

A ROCKWOOL Csoport Magatartási Kódexe (2025)

1. Bevezetés

Ez a Magatartási Kódex meghatározza az „integritás” jelentését és értékeinket a ROCKWOOL Csoportnál, valamint leírja alkalmazottainkkal szemben támasztott elvárásokat. Számunkra a feddhetetlenség azt jelenti, hogy őszinték legyünk és erős erkölcsi elveink vannak. Az integritás beágyazódott a ROCKWOOL Csoport történetébe, és a ROCKWOOL üzletvitelének sarokkövét képezi. Az ambiciózus, hozzáértő, feddhetetlenül viselkedő munkatársak az üzleti életben elősegítik a Csoportot a hosszú távú üzleti sikerek eléréséhez. Magatartási Kódexünk minden alkalmazottra, munkavállalóra, a csoportvezetésre és az igazgatóságra egyaránt vonatkozik. Mindenkinnek ismernie kell a Magatartási Kódexet, és annak megfelelően kell eljárnia. A Csoport minden egyénétől elvárás, hogy a legmagasabb szintű feddhetetlenséggel járjon el, amikor kapcsolatba lép a Csoporton belüli vagy kívüli személyekkel, és amikor a közösségi médiát privát módon használja a Csoporthoz kapcsolódó bármely kontextusban. Ez megerősíti, és ezért beépíti az integritást mindennapi munkánkba. A Csoport minden alkalmazottjának be kell tartania a vonatkozó törvényeket. A Csoport arra is felhívja a munkavállalókat, hogy a legmagasabb szintű feddhetetlenséget tanúsítsák magánéletükben is. A Magatartási Kódex be nem tartása foglalkoztatási következményekkel járhat. Rendszeres tréningeket, e-learninget és vállalati információs kampányokat tartunk a Csoporton belül, hogy biztosítsuk az SZF ismeretét és betartását mind a munkavállalók, mind a menedzsment számára. A ROCKWOOL Integritási Bizottsága felügyeli a Magatartási Kódex megfelelést. Ha kétségei vannak a Magatartási Kódexben foglaltakkal kapcsolatban, vagy további információra van szüksége, kérdezze meg közvetlen vezetőjét, vagy forduljon az integritási tiszthez.

Bármilyen tudomást vagy annak gyanúját, hogy nem tartják be a felügyeleti szabályzatot, haladéktalanul jelenteni kell vezetőjének, az integritási tisztviselőnek, vagy a visszaélést bejelentő eljáráson keresztül. Nem fogadunk el semmilyen megtorlást azokkal az alkalmazottakkal szemben, akik jóhiszeműen jelentettek tényleges vagy feltételezett szabálytalanságot. A ROCKWOOL Csoport aláírta az ENSZ Globális Megállapodást, amely kötelezettséget vállal arra, hogy felelősségteljesen jár el az emberi jogok, a munka, a környezetvédelem és a korrupcióellenesség területén. A ROCKWOOL Csoport rendelkezik beszállítói magatartási kódexszel is, amely részletezi beszállítóinkkal szemben támasztott etikai és környezetvédelmi elvárásainkat.

2. Célunk és a ROCKWOOL Way

A Csoporton belüli tevékenységünk lényege a célunkban foglalható össze:

A bazaltkő természetes erejének felhasználása az emberek modern életének gazdagabbá tétele érdekében.

A ROCKWOOL Way viselkedésünk, döntéseink, tetteink, eredményeink és üzletvitelünk hosszú távú jövőjének alapját jelenti. Leírja kultúránkat, bemutatja kik vagyunk, hogyan dolgozunk és mit szeretnénk elérni. Világos irányvonalat határoz meg cégünk és munkatársaink számára is, és iránymutatást ad a belső és külső együttműködésünkhöz. A ROCKWOOL Way négy értékünkön alapszik: Ambíció, Integritás, Felelősség és Hatékonyság; és három irányítási alapelvünk: Legyünk kiválóak abban, amit csinálunk, hajtsunk végre nyereséges növekedést, és folyamatosan javítsuk a termelékenységünket, biztosítva, hogy kiegyensúlyozott irányítási megközelítést alkalmazzunk, amely jó és fenntartható eredményekhez vezet. Hangsúlyozza azt is, hogy menedzsereinknek feltétlenül kiváló ROCKWOOL-emberi vezetőknek kell lenniük. Munkatársaink megérdemlik a jó vezetési módszereket, és minden alkalmazott számára nyilvánvalónak kell lennie, hogy mi a célja és értéke saját cégen belüli szerepének, és hogyan járulhat hozzá a cég sikeres működéséhez. Munkatársainknak nap mint nap számos döntést kell meghozniuk, mindig szem előtt tartva, hogy mi a legjobb hosszú távon ügyfeleink, alkalmazottaink, részvényeseink és a társadalom számára. A ROCKWOOL értékei formálják kultúránkat és tükrözik kívánt vállalati magatartásunkat, mivel elveink és meggyőződéseink lényegét ragadják meg. Elmagyarázzák vállalatunk DNS-ét, rögzítik versenyelőnyeinket, kiemelik egyedi identitásunkat, és fontos szerepet játszanak az alkalmazottak toborzásában, vonzásában és megtartásában.

3. A csalás és a korrupció elleni küzdelem

Zéró tolerancia

A ROCKWOOL Csoport zéró toleranciát alkalmaz a csalással, korrupcióval, megvesztegetéssel és az ügymenetkönnyítő juttatásokkal kapcsolatban.*

Ez vonatkozik mind az állami, mind a kereskedelmi partnerekre. A korrupció és a vesztegetés a legtöbb országban nemzetközi szerződéseket és jogszabályokat sért. Ön nem ajánlhat fel és nem kaphat jogellenes vagy nem megfelelő ajándékokat vagy pénzbeli vagy bármilyen más fizetési módot vagy árut kompenzációban üzleti vagy magánelőnyök megszerzése érdekében. A Csoport a beszállítókkal, ügynökökkel és más harmadik felekkel szemben alkalmazza megvesztegetés-ellenes politikáját. A Csoport korrupció elleni harcának részeként a harmadik feleket rendszeres kockázatértékelésnek vetik alá. A korrupció torzítja a versenyt, és negatív hatással van azokra a társadalmakra, ahol előfordul. Elköteleztettek vagyunk a nemzeti és nemzetközi korrupcióellenes jogszabályok betartása mellett. A Csoport megfelel az Egyesült Királyság 2010. évi vesztegetési törvényének, és magas mércét állít fel a korrupció megelőzésére és leküzdésére.

4. Ajándékok és vendéglátás

Tartózkodjon attól, hogy személyes jellegű ajándékokat fogadjon el üzleti partnerektől. A ROCKWOOL Csoport ugyanakkor a normál üzletmenet részének tekinti az ügyfelek és üzleti partnerek indokolt mértékű vendéglátását és megajándékozását. Azonban ezek mértékének arányosnak és átláthatónak kell lennie Minden alkalmazottnak be kell tartania a Cégcsoport ajándékozási és vendéglátási vonatkozó szabályzatát.

5. Összeférhetetlenség

A Cégcsoport minden döntése tényszerű, kereskedelmi és pénzügyi célkitűzéseken alapul a helyes üzleti magatartás szabályait figyelembe véve.

Összeférhetetlenségről akkor beszélhetünk, ha a magánérdekeink befolyásolhatják azon képességünket, hogy objektíven cselekedjünk és csorbíthatják a Csoport iránti elkötelezettségünket és feddhetetlenségünket. Összeférhetetlenség merülhet fel a vállalatban belül és azon kívül is. A Csoporton belüli összeférhetetlenség esetén értesítse felettesét és az OPCO vezetőséget.

Kerülje el a családtagokkal és barátokkal való üzleti kapcsolatokat. Amennyiben ez nem megoldható, haladéktalanul tájékoztassa felettesét és az OPCO vezetőséget írásban.

6. Verseny- és kartelljog

A ROCKWOOL Csoport a világ egyik vezető kőzetgyapot gyártója a piacon. Erkölcsi értékek által vezérelt, tisztességes módon versenyzünk. A Csoport elkötelezett a nemzeti és nemzetközi verseny- és kartelljogi előírások betartása iránt.

7. Adatvédelem

A ROCKWOOL Csoport elkötelezett a személyes adatok magas és megfelelő szintű védelmének biztosítása iránt, hogy megfeleljen a vonatkozó adatvédelmi jogszabályoknak. Ennek részeként Csoportszintű adatvédelmi szabályokat alkalmaz – ezek a ROCKWOOL Kötelező érvényű vállalati szabályai. Az adatvédelmi megfelelés elengedhetetlen az alkalmazottak, vásárlók és beszállítók bizalmának megnyeréséhez és megőrzéséhez, így a Csoport jövőbeli üzletmenetének megővéséhez is. Minden alkalmazottnak be kell tartania a Csoport adatvédelmi szabályzatát.

8. Pénzmosás

A pénzmosás definíciója szerint az illegális tevékenységekből származó pénz jogszerűen megszerzett pénzeszközzé való átalakítása. A Csoport nem vállal részt semmilyen pénzmosási tevékenységben, és betartja a pénzmosás elleni szabályozást. A ROCKWOOL Csoportba irányuló és onnan származó minden pénzügyi átutalással átláthatónak, nyomon követhetőnek és dokumentálnak kell lennie.

9. Bizalmas információk

Bizalmas információnak minősül minden olyan információ, amelyhez a munkavégzés során férünk hozzá, de amely nyilvánosan nem elérhető. Bizalmas információ lehet a technológiával, know how-val, árakkal, költségekkel, stratégiával, beszállítókkal, vásárlókkal, stb. kapcsolatos információ. Ezeket a bizalmas információkat tilos átadni olyan személyeknek, akiknek ahhoz nem fűződik jogos érdeke. Ez a kollégákra és a ROCKWOOL Csoporton kívüli személyekre is vonatkozik. A titoktartási kötelezettség akkor is érvényben marad, ha a munkavállaló munkaviszonya megszűnt a Csoportnál. Lásd az Adatbiztonsági szabályzatot.

10. Emberi és munkaügyi jogok

Hiszünk abban, hogy minden emberrel egyenlően, tisztelettel és méltósággal kell bánni. Tiszteletben tartunk minden nemzetközileg elismert emberi jogot, például az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát, az Emberi Jogok Nemzetközi Törvényét és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 11 alapvető egyezményét alkalmazottainkra, üzleti kapcsolatainkra és lehetséges hatásainkra vonatkozóan, amelyeket tevékenységünkkel okozhatunk vagy amelyekhez működésünkkel hozzájárulhatunk.

Rendszeresen értékeljük tevékenységeinket, hogy azonosítsuk azokat a tényleges és potenciális emberi jogi következményeket, amelyeket működésünkkel okozhatunk vagy amelyekhez hozzájárulhatunk. Meggyőződésünk, hogy a potenciálisan érintett érdekelt felekkel folytatott értelmes párbeszéd és elkötelezettség fontos annak biztosításához, hogy a bevezetett intézkedések megfelelőek legyenek az esetleges negatív hatások mérséklésére. Az emberi jogok megsértését vagy az erre irányuló intézkedéseket jelenteni kell a vezetőségnek, vagy a nyilvánosan elérhető [visszaélés-bejelentő eszközön](#) keresztül kell erről bejelentést tenni. Annak érdekében, hogy minden ember igazságot kereshessen a ROCKWOOL által okozott vagy hozzájárult tényleges káros emberi jogi hatásokért, együttműködünk minden érintett jogi testülettel.

Kötelezettségvállalásainkkal és az emberi jogokkal kapcsolatos munkánkkal kapcsolatos további részletekért tekintse meg [Emberi jogi irányelveinket](#).

11. Egészség és biztonság

A ROCKWOOL Csoport szigorú szabályokat alkalmaz mindennel szemben, ami veszélyeztetheti alkalmazottaink és a telephelyeinken dolgozó más személyek egészségét és biztonságát. Minden vezetőnkől és munkatársunktól proaktív viselkedést várunk el és mindenkit erre ösztönzünk. Megelőző intézkedésekkel (bevált gyakorlatok) és kockázatértékelésekkel biztosítjuk, hogy lépéseket tegyünk a kockázatok elkerülésére és így közelebb kerüljünk célkitűzésünkhöz, a munkaidőkiesésekkel járó balesetek nullára csökkentéséhez. Ugyanez a zéró tolerancia vonatkozik a termékeink használatával járó egészségügyi és biztonsági szempontokra. A kutatókkal és a hatóságokkal együttműködve gondoskodunk arról, hogy a termékeink ne járjanak káros hatásokkal, ha a használati útmutatót betartják; ellenkező esetben módosítjuk a használati utasítást, vagy a gyártáson változtatunk, illetve leállítjuk azt. Tekintse meg Egészségre és környezetre vonatkozó szabályzatunkat.

12. Környezetvédelem

Folyamatosan arra törekszünk, hogy megvédjük az embereket és a környezetet működési folyamataink esetleges negatív hatásaitól. Elkötelezettek vagyunk amellett, hogy csökkentjük működésünk környezeti és éghajlati lábnyomát, és ennek elérése érdekében célokat tűztünk ki magunk elé. A folyamatos fejlődés kultúrájának megteremtése érdekében a vezetésre, a képzésre, a tudásmegosztásra és a figyelemfelkeltő programokra összpontosítunk, hogy megteremtsük a folyamatos fejlődés kultúráját. Megfelelünk a helyi, nemzeti és nemzetközi jogszabályoknak, és folyamatosan készülünk a vonatkozó követelményekre. A folyamatos fejlesztések érdekében hatékony környezetirányítási rendszereket tartunk fenn. Együttműködünk beszállítóinkkal annak érdekében, hogy a beszállítói magatartási kódexünknek való megfelelés révén felelősségteljes környezetvédelmi magatartást biztosítsunk. Saját szabványainkat dolgozzuk ki és alkalmazzuk az emberek és a környezet védelme érdekében. Azokban az esetekben, amikor saját szabványaink meghaladják a törvényi előírásokat, a mi szabványaink az irányadók. Tekintse meg Egészségre és környezetre vonatkozó szabályzatunkat.

13. A Magatartási Kódex megsértésének kezelése

A jelen Magatartási Kódexszel kapcsolatos nem megfelelő viselkedést vagy a nem megfelelő viselkedés gyanúját az Integrity Officer vizsgálja ki, aki tanácsot ad minden további vizsgálathoz, és gondoskodik a kontrollkörnyezet hiányosságainak orvoslásáról. Azok az alkalmazottak, akik a jelen Magatartási Kódexhez képest nem megfelelő magatartást tanúsítottak, állásukból felfüggeszthetők és feljelenthetők a rendőrségen. Ezen túlmenően a Csoport jogszerűen nyújthat be kártérítési igényt a felmerült veszteségekért.

Jelen Kódexet a ROCKWOOL Csoport Igazgatósága 2025. február 6-án hagyta jóvá.

* A **korruptió** a pozícióval való bármilyen jellegű visszaélés a saját haszonszerzés vagy egy ROCKWOOL cég profitja érdekében. A korruptió magában foglalja a vesztegetést, a visszatérítési jutalékot, a védelmi kifizetéseket, a zsarolást vagy ezekhez hasonlókat. A vesztegetés esetében lényegtelen, hogy pénzről, áruval vagy juttatásról van-e szó, vagy azt, hogy Ön, házastársa, gyermekei vagy más közeli hozzátartozói kapják.

Megvesztegetésről beszélünk, amikor jogosulatlan előnyt (ajándékot, pénzt, ígéretet stb.) ad vagy kap valaki, és a másik fél elvárja, hogy olyasmit tegyünk, ami tisztességtelen, törvénytelen vagy kötelezettségeit megszegi.

Az ügymenetet **könnyítő kifizetések** azt jelentik, hogy kisebb vagy nagyobb kifizetéseket kell fizetni köztisztviselőknek, hogy biztosítsák vagy felgyorsítsák az Önt jogilag vagy más módon megillető intézkedést. A könnyítő fizetés célja általában az, hogy gyorsabban haladjanak a dolgok. Ilyenek például az építési engedélyek, behozatali engedélyek, vízumok stb. kezelésének meggyorsítását célzó kifizetések.

A **csalás** jogellenes vagy büntetőjogi megtévesztés, amelynek célja pénzügyi vagy személyes haszonszerzés.