

# A ROCKWOOL Csoport Magatartási Kódexe

## 1. Bevezetés

A jelen Magatartási Kódex meghatározza a feddhetetlenség jelentését és a ROCKWOOL Csoportban alkalmazott értékeket, valamint ismerteti az alkalmazottainkkal szemben támasztott, ezzel kapcsolatos elvárásokat. Számunkra a feddhetetlenség azt jelenti, hogy őszinték vagyunk és szigorú erkölcsi alapelvek szerint viselkedünk. A feddhetetlenség átszövi a ROCKWOOL Csoport történetét, és a ROCKWOOL üzletvitelének egyik sarokkövét képezi. Azok az ambíciózus és kompetens munkatársak, akik feddhetetlen magatartást tanúsítanak, elősegítik a Csoport hosszú távú üzleti sikerét.

Magatartási Kódexünk minden munkatársunkra, a Vállalatcsoport vezetőségére és az Igazgatótanácsra is vonatkozik. Mindenkinek ismernie kell a Magatartási Kódex tartalmát és annak megfelelően kell eljárnia.

A Csoport minden munkatársától elvárjuk, hogy a legmagasabb szintű feddhetetlenséggel viselkedjen a Csoporton belül és azon kívül dolgozó személyekkel eljárva, illetve olyan esetben is, amikor a közösségi médiát magáncélra, de a Csoporttal kapcsolatos összefüggésben használja. Mindez megerősíti és a mindennapos munkánk részévé teszi a feddhetetlenséget. A Csoport minden munkatársának be kell tartania a vonatkozó jogszabályokat. A Csoport arra is ösztönzi alkalmazottjait, hogy magánéletükben is a legnagyobb mértékű feddhetetlenség szabályait kövessék. A Magatartási Kódex szabályainak be nem tartása a munkavállaló foglalkoztatásával kapcsolatos következményekkel járhat.

Következetes tréningekkel, rendszeres e-learning oktatásokkal és Csoportszintű vállalati tájékoztató kampányokkal biztosítjuk a Magatartási Kódex ismeretét és betartását alkalmazottaink és vezetőink körében egyaránt. A ROCKWOOL feddhetetlenségért felelős Bizottsága ellenőrzi a Magatartási kódex előírásainak való megfelelést. Ha kétségei vannak a Magatartási Kódexben foglaltakkal kapcsolatban, vagy további információra van szüksége, kérdezze meg közvetlen felettesét, vagy forduljon az Integrity Officer-hez.

Ha tudomására jut a Magatartási kódex megszegése, vagy ilyet gyanít, kérjük, haladéktalanul jelentse azt a felettesének, az Integrity Officer-nek vagy jelezze a belső visszaélések bejelentésére szolgáló rendszerben. Azon alkalmazottakra nézve, akik tényleges vagy gyanított visszaéléseket jelentenek be jóhiszemű módon, bejelentésük semmilyen negatív következménnyel nem járhat számukra.

A ROCKWOOL Csoport aláírta az ENSZ „Globális Megállapodás” kezdeményezését, amellyel elköteleztük magunkat az emberi jogok, munkaügy, környezetvédelem és korrupcióellenesség területén alkalmazott felelős eljárások mellett. A ROCKWOOL Csoport [Beszállítói Magatartási Kódex-szel](#) is rendelkezik.

## **2. Célunk és a ROCKWOOL Way**

A Cégcsoportban végzett tevékenységünk lényegét itt leírt célunk foglalja össze: a bazaltkő természetes erejének felhasználása az emberek modern életének gazdagabbá tétele érdekében.

A ROCKWOOL Way az alapja viselkedésünknek, döntéseinknek, tetteinknek, eredményeinknek és vállalkozásunk hosszú távú jövőjének. Leírja kultúránkat, hogy kik vagyunk, hogyan dolgozunk és mit akarunk elérni. Valamint világos irányt szab cégünk és munkavállalóink számára egyaránt, és útmutatást nyújt arra vonatkozóan, hogyan működünk együtt cégen belül és cégen kívül.

A ROCKWOOL Way négy értékünkön alapszik: ambíció, feddhetetlenség, felelősség és hatékonyság, valamint három irányítási elvünkön nyugszik: kiválóak legyünk abban, amit csinálunk; járuljunk hozzá a jövedelmező fejlődéshez; folyamatosan fejlesszük a termelékenységet; mindezekkel biztosítva, hogy kiegyensúlyozott irányítási megközelítést alkalmazzunk, amely jó és fenntartható eredményekre vezet. Hangsúlyozza feltétlen szükségességét, hogy menedzsereink kiváló ROCKWOOL vezetők legyenek. Munkatársaink megérdemlik a kellő és megfelelő irányítást és minden munkavállaló számára egyértelműnek kell lennie, hogy mi a munkaköre célja, értéke és munkájával miképp tud ezekhez hozzájárulni.

Munkavállalóinknak minden nap számos döntést kell meg hozniuk, mindig szem előtt tartva, hogy hosszú távon mi a legmegfelelőbb ügyfeleink, alkalmazottaink, részvényeseink és a társadalom számára. A ROCKWOOL értékei formálják kultúránkat és tükrözik az áhított vállalati viselkedést, mivel ezek segítségével ragadjuk meg alapelveink és meggyőződésünk lényegét. Elmagyarázzák cégünk DNS-ét, rögzítik versenyelőnyeinket, aláhúzzák egyedi identitásunkat és nélkülözhetetlenek munkavállalóink toborzása, megtalálása és megtartása során.

## **3. A csalás és a korrupció elleni küzdelem**

Zéró tolerancia

A ROCKWOOL Csoport zéró toleranciát alkalmaz a csalással, korrupcióval, megvesztegetéssel és az ügymenetkönnyítő juttatásokkal kapcsolatban.\*

Ez a köztisztviselő és kereskedelmi partnerekre egyaránt vonatkozik. A megvesztegetés és a korrupció a legtöbb országban sérti a nemzetközi egyezményeket és a jogszabályokat. Nem ajánlhatunk fel és fogadhatunk el jogszerűtlen vagy nem helyénvaló ajándékokat és kompenzációt sem pénzben, sem másféle fizetség vagy árucikk formájában azért, hogy üzletet szerezzünk, vagy magánjellegű előnyökhöz jussunk.

A Csoport a megvesztegetés elleni szabályzatát a beszállítóival, ügynökeivel és harmadik felekkel szemben is alkalmazza. A Csoport megvesztegetés elleni küzdelme részeként a

harmadik felek vonatkozásában rendszeres kockázatértékelést végez. A korrupció torzítja a versenyt és negatív hatással van a társadalmakra, ahol ilyen megtörténik. Elkötelezettek vagyunk az iránt, hogy betartsuk a korrupcióellenes nemzeti és nemzetközi jogszabályokat. A Csoport megfelel az Egyesült Királyság 2010. évi megvesztegetés elleni törvényének, mivel szigorú szabályokat alkalmaz a korrupció megelőzésére és legyőzésére.

#### **4. Ajándékok és vendéglátás**

Tartózkodjon attól, hogy személyes jellegű ajándékokat fogadjon el üzleti partnerektől. A ROCKWOOL Csoport ugyanakkor a normál üzletmenet részének tekinti az ügyfelek és üzleti partnerek indokolt mértékű vendéglátását és megajándékozását. Azonban ezek mértékének arányosnak és átláthatónak kell lennie, valamint az általános iparági gyakorlathoz kell igazodnia. Minden alkalmazottnak be kell tartania a Cégcsoport ajándékozásra és vendéglátásra vonatkozó szabályzatát.

#### **5. Összeférhetetlenség**

A Cégcsoport minden döntése tényszerű, kereskedelmi és pénzügyi célkitűzéseken alapul a helyes üzleti magatartás szabályait figyelembe véve.

Összeférhetetlenségről akkor beszélhetünk, ha a magánérdekeink befolyásolhatják azon képességünket, hogy objektíven cselekedjünk és csorbíthatják a Csoport iránti elkötelezettségünket és feddhetetlenségünket. Összeférhetetlenség merülhet fel a vállalaton belül és azon kívül is. A Csoporton belüli összeférhetetlenség esetén értesítse felettesét és az OPCO vezetőséget.

Kerülje el a családtagokkal és barátokkal való üzleti kapcsolatokat. Amennyiben ez nem megoldható, haladéktalanul tájékoztassa felettesét és az OPCO vezetőséget írásban.

#### **6. Verseny- és kartelljog**

A ROCKWOOL Csoport a világ egyik vezető kőzetgyapot gyártója a piacon. Erkölcsi értékek által vezérelt, tisztességes módon versenyzünk. A Csoport elkötelezett a nemzeti és nemzetközi verseny- és kartelljogi előírások betartása iránt.

#### **7. Adatvédelem**

A ROCKWOOL Csoport elkötelezett a személyes adatok magas és megfelelő szintű védelmének biztosítása iránt, hogy megfeleljen a vonatkozó adatvédelmi jogszabályoknak. Ennek részeként Csoportszintű adatvédelmi szabályokat alkalmaz – ezek a ROCKWOOL Kötelező érvényű vállalati szabályai. Az adatvédelmi megfelelés elengedhetetlen az alkalmazottak, vásárlók és beszállítók bizalmának megnyeréséhez és megőrzéséhez, így a

Csoport jövőbeli üzletmenetének megóvásához is. Minden alkalmazottnak be kell tartania a Csoport adatvédelmi szabályzatát.

## **8. Pénzmosás**

Pénzmosásnak nevezzük azt, amikor a törvénytelen tevékenységből származó pénzt olyanná alakítjuk át, ami jogszerűen megszerzett jövedelemnek tekinthető. A Csoport semmiféle pénzmosási tevékenységben történő részvételt nem fogad el, és betartja a pénzmosásellenes jogszabályokat. A ROCKWOOL Csoport által kapott és küldött pénzüsszegeknek átláthatónak, nyomon követhetőnek és dokumentálnak kell lenniük.

## **9. Bizalmas információk**

Bizalmas információnak minősül minden olyan információ, amelyhez a munkavégzés során férünk hozzá, de amely nyilvánosan nem elérhető. Bizalmas információ lehet a technológiával, know how-val, árakkal, költségekkel, stratégiával, beszállítókkal, vásárlókkal, stb. kapcsolatos információ. Ezeket a bizalmas információkat tilos átadni olyan személyeknek, akiknek ahhoz nem fűződik jogos érdeke. Ez a kollégákra és a ROCKWOOL Csoporton kívüli személyekre is vonatkozik. A titoktartási kötelezettség akkor is érvényben marad, ha a munkavállaló munkaviszonya megszűnt a Csoportnál. Lásd az Adatbiztonsági szabályzatot.

## **10. Emberi és munkaügyi jogok**

Hiszünk abban, hogy minden emberrel egyenlően, tisztelettel és méltósággal kell bánni. Tiszteletben tartunk minden nemzetközileg elismert emberi jogot, például az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát, az Emberi Jogok Nemzetközi Törvényét és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 10 alapvető egyezményét alkalmazottainkra, üzleti kapcsolatainkra és lehetséges hatásainkra vonatkozóan, amelyeket tevékenységünkkel okozhatunk vagy amelyekhez működésünkkel hozzájárulhatunk.

Rendszeresen értékeljük tevékenységeinket, hogy azonosítsuk azokat a tényleges és potenciális emberi jogi következményeket, amelyeket működésünkkel okozhatunk vagy amelyekhez hozzájárulhatunk. Meggyőződésünk, hogy a potenciálisan érintett érdekelt felekkel folytatott értelmes párbeszéd és elkötelezettség fontos annak biztosításához, hogy a bevezetett intézkedések megfelelőek legyenek az esetleges negatív hatások mérséklésére. Az emberi jogok megsértését vagy az erre irányuló intézkedéseket jelteni kell a vezetőségnek, vagy a nyilvánosan elérhető visszaélés-bejelentő eszközön keresztül kell erről bejelentést tenni.

Kötelezettségvállalásainkkal és az emberi jogokkal kapcsolatos munkánkkal kapcsolatos további részletekért tekintse meg [Emberi jogi irányelveinket](#).

## 11. Egészség és biztonság

A ROCKWOOL Csoport szigorú szabályokat alkalmaz mindennel szemben, ami veszélyeztetheti a telephelyeinken dolgozó alkalmazottaink egészségét és biztonságát. Minden vezetőnktől és munkatársunktól proaktív viselkedést várunk el és mindenkit erre ösztönzünk. Megelőző intézkedésekkel (bevált gyakorlatok) és kockázatértékelésekkel biztosítjuk, hogy lépéseket tegyünk a kockázatok elkerülésére és így közelebb kerüljünk célkitűzésünkhöz, a munkaidőkiesésekkel járó balesetek nullára csökkentéséhez. Ugyanez a zéró tolerancia vonatkozik a termékeink használatával járó egészségügyi és biztonsági szempontokra. A kutatókkal és a hatóságokkal együttműködve gondoskodunk arról, hogy a termékeink ne járjanak káros hatásokkal, ha a használati útmutatót betartják; ellenkező esetben módosítjuk a használati utasítást, vagy a gyártáson változtatunk, illetve leállítjuk azt. Tekintse meg [Egészségre és környezetre vonatkozó szabályzatunkat](#).

## 12. Környezetvédelem

Folyamatosan arra törekszünk, hogy megvédjük az embereket és a környezetet működési folyamataink esetleges negatív hatásaitól. Elkötelezettek vagyunk amellett, hogy csökkentjük működésünk környezeti és éghajlati lábnyomát, és ennek elérése érdekében célokat tűztünk ki magunk elé. A vezetésre, a képzésre, a tudásmegosztásra és a figyelemfelkeltő programokra összpontosítunk, hogy megteremtjük a folyamatos fejlődés kultúráját. Megfelelünk a helyi, nemzeti és nemzetközi jogszabályoknak, és folyamatosan készülünk a vonatkozó követelményekre. A folyamatos fejlesztések érdekében hatékony környezetirányítási rendszereket tartunk fenn. Együttműködünk szállítóinkkal annak érdekében, hogy a szállítói magatartási kódexünknek való megfelelés révén felelősségteljes környezetvédelmi magatartást biztosítsunk. Saját szabványainkat dolgozzuk ki és alkalmazzuk az emberek és a környezet védelme érdekében. Azokban az esetekben, amikor saját szabványaink meghaladják a törvényi előírásokat, a mi szabványaink az irányadók. Tekintse meg [Egészségre és környezetre vonatkozó szabályzatunkat](#).

## 13. A Magatartási Kódex megsértésének kezelése

A jelen Magatartási Kódexszel kapcsolatos nem megfelelő viselkedést vagy a nem megfelelő viselkedés gyanúját az Integrity Officer vizsgálja ki, aki tanácsot ad minden további vizsgálathoz, és gondoskodik a kontrollkörnyezet hiányosságainak orvoslásáról. Azok az alkalmazottak, akik a jelen Magatartási Kódexhez képest nem megfelelő magatartást tanúsítottak, állásukból felfüggeszthetők és feljelenthetők a rendőrségen. Ezen túlmenően a Csoport jogszerűen nyújthat be kártérítési igényt a felmerült veszteségekért.

Az Igazgatóság 2023. február 8-án hagyta jóvá.

-----

\* A **korrupció** a pozícióval való bármilyen jellegű visszaélés a saját haszonszerzés vagy egy ROCKWOOL cég profitja érdekében. A korrupció magában foglalja a vesztegetést, a visszatérítési jutalékot, a védelmi kifizetéseket vagy a zsarolást vagy hasonlókat. A vesztegetés esetében lényegtelen, hogy pénzről, áruval vagy juttatásról van-e szó, vagy azt, hogy Ön, házastársa, gyermekei vagy más közeli hozzátartozói kapják.

**Megvesztegetésről** beszélünk, amikor jogosulatlan előnyt (ajándékot, pénzt, ígéretet stb.) ad vagy kap valaki, és a másik fél elvárja, hogy olyasmit tegyünk, ami tisztességtelen, törvénytelen vagy kötelezettségeit megszegi. Az ügymenetet **könnyítő kifizetések** azt jelentik, hogy kisebb vagy nagyobb kifizetéseket kell fizetni köztisztviselőknek, hogy biztosítsák vagy felgyorsítsák az Önt jogilag vagy más módon megillető intézkedést. A könnyítő fizetés célja általában az, hogy gyorsabban haladjanak a dolgok. Ilyenek például az építési engedélyek, behozatali engedélyek, vízumok stb. kezelésének meggyorsítását célzó kifizetések.

A **csalás** jogellenes vagy büntetőjogi megtévesztés, amelynek célja pénzügyi vagy személyes haszonszerzés.