

Code de Conduite du Groupe ROCKWOOL

1. Introduction

Le présent Code de Conduite (CdC) explique la signification de notions d'«intégrité» et nos valeurs au sein du Groupe ROCKWOOL, il décrit également les attentes vis-à-vis de nos collaborateurs. Pour nous, l'intégrité signifie être honnête et avoir de solides principes moraux. L'intégrité est ancrée dans l'histoire du Groupe ROCKWOOL et constitue une pierre angulaire de la manière dont ROCKWOOL mène les affaires. Des collaborateurs 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 collaborateurs, aux travailleurs occasionnels, à la Direction du Groupe et au Conseil d'administration. Chacun doit le connaître et agir conformément au CdC.

Chaque personne au sein du Groupe doit 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 associé au Groupe. Cela renforcera et, par conséquent, ancrera l'intégrité dans notre travail quotidien. Tous les collaborateurs du Groupe doivent respecter les lois applicables. Le Groupe invite également ses collaborateurs à pratiquer le plus haut niveau d'intégrité dans leur vie privée. Le non-respect du présent CdC peut entraîner 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 collaborateurs et la Direction aient bien connaissance du CdC et le respectent. Le Comité d'intégrité de ROCKWOOL surveille le respect du 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).

Toute connaissance ou suspicion de non-respect du CdC doit immédiatement être signalée à votre responsable, le Référent Intégrité (Integrity Officer) ou via la Procédure d'Alerte Professionnelle. Nous n'acceptons aucune forme de conséquence négative sur l'emploi des collaborateurs ayant signalé de bonne foi des cas réels ou soupçonnés de non-respect du CdC.

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 métier. Elle décrit notre culture, qui nous sommes, comment nous travaillons et ce que nous souhaitons accomplir. Elle indique également une direction claire pour notre entreprise et nos collaborateurs et nous guide dans la manière dont nous collaborons à la fois en interne et en externe.

La « ROCKWOOL Way » est basée sur les quatre valeurs suivantes : Ambition, Intégrité, Responsabilité et Efficacité et s'appuie sur les trois principes de gestion suivants : exceller dans tout ce que nous entreprenons, stimuler une croissance rentable, améliorer constamment 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 et il est normal pour chacun d'entre eux de pouvoir connaître le but à atteindre, la valeur de leur rôle et comment y contribuer.

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

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 facilitation¹.

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 ce cadre, 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 le 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 à caractère personnel de la part de partenaires commerciaux. Le Groupe considère l'utilisation des invitations, pour les clients et les partenaires commerciaux, comme faisant partie intégrante de la conduite des affaires. Le recours aux invitations doit être transparent, modéré et suivre les normes de l'industrie. Tous les collaborateurs doivent suivre la politique du Groupe en matière de cadeaux et invitations.

5. Conflits 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 peuvent affecter votre capacité à agir objectivement et, par conséquent, peuvent compromettre votre loyauté envers le Groupe. Le conflit d'intérêts peut survenir en interne et en externe. En cas de conflit d'intérêt réel ou potentiel au sein du 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 et antitrust

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 s'engage à respecter les lois nationales et internationales 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 de garantir le respect de la réglementation en vigueur en matière de confidentialité. Cela comprend l'adoption d'un ensemble de règles 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 gagner et maintenir la confiance de nos collaborateurs, clients et fournisseurs et ainsi, protéger les activités futures du Groupe. Tous les collaborateurs doivent respecter la politique de confidentialité des données du Groupe.

8. Blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est défini comme la transformation d'argent provenant d'activités illégales 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 collaborateurs qu'aux personnes en dehors du Groupe ROCKWOOL. L'obligation de confidentialité s'applique également après qu'un collaborateur ait quitté le Groupe.

10. Droits humains et droit du travail

Nous croyons qu'il faut traiter toutes les personnes de manière égale avec respect et dignité. Nous respectons tous les droits humains 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, concernant nos collaborateurs, nos relations commerciales et les impacts potentiels que nous pourrions causer ou auxquels nous pourrions contribuer.

Nous évaluons régulièrement nos activités afin d'identifier les impacts réels ou 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 est important afin de garantir que les mesures mises en place sont adéquates pour atténuer les impacts. Toute violation des droits humains ou toute action visant à les impacter doit être signalée à votre Management ou via la [procédure d'Alerte Professionnelle](#) 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 sur la façon dont nous travaillons avec les droits humains, [consultez notre politique en matière de droits humains](#).

11. Santé et sécurité

Le Groupe ROCKWOOL a des standards très stricts concernant tout ce qui pourrait compromettre la santé et la sécurité de nos collaborateurs, sous-traitants et de toute autre personne travaillant sur nos sites. Nous encourageons et attendons un comportement proactif et sûr de tout responsable et collaborateur. Nous encourageons les mesures préventives et les évaluations des risques pour garantir que les mesures sont prises pour éliminer les risques et nous rapprocher de notre objectif ultime du « zéro accident ». Les mêmes stricts standards s'appliquent à la santé et la sécurité liées à l'application et à l'utilisation de nos produits. En collaboration avec des chercheurs et les autorités, nous veillons à ce que nos produits n'engendrent aucun effet indésirable lorsqu'ils sont utilisés selon les lignes directrices d'utilisation recommandées ; autrement les lignes directrices seront renforcées ou la production sera modifiée ou arrêtée. Consultez notre politique en matière de sécurité, de santé et d'environnement pour plus d'informations.

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 opérations et nous nous sommes fixés des objectifs pour y parvenir. Nous nous concentrons sur le leadership, la formation, le partage des connaissances et les programmes de sensibilisation pour créer une culture d'amélioration continue. Nous nous conformons, au minimum, à la législation locale, nationale et internationale, et nous nous préparons en permanence aux exigences à venir pertinentes. Nous maintenons des systèmes de gestion environnementale efficaces pour favoriser des améliorations continues. Nous collaborons avec nos fournisseurs pour 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.

[Consultez notre politique en matière de sécurité, de santé et d'environnement pour plus d'informations.](#)

13. Violations de notre Code de Conduite

Tout comportement inapproprié ou toute suspicion de comportement inapproprié en rapport avec le présent Code de conduite fera l'objet d'une enquête du Référent Intégrité (Integrity Officer) qui conseillera sur toute enquête plus approfondie à mener et veillera à ce que les faiblesses de l'environnement de contrôle soient corrigées. Les collaborateurs n'ayant pas respecté le présent Code de conduite pourront se voir licenciés et signalés à la police. En outre, le Groupe pourra également légalement déposer des demandes d'indemnisation pour les pertes.

Approuvé par le Conseil d'administration du Groupe ROCKWOOL le 6 février 2025.

ⁱ 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.

La **fraude** est un acte trompeur ou criminel visant à obtenir un avantage financier ou personnel.