

(I tilfælde af uoverensstemmelse med den engelske version af Code of Conduct har den engelske tekst forrang)

# Adfærdskodeks for ROCKWOOL koncernen

---

## 1. Indledning

Dette adfærdskodeks (CoC) forklarer betydningen af "integritet" og vores værdier i ROCKWOOL koncernen. For os betyder integritet, at vi er ærlige og har høje moralske principper. Integritet er en integreret del af ROCKWOOL koncernens historie og udgør en hjørnesten i ROCKWOOL måden at drive forretning på. Ambitiøse, kompetente medarbejdere, der udviser integritet, er forretningskatalysatorer for koncernen for at opnå langsigtet forretnings succes.

Vores CoC gælder for alle medarbejdere, koncernledelsen og bestyrelsen. Alle skal have kendskab til og handle i overensstemmelse med CoC.

Alle i koncernen forventes at handle med den højeste grad af integritet, når de interagerer med folk i eller uden for koncernen, og når de bruger sociale medier privat i enhver sammenhæng, der er forbundet med koncernen. Det vil styrke og derfor forankre integritet i vores daglige arbejde. Alle medarbejdere i koncernen skal overholde relevant lovgivning. Koncernen opfordrer også medarbejderne til at følge det højeste integritetsniveau i deres privatliv.

Vi gennemfører ensartede uddannelsessessioner, regelmæssig e-learning og virksomhedsoplysningskampagner på tværs af koncernen for at sikre viden om og overholdelse af CoC for både medarbejdere og ledelse. ROCKWOOL Integrity Committee overvåger overholdelse af CoC.

Enhver viden om eller mistanke om manglende overholdelse af CoC skal straks rapporteres til nærmeste leder, Integrity Officer eller gennem whistleblower-ordningen. Vi accepterer ikke nogen form for negative ansættelsesmæssige konsekvenser for medarbejdere, der har indberettet faktiske eller formodede overtrædelser i god tro. Hvis du er i tvivl om noget, der er omfattet af vores CoC, eller har brug for yderligere oplysninger, kan du spørge din nærmeste leder eller kontakte din Integrity Officer. Manglende overholdelse af CoC kan have ansættelsesmæssige konsekvenser.

ROCKWOOL koncernen har underskrevet FN's Global Compact-initiativ, som indebærer en forpligtelse til at handle ansvarligt inden for områderne såsom menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption. ROCKWOOL koncernen har også et adfærdskodeks for leverandører.

## 2. Formål og ROCKWOOL-måden

Kernen i alt, hvad vi gør i koncernen, er opsummeret i vores formål:

*At udnytte de naturlige egenskaber i sten for at skabe værdi i det moderne hverdagsliv*

ROCKWOOL Way er grundlaget for vores adfærd, vore beslutninger, vore handlinger, vore resultater og virksomhedens fremtid på lang sigt. Den beskriver vores kultur, hvem vi er, hvordan vi arbejder, og hvad vi ønsker at opnå. Den sætter også en klar kurs for vores virksomhed og vore medarbejdere og viser, hvordan vi samarbejder både internt og eksternt.

The ROCKWOOL Way er baseret på vore fire værdier: Ambition, Integritet, Ansvar og Effektivitet samt vores tre ledelsesprincipper: Være fremragende til det, vi gør, fremme lønsom vækst, forbedre produktiviteten løbende og hele tiden sikre, at vi har en afbalanceret ledelsestilgang, der fører til gode og bæredygtige resultater. Det understreger også den absolutte nødvendighed af, at vore ledere er fremragende foresatte for alle ROCKWOOL medarbejdere. Vore medarbejdere fortjener godt lederskab, og det skal være tydeligt for alle medarbejdere, hvad formålet med og værdien af deres rolle er, og hvordan hver medarbejder kan bidrage.

Hver dag skal vore medarbejdere træffe mange valg og altid huske på, hvad der er bedst for vore kunder, vore medarbejdere, vore aktionærer og samfundet på lang sigt. ROCKWOOLs værdier former vores kultur og afspejler vores ønskede virksomhedsadfærd, idet værdierne afspejler essensen af vore principper og overbevisninger. De forklarer vores virksomheds DNA, forankrer vore konkurrencefordele, understreger vores unikke identitet og er medvirkende til at rekruttere, tiltrække og fastholde medarbejdere.

## 3. Forebyggelse og bekæmpelse af bedrageri og korrupsion

### Nultolerance

ROCKWOOL koncernen har nultolerance over for svindel, korrupsion, bestikkelse og smørelse<sup>i</sup>. Det gælder både i forhold til offentlige og kommercielle partnere. Korrupsion og bestikkelse overtræder internationale traktater og lovgivning i de fleste lande. Du må ikke tilbyde eller modtage ulovlige eller upassende gaver eller kompensation i form af penge eller andre former for betaling eller varer for at opnå forretningsmæssige eller private fordele.

Koncernen anvender sin anti-bestikkelsespolitik over for leverandører, agenter og andre tredjeparter. Som led i koncernens bekæmpelse af korrupsion er tredjeparter underlagt regelmæssig risikovurdering.

Svig eller mistanke<sup>ii</sup> om bedrageri undersøges af Integrity Officer, som rådgiver om yderligere undersøgelser og sikrer, at svagheder i kontrolmiljøet afhjælpes. Medarbejdere, der har udvist svigagtig adfærd, kan opsiges og anmeldes til politiet. Derudover kan koncernen juridisk gøre erstatningskrav gældende for tab.

Korrupsion forvrider konkurrencen og har en negativ indvirkning på de samfund, hvor korrupsion finder sted. Vi har forpligtet os til at overholde national og international lovgivning om anti-korrupsion. Koncernen overholder UK Bribery Act 2010, da loven sætter en høj standard for forebyggelse og bekæmpelse af korrupsion.

## 4. Gaver og gæstfrihed

Du bør undlade at modtage gaver af personlig karakter fra forretningspartnere. ROCKWOOL koncernen overholder en politik for gaver og gæstfrihed (se Gaver og gæstfrihed). Koncernen anser brugen af gæstfrihed over for kunder og samarbejdspartnere som en naturlig del af forretningen. Brugen af gæstfrihed er gennemskuelig, moderat og følger branchens standarder.



## **5. Interessekonflikt**

Alle beslutninger i koncernen er baseret på faktuelle, kommercielle og økonomiske mål med hensyn til korrekt forretningsadfærd.

En interessekonflikt er en situation, hvor dine private interesser kan påvirke din evne til at handle objektivt og derfor kan kompromittere din loyalitet og integritet over for koncernen. Interessekonflikter kan opstå internt og eksternt. I situationer, hvor der er interessekonflikter i koncernen, skal du underrette din leder og OPCO-ledelsen.

Forretningsforbindelser med familie og venner bør undgås. Hvis det ikke er muligt, skal du straks informere din leder og OPCO-ledelsen skriftligt på forhånd. Du skal altid sikre dig, at du opererer inden for dine myndighedsgrænser.

## **6. Konkurrence- og kartelret**

ROCKWOOL koncernen er en af verdens førende producenter af stenuld på vore markeder. Vi konkurrerer på en fair måde drevet af vore etiske værdier. Koncernen er forpligtet til at overholde nationale og internationale konkurrence- og kartellove.

## **7. Databeskyttelse**

ROCKWOOL koncernen har forpligtet sig til at sikre et højt og tilstrækkeligt niveau af beskyttelse af personlige data for at sikre overholdelse af gældende regler om beskyttelse af personlige oplysninger. Dette omfatter vedtagelse af et sæt koncernregler for beskyttelse af personlige oplysninger - ROCKWOOL Binding Corporate Rules ("BCR"). Overholdelse af reglerne om databeskyttelse er afgørende for at opnå og opretholde tilliden hos vores medarbejdere, kunder og leverandører og dermed beskytte koncernens fremtidige forretning.

## **8. Hvidvask af penge**

Hvidvaskning af penge defineres som veksling af penge, der stammer fra ulovlige aktiviteter til det, der kan opfattes som lovligt erhvervede midler. Koncernen accepterer ikke at deltage i nogen hvidvaskningsaktiviteter og overholder hvidvaskreglerne. Alle finansielle overførsler til og fra ROCKWOOL koncernen skal være gennemsigtige, sporbare og dokumenterede.

## 9. Fortrolige oplysninger

Fortrolige oplysninger er oplysninger, som man har adgang til i sit arbejde, og som ikke er offentligt tilgængelige. Fortrolige oplysninger omfatter oplysninger om teknologi, knowhow, priser, omkostninger, strategi, leverandører, kunder mv. Man må ikke videregive fortrolige oplysninger til personer, der ikke har en legitim interesse heri. Det gælder både kolleger og personer uden for ROCKWOOL koncernen. Tavshedspligten gælder også efter en medarbejders fratræden. Se Datasikkerhedspolitik.

## 10. Menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder

Vi er imod enhver form for diskrimination på grund af alder, køn, race, farve, religion, politisk overbevisning, social oprindelse eller andre menneskerettighedsaspekter. Enhver hændelse med diskrimination og handling over for diskrimination skal rapporteres til din ledelse. En anden ret, vi tager alvorligt, er retten til at udøve foreningsfrihed og kollektive forhandlinger. Koncernen bestræber sig på at have konstruktive samarbejdsrelationer med fagforeninger.

Vi er imod børnearbejde og bruger ikke tvangsarbejde eller samarbejder med forretningspartnere, der gør det.

## 11. Sundhed og sikkerhed

ROCKWOOL koncernen har en nultolerancepolitik, når det drejer sig om alt, der potentielt kan bringe sundheden og sikkerheden for vore medarbejdere og andre, der arbejder på vore fabrikker, i fare. Vi opmuntrer og forventer proaktiv adfærd fra alle ledere og medarbejdere. Vi fremmer forebyggende handlinger (Good Catches) og risikovurderinger for at sikre, at der træffes foranstaltninger for at eliminere risici og dermed bringe os tættere på vores endelige mål om nul hændelser med tidstab. Den samme nultolerancepolitik gælder for sundhed og sikkerhed i forbindelse med anvendelse og brug af vores produkter. I samarbejde med forskere og myndigheder vil vi sikre, at vore produkter ikke har nogen negative virkninger, når man følger de anbefalede retningslinjer for brug. I modsat fald vil retningslinjerne blive ændret, eller produktionen vil blive ændret eller standset.

## 12. Miljø

ROCKWOOL koncernens produktportefølje er det sikre valg til at håndtere mange af nutidens største udfordringer inden for bæredygtighed og udvikling. Fra energiforbrug til støjforurening, vandmangel til oversvømmelse - vore løsninger hjælper vore kunder med at håndtere mange af de store problemer, der er forbundet med en moderne livsstil.

Vi bestræber os hele tiden på at forbedre bæredygtigheden af vore produkter, produktionssteder og kontorer over hele verden. Vi har forpligtet os til at bidrage positivt til FN's mål for bæredygtig udvikling og at implementere planer til at sikre, at vi løbende forbedrer vore egne bæredygtighedsmål.

Vi har sat os som mål på vore fabrikker at reducere CO<sub>2</sub>-udledninger, vandforbrug og affald til deponi. Derudover har vi sat os som mål at tilbyde genbrugsaffald til byggeri og udtjent affald og at øge energieffektiviteten på de kontorer, vi ejer. Platformen for bæredygtig praksis på alle ROCKWOOL produktionssteder er tredobbelt:

- 1) Overholdelse af lovgivning og betingelser pålagt os af regulerende myndigheder,
- 2) Overensstemmelse med interne obligatoriske standarder og løbende forbedringer via miljøledelsessystemer og
- 3) Bæredygtighedsmål.

---

<sup>i</sup> **Korruption** er misbrug af din stilling af enhver art for din egen eller en ROCKWOOL virksomheds fordel. Korruption omfatter bestikkelse, returkommission, beskyttelsesbetalinger eller afpresning osv. Bestikkelsens form er irrelevant, uanset om det er penge, varer, goder eller om det gives til dig, din ægtefælle, børn eller andre nære slægtninge.

**Bestikkelse** er, når du giver eller modtager en uretmæssig fordel (gave, penge, et løfte osv.) og forventes at gøre noget, som er uærligt, ulovligt eller i strid med dine forpligtelser.

**Faciliteringsbetaling** eller smørelse indebærer, at der foretages en mindre betaling til offentlige embedsmænd for at sikre eller fremskynde en handling, som du er berettiget til, enten juridisk eller på anden måde. Formålet med en faciliteringsbetaling er typisk at få tingene til at gå hurtigere. Eksempler er betalinger for at fremskynde håndteringen af en byggetilladelse, importlicenser, visa osv.

<sup>ii</sup> **Svig** er uretmæssigt eller kriminelt bedrageri, der har til hensigt at resultere i økonomisk eller personlig vinding.