

(In geval van tegenstrijdigheden met de Engelse versie van de Gedragscode is de Engelse tekst doorslaggevend)

Gedragscode voor ROCKWOOL Groep

1. Inleiding

Deze Gedragscode (GC) verduidelijkt de betekenis van "integriteit" en onze waarden bij ROCKWOOL Groep en beschrijft bovendien de verwachtingen aan onze medewerkers. Integriteit betekent voor ons dat we eerlijk zijn en sterke morele principes hebben. Integriteit is verankerd in de geschiedenis van ROCKWOOL Groep en vormt een hoeksteen van de manier waarop ROCKWOOL zakendoet. Ambitieuze, competente medewerkers die zich integer gedragen, zijn voor de Groep de facilitatoren voor het zakendoen om zakelijk succes op lange termijn te bereiken.

Onze GC is van toepassing op alle tijdelijke en vaste medewerkers, het Groep management en de Raad van Bestuur. Iedereen moet op de hoogte zijn van en handelen in overeenstemming met de GC.

Van ieder individu binnen de Groep wordt verwacht dat hij of zij op het hoogste niveau van integriteit handelt bij het omgaan met personen binnen of buiten de Groep en bij het privégebruik van sociale media in elke context die verband houdt met de Groep. Dit zal de integriteit versterken en dus verankeren in ons dagelijks werk. Alle werknemers van de Groep moeten de relevante wetgeving naleven. De Groep spoort medewerkers ook aan om in hun privéleven het hoogste niveau van integriteit aan te houden.

Niet-naleving van de GC kan gevolgen hebben voor het dienstverband.

We organiseren regelmatig trainingssessies, e-learningen en bedrijfsinformatiecampagnes in de hele Groep om de kennis van en de conformiteit aan de GC te verzekeren, zowel voor de werknemers als voor het management. De ROCKWOOL Integriteitscommissie houdt toezicht op de conformiteit aan de GC. Als u twijfelt over iets dat in onze GC is opgenomen of als u aanvullende informatie nodig hebt, kunt u dit aan uw directe manager vragen of contact opnemen met de Integriteitsfunctionaris.

Elke kennis of verdenking van niet-naleving van de GC moet onmiddellijk worden gemeld aan uw manager, de Integriteitsfunctionaris of via de klokkenluidersprocedure. Wij aanvaarden geen enkele vorm van negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid voor werknemers die te goeder trouw melding hebben gemaakt van feitelijke of vermoedelijke niet-naleving.

ROCKWOOL Groep heeft het VN Globaal Pact initiatief (UN Global Compact) ondertekend, dat een verbintenis inhoudt om verantwoordelijk te handelen op het gebied van mensenrechten, arbeid, milieu en anticorruptie. De ROCKWOOL Groep heeft ook een Gedragscode voor leveranciers, waarin onze ethische en milieuverwachtingen aan onze leveranciers worden beschreven.

2. Doel en de ROCKWOOL Way

De kern van alles wat we doen in de Groep is samengevat in ons doel:

De natuurlijke kracht van steen benutten om het moderne leven te verrijken

De ROCKWOOL Way is de basis voor ons gedrag, onze beslissingen, onze acties, onze resultaten en de toekomst van ons bedrijf op lange termijn. Het beschrijft onze cultuur, wie we zijn, hoe we werken en wat we willen bereiken. Het geeft ook een duidelijke richting aan voor ons bedrijf en onze medewerkers, en stuurt hoe we samenwerken, zowel intern als extern.

De ROCKWOOL Way is gebaseerd op onze vier waarden: Ambitie, Integriteit, Verantwoordelijkheid en Efficiëntie en onze drie Managementprincipes: uitmuntend zijn in wat we doen, winstgevende groei stimuleren en het voortdurend verbeteren van de productiviteit, waarbij we continue waarborgen dat we een evenwichtige managementbenadering hebben die leidt tot goede en duurzame resultaten. Het benadrukt ook de absolute noodzaak voor onze managers om uitstekende ROCKWOOL leiders van mensen te zijn. Onze mensen verdienen goed leiderschap en het moet voor elke medewerker duidelijk zijn wat het doel en de waarde van hun rol is en hoe ze kunnen bijdragen.

Elke dag moeten onze medewerkers veel keuzes maken, altijd rekening houdend met wat op lange termijn het beste is voor onze klanten, onze medewerkers, onze aandeelhouders en de maatschappij. De waarden van ROCKWOOL geven vorm aan onze cultuur en weerspiegelen ons gewenste bedrijfsgedrag, aangezien ze de essentie van onze principes en overtuigingen weerspiegelen. Ze verklaren ons bedrijfs-DNA, verankeren onze concurrentievoordelen, onderstrepen onze unieke identiteit en spelen een belangrijke rol bij het werven, aantrekken en behouden van medewerkers.

3. Preventie en bestrijding van fraude en corruptie

Nultolerantie

ROCKWOOL Groep hanteert een nultolerantie ten aanzien van fraude, corruptie, omkoping en faciliterende betalingen¹.

Dit geldt zowel voor publieke als commerciële partners. Corruptie en omkoping zijn in de meeste landen in strijd met internationale verdragen en wetgeving. U mag geen onwettige of ongepaste geschenken of vergoedingen in de vorm van geld of andere vormen van betaling of goederen aanbieden of ontvangen om zakelijk of privévoordeel te behalen.

De Groep past een anti-omkopingsbeleid toe ten aanzien van leveranciers, agenten en andere derde partijen. In het kader van de strijd van de Groep tegen corruptie, worden derde partijen regelmatig onderworpen aan risicobeoordelingen.

Corruptie verstoort de concurrentie en heeft een negatieve impact op de samenlevingen waarin het plaatsvindt. Wij verbinden ons ertoe de nationale en internationale wetgeving inzake corruptiebestrijding na te leven. De Groep voldoet aan de UK Omkopingswet 2010 (UK Bribery Act 2010) en stelt een hoge standaard voor het voorkomen en bestrijden van corruptie.

4. Geschenken en gastvrijheid

U dient zich te onthouden van het aannemen van geschenken van persoonlijke aard van zakenpartners. De Groep beschouwt het gebruik van gastvrijheid naar klanten en zakenpartners als een natuurlijk onderdeel van het zakendoen. Het gebruik van gastvrijheid moet transparant en gematigd en in overeenstemming met standaardpraktijken in de branche zijn. Alle werknemers moeten zich houden aan het beleid inzake Geschenken en Horeca van de Groep.

5. Belangenconflict

Alle beslissingen binnen de Groep zijn gebaseerd op feitelijke, commerciële en financiële doelstellingen met betrekking tot correct zakelijk gedrag.

Een belangenconflict is een situatie waarin uw privébelangen invloed kunnen hebben op uw vermogen om objectief te handelen en dus uw loyaliteit en integriteit ten opzichte van de Groep in gevaar kunnen brengen. Een belangenconflict kan zowel intern als extern optreden. In situaties van mogelijk of feitelijk belangenconflict in de Groep moet u uw manager en het OPCO-management op de hoogte brengen.

Zakelijke relaties met familie en vrienden moeten worden vermeden. Als dit niet haalbaar is, moet u uw manager en het OPCO- Management onmiddellijk vooraf schriftelijk informeren.

6. Mededingings- en antitrustwetgeving

ROCKWOOL Groep is een van 's werelds grootste producenten van steenwol op onze markten. We concurreren op een eerlijke manier, gedreven door onze ethische waarden. De Groep leeft de nationale en internationale mededingings- en antitrustwetten na.

7. Gegevensprivacy

ROCKWOOL Groep verbindt zich ertoe om een hoog en adequaat niveau van bescherming van persoonsgegevens te verzekeren om de naleving van de geldende privacywetgeving te waarborgen. Dit omvat de goedkeuring van een reeks privacyregels van de Groep - de ROCKWOOL Bindende Bedrijfsregels (Binding Corporate Rules (BCR's)). Naleving van gegevensprivacy is van fundamenteel belang om het vertrouwen van onze werknemers, klanten en leveranciers te winnen en te behouden en zo de toekomstige activiteiten van de Groep te beschermen. Alle werknemers moeten het privacy beleid van de Groep volgen.

8. Witwassen van geld

Het witwassen van geld wordt gedefinieerd als het omzetten van geld dat afkomstig is van illegale activiteiten in wat kan worden gezien als rechtmatig verkregen geld. De Groep aanvaardt geen deelname aan witwasactiviteiten en leeft de anti-witwasregelgeving na. Alle financiële overdrachten van en naar ROCKWOOL Groep moeten transparant, traceerbaar en gedocumenteerd zijn.

9. Vertrouwelijke informatie

Vertrouwelijke informatie is informatie waartoe men in zijn of haar werk toegang heeft en die niet publiekelijk beschikbaar is. Vertrouwelijke informatie omvat informatie over technologie, knowhow, prijzen, kosten, strategie, leveranciers, klanten, enz. U mag geen vertrouwelijke informatie bekendmaken aan personen die er geen legitiem belang bij hebben. Dit geldt zowel voor collega's als voor mensen buiten ROCKWOOL Groep. De geheimhoudingsplicht geldt ook nadat een werknemer de Groep heeft verlaten. Zie het gegevensbeveiligingsbeleid.

10. Mensenrechten en arbeidsrechten

Wij geloven in het gelijk behandelen van alle mensen met respect en waardigheid. We respecteren alle internationaal erkende mensenrechten, zoals de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en de 11 kernconventies van de Internationale Arbeidsorganisatie voor onze werknemers, zakelijke relaties en mogelijke gevolgen die we kunnen veroorzaken of waaraan we kunnen bijdragen.

We beoordelen onze activiteiten regelmatig om de feitelijke en potentiële gevolgen voor de mensenrechten te identificeren die we kunnen veroorzaken of waaraan we kunnen bijdragen. Wij zijn van mening dat een zinvolle dialoog en betrokkenheid met mogelijk getroffen belanghebbenden belangrijk zijn om ervoor te zorgen dat de getroffen maatregelen voldoende zijn om de gevolgen te beperken.

Elke schending van mensenrechten, en actie om deze te verminderen, moet worden gemeld aan uw management of via de openbaar beschikbare klokkenluidersrapportagetool. Om ervoor te zorgen dat alle mensen hun recht kunnen halen als ROCKWOOL de mensenrechten heeft geschonden of daaraan heeft bijgedragen, werken we samen met alle relevante juridische instanties.

Raadpleeg ons Mensenrechtenbeleid voor meer informatie over onze toezeggingen en hoe we omgaan met mensenrechten.

11. Gezondheid en veiligheid

ROCKWOOL Groep hanteert strikte normen als het gaat om alles dat de gezondheid en veiligheid van onze medewerkers en anderen die op onze locaties werken in gevaar kan brengen. Wij stimuleren en verwachten proactief en veilig gedrag van elke manager en medewerker. Wij bevorderen preventieve acties (Good Catches) en risicoanalyses om ervoor te zorgen dat acties worden ondernomen om risico's uit te sluiten en zo ons uiteindelijke doel dichterbij te brengen: nul incidenten met verzuim. Dezelfde strikte normen gelden voor de gezondheid en veiligheid met betrekking tot de toepassing en het gebruik van onze producten. In samenwerking met onderzoekers en autoriteiten zullen we ervoor zorgen dat onze producten geen nadelige effecten hebben bij het volgen van de aanbevolen gebruiksrichtlijnen; anders zullen de richtlijnen worden aangescherpt of zal de productie worden aangepast of stopgezet. Zie ons beleid voor Veiligheid, Gezondheid en Milieu.

12. Klimaat en Milieu

We streven er voortdurend naar mens en milieu te beschermen tegen de gevolgen van onze processen. We zetten ons in om de milieu- en klimaatvoetafdruk van onze activiteiten te verminderen en hebben doelen gesteld om dat te bereiken. We richten ons op leiderschap, training, kennisdeling en bewustmakingsprogramma's om een cultuur van continue verbetering te creëren. We voldoen minimaal aan de lokale, nationale en internationale wetgeving en bereiden ons continu voor op relevante toekomstige vereisten. We onderhouden effectieve milieubeheersystemen om continue verbeteringen te stimuleren. We werken samen met onze leveranciers om verantwoord milieugedrag te waarborgen door naleving van onze Gedragscode voor leveranciers. We ontwikkelen en passen onze eigen normen toe om mens en milieu te beschermen. In gevallen waarin onze eigen normen de wettelijke vereisten overtreffen, prevaleren onze normen. Zie ons beleid voor Veiligheid, Gezondheid en Milieu.

13. Aanpakken van overtredingen van de Gedragscode

Ongepast gedrag of elk vermoeden van ongepast gedrag met betrekking tot deze Gedragscode, wordt onderzocht door de Integriteitsfunctionaris. Die zal adviseren over verder onderzoek en ervoor zal zorgen dat zwakke punten in de controleomgeving worden verholpen. Medewerkers die zich schuldig hebben gemaakt aan ongepast gedrag in relatie tot deze Gedragscode kunnen worden ontslagen en er kan aangifte tegen hen worden gedaan bij de politie. Bovendien kan de Groep rechtsgeldige schadeclaims indienen.

Goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 6 februari 2025.

ⁱ **Corruptie** is het misbruiken van uw positie, van welke aard dan ook, voor uw eigen winst of die van een ROCKWOOL bedrijf. Corruptie omvat omkoping, retourcommissie, beschermingsbetalingen of afpersing, enz. De vorm van de omkoping is niet relevant of het nu gaat om geld, goederen, voordelen of dat het aan u, uw echtgenoot, kinderen of andere naaste familieleden wordt gegeven.

Omkoping is wanneer u een ongepast voordeel geeft of ontvangt (geschenk, geld, een belofte, enz.) en er wordt verwacht dat u iets doet wat oneerlijk, onwettig of in strijd met uw verplichtingen is.

Faciliterende betaling houdt in dat een kleine of grote betalingen wordt gedaan aan overheidsfunctionarissen om een actie waar u recht op heeft te verzekeren of te bespoedigen, hetzij legaal, hetzij op andere manieren. Het doel van een faciliterende betaling is typisch om de zaken sneller te laten verlopen. Voorbeelden zijn betalingen om de afhandeling van een bouwvergunning, invoervergunningen, visa, etc. te bespoedigen.

Fraude is onrechtmatige of criminele misleiding die bedoeld is om te resulteren in financieel of persoonlijk gewin.