



OWENS CORNING UPPFÖRANDEKOD

Skapa en hållbar framtid med integritet



Team,

På Owens Corning tror vi att våra medarbetare och produkter gör världen till en bättre plats. Detta är vårt syfte och vår fasta punkt. Dagligen strävar varenda en av oss överallt för att uppnå detta syfte i arbetet vi utför och de åtgärder vi vidtar.

I takt med att vårt företag har vuxit har vi utvecklat mål, syfte och värderingar för att anpassa vårt globala team till grunderna för vårt företag. Oavsett vår storlek, länderna som vi är verksamma i och intressenterna vi har, så är vi fortsatt måna om att bedriva vår verksamhet med högsta tänkbara integritet och efterlevnad av tillämpliga lagar.

Vi har global räckvidd på en mänsklig skala. Våra värderingar Omtanke, Nyfikenhet, Samarbetsvilja och Engagemang är de principer som vägleder vårt beteende och de beslut vi fattar. Det är dessa värderingar och handlingarna de inspirerar till som har gett oss trovärdighet och bidragit till framgångar hos våra kunder, lokalsamhällen, intressenter och varandra.

Denna uppförandekod speglar den utvecklande andan i vårt uppdrag och syfte, och hedrar vår historia av kompromisslös efterlevnad. Den speglar också den växande mångfalden i våra produkter, lösningar och medarbetare när vi fortsätter att expandera och bygga en hållbar framtid genom materialinnovation.

Tack för allt ni har gjort och fortsätter att göra för att främja Owens Cornings arv av etiska affärsmetoder. Jag uppmanar dig att noggrant läsa denna kod och fundera på ditt beteende för att kunna agera konsekvent och i enlighet med våra värderingar och följa lagen.

Brian Chambers
Ordförande och VD

VÅRT UPPDRAG

**Att bygga en hållbar
framtid genom
materialinnovation**

VÅRT SYFTE

**Vår personal och
våra produkter gör
världen till en
bättre plats**

VÅRA VÄRDERINGAR

**Global räckvidd ,
mänsklig skala**

**Omtanke
Nyfikenhet
Samarbetsvilliga
Engagemang**



VÅRA VÄRDERINGAR STYR VÅRT UPPFÖRANDE

Vi visar **omtanke** om hälsa, säkerhet, miljö och varandra.

Vi är **engagerade** för att agera i enlighet med lagen och med hög integritet.

Vi är **samarbetsvilliga**, respektfulla och transparenta.

Vi är **nyfikna** innovatörer och vi värnar vårt företags hemligheter och tillgångar.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Introduktion.....	6	Gåvor, underhållning, resor.....	20
Fatta principiella beslut.....	7	Handelsrestriktioner och import-/exportkontroller.....	21
Öppen rapportering utan risk för repressalier.....	8	Insiderhandel.....	22
Vad händer efter att du har gjort en anmälan?.....	9	Kontraktshantering, registerhantering.....	23
Förväntningar för chefer.....	10	Korrekt finansiell rapportering.....	23
Vi bryr oss om hälsa, säkerhet, miljön och varandra.....	11	Vi är samarbetsvilliga, respektfulla och transparenta.....	24
Arbetsplatssäkerhet.....	12	Icke-diskriminering och förebyggande av trakasserier.....	25
Miljölagar och förordningar.....	13	Intressekonflikter.....	26
Produktförvaltning.....	13	Politiska bidrag.....	27
Hållbarhet.....	14	Extern kommunikation.....	27
Samhällsengagemang och välgörenhet.....	14	Vi är nyfikna innovatörer och vi värnar vårt företags	
Mänskliga rättigheter.....	14	hemligheter och tillgångar.....	28
En kultur av uppskattning, inkludering och mångfald.....	15	Konfidentiell information och immateriella rättigheter.....	29
Vi är engagerade för att agera i enlighet med lagen		Skydd av företagets tillgångar.....	30
och med hög integritet.....	16	Informationssystem och cybersäkerhet.....	30
Rättvis konkurrens.....	17	Datasekretess.....	30
Anti-korruption.....	18	Resurser.....	31
Anti-penningstvätt.....	19		

INLEDNING

ETISKA AFFÄRSMETODER MED HÖG INTEGRITET

Vi är stolta över att göra affärer med integritet. Vårt rykte om etiska affärsmetoder har hjälpt oss att bygga upp och upprätthålla förtroende med kunder, partner, investerare, regeringar och varandra. Lagligt och ärligt uppförande är grundläggande för att vi ska kunna nå våra mål och vårt syfte.

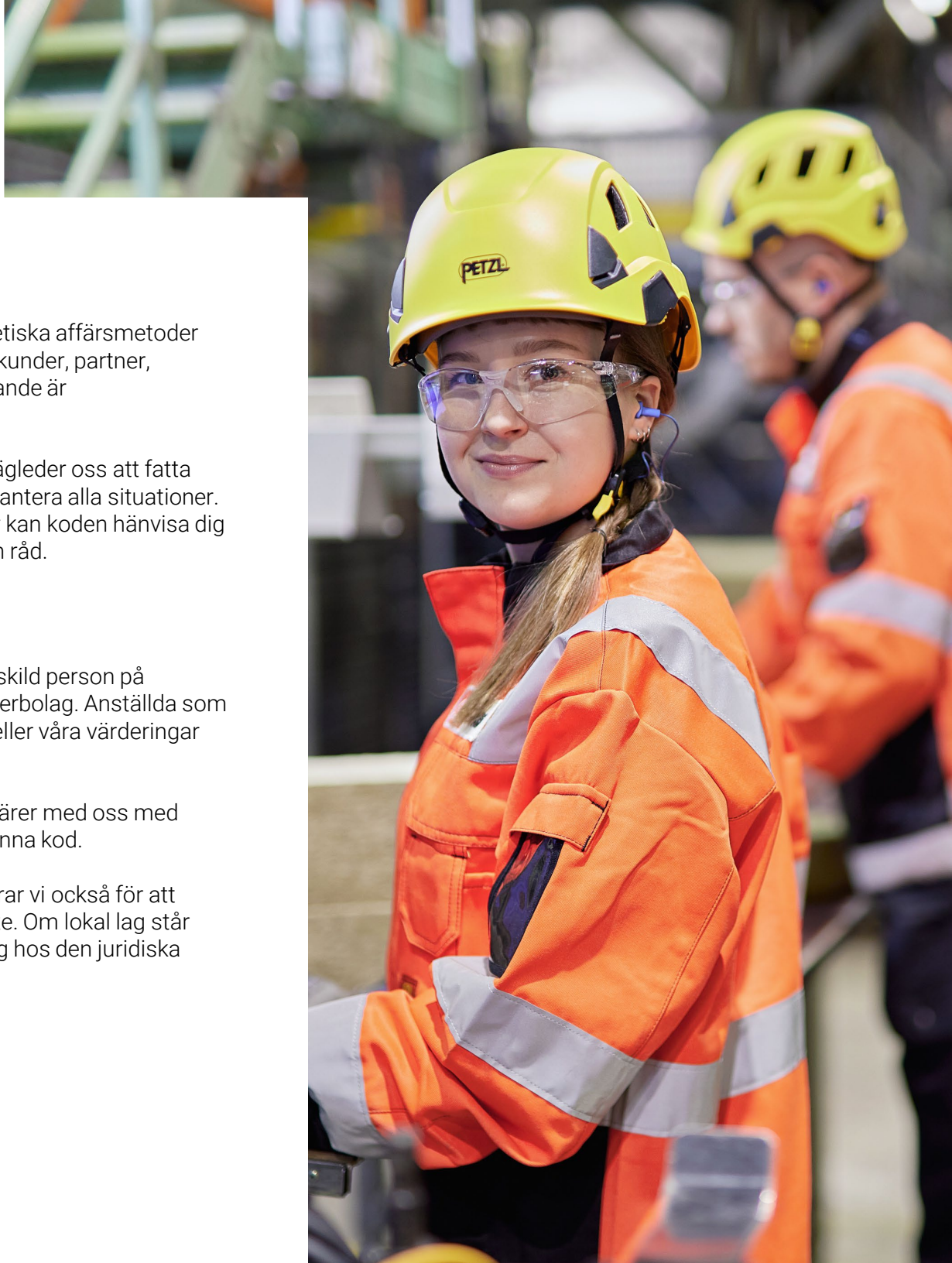
Vår uppförandekod ("koden") uttrycker våra värderingar och vägleder oss att fatta beslut som inte alltid är självklara eller enkla. Koden kan inte hantera alla situationer. När du behöver mer detaljerad vägledning än den du hittar här kan koden hänvisa dig till personer och principer som kan ge dig mer information och råd.

VÅR KOD GÄLLER FÖR ALLA

Vår kod och vår policy för affärsuppförande gäller för varje enskild person på Owens Corning, oavsett befattning, land, affärsenhet eller dotterbolag. Anställda som uppträder på ett sätt som inte överensstämmer med vår kod eller våra värderingar kan bli föremål för disciplinåtgärder, inklusive uppsägning.

Vi förväntar oss att våra partner, inklusive leverantörer, gör affärer med oss med ett uppförande som stämmer överens med värderingarna i denna kod.

Förutom vår kod och företagets policy som stöder den, ansvarar vi också för att känna till och följa de lagar och regler som gäller för vårt arbete. Om lokal lag står i strid företagets policy eller denna kod ska du söka vägledning hos den juridiska avdelningen.





VÅRA VÄRDERINGAR VÄGLEDER ETISKT AFFÄRSBETEENDE

Våra värderingar tillhandahåller de varaktiga principer som ger oss möjlighet att bedriva affärer med integritet och vinna förtroende varje dag. De utgör ramarna för vilka vi är och hur vi beter oss.

- Vi **bryr** oss hälsa, säkerhet, miljön och varandra
- Vi är **engagerade** för att agera i enlighet med lagen och med hög integritet.
- Vi är **samarbetsvilliga**, respektfulla och transparenta
- Vi är **nyfikna** innovatörer och vi värnar vårt företags hemligheter och tillgångar



VI FÖRTJÄNAR FÖRTROENDET GENOM ATT FATTA PRINCIPFASTA BESLUT

Vårt företag är beroende av att var och en av oss tar personligt ansvar för vårt arbete och beteende, speciellt i frågor eller ärenden med etiska implikationer. Om du inte är säker på vad du ska göra ska du ta del av resurser som denna kod och vår policy.

Om du fortfarande är osäker på vilken åtgärd som är rätt, tveka inte att fråga. Vi är ett team, och det finns många resurser tillgängliga för att svara på frågor och diskutera eventuella problem.

PRINCIPFASTA BESLUTSPROCESSER I PRAKTIKEN

Ta dig i komplexa situationer tid att noggrant överväga dina alternativ.

- Stärker eller skadar detta förtroendet med en kund, partner eller kollega?
- Är det här rätt åtgärd?
- Agerar jag sanningsenligt och med rätt avsikter?
- Skulle jag vara stolt över att berätta för min familj om detta beslut?
- Hur skulle det kännas om beslutet publicerades i nyhetsrapporteringen?

ÖPPEN RAPPORTERING AV ÖVERTRÄDELSE VÄLKOMNAS

Vi bevarar förtroendet och vårt rykte genom att vidta snabba åtgärder för att rätta till missförhållanden. När vi höjer rösten och rapporterar misstankar om oegentligheter skyddar vi oss själva, varandra och Owens Corning.

HÖJ DIN RÖST

Om du misstänker oegentligheter är det din skyldighet att rapportera detta. När du rapporterar en oegentlighet, kom ihåg att:

- Du inte måste ta med alla detaljer, men genom att tillhandahålla all möjlig information hjälper oss att genomföra en mer utförlig utredning.
- Du kan rapportera anonymt, där lagen så tillåter.
- Du bör välja det rapporteringsalternativ som du är mest bekväm med.
- Vi gör vårt bästa för att skydda din integritet.

POLICY MOT REPRESSALIER

Rapporter, utredningar och konstruktiv kritik kan spela en viktig roll för att göra Owens Corning till en bra arbetsplats. Öppen rapportering visar på det förtroende vi har för varandra. Vi har förbundit oss att skydda alla som rapporterar eller deltar i en utredning i god tro.

Hämnd, trakasserier och diskriminering av något slag tolereras inte på Owens Corning.



"I god tro" innebär att vi, när vi rapporterar eller deltar i en utredning, ärligt tillhandahåller all information vi har. Det spelar ingen roll om det senare visar sig att vi hade fel eller om Owens Corning fastställer att den rapporterade händelsen inte bryter mot någon lag, policy eller denna kod.

SÅ RAPPORTERAR DU EN OEGENTLIGHET

Prata med en betrodd resurs eller ledare:

- Arbetsledare eller annan chef
- Personalfrågor
- Juridiska avdelningen
- En medlem i det företagsetiska rådet

Helpline Portal: <http://helpline.owenscorning.com>

Skicka ett e-postmeddelande till:

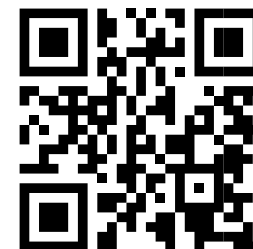
helpline@owenscorning.com

E-postadress:

OC Ethical Conduct Helpline
Office of the General Counsel
One Owens Corning Parkway
Toledo, OH 43659, USA

Helpline-telefon:

Belgium	0800 27 127
Brazil	0800 580 0576
Canada	844-787-0337
China	400-120-3103
Czech Rep.	800100102
Finland	0800 418658
France	0805 98 55 85
Germany	0800 0826762
India	011 7181 7038
Italy	800931282
Korea	82744868
Lithuania	880080042
Mexico	800 872 1675
Netherlands	0800 0226254
Poland	800005214
Singapore	8004922548
Spain	900876829
Sweden	020 12 77 01
UK	0808 281 3446
USA	1-844-787-0337



Fler landsnummer finns på:

<http://helpline.owenscorning.com>,
eller via QR-koden ovan

DETTA HÄNDER EFTER ATT DU RAPPORTERAT

Att rapportera oegentligheter kräver mod och är inte alltid så enkelt. Därför tar vi alla rapporter om oegentligheter på allvar. När du gör en rapport kan du räkna med följande:

- Vi kommer att agera snabbt för att förstå problemet, åtgärda problemet och förhindra framtida händelser.
- Vi gör allt vi kan för att säkerställa att utredningarna är konsekventa, heltäckande och konfidentiella i den utsträckning det är möjligt.
- Vi följer tillämpliga lokala lagar och arbetar med lokala resurser vid behov.
- ALLA anställda förväntas samarbeta i en utredning av eventuella missförhållanden.
- Vi vill få in så mycket information och detaljer som möjligt i rapporten för att kunna lösa eventuella problem som uppstår.
- Vi kommer att vid behov agera på lämpligt sätt, i enlighet med lagen, om utredningen visar att missförhållanden har förekommit, vilket kan innebära utbildning och/eller disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning.
- Enskilda personer kan också bli föremål för civil- eller straffrättsligt åtal för lagbrott.



F: En medarbetare har bett mig att skicka in en faktura för tjänster som vi aldrig fått. Detta verkar misstänkt, men jag är inte säker på om det är fel. Jag vill inte riskera att någon hamnar i trubbel. Vad ska jag göra?

S: Du kan ta upp ett problem eller en fråga genom flera kanaler som din chef, HR eller den juridiska avdelningen. Ring hjälplinjen om du inte är bekväm med att göra det. Vi tar ärendet på allvar och behandlar det konfidentiellt och du kan välja att vara anonym. När du använder hjälplinjen, vänligen ange så mycket detaljer som möjligt för att hjälpa oss att genomföra en fullständig och rättvis utredning.

Om du rapporterar dina misstankar hjälper du inte bara oss att upptäcka förseelser, du hjälper oss också att hitta möjligheter att förbättra processer och procedurer som kan minska eller förhindra framtida missförstånd eller oegentligheter.

Kom ihåg att repressalier aldrig kommer att tolereras för den som rapporterar i god tro om ett problem, och du kommer att skyddas även om du har fel.

NÄR DU RINGER HELPLINE

Rapportering i god tro av frågor och problem hjälper till att skydda företaget från avsiktliga och oavsiktliga fel.

1. Din rapport kommer att tas emot av en oberoende tredjepartstjänst.
2. Servicerepresentanten kommer att be om detaljer kring problemet och ge dig ett rapport-ID som du kan använda för att kontrollera statusen för din rapport. Om lokala lagar tillåter kan du förbli anonym.
3. Servicerepresentanten kommer att meddela Owens Corning BCC-teamet att vi tagit emot en ny rapport.
4. BCC-teamet kommer att arbeta med interna experter och lokala resurser för att hantera eller undersöka din fråga eller ditt problem, och detta kan innebära att följa upp med dig för att få en bättre förståelse eller ytterligare information om du har lämnat kontaktuppgifter.
5. När en utredning har avslutats kommer lämpliga åtgärder att vidtas. För att upprätthålla konfidentialitet under processen och för deltagarna kanske vi inte kan dela detaljer om lösningen.

YTTERLIGARE FÖRVÄNTNINGAR PÅ CHEFER

Att ha en ledande befattning på Owens Corning innebär att man accepterar ett större ansvar. Vi förväntar oss att våra chefer visar ett starkt engagemang för ledarskap och samarbete.

Som chef ska du:

- Föregå med gott exempel för att säkerställa att alla medarbetare vet och förstår vår kod, andra företagspolicyer och tillämpliga lagar.
- Skapa en öppen och välkomnande miljö så att medarbetare känner sig bekväma med att ställa frågor och rapportera problem.
- Omedelbart vidarebefodra rapporter från medarbetare till lämplig resurs.
- Främja utbildning och karriärsutveckling.
- Omedelbart rapportera potentiella bokföringsbedrägerier, mutor eller kartellbildningar till ordföranden för Business Conduct Council.



SÅ BÖR CHEFER HANTERA MISSTANKAR OM OEGENTLIGHETER

Om någon uttrycker en misstanke bör du:

- Lägga det du gör åt sidan och lyssna noga.
- Tacka personen för att ha talat ut — kom igår att personen precis gjort något svårt och väldigt viktigt för företaget.
- Svara respektfullt och ta alla misstankar på allvar, även om du inte håller med.
- Visa att du är angelägen om att lösa problemet.
- Vidta åtgärder för att skydda personens konfidentialitet – undvik att diskutera konversationen med andra som inte behöver veta.

Som chef bör du känna att du har möjlighet att lösa problem gällande arbetsprestationer själv, men du bör vidarebefodra misstankar om ett potentiellt brott mot vår kod, våra policyer eller lagen till BCC.

Om du har frågor eller är osäker på om du kan eller bör lösa problemet själv ska du prata med din HR-partner eller en medlem av juridiska avdelningen.



VI BRYR OSS OM HÄLSA, SÄKERHET, MILJÖ OCH VARANDRA

Vi tror att personal och våra produkter gör världen till en bättre plats. Vi är kompromisslösa i vårt säkerhetsarbete, vår efterlevnad av miljöbestämmelser och vårt uppdrag att bygga en hållbar framtid.

EN SÄKER OCH HÄLSOSAM ARBETSPLATS | MILJÖLAGAR OCH -FÖRESKRIFTER | PRODUKTFÖRVALTNING | HÅLLBARHET | SAMHÄLLENGAGEMANG OCH VÄLGÖRENHET |
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER | SKAPA EN UPPSKATTANDE KULTUR | INKLUDERING OCH MÅNGFALD

EN SÄKER OCH HÄLSOSAM ARBETSPLATS

Vårt engagemang för en säker och hälsosam arbetsmiljö är ovillkorligt. Oavsett om vi arbetar på en produktionsanläggning, på ett kontor eller hemma är var och en av oss ansvarig för att följa alla hälso- och säkerhetslagar, regler och procedurer som gäller för vårt arbete.

Vi tror att:

- Alla olyckor kan förebyggas
- Säkerheten är allas ansvar
- Att arbeta på ett säkert sätt är ett anställningsvillkor

Alla anställda, konsulter och besökare måste ha säkerhet och hälsa i åtanke och bör:

- Rapportera omedelbart arbetsrelaterade personskador, första hjälpen- och sjukdomsfall, incidenter eller farliga förhållanden oavsett hur obetydliga de verkar.
- Var alltid uppmärksam på din omgivning för att förhindra olyckor.

För mer information, fråga din chef eller se policyn för **miljö-, hälso-, säkerhets- och produktförvaltning**.

Våld

Våld på arbetsplatsen är oacceptabelt.

- Lös konflikter och meningsskiljaktigheter genom respektfull dialog och aldrig genom våld eller hot.
- Rapportera omedelbart beteenden eller situationer som involverar våld eller hot.
- Kontakta lokala myndigheter vid rädsla eller oro för din eller någon annans *omedelbara säkerhet*.

Alkohol och narkotika

- Kom aldrig till jobbet och arbeta aldrig med företagets arbetsuppgifter under påverkan av alkohol, illegala droger eller någon annan substans som kan hindra dig från att tänka klart eller försämrar ditt omdöme.
- Tala med din läkare om eventuella biverkningar som din förskrivna medicin kan ge så att du kan utföra ditt jobb på ett säkert sätt, och berätta om eventuella problem för din chef.

PRINCIPFAST BESLUTFATTANDE I PRAKTIKEN

Owens Corning's engagemang för säkerhet är ovillkorligt. Vår ambition är att eliminera personskador och dödsfall. Det är vårt gemensamma ansvar att se till att alla är trygga.

Om du ser någon osäker utrustning eller aktivitet där du arbetar ska du omedelbart rapportera det till din arbetsledare eller säkerhetsteamet på din anläggning.

Om situationen inte åtgärdas på lämpligt sätt har du befogenhet att vidarebefordra situationen till en företagssäkerhetsledare eller Helpline.



MILJÖLAGAR OCH -FÖRORDNINGAR

Vi främjar en kultur som skyddar miljön och påverkar de lokalsamhällen vi verkar i och världen runt omkring oss positivt. Vi eftersträvar miljöanpassade affärsmetoder och vill kontinuerligt förbättra vår EHS-prestanda.

- Vi följer alla tillämpliga lagar, förordningar, vårt miljöledningssystem och andra EHS-standarder och riktlinjer.
- Vi säkerställer att nya och modifierade produkter eller processer är kompatibla och i linje med våra mål för miljömässiga hållbarhet.
- Vi förser intressenter och lokalsamhällen med korrekt och transparent information som behövs för att förstå säkerhets- och miljöaspekterna hos våra produkter och verksamheter, inklusive vår prestanda och våra produkters bidrag till en god livskvalitet.
- Vi är alla ansvariga för att anmäla varje handling som är skadlig för miljön, osäker eller inte följer OC:s policyer, gällande lagar eller andra regler och förordningar.

PRODUKTFÖRVALTNING

Produktförvaltningen på Owens Corning ansvarar för våra produkters hälso-, säkerhets- och miljöpåverkan för att säkerställa att de är säkra att tillverka och använda och att de fungerar som förväntat. Detta kräver att varje produkt utvärderas utifrån följande faktorer:

- Koder och föreskrifter för hälsa, säkerhet och miljö
- Kvalitet
- Prestanda

Produktförvaltningen bidrar också till Owens Cornings engagemang för hållbarhet.

Produktförvaltningens granskningar omfattar alla delar av Owens Cornings **Policyn för miljö-, hälso-, säkerhets- och produktförvaltning.**



HÅLLBARHET

Våra hållbarhetsmål bygger på tre nyckelpelare:

- Utöka produkternas handavtryck. Vi strävar efter att öka den positiva inverkan våra produkter har på världen.
- Minska vårt miljöfotavtryck. Vi strävar efter att begränsa den negativa påverkan vår verksamhet har på miljön.
- Utöka vårt sociala handavtryck. Vi arbetar för att se till att människor är trygga och lever med god hälsa, lycka och mänsklig värdighet.

Vi har satt upp ambitiösa mål för 2030 som driver mot vår strävan att vara ett nettopositivt företag. För att göra detta måste de positiva effekterna från våra medarbetare och produkter – vårt handavtryck – överstiga vår verksamhets fotavtryck. Vi är fast beslutna att fördubbla våra produkters handavtryck och halvera vårt miljöavtryck, samtidigt som vi arbetar för att eliminera skador och livsstilsorsakade sjukdomar, för att främja inkludering och mångfald och att göra en positiv skillnad i de lokalsamhällen där vi arbetar och bor.

Besök [Owens Corning Sustainability](#) -webbplatsen för att läsa mer.

SAMHÄLLENGAGEMANG OCH VÄLGÖRENHET

Vi har bestämt oss för att göra skillnad i de lokalsamhällen där vi bor och arbetar. Vi stödjer initiativ som stärker lokalsamhällen och uppmuntrar våra anställda att engagera sig.

- Om du väljer att volontärarbeta i välgörenhetsaktiviteter utanför arbetet ska du undvika intressekonflikter och aldrig använda företagets tid eller resurser utan föregående godkännande.
- Välgörenhetsdonationer på uppdrag av Owens Corning måste godkännas av Community Affairs.

Läs vår **rese-, underhållnings- och utläggspolicy för mer information.**

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Möjligheten att nå våra mål är beroende av att myndigheter och lokalsamhällen vet att vi kommer att följa lagarna och vara lyhörda för praxis i de länder där vi är verksamma. Som en global medborgare sträcker sig vårt engagemang för att upprätthålla mänskliga rättigheter över vår värdekedja, inklusive till våra leverantörer, och uttrycks i vår **policy för mänskliga rättigheter.**



DU KAN VARA DEN FÖRÄNDRING DU VILL SE

- Dra nytta av återvinning och andra avfallsprogram på jobbet och hemma.
- Minska ditt miljöavtryck genom att samåka, cykla eller åka kollektivt.
- Dela idéer för att öka vårt handavtryck med din ledare eller en medlem i hållbarhetsteamet.



SKAPA EN UPPSKATTANDE KULTUR

Vi tror att alla anställda måste bli hörda och uppskattade för det värde varje enskild röst bidrar med till vår framgång.

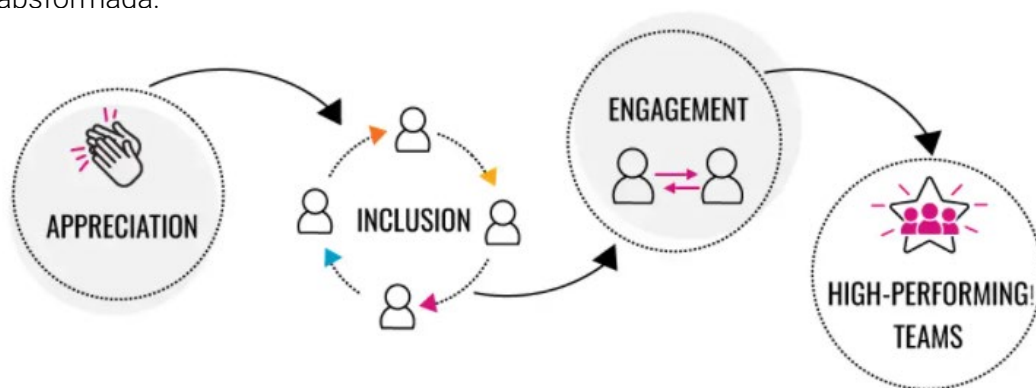
- Forskning och vår egen erfarenhet visar att mångsidiga, engagerade team ger de bästa resultaten.
- En engagerad arbetsstyrka är avgörande för alla företags framgång.
- Engagemanget kan spåras tillbaka till att anställda känner sig inkluderade och uppskattade.

INKLUDERING OCH MÅNGFALD

Vi kommer att främja en arbetsplats som omfamnar skillnader i bakgrund, kultur, etnicitet, kön, sexuell läggning och andra dimensioner av mångfald som tillsammans gör var och en av oss till den vi är. Dessa olika perspektiv, tillsammans med mångfalden hos våra kunniga medarbetare, leder till bättre affärsbeslut och är nyckeln till att driva innovativa lösningar för våra globala kunder som verkar på olika marknader och branscher.

Vår strategi för integration och mångfald inkluderar:

- **Driva engagemang** – Vi undersöker våra omedvetna fördomar och skapar en inkluderande miljö som gör att alla medarbetare känner sig välkomna.
- **Ökad mångfalden** – Vi har förbundit oss till en fördomsfri medarbetarupplevelse och vårt rekryteringsarbete måste återspegla denna princip. Vi utnyttjar våra intressentgrupper och utvecklingsprogram för att tillgodose behoven hos alla våra anställda.
- **Att bygga I&M-förmåga** – Inkludering och mångfald är en resa. Vi använder I&M-specifika verktyg och resurser för att undergräva omedvetna fördomar och påskynda en inkluderande ledarskapsförmåga.



VÅRA INKLUDERINGSMÅL OCH VÅR MÅNGFALD

- Säkerställa rättvisa löner.
- Bygga och stödja inkluderande och mångsidiga personalstyrkor och ledarteam.
- Behålla mångfalden bland medarbetare.
- Öka internrekryteringen.





VI VÄRNDAR LAGLIGT BETEENDE MED HÖG INTEGRITET

Vi värdesätter det förtroende vi har förtjänat och bedriver vår verksamhet etiskt, ärligt och i full efterlevnad av tillämpliga lagar och förordningar i alla våra verksamheter över hela världen.

RÄTTVIS KONKURRENS | ANTIKORRUPTION | ANTI-PENGATVÄTT |

ARBETA MED TREDJE PART OCH LEVERANTÖRER | GÅVOR, UNDERHÅLLNING OCH RESOR |

HANDELSÖVERENSSTÄMMELSE | INSIDERHANDEL | KONTRAKTSHANTERING | REGISTERHANTERING |

KORREKT FINANSIELL RAPPORTERING

RÄTTVIS KONKURRENS

Vi tror att rättvis konkurrens och en jämn spelplan gynnar våra kunder och ger våra produkter och erbjudanden en chans att nå framgångar baserat på enbart deras egenskaper. Vi kommer att konkurrera med starkt engagemang, samtidigt som vi följer tillämpliga globala konkurrenslagar (eller "antitrustlagar").

- Vi efterlever både texten och andan i all konkurrenslagstiftning på de platser där vi bedriver verksamhet
- Ingå aldrig något avtal med en konkurrent som skulle begränsa handeln.
- All eventuell samordning med våra konkurrenter kan bryta mot konkurrenslagar, även om den bygger på ett informellt avtal.

När vi interagerar med konkurrenter bör vi aldrig diskutera:

- Uppdelning av territorier eller kunder
- Att fastställa priset som vi tar betalt för vissa produkter eller tjänster
- Tillverkningskapacitet
- De rabatter eller försäljningsvillkor som vi erbjuder
- Att bojkotta specifika kunder eller leverantörer

Vi är också alla ansvariga för att delta i vårt företags regelbundna antitrustutbildningar.

Mer information finns **i vår policy om konkurrenslagar**.

PRINCIPFAST BESLUTFATTANDE I PRAKTIKEN

Samla in konkurrensinformation

Skaffa information etiskt och med integritet:

- Använda offentligt tillgängliga källor när det är möjligt.
- Inte be om känslig eller konfidentiell affärsinformation direkt från en konkurrent.
- När du frågar kunder och tredje part om konkurrenter, gör det med integritet; använd aldrig affärsrelationer för att få information på ett felaktigt sätt.
- Be aldrig nuvarande eller tidigare anställda hos konkurrenter att dela konfidentiell affärsinformation.



F: En ny säljare från ett konkurrerande företag kom förbi vår monter på en årlig mässa och ville ta en kaffe i en lugnare miljö. Jag är inte säker på om jag ska göra det. Om jag ska det, vad ska jag vara vaksam på?

S: Att träffa en konkurrent bör generellt sett undvikas. Sådana interaktioner kan ge intryck av olämpligt beteende. Var försiktig i all interaktion med en konkurrent och se till att din konversation är begränsad till ämnen som inte involverar affärer (till exempel vädret, sport). Konsultera den juridiska avdelningen före planerade möten.

Kom ihåg att logga detta – eller eventuell kontakt med konkurrenter – via konkurrentkontaktappen (Competitor Contact Disclosure, CCD) omgående.

ANTIKORRUPTION

Vårt engagemang för integritet innebär att vi följer alla tillämpliga antikorrptionslagar på våra olika platser, inklusive U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), UK Bribery Act och OECD-konventionen om bekämpning av mutor.

- Vi gör aldrig otillåtna betalningar som ett medel för att nå våra affärsmål.
- Det är olagligt att ge eller erbjuda olämpliga betalningar till offentliga tjänstemän, som inkluderar anställda i statligt ägda företag, politiska kandidater och personal på alla nivåer inom regeringen.



Mutor, "smörjpengar" och olämpliga betalningar

Vi är stolta över att alltid bedriva vår verksamhet lagligt och med integritet. Mutor, "kickbacks" och andra olämpliga betalningar strider mot våra värderingar och lagen.

- Vi sysslar inte med mutor – att ge eller erbjuda något av värde (inklusive donationer till välgörande ändamål, kontanter eller överdrivna gåvor, resor eller underhållning) för att få eller behålla affärer eller någon annan otillbörlig fördel.
- Vi accepterar inte "kickbacks" – en olämplig betalning (eller retur av betalning) avsedd att framkalla eller utlösa en förmånlig behandling.



Smörjpengar

- Smörjpengar är små betalningar som vanligtvis görs i kontanter för att påskynda rutinmässiga myndighetsåtgärder som till exempel vid behandling av visum.
- Dessa betalningar är tillåtna i vissa länder men på grund av risken för korruption tillåter vi inte smörjpengar på Owens Corning.
- Om någon begär en sådan betalning från dig – eller någon annan olämplig betalning – ska du rapportera händelsen och be om vägledning från den juridiska avdelningen.

För mer information [se vår policy mot mutor](#).

PRINCIPFAST BESLUTSFATTANDE I PRAKTIKEN

Vi är fast beslutna att bygga öppna, ärliga och transparenta relationer med alla tredje parter, inklusive statliga myndigheter.

När du jobbar mot statliga myndigheter ska du:

- Förstå de regler som gäller för ditt arbete.
- Följa tillämpliga regler som styr upphandlingsprocessen och Owens Cornings aktuella efterlevnadskrav.
- Skicka in fullständig, aktuell och korrekt information.
- Erbjud inte något av värde till en myndighetstjänsteman för att erhålla eller behålla affärer eller någon annan otillbörlig fördel, eller för att påskynda en rutinmässig administrativ åtgärd.

Statliga utredningar och revisioner:

- Vidarebefordra alla förfrågningar till juridiska avdelningen omedelbart.
- Samarbeta fullt ut.
- Ge sanningsenlig, fullständig och korrekt information.

ANTIPENNINGTVÄTT

Penningtvätt är en process som brottslingar och terrorister använder för att flytta pengar som erhållits från illegal verksamhet genom legitima företag för att få medlen att framstå som legitima.

- Använd gott omdöme och var mycket uppmärksam när du arbetar med kunder och tredje part, särskilt om transaktionen innebär kontanta betalningar.
- Ha alltid vetskap om vem som ligger bakom varje transaktion och gör endast affärer med välrenommerade tredje parter som är engagerade i legitim affärsverksamhet.
- Rapportera misstänkta aktiviteter till finansdepartementet eller juridiska avdelningen.

ARBETA MED TREDJE PART OCH LEVERANTÖRER

Owens Corning strävar efter att göra affärer med tredje parter som respekterar och återspeglar våra principer om hög integritet och etiskt affärssuppförande.



Känn din kund

Bedöm riskerna med att associera vår verksamhet (till exempel penningtvätt, sanktioner och korruption).

- Verifiera varje kunds identitet.
- Förstå kundaktiviteternas karaktär.
- Verifiera finansieringskällorna och se upp för tecken på att de inte är legitima.



Känn din leverantör

Vi kan hållas ansvariga för tredje parts handlingar. Precis som att vi inte gör några olämpliga betalningar kräver vi samma höga etiska standarder av våra leverantörer som vi ställer upp för oss själva.

- Utför förebyggande företagsbesiktning via tredje part för att säkerställa att betalningarna vi gör till våra leverantörer, distributörer och andra agenter är legitima och inte kommer att användas till olagliga ändamål.
- Snabba och lämpliga åtgärder kommer att vidtas för att upptäcka och reagera på tredje part som deltar i korrupta handlingar under uppdrag av Owens Corning.

PRINCIPFAST BESLUTSFATTANDE I PRAKTIKEN

Hålla tredje part ansvarig genom noggran kontroll:

Om ditt arbete innebär att välja eller hantera tredje parter ska du tillämpa noggrana kontroller.

- Välj tredje parter som hedrar vårt engagemang för grundläggande rättigheter och behandlar arbetare med värdighet och respekt.
- Se till att de efterlever vår kod, **Leverantörsuppförandekoden** och lagen.
- Var vaksam. Håll dem ansvariga och ha koll på deras aktiviteter.
- Agera på lämpligt sätt om överträdelser mot våra avtal förekommer, upp till och inklusive uppsägning av kontraktet.
- Om du misstänker ett beteende som inte efterlever vår kod, vår **Leverantörsuppförandekod** eller lagen bör du omedelbart meddela din chef eller rapportera det till relevant intern resurs, såsom den juridiska avdelningen.



F: En lokal leverantör begärde att få namnet på sitt bankkonto ändrat till ett annat företags namn, i ett annat land. Vad ska jag göra?

S: Denna begäran höjer en varningsflagga och bör omedelbart rapporteras till din chef, finansdepartementet och sedan den juridiska avdelningen.

GÅVOR

Affärsgåvor och underhållning är sedvanlig artighet som är avsedd att bygga goodwill i affärsförbindelser. Gåvor är lämpliga när de:

- Inte äventyrar – eller ens verkar äventyra – med vår förmåga att fatta rättvisa, objektiva affärsbeslut.
- Följer eventuella ytterligare riktlinjer eller begränsningar som gäller för ditt jobb eller din plats.
- Är sällsynta eller enstaka.

UNDERHÅLLNING

Underhållning bör alltid vara rimlig och proportionerlig. Att erbjuda eller ta emot underhållning är lämpligt när:

- Förhandsdokumenterat godkännande erhålls när det krävs i policyn för **Gåvor och underhållning** eller lokala regler.
- Aktiviteterna äger rum i en lämplig miljö och respekterar kulturella normer.
- Aktiviteterna är inte överdrivna och inte blir en vanlig företeelse.

Om du har frågor om vilka gåvor eller vilken underhållning som är acceptabla ska du kontakta din chef, den juridiska avdelningen eller se vår Policy om **gåvor och underhållning**.

RESOR, UNDERHÅLLNING OCH UTGIFTER

Vi har förtroendet att vara goda förvaltare av företagets tillgångar och resurser. När vi reser eller har utgifter måste vi:

- Endast begära ersättning för affärsutgifter som är nödvändiga, rimliga och korrekt dokumenterade.
- Noggrant och i tid följa reglerna och procedurerna för att skicka in utläggsrapporter.

För mer information, se vår **Policy om resor, underhållning och utgifter** och våra **riktlinjer för resor och underhållning**.

PRINCIPFAST BESLUTSFATTANDE I PRAKTIKEN

Att ge och ta emot gåvor eller underhållning kan skapa intressekonflikter eller till och med framstå som korruption.

När du ger eller tar emot en gåva eller underhållning ska du se till att:

- Gåvan är liten eller sedvanlig.
- Gåvans värde är nominellt.
- Aldrig ge eller ta emot en gåva i form av kontanter eller motsvarande (till exempel presentkort).
- Detta inte är en frekvent eller regelbunden händelse.
- Din affärsobjektivitet aldrig påverkas.

I situationer där gåvor, resor och/eller underhållning involverar en myndighetstjänsteman måste du följa procedurerna i vår anti-korrupsionspolicy.



F: Jag har hört att vissa företag ger surfplattor i present till sina kunder, men detta skulle anses vara en dyr present i mitt land. Vad ska jag göra?

S: Du bör arbeta med din lokala eller regionala representant för den juridiska avdelningen. De är den bästa resursen för att hjälpa dig att förstå och tillämpa tillämpliga lokala regler och lagar. De kan också hjälpa till att säkerställa att du får korrekt hanterade godkännanden, om det behövs.

HANDELSEFTERLEVNAD

Som globalt företag verkar vi i många länder som inför handelssanktioner, eller följer sanktioner som införts av multinationella organisationer som FN eller EU. Dessa sanktioner begränsar eller förbjuder ofta:

- Transaktioner med vissa länder eller individer.
- Import, export, finansiella transaktioner eller resor.

Om du är involverad i internationella affärstransaktioner måste du förstå och följa de senaste lagarna och förordningarna i de länder där vi arbetar.

IMPORT- OCH EXPORTKONTROLL

Vi skickar och tar emot produkter och material över landsgränser på daglig basis, och vi följer alla tillämpliga import- och exportlagar och förordningar. Var medveten om och följ internationella handelskontrolllagar och våra policyer, särskilt om ditt jobb involverar internationell försäljning eller inköp.

HANTERING AV BEGÄRAN OM BOJKOTT

Det händer att vi får en begäran om att bojkotta ett visst land eller företag utanför sanktionerna som beskrivs ovan. Om du får en sådan begäran bör du omedelbart meddela en medlem av juridiska avdelningen.

För frågor om gränsöverskridande transaktioner, se vår [handelsefterlevnadspolicy](#) eller rådfråga en medlem av den juridiska avdelningen.

PRINCIPFAST BESLUTSFATTANDE I PRAKTIKEN

När vi bedriver affärer internationellt, kom ihåg följande nyckelprinciper:

- Följ våra policyer och tillämplig lag.
- Kontrollera att transaktionerna inte involverar begränsade eller sanktionerade individer, enheter, regioner eller länder.
- Tänk på att i vissa länder där Owens Corning gör affärer kan ekonomiska sanktioner, embargon och andra tillämpliga lagar skilja sig från dem i USA. Kontakta den juridiska avdelningen för vägledning.
- Granska exportklassificeringarna för utrustning, hårdvara, programvara, teknik eller tjänster, och se till att alla nödvändiga exportlicenser eller andra tillstånd finns på plats innan du fortsätter.
- Dokumentera transaktioner fullständigt och korrekt.



VAD ÄR EN EXPORT?

- Utrustning, produkter, programvaror, teknik eller information som vi skickar till ett annat land.
- Teknik, programvara eller information som tillhandahålls till en medborgare i ett annat land, oavsett var personen befinner sig, kan också anses vara en export.

VAD ÄR EN IMPORT?

- Varor vi tar in till ett land från ett annat land.

INSIDERBROTT

Vi får aldrig köpa eller sälja aktier i Owens Corning — eller något annat företag — baserat på "insiderinformation" om det företaget. Vi bör alltid vara medvetna om vilken insiderinformation vi kan ha.

- Förutom att det är ett brott mot koden och företagspolicyn har de länder där vi gör affärer stränga lagar mot att använda företagets insiderinformation för att handla aktier i det företaget.
- Vi måste också avstå från att "tipsa" eller dela insiderinformation med andra.
- Om andra gör affärer baserat på vår insiderinformation kan vi också hållas ansvariga.
- Vi måste vara försiktiga och skydda insiderinformationen fram till dess att den offentliggjorts.
- Dessa restriktioner gäller för alla transaktioner där vi skulle vinna på marknadsvärdet av ett företags värdepapper.
- Detta inkluderar direkthandel — inköp och försäljning av aktier — men även transaktioner som välgörenhetsgåvor av aktier.

För mer information, se **policyn och riktlinjerna för insiderhandel**.



VANLIGA EXEMPEL PÅ INSIDERINFORMATION

Följande exempel är insiderinformation när de är väsentliga och icke-offentliga:

- Potentiella betydande affärer som fusioner, förvärv eller avyttringar
- Större nya eller förbättrade produkter
- Ovanliga finansieringar eller erbjudanden
- Budget och prognoser
- Oväntade ekonomiska resultat
- Förändringar i verkställande ledarskap





KONTRAKTSHANTERING

Owens Corning har förtjänat ryktet som en pålitlig partner för kunder och leverantörer runt om i världen. När vi gör åtaganden för företagets räkning måste vi vara säkra på att vi kan följa våra löften och uppfylla våra förväntningar. Använd Contract Management System (CMS) för att dokumentera godkännanden och lagra utförda kontrakt.

Följ **nivåerna i auktoritetspolicyn** vilka specificerar lämpliga godkännanden – granskning och signatur – för alla åtgärder som kommer att binda vårt företag.



KORREKT FINANSIELL RAPPORTERING

Som ett börsnoterat företag måste Owens Corning föra korrekta böcker och register för att upprätthålla integriteten i vår finansiella rapportering, stödja internt beslutsfattande och respektera våra aktieägares förtroende.

- Alla register måste föras och rapporteras ärligt, korrekt och i tid.
- Interna redovisningskontroller får aldrig kringgå.
- Felaktiga, ofullständiga eller bedrägliga uppgifter måste rapporteras och åtgärdas omedelbart.

För mer information, se **företagets Policy för bolagsredovisning**.

REGISTERHANTERING

Affärsregister kan skapas och förvaras i både ett fysiskt dokument och i digitalt format (som e-post eller röstmeddelande). Vi måste följa policyerna för registerhantering och upprätthålla register för att uppfylla våra skattemässiga, ekonomiska och juridiska skyldigheter i enlighet med relevanta lagringssystem.

För mer information, se vår **Policy för dokumenthantering**.





VI ÄR SAMARBETSVILLIGA, RESPEKTFULLA OCH TRANSPARENTA

Vi hyllar alla olika bidrag och bakgrunder som varje individ tillför vårt team. Vi vet att vi är som bäst när vi uppskattas, och inte bara tolereras, för våra olikheter.

ICKE-DISKRIMINERING OCH ICKE-TRAKASSERIER | INTRESSEKONFLIKTER |
POLITISKA BIDRAG | EXTERN KOMMUNIKATION

Icke-diskriminering och förebyggande av trakasserier 25

Vi är beroende av varandras kunskap och stöd, så det är särskilt viktigt att behandla våra medarbetare med respekt och värdighet.

- Vi erbjuder lika möjligheter baserat på talang samtidigt som vi strävar efter att skapa en arbetsstyrka som speglar mångfalden i våra samhällen.
- Vi tolererar inte diskriminering eller trakasserier som är baserade på lagligt skyddade personliga egenskaper som inkluderar: etnicitet, hudfärg, religion, nationellt ursprung, ålder, funktionshinder, veteran- eller militärstatus, graviditetsstatus, kön, könsidentitet, sexuell läggning eller genetisk information.
- Vi tolererar inte heller olämpliga interaktioner inklusive hotfull eller kränkande behandling (mobbning), oavsett om det kommer från en chef, medarbetare eller andra som Owens Corning arbetar med (som leverantörer och kunder).

RAPPORTERA TRAKASSERIER

Våra förväntningar gäller all interaktion, inklusive anställda, kunder, entreprenörer, leverantörer och arbetssökande.

- Om du har stött på trakasserier på arbetsplatsen, oavsett om du själv har varit utsatt eller om du känner till en situation med någon annan, ska du rapportera det omedelbart.
- Prata med din chef, HR, juridiska avdelningen eller lämna in en konfidentiell rapport till Helpline.
- Du kommer alltid att vara skyddad från repressalier när du gör en anmälan i god tro.

För mer information, se vår **policy för icke-diskriminering och icke-trakasserier**.



F: Jag började för några månader sedan och har märkt att många människor skämtar om ämnen som är stötande för mig. Vad ska jag göra?

S: Du bör prata med din chef eller HR - partner för att hitta en lösning som är i linje med vår kod, våra policier och värderingar.



TRAKASSERIER KAN HA MÅNGA FORMER OCH TOLERERAS INTE

Trakasserier kan innefatta otillbörligt beteende som är avsett att hota, skrämma eller tvinga en annan person, inklusive:

- **Verbalt:** Hot, smeknamn, nedsättande kommentarer, negativ bildning eller oönskade skämt
- **Icke-verbalt:** gester som förlöjligar, förolämpar, förminskar, eller hotar en individ eller grupp
- **Visuellt:** Nedvärderande eller nedsättande bilder, fotografier, teckningar eller bilder
- **Fysiskt:** Ovälkommen beröring eller fysisk kontakt

INTRESSEKONFLIKTER

Att främja våra personliga intressen på bekostnad av Owens Cornings intressen kan förstöra det förtroende som vi har förtjänat.

- Undvik skenbara intressekonflikter genom att rapportera befintliga relationer och alla situationer du är osäker på till din chef, HR-representant eller en medlem av den juridiska avdelningen.
- Vi måste undvika situationer som kan leda till intressekonflikter men – ännu viktigare – rapportera dem så att det aldrig finns några oegentligheter i någon av våra affärsrelationer.

Vanliga konflikter att undvika

Nära personliga relationer

- Att vara chef över en familjemedlem, nära vän eller någon som du har eller har haft en romantisk relation med.

Utanför arbetet och dess aktiviteter

- Ett andra jobb eller en tjänst på en annan organisation som tar tid eller lojalitet från Owens Corning.
- Användning av företagets resurser för att främja motstridiga intressen.
- Arbeta för eller ta emot betalningar från en Owens Corning-konkurrent, -kund eller -leverantör.

Ekonomiska intressen

- Investera i ett företag (mer än 1 % ägande) som konkurrerar eller gör affärer med Owens Corning.

Affärsmöjligheter

- En möjlighet du fått kännedom om som ett resultat av din position hos Owens Corning som personligen skulle gynna dig.
- Ett jobb som du börjar som skulle konkurrera med Owens Corning.

Familjemedlemmar

- En familjemedlem får en otillbörlig förmån som ett resultat av din position hos Owens Corning.

Om du behöver ytterligare vägledning, se vår **Policy för intressekonflikter**.



F: Vår fabriks logistikföretag har precis gått i konkurrs. Min fru och hennes familj har ägt ett liknande logistikföretag i många år och skulle kosta mindre. Eftersom jag inte är en del av företaget, kan min frus företag lämna ett bud och tilldelas affärsmöjligheten?

S: Detta är en intressekonflikt trots att du inte har direkt ägande i din frus företag. Du bör rapportera konflikten till anläggningschefen och avstå från att delta i diskussioner eller beslut som rör din frus verksamhet.

PRINCIPFAST BESLUTSFATTANDE I PRAKTIKEN

Riktlinjer för att rapportera en konflikt

- Rapportera alla situationer som är antingen en faktisk eller potentiell intressekonflikt, även om det bara verkar olämpligt.
- Omedelbar rapportering skyddar vårt rykte, bygger förtroende och hjälper till att undvika missförstånd.
- Att ha en intressekonflikt är inte nödvändigtvis ett brott mot vår kod, men att inte avslöja en konflikt är ett brott.
- Du måste fortsätta att rapportera en befintlig konflikt under den årliga processen för rapportering av intressekonflikter.

Om du tror att du kan ha en intressekonflikt eller om du misstänker att andra Owens Corning-anställda bryter mot denna policy bör du anmäla detta till din chef, HR-representant eller en medlem av det företagsetiska rådet eller en medlem av den juridiska avdelningen som vidarebefordra rapporten för utredning och beslut.

POLITISKA BIDRAG

Vi anser att ett deltagande i den politiska valprocessen är nödvändigt för maktinnehav och regering. Politisk opinionsbildning och bidrag följer alltid lagarna i de jurisdiktioner där vi ägnar oss åt dessa aktiviteter.

I USA har vi upprättat en politisk aktionskommitté kallad Better Government Fund som låter anställda slå samman resurser för att ge politiska bidrag på federal, statlig och lokal nivå.

För mer information, se vår **Policy för politiska bidrag**.

EXTERN KOMMUNIKATION

För att säkerställa att Owens Corning har en tydlig, enhetlig röst vid kommunikation med allmänheten, ser vi till att all extern kommunikation med media, sociala medieplattformar och investerare hanteras av lämpliga personer. Gör inte offentliga uttalanden om Owens Corning om du inte har tillstånd att göra det. Vidarebefordra alla förfrågningar från media eller investerare/analytiker till Corporate Affairs eller Investor Relations.

Använda sociala medier

- Använd gott omdöme eftersom det du lägger upp kan få effekter på ditt eget och Owens Cornings rykte.
- Om du själv identifierar dig eller på annat sätt identifieras som en Owens Corning- anställd, bör dina inlägg och delningar stämma överens med vårt företags uppdrag, syfte och värderingar
- Såvida du inte specifikt ges behörighet har du aldrig behörighet att tala å Owens Cornings vägnar.
- Lägg inte upp eller dela konfidentiell information.
- Om du ser några sociala inlägg relaterade till Owens Corning som verkar olämpliga, rapportera det till din chef och Corporate Affairs.

Om du har några frågor om vem som kan kommunicera i en given fråga, eller om ett meddelande är lämpligt, läs Corporate Affairs **riktlinjer för sociala medier** och **Skydd av konfidentiell information och immateriella rättigheter**.

PRINCIPFAST BESLUTFATTANDE I PRAKTIKEN

Se till att dina personliga politiska aktiviteter förblir åtskilda från ditt arbete.

- Engagera dig i politiska aktiviteter på din personliga tid och med dina personliga resurser
- Personliga politiska bidrag eller utgifter ersätts aldrig.
- Undvik att tala å vårt företags vägnar utan godkännande.

Företags politiska aktiviteter, inklusive lobbyverksamhet, är reglerade och måste rapporteras enligt amerikanska och andra lagar.

- Skaffa godkännande från Government Affairs innan du deltar i någon lobbyverksamhet å Owens Cornings vägnar.



F: Jag har sett min kollega lägga ut stötande uttalanden på sina personliga sociala medier. Det är tydligt att hen jobbar för Owens Corning. Är inte detta dåligt för företaget?

S: Vi är alla ansvariga för att tydligt visa att vi inte representerar Owens Cornings åsikter när vi uttrycker våra personliga åsikter i någon miljö, inklusive i våra inlägg och delningar på sociala medier. Bästa praxis är att undvika att diskutera arbete på sociala medier eftersom vi av misstag kan dela konfidentiell information. Vi värdesätter en inkluderande och respektfull arbetsplats, och vår kod och våra policyer gäller för sociala medie-aktiviteter mellan medarbetare. Om du är orolig över ett inlägg som du har sett online som involverar Owens Corning, diskutera det med din chef eller kontakta Corporate Affairs eller den juridiska avdelningen.



VI ÄR NYFIKNA INNOVATÖRER OCH SKYDDAR VÅRA FÖRETAGSHEMLIGHETER OCH TILLGÅNGAR

En av våra största tillgångar är information om våra produkter och innovationer. Vi har förbundit oss att skydda och respektera konkurrensfördelar och affärsvärdet hos vår information och våra idéer och tillgångar.

KONFIDENTIELL INFORMATION OCH IMMATERIELL EGENDOM | DATAINTEGRITET |

SKYDD AV FÖRETAGETS TILLGÅNGAR | INFORMATIONSSYSTEM OCH CYBERSÄKERHET

KONFIDENTIELL INFORMATION OCH IMMATERIELL EGENDOM

Owens Cornings konfidentiella information inkluderar många av våra viktigaste tillgångar. Innovationer, hemligheter och know-how representerar betydande investeringar i dollar och år av arbete av våra medarbetare.

Vi delar alla ansvaret att hålla konfidentiell information säker – och denna skyldighet fortsätter även efter att vi lämnar Owens Corning.

- Anta att informationen är konfidentiell om den inte kan erhållas från offentliga källor som internet.
- Vi delar aldrig konfidentiell information utan tillstånd.
- Vi respekterar immateriella skyldigheter, såsom licensierade patent eller varumärken.
- Vi delar aldrig Owens Cornings konfidentiella information eller OC-personuppgifter med artificiella intelligenssystem som inte tillhandahålls av företaget.
- Vi måste respektera den information som andra anförtrott oss, även från våra tidigare arbetsgivare.
- Vi får aldrig använda Owens Cornings hemligheter för vår egen personliga vinning.

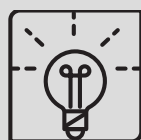
För att identifiera och rapportera missbruk av konfidentiell affärsinformation, se vår policy för att **skydda konfidentiell information och immateriella rättigheter**.



PRINCIPFAST BESLUTFATTANDE I PRAKTIKEN

Bli en mästare i kunskapssäkerhet genom att använda "High Five best practices" för "Zero Secrets Lost":

1. Läs och bekräfta tillämpliga kunskapssäkerhetspolicyer.
2. Dela och lagra konfidentiell data på företagsauktoriserade platser.
3. Använd etiketten "Konfidentiellt" för e-post och filer.
4. Begränsa delning när du reser eller tar emot besökare.
5. Förstör utskrivna kopior på rätt sätt.



VANLIGA EXEMPEL PÅ KONFIDENTIELL INFORMATION:

- Tillverkningsprocesser
- Forsknings- och utvecklingsidéer och upptäckter
- Prissättning eller kostnadsinformation
- Kontrakt och kundlistor
- Affärsplaner, strategier eller ekonomisk information
- Känslig personlig information



F: Jag har blivit ombedd att tala vid en konferens om mitt arbete med en ny produktteknik. Kan jag acceptera erbjudandet?

S: Fråga din chef om detta är en värdefull möjlighet för Owens Corning. Arbeta om så är fallet med din IP-jurist kring informationen som ska delas.

SKYDD AV FÖRETAGETS TILLGÅNGAR

Owens Corning äger en mängd olika tillgångar som är väsentliga för vår framgång och vår förmåga att konkurrera på marknaden, inklusive konfidentiell information och informationssystem, såväl som fysiska tillgångar som anläggningar, fordon, utrustning, datasystem, resurser och register.

- Vi använder våra tillgångar för legitima affärsändamål och hanterar dem med omsorg.
- Vi skyddar tillgångar från stöld, slöseri och missbruk.

INFORMATIONSSÄKERHET OCH CYBERSÄKERHET

Vi måste använda elektroniska tillgångar och informationssystem klokt och försiktigt. Rimligt personligt bruk bör begränsas och gott omdöme måste utövas. Allt du skapar, lagrar, laddar ner, skickar eller tar emot med våra system är företagets egendom och kan granskas när som helst, om detta är tillåtet enligt lag.

Rapportera omedelbart allt faktiskt eller misstänkt missbruk av Owens Corning-tekniker eller elektronisk kommunikation till din chef eller IS-resurs.

För mer information, se vår **policy för skydd av informationssystem och fysiska tillgångar**.

DATAINTEGRITET

Owens Corning har åtagit sig att skydda personuppgifter globalt.

- Vi kommer att följa alla tillämpliga dataskyddslag, regler och förordningar i de länder där vi gör affärer.
- Vi kommer att vara transparenta om hur vi samlar in, delar och på annat sätt använder personuppgifter.
- Vi kommer att säkra informationen i vår ägo.
- Vi kommer att respektera den registrerades rättigheter.

Se vår **datasekretesspolicy** och **sekretessmeddelanden**.



VAD ÄR PERSONUPPGIFTER?

Vad som utgör personuppgifter kan skilja sig åt beroende på jurisdiktion.

Några exempel på personuppgifter kan vara:

- För- och efternamn
- Anställningshistorik
- Bankkontoinformation
- Kreditkortsnummer
- Röstinspelning från ett kundservicesamtal

PRINCIPFAST BESLUTSFATTANDE I PRAKTIKEN

Använda teknik ansvarsfullt

Använd företagets datorresurser, nätverk, internetjänster och e-postsystem ansvarsfullt.

- Följ alla policyer, procedurer, guider samt lagen.
- Använd komplexa lösenord och håll lösenord säkra.
- Varken öppna, lagra eller överför något som är hotfullt, obscen eller diskriminerande.
- Lås din arbetsplats då du lämnar den.
- Installera säkerhetsprogramvara och uppdateringar enligt instruktioner från Owens Corning.
- Stör inte i automatiska uppdateringar.
- Använd inte din personliga e-post, personliga appar eller sociala medier för att göra företagsaffärer.
- Lagra aldrig företagsinformation med ej godkända internet- eller molntjänster som kanske inte är skyddade och kan nås av obehöriga.



F: Min fabriksledare vill ha ett säkerhetssystem installerat på anläggningen. Kan jag hämta en uppsättning kameror i elektronikaffären och ansluta dem till anläggningens Wi-Fi?

S: Nej. Om din anläggning behöver nya datorer, informationssystem, nätverksenheter etc., bör du arbeta med GIS för att hitta en effektiv och säker lösning.

PRAKTISKA RESURSER

ÄMNE	FÖR FRÅGOR OM	KONTAKTINFORMATION
Säkerhet	Ser till att våra människor och platser säkra och skadefria	Säkerhet
Juridiska avdelningen	Uppförandekoden, affärsuppförandepolicyer, lagar och förordningar	compliance@owenscorning.com
Informationssäkerhet	Säkra vårt nätverk och våra system och rapportera dataintrång	isinformationsecurity@owenscorning.com
Global säkerhet	Ser till att våra människor, webbplatser och tillgångar säkra	GlobalSecurityTeam@owenscorning.com
Kunskapssäkerhet och datasekretess	Hålla vår konfidentiella information, data och våra tillgångar säkra	KnowledgeSecurity@owenscorning.com Data.Privacy@owenscorning.com
Myndighetsärenden	Politiska aktiviteter, lobbyverksamhet, regeringsinteraktioner, Owens Corning Better Government Fund	Better.Government.Fund@owenscorning.com
Globala företagstjänster	Frågor om resekostnader, presenter och underhållning eller företagskort	eT&Esupport@owenscorning.com
Miljöefterlevnad	Miljöskydd, produktsäkerhet och marknadsföringspåståenden	sustainability@owenscorning.com
Inkludering och mångfald	Bygga vår stöttande kultur, engagera team	I&D @ OC
Kommunikation	Svara på externa frågor om Owens Corning	Corporate Affairs

