

# Kodi i sjelljes i Grupit ROCKWOOL

---

## 1. Hyrje

Ky Kod Sjelljeje (CoC) shpjegon kuptimin e "integritetit" dhe vlerat tona në Grupin ROCKWOOL si dhe përshkruan pritshmëritë e punonjësve tanë. Për ne, integritet do të thotë ndershmëri dhe parime të forta morale. Integriteti është i ngulitur në historinë e Grupit ROCKWOOL dhe përbën gurthemelin e mënyrës së të bërit biznes në kompaninë ROCKWOOL. Punonjësit ambiciozë dhe të aftë që sillen me integritet janë faktorët e biznesit të Grupit për arritjen e suksesit afatgjatë të biznesit.

CoC-ja jonë zbatohet për të gjithë punonjësit, punëtorët e përkohshëm, menaxhmentin e grupit dhe bordin e drejtorëve. Të gjithë individët duhet të jenë të njohur me CoC dhe të veprojnë në përputhje me të.

Kur një individ i Grupit bashkëpunon me njerëz brenda ose jashtë Grupit dhe kur përdor privatisht mediat sociale në çdo kontekst të lidhur me Grupin, ai/ajo pritët të veprojnë me nivelin më të lartë të integritetit. Kjo do të forcojë dhe për rrjedhojë do të instalojë integritetin në punën tonë të përditshme. Të gjithë punonjësit e Grupit janë të detyruar të respektojnë ligjet përkatëse. Grupi inkurajon punonjësit që të ruajnë nivelin më të lartë të integritetit edhe në jetën e tyre private. Mosrespektimi i CoC mund të ndikojë në punësimin.

Ne kryejmë kurse të rregullta aftësimi/trajnimi, e-learning dhe fushata informuese korporative në të gjithë Grupin për të siguruar që punonjësit dhe menaxhmenti të njihen dhe të respektojnë CoC. Bordi i Integritetit të Grupit ROCKWOOL mbikëqyr respektimin e CoC. Nëse nuk jeni të sigurt për ndonjë gjë që mbulohet nga Kodi jonë i Sjelljes (CoC) ose keni nevojë për informacione të mëtejshme, mund të pyesni menaxherin tuaj të linjës ose të kontaktoni Zyrtarin e Integritetit.

Çdo njohuri ose dyshim për mospërputhje me CoC duhet t'i raportohet menjëherë menaxherit tuaj, Zyrtarit të integritetit ose përmes procedurës së sinjalizimit. Ne nuk pranojmë asnjë formë hakmarrjeje/dënimi ndaj punonjësve që kanë raportuar, në mirëbesim, mospërputhje ose dyshim për mospërputhje.

Grupi ROCKWOOL ka nënshkruar Marrëveshjen Globale të OKB-së, e cila nënkupton detyrimin për të vepruar me përgjegjësi në fushat e të drejtave të njeriut, punës, mjedisit dhe luftës kundër korrupsionit. Grupi ROCKWOOL ka gjithashtu një Kod Sjelljeje të Furnizuesit, i cili përshkruan në detaje pritshmëritë tona etike dhe mjedisore nga furnitorët tanë.

## 2. Qëllimi dhe mënyra e funksionimit të Grupit ROCKWOOL

Thelbi i gjithçkaje që bëjmë në Grup përmbledhet në qëllimin tonë: Çlirimi i fuqisë natyrore të gurit për të pasuruar jetën moderne Mënyra se si operon Grupi ROCKWOOL është themeli për sjelljen tonë, vendimet tona, veprimet tona, rezultatet tona dhe të ardhmen afatgjatë të biznesit tonë. Ai përshkruan kulturën tonë, kush jemi, si punojmë dhe çfarë duam të arrijmë. Ai gjithashtu përcakton një drejtim të qartë për kompaninë tonë dhe punonjësit tanë dhe na udhëzon në bashkëpunimin tonë të brendshëm dhe të jashtëm.

Mënyra se si operon Grupi ROCKWOOL bazohet në katër vlerat tona: Ambicie, integritet, përgjegjësi dhe efikasitet; dhe tre parimet tona të menaxhimit: të jemi të shkëlqyeshëm në atë që bëjmë, të nxisim një rritje fitimprurëse dhe të përmirësojmë vazhdimisht produktivitetin duke siguruar një qasje të

ekuilibruar ndaj menaxhimit që çon në rezultate të mira dhe të qëndrueshme. Gjithashtu thekson domosdoshmërinë absolute që menaxherët tanë të jenë udhëheqës të shkëlqyer të njerëzve të Grupit ROCKWOOL. Njerëzit tanë meritojnë udhëheqje të mirë dhe çdo punonjës duhet të jetë i qartë për qëllimin dhe vlerën e rolit të tyre dhe se si mund të kontribuojë.

Punonjësit tanë duhet të marrin shumë vendime çdo ditë, duke mbajtur gjithmonë parasysh atë që është më e mira në planin afatgjatë për klientët tanë, punonjësit tanë, aksionerët tanë dhe Shoqërinë. Vlerat e Grupit ROCKWOOL formësojnë kulturën tonë dhe pasqyrojnë sjelljet tona të dëshiruara në kompani, pasi ato përfshijnë thelbin e parimeve dhe besimeve tona. Ato shpjegojnë ADN-në e kompanisë sonë, përforcojnë avantazhet tona konkurruese, theksojnë identitetin tonë unik dhe janë çelësi për rekrutimin, tërheqjen dhe mbajtjen në punë e punonjësve.

### **3. Parandalimi dhe lufta kundër mashtrimit dhe korrupsionit**

#### **Toleranca zero**

Grupi ROCKWOOL ka zero tolerancë ndaj mashtrimit, korrupsionit, ryshfetit dhe pagesave nxitëse/stimuluese.

Kjo vlen për partnerët publikë dhe tregtarë. Korrupsioni dhe ryshfeti shkelin traktatet dhe legjislacionin ndërkombëtar në shumicën e vendeve. Ju nuk duhet të ofroni ose pranoni dhurata ose kompensim të paligjshëm ose të pahijshëm në formën e parave ose ndonjë formë tjetër pagese ose mallrash për të përfituar avantazhe biznesi ose private.

Grupi zbaton politikën e tij kundër ryshfetit ndaj furnitorëve, agjentëve dhe palëve të treta. Si pjesë e luftës së Grupit kundër korrupsionit, palët e treta i nënshtrohen vlerësimeve të vazhdueshme të rrezikut.

Korrupsioni shtrembëron konkurrencën në treg dhe ka një ndikim negativ në shoqëritë në të cilat zhvillohet. Ne jemi të përkushtuar të respektojmë legjislacionin kombëtar dhe ndërkombëtar të luftës kundër korrupsionit. Grupi i përmbahet Ligjit për ryshfetin të Mbretërisë së Bashkuar të vitit 2010 dhe vendos standarde të larta për parandalimin dhe luftimin e korrupsionit.

### **4. Dhuratat dhe mikpritja**

Ju duhet të përmbaheni nga marrja e dhuratave të natyrës personale nga partnerët e biznesit. Grupi e konsideron mikpritjen ndaj klientëve dhe partnerëve të biznesit një pjesë të natyrshme të biznesit. Përdorimi i mikpritjes duhet të jetë transparent, i moderuar dhe në përputhje me praktikën standarde të industrisë. Të gjithë punonjësit duhet të ndjekin politikën e dhuratave dhe mikpritjes së Grupit.

### **5. Konflikti i interesit**

Të gjitha vendimet në Grup bazohen në objektiva faktike, komerciale dhe financiare duke respektuar praktikën e duhura të biznesit. Një konflikt interesi është një situatë ku interesat tuaja private mund të ndikojnë në aftësinë tuaj për të vepruar në mënyrë objektive dhe për këtë arsye mund të rrezikojnë besnikërinë dhe integritetin tuaj ndaj Grupit. Konflikti i interesit mund të jetë i brendshëm ose i jashtëm. Në situata të konfliktit të mundshëm ose aktual të interesit në Grup, ju duhet të informoni menaxherin tuaj dhe Bordin e kompanisë operuese. Marrëdhëniet e biznesit me familjen dhe miqtë duhet të shmangen. Në rastet kur kjo nuk është e mundur, duhet të njoftoni paraprakisht, menjëherë, menaxherin tuaj dhe menaxhmentin e kompanisë operuese.

## **6. Konkurrenca e tregut dhe ligji antitrust**

Grupi ROCKWOOL është një nga prodhuesit kryesorë botëror i leshit të gurit në tregjet tona. Ne konkurrojmë në mënyrë të drejtë, të udhëhequr nga vlerat tona etike. Grupi operon në përputhje me ligjet kombëtare dhe ndërkombëtare të konkurrencës dhe antitrustit.

## **7. Mbrojtja e të dhënave personale**

Grupi ROCKWOOL është i përkushtuar të sigurojë një nivel të lartë dhe adekuat të mbrojtjes së të dhënave personale për të siguruar përputhjen me rregulloret në fuqi të privatësisë. Kjo përfshin miratimin e një sërë Rregullash të Privatësisë së Grupit – Rregullat Detyruese të Korporatës së Grupit ROCKWOOL (“BCR”). Pajtueshmëria me rregullat për mbrojtjen e të dhënave personale është thelbësore për fitimin dhe ruajtjen e besimit të punonjësve, klientëve dhe furnitorëve tanë, dhe në këtë mënyrë për mbrojtjen e biznesit të ardhshëm të Grupit. Të gjithë punonjësit duhet të ndjekin Politikën e Mbrojtjes së të Dhënave Personale të Grupit.

## **8. Pastrimi i parave**

Pastrimi i parave përkufizohet si shndërrimi i parave që vijnë nga aktivitete të paligjshme në ato që mund të konsiderohen fonde të fituara ligjërisht. Grupi nuk pranon pjesëmarrje në asnjë aktivitet të pastrimit të parave dhe vepron në përputhje me rregulloret për parandalimin e pastrimit të parave. Të gjitha transfertat financiare drejt dhe nga Grupi ROCKWOOL duhet të jenë transparente, të gjurmueshme dhe të dokumentuara.

## **9. Informacioni konfidencial**

Informacioni konfidencial është informacion në të cilin dikush ka akses në punën e tij dhe nuk është i disponueshëm publikisht. Informacioni konfidencial përfshin informacion në lidhje me teknologjinë, njohuritë, çmimet, kostot, strategjinë, furnitorët, klientët, etj. Është e ndaluar të zbuloni informacionet konfidenciale personave që nuk kanë interes ligjor për to. Kjo vlen si për kolegët ashtu edhe për njerëzit jashtë Grupit ROCKWOOL. Detyrimi i konfidencialitetit zbatohet edhe pasi punonjësi largohet nga Grupi. Shihni Politikën e Mbrojtjes së të Dhënave Personale.

## **10. Të drejtat e njeriut dhe të drejtat e punës**

Ne besojmë se të gjithë njerëzit duhet të trajtohen në mënyrë të barabartë, me respekt dhe dinjitet. Ne respektojmë të gjitha të drejtat e njeriut të njohura ndërkombëtarisht, si Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut, Karta Ndërkombëtare e të Drejtave të Njeriut dhe 10 konventat thelbësore të Organizatës Ndërkombëtare të Punës për punonjësit tanë, marrëdhëniet e biznesit dhe ndikimet e mundshme që mund të shkaktojmë ose mbi të cilat mund të kontribuojmë.

Redovito procenjnjemo svoje aktivnosti kako bismo identificirali stvarne i potencijalne učinke na ljudska prava koje bismo mogli uzrokovati ili kojima bismo mogli pridonijeti. Vjerujemo da su smisleni dijalog i angazman s potencijalno pogođenim sudionicima važni za osiguranje uspostavljanja mjera primjerenih za ublažavanje učinaka.

Ne vlerësojmë rregullisht aktivitetet tona për të identifikuar ndikimet aktuale dhe të mundshme të të drejtave të njeriut që mund të shkaktojmë ose mbi të cilat mund të kontribuojmë. Ne besojmë se dialogu dhe angazhimi kuptimplotë me palët e interesuara potencialisht të prekura janë të rëndësishëm për të siguruar vendosjen e masave të duhura zbutëse.

Çdo shkelje e të drejtave të njeriut dhe veprime për ta zbutur atë duhet t'i raportohet menaxhmentit tuaj ose nëpërmjet një mjeti sinjalizues të disponueshëm publikisht.

Për më shumë detaje në lidhje me përgjegjësitë tona dhe mënyrën se si ne trajtojmë të drejtat e njeriut, shihni Politikën tonë të të Drejtave të Njeriut.

## **11. Siguria dhe shëndeti në punë**

Grupi ROCKWOOL ka standarde strikte kur bëhet fjalë për çdo gjë që mund të rrezikojë shëndetin dhe sigurinë e punonjësve tanë dhe të tjerëve që punojnë në vendndodhjet tona. Ne inkurajojmë dhe presim sjellje proaktive dhe të sigurt nga çdo menaxher dhe punonjës. Ne promovojmë veprime parandaluese ("Good Catches" - veprim në kohë) dhe vlerësime të rrezikut për të siguruar ndërmarrjen e veprimeve që eliminojnë rreziqet dhe në këtë mënyrë na afrojnë me qëllimin tonë përfundimtar - zero incidente të kohës së humbur. Të njëjtat standarde strikte zbatohen për shëndetin dhe sigurinë në lidhje me aplikimin dhe përdorimin e produkteve tona. Në bashkëpunim me kërkuesit dhe autoritetet, ne do të sigurojmë që produktet tona të mos kenë efekte negative kur ndiqen udhëzimet e rekomanduara për përdorim; përndryshe udhëzimet do të forcohen ose prodhimi do të modifikohet ose ndalet. Shihni Politikën tonë të Mbrojtjes së Mjedisit, Shëndetit dhe Sigurisë në Punë.

## **12. Klima dhe mjedisi**

Ne vazhdimisht përpiqemi të mbrojmë njerëzit dhe mjedisin nga efektet e proceseve tona. Jemi të përkushtuar për të reduktuar ndikimin e biznesit tonë në mjedis dhe klimë dhe kemi vendosur synime për ta arritur atë. Jemi të fokusuar në lidhshmërinë, trajnimin, shkëmbimin e njohurive dhe programet e ndërgjegjësimit për të krijuar një kulturë të përmirësimit të vazhdueshëm. Si minimum, ne veprojmë në përputhje me legjislacionin vendas, kombëtar dhe ndërkombëtar dhe përgatitemi vazhdimisht për kërkesat përkatëse të ardhshme. Ne mbajmë sisteme efektive të menaxhimit mjedisor për të nxitur përmirësimin e vazhdueshëm. Ne punojmë me furnitorët tanë për të garantuar sjellje të përgjegjshme mjedisore përmes pajtueshmërisë me Kodin tonë të Sjelljes së Furnizuesit. Ne zhvillojmë dhe zbatojmë standardet tona për mbrojtjen e njerëzve dhe mjedisit. Në rastet kur standardet tona tejkalojnë kërkesat ligjore, standardet tona janë më të larta. Shihni Politikën tonë të Mjedisit, Shëndetit dhe Sigurisë në Punë.

## **13. Qasja në shkeljet e Kodit të sjelljes**

Sjellja e papërshtatshme ose çdo sjellje e dyshuar e papërshtatshme në lidhje me këtë Kod të Sjelljes hetohet nga një Zyrtar i Integritetit i cili do të këshillojë për hetime të mëtejshme dhe do të sigurojë që të eliminohen dobësitë në mjedisin e kontrollit. Punonjësit që janë sjellë në mënyrë të papërshtatshme në lidhje me këtë Kod Sjellje mund të pushohen nga puna dhe mund të raportohen në polici. Përveç kësaj, Grupi mund të paraqesë ligjërisht pretendime për kompensim për humbjet.

Miratur nga Bordi Drejtues më 8 Shkurt 2023.