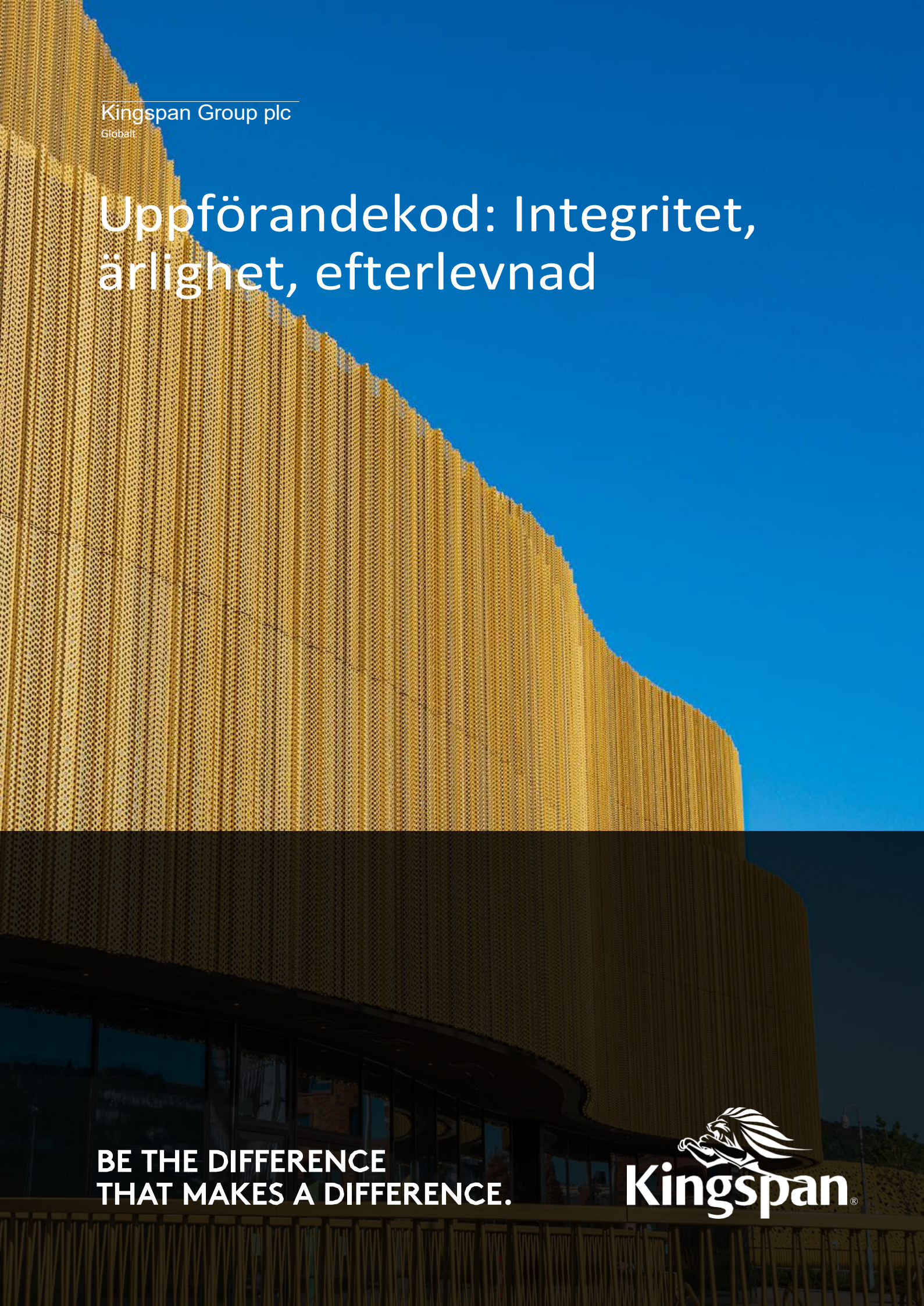
Kingspan Group plc
Globalt

Uppförandekod: Integritet, ärlighet, efterlevnad



Innehåll

En global ledande aktör 3
Ett meddelande från Gene Murtagh, vår VD 3
Inledning 4
Vägledning och stöd 5

Kärnvärden och principer i vår uppförandekod 6
Grundprincip 1: Tydlig, etisk och ärlig affärskommunikation 7
Grundprincip 2: Efterlevnad av lagen 8
Grundprincip 3: Respekt för kollegors säkerhet och välbefinnande 9
Grundprincip 4: Skydda våra tillgångar 10
Grundprincip 5: Upprätthålla vårt engagemang för en mer hållbar framtid 11

Säg din mening 12

Dokumenthantering 13

En global ledande aktör

Kingspan är en global ledare inom högpresterande isolerings- och byggnadsskalösningar. Vår mission är att påskynda utvecklingen mot en byggd miljö med nollutsläpp, där människors och planetens välbefinnande står i centrum.

Vi är enade i vår vision att leverera bättre byggnader för en bättre värld genom innovativa produkter och tjänster som skapar högpresterande byggnader och ger mervärde för de människor som planerar, bygger, äger och bor i dem.

Vi strävar efter att skapa en säker och givande arbetsplats där kunderna värdesätts och lokalsamhällena stöds.

Vi strävar efter att integrera våra kärnvärden – ärlighet, integritet och laglydighet – i allt vi gör.

Ett meddelande från Gene Murtagh, vår VD

Jag är mycket glad över att presentera denna uppdaterade uppförandekod. Den bekräftar våra förväntningar på de höga standarderna för integritet, ärlighet och laglydighet som vi alla måste leva upp till och ger ytterligare information om vårt engagemang för en mer hållbar framtid.

Vår affärsmässiga framgång är oupplösligt förknippad med vårt beteende, och vår strävan är att upprätthålla en kultur där våra dagliga handlingar bygger på fem grundläggande principer:

- Tydlig, etisk och ärlig affärskommunikation;
- Efterlevnad av lagar och regler;
- Respekt för kollegornas säkerhet och välbefinnande;
- Skydd av koncernens tillgångar;
- Att upprätthålla vårt engagemang för en mer hållbar framtid.



Om du hamnar i situationer där du är osäker på vad du ska göra, eller tror att det har skett ett brott mot denna uppförandekod, vänligen anmäl detta genom att använda de processer och det stöd som beskrivs i detta dokument.

Jag ber er alla att ta er tid att läsa igenom vår uppförandekod noggrant, att ta till er de standarder som förväntas av oss och att göra ett personligt åtagande att leva efter våra värderingar och säkerställa att vår affärsverksamhet bedrivs i enlighet med våra grundläggande principer.

Tack för ert fortsatta stöd.

Gene Murtagh
Mars 2025

Inledning

Kingspan Group plc har åtagit sig att agera ansvarsfullt och i enlighet med gällande lagstiftning, samtidigt som vi upprätthåller höga normer för etik, ärlighet och integritet i alla våra kontakter med våra intressenter, vare sig det gäller investerare, kunder, leverantörer, våra anställda eller de samhällen där vi bedriver verksamhet.

Vi uppmuntrar aktivt våra anställda att säga ifrån om de upplever situationer som inte är förenliga med de principer som beskrivs i denna uppförandekod. Se avsnittet ”Säg ifrån” i denna uppförandekod för vägledning om hur
man kan ta upp problem med fullständig anonymitet om så önskas.

Denna uppförandekod fastställer de grundläggande principer som alla styrelseledamöter, chefer och anställda måste följa för att uppfylla dessa standarder. Dessa principer gäller för alla Kingspan Groups verksamheter, och även om de lokalt kan kompletteras med bestämmelser i andra policyer och i personalhandboken, måste denna uppförandekod alltid följas.

Uppförandekoden är avsedd att ge så mycket vägledning som möjligt, men kan inte täcka alla specifika situationer som du kan stöta på. Det finns personer inom våra företag och policyer som hjälper våra anställda att fatta rätt beslut.

Vi uppmanar alla att vända sig till sin chef, den lokala HR-representanten, lokala eller divisionsledande befattningshavare eller en relevant medarbetare vid koncernhuvudkontoret närhelst de är osäkra på hur de bör agera eller om de anser att det föreligger en konflikt mellan lokal lagstiftning och vår uppförandekod.

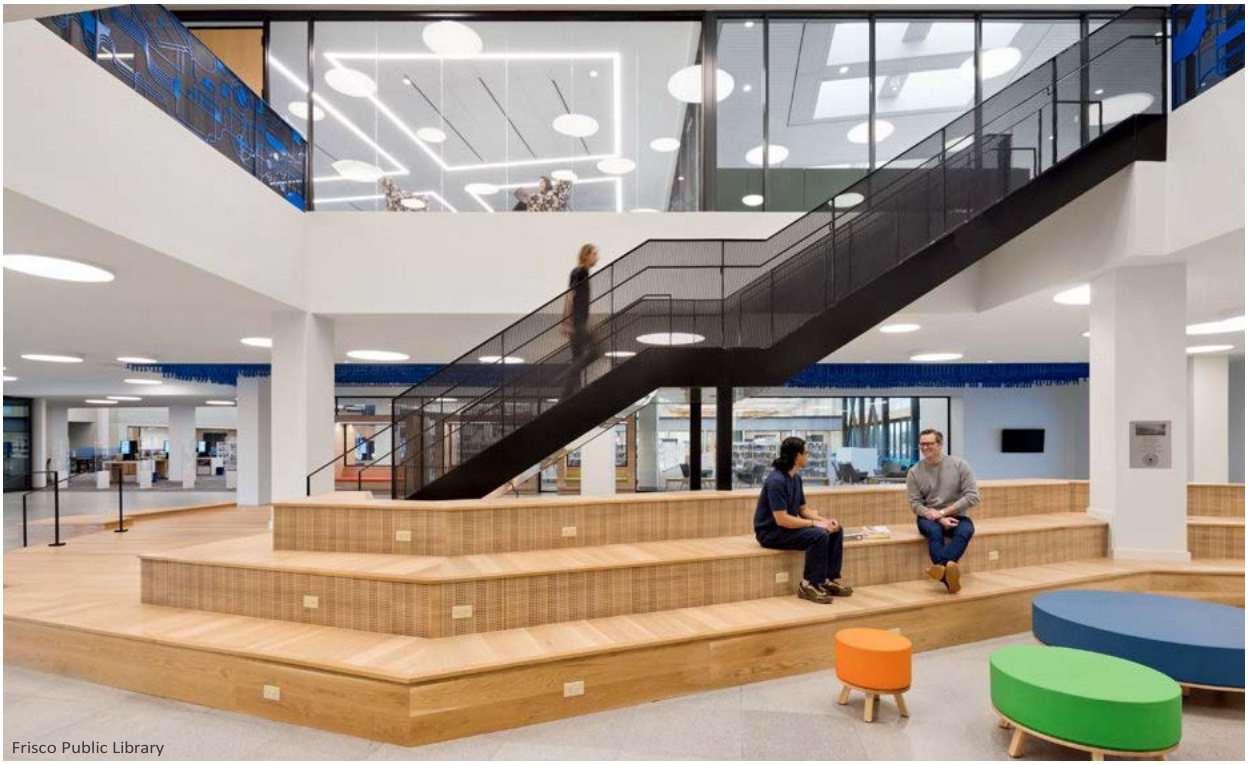
Ledarskap på alla nivåer är en viktig del av vår uppförandekod och vi förväntar oss att våra verkställande direktörer och alla chefer föregår med gott exempel och ger sina medarbetare vägledning om att agera med ärlighet, integritet och i enlighet med lagen. Vi förväntar oss också att våra verkställande direktörer ser till att alla medarbetare har tillgång till denna uppförandekod och att personer som i god tro framför sina farhågor får fullt stöd.



IKON Innovation Centre


IKON Innovation Centre

Vägledning och stöd



Frisco Public Library

Vad förväntas av dig?

Hos Kingspan Group förväntas alla medarbetare:

- Att använda sunt förnuft och gott omdöme i affärsbeslut och i det dagliga beteendet
- Att följa denna uppförandekod och alla relevanta, tillämpliga lagar
- Att fråga hur du bäst ska gå tillväga om du är osäker
- Att säga ifrån om du upplever något som inte är förenligt med denna uppförandekod

Vi förväntar oss också att alla våra medarbetare är medvetna om de risker som verksamheten står inför och att de tar ansvar och visar ledarskap i sin roll.

Att fatta rätt beslut

När du står inför ett svårt affärsbeslut, ställ dig följande frågor:

1. Är det lagligt och etiskt?
2. Stämmer det överens med de grundläggande principerna som anges i denna uppförandekod?
3. Skulle jag vara nöjd om detta beslut offentliggjordes?

Om du inte är säker på att svaret på var och en av dessa frågor är ”ja”, tveka inte att fråga din chef eller en relevant medlem av teamet på Kingspan Group.

Säg ifrån

Att uppträda på ett sätt som är oetiskt, olagligt eller osäkert kan orsaka stor skada. Du bör i god tro rapportera alla sådana handlingar eller allt som strider mot de grundläggande principerna i denna uppförandekod.

Se processen i avsnittet ”Säg ifrån” i denna uppförandekod. Där hittar du även ett konfidentiellt hotline-nummer och en webbplats som är tillgänglig dygnet runt, alla dagar i veckan, så att du kan säga ifrån när du har verkliga farhågor. Du kan alltid i god tro rapportera misstänkta överträdelser av vår uppförandekod eller lagen. Repressalier tolereras inte. Varje oro eller anklagelse kommer att hanteras diskret, professionellt och konfidentiellt, i den mån det är rimligt möjligt och tillåtet enligt lokal lagstiftning.

Vår uppförandekods kärnvärden och principer

Vår uppförandekod bygger på följande grundläggande principer och vi uppmanar alla medarbetare att säga ifrån om de upplever situationer där dessa principer inte följs:

1

Tydlig, etisk och ärlig affärskommunikation



2

Efterlevnad av lagen



3

Respektera kollegornas säkerhet och välbefinnande



4

Skydd av koncernens tillgångar



5

Att upprätthålla vårt åtagande om en mer hållbar framtid



Kärnprincip 1: Tydlig, etisk och ärlig affärskommunikation

Vår affärsframgång bygger på relationer till kunder och branschen som skapats genom ärlighet, integritet och förtroende. Våra kunder och branschkollegor förlitar sig på korrekt information från oss om våra produkter och vår verksamhet, och det är vårt ansvar att alltid vara ärliga och sanningsenliga.

Kommunikation av produkt- och tjänsteinformation

Vi åtar oss att tillhandahålla alla våra produkter och tjänster i enlighet med gällande lagstiftning avseende hälsa, säkerhet och prestandakrav. Produktinformation och marknadsföring, oavsett om den är skriftlig, muntlig eller online, ska alltid vara korrekt, saklig och presenteras på ett rättvist och ärligt sätt. Tekniska påståenden eller råd får endast lämnas av personer med lämplig kompetens. Marknadsföringspåståenden ska alltid kunna styrkas.

Det är de tekniska teamens ansvar att säkerställa att produktinformationen är korrekt, och det är marknadsföringsteamens ansvar att säkerställa att denna produktinformation kommuniceras på ett tydligt och ärligt sätt i marknadsföringsmaterialet. Alla godkännanden måste redovisas i enlighet med kraven från relevanta tredjepartsorgan. Vi får aldrig göra osanna uttalanden eller försöka vilseleda om våra produkter och tjänster eller om de som erbjuds av våra konkurrenter.

Kommersiella transaktioner

Vid kommersiella transaktioner eller när vi kommunicerar om vår verksamhet är det allas ansvar att kommunicera på ett tydligt och sanningsenligt sätt och att vara ärliga i alla påståenden, oavsett om de är muntliga, skriftliga eller online.



MVRDV Valley © Ossip van Duivenbode



Grundprincip 2: Efterlevnad av lagen

Alla affärsbeslut och åtgärder måste följa bokstaven och andan i alla tillämpliga lagar, myndighetsföreskrifter och policyer.

Intressekonflikter

I verksamheten kan våra medarbetare ställas inför situationer där ett beslut som är bäst för Kingspan står i konflikt med deras personliga, yrkesmässiga eller ekonomiska intressen. Alla måste vara medvetna om faktiska eller potentiella intressekonflikter och diskutera dem med sin chef innan de går vidare.

Konkurrens

Kingspan tror starkt på fördelarna med fri och rättvis konkurrens. Praktiker som snedvrider konkurrensen eller missbrukar marknadsställningen är förbjudna i många länder, och Kingspan har åtagit sig att följa lokala bestämmelser och har antagit en strategi som inkluderar ett utbildningsprogram och kontinuerlig granskning av sina aktiviteter för att säkerställa efterlevnad hos lokala enheter. Efterlevnad av koncernens policy för efterlevnad av konkurrenslagstiftning är obligatorisk.

Motverkan av mutor och korruption

Det är förbjudet för någon att erbjuda eller betala någon (offentlig eller privat) muta i syfte att erhålla förmånlig behandling, eller påverka utgången av affärsförhandlingar där koncernen är inblandad.

Alla anställda inom koncernen är skyldiga att följa koncernens policy mot bedrägeri, mutor och korruption.

Bedrägeri

Anställda som upprättar bokföringsunderlag måste agera ärligt, och varje transaktion måste registreras och dokumenteras. Kingspan tolererar inte bedrägeri, och varje överträdelse kommer att behandlas som grov försummelse. Se koncernens policy mot bedrägeri, mutor och korruption för mer information.

Sanktioner

Restriktiva sanktioner är åtgärder som införs mot specifika personer, enheter, regeringar och länder. Ett brott mot en sanktion kan utgöra ett brott som kan bestraffas med fängelse och/eller höga böter. Anställda förväntas till fullo följa koncernens globala policy för efterlevnad av sanktioner.

Grundprincip 3: Respektera kollegornas säkerhet och välbefinnande

Kingspan Group strävar efter att skapa en säker och givande arbetsmiljö där människor känner sig uppskattade och stödda. Vi tolererar inte mobbning, trakasserier eller fördomar i någon form, utan strävar istället efter att skapa en arbetsplats som bygger på respekt och lika möjligheter för alla.

Hälsa och säkerhet

Våra medarbetares säkerhet är av absolut största vikt, och Kingspan åtar sig att vidta alla rimliga åtgärder för att förebygga personskador samt skydda mot arbetsmiljörisker och miljöfaror för medarbetare, entreprenörer och allmänheten som kan påverkas av företagets verksamhet.

Koncernen har en proaktiv inställning till hälsa, säkerhet och välfärd i samband med koncernens verksamhet, särskilt genom att övervaka arbetsmiljön, genom att samråda med och involvera medarbetarna samt genom att tillhandahålla utbildning och instruktioner som gör det möjligt för medarbetarna att utföra sitt arbete på ett säkert sätt.

Anställda har en skyldighet att samarbeta vid genomförandet av den hälso- och säkerhetspolicy som gäller för deras arbetsplats, att följa alla relevanta säkerhetsrutiner och att inte göra något som kan utgöra en fara för eller skada deras kollegor.

Säkerheten beror också på att våra arbetsplatser hålls fria från påverkan av ämnen som kan försämra vår säkerhet eller arbetsprestation. Missbruk av läkemedel, kontrollerade substanser eller alkohol samt användning av olagliga droger på arbetsplatsen är förbjudet. Detta inkluderar köp, försäljning eller distribution av sådana produkter eller att befinna sig under deras påverkan.
Chefer måste informeras i fall där receptbelagda läkemedel eller receptfria läkemedel kan påverka en persons förmåga att utföra sitt arbete på ett säkert sätt.

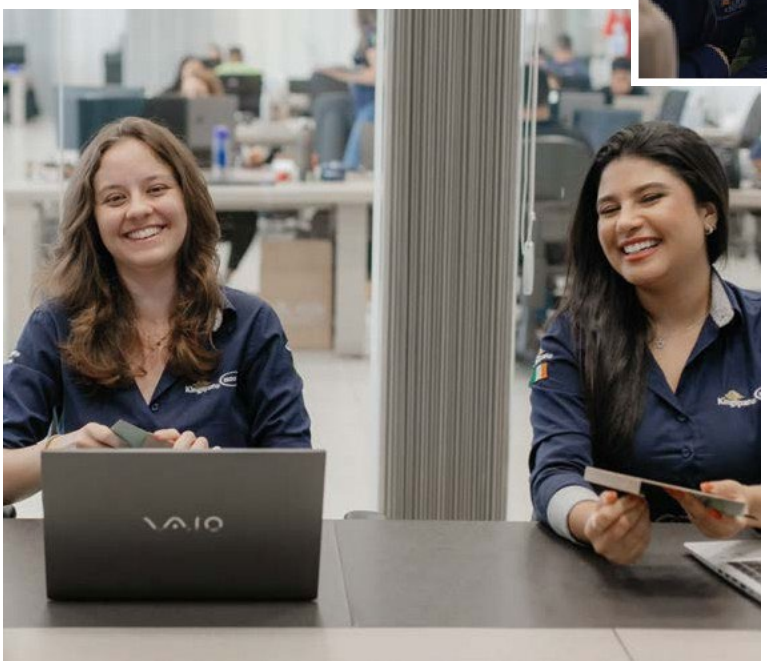
Förebyggande av mobbning och trakasserier

Vi förväntar oss att alla våra medarbetare behandlar varandra med respekt och värdighet. Mobbning och trakasserier har ingen plats på arbetsplatsen och kommer aldrig att tolereras.

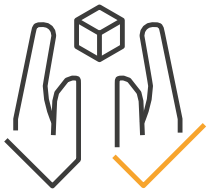
Stöd för lika möjligheter

Vi är stolta över den stora mångfald av kompetenser, förmågor, kön, bakgrunder, erfarenheter och perspektiv som våra medarbetare inom koncernen representerar. Beslut om rekrytering, urval och befordran måste fattas utifrån individuella meriter och i enlighet med principerna om lika möjligheter och icke-diskriminering. Diskriminering och andra orättvisa metoder
i vår dagliga verksamhet är absolut förbjudna.









Grundprincip 4: Skydda våra tillgångar och vår verksamhet

Inom Kingspan Group förväntar vi oss att alla våra medarbetare bedriver verksamheten enligt de högsta standarderna för integritet, respekterar informationssekretessen och uppträder på ett sätt som stärker koncernens anseende.

Interna kontroller

Integriteten i koncernens finansiella rapportering är av yttersta vikt. Styrelsen har det övergripande ansvaret för koncernens finansiella rapporter, men detta ansvar delegeras till lämpliga nivåer inom den lokala ledningen. Alla medarbetare måste samarbeta fullt ut med personer som utför interna kontroller eller revisionsförfaranden.

Alla register, räkenskaper och finansiella rapporter måste återspegla de transaktioner som genomförts, uppfylla gällande lagkrav och allmänt vedertagna redovisningsprinciper samt ge en fullständig och korrekt bild av den berörda enhetens finansiella situation. De regler och rutiner som gäller för bokföringen anges i koncernens redovisningsmanual.

Sekretess

Anställda som har tillgång till och anförtros information som rör koncernens verksamhet, ekonomi, processer, planer, klienter, kunder eller angelägenheter är skyldiga
att iaktta sekretess gentemot koncernen och får inte avslöja sådan konfidentiell information eller använda den för egna syften annat än för att korrekt utföra sina arbetsuppgifter, vare sig under anställningen eller vid någon tidpunkt efter dess upphörande. Anställda har en uttrycklig sekretessplikt enligt villkoren i sina anställningsavtal.

Sociala medier

Vi förväntar oss att alla anställda använder gott omdöme när de använder sociala medier. Känslig affärsinformation får aldrig delas på sociala medier. När du publicerar något online i egenskap av privatperson ska du tydligt ange att du talar för egen
namn och att dina åsikter är dina egna och inte koncernens. Alla inlägg som publiceras i yrkesmässig kapacitet (till exempel på en social
Koncernen ska agera i enlighet med de värderingar och principer som beskrivs i denna uppförandekod. Anställda ska också fullt ut följa koncernens policy för godtagbar
användning av IT.

IT

Kingspan uppmuntrar användningen av informationsteknik för att förbättra arbetsmiljön, förutsatt att den används på ett säkert och lagligt sätt. Anställda är skyldiga att följa policyn för godtagbar användning av IT, särskilt vad gäller godtagbar användning av internet och e-post.

Detta är ett lagkrav enligt dataskyddslagstiftningen i de flesta länder där vi bedriver verksamhet, inklusive EU:s allmänna dataskyddsförordning (GDPR). Företagen inom koncernen kommer att ha detaljerade policyer och rutiner för hur personuppgifter ska samlas in och användas.

Följ Kingspan-koncernens GDPR-policy och de mer detaljerade

Extern kommunikation

Kommunikationen med omvärlden spelar en mycket viktig roll för koncernens anseende. Därför ska all kommunikation med media som rör våra finansiella resultat, förvärv, strategiska planer eller andra frågor som kan påverka koncernens anseende hanteras uteslutande av koncernens IR-team. Om du stöter på något i media eller på internet som potentiellt kan ha en negativ inverkan på koncernens anseende, vänligen ta upp frågan med din chef omedelbart så att denne kan se till att lämplig personal inom koncernen
informeras. De enskilda bolagen i vår koncern kan hantera kontakter med lokal press och media på lämpligt sätt i samband med normala affärsfrågor. Anställda ska alltid kommunicera på ett tydligt, etiskt och ärligt sätt och vara medvetna om att sådan kommunikation kan komma att behöva offentliggöras när som helst i framtiden.

Fysisk och immateriell egendom

Vi måste använda Kingspans tillgångar på ett sätt som är lagligt, ansvarsfullt och lämpligt för verksamheten och endast för det avsedda affärssyftet och godkända ändamål.
Företagets tillgångar får inte användas för olämpliga personliga, olagliga eller andra icke-godkända ändamål.

Tillgångar omfattar lokaler, utrustning, affärshemligheter, patent,

varumärken, datorutrustning och programvara. Anställda måste vara uppmärksamma på att förebygga förlust av tillgångar och
nätverksplattform för företag) eller på uppdrag av koncernen måste vara korrekta, sakliga och förenliga med gällande policyer.

Koncernen äger värdefulla varumärken och andra former av immateriella rättigheter, såsom patent och varumärken. Företagen ska skydda våra immateriella rättigheter och registrera dessa där så krävs för att säkerställa skyddet.

Dataskydd

policyer och rutiner för skydd av personuppgifter som gäller i din verksamhet. Rapportera varje förlust av personuppgifter till din närmaste chef och till koncernens juridiska avdelning så snart du får kännedom om det. Följ alla policyer och rutiner i din verksamhet gällande dataskydd och datalagring.

Grundprincip 5: Att upprätthålla vårt åtagande om en mer hållbar framtid

Kingspans mål är att bedriva sin verksamhet på ett miljömässigt och socialt ansvarsfullt sätt.

Kingspan har åtagit sig att följa gällande miljölagstiftning och minska utsläppen av växthusgaser i enlighet med en utsläppsminskningsbana på 1,5 °C. Kingspan har fastställt sin egen hållbarhetsstrategi, Planet Passionate, och alla medarbetare förväntas bidra till att stödja och uppnå målen i denna strategi. Detta kommer att genomföras i enlighet med vår miljöpolicy och vår policy för företagsmedborgarskap.

Att leva upp till vår mission

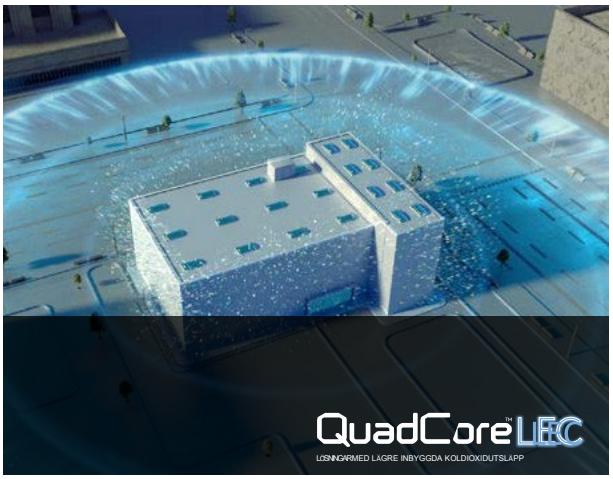
Kingspans mission är att bidra till att påskynda omställningen till en byggd miljö med nollutsläpp, med människors och planetens välbefinnande i centrum. Vi gör detta genom att tillhandahålla lösningar som möjliggör högpresterande byggnader. Vi inser vikten av att förbättra människors välbefinnande i byggnader och bidra till att påskynda den cirkulära ekonomin.

Vi tror på att utmana traditionerna inom byggbranschen med innovation inom avancerade material och digital teknik. Det som definierar oss är vår oavbrutna strävan efter bättre byggnadsprestanda samtidigt som vi är Planet Passionate i allt vi gör. Vi baserar vår hållbarhetsstrategi, våra planer och åtgärder på våra väsentliga påverkansområden, risker och möjligheter (IRO), och vi åtar oss att rapportera om våra resultat och framsteg på ett öppet sätt.
Kingspan inser att företaget, i sin roll som branschledare, har ett ansvar att bidra till att uppnå FN:s mål för hållbar utveckling (SDG).



Produktpassion

Idag står byggande och drift av byggnader tillsammans för 34 % av den globala energianvändningen och 37 % av koldioxidutsläppen. Därför är energieffektiviteten i våra byggnader och de material och produkter som används för att bygga dem avgörande faktorer för att mildra klimatförändringarna.



Planet Passionate

Genom Planet Passionate bidrar vi till att bekämpa klimatförändringarna genom att öka användningen av förnybar energi, minska utsläppen av växthusgaser från vår verksamhet och värdekedja, öka användningen av uppsamlat regnvatten, minska avfallsmängden som hamnar på deponi och genom att påskynda vårt deltagande i den cirkulära ekonomin.

People Passionate

Inom hela Kingspan Group lägger vi mycket stor vikt vid människor, relationer och de samhällen som utgör själva kärnan i vår verksamhet.



Anmäla missförhållanden inom Kingspan

Kingspan Group är fast beslutet att se till att varje medarbetare har möjlighet att rapportera oegentligheter eller potentiella oegentligheter och att de när de gör det känner sig stödda och inte behöver vara rädda för repressalier eller hämndåtgärder.

Om du har något att anmäla:

Nedan följer en guide till de olika kanaler du kan använda och hur ditt ärende kommer att hanteras.

- Det rekommenderas att medarbetare först delar sina frågor, farhågor, förslag eller klagomål med någon internt som kan hantera dem på rätt sätt. I de flesta fall är en anställds chef den som är bäst lämpad att hantera ett problem.
- Om du dock inte känner dig bekväm med att prata med din chef eller inte är nöjd med chefens svar, uppmanas du att prata med någon på personalavdelningen eller någon i ledningen som du känner dig bekväm med att vända dig till.
- Vid misstänkt bedrägeri, eller om du inte är nöjd eller känner dig obekväm med att vända dig till den lokala ledningen, bör du kontakta chefen för internrevision och regelefterlevnad direkt.
- Om du inte känner dig bekväm med dessa kanaler eller om du inte är nöjd med det svar du har fått, kan du använda vår konfidentiella och oberoende tjänst ”Speak Out” för att anmäla problem. Länken till webbplatsen med mer information hittar du nedan. Detta är en oberoende professionell tjänst, och du behöver inte uppge ditt namn om du inte vill det. För att hitta ditt lokala nummer eller fylla i ett onlineformulär, besök:

https://www.kingspangroup.com/en/about/culture/code-of-conduct/confidential-independent-service/

- Anmälda problem kan lämnas in anonymt och kommer att behandlas konfidentiellt, i enlighet med behovet av att genomföra en adekvat utredning.
- Koncernens chef för internrevision och regelefterlevnad (med stöd av koncernens juridiska avdelning) ansvarar för att alla rapporterade klagomål och anklagelser utreds och löses på lämpligt sätt och ska, efter eget gottfinnande, informera styrelseordföranden, VD och finansdirektören. Dessutom har koncernens chef för internrevision och regelefterlevnad direkt tillgång till styrelsens revisions- och regelefterlevnadskommitté, och alla rapporter som kommer in via tjänsten presenteras vid varje möte i revisions- och regelefterlevnadskommittén.
- Den som rapporterar ett ärende via någon av ovanstående kanaler måste agera i god tro och ha rimliga skäl för att tro att den information som lämnas är av verkligt intresse. Anklagelser som visar sig ha framförts i illvilja eller medvetet som falska kommer att betraktas som ett allvarligt disciplinärt brott.

Tack för att du läser vår uppdaterade uppförandekod. Den träder i kraft från och med utgivningsdatumet i mars 2025 och ersätter alla tidigare versioner.
Den gäller för alla verksamheter inom Kingspan-koncernen.

Låt oss arbeta tillsammans för att upprätthålla de högsta standarderna för integritet, ärlighet och efterlevnad av lagen.

Dokumentkontroll

Dokumenthantering

Författare

Namn	Befattning	Kontaktnummer
Mark Jennings	Koncernens interna jurist	+353 87 2380872

Granskad av:

Version	Utgivningsdatum	Namn	Befattning	Granskningsdatum
2.0	26 mars 2025	Paul Starkey Lorcan Dowd	Koncernens chefsjurist Bolagssekreterare	7 januari 2025 7 januari 2025

Godkännanden:

Version	Utgivningsdatum	Namn	Befattning	Godkännandedatum
2.0	26 mars 2025	Paul Starkey Lorcan Dowd	Koncernens chefsjurist Bolagssekreterare	15 januari 2025 15 januari 2025

Kontaktuppgifter

Kingspan Group

Dublin Road | Kingscourt
Co Cavan | Irland | A82 XY31

T: +353 42 969 8000
E: admin@kingspan.com
www.kingspan.com



Vi har gjort vårt yttersta för att säkerställa att innehållet i denna publikation är korrekt, men Kingspan Holdings (IRL) Limited tar inget ansvar för eventuella fel eller för information som visar sig vara vilseledande. Förslag på eller beskrivningar av slutlig användning eller tillämpning av produkter eller arbetsmetoder ges endast i informationssyfte, och Kingspan Holdings (IRL) Limited tar inget ansvar i detta avseende.

Version 2 | Mars 2025