

Code of Conduct

für Flügger group A/S, Tochtergesellschaften und Geschäftspartner

1 Zweck

Es wird erwartet, dass alle Mitarbeiter der Flügger Group A/S, Mitarbeiter des Konzernunternehmens und Flügger-Geschäftspartner (d. h. Lieferanten, Zulieferer, Franchisenehmer, Einzelhändler, Fachhändler, Berater und andere Geschäftspartner, im Folgenden „Partner“) hohe geschäftliche und persönliche ethische Standards einhalten und diesen Verhaltenskodex (im Folgenden „Verhaltenskodex“) bei der Ausführung der Arbeiten für Flügger befolgen.

2 Gültigkeit und Zuständigkeit

2.1 Gültigkeit

Dieser Verhaltenskodex gilt für den gesamten Flügger-Konzern sowie für Partner von Flügger.

2.2 Zuständigkeitsverteilung

Dieser Verhaltenskodex wurde vom Aufsichtsrat der Flügger Group A/S sowie vom Vorstand und/oder der Geschäftsführung der übrigen Konzerngesellschaften genehmigt. Der Geschäftsführer der einzelnen Gesellschaften in der Flügger Group A/S trägt die übergeordnete Verantwortung für die Einhaltung dieses Kodexes, während die Leiter der örtlichen Einheiten für die Einbindung des Kodexes verantwortlich sind, indem sie sicherstellen, dass der Inhalt allen Flügger-Mitarbeitern und -Partnern bekannt ist und von ihnen verstanden wird.

3 Einleitung

Flügger Code of Conduct gründet sich auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie die Richtlinien der OECD für multinationale Unternehmen.

Flügger und Partner von Flügger haben zu jederzeit die örtlichen und internationalen Gesetze, relevanten Kodexe, Branchenstandards und abgeschlossene Verträge einzuhalten. Dieser Verhaltenskodex beschreibt das Mindestmaß akzeptablen Verhaltens, Flügger akzeptiert keinerlei Verstöße.

Ist die nationale Gesetzgebung strenger als der Kodex, haben Mitarbeiter und Partner von Flügger die nationale Gesetzgebung einzuhalten.

Es fällt unter die Eigenverantwortung aller Mitarbeiter und Personen, die bei Flügger oder für Flügger arbeiten, sich über die einschlägigen internen Richtlinien von Flügger zu informieren und diese einzuhalten.

4 Geschäftsprinzipien

Flügger respektiert eine faire Handels- und Wettbewerbsgesetzgebung, Gesetze über Bestechung sowie relevante Kodexe in Verbindung mit der geschäftlichen Ethik in den Ländern, in denen Flügger tätig ist, und

erwartet dasselbe von seinen Partnern. Unfairer Wettbewerb, Bestechung und Korruption wirken wettbewerbsverzerrend und hemmen die wirtschaftliche, soziale und demokratische Entwicklung. Flügger bemüht sich darum, eine solche Praxis in den Ländern zu verhindern, in denen das Unternehmen tätig ist.

Es wird ebenso auf die Flügger Anti-Corruption and Bribery Policy verwiesen, die im Intranet des Unternehmens zu finden oder auf Anfrage erhältlich ist.

4.1 Fairer Wettbewerb

Flügger unterstützt einen fairen und uneingeschränkten Wettbewerb bei allen Geschäftstätigkeiten. Wir treten auf eine Weise in den Wettbewerb, die sowohl ethisch als auch gerecht ist, ohne uns an unzumutbaren Geschäftstätigkeiten oder unfairen Handelsmethoden zu beteiligen. Jegliche Form von Preisabsprachen, wettbewerbsbeschränkende Tätigkeiten und Verträge bzw. der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung zwischen regionalen Einheiten wie auch gegenüber externen Partnern sind untersagt.

Im Kontakt mit Mitbewerbern dürfen Flügger-Mitarbeiter und Partner keinerlei Informationen über Märkte, Preise, Aufwendungen und kommerzielle Bedingungen in Bezug auf Kunden oder Lieferanten besprechen oder preisgeben. Im Falle einer örtlichen, unangemeldeten Untersuchung seitens einer Wettbewerbsbehörde müssen die Mitarbeiter mit den Vertretern der Behörde zusammenarbeiten, und dürfen die Untersuchung in keiner Weise behindern.

4.2 Bestechung und Betrug

Flüggers Mitarbeiter und Partner dürfen sich in keiner Weise an Betrug beteiligen, der als beabsichtigte Irreführung mit dem Ziel der Vorteilsbeschaffung definiert ist.

Einkaufs- und Vertriebstätigkeiten sind professionell und integer zu handhaben. Bedingungen für Rabatte, Provisionen und Boni müssen angemessen sein und schriftlich vorliegen.

Nur moderate Geschenke, Belohnungen oder Vorteile (bis zu einem örtlichen, maximalen steuerfreien Betrag), die nicht das Verhalten des Empfängers beeinflussen, sind zulässig, vorausgesetzt, die Überreichung, das Versprechen oder Angebot liegen offen vor.

Geschenke, Belohnungen und Vorteile wie verdeckte Provisionen oder Schmiergelder zur Beeinflussung des Verhaltens des Empfängers werden als Bestechung betrachtet.

Mitarbeiter dürfen Geschenke, Vorteile, Entschädigungen oder Unterhaltungsangebote, die die professionelle Urteilskraft von Mitarbeitern, Kunden oder Partnern beeinflussen können, weder akzeptieren noch anbieten oder erteilen.

4.3 Unbefangenheit und Interessenkonflikte

Flüggers Geschäftsbeziehungen müssen unparteiisch sein, sämtliche geschäftlichen Entscheidungen müssen sich auf das Interesse des Unternehmens ohne Berücksichtigung persönlicher Verhältnisse oder Vorteile gründen.

Interessenkonflikte zwischen Mitarbeitern und Unternehmen sind zu vermeiden.

Mitarbeitern ist es nicht gestattet, sich an Tätigkeiten außerhalb des Konzerns zu beteiligen, die im Widerspruch zu Flüggers Interessen stehen. Sofern ein Interessenkonflikt entsteht, hat der Mitarbeiter unverzüglich seinen nächsten Vorgesetzten zu informieren. Flügger ist neutral in Bezug auf politische Parteien und

Kandidaten, weder Name noch Mittel von Flügger dürfen zur Förderung politischer Parteien oder der Interessen ihrer Kandidaten verwendet werden.

Mitarbeiter und Partner dürfen ihre Verbindung zu Flügger nicht unrechtmäßig dazu nutzen, einen persönlichen Gewinn zu erzielen. Geschäftsverhältnisse zu Flügger, die persönliche oder familiäre Interessen einbeziehen, sind zu vermeiden. Auch der Einkauf durch Familienmitglieder oder persönliche Freunde ist zu vermeiden. Ist eine solche Handlung dennoch gerechtfertigt, ist sie von einem Vorgesetzten zu genehmigen.

Mitarbeiter und Partner dürfen vertrauliche Informationen über Flügger nicht unrechtmäßig preisgeben. Diesbezüglich wird auf das Regelwerk für den Handel mit Flügger group A/S Aktien und den Umgang mit internem Wissen verwiesen, das im Intranet des Unternehmens zu finden oder auf Anfrage erhältlich ist.

5 Menschenrechte und Arbeitsverhältnisse

Flügger unterstützt und respektiert internationale Konventionen zu den Menschenrechten und örtliche Mitarbeitergesetze. Jeder, der direkt oder indirekt für Flügger tätig ist, muss das Recht auf seine fundamentalen Rechte haben, so wie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen angegeben. Flügger nimmt Lieferantenbeurteilungen vor, um sicherzustellen, dass kein Verstoß gegen die Menschenrechte vorkommt.

5.1 Achtung der Person

Flügger respektiert den Einzelnen und bemüht sich um die Förderung von Unterschiedlichkeit und Gleichstellung. Kein Mitarbeiter, Kunde oder Partner darf aufgrund von Alter, ethnischer, sozialer oder nationaler Zugehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, politischer Überzeugung, Behinderung oder irgendeines anderen Grundes diskriminiert werden. Kündigung oder Diskriminierung wegen Schwangerschaft oder Elternschaft wird nicht akzeptiert.

Körperliche, psychische, sexuelle oder verbale Belästigungen gegen irgendeinen Mitarbeiter oder Partner werden unter keinen Umständen toleriert.

Flügger legt Wert auf eine gesunde Balance zwischen Arbeit und Freizeit und fordert die Mitarbeiter auf, für eine solche Balance zu sorgen.

Flügger respektiert das Recht des Einzelnen auf Privatleben. Personendaten über Flügger-Mitarbeiter oder -Partner werden gemäß dem jeweilig geltenden Gesetz über den Schutz von Personendaten geschützt.

Flügger respektiert das Recht des Einzelnen auf Meinungsfreiheit. Flügger-Mitarbeiter oder -Partner dürfen daher nicht daran gehindert werden, Unzufriedenheit mit den Arbeitsverhältnissen auf sachliche und loyale Weise zum Ausdruck zu bringen, ebenso wie Flügger-Mitarbeiter oder -Partner Unzufriedenheit mit ihren Arbeitsverhältnissen vertraulich ausdrücken können.

5.2 Zwangs- oder Kinderarbeit

Flügger lässt keinerlei Handlungen zu, die die freie Beweglichkeit der Mitarbeiter einschränken. Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder andere Formen unfreiwilliger Arbeit werden an den Arbeitsplätzen bei Flügger oder denen unserer Partner nicht akzeptiert.

Flügger toleriert keine Kinderarbeit an den eigenen Arbeitsplätzen oder denen der Partner. Wir halten uns an die örtlichen Gesetze über das Mindestalter für Arbeit, allerdings darf unter keinen Umständen das Mindestalter von 15 Jahren für eine Vollzeitbeschäftigung und 13 Jahren für leichte Arbeiten unterschritten werden.

5.3 Gerechte Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen müssen nationale Gesetze, Regeln, Branchenstandards und kollektive Vereinbarungen einhalten. Allen Mitarbeitern müssen Einstellungsverträge schriftlich ausgehändigt werden, und sie sind über die Bedingungen für ihre Einstellung in einer Sprache zu informieren, die ihnen verständlich ist.

Flügger respektiert das Recht der Mitarbeiter, eine Arbeitsorganisation oder einen Berufsverband eigener Wahl zu gründen oder ihr/ihm beizutreten, sowie kollektive Verhandlungen zu führen. Berufsverbandsvertreter bei Flügger müssen im angemessenen Umfang die Möglichkeit haben, diesbezügliche Aufgaben auszuführen.

5.4 Lohn/Gehalt, Recht auf Abwesenheit und Arbeitszeit

Nationale Gesetze und Regeln über Mindestlohn, Recht auf krankheitsbedingte Abwesenheit und Mutterschaftsurlaub sind einzuhalten.

5.5 Arbeitsschutz

Die örtlichen Arbeitsschutzgesetze, Vorschriften und Branchenstandards sind einzuhalten. Flügger legt großen Wert auf die Sicherheit seiner Mitarbeiter, Kunden und Besucher und arbeitet deshalb laufend an Maßnahmen zur Optimierung des Arbeitsschutzes in den Fabriken, Büros und Geschäften.

Es muss aktiv an der Gefährdungsbeurteilung und Eliminierung potenzieller Gefahrenquellen, Unfallursachen und Bedingungen, die Einfluss auf Gesundheit und Wohlbefinden von Personen haben, gearbeitet werden.

6 Umwelt

Alle nationalen umweltrechtlichen Gesetze, Regeln und Standards sind von den Mitarbeitern und Partnern bei Flügger einzuhalten.

Flügger engagiert sich für den Umweltschutz und bemüht sich um die Reduzierung der Umweltbeeinflussung durch eigene Tätigkeiten, Produkte und Verfahren. Flügger bemüht sich ständig um nachhaltige Methoden, um Ressourcen einzusparen, und richtet das Augenmerk vor allem auf die Verbesserung des Energieverbrauchs und der Transporteffizienz.

Außerdem bemüht sich Flügger um die Reduzierung der Klimabeeinflussung, indem Regeln oder Vereinbarungen bezüglich der Reduzierung aller Emissionen, Treibhausgase sowie Ausleitungen in Luft, Erde oder Wasser eingehalten oder übertroffen werden.

Flügger arbeitet nach dem Umweltmanagementsystem ISO 14001, dem Qualitätsmanagementsystem ISO 9001 und ähnlichen einschlägigen Systemen.

7 Verfahren zur Einhaltung, Einbindung und Überprüfung

Alle Mitarbeiter und Partner müssen diesen Verhaltenskodex befolgen.

Alle Führungskräfte bei Flügger und den Partnern sind dafür verantwortlich, über den Inhalt dieses Verhaltenskodexes auf leicht verständliche Weise zu informieren und sicherzustellen, dass er in ihren Organisationen eingehalten wird. Mitarbeiter mit externen Kontakten haben ihre entsprechenden Geschäftsverbindungen über diesen Verhaltenskodex zu informieren. Flüggers Lieferanten werden auf Grundlage ihrer Fähigkeit beurteilt, den Anforderungen im Verhaltenskodex gerecht zu werden.

7.1 Meldung von Verstößen

Flügger-Mitarbeiter und -Partner, denen unethisches oder ungesetzliches Verhalten auffällt, haben dies ihrem Vorgesetzten oder ihrer Kontaktperson bei Flügger zu melden bzw. die Whistleblower-Ordnung von Flügger zu nutzen, vgl. unten. Wenn die Kontaktperson bei Flügger Teil der Bedenken des Mitarbeiters oder des Partners ist, und daher nicht die richtige Person für die Meldung ist, wird dem Mitarbeiter oder Partner empfohlen, die Angelegenheit an eine Führungskraft oder einen Vorgesetzten zu melden.

Jede dieser Meldungen muss vertraulich behandelt werden, niemand darf negative Konsequenzen oder Diskriminierung erfahren, wenn Probleme in gutem Glauben und in Übereinstimmung mit den Absichten in diesem Verhaltenskodex gemeldet werden.

Ein vom Geschäftsführer geleiteter geschäftsethischer Rat hat gemeldete Probleme innerhalb kurzer Frist zu behandeln. Die Person, die das Problem gemeldet hat, ist über das Ergebnis der Untersuchung zu informieren.

Ernsthafte Unregelmäßigkeiten, Gesetzeswidrigkeiten oder ein diesbezüglicher Verdacht können in Übereinstimmung mit Flüggers Whistleblowerpolitik auch über die Flügger-Whistleblower-Ordnung gemeldet werden. Die Ordnung sowie Flüggers Whistleblowerpolitik sind auf www.flugger.com zu finden.

Meldungen können z. B. Informationen über Folgendes sein:

- Wirtschaftskriminalität, hierunter Unterschlagung, Bestechung, Betrug, Urkundenfälschung, Korruption, Bilanzfälschung und Ähnliches
- Ernsthafte Verstöße gegen die Arbeitssicherheit und Umweltrichtlinien
- Körperliche Gewalt oder sexuelle Belästigung

Es können Situationen eintreten, die nicht durch spezifische Richtlinien reguliert sind. In diesen Situationen müssen alle Beteiligten ein Verhalten an den Tag legen, das diesem Verhaltenskodex entspricht. Der direkte Vorgesetzte oder die Flügger-Kontaktperson kann zurate gezogen werden, ebenso wie der Flügger Group General Counsel stets zur Beantwortung von Fragen zur Verfügung steht.

8 Sanktionen

Verstöße oder die fehlende Einhaltung des Verhaltenskodexes können zu Disziplinarmaßnahmen führen, hierunter Kündigung oder, wenn es sich um Partner handelt, die Beendigung des Geschäftsverhältnisses. Derartige Maßnahmen schließen nicht aus, dass das Unternehmen eine Klage erhebt.

Version 3.1 vom 12. Dezember 2025