

XXXL  
**UPPFÖRANDE-  
KOD**



MED **GLÄDJE** I ❤️ GEMENSAMT TILL NYA **FRAMGÅNGAR!**



# FÖRORD

Grundstenen till XXXL Gruppen lades den 31 oktober 1945 genom företagets grundare Gertrude Lutz, vars vision var att ge kunderna ett **bra och tilltalande sortiment** med **hög kvalitet**.

Sedan dess har XXXL Gruppen utvecklats till en möbelkedja **med över 200 filialer i 8 länder**. Här är XXXL Gruppen det **ledande möbelföretaget** för alla. Med ett oslagbart sortiment och extremt låga priser förmedlas en **inköpsupplevelse av särskilt slag**. Vår ambition är att vara nummer ett för alla kunder när det gäller inredning och att ge dessa kunder möjlighet att göra säkra och väl underbyggda val.

Med sina mer än **20 000 arbetsplatser** är XXXL Gruppen en viktig europeisk arbetsgivare. Den dynamiska företagsledningen och den ständiga expansionen skapar varje år ytterligare värdefulla arbetsplatser för kvinnor och män, för del- och heltidsanställda, för unga och gamla, och i synnerhet för personer i utbildning (lärlingar). XXXL Gruppen är väl medveten om sitt ansvar för sina medarbetare.

Det stannar emellertid inte härvid. I vår egenskap av stort och framgångsrikt företag deltar vi också i ett antal **sociala och ekologiska aktiviteter**. Varje år ger vi miljonbelopp i bidrag till olika sociala insatser, till nödlidande, hjälpbehövande och hjälporganisationer i flera av världens länder.

Med denna här presenterade **uppförandekodex** har vi satt upp **regler** för oss, medarbetarna, ledningen och styrelsen, som gör att XXXL Gruppen kan agera på alla nivåer i enlighet med lagar och regler liksom **uppträda rättvist och opartiskt och ta sitt sociala ansvar**. Vi uppmanar alla medarbetare och våra företagspartners att tillsammans med oss efterleva denna kodex och därigenom sätta en positiv prägel på XXXL Gruppen.

XXXL Gruppens styrelse och ledning

MED **GLÄDJE** I ❤️ GEMENSAMT TILL NYA **FRAMGÅNGAR!**



# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>Förord</b>	03
A. <b>Företagspolicy</b>	06
B. <b>Företagets mål</b>	07
C. <b>Marknad och varumärken</b>	08
D. <b>Förhållningssätt</b>	09
E. <b>Kunder</b>	10
F. <b>Service och prissättning</b>	11
G. <b>Medarbetare</b>	12
H. <b>Medarbetarnas åtaganden</b>	14
I. <b>Ledning</b>	16
J. <b>Medarbetarutbildning och praktik</b>	17
K. <b>Ekonomisk lönsamhet och kostnadsmedvetenhet</b>	18
L. <b>Affärspartners/leverantörer</b>	19
M. <b>Lagar, myndigheter och avgifter</b>	20
N. <b>Hållbarhet</b>	21
O. <b>Juridiska konsekvenser</b>	22
P. <b>Information, kontroll och giltighet</b>	23

## A. FÖRETAGSPOLICY

XXXL företagsgruppen, ledningen samt medarbetarna ska härmed orientera sig efter XXXL uppförandekoden och dess grundprinciper.

Vårt motto **”Med glädje i hjärtat, gemensamt till nya framgångar”** ger uttryck för vårt gemensamma handlande som skall kännetecknas av ett exemplariskt och positivt förhållnings-sätt och som ska leda oss till fortsatta ekonomiska framgångar.

Företagen i XXXL-gruppen har till sin uppgift att erbjuda så många människor som möjligt ett så stort utbud som möjligt, till bästa möjliga pris tillsammans med praktiska och smarta servicelösningar.

Kunden och uppfyllan av dess önskemål ska därför alltid stå i centrum för vårt handlande.



## B. FÖRETAGETS MÅL

- » Säkra företagets långsiktiga ekonomiska hälsa.
- » Säkra befintliga arbetsplatser och skapa nya.
- » Uppnå positiva och starka ekonomiska resultat.
- » Ge perfekt service till alla kunder och skapa långfristiga kundrelationer.
- » Uppfylla alla löften som lovas i reklamen och av vår kundtjänst.
- » Uppnå en marknadsledande position på så många verksamhetsorter som möjligt.



## C. MARKNAD OCH VARUMÄRKEN

Alla som arbetar i och utanför XXXLs företagsgrupp, från medarbetare till leverantör, uppmanas att återge en positiv bild av företagsgruppen i det offentliga tillika av de varumärken som de representerar samt att göra allt i deras makt för att förtroende från affärspartners, medarbetare, kunder, myndigheter och medier för vårt varumärke och företag ska kunna bibehållas och förstärkas.

Varje varumärke i XXXL-gruppen har som mål att tilltala olika målgrupper med en unik sortimentssammansättning och serviceerbjudanden. Denna XXXL uppförandekod gäller för alla varumärken och koncept inom hela företagsgruppen.

The logo consists of the letters 'XXXL' in a bold, black, sans-serif font. The 'L' is white and is set against a red rectangular background, while the other letters are black.The logo features the word 'Lutz' in a white, sans-serif font on a red rectangular background. To the left of this, the letters 'XXX' are written in a black, sans-serif font.The logo shows the word 'neubert' in a white, sans-serif font on a red rectangular background. Below it, the letters 'XXXL' are written in a black, sans-serif font.The logo displays the word 'hiendl' in a white, sans-serif font on a red rectangular background. Below it, the letters 'XXXL' are written in a black, sans-serif font.The logo features the word 'bierstorfer' in a white, sans-serif font on a red rectangular background. Below it, the letters 'XXXL' are written in a black, sans-serif font.The logo shows the words 'MANN MOBILIA' in a white, sans-serif font on a red rectangular background. Below it, the letters 'XXXL' are written in a black, sans-serif font.The logo displays the word 'GAMERDINGER' in a white, sans-serif font on a red rectangular background. Below it, the letters 'XXXL' are written in a black, sans-serif font.The logo consists of the word 'MÖBELIX' in a white, sans-serif font on a blue rectangular background.The logo features the word 'möma' in a white, sans-serif font on a green rectangular background. A pink 'X' is positioned to the right of the word.



## D. FÖRHÅLLNINGSSÄTT



Företagen i XXXL-gruppen strävar alltid efter att uppnå toppresultat. Det är därför som såväl medarbetare som ledningskrafter har ambitionen att uppnå mer än bara en genomsnittlig prestation för företaget och kunden.

Inom alla områden arbetas det ständigt på förbättringar. Varje försprång som uppnås idag måste förbättras imorgon.

Alla personer, oavsett vilken position de har inom XXXL, ska orientera sitt uppförande efter:

- » de aktuella lagarna och föreskrifterna
- » förordningar från detta dokument
- » vårt motto: öppenhet, ärlighet och fairness
- » medvetenhet om ansvar för varje tilldelad uppgift, för företaget, dess kunder och medarbetare. För affärspartners, samhället och miljön.
- » uppfyllandet av löften såväl internt som externt



## E. KUNDER

Kunden ska alltid befinna sig i centrum för vårt tänkande och handlande. Mot kund får endast absolut fairness och korrekthet råda och alltid hållas vad vi lovar!

Produktutbudet måste alltid innehålla passande artiklar för varje kund. Likaså måste varje reklamlöfte hållas och uppfyllas. Reklamationer löses på ett kompetent, snabbt och smidigt sätt för kunden.

Priser ska alltid hållas låga så långt detta är möjligt ur ett hållbart ekonomiskt perspektiv. Konkurrentpriser (med samma service- och rådgivningsnivå) ska alltid som lägst matchas eller till och med slås. Trots lägre priser får kvalitetskraven från våra kunder aldrig försummas.

Kundrelationen ska säkerställas med perfekt service och smidig orderhantering samt en kundklubb som är speciellt anpassad till olika kundgrupper. Vårt mål är att varje kund skall bli stamkund och fortsätta vara det – det är endast så vi kan fortsätta vår framgångssaga.



## F. SERVICE OCH PRISSÄTTNING

XXXL ser det som sin uppgift att kunna erbjuda sina kunder perfekta och smarta servicelösningar samt uppfylla dessa till en, för våra kunder, rimlig prisnivå.

Genom ständiga förbättringar, enkla processer, ekonomiskt tänkande och sparsamhet ska XXXL gruppen alltid erbjuda bästa kvalitet till bästa pris.





Glädjen hos våra medarbetare, deras motivation och engagemang är en grundförutsättning för vår gemensamma framgång. Uppgiften att skapa en trivsamt arbetsmiljö och bibehålla den är varje ledningskrafts men även alla medarbetarnas ansvar.

Vi respekterar alla olikheter, rättigheter och önskemål oavsett ålder, kön, ursprung, social ställning, hudfärg, sexuell läggning, religion eller nationalitet. Alla medarbetare ska behandlas lika. Anpassningar för personer med mental eller fysisk nedsättning ska alltid göras.

Vi diskriminerar inga medarbetare, varje form av utanförskap får ej finnas. Vi säkerställer att medarbetare som tillhör fackliga organisationer, personalråd osv och de som inte gör det blir varken behandlade mer fördelaktigt eller till deras nackdel.



## G. MEDARBETARE



Företagsinterna angelägenheter, ex meningskiljaktigheter, missnöjdhet eller andra uppkomna problem skall alltid lösas internt.

Varje skada eller fara för säkerheten eller medarbetarnas hälsa måste alltid undvikas. Arbetsvillkor och -ersättning måste alltid vara rättvis, fair och i paritet med de allmänna föreskrifterna samt företagets allmänna och ekonomiska förmåga för tiden.

Ersättningen ska vara resultatorienterad och premiera engagemang.

Alla grundläggande lagar och bestämmelser som omfattas av verksamheten, vare sig det rör sig om medarbetarskyddslagar eller andra rättigheter skall alltid följas utan diskussion och invändningar.

Arbetstider och arbetsvillkor ska alltid anpassas efter medarbetarnas önskemål så långt som kan tillåtas av företagets allmänna villkor för arbetsindelnings.

Affärsledning och ledningskrafter ska bemöda sig att sköta alla kontakter med avdelningar och medarbetare så nära som möjligt. Den "öppna dörrens princip" ska råda i hela företaget och vara en obligatorisk del av ledningens vardag. Medarbetare skall alltid direkt informeras och tas med i beslutsprocessen.

Varje medarbetare måste alltid ges möjligheten att kommunicera med ledningen på ett ärligt och öppet sätt. Klagomål och intressen skall alltid diskuteras på en öppen och respektfull nivå. Problemlösningen och inte konflikten skall alltid stå i diskussionen fokus.

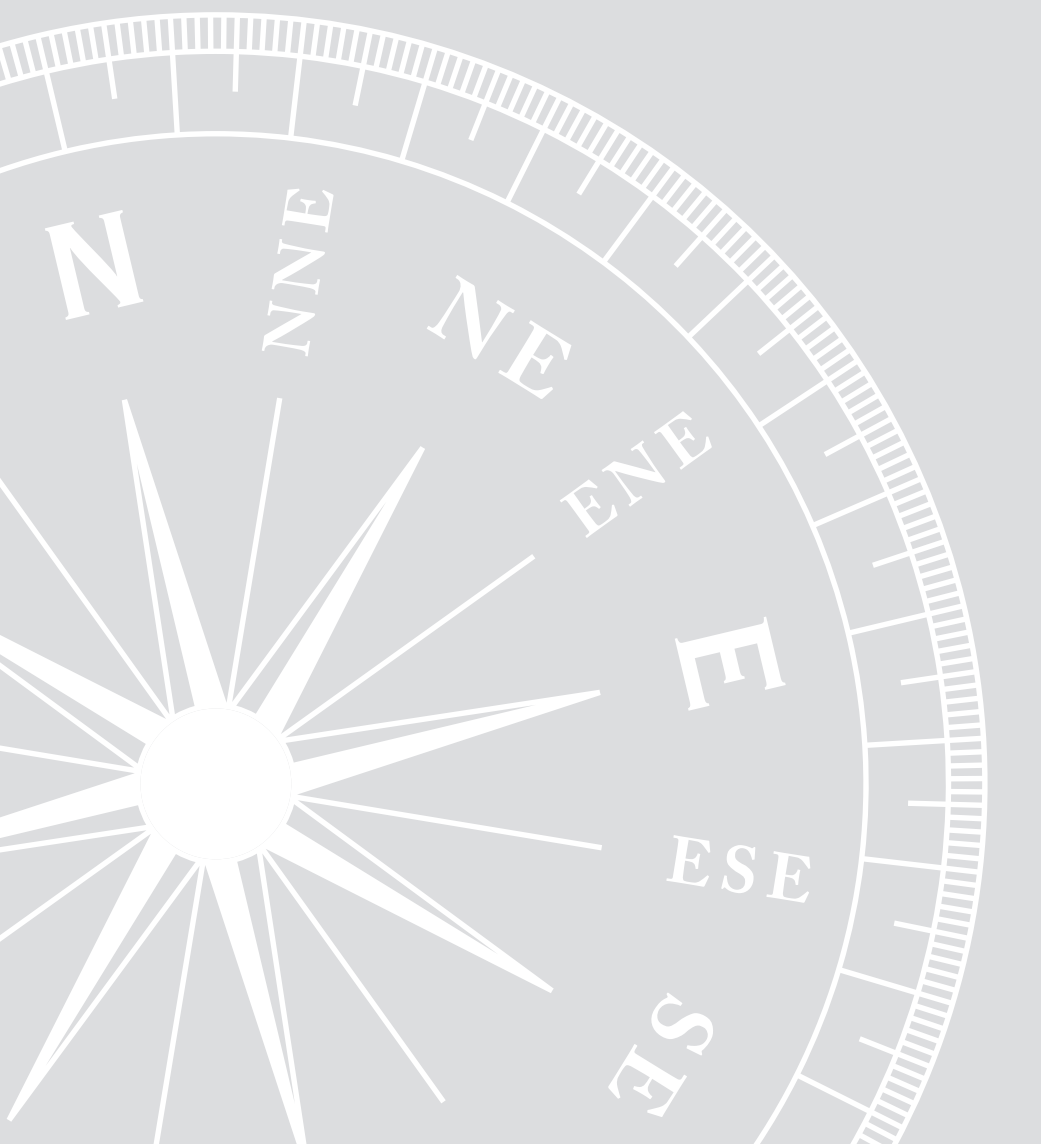
Varje medarbetare måste också ges möjligheten att öppet kunna diskutera eventuella klagomål som berör överordnad chef med närmaste chef över denna. I detta fall skall på medarbetarens begäran råda tystnadsplikt och diskretion. Möjligheten att få fram sitt budskap eller andra idéer till företagsledningen eller en utvald kontaktperson kan göras anonymt via förslagslådor på arbetsplatsen, avsedda emailadresser

och liknande.

Ingen medarbetare får behandlas på ett ofördelaktigt sätt som en följd av att kritik eller förslag på förbättring har yttrats från medarbetaren. Kritik skall alltid behandlas konfidentiellt och diskuteras vid en väl vald tidpunkt, om möjligt med endast de närmast inblandade, ex mellan medarbetare och chef.

Varje ledningskraft och medarbetare uppmanas att enligt mottot "med glädje i hjärtat gemensamt till framgång" genom positivt, konstruktivt och motiverat arbete bidrar till ett positivt och sunt arbetsklimat.

Medarbetare i nöd ska erbjudas motsvarande hjälp så länge det är försvarbart gentemot de andra anställda.



Varje medarbetare har - för sina respektive arbetsområden - ansvaret för framgång och för kundernas nöjdhet. Varje medarbetares uppgift är att alltid ge sitt yttersta för den gemensamma framgången i företaget. En sann XXXL-insats är det gemensamma målet för alla inblandade.

Varje medarbetare är förpliktad att informera sig om gällande regler från uppförandekoden (denna text) och att fullfölja dem.

## H. MEDARBETARNAS ÅTAGANDEN

Kundkontakten skall alltid genomsyras av vänlighet och respekt. Varje medarbetare ska bidra med sin del för att kundnöjdheten alltid ska kunna ligga på topp.

Alla intressenter i företaget, från medarbetare till företagspartner, ska alltid förmedla företagets positiva värden och resultat i sina bekantskapskretsar, vid privata sammanhang, i familjen eller vid offentliga sammankomster och därmed stödja de positiva grundvalar som företaget vilar på. Alla medar-



tarna representerar genom sitt uppförande företaget dagligen och präglar därmed också dess rykte utåt och inåt.

Alla företagsanläggningar, interiörer, verktyg och arbetsobjekt måste användas varsamt och skyddas mot skador.

Ingen medarbetare får genom sin position i organisationen tillskansa sig fördelar eller andra personliga vinningar gentemot andra medarbetare mot företagets affärspartners. Det gäller särskilt vid förmåner från leverantörer och lik-

nande, bortsett från symboliska gåvor. Mottagandet av presenter, provisioner, premier och/eller prisfördelar är absolut förbjudet.

Nära familjerelationer hos medarbetare med anhöriga eller partners hos konkurrenter (ex. anställning av en nära släkting hos en konkurrent) måste alltid meddelas närmaste överordnad chef.

Varje medarbetare är förpliktad att hålla informationer och underlag hemliga som inte är avsedda för marknaden eller som skulle vara av intresse för konkurrenter.

Föremål och inredning som tillhör företaget som ex: fordon, verktyg, arbetsredskap (datorer, mobiltelefoner, monteringsverktyg) och anslutningar till strömkällor (el, gas, värme) och nät (telekommunikation, web) får under inga omständigheter nyttjas för privata ändamål eller för andra egenintressen så länge det inte föreligger ett uttryckt godkännande från överordnad chef. Dessa rättigheter kan dock när

som helst ändras, inskränkas och/eller avsågas. Om rätten till ett arbetsredskap har förverkats har användaren en tidsfrist om tre månader att radera all eventuell personlig data från arbetsredskapen.

XXXL företagsgruppen lämnar ut särskilda personalrabatter till sina medarbetare beroende på vilken artikelgrupp som avses, medarbetarens arbetsfunktion och tjänstetid. Utöver detta utgår inga andra rabatter. Säljpersonalen är anhållen att kontrollera att rabattsatsen stämmer.

# I. LEDNING



Ledning betyder att ta ansvar för andra människor! Samtliga av våra ledningskrafter väljs ut och utbildas efter dessa kriterier, så att ansvaret över andra medarbetare blir en naturlig del av arbetet både fack- och karaktersmässigt.

Vi förväntar oss från alla ledningskrafter att de genomför sitt jobb med stor medvetenhet om vilket ansvar som ligger bakom, visar lojalitet mot företaget, utbildar sig kontinuerligt och är en god förebild samt tar socialt ansvar för alla medarbetare.

Vi förväntar oss en professionell nivå från våra ledare i relationen med andra medarbetare och med kunder, vad gäller uppträdande och ansvar. Ledningskrafter måste kunna jobba i team och vara beredda att göra en uppoffring för det gemensamma ändamålet.

Varje ledningskraft ansvarar för att varje ny medarbetare väljs ut noggrant och därefter placeras på en lämplig position inom företaget. Medarbetarens prestation ska bedömas fördomsfritt och noggrant. Feedback av bra arbete och positiv kritik är en naturlig del av en ledares arbete i XXXL-gruppen.

Ledningskrafterna är förpliktade att följa alla arbetsbestämmelser, inte neka de anställda några av deras rättigheter samt inte hindra valda personalrepresentanter i deras arbete. Premier och andra vinster delas endast ut till ledningskrafter vid övergående goda resultat och inte vid kortsiktiga resultatsförbättringar.

Företaget skapar möjligheter för varje medarbetare att avancera internt i organisationen. Alla som visar intresse på utveckling ges möjlighet till utbildningschanser löpande under karriären.

Vid nyplaceringar av ledningskrafter ska interna intressenter (med motsvarande kompetenser och färdigheter) föredras över externa.

Ingen ledningskraft får dra personliga fördelar av sin position i företaget.

Varje ledningskraft måste säkerställa för sitt ansvarsområde att information, statistik, rapporter osv återspeglar den sanna verkligheten och inte har manipulerats i någon form.

Ledningskrafter avsätter alltid sin arbetsstyrka till företaget och dess verksamhet. Andra uppgifter som inte ligger i företagets verksamhetsområde tillåts endast med överordnat chefs godkännande.

Ett mål av att leda medarbetare på ett bra sätt, är inte bara kroppslig utan även mental hälsa för våra medarbetare. Det innebär att du som ledande medarbetare framträder som förebild när det gäller förebyggande. Alla medarbetare skall ha möjlighet till en bra hälsa för att åstadkomma de höga kraven inom vårt företag. Därför har vi internt utformat ordet M-KAP, vilket innebär Motion, Kosthållning, Avkoppling och sunt Psyke.



## J. MEDARBETARUTBILDNING OCH PRAKTIK



Arbetsgivaren satsar på kontinuerlig vidareutbildning på arbetsplatsen. Alla medarbetare erbjuds utbildning så att varje medarbetare kan uppfylla de arbetsuppgifterna som förväntas av henne/honom. Medarbetarna informeras om alla erbjudna utbildningsmöjligheter som finns tillgängliga i företaget.

Företaget ser det som en av sina viktigaste uppgifter att utbilda unga människor och vägleda dem till ett yrke som matchar deras kompetenser. Som mål har företaget satt upp att det ska finnas minst en praktikant/lärling per 10 medarbetare. Antalet praktikanter/lärlingar bestäms av det generella personalbehovet men bör alltid motsvara antal färdigutbildade praktikanter som lämnar företaget. Efter avslutad utbildningstid är målet att få över så många utbildade som möjligt till en fast anställning i företaget, dock under förutsättning att de målen som orienteras efter en genomsnittlig prestation uppnåts.

## K. EKONOMISK LÖNSAMHET OCH KOSTNADSMEDVETENHET

Arbetsgivare och arbetstagare arbetar dagligen tillsammans för att uppnå så goda ekonomiska resultat som möjligt. Vinster är en förutsättning för att företaget ska kunna fortsätta leva och fortsätta skapa nya arbetstillfällen.

Alla ledningskrafter och medarbetare är uppmanade att handla sparsamt och kostnadsmedvetet. Alla utgifter, kostnadsökningar och investeringar måste alltid granskas med utgångspunkt från kundnöjdhet, pris-kostnad-förhållande och för dess nytta.

Alla medarbetare är medvetna om de ekonomiska resultaten för alla företag är ett resultat som skapas av varje medarbetare. Därför ligger det i varje medarbetares händer att agera effektivt och ekonomiskt.



## L. AFFÄRSPARTNERS/ LEVERANTÖRER

Företaget bemödar sig att sköta och efterhålla förhållandet och relationen med sina affärspartners på ett korrekt sätt så att alla löften, avtal och andra överenskommelser alltid kan uppfyllas. All preferens för eller missgynnande av leverantörer som inte baseras på fakta ska undvikas.

Alla ledningskrafter inom inköp samt deras medarbetare arbetar dagligen för att hitta de bästa leverantörerna för kunden och sortimentet som dessutom uppfyller de höga kvalitets- och priskraven.

Företaget förväntar sig från sina affärspartners att inga otillåtna medel eller andra oseriösa metoder används för att vinna ett avtal. Alla partners är förpliktade att inte dela ut provisio- ner, vinster, förmåner, inbjudningar, presenter, rabatterade leveranser eller övriga fördelar till medarbetare som de inte skulle ge till alla andra. Dessa upp- görelser är reglerade med avtalsbrott som följd. Ingen leverantör får undan- tas från denna regel.

För de fall där kunden är en myndighet,



företag eller organisation gäller samma förordningar för oss som tidigare för våra kunder. De personer som är direkt ansvariga för kontraktsutförande får varken ta emot eller ge ut förmåner för att avtalet lättare ska godkännas.

Vid urval av tillverkare ska de tillver- kare uteslutas som inte har några in- tyg som visar att de följer de mänsk- liga rättigheterna, är emot barnarbete, tvångsarbete eller andra arbetsvillkor som är skadligt för miljön eller arbets- miljön.

## M. LAGAR, MYNDIGHETER OCH FÖRORDNINGAR

För alla inblandade i vårt företag, dock särskilt för våra ledningskrafter och affärsledningen är det en självklarhet att alla lagar och myndighetsföreskrifter till fullo åtföljs. Det får inte ens finnas en tanke att negligera dessa föreskrifter.

Särskild uppmärksamhet bör ges till följande områden: föreskrifter som berör medarbetarnas hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, respektive för kunderna och de kundspecifika områdena. Samma uppmärksamhet skall även aktuella kartellagar, byggrättigheter, arbets-, konsumenträtt, dataskydd och miljölagar osv åtnjuta.

Varje form av manipulation eller missbruk av lagar är förbjudet.



## N. HÅLLBARHET

Företaget förväntar sig och stöder ett miljötankande inom alla områden och nivåer i organisationen. Detta gäller i synnerhet för icke-förnyelsebara energikällor (el, drivmedel) och för förnyelsebar energi. Alla medarbetare är medvetna hur viktigt det är med en hållbar miljö för våra framtida generationer. Miljölagar och föreskrifter ska därför alltid följas.



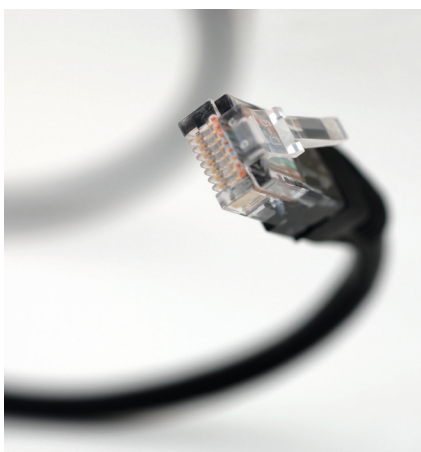
## O. JURIDISKA KONSEKVENSER



Denna XXXL uppförandekod är bindande för alla ledningskrafter och medarbetare. Enligt principen av total transparens ska missbruk kontrolleras och stoppas av respektive ledningsnivå genom arbetsdirektiv. Anställda som har brutit mot uppförandekoden medvetet ska varnas skriftligt.

Beroende på det individuella fallets allvarlighetsgrad och ansvarsnivå kan förutom en varning konsekvenser även leda till ett speciellt avtalsmässigt engagemang, till ett avtal om kontraktsenliga påföljder, tillvisning av annan arbetsplats eller i yttersta fall även leda till uppsägning av anställningen. Ledningen i högre ledningsnivåer är anhållen till att förmedla värderingarna och reglerna som uppförandekoden innehåller till alla lägre ledningsnivåer och anställda samt skola och kontrollera dessa och hålla sig själva till uppförandekoden.

## P. INFORMATION, KONTROLL OCH GILTIGHET



I alla XXXLutz bolag ska det utses en medlem av företagsledningen bland den högsta ledningsnivån som är ansvarig för att XXXL uppförandekod följs samt ansvarar för följande informations- och kontrollinstanser:

- » Pågående publicering av XXXL uppförandekoden i företagets intranet på ett sätt som gör det möjligt för alla anställda att ha tillgång till den.
- » Skapande av en instans som tar emot frågor från anställda och ledningskrafter. Denna instans ska även ta emot anmälningar om eventuella tjänstefel.
- » Skapande av ett utskott som består av tre personer. Dessa personers personliga lämplighet och absolut integritet måste säkerställas.

En offentlig jurist har uppdraget att kontrollera att dessa informations- och kontrollinstanser finns inom företaget. Om denna kontroll ska det skrivas en årlig rapport som även ska innehålla ett uttalande om att notarien har agerat obehindrat. Medarbetare kan också vända sig till juristen om det föreligger en misstanke om brott (juristen har tystnadsplikt)



XXXL uppförandekoden gäller i all framtid och kan endast ändras genom ett gemensamt beslut mellan ägarna och företagsledningen. Alla ändringar ska motsvara de positiva värderingarna och målsättningarna som ligger bakom uppförandekoden och kommuniceras inom företaget.

Information och feedback: [uppfoerandekod\\_se@xxlgroup.com](mailto:uppfoerandekod_se@xxlgroup.com)

MED **GLÄDJE** I ❤️ GEMENSAMT TILL NYA **FRAMGÅNGAR!**



**XXXLutz**  
MORE IS MORE MÖBELSTORE