Thule Group
Politique de lutte contre les Discriminations et le Harcèlement

Thule Group AB
(N° d'enregistrement de l'entreprise 556770-6311)

Adoptée en octobre 2019

Publié par Kajsa von Geijer, SVP Ressources humaines et développement durable
Approuvé par Magnus Welander, PDG & Président
Approuvé par le Conseil d'administration de Thule Group lors de la réunion
du conseil d'administration du 24 octobre 2019

FR

1. Introduction et objectif

La politique de lutte contre les discriminations de Thule Group **(la « Politique »)** se base sur nos obligations en vertu des lois nationales applicables ainsi que sur les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, le Principe 6 des dix principes du Pacte mondial des Nations unies, les directives de l'Organisation internationale du Travail et le Code de conduite de Thule Group. Cette politique appuie l'engagement de Thule Group à créer et à maintenir un environnement de travail ouvert, inclusif et exempt de discriminations et de harcèlement dans l'ensemble de ses activités. Aucune personne, qu'il s'agisse des employés internes ou de candidats externes, ne devrait se sentir discriminée ou harcelée dans le processus de recrutement, de promotion ou d'emploi. Thule Group recrute, promeut et emploie des personnes en fonction de leurs mérites et compétences en tant qu'individus, et encourage et soutient l'égalité des chances. Une tolérance zéro est mise en place contre les discriminations et le harcèlement dans toutes les activités liées au travail ainsi que dans les relations interpersonnelles au travail.

Cette politique repose sur trois principes fondamentaux :

- **L'égalité** comme considération numéro un. Tous les humains naissent égaux. Par conséquent, l'égalité de traitement de tous les individus sans distinction d'origine ethnique, de culture, de sexe, d'identité sexuelle, d'orientation sexuelle, de religion, de handicap, d'âge ou de tout autre facteur est une priorité absolue
- **Tolérance zéro** contre les discriminations, le harcèlement, le harcèlement sexuel et la victimisation
- **Respect** des différences individuelles en matière d'appartenance ethnique, de sexe, d'identité sexuelle, d'orientation sexuelle, de culture, de religion et d'autres facteurs

2. Champ d'application de cette politique

La politique s'applique au conseil d'administration de Thule Group, à la direction, aux employés, aux employés des agences, aux entrepreneurs, aux partenaires commerciaux et aux fournisseurs. La présente politique sera communiquée à ces parties en même temps que le Code de conduite. La politique doit être régulièrement lue et comprise afin d'en assurer la conformité et le respect dans l'ensemble de Thule Group.

La politique s'applique à toutes les activités liées au travail, y compris, mais sans s'y limiter, le recrutement et la sélection, les conditions et les avantages sociaux, la formation et la promotion, la répartition des tâches, les périodes de travail, les horaires de travail, les arrangements concernant les congés, la charge de travail, les équipements ou les relations interpersonnelles au travail comme les voyages, les événements, les fêtes et les réunions après le travail.

3. Définition de la discrimination

3.1. Discrimination

La discrimination est un traitement moins favorable, un traitement différent ou le non-respect de la dignité d'une personne pour des raisons autres que le mérite, les compétences ou les responsabilités professionnelles. Cela comprend, sans toutefois s'y limiter, un traitement moins favorable ou différent ou le non-respect de la dignité d'une personne en raison des origines, de l'origine ethnique, du sexe, de l'identité sexuelle, de la religion, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle, des opinions politiques ou du statut syndical. La discrimination peut être intentionnelle ou non, et même si une personne n'a pas l'intention de commettre une discrimination, un acte peut être considéré comme un acte de discrimination s'il met une autre personne en position de désavantage. Les exemples suivants constituent des exemples de discrimination :

- Une employée a un salaire inférieur à celui d'un collègue de sexe opposé, avec des tâches identiques ou équivalentes ;
- Un supérieur hiérarchique fait des avances sexuelles gênantes ;
- Une femme est licenciée pour cause de grossesse ;
- Un employé refuse de coopérer avec un collègue en raison de la foi de ce dernier ;
- Une candidate à un poste ne se voit pas offrir un entretien d'embauche en raison de son nom étranger ;
- Un client handicapé se voit refuser l'accès aux installations d'une entreprise et l'entreprise n'a pas mis en œuvre des mesures d'accessibilité raisonnables.

3.2. Harcèlement

Le harcèlement est une forme de discrimination qui est strictement interdite au sein de Thule Group. En général, il existe deux types de harcèlement :

1. **Harcèlement avec comportement inapproprié,** des avances, des demandes et d'autres mauvais comportements physiques, verbaux ou non verbaux en lien avec l'origine, l'origine ethnique, le sexe, l'identité sexuelle, la religion, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, les opinions politiques, le statut syndical ou d'autres motifs. Le harcèlement peut impliquer un ou plusieurs incidents et peut faire en sorte qu'une personne se sente offensée, humiliée ou intimidée. Le harcèlement comprend, sans toutefois s'y limiter, les insultes délibérées, les menaces ou mauvais traitements physiques, les plaintes non fondées, l'ingérence continue dans l'espace de travail personnel, l'exposition de matériel offensant, l'exclusion de toutes communications professionnelles normales ou encore l'intrusion dans la vie privée.
2. **Le harcèlement sexuel** comprend plus précisément les éléments non désirés suivants : les avances sexuelles, les demandes, les conduites verbales ou non verbales, les conduites physiques et les mauvais comportements violents ou coercitifs.

Dans tous les cas, c'est la victime de harcèlement qui décide de ce qui est importun ou offensant et tous les individus doivent examiner attentivement la façon dont certains comportements sont perçus.

3.3. Victimisation

La victimisation est l'ensemble des actes qui s'adressent à une ou plusieurs personnes et qui ont un caractère offensant. De tels actes ne doivent pas nécessairement être liés à une caractéristique particulière de l'individu, par exemple l'appartenance ethnique ou le sexe, et peuvent inclure par exemple une charge de travail ou un niveau d'exigences excessifs ou insuffisants, l'intimidation, l'accession à un poste à responsabilité moindre sans raisons objectives, l'ostracisme, la diffamation, les insultes, la violence et le refus de fournir des informations. Les actes de victimisation peuvent engendrer des maladies graves et conduire à isoler les employés en dehors de leur communauté de travail. Thule Group travaille continuellement à créer un environnement de travail inclusif et ne tolère aucune forme de victimisation.

4. Signalement des incidents

Si un employé est victime de discrimination ou de harcèlement, il doit signaler cet incident au service des ressources humaines local de son établissement le plus rapidement possible. Chaque fois qu'une personne est menacée ou en danger, la police locale doit également en être informée. Notez que si la direction des ressources humaines du site est impliquée dans un incident, les ressources humaines de l'entreprise (« Group HR ») doivent être contactées directement.

La victime a la préférence pour l'interprétation et chaque cas doit être traité de façon sérieuse. Les victimes ont toujours la possibilité de demander une aide extérieure supplémentaire, comme des conseils, une aide médicale ou la participation de la police. Les témoins d'incidents peuvent être impliqués dans l'enquête si la victime le demande. La victime et la personne responsable de la discrimination doivent faire preuve de coopération et d'honnêteté. Les victimes devraient toujours être en mesure de signaler la discrimination et le harcèlement sans crainte de représailles de la part de la direction.

La procédure suivante, fondée sur le système en quatre étapes, devrait être suivie pour aborder un cas signalé de discrimination et/ou de harcèlement. Ces étapes comprennent :

1. L'enquête sur les incidents de discrimination/harcèlement
2. L'analyse des causes et des risques
3. L'exécution d'actions correctives et préventives
4. Le suivi et l'évaluation de ces actions.

Une fois l'incident signalé au service des ressources humaines du site, les mesures suivantes doivent être prises, dans cet ordre :

1. Le service des ressources humaines du site doit immédiatement enquêter sur l'incident afin d'en déterminer la gravité
2. Le service des RH du site doit contacter le service international des RH de l'entreprise (« Group HR ») afin de mener une enquête approfondie
3. Dans les cas graves, et après accord entre le DRH mondial et le DRH local, un tiers peut être amené à intervenir sur demande pour médiation ou enquête
4. Si nécessaire, les parties concernées sont libérées de leurs fonctions au cours de l'enquête
5. Les RH mondiales et les RH locales détermineront les mesures disciplinaires appropriées :
    a. avertissement verbal
    b. avertissement par écrit
    c. suivi psychologique
    d. séparation des parties concernées dans différentes fonctions, périodes de travail ou tâches
    e. exclusion temporaire
    f. licenciement définitif dans les cas graves
6. Une fois l'enquête terminée, les RH du site convoqueront les parties concernées à des réunions individuelles ou de groupe, selon le cas
7. Les RH du site mettront en œuvre et assureront le suivi des mesures disciplinaires

5. Voies de règlement des griefs

Les employés de Thule Group devraient signaler les incidents de harcèlement et de discrimination directement aux RH de leur site ou aux RH mondiales, plutôt que dans le cadre de l'outil de lancement d'alerte de Thule Group. Il est à noter que l'outil de lancement d'alerte de Thule Group doit principalement être utilisé dans les cas de conduite contraire à l'éthique, par exemple dans les cas de pots de vin, de corruption, d'utilisation abusive du statut par un membre de la direction ou d'un non-respect de la loi. Toutefois, l'outil de lancement d'alerte de Thule Group peut être utilisé comme outil de signalement si (i) l'incident concerne des personnes occupant des postes de direction et (ii) il concerne des cas graves de discrimination ou de harcèlement.

6. Mise en œuvre et conformité

La présente politique vise à s'assurer que la responsabilité d'adhérer aux principes et aux règles présentés ici peut être comprise par chaque employé de Thule Group. Si, après avoir pris connaissance de cette politique, des employés avaient le moindre doute sur la façon dont ils doivent agir ou se comporter, ils devront en discuter avec leur responsable direct ou avec le service local des RH.

6.1. Mise en œuvre et lignes directrices supplémentaires

La présente politique ainsi que d'autres politiques distinctes et notre Code de conduite ont été élaborés exclusivement pour établir des normes et des lignes directrices internes. Elles ne sont pas destinées à faire force de loi, à servir de représentation ou de garantie ou à créer ni à étendre quelque garantie que ce soit. Par conséquent, la présente politique ou les politiques associées ne sont adressées à aucune partie pouvant prétendre qu'un droit légal peut en découler.

Thule Group a l'intention d'effectuer tous les deux ans une cartographie interne afin d'étudier les cas de discrimination ou de harcèlement cachés.

Tous les employés sont tenus de se tenir régulièrement au courant des changements et des ajouts apportés à toutes nos politiques, sans que cela ne leur soit demandé.

Cette politique, qui sert de document-cadre, complète les règles et les politiques locales d'ordre administratif de chaque site de Thule Group qui doivent également être suivies et comprises par les employés qui travaillent sur ce site.

6.2. Conformité

Cette politique est une ressource pour nous tous et nous fournit des conseils sur la façon de nous comporter de façon éthique les uns envers les autres. Elle donne également des directives claires sur nos valeurs et sur la façon dont nous croyons qu'un bon environnement de travail exempt de mauvaises conduites et de comportements répréhensibles peut être créé.

Les mesures de représailles prises à l'encontre de personnes ayant signalé un problème (réel ou potentiel) de conformité à l'éthique sont formellement interdites.

6.3. Responsabilité de l'employé

Chaque employé de Thule Group a pour responsabilité d'agir de façon honnête et éthique.

La politique et notre code de conduite fournissent le cadre pour mettre en pratique les valeurs de Thule Group. Nous avons tous la responsabilité d'agir avec intégrité, de nous conformer aux lois et règlements applicables, à la fois à la lettre et dans leur esprit, et d'honorer le Code de conduite.

Les employés ont pour responsabilité de connaître, de comprendre et de respecter nos politiques et procédures. Cependant, les lois nationales ou les accords collectifs locaux négociés en commun viennent supplanter la présente politique. En s'engageant envers ces responsabilités, nous allons continuer à répondre aux attentes en matière de relations interpersonnelles avec intégrité et en affichant un bon comportement.

6.4. Responsabilités des managers

Les managers sont des modèles et des ressources pour les employés. En ce qui concerne la présente politique, les managers doivent :

- adhérer à cette politique et agir en tant que modèles
- assurer un environnement de travail respectueux de la politique
- éduquer les employés au sens et à l'application de la politique
- faire respecter la politique

6.5. Notre engagement à prévenir les représailles

Les valeurs éthiques et l'intégrité sont de la plus haute importance pour Thule Group et ne peuvent être préservées si des personnes hésitent ou craignent de soulever ou de signaler une préoccupation ou une infraction présumée à la politique, aux politiques de l'entreprise ou à la loi.

Vous pouvez avoir l'assurance, si vous faites un signalement de bonne foi, qu'aucune mesure de représailles ne sera prise contre vous. Les employés qui exercent des représailles feront l'objet de mesures disciplinaires. Si vous pensez avoir subi des représailles, vous devez le signaler comme une mauvaise conduite.

Malmö 01/09/2019

Thule Group

Magnus Welander
PDG & Président

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