

Código de conducta

de ROTHENBERGER Group





Fundamentos y ámbito de aplicación

Este CdC contiene requisitos vinculantes para todos los empleados* de ROTHENBERGER AG, del mismo modo que todas las empresas asociadas con ROTHENBERGER AG, en adelante conjuntamente ROTHENBERGER Group. Garantiza que nos comportemos de acuerdo con la ley y forma parte de los contratos de trabajo con los empleados.

ROTHENBERGER Group se nutre de su reputación como una empresa con integridad, que actúa legalmente, cuyo nombre es familiar en muchos países de todo el mundo.

Con el fin de garantizar que los empleados de ROTHENBERGER Group actúen de conformidad con la ley y de acuerdo con un alto estándar ético (**Compliance**), hemos desarrollado este CdC de ROTHENBERGER Group. Contiene requisitos básicos para la conducta de cada empleado individual de ROTHENBERGER Group. Nuestras directrices internas, que establecen normas de conducta más detalladas para áreas de acción específicas, y las directrices específicas para cada país complementan el CdC.

El CdC es vinculante para todos los órganos corporativos, ejecutivos y empleados del

ROTHENBERGER Group. Informa a los empleados de posibles infracciones de la ley aplicable y tiene como objetivo protegerlos a ellos y al ROTHENBERGER Group de demandas civiles o enjuiciamientos penales.

El término **ROTHENBERGER Group** agrupa ROTHENBERGER AG y todas las empresas en las que posee directa o indirectamente la mayoría de las acciones o derechos de voto. En otras empresas en las que participa ROTHENBERGER Group, por ejemplo, a través de una participación minoritaria, el Consejo de Administración se esfuerza, dentro del alcance de las posibilidades existentes, en garantizar que las medidas efectivas también garanticen el cumplimiento de las regulaciones legales y las normas éticas.

*Por razones de mejor legibilidad, se omite el uso simultáneo de las formas lingüísticas masculino, feme-nino y diverso (m/f/d). Todas las designaciones personales se aplican por igual a todos los géneros.

Conducta justa y acorde a la ley

Solo aquellos que se comporten respetando la ley y sean justos tendrán éxito a largo plazo. Estamos comprometidos con esto y esto es lo que esperamos de nuestros empleados.

Cumplimos con las leyes vigentes

Todos los empleados de ROTHENBERGER Group están obligados a cumplir con todas las leyes, reglamentos y directrices que se aplican en sus respectivas áreas de responsabilidad.

Cada empleado es responsable personalmente de sus propias acciones; debe asegurarse de que conoce y comprende adecuadamente las leyes, reglamentos y directivas pertinentes a su área de responsabilidad. Si hay alguna duda sobre si una disposición en particular es relevante o cómo debe interpretarse, los empleados deben ponerse en contacto con sus supervisores o el departamento legal para aclararlo.

Los gerentes ejercen una función de modelo a seguir. Esperamos que se aseguren de que sus empleados conozcan, entiendan y sigan constantemente los requisitos del CdC.

No toleramos infracciones del CdC, sino que lo implementamos de manera consecuente.

Para una serie de obligaciones legales, en particular:

- › para impedir el blanqueo de capitales y para satisfacer las obligaciones „Know your Customer”
- › para impedir y combatir la corrupción (Anti-Corruption-Code),
- › sobre la protección de la legislación antimonopolio y de libre competencia en las relaciones con competidores (Guía de legislación antimonopolio),
- › acerca de la gestión ambiental y de los recursos, seguridad laboral y Technical Compliance
- › para el control de la exportación (Trade Compliance) y
- › para la protección de datos

las respectivas directrices de información y conducta no se establecen en el presente CdC, sino en directivas separadas. Todas estas pautas de cumplimiento, así como el propio CdC, se pueden encontrar en RBS en la pestaña „Legal/Compliance”.



Cumplimos con los procesos internos y las directivas

Como todas las empresas exitosas, ROTHENBERGER Group tiene procesos y especificaciones internas que se aplican a todos los empleados o afectan a departamentos o áreas de trabajo específicos. El cumplimiento de estos procesos y especificaciones es esencial para garantizar la calidad de nuestros productos y nuestro trabajo. En el párr. 9 del CdC, entraremos en este tema con más detalle.

Observamos el principio del doble control

En ROTHENBERGER Group nos atenemos al principio del doble control. Las decisiones y medidas importantes no deben ser tomadas o llevadas a cabo por una sola persona. En la medida en que sea factible a nivel de organización, separamos las competencias de decisión, ejecución, control y documentación de las transacciones comerciales funcionalmente y personalmente.

Nos tratamos unos a otros con respeto y justicia

Esperamos que los empleados del ROTHENBERGER Group se comporten de manera justa, respetuosa y apreciativa entre sí y con los solicitantes, socios comerciales y el público. La discriminación, el acoso o el abuso en el entorno

laboral no tienen cabida en el ROTHENBERGER Group. No toleramos la discriminación por motivos de edad, discapacidad, origen étnico, color de piel, género, identidad u orientación sexual, nacionalidad, religión o creencia. Esperamos que todos los empleados se identifiquen con estos valores y actúen en consecuencia. Para cualquier consulta, póngase en contacto con el Chief Compliance Officer (compliance@rothenberger.com).

Nos comportamos de manera segura y no nos ponemos a nosotros mismos ni a los demás en peligro.

En el lugar de trabajo y al tratar con nuestros socios comerciales, siempre se deben observar los requisitos de salud y seguridad ocupacional. Todos estamos llamados a evitar los riesgos para la salud en nuestro entorno profesional. Los empleados que operan máquinas deben asistir a los cursos de capacitación ofrecidos y usar siempre el equipo de protección necesario. Además, esperamos que todos los empleados informen de los puntos de peligro identificados a su supervisor para que puedan ser eliminados antes de que alguien sufra daños.

Conflictos de intereses

Es importante que no nos dejemos influenciar por intereses personales o de terceros a la hora de tomar decisiones comerciales.



No permitimos que nuestros propios intereses entren en conflicto con los intereses de la empresa

Esperamos que todos los empleados decidan siempre en interés del ROTHENBERGER Group en su contexto profesional. Las relaciones o intereses personales no deben influir en las actividades oficiales. Esté atento y evite incluso la apariencia de un conflicto de intereses personal. No se exponga a situaciones que puedan conducir a tal conflicto de intereses.

Los conflictos de intereses surgen cuando los propios intereses entran en conflicto con los de la empresa. En este contexto, se aplican en particular las siguientes normas:

- › Los empleados no pueden utilizar las oportunidades de negocio que les ofrece su trabajo para el ROTHENBERGER Group para sí mismos o para el beneficio de otros.

- › Las actividades secundarias solo se permiten con el consentimiento previo por escrito del supervisor o del gerente de personal.
- › Las relaciones comerciales con empresas en las que el empleado que toma la decisión o un cónyuge, compañero de hecho, pariente cercano u otra persona cercana a él (individual y conjuntamente, en lo sucesivo denominados familiares) está involucrado o que es administrado por él mismo o un pariente, requieren el consentimiento previo por escrito del supervisor y deben ser notificadas por el empleado por correo electrónico al Chief Compliance Officer (compliance@rothenberger.com). Para el puesto y la función del Chief Compliance Officer, véase párr. 11.
- › Los empleados no pueden celebrar contratos de trabajo, servicios o trabajo ni establecer relaciones contractuales comparables para el ROTHENBERGER Group con familiares. Puede

aplicarse una excepción si no se dispone de otra persona adecuada o no está disponible en condiciones comparables. En tales casos, al menos otra persona debe participar en la decisión sobre la celebración del contrato para la que la parte contratante no es un familiar (principio del doble control).

- › Ningún empleado puede ser superior directo o indirecto de un familiar, ya sea profesional o disciplinariamente, o se le puede confiar la supervisión de sus actividades

Cada empleado está obligado a revelar un conflicto de intereses real o potencial a su supervisor sin demora. El supervisor decide sobre la gestión del conflicto de intereses.

Recepción y concesión de favores

„Los pequeños regalos preservan la amistad”, dicen. Aunque esto no es tan simple. Averigüe cuándo los regalos y las invitaciones son oportunos, y cuándo debemos rechazarlos.

Nos oponemos a cualquier forma de soborno y corrupción

Las relaciones comerciales basadas en la recepción o concesión de beneficios personales o en dependencias personales ponen en peligro el éxito y la buena reputación de ROTHENBERGER Group. Esperamos que nuestros empleados actúen de forma independiente y tomen sus decisiones en las relaciones comerciales exclusivamente sobre la base de criterios objetivos como el rendimiento, la calidad, el precio y la fiabilidad.

Los empleados de ROTHENBERGER Group no pueden exigir, aceptar o prometer pagos, regalos u otros beneficios o donaciones (en adelante, favores) de personas con las que tratan profesionalmente (como clientes, proveedores, socios comerciales, periodistas, funcionarios públicos o políticos, en lo sucesivo denominados socios comerciales), ni los socios comerciales pueden prometer, ofrecer u otorgar tales ventajas.

Siempre se aplica el siguiente principio: los beneficios solo pueden otorgarse o aceptarse si

esto es socialmente adecuado de acuerdo con las circunstancias, las decisiones comerciales no se ven influenciadas (y no puede surgir la impresión) y ningún funcionario público se ve afectado; Bajo ninguna circunstancia se pueden ofrecer, prometer o otorgar beneficios a los funcionarios públicos y políticos, ni siquiera en pequeñas cantidades.

Cualquier excepción a los principios anteriores requiere el consentimiento previo del Chief Compliance Officer.

Como una fuerte señal de economía sostenible y compromiso social, participamos a través de la fundación afiliada a la empresa TOOLS FOR LIFE (www.toolsforlife.de), renunciamos intencionadamente a los regalos materiales y, en su lugar, apoyamos proyectos sociales y sostenibles mediante donaciones. Ver el punto 8 para más información.

Todo lo demás está regulado por el Código Anticorrupción.





Competencia leal y **libre**

La legislación en materia de competencia y antimonopolio protege la competencia leal y no falseada. Por esta razón, los acuerdos entre competidores, por ejemplo, están prohibidos porque distorsionan la competencia y perjudican al cliente. Si infringimos estas reglas, nos enfrentamos a cuantiosas multas y daños a nuestra imagen.

Nos comportamos de manera justa en la competencia

El ROTHENBERGER Group está comprometido con la competencia justa y libre.

Por lo tanto, esperamos que todos los empleados cumplan con las disposiciones aplicables de la ley de competencia y antimonopolio, que, por ejemplo, prohíben los acuerdos con competidores, el intercambio de información de mercado y de la empresa con competidores, la obstrucción de competidores y la discriminación contra otros participantes en el mercado.

En nuestro e-learning sobre Compliance, aprenderá las reglas más importantes que deben seguirse a este respecto.

Todo lo demás está regulado por la Guía Antimonopolio.

Protección del patrimonio corporativo

Para seguir teniendo éxito en el mercado en el futuro, debemos preservar y proteger nuestros valores corporativos. Esto también incluye la gestión responsable de la propiedad de la empresa y los secretos comerciales.

Respetamos y protegemos la propiedad de nuestra empresa

La propiedad y las instalaciones operativas del ROTHENBERGER Group solo pueden utilizarse para los fines operacionalmente previstos y legalmente permitidos. Se aplica una excepción a esto si el uso para fines privados está expresamente permitido por el contrato de trabajo o el supervisor (por ejemplo, cuando se utilizan vehículos de empresa).

Todos los empleados están obligados a manejar la propiedad y las instalaciones operativas del ROTHENBERGER Group de manera responsable y a protegerlos contra pérdida, daño, mal uso o robo. Esperamos que cada empleado trate el equipo de trabajo que se le proporciona personalmente, como computadoras de la empresa,

teléfonos móviles, ropa y vehículos, con el mismo cuidado con el que generalmente se trata la propiedad de terceros. La pérdida y/o avería de los equipos de trabajo deberá notificarse inmediatamente a la autoridad competente.

Propiedad intelectual y secretos comerciales

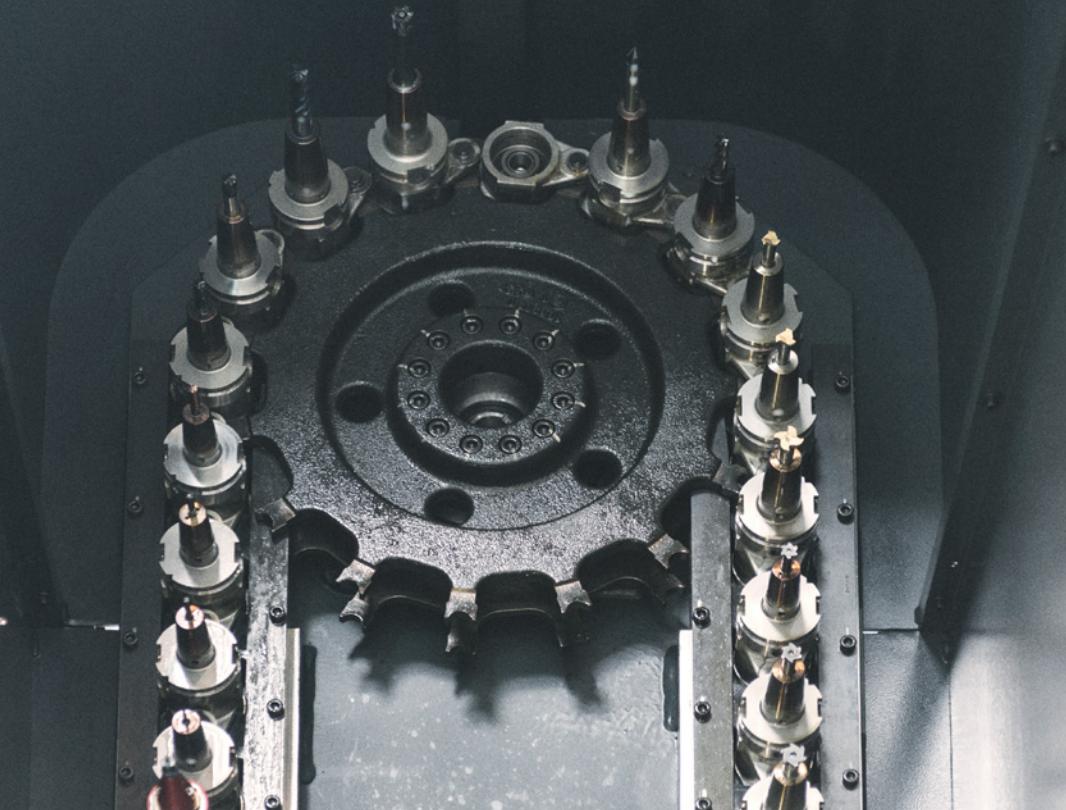
La obligación de protección contra el uso indebido o el robo también se aplica a

- › la propiedad intelectual (por ejemplo, patentes, marcas, modelos de utilidad y diseños, conocimientos técnicos, ideas e innovaciones) y
- › secretos comerciales y corporativos (por ejemplo, ventas, situación de ganancias, listas de clientes, fuentes de suministro, condiciones y documentos de cálculo)

del ROTHENBERGER Group, porque tienen un gran valor para la empresa y son una base para el éxito empresarial a largo plazo del grupo. Los empleados del ROTHENBERGER Group están

obligados a proteger la propiedad intelectual del grupo de la mejor manera posible y a mantener en secreto la información confidencial de la empresa, así como los secretos comerciales y corporativos.

Si es necesario, facilitar la información confidencial a disposición de los socios comerciales, por ejemplo, mediante el envío de dibujos técnicos a un proveedor de piezas, esto solo puede hacerse después de una consulta previa con el departamento legal y la firma de un acuerdo de confidencialidad (**NDA**).



Protección y seguridad de los datos

„Los datos son el oro del futuro”, escuchamos a menudo en estos días. Esto hace que sea aún más importante proteger los datos de nuestros empleados y clientes y saber qué obligaciones tenemos para hacerlo.



Damos gran importancia a la protección de datos personales

Los empleados solo pueden usar datos personales de acuerdo con las regulaciones de protección de datos aplicables. En Europa, estos son, en particular, los requisitos del RGPD de la UE. Al utilizar ordenadores y sistemas de procesamiento de datos del ROTHENBERGER

Group, los empleados deben cumplir con los requisitos de seguridad del departamento de IT responsable.

Puede encontrar más información y especificaciones en la Directiva de protección de datos de ROTHENBERGER Group.

Protección del medio ambiente y responsabilidad social

Nos comprometemos a proteger (nuestro) medio ambiente y los recursos naturales y a reducir aún más nuestra huella ecológica. Además, asumimos la responsabilidad social, a través de nuestras propias acciones, pero también a la hora de determinar nuestros socios comerciales.

Estamos comprometidos con la protección del medio ambiente

El ROTHENBERGER Group garantiza el cumplimiento de todas las leyes y reglamentos para la protección del medio ambiente y va más allá.

Ya sea en la producción, embalaje y envío o en la compra y consumo de equipos de trabajo: Es tarea de todos los empleados conservar los recursos, evitar el desperdicio y minimizar la carga sobre nuestro entorno.

Minimizamos nuestra huella ecológica

Queremos dirigir nuestro negocio de tal manera que dejemos el medio ambiente intacto para las generaciones futuras y nos esforzamos por mejorar aún más nuestra huella ecológica. Los recursos de nuestro planeta son limitados. Los manejamos con cuidado y eficiencia y prestamos atención al uso de materias primas, productos, envases y procesos respetuosos con el medio ambiente. Lo siguiente se aplica: no elegimos el método de producción o compra más barato, sino el más sostenible económica y ecológicamente.

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de contribuir a la protección del clima y la conservación de los recursos naturales: cada página de papel que no imprimimos, cada lámpara que apagamos cuando no es necesaria, y cada videoconferencia que nos ahorra viajes aéreos contribuye a ello.

Asumimos la responsabilidad social

Como empresa, tenemos una responsabilidad hacia la sociedad y estamos a la altura de esta responsabilidad. Nos involucramos en el entorno local de nuestras ubicaciones, en proyectos educativos y a través de la fundación „Tools for Life“. Bajo el lema „Integration, No Separation“, apoyamos a las personas desfavorecidas por diversas causas y las integramos en la vida laboral. También confiamos en que nuestros socios comerciales actúen de manera justa y responsable. Cualquier persona que contrate a empleados en condiciones inhumanas, sobreexplota el medio ambiente o llame la atención a través de otro comportamiento irresponsable está fuera de discusión para nosotros como proveedor.

Donar en lugar de regalar – Impacto sostenible juntos

En consonancia con nuestra cultura empresarial basada en valores, queremos dar ejemplo de acciones responsables. Por eso, alentamos a nuestros empleados, clientes, proveedores y socios comerciales a que renuncien a los regalos materiales y, en su lugar, apoyen proyectos sociales y sostenibles a través de donaciones.

Todo lo demás está regulado por la directiva acerca de la gestión ambiental y de los recursos, seguridad laboral y Technical Compliance



Calidad de los productos y procesos internos

Máxima calidad y fiabilidad: Esto es lo que representan las marcas de ROTHENBERGER Group. Nuestros clientes pueden confiar en nuestros productos, siempre. Cada empleado sienta las bases para ello mediante el trabajo cuidadoso y la lealtad a nuestros procesos.

Apostamos por la calidad

Las marcas del ROTHENBERGER Group son sinónimo de calidad en todo el mundo. Nuestro reclamo es la completa satisfacción de nuestros clientes con nuestros productos y nuestro servicio. Establecemos altos estándares en desarrollo, producción y servicio al cliente y solo estamos satisfechos cuando estamos seguros de que sólo la calidad de primera clase sale de nuestra empresa.

Nuestros procesos internos nos ayudan a asegurar la calidad de nuestro trabajo. Son accesibles para todos nuestros empleados en RoWiki y RBS.

No aceptamos desviaciones o recortes de estos procesos y esperamos que cada empleado informe a su supervisor si descubre deficiencias en la calidad o la fidelidad al proceso. Esto implica también que solo aceptamos una calidad impecable de parte de nuestros proveedores y compañeros. Rechazamos sistemáticamente la mala calidad, porque esto es la única manera de corregir los errores desde la raíz.

Nuestros procesos se refieren no solo al desarollo y la producción, sino también a muchas otras áreas, como la adecuación y corrección en la contabilidad, en la celebración de contratos o en el cumplimiento de la protección de datos. También en este caso es necesario el cumplimiento de las especificaciones para garantizar la calidad de nuestro trabajo. Por lo tanto, todos los empleados del ROTHENBERGER Group están obligados a conocer y observar los procesos para su área de responsabilidad.

Cumplimiento del CdC

Las normas son buenas en la medida en que se respetan. Por lo tanto, es muy importante que todos nuestros empleados conozcan este CdC y lo cumplan. Si no se tiene en cuenta, esto puede tener graves consecuencias, para el ROTHENBERGER Group, pero también para el empleado individual.

Respetamos este CdC

En caso de infracción de este CdC, el ROTHENBERGER Group se ve amenazado con serias desventajas, como reclamaciones por daños y perjuicios por parte de terceros, disputas legales costosas y lentas y multas. Y, lo que es más importante, nuestra reputación está en juego.

Por lo tanto, todos los empleados deben respetar plenamente este CdC. Las excepciones requieren la aprobación del Chief Compliance Officer en cada caso individual.

Este CdC será entregado a todos los empleados del ROTHENBERGER Group. Cada gerente es responsable de garantizar que sus empleados asignados lo reciban, conozcan e implementen.

ROTHENBERGER Group también lleva a cabo cursos de formación para sus empleados sobre los temas del CdC, en particular mediante nuestro Compliance-E-Learning.

Cualquier infracción de este CdC puede causar medidas legislativas laborales y disciplinarias para el empleado en cuestión, incluyendo el despido y, si corresponde, reclamaciones civiles (por ejemplo, reclamaciones por daños y perjuicios) y / o consecuencias penales.



Procedimiento en caso de preguntas e infracciones

¿Tiene alguna duda acerca del CdC y su implementación o le gustaría informar de una infracción? El Chief Compliance Officer está a su disposición.

Las infracciones de este CdC deben ser detectadas y castigadas

Si tiene alguna pregunta sobre este CdC y cualquier infracción observada o sospechada de este CdC, comuníquese con su supervisor o con el Chief Compliance Officer. Esto también se aplica si no está seguro de si su propia conducta o una posible acción cumple con las leyes pertinentes, las directrices internas del ROTHENBERGER Group o este CdC. El supervisor está obligado a coordinarse con el Chief Compliance Officer del ROTHENBERGER Group si no puede responder a la pregunta sin lugar duda a partir de su propio conocimiento fiable.

Todos los empleados están obligados a informar de todas las prácticas y actividades en el entorno profesional que creen que infringen este CdC o son ilegales a su supervisor o (especialmente si el asunto concierne al propio supervisor) al Chief Compliance Officer

El Chief Compliance Officer coordina y controla las medidas del ROTHENBERGER Group y garantiza un manejo informado y uniforme de este CdC.

Puede contactar con él en:
compliance@rothenberger.com
Teléfono +49 6195 800 2060

A través del formulario web rothenberger.com/de-de/compliance también se pueden enviar notificaciones anónimas al Chief Compliance Officer.

Las denuncias de infracciones se toman en serio y se tratan de manera justa y confidencial

Investigamos todos los informes de infracciones del CdC, los tratamos de manera confidencial y con el mayor grado posible de discreción y los procesamos de manera independiente y objetiva sin tener en cuenta la persona o puesto de la persona en cuestión.

La Junta Directiva de ROTHENBERGER AG garantiza que ningún empleado tenga que temer desventajas si informa de buena fe de posibles infracciones.

Los empleados que sean razonablemente sospechosos de haber infringido este CdC tendrán la oportunidad de comentar antes de que se impongan sanciones o similares.

Implementación y control

Este CdC entra en vigor con efecto inmediato y sustituye al Código de Conducta del ROTHENBERGER Group en la versión del 15 de diciembre de 2022.

La Junta Directiva de ROTHENBERGER AG y la dirección de las filiales están obligados a promover activamente la difusión generalizada del CdC y a garantizar su aplicación permanente.

El cumplimiento de las leyes y el cumplimiento del CdC deben ser monitoreados regularmente en todas las empresas del ROTHENBERGER Group en todo el mundo. Esto debe hacerse de acuerdo con las prácticas locales y los requisitos legales.

Dr. Helmut Rothenberger
Presidente del Consejo de Supervisión
ROTHENBERGER AG

Dr. Christian Heine
Presidente de la Junta Directiva, CEO
ROTHENBERGER AG

Otto Tomaschek
Miembro de la Junta Directiva,
CFO-COO
ROTHENBERGER AG

Por la presente confirmo que he recibido, leído y entendido el CdC.
Me comprometo a respetarlo concienzudamente.

Nombre (en mayúsculas)

Fecha / Firma



ROTHENBERGER AG
Spessartstraße 2–4
65779 Kelkheim
Alemania

BAK

bak-ag.com

KROLL

kroll-fahrzeugbau.com

RICO

rico-gmbh.de

ROTHENBERGER

rothenberger.com

ROTHENBERGER Industrial

rothenberger-industrial.com

RUKO

ruko.de

SIEVERT

sievert.se

SUPER-EGO

super-ego.es

VIRAX

virax.com