

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

---

# Adfærdskodeks for ROCKWOOL koncernen

---

## 1. Introduktion

Denne adfærdskodeks/Code of Conduct (CoC) forklarer betydningen af "integritet" og ROCKWOOL koncernens værdier samt vores forventninger til vores medarbejdere. For os betyder integritet ærlighed og stærke moralske principper. Integritet er indlejret del af ROCKWOOL koncernens historie og udgør en hjørnesteen i ROCKWOOLs måde at drive forretning på. Ambitøse og kompetente medarbejdere, der udviser integritet, er forretningsmæssige katalysatorer for Gruppens langsigtede forretnings succes.

Vores CoC gælder for alle medarbejdere, midlertidigt ansatte, 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.

Overtrædelse af CoC kan have beskæftigelsesmæssige konsekvenser.

Vi gennemfører regelmæssig uddannelsessessioner, 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 overholdelsen af CoC.

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.

ROCKWOOL koncernen har underskrevet FN's Global Compact, som indebærer en forpligtelse til at handle ansvarligt inden for områderne menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption. ROCKWOOL koncernen har også et [adfærdskodeks for leverandører](#), som beskriver vores etiske og miljømæssige forventninger til vores 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.

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 og 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. Koncernen anser brug af gæstfrihed over for kunder og samarbejdspartnere som en naturlig del af forretningen. Brugen af gæstfrihed skal være gennemsigtig, moderat og være i overensstemmelse med praksis i branchen.

## 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, med en mulig eller faktisk interessekonflikt 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.

## **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 overholder 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 ("BCRs"). 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. Alle medarbejdere skal følge koncernens privatlivspolitik.

## **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. Du 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 fratreden. Se Datasikkerhedspolitik.

## **10. Menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder**

Vi tror på, at alle mennesker skal behandles lige med respekt og værdighed. Vi respekterer alle internationalt anerkendte menneskerettigheder, såsom the Universal Declaration of Human Rights, International Bill of Human Rights og International Labour Organisation's 10 Core Conventions for vores medarbejdere, forretningsforbindelser og potentielle påvirkninger, som vi måske kan forårsage eller bidrage til.

Vi vurderer regelmæssigt vores aktiviteter for at identificere faktiske og potentielle menneskerettighedspåvirkninger, som vi måske kan forårsage eller bidrage til. Vi mener, at en

meningsfuld dialog og engagement med potentielt berørte interessenter er vigtigt for at sikre, at de iværksatte foranstaltninger er tilstrækkelige til at afbøde påvirkningerne. Enhver krænkelse af menneskerettighederne, og handling for at afbøde den, skal rapporteres til din ledelse eller via det offentligt tilgængelige Whistleblower rapporteringsværktøj.

For flere detaljer om vores forpligtelser og hvordan vi arbejder med menneskerettigheder, se venligst vores [Human Rights Policy](#).

## 11. Sundhed og sikkerhed

ROCKWOOL koncernen har strenge krav, 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 opfordrer til og forventer en proaktiv og sikker 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. De samme strenge krav 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 skærpet eller produktionen vil blive ændret eller standset. Se vores politik for [Safety, Health and Environment](#).

## 12. Klima og Miljø

Vi bestræber os konstant efter at beskytte mennesker og miljø mod påvirkningerne af vores processer. Vi er forpligtet til at reducere vores aktiviteter's miljømæssige og klimamæssige aftryk og har sat mål derfor. Vi fokuserer på lederskab, træning, vidensdeling og oplysningskampagner for at skabe en kultur med fokus på kontinuerlig forbedring. Vi overholder som minimum lokal, national og international lovgivning og forbereder os løbende på relevante kommende krav. Vi opretholder effektive miljøledelsessystemer for at drive løbende forbedringer. Vi samarbejder med vores leverandører for at sikre ansvarlig miljøadfærd gennem overholdelse af vores leverandørkodeks. Vi udvikler og anvender vores egne standarder for at beskytte mennesker og miljø. I tilfælde, hvor vores egne standarder overstiger lovkravene, har vores standarder forrang. Se vores politik for [Safety, Health and Environment](#).

## 13. Håndtering af overtrædelse af vores Adfærdskodeks

Upassende adfærd eller enhver mistanke om upassende adfærd i forhold til denne adfærdskodeks efterforskes af en Integrity Officer, som vil rådgive om enhver yderligere undersøgelse og sikre, at svagheder i kontrolmiljøet afhjælpes. Medarbejdere, der har deltaget i upassende adfærd i forhold til denne adfærdskodeks, kan opsiges og anmeldes til politiet. Derudover kan koncernen lovligt fremsætte erstatningskrav for tab.

Godkendt af Bestyrelsen den 18. februar 2023.

<sup>1</sup> **Korruption** er misbrug af din stilling af enhver art for din egen eller en ROCKWOOL virksomheds fortjeneste. Korruption omfatter bestikkelse, returkommission, beskyttelsesbetalinger eller afpresning eller lignende. Bestikkelsens form er irrelevant, uanset om det er penge, 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** indebærer, at der foretages en mindre eller stor 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 ekspedere tingene. Eksempler er



betalinger for at frem skynde håndteringen af en byggetilladelse, importlicens, visum osv.

**Svig** er uretmæssigt eller kriminelt bedrageri, der har til hensigt at resultere i økonomisk eller personlig vinding.