

Thule Group Code of Conduct

Adoptado originalmente en enero de 2008
Actualizado en 2010, 2012, 2015 y 2018

Thule Group AB
(Reg. Corp. No. 556770-6311)

Emitido por Kajsa von Geijer, Vicepresidente
Sénior de Recursos Humanos y Sostenibilidad

Aprobado por Magnus Welander,
Director Ejecutivo y Presidente

Adoptado por la Junta Directiva de Thule Group
en la Reunión de Junta del 18 de diciembre de 2018



1. Introducción y Propósito del Code of Conduct

El *Code of Conduct* (Código de conducta) constituye el fundamento de nuestro trabajo en Thule Group. Este Código de conducta (denominado en adelante el 'Código') ha sido creado para promover condiciones de trabajo justas y seguras, salvaguardar los derechos humanos, mantener un enfoque responsable sobre los asuntos ambientales y hacer uso de elevados estándares éticos dentro de Thule Group.

El Código describe los principios y las directivas que aplicamos al hacer negocios. También incluye principios fundamentales e importantes que se alinean con nuestros valores fundamentales con respecto a cómo actuamos y nos comportamos en relación con los unos y los otros, así como con los empleados, clientes, proveedores y autoridades, y establece un nivel mínimo de conducta aceptable.

Thule Group no aceptará ninguna violación de este Código.

1.1 Directivas

Thule Group se compromete a cumplir con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Anticorrupción, los ocho convenios fundamentales de la OIT establecidos en la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y toda la legislación aplicable, tal como la legislación sobre competencia y la legislación contra la corrupción.

Las directrices y políticas locales pueden implementarse según estas directrices y políticas comunes, si es necesario para reflejar los aspectos y las leyes locales.

Nuestras directrices y principios están descritas con mayor detalle en nuestras políticas y directrices internas, en particular el *Thule Group Corporate Governance Manual*.

1.2 Aplicabilidad del código

Este Código aplica a todos los miembros de la Junta Directiva de Thule Group, a la administración (incluida la administración del Grupo), a los empleados y, en la medida en que resulte aplicable, a los proveedores, asociados comerciales, subcontratistas y clientes corporativos.

2. Juego limpio comercial

Thule Group apoya la competencia justa y libre en todas las facetas de nuestro negocio. Acatamos y respetamos el imperio de la ley en los países en los que operamos y hacemos negocios. Llevamos a cabo nuestros negocios con integridad y honestidad, y somos responsables de nuestros actos. El Código establece un estándar mínimo en relación con lo que es considerado como un comportamiento apropiado. Si las leyes o regulaciones locales son más estrictas que el código, las leyes y regulaciones locales siempre deben prevalecer.

2.1 Principios de competencia

No nos involucramos en cooperación industrial o cárteles ilegales. En lugar de eso actuamos de acuerdo con los principios comerciales del juego limpio sobre competencia y prácticas de comercialización y publicidad, y estamos comprometidos a desarrollar continuamente la seguridad y la calidad de nuestros productos que exhibirán una evaluación justa por parte de nuestros consumidores.

2.2 Cumplimiento con el comercio internacional

Thule Group se atiene a las regulaciones de cumplimiento comercial y otras leyes y requisitos que regulan la transferencia de bienes y tecnología. Todas las transacciones, independientemente de si son transfronterizas o son realizadas dentro del mismo país, pueden estar sujetas a las regulaciones y procesos aduaneros, de importación o de control de exportaciones nacionales e internacionales que se hayan establecido para garantizar el cumplimiento de las leyes de comercio internacional. Las leyes de control a las exportaciones regulan el envío transfronterizo de bienes, software y tecnología que puedan utilizarse con fines militares o armamentísticos. Algunos países también controlan la divulgación de datos técnicos a ciudadanos extranjeros dentro de sus fronteras.

Al clasificar los productos nuestros empleados deben proporcionar a la aduana documentación de importación y exportación completa y precisa, incluidas descripciones completas de los productos.

Para obtener más información, consulte nuestro documento de política: *Thule Group Policy Trade Sanctions*.

2.3 Contra el blanqueo de capitales

Thule Group está comprometido a cumplir con las leyes contra el lavado de dinero y el financiamiento del terrorismo que están vigentes en la mayoría de los países del mundo. El lavado de dinero ocurre cuando los fondos u otros activos que se originan directa o indirectamente de un delito penal son integrados en la economía, haciendo que su origen parezca legal.

2.4 Anti-soborno y entrega de regalos

No aceptamos la oferta, solicitud o aceptación de sobornos, extorsión o lavado de dinero, y animamos a nuestros empleados a evitar situaciones en las que la lealtad a la empresa pueda entrar en conflicto con otros intereses personales. Thule Group tiene una política de cero tolerancia con respecto al soborno, y ningún empleado debería ofrecer o aceptar un regalo que pueda considerarse como un beneficio indebido. Un beneficio indebido es algo que podría influir en el comportamiento del receptor al alentar la acción desleal o ilegal hacia su patrono para su beneficio personal.

Los empleados no deberían aceptar, ofrecer o presentar ningún regalo, beneficio, pago o entretenimiento que pueda afectar la objetividad y el juicio profesional del empleado, el cliente o el asociado. Sólo se permiten los regalos, recompensas, eventos, etc. de un valor modesto (hasta la cantidad máxima libre de impuestos en la localidad), que no influyan en el comportamiento del destinatario, siempre que se presenten, se prometan o se ofrezcan abiertamente.

Para obtener más información, consulte nuestro documento de política: *Thule Group Policy Anti-Bribery*.

2.5 Evitar conflictos de intereses

Nunca debería utilizar su empleo en Thule Group para su beneficio personal, y debería evitar involucrarse en intereses financieros externos que puedan entrar en conflicto con los intereses de Thule Group. Evite los intereses financieros personales o familiares en cualquier operación o compañía que tenga relaciones comerciales con Thule Group. Resulta esencial que cualquier relación de este tipo sea revelada con anticipación para determinar si es apropiada.

Los empleados no deberían participar, con o sin compensación, en actividades que puedan entrar en conflicto, o que parezcan entrar en conflicto, con los intereses de Thule Group.

2.6 Cooperación con las autoridades

Cooperamos adecuadamente con las autoridades de los países donde operamos y con todas las demás autoridades relevantes. Respondemos a los requerimientos de las autoridades de manera oportuna, correcta y bien documentada.

No ocultamos ni revelamos información a las autoridades que deberían ser informadas dentro de las leyes y reglamentos de una nación.

Cooperamos y actuamos con respeto ante los representantes de las autoridades si estamos siendo auditados en diferentes áreas.

Si una autoridad competente realiza una inspección sin previo aviso (una 'visita no anunciada'), los empleados deben cooperar con los representantes de la autoridad y no deben obstruir la inspección de ninguna manera. Una infracción a las leyes sobre competencia podría tener graves consecuencias económicas y jurídicas tanto para la empresa como para las personas implicadas. Por lo tanto, es importante que todos los empleados estén atentos a los posibles incumplimientos. Si surge una situación en la que sea difícil decidir si una acción (u omisión de actuación) está permitida o no, el empleado debe contactar a su gerente inmediato lo antes posible.

2.7 Participación en política

Thule Group respeta una estricta neutralidad con respecto a los partidos y a los candidatos políticos. Ni los nombres ni los recursos de Thule Group se utilizarán para promover los intereses de partidos o candidatos políticos.

2.8 Donaciones y patrocinios

Las donaciones benéficas y patrocinios deben estar libres de cualquier sospecha de soborno o conflicto de intereses, ya sea directo o indirecto, y deben basarse en soportes y quedar documentados. Los empleados deben asegurarse de que las donaciones benéficas y los patrocinios nunca sean ofrecidos como incentivo o recompensa por obtener o retener un negocio, o para cualquier otro propósito impropio.

3. Derechos humanos y condiciones laborales justas

Thule Group apoya y respeta los estándares internacionales de derechos humanos bajo los Principios Rectores de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos, y se esfuerza por garantizar que nuestras operaciones no causen o contribuyan a impactos adversos sobre los derechos humanos. También nos esforzamos por no ser cómplices en ningún abuso de los derechos humanos, tratando de prevenir y mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos en nuestra cadena de suministro.

3.1 Condiciones de empleo justas

Thule Group aplica y respeta las leyes locales que regulan el horario de trabajo en los países donde operamos.

Nos aseguramos de que los salarios pagados por una semana laboral estándar siempre cumplan al menos el salario mínimo legal, el salario predominante en la industria o el salario negociado en las convenciones colectivas, el que resulte mayor.

No participamos en negocios o tratamos con proveedores que no apliquen los mismos principios que nosotros en cuanto a horario de trabajo y salarios mínimos.

3.2 Libertad de asociación

Respetamos profundamente los derechos de las personas y demostramos buena fe y respeto mutuo al tratar con los empleados y sus representantes en el sitio de trabajo. Respetamos los derechos de todos nuestros empleados a formar y a afiliarse a organizaciones de su elección y a negociar en forma colectiva. Esperamos que nuestros proveedores también respeten el derecho a la libre asociación y el derecho de los empleados a organizarse y negociar colectivamente sin interferencias o reprimendas ilegales. Muchos de nuestros centros están sujetos a convenciones colectivas, y tenemos una larga tradición de trabajar junto con los sindicatos y los consejos de trabajadores.

3.3 Trabajo forzado

Thule Group no acepta ninguna forma de esclavitud, trabajo forzado u obligatorio o tráfico de personas en nuestras propias operaciones o relaciones comerciales. Continuamente realizamos autoevaluaciones y evaluaciones de riesgo de nuestros proveedores y contratistas involucrados en la fabricación y acabado de los productos finales. Solo cooperamos con terceros que garanticen el cumplimiento de este Código, y no contratamos ni compramos materiales de asociados comerciales que utilicen cualquier tipo de trabajo forzado o en condiciones de servidumbre.

3.4 Trabajo infantil

El trabajo infantil está estrictamente prohibido en nuestra fabricación y operaciones propias, y no nos involucraremos ni apoyaremos a otros negocios o proveedores en los que se utilice mano de obra infantil.

“Infantil” se refiere a cualquier persona menor de 15 años de edad, a menos que la legislación sobre edad mínima estipule una edad superior para el trabajo o la escolarización obligatoria, en cuyo caso se aplicará la edad superior.

Los niños gozan de un lugar especial en el corazón del Grupo Thule. Participamos en muchos proyectos en torno a los niños, tales como proyectos de ayuda a los niños discapacitados, proyectos para animar a los niños a hacer deportes y actividades al aire libre, proyectos escolares y muchos más. También participamos en actividades orientadas a mejorar las posibilidades de que todos los niños y niñas puedan acceder a la escuela y que su educación sea de buena calidad. Creemos que esto resulta esencial para prevenir el trabajo infantil.

3.5 Discriminación y acoso

Valoramos la diversidad y los beneficios empresariales que aporta, y aspiramos a disponer de un lugar de trabajo diversificado. No toleramos la discriminación o el acoso de cualquier tipo. Ningún empleado, cliente o representante de un asociado comercial debería ser discriminado por motivos de edad, origen étnico, social o nacional, color de la piel, sexo, orientación sexual, estado civil, religión, opiniones políticas, discapacidad o por cualquier otra razón. No se aceptará el despido o la discriminación por causa de embarazo o paternidad. Todos los empleados, consultores y subcontratistas que trabajen en y para nuestro Grupo deberían tener derecho a laborar en un entorno libre de acoso, intimidación, amenazas y discriminación. Todos los líderes y gerentes son responsables de garantizar la existencia de estas condiciones. Sin embargo, también es responsabilidad de todas las personas dentro de Thule Group comportarse, preservar y respetar estos términos.

No participamos en negocios ni nos asociamos con proveedores, subcontratistas o cualesquier otras relaciones de negocios donde se tolere la discriminación y el acoso.

El acoso sexual, el abuso o las invitaciones sexuales no deseadas están estrictamente prohibidos y se les hará seguimiento con medidas disciplinarias y reprimendas.

Las supuestas violaciones relacionadas con discriminación y acoso son reportadas en nuestro sistema de reporte de incidentes de Salud y Seguridad.

3.6 Salud y seguridad en el entorno de trabajo

Sólo nos vincularemos con asociados de negocios que suministren a sus trabajadores y empleados un ambiente de trabajo seguro y saludable. Esto también se aplica a los asociados de negocios que proporcionen instalaciones residenciales a sus empleados.

Estamos convencidos de que resulta esencial el proporcionar un ambiente de trabajo seguro, saludable y estimulante para todos los empleados de Thule Group. Todos nuestros empleados son responsables de mantener este objetivo.

No toleramos el uso de alcohol, estupefacientes o el mal uso de medicamentos durante el trabajo. Está estrictamente prohibido usar, vender, comprar, producir y poseer alcohol o narcóticos, dentro y alrededor de las dependencias de Thule Group. Esto también incluye la conducción bajo la influencia del alcohol o narcóticos durante o en relación con cualquier ocasión relacionada con el trabajo.

No toleramos ningún tipo de violencia o amenaza de violencia contra empleados, visitantes, clientes, proveedores o cualquier otro en el lugar de trabajo. Todos aquellos que violen esta regla estarán sujetos a acciones disciplinarias que pueden llevar a la destitución y al despido.

Estamos convencidos de que las empresas que apoyan un estilo de vida saludable y se esfuerzan por motivar y capacitar a su personal tienen empleados que rinden mucho más. Por lo tanto, animamos a nuestros empleados a llevar una vida equilibrada y activa.

4. Sostenibilidad y Medio Ambiente

Thule Group se esfuerza por tener un enfoque sostenible sobre los negocios, y tomamos en consideración la sostenibilidad en el contexto del crecimiento orgánico y de las mejoras. Para nosotros esto significa que además de generar valor para nuestros accionistas (beneficio), debemos tener en cuenta el impacto de nuestro negocio sobre el medio ambiente (planeta) y sobre la sociedad en su conjunto (personas). Queremos llevar a cabo nuestro negocio a largo plazo, lo que significa que apoyamos la conservación a largo plazo de una sociedad sostenible, integrando así las consideraciones ambientales en nuestra planificación y toma de decisiones comerciales.

4.1 Medio Ambiente

Una parte clave de nuestros esfuerzos de sostenibilidad se centra en el medio ambiente, y estamos comprometidos con reducir nuestro impacto general sobre el mismo, especialmente en términos de emisiones de gases de efecto invernadero de todas las etapas de nuestra cadena de valor, es decir, del diseño de nuestros productos, a través del proceso de fabricación y distribución, y el uso final y el desecho de nuestros productos por parte de los usuarios finales.

Nuestras relaciones comerciales con terceros productores y otros proveedores de materiales cumplirán con la legislación ambiental local; nos esforzamos activamente para imponer el menor impacto posible sobre el medio ambiente y trabajar con la fijación de objetivos anuales a fin de reducir el impacto ambiental.

Creemos que el compromiso y la pasión para realizar negocios de una manera sostenible deben estar soportados por el seguimiento de los avances de rendimiento en nuestras áreas de interés ambiental, que son:

- Producto
- Emisiones de gases de efecto invernadero
- Energía
- Residuos y reciclaje
- Logística

Hemos establecido objetivos ambiciosos para minimizar nuestra huella ambiental al reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, disminuir los residuos y limitar el uso de agua y energía en nuestras instalaciones. Creemos que es importante para la mejora continua el fijar tales objetivos ambientales y el controlar las actividades en las áreas de interés ambiental.

4.2 Sociedad y Compromiso con la comunidad

Nos apasiona lo que hacemos y cómo, a través de nuestros productos, podemos ayudar a hacer más fácil la vida de las personas. Nos asociamos y trabajamos con personas y organizaciones que nos inspiran a dar lo mejor, a avanzar como entidad, y a realizar nuestras acciones para hacer de éste un mundo mejor.

Las actividades en torno al compromiso con la comunidad afectan a muchos aspectos de la sociedad, nuestro negocio y nuestros empleados. Estamos orgullosos de tener empleados que se involucran en el compromiso social y contribuyen a nivel local en programas de beneficencia y proyectos de participación comunitaria.

5. Gestión de los activos empresariales de Thule Group

Thule Group se compromete a proteger tanto sus propios activos como los de las partes interesadas, contra daños, robos o usos indebidos. Los empleados tienen acceso y control sobre muchos de los activos de la compañía, incluyendo artículos físicos, propiedad intelectual e información. Thule Group confía en los empleados para salvaguardar los recursos de la empresa y utilizarlos adecuadamente.

5.1 Generación confiable de informes financieros

Todas las entidades de Thule Group aplicarán principios contables uniformes con el fin de lograr una información financiera coherente y comparable. Estos principios contables están definidos en el *Thule Group Accounting Manual*, que cumple totalmente con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y las interpretaciones CINIIF adoptadas por la Unión Europea. Toda contabilidad y generación de informes deben llevarse a cabo con precisión y con un alto nivel de calidad. Para el cumplimiento legal, todas las entidades también deben cumplir en sus libros con los principios locales de contabilidad generalmente aceptados y las leyes locales.

5.2 Privacidad de los datos

Thule Group se toma muy en serio los derechos de privacidad y se compromete a cumplir con las leyes internacionales sobre privacidad de datos. Sólo recopilamos, almacenamos y utilizamos datos que identifiquen a una persona individual, ya sea un empleado, un cliente o de otro modo, de forma legal y transparente.

Thule Group ha desarrollado políticas y procedimientos que deben aplicarse de forma coherente al procesar datos personales dentro de la empresa.

5.3 Protección de la propiedad de Thule Group

Todos somos responsables de proteger las propiedades, equipos y activos tangibles de Thule Group contra robo, abuso, pérdida o destrucción. Todos somos responsables también de mantener un ambiente de trabajo seguro, limpio y funcional.

Cualquier robo, utilización inapropiada o pérdida debe ser informado al Thule Group a través de su supervisor más cercano, quien es responsable de tomar las medidas adecuadas.

Todos los inventos o descubrimientos realizados por los empleados en el transcurso del empleo quedarán de propiedad de Thule Group. Los derechos de autor, patentes o cualquier otro derecho de propiedad intelectual sobre cualquier trabajo producido por los empleados en el transcurso de su empleo quedarán de propiedad de Thule Group.

La propiedad intelectual se refiere a las creaciones de la mente que incluyen, por ejemplo, invenciones, conocimientos técnicos, diseños industriales, obras artísticas y marcas. Thule Group utiliza varias herramientas para proteger su Propiedad Intelectual, algunas de las cuales comportan derechos legales exigibles. Algunos ejemplos son las patentes, los registros de diseño, los registros de marcas, los registros de derechos de autor y los secretos comerciales.

Nos aseguramos de que terceros proveedores, consultores y otros asociados comerciales firmen cláusulas de confidencialidad y que todos sus trabajos, herramientas y otros documentos están claramente contratados y legalmente considerados como propiedad de Thule Group.

Nuestras marcas son nuestro activo más valioso. Todos debemos respetar los valores de las marcas y tratar a nuestras marcas con el máximo respeto. Eso significa que todos deberían seguir las pautas de nuestras marcas y trabajar en consecuencia con esas instrucciones y pautas.

5.4 Comunicación y Redes Sociales

Todos los empleados son una parte importante de la marca de Thule Group, y la comunicación es una herramienta importante para la gestión interna y externa de nuestra empresa. Todas las comunicaciones de parte de o en nombre de la empresa deberían planificarse en la medida de lo posible en el contexto de los objetivos estratégicos de Thule Group diseñados para crear el mejor entorno de negocios posible para nuestras operaciones y empleados.

Cuando nos comuniquemos tanto interna como externamente, siempre deberíamos tomar parte en una comunicación veraz, objetiva y bien equilibrada. Como somos una empresa que cotiza en bolsa, también es esencial que se mantenga la credibilidad en todas nuestras comunicaciones financieras. Sólo el Director Ejecutivo (CEO), el Director Financiero (CFO) y las personas designadas por la Vicepresidencia Sénior de Relaciones con los Inversionistas (SVP) pueden hablar con los medios de comunicación de acuerdo con la *Thule Group Communication Policy*.

Las herramientas electrónicas para comunicaciones de Thule Group no deberían utilizarse para llevar a cabo ninguna actividad que viole alguna ley o reglamento o que ponga en peligro la seguridad o confiabilidad de los registros o datos de la empresa, incluyendo los secretos comerciales y otra información comercial confidencial.

Si se identifica como empleado de Thule Group en las redes sociales, entonces la información que comparta sobre nuestra compañía puede verse como un mensaje oficial de Thule Group, lo que significa que debe seguir el Código, lo que incluye:

- Proteger la confidencialidad de la información comercial
- Evitar comentarios despectivos, discriminatorios o acosadores hacia otros empleados, clientes, proveedores o nuestros asociados comerciales
- Evitar el uso de las marcas comerciales o logotipos de Thule Group de manera que pueda inducir al público a error o confusión

6. Seguridad del usuario final

Thule Group está comprometido con ofrecer productos con los más altos estándares en cuanto a seguridad y calidad.

Tenemos una pasión, un sólido historial de innovación y un compromiso para elevar el nivel de seguridad y calidad de nuestros productos. Como resultado, la seguridad y la calidad de los productos siempre son tenidas en cuenta en el desarrollo de productos y procesos, desde la idea del producto hasta la entrega, operación, mantenimiento y eliminación del mismo en todas nuestras operaciones. Conservamos la confianza del usuario final fabricando productos de calidad superior, desde la compra de nuestras materias primas hasta la llegada del producto terminado a las manos del usuario final. También estamos comprometidos con el desarrollo de nuevos productos de una manera ética y responsable, y de seguir todas las normas de seguridad y cumplimiento de normas aplicables en los mercados de referencia.

Thule Group emplea procedimientos transparentes y efectivos para abordar las consultas y quejas de los clientes y se esfuerza por resolver de manera justa y oportuna todos los conflictos con los mismos.

7. Implementación y Cumplimiento

El Código tiene como objetivo garantizar que cada empleado de Thule Group pueda entender la responsabilidad de adherirse a los principios y reglas que se presentan en este documento. Si después de leer el Código tiene alguna duda sobre cómo actuar o comportarse, debe debatir los problemas con su jefe directo o con el departamento local de recursos humanos.

7.1 Implementación y lineamientos adicionales

Las políticas adicionales separadas y el Código han sido desarrollados exclusivamente para establecer normas y directrices internas. No están concebidos para ser legalmente vinculantes, ni para hacer ninguna declaración o garantía, ni para crear o extender ninguna garantía. Por lo tanto, el Código o las políticas asociadas no están orientadas hacia cualquier parte que pueda afirmar que se pueda derivar algún derecho legítimo de las mismas.

Todos los empleados están obligados a mantenerse constantemente actualizados sobre los cambios y adiciones en todas nuestras políticas, sin necesidad de que se les solicite.

Además del Código, que sirve como documento marco, cada sitio de Thule Group dispone de reglas y políticas organizacionales locales que también deben ser seguidas y comprendidas por los empleados que trabajan en dichos sitios.

7.2 Cumplimiento

El Código de Thule Group es un recurso para todos nosotros, y nos proporciona orientación sobre cómo llevar a cabo nuestros negocios en forma ética. También ayuda a proteger nuestra reputación y la de nuestros clientes, proveedores y otros asociados comerciales.

Están terminantemente prohibidas las represalias contra cualquier persona que denuncie una inquietud sobre cumplimiento ético, conocida o sospechada.

La Junta Directiva de Thule Group sólo podrá conceder una exención total o parcial del Código en circunstancias excepcionales. Cualquier exención será revelada cuando sea necesario.

7.3 Responsabilidad del empleado

Cada empleado de Thule Group tiene la responsabilidad de actuar de manera honesta y ética.

Nuestro Código establece el marco para poner en ejecución los valores de Thule Group. Todos tenemos la responsabilidad de actuar con integridad, cumplir con las leyes y reglamentos aplicables, tanto en la letra como en el espíritu, y respetar el Código.

Los empleados son responsables de conocer, entender y cumplir con nuestras políticas y procedimientos; sin embargo, la legislación nacional o los convenios de negociación colectiva locales prevalecen siempre sobre el Código. Al comprometernos con estas responsabilidades, continuaremos cumpliendo con las expectativas sobre realización de nuestros negocios con integridad.

7.4 Responsabilidad de los gerentes

Los gerentes son modelos a seguir y se constituyen en recursos para los empleados. Con relación al Código, se espera que los gerentes:

- adopten el Código y actúen como modelos a seguir
- mantengan un ambiente de trabajo que preste soporte al Código
- eduquen a los empleados acerca del significado y la aplicación del Código
- hagan cumplir el Código

7.5 Reporte de sospechas de transgresiones

Si se siente incómodo o no tiene éxito en abordar directamente la conducta individual o por asuntos relacionados con una conducta indebida o conducta fraudulenta, tiene la responsabilidad y el deber de informar sus inquietudes. Al informar sobre una conducta indebida, está contribuyendo a la cultura ética de Thule Group. Por esta razón, se dispone de varios canales para facilitar la búsqueda de asesoramiento e informar las inquietudes. Si desea presentar una queja o reportar una sospecha de transgresión, le recomendamos que se comunique con su gerente o con un miembro local de Recursos Humanos. Si le resulta difícil plantear un problema a su gerente local directo, puede utilizar los siguientes canales:

- Vicepresidente de Recursos Humanos (Región Comercial)
- Presidente Regional
- Vicepresidente Sénior de Recursos Humanos de Thule Group

La correspondencia debe ser lo más clara y detallada posible, a fin de eliminar la posibilidad de malos entendidos y para describir completamente el evento o situación en cuestión.

Los empleados, proveedores o cualquier otro asociado comercial externo puede informar acerca de una sospecha de violación del Código de Thule Group por medio de <https://www.speakupfeedback.eu/web/thulegroup>.

7.6 Investigación de presuntas violaciones

Las investigaciones se llevarán a cabo tan rápido y completamente como sea posible, y se comunicarán todas las transgresiones. En la medida de lo posible trataremos como confidenciales todos los informes y limitaremos la divulgación a sólo aquellos que tengan la necesidad de saber. Sin embargo, podemos revelar detalles de la investigación a terceros, tales como los organismos reguladores o encargados de hacer cumplir la ley, si se juzga que resulte apropiado teniendo en cuenta las circunstancias

7.7 Nuestro compromiso para la prevención de represalias

Los valores éticos y la integridad son de la mayor importancia para Thule Group, y no pueden ser preservados si las personas son reacias o temen plantear o informar sobre una preocupación o sospecha de incumplimiento de nuestro Código, las Políticas del Grupo o la Ley.

Tenga la seguridad de que si plantea su preocupación de buena fe no se tomarán represalias en su contra. Cualquier empleado que tome parte en represalias quedará sujeto a medidas disciplinarias. Si usted cree que ha sufrido represalias, debe reportarlo como sospecha de mala conducta.

Malmö, 18 de diciembre de 2018

Thule Group



Magnus Welander
Director Ejecutivo y Presidente



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