

## Redegørelse for mangfoldighed, jf. Årsregnskabslovens §107d

### Gyldighed, overholdelse og implementering.

Politikken gælder for hele Flügger, herunder alle lokale enheder i koncernen (herefter kaldet "Flügger").

People, Culture & Communication-funktionen er ansvarlig for at implementere denne politik i Flügger. Dette sker gennem retningslinjer, politikker og processer, der sikrer at Flügger rekrutterer, forfremmer og udvikler medarbejdere i overensstemmelse med diversitetspolitikken.

### 1. Mangfoldighedspolitik

I Flügger tror vi på, at en mangfoldig arbejdsplads og et inkluderende arbejdsmiljø er et aktiv for vores arbejdsplads. I Flügger anerkender vi vores medarbejders forskelligheder. Vi tror på, at mangfoldige teams, herunder ledelsesgrupper, arbejder mere innovativt, træffer bedre beslutninger og bidrager til nytænkning, samtidig med at rummelighed og tolerance blandt medarbejderne fremmes. Flügger ønsker og tilstræber at være en ansvarlig arbejdsplads, der rekrutterer, forfremmer og udvikler medarbejdere baseret på deres kompetencer og på en måde, der understøtter diversitet. Vi tilstræber således, at vores rekruttering, ansættelsesvilkår, forfremmelser og evt. afskedigelser foretages uden skelen til køn, kønsidentitet, social oprindelse, seksuel orientering, alder, nationalitet, fysiske evner, handicap, politisk ståsted, etnicitet, familiestatus, religiøs overbevisning, eller andre ideologier.

I Flügger rapporterer vi den kønsmæssige fordeling i bestyrelsen og øvrige ledelsesniveauer i forbindelse med vores årlige lovpligtige rapportering. Vi henviser derfor til seneste årsrapport for yderligere data.

### Sådan arbejder vi med mangfoldighed i Flügger

Vi arbejder løbende på at sikre mangfoldighed både i ledelseslagene såvel som i alle øvrige medarbejdergrupper. Vi arbejder ud fra følgende principper:

- Flügger er en arbejdsplads med lige muligheder for **alle** i et sikkert og ikke-diskriminerende arbejdsmiljø.
- Vi tilstræber, at begge køn er repræsenteret med minimum 40% i vores ledelseslag, og vi fokuserer derfor på lige vilkår og på at identificere kandidater af begge køn, når vi rekrutterer nye ledere.
- Vi lever op til danske og internationale standarder vedrørende menneskerettigheder samt love vedrørende ligestilling og tilbyder fair og lige vilkår i ansættelses- og arbejdsforhold, uanset køn, etnisk oprindelse, religion og andre personlige forhold.

- Vi efterstræber at tilsikre lige aflønning for lige arbejde uden skelen til køn eller andre personforhold.
- Vi tolererer ikke mobning, sexchikane, diskrimination, krænkende adfærd eller trusler, og forebygger med løbende træning af medarbejdere for at minimere risikoen for, at medarbejdere udsættes for adfærd, der strider mod denne politik.
- Vi tilstræber en personalesammensætning bestående af en kombination af unge og erfarne medarbejdere, der i fællesskab kan inspirere og bidrage til udviklingen i Flügger.
- Ved behov, og minimum én gang årligt, gennemgår bestyrelsen i Flügger mangfoldighedspolitikken og foretager evt. revidering.

## 2. Mangfoldighed i ledelsen i Flügger, mål og resultater for Flügger group 2025/26

Flügger har i henhold til Årsregnskabslovens § 107d defineret mål for mangfoldighed i forbindelse med sammensætningen af koncernens bestyrelse samt øvrige ledelse.

### Bestyrelse

Ved sammensætning af de generalforsamlingsvalgte medlemmer i Flügger group A/S har Flügger fokus på mangfoldighed samt på medlemmernes kompetencer og erfaringer. Der tilstræbes en ligelig kønsmæssig sammensætning, samt væsentlige kompetencer inden for Flüggers kerne- og fokusområder.

For at sikre, at Flügger group A/S's bestyrelse udgøres af de rette profiler og kompetencer, har Flügger defineret mål for bestyrelsens køn og status (afhængigt/uaafhængigt medlem). Flügger group A/S ønsker en bestyrelse, hvor begge køn er repræsenteret, og hvor mindst 50% af bestyrelsens medlemmer er uafhængige. Det tror vi på, kan skabe grobund for gode diskussioner samt forskellige syn og input til, hvordan vi driver og udvikler vores forretning og håndterer udfordringer.

- 1) For den generalforsamlingsvalgte bestyrelse ønsker Flügger group A/S en repræsentation af det underrepræsenterede køn på minimum 40% (40/60%). Med en fordeling på hhv. to kvinder og to mænd af de fire generalforsamlingsvalgte medlemmer i Flügger group A/S har vi i 2025/26 jf. Erhvervsstyrelsens definition en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen (50%/50%).
- 2) Mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer skal være uafhængige i henhold til de danske anbefalinger for god Selskabsledelse. Vi følger denne anbefaling, da to ud af de fire generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i Flügger group A/S er uafhængige.

## Direktion

Direktionen i Flügger group A/S består af tre medlemmer, hvoraf Flüggers majoritetsaktionær Ulf Schnack historisk set udgør det ene medlem. De resterende to poster udgøres af CEO og CFO. Flügger har valgt ikke at definere mål for mangfoldighed i direktionen, da vi prioriterer profilernes indsigt, erfaring og kompetencer.

## Øvrig ledelse

Flügger ønsker en kønsmæssig sammensætning i den øvrige ledelse, hvor det underrepræsenterede køn udgør mindst 40% (40/60%), i tråd med målsætningen for sammensætningen af bestyrelsen.

| Flügger group   |  | Mål       | Status 30.04.26   |
|---|--|-----------|-------------------|
| <b>Kønsfordeling</b>  |  |           |                   |
| Bestyrelsen i Flügger group A/S, generalforsamlingsvalgte medlemmer | Ligelig repræsentation af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen                    | 40% / 60% | 50% (k) - 50% (m) |
| Øvrige ledelseslag i koncernen                                      | Fokus på det underrepræsenterede køn i ledelsen, dvs. medarbejdere med personaleansvar | 40% / 60% | 48% (k) - 52% (m) |

Flüggers rekrutterings principper og guideline understøtter i øvrigt Flüggers målsætning og mangfoldighedspolitik.