

(En cas de divergence avec le texte Anglais du Code de Conduite, le texte Anglais prévaudra)

# Code de Conduite pour le Groupe ROCKWOOL

---

## 1. Introduction

Le présent Code de Conduite (CdC) explique la signification de la notion « d'intégrité » et de nos valeurs au sein du Groupe ROCKWOOL, et il décrit également les attentes à l'égard de nos employés. Pour nous, l'intégrité signifie être honnête et avoir des principes moraux solides. L'intégrité est ancrée dans l'histoire du Groupe ROCKWOOL et constitue un pilier de la manière ROCKWOOL de mener les affaires. Des salariés ambitieux et compétents qui se conduisent avec intégrité sont des facilitateurs d'affaires pour le Groupe permettant d'assurer une réussite commerciale à long terme.

Notre CdC s'applique à tous les salariés permanents et temporaires, à la direction du Groupe et au conseil d'administration. Chacun doit le connaître et agir conformément au CdC.

Toute personne du Groupe est censée agir avec le plus haut niveau d'intégrité dans le cadre de ses relations avec des personnes à l'intérieur ou à l'extérieur du Groupe et lors de l'utilisation des réseaux sociaux dans tout contexte en rapport avec le Groupe. Cela renforcera et, par conséquent, ancrera l'intégrité dans notre travail quotidien. Tous les employés du Groupe doivent respecter les lois applicables. Le Groupe invite également ses salariés à pratiquer le plus haut niveau d'intégrité dans leur vie privée.

La non-conformité au CdC peut avoir des conséquences sur l'emploi.

Nous dispensons régulièrement des sessions de formation, des E-learning et des campagnes d'informations dans l'ensemble du Groupe pour nous assurer que les salariés et la direction aient bien connaissance du CdC et le respectent. Le Comité d'intégrité de ROCKWOOL surveille le CdC.

Si vous avez des doutes sur le contenu de notre CdC ou si vous avez besoin d'informations supplémentaires, vous pouvez consulter votre responsable ou contacter le Référent Intégrité (Integrity Officer).

Le Groupe ROCKWOOL a signé le Pacte Mondial des Nations Unies qui implique un engagement à agir de manière responsable dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Le Groupe ROCKWOOL dispose également d'un Code de Conduite pour les fournisseurs, qui détaille nos attentes éthiques et environnementales envers nos fournisseurs.

## 2. Objectif et la « ROCKWOOL Way »

Le cœur de tout ce que nous entreprenons dans le Groupe se résume par notre objectif :

« Révéler le pouvoir naturel de la roche pour enrichir la vie moderne »

La « ROCKWOOL Way » est le fondement de nos comportements, de nos décisions, de nos actions, de nos résultats et de l'avenir à long terme de notre activité. Elle décrit notre culture, qui nous sommes, comment nous travaillons et ce que nous souhaitons accomplir. Elle indique également la direction claire que doit prendre notre entreprise et nous guide dans nos collaborations internes et externes.

La « ROCKWOOL Way » est basée sur les quatre valeurs : Ambition, Intégrité, Responsabilité et Efficacité et s'appuie sur nos trois principes de gestion : Exceller dans tout ce que nous entreprenons, Développer une croissance rentable et améliorer continuellement notre productivité tout en garantissant un mode de gestion équilibré permettant d'obtenir des résultats durables. Elle met également l'accent sur la nécessité absolue pour nos managers d'être d'excellents leaders ROCKWOOL. Nos collaborateurs méritent un bon leadership ; chaque salarié devrait connaître le but et la valeur de son rôle et comment contribuer au résultat.

Chaque jour, nos collaborateurs sont amenés à faire de nombreux choix, gardant toujours à l'esprit ce qui est le mieux pour nos clients, nos employés, nos actionnaires et la société à long terme. Les valeurs de ROCKWOOL façonnent notre culture et reflètent les comportements souhaités de notre entreprise, elles reflètent l'essence de nos principes et de nos croyances. Elles expliquent l'ADN de notre entreprise, ancrent nos avantages concurrentiels, soulignent notre identité unique et jouent un rôle déterminant dans le recrutement, l'attractivité et la fidélité des employés.

## 3. Prévenir et lutter contre la fraude et la corruption

### Tolérance zéro

Le Groupe ROCKWOOL applique une tolérance zéro en matière de fraude, de corruption, de pots-de-vin et de paiements de facilitation<sup>1</sup>. Cela s'applique tant aux partenaires publics que commerciaux. La corruption et les pots-de-vin constituent une violation des traités internationaux et de la loi dans la majorité des pays. Vous ne devez offrir ou recevoir des cadeaux illégaux ou inappropriés ou des compensations en argent ou toute autre forme de paiement ou biens afin d'obtenir des avantages commerciaux ou privés.

Le Groupe poursuit sa politique de lutte contre la corruption à l'égard de ses fournisseurs, agents et autres tiers. Dans le cadre de la lutte contre la corruption du Groupe, les tiers sont soumis à des évaluations régulières des risques.

La corruption fausse la concurrence et a un impact négatif sur les sociétés dans lesquelles elle se produit. Nous nous engageons à respecter la législation nationale et internationale en matière de lutte contre la corruption. Le Groupe respecte notamment l'UK Bribery Act 2010 et établit des normes élevées en matière de prévention et de lutte contre la corruption.

*Les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence sont illustrés et détaillés dans le Code de Conduite français spécifique à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence.*

#### **4. Cadeaux et invitations**

Vous devez vous abstenir d'accepter des cadeaux de nature personnelle de la part des partenaires commerciaux. Le Groupe considère l'hospitalité envers les clients et les partenaires commerciaux comme un élément naturel de la conduite des affaires. Le recours à l'hospitalité doit être transparent, modéré et suivre les normes de l'industrie. Tous les employés doivent respecter la politique du Groupe en matière de cadeaux et d'hospitalité.

#### **5. Conflit d'intérêts**

Toutes les décisions du Groupe se basent sur des objectifs concrets, commerciaux et financiers en relation avec une bonne conduite des affaires.

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle vos intérêts privés pourraient influencer sur votre capacité à agir objectivement et par conséquent, pourraient compromettre votre loyauté envers le Groupe. Le conflit d'intérêts peut survenir en interne et en externe. En cas de conflit d'intérêt possible ou réel dans le Groupe, vous devez en informer votre responsable et la direction de votre OPCO.

Les relations d'affaires avec la famille et les amis doivent être évitées. Si cela n'est pas possible, vous devez immédiatement en informer par écrit au préalable votre responsable et la direction de votre OPCO.

#### **6. Droit de la concurrence**

Le Groupe ROCKWOOL est l'un des principaux producteurs mondiaux de laine de roche dans nos marchés. Nous exerçons une concurrence loyale guidée par nos valeurs éthiques. Le Groupe respecte les droits nationaux et internationaux en matière de concurrence et d'ententes.

#### **7. Confidentialité des données personnelles**

Le Groupe ROCKWOOL s'engage à assurer un niveau élevé et approprié de protection des données personnelles afin d'assurer le respect de la réglementation en vigueur en matière de protection de la vie privée. Cela inclut l'adoption d'un ensemble de règles du Groupe sur la protection de la vie privée, les Règles d'Entreprise Contraignantes (« Binding Corporate Rules », les BCRs) de ROCKWOOL. Le respect de la confidentialité des données est essentiel pour obtenir et maintenir la confiance de nos salariés, clients et fournisseurs et protéger ainsi les activités futures du Groupe. Tous les employés doivent respecter la politique de confidentialité du Groupe

## 8. Blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est défini comme la transformation d'argent provenant d'activités illégales en fonds qui pourraient être considérés comme obtenus légalement. Le Groupe refuse toute participation à des activités de blanchiment d'argent et respecte la réglementation en matière de lutte contre le blanchiment d'argent. Tous les transferts financiers vers ou en provenance du Groupe ROCKWOOL doivent être transparents, traçables et documentés.

## 9. Informations confidentielles

Les informations confidentielles sont les informations auxquelles une personne a accès dans le cadre de son travail et qui ne sont pas publiquement disponibles. Les informations confidentielles comprennent des informations sur les technologies, les savoir-faire, les prix, les coûts, la stratégie, les fournisseurs, les clients, etc. Les informations confidentielles ne doivent pas être divulguées à des personnes n'ayant pas un intérêt légitime à les connaître. Cela s'applique tant aux collègues qu'aux personnes en dehors du Groupe ROCKWOOL. L'obligation de confidentialité s'applique également après qu'un salarié ait quitté le Groupe. Consulter la Politique de Sécurité des Données.

## 10. Droits de l'homme et droit du travail

Nous croyons au traitement égal de toutes les personnes avec respect et dignité. Nous respectons tous les droits de l'homme internationalement reconnus, tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Charte internationale des droits de l'homme et les 11 conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail, pour nos employés, nos relations d'affaires et les impacts potentiels que nous pourrions causer ou auxquels nous pourrions contribuer.

Nous évaluons régulièrement nos activités afin d'identifier les impacts réels et potentiels sur les droits de l'homme que nous pourrions causer ou auxquels nous pourrions contribuer. Nous pensons qu'un dialogue et un engagement significatifs avec les parties prenantes potentiellement concernées sont importants pour garantir que les mesures mises en place sont adéquates pour atténuer les impacts.

Toute violation des droits de l'homme et toute action visant à l'atténuer doivent être signalées à votre direction ou par le biais de l'outil de signalement accessible au public. Pour garantir que chacun puisse demander justice pour tout impact négatif réel sur les droits humains que ROCKWOOL aurait pu causer ou auquel il aurait contribué, nous collaborons avec tous les organismes juridiques concernés.

Pour plus de détails sur nos engagements et la manière dont nous travaillons avec les droits de l'homme, veuillez consulter notre politique en matière de droits de l'homme.

## 11. Santé et sécurité

Le Groupe ROCKWOOL applique des normes strictes concernant tout ce qui pourrait compromettre la santé et la sécurité de nos salariés, sous-traitants et de toute autre personne travaillant sur nos sites. Nous encourageons et attendons un comportement proactif et sûr de tout responsable et salarié. Nous encourageons les mesures préventives et les évaluations des risques pour s'assurer que les mesures sont prises pour éliminer les risques et nous rapprocher de notre objectif ultime du « zéro accident ». Les mêmes normes strictes s'appliquent à la santé et la sécurité liées à l'application et l'utilisation de nos produits. En collaboration avec des chercheurs et les autorités, nous assurerons que nos produits n'aient aucun effet négatif lorsque les lignes directrices d'utilisation recommandées sont suivies ; autrement les lignes directrices seront renforcées ou la production sera modifiée ou arrêtée. Pour en savoir plus, consultez notre [politique en matière de sécurité, de santé et d'environnement](#).

## 12. Climat et Environnement

Nous nous efforçons en permanence de protéger les personnes et l'environnement des impacts de nos processus. Nous nous engageons à réduire l'empreinte environnementale et climatique de nos activités et avons fixé des objectifs pour y parvenir. Nous nous concentrons sur le leadership, la formation, le partage des connaissances et les programmes de prise de conscience afin de créer une culture d'amélioration continue. Nous nous conformons, au minimum, à la législation locale, nationale et internationale, et nous nous préparons continuellement aux exigences pertinentes à venir. Nous maintenons des systèmes de gestion de l'environnement efficaces afin d'apporter des améliorations continues. Nous nous engageons auprès de nos fournisseurs à assurer une conduite environnementale responsable en nous conformant à notre code de conduite des fournisseurs. Nous développons et appliquons nos propres normes pour protéger les personnes et l'environnement. Dans les cas où nos propres normes dépassent les exigences légales, nos normes prévalent. Voir notre politique en matière de sécurité, de santé et d'environnement.

## 13. Traitement des violations du code de conduite

Tout comportement inapproprié ou toute suspicion de comportement inapproprié en rapport avec le présent code de conduite est examiné par le responsable de l'intégrité, qui donne son avis sur toute enquête supplémentaire et veille à ce que les faiblesses de l'environnement de contrôle soient corrigées. Les employés qui ont eu un comportement inapproprié par rapport à ce code de conduite peuvent être licenciés et dénoncés à la police. En outre, le Groupe peut légalement déposer des demandes d'indemnisation pour les pertes subies.

Approuvé par le conseil d'administration le 6 février 2025.

---

<sup>i</sup> La **corruption** est l'utilisation abusive de votre fonction, de quelle que manière que ce soit, pour votre propre profit ou au profit d'une société ROCKWOOL. La corruption inclut les pots-de-vin, le versement de commission, les paiements de protection (racket) ou l'extorsion de fonds, etc. La forme de la corruption est sans pertinence, qu'il s'agisse d'argent, de biens, d'avantages ou qu'il vous soit donné personnellement, à votre conjoint, vos enfants ou autre parent proche.

Un **pot-de-vin**, c'est lorsque vous donnez ou recevez un avantage indu (cadeau, argent, une promesse, etc.), et que vous devez faire quelque chose de malhonnête, illégal ou constituant une violation de vos obligations.

Le **paiement de facilitation** implique un petit versement à des fonctionnaires afin d'assurer ou accélérer une action à laquelle vous avez droit, que ce soit légalement ou d'une autre manière. Le but d'un paiement de facilitation est généralement d'accélérer les choses. Il peut s'agir, par exemple, de paiements pour accélérer le traitement d'un permis de construire, de licences d'importation, de visas, etc.