

Verhaltenskodex für die ROCKWOOL Gruppe

1. Einführung

Dieser Verhaltenskodex erklärt die Bedeutung von "Integrität" und unsere Werte in der ROCKWOOL Gruppe und beschreibt die Erwartungen an unsere Mitarbeiter. Integrität bedeutet für uns, ehrlich zu sein und starke moralische Prinzipien zu haben. Integrität ist eingebettet in die Geschichte der ROCKWOOL Gruppe und bildet einen Eckpfeiler des unternehmerischen Handelns von ROCKWOOL. Ambitionierte, qualifizierte Mitarbeiter, die sich integer verhalten, sind Wegbereiter von Geschäften – so genannte Business Enablers – für die Gruppe zur Erreichung langfristigen unternehmerischen Erfolgs.

Unser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter, Zeitarbeitskräfte, das Group Management und den Vorstand. Jeder sollte den Verhaltenskodex kennen und sich entsprechend verhalten.

Von jeder/m Einzelnen in der Gruppe wird höchste Integrität im Umgang mit Personen innerhalb oder außerhalb der Gruppe sowie im privaten Umgang mit sozialen Medien in irgendeinem Zusammenhang mit der Gruppe erwartet. Dies wird die Integrität stärken und dadurch in unseren Berufsalltag einbinden. Alle Mitarbeiter in der Gruppe sollen die entsprechenden Rechtsvorschriften beachten. Die Gruppe fordert die Mitarbeiter auch auf, in ihrem Privatleben die Integrität in höchstem Maße zu befolgen.

Die Nichteinhaltung des Verhaltenskodex' kann arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Wir führen regelmäßige Schulungen, E-Learning und gemeinsame Informationskampagnen in der gesamten Gruppe durch, um die Kenntnis des Verhaltenskodex und dessen Einhaltung sowohl für die Mitarbeiter als auch das Management zu gewährleisten. Der ROCKWOOL Integritätsausschuss überwacht den Verhaltenskodex.

Wenn Sie Zweifel haben, ob etwas durch den Verhaltenskodex abgedeckt ist oder Sie zusätzliche Informationen benötigen, können Sie Ihren unmittelbaren Vorgesetzten fragen oder den Integrationsbeauftragten kontaktieren.

Jede Kenntnis oder jeder Verdacht der Nichteinhaltung des Verhaltenskodex muss unverzüglich Ihrem Manager, dem Integritätsbeauftragten direkt oder über einen Hinweisgeber, 'whistle-blower', gemeldet werden. Wir akzeptieren keinerlei Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis für die Mitarbeiter, die gutgläubig die tatsächliche oder mutmaßliche Nichteinhaltung angezeigt haben.

Die ROCKWOOL Gruppe hat die UN-Initiative "Global Compact" unterschrieben, die eine Verpflichtung beinhaltet, in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung verantwortungsbewusst zu handeln. Die ROCKWOOL Gruppe hat auch einen Verhaltenskodex für Lieferanten, der unsere ethischen und ökologischen Erwartungen an unsere Lieferanten erläutert.

2. Ziele und 'The ROCKWOOL Way'

Der Kern all unseres Handelns in der Gruppe ist zusammengefasst in unserem Ziel:

Die natürliche Kraft des Steins nutzen, um modernes Leben zu bereichern.

'The ROCKWOOL Way' ist die Grundlage für unser Verhalten, unsere Entscheidungen, unser Handeln, unsere Ergebnisse und die langfristige Zukunft unseres Unternehmens. Er beschreibt unsere Kultur, wer wir sind, wie wir arbeiten und was wir erreichen wollen. Er gibt auch eine klare Richtung für unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter vor und lenkt die Art und Weise, wie wir intern und extern zusammenarbeiten.

'The ROCKWOOL Way' basiert auf unseren vier Werten: Ehrgeiz, Integrität, Verantwortung und Effizienz sowie unseren drei Managementprinzipien: Exzellent sein in dem, was wir tun, profitables Wachstum vorantreiben, die Produktivität kontinuierlich verbessern und dabei sicherstellen, dass wir einen ausgewogenen Managementansatz haben, der zu guten und nachhaltigen Ergebnissen führt. Er betont auch die absolute Notwendigkeit, dass unsere Manager ausgezeichnete ROCKWOOL Führungskräfte sind – denn unsere Mitarbeiter haben Anspruch auf eine gute Führung. Es sollte jedem Mitarbeiter klar sein, was der Zweck und Wert seiner Rolle ist und wie er dazu beitragen kann.

Jeden Tag müssen unsere Mitarbeiter viele Entscheidungen treffen und dabei immer im Auge behalten, was langfristig für unsere Kunden, unsere Mitarbeiter, unsere 'Shareholder' und die Gesellschaft am besten ist. Die Werte von ROCKWOOL prägen unsere Kultur und spiegeln unser gewünschtes Unternehmensverhalten wider, da sie den Kern unserer Prinzipien und Überzeugungen erfassen. Sie erläutern unsere Unternehmens-DNA, verankern unsere Wettbewerbsvorteile, unterstreichen unsere einzigartige Identität und spielen eine wichtige Rolle bei der Rekrutierung, Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern.

3. Vorbeugung und Bekämpfung von Betrug und Korruption

Null-Toleranz

Die ROCKWOOL Gruppe verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Betrug, Korruptionⁱ, Bestechung und Vermittlungszahlungen. Dies gilt sowohl gegenüber öffentlichen als auch geschäftlichen Partnern. Korruption und Bestechung verstoßen gegen internationale Verträge und die Gesetze in den meisten Ländern. Sie dürfen keine unerlaubten und unzulässigen Geschenke oder finanzielle Vergütungen oder irgendwelche anderen Entgeltformen oder Waren anbieten oder entgegennehmen, um geschäftliche oder private Vorteile zu erlangen.

Die Gruppe wendet ihre Antibestechungspolitik gegenüber Lieferanten, Vertretern und anderen Dritten an. Als Teil des Kampfes der Gruppe gegen die Korruption werden Dritte regelmäßigen Risikoanalysen unterzogen.

Korruption verzerrt den Wettbewerb und hat negative Auswirkungen auf die Gesellschaften, in denen sie stattfindet. Wir verpflichten uns, nationale und internationale Rechtsvorschriften zur Korruptionsbekämpfung einzuhalten. Die Gruppe befolgt das britische Bestechungsgesetz aus dem Jahr 2010 und setzt einen hohen Standard für die Vorbeugung und Bekämpfung von Korruption.

4. Geschenke und Einladungen

Sie sollten keine Geschenke persönlicher Art von Geschäftspartnern annehmen. Die Gruppe hält den Einsatz von Einladungen gegenüber Kunden und Geschäftspartnern für einen selbstverständlichen Bestandteil der Geschäftstätigkeit. Der Einsatz von Einladungen muss transparent und maßvoll sein und den branchenüblichen Standards entsprechen. Alle Mitarbeiter müssen die Richtlinie der Gruppe für Geschenke und Einladungen befolgen.

5. Interessenkonflikt

Alle Entscheidungen in der Gruppe, die das richtige Geschäftsverhalten betreffen, beruhen auf sachlicher, wirtschaftlicher und finanzieller Zielsetzung.

Ein Interessenkonflikt ist eine Situation, bei der private Interessen Ihre Fähigkeit, objektiv zu handeln, beeinflussen und daher Ihre Loyalität und Integrität gegenüber der Gruppe beeinträchtigen können. Zu einem Interessenkonflikt kann es intern und extern kommen. Bei möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikten in der Gruppe müssen Sie Ihren Manager und das OPCO Management informieren.

Geschäftsbeziehungen mit der Familie und Freunden sollten vermieden werden. Sollte dies nicht möglich sein, müssen Sie unverzüglich und im Voraus schriftlich Ihren Manager und das OPCO Management davon unterrichten.

6. Wettbewerb und Kartellrecht

Die ROCKWOOL Gruppe ist einer der weltweit führenden Hersteller von Steinwolle in unseren Märkten. Gelenkt von unseren ethischen Werten stehen wir in fairem Wettbewerb. Die Gruppe hält sich an die nationalen und internationalen Wettbewerbs- und Kartellgesetze.

7. Datenschutz

Die ROCKWOOL Gruppe verpflichtet sich, ein hohes und angemessenes Niveau des Schutzes personenbezogener Daten und die Einhaltung der geltenden Datenschutzbestimmungen sicher zu stellen. Dazu gehört die Einführung einer Reihe von Vorschriften zum Schutz der Privatsphäre – verbindliche Richtlinien der ROCKWOOL Gruppe. Die Einhaltung des Datenschutzes ist äußerst wichtig, um das Vertrauen unserer Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten zu gewinnen und aufrechtzuerhalten und so zukünftige Geschäfte der Gruppe abzusichern. Alle Mitarbeiter müssen die Datenschutzrichtlinie der Gruppe befolgen.

8. Geldwäsche

Unter Geldwäsche wird das Umwandeln von Geld aus illegalen Aktivitäten in Geld, das als rechtmäßig erwirtschaftet wahrgenommen wird, verstanden. Die Gruppe akzeptiert die Teilnahme an Geldwäscheaktivitäten nicht und hält die Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche ein. Alle Finanztransfers zur und von der ROCKWOOL Gruppe müssen transparent, nachvollziehbar und dokumentiert sein.

9. Vertrauliche Informationen

Eine vertrauliche Information ist eine Information, zu der jemand bei seiner Arbeit Zugang hat und die öffentlich nicht zugänglich ist. Vertrauliche Informationen umfassen Informationen über Technologie, Know-how, Preise, Kosten, Strategie, Lieferanten, Kunden etc. Sie dürfen Vertrauliche Informationen nicht an Personen weitergeben, die kein rechtmäßiges Interesse daran haben. Dies gilt für Kollegen und auch für Personen außerhalb der ROCKWOOL Gruppe. Die Vertraulichkeitsverpflichtung gilt auch, nachdem ein Mitarbeiter die Gruppe verlassen hat. Siehe Datenschutzpolitik.

10. Menschenrechte und Arbeitsrechte

Wir glauben daran, alle Menschen gleichermaßen mit Respekt und Würde zu behandeln. Wir respektieren alle international anerkannten Menschenrechte, wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Internationale Charta der Menschenrechte und die 11 Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation für unsere Mitarbeiter, Geschäftsbeziehungen und potenziellen Auswirkungen, die wir verursachen oder zu denen wir beitragen können.

Wir bewerten regelmäßig unsere Aktivitäten, um tatsächliche und potenzielle Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermitteln, die wir verursachen oder zu denen wir beitragen können. Wir sind der Ansicht, dass ein sinnvoller Dialog und die Einbeziehung potenziell betroffener Interessengruppen wichtig sind, um sicherzustellen, dass die ergriffenen Maßnahmen geeignet sind, die Auswirkungen zu mindern. Jede Menschenrechtsverletzung und jede Maßnahme zu ihrer Abmilderung muss der Geschäftsleitung oder über das öffentlich zugängliche Whistle-Blower-Meldeinstrument gemeldet werden. Um sicherzustellen, dass alle Menschen Gerechtigkeit für tatsächliche negative Auswirkungen auf die Menschenrechte einfordern können, die ROCKWOOL verursacht oder zu denen sie beigetragen hat, arbeiten wir mit allen relevanten Rechtsorganen zusammen.

11. Gesundheit und Sicherheit

Die ROCKWOOL Gruppe verfolgt strenge Standards, wenn irgendetwas potenziell die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und Anderer, die an unseren Standorten arbeiten, gefährden könnte. Wir unterstützen und erwarten von jedem Manager und Mitarbeiter eigeninitiatives und sicheres Verhalten. Wir unterstützen vorbeugende Maßnahmen ('good catches') und Risikobewertungen, damit Maßnahmen zur Risikobeseitigung sichergestellt sind und uns so unserem letztendlichen Ziel von null Unfällen mit Ausfallzeit näherbringen. Die gleichen strengen Standards wie bei der Gesundheit und Sicherheit gelten bei der Anwendung und Verwendung unserer Produkte. In Zusammenarbeit mit Wissenschaftlern und Behörden sorgen wir dafür, dass unsere Produkte bei Befolgung empfohlener Anwendungsrichtlinien keine nachteiligen Auswirkungen haben; andernfalls werden die Richtlinien verschärft oder die Produktion wird angepasst oder gestoppt.

Weitere Informationen über unsere Verpflichtungen bezüglich Sicherheit, Gesundheit und Umwelt in englischer Sprache finden Sie [hier](#).

12. Klima und Umwelt

Wir sind ständig bemüht, Menschen und Umwelt vor den Auswirkungen unserer Prozesse zu schützen. Wir haben uns verpflichtet, die Umwelt- und Klimabelastung durch unsere Tätigkeit zu verringern, und haben uns dafür Ziele gesetzt. Wir konzentrieren uns auf Führung, Schulung, Wissensaustausch und Sensibilisierungsprogramme, um eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung zu schaffen. Wir halten mindestens die lokale, nationale und internationale Gesetzgebung ein und bereiten uns kontinuierlich auf relevante neue Anforderungen vor. Wir unterhalten effektive Umweltmanagementsysteme, um kontinuierliche Verbesserungen zu erzielen. Wir arbeiten mit unseren Lieferanten zusammen, um durch die Einhaltung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten ein verantwortungsvolles Umweltverhalten sicherzustellen. Wir entwickeln unsere eigenen Standards zum Schutz von Mensch und Umwelt und wenden sie an. In Fällen, in denen unsere eigenen Standards über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen, haben unsere Standards Vorrang.

Weitere Informationen über unsere Verpflichtungen bezüglich Sicherheit, Gesundheit und Umwelt in englischer Sprache finden Sie [hier](#).

13. Umgang mit Verstößen gegen den Verhaltenskodex

Unangemessenes Verhalten oder jeder Verdacht auf unangemessenes Verhalten im Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex wird vom Integritätsbeauftragten untersucht, der bei weiteren Untersuchungen berät und sicherstellt, dass Schwachstellen im Kontrollsystem beseitigt werden. Mitarbeiter, die sich in Bezug auf diesen Verhaltenskodex unangemessen verhalten haben, können gekündigt und bei der Polizei angezeigt werden. Darüber hinaus kann die Gruppe rechtlich Schadensersatzansprüche für Verluste geltend machen.

Genehmigt am 06. Februar 2025 vom Board of Directors.

Für den Fall, dass dieser Text mit dem englischen Original des Verhaltenskodex nicht übereinstimmen sollte, gilt der englische Text.

ⁱ **Korruption** ist jedweder Missbrauch unserer Position zu unserem eigenen oder dem Vorteil eines ROCKWOOL Unternehmens. Korruption schließt Bestechung, Rückprovision, Schutzgeldzahlungen oder räuberische Erpressung usw. mit ein. Die Form der Bestechung ist bedeutungslos, egal ob Geld, Waren, Vergünstigungen, egal, ob sie Ihnen, Ihrem Ehepartner, Ihren Kindern oder anderen nahe Verwandten ausgehändigt wird.

Bestechung liegt vor, wenn Sie einen ungerechtfertigten Vorteil (Geschenk, Geld, ein Versprechen) gewähren oder erhalten und erwartet wird, dass Sie etwas tun, das Unrecht bzw. illegal ist oder gegen Ihre Verpflichtungen verstößt

Vermittlungszahlungen schließen kleine und große Zahlungen an Beamte mit ein, durch die eine Handlung, zu der Sie rechtlich oder in anderer Weise berechtigt sind, sichergestellt oder beschleunigt werden soll. Der typische Zweck von Vermittlungszahlungen besteht darin, Dinge zu beschleunigen. Beispiele für solche Zahlungen sind die Beschleunigung der Bearbeitung von Baugenehmigungen, Einfuhrgenehmigungen, Visa etc.

Betrug ist eine schuldhaft oder rechtswidrige Täuschung in der Absicht, sich einen finanziellen oder persönlichen Vorteil zu verschaffen.