

Codice di Condotta del Gruppo ROCKWOOL

1. Introduzione

Il presente Codice di Condotta (CdC) spiega il significato di “integrità”, i nostri valori all’interno del Gruppo ROCKWOOL, e descrive le aspettative riguardo ai nostri dipendenti. Per noi il termine “integrità” significa essere onesti ed avere solidi principi morali. L’integrità è radicata nella storia del Gruppo ROCKWOOL e rappresenta una pietra miliare del modo in cui ROCKWOOL conduce la sua attività. I dipendenti ambiziosi e competenti che si comportano con integrità costituiscono il principio base che consentono al Gruppo di raggiungere il successo professionale e commerciale a lungo termine.

Il nostro Codice di Condotta riguarda tutti i dipendenti, i collaboratori occasionali, il management del Gruppo e il Consiglio di Amministrazione e pertanto tutti dovrebbero esserne a conoscenza e agire nel rispetto dei suoi principi.

Ogni persona che fa parte del Gruppo dovrebbe agire con la massima integrità quando interagisce con altre persone sia all’interno che all’esterno del Gruppo, nonché quando si trova ad utilizzare i social media in privato in qualsiasi contesto associato al Gruppo. Questo atteggiamento contribuisce a rafforzare, e di conseguenza a favorire, il radicamento del concetto di integrità nel nostro lavoro quotidiano. Tutti i dipendenti del Gruppo devono rispettare le norme vigenti. Inoltre, il Gruppo incoraggia i dipendenti a mantenere il più alto livello di integrità anche nella loro vita privata. La mancata osservanza del Codice di Condotta potrebbe avere conseguenze nell’ambito del rapporto di lavoro.

Corsi di formazione, anche a distanza, e campagne d’informazione vengono organizzati regolarmente per assicurarsi che tutto il personale dell’azienda ivi compreso il management, conosca il CdC e agisca nel rispetto dei suoi valori. La Commissione per l’integrità della ROCKWOOL controlla che i principi alla base del CdC vengano osservati. Chi avesse delle domande in merito al nostro Codice di Condotta o avesse bisogno di ulteriori informazioni, può rivolgersi al proprio manager o contattare l’Integrity Officer.

Qualsiasi caso o eventuali sospetti di mancata conformità con il Codice di Condotta dovranno essere segnalati immediatamente al proprio manager o all’Integrity Officer, oppure o fare rapporto in conformità alla procedura per le segnalazioni e denunce delle irregolarità aziendali. (whistleblowing). Non verrà applicata alcuna forma di ritorsione nei confronti di chiunque riporti in buona fede un comportamento irregolare o il sospetto di un comportamento irregolare.

Il Gruppo ROCKWOOL ha aderito all’iniziativa Global Compact delle Nazioni Unite che comporta l’impegno ad agire in maniera responsabile nell’ambito dei diritti umani, della manodopera, dell’ambiente e dell’anticorruzione. Il Gruppo ROCKWOOL ha elaborato anche un [Codice di Condotta per Fornitori](#) che illustra nel dettaglio le aspettative etiche professionali e ambientali da parte dei nostri fornitori.

2. Gli Obiettivi e I valori della “ROCKWOOL Way”

La vera essenza di tutto ciò che facciamo si riassume nel nostro obiettivo:

Sprigionare il potere naturale della roccia per arricchire la vita moderna.

La ROCKWOOL Way è il fondamento su cui si basano i nostri comportamenti, le nostre decisioni, le nostre azioni, i risultati che raggiungiamo e il futuro a lungo termine della nostra azienda. Descrive la nostra cultura, chi siamo, come lavoriamo e cosa vogliamo raggiungere. Stabilisce inoltre una chiara direzione da seguire, sia per il nostro Gruppo che per i nostri dipendenti, e il nostro modo di collaborare sia all'interno che all'esterno del Gruppo.

La ROCKWOOL Way si basa sui nostri quattro valori fondamentali che sono: Ambizione, Integrità, Responsabilità ed Efficienza; e sui nostri tre principi di gestione: Essere Eccellenti in ciò che facciamo, Perseguire una crescita redditizia e Migliorare continuamente la produttività mantenendo un approccio gestionale equilibrato che porti a risultati ottimali e sostenibili. Inoltre, la nostra ROCKWOOL Way sottolinea l'assoluta necessità per i nostri manager di essere eccellenti leader di persone ROCKWOOL. Le nostre persone meritano di avere un'ottima leadership e deve essere evidente ad ogni dipendente qual è lo scopo e il valore del suo ruolo e come può contribuire all'interno dell'azienda.

Ogni giorno i nostri dipendenti si trovano a dover fare molte scelte, tenendo sempre ben presente ciò che è meglio nel lungo periodo per i nostri clienti, i nostri dipendenti, i nostri azionisti e la Società. I valori di ROCKWOOL danno forma alla nostra cultura e riflettono i comportamenti aziendali desiderati, poiché racchiudono l'essenza dei nostri principi e delle nostre convinzioni. Tali valori definiscono il DNA della nostra azienda, ancorano i nostri vantaggi competitivi, sottolineano la nostra identità unica e sono fondamentali per reclutare, attrarre e preservare i nostri dipendenti.

3. Prevenzione e lotta alle frodi e alla corruzione

Tolleranza zero

Nel Gruppo ROCKWOOL vige la regola “tolleranza zero” nei confronti di frodi, corruzione, concussione e tangenti.¹

La regola si applica sia nei confronti di partner pubblici che privati. La corruzione, attiva e passiva, viola i trattati internazionali e le legislazioni in vigore nella maggior parte dei Paesi. Non è possibile offrire né ricevere regali o compensi illegali o impropri, è esclusa qualunque forma di compensazione, in termini monetari o ad altre forme di pagamento o beni, per ottenere vantaggi commerciali o privati.

Il Gruppo applica tale politica anche nei confronti di fornitori, agenti e terzi in generale che, pertanto, sono soggetti a regolari valutazioni.

La corruzione altera la concorrenza e produce un effetto negativo sulle società in cui viene praticata. Il nostro Gruppo si impegna a rispettare la legislazione nazionale e quelle internazionali in materia di anticorruzione. Inoltre, il Gruppo osserva la Normativa Anticorruzione 2010 in vigore nel Regno Unito (Bribery Act 2010) che stabilisce uno standard molto elevato per quanto riguarda la prevenzione e la lotta alla corruzione.

4. Regali e ospitalità

Tutti i nostri dipendenti devono evitare di accettare regali di natura personale dai partner commerciali. Il Gruppo considera l'ospitalità nei confronti dei clienti e dei partner aziendali come parte integrante dell'attività lavorativa nella misura in cui è trasparente, contenuta e rispettosa degli standard del settore. Tutti i dipendenti devono attenersi alle policy in merito ai regali ed ospitalità.

5. Conflitto di interessi

Tutte le decisioni del Gruppo hanno obiettivi concreti, commerciali e finanziari da conseguirsi attraverso attività irreprensibili.

Un conflitto di interesse, interno o esterno, si verifica quando gli interessi personali possono influire sulla propria capacità di agire obiettivamente e pertanto compromettere la propria integrità e lealtà nei confronti del Gruppo. Nel caso di potenziali conflitti di interesse all'interno del Gruppo è necessario informare il proprio manager e l'OPCO Management.

Si dovrebbe evitare di intrattenere rapporti professionali con familiari e amici ma, nel caso in cui non fosse possibile, bisogna informare immediatamente, per iscritto e con largo anticipo, il proprio manager e l'OPCO Management in modo da assicurarsi di non agire al di là della propria autorità.

6. Concorrenza e norme anti-trust

Il Gruppo ROCKWOOL è uno dei leader mondiali per la produzione di lana di roccia nei mercati in cui opera e nel rispetto dei nostri valori etici sosteniamo i principi della concorrenza leale. Il Gruppo si impegna a rispettare le normative nazionali ed internazionali in merito alla concorrenza leale e all'antitrust.

7. Riservatezza dei dati

Il Gruppo ROCKWOOL si impegna ad assicurare un elevato e adeguato livello di protezione dei dati personali in modo da garantire la conformità con le norme applicabili in materia di privacy. Il nostro impegno comprende anche l'adozione di una serie di regole sulla privacy, le Norme Vincolanti di Impresa del Gruppo ROCKWOOL ("NVI"). La conformità con le norme sulla riservatezza dei dati è fondamentale al fine di ottenere e mantenere la fiducia dei nostri dipendenti, dei nostri clienti e dei nostri fornitori, e quindi proteggere il futuro del Gruppo. Tutti i dipendenti devono osservare la Politica sulla Privacy del Gruppo.

8. Riciclaggio di denaro

Il riciclaggio di denaro è definito come trasformazione di denaro proveniente da attività illecite in capitale ottenuto apparentemente in maniera legittima. Il Gruppo non accetta la partecipazione in alcuna attività collegata al riciclaggio di denaro e agisce nel pieno rispetto delle norme in vigore in materia di anti-riciclaggio. Tutti i trasferimenti di denaro da e verso il Gruppo ROCKWOOL devono essere trasparenti, tracciabili e documentati.

9. Informazioni riservate

Le informazioni riservate sono informazioni che non sono pubblicamente disponibili a cui si accede durante lo svolgimento del proprio lavoro. Le informazioni riservate comprendono informazioni riguardanti tecnologia, know-how, prezzi, costi, strategie, fornitori, clienti, ecc. È proibito rivelare informazioni confidenziali a persone che non hanno alcun legittimo interesse ad esserne messe a conoscenza, e questo vale sia per i colleghi che per individui esterni al Gruppo ROCKWOOL. L'obbligo di riservatezza rimane anche dopo che un dipendente ha lasciato l'azienda. Cfr. il Documento programmatico sulla sicurezza.

10. Diritti umani e diritti dei lavoratori

Crediamo che tutte le persone debbano essere trattate con rispetto e dignità. Rispettiamo tutti i diritti umani riconosciuti a livello internazionale come, ad esempio, i diritti stabiliti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti

Umani, dalla Carta Internazionale sui Diritti Umani e dalle 11 Convenzioni Fondamentali dell'Organizzazione del Lavoro sia nei confronti dei nostri dipendenti e dei nostri interlocutori commerciali che rispetto alle potenziali ripercussioni che potremmo causare o contribuire a causare.

Valutiamo regolarmente le nostre attività per individuare eventuali ripercussioni, sia effettive che potenziali, sui diritti umani che potremmo causare o contribuire a causare. Crediamo che nei rapporti con gli interlocutori che potenzialmente potrebbero subire ripercussioni il dialogo e l'impegno siano mezzi importanti per fare in modo che vengano adottate misure adeguate per attenuare eventuali impatti.

Qualsiasi violazione dei diritti umani, nonché le azioni volte a mitigarle, devono essere segnalate ai propri manager o attraverso l'apposito strumento di segnalazione ([La Whistleblower policy](#)) disponibile pubblicamente. Per garantire che tutte le persone possano cercare giustizia per qualsiasi impatto negativo reale sui diritti umani che ROCKWOOL possa aver causato o a cui possa aver contribuito, collaboriamo con tutti gli organismi legali pertinenti.

Per ulteriori dettagli sul nostro impegno e su come gestiamo i diritti umani si prega di consultare la nostra [Politica per il rispetto dei Diritti Umani](#).

11. Salute e sicurezza

Il Gruppo ROCKWOOL ha stabilito standard severi per qualsiasi situazione che potrebbe potenzialmente danneggiare la salute e la sicurezza dei propri dipendenti, nonché di altre persone che lavorano presso le nostre sedi. In questo senso. Incoraggiamo, e ci aspettiamo, un atteggiamento proattivo e sicuro da parte di tutti i manager e i dipendenti. Promuoviamo le azioni preventive (Good Catches) e le valutazioni di rischio per assicurare che vengano intraprese delle decisioni finalizzate all'eliminazione i rischi stessi e avvicinarci al nostro obiettivo più ambito, vale a dire zero incidenti che comportano una sospensione dell'attività lavorativa. Gli stessi standard severi si applicano alla salute e alla sicurezza relative all' applicazione e all'utilizzo dei nostri prodotti. Con l'aiuto di ricercatori ed esperti ci assicuriamo che i nostri prodotti non abbiano alcun tipo di effetto nocivo se utilizzati nel rispetto delle linee guida raccomandate. In caso contrario, le linee guida verrebbero aggiornate e la produzione modificata o interrotta. Cfr per ulteriori approfondimenti le nostre [Policy per la Sicurezza, la Salute e l'Ambiente](#).

12. Clima e ambiente

Ci impegniamo continuamente per proteggere le persone e l'ambiente dall'impatto che i nostri processi potrebbero avere. Siamo impegnati a ridurre l'impronta delle nostre attività sull'ambiente e sul clima ed abbiamo stabilito obiettivi adeguati a tale riguardo. I nostri sforzi sono focalizzati su leadership, formazione, condivisione della conoscenza e programmi per aumentare la consapevolezza verso tali temi, in modo da creare una cultura aziendale basata sul miglioramento continuo. Come minimo osserviamo le norme locali, nazionali e internazionali e ci adeguiamo continuamente per rispettare i nuovi requisiti che vengono stabiliti di volta in volta. Manteniamo l'efficienza dei sistemi di gestione ambientale per assicurare miglioramenti continui. Per quanto riguarda i nostri fornitori ci impegniamo ad assicurare una condotta ambientale responsabile attraverso la conformità con il nostro Codice di Condotta per Fornitori. Sviluppiamo e applichiamo i nostri standard per proteggere le persone e l'ambiente. Nei casi in cui i nostri standard superino i requisiti normativi, preferiamo applicare i nostri standard. Cfr la nostra [Policy per la Sicurezza, la Salute e l'Ambiente](#).

13. Violazioni del Codice di Condotta

In caso di comportamenti inadeguati riguardanti il presente Codice di Condotta, o di eventuali sospetti in tal senso, l'Integrity Officer provvederà a svolgere le indagini opportune e a consigliare ulteriori indagini che potrebbero rivelarsi necessarie. Il funzionario suddetto provvederà anche a fare in modo che vengano risolti eventuali problemi a livello di controllo. I dipendenti che hanno manifestato comportamenti inadeguati in merito al presente Codice di Condotta potranno essere licenziati o denunciati alle autorità competenti. Inoltre, il Gruppo avrà anche la facoltà legale di richiedere risarcimenti per eventuali perdite subite.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 6 febbraio 2025.

ⁱ **Corruzione** – Uso improprio della propria posizione, di qualsiasi tipo, per il proprio profitto o per il profitto di una delle aziende del Gruppo ROCKWOOL. La corruzione comprende anche concussione, provvigioni, estorsione, o simili. La tipologia dei casi di corruzione è irrilevante, sia che si tratti di denaro, beni, vantaggi o che sia rivolta a un dipendente, al coniuge, al figlio o a parenti stretti dello stesso.

Favoritismo – Si verifica quando si riceve un vantaggio inadeguato (un dono, denaro, una promessa, ecc.) e ci si aspetta che il ricevente faccia qualcosa di disonesto, illecito o contrario ai suoi obblighi.

Tangenti – Si tratta di pagamenti, siano essi di modesta o di notevole entità, a favore di funzionari pubblici per assicurare o velocizzare un'azione a cui si ha diritto, sia legalmente che in altri modi. Di solito lo scopo di una tangente consiste nel fare in modo di accelerare qualche procedura. Per esempio, si parla di tangenti in caso di permessi edilizi, licenze per l'importazione, visti, ecc.

Frode – Si tratta di un reato colposo o doloso volto ad ottenere vantaggi economici o personali.