

(En caso de discrepancia con el [texto en inglés del Código de Conducta](#), prevalecerá el texto en inglés)

# Código de conducta de ROCKWOOL Group

---

## 1. Introducción

Este Código de Conducta (CdC) explica el significado de la “integridad” y nuestros valores en ROCKWOOL Group y también describe las expectativas a nuestros empleados. Para nosotros, la integridad significa ser honestos y tener unos principios morales fuertes. La integridad forma parte de la historia de ROCKWOOL Group y constituye la piedra angular de nuestra forma de hacer negocios de ROCKWOOL. Nuestros empleados, ambiciosos, competentes y se comportan con integridad, son los que hacen posible que nuestra empresa alcance el éxito comercial a largo plazo.

Nuestro CdC se aplica a todos los empleados, trabajadores eventuales, al equipo de dirección y a la junta directiva. Todo el mundo debe conocer el CdC y respetarlo.

Se espera que todos los miembros de la empresa se comporten con integridad cuando se relacionan con sus compañeros y con cualquier otra persona fuera de la empresa. También deben comportarse con integridad cuando usan sus redes sociales personales para cualquier cosa relacionada con la empresa. Esto hace que la integridad se refuerce y forme parte de nuestro día a día. Todos nuestros empleados deben cumplir con las normas. Además de esto, también les animamos a que se comporten con integridad en su vida privada. La no conformidad con el CoC puede tener consecuencias laborales.

Llevamos a cabo sesiones periódicas de formación, cursos de aprendizaje digital y campañas de información empresariales en todo el Grupo para garantizar el conocimiento y la conformidad con el CoC tanto para los empleados como para la gerencia. El Comité de Integridad de ROCKWOOL supervisa el cumplimiento de CoC. Si tienes alguna duda sobre abarca nuestro CoC o necesitas información adicional, puedes consultar con tu gerente inmediato o comunicarte con el Oficial de Integridad.

Cualquier conocimiento o sospecha de no cumplimiento con el CoC debe informarse inmediatamente a tu manager directo, el departamento de integridad o presentar una denuncia interna. No aceptamos ninguna forma de represalia/retribución contra los empleados que hayan informado de buena fe de un incumplimiento real o sospechado.

ROCKWOOL Group se ha unido al Pacto Mundial de Naciones Unidas, lo que supone un compromiso de actuación responsable en los ámbitos de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción. ROCKWOOL Group también tiene un Código de Conducta para proveedores, que detalla nuestras expectativas éticas y ambientales para nuestros proveedores.

## 2. La misión y ROCKWOOL Way

La base de todo lo que hacemos en el Grupo se ve reflejado en nuestra misión:

*Liberar el poder natural de la roca para mejorar la vida moderna*

ROCKWOOL Way es la base de nuestros comportamientos y nuestras decisiones, de nuestras acciones y nuestros resultados, y del futuro a largo plazo de nuestro negocio. Describe nuestra cultura, quiénes somos, cómo trabajamos y qué queremos conseguir. Es una clara guía de actuación para nuestra empresa y nuestros trabajadores, lo que rige tanto nuestras colaboraciones internas como externas.

ROCKWOOL Way se sustenta en cuatro valores fundamentales: Ambición, Integridad, Responsabilidad y Eficiencia; así como en tres Principios de Gestión: Alcanzar la Excelencia en todo lo que hacemos, impulsar un crecimiento rentable y mejorar la productividad de manera constante, todo ello acompañado de un enfoque de gestión equilibrado que nos permita obtener unos resultados positivos y sostenibles. También hace hincapié en la necesidad de que todos y cada uno de nuestros directivos sean unos líderes de personas excelentes. Todos nuestros empleados merecen un buen liderazgo y deberían tener muy claro cuál es el propósito de su trabajo, la importancia que este tiene para la compañía y cómo contribuir al éxito de nuestro negocio.

Día sí y día también, nuestros trabajadores deben tomar un sinnúmero de decisiones, teniendo en cuenta siempre qué es lo mejor para nuestros clientes, empleados y accionistas, y para la sociedad a largo plazo. Los valores de ROCKWOOL determinan nuestra cultura y reflejan los comportamientos que deseamos en la compañía, a la vez que capturan la esencia de nuestros principios y convicciones. Son nuestro ADN, el pilar en el que se sustentan nuestras ventajas competitivas, lo que conforma nuestra identidad única, y una pieza decisiva a la hora de contratar, atraer y conservar a nuestros empleados.

## 3. Prevenir y luchar contra el fraude y la corrupción

### Tolerancia cero

ROCKWOOL Group tiene tolerancia cero contra el fraude, la corrupción, los sobornos y los pagos extraoficiales.<sup>1</sup>

Esto se aplica tanto a los socios públicos como comerciales. La corrupción y los sobornos suponen una violación de la legislación y de los tratados internacionales en la mayoría de los países. No está permitido ofrecer ni recibir obsequios o compensaciones ilegales o indebidas en términos de dinero o cualquier otra forma de pago o bienes para obtener ventajas comerciales o privadas.

El Grupo aplica su política antisoborno a proveedores, agentes y otros terceros. Como parte de la lucha del Grupo contra la corrupción, los terceros están sujetos a evaluaciones de riesgo periódicas.

La corrupción distorsiona la competencia y tiene un impacto negativo en las sociedades donde tiene lugar. Estamos comprometidos con el cumplimiento de la legislación nacional e internacional en materia anticorrupción. El Grupo cumple con la Ley de Soborno del Reino Unido de 2010 y establece un alto estándar para prevenir y combatir la corrupción.

## 4. Obsequios y hospitalidad

Abstenerse de aceptar obsequios de carácter personales de socios comerciales. El Grupo considera el uso de la hospitalidad hacia los clientes y socios comerciales como una parte natural de hacer negocios. El uso de la hospitalidad debe ser transparente, moderado y de acuerdo con las prácticas estándar de la industria. Todos los empleados deben seguir la política de obsequios y hospitalidad del grupo.

## **5. Conflicto de intereses**

Todas las decisiones que tomamos se basan en hechos y en objetivos comerciales y financieros, siempre respetando el Código de Conducta de la compañía.

Un conflicto de intereses es una situación en la que tus intereses privados pueden afectar tu capacidad de actuar con objetividad y, por tanto, pueden poner en compromiso tu lealtad e integridad hacia el Grupo. Los conflictos de intereses pueden ser internos y externos. En situaciones de conflicto de intereses posibles o reales en el Grupo, debemos notificarlo a nuestro responsable superior y a la Gerencia de la OPCO.

Debemos evitar hacer negocios con familiares y amigos. Si es inevitable, debemos avisar a nuestro responsable superior y al equipo de dirección por escrito y con antelación.

## **6. Ley de Competencia y antimonopolio**

ROCKWOOL Group es uno de los mayores productores de lana de roca del mundo. Competimos en el mercado de forma justa, impulsado por nuestros valores éticos. El Grupo cumple con las leyes de competencia y antimonopolio nacionales e internacionales.

## **7. Privacidad de datos**

ROCKWOOL Group se compromete a garantizar un nivel alto y adecuado de protección de datos personales para garantizar el cumplimiento de la normativa de privacidad aplicable. Esto incluye implementar una serie de privacidad del Grupo: las normativas corporativas vinculantes de ROCKWOOL (Binding corporate Rules "BCR"). Cumplir con la privacidad de datos es fundamental para ganar y mantener la confianza de nuestros empleados, clientes y proveedores y, por lo tanto, proteger el negocio futuro del Grupo. Todos los empleados deben seguir la Política de privacidad del grupo.

## **8. Blanqueo de capitales**

El blanqueo de capitales consiste en utilizar dinero que se ha ganado ilegalmente y convertirlo en fondos que son o parecen legales. La empresa no acepta la participación en ninguna actividad de blanqueo de capitales y cumple con las regulaciones contra el blanqueo de capitales. Todas las transferencias financieras que haga o reciba ROCKWOOL Group deben ser transparentes, fáciles de localizar y deben estar documentadas.

## **9. Información confidencial**

La información confidencial es información a la que una persona tiene acceso en su trabajo y que no está disponible públicamente. La información confidencial incluye información sobre tecnología, directrices, tarifas, costes, estrategia, proveedores, clientes, etc. No debemos revelar información confidencial a personas que no tengan un interés legítimo en ella. Esto se aplica tanto a compañeros como a personas ajenas a ROCKWOOL Group. La obligación de confidencialidad también se aplica incluso cuando un empleado haya dejado de trabajar en el Grupo. Lee la Política de Seguridad de Datos.

## 10. Derechos humanos y derechos laborales

Creemos en tratar a todas las personas por igual con respeto y dignidad. Respetamos todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Carta Internacional de Derechos Humanos y las 10 Convenciones Básicas de la Organización Internacional del Trabajo para nuestros empleados, relaciones comerciales y posibles impactos que podamos causar o contribuir.

Evaluamos regularmente nuestras actividades para identificar los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos que podríamos causar o contribuir. Creemos que el diálogo significativo y el compromiso con las partes interesadas potencialmente afectadas son importantes para garantizar que las medidas implementadas sean adecuadas para mitigar los impactos. Cualquier violación de los derechos humanos y las medidas para mitigarla deben informarse a su gerencia o a través de la herramienta de denuncia de irregularidades disponible públicamente.

Para obtener más detalles sobre nuestros compromisos y cómo trabajamos con los derechos humanos, consulta nuestra [política de derechos humanos](#).

## 11. Condiciones de trabajo

ROCKWOOL Group tiene estándares estrictos cuando se trata de cualquier cosa que pueda poner en peligro la salud y la seguridad de nuestros empleados y otras personas que trabajan en nuestras instalaciones. Alentamos y fomentamos un comportamiento proactivo y seguro de cada manager y empleado. Promovemos acciones preventivas (Buenas Capturas) y evaluaciones de riesgos para asegurarnos de que se toman acciones para eliminar los riesgos, y así, acercarnos a nuestro objetivo final de cero incidentes con baja laboral. Los mismos estándares estrictos se aplican a la salud y la seguridad relacionadas con la aplicación y el uso de nuestros productos. En cooperación con investigadores y autoridades, nos aseguraremos de que nuestros productos no tengan efectos adversos al seguir las instrucciones de uso recomendadas; de lo contrario, cambiaríamos las instrucciones o pararíamos la producción. Consulta nuestra [política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente](#).

## 12. Cima y Medio ambiente

Nos esforzamos continuamente para proteger a las personas y el medio ambiente de los impactos de nuestros procesos. Estamos comprometidos a reducir la huella ambiental y climática de nuestras operaciones y hemos establecido objetivos para lograrlo. Centramos nuestros esfuerzos en programas de liderazgo, capacitación, intercambio de conocimientos y concientización para crear una cultura de mejora continua. Cumplimos, como mínimo, con la legislación local, nacional e internacional, y nos preparamos continuamente para los próximos requisitos relevantes. Mantenemos de forma efectiva los sistemas de gestión ambiental para impulsar mejoras continuas. Nos comprometemos con nuestros proveedores para garantizar una conducta ambiental responsable mediante el cumplimiento de nuestro Código de Conducta para proveedores. Desarrollamos y aplicamos nuestros propios estándares para proteger a las personas y el medio ambiente. En los casos en que nuestros propios estándares excedan los requisitos legales, nuestros estándares prevalecerán.

Consulta [nuestra política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente](#).

## 13. Tratamiento de las violaciones del Código de Conducta

La conducta inapropiada o cualquier sospecha de conducta inapropiada en relación con este Código de Conducta será investigada por el Oficial de Integridad, quien asesorará sobre cualquier investigación adicional y garantizará que se solucionen las debilidades en el entorno de control. Los empleados que hayan tenido un comportamiento inapropiado en relación con este Código de Conducta pueden ser despedidos y denunciados a la policía. Además, el Grupo puede presentar legalmente reclamaciones de compensación por pérdidas.

---

**La corrupción** es el uso inadecuado de nuestro puesto en la empresa para el beneficio propio o de la empresa. La corrupción incluye el soborno, las comisiones y los pagos ilegales, la extorsión, etc. La forma en la que se lleva a cabo el soborno es irrelevante, no importa si es dinero o si son bienes o beneficios. Tampoco importa quien la recibe, si somos nosotros, nuestra pareja, nuestros hijos o algún familiar.

**El soborno** es dar o recibir una recompensa que no procede (regalos, dinero, promesas, etc.) a cambio de algo deshonesto, ilegal o que no cumple con las normas.

**Los pagos extraoficiales** son pagos pequeños que se hacen a los trabajadores públicos para que nos hagan un trámite, ya sea de forma legal o ilegal. El propósito de este tipo de pagos es agilizar el proceso, por ejemplo, un permiso de construcción, una licencia de importación, visados, etc.

**El fraude** es el engaño que se lleva a cabo con la intención de conseguir algo personal o financiero.