

Código de conducta del Grupo ROCKWOOL

1. Introducción

Este Código de Conducta (CdC) explica el significado de "integridad" y nuestros valores en el Grupo ROCKWOOL y también describe las expectativas de nuestros empleados. Para nosotros, integridad significa ser honesto y tener sólidos principios morales. La integridad forma parte de la historia del Grupo ROCKWOOL y constituye la piedra angular de la forma de hacer negocios de ROCKWOOL. Los empleados ambiciosos y competentes que se comportan con integridad son los artífices de que el Grupo alcance el éxito empresarial a largo plazo.

Nuestro Cdc se aplica a todos los empleados, trabajadores eventuales, dirección del Grupo y Consejo de Administración. Todos deben conocer el Cdc y actuar de acuerdo con él.

Se espera que todas las personas del Grupo actúen con el máximo nivel de integridad cuando se relacionen con personas de dentro o fuera del Grupo y cuando utilicen las redes sociales de forma privada en cualquier contexto relacionado con el Grupo. Esto reforzará e incorporará la integridad en nuestro trabajo diario. Todos los empleados del Grupo cumplirán las leyes pertinentes. El Grupo también insta a los empleados a seguir el más alto nivel de integridad en su vida privada. El incumplimiento del CdC puede tener consecuencias laborales.

Llevamos a cabo sesiones periódicas de formación, e-learning y campañas de información corporativa en todo el Grupo para garantizar el conocimiento y el cumplimiento del CdC tanto por parte de los empleados como de la dirección. El Comité de Integridad de ROCKWOOL supervisa el cumplimiento del CdC. Si tiene dudas sobre algún aspecto de nuestro Cdc o necesita información adicional, puede preguntar a su superior inmediato o ponerse en contacto con el Responsable de Integridad.

Cualquier conocimiento o sospecha de incumplimiento del CdC debe comunicarse inmediatamente a su superior, al Responsable de Integridad o a través del procedimiento de denuncia de irregularidades. No aceptamos ningún tipo de represalia/recompensa contra los empleados que hayan informado de buena fe sobre incumplimientos reales o presuntos.

El Grupo ROCKWOOL ha firmado el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que implica el compromiso de actuar de forma responsable en los ámbitos de los derechos humanos, del trabajo, del medio ambiente y de la lucha contra la corrupción. El Grupo ROCKWOOL también cuenta con un [Código de Conducta para Proveedores](#), que detalla nuestras expectativas éticas y medioambientales para con nuestros proveedores.

2. Propósito y estilo ROCKWOOL

El núcleo de todo lo que hacemos en el Grupo se resume en nuestro propósito:

Liberar el poder natural de la piedra para enriquecer la vida moderna

El Estilo ROCKWOOL es la base de nuestros comportamientos, nuestras decisiones, nuestras acciones, nuestros resultados y el futuro a largo plazo de nuestro negocio. Describe nuestra cultura, quiénes somos, cómo trabajamos y qué queremos conseguir. También establece una dirección clara para nuestra empresa y nuestros empleados, y guía nuestra forma de colaborar tanto interna como externamente.

El Estilo ROCKWOOL se basa en nuestros cuatro valores: Ambición, Integridad, Responsabilidad y Eficacia; y nuestros tres Principios de Gestión: Ser excelentes en lo que hacemos, impulsar el crecimiento rentable y mejorar continuamente la productividad, garantizando que tenemos un enfoque de gestión equilibrado que conduce a resultados buenos y sostenibles. También hace hincapié en la absoluta necesidad de que nuestros directivos sean excelentes líderes de la gente ROCKWOOL. Nuestra gente merece un buen liderazgo y debe ser evidente para cada empleado cuál es el propósito y el valor de su papel y cómo contribuir.

Cada día, nuestros empleados deben tomar muchas decisiones, teniendo siempre presente qué es lo mejor para nuestros clientes, nuestros empleados, nuestros accionistas y la sociedad a largo plazo. Los valores de ROCKWOOL conforman nuestra cultura y reflejan nuestros comportamientos empresariales deseados, ya que captan la esencia de nuestros principios y creencias. Explican el ADN de nuestra empresa, anclan nuestras ventajas competitivas, subrayan nuestra identidad única y son fundamentales a la hora de contratar, atraer y retener a los empleados.

3. Prevención y lucha contra el fraude y la corrupción

Tolerancia cero

El Grupo ROCKWOOL no tolera el fraude, la corrupción, el soborno ni los pagos de facilitación.¹

Esto se aplica tanto a los socios públicos como a los comerciales. La corrupción y el soborno infringen los tratados internacionales y la legislación de la mayoría de los países. Está prohibido ofrecer o recibir regalos o compensaciones ilícitas o indebidas en dinero o cualquier otra forma de pago o bienes para obtener ventajas comerciales o privadas.

El Grupo aplica su política antisoborno a proveedores, agentes y otros terceros. En el marco de la lucha del Grupo contra la corrupción, los terceros son objeto de evaluaciones de riesgo periódicas.

La corrupción distorsiona la competencia y tiene un impacto negativo en las sociedades donde tiene lugar. Nos comprometemos a cumplir la legislación nacional e internacional en materia de lucha contra la corrupción. El Grupo cumple la Ley de Soborno del Reino Unido de 2010 y establece un alto nivel de prevención y lucha contra la corrupción.

4. Regalos y hospitalidad

Debe abstenerse de aceptar regalos de carácter personal de socios comerciales. El Grupo considera el uso de la hospitalidad hacia los clientes y socios comerciales como una parte natural de hacer negocios. El uso de la hospitalidad debe ser transparente, moderado y conforme a las prácticas habituales del sector. Todos los empleados deben seguir la política de regalos y hospitalidad del Grupo.

5. Conflicto de intereses

Todas las decisiones del Grupo se basan en objetivos fácticos, comerciales y financieros con respecto a una conducta empresarial adecuada.

Un conflicto de intereses es una situación en la que sus intereses privados pueden afectar a su capacidad para actuar con objetividad y, por tanto, pueden comprometer su lealtad e integridad hacia el Grupo. Los conflictos de intereses pueden producirse tanto interna como externamente. En situaciones de un conflicto de intereses posible o real en el Grupo, debe notificarlo a su superior y a la Dirección de OPCO.

Deben evitarse las relaciones comerciales con familiares y amigos. En caso de que esto no sea posible, debe informar inmediatamente por escrito y con antelación a su superior y a la Dirección de OPCO.

6. Ley de competencia y antimonopolio

El Grupo ROCKWOOL es uno de los principales productores mundiales de lana mineral en nuestros mercados. Competimos de forma justa impulsados por nuestros valores éticos. El Grupo cumple las leyes nacionales e internacionales sobre competencia y antimonopolio.

7. Privacidad de los datos

El Grupo ROCKWOOL se compromete a garantizar un nivel elevado y adecuado de protección de los datos personales para garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de confidencialidad. Esto incluye la adopción de un conjunto de normas de privacidad del Grupo: las Normas Corporativas Vinculantes ROCKWOOL ("BCR"). El cumplimiento de la normativa sobre protección de datos es fundamental para ganar y mantener la confianza de nuestros empleados, clientes y proveedores y proteger así el futuro negocio del Grupo. Todos los empleados deben seguir la Política de Privacidad del Grupo.

8. Blanqueo de dinero

El blanqueo de capitales se define como la transformación de dinero procedente de actividades ilegales en lo que podría percibirse como fondos obtenidos legítimamente. El Grupo no acepta participar en ninguna actividad de blanqueo de capitales y cumple la normativa contra el blanqueo de capitales. Todas las transferencias financieras hacia y desde el Grupo ROCKWOOL deben ser transparentes, trazables y documentadas.

9. Información confidencial

La información confidencial es aquella a la que una persona tiene acceso en su trabajo y que no está a disposición del público. La información confidencial incluye información sobre tecnología, conocimientos técnicos, precios, costes, estrategia, proveedores, clientes, etc. No debe revelar información confidencial a personas que no tengan un interés legítimo en ella. Esto se aplica tanto a los compañeros de trabajo como a las personas ajenas al Grupo ROCKWOOL. La obligación de confidencialidad también se aplica después de que un empleado haya dejado el Grupo.

10. Derechos humanos y derechos laborales

Creemos que hay que tratar a todas las personas por igual, con respeto y dignidad. Respetamos todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Carta Internacional de Derechos Humanos y los 11 Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo para nuestros empleados, relaciones comerciales y posibles impactos que podamos causar o a los que podamos contribuir.

Evaluamos periódicamente nuestras actividades para identificar impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos que podamos causar o a los que podamos contribuir. Creemos que el diálogo y el compromiso significativos con las partes interesadas potencialmente afectadas son importantes para garantizar que las medidas aplicadas son adecuadas para mitigar los impactos. Cualquier violación de los derechos humanos, así como las medidas para mitigarla, deben comunicarse a la dirección o a través de la herramienta pública de [denuncia de irregularidades](#). Para asegurar que todas las personas puedan buscar justicia por cualquier impacto adverso real en los derechos humanos que ROCKWOOL pueda haber causado o contribuido, colaboramos con todos los organismos legales relevantes.

Para más detalles sobre nuestros compromisos y cómo trabajamos con los derechos humanos, consulte nuestra [Política de Derechos Humanos](#).

11. Salud y seguridad

El Grupo ROCKWOOL aplica normas estrictas en todo lo que pueda poner en peligro la salud y la seguridad de nuestros empleados y de las demás personas que trabajan en nuestras instalaciones. Fomentamos y esperamos un comportamiento proactivo y seguro por parte de todos los directivos y empleados. Promovemos acciones preventivas (Good Catches) y evaluaciones de riesgos para garantizar que se toman medidas para eliminar riesgos y acercarnos así a nuestro objetivo final de cero incidentes con pérdida de tiempo. Las mismas normas estrictas se aplican a la salud y la seguridad relacionadas con la aplicación y el uso de nuestros productos. En colaboración con investigadores y autoridades, nos aseguraremos de que nuestros productos no tengan efectos adversos cuando se sigan las directrices de uso recomendadas; de lo contrario, se reforzarán las directrices o se modificará o detendrá la producción. Consulte nuestra [política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente](#).

12. Clima y medio ambiente

Nos esforzamos continuamente por proteger a las personas y el medio ambiente del impacto de nuestros procesos. Nos comprometemos a reducir la huella medioambiental y climática de nuestras operaciones y nos hemos fijado objetivos para lograrlo. Nos centramos en el liderazgo, la formación, el intercambio de conocimientos y los programas de concienciación para crear una cultura de mejora continua. Cumplimos, como mínimo, la legislación local, nacional e internacional, y nos preparamos continuamente para los próximos requisitos pertinentes. Mantenemos sistemas de gestión medioambiental eficaces para impulsar mejoras continuas. Nos comprometemos con nuestros proveedores a garantizar una conducta medioambiental responsable mediante el cumplimiento de nuestro Código de Conducta para Proveedores. Desarrollamos y aplicamos nuestras propias normas para proteger a las personas y el medio ambiente. En los casos en que nuestras propias normas superan los requisitos legales, prevalecen nuestras normas. Consulte nuestra [política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente](#).

13. Enfoque de las infracciones del Código de Conducta

Los comportamientos inadecuados o cualquier sospecha de comportamiento inadecuado en relación con este Código de Conducta son investigados por el Responsable de Integridad, que asesorará sobre cualquier investigación posterior y garantizará que se subsanen las deficiencias en el entorno de control. Los empleados que hayan tenido un comportamiento inadecuado en relación con este Código de Conducta pueden ser despedidos y denunciados a la policía. Además, el Grupo puede presentar legalmente reclamaciones de indemnización por pérdidas.

Aprobado por el Consejo de Administración el 6 de febrero de 2025.

ⁱ **La corrupción** es el uso indebido de su puesto, de cualquier tipo, en beneficio propio o de una empresa ROCKWOOL. La corrupción incluye el soborno, la comisión de retorno, los pagos de protección o extorsión, o similares. La forma del soborno es irrelevante, tanto si se trata de dinero, bienes o beneficios como si se lo dan a usted, a su cónyuge, a sus hijos u a otros parientes cercanos.

Soborno es cuando usted da o recibe una ventaja indebida (regalo, dinero, una promesa, etc.), y se espera que haga algo que es deshonesto, ilegal o que incumple sus obligaciones.

Los pagos de facilitación implican hacer pagos pequeños o grandes a funcionarios públicos para garantizar o agilizar una acción a la que se tiene derecho, ya sea legalmente o de otra manera. La finalidad de un pago de facilitación suele ser acelerar los trámites. Algunos ejemplos son los pagos para agilizar la tramitación de permisos de construcción, licencias de importación, visados, etc.

El fraude es un engaño ilícito o delictivo con el que se pretende obtener un beneficio económico o personal.