

Uppförandekod

för Flügger group A/S, dotterbolag och partner

1 Syfte

Alla medarbetare i Flügger group A/S och koncernbolagen (hädanefter "Flügger") och Flüggers partner (dvs. leverantörer, underleverantörer, franchisetagare, detaljhandlare, återförsäljare, konsulter och andra partner, hädanefter kallade "partner") förväntas följa höga affärsrelaterade och personliga etiska standarder och efterleva denna uppförandekod ("uppförandekoden") när de utför arbete åt Flügger.

2 Giltighet och ansvarsområden

2.1 Giltighet

Denna uppförandekod gäller för hela Flügger, inklusive alla lokala enheter i koncernen, samt för Flüggers partner.

2.2 Ansvarsområden

Denna uppförandekod har godkänts av styrelsen i Flügger group A/S, samt styrelsen och/eller direktionen i övriga koncernbolag. Vd i det enskilda Flügger bolaget har det överordnade ansvaret för efterlevnaden av koden, medan chefer för lokala enheter ansvarar för att implementera koden genom att säkerställa att alla Flüggers medarbetare och partner är bekanta med och införstådda med innehållet.

3 Inledning

Koden baseras på FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

Flügger och Flüggers partner ska alltid följa lokal och internationell lagstiftning, relevanta koder, branschstandard och ingångna avtal. Denna uppförandekod beskriver miniminivån för acceptabelt uppförande, och Flügger accepterar inga överträdelser.

Om nationell lagstiftning är strängare än koden ska Flüggers medarbetare och partner följa den lokala lagstiftningen.

Alla medarbetare eller personer som utför arbete hos eller för Flügger är ansvariga för att tillägna sig kunskap om och följa relevanta interna policyer och riktlinjer som gäller inom Flügger.

4 Affärsprinciper

Flügger respekterar rättvis handel och konkurrenslagstiftningen, lagar om mutor och relevanta koder i samband med affärsmässig etik i de länder där Flügger bedriver verksamhet, och förväntar sig detsamma från sina partner. Orättvis konkurrens, mutor och korruption har en snedvridande verkan och hämmar ekonomisk, social och demokratisk utveckling. Flügger arbetar för att förhindra sådan praxis i de länder där vi bedriver verksamhet.

Vi henviser samtidigt til Flüggers policy afseende korruption og mutor som återfinns på företagets intranät eller som kan tillhandahållas på begäran.

4.1 Rättvis konkurrens

Flügger främjar rättvis och obegränsad konkurrens i alla sina aktiviteter. Vi konkurrerar på ett sätt som är både etiskt och rättvist, och använder inte olämpliga eller orättvisa handelsmetoder. Olagligt prissamarbete, konkurrensbegränsande aktiviteter eller avtal, eller missbruk av dominerande ställning på marknaden, antingen mellan lokala enheter eller tillsammans med externa parter, är förbjudet.

I kontakten med konkurrenter får Flüggers medarbetare och partner inte diskutera eller vidarebefordra information om marknader, priser, kostnader och kommersiella villkor om kunder eller leverantörer. I händelse av en lokal, oanmäld undersökning från en konkurrensmyndighet ska medarbetarna samarbeta med tjänstemännen och får inte på något sätt hindra undersökningen.

4.2 Bestickning och bedrägeri

Flüggers medarbetare och partner får inte delta i någon form av bedrägeri, definierat som överlagd vilseledning med syftet att vinna en fördel.

Inköps- och säljaktiviteter ska hanteras professionellt och med integritet. Villkor för rabatter, provisioner och bonusar ska vara rimliga och formuleras skriftligt.

Endast måttliga gåvor, belöningar eller fördelar (upp till lokalt, maximalt skattefritt belopp) som inte påverkar mottagarens beteende tillåts, förutsatt att överlämnandet, löftet eller erbjudandet framläggs öppet.

Gåvor, belöningar och förmåner, däribland dold kommission eller returkommission som kan påverka mottagarens beteende, betraktas som mutor.

Medarbetaren får varken acceptera, erbjuda eller skänka gåvor, fördelar, compensation eller underhållningserbjudanden som kan påverka medarbetarens, kundens eller partnerns professionella omdöme.

4.3 Opartiskhet och interessekonflikter

Flüggers affärsmässiga relationer ska vara opartiska, och alla affärsmässiga beslut ska utgå från företagets intressen utan hänsyn till personliga förhållanden eller fördelar.

Intressekonflikter mellan medarbetare och verksamheten ska undvikas.

Det är inte tillåtet för medarbetare att engagera sig i aktiviteter utanför Flügger-koncernen som strider mot Flüggers intressen. Om en intressekonflikt uppstår ska medarbetaren informera sina närmaste överordnade. Flügger är neutralt när det gäller politiska partier och kandidater, och varken Flüggers namn eller medel får användas för att främja politiska partiers eller deras kandidaters intressen.

Medarbetare och partner får inte utnyttja sina relationer till Flügger för att nå personlig vinning. Affärsmässiga relationer till Flügger som involverar personliga eller familjerelaterade intressen ska undvikas. Inköp från familjemedlemmar eller privata vänner ska också undvikas. Om en sådan handling ändå är motiverad ska detta godkännas av en överordnad.

Medarbejdare och partner får inte vidarebefordra konfidentiell information om Flügger, och det gäller bland annat Flüggers regler för handel med Flügger group A/S aktier och interna kunskaper som återfinns på företagets intranät eller tillhandahålls på begäran.

5 Mänskliga rättigheter och arbetsvillkor

Flügger stödjer och respekterar internationella konventioner gällande mänskliga rättigheter och lokal medarbetarlagstiftning. Alla som arbetar direkt eller indirekt för Flügger ska vara berättigade till de grundläggande rättigheter som beskrivs i FN:s deklaration om mänskliga rättigheter. Flügger genomför regelbundet leverantörsutvärderingar för att säkerställa att inga brott mot de mänskliga rättigheterna förekommer.

5.1 Respekt för individen

Flügger respekterar individen och arbetar för att främja mångfald och jämställdhet. Ingen medarbetare, kund eller partner får diskrimineras på grund av ålder, etnisk, social eller nationell tillhörighet, hudfärg, kön, sexuell läggning, religion, politisk övertygelse, funktionshinder eller på andra grunder. Uppsägning eller diskriminering på grund av graviditet eller föräldraskap accepteras inte.

Fysiska, psykiska, sexuella eller verbala trakasserier mot en medarbetare eller partner inte tolereras under någon omständigheter.

Flügger värdesätter en sund balans mellan arbete och fritid och uppmuntrar medarbetarna till att skapa en sådan balans.

Flügger respekterar individens rätt till ett privatliv. Personuppgifter om Flüggers medarbetare eller partner skyddas enligt gällande personuppgiftslagstiftning.

Flügger respekterar individens rätt till yttrandefrihet. Flüggers medarbetare eller partner får inte förhindras att uttrycka missnöje med arbetsvillkoren på ett sakligt och lojalt sätt, och Flüggers medarbetare eller partner ska kunna uttrycka missnöje med sina arbetsvillkor i förtrolighet.

5.2 Tvångs- eller barnarbete

Flügger tillåter inga handlingar som begränsar medarbetarnas fria rörlighet. Tvångsarbete, slavarbete eller andra former av ofrivilligt arbete accepteras inte på Flüggers eller våra samarbetspartners arbetsplatser.

Flügger tolererar inte barnarbete på egna eller samarbetspartners arbetsplatser. Vi följer lokal lagstiftning vad gäller minimiålder för arbete, men inte i något fall får minimiåldern understiga 15 år vid heltidsarbete och 13 år vid lätt arbete.

5.3 Rättvisa arbetsvillkor

Arbetsvillkoren ska följa nationella lagar, regler, branschstandard och kollektivavtal. Alla medarbetare ska få sina anställningsvillkor överlämnade skriftligen och informeras om villkoren för anställningen på ett språk som de kan förstå.

Flügger respekterar sina medarbetares rätt att bilda eller ansluta sig till valfria arbetsorganisationer eller fackföreningar och att förhandla kollektivt. Fackföreningsrepresentanter hos Flügger ska i rimlig utsträckning ges möjlighet att utföra sina uppgifter.

5.4 Lön, rätt till frånvaro och arbetstid

Nationella lagar och regler om minimilön, rätt till sjukfrånvaro och föräldraledighet ska följas.

5.5 Arbetsmiljö på arbetsplatsen

Arbetsmiljön ska följa nationella lagar, regler och branschstandarder. Flügger prioriterar säkerheten för medarbetare, kunder och gäster, och arbetar löpande med åtgärder för optimering av arbetsmiljön i fabriker, på kontor och i butiker.

Fortlöpande riskbedömning och eliminering av potentiella källor till olyckor eller andra omständigheter som påverkar personers hälsa och välbefinnande ska ske.

6 Miljö

Flüggers medarbetare och partner är skyldiga att följa nationella miljölagar, regler och standarder.

Flügger arbetar aktivt för att skydda miljön och för att minska effekterna på miljön från företagets aktiviteter, produkter och processer. I alla våra aktiviteter eftersträvar Flügger alltid hållbara metoder för att spara på resurserna, och fokuserar primärt på att förbättra energiförbrukningen och transporteffektiviteten.

Dessutom arbetar Flügger för att minska företagets klimatpåverkan genom att följa eller överträffa regler eller avtal gällande minskning av alla utsläpp, växthusgaser och utsläpp i luft, mark eller vatten.

Flügger arbetar systematiskt med miljöledningssystemet ISO 14001 och liknande system.

7 Rutiner för efterlevnad, implementering och uppföljning

Alla medarbetare och partner ska följa uppförandekoden.

Alla chefer hos Flügger och dess partner ansvarar för att informera om innehållet i uppförandekoden och för att säkerställa att den efterlevs i deras organisationer. Medarbetare med externa kontakter ska informera sina respektive affärskontakter om uppförandekoden. Flüggers leverantörer utvärderas löpande utifrån deras förmåga att leva upp till kraven i koden.

7.1 Rapportering av överträdelser

Medarbetare hos och partner till Flügger som uppmärksammas på oetiskt eller olagligt beteende uppmuntras att rapportera detta till närmaste chef eller kontakt hos Flügger eller via Flüggers whistleblowing-funktion. Om denna person är en del av medarbetarens eller partners problem och inte är rätt person att hantera ärendet rekommenderas medarbetaren eller partnern att rapportera ärendet till en chef eller en överordnad kontaktperson.

Ingen ska drabbas av negativa konsekvenser eller diskriminering för att ha rapporterat problem i god tro och i överensstämmelse med intentionerna i denna uppförandekod.

Alla oegentligheter, olagligheter eller misstanke härom kan också rapporteras via Flüggers whistleblowing-funktion i överensstämmelse med Flüggers whistleblowing-policy. Mer information finns på www.flugger.com.

Rapporterna kan bland annat innefatta upplysningar om

- økonomisk brottslighed, forskingring, bestickning, bedrægeri, dokumentförfalskning, korruption, redovisningsfusk og liknande
- allvarliga brott mot arbetsmiljösäkerheten och miljöregler
- fysiskt våld eller sexuella trakasserier.

Det kan uppstå situationer som inte regleras av några specifika riktlinjer. I sådana situationer ska alla inblandades uppträdande motsvara den anda som beskrivs i uppförandekoden. Den närmaste överordnade eller Flüggers kontaktperson kan rådfrågas, och Flügger-koncernens jurist står alltid till tjänst vid frågor.

8 Sanktioner vid bristande efterlevnad

Övertrædelser eller bristande efterlevnad av uppförandekoden kan resultera i disciplinära åtgärder, häribland uppsägning eller, om det rör sig om partner, avslutande av affærsrelationen. Sådana åtgärder utesluter inte att företaget kan vidta rettslige åtgärder.

Version 3.1 af 12. december 2025