

(Vid avvikelser från den engelska versionen av uppförandekoden är den engelska originalversionen överordnad)

ROCKWOOL-koncernens uppförandekod

1. Inledning

Denna uppförandekod förklarar innebörden av "integritet" och våra värderingar inom ROCKWOOL-koncernen. För oss innebär integritet att vara ärlig och ha starka moraliska principer. Integritet är en del av ROCKWOOL-koncernens historia och utgör en hörnsten i vårt sätt att göra affärer. Ambitiösa och kompetenta medarbetare som agerar med integritet ger koncernen möjlighet att uppnå långsiktiga affärsframgångar.

Vår uppförandekod gäller för alla anställda samt koncernledningen och styrelsen. Alla ska känna till och agera i enlighet med uppförandekoden.

Varje individ i koncernen förväntas agera med högsta grad av integritet i interaktioner med personer i eller utanför koncernen och vid användning av privata sociala medier i alla sammanhang som har koppling till koncernen. Detta kommer att förstärka och därmed införliva integriteten i vårt dagliga arbete. Alla anställda i koncernen ska följa relevanta lagar. Koncernen uppmanar också sina medarbetare att följa högsta möjliga integritetsnivå i sitt privatliv.

Vi genomför regelbundna utbildningar, e-kurser och informationskampanjer över hela koncernen för att säkerställa kunskap om och efterlevnad av uppförandekoden för både medarbetare och ledning. ROCKWOOL Integrity Committee övervakar efterlevnaden av uppförandekoden.

Vetskap eller misstankar om bristande efterlevnad av uppförandekoden måste omedelbart rapporteras till din chef, den integritetsansvarige eller via visselblåsarproceduren. Vi accepterar inte någon form av repressalier för medarbetare som i god tro har rapporterat faktiska eller misstänkta överträdelser. Om du är osäker på något som omfattas av vår uppförandekod eller behöver ytterligare information kan du fråga din närmaste chef eller kontakta den integritetsansvarige. Underlåtenhet att följa uppförandekoden kan få konsekvenser för anställningen.

ROCKWOOL-koncernen har undertecknat FN:s Global Compact-initiativ som medför ett åtagande att agera ansvarsfullt inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrruption. ROCKWOOL-koncernen har också en uppförandekod för leverantörer.

2. Syfte och ROCKWOOL Way

Kärnan i allt vi gör i koncernen sammanfattas i vårt syfte:

Att frigöra den naturliga kraften hos sten för att berika det moderna livet

ROCKWOOL Way är grunden för sättet vi betar oss på, våra beslut, vårt agerande, våra resultat och vår verksamhets långsiktiga framtid. Den beskriver vår kultur, vilka vi är, hur vi arbetar och vad vi vill uppnå. Den ger också en tydlig riktning för vårt företag och våra medarbetare och vägleder oss i hur vi samarbetar både internt och externt.

ROCKWOOL Way bygger på våra fyra värderingar: Ambition, integritet, ansvar och effektivitet, samt våra tre ledningsprinciper: Ha förstklassig kvalitet i det vi gör, driva lönsam tillväxt och förbättra produktiviteten samtidigt som vi säkerställer ett balanserat ledarskap som leder till goda och hållbara resultat. Den betonar också den absoluta nödvändigheten i att våra chefer ska vara utmärkta ROCKWOOL-ledare. Våra medarbetare förtjänar bra ledarskap och det ska vara tydligt för alla medarbetare vad syftet och värdet i deras roll är, och hur de ska bidra.

Varje dag måste våra medarbetare göra många val och alltid tänka på vad som i det långa loppet är bäst för våra kunder, våra medarbetare, våra aktieägare och samhället i stort. ROCKWOOL:s värderingar formar vår kultur och återspeglar de företagsbeteenden vi önskar, eftersom de fångar kärnan i våra principer och övertygelser. De förklarar vårt företags DNA, förankrar våra konkurrensfördelar, understryker vår unika identitet och är avgörande när vi rekryterar, attraherar och behåller medarbetare.

3. Förebygger och bekämpar bedrägerier och korruption

Nolltolerans

ROCKWOOL-koncernen har nolltolerans mot bedrägerier, korruption, mutor och smörjpenningarⁱ. Detta gäller både i relationen till offentliga och kommersiella partner. Korruption och mutor bryter mot internationella fördrag och lagstiftning i de flesta länder. Du får inte erbjuda eller ta emot olagliga eller olämpliga gåvor eller ersättningar i form av pengar eller andra former av betalningar eller varor för att få affärsrelaterade eller privata förmåner.

Koncernen tillämpar sin policy mot mutor gentemot leverantörer, agenter och andra tredje parter. Som en del av koncernens arbete mot korruption genomgår tredje part regelbundna riskbedömningar.

Bedrägeri eller misstanke om bedrägeriⁱⁱ utreds av den integritetsansvarige som kommer att ge råd om vidare utredning och säkerställa att brister i kontrollmiljön åtgärdas. Medarbetare som har varit inblandade i bedrägligt beteende kan sägas upp och polisanmälas. Dessutom kan koncernen lagligen begära ersättning för förluster.

Korruption snedvrider konkurrensen och har negativ inverkan på de samhällen där den äger rum. Vi är fast beslutna att följa nationell och internationell lagstiftning om antikorrupktion. Koncernen följer UK Bribery Act 2010 eftersom denna lagstiftning utgör en hög standard för arbetet att förebygga och bekämpa korruption.

4. Gåvor och representation

Du ska avstå från att ta emot gåvor av personlig karaktär från affärspartner. ROCKWOOL-koncernen följer en policy för gåvor och representation (se gåvor och representation). Koncernen anser att det är en naturlig del av affärsverksamheten att tillhandahålla gästfrihet till kunder och affärspartner. Denna gästfrihet är transparent, måttlig och följer branschstandarder.

5. Intressekonflikter

Alla beslut i koncernen baseras på faktiska, kommersiella och finansiella mål avseende korrekt affärsbeteende.

En intressekonflikt är en situation där dina privata intressen kan påverka din förmåga att agera objektivt, vilket därmed kan äventyra din lojalitet och integritet gentemot koncernen. Intressekonflikter kan uppstå internt och externt. I händelse av intressekonflikter inom koncernen måste du meddela din chef och OPCO Management.

Affärsrelationer med familj och vänner bör undvikas. Om detta inte är möjligt måste du omedelbart i förväg informera din chef och OPCO Management skriftligen. Du måste alltid se till att du arbetar inom dina behörighetsgränser.

6. Konkurrens- och antitrustlagstiftning

ROCKWOOL-koncernen är en av världens ledande producenter av stenull på våra marknader. Vi konkurrerar på ett rättvist sätt utifrån våra etiska värderingar. Koncernen har förbundit sig att följa nationella och internationella konkurrens- och antitrustlagar.

7. Datasekretess

ROCKWOOL-koncernen har förbundit sig att säkerställa skydd av personuppgifter på en hög och lämplig nivå för att säkerställa efterlevnad av tillämplig integritetslagstiftning. Här ingår införandet av en uppsättning sekretessregler för koncernen – ROCKWOOL Binding Corporate Rules ("BCR:er"). Efterlevnad av datasekretess är grundläggande för att vinna och upprätthålla våra anställdas, kunders och leverantörers förtroende och därmed skydda koncernens framtida verksamhet.

8. Penningtvätt

Penningtvätt definieras som omvandling av pengar som härrör från olagliga aktiviteter till vad som kan uppfattas som legitimt erhållna medel. Koncernen accepterar inte deltagande i penningtvättsaktiviteter och följer reglerna för bekämpning av penningtvätt. Alla ekonomiska överföringar till och från ROCKWOOL-koncernen måste vara transparenta, spårbara och dokumenterade.

9. Konfidentiell information

Konfidentiell information är information som man har tillgång till i sitt arbete och som inte är allmänt tillgänglig. Konfidentiell information omfattar information om teknik, kunnande, priser, kostnader, strategier, leverantörer, kunder med mera. Det är inte tillåtet att avslöja konfidentiell information för personer som inte har ett legitimt intresse av den. Detta gäller både kollegor och personer utanför ROCKWOOL-koncernen. Sekretessskyldigheten gäller även efter det att en anställd har lämnat koncernen. Se Datasäkerhetspolicy.

10. Mänskliga rättigheter och arbetstagares rättigheter

Vi är emot all form av diskriminering på grund av ålder, kön, etnicitet, hudfärg, religion, politisk åskådning, socialt ursprung eller andra mänskliga rättigheter. Eventuella fall av diskriminering och vidtagna åtgärder ska rapporteras till din ledning. En annan rättighet vi tar på allvar är föreningsfriheten och rätten till kollektiv förhandling. Koncernen eftersträvar konstruktiva arbetsrelationer med fackföreningar.

Vi motsätter oss barnarbete och använder oss inte av tvångsarbete, och vi samarbetar inte heller med affärspartner som gör det.

11. Hälsa och säkerhet

ROCKWOOL-koncernen har en nolltoleranspolicy när det gäller allt som har potential att äventyra hälsan och säkerheten för våra anställda och andra som arbetar på våra anläggningar. Vi uppmuntrar och förväntar oss proaktivt beteende från alla chefer och medarbetare. Vi främjar förebyggande åtgärder (Good Catches) och riskbedömningar för att säkerställa att åtgärder vidtas som eliminerar risker och tar oss närmare vårt slutmål: noll incidenter med förlorad tid (LTI). Samma nolltoleranspolicy gäller för hälsa och säkerhet i samband med användning av våra produkter. I samarbete med forskare och myndigheter kommer vi att säkerställa att våra produkter inte har några negativa effekter när rekommenderade riktlinjer för användning följs. I annat fall kommer riktlinjerna att ändras eller produktionen att ändras eller stoppas.

12. Miljö

ROCKWOOL-koncernens produktportfölj är perfekt positionerad för att möta många av dagens största utmaningar inom hållbarhet och utveckling. Våra lösningar hjälper våra kunder att hantera många av de stora problemen i en modern livsstil, från energiförbrukning till buller, vattenbrist och översvämning.

Vi strävar ständigt efter att förbättra hållbarheten hos våra produkter, produktionsanläggningar och kontor över hela världen. Vi har förbundit oss att bidra positivt till FN:s mål för hållbar utveckling och genomför processer för att säkerställa att vi ständigt förbättrar våra egna hållbarhetsmål.

Vi har satt upp mål på våra fabriker för att minska koldioxidutsläppen, vattenförbrukningen och mängden avfall till deponi. Dessutom har vi satt upp mål om att erbjuda återvinningssystem för byggavfall och uttjänt avfall samt att öka energieffektiviteten på de kontor vi äger. Plattformen för hållbar praxis på alla ROCKWOOL-produktionsanläggningar är tredelad:

- 1) Efterlevnad av lagar och villkor som åläggs oss av tillsynsmyndigheter,
- 2) Efterlevnad av interna obligatoriska standarder och kontinuerliga förbättringar via miljöledningssystem, samt
- 3) Hållbarhetsmål.

ⁱ **Korruption** är missbruk av din ställning, oavsett typ, för din egen eller ett ROCKWOOL-företags vinning. Korruption omfattar mutor, provision, skyddsbetalningar eller utpressning med mera. Mutans form är irrelevant, vare sig det är handlar om pengar, varor, förmåner eller om den ges till dig, en make/maka, barn eller andra nära släktingar.

Mutor är när du ger eller tar emot en otillbörlig fördel (gåvor, pengar, löften etc.) och förväntas göra något som är oärligt, olagligt eller i strid med dina skyldigheter.

Smörjpengar innebär att du gör små betalningar till offentliga tjänstemän för att säkerställa eller påskynda en åtgärd som du har rätt till, antingen lagligt eller på annat sätt. Syftet med smörjpengar är vanligtvis att få saker och ting att röra sig snabbare. Exempel är betalningar för att påskynda hanteringen av bygglov, importlicenser, visum etc.

ⁱⁱ **Bedrägeri** är oetiska eller olagliga oegentligheter som syftar till att leda till ekonomisk eller personlig vinning.