

Uppförandekod

Policyägare: Koncern-Vd	Fastställd av styrelsen: 2026-05-21	Klassificering: Publik	Översynscykel: Årligen
----------------------------	--	---------------------------	---------------------------

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 våra strategiska hörnstenar Kunderbjudande, Medarbetare och kultur, Hållbarhet, Digitalisering och Effektivitet.

Våra värderingar, Kunden kommer först, Vi vinner tillsammans, Jag kliver fram, vägleder oss i vardagen. Uppförandekoden sammanfattar våra övergripande principer för ansvarsfullt agerande och utgör, tillsammans med våra värderingar, 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 Organisation:s, ILO:s, deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet
3. OECD:s riktlinjer för multinationella företag.
4. FN:s Global Compacts tio principer för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupktion.

OMFATTNING

Vår uppförandekod gäller för samtliga anställda inom koncernen. Vi har även en separat uppförandekod för affärspartners, som beskriver de krav och förväntningar vi ställer på leverantörer, kunder och andra samarbetspartners.

Vi ska alltid uppfylla de legala krav och regelverk som finns i de länder där vi verkar. Om uppförandekoden och tillämplig lagstiftning står i konflikt med varandra har lagstiftningen företräde.

RAPPORTERING AV MISSTÄNKTA ÖVERTRÄDELSER OCH MISSFÖRHÅLLANDEN

Medarbetare som blir medvetna om, eller misstänker, överträdelser mot tillämplig lag, denna uppförandekod, Uppförandekod för affärspartners eller andra missförhållanden ska rapportera detta så snart som möjligt. Det gäller både händelser i vår egen verksamhet och händelser som rör våra affärspartners.

I första hand sker rapportering till närmaste chef. Om du av någon anledning inte känner dig bekväm med att tala med din chef, om chefen är inblandad i händelsen eller på annat sätt är jävig, ska händelsen rapporteras till närmast högre chef eller HR-funktionen.

Misstänkta oegentligheter och allvarliga missförhållanden kan även rapporteras enligt koncernens visseblåsarpolicy. Policyn finns på fmmattssongroup.com och beskriver hur rapportering kan göras, hur ärenden hanteras och vilket skydd som gäller för den som rapporterar.

VI AGERAR AFFÄRSETISKT

Vårt agerande ska i alla lägen, oavsett land eller marknad, kännetecknas av ansvar och respekt för affärspartners, medarbetare och de lokala samhällen där vi är verksamma. Etiskt uppträdande och god affärssed är en förutsättning för långsiktigt förtroende, hållbar utveckling och lönsamhet.

Vi ska agera professionellt och fatta affärsbeslut på objektiva och affärsmässiga grunder. Målet är att utveckla långsiktiga och stabila affärsrelationer där vi uppfattas som en ansvarstagande och professionell partner.

Intressekonflikter mellan företagets intressen och personliga intressen ska undvikas. Om en faktisk eller möjlig intressekonflikt uppstår ska den hanteras öppet och rapporteras enligt interna rutiner.

VI FRÄMJAR RÄTTVIS KONKURRENS

Vi ska följa tillämpliga konkurrensregler och agera på ett sätt som främjar rättvis och sund konkurrens. Vi ingår aldrig avtal eller överenskommelser, varken uttryckliga, underförstådda, muntliga eller skriftliga, med konkurrenter om exempelvis prissättning, rabatter, kampanjer, anbud, försäljningsvillkor, marknadsuppdelning eller försäljningsområden. Vi utbyter inte konkurrenskänslig information med konkurrenter, varken direkt eller indirekt genom branschorganisationer, affärspartners eller andra tredje parter.

VI ACCEPTERAR INTE MUTOR

Mutor, bestickning och varje annan form av korrupktion är strängt förbjudet. Varken vi som företag, våra medarbetare eller någon som agerar för vår räkning får erbjuda, utlova, ge, begära, ta emot eller främja otillbörliga betalningar, gåvor, politiska bidrag, sponsring, representation eller andra förmåner som kan påverka, eller uppfattas påverka, objektiviteten i ett affärsbeslut eller myndighetsbeslut.

Gåvor, representation och andra förmåner ska alltid hanteras med gott omdöme, transparens och i enlighet med gällande lagstiftning och interna policyer.

VI RESPEKTERAR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH TRYGGA ARBETSFÖRHÅLLANDEN

Vi respekterar internationellt erkända mänskliga rättigheter och arbetar för att förebygga, identifiera och hantera risker för negativ påverkan på människor i vår egen verksamhet och i vår värdekedja.

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 tillsammans bidrar till att utveckla verksamheten för att nå vår vision och våra mål.

En god arbetsmiljö ska beaktas i alla led och bidra till medarbetarnas välmående, hälsa och säkerhet.

VI ACCEPTERAR INTE BARNARBETE

Barnarbete får inte förekomma i vår egen verksamhet eller hos våra affärspartners. Varje barn ska skyddas från ekonomiskt utnyttjande och från arbete som kan vara skadligt för barnets hälsa, säkerhet, utveckling eller möjlighet till utbildning.

Arbetstagare under 18 år ska skyddas särskilt från arbetsuppgifter som kan innebära risk för hälsa, säkerhet eller utveckling. Tillämpliga lagar, föreskrifter och kollektivavtal avseende arbetstagare under 18 år, exempelvis krav på arbetstider, arbetsuppgifter, arbetsmiljö och andra anställningsvillkor, ska följas. Om barnarbete upptäcks ska åtgärder vidtas med barnets bästa i fokus och i dialog med relevanta parter.

VI ACCEPTERAR INTE TVÅNGSARBETE

Tvångsarbete, slavarbete, ofrivilligt fängelsearbete, människohandel eller annat utnyttjande av människor får inte förekomma i vår egen verksamhet eller hos våra affärspartners. Allt arbete ska vara frivilligt, och arbetstagare ska ha rätt att lämna arbetsplatsen efter arbetstidens slut samt avsluta sin anställning efter rimlig uppsägningstid.

Särskild aktsamhet ska iakttas i situationer där risken för tvångsarbete eller utnyttjande är förhöjd, exempelvis vid användning av migrantarbetare, rekryteringsavgifter, bemanningsföretag eller andra mellanhänder.

Vi accepterar inte människohandel, sexuell exploatering eller andra former av utnyttjande av människor.

VI VÄRNAR OM RÄTTEN TILL FÖRENINGSFRIHET OCH KOLLEKTIVFÖRHANDLINGAR

Vi respekterar medarbetares rätt att organisera sig, eller att avstå från att organisera sig, i fackföreningar och att förhandla kollektivt eller individuellt. Ingen medarbetare ska riskera trakasserier, diskriminering eller repressalier för att utöva dessa rättigheter. I länder där föreningsfriheten är begränsad eller under utveckling ska vi verka för att medarbetare kan föra dialog med företagsledningen om arbetsvillkor utan risk för negativa konsekvenser.

VI TILLÄMPAR RÄTTVISA ANSTÄLLNINGSMETODER

Vi ska tillämpa rättvisa och transparenta anställningsvillkor. Anställningsavtal, arbetstid, lön, förmåner och andra villkor ska följa tillämplig lagstiftning, kollektivavtal där sådana finns och interna policyer. Arbetstagare har rätt till skälig ersättning så kallad levnadslön med minimilön som lägsta nivå.

VI STÅR FÖR MÅNGFALD OCH INKLUDERING

Vi arbetar för en inkluderande arbetsmiljö där människor behandlas med respekt och ges lika möjligheter. Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling accepteras inte.

Vi ska verka för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller andra omständigheter som skyddas av tillämplig lag.

Detta omfattar bland annat arbets- och anställningsvillkor, arbetsmiljö, kompetensutveckling, befordran och andra utvecklings- och karriärmöjligheter.

VI ARBETAR FÖR HÄLSA OCH SÄKERHET

Vi arbetar systematiskt för en säker och hälsosam arbetsmiljö. Risker som kan leda till olyckor eller försämrad hälsa ska identifieras, förebyggas och hanteras. Vårt arbetsmiljöarbete baseras på nationell lagstiftning i de länder där vi har verksamhet samt relevanta interna rutiner.

Alkohol, droger och andra berusningsmedel ska hanteras ansvarsfullt och får aldrig äventyra hälsa, säkerhet eller arbetsmiljö. Medarbetare får inte vara påverkade av alkohol eller droger i arbetet. Alkohol får endast förekomma vid representation eller särskilda arrangemang i enlighet med interna riktlinjer.

VI TAR ANSVAR FÖR PRODUKTER, MATERIAL OCH LÖSNINGAR

Vi ska säkerställa att koncernens produkter och lösningar uppfyller tillämpliga krav på säkerhet, kvalitet och regelefterlevnad på de marknader där vi verkar.

Vårt ansvar för kunders säkerhet och hälsa innebär att vi ska utveckla, tillverka, köpa in och tillhandahålla produkter, material och lösningar som uppfyller tillämpliga krav avseende produktsäkerhet, kemikalier,

materialegenskaper och material i kontakt med dricksvatten. Detta omfattar exempelvis krav enligt REACH, RoHS, Europeiska dricksvattendirektivet och andra relevanta produkt- och materialregelverk där dessa är tillämpliga.

Vi ska följa tillämpliga lagar och regler avseende konfliktmineraler och arbeta för ansvarsfulla inköp av mineraler och material. Varor och material som levereras till oss ska uppfylla tillämpliga krav avseende konfliktmineraler.

VI HANTERAR INFORMATION OCH DIGITALA VERKTYG ANSVARSFULLT

Vi hanterar information, data och digitala verktyg på ett ansvarsfullt, säkert och etiskt sätt. Konfidentiell information, personuppgifter, affärskritisk information och immateriella rättigheter ska skyddas.

Personuppgifter ska behandlas i enlighet med gällande dataskyddslagstiftning, inklusive GDPR, och interna policyer. Koncernens IT-system och digitala verktyg, inklusive artificiell intelligens, ska användas med gott omdöme och i enlighet med gällande lagstiftning och interna policyer.

Särskilda krav gäller för hantering och offentliggörande av finansiell information, insiderinformation och annan information som kan påverka marknaden. Sådan information ska hanteras enligt gällande regelverk och interna policyer.

VI KOMMUNICERAR KORREKT OCH ANSVARSFULLT

Information och kommunikation från koncernen ska vara korrekt, relevant, verifierbar och inte vilseledande. Detta gäller bland annat information om våra produkter och lösningar samt uttalanden om säkerhet, kvalitet, miljöprestanda, hållbarhet och andra egenskaper. Påståenden ska kunna styrkas och följa tillämpliga krav, interna rutiner och principer för ansvarsfull kommunikation.

VÅRT ANSVAR FÖR HÅLLBAR UTVECKLING

Hållbarhet är en central del av vår strategi och en naturlig del av vårt dagliga arbete. För oss handlar hållbarhet om att ta ansvar för vår påverkan på människor, miljö och samhälle, bidra till positiv förändring samt skapa långsiktigt värde och en motståndskraftig verksamhet.

Vi ska arbeta systematiskt med hållbarhet i vår egen verksamhet och i värdekedjan. Det innebär att vi ska identifiera, förebygga och hantera risker och negativ påverkan, samt ta tillvara möjligheter till positiv påverkan, hållbart värdeskapande och starkt långsiktig konkurrenskraft. Hållbarhet ska integreras i relevanta beslut, arbetssätt och prioriteringar.

Vi ska minska vår klimat- och miljöpåverkan genom att använda energi, vatten, material och andra naturresurser effektivt, förebygga föroreningar, minska utsläpp och avfall samt främja cirkularitet, återbruk och återvinning där det är relevant.

IMPLEMENTERING OCH EFTERLEVNAD

Alla medarbetare ansvarar för att känna till och följa denna uppförandekod samt relevanta policyer, rutiner och instruktioner. Chefer har ett särskilt ansvar att föregå med gott exempel, skapa förutsättningar för efterlevnad och säkerställa att medarbetare får relevant information, stöd och utbildning utifrån sina roller och ansvarsområden.

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

Fredrik Skarp, vd och koncernchef FM Mattsson Group