonya során a Vállalatra vonatkozó MNPI birtokában van.
- Ne fedjen fel semmilyen MNPI-t a Rogers vállalaton kívül, beleértve a családtagokat vagy a barátokat is.
- Tartsa be a Vállalat Bennfentes kereskedelemre vonatkozó szabályzatát, valamint a Rogers értékpapírok nyilvánosságra hozatalára és eladására vagy megvásárlására vonatkozó összes alkalmazandó jogszabályt és előírást.
- Kérjen útmutatást a Jogi és megfelelőségi osztálytól, ha nem biztos abban, hogy az információ „lényeges, nem nyilvános” vagy egyéb.
- Olvassa el a jelen Kódex „A szellemi tulajdon védelme” című pontját, és kövesse a Vállalat bizalmas információinak védelmére vonatkozó szabályzatait és eljárásait.



A versenyjogi és trösztellenes jogszabályok betartása

A Rogers Corporation elkötelezett amellett, hogy betartsa az összes alkalmazandó versenyjogi és trösztellenes jogszabályt. Erőteljesen és tisztességesen kell versenyeznünk a siker érdekében, és csak jogszerű eszközökkel szabad versenyelőnyre törekednünk. Nem szabad olyan módon cselekednünk, amely elfojtja a szabad piacot. Ennek megfelelően nem szabad információt cserélnünk, illetve olyan megállapodásokat vagy megegyezéseket kötnünk a versenytársakkal, ügyfelekkel, beszállítókkal vagy más harmadik felekkel, amelyek helytelenül befolyásolják a szabad versenyt, a kutatási és fejlesztési tevékenységet, illetve a gyártási, marketing, értékesítési vagy forgalmazási gyakorlatokat.

■ Mik azok a versenyjogi és trösztellenes jogszabályok?

A versenyjogi és trösztellenes jogszabályok célja a versenyfolyamat elősegítése és védelme. Ezek a jogszabályok megakadályozzák, hogy a vállalatok versenyellenes (hivatalos vagy nem hivatalos) megállapodásokat kössenek, és megakadályozzák, hogy egy adott piacon erőfölénnyel rendelkező vállalatok visszaéljenek a pozíciójukkal. Ezek a jogszabályok általában tiltják azokat a gyakorlatokat, amelyek károsítják a versenyt, más vállalatok piacra jutási képességét vagy a fogyasztókat. Sok esetben ezek a jogszabályok alkalmazhatók az ország határain kívüli magatartásra.

Mit várunk el Öntől?

Ne folytasson üzleti párbeszédet versenytársainkkal, kivéve, ha erre megvan a jogszerű üzleti indokunk. Ha ilyen típusú megbeszéléseken kíván részt venni, megfelelő óvintézkedéseket kell tennie, konzultálnia kell a felettesével, valamint a Jogi és megfelelőségi osztállyal annak biztosítása érdekében, hogy a megbeszélések csak a megengedett témákra összpontosítsanak.

- Ne kössön versenyellenes megállapodásokat vagy megegyezéseket – akár írásban, akár szóban, hivatalos vagy nem hivatalos módon.
- Konzultáljon a Jogi és megfelelőségi osztállyal, mielőtt versenytársakkal tárgyalna, vagy ha bármilyen kérdése lenne azzal kapcsolatban, hogy egy kommunikáció vagy megállapodás versenyellenesnek tűnhet-e, vagy annak látszatát keltheti.
- Kerülje a versenytársakkal folytatott minden olyan megbeszélést, amely versenyellenes, vagy annak látszatát keltheti, mint például konkrét árakról vagy az egyes ügyfeleknek szóló értékesítési feltételekről.
- Kerülje a nem nyilvános vagy egyéb érzékeny információk megosztását ügyfelekkel vagy más harmadik felekkel, ha az nem szükséges jogszerű üzleti célokhoz, vagy ha az helytelen megállapodás látszatát keltheti.



Az egészség és biztonság előmozdítása

Egyértelmű felelősségünk, hogy megvédjük munkatársainkat, közösségünket és saját magunkat azáltal, hogy minden tevékenységünk során elsődlegesen az egészséget és a biztonságot tartjuk szem előtt. A biztonsági és egészségügyi szempontokat beépítjük döntéshozatalunkba, és azon dolgozunk, hogy azonosítsuk a meglévő és a felmerülő kockázatokat. Törekszünk arra, hogy csökkentsük munkavállalóink és a telephelyeinkre látogató vagy ott dolgozó más személyek, valamint azon közösségek egészségét és biztonságát érintő kockázatokat, amelyekben működünk. Azonnal és hatékonyan reagálunk a biztonsági és egészségügyi incidensekre, illetve a balesetközeli eseményekre, kivizsgáljuk és megosztjuk velük a tanultakat, és megteesszük a megfelelő korrekciós intézkedéseket szükség szerint.

■ Mit jelent az egészség és a biztonság?

Az egészség és a biztonság magában foglalja a megbetegedések és sérülések megelőzését, valamint a munkahelyi jóllét előmozdítását. Az egészségügyi és biztonsági jogszabályok és előírások célja az alkalmazottak és az üzleti létesítmények látogatói munkakörülményeinek védelme.

Mit várunk el Öntől?

- Legyen tisztában a munkájával kapcsolatos veszélyekkel, hívja fel a figyelmet a biztonsági és egészségügyi problémákra, felelősségteljesen kezelje a kockázatokat, és csak olyan munkát végezzen, amelyhez biztosították a szükséges egészségügyi és biztonsági képzést.
- Tartsa be a munkakörére és munkahelyére vonatkozó összes biztonsági előírást és követelményt.
- Azonnal jelentse az incidenseket, beleértve a balesetközeli helyzeteket, valamint a jelen Kódextől való eltéréseket vagy a Kódex be nem tartását, és minden olyan esetet, amely veszélyt jelent az egészségre és a biztonságra.



A környezet védelme

A Rogers Corporation elkötelezett amellett, hogy üzleti tevékenységét környezettudatos módon végezze, és a környezetvédelmi szempontokat integrálja a rendszeres döntéshozatalunkba és munkatevékenységeinkbe.

Azon dolgozunk, hogy megértsük és felelősségteljesen kezeljük az üzleti tevékenységeinkhez kapcsolódó vagy azok által befolyásolt környezetet fenyegető meglévő és felmerülő kockázatokat.

Kezeljük a környezeti hatásainkat, és igyekszünk javítani tevékenységünk fenntarthatóságát többek között a nem megújuló energia és nyersanyagok felhasználásának takarékos felhasználásával, a keletkező hulladék mennyiségének minimalizálásával, a termékek és a támogatható hulladékok újrahasznosításával, a levegőre és a vízre gyakorolt potenciális hatások ellenőrzésével, valamint a termékeinkkel kapcsolatos káros környezeti hatások minimalizálásával.

Azonnal és teljes körűen kivizsgáljuk és megválaszoljuk azokat az incidenseket, amelyek környezeti károkat okoznak vagy okozhatnak.

Mit várunk el Öntől?

- Csak akkor cselekedjen, ha megfelelő környezetvédelmi eljárások vannak érvényben.
- Legyen tisztában azzal, hogy munkánk milyen hatással lehet a környezetre, és folyamatosan javítsa és csökkentse az üzleti tevékenységeink környezetre gyakorolt hatását.
- Aktívan vegyen részt energiatakarékosági és hulladékcsökkentő programokban.
- Csak olyan munkát végezzen, amelyhez biztosították a szükséges környezetvédelmi képzést.
- Ne kerülje meg vagy tiltsa le a környezetvédelmi engedélyezési követelményeinknek megfelelő vezérlőeszközöket.
- Azonnal jelentse a környezetszabályozó eszközök bármilyen meghibásodását.



A vállalati tulajdon és erőforrások védelme

Munkánk elvégzéséhez megfelelő erőforrásokhoz, például számítógépekhez, mobiltelefonokhoz, berendezésekhez, üzemekhez és a Vállalat egyéb tulajdonaihoz kell hozzáférnünk. Ezek az erőforrások kizárólag a Vállalat által engedélyezett tevékenységekhez használhatók fel, és nem használhatók személyes haszonszerzésre. Kötelességünk megóvni ezeket az eszközöket az elvesztéssel, károsodással, lopással, visszaéléssel és pazarlással szemben.

■ Mik azok a vállalati erőforrások?

A vállalati erőforrások közé tartoznak a fizikai és immateriális javak. A fizikai eszközök közé tartoznak az anyagok, kellékek, számítógépek és berendezések; míg az immateriális javak közé tartoznak az információk, a márkavédelem, az alkalmazottak ideje és tehetségei, a bizalmas információk és egyéb szellemi alkotások, például üzleti titkok, szabadalmak, védjegyek és szerzői jogok, valamint az üzleti és marketing tervek, a mérnöki és gyártási ötletek, tervek, adatbázisok, nyilvántartások és bármely nem nyilvános pénzügyi adat vagy jelentés.

Mit várunk el Öntől?

- Megfelelően és felelősségteljesen járjon el a vállalat erőforrásaival, beleértve a saját és mások idejét is.
- Soha ne használja, ne vegye el, illetve ne engedje, hogy mások használják vagy elvegyék a Vállalat tulajdonát és erőforrásait, beleértve a nyomtatott vagy elektronikus formátumban, hordozható memóriaeszközökön vagy más elektronikus tárolóeszközökön vagy felhőalapú tárhelyen tárolt információkat is, személyes vagy nem vállalati célokra, akár az irodában (munkaidőben vagy azon kívül), akár bármely más helyszínen.
- Megfelelően tároljon minden bizalmas információt, amikor nincsenek használatban.
- Minden gyanított csalást vagy lopást azonnal jelenteni kell kivizsgálás céljából.



Nyilvántartások vezetése és közzététel

A Rogersnek és minden alkalmazotjának pontos és teljes nyilvántartást kell vezetnie (beleértve a számlákat is), amely valós és hű képet nyújt a Vállalat üzleti tevékenységeiről és pénzügyi helyzetéről. Nem módosíthatjuk és nem hamisíthatjuk meg a vállalati nyilvántartásokat, és nem semmisíthetünk meg semmilyen nyilvántartást, kivéve, ha ez összhangban van a nyilvántartás-megőrzési szabályzatainkkal.

A Rogers Corporation és annak alkalmazottai kötelesek a vállalati információk teljes, tisztességes és pontos közlését időben és érthető módon biztosítani a jogszabályok vagy a vállalati eljárások előírásai szerint. Ezt csak a Vállalat nevében nyilatkozni jogosult személyek tehetik meg.

Pénzügyi nyilvántartásaink létrehozása és vezetése során be kell tartanunk az általánosan elfogadott számviteli elveket is.

A jelen Kódex vagy a vállalati szabályzat egyetlen rendelkezése sem tiltja az alkalmazottak számára, hogy a jogszabályok vagy előírások gyanított megsértését közvetlenül egy kormányzati szervnek jelentsék.

■ Mik azok a nyilvántartások és közzétételek?

Nyilvántartásnak minősül minden dokumentum, amelyet a Rogers Corporation üzleti tevékenysége során hoztak létre, beleértve a szerződéseket, a számlákat, valamint a pénzügyi és nem pénzügyi dokumentumokat. A közzétételek közé tartoznak a Rogers által a részvényesei, a szabályozó hatóságok és más harmadik felek számára közzétett, benyújtott vagy átadott dokumentumok, az előírások vagy a Vállalati szabályzat előírásai szerint. A nyilvántartások és közzétételek lehetnek papíralapúak vagy elektronikus formátumúak, illetve a közzétételek szóban is történhetnek.

Mit várunk el Öntől?

- Vezessen teljes és pontos nyilvántartást a megfelelő időtartamig a Vállalat Nyilvántartás- és információkezelési szabályzata szerint.
- Csak akkor nyilatkozzon a Vállalat nevében, ha erre jogosult. Ez magában foglalja az elektronikus vagy sajtócsatornák minden formáját, például a blogokat, a közösségi médiát és az egyéb kommunikációs csatornákat.
- Ismerje meg és tartsa be a vonatkozó nyilvántartási jogszabályokat, útmutatásokat, normákat és alapelveket, amelyek az Ön üzleti területére vonatkoznak.
- A vállalati információk megfelelő kezelésének lehetővé tétele a vonatkozó dokumentummegőrzési és -megsemmisítési szabályok betartásával.
- Soha ne módosítsa vagy semmisítse meg azokat a nyilvántartásokat, amelyek a Vállalatot vagy annak alkalmazottait érintő vizsgálatok vagy peres eljárások szempontjából relevánsak.
- A Vállalati információkat csak a Vállalat más alkalmazottjai vagy harmadik felek előtt tárja fel, a szükséges ismeret elve alapján és a vállalati szabályzatoknak megfelelően.



Pénzügyi jelentéstétel

Minden igazgatónak, tisztviselőnek és alkalmazottnak, aki bármilyen módon hozzájárul a Vállalat pénzügyi kimutatásainak és egyéb pénzügyi információinak elkészítéséhez vagy ellenőrzéséhez, biztosítania kell a Vállalat könyvelésének, nyilvántartásainak és számláinak pontos vezetését. Minden igazgatónak, tisztviselőnek és alkalmazottnak teljes mértékben együtt kell működnie a Vállalat Számviteli és belső ellenőrzési osztályaival, valamint a Vállalat független könyvelőivel és tanácsadóival.

Mivel a Rogers egy egyesült államokbeli részvénytársaság, különböző pénzügyi jelentéseket és egyéb beadványokat kell benyújtatunk részvényeseinknek és az Egyesült Államok szabályozó hatóságainak. Rendkívül fontos, hogy ezek a jelentések teljesek, pontosak és időszerűek legyenek, és nyíltan és őszintén kell cselekednie a pénzügyi kimutatásokat készítő személyekkel, valamint a belső és külső könyvvizsgálóinkkal.

A Rogers pénzügyi beszámolójának integritása rendkívül fontos. A számviteli és pénzügyi beszámolási gyakorlatnak tisztességesnek és megfelelőnek kell lennie, összhangban az általánosan elfogadott számviteli elvekkel, és szükség esetén a vezetőség legjobb belátása szerint kell eljárni. A Rogers tiltja az olyan gyakorlatokat, amelyek csalárd pénzügyi jelentéshez vezethetnek. Általánosságban a csalárd pénzügyi jelentéstétel minden olyan szándékos vagy meggondolatlan magatartás, akár tevékenységből, akár mulasztásból ered, amely lényegesen félrevezető vagy hiányos pénzügyi kimutatásokat eredményez. A vezetőségi szintek és a személyzet közötti egyértelmű, nyílt és gyakori kommunikáció minden pénzügyi és működési kérdésben jelentősen csökkenti a számviteli és pénzügyi jelentéstételi területek problémáinak kockázatát, valamint segít elérni a működési célokat.

Mit várunk el Öntől?

- Tartsa be a pénzügyi jelentések elkészítését vagy benyújtását szabályozó jogi és szabályozási követelményeket.
- Ismerkedjen meg a vonatkozó vállalati szabályzatokkal, folyamatokkal és belső ellenőrzésekkel, és tartsa be azokat.
- Gondoskodjon arról, hogy az Ön felelősségi körén belül minden észszerű és szükséges lépést megtegyenek annak érdekében, hogy teljes, tisztességes, pontos, időszerű és érthető közzétételt biztosítsanak azon jelentésekben és dokumentumokban, amelyeket a Vállalat a részvényesei vagy a szabályozó hatóságoknak benyújt vagy átad.
- Ha bizonytalan, kérdezzen. A kérdések feltevésével vagy az aggályok felvetésével kapcsolatos további információkért lásd a jelen Kódex „**Kérdések feltevése és aggályok felvetése**” című pontját.



Együttműködés a beszállítókkal és más harmadik felekkel

A Rogers Corporation elkötelezett amellett, hogy kizárólag olyan harmadik felekkel, például vállalkozókkal, forgalmazókkal, ügynökökkel, beszállítókkal, közös vállalkozási partnerekkel és licenccpartnerekkel működjön együtt, akik a miénkkel összeegyeztethető etikus üzleti magatartásra vonatkozó normákat fogadnak el.

A beszállítókkal és más harmadik felekkel való együttműködésünk során a Rogersnek és alkalmazottainak becsületesen és feddhetetlenül kell viselkedniük, elősegítve a kölcsönös tiszteletet és együttműködést. A jelen Kódex rendelkezéseit az ilyen harmadik felekkel folytatott mindennapi ügyleteink során alkalmazzuk, és megköveteljük a beszállítóktól és más harmadik felektől, hogy ismerjék el és tartsák be Kódexünk minden vonatkozó rendelkezését, beleértve a munkaügyi és emberi jogokkal, az egészséggel és biztonsággal, a környezettel, a megvesztegetéssel és a tisztességes versennyel kapcsolatos rendelkezéseket is.

Mit várunk el Öntől?

- Őszintén és feddhetetlenül járunk el a beszállítókkal és más harmadik felekkel folytatott minden üzleti kapcsolatunk során.
- Követelje meg a nevünkben eljáró beszállítóktól és harmadik felektől, hogy betartsák a magatartási normákat, amelyek legalább olyan szigorúak, mint a saját ügyeink során követett normák.
- Vezessen be mechanizmusokat harmadik felek magatartásának folyamatos ellenőrzése érdekében.
- Olyan beszerzési szabályzatok alkalmazása és betartásai, amelyek ösztönzik az etikus és szabálykövető magatartást azok számára, akikkel üzleti kapcsolatban állunk, beleértve a felelős ásványkincs-beszerzést is.
- Ha tudja vagy gyanítja, hogy egy beszállító megsérti a vállalati szabályzatokat vagy a jogszabályokat, azonnal értesítse a felettesét vagy a vezetőjét, a Jogi és megfelelőségi osztályt, a Globális megfelelőségi és integritási igazgatót vagy az etikai forródrótot.



A személyes adatok védelme

A Rogers Corporation elkötelezett a gyűjtött vagy tárolt, személyazonosításra alkalmas adatok (personally identifiable information, „PII”) védelme, valamint az összes magánélet védelmére irányuló, adatvédelmi és kapcsolódó alkalmazandó jogszabály betartása mellett.

Csak annyi PII-t gyűjtünk, használunk fel és tárolunk, amennyi a jogszerű üzleti céljainkhoz szükséges, vagy bármely jogi követelmény teljesítése érdekében. Amennyiben a jogszabályok előírják, megszerezünk a hozzájárulást az ilyen gyűjtéshez és felhasználáshoz, és ha a felhasználás nem nyilvánvaló a számukra, minden személyt tájékoztatunk arról, hogy milyen célokra használják fel a személyes adataikat.

A személyes adatokat a jogi kötelezettségeinknek és a vállalati dokumentummegőrzési szabályzatainak megfelelően kell törölni és frissíteni, miután azok teljesültek. A személyes adatokat csak akkor oszthatjuk meg társvállalatokkal és harmadik felekkel, ha jogos igényük van azok megismerésére, és csak akkor, ha észszerűen biztosak vagyunk abban, hogy megfelelő biztosítékokat alkalmaznak az információk felett, miután azok már a birtokukban vannak, vagy ha azt jogszabály írja elő.

■ Mik azok a titoktartási és adatvédelmi jogszabályok?

Az adatvédelmi és adatbiztonsági jogszabályok szabályozzák az egyének személyes adatainak gyűjtését, tárolását, felhasználását és közlését. Ide tartozhatnak az alkalmazottakra és harmadik felek alkalmazottaira vonatkozó információk is.

■ Mi az a PII?

A PII-k olyan információk, amelyek felhasználhatók egy személy azonosítására, akár önmagában, akár más információkkal kombinálva. Ide tartoznak az egyént közvetlenül azonosító adatok, például a név, cím, telefonszám vagy e-mail-cím. Olyan információkat is tartalmaz, amelyek közvetve azonosíthatnak egy személyt, például nem, faj, születési dátum vagy földrajzi mutató kombinációja. A PII-k közé tartoznak még a társadalombiztosítási számok, az útlevélszámok, a vezetői engedély számai, valamint a pénzügyi számla vagy hitelkártya számok.

Mit várunk el Öntől?

- A személyes adatok gyűjtése, felhasználása, tárolása és megosztása az alkalmazandó adatvédelmi és adatbiztonsági jogszabályokkal, valamint a vállalati szabályzatokkal összhangban történik, és csak abban az esetben, ha erre jogos üzleti igény merül fel.
- Szerezze meg az illetékes HR képviselő vagy a kijelölt adatvédelmi kapcsolattartó jóváhagyását az ilyen információk gyűjtése, elérése vagy felhasználása előtt, ha azt a vállalati szabályzat kifejezetten nem engedélyezi, vagy ha bármilyen kétsége van a személyes adatok kezelésének alapja tekintetében.
- Ahol elérhető a hozzáférés, rendszeresen ellenőrizze a munkavállalója adatainak a pontosságát.
- Értesítse a jogi és megfelelőségi osztályt, ha azt látja, hogy valaki személyazonosításra alkalmas adatokkal (PII) él vissza.
- Kérdése van? Írjon a Data.Privacy@rogerscorporation.com e-mail-címre.



A mesterséges intelligencia felelős használata

A Rogers olyan szabályzatot vezetett be, amely útmutatást nyújt a mesterséges intelligencia (AI) felelősségteljes használatához a működésén belül, elismerve az AI technológiákkal kapcsolatos lehetséges előnyöket és kockázatokat. A jelen szabályzat célja a Rogers információinak védelme, valamint a jogszabályoknak, előírásoknak és etikai normáknak való megfelelés biztosítása, miközben összhangban áll a Vállalat nyitottságra, bizalomra és feddhetetlenségre épülő kultúrájával. Ez a Rogers összes munkatársára és a Rogers tulajdonában lévő vagy általa elért összes információs rendszerre vonatkozik.

■ Mi az a „Generatív AI”?

A „Generatív AI” olyan számítógépes technológia, amelyet olyan feladatok végrehajtására használnak, amelyek általában emberi intelligenciát igényelnek, például új tartalom létrehozása, vizuális érzékelés, beszédfelismerés, döntéshozatal és nyelvek közötti fordítás.

A Generatív AI-szabályzat konkrét szabályzatokat vázol fel annak használatára vonatkozóan, beleértve a jóváhagyási követelményeket, a bevált gyakorlatokat és a tilalmakat a visszaélések megelőzése és a bizalmas információk védelme érdekében. A Rogers személyzet minden tagjának meg kell értenie és be kell tartania ezeket a szabályzatokat, amelyek magukban foglalják a Generatív AI használatára vonatkozó előzetes jóváhagyás megszerzését, az adatvédelem biztosítását, valamint azt, hogy biztonsági terv nélkül kerüljék az AI-ra való támaszkodást a kritikus feladatok során. A Generatív AI eszközök meghatározott célokra, például általános ismeretek, kódfejlesztés, valamint kutatás és fejlesztés céljából engedélyezettek, feltéve, hogy megfelelő engedély nélkül nem tartalmaznak Rogers bizalmas információkat. A Generatív AI minden kimenetét embereknek kell validálniuk, és a Rogers hitelesítő adatainak használata az AI-eszközökre való feliratkozáshoz a jóváhagyott rendszerekre korlátozódik.

A szellemi tulajdonjogokat tiszteletben kell tartani, és minden AI használatnak meg kell felelnie az alkalmazandó jogszabályoknak, előírásoknak és a Rogers szabályzatainak. A szabályzat ismerteti a megfelelőségi intézkedéseket, beleértve a szabályszegések nyomon követését és fegyelmi intézkedéseit. Az informatikai igazgató (Chief Information Officer, CIO) a szabályzat tulajdonosa, aki felelős annak végrehajtásáért és frissítéséért. A szabályzat alóli kivételekhez a CIO jóváhagyása szükséges. A szabályzat azt is tisztázza, hogy nem korlátozza a jogszabályokat által védett vagy megkövetelt intézkedéseket, biztosítva azt, hogy az AI innovatív használatát jogi és etikai megfontolásokkal egyensúlyozza.

Mit várunk el Öntől?

- Csak a Rogers belsőleg jóváhagyott AI-eszközeit használja.
- Ha olyan AI-eszközt kell használnia, amellyel a Rogers jelenleg nem rendelkezik, kérjen jóváhagyást, mielőtt bármilyen új AI-rendszert használna.
- Ügyeljen arra, hogy betartsa az alkalmazandó jogszabályokat és a Rogers Generative AI szabályzatát.
- A Generatív AI felhasználásával létrehozott összes munkát embernek kell validálnia.



A kereskedelmi szabályozások betartása

A Rogers Corporation elkötelezett amellett, hogy üzleti tevékenységét az összes alkalmazandó kereskedelmi szabályozásnak és korlátozásnak megfelelően végezze, amelyeket az elismert nemzeti és nemzetközi hatóságok jóváhagytak, beleértve az Egyesült Államokat, az Európai Uniót, az Egyesült Királyságot, Kínát és minden olyan országot, amelyben a vállalat üzleti tevékenységet folytat. Nem vehetünk részt olyan bojkottban vagy kereskedelmi korlátozásokban, amelyeket az Egyesült Államok kormánya nem szankcionál.

Be kell szerezelnünk a termékeink, technológiáink, szolgáltatásaink és műszaki adataink importálásához és exportálásához szükséges engedélyeket, valamint pontos, valósághű információkat kell szolgáltatnunk a termékeinkről a vámhatóságoknak.

■ Mik azok a kereskedelmi korlátozások?

A kereskedelmi korlátozások (beleértve a szankciókat vagy embargókat is) célja, hogy megakadályozzák vagy korlátozzák a kereskedelmet bizonyos személyekkel vagy országokkal. A kereskedelem nem csak a fizikai árukat foglalja magában, hanem az információkat és a szoftvereket is. A bojkott azt jelenti, hogy egy ország (bármilyen okból) megtagadja az üzletkötést, vagy megtiltja másoknak, hogy üzletet kössenek egy vagy több másik országgal.

Mit várunk el Öntől?

- Tartsa be az összes vonatkozó helyi kereskedelmi megfelelőségi jogszabályt, előírást, valamint az importra és exportra vonatkozó vállalati szabályzatokat és eljárásokat.
- Ha nem biztos benne, hogy milyen kereskedelmi korlátozások vonatkoznak Önre, forduljon a Jogi és megfelelőségi osztályhoz, és ellenőrizze, hogy az Önre vonatkozó kereskedelmi szabályozások teljesültek-e, és rendelkezik-e a Vállalat által elismert hatóságok által előírt összes jóváhagyással.
- Haladéktalanul jelentsen a Jogi és megfelelőségi osztálynak minden olyan intézkedést vagy kérést, amely tiltott bojkottokkal kapcsolatos lehet.
- Figyeljen oda minden „figyelmeztető jelle” vagy gyanús viselkedésre azok részéről, akikkel üzletet kötünk.



Rogers Etikai forródrót

A Rogers Corporation elkötelezett a nyílt és őszinte környezet iránt.

Senkit sem érhet megtorlás azért, ha jóhiszeműen felveti az aggályát a jelen Kódex megsértése, a szabályzatok megszegése vagy bármely más megfelelési aggály miatt. Bármilyen megtorlási lépés vagy az azzal való fenyegetés a jelen Kódex súlyos megsértésének minősül.

Előfordulhat, hogy egy olyan helyzettel találkozik, amely a jelen Kódex, a vállalati szabályzatok vagy az alkalmazandó jogszabályok megsértésének tűnik. A Kódexszel, a vállalati szabályzatokkal vagy egy adott helyzettel kapcsolatban is felmerülhetnek kérdései. Arra bátorítjuk, hogy a megfelelő csatornákon keresztül tegyen fel kérdéseket, kérjen pontosítást, vagy vesse fel az aggályait. Általánosságban elmondható, hogy először a felettesével kell megbeszélnie a kérdését vagy az aggályát. Ha úgy gondolja, hogy ez az adott körülmények között nem helyénvaló, akkor kapcsolatba léphet a Humánerőforrás osztállyal, a Globális megfelelési és integritási igazgatóval vagy a Jogi és megfelelési osztállyal.

Ha szeretne kapcsolatba lépni valakivel a lakóhelyén kívül, vagy névtelenül szeretne bejelentést tenni, akkor a bizalmas etikai forródrótunkat is igénybe veheti:

Belgium	0800.13.338
Kína	4001209079
Németország	0800.181.2922
Magyarország	06.80.020.304
Japán	0800.600.0083
Mexikó	8008801716
Szingapúr	8004922775
Dél-Korea	00744815
Tajvan	00801.49.1870
Egyesült Királyság	0800 066 8925
Egyesült Államok	1.844.841.1348

VAGY az interneten keresztül: <http://rogerscorp.ethicspoint.com>

A legfrissebb elérhetőségi adatokért, valamint egyéb hasznos anyagokért, kérjük, tekintse meg a [RogersNET Megfelelési és integritási oldalát](#).





www.rogerscorp.com

Rogers Corporation, Inc. (NYSE: ROG)

A Rogers logó és a Helping power, protect, connect our world
a Rogers Corporation vagy annak valamely leányvállalata bejegyzett védjegyei.

©2025 Rogers Corporation. Minden jog fenntartva.

