

Code de Conduite pour le Groupe ROCKWOOL

1.	Introduction	2
2.	L'objectif et les valeurs de ROCKWOOL	3
3.	Prévenir et lutter contre la fraude et la corruption	3
4.	Cadeaux et invitations.....	4
5.	Conflit d'intérêts	4
6.	Droit de la concurrence.....	4
7.	Confidentialité des données personnelles	4
8.	Blanchiment d'argent	5
9.	Informations confidentielles	5
10.	Droits de l'homme et droit du travail	5
11.	Santé et sécurité	5
12.	Environnement.....	6

1. Introduction

Le présent Code de Conduite (CdC) explique la signification de la notion d'«intégrité» et de nos valeurs au sein du Groupe ROCKWOOL. Pour nous, l'intégrité signifie être honnête et avoir des principes moraux solides. L'intégrité est ancrée dans l'histoire du Groupe ROCKWOOL et constitue une pierre angulaire de la manière de ROCKWOOL de mener les affaires. Des salariés 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 salariés, à la direction du Groupe et au conseil d'administration. Chacun doit le connaître et agir conformément au CdC.

Toute personne du Groupe est censée 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 en rapport avec le Groupe. Cela renforcera et, par conséquent, ancrera l'intégrité dans notre travail quotidien. Tous les employés du Groupe doivent respecter les lois applicables. Le Groupe invite également ses salariés à pratiquer le plus haut niveau d'intégrité dans leur vie privée.

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 salariés et la direction aient bien connaissance du CdC et le respectent. Le Comité d'intégrité de ROCKWOOL surveille le respect du CdC.

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 salariés qui ont signalé de bonne foi des cas réels ou soupçonnés de non-respect. 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). *Tout non-respect du CdC peut avoir des conséquences sur l'emploi et entraîner l'engagement de procédures de sanctions disciplinaires, pouvant aller notamment jusqu'au licenciement.*

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.

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 activité. Elle décrit notre culture, qui nous sommes, comment nous travaillons et ce que nous souhaitons accomplir. Elle indique également la direction claire que doit prendre notre entreprise et nous guide dans nos collaborations internes et externes.

La « ROCKWOOL Way » est basée sur les quatre valeurs : Ambition, Intégrité, Responsabilité et Efficacité et s'appuie sur nos trois principes de gestion : Exceller dans tout ce que nous entreprenons, Développer une croissance rentable, Améliorer continuellement 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 ; chaque salarié devrait connaître le but et la valeur de son rôle et comment contribuer au résultat.

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

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 facilitationⁱ. 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 le cadre de la lutte contre la corruption du Groupe, les tiers sont soumis à des évaluations régulières des risques.

Toute fraude ou suspicion de fraudeⁱⁱ fait l'objet d'une enquête menée par le Référent Intégrité qui recommandera d'éventuelles investigations complémentaires et s'assurera que les faiblesses dans l'environnement de contrôle ont été corrigées. Les salariés qui se sont adonnés à des activités frauduleuses pourront faire l'objet de sanctions disciplinaires, pouvant aller notamment jusqu'au licenciement, et être signalés à la police. En outre, le Groupe pourra engager des poursuites en vue d'obtenir réparation de son préjudice.

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 l'UK Bribery Act 2010 qui 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 de nature personnelle de la part des partenaires commerciaux. Le Groupe ROCKWOOL respecte une politique en matière de cadeaux et d'invitations (Voir Ethique professionnelle). Le Groupe considère l'utilisation d'invitations pour les clients et les partenaires commerciaux comme une partie naturelle de l'activité d'entreprise. Le recours aux invitations doit être transparente, modérée et suivre les normes de l'industrie.

Les cadeaux sont enregistrés dans l'intranet du Groupe. Le Groupe ne différencie pas les partenaires commerciaux publics et privés concernant les seuils de valeur en matière de cadeaux. Toutefois, la législation ou les coutumes locales peuvent limiter l'étendue et la valeur des cadeaux et des invitations. Dans de tels cas, la réglementation ou les coutumes locales devront être respectées.

5. Conflit 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 pourraient influencer sur votre capacité à agir objectivement et par conséquent, pourraient compromettre votre loyauté envers le Groupe. Le conflit d'intérêts peut survenir en interne et en externe. En cas de conflit d'intérêt dans le 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. Vous devez toujours vous assurer que vous agissez dans les limites de votre pouvoir.

6. Droit de la concurrence

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 droits nationaux et internationaux 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 d'assurer le respect de la réglementation en vigueur en matière de protection de la vie privée. Cela inclut l'adoption d'un ensemble de règles du Groupe 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 obtenir et maintenir la confiance de nos salariés, clients et fournisseurs et protéger ainsi les activités futures du Groupe.

8. Blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est défini comme la transformation d'argent provenant d'activités illégales en fonds 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 collègues qu'aux personnes en dehors du Groupe ROCKWOOL. L'obligation de confidentialité s'applique également après qu'un salarié ait quitté le Groupe. Consulter la Politique de Sécurité des Données.

10. Droits de l'homme et droit du travail

Nous sommes contre toute forme de discrimination en raison de l'âge, du genre, de la race, de la couleur, de la religion, de l'opinion politique, de l'origine sociale ou de tout autre composante des droits de l'homme. Tout cas de discrimination et toute mesure prise à l'encontre doivent être signalés à votre direction. Un autre droit, que nous prenons au sérieux, est le droit d'exercer la liberté d'association et de négociation collective. Le Groupe s'efforce d'entretenir des relations de travail constructives avec les syndicats.

Nous sommes opposés au travail des enfants et nous n'avons pas recours au travail forcé ou obligatoire, ni ne collaborons avec des partenaires commerciaux qui le font.

11. Santé et sécurité

Le Groupe ROCKWOOL a une politique de tolérance zéro concernant tout ce qui pourrait compromettre la santé et la sécurité de nos salariés, sous-traitants et de toute autre personne travaillant sur nos sites. Nous encourageons et attendons un comportement proactif de tout responsable et salarié. Nous encourageons les mesures préventives et les évaluations des risques pour s'assurer que les mesures sont prises pour éliminer les risques et nous rapprocher de notre objectif ultime du « zéro accident ». La même politique de tolérance zéro s'applique à la santé et la sécurité liées à l'application et l'utilisation de nos produits. En collaboration avec des chercheurs et les autorités, nous assurerons que nos produits n'aient aucun effet négatif lorsque les lignes directrices d'utilisation recommandées sont suivies ; autrement les lignes directrices seront modifiées ou la production sera modifiée ou arrêtée.

12. Environnement

Le portefeuille de produits du Groupe ROCKWOOL est parfaitement placé pour relever plusieurs des défis actuels en matière de durabilité et de développement. De la consommation d'énergie à la pollution sonore, de la pénurie d'eau aux inondations, nos solutions aident nos clients à affronter plusieurs des grands enjeux de la vie moderne.

Nous nous efforçons continuellement à améliorer les performances de durabilité de nos produits et de sites de production et bureaux à travers le monde. Nous nous engageons à contribuer positivement aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies et mettons en place des plans assurant l'amélioration constante de nos propres objectifs de durabilité.

Nous avons défini des objectifs dans nos usines pour réduire les émissions de CO₂, la consommation d'eau et la mise en décharge de déchets. En outre, nous avons défini des objectifs pour proposer des programmes de construction avec des déchets valorisés, pour gérer les déchets en fin de cycle et pour augmenter l'efficacité énergétique des bureaux que nous possédons. Le socle des pratiques pour la durabilité comprend trois parties pour tous les sites de production ROCKWOOL :

- 1) Le respect de la législation et des conditions qui nous sont imposées par les autorités réglementaires,
- 2) Le respect des règles internes obligatoires et des améliorations continues via des systèmes de gestion environnementaux et
- 3) Des objectifs de durabilité.

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.

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