

# Thule Group Code of Conduct

Verabschiedet Januar 2008  
Überarbeitet 2010, 2012, 2015 und 2018

**Thule Group AB**  
**(Firmenregister-Nr. 556770-6311)**

Herausgegeben von Kajsa von Geijer,  
Senior Vice President HR&Sustainability/  
Direktorin Personal und Nachhaltigkeit  
Genehmigt von Magnus Welander, CEO & President/  
Vorstandsvorsitzender/Konzernchef Genehmigt  
vom Vorstand der Thule Group  
auf seiner Sitzung vom 18. Dezember 2018



# 1. Einführung und Zweck des Code of Conduct

Der Code of Conduct (Verhaltenskodex) bildet die Grundlage für unsere Tätigkeit bei Thule Group. Dieser Verhaltenskodex (nachfolgend "Kodex") wurde erarbeitet, um faire und sichere Arbeitsbedingungen zu fördern, die Einhaltung der Menschenrechte zu garantieren, eine verantwortungsvolle Haltung in Umweltfragen sowie hohe ethische Standards bei Thule Group durchzusetzen.

Der Kodex umreißt, welchen Grundsätzen und Richtlinien wir uns im Geschäftsleben verpflichtet fühlen. Er enthält zudem grundlegende und wichtige Prinzipien, die in Übereinstimmung mit unseren Grundwerten unser Handeln, unseren Umgang miteinander und unser Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Behörden bestimmen und dabei stets das Minimum an akzeptablem Verhalten definieren.

Thule Group wird Verletzungen dieses Kodex nicht akzeptieren.

## 1.1 Richtlinien

Thule Group verpflichtet sich zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Leitsätze der Vereinten Nationen (UNO) für wirtschaftliche Tätigkeiten und Menschenrechte, der zehn Prinzipien des UN Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung, der acht IAO-Kernkonventionen gemäß der Erklärung zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit, den OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen und der geltenden Gesetzgebung in Sachen Wettbewerbs- und Antikorruptionsrecht.

Auf der Grundlage dieser allgemeinen Leitsätze können gegebenenfalls besondere Richtlinien und Verhaltensweisen festgelegt werden, um nationalen Aspekten und Landesgesetzen Rechnung zu tragen.

Weitere Erläuterungen und Ausführungen zu unseren Grundsätzen und Prinzipien sind in unseren internen Leitlinien und Vorschriften, insbesondere im *Thule Group Corporate Governance Manual* zu finden.

## 1.2 Anwendbarkeit des Kodex

Dieser Kodex gilt für alle Vorstandsmitglieder der Thule Group, das Management (einschließlich der Konzernleitung), die Mitarbeiter und, soweit durchsetzbar, auch für Lieferanten, Geschäftspartner, Nachunternehmer und Geschäftskunden.

## 2. Faire Geschäftspraktiken

Thule Group unterstützt den fairen und freien Wettbewerb in allen Geschäftsbereichen. Wir befolgen und respektieren die Gesetze der Länder, in denen wir arbeiten und geschäftlich tätig sind. Wir führen unsere Geschäfte mit Integrität und Ehrlichkeit und übernehmen Verantwortung für unser Handeln. Der Kodex definiert einen Mindeststandard in Bezug auf akzeptables Verhalten. Sofern nationale Gesetze und Vorschriften strenger sind als der Kodex, haben nationale Gesetze und Vorschriften stets Vorrang.

### 2.1 Wettbewerbsgrundsätze

Wir betreiben keine illegale industrielle Zusammenarbeit oder Kartelle. Stattdessen handeln wir nach den Grundsätzen des fairen Wettbewerbs und gerechter Marketing- und Werbepraktiken. Wir verpflichten uns, die Sicherheit und Qualität unserer Produkte ständig weiterzuentwickeln und unterziehen sie der fairen Bewertung durch unsere Kunden.

### 2.2 Einhaltung der Regeln des internationalen Handels

Thule Group befolgt Handelsnormen und andere Gesetze und Vorschriften, die den Waren- und Technologietransfer regeln. Alle Geschäftsvorgänge, unabhängig davon, ob sie grenzüberschreitend oder im eigenen Land ablaufen, unterliegen nationalen und internationalen Zoll-, Import- und Exportkontrollbestimmungen und Prozessen, die die Einhaltung internationaler Handelsgesetze sichern sollen. Ausfuhrkontrollgesetze regeln den grenzüberschreitenden Versand von Waren, Software und Technologien, die für militärische oder waffentechnische Zwecke verwendet werden können. Einige Länder kontrollieren auch die Freigabe technischer Daten an Ausländer innerhalb ihrer Grenzen.

Unsere Mitarbeiter müssen dem Zoll vollständige und korrekte Import- und Exportdokumentationen sowie vollständige Produktbeschreibungen zur Verfügung stellen, wenn sie Waren klassifizieren.

Weitere Informationen finden Sie in unserem Richtlinienpapier: *Thule Group Policy Trade Sanction*.

### 2.3 Bekämpfung von Geldwäsche

Thule Group verpflichtet sich zur Einhaltung der in den meisten Ländern der Welt geltenden Gesetze gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Geldwäsche liegt vor, wenn Gelder oder andere Vermögenswerte, die direkt oder indirekt aus einer Straftat stammen, in die Wirtschaft eingebracht werden, wodurch ihre Quelle legal erscheint.

### 2.4 Bekämpfung von Bestechung und Gefälligkeiten

Wir lehnen es strikt ab, Bestechungsgelder, Erpressungen oder Geldwäsche anzubieten, dazu aufzufordern oder zu akzeptieren und fordern unsere Mitarbeiter auf, Situationen zu meiden, in denen die Loyalität gegenüber unserem Unternehmen mit persönlichen Interessen in Konflikt geraten könnte. Thule Group verfolgt eine Nulltoleranz-Politik gegen Bestechung und kein Mitarbeiter darf ein Geschenk anbieten oder annehmen, das als unzulässiger Vorteil gilt. Ein unzulässiger Vorteil könnte das Verhalten des Empfängers beeinflussen und illoyale Verhaltensweisen gegenüber seinem Arbeitgeber provozieren, um einen persönlichen Vorteil zu erhalten.

Mitarbeiter dürfen keine Geschenke, Vorteile, Zahlungen oder Einladungen annehmen, anbieten oder gewähren, die die Objektivität und das professionelle Urteilsvermögen des Mitarbeiters, Kunden oder Geschäftspartners beeinträchtigen könnten. Zulässig sind nur Geschenke, Belohnungen oder Einladungen etc. von geringem Wert (bis zur jeweils zulässigen steuerfreien Höchstgrenze), die das Verhalten des Empfängers nicht beeinflussen und die offen übergeben, versprochen oder angeboten werden.

Weitere Informationen finden Sie in unserem Richtlinienpapier: *Thule Group Policy Anti-Bribery*.

## **2.5 Vermeidung von Interessenkonflikten**

Nutzen Sie Ihre Anstellung bei Thule Group nie, um einen persönlichen Vorteil zu erlangen. Verfolgen Sie keine externen finanziellen Interessen, die mit den Interessen von Thule Group in Konflikt geraten könnten. Gehen Sie keine persönlichen oder familiären finanziellen Interessen in einem Betrieb oder einem Unternehmen ein, das Geschäftsbeziehungen zur Thule Group unterhält. Es ist wichtig, ein solches Vorhaben im Voraus bekanntzugeben, um zu klären, ob es angemessen ist.

Mitarbeiter sollten sich nicht an Aktivitäten beteiligen, die mit den Interessen von Thule Group in Konflikt stehen oder den Anschein dafür erwecken könnten, unabhängig davon, ob diese vergütet werden oder nicht.

## **2.6 Zusammenarbeit mit Behörden**

Wir arbeiten in angemessener Art und Weise mit den Behörden der Länder zusammen, in denen wir tätig sind, aber auch mit allen anderen wichtigen Behörden. Wir reagieren auf Anfragen der Behörden zeitnah, korrekt und gut dokumentiert.

Informationen, die an Behörden im Rahmen der Gesetze und Vorschriften eines Landes mitzuteilen sind, werden wir nicht zurückhalten; ebenso wenig werden wir Behördeninformationen verbreiten.

Wir kooperieren mit Behördenvertretern und begegnen ihnen mit Respekt, wenn wir in den verschiedenen Bereichen kontrolliert werden.

Sofern eine Wettbewerbsbehörde eine nicht angekündigte Kontrolle durchführt (s.g. "dawn raid"), müssen unsere Mitarbeiter mit den Behördenvertretern kooperieren und dürfen die Kontrolle in keiner Form behindern. Ein Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht kann schwerwiegende wirtschaftliche und juristische Konsequenzen nach sich ziehen, sowohl für das Unternehmen als auch für den Einzelnen. Es ist daher wichtig, dass alle Mitarbeiter auf mögliche Verstöße achten. In Situationen, in denen es für einen Mitarbeiter schwierig ist zu entscheiden, ob eine Handlung (oder Unterlassung) zulässig ist oder nicht, muss der Mitarbeiter sich so früh wie möglich mit seinem unmittelbaren Vorgesetzten in Verbindung setzen.

## **2.7 Politisches Engagement**

Thule Group hält sich an strikte Neutralität gegenüber politischen Parteien und Kandidaten. Weder Namen noch Ressourcen von Thule Group dürfen zur Förderung von Interessen politischer Parteien oder Kandidaten verwendet werden.

## **2.8 Spenden und Sponsoring**

Spenden und Sponsoring für wohltätige Zwecke müssen frei von jeglichem direkten oder indirekten Verdacht auf Bestechung oder Interessenkonflikte erfolgen; sie sind zu unterstützen und zu dokumentieren. Alle Mitarbeiter müssen dafür sorgen, dass gemeinnützige Spenden und Sponsoring niemals als Anreiz oder Lohn für neue Geschäfte oder für den Erhalt derselben oder für irgendwelche anderen, ungeeigneten Zwecke angeboten werden.

## 3. Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen

Thule Group unterstützt und achtet auf die Einhaltung der internationalen Menschenrechtsnormen gemäß den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Wir wollen sicherstellen, dass in unseren Betrieben keinerlei Verletzungen der Menschenrechte zu verzeichnen sind oder dazu beigetragen wird. Wir streben ebenso danach, nicht an Menschenrechtsverletzungen in unseren Lieferketten beteiligt zu sein, indem wir nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte verhindern oder abzuschwächen versuchen.

### 3.1 Faire Anstellungsbedingungen

Thule Group richtet sich in den Ländern, in denen wir tätig sind, nach den nationalen Gesetze zur Arbeitszeitregelung.

Wir garantieren, dass die für eine reguläre Arbeitswoche gezahlten Löhne immer mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn, dem branchenüblichen Lohn oder dem in Tarifverträgen vereinbarten Lohn entsprechen, je nachdem, welcher Wert höher ist.

Wir arbeiten nur mit Unternehmen oder Lieferanten zusammen, die hinsichtlich Arbeitszeit und Mindestlohn dieselben Prinzipien vertreten wie wir.

### 3.2 Vereinigungsfreiheit

Wir haben höchsten Respekt vor dem Recht des Einzelnen und unser Umgang mit unseren Mitarbeitern und ihren Vertretern am Arbeitsplatz wird von Vertrauen und gegenseitiger Achtung geprägt. Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiter, Organisationen ihrer Wahl zu gründen und ihnen beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen. Wir erwarten auch von unseren Lieferanten, dass sie die Rechte der Mitarbeiter, sich zu vereinigen, zu organisieren und Tarifverträge auszuhandeln ohne rechtswidrige Einflussnahmen und Strafen respektieren. An vielen unserer Betriebsstandorte gibt es Tarifverträge und wir arbeiten seit langem mit Gewerkschaften und Betriebsräten zusammen.

### 3.3 Zwangsarbeit

Thule Group lehnt jede Form von Sklaverei, Zwangs- und Pflichtarbeit oder Menschenhandel an eigenen Standorten und in ihren Geschäftsbeziehungen ab. Wir führen kontinuierlich Selbstbewertungen und Risikoeinschätzungen bei den an der Herstellung und Veredelung unserer Endprodukte beteiligten Lieferanten und Auftragnehmer vor. Wir arbeiten nur mit Dritten zusammen, die diesen Kodex respektieren und werden bei Geschäftspartnern, die Zwangsarbeit oder Ausbeutung in irgendeiner Form nutzen, weder Materialien kaufen noch Verträge mit ihnen eingehen.

### 3.4 Kinderarbeit

In unserer eigenen Fertigung und in unseren eigenen Betrieben ist Kinderarbeit strikt verboten und wir werden keine Geschäfte eingehen oder Lieferanten verpflichten, bei denen Kinderarbeit stattfindet.

Mit dem Begriff "Kind" sind Personen unter 15 Jahren gemeint, es sei denn, durch das Gesetz ist ein höheres Alter zur Arbeitsaufnahme oder bis Beendigung der Schulpflicht vorgeschrieben, dann gilt dieses höhere Alter.

Kinder haben einen ganz besonderen Platz in den Herzen von Thule Group. Wir setzen uns für viele Projekte ein, die mit Kindern zu tun haben. Dazu gehören Hilfsprojekte für behinderte Kinder, Aktionen, die Kinder zu mehr Sport- und Outdoor-Aktivitäten anregen sollen, Schulprojekte und vieles mehr. Wir unterstützen auch Aktivitäten, die zum Ziel haben, allen Kindern den Schulbesuch und eine gute Ausbildung zu ermöglichen.

### **3.5 Diskriminierung und Belästigungen**

Wir fördern abwechslungsreiche Arbeitsplätze, denn wir schätzen Vielfalt und den damit verbundenen wirtschaftlichen Nutzen. Aber wir tolerieren keinerlei Diskriminierung oder Belästigungen jeglicher Art. Kein Mitarbeiter, Kunde oder Geschäftspartner darf aufgrund seines Alters, seiner ethnischen, sozialen oder nationalen Herkunft, seiner Hautfarbe, seines Geschlecht, seiner sexuellen Orientierung, seines Familienstands, seiner Religion, seiner politischen Ansichten, eventueller Behinderungen oder aus irgendeinem anderen Grund diskriminiert werden. Entlassungen oder Diskriminierungen aufgrund von Schwangerschaft oder Elternschaft sind unakzeptabel. Alle in und für unsere Gruppe tätigen Mitarbeiter, Berater und Nachunternehmer haben das Recht darauf, in einem Arbeitsumfeld ohne Belästigungen, Mobbing, Bedrohungen und Diskriminierung zu arbeiten. Alle Führungskräfte und Manager sind dafür verantwortlich, dass entsprechende Bedingungen vorherrschen. Es liegt jedoch auch in der Verantwortung jedes Einzelnen bei Thule Group, diese Grundsätze einzuhalten, zu wahren und zu respektieren.

Wir gehen keine Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, Lieferanten, Nachunternehmern oder anderen Geschäftspartnern ein, die Diskriminierungen oder Belästigungen tolerieren.

Sexuelle Belästigung, Missbrauch oder unerwünschte sexuelle Aufforderungen sind strikt untersagt und haben Disziplinarmaßnahmen und Abmahnungen zur Folge.

Vermutete Verstöße in Sachen Diskriminierung und Belästigung sind in unserem System zur Meldung von Gesundheits- und Sicherheitsvorfällen zu melden.

### **3.6 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Wir werden nur mit Geschäftspartnern zusammenarbeiten, die ihren Arbeitern und Angestellten sichere und gesunde Arbeitsbedingungen bieten. Das gilt auch für Geschäftspartner, die ihren Mitarbeitern auch Wohnmöglichkeiten anbieten.

Für uns ist es von grundlegender Bedeutung, allen Mitarbeitern bei Thule Group ein sicheres, gesundes und inspirierendes Arbeitsumfeld zu bieten. Alle unsere Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, dieses Ziel umzusetzen.

Der Konsum von Alkohol, Drogen oder der Missbrauch von Medikamenten wird nicht geduldet. Der Konsum, der Verkauf, der Kauf, die Herstellung oder der Besitz von Alkohol oder Drogen auf und um das Firmengelände der Thule Group herum ist strengstens untersagt. Dies gilt auch für das Fahren unter Alkohol- oder Drogeneinfluss bei oder in Verbindung mit berufsbedingten Anlässen.

Jede Form der Gewalt am Arbeitsplatz gegen Mitarbeiter, Besucher, Kunden, Lieferanten oder andere Personen wird nicht geduldet. Wer gegen diese Vorschrift verstößt, muss mit Disziplinarmaßnahmen rechnen, einschließlich Kündigung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Wir sind davon überzeugt, dass Unternehmen, die eine gesunde Lebensweise unterstützen und ihre Mitarbeiter motivieren und stärken, leistungsfähigere Mitarbeiter haben. Deshalb ermutigen wir unsere Mitarbeiter, ein ausgeglichenes und aktives Leben zu führen.

## 4. Nachhaltigkeit und Umwelt

Thule Group strebt nach einem nachhaltigen Geschäftsansatz und sieht Nachhaltigkeit im Kontext von organischem Wachstum und Verbesserungen. Das bedeutet für uns, dass wir nicht nur Gewinne für unsere Aktionäre (Profite) erwirtschaften wollen, sondern uns darüber hinaus auch in der Pflicht sehen, die Auswirkungen unseres wirtschaftlichen Handelns auf die Umwelt (den Planeten) und die Gesellschaft insgesamt (die Menschen) zu berücksichtigen. Unsere Geschäfte wollen wir langfristig führen, d.h. den langfristigen Erhalt einer nachhaltigen Gesellschaft unterstützen und so sollen Umweltaspekte in unsere Geschäftsplanung und Entscheidungsfindung integriert werden.

### 4.1 Umwelt

Ein wesentlicher Teil unserer Nachhaltigkeitsbemühungen ist auf die Umwelt ausgerichtet. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Auswirkungen auf die Umwelt generell zu verringern, insbesondere bei den Emissionen von Treibhausgasen in allen Stufen unserer Wertschöpfungskette, d.h. von der Gestaltung unserer Produkte über den Herstellungs- und Vertriebsprozess bis zu ihrer endgültigen Nutzung und Entsorgung durch den Endnutzer.

Unsere Geschäftsbeziehungen zu Drittherstellern und anderen Materiallieferanten erfolgen auf der Grundlage nationaler Umweltgesetze und haben zum Ziel, die Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten und dies mit jährlichen Zielvorgaben zur Reduzierung von Umweltbelastungen weiter voranzutreiben.

Wir glauben, dass das Engagement und die Leidenschaft für eine nachhaltige Geschäftstätigkeit durch eine enge Kontrolle von Leistungsfortschritten in Bereichen, auf denen unser Umweltfokus liegt, untermauert werden muss. Das sind:

- Produkte
- Emission von Treibhausgasen
- Energie
- Abfall und Recycling
- Logistik

Wir haben uns anspruchsvolle Ziele gesetzt und wollen unseren ökologischen Fußabdruck verringern, indem wir die Emission von Treibhausgasen verringern, Müll vermeiden und den Einsatz von Wasser und Energie an unseren Standorten reduzieren. Wir sind der Meinung, dass es notwendig ist, solche konkreten Umweltziele zu definieren und die Aktivitäten in den Umweltbereichen engmaschig zu überwachen, um kontinuierlich Verbesserungen zu erzielen.

### 4.2 Gesellschaft und soziales Engagement

Was wir machen, machen wir mit Leidenschaft. Mit unseren Produkten wollen wir dazu beitragen, den Menschen das Leben zu erleichtern. Wir arbeiten mit Partnern und Organisationen zusammen, die uns inspirieren, besser zu werden, besser zu handeln und unseren Planeten zu einem besseren Ort zu machen.

Aktivitäten im sozialen Bereich berühren viele Aspekte der Gesellschaft, unseres Geschäfts und unserer Arbeitnehmer. Wir sind stolz, Mitarbeiter zu haben, die sich sozial engagieren und in gemeinnützigen Programmen oder anderen Projekten auf kommunaler Ebene mitarbeiten.

## 5. Verwaltung des Vermögens der Thule Group

Thule Group ist bestrebt, ihre eigenen Vermögenswerte sowie die Vermögenswerte ihrer Stakeholder vor Beschädigung, Diebstahl oder Missbrauch zu schützen. Die Mitarbeiter haben Zugang zu vielen Vermögenswerten, darunter materielle Gegenstände, geistiges Eigentum und Informationen. Thule Group vertraut darauf, dass seine Mitarbeiter die Unternehmensressourcen schützen und sie bestimmungsgemäß nutzen.

### 5.1 Zuverlässige Finanzberichterstattung

Alle Thule Group-Unternehmen müssen einheitliche Grundsätze der Rechnungslegung anwenden, um konsistente und vergleichbare Informationen zu erhalten. Diese Grundsätze einer ordnungsgemäßen Rechnungslegung sind im Thule Group Accounting Manual definiert, die voll umfänglich den Internationalen Rechnungslegungsstandards (IFRS) und den Interpretationen von IFRIC entsprechen, die in der Europäischen Union verabschiedet wurden. Die gesamte Buchhaltung und Finanzberichterstattung müssen korrekt und in hoher Qualität erfolgen. Zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben müssen alle Unternehmensteile in ihrer Buchführung auch die in den jeweiligen Ländern geltenden allgemein anerkannten Grundsätze der Rechnungslegung und die nationalen Gesetze befolgen.

### 5.2 Datenschutz

Thule Group nimmt Persönlichkeitsrechte sehr ernst und bekennt sich zur Einhaltung internationaler Datenschutzgesetze. Wir erheben, speichern und verwenden nur Daten, die eine Person, ob Mitarbeiter oder Kunde etc. in gesetzeskonformer und transparenter Art und Weise identifizieren.

Thule Group hat Richtlinien und Verfahren entwickelt, die bei der Verarbeitung personenbezogener Daten im Unternehmen konsequent anzuwenden sind.

### 5.3 Schutz des Eigentums von Thule Group

Alle Mitarbeiter tragen Verantwortung für den Schutz des Eigentums, der Ausrüstungen und Sachwerte von Thule Group vor Diebstahl, Missbrauch, Verlust oder Zerstörung. Wir sind auch alle dafür verantwortlich, ein sicheres, sauberes und funktionierendes Arbeitsumfeld zu bewahren.

Alle Diebstähle, Fälle von missbräuchlicher Verwendung und Verluste sind Thule Group über Ihren unmittelbaren Vorgesetzten zu melden, der auch die erforderlichen Maßnahmen zu treffen hat.

Alle Erfindungen und Entdeckungen, die Mitarbeiter während des bestehenden Arbeitsverhältnisses gemacht haben, sind Eigentum der Thule Group. Urheberrechte, Patente und andere geistige Eigentumsrechte an Arbeiten, die Mitarbeiter im Verlauf ihres Arbeitsverhältnisses hergestellt haben, gehören Thule Group.

Geistiges Eigentum, das sind Schöpfungen des Geistes, z.B. Erfindungen, Know-how, Industriedesign, künstlerische Werke und Marken. Thule Group nutzt eine Reihe von Instrumenten zum Schutz seines geistigen Eigentums, darunter auch solche, die einen gesetzlich einklagbaren Rechtsanspruch begründen. Beispiele dafür sind Patente, Registrierungen von Marken und Urheberrechten und Geschäftsgeheimnisse.

Wir stellen sicher, dass Drittanbieter, Berater und andere Geschäftspartner Geheimhaltungsklauseln unterschreiben und dass alle ihre Arbeiten, Werkzeuge und sonstigen Dokumente eindeutig vertraglich geregelt sind und rechtlich als Eigentum von Thule Group gelten.

Unsere Marken sind unser wertvollster Besitz. Wir alle müssen unsere Markenwerte achten und unsere Marken mit höchstem Respekt behandeln. Das bedeutet, dass alle nach unseren Markengrundsätzen arbeiten und dementsprechende Richtlinien und Anweisungen befolgen müssen.



## 5.4 Kommunikation und Social Media

Alle Mitarbeiter sind wichtiger Bestandteil der Marke Thule Group und Kommunikation ist ein wichtiges Instrument, um unser Unternehmen intern und extern zu managen. Jegliche Kommunikation seitens und im Namen des Unternehmens muss vor dem Hintergrund der strategischen Ziele von Thule Group so geplant werden, dass dadurch ein bestmögliches Geschäftsklima für unsere Betriebe und Mitarbeiter geschaffen wird.

Sowohl intern wie extern muss die Kommunikation immer wahrheitsgemäß, sachlich und ausgewogen erfolgen. Als börsennotiertes Unternehmen ist es zudem wichtig, die Glaubwürdigkeit unserer Finanzberichterstattung zu wahren. Gemäß der *Thule Group Communication Policy* dürfen nur der CEO (Vorstandsvorsitzender), der CFO (der Finanzdirektor) und vom SVP Investor Relations (Direktor für Marketing und IR) benannte Personen mit den Medien sprechen.

Die elektronischen Kommunikationsmittel von Thule Group dürfen nicht für Aktivitäten verwendet werden, die in irgendeiner Form gegen Gesetze und Vorschriften verstoßen oder die Sicherheit und Zuverlässigkeit der Speicherung von Unternehmensdaten, einschließlich von Geschäftsgeheimnissen und anderen vertraulichen Unternehmensinformationen gefährden.

Wenn Sie sich in den sozialen Medien als Mitarbeiter bei Thule Group zu erkennen geben, dann können Informationen über das Unternehmen, die Sie dort teilen, als offizielle Mitteilung von Thule Group angesehen werden. Das bedeutet, dass Sie sich an den Kodex halten müssen, indem Sie:

- Die Vertraulichkeit von Unternehmensinformationen schützen;
- Abfällige, diskriminierende oder beleidigende Kommentare über Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten oder unsere Geschäftspartner unterlassen;
- Vermeiden, die Marken oder Logos von Thule Group in einer Weise zu verwenden, die die Öffentlichkeit in die Irre führen oder täuschen könnte.

## 6. Sicherheit der Endnutzer

Thule Group ist bei seinen Produkten höchsten Sicherheits- und Qualitätsstandards verpflichtet.

Wir arbeiten mit Leidenschaft und blicken wir auf eine lange Erfolgsgeschichte bei Innovationen zurück. Die Messlatte für Produktsicherheit und Qualität legen wir hoch. Bei der Entwicklung von Produkten und Produktionsprozessen werden Produktsicherheit und -qualität von Anbeginn an berücksichtigt, von der Produktidee bis zur Auslieferung, in der Herstellung, Wartung und Entsorgung, an allen unseren Standorten. Wir sichern uns das Vertrauen der Endnutzer, indem wir erstklassige Produkte herstellen. Das beginnt beim Einkauf der Rohstoffe und zieht sich durch den gesamten Prozess, bis das Produkt in die Hände des Endnutzers gelangt. Wir verpflichten uns zudem, neue Produkte auf ethisch verantwortliche Art und Weise zu entwickeln und dabei alle anwendbaren Sicherheits- und Compliance-Standards auf den jeweiligen Märkten einzuhalten.

Bei der Beantwortung von Kundenfragen und der Bearbeitung von Kundenbeschwerden setzt Thule Group auf transparente und effektive Verfahren, immer im Bestreben nach einer fairen und zügigen Lösung von Streitigkeiten.

## 7. Umsetzung und Einhaltung

Der Kodex soll sicherstellen, dass jeder Mitarbeiter von Thule Group seine Verantwortung für die darin festgelegten Grundsätze und Richtlinien versteht. Wenn Sie nach dem Lesen des Kodex Zweifel haben, wie Sie handeln oder sich verhalten sollen, sollten Sie die Probleme mit Ihrem direkten Vorgesetzten oder mit der Personalabteilung vor Ort besprechen.

### 7.1 Umsetzung und weitere Richtlinien

Dieser Kodex sowie weitere gesonderte Richtlinien wurden ausschließlich zur Festlegung interner Standards und Richtlinien entwickelt. Diese Regelungen sind nicht rechtsverbindlich und es werden auch keine Zusicherungen oder Garantien abgegeben oder irgendwelche Gewährleistungen oder Zusicherungen gemacht oder erweitert. Der Kodex und die dazugehörigen Richtlinien richten sich auch nicht an irgendeine Partei, die einen sich daraus ableitenden Rechtsanspruch geltend machen könnte.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sich ständig über Änderungen und Ergänzungen in allen unseren Richtlinien zu informieren, ohne dass es dafür einer gesonderten Aufforderung bedarf.

Neben diesem Kodex, der als Grundlagendokument dient, verfügt jeder Thule Group-Standort über örtliche Regeln und Richtlinien zur Haushaltsführung, die von den an diesen Standorten tätigen Mitarbeitern ebenso befolgt und verstanden werden müssen.

### 7.2 Einhaltung

Der Thule Group-Kodex ist für uns alle Grundlage und Richtschnur für ethisch korrektes Handeln im Geschäftsleben. Durch seine Einhaltung schützen wir unseren Ruf und den unserer Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner.

Vergeltungsmaßnahmen gegen jeden, der einen aufgetretenen oder vermuteten Verstoß gegen die Compliance-Regeln gemeldet hat, ist strikt untersagt.

Die Konzernleitung von Thule Group wird nur in Ausnahmefällen auf die Einhaltung des Kodex oder Teilen davon verzichten. Jedwede Ausnahme wird bei Bedarf bekanntgegeben.

### 7.3 Verantwortung der Mitarbeiter

Jeder Mitarbeiter bei Thule Group hat die Pflicht, aufrichtig und ethisch korrekt zu handeln.

Unser Kodex liefert den Rahmen, um die Werte von Thule Group in die Tat umzusetzen. Wir alle sind verantwortlich, integer zu handeln, geltende Gesetze und Vorschriften nach Geist und Buchstaben zu befolgen und den Kodex zu achten.

Die Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, unsere Richtlinien und Verfahrensweisen zu kennen, zu verstehen und zu befolgen, aber nationale Gesetze oder Tarifverträge vor Ort stehen über dem Kodex. Indem wir diese Verantwortung annehmen, werden wir auch weiterhin die Erwartungen erfüllen, dass wir unsere Geschäfte mit Integrität führen.

### 7.4 Verantwortung der Manager

Manager sind Vorbilder und Ressource für die Mitarbeiter. In Bezug auf den Kodex wird von den Managern erwartet:

- Den Kodex zu leben und als Vorbild zu agieren;
- Eine den Kodex fördernde Arbeitsumfeld zu gewährleisten;
- Die Mitarbeiter in die Bedeutung und Umsetzung des Kodex einzuweisen;
- Den Kodex zu stärken.

## 7.5 Mutmaßliche Verletzungen melden

Wenn Sie sich in der direkten Auseinandersetzung um einzelnes Fehlverhalten, schwerwiegendes Fehlverhalten oder betrügerisches Handeln unwohl fühlen oder dabei nicht erfolgreich sind, dann haben Sie die Verantwortung, ihre Bedenken weiter zu melden. Indem Sie Fehlverhalten melden, tragen sie zur ethischen Kultur von Thule Group bei. Aus diesem Grund stehen verschiedene Wege offen, um Rat zu erhalten oder Bedenken zu melden. Wenn Sie eine Beschwerde einreichen oder einen vermuteten Verstoß melden wollen, wenden Sie sich bitte an ihren Vorgesetzten oder einen Personalverantwortlichen vor Ort. Wenn Sie es schwierig finden, das Vorkommnis bei ihrem unmittelbaren Vorgesetzten anzusprechen, können Sie folgende Wege nutzen:

- Vice President Human Resources/Direktor Personal (Geschäftsbereich)
- Regionalleiter
- Senior Vice President Human Resources/Personalvorstand, Thule Group

Die Mitteilung sollte so klar und detailliert wie möglich sein, um Missverständnisse auszuschließen und das betreffende Ereignis oder die betreffende Situation vollständig zu beschreiben.

Mitarbeiter, Lieferanten oder andere externe Geschäftspartner können mutmaßliche Verstöße gegen den Thule Group-Kodex auch unter <https://www.speakupfeedback.eu/web/thulegroup> melden.

## 7.6 Untersuchung von vermuteten Verstößen

Entsprechende Ermittlungen werden so schnell und gründlich wie möglich durchgeführt und alle Verstöße werden weitergemeldet. Alle Meldungen werden vertraulich behandelt und nur denjenigen mitgeteilt, die dies wissen müssen. Sofern es unter Berücksichtigung aller Umstände angezeigt ist, werden wir jedoch Untersuchungsdetails an Dritte weitergeben, z.B. Strafverfolgungsbehörden oder Aufsichtsbehörden.

## 7.7 Unsere Verpflichtung, Vergeltungsmaßnahmen zu verhindern

Ethische Werte und Integrität sind für Thule Group von größter Bedeutung und können nicht geschützt werden, wenn Einzelpersonen zögern oder Angst davor haben, Bedenken oder einen mutmaßlichen Verstoß gegen unseren Kodex oder gegen das Gesetz anzusprechen oder schriftlich zu melden.

Seien Sie versichert, wenn Sie Ihre Bedenken in gutem Glauben vorbringen, wird es keine Repressalien gegen Sie geben. Jeder Mitarbeiter, der sich an Vergeltungsmaßnahmen beteiligt, wird disziplinarisch zur Verantwortung gezogen. Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie Vergeltungsmaßnahmen erleben, sollten Sie dies als mutmaßliches Fehlverhalten melden.

Malmö, 18.12.2018

**Thule Group**



Magnus Welander

CEO & President/Vorstandsvorsitzender/Konzernchef



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