

拓乐集团《行为准则》  
Thule Group  
Code of Conduct

则

于2008年元月开始执行  
并于2010、2012、2015和2018年更新

拓乐集团有限公司(Thule Group AB)  
(瑞典公司注册号 556770-6311)

发布者Kajsa von Geijer, 人力资源及可持续发展高级副总裁  
经首席执行官兼总裁Magnus Welander批准  
2018年12月18日拓乐集团董事会会议通过





## 1. 《行为准则》(Code of Conduct) 介绍与目的

《行为准则》构成我们拓乐集团日常工作的基础。制定本《行为准则》(下称“准则”)旨在促进公平和安全的工作条件、保障人权、秉持对环境问题负责任的态度、并且在拓乐集团内部奉行高尚的道德标准。

准则概括总结了我們进行业务的原则和指令。它还包括与我们的核心价值观相符的基本和重要原则，这些价值观关系到我们如何行动和维持彼此之间的关系，例如与员工、客户、供应商和当局的关系，并规定了最低程度的可接受行为。

拓乐集团不接受任何对我们《行为准则》的违反。

### 1.1 指令

拓乐集团致力于遵守《世界人权宣言》，联合国《企业与人权指导原则》，联合国全球契约关于人权、劳工、环境和反腐败领域的十项原则，载于《工作中的基本原则和权利宣言》中的国际劳工组织的八项核心公约，经合组织的《跨国企业准则》，以及《竞争法》和《反腐败法》等所有适用立法。

如有必要，可以根据这些共同指导方针和政策而实施地方指南和政策，以反映当地情况和当地法律。

我们的指导方针和原则在我们的内部政策和指南中有更详细的描述，特别是《拓乐集团公司管理手册》(Thule Group Corporate Governance Manual)。

### 1.2 准则的施行

本准则适用于拓乐集团所有董事会成员、管理层人员(包括集团管理层)、雇员、以及适用的供应商、合作伙伴、分包商和业务顾客等。

## 2. 公平业务

拓乐集团支持在我们业务的所有领域内的公平和自由竞争。我们遵守并尊重我们从事经营和开展业务的国家/地区的法律法规。我们以诚信和诚实的态度开展业务，并对我们的行为负责。准则规定了关于被视为适当行为的最低标准。如果当地法律或法规比准则更严格，必须总是按照当地法律或法规执行。

### 2.1 竞争原则

我们不参与非法的行业合作或卡特尔。与此相反，我们按照公平的商业竞争原则，进行市场营销和广告业务，并且致力于不断发展我们产品的安全性和质量，以经得起消费者的公正评估。

### 2.2 国际贸易合规

拓乐集团遵守贸易合规法规以及其他规范货物和技术转移的法规和要求。所有交易，无论是跨境还是在同一国家内转移，均受国家和国际海关、进口或出口管制条例以及为确保遵守国际贸易法而制定的程序所制约。出口管制法规管制可用于军事或武器目的的货物、软件 and 技术的跨境运输。一些国家还控制向其境内的外国国民发布技术数据。

在分类货物时，我们的员工必须向海关提供完整准确的进出口文件，包括完整的产品说明。

更多信息，请参阅我们的政策文件：《拓乐集团贸易制裁政策》(Thule Group Policy Trade Sanctions)。

### 2.3 反洗钱

拓乐集团承诺遵守全球大多数国家执行的反洗钱和反恐怖主义融资法律。

洗钱发生在当直接或间接源自刑事犯罪的资金或其他资产被置于经济中时，这样使其来源看似合法。

### 2.4 反贿赂和送礼

我们不接受提供、请求或接受贿赂、敲诈勒索或洗钱，并鼓励我们的员工避免对公司忠诚度可能与其他个人利益发生冲突的情况。拓乐集团对贿赂采取零容忍政策，任何员工都不应提供或接受可被视为不正当利益的礼品。不正当的利益可能通过鼓励对雇主的不忠或非法行为，从而谋取私利而影响接受者的行为。

员工不得接受、提供或呈现任何可能影响员工、客户或合作伙伴的客观性和专业判断的礼品、福利、付款或娱乐。只有在不影响接受者行为的情况下，才允许适度价值的礼品、奖励、活动等（限于当地最高免税额），前提是它们是公开呈现、承诺或提供的。

更多信息，请参阅我们的政策文件：《拓乐集团反贿赂政策》(Thule Group Policy Anti-Bribery)。

## 2.5 避免利益冲突

您不应以拓乐集团雇员的身份谋取私利，并且您应该避免介入可能与拓乐集团利益相冲突的外部经济利益。避免在与拓乐集团有业务关系的任何运营或公司中有个人或家庭经济利益。至关重要的是，应事先披露任何此类关系以确定其是否合适。

无论有没有补偿，员工都不应该参与可能与拓乐集团的利益发生冲突或看似冲突的活动。

## 2.6 与当局合作

我们与我们经营所在国家的当局和所有其他相关当局进行适当的合作。我们以及时、正确和有据可查的方式回应当局的要求。

我们不会隐藏也不会披露按照一个国家的法律和法规应该报告给当局的信息。

如果我们在不同领域接受审计，我们会合作并尊重当局的代表。

如果竞争管理当局应进行不通知检查（“突然检查”），员工必须与当局代表合作，不得以任何方式妨碍检查。违反竞争法可能对公司和相关个人造成严重的经济和法律后果。因此重要的是，所有员工都应注意可能的违规行为。如果出现难以决定是否允许采取行动（或不行动）的情况，员工必须尽早联系自己的直属经理。

## 2.7 政治参与

拓乐集团对政党和候选人遵守严格的中立。拓乐集团的名称和资源均不得用于促进政党或候选人的利益。

## 2.8 捐献与赞助

慈善捐赠和赞助必须不受任何直接或间接的贿赂或利益冲突的怀疑，并且应得到支持和记录。

员工必须确保慈善捐赠和赞助不会作为获得或保留业务的激励或奖励，或用于任何其他不正当目的。

## 3. 人权与公正劳工条件

拓乐集团支持并尊重《联合国工商业与人权指导原则》框架下的国际人权标准，并努力确保我们的运营不会导致或促成对人权的不利影响。

我们也通过寻求预防和减轻我们供应链中的不利人权影响，致力于不参与任何人权侵权行为。

### 3.1 公平雇佣条件

拓乐集团在我们经营所在国家，适用并尊重规范工作时间的当地法律。

我们确保为标准工作周而支付的工资，总是至少符合法定最低工资、现行行业工资或集体谈判协议中商定工资三者中较高者。

我们不与不像我们一样对工作时间和最低工资采取相同原则的供应商做业务。

### 3.2 工会自由

我们对个人的权利给予最深切的尊重，我们在与员工及其在工作场所的代表打交道时，展现出诚信和相互尊重。我们尊重所有员工组建和加入自己选择的组织以及集体谈判的权利。我们期待我们的供应商也尊重自由结社的权利，以及员工在没有非法干涉或谴责的情况下组织和集体谈判的权利。我们公司许多所在地都有集体谈判协议，我们与工会和工人委员会合作有着悠久的传统。

### 3.3 强迫劳工

拓乐集团在我们自己的经营和业务关系中，不接受任何形式的奴役、强迫或强制劳动或人口贩卖。我们对参与最终产品制造和加工的供应商和承包商，不断地进行自我评估和风险评估。我们仅与确保遵守本准则的第三方合作，不会与使用任何形式的强迫或契约劳工的业务伙伴签订合同或购买材料。

### 3.4 童工

我们自己的制造和运营中严格禁止使用童工，我们不会参与或支持使用童工的其他业务或供应商。

“儿童”指15岁以下的任何人，除非最低年龄法规定更高的工作或义务教育年龄，在这种情况下，适用更高的年龄。

儿童在拓乐集团的心目中享有一个特殊地位。我们本身参与许多围绕儿童的项目，例如帮助残疾儿童的项目，鼓励儿童参加体育和户外活动的的项目，学校项目以及其他许多项目等。我们还参与旨在增进所有儿童上学机会、并确保他们的教育质量良好的活动。我们相信这对于防止童工至关重要。

### 3.5 歧视与骚扰

我们重视多样性及其带来的商业利益，旨在实现多元化的工作环境。

我们不容忍任何形式的歧视或骚扰。任何员工、客户或业务合作伙伴代表均不得因年龄，种族，社会层次或国籍，肤色，性别，性取向，婚姻状态，宗教，政治观点，残疾或任何其他原因而受到歧视。不接受以怀孕或生育为由的解雇或歧视。在我们集团内部和为集团工作的所有员工、咨询商和分包商，应有权在没有骚扰，欺凌，威胁和歧视的环境中工作。所有领导和经理都有责任确保这些条件的存在。然而，拓乐集团内的所有个人也有责任身体力行、保持和尊重这些条件。

我们不参与容忍歧视和骚扰的业务，或与这样的供应商、分包商合作或保持任何其他商业关系。

严禁性骚扰、虐待或不受欢迎的性邀请，并将对此采取纪律处分和谴责措施。

我们的“健康与安全事件报告系统”将报告涉嫌违反歧视和骚扰的行为。

### 3.6 健康、安全与工作环境

我们只会与为自己工人和雇员提供安全和健康工作环境的业务伙伴合作。

这也适用于为自己员工提供住宿设施的商业伙伴。

我们坚信，为所有拓乐集团员工提供安全、健康和鼓舞人心的工作环境至关重要。我们所有员工都有责任维护这一目标。

我们不容忍在工作期间使用酒精、麻醉剂或滥用药物。严格禁止在拓乐集团设施内及周围使用、销售、购买、生产和持有酒精或麻醉品。这也包括在工作或任何与工作相关期间，在酒精或麻醉品的影响下开车。

我们绝不容忍任何针对员工、访客、客户、供应商或工作场所中其他任何人的暴力或暴力威胁。将对违反此规则者，采取可能导致解雇和终止雇佣的纪律处分。

我们坚信，支持健康生活方式和努力激励员工并对员工充分授权的公司，将拥有表现更加出色的雇员。

因此，我们鼓励自己的员工过一种平衡而积极的生活。

## 4. 可持续发展与环境

拓乐集团致力于以可持续的方式开展业务，并从有机增长和改进角度看待可持续发展。对我们而言，这意味着除了为股东创造价值（利润）外，我们还有责任考虑我们的业务对环境（地球）和整个社会（人）的影响。我们希望长期开展业务，这意味着我们支持长期保持可持续社会，从而将环境考量纳入我们的业务规划和决策。

### 4.1 环境

我们可持续发展工作的一个关键部分是关注环境，我们致力于减少对环境的整体影响，特别是在我们价值链各阶段的温室气体排放方面，即从我们产品的设计直到制造和分销过程，以及终端用户对我们产品的最终使用和处置。

我们与第三方生产商和其他材料供应商的业务关系应遵守当地的环境立法；积极努力尽可能减少对环境的影响，并按照制定的年度目标工作，以减少对环境的影响。

我们相信，以可持续方式开展业务的承诺和热情，应得到对我们环境聚焦领域绩效进展的跟进支持，这些领域包括：

- 产品
- 温室气体排放
- 能源
- 垃圾与回收利用
- 物流

我们制定了雄心勃勃的目标，通过减少温室气体排放，减少垃圾以及限制我们工厂的水和能源使用，以便最大限度地减少对环境的影响。

我们相信，不断改进以制定环境目标和监测环境重点领域的活动，这是非常重要的。

### 4.2 社会和社区参与

我们对我们的工作和我们如何通过我们的产品帮助方便人们的生活满怀激情。

我们与这样的人和组织成为伙伴并合作，他们激励我们做得更好，表现更好，行动更好，以便使这个星球变得更加美好。

社区参与活动涉及社会、我们的业务和员工诸多方面。我们很自豪能让员工自身参与社会承诺，并在当地层面为慈善项目和社区参与项目做出贡献。

## 5. 拓乐集团公司资产管理

拓乐集团致力于保护自己以及利益相关者的资产免受损坏、盗窃或滥用。员工可以访问和检查许多公司资产，包括硬件项目、知识产权和信息等。拓乐集团依靠员工来保护公司资源并适当地使用它们。

### 5.1 可信的财务报告

拓乐集团内的所有实体均应采用统一的会计原则，以实现一致且可比较的财务信息。这些会计原则在《拓乐集团会计手册》(Thule Group Accounting Manual)中定义，该手册完全符合欧盟采用的国际财务报告准则 (IFRS) 和IFRIC解释。所有会计和报告必须准确，并且以高质量完成。对于法定合规性，所有实体还需要在其账簿中遵守当地公认会计原则和当地法律。

### 5.2 数据隐私

拓乐集团严肃对待隐私权，并致力于在国际上遵守数据隐私法。我们仅以合法和透明的方式收集、存储和使用个人身份（无论是员工、客户还是其他人）识别数据。

拓乐集团制定了公司内部处理个人数据时必须始终如一地应用的政策和程序。

### 5.3 保护拓乐集团财产

所有员工都有责任保护拓乐集团的财产、设备和有形资产免遭盗窃，误用，丢失或破坏。我们也有责任维护安全、清洁和功能良好的工作环境。

任何盗窃、误用和丢失都必须通过最直接的经理向拓乐集团报告，该经理负责采取适当的行动。

员工在受雇过程中所做的所有发明或发现都是拓乐集团的财产。雇员在受雇期间任何工作中所产生的版权、专利或任何其他知识产权均属于拓乐集团。

知识产权是指心智的创造，包括例如发明、专门技术、工业设计、艺术作品和品牌等。拓乐集团使用各种工具来保护自己的知识产权，其中一些创造了强制性的法律权利。例如包括专利、设计注册、商标注册、版权注册和商业秘密等。

我们确保第三方供应商、咨询商和其他业务合作伙伴签署保密条款，并确保他们所有工作、工具和其他文件明确签约并合法地视为拓乐集团的财产。

我们的品牌是我们最宝贵的资产。我们所有人必须尊重品牌价值，并以最高的尊重对待我们的品牌。这意味着所有人都应遵循我们品牌的指导方针，并根据这些说明和指南进行工作。



## 5.4 交流沟通与社交媒体

所有员工都是拓乐集团品牌的重要组成部分，沟通是管理公司内部和外部的工具。代表公司或以公司名义进行的所有沟通，应尽最大可能本着拓乐集团的战略目标进行规划，该目标旨在为我们的运营和员工创造最佳商业环境。

当我们在内部和外部进行沟通时，我们应该始终进行真实可信、基于事实和良好平衡的沟通。由于我们是一家上市公司，因此保持所有财务沟通的可信度也至关重要。只有首席执行官、首席财务官和投资人关系部门高级副总裁指定的人，才能根据《拓乐集团沟通政策》(Thule Group Communication Policy) 与媒体对话。

拓乐集团的电子通讯工具不得用于进行任何违反任何法律或法规的活动，或危害公司记录或数据的安全性或可靠性、包括商业秘密和其他机密商业信息的活动。

如果您在社交媒体上被识别出为拓乐集团的员工，那么您关于我们公司所分享的信息可能被视为拓乐集团的官方消息，这意味着您需要遵守本准则，包括：

- 保护商业信息的机密
- 避免对其他员工、客户、供应商或我们的业务合作伙伴提出贬低，歧视或骚扰性评论
- 避免以可能误导或混淆公众视听的方式使用拓乐集团的商标或徽标

## 6. 最终用户安全

拓乐集团致力于提供具有最高安全和品质标准的产品。

我们对创新充满热情并有卓越记录，致力于提高产品安全和品质标准。因此，产品安全和品质始终贯穿于产品和流程的开发过程中，从产品创意到产品交付、操作、维护和处置，存在于我们经营的所有环节。我们通过制造优质产品来维持最终用户的信任，从购买我们的原材料开始，一直持续到最终产品到达最终用户的手中。我们还致力于以合乎道德和负责任的方式开发新产品，并遵守相关市场中所有适用的安全和合规标准。

拓乐集团采用透明有效的程序解决客户的查询和投诉，并努力公平、及时地解决所有客户纠纷。

## 7. 实施与合规

本准则旨在确保每个拓乐集团员工都能理解遵守本文所述原则及其规则的责任。如果在阅读本准则后，您对如何行事或行为有任何疑问，您应该与您的直接经理或当地人力资源部门讨论这些问题。

### 7.1 实施和附加指导方针

专门针对建立内部标准和指导方针，开发了附加的单独政策和行为准则。它们并非旨在具有法律约束力，作出任何陈述或保证，或创建或延长任何担保或保证。因此，本准则或相关政策不适用于会要求可以从中获得任何合法权利的任何方。

即使不会被要求这样做，但所有员工都有义务就我们所有政策中的变更和补充，不断更新自己。

除了作为框架文件的行为准则之外，每个拓乐集团经营所在地都有本地管理规则和政策，这些规则和政策也需要在这些经营所在地工作的员工遵守和理解。

### 7.2 合规

拓乐集团行为准则是我们所有人的资源，并为我们提供如何以合乎道德的方式开展业务的指导。它还有助于保护我们及客户、供应商和其他业务合作伙伴的声誉。

严禁对报告已知或涉嫌道德合规问题的任何人进行打击报复。

拓乐集团董事会仅在特殊情况下可以放弃全部或部分准则。任何放弃将根据要求披露。

### 7.3 雇员责任

拓乐集团的每位员工都有责任诚实和有道德地行事。

我们的准则提供了将拓乐集团的价值观付诸行动的框架。我们都有责任诚信行事，遵守适用的法律和法规 - 无论是在文字还是精神上，并对准则怀有敬意。

员工有责任了解、理解并遵守我们的政策和程序，但是，国家法律或当地集体谈判协议始终取代本准则。通过履行这些职责，我们将继续满足以诚信经营业务的期望。

### 7.4 经理的责任

经理是员工的榜样和资源。关于行为准则，经理应该：

- 信奉准则并以身作则
- 维持一个支持准则的工作环境
- 教育员工准则的含义和应用
- 执行准则

## 7.5 举报涉嫌违规行为

如果您对直接处理个人行为或涉及严重不当行为或欺诈行为的事件感到不舒服或不成功，您肩负着责任并且必须报告您的疑虑。通过举报不当行为，您正在为拓乐集团的道德文化做出贡献。出于这个原因，有各种渠道可以帮助寻求建议和报告问题。如果您希望提出投诉或举报涉嫌违规行为，我们鼓励您联系您的经理或当地的人力资源部成员。如果您发现向直接的本地经理提出问题有困难，可以使用以下渠道：

- 人力资源副总裁（业务区）
- 地区主管
- 拓乐集团人力资源高级副总裁

通信应尽可能清晰和详细，以消除可能出现的误解并充分描述有关事件或情况。

员工、供应商或任何其他外部业务合作伙伴也可以报告涉嫌违反拓乐集团行为准则的行为，报告方式参阅 <https://www.speakupfeedback.eu/web/thulegroup>。

## 7.6 调查涉嫌违规行为

调查将尽快和尽可能彻底地进行，并报告所有违规行为。我们将尽可能保密地处理所有报告，并仅向需要了解的人员披露。但是，如果根据情况确定是合适的，我们可能会向第三方（如执法机构或监管机构）披露调查详情。

## 7.7 我们致力于防止报复

道德价值观和诚信对拓乐集团至关重要，如果个人不愿意或害怕提出或报告疑虑或涉嫌违反我们的准则、集团政策或法律，这些道德价值观和诚信是不能保持长久的。

请放心，如果您善意提出疑虑，将不会对您进行任何报复。任何从事报复的员工都将受到纪律处分。如果您认为自己遭到报复，则应将其作为可疑的不当行为而报告。

瑞典马尔默，2018年12月18日

拓乐集团 (Thule Group)



Magnus Welander  
首席执行官兼总裁





Thule Group HQ  
Fosievägen 13  
SE - 214 31 Malmö  
Telephone: +46 40 635 90 00  
[www.thulegroup.com](http://www.thulegroup.com)