

Code of Conduct

for Flügger group A/S, datterselskaper og partnere

1 Formål

Alle medarbeidere i Flügger group A/S og konsernselskaper (heretter «Flügger») og partnere (dvs. leverandører, underleverandører, franchisetakere, detaljhandlere, forhandlere, konsulenter og andre partnere, heretter kalt "partnere") forventes å overholde høye forretningsmessige og personlige etiske standarder og følge atferdskodeksen (heretter kalt "atferdskodeks") under utførelse av sitt arbeid for Flügger.

2 Gyldighet og ansvarsfordeling

2.1 Gyldighet

Denne atferdskodeksen gjelder for hele Flügger, samt Flügger-partnere.

2.2 Ansvarsfordeling

Denne Atferdskodeksen er godkjent av styret i Flügger group A/S samt styrene og/eller ledelsen i andre selskaper i konsernet. Administrerende direktør i det enkelte selskap har det overordnede ansvaret for overholdelse av kodeksen, mens ledere av lokale enheter er ansvarlige for å implementere kodeksen ved å sikre at innholdet er kjent og forstås av alle Flügger medarbeidere og partnere.

3 Indledning

Flügger Code of Conduct er basert på FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, konvensjonene fra den Internasjonale Arbeidsorganisasjonen (International Labour Organization, ILO) om fundamentale prinsipper og rettigheter ved arbeid og OECDs retningslinjer for multinasjonale virksomheter.

Flügger og partnere skal til enhver tid overholde lokal- og internasjonal lovgivning, relevante kodekser, bransjestandarder og inngåtte kontrakter. Denne atferdskodeksen beskriver minimumsnivået for akseptabel atferd, og Flügger aksepterer ikke overtredelser.

Hvis nasjonal lovgivning er strengere enn kodeksen, skal Flügger medarbeidere og partnere overholde den nasjonale lovgivningen.

Alle medarbeidere eller personer som utfører arbeid hos eller for Flügger er ansvarlig for å tilegne seg kunnskap om og overholde relevante interne policyer og retningslinjer i Flügger.

4 Forretningsprinsipper

Flügger respekterer lovgivning om rettferdig handel, konkurranselovgivning, korrupsjonslovgivning og relevante kodekser i forbindelse med forretningsmessig etikk i de landene hvor Flügger driver virksomhet, og forventer det samme fra sine partnere. Utilbørlig konkurranse, bestikkelse og korrupsjon virker konkurransevridende og hemmer økonomisk, sosial og demokratisk utvikling. Flügger arbeider med å forhindre en slik praksis i de landene hvor vi driver virksomhet.

Det henvises samtidig til Flügger Anti-Corruption and Bribery Policy, som finnes på virksomhetens intranett eller sendes ved forespørsel.

4.1 Rettferdig konkurranse

Flügger støtter rettferdig og ubegrenset konkurranse i alle sine aktiviteter. Vi konkurrerer på en måte som er både etisk og rettferdig uten å involvere oss i uhensiktsmessige aktiviteter eller urettferdige handelsmetoder. Enhver ulovlig form for prissamarbeid, konkurransebegrensende aktiviteter eller kontrakter eller misbruk av ledende stilling på markedet, enten mellom lokale enheter eller sammen med eksterne parter, er ikke tillatt.

I kontakten med konkurrenter skal Flügger medarbeidere og partnere ikke drøfte eller formidle informasjon om markeder, priser, kostnader og kommersielle betingelser i relasjon til kunder eller leverandører. Ved en lokal, uanmeldt undersøkelse fra en konkurransemyndighet skal medarbeidere samarbeide med myndighetsrepresentantene og må på ingen måte hindre undersøkelsen.

4.2 Korrupsjon og bedrageri

Flüggers medarbeidere og partnere skal ikke delta i noen form for bedrageri, definert som en overlagt villledning med sikte på å oppnå en fordel.

Innkjøps- og salgsaktiviteter skal håndteres profesjonelt og med integritet. Betingelser for rabatter, kommisjoner og bonuser skal være rimelige og foreligge skriftlig.

Kun moderate gaver, belønninger eller fordeler (opptil lokalt, maksimalt skattefritt beløp), som ikke påvirker mottakerens atferd er tillatt, forutsatt at overrekkelsen, løftet eller tilbudet fremlegges åpent.

Gaver, belønninger og fordeler, deriblant skjult kommisjon eller returkommisjon, som kan påvirke mottakerens atferd, betraktes som bestikkelse.

Medarbeidere skal verken motta, tilby eller gi gaver, fordeler, godtgjørelser eller underholdningstilbud som kan påvirke medarbeiderens, kundens eller partnerens profesjonelle dømmekraft.

4.3 Upartiskhet og interessekonflikter

Flüggers forretningsmessige relasjoner skal være upartiske, og alle forretningsmessige beslutninger skal være basert på virksomhetens interesse uten hensyn til personlige forhold eller fordeler.

Interessekonflikter mellom medarbeidere og virksomheten skal unngås.

Det er ikke tillatt for medarbeidere å involvere seg i aktiviteter utenfor konsernet som strider mot Flügger sine interesser. Hvis det oppstår en interessekonflikt, skal medarbeideren øyeblikkelig informere sin nærmeste overordnede. Flügger er nøytral med hensyn til politiske partier og kandidater, og verken Flügger sitt navn eller midler må anvendes til å fremme politiske partiers eller deres kandidaters interesser.

Medarbeidere og partnere skal ikke urettmessig bruke sin forbindelse med Flügger til å oppnå personlig vinning. Forretningsmessige forhold med Flügger, som involverer personlige eller familiemessige interesser, skal unngås. Innkjøp fra familiemedlemmer eller personlige venner skal også unngås. Hvis en slik handling likevel er rettferdiggjort, skal dette godkjennes av en overordnet.

Medarbejdere og partnere må ikke urettmessig videreføre fortrolig informasjon om Flügger, og det henvises i den forbindelse til Flügger regelsett for handel med Flügger group A/S aksjer og håndtering av innsideinformasjon, som kan finnes på virksomhetens intranett eller sendes ved forespørsel.

5 Menneskerettigheter og arbeidsforhold

Flügger støtter og respekterer internasjonale konvensjoner vedrørende menneskerettigheter og lokal medarbeiderlovgivning. Alle som arbeider direkte eller indirekte for Flügger, har rett på sine fundamentale rettigheter som fastsatt i FNs verdenserklæring om menneskerettigheter. Flügger gjennomfører leverandørvurderinger for å sikre at det ikke forekommer overtredelser av menneskerettighetene.

5.1 Respekt for individet

Flügger respekterer individet og arbeider for å fremme mangfold og likestilling. Ingen medarbeider, kunde eller partner skal diskrimineres på grunn av alder, etnisk, sosial eller nasjonal tilhørighet, hudfarge, kjønn, seksuell legning, religion, politisk orientering, funksjonshemming eller en hvilken som helst annen grunn. Oppsigelse eller diskriminering på grunn av graviditet eller foreldreskap aksepteres ikke.

Fysisk, psykisk, seksuell eller verbal trakassering mot medarbejdere eller partnere tolereres ikke under noen omstendigheter.

Flügger setter pris på en sunn balanse mellom arbeid og fritid, og oppmuntrer medarbejdere til å skape en slik balanse.

Flügger respekterer individets rett til privatliv. Personopplysninger om Flüggers medarbejdere eller partnere beskyttes i henhold til enhver tids gjeldende persondatalovgivning.

Flügger respekterer individets rett til ytringsfrihet. Flügger medarbejdere eller partnere må derfor ikke hindres i å uttrykke utilfredshet ved sine arbeidsforhold på en saklig og lojal måte, i tillegg til at Flügger medarbejdere eller partnere skal kunne uttrykke utilfredshet ved sitt arbeidsforhold i fortrolighet.

5.2 Tvangs- eller barnearbeid

Flügger tillater ikke handlinger som begrenser medarbejdernes frie bevegelighet. Tvangsarbeid, slavearbeid eller andre former for ufrivillig arbeid er ikke akseptabelt på Flüggers eller våre samarbeidspartneres arbeidsplasser.

Flügger tolererer ikke barnearbeid på egne eller samarbeidspartneres arbeidsplasser. Vi overholder lokal lovgivning i relasjon til minimumsalder for arbeid, men minimumsalderen må ikke i noe tilfelle være under 15 år ved fulltidsarbeid og 13 år ved lett arbeid.

5.3 Rettferdige arbeidsbetingelser

Arbeidsbetingelsene skal overholde nasjonale lover, regler, bransjestandarer og kollektive avtaler. Alle medarbejdere skal ha fått utlevert ansettelsesbetingelsene sine skriftlig og informeres om betingelsene for ansettelsen på et språk som er forståelig for dem.

Flügger respekterer sine medarbejdere rett til å danne eller være medlem av valgfrie arbeidsorganisasjoner eller fagforeninger, og til å forhandle kollektivt. Fagforeningsrepresentanter hos Flügger skal i et rimelig omfang ha mulighet til å utføre relaterte oppgaver.

5.4 Lønn, rett til fravær og arbeidstid

Nasjonale lover og regler om minstelønn, rett til sykefravær og barselpermisjon skal overholdes.

6 Arbeidsmiljø på arbeidsplassen

Arbeidsmiljøet skal overholde nasjonale lover, regler og bransjestandarder. Flügger prioriterer sikkerheten for medarbeidere, kunder og gjester høyt, og vi arbeider kontinuerlig med tiltak for å optimere arbeidsmiljøet i fabrikker, på kontorer og i butikker.

Det skal arbeides aktivt med risikovurdering og eliminering av potensielle kilder til uhell, ulykker eller forhold som påvirker personers sunnhet og velferd.

7 Miljø

Alle nasjonale miljørettslige lover, regler og standarder skal overholdes av Flüggers medarbeidere og partnere.

Flügger engasjerer seg i å beskytte miljøet og arbeider for å redusere den miljømessige påvirkningen av sine aktiviteter, produkter og prosesser. Flügger søker konstant etter bæredyktige metoder for å spare på ressursene, og fokuserer spesielt på å forbedre energiforbruket og transporteffektiviteten.

Dessuten arbeider Flügger med å redusere sin klimapåvirkning ved å overholde eller overgå regler eller avtaler vedrørende reduksjon av alle utslipp, drivhusgasser og utslipp i luft, jord eller vand.

Flügger arbeider systematisk med ISO 14001 miljøledelsessystem, ISO 9001 kvalitetsledelsessystem og lignende systemer.

8 Prosedyrer for overholdelse, implementering og oppfølging

Alle medarbeidere og partnere skal følge denne atferdskodeksen.

Alle ledere hos Flügger og partnere er ansvarlige for å informere om innholdet i denne atferdskodeksen på en lett forståelig måte og å sikre at den overholdes i sine organisasjoner. Medarbeidere med eksterne kontakter skal informere sine respektive forretningskontakter om denne atferdskodeksen. Flüggers leverandører blir evaluert på grunnlag av evnen til å leve opp til kravene i kodeksen.

8.1 Rapportering av overtredelser

Flügger medarbeidere og Partnere som blir oppmerksomme på uetisk eller ulovlig atferd, skal rapportere dette til sjefen sin eller kontaktpersonen sin hos Flügger eller via Flügger varslerordning, jf. nedenfor. Hvis kontaktpersonen hos Flügger er en del av medarbeiderens eller Partnerens bekymringer og derfor ikke er den rette til å håndtere den, rådes medarbeideren eller Partneren til å rapportere saken til en leder eller en overordnet kontaktperson.

Alle slike henvendelser skal være fortrolige, og ingen skal oppleve negative konsekvenser eller diskriminering hvis de rapporterer problemer i god tro og i overensstemmelse med intensjonene i denne atferdskodeksen.

Et forretningsetisk råd ledet av den administrerende direktøren, skal til rett tid håndtere rapporterte problemer. Personen som rapporterer problemet, skal informeres om undersøkelsens utfall.

Alvorlige uregelmessigheter, ulovligheter eller mistanke om dette kan også rapporteres via Flüggers varslerordning i samsvar med Flüggers varslerpolitikk. Ordningen samt Flüggers varslerpolitikk kan du se nærmere på via www.flugger.com.

Rapporteringer kan f.eks. være opplysninger om:

- Økonomisk kriminalitet, deriblant underslag, bestikkelse, bedrageri, dokumentforfalskning, korrupsjon, regnskapssvindel og lignende
- Alvorlige brudd på arbeidssikkerheten og miljøregler
- Fysisk vold eller seksuelle krenkelser

Det kan oppstå situasjoner som ikke er regulert av spesifikke retningslinjer. I slike situasjoner skal alle de involverte ha en atferd som samsvarer med hva atferdskodeksen legger opp til. Den nærmeste overordnede eller Flüggers kontaktperson kan spørres om råd, i tillegg står Flügger Group General Counsel alltid til rådighet til å svare på spørsmål.

9 Sanksjoner

Overtredelser eller manglende overholdelse av adferdskodeksen kan resultere i disiplinære tiltak som oppsigelse eller, hvis det dreier seg om Partnere, slutt på det forretningsmessige samarbeidet. Slike tiltak utelukker ikke at virksomheten kan anlegge sak.

Versjon 3.1 av 12. desember 2025