Código de Conduta do Grupo ROCKWOOL

1. Introdução

O presente Código de Conduta (CdC) explica o significado de “integridade” e os nossos valores no seio do Grupo ROCKWOOL, bem como as expectativas relativamente aos nossos colaboradores. Para nós, integridade significa ser honesto e ter princípios morais sólidos. A integridade faz parte integrante da história do Grupo ROCKWOOL e é o elemento fulcral no modo como a ROCKWOOL exerce a sua da atividade. Colaboradores ambiciosos e competentes que atuam com integridade são precisamente quem viabiliza o sucesso da atividade do Grupo a longo prazo.

O nosso CdC aplica-se a todos os colaboradores, trabalhadores temporários, chefias e conselho de administração do Grupo. Todos devem conhecê-lo e agir em conformidade.

Espera-se que cada pessoa no seio do Grupo assegure o mais elevado nível de integridade no relacionamento dentro e fora do Grupo, assim como na utilização privada das redes sociais pessoais em qualquer contexto associado ao Grupo. Tal reforçará e, portanto, incorporará a integridade no nosso trabalho diário. Todos os colaboradores do Grupo devem respeitar as leis aplicáveis. O Grupo também exorta os colaboradores a manterem os mais elevados padrões de integridade na sua vida privada. O não cumprimento do CdC pode ter consequências a nível laboral.

Realizamos com regularidade sessões de formação, cursos de aprendizagem à distância e campanhas de comunicação empresarial em todo o Grupo para assegurar o conhecimento e o cumprimento do CdC por parte do pessoal e das chefias. O Comité de Integridade ROCKWOOL faz o acompanhamento da conformidade com o CdC. Se tiver alguma dúvida sobre o conteúdo do nosso CdC ou precisar de informações adicionais, poderá consultar o seu superior hierárquico imediato ou contactar o Responsável pela Integridade.

Qualquer conhecimento ou suspeita de não cumprimento do CdC deve ser imediatamente comunicado ao seu superior hierárquico, ao Responsável pela Integridade ou através do sistema de denúncia de irregularidades. Não aceitamos qualquer forma de retaliação/represália contra colaboradores que tenham denunciado de boa-fé situações ou suspeitas de não cumprimento.

O Grupo ROCKWOOL aderiu ao Pacto Global das Nações Unidas, ao abrigo do qual nos comprometemos a agir de forma responsável nas áreas dos direitos humanos, trabalho, ambiente e anticorrupção. O Grupo ROCKWOOL também possui um Código de Conduta para Fornecedores, que especifica as nossas expectativas éticas e ambientais relativamente aos nossos fornecedores.

2. A missão e a ROCKWOOL Way

Tudo o que fazemos no seio do Grupo encontra-se, na sua essência, substanciado na nossa missão:

Libertar o poder natural da rocha para enriquecer a vida moderna

A ROCKWOOL Way é a base dos nossos comportamentos, das nossas decisões, das nossas ações, dos nossos resultados e do futuro a longo prazo da nossa atividade. Reflete a nossa cultura, quem somos, como trabalhamos e o que queremos alcançar. Define além disso uma direção clara para a nossa empresa e os nossos colaboradores, orientando a forma como colaboramos tanto a nível interno como externo.

A ROCKWOOL Way assenta nos nossos quatro valores: Ambição, Integridade, Responsabilidade e Eficiência, bem como nos nossos três Princípios de Gestão: alcançar a excelência no que fazemos, impulsionar o crescimento rentável e melhorar a produtividade, salvaguardando continuamente um modo de gestão equilibrado que permita obter resultados positivos e sustentáveis. Também frisa a necessidade absoluta de as nossas chefias serem excelentes líderes de pessoas ROCKWOOL. Todos os nossos colaboradores merecem uma boa liderança e deve ser evidente para cada um deles qual o propósito e a importância da respetiva função e como contribuir.

Todos os dias, os nossos colaboradores tomam inúmeras decisões, tendo sempre presente o que é melhor para os nossos clientes, o nosso pessoal, os nossos acionistas e para a sociedade no longo prazo. Os valores da ROCKWOOL moldam a nossa cultura e refletem os comportamentos a que a empresa aspira, captando ao mesmo tempo a essência dos nossos princípios e convicções. Explicam o nosso ADN, sustentam as nossas vantagens competitivas, sublinham a nossa identidade única e são fundamentais para recrutar, atrair e reter colaboradores.

3. Prevenção e luta contra a fraude e a corrupção

Tolerância zero

O Grupo ROCKWOOL aplica uma tolerância zero em matéria de fraude, corrupção, suborno e pagamentos facilitadores[i].

A tolerância zero aplica-se a parceiros públicos e privados. A corrupção e o suborno violam os tratados internacionais e a legislação na maioria dos países. Não é permitido oferecer ou aceitar ofertas para fins ilícitos ou impróprios, nem compensações financeiras ou qualquer outra forma de pagamento ou bens para obtenção de vantagens comerciais ou pessoais.

A empresa adota uma política antissuborno relativamente a fornecedores, agentes e outros terceiros. Neste âmbito, os terceiros são periodicamente submetidos a avaliações de riscos.

A corrupção distorce a concorrência e tem um impacto negativo nas sociedades em que ocorre. Estamos empenhados em cumprir a legislação nacional e internacional em matéria de anticorrupção. O Grupo cumpre a Lei contra Subornos do Reino Unido de 2010 e exige um padrão muito elevado para prevenir e lutar contra a corrupção.

4. Ofertas e hospitalidade

Os colaboradores devem abster-se de aceitar ofertas de natureza pessoal de parceiros comerciais. O Grupo considera a hospitalidade como uma interação natural com clientes e parceiros comerciais, mas esta deve ser transparente, moderada e representativa da prática do setor. Todos os colaboradores devem seguir a política de Ofertas e Hospitalidade do Grupo.

5. Conflito de interesses

Todas as decisões do Grupo baseiam-se em objetivos concretos, comerciais e financeiros no âmbito de uma conduta comercial responsável.

Um conflito de interesses é uma situação em que os seus interesses pessoais podem afetar a sua objetividade e, portanto, comprometer o seu comportamento de lealdade e integridade para com o Grupo. Os conflitos de interesses podem ocorrer a nível interno e externo. Se surgir algum conflito de interesses, real ou potencial no seio do Grupo, deve informar o seu superior hierárquico e as chefias da empresa operacional.

Devem ser evitadas relações comerciais com familiares e amigos. Quando tal não for possível, deve informar imediatamente por escrito o seu superior hierárquico e as chefias da empresa operacional.

6. Direito da concorrência e legislação antimonopólio

O Grupo ROCKWOOL é um dos maiores produtores mundiais de lã de rocha. Competimos de forma leal, alicerçados nos nossos valores éticos. O Grupo cumpre as leis da concorrência e antimonopólio a nível nacional e internacional.

7. Privacidade de dados

O Grupo ROCKWOOL está empenhado em assegurar um nível elevado e adequado de proteção de dados pessoais a fim de assegurar o cumprimento dos regulamentos aplicáveis em matéria de privacidade. Tal inclui a implementação de um conjunto de normas de privacidade do Grupo – as Regras Societárias Vinculativas ROCKWOOL ("BCR", em inglês). O cumprimento das regras de privacidade de dados é fundamental para conquistar e manter a confiança dos nossos colaboradores, clientes e fornecedores e, assim, proteger a futura atividade comercial do Grupo. Todos os colaboradores devem respeitar a Política de Privacidade do Grupo.

8. Branqueamento de capitais

O branqueamento de capitais é definido como a conversão do produto de atividades ilícitas em fundos que aparentam ser legítimos. O Grupo não aceita a participação em qualquer atividade de branqueamento de capitais e cumpre os regulamentos em matéria de branqueamento de capitais. Todas as transferências financeiras que o Grupo ROCKWOOL faça ou receba devem ser transparentes, localizáveis e documentadas.

9. Informação sigilosa

A informação sigilosa é o tipo de informação à qual uma pessoa tem acesso no trabalho, mas que não está acessível ao público. A informação sigilosa inclui informação sobre tecnologia, segredos industriais, preços, custos, estratégias, fornecedores, clientes, etc. Esta informação não deve ser revelada a pessoas que não tenham um interesse legítimo na mesma. Tal aplica-se tanto a colegas de trabalho como a pessoas alheias ao Grupo ROCKWOOL. A obrigação de sigilo mantém-se após os colaboradores deixarem o Grupo.

10. Direitos humanos e direitos laborais

Cremos que todas as pessoas devem ser tratadas com igualdade, respeito e dignidade. Respeitamos todos os direitos humanos reconhecidos a nível internacional, nomeadamente a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Carta Internacional dos Direitos Humanos e as 11 Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no que se refere aos nossos colaboradores, relações comerciais e impactos potenciais por nós causados ou para os quais contribuamos.

Avaliamos periodicamente as nossas atividades a fim de identificar os impactos reais e potenciais em termos de direitos humanos por nós causados ou para os quais contribuamos. Cremos na importância de manter diálogos e contactos significativos com partes potencialmente afetadas para assegurar que as medidas implementadas são adequadas para atenuar os impactos. Qualquer violação dos direitos humanos, assim como as medidas de atenuação da mesma, devem ser reportadas à sua chefia ou através do sistema de denúncia de irregularidades que está à disposição do público. Para garantir que todas as pessoas possam buscar justiça por qualquer impacto adverso real aos direitos humanos que a ROCKWOOL possa ter causado ou contribuído, colaboramos com todos os órgãos legais relevantes.

Para mais informações sobre os nossos compromissos e sobre a nossa atuação em matéria de direitos humanos, consulte a nossa Política de Direitos Humanos.

11. Saúde e segurança

O Grupo ROCKWOOL tem normas rigorosas para tudo o que possa comprometer a saúde e segurança dos nossos colaboradores e demais pessoas que trabalham nas nossas instalações. Incentivamos e esperamos um comportamento proativo e seguro por parte de todas as chefias e colaboradores. Promovemos ações preventivas (problemas detetados a tempo) e avaliações de risco para assegurar que são tomadas medidas para eliminar riscos e assim nos aproximarmos mais do nosso objetivo final de zero incidentes com perda de tempo. As mesmas normas rigorosas aplicam-se à saúde e segurança relacionadas com a aplicação e utilização dos nossos produtos. Em colaboração com investigadores e autoridades, certificamo-nos de que os nossos produtos não têm efeitos adversos quando são seguidas as instruções de utilização recomendadas; caso contrário, as instruções serão reforçadas ou procederemos à modificação ou à interrupção da produção. Consulte a nossa Política de Segurança, Saúde e Ambiente.

12. Clima e ambiente

Procuramos sempre proteger as pessoas e o ambiente dos impactos dos nossos processos. Estamos empenhados em reduzir a pegada ambiental e climática das nossas operações e definimos um conjunto de objetivos para o efeito. Dedicamos especial atenção a programas de liderança, formação, partilha de conhecimentos e sensibilização para criar uma cultura de aperfeiçoamento contínuo. Cumprimos, no mínimo, a legislação local, nacional e internacional, e preparamo-nos continuamente para as exigências futuras. Mantemos sistemas de gestão ambiental eficazes para favorecer o aperfeiçoamento contínuo. Colaboramos com os nossos fornecedores para assegurar uma conduta ambiental responsável através do respeito do nosso Código de Conduta para Fornecedores. Desenvolvemos e aplicamos as nossas próprias normas para proteger as pessoas e o ambiente. Quando as normas por nós implementadas excedem as exigências legais, prevalecem as primeiras. Consulte a nossa Política de Segurança, Saúde e Ambiente.

13. Consequências da violação do Código de Conduta

O comportamento impróprio ou qualquer suspeita de comportamento impróprio relativamente a este Código de Conduta é investigado pelo Responsável pela Integridade que decidirá se é necessário proceder a uma investigação mais profunda e providenciará no sentido da correção das deficiências constatadas no sistema de controlo. Os colaboradores envolvidos em condutas impróprias relativamente a este Código de Conduta podem ser demitidos e denunciados às autoridades policiais. Além disso, o Grupo pode requerer um pedido de indemnização por perdas e danos.

Aprovado pelo Conselho de Administração em 6 de fevereiro de 2025.

---

[i] **Corrupção** designa a utilização abusiva da função exercida em benefício próprio ou da empresa. A corrupção inclui suborno, estorno de comissão, pagamentos a troco de proteção ou extorsão, ou similar. O tipo de suborno é irrelevante, quer se trate de dinheiro, bens ou benefícios ou quer o beneficiário seja o próprio, o cônjuge, os filhos ou outros familiares próximos.
Suborno significa oferecer ou aceitar uma vantagem indevida (ofertas, dinheiro, promessas, etc.) a troco da prática de uma ação desonesta, ilegal ou em violação das suas obrigações.
Pagamentos facilitadores implicam a realização de pagamentos de montantes reduzidos ou elevados a funcionários públicos a fim de assegurar ou agilizar formalidades administrativas a que se tenha direito, de forma legal ou por outros meios. O objetivo deste tipo de pagamento consiste em agilizar o processo, por exemplo, uma licença de construção, uma licença de importação, vistos, etc.
Fraude é a prática deliberada de dolo ou intenção criminosa com o fim de obter benefícios pessoais ou financeiros.