

Maj 2025

Adfærdskodeks



MEKO



Indhold

Dette adfærdskodeks er til dig	3
Vesentlige grundlag for dette dokument	3
Dit ansvar som repræsentant for MEKO	4
Hvem vi er, og hvordan vi opfører os	5
Vi drives af en stærk fremgang	6
At vinde med beslutsomhed	6
Vi er ansvarlige og konkurrerer på lige vilkår	7
Vi respekterer menneskerettighederne	8
Vi accepterer ikke korruption	9
Vi fremmer sundhed, sikkerhed og et godt arbejdsmiljø	10
Vi fremmer mangfoldighed, ligestilling og inklusion	11
Vi arbejder med kvalitetssikring	12
Vi køber ansvarligt	13
Vi reducerer vores miljø- og klimapåvirkning	14
Vi sikrer vores digitale systemer og informationer	15
Vi samarbejder med andre og er socialt engagerede	16
Vi kommunikerer ansvarligt	17
Sådan indberetter du uregelmæssigheder	18



”Adfærdskodekset fungerer som den overordnede ramme for MEKO’s politikker og retningslinjer.”

Dette adfærdskodeks er til dig

Adfærdskodekset er vedtaget for at understrege de værdier og principper, der styrer vores aktiviteter og forhold til medarbejdere, kunder, forretningspartnere, investorer og andre interessenter. Det fungerer som den overordnede ramme for MEKO’s politikker og retningslinjer.

Det er ikke kun et dokument, der beskriver overholdelse af love og bestemmelser. Det definerer også principper og værdier, der driver MEKO som virksomhed – og former vores tilgang til vores virksomhed og vores fremtid.

Adfærdskodekset gælder for alle medarbejdere i alle virksomheder og lande, hvor MEKO opererer. Ikke kun medarbejdere, men også koncernens bestyrelsesmedlemmer og medarbejdere, der arbejder under et af koncernens brands, såsom tilknyttede værksteder. Vi har også et separat adfærdskodeks for vores leverandører, hvor vores krav og forventninger er beskrevet.

Væsentlige grundlag for dette dokument

Kodekset er i høj grad baseret på internationalt aftalte regler, primært de ti principper i FN’s Global Compact, hvis principper om menneskerettigheder, arbejdsvilkår, miljø og antikorrupition er underskrevet af MEKO. Ifølge disse principper skal alle virksomheder opretholde grundlæggende retningslinjer vedrørende menneskerettigheder, arbejdsforhold, ydre miljø og korrupition inden for de rammer, de kan påvirke. I tilfælde, hvor lovgivningen i et enkelt land er mere vidtrækkende end indholdet af dette kodeks, skal lovgivningen i det enkelte land naturligvis følges.

Adfærdskodekset skal tages i brug med det samme og anvendes kontinuerligt. Det evalueres årligt for at holde det opdateret. Kodekset er vedtaget af bestyrelsen i MEKO AB og kan kun ophæves eller ændres af bestyrelsen.



”Handle i overensstemmelse med de principper og værdier, der driver MEKO som virksomhed.”

Dit ansvar som repræsentant for MEKO

Som repræsentant for MEKO forventes du at læse, forstå og følge Adfærdskodekset samt:

- Handle i overensstemmelse med de principper og værdier, der driver MEKO som virksomhed.
- Holde dig orienteret og ajourført om koncernens styrende dokumenter (politikker og andre styrende dokumenter).
- Kontakte din leder, hvis Adfærdskodekset eller andre styrende dokumenter ikke giver dig tilstrækkelig vejledning.
- Indberette mistanke om uregelmæssigheder og overtrædelser af Adfærdskodekset.

Som leder har du et særligt ansvar for altid at være et godt forbillede og følge op på overholdelse af kodekset. Du forventes derfor ud over ovenstående at:

- Informere og præsentere indholdet i din virksomhed og dit team.
- Sørge for, at nye medarbejdere informeres om indholdet af Adfærdskodekset.
- Være et godt eksempel, og fortælle, hvor vigtigt det er at følge Adfærdskodekset.
- Håndtere etiske dilemmaer på en passende måde.
- Straks at gøre noget, hvis du har mistanke om overtrædelser af kodekset. Fortælle din nærmeste leder om problemet, hvis det er relevant. Manglende overholdelse kan medføre en disciplinærsag.

Koncernen anvender en whistleblowerordning til at indberette adfærd, der ikke er i overensstemmelse med Adfærdskodekset, som kan tilgås via MEKOs hjemmeside.

Hvem vi er, og hvordan vi opfører os

MEKOs vision er at muliggøre mobilitet – i dag, i morgen og i fremtiden. Vores mission er klar: At være den mest omfattende partner for alle, der kører, reparerer og vedligeholder køretøjer i Nordeuropa. Vi er markedsførende med mange stærke engros- og værkstedsmærker på tværs af otte markeder.





Vi drives af en stærk fremgang

Vores største styrker er blandt andet vores brede geografiske tilstedeværelse og stærke brands – men vores helt store fordel er den måde, hvorpå vi arbejder og opfører os.

Alle hos MEKO har en væsentlig egenskab til fælles: en stærk, løsningsorienteret tankegang. Den samme iværksætterånd, der definerede vores første levering af reservedele for mere end 50 år siden, driver os stadig i dag. Selvom vi nu er en børsnoteret virksomhed med forskellige funktioner og roller, er vores tankegang stadig den samme: Vi griber muligheder, tager ansvar og når vores mål.

At vinde med beslutsomhed

Som ansat i MEKO er man med på et vinderhold med gåpåmod.

Sådan gør vi:

- En vilje til at vinde. Vi vinder nye kunder, skaffer nye opgaver og forbedrer konstant vores måde at drive virksomhed på – uanset vores roller.
- Beslutsom udførelse. Vi arbejder med fokus og beslutsomhed – og vi tager det fulde ansvar for at nå vores mål.
- Fremadrettet. Når vi møder forhindringer, hænger vi os ikke i dem – vi opsøger og finder løsninger uden at tøve.

Bilindustriens eftermarked er meget konkurrencepræget, og samtidig gennemgår branchen en omstilling mod en grønnere bilflåde, hvilket påvirker vores kerneforretning. MEKO har forpligtet sig til at være en drivkraft i denne omstilling og forblive tro mod vores mission: At være den mest komplette partner for vores kunder – nu og i fremtiden.

Vores geografiske tilstedeværelse og stærke brands er vigtige aktiver i dette arbejde – men det er vores fremgang og vilje til at vinde, der virkelig udretter noget.

Vi er ansvarlige og konkurrerer på lige vilkår

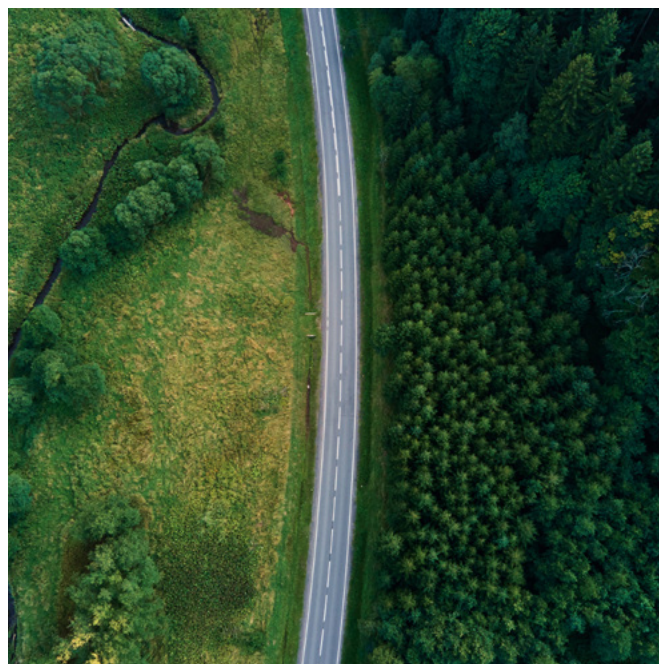
Fri og fair konkurrence gavner vores kunder, samfundet som helhed og vores virksomhed. MEKO skal handle pålideligt og ærligt og kun udøve forretningsaktiviteter, der er i overensstemmelse med national lovgivning, internationale konventioner og indgåede aftaler, der er i overensstemmelse med Adfærdskodekset.

Alle finansielle transaktioner skal registreres i overensstemmelse med koncernens regnskabsprincipper og overholde gældende love, regler og standarder. Regnskabet skal vise alle typer transaktioner på en korrekt og ikke-vildledende måde. Årsregnskabet skal være pålideligt og fuldendt.

MEKO må ikke samarbejde, direkte eller indirekte, med personer, virksomheder eller organisationer, der er opført som forbudte på sanktionslister, og vi gør ikke forretninger, direkte eller indirekte, med lande eller regioner, der er underlagt sanktioner. Vi udviser særlig agtpågivenhed over for eksterne parter, der kan være omfattet af sanktioner eller har forbindelser til sanktionsramte lande. Vi har nultolerance over for forretningsforbindelser med personer, enheder, lande eller regioner, der er underlagt sanktioner.

Vi respekterer og overholder konkurrenceregler, miljølovgivning, arbejdsmarkedslovgivning, kontrakter og sikkerhedskrav samt andre regler, der sætter rammerne for vores virksomhed. Vi tror på langsigtede forretningsrelationer, hvor vi sammen med vores forretningspartnere skaber grundlaget for gode økonomiske resultater.

Vi accepterer ikke aftaler eller andre arrangementer med konkurrenter, der begrænser eller fordrejer konkurrencen, f.eks. gennem prisaftaler, markedsdeling eller salgsbegrænsninger. Vi udveksler ikke følsomme og fortrolige oplysninger med konkurrenter, der kan afsløre, hvordan vi har til hensigt at handle. Vi overvejer vores position på markedet og sikrer, at vi ikke handler på en måde, der kan udgøre misbrug af en fremtrædende stilling.



Det betyder følgende for dig:

- Drøft ikke priser eller følsomme forretningsoplysninger med konkurrenter.
- Indgå aldrig aftaler med konkurrenter, der begrænser eller fordrejer konkurrencen.
- Rådfør dig med juridisk afdeling, hvis du er i tvivl om, hvorvidt en aftale, du er ved at indgå, kan være konkurrencebegrænsende, eller om vi har en fremtrædende stilling, og hvordan det påvirker vores virkefelt.
- Alle medarbejdere har et ansvar for at opretholde korrekt regnskab og dokumentation, så vores virksomhed kan drives effektivt. Koncernens ledere er ansvarlige for, at de og deres medarbejdere har relevant viden og information om indholdet af MEKOs Økonomihåndbog.



Vi respekterer menneskerettighederne

MEKO er forpligtet til at respektere og overholde internationale menneskerettigheder og arbejdsretter. Vores engagement går gennem hele værdikæden. Hvis vi forårsager, bidrager til eller på nogen måde er forbundet med alvorlige krænkelse af menneskerettighederne, vil vi træffe de fornødne foranstaltninger.

Grundlæggende menneskerettigheder skal kendes, respekteres og anvendes ligeligt for alle medarbejdere uanset deres ansættelsesstatus. Alle medarbejdere har ret til at tilslutte sig foreninger og organisationer efter eget valg og til at forhandle kollektivt gennem de fagforeninger, som MEKO har aftaler med.

Ingen former for tvangsarbejde, ufrivilligt arbejde eller børnearbejde accepteres i nogen del af MEKOs værdikæde.

Det betyder følgende for dig:

- Du har ret til at få støtte og vejledning af anerkendte fagforeninger og medarbejderrepræsentanter.
- Du har ret til at få en skriftlig bekræftelse på dine ansættelsesvilkår.
- Din løn skal opfylde eller overstige de lovpligtige eller aftalte nationale minimumsstandarder i branchen.
- Som leder må du ikke gribe ind i medarbejdernes beslutninger om fagforeningsrepræsentation eller medlemskab.
- Du må aldrig købe seksuelle ydelser, besøge pornografi eller stripklubber, hverken under arbejdet eller i fritiden i forbindelse med en forretningsrejse.
- Følg de af koncernen fastlagte processer for vurdering af leverandører for at opdage og håndtere eventuel risiko vedrørende menneskerettigheder.
- Hvis du har mistanke om alvorlige negative indvirkninger på menneskerettighederne, såsom tvangsarbejde eller børnearbejde hos en forretningspartner, skal du altid rapportere det til din leder eller juridiske afdeling med henblik på yderligere vurdering. Det kan også indberettes via whistleblowerordningen.



Læs mere:

MEKOs menneskerettighedspolitik, MEKOs Adfærdskodeks for Leverandører, MEKOs whistleblowerordning (findes på MEKOs hjemmeside)

Vi accepterer ikke korruption

Hos MEKO tolererer vi ikke nogen form for korruption. Korruption skævvrider markedet, forhindrer fri konkurrence og er ulovligt. Det skader brandet og ødelægger virksomhedens og enkeltpersoners omdømme. Ingen medarbejder må via sin stilling eller rolle i virksomheden kræve, acceptere eller modtage personlige fordele i form af gaver, tilbud eller varer fra en leverandør.

i Korruption er adfærd, der resulterer i, at beslutninger og handlinger påvirkes på en upassende måde. Eksempler herpå er interessekonflikter, tyveri, bestikkelse, afpresning, bedrageri, nepotisme eller ven-tjenester. Korruption er f.eks. hvidvaskning af penge, tilbud om eller modtagelse af bestikkelse, gaver eller underholdning, der betragtes som luksuriøse eller såkaldte ”smørepenge”.



Det betyder følgende for dig:

- Du må hverken modtage eller give noget, der kan opfattes som bestikkelse. Bestikkelse betyder kontanter, gavekort eller andre ting, der kan svare til kontanter. Ydelser, rejser og løfter om gældsbetaling betragtes også som bestikkelse, ligesom gaver og underholdning, der er i strid med loven eller MEKOs antikorrupsionspolitik.
- Det er ikke tilladt at anmode om fordele/gaver fra partnere eller leverandører.
- Accepter aldrig noget fra en leverandør, forretningspartner eller andre, hvis det kan påvirke eller betragtes som at påvirke din evne til at være objektiv, når du træffer forretningsbeslutninger.
- Gaver og deltagelse i arrangementer, der har mere end en symbolsk værdi, må ikke modtages eller gives uden godkendelse fra din nærmeste leder.
- Frokost eller middag med et relevant og klart angivet forretningsformål accepteres. Omfanget skal være rimeligt og hensigtsmæssigt – både i værdi og hyppighed.
- Hvis du er i tvivl, skal du kontakte din nærmeste leder eller virksomhedens juridiske rådgiver.

→ Læs mere:
**MEKOs antikorrupsionspolitik, MEKOs
Adfærdskodeks for Leverandører,
MEKOs whistleblowerordning** (findes på
MEKOs hjemmeside)



Vi fremmer sundhed, sikkerhed og et godt arbejdsmiljø

Et godt og sikkert arbejdsmiljø er en strategisk vigtig del af MEKOs udvikling og for vores medarbejdere. Målet er at skabe en fysisk, psykisk og socialt sund arbejdsplads, der giver udviklingsmuligheder for alle medarbejdere, og hvor risiko for arbejdsrelaterede skader og sygdom forebygges.

Det betyder følgende for dig:

- Som medarbejder skal du bidrage til arbejdsmiljøet ved at gøre din nærmeste leder opmærksom på risici og mangler i arbejdsmiljøet og indberette hændelser og ulykker.
- Du skal følge sikkerhedsforskrifterne og bruge sikkerhedsudstyr.
- Du skal aktivt deltage i din rehabilitering og arbejds-tilpasning
- Du må ikke være påvirket af alkohol eller narkotika i arbejdstiden.
- Hvis du ser, at nogen er påvirket af alkohol eller andre stoffer, skal du straks indberette det til din nærmeste leder, som er ansvarlig for at træffe de nødvendige foranstaltninger.

Vi fremmer mangfoldighed, ligestilling og inklusion

MEKOs syn på mangfoldighed og ligestilling bygger på troen på, at menneskers forskelligheder bidrager til en attraktiv, dynamisk arbejdsplads og et stærkere MEKO. Vi vil bestræbe os på at afspejle vores kunders og samfundets mangfoldighed, og både vores medarbejdere og kunder skal føle sig inkluderede.

Alle er ligeværdige, og vi skal tilbyde en arbejdsplads, hvor forskelligheder respekteres og værdsættes, og hvor alle kan nå deres fulde potentiale. Rekruttering, udvikling og forfremmelse skal baseres på kompetence, kvalifikationer, merit og præstation.

Alle nuværende og potentielle medarbejdere skal behandles retfærdigt og uden fordomme uanset køn, transkønnet identitet eller udtryk, seksuel orientering, religion eller anden tro, etnicitet, handicap eller alder. Vi accepterer ikke diskrimination, krænkende behandling såsom mobning, kropslig afstraffelse eller fysisk, seksuel, psykisk eller verbal chikane eller misbrug.



Det betyder følgende for dig:

- Behandl kollegaer, kunder og andre eksterne interessenter med respekt og omtanke. Det betyder blandt andet at undgå en holdning, et sprog eller en adfærd, der kan opfattes som krænkende, sexistisk eller ekskluderende.
- Hvis du opdager, at en anden medarbejder krænker, chikanerer eller diskriminerer en kollega eller ekstern kontakt, har du et ansvar for at handle. Hvis det er nødvendigt, skal du informere din nærmeste leder eller søge støtte fra HR eller ledelsen. Du kan altid bruge whistleblowerordningen og derefter forblive anonym.
- Vi gør det nemmere for hinanden at kombinere arbejde, fritid og familie og respektere hinandens ret til at holde fri efter fyraften.
- Vi tilpasser arbejdsforholdene efter religiøse og etniske årsager, så vidt det er muligt for virksomheden.
- Som leder skal du være et forbillede og arbejde aktivt med mangfoldighed, ligestilling og inklusion.
- Hvis du som leder modtager en indberetning om krænkende diskrimination, er du ansvarlig for, at sagen undersøges uvildigt og fortroligt.

→ Læs mere:
**Koncernens HR-politik,
 Diversitets- og inklusionspolitik,
 Diversitetspolitik, Bestyrelse**



Vi arbejder med kvalitetssikring

Opretholdelse af god kvalitet i vores produkter og god service til vores kunder er en succesfaktor for koncernens fortsatte positive udvikling. Vi holder, hvad vi lover, og er en forbilledlig partner, der udvikler sig sammen med vores kunder og partnere.

Vi skal overholde gældende love, aftaler og interne regler og processer. Produkter og serviceydelser skal leveres på det rigtige tidspunkt, det rigtige sted og i den lovede kvalitet for at maksimere værdien og fordelene for vores kunder. Vi er løbende i dialog med kunderne om deres behov, og vi lytter til deres synspunkter. Vi er fleksible og lydhøre over for, hvad de kræver og ønsker af os.

Vi skal have effektive procedurer for håndtering af klager. Dette for at sikre korrekt behandling af slutkunder og tilbagemelding af de korrekte oplysninger til leverandøren. Ved løbende at måle kundetilfredsheden og arbejde systematisk identificerer og afhjælper vi mangler i driften.

Det betyder følgende for dig:

- Alle bør betragte kvalitet og kundetilfredshed som samspillende faktorer.
- Alt efter din rolle skal du bidrage til at opfylde kundeløfter.
- Du har et ansvar for at reagere på fejl og mangler.
- Hvis du er leder, skal du sætte mål, følge op på målene og gå foran som et godt eksempel.

Vi køber ansvarligt

Indkøb inden for MEKO skal altid ske på en ansvarlig måde. På den måde kan vi sikre pålidelige og langsigtede forretningsrelationer. Vi har en risikobaseret tilgang og stiller krav ud fra et bæredygtighedsperspektiv til vores leverandører, indkøbte ydelser og produkter. Vi forventer, at vores leverandører overholder nationale love og bestemmelser og respekterer internationale konventioner. Vores krav til leverandører er præciseret i MEKO's Adfærdskodeks for Leverandører.

Vi skal altid have skriftlige aftaler og følge op på de stillede krav og handle i tilfælde af afvigelser. Vi har en tydeligt kommunikeret indkøbsproces, som kan findes i vores indkøbshåndbog, hvor vores indkøbsstrategi, proces og relevante politikker og retningslinjer også kan findes. Da MEKO primært sælger produkter inden for bilindustrien, er produktets kvalitet og sikkerhed en forudsætning for at være relevant som leverandør. Det skal være tydeligt, at leverandøren tager det fulde produktansvar. Vi bør gennemføre vores egne uafhængige kvalitetstests på relevante produkter.



Det betyder følgende for dig:

- Du har pligt til at oplyse, hvis der er mangler i leverandører, produkter, eller hvis der mangler produktinformation.
- Centrale aftaler skal anvendes.
- Du skal bruge Koncernens proces for evaluering af nye leverandører til nye leverandører.
- Du skal sikre dig, at leverandøren accepterer MEKO's Adfærdskodeks for Leverandører.
- Koncernens bedste interesser skal altid prioriteres.
- Ordre skal afgives i henhold til interne regler og godkendes af den autoriserede beslutningstager.
- Hvis du er i tvivl om, hvordan et bestemt køb skal gennemføres, skal du kontakte din nærmeste leder.

Vi reducerer vores miljø- og klimapåvirkning

MEKOs største positive effekt er, at vi bidrager til en cirkulær økonomi, hvor biler repareres i stedet for at blive udskiftet med nye. Vores primære negative påvirkning er inden for områderne transport, energiforbrug på vores lokaliteter samt kemikalie- og affaldshåndtering.

Miljø- og klimaspørgsmål skal være en integreret del af forretningsdriften og bidrage til at skabe værdi for vores interessenter. Vi skal arbejde aktivt for at reducere energiforbruget og begrænse affald, udledning af forurenende stoffer og drivhusgasser. Vi skal arbejde systematisk ved løbende at måle, overvåge, revidere og forbedre driften ud fra et miljø- og energiperspektiv og rapportere vores påvirkning.

Hvert forretningsområde skal sikre, at der er tilgængelige og kommunikerede procedurer, der sikrer, at gældende love og bestemmelser for driften overholdes.

Gennem information og uddannelse skal vi øge kendskabet til miljø- og klimaspørgsmål blandt vores medarbejdere. Vi skal håndtere kemiske produkter og varer forsvarligt og så vidt muligt markedsføre og sælge kemiske produkter og varer, der har en lavere miljøpåvirkning.



Det betyder følgende for dig:

- Gør, hvad du kan for at reducere den miljø- og klimapåvirkning, du har i dit arbejde.
- Alle skal kende og følge relevant lovgivning og interne regler.
- Brug kemiske produkter med forsigtighed, og følg sikkerhedsbestemmelserne i de tilhørende sikkerhedsdatablade.
- Ved køb af et kemisk produkt skal der altid foretages en miljøvurdering.
- Som leder skal du sikre, at du og dine medarbejdere får relevant miljøuddannelse.
- Træf klimaintelligente valg, når du rejser. Undgå unødvendige rejser, og vælg tog frem for fly, når det er muligt.

Vi sikrer vores digitale systemer og informationer

Informationssikkerhed skal være en integreret del af virksomhedsdriften og bidrage til at skabe værdi for kunder, ejere og andre interessenter.

Informationssikkerhed betyder, at:

- Information og systemer er tilgængelige, når der er behov for det.
- Oplysningerne holdes opdaterede, korrekte og fuldstændige.
- Oplysninger og systemer er kun tilgængelige for autoriserede personer.
- Adgang til og ændringer i information og systemer er sporbare. Det betyder, at det kan fastslås, hvem der har fået adgang til oplysningerne, hvilke ændringer der er foretaget, og hvem der har foretaget dem.

Vi skal overholde gældende lovgivning såsom GDPR samt andre krav fra kunder og leverandører. Vi respekterer menneskers grundlæggende ret til privatliv. Personoplysninger skal indsamles korrekt og lovligt, være relevante for det formål, de er indsamlet til, og behandles med størst mulig omhu. Den risiko, vi udsættes for i informationsstyringen, skal være velafbalanceret og accepteret af den eller de personer, der lider skade, hvis risikoen opstår. Vi koordinerer arbejdet på tværs af koncernen ved så vidt muligt at anvende samme terminologi, standarder og metoder på området.

Vi vil designe informationssikkerhed i processer, tjenester og systemer ud fra de risici, vi udsættes for. Vi har et beredskab klar til at håndtere uforudsete hændelser i IT-support. Vi vil derfor have en handlingsplan med henblik på hurtigst muligt at genoptage normal drift. Vi vil løbende kontrollere, revidere og forbedre driften med henblik på informationssikkerhed.



Det betyder følgende for dig:

- Alle skal kende og følge interne regler.
- Som leder skal du sørge for, at du og dine medarbejdere får den nødvendige uddannelse.
- Enhver beslutning, der har stor indflydelse på informationsstyringen, skal forudgå af en dokumenteret risikovurdering.



Vi samarbejder med andre og er socialt engagerede

Vi skal aktivt bidrage til samfundets, branchens og koncernens udvikling via samarbejde med andre virksomheder, fonde, og organisationer. Koncernens samarbejder skal altid bidrage til at skabe forretnings- og/eller kundefordele.

En samarbejdsvirksomhed skal handle i overensstemmelse med gældende lovgivning og nærværende Adfærdskodeks. En leder eller medarbejder, der har en direkte eller indirekte forbindelse til en samarbejdsvirksomhed, må ikke deltage i eller påvirke en beslutning om samarbejde eller økonomisk transaktion. De må heller ikke attestere en finansiel transaktion.

Det betyder følgende for dig:

- Vurder, om et samarbejde gavner koncernen i form af kunde- eller forretningsmæssige fordele.
- Vurder eventuelle risici i en samarbejdsvirksomhed, f.eks. ved at sikre, at samarbejdsvirksomheden handler i overensstemmelse med love, bestemmelser, standarder og Adfærdskodekset.
- Sørg for, at du ikke er i en interessekonflikt, når du beslutter dig for et samarbejde eller en transaktion.



Vi kommunikerer ansvarligt

Kommunikationen i koncernen skal have til formål at understøtte virksomhedens visioner, forretningskoncept og strategier. Som offentligt og børsnoteret selskab har vi pligt til at give kapitalmarkedet relevante, pålidelige, nøjagtige og opdaterede oplysninger i overensstemmelse med børsens noteringsaftale samt andre gældende love og regler.

Vi skal stræbe efter klar og ærlig kommunikation og overholde markedsføringslove og -bestemmelser i de lande, hvor vi driver virksomhed. Vores information og kommunikation bygger derfor på åbenhed, klarhed, relevans, tilgængelighed og at være aktive. Al kommunikation og markedsføring vedrørende bæredygtighedsfordele ved MEKO's egne produkter skal være troværdig og evidensbaseret.

Vi handler med respekt over for vores kollegaer og interessenter i alle kanaler, såsom sociale medier, journalistiske medier, og når vi er i dialog med andre interessenter.

Det betyder følgende for dig:

- Læs og overhold indholdet af kommunikationspolitikken.
- Som leder er du ansvarlig for, at dine medarbejdere er velinformeret om koncernens kommunikationspolitik, drift, vision, mål, strategier og kerneværdier.
- Talspersoner er underlagt kommunikationspolitikken. Tal ikke i en ekstern sammenhæng på vegne af MEKO, før du taler med din leder eller kommunikationschefen.
- Videregiv ikke insiderviden eller andre oplysninger, der ikke er beregnet til at blive kommunikeret ud til markedet, andre eksterne parter eller internt i koncernen.
- Udform en kommunikationsstrategi, inden kommunikationen finder sted, med et defineret formål, målgruppe og tilpasset budskab.
- Som medarbejdere i koncernen er vi ambassadører for vores brands.

Sådan indberetter du uregelmæssigheder

Hvis du bemærker adfærd eller handlinger, som du mener overtræder MEKOs Adfærdskodeks, love og regler, kan du bruge en af følgende muligheder til at indberette din mistanke:

1.

Kontakt din leder, HR- eller ledelsesteamet.

2.

Hvis du ikke føler dig tryk ved at tale med din leder, HR eller ledelsesteamet, eller hvis du mener, at de ikke har håndteret dine bekymringer på passende vis, kan du kontakte koncernens chefjurist eller Chief Audit Executive.

3.

Hvis du ikke kan eller ønsker at afsløre din identitet, kan du anonymt benytte koncernens fortrolige whistleblowerordning. Whistleblowerordningen findes på MEKOs hjemmeside og er en ordning for medarbejdere i koncernen, kunder, leverandører samt andre interessenter til at indberette alvorlige uregelmæssigheder eller lovovertrædelser. Whistleblowerordningen giver den indberettede person beskyttelse af privatlivets fred, hvilket betyder, at de afgivne oplysninger behandles fortroligt.



MEKO AB
Adfærdskodeks 2025

Denne politik er vedtaget af bestyrelsen
på bestyrelsesmødet i MEKO AB (publ)
den 15. maj 2025

meko.com

MEKO