

Uppförandekod för ROCKWOOL-koncernen

1. Inledning

Vår uppförandekod förklarar betydelsen av "integritet" och ROCKWOOL koncernens värderingar. För oss innebär integritet att vara ärlig och att ha god moral. Integritet är en del av ROCKWOOL koncernens historia och utgör en viktig del i ROCKWOOL koncernens sätt att bedriva verksamheten. Ambitiösa, kompetenta medarbetare som agerar med integritet hjälper koncernen att nå långsiktiga affärsmässiga framgångar.

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

Varje person inom koncernen förväntas agera med största möjliga integritet i kontakten med personer inom och utanför koncernen samt vid användning av sociala medier som privatperson i alla sammanhang som kan kopplas till koncernen. Det kommer stärka integriteten så att den blir en naturlig del av vårt dagliga arbete. Samtliga medarbetare inom koncernen ska följa gällande lagstiftning. Koncernen uppmanar dessutom medarbetarna till största möjliga integritet även i privatlivet.

Vi genomför löpande utbildningar, e-utbildningar och informationskampanjer inom hela koncernen för att säkerställa kunskap om och efterlevnad av uppförandekoden, såväl hos de anställda som hos ledningen. ROCKWOOL integritetskommitté övervakar efterlevnaden av uppförandekoden.

Vetskap eller misstanke om bristande efterlevnad av uppförandekoden måste omedelbart anmälas till din chef, den integritetsansvarige eller via whistle blower-portalen. Vi accepterar inga former av negativa konsekvenser för medarbetare som har anmält faktiska eller misstänkta överträdelser i ärligt uppsåt. Om du undrar över någonting som rör vår uppförandekod eller behöver ytterligare information kan du vända dig till din närmaste chef eller kontakta den integritetsansvarige. Bristande efterlevnad av uppförandekoden kan få konsekvenser för din anställning.

ROCKWOOL-koncernen har undertecknat FN:s Global Compact, som medför en skyldighet att agera ansvarsfullt i frågor gällande mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrruption. ROCKWOOL-koncernen har även en [uppförandekod för leverantörer](#).

2. Affärs mål och ROCKWOOL Way

Allt arbete inom koncernen sammanfattas av vårt affärs mål:

Att frigöra den naturliga kraften i sten för att berika vår moderna tillvaro

ROCKWOOL Way ligger till grund för våra beteenden, beslut, handlingar och resultat och för vår verksamhets långsiktiga framgång. Den beskriver vår kultur, vilka vi är, hur vi arbetar och vad vi vill uppnå. Den visar också en tydlig riktning för vårt företag och våra medarbetare, och vägleder våra samarbeten såväl internt som externt.

ROCKWOOL Way baseras på våra fyra värderingar: ambition, integritet, ansvar och effektivitet, samt våra tre ledningsprinciper: vara överlägsna inom det vi gör, skapa lönsam tillväxt, förbättra produktiviteten kontinuerligt för att säkerställa att vi har en balanserad ledningsstrategi som leder till positiva och hållbara resultat. Den understryker även att våra chefer måste vara goda ledare för ROCKWOOL anställda. Våra anställda förtjänar bra ledarskap och det ska vara tydligt för samtliga medarbetare vilket syfte och värde deras roll har och på vilket sätt de kan bidra.

Våra medarbetare måste fatta mängder av beslut varje dag och ständigt ta ställning till vad som är det långsiktigt bästa för våra kunder, våra medarbetare, våra aktieägare och för samhället i stort. ROCKWOOL värderingar formar vår kultur och återspeglar våra önskade affärsbeteenden, eftersom de är en sammanfattning av våra principer och övertygelser. De förklarar vårt företags DNA, befäster våra konkurrensfördelar, tydliggör vår unika identitet och är avgörande för att rekrytera, attrahera och behålla våra medarbetare.

3. Förebyggande och bekämpning av bedrägeri och korrupktion

Nolltolerans

ROCKWOOL-koncernen tillämpar nolltolerans gällande bedrägeri, korrupktion, mutor och underlättande betalningⁱ. Detta gäller både offentliga och kommersiella partner. Korrupktion och mutor strider mot internationella fördrag och mot den nationella lagstiftningen i de flesta länder. Du får inte erbjuda eller ta emot otillbörliga eller olämpliga gåvor eller förmåner i form av pengar eller andra typer av betalning eller varor för att uppnå affärsmissiga eller privata fördelar.

Koncernen tillämpar sin antikorrupktionspolicy gentemot leverantörer, ombud och andra tredjeparter. Som en del i koncernens kamp mot korrupktion genomgår tredjeparter regelbundna riskbedömningar.

Bedrägeri eller misstänkt bedrägeriⁱⁱ utreds av den integritetsansvarige, som fattar beslut om vidare utredning och säkerställer att brister i kontrollmiljön åtgärdas. Medarbetare som har ägnat sig åt bedrägeri kan sägas upp och polisanmälas. Koncernen kan dessutom väcka åtal om skadestånd.

Korrupktion begränsar konkurrensen och har negativ påverkan på de samhällen där den äger rum. Vi åtar oss att följa nationell och internationell lagstiftning mot korrupktion. Koncernen följer den brittiska Bribery Act 2010 som en del i sina högt satta standarder för förebyggande och bekämpning av korrupktion.

4. Gåvor och gästfrihet

Du bör avstå från att ta emot gåvor av personligt slag från affärspartners. ROCKWOOL-koncernen tillämpar en särskild policy för gåvor och gästfrihet (se Gåvor och gästfrihet). Koncernen betraktar gästfrihet gentemot kunder och affärspartner som en naturlig del av att göra affärer. Tillämpningen av gästfrihet är transparent, måttlig och följer branschstandarderna.

5. Intressekonflikt

Alla beslut inom koncernen utgår från faktabaserade, kommersiella och ekonomiska ändamål i enlighet med god affärssed.

En intressekonflikt är en situation då dina privata intressen kan påverka din förmåga att agera objektivt, vilket kan äventyra din lojalitet och integritet gentemot koncernen. En intressekonflikt kan vara såväl intern som extern. Vid en intressekonflikt inom koncernen måste du informera din chef och OPCO-ledningen.

Affärsrelationer med familjemedlemmar och vänner bör undvikas. Om det inte är möjligt måste du omedelbart skriftligen informera din chef och OPCO-ledningen i förväg. Du måste alltid säkerställa att du inte överskrider din behörighetsnivå.

6. Konkurrenslagstiftning

ROCKWOOL-koncernen är världsledande inom stenullsproduktion på våra marknader. Vi konkurrerar på ett rättvist sätt med stöd i våra etiska värderingar. Koncernen värnar om att följa nationell och internationell Konkurrenslagstiftning.

7. Datasekretess

ROCKWOOL-koncernen värnar om att säkerställa en hög och korrekt nivå av personuppgiftsskydd för att säkra efterlevnad av gällande sekretesslagstiftning. Detta omfattar tillämpningen av en serie koncernregler gällande sekretess – ROCKWOOL Binding Corporate Rules (BCR). Efterlevnad av datasekretessen är avgörande för att vinna och behålla våra medarbetares, kunders och leverantörers förtroende och därmed säkra koncernens framtida affärer. Alla anställda måste följa gruppens integritetspolicy.

8. Penningtvätt

Penningtvätt är en verksamhet där pengar från brottslig verksamhet omvandlas så att de verkar vara legalt förtjänade pengar. Koncernen accepterar inte någon form av inblandning i penningtvätt och följer lagstiftningen mot penningtvätt. Alla ekonomiska överföringar till och från ROCKWOOL-koncernen måste vara transparenta, spårbara och dokumenterade.

9. Konfidentiell information

Konfidentiell information utgör information som en person har åtkomst till på arbetet och som inte är allmänt tillgänglig. Konfidentiell information omfattar information om teknik, yrkeskunskap, priser, kostnader, strategier, leverantörer, kunder etc. Det är inte tillåtet att avslöja konfidentiell information för personer som inte har ett berättigat intresse av informationen. Detta gäller både för kollegor och för personer som inte tillhör ROCKWOOL-koncernen. Kravet på sekretess gäller även efter att en medarbetare har lämnat koncernen. Se datasäkerhetspolicy.

10. Mänskliga rättigheter och arbetsrätt

Vi tror på att behandla alla människor lika med respekt och värdighet. Vi respekterar alla internationellt erkända mänskliga rättigheter, såsom den allmänna förklaringen om mänskliga rättigheter, International Bill of Human Rights och International Labour Organizations 11 kärnkonventioner för våra anställda, affärsrelationer och potentiella effekter som vi kan orsaka eller bidra till.

Vi utvärderar regelbundet våra aktiviteter för att identifiera faktiska och potentiella effekter på mänskliga rättigheter som vi kan orsaka eller bidra till. Vi tror att en meningsfull dialog och engagemang med potentiellt berörda intressenter är viktigt för att säkerställa att de åtgärder som vidtas är tillräckliga för att mildra effekterna. Varje kränkning av mänskliga rättigheter, och åtgärder för att mildra den, måste rapporteras till ledningen eller via det allmänt tillgängliga rapporteringsverktyget för Whistleblower. För att säkerställa att alla människor kan söka rättvisa för alla faktiska negativa effekter på mänskliga rättigheter som ROCKWOOL kan ha orsakat eller bidragit till, samarbetar vi med alla relevanta juridiska organ. För mer information om våra åtaganden och hur vi arbetar med mänskliga rättigheter, se [Human Rights policy](#)

11. Hälsa och säkerhet

ROCKWOOL-koncernen tillämpar strikta standarder när det gäller allt som potentiellt kan äventyra hälsan och säkerheten för våra medarbetare och andra som arbetar vid våra anläggningar. Vi uppmuntrar och förväntar oss ett proaktivt agerande från varje chef och medarbetare. Vi främjar förebyggande satsningar och riskbedömningar för att säkerställa att åtgärder vidtas för att eliminera risker och ta oss närmare vårt mål om noll olyckor som resulterar i frånvaro. Samma policy om nolltolerans gäller hälsa och säkerhet i samband med användningen av våra produkter. I samarbete med forskare och myndigheter kommer vi att säkerställa att våra produkter inte har några negativa effekter när råden om rekommenderade riktlinjer för användning följs. I annat fall kommer dessa råd förstärkas eller så kommer produktionen att justeras eller stoppas. Se vår policy för [Säkerhet, Hälsa och miljö](#)

12. Klimat & Miljö

Vi strävar kontinuerligt efter att skydda människor och miljö från påverkan av våra processer. Vi är engagerade i att minska vår verksamhets miljö- och klimatavtryck och har satt upp mål för att uppnå det. Vi fokuserar på ledarskap, utbildning, kunskapsdelning och medvetenhetsprogram för att skapa en kultur av ständig förbättring. Vi följer, som ett minimum, lokal, nationell och internationell lagstiftning och förbereder oss kontinuerligt för relevanta kommande krav. Vi upprätthåller effektiva miljöledningssystem för att driva kontinuerliga förbättringar. Vi samarbetar med våra leverantörer för att säkerställa ett ansvarsfullt miljöbeteende genom att följa vår uppförandekod för leverantörer. Vi utvecklar och tillämpar våra egna standarder för att skydda människor och miljö. I de fall där våra egna standarder överstiger lagstadgade krav, har våra standarder företräde. Se vår policy för [Säkerhet, Hälsa och miljö](#)

13. Överträdelse av uppförandekoden

Olämpligt beteende eller misstanke om olämpligt beteende i förhållande till denna uppförandekod utreds av Integrity Officer som kommer att ge råd om ytterligare utredningar och säkerställa att svagheter i kontrollmiljön åtgärdas. Anställda som har ägnat sig åt något olämpligt beteende i förhållande till denna uppförandekod kan sägas upp och polisanmälas. Dessutom kan koncernen enligt lag lämna in ersättningskrav för förluster.

Approved by the Board of Directors on 6 February 2025

ⁱ **Korruption** innebär att du missbrukar din position på något sätt, för egen vinning eller för att gynna ett ROCKWOOL-företag. Korruption omfattar bland annat mutor, kick-backs, beskyddarverksamhet och utpressning. Mutans form saknar betydelse, oavsett om det handlar om pengar, varor eller fördelar, liksom om mutan ges till dig, din maka/make, dina barn eller annan närstående.

En **muta** innebär att du ger eller tar emot en otillbörlig fördel (gåva, pengar, ett löfte etc.) och förväntas göra något som är oärligt, olagligt eller som bryter mot dina förpliktelser.

“Underlättande betalning” (Facilitation payment) omfattar en mindre betalning till offentliga tjänstemän för att säkerställa eller underlätta en åtgärd som du har rätt till, antingen enligt lag eller på annat sätt. Syftet med en underlättande betalning är oftast att uppnå en snabbare hantering. Det kan till exempel gälla ett bygglov, importlicenser, visum etc.

ⁱⁱ **Bedrägeri** utgör orätt eller brottsligt vilseledande agerande i syfte att uppnå ekonomisk eller personlig vinning.

(Vid eventuella skillnader jämfört med den engelska versionen av denna uppförandekod ska den engelska texten äga företräde.)
