

Code of Conduct

dla Flügger group A/S, filii i partnerów

1 Cel

Od wszystkich pracowników Flügger grupy A/S i jej spółek zależnych (zwanych dalej łącznie jako „Flügger”) oraz jej partnerów (tj. dostawców, poddostawców, franczyzobiorców, detalistów, dystrybutorów, konsultantów i innych podmiotów zwanych dalej „Partnerami”) oczekuje się przestrzegania wysokich biznesowych i osobistych standardów etycznych, a także stosowania postanowień niniejszego kodeksu postępowania (zwanego dalej „Kodeksem Postępowania”) przy świadczeniu jakiegokolwiek pracy na rzecz Flügger.

2 Zakres obowiązywania i odpowiedzialność

2.1 Zakres obowiązywania

Niniejszy Kodeks Postępowania ma zastosowanie do Flügger oraz do Partnerów Flügger.

2.2 Odpowiedzialność

Niniejszy Kodeks Postępowania został zatwierdzony przez Zarząd Flügger group A/S, a także przez Zarządy i/lub kierownictwo spółek zależnych należących do grupy. Prezes Zarządu poszczególnych podmiotów należących do grupy Flügger jest odpowiedzialny za przestrzeganie Kodeksu Postępowania w indywidualnym podmiocie grupy we Flügger, natomiast kierownicy lokalnych jednostek odpowiadają za jego implementację poprzez zapewnienie, by ich treść była znana i zrozumiała dla wszystkich pracowników i Partnerów Flügger.

3 Wprowadzenie

Kodeks opiera się na Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (International Labour Organization, ILO) dotyczących fundamentalnych zasad i praw w pracy oraz wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.

Flügger i jego Partnerzy mają obowiązek zawsze przestrzegać lokalnych i międzynarodowych przepisów, stosownych kodeksów, standardów branżowych oraz zawartych umów. Niniejszy Kodeks Postępowania wyznacza minimalne akceptowalne normy zachowań. Flügger nie będzie tolerować żadnych odstępstw.

O ile przepisy prawa w danym państwie są bardziej rygorystyczne niż wymagania Kodeksu, pracownicy i Partnerzy Flügger winni przestrzegać krajowych przepisów.

Wszyscy pracownicy oraz osoby wykonujące pracę w koncernie Flügger lub na jego rzecz ponoszą odpowiedzialność za zapoznanie się ze stosownymi, wewnętrznymi politykami i wytycznymi obowiązującymi w koncernie i są zobligowani do ich przestrzegania.

4 Zasady prowadzenia działalności gospodarczej

Flügger respektuje regulacje prawne w zakresie uczciwego handlu i konkurencji, przepisy odnoszące się do korupcji, a także stosowne kodeksy dotyczące zasad etyki życia gospodarczego w państwach, w których

prowadzi swoją działalność, i oczekuje tego samego od swoich Partnerów. Nieuczciwe współzawodnictwo, przekupstwo i korupcja to zjawiska, które wypaczają konkurencję i hamują ekonomiczny, społeczny i demokratyczny rozwój. Flügger działa na rzecz zapobiegania takim praktykom w krajach, w których jest obecny.

Dodatkowo odsyła się do Polityki Flügger w zakresie Zwalczania Korupcji i Przekupstwa (Flügger Anti-Corruption and Bribery Policy), której treść można znaleźć na stronie intranetowej koncernu bądź poprosić o jej przesłanie.

4.1 Uczciwa konkurencja

Flügger popiera uczciwą i nieskrępowaną konkurencję we wszystkich aspektach swojego postępowania. Współzawodniczymy w sposób, który jest zarówno etyczny, jak i sprawiedliwy, nie angażując się w niewłaściwe działania i nie stosując nieuczciwych metod handlowych. Wszelkie, niezgodne z prawem formy współpracy w zakresie cen, czynności bądź umowy mające na celu ograniczenie wolnej konkurencji czy też nadużycia wiodącej pozycji na rynku, zarówno pomiędzy jednostkami lokalnymi bądź w stosunku do podmiotów zewnętrznych, są niedozwolone.

W kontaktach z konkurentami pracownicy i Partnerzy Flügger nie mogą ujawniać ani przekazywać informacji o rynkach, cenach, kosztach i warunkach handlowych dotyczących relacji z klientami oraz dostawcami. W razie wszczęcia dochodzenia z własnej inicjatywy lokalnych organów ds. konkurencji, pracownicy winni współpracować z funkcjonariuszami i nie wolno im w żaden sposób stawiać na przeszkodzie wyjaśnieniu sprawy.

4.2 Przekupstwo i oszustwo

Pracownikom i Partnerom Flügger nie wolno uczestniczyć w jakichkolwiek formach oszustwa rozumianego jako świadome wprowadzenie w błąd w celu osiągnięcia korzyści.

Działania związane z zaopatrzeniem i sprzedażą należy wykonywać w sposób profesjonalny i uczciwy. Warunki rabatów, prowizji i bonusów powinny być stosowne i należy je formułować na piśmie.

Dozwolone są wyłącznie prezenty, wynagrodzenia i korzyści o umiarkowanej wartości (do wysokości maksymalnej kwoty wolnej od opodatkowania w myśl lokalnie obowiązujących przepisów), które nie wpływają na zachowanie odbiorcy, pod warunkiem, że obietnica lub oferta ich przyznania oraz wręczenie przebiegają w sposób jawny.

Prezenty, wynagrodzenia i korzyści, w tym ukryte prowizje oraz prowizje zwrotne, które mogą wpłynąć na sposób zachowania się ich odbiorcy traktuje się jako korupcję.

Pracownikom nie wolno przyjmować, oferować ani przekazywać prezentów, korzyści, rekompensat bądź propozycji udziału w imprezach o charakterze rozrywkowym, które mogłyby mieć wpływ na profesjonalne opinie ich samych, klientów lub Partnerów.

4.3 Bezstronność i konflikty interesów

Relacje gospodarcze Flügger z innymi podmiotami winny charakteryzować się bezstronnością, a wszelkie decyzje biznesowe należy podejmować, mając na uwadze pożytek dla przedsiębiorstwa i nie uwzględniając kwestii osobistych oraz indywidualnych korzyści.

Należy unikać konfliktów interesów pomiędzy pracownikami a koncernem.

Pracownikom nie wolno angażować się w działania poza przedsiębiorstwem, które są niezgodne z interesami Flügger. W razie powstania konfliktu interesów, pracownik jest zobowiązany do niezwłocznego zawiadomienia swojego bezpośredniego przełożonego. Flügger zachowuje neutralność wobec partii politycznych i ich kandydatów. Nazwa ani środki koncernu nie mogą być wykorzystywane w celu promowania interesów takich partii lub kandydatów.

Pracownikom i Partnerom nie wolno w niezgodny z prawem sposób wykorzystywać swoich powiązań z Flügger dla osiągnięcia osobistych korzyści. Należy unikać relacji biznesowych z Flügger wiążących się z interesami o charakterze personalnym lub rodzinnym. Podobnie należy unikać zaopatrywania się w towary lub usługi u członków rodziny lub osobistych znajomych. Jeżeli takie działanie mimo wszystko ma uzasadnienie, musi zostać zaaprobowane przez osobę zajmującą stanowisko kierownicze.

Pracownikom i Partnerom nie wolno w niezgodny z prawem sposób ujawniać poufnej wiedzy na temat Flügger. Odsyła się m.in. do regulaminu koncernu w zakresie obrotu akcjami Flügger group A/S oraz postępowania z informacjami przeznaczonymi do użytku wewnętrznego, którego treść można znaleźć na stronie intranetowej koncernu bądź poprosić o jej przesłanie.

5 Prawa człowieka oraz warunki zatrudnienia i pracy

Flügger popiera i respektuje międzynarodowe konwencje w zakresie praw człowieka oraz lokalne przepisy prawa pracy. Wszystkim osobom wykonującym – bezpośrednio lub pośrednio – pracę na rzecz Flügger przysługują fundamentalne prawa człowieka określone w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ. Flügger przeprowadza oceny swoich dostawców, aby zapewnić, że nie dochodzi do przypadków naruszenia takich praw.

5.1 Szacunek dla jednostki

Flügger wykazuje poszanowanie dla jednostki i działa na rzecz propagowania różnorodności oraz równouprawnienia. Żaden pracownik, klient ani Partner nie może być dyskryminowany z powodu wieku, pochodzenia etnicznego lub społecznego, narodowości, koloru skóry, płci, orientacji seksualnej, przynależności religijnej, poglądów politycznych, niepełnosprawności, ani z żadnych innych przyczyn. Wypowiedzenie stosunku pracy lub dyskryminacja z powodu ciąży bądź rodzicielstwa jest niedopuszczalna.

Fizyczne, psychiczne, seksualne lub słowne szykanowanie jakiegokolwiek pracownika bądź Partnera nie będzie w żadnym wypadku tolerowane.

Flügger ceni zdrową równowagę pomiędzy pracą a czasem wolnym i zachęca pracowników do tworzenia takiej równowagi.

Flügger szanuje prawo jednostki do prywatności. Dane osobowe pracowników i Partnerów Flügger podlegają ochronie w myśl obowiązującej ustawy o ochronie takich danych.

Flügger szanuje prawo jednostki do wolności słowa. Pracowników i Partnerów Flügger nie wolno więc powstrzymywać od wyrażania niezadowolenia z warunków zatrudnienia lub pracy w merytoryczny i lojalny sposób. Pracownicy i Partnerzy Flügger powinni mieć możliwość wyrażania takiego niezadowolenia w zaufaniu.

5.2 Praca przymusowa i praca dzieci

Flügger nie zezwala na żadne działania ograniczające swobodę poruszania się pracowników. Praca przymusowa, niewolnicza ani żadne inne formy pracy niewykonywanej w sposób dobrowolny nie są dopuszczalne w przedsiębiorstwach Flügger ani u naszych Partnerów.

Flügger nie toleruje wykonywania pracy przez dzieci w swoich przedsiębiorstwach ani u swoich Partnerów. Przestrzegamy lokalnych przepisów dotyczących wieku minimalnego pracowników. W żadnym przypadku wiek minimalny pracownika nie może być niższy aniżeli 15 lat w przypadku pracy na pełen etat i 13 lat w przypadku pracy lekkiej.

5.3 Godziwe warunki zatrudnienia

Warunki zatrudnienia i pracy muszą być zgodne z krajowymi regulacjami ustawowymi, przepisami, standardami branżowymi i układami zbiorowymi pracy. Wszyscy pracownicy winni otrzymywać warunki zatrudnienia na piśmie i być o nich informowani w zrozumiałym dla nich języku.

Flügger szanuje prawo swoich pracowników do tworzenia lub zrzeszania się według własnego wyboru w organizacjach pracobiorców lub związkach zawodowych, a także do kolektywnych negocjacji. Przedstawiciele związków zawodowych we Flügger winni w uzasadnionym zakresie mieć możliwość wykonywania związanych z tym zadań i obowiązków.

5.4 Wynagrodzenie, prawo do nieobecności i czas pracy

Należy przestrzegać krajowych regulacji ustawowych w zakresie wynagrodzenia minimalnego, prawa do nieobecności z powodu choroby oraz urlopów rodzicielskich.

5.5 Bezpieczeństwo i higiena pracy w miejscu pracy

Warunki BHP muszą być zgodne z krajowymi przepisami, zasadami i standardami branżowymi. Bezpieczeństwo pracowników, klientów i gości stanowi dla koncernu Flügger kwestię kluczową, w związku z czym koncern na bieżąco pracuje nad inicjatywami ukierunkowanymi na optymalizację warunków BHP w zakładach, biurach i sklepach.

Musimy podejmować aktywne działania w zakresie oceny ryzyka i eliminacji potencjalnych źródeł zdarzeń lub wypadków, które wpływają na zdrowie i dobrostan ludzi.

6 Ochrona środowiska

Pracownicy i Partnerzy Flügger są zobowiązani do przestrzegania wszystkich krajowych regulacji ustawowych, przepisów i standardów w zakresie ochrony środowiska.

Flügger angażuje się w ochronę środowiska i działa na rzecz zmniejszania wpływu swojej działalności, produktów i procesów na otoczenie. Flügger nieustająco poszukuje zrównoważonych metod oszczędzania zasobów, koncentrując się szczególnie na optymalizacji zużycia energii i zwiększaniu efektywności transportu.

Ponadto Flügger pracuje nad zmniejszaniem swojego wpływu na klimat, przestrzegając lub wypełniając z nadatkiem wymogi przepisów oraz umów dotyczących redukcji uwalniania wszelkich substancji, w tym emisji gazów cieplarnianych, do powietrza, gruntu oraz wody.

Koncern Flügger pracuje w sposób systematyczny w oparciu o system zarządzania środowiskowego ISO 14001, system zarządzania jakością ISO 9001 i podobne systemy.

7 Procedury wdrożenia, przestrzegania i monitorowania

Wszyscy pracownicy i Partnerzy Flügger są zobowiązani do przestrzegania niniejszego Kodeksu.

Wszyscy członkowie kadry kierowniczej Flügger i jego Partnerów odpowiadają za przekazywanie wiedzy na temat treści Kodeksu w łatwo zrozumiały sposób i za zapewnienie, by był on respektowany w podlegających im organizacjach. Pracownicy kontaktujący się z podmiotami zewnętrznymi winni informować swoich partnerów biznesowych o Kodeksie. Dostawcy Flügger podlegają ocenie pod kątem spełniania przez nich wymogów Kodeksu.

7.1 Zgłaszanie naruszeń

Pracownicy i Partnerzy Flügger, którzy powezmą wiedzę o nieetycznym lub niezgodnym z prawem działaniu, winni zgłosić to swojemu przełożonemu lub osobie kontaktowej we Flügger, ewentualnie za pośrednictwem systemu anonimowego informowania o naruszeniach (system Whistleblower), patrz poniżej. Jeśli wiedza powzięta przez pracownika lub Partnera dotyczy również jego osoby kontaktowej we Flügger, a więc nie jest ona właściwym adresatem, zaleca się zgłoszenie danego przypadku członkowi kadry kierowniczej lub osobie kontaktowej stojącej wyżej w hierarchii koncernu.

Wszelkie takie zgłoszenia są traktowane w sposób poufny i nikt nie może odczuć negatywnych konsekwencji lub dyskryminacji z tytułu powiadomienia o problemach dokonanego w dobrej wierze i zgodnie z intencjami niniejszego Kodeksu.

Poważne nieprawidłowości, czyny niezgodne z prawem lub podejrzenia ich zaistnienia można również zgłaszać za pośrednictwem systemu Whistleblower zgodnie z polityką Flügger w tym zakresie. Dostęp do systemu oraz dotyczące go zasady polityki Flügger można znaleźć na www.flugger.com.

Zgłoszenia mogą obejmować np. informacje o:

- przestępczości kryminalnej, w tym sprzeniewierzeniach, przekupstwach, oszustwach, korupcji, fałszowaniu dokumentów lub sprawozdań finansowych itp.
- poważnych naruszeniach bezpieczeństwa pracy i przepisów ochrony środowiska
- przemocy fizycznej lub molestowaniu seksualnym.

Mogą zaistnieć sytuacje, które nie są uregulowane konkretnymi wytycznymi. W takich przypadkach osoby zaangażowane winny działać w duchu zgodnym z intencjami niniejszego Kodeksu. O radę można zapytać bezpośredniego przełożonego lub osobę kontaktową we Flügger. Na wszelkie pytania zawsze też chętnie odpowie główny radca prawny koncernu Flügger (Flügger Group General Counsel).

8 Sankcje w związku z nieprzestrzeganiem

Nieprzestrzeganie bądź naruszenia Kodeksu mogą skutkować działaniami dyscyplinarnymi, w tym zwolnieniem z pracy lub, w przypadku Partnerów, zakończeniem współpracy handlowej. Podjęcie takich działań nie wyklucza wejścia przez koncern na drogę sądową.

Version 3.1 z 12. Grudnia 2025