

(Ved avvik fra den engelske versjonen, «Code of Conduct», skal den engelske teksten gjelde.)

Etiske retningslinjer for ROCKWOOL Group

1. Introduksjon

Disse etiske retningslinjene forklarer betydningen av «integritet» og verdiene våre i ROCKWOOL Group, og den beskriver våre forventninger ovenfor våre ansatte. For oss betyr integritet å være ærlig og ha sterke moralske prinsipper. Integritet er en del av ROCKWOOL Groups historie og utgjør en hjørnestein i måten vi driver virksomheten på (The ROCKWOOL Way). Ambisiøse, kompetente medarbeidere som opptre med integritet er forretningsmuligheter for konsernet for å oppnå langsiktig suksess.

De etiske retningslinjene gjelder for alle ansatte, betinget ansatte, konsernledelsen og styret. Alle skal ha kunnskap om og handle i samsvar med de etiske retningslinjene.

Hver enkelt person i konsernet forventes å opptre med høyeste integritetsnivå når de er i kontakt med personer i eller utenfor konsernet og når de bruker sosiale medier privat i enhver kontekst som er knyttet til konsernet. Dette vil styrke og dermed innarbeide integriteten i vårt daglige arbeid. Alle ansatte i konsernet skal overholde relevante lover. Konsernet oppfordrer også ansatte til å følge det høyeste nivået av integritet i privatlivet. Avvik fra retningslinjene kan ha konsekvenser for arbeidsforholdet.

Vi gjennomfører jevnlig opplæringsøkter, regelmessig e-læring og informasjonskampanjer på tvers av konsernet for å sikre kunnskap om og samsvar med de etiske retningslinjene, både for ansatte og ledelsen. ROCKWOOL Integrity Committee overvåker overholdelse av retningslinjene. Hvis du er i tvil om noe som dekkes av våre retningslinjer eller trenger ytterligere informasjon, kan du spørre din nærmeste leder eller kontakte ansvarlig for integritet.

Enhver kunnskap eller mistanke om manglende overholdelse av de etiske retningslinjene må umiddelbart rapporteres til nærmeste sjef, integritetsansvarlig eller gjennom varslerprosedyren. Vi aksepterer ikke noen form for negative konsekvenser for ansatte som har rapportert faktiske eller mistenkte avvik i god tro.

ROCKWOOL Group har undertegnet FNs Global Compact-initiativ, som innebærer en forpliktelse om å opptre ansvarlig innenfor områdene menneskerettigheter, arbeid, miljø og antikorrupsjon. ROCKWOOL Group har også etiske retningslinjer for leverandører som beskriver våre etiske og miljøpregede forventninger mot våre leverandører.

2. Formål og The ROCKWOOL Way

Kjernen i alt vi gjør i konsernet er oppsummert i vårt formål:
Frigjøre den naturlige kraften i stein for å berike det moderne liv

The ROCKWOOL Way er grunnlaget for vår atferd, våre beslutninger, handlinger, resultater og vår

langsiktige fremtid. Den beskriver kulturen vår, hvem vi er, hvordan vi jobber og hva vi ønsker å oppnå. Den gir også en klar retning for selskapet og de ansatte, og veileder oss i hvordan vi samarbeider både internt og eksternt.

The ROCKWOOL Way er basert på fire kjerneverdier: Ambisjon, integritet, ansvar og effektivitet samt de tre ledelsesprinsippene: Være fremragende i det vi gjør, drive lønnsom vekst og forbedre produktiviteten kontinuerlig for å sikre at vi har en balansert ledelsestilnærming som fører til gode og bærekraftige resultater. Det understreker også den absolutte nødvendigheten av at våre ledere skal være gode ledere for alle ROCKWOOL-medarbeidere. Våre medarbeidere fortjener godt lederskap, og det bør være tydelig for alle ansatte hva formålet og verdien av deres rolle er og hvordan de kan bidra.

Hver dag må våre ansatte ta mange valg og alltid huske hva som er best for kunder, ansatte, aksjonærer og samfunnet på lang sikt. ROCKWOOLs verdier former kulturen vår og gjenspeiler ønsket atferd når de fanger essensen av våre prinsipper og overbevisninger. De forklarer selskapets DNA, forankrer våre konkurransefortrinn, understreker vår unike identitet og er viktige når vi rekrutterer, tiltrekker og beholder ansatte.

3. Forebygging og bekjempelse av korrupsjon og mislighold

Nulltoleranse

ROCKWOOL Group har nulltoleranse overfor svindel, korrupsjon, bestikkelser og smøringi.

Dette gjelder både overfor offentlige og kommersielle partnere. Korrupsjon og bestikkelser bryter internasjonale avtaler og lover i de fleste land. Du kan ikke tilby eller motta ulovlige eller upassende gaver eller kompensasjon i form av penger eller andre former for betaling eller varer for å oppnå forretningsmessige eller private fordeler.

Konsernet følger sin antibestikkelsespolicy overfor leverandører, agenter og andre tredjeparter. Som en del av konsernets kamp mot korrupsjon, er tredjeparter gjenstand for jevnlig risikovurderinger.

Korrupsjon forvrenger konkurransen og har negativ innvirkning på samfunnene der den finner sted. Vi er forpliktet til å overholde nasjonal og internasjonal lovgivning om antikorrupsjon. Konsernet overholder UK Bribery Act 2010 fordi det setter en høy standard for å forebygge og bekjempe korrupsjon.

4. Gaver og gjestfrihet

Du bør avstå fra å motta gaver av personlig karakter fra forretningspartnere. ROCKWOOL Group anser bruk av gjestfrihet overfor kunder og samarbeidspartnere som en naturlig del av forretningsvirksomheten. Bruken av gjestfrihet må være transparent, moderat og følger bransjestandarder. Alle ansatte må overholde konsernets Gave- og gjestfrihetspolicy.

5. Interessekonflikt

Alle beslutninger i konsernet er basert på faktiske, kommersielle og økonomiske mål med hensyn til god forretningsskikk.

En interessekonflikt er en situasjon der dine private interesser kan påvirke din evne til å handle objektivt og derfor kan gå på akkord med din lojalitet og integritet overfor konsernet. Interessekonflikt kan oppstå internt og eksternt. Ved interessekonflikter i konsernet må du varsle din sjef og OPCO-ledelse.

Forretningsforhold med familie og venner bør unngås. I tilfelle dette ikke er mulig, må du umiddelbart informere din sjef og OPCO Management skriftlig på forhånd.

6. Konkurrans- og antitrustlov

ROCKWOOL Group er en av verdens ledende produsenter av steinull på markedet. Vi konkurrerer på en rettferdig måte drevet av våre etiske verdier. Konsernet er forpliktet til å overholde nasjonale og internasjonale konkurranse- og antitrustlover.

7. Personvern

ROCKWOOL Group er forpliktet til å sikre et høyt og tilstrekkelig nivå av personvern for å sikre samsvar med gjeldende personvernregler. Dette inkluderer innføring av konsernets personvernregler ROCKWOOL Binding Corporate Rules (BCR). Overholdelse av personvernet er grunnleggende for å oppnå og opprettholde tilliten til våre ansatte, kunder og leverandører, og dermed beskytte konsernets fremtidige virksomhet. Alle ansatte må følge Group Privacy Policy.

8. Hvitvasking

Hvitvasking defineres som å omdanne penger som stammer fra ulovlige aktiviteter til det som kan oppfattes som lovlig ervervede midler. Konsernet aksepterer ikke deltakelse i hvitvaskingsvirksomhet og etterlever hvitvaskingsregelverket. Alle økonomiske overføringer til og fra ROCKWOOL Group må være transparente, sporbare og dokumentert.

9. Konfidensiell informasjon

Konfidensiell informasjon er informasjon som man har tilgang til i sitt arbeid og som ikke er offentlig tilgjengelig. Konfidensiell informasjon omfatter informasjon om teknologi, annen kunnskap, priser, kostnader, strategi, leverandører, kunder osv. Man må ikke avsløre konfidensiell informasjon til personer som ikke har legitim interesse i den. Dette gjelder både kolleger og personer utenfor ROCKWOOL Group. Taushetsplikten gjelder også etter at en ansatt har sluttet i konsernet. Se datasikkerhetspolicy.

10. Menneskerettigheter og arbeidsrettigheter

Vi tror på å behandle alle mennesker likt med hensyn på respekt og verdighet. Vi respekterer alle internasjonale, anerkjente menneskerettigheter, slik som The Universal Declaration of Human Rights, The International Bill of Human Rights, og International Labour Organisation's 10 Core Conventions for våre ansatte, forretningsforbindelser og potensielle konsekvenser som vi kan forårsake eller bidra til.

Vi vurderer regelmessig våre handlinger og aktiviteter for å identifisere faktiske og potensielle menneskerettighetspåvirkninger som vi kan forårsake eller bidra til. Vi mener at meningsfull dialog og engasjement med potensielt berørte interessenter er viktig for å sikre at tiltakene som er iverksatt er tilstrekkelige for å redusere konsekvensene. Ethvert brudd på menneskerettighetene, og tiltak for å redusere dem, må rapporteres til ledelsen din eller via det offentlig tilgjengelige varslingsverktøyet.

For mer informasjon om våre forpliktelser og hvordan vi arbeider med menneskerettigheter, vennligst se vår [Human Rights Policy](#).

11. Helse og sikkerhet

ROCKWOOL Group har nulltoleranse når det gjelder alt som potensielt kan sette helsen og sikkerheten hos våre ansatte og andre som arbeider på våre anlegg i fare. Vi oppmuntrer og forventer proaktiv atferd fra alle ledere og ansatte. Vi fremmer forebyggende tiltak (Good Catches) og risikovurderinger for å sikre at det iverksettes tiltak for å eliminere risikoer og dermed bringe oss nærmere vårt endelige mål om null ulykker. Den samme nulltoleranspolicyen gjelder for helse og sikkerhet knyttet til montering og bruk av produktene våre. I samarbeid med forskere og myndigheter vil vi sikre at produktene våre ikke har noen negative effekter når vi følger anbefalte retningslinjer for bruk, ellers vil retningslinjene bli endret eller produksjonen vil bli endret eller stoppet. Se vår [Policy for Safety, Health & Environment policies](#).

12. Klima og Miljø

Vi arbeider kontinuerlig for å beskytte mennesker og miljø mot påvirkningen fra våre prosesser. Vi er forpliktet til å redusere miljø- og klimaavtrykket fra vår virksomhet og har satt oss mål for å oppnå det. Vi fokuserer på ledelse, opplæring, kunnskapsdeling og bevissthetsprogrammer for å skape en kultur for kontinuerlig forbedring. Vi overholder som et minimum lokal, nasjonal og internasjonal lovgivning, og forbereder oss kontinuerlig på relevante kommende krav. Vi opprettholder effektive miljøstyringssystemer for å skape kontinuerlige forbedringer. Vi samarbeider med leverandørene våre for å sikre ansvarlig miljøatferd i samsvar med våre etiske retningslinjer for leverandører. Vi utvikler og bruker våre egne standarder for å beskytte mennesker og miljø. I tilfeller der våre egne standarder overgår juridiske krav, gjelder våre standarder. Se vår [Policy for Safety, Health & Environment policies](#).

13. Håndtering av brudd på de etiske retningslinjene

Upassende oppførsel eller mistanke om upassende oppførsel i forhold til disse etiske retningslinjene undersøkes av integritetsansvarlig som vil gi råd om videre undersøkelser og sikre at svakheter i kontrollmiljøet blir utbedret. Ansatte som har opptrådt upassende i forbindelse med disse etiske retningslinjene, kan sies opp og politianmeldes. I tillegg kan konsernet lovlig fremme erstatningskrav for tap.

Godkjent av styret 8. februar 2023.

i Korrupsjon er misbruk av din posisjon, uansett type, for din egen eller selskapets fortjeneste. Korrupsjon omfatter bestikkelser, returprovisjon, betaling for beskyttelse, utpressing osv. Typen bestikkelse er irrelevant, uansett om det er penger, varer, fordeler eller om det gis til deg, din ektefelle, barn eller andre nære slektninger.

Bestikkelse er når du gir eller mottar en utilbørlig fordel (gave, penger, et løfte osv.), og forventes å gjøre noe som er uærlig, ulovlig eller i strid med forpliktelsene dine.

Smøring innebærer å foreta små betalinger til offentlige tjenestemenn for å sikre eller fremskynde en handling som du har rett til, enten juridisk eller på andre måter. Formålet med smøring er vanligvis for å få ting til å gå raskere. Eksempler er betalinger for å fremskynde håndteringen av en byggetillatelse, importere lisenser, visum osv.

Svindel er ulovlig eller kriminelt bedrageri som har til hensikt å føre til økonomisk eller personlig vinning.