

Code of Conduct

for Flügger group A/S, datterselskaber og partnere

1 Formål

Flügger medarbejdere og Flügger partnere (dvs. leverandører, underleverandører, franchisetagere, detailhandlere, forhandlere, konsulenter og andre partnere, herefter kaldet "Partnere") forventes at overholde høje forretningsmæssige og personlige etiske standarder og efterleve dette adfærdskodeks (herefter kaldet "Adfærdskodeks") under udførelse af deres arbejde for Flügger.

2 Gyldighed og ansvarsfordeling

2.1 Gyldighed

Dette Adfærdskodeks gælder for hele Flügger, herunder alle lokale enheder i koncernen (herefter kaldet "Flügger") samt for Flügger partnere.

2.2 Ansvarsfordeling

Dette Adfærdskodeks er godkendt af bestyrelsen i Flügger group A/S. Den administrerende direktør har det overordnede ansvar for overholdelse af kodekset, mens ledere af lokale enheder er ansvarlige for at implementere kodekset ved at sikre, at indholdet kendes og forstås af alle Flügger medarbejdere og Partnere.

3 Indledning

Flügger Code of Conduct er baseret på FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder, konventionerne fra den Internationale Arbejdsorganisation (International Labour Organization, ILO) om fundamentale principper og rettigheder ved arbejde og OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder.

Flügger og Partnere skal til enhver tid overholde lokal- og international lovgivning, relevante kodekser, branchestandarder og indgåede kontrakter. Dette Adfærdskodeks beskriver minimumniveauet for acceptabel adfærd, og Flügger accepterer ikke overtrædelser.

Hvis national lovgivning er strengere end kodekset, skal Flügger medarbejdere og Partnere overholde den nationale lovgivning.

Alle medarbejdere eller personer der udfører arbejde hos eller for Flügger er ansvarlig for at tilegne sig viden om og overholde relevante interne politikker og retningslinjer i Flügger.

4 Forretningsprincipper

Flügger respekterer fair handel- og konkurrencelovgivningen, love om bestikkelse og relevante kodekser i forbindelse med forretningsmæssig etik i de lande, hvor Flügger driver virksomhed, og forventer det samme fra sine Partnere. Unfair konkurrence, bestikkelse og korrupsion virker konkurrenceforvridende og hæmmer økonomisk, social og demokratisk udvikling. Flügger arbejder på at forhindre en sådan praksis i de lande, hvor vi driver virksomhed.

4.1 Fair konkurrence

Flügger støtter fair og ubegrænset konkurrence i alle sine aktiviteter. Vi konkurrerer på en måde, som er både etisk og retfærdig uden at involvere os i uhensigtsmæssige aktiviteter eller unfair handelsmetoder. Enhver ulovlig form for prissamarbejde, konkurrencebegrænsende aktiviteter eller kontrakter eller misbrug af førende stilling på markedet, enten mellem lokale enheder eller sammen med eksterne parter, er ikke tilladt.

I kontakten med konkurrenter må Flügger medarbejdere og Partnere ikke drøfte eller videregive information om markeder, priser, omkostninger og kommercielle betingelser i relation til kunder eller leverandører. I tilfælde af en lokal, uanmeldt undersøgelse fra en konkurrencemyndighed skal medarbejdere samarbejde med embedsmændene og må ikke på nogen måde hindre undersøgelsen.

4.2 Bestikkelse og bedrageri

Flüggers medarbejdere og Partnere må ikke deltage i nogen form for bedrageri, defineret som en overlagt vildledning med det formål at skaffe sig en fordel.

Indkøbs- og salgsaktiviteter skal håndteres professionelt og med integritet. Betingelser for rabatter, kommissioner og bonusser skal være rimelige og foreligge skriftligt.

Kun moderate gaver, belønninger eller fordele (op til lokalt, maksimalt skattefrit beløb), som ikke påvirker modtagerens adfærd, er tilladt, forudsat at overrækkelsen, løftet eller tilbuddet fremlægges åbent.

Gaver, belønninger og fordele, herunder skjult kommission eller returkommission, som kan påvirke modtagerens adfærd, betragtes som bestikkelse.

Medarbejdere må hverken acceptere, tilbyde eller give gaver, fordele, godtgørelser eller underholdningstilbud, som kan påvirke medarbejderens, kundens eller Partnerens professionelle dømmekraft.

4.3 Upartiskhed og interessekonflikter

Flügger forretningsmæssige relationer skal være upartiske, og alle forretningsmæssige beslutninger skal være baseret på virksomhedens interesse uden hensyn til personlige forhold eller fordele.

Interessekonflikter mellem medarbejdere og virksomheden skal undgås.

Det er ikke tilladt for medarbejdere at involvere sig i aktiviteter uden for koncernen, som er i modstrid med Flügger interesser. Hvis der opstår en interessekonflikt, skal medarbejderen straks informere sin nærmeste overordnede. Flügger er neutral hvad angår politiske partier og kandidater, og hverken Flügger navn eller midler må anvendes til at fremme politiske partiers eller disses kandidaters interesser.

Medarbejdere og Partnere må ikke uretmæssigt benytte deres forbindelse med Flügger til at opnå personlig vinding. Forretningsmæssige forhold med Flügger, som involverer personlige eller familiemæssige interesser, skal undgås. Indkøb fra familiemedlemmer eller personlige venner skal også undgås. Hvis en sådan handling alligevel er retfærdiggjort, skal dette godkendes af en overordnet.

Medarbejdere og Partnere må ikke uretmæssig videregive fortrolig information om Flügger, og der henvises herunder til Flügger regelsæt for handel med Flügger aktier og omgang med intern viden, der kan findes på virksomhedens intranet eller fremsendes på forespørgsel.

5 Menneskerettigheder og arbejdsforhold

Flügger støtter og respekterer internationale konventioner vedrørende menneskerettigheder og lokal medarbejderlovgivning. Alle, som arbejder direkte eller indirekte for Flügger, skal være berettiget til sine fundamentale rettigheder som anført i FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder. Flügger gennemfører leverandørvurderinger for at sikre, at der ikke forekommer overtrædelse af menneskerettighederne.

5.1 Respekt for individet

Flügger respekterer individet og arbejder for at fremme forskellighed og ligestilling. Ingen medarbejder, kunde eller partner må diskrimineres på grund af alder, etnisk, socialt eller nationalt tilhørsforhold, hudfarve, køn, seksuelt tilhørsforhold, religion, politisk observans, handicap eller af en hvilken som helst grund. Opsigelse eller diskrimination på grund af graviditet eller forældreskab accepteres ikke.

Fysisk, psykisk, seksuel eller verbal chikane mod nogen medarbejder eller partner tolereres under ingen omstændigheder.

Flügger sætter pris på en sund balance mellem arbejde og fritid og opmuntrer medarbejdere til at skabe en sådan balance.

Flügger respekterer individets ret til privatliv. Personoplysninger om Flüggers medarbejdere eller Partnere beskyttes i henhold til enhver tid gældende persondatalovgivning.

Flügger respekterer individets ret til ytringsfrihed. Flügger medarbejdere eller Partnere må således ikke forhindres i at udtrykke utilfredshed med deres arbejdsforhold på en saglig og loyal måde, ligesom Flügger medarbejdere eller Partnere skal kunne udtrykke utilfredshed med deres arbejdsforhold i fortrolighed.

5.2 Tvangs- eller børnearbejde

Flügger tillader ingen handlinger, som begrænser medarbejderes frie bevægelighed. Tvangsarbejde, slavearbejde eller andre former for ufrivilligt arbejde er ikke acceptabelt på Flügger- eller vores samarbejdspartneres arbejdspladser.

Flügger tolererer ikke børnearbejde på egne eller samarbejdspartneres arbejdspladser. Vi overholder den lokale lovgivning i relation til minimumsalder for arbejde, men i intet tilfælde må minimumsalderen være under 15 år ved fuldtidsarbejde og 13 år ved let arbejde.

5.3 Retfærdige arbejdsbetingelser

Arbejdsbetingelserne skal overholde nationale love, regler, branchestandarder og kollektive aftaler. Alle medarbejdere skal have udleveret deres ansættelsesbetingelser skriftligt og informeres om betingelserne for deres ansættelse i et sprog, der er forståeligt for dem.

Flügger respekterer sine medarbejderes ret til at danne eller være medlem af valgfrie arbejdsorganisationer eller fagforeninger og til at forhandle kollektivt. Fagforeningsrepræsentanter hos Flügger skal i et rimeligt omfang have mulighed for at udføre relaterede opgaver.

5.4 Løn, ret til fravær og arbejdstid

Nationale love og regler om mindsteløn, ret til sygefravær og barseloverlov skal overholdes.

5.5 Arbejdsmiljø på arbejdspladsen

Arbejdsmiljøet skal overholde nationale love, regler og branchestandarder. Flügger prioriterer sikkerheden for medarbejdere, kunder og gæster højt, og arbejder løbende med tiltag til optimering af arbejdsmiljøet i fabrikker, på kontorer og i butikker.

Der skal arbejdes aktivt med risikovurdering og eliminering af potentielle kilder til uheld, ulykker eller forhold, der påvirker personers sundhed og velfærd.

6 Miljø & Kvalitet

Alle nationale miljøretlige love, regler og standarder skal overholdes af Flügger medarbejdere og Partnere.

Flügger er engageret i at beskytte miljøet og arbejder for at reducere den miljømæssige påvirkning af sine aktiviteter, produkter og processer. Flügger søger konstant efter bæredygtige metoder til at spare på ressourcerne og fokuserer særligt på at forbedre energiforbrug og transporteffektivitet.

Desuden arbejder Flügger på at reducere sin klimapåvirkning ved at overholde eller overgå regler eller aftaler vedrørende reduktion af alle udledninger, drivhusgasser og udledninger i luft, jord eller vand.

Flügger arbejder systematisk med ISO 14001 miljøledelsessystem, ISO 09001 kvalitetsledelsessystem og lignende systemer.

7 Overholdelse, implementering og rapportering

Alle medarbejdere og Partnere skal følge dette Adfærdskodeks.

Alle ledere hos Flügger og Partnerne er ansvarlige for at informere om indholdet af dette Adfærdskodeks på en let forståelig måde og for at sikre, at det overholdes i deres organisationer. Medarbejdere med eksterne kontakter skal informere deres respektive forretningskontakter om dette Adfærdskodeks. Flügger leverandører bliver evalueret på basis af deres evne til at leve op til kravene i kodekset.

7.1 Rapportering af overtrædelser - Whistleblowerordning

Flügger medarbejdere og Partnere, som bliver opmærksomme på uetisk eller ulovlig adfærd, skal rapportere dette til deres chef eller kontakt hos Flügger eller via Flügger whistleblowerordning, jf. nedenfor. Hvis kontakten hos Flügger er en del af medarbejderens eller Partnerens bekymringer, og således ikke er den rette til at håndtere dem, rådes medarbejderen eller Partneren til at rapportere sagen til en leder eller en overordnet kontaktperson.

Alle sådanne henvendelser skal være fortrolige, og ingen skal opleve negative konsekvenser eller diskrimination, hvis de rapporterer problemer i god tro og i overensstemmelse med intentionerne i dette Adfærdskodeks.

Alvorlige uregelmæssigheder, ulovligheder eller mistanke herom, kan også indberettes via Flügger whistleblowerordning. En nærmere beskrivelse af whistleblowerordningen samt adgang til whistleblowerportalen kan findes via www.flugger.com.

Indberetninger kan f.eks. være oplysninger om:

- Økonomisk kriminalitet, herunder underslæb, bestikkelse, bedrageri, dokumentfalsk, korrupsion, regnskabssvindel og lignende
- Alvorlige brud på arbejdssikkerheden og miljøregler
- Fysisk vold eller seksuelle krænkelser

Der kan opstå situationer, som ikke er reguleret af specifikke retningslinjer. I disse situationer skal alle de involverede have en adfærd i den ånd, som dette Adfærdskodeks lægger op til. Den nærmeste overordnede eller Flügger-kontakt kan spørges til råds, ligesom Flügger Group General Counsel altid står til rådighed for besvarelse af spørgsmål.

8 Sanktioner

Overtrædelser eller manglende overholdelse af Adfærdskodekset kan resultere i disciplinære foranstaltninger, herunder opsigelse eller, hvis det drejer sig om Partnere, ophør af det forretningsmæssige forhold. Sådanne foranstaltninger udelukker ikke, at virksomheden kan anlægge sag.

Version 2.0 af 5. december 2019