Thule Group
Beleid tegen Discriminatie en Pesterijen

Thule Group AB
(Ondernemingsnummer 556770-6311)

Goedgekeurd oktober, 2019

Opgesteld door Kajsa von Geijer, SVP HR & Sustainability
Goedgekeurd door Magnus Welander, CEO & voorzitter
Goedgekeurd door de Raad van Bestuur van Thule Group tijdens van 24 Oktober 2019

FL

1. Inleiding en doel

Het Thule-beleid tegen discriminatie **(het "Beleid")** is gebaseerd op onze verplichtingen volgens de toepasselijke nationale wet en de Leidraden van de VN omtrent Bedrijven en Mensenrechten, Principe 6 van de tien principes van Global Compact van de VN, richtlijnen van de internationale tewerkstellingsorganisatie en de Gedragscode van Thule Group. Dit Beleid ondersteunt het engagement van Thule Group om een werkomgeving te creëren en te handhaven die open, inclusief en vrij is van discriminatie en pesterijen in alle activiteiten die we voeren. Niemand, zowel interne werknemers als externe kandidaten, mag zich gediscrimineerd of gepest voelen in de loop van de rekrutering, promotie of tewerkstelling. Thule Group rekruteert, promoveert en stelt mensen te werk op basis van hun individuele verdiensten en vaardigheden en ondersteunt en moedigt gelijke kansen aan. We passen een nultolerantie toe op discriminatie en pesterijen in alle werkgerelateerde activiteiten en interpersoonlijke relaties op het werk.

Het Beleid is gebaseerd op drie basisprincipes:

- **Gelijkheid** als allerbelangrijkste beschouwing. Alle mensen worden evenwaardig geboren. Daarom is de gelijke behandeling van alle individuen, ongeacht hun etniciteit, culturele achtergrond, geslacht, genderidentiteit, seksuele geaardheid, godsdienst, handicap, leeftijd of eventuele andere factoren, de allerhoogste prioriteit
- **Nultolerantie** tegen discriminatie, pesterijen, seksuele intimidatie en victimisatie
- **Respect** voor de verschillen van personen qua etniciteit, geslacht, genderidentiteit, seksuele geaardheid, cultuur, godsdienst of andere factoren

2. Toepasselijkheid van het Beleid

Het Beleid is van toepassing op de Raad van Bestuur, het management, de werknemers, uitzendkrachten, onderaannemers, zakenpartners en leveranciers van Thule. Dit Beleid moet, samen met de Gedragscode, meegedeeld worden aan deze partijen. Het beleid moet op regelmatige basis gelezen en begrepen worden, om volledige naleving en respectering ervan doorheen de volledige Thule Group te garanderen.

Het Beleid is van toepassing op alle werkgerelateerde activiteiten, met inbegrip van maar niet beperkt tot rekrutering en selectie, voorwaarden en voordelen, opleiding en promotie, taakverdeling, werkroosters, uren, vakantieregelingen, werklast, materiaal, maar ook interpersoonlijke relaties in werkgerelateerde situaties, zoals reizen, evenementen, feestjes en bijeenkomsten na het werk.

3. Definitie van discriminatie

3.1. Discriminatie

Discriminatie is elke minder gunstige behandeling of behandeling die een onderscheid maakt of een situatie waarbij de waardigheid van een persoon wordt aangetast om andere redenen dan verdiensten, vaardigheden en professionele verantwoordelijkheden. Dit omvat, maar is niet beperkt tot minder gunstige behandeling of een behandeling die een onderscheid maakt of wanneer de waardigheid van een persoon wordt aangetast op basis van: ras, etniciteit, geslacht, genderidentiteit, godsdienst, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, politieke overtuiging of vakbondsstatus. Discriminatie kan opzettelijk of onopzettelijk zijn en zelfs als het van een persoon niet discriminerend bedoeld is, kan dit als een discriminerende handeling worden beschouwd indien ze een andere persoon nadeel berokkent. Onderstaande voorbeelden zijn voorbeelden van discriminatie:

- Een werknemer heeft een lager loon dan een collega van het andere geslacht die dezelfde of equivalente taken uitvoert;
- Een manager pleegt ongewenste seksuele avances;
- Een vrouw wordt ontslagen wegens zwangerschap;
- Een werknemer weigert om met een collega samen te werken omwille van de geloofsovertuiging van die collega;
- Een sollicitant wordt niet uitgenodigd voor een gesprek omdat ze een buitenlandse naam heeft;
- Een klant met een handicap wordt toegang geweigerd tot een bedrijfsgebouw en het bedrijf heeft geen redelijke maatregelen getroffen om het toegankelijk te maken.

3.2. Pesterijen

Pesterijen zijn een vorm van discriminatie die binnen Thule Group strikt verboden is. Algemeen bestaan er twee vormen van pesterijen:

1. **Pesterijen van ongepast gedrag,** avances, verzoeken en ander fysiek, verbaal of non-verbaal gedrag dat betrekking heeft op het ras, de etniciteit, het geslacht, de genderidentiteit, godsdienst, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, politieke overtuiging, vakbondsstatus of een ander kenmerk van een persoon. Pesterijen kunnen gaan om een of meerdere incidenten en kunnen ertoe leiden dat een persoon zich gekwetst, vernederd of geïntimideerd voelt. Pesterijen omvatten, maar zijn niet beperkt tot: opzettelijke beledigingen, fysieke bedreiging of mishandeling, ongegronde klachten, continue verstoring van de persoonlijke werkruimte, het tonen van aanstootgevend materiaal, uitsluiting uit normale werkcommunicatie en indringing in het persoonlijke leven.
2. **Seksuele intimidatie** omvat meer specifiek ongewenste: seksuele avances, verzoeken, verbale gedragingen, non-verbale gedragingen, fysieke gedragingen en ander krachtig of dwingend wangedrag.

In alle gevallen is het het slachtoffer van de pesterijen dat beslist wat ongewenst of aanstootgevend is en alle individuen moeten zich zorgvuldig afvragen hoe bepaald bedrag bij anderen overkomt.

3.3. Victimisatie

Victimisatie gaat om alle handelingen die gericht zijn op een of meerdere individu(en) en die aanstootgevend van aard zijn. Dergelijke handelingen hebben niet noodzakelijk betrekking op een bijzonder kenmerk van het individu, bijvoorbeeld etniciteit of geslacht, en kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op een overdreven of ondermaatse werklast of combinatie van eisen, pesterijen, verplaatst worden naar een functie met minder verantwoordelijkheid zonder objectief aantoonbare reden, verbanning, laster, beledigingen, geweld en het achterhouden van informatie. Handelingen van victimisatie kunnen leiden tot ernstige ziekte en ervoor zorgen dat werknemers uit de werknemersgemeenschap gezet worden. Thule Groep werkt continu aan het creëren van een inclusieve werkplek en tolereert geen enkele vorm van victimisatie.

4. Incidenten rapporteren

Indien een werknemer te maken krijgt met discriminatie of pesterijen, moet hij/zij dit incident zo snel mogelijk melden aan zijn/haar plaatselijke personeelsafdeling op de site. Wanneer iemand bedreigd wordt of in gevaar is, moet de plaatselijke politie ook steeds ingelicht worden. Opmerking: indien de personeelsdienst van de site bij een incident betrokken is, dan moet men rechtstreeks contact opnemen met Global HR van Thule Group.

Het slachtoffer krijgt het voordeel van interpretatie en elk geval zal ernstig behandeld worden. Slachtoffers krijgen steeds de mogelijkheid om aanvullende externe hulp aan te vragen, zoals psychologische en medische hulp en betrokkenheid van de politie. Indien het slachtoffer hierom verzoekt, kunnen getuigen van incidenten bij het onderzoek betrokken worden. De persoon die voor de discriminatie verantwoordelijk is en het slachtoffer dienen hun eerlijke medewerking te verlenen. Slachtoffers moeten steeds de kans krijgen om discriminatie en pesterijen te rapporteren, zonder dat er een dreiging van vergelding door het management bestaat.

De volgende procedure, die op het vierstappensysteem gebaseerd is, moet gevolgd worden om een gerapporteerd geval van discriminatie en/of pesterijen te benaderen. Dit zijn de stappen:

1. Het incident van discriminatie/pesterijen onderzoeken
2. Oorzaken en risico's analyseren
3. Corrigerende en preventieve handelingen uitvoeren
4. Acties opvolgen en beoordelen.

Nadat het incident werd gerapporteerd aan de plaatselijke personeelsdienst, moeten de volgende stappen, in deze volgorde, genomen worden:

1. De plaatselijke personeelsdienst dient het incident onmiddellijk te onderzoeken om de ernst ervan te bepalen
2. De plaatselijke personeelsdienst moet contact opnemen met Global HR van Thule Group om een diepgaand onderzoek te voeren
3. In ernstige gevallen en wanneer de plaatselijke personeelsdienst en Global HR het hierover eens zijn, kan een externe partij worden betrokken met het oog op bemiddeling of onderzoeksdaden
4. Indien nodig zullen de betrokken partijen het werk neerleggen zolang het onderzoek loopt
5. Global HR en de plaatselijke personeelsdienst moeten de gepaste disciplinaire actie(s) bepalen:
    a. mondelinge waarschuwing
    b. schriftelijke waarschuwing
    c. therapie
    d. scheiding van betrokken partijen met overplaatsing naar andere functies, verschillende uurroosters of taken
    e. tijdelijke schorsing
    f. permanent ontslag in ernstige gevallen
6. Wanneer het onderzoek afgerond is, moet de plaatselijke personeelsdienst de betrokken partijen, afhankelijk van het geval, samen of individueel ontbieden
7. De plaatselijke personeelsdienst moet de disciplinaire acties invoeren en opvolgen

5. Kanalen om grieven te uiten

De werknemers van Thule Group moeten incidenten van pesterijen en discriminatie rechtstreeks aan hun plaatselijke personeelsdienst of aan Global HR melden. Dit wordt niet gerapporteerd via het klokkenluiders-systeem van Thule Group. Merk op dat het klokkenluiderssysteem van Thule Group vooral bedoeld is voor het melden van ethisch wangedrag, zoals smeergeld, corruptie, senior management dat machtsmisbruik toepast of inbreuken op wettelijke naleving. Het klokkenluiderssysteem van Thule Group kan echter wel als rapporteringsinstrument gebruikt worden indien (i) het incident betrekking heeft op personen in leiders-posities en (ii) het gaat om ernstige gevallen van discriminatie of pesterijen.

6. Implementatie en Naleving

Het Beleid streeft ernaar te garanderen dat de verantwoordelijkheid voor de naleving van de principes en regels die hier worden voorgesteld, begrijpelijk zijn voor elke medewerker van Thule Group. Indien u na het lezen van het Beleid toch nog twijfels hebt over hoe u moet handelen of zich gedragen, moet u eventuele problemen bespreken met uw rechtstreekse hoofd of met de plaatselijke personeelsafdeling.

6.1. Implementatie en aanvullende richtlijnen

Dit Beleid werd, net als andere aanvullende en aparte beleidslijnen en onze Gedragscode, uitsluitend ontwikkeld om interne normen en richtlijnen vast te stellen. Ze zijn niet bedoeld als wettelijk bindend document, als verklaring of garantie, en ze creëren of breiden garanties en waarborgen niet uit. Daarom zijn de Gedragscode en andere verwante beleidslijnen niet gericht aan een partij die kan beweren dat er een wettelijk recht van kan afgeleid worden.

Het is de intentie van Thule Group om om de twee jaar een interne beoordeling uit te voeren om verborgen gevallen van discriminatie of pesterijen in kaart te brengen.

Alle werknemers zijn verplicht om continu wijzigingen aanvullingen in al onze beleidslijnen te volgen, zonder dat ze daarom gevraagd worden.

Dit Beleid doet dienst als een structureel document ter aanvulling van de plaatselijke interne regels van elke plaatselijke site van Thule Group, die ook moeten gevolgd worden en voor elke werknemer die op die site werken, duidelijk moeten zijn.

6.2. Naleving

Dit Beleid is voor elk van ons een middel en biedt ons leiding over hoe we elkaar op een ethische manier kunnen behandelen. Het geeft ook duidelijke richtlijnen omtrent onze waarden en onze overtuiging dat een goede werkomgeving, zonder wangedrag of misplaatst gedrag, haalbaar is.

Vergelding tegen iemand die een gekende of een vermoeden van probleem met ethische naleving rapporteert, is strikt verboden.

6.3. Verantwoordelijkheid van de werknemer

Elke werknemer van Thule Group draagt de verantwoordelijkheid om eerlijk en ethisch te handelen.

Het Beleid en onze Gedragscode bieden de structuur om de waarden van Thule Group in de praktijk om te zetten. We dragen allemaal de verantwoordelijkheid om op een integere manier te handelen, toepasselijke wetten en regels na te leven – zowel de letter als de geest ervan – en de Gedragscode te respecteren.

Werknemers zijn ervoor verantwoordelijk om de beleidslijnen en procedures te kennen, begrijpen en na te leven. Nationale wetten of plaatselijke collectieve onderhandelingsakkoorden hebben echter steeds voorrang op het Beleid. Door ons voor deze verantwoordelijkheden te engageren, zullen we de verwachtingen van integere interpersoonlijke relaties en goed gedrag blijven invullen.

6.4. Verantwoordelijkheid van managers

Managers zijn rolmodellen en middelen voor werknemers. Met betrekking tot het Beleid wordt van managers verwacht dat ze:

- zich het Beleid eigen maken en zich als rolmodel gedragen
- een professionele omgeving handhaven die het Beleid ondersteunt
- werknemers uitleg geven over de betekenis en toepassing van het Beleid
- het Beleid afdwingen

6.5. Ons engagement om vergelding te voorkomen

Ethische waarden en integriteit zijn uiterst belangrijk voor Thule Group en kunnen niet gehandhaafd worden indien individuen onwillig of bang zijn om vermoedelijke inbreuken op het Beleid, beleidslijnen van de groep of de wet te melden of te rapporteren.

U mag gerust zijn: indien u uw bezorgdheid in goed vertrouwen meldt, zal er geen vergelding tegen u gebruikt worden. Elke werknemer die zich inlaat met vergelding zal zich blootstellen aan disciplinaire acties. Indien u denkt dat u het slachtoffer bent van vergelding, moet u dit melden als vermoedelijk wangedrag.

Malmö 2019-09-01

Thule Group

Magnus Welander
CEO & Voorzitter

Thule Group HQ
Fosievägen 13
SE – 214 31 Malmö
Telephone: +46 40 635 90 00
www.thulegroup.com