

# Uppförandekod

## BAKGRUND

Vår vision är att vara Kundens första val i badrum, kök och kompletterande områden. Vi strävar efter att ha branschens mest nöjda kunder, det högsta engagemanget hos medarbetarna samt att skapa hållbar och lönsam tillväxt genom att fokusera på Kunderbjudande, Medarbetare och kultur, Hållbarhet och Effektivitet.

Vår affärsidé är att erbjuda starka varumärken med en WOW-känsla som kunderna är villiga att betala lite extra för. Våra värderingar – Kunden kommer först, Vi vinner tillsammans, Jag kliver fram – vägleder oss i vardagen. Tillsammans med vår uppförandekod som sammanfattar våra övergripande riktlinjer för ett ansvarsfullt agerande, är de ett ramverk för hur vi ska uppträda i vår dagliga verksamhet.

Vår uppförandekod baseras på:

1. FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och tillhörande FN-konventioner.
2. International Labour Organization:s (ILO) deklARATION om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet
3. The Organisation for Economic Co-operation and Development: s (OECD) riktlinjer för internationella företag.
4. FN:s Global Compact:s 10 principer för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och korruption.

## OMFATTNING

Vår uppförandekod gäller för samtliga anställda inom koncernen. Vår uppförandekod kan användas i samband med utvärdering av affärspartners samt utgöra obligatoriska krav för att ett samarbete ska kunna inledas eller fortsätta. Detta gäller uppförandekoden som helhet eller i vissa delar att ingå i avtalsdokument, andra skrivelser eller dokument.

Vi ska alltid uppfylla de legala krav och regelverk som finns i de länder där vi verkar. Om uppförandekoden och lagstiftning skulle stå i konflikt med varandra är det lagstiftning som har företräde.

## RAPPORTERING VID ÖVERTRÄDELSER MOT LAG, UPPFÖRANDEKODEN ELLER MISSFÖRHÅLLANDEN

Medarbetare som blir medveten om brott mot tillämplig lag eller denna Uppförandekod ska genast rapportera detta till närmaste chef. I allmänhet är det din chef som har bäst förutsättningar att hantera ditt ärende. Om du av någon anledning inte känner dig bekväm med att tala med din chef, om denna är inblandad i händelsen, eller på annat sätt är jävig, ska händelsen rapporteras till närmaste högre chef, en representant från HR- eller hållbarhetsfunktionen.

Behöver du stöd, hjälp eller ytterligare information kring frågor relaterade till denna Uppförandekod så kan du kontakta din närmsta chef eller en representant från HR-funktionen.

På vår hemsida [fmmattssongroup.com](http://fmmattssongroup.com) finns en "visselblåsarpolicy" i vilken det finns information om hur du kan anmäla oegentligheter som allvarligt kan skada verksamheten eller våra anställda. Syftet med vår visselblåsarpolicy är att uppmuntra anställda och övriga intressenter att rapportera

oegentligheter utan risk för några negativa konsekvenser samt att säkerställa att misstänkta oegentligheter utreds.

Även våra leverantörer omfattas av en uppförandekod "Suppliers Code of Conduct". Om misstänkta överträdelser mot lag, uppförandekod eller missförhållanden observeras hos en leverantör ska dessa rapporteras på samma sätt som om de skedde i vår egen verksamhet.

### **AFFÄRSETIK**

Vårt agerande ska i alla lägen, oavsett land eller marknad, kännetecknas av ansvar och respekt för affärspartners och de lokala samhällen där vi är verksamma. Etiskt uppträdande och god affärssed är av avgörande betydelse för hållbar utveckling och lönsamhet. Vi ska övertyga våra affärspartners endast med kommersiella argument. Målet är att utveckla långsiktiga stabila affärsförhållanden där vi betraktas som en ansvarfull och professionell partner.

Intressekonflikter mellan oss och våra affärspartners ska undvikas. Vi sätter alltid företagets intressen framför de personliga.

### **RÄTTVIS KONKURRENS**

Vi ingår aldrig avtal eller överenskommelser – varken uttryckligt, underförstått, muntligt eller skriftligt – med en konkurrent som rör frågor som prissättning, rabatter, kampanjer, anbud, försäljningsvillkor eller försäljningsområde. Vi utbyter inte känslig marknadsinformation med våra konkurrenter, varken direkt eller genom branschorganisationer eller affärspartners.

### **VI ACCEPTERAR INTE MUTOR**

Mutor, bestickning och varje annan form av korrupt agerande är strängt förbjudet. Varken vi som företag eller någon som agerar för vår räkning får motta, bevilja, erbjuda eller främja otillbörliga betalningar, gåvor, politiska bidrag, sponsring, gästfrihet eller andra förmåner som kan påverka eller uppfattas påverka objektiviteten av ett affärsbeslut eller ett myndighetsbeslut.

### **MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH TRYGGA ARBETSFÖRHÅLLANDEN**

Vi arbetar aktivt för att våra medarbetare behandlas rättvist, jämställt och med respekt. Vi strävar efter att vara en attraktiv arbetsplats där medarbetarna trivs, har bra förutsättningar och som tillsammans utvecklar verksamheten för att nå vår vision och våra mål. En god arbetsmiljö är något som vi tar hänsyn till i alla led för att säkerställa de anställdas välmående och säkerhet, och arbetsmiljöarbetet ska genomsyra alla beslut som fattas och alla aktiviteter som genomförs.

### **VI ACCEPTERAR INTE BARNARBETE**

Varje barn ska skyddas från att bli ekonomiskt utnyttjad och från att utföra arbete som kan vara skadligt för barnets fysiska eller psykiska hälsa eller negativt påverka barnets möjlighet till utbildning. FM Mattsson Group tolererar inte barnarbete i våra anläggningar eller i någon affärspartners verksamhet.

Arbetstagare under 18 år skyddas särskilt från farliga arbetsuppgifter som innebär risk för hälsa och säkerhet. Arbete som är farligt eller skadligt för barns hälsa eller utveckling får absolut inte förekomma. Det får heller inte förekomma arbete som hindrar barnet från att gå i skolan.

Särskilda regler och krav som tillämplig nationell lagstiftning, andra föreskrifter eller tillämpliga kollektivavtal uppställer för arbetstagare under 18 år avseende exempelvis arbetstider, arbetsuppgifter och andra delar av anställningsförhållandet ska ovillkorligen efterlevas i alla delar av verksamheten.

Om barnarbete upptäcks någonstans i våra anläggningar eller hos leverantörer/samarbetspartners så måste arbetsgivaren agera utifrån barnets bästa och omedelbart hitta lämpliga lösningar i samråd med barnet och barnets familj.

### **VI ACCEPTERAR INTE TVÅNGSARBETE**

Med tvångsarbete avses arbete eller tjänster som utförs genom hot om straff eller liknande och som inte utförs på frivillig basis. Tvångsarbete, inklusive slavarbete, kontraktsarbete eller ofrivilligt fängelsearbete får inte förekomma. Migrantarbetare eller anställningsformer via mellanhänder innebär större risk för tvångsarbete och kräver därför särskild aktsamhet.

Anställda ska ha rätt att lämna arbetsplatsen efter arbetstidens slut. Allt arbete ska vara frivilligt, och arbetstagaren ska ha rätt att sluta sitt arbete efter en rimlig uppsägningstid. Försäljning av sexuella tjänster är ofta kopplat till trafficking och tvångsarbete. FM Mattsson Group tolererar inte trafficking och värnar mänskliga rättigheter. FM Mattsson Group tolererar därför inte besök på strippklubbar eller köp av sexuella tjänster under tjänsteresor eller vid representationstillfällen. Detta gäller oavsett om lagstiftningen i landet tillåter köp av sexuella tjänster.

### **VI VÄRNAR OM RÄTTEN TILL FÖRENINGSFRIHET OCH KOLLEKTIVFÖRHANDLINGAR**

Vi respekterar anställdas rättigheter att organisera sig, eller att inte organisera sig, i fackföreningar och förhandla kollektivt eller individuellt. Ingen medarbetare ska riskera trakasserier eller repressalier för att utöva dessa rättigheter. I länder där föreningsfriheten är begränsad eller under utveckling, ska vi se till att anställda får möta företagsledningen för att diskutera löne- och arbetsvillkor utan negativa konsekvenser.

### **RÄTTVISA ANSTÄLLNINGSMETODER**

Vi tror på och främjar rättvisa anställningsmetoder, för oss själva och våra leverantörer, inklusive inte bara en rimlig lön men också rättvisa villkor när det kommer till omfattning och arbetets varaktighet. Vi ska säkerställa att anställningskontrakt, anställningsvillkor, lön och förmåner följer den nationella lagstiftningen inklusive kollektivavtal om sådant finns. Arbetstagare har rätt till skälig ersättning så kallad levnadslön med minimilön som lägsta nivå där så är applicerbart.

### **VI STÅR FÖR MÅNGFALD OCH INKLUDERING**

Vi arbetar aktivt för att öka mångfald och inkludering i hela verksamheten. Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling oavsett grund är inte acceptabelt. Grunden för vår människosyn är respekt för varje människas unika och lika värde. Vi ska verka för att aktiva åtgärder vidtas för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, civilstånd, graviditet, nationalitet, funktionsnedsättning, fackligt engagemang, sexuell orientering, religion eller annan trosuppfattning och särskilt motverka diskriminering på dessa grunder.

Alla anställda med samma erfarenhet och kvalifikationer skall erhålla lika lön för lika arbete. Lönen ska avspegla utbildning och prestation.

### **ALKOHOL OCH DROGER**

Att använda eller vara påverkad av alkohol eller andra droger på arbetsplatsen accepteras ej.

Syftet med förbudet är att skapa trygga och säkra arbetsplatser, förebygga ohälsa, olyckor, skadligt bruk och samt att vid behov möjliggöra stöd och rehabilitering.

## **ANSVARSFULL UTVINNING AV MINERALER**

Vi följer tillämpliga lagar och förordningar vad gäller hantering av konfliktmineraler. Konfliktmineraler är mineraler från högriskområden och konfliktdrabbade områden, vars användning direkt eller indirekt bidrar till att finansiera väpnade grupper som förväntas begå allvarliga brott mot de mänskliga rättigheterna. Varor som levereras till oss ska överensstämja med kraven i tillämpliga lagar och förordningar om konfliktmineraler.

## **HÄLSA OCH SÄKERHET**

Vi arbetar systematiskt för en säker och hälsosam arbetsmiljö. Risker som kan leda till olyckor eller försämrad hälsa ska hanteras omgående. Vårt arbetsmiljöarbete baseras på nationell lagstiftning i de länder där vi har verksamhet. För oss innebär en säker arbetsmiljö till exempel att arbetsplatser hålls rena och att maskiner som används i produktionen är säkra samt att instruktioner om personlig skydds- och arbetsutrustning efterlevs.

Farligt material och farlig utrustning ska förvaras, hanteras och transporteras i enlighet med gällande lagstiftning. Nödutgångar ska vara tydligt markerade. Utgångar får inte vara blockerade och ska vara väl upplysta. Alla arbetstagare ska vara informerade om säkerhetsåtgärder, såsom nödutgångar, brandsläckare, första hjälpen utrustning etc.

## **ANSVAR FÖR PRODUKTER OCH LÖSNINGAR**

Vi garanterar att koncernens produkter och tjänster uppfyller lämpliga krav på säkerhet på de marknader vi agerar på.

Vårt ansvar för kundens säkert och hälsa innefattar också att tillverka och köpa in produkter som inte innehåller farliga kemikalier eller ämnen och vi förstår och uppfyller kraven enligt REACH-förordningen (EG) nr 1907/2006 om registrering, utvärdering, godkännande, information och begränsning av kemikalier.

Alla våra produkter och lösningar ska också uppfylla EU-direktivet RoHS 2011/65/EU inklusive ändringen 2015/863, gällande ämnen i elektrisk och elektronisk utrustning.

## **INFORMATIONSGIVNING**

Information avseende koncernens finansiella resultat och ställning samt övrig information som av naturen är kurspåverkande ska offentliggöras i enlighet med gällande regelverk och utföras av eller godkännas av CEO eller CFO. Offentliggörandet ska ske i tid samt vara tillförlitligt, korrekt och uppdaterat.

## **VÅRT ANSVAR FÖR EN HÅLLBAR UTVECKLING**

Hållbarhet är en central del av vår strategi – och en naturlig del av vårt dagliga arbete. För oss handlar hållbarhet om att se till helheten och medvetet ta hänsyn till sociala, ekonomiska och miljömässiga aspekter.

Vi ska arbeta med hållbarhet i hela vår värdekedja och försöker identifiera de områden där vi kan ha en positiv påverkan på människa och miljö.

I alla våra aktiviteter ska vi sträva efter att använda material och energi så effektivt som möjligt samt förbättra återvinningsgraden.

Vid utveckling av nya produkter ska vi bedöma de hållbarhetsaspekter som gör att produkterna vid tillverkning, användning och återvinning ger så liten miljöpåverkan som är möjligt.

Vi ska bekämpa klimatförändringarna genom att nå koldioxidneutralitet till 2050.

Våra anställda ska få utbildning och ha kunskap om vårt hållbarhetsarbete och våra hållbarhetsmål.

Lämplig utbildning skall erbjudas våra medarbetare vid behov, för att de ska kunna bidra till verksamhetens strategiska mål och prioriterade initiativ och ständiga förbättringar. Alla intressenter och affärspartners ska, genom lämpliga kanaler, ha möjlighet att ta del av våra miljö- och kvalitetsmål för att även dessa ska kunna bidra till verksamhetens strategiska mål och prioriterade initiativ och anpassa sig efter de krav vi ställer.

Denna uppförandekod granskas årligen och revideras vid behov av koncernens ledning och godkänns av styrelsen.

Fredrik Skarp, vd och koncernchef FM Mattsson Group