

# Thule Group Code of Conduct

Oorspronkelijk goedgekeurd in januari 2008  
Bijgewerkt 2010, 2012, 2015 en 2018

**Thule Group AB**  
**(Bedrijfsafdeling. Registratienr. 556770-6311)**

Opgesteld door Kajsa von Geijer, SVP HR&Sustainability  
Goedgekeurd door Magnus Welander,  
president-directeur & voorzitter  
Goedgekeurd door de Raad van Bestuur van Thule Group  
tijdens van 18 december 2018



# 1. Inleiding en Doel van de Code of Conduct

De *Code of Conduct* (Gedragscode) vormt de basis voor ons werk bij Thule Group. Deze Gedragscode (hierna de “Code” genoemd) werd opgesteld om eerlijke en veilige werkomstandigheden te stimuleren, de mensenrechten te beschermen, een verantwoordelijke benadering van milieuaangelegenheden te handhaven en hoge ethische normen binnen Thule Group toe te passen.

De Code beschrijft de principes en richtlijnen die we toepassen tijdens onze zakelijke activiteiten. Ze omvat ook fundamentele en belangrijke principes die in lijn liggen met onze kernwaarden omtrent hoe we handelen en ons gedragen in onderlinge relaties, bijvoorbeeld met werknemers, klanten, leveranciers en autoriteiten, en beschrijft het minimumniveau van aanvaardbaar gedrag.

Thule Group zal geen inbreuken op deze Code tolereren.

## 1.1 Richtlijnen

Thule Group verbindt zich ertoe de Universele Verklaring van de Mensenrechten, de Guiding Principles on Business and Human Rights (Verenigde Naties - VN-richtlijnen voor het bedrijfsleven en de mensenrechten), de tien principes van Global Compact van de VN op het vlak van mensenrechten, arbeid, milieu en corruptiebestrijding, de acht kernconventies van ILO zoals beschreven in de Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie over Fundamentele Principes en Rechten op het Werk, de OESO-richtlijnen voor Multinationale Bedrijven, en alle toepasselijke wetgevingen zoals mededingingsrecht en wetten rond corruptiebestrijding.

Er kunnen plaatselijke richtlijnen en beleidslijnen ingevoerd worden op basis van deze algemene richtlijnen en beleidslijnen, indien dit nodig is om de plaatselijke aspecten en wetten te integreren.

Onze richtlijnen en principes worden meer in detail beschreven in onze internationale beleids- en richtlijnen, in het bijzonder in het *Thule Group Corporate Governance Manual*.

## 1.2 Toepasselijkheid van het reglement

Deze Code is van toepassing op alle leden van de raad, management (inclusief management op groepsniveau), werknemers van de Groep, en in zekere mate leveranciers, zakenpartners, onderaannemers en bedrijfsklanten.

## 2. Eerlijk zakendoen

Thule Group ondersteunt eerlijke en vrije concurrentie in alle onderdelen van haar activiteiten. We volgen en respecteren de regel van de wetten in de landen waar we actief zijn en zaken doen. We doen op een integere en eerlijke manier zaken en zijn aansprakelijk voor onze handelingen. De Code bepaalt een minimumnorm met betrekking tot wat we als gepast gedrag beschouwen. Indien plaatselijke wetten of voorschriften strikter zijn dan de Code, hebben plaatselijke wetten en voorschriften steeds voorrang.

### 2.1 Concurrentieprincipes

We houden ons niet bezig met illegale industriële samenwerking of kartels. In de plaats daarvan handelen we overeenkomstig de principes voor eerlijke concurrentie, marketing en reclame en engageren we ons voor de continue ontwikkeling van de veiligheid en kwaliteit van onze producten die bestand zijn tegen een eerlijk oordeel van onze consumenten.

### 2.2 Naleving van internationale handelsregels

Thule Group leeft alle handelsregels en -voorschriften na, evenals andere wetten en vereisten die de overdracht van goederen en technologie regelen. Alle transacties, ongeacht of hierbij nationale grenzen worden overschreden of binnen eenzelfde land tot stand komen, kunnen onderworpen zijn aan nationale en internationale douane-, import- of exportvoorschriften en processen die ingevoerd werden om naleving van internationale handelswetten te garanderen. Wetten rond exportcontrole regelen de internationale verzending van goederen, software en technologie, die voor militaire of wapendoeleinden kunnen gebruikt worden. Sommige landen oefenen ook controle uit over de vrijgave van technische gegevens naar buitenlandse instanties binnen hun eigen landsgrenzen.

Onze medewerkers moeten de douane-instanties bij het classificeren van goederen volledige en correcte import- en exportdocumentatie bezorgen, met inbegrip van volledige productbeschrijvingen.

Voor meer informatie verwijzen we naar ons beleidsdocument: *Thule Group Policy Trade Sanctions*.

### 2.3 Bestrijding van witwaspraktijken

Thule Group verbindt zich ertoe wetten die witwaspraktijken en de financiering van terrorisme bestrijden, die in de meeste landen van de wereld van toepassing zijn. Er is sprake van witwaspraktijken wanneer gelden of andere activa die rechtstreeks of onrechtstreeks voortvloeien uit strafbare feiten terechtkomen in de economie, waardoor de bron ervan wettelijk lijkt.

### 2.4 Bestrijding van omkoperij en het geven van geschenken

We aanvaarden geen aanbiedingen, verzoeken of aanvaarding van steekpenningen, omkoperij of witwaspraktijken en moedigen onze werknemers aan om situaties te vermijden waarbij loyaliteit aan het bedrijf in conflict kan komen met andere persoonlijke belangen. Thule Group past een zero-tolerance beleid toe met betrekking tot omkoperij en geen enkele medewerker mag een geschenk aanbieden of aanvaarden dat als een ongepast voordeel kan beschouwd worden. Een ongepast voordeel is iets dat het gedrag van de ontvanger kan beïnvloeden door niet-loyaal of illegaal gedrag ten opzichte van zijn/haar werknemer voor persoonlijk gewin aan te moedigen.

De werknemer mag geen geschenken, voordelen, betalingen of entertainment aanvaarden, aanbieden of voorstellen, die de objectiviteit en het persoonlijke oordeel van de werknemer, klant of partner kan beïnvloeden. Enkel geschenken, beloningen, evenementen enz. van bescheiden waarden (tot het maximale plaatselijke belastingvrije bedrag), die het gedrag van de ontvanger niet beïnvloeden, zijn toegestaan, op voorwaarde dat ze openlijk worden voorgesteld, beloofd of aangeboden.

Voor meer informatie verwijzen we naar ons beleidsdocument: *Thule Group Policy Anti-Bribery*.

## **2.5 Belangenvermenging vermijden**

U mag uw tewerkstelling bij Thule Group nooit gebruiken voor persoonlijk gewin en u moet vermijden dat u zich inlaat in financiële belangen die in strijd kunnen zijn met de belangen van Thule Group. Vermijd persoonlijke of familiale financiële belangen bij acties of bedrijven die zakelijke relaties onderhouden met Thule Group. Het is cruciaal dat dergelijke relaties op voorhand worden bekendgemaakt om na te gaan of ze gepast zijn.

Werknemers mogen zich niet inlaten met activiteiten, al dan niet bezoldigd, die in conflict zouden kunnen zijn of lijken te zijn met de belangen van Thule Group.

## **2.6 Samenwerking met autoriteiten**

We werken correct samen met de autoriteiten in de landen waar we actief zijn en alle andere relevante autoriteiten. We reageren op verzoeken van autoriteiten op een tijdige, correcte en goed gedocumenteerde manier.

We verbergen of onthullen geen informatie voor de overheid die moet gerapporteerd worden in het kader van de wetten en voorschriften van een land.

We werken mee en gedragen ons op een respectvolle manier ten opzichte van de overheid indien er op verschillende vlakken een audit wordt uitgevoerd.

Indien een concurrentieoverheid een onaangekondigde inspectie (een “huiszoeking”) zou uitvoeren, moeten werknemers samenwerken met de vertegenwoordigers van de overheid en de inspectie op geen enkele manier hinderen. Een inbreuk op een concurrentiewet zou ernstige economische en wettelijke gevolgen kunnen hebben voor zowel het bedrijf als de betrokken personen. Daarom is het belangrijk dat alle werknemers aandachtig blijven voor mogelijke inbreuken. Indien er een situatie ontstaat waarbij het moeilijk te bepalen is of een handeling (of het niet stellen van een handeling) al dan niet toegelaten is, moet de werknemer zo snel mogelijk contact opnemen met zijn/haar rechtstreekse hoofd.

## **2.7 Politieke betrokkenheid**

Thule Group neemt een strikt neutraal standpunt in met betrekking tot politieke partijen en kandidaten. Namen noch middelen van Thule Group mogen gebruikt worden om de belangen van politieke partijen of kandidaten te promoten.

## **2.8 Donaties en sponsoring**

Liefdadigheidsgiften en sponsoring moeten vrij zijn van enige verdenking van omkoperij of belangenvermenging, zij het rechtstreeks of onrechtstreeks, en moeten geargumenteed en gedocumenteerd worden. Werknemers moeten ervoor zorgen dat liefdadigheidsgiften en sponsoring nooit worden aangeboden als een aansporing of beloning voor het verkrijgen of behouden van zakelijke activiteit of voor eventuele andere ongepaste doeleinden.

## 3. Mensenrechten en eerlijke arbeidsvoorwaarden

Thule Group ondersteunt en respecteert de internationale normen rond mensenrechten volgens de UN Guiding Principles for Business and Human Rights (VN-richtlijnen voor het bedrijfsleven en de mensenrechten) en streeft ernaar dat ervoor gezorgd wordt dat onze activiteiten geen negatieve impact op de mensenrechten veroorzaakt of faciliteert. We streven er ook naar om ons niet schuldig te maken aan inbreuken op mensenrechten door negatieve impact op mensenrechten in onze toeleveringsketen te voorkomen en tegen te gaan.

### 3.1 Eerlijke tewerkstellingsvoorwaarden

Thule Group past de plaatselijke wetten toe met betrekking tot arbeidsuren in de landen waar we actief zijn en respecteert deze.

We garanderen dat lonen die betaald worden voor een standaardwerkweek steeds beantwoorden aan minstens het wettelijke minimumloon, loontendensen in de sector of lonen die het resultaat zijn van collectieve arbeidsovereenkomsten, hetgeen hoger is.

We houden ons niet bezig met bedrijven of leveranciers die niet dezelfde principes als wij toepassen met betrekking tot arbeidstijden en minimumlonen.

### 3.2 Vrijheid van vereniging

We hebben diep respect voor de rechten van het individu en geven blijk van goed vertrouwen en wederzijds respect in onze relaties met werknemers en hun vertegenwoordigers op de werkplek. We respecteren het recht van al onze werknemers om organisaties van hun eigen keuze op te richten of erbij toe te treden en collectief te onderhandelen. We verwachten van onze leveranciers dat zij ook het recht van vrije vereniging en het recht van de werknemer om collectief te organiseren en te onderhandelen respecteren zonder onwettige inmenging of berisping. Veel van onze sites vallen onder collectieve arbeidsovereenkomsten en we hebben een lange traditie van samenwerking met vakbonden en ondernemingsraden.

### 3.3 Dwangarbeid

Thule Group aanvaardt geen enkele vorm van slavernij, gedwongen of verplichte arbeid of mensenhandel in onze eigen activiteiten of zakelijke relaties. We voeren continu zelfbeoordelingen en risicobeoordelingen uit op onze leveranciers en onderaannemers die betrokken zijn bij de productie en afwerking van eindproducten. We werken enkel samen met derden die ervoor zorgen dat deze Code nageleefd wordt en zullen niet samenwerken met of materialen aankopen van zakenpartners die een of ander type van gedwongen of verplichte arbeid.

### 3.4 Kinderarbeid

Kinderarbeid is strikt verboden in ons eigen productieproces en onze activiteiten en we zullen ons niet inlaten met of steun bieden aan andere zaken of leveranciers die gebruik maken van kinderarbeid.

Het begrip “kind” verwijst naar elke persoon jonger dan 15 jaar, tenzij de wettelijke minimumleeftijd een hogere leeftijd bepaalt voor werk of leerplicht. In dat geval is de hogere leeftijd van toepassing.

Kinderen nemen een bijzondere plaats in het hart van Thule Group. We engageren ons in heel wat projecten rond kinderen, zoals projecten die gehandicapte kinderen helpen, projecten die kinderen aanmoedigen om te sporten en buitenactiviteiten te doen, schoolprojecten en heel wat meer. We zetten ons ook in voor activiteiten die ernaar streven mogelijkheden te verbeteren, zodat alle kinderen naar school kunnen gaan en een kwaliteitsvolle opleiding kunnen genieten. We geloven dat dit essentieel is om kinderarbeid te voorkomen.

### **3.5 Discriminatie en pesterijen**

We hechten waarde aan diversiteit en de zakelijke opportuniteiten die hiermee gepaard gaan. We streven naar een gediversifieerde werkplek. We tolereren geen discriminatie of pesterijen van welke aard dan ook. Er mag geen enkele werknemer, klant of vertegenwoordiger of zakenpartner gediscrimineerd worden op basis van leeftijd, etnische, sociale of nationale afkomst, huidskleur, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, religie, politieke overtuigingen, handicap of enige andere reden. Ontslag of discriminatie op basis van zwangerschap of ouderschap zullen niet aanvaard worden. Alle werknemers, consultants en onderaannemers die in en voor onze Groep werken, moeten het recht hebben om te werken in een omgeving die vrij is van kwellingen, pesterijen, bedreigingen en discriminatie. Alle leiders en managers zijn ervoor verantwoordelijk om ervoor te zorgen dat deze omstandigheden van toepassing zijn. Het is ook een verantwoordelijkheid voor alle personen binnen Thule Group om zich volgens deze voorwaarden te gedragen, ze te beschermen en te respecteren.

We houden ons niet bezig met bedrijven of leveranciers, onderaannemers of andere zakelijke relaties waar discriminatie en pesterijen worden getolereerd.

Seksuele intimidatie, misbruik of ongewenste seksuele uitnodigingen zijn strikt verboden en zullen gevolgd worden door disciplinaire acties en straffen.

Vermeende inbreuken van discriminatie en pesterijen worden gerapporteerd in ons rapporteringssysteem voor incidenten rond Gezondheid & Veiligheid.

### **3.6 Gezondheid en veiligheid en werkomgeving**

We zetten enkel zakenpartners in die hun arbeiders en bedienden een veilige en gezonde werkomgeving bieden. Dit is ook van toepassing op zakenpartners die hun werknemers residentiële faciliteiten ter beschikking stellen.

We zijn ervan overtuigd dat het van cruciaal belang is om een veilige, gezonde en inspirerende werkomgeving te bieden aan alle werknemers van Thule Group. Al onze werknemers zijn verantwoordelijk om deze doelstelling te handhaven.

We tolereren geen gebruik van alcohol, drugs of misbruik van geneesmiddelen tijdens het werk. Het is strikt verboden om alcohol of drugs te gebruiken, verkopen, kopen, produceren en te bezitten binnen en rond de gebouwen van Thule Group. Dit omvat ook rijden onder invloed van alcohol of drugs tijdens of in het kader van een werkgerelateerde gelegenheid.

We tolereren geen geweld of dreiging van geweld tegen werknemers, bezoekers, klanten, leveranciers of andere personen op de werkplek. Er zullen disciplinaire maatregelen, die kunnen leiden tegen ontslag en beëindiging van de tewerkstelling, ondernomen worden tegen personen die een inbreuk maken op deze regel.

We zijn ervan overtuigd dat bedrijven die een gezonde levensstijl ondersteunen en ernaar streven om hun personeel te motiveren en bevoegdheid te geven zorgt voor beter presterende werknemers. Daarom stimuleren we onze werknemers om een evenwichtig en actief leven te leiden.

## 4. Duurzaamheid en Milieu

Thule Group streeft naar een duurzame benadering van zakelijke activiteit en we beschouwen duurzaamheid in de context van organische groei en verbetering. Voor ons betekent dit dat we naast het genereren van waarde voor onze aandeelhouders (winst) ook de plicht hebben om rekening te houden met de impact van onze activiteiten op het milieu (planeet) en de maatschappij als geheel (mensen). We willen onze activiteit op lange termijn leiden, wat betekent dat we het behoud op lange termijn van een duurzaam bedrijf veilig stellen en aldus de milieuoverwegingen integreren in ons bedrijfsplan en beslissingsproces.

### 4.1 Milieu

Een cruciaal deel van onze inspanningen rond duurzaamheid is gericht op het milieu. We engageren ons voor een kleinere algemene impact op het milieu, vooral met betrekking tot de uitstoot van broeikasgassen in alle stappen van onze waardeketen, nl. vanaf het ontwerp van onze producten, via het productie- en distributieproces, tot uiteindelijk het gebruik en het weggooien van onze producten door de eindgebruikers.

Onze zakelijke relaties met externe producenten en andere leveranciers van materialen moeten de plaatselijke milieuwetten naleven; actief streven naar een zo klein mogelijke impact op het milieu en werken met jaarlijkse doelstellingen om de milieu-impact te verkleinen.

We geloven dat het engagement en de passie voor zakendoen op een duurzame manier moet ondersteund worden door opvolgingsprogramma's voor de vooruitgang van prestaties in de milieugebieden waar we op focussen, namelijk:

- Product
- Uitstoot van broeikasgassen
- Energie
- Afval en recyclage
- Logistiek

We hebben ambitieuze doelstellingen voorop gesteld om onze ecologische voetafdruk te verkleinen door de uitstoot van broeikasgassen te verlagen, minder afval te produceren en het verbruik van water en energie in onze faciliteiten te beperken. We geloven dat het voor continue verbetering belangrijk is om dergelijke milieudoelstellingen in te stellen en activiteiten in de milieugebieden waar we op focussen in de gaten te houden.

### 4.2 Engagement voor maatschappij en gemeenschap

We zijn gepassioneerd over wat we doen en hoe we via onze producten het leven van mensen makkelijker kunnen maken. We werken samen met mensen en organisaties die ons inspireren om het beter te doen, beter te zijn en beter te handelen door van deze planeet een betere plek te maken.

Activiteiten rond engagement ten opzichte van de gemeenschap hebben een invloed op heel wat aspecten van de maatschappij, onze activiteiten en werknemers. We zijn er trots op dat we werknemers hebben die betrokken zijn bij sociaal engagement en op plaatselijk niveau bijdragen tot liefdadigheidsprogramma's en projecten waar de gemeenschap bij betrokken is.

## 5. Beheer van de bedrijfsactiva van Thule Group

Thule Group verbindt zich ertoe zijn eigen activa, maar ook die van betrokken partijen te beschermen tegen schade, diefstal of misbruik. Werknemers hebben toegang tot en controle over heel wat bedrijfsactiva, o.a. fysieke elementen, intellectuele eigendom en informatie. Thule Group vertrouwt op zijn werknemers om de bedrijfsmiddelen te beschermen en ze correct te gebruiken.

### 5.1 Betrouwbare Financiële rapportering

Alle entiteiten binnen Thule Group moeten uniforme boekhoudingsprincipes toepassen om consistente en vergelijkbare financiële informatie te produceren. Deze boekhoudingsprincipes worden beschreven in het *Thule Group Accounting Manual*, dat geheel beantwoordt aan de internationale normen voor financiële rapportering (IFRS) en interpretaties door IFRIC, zoals goedgekeurd door de Europese Unie. Alle boekhouding- en rapporteringsactiviteiten moeten accuraat en op hoog kwaliteitsniveau uitgevoerd worden. Voor statutaire naleving moeten alle entiteiten ook de plaatselijke algemeen aanvaarde boekhoudingsprincipes en plaatselijke wetten naleven om hun boekhouding te voeren.

### 5.2 Gegevensprivacy

Thule Group neemt privacyrechten ernstig en verbindt zich tot internationale naleving van de wetten rond gegevensprivacy. We verzamelen, bewaren en gebruiken gegevens op basis waarvan een individuele persoon kan geïdentificeerd worden, zij het een werknemer, klant of anders, op een wettelijke en transparante manier.

Thule Group heeft beleidslijnen en -procedures ontwikkeld die consequent moeten toegepast worden bij de verwerking van persoonsgegevens binnen het bedrijf.

### 5.3 Bescherming van eigendom van Thule Group

Alle werknemers zijn verantwoordelijk voor het beschermen van eigendommen, materiaal en tastbare elementen van Thule Group tegen diefstal, misbruik, verlies of vernietiging. We zijn ook allemaal verantwoordelijk voor het handhaven van een veilige, schone en functionele werkomgeving.

Diefstallen, misbruik en verliezen moeten via uw rechtstreekse hoofd aan Thule Group gemeld worden. Hij is verantwoordelijk voor het ondernemen van de gepaste acties.

Alle uitvindingen of ontdekkingen die werknemers in de loop van hun tewerkstelling doen, zijn eigendom van Thule Group. Auteursrechten, octrooien en andere intellectuele eigendomsrechten op werk dat in de loop van hun tewerkstelling door werknemers werd geproduceerd, zijn eigendom van Thule Group.

Intellectuele eigendom verwijst naar creaties van het verstand, met inbegrip van bijvoorbeeld uitvindingen, kennis, industriële ontwerpen, artistiek werk en merken. Thule Group maakt gebruik van een reeks instrumenten om zijn intellectuele eigendom te beschermen, waaruit in sommige gevallen wettelijk afdwingbare rechten voortvloeien. Voorbeelden zijn onder andere octrooien, ontwerpregistraties, registraties van handelsmerken, registraties van copyright en handelsgeheimen.

We garanderen dat externe leveranciers, consultants en andere zakenpartners vertrouwelijkheidsovereenkomsten ondertekenen en dat al hun werk, instrumenten en andere documenten duidelijk in een contract geregeld zijn en wettelijk worden beschouwd als eigendom van Thule Group.

Onze merken zijn onze meest waardevolle activa. We moeten de waarden van het merk respecteren en onze merken met het grootste respect behandelen. Dat betekent dat iedereen de richtlijnen van onze merken moet volgen en volgens deze instructies en richtlijnen moet werken.



## 5.4 Communicatie en sociale media

Alle werknemers vormen een belangrijk deel van het merk Thule Group en communicatie is een belangrijk instrument om ons bedrijf intern en extern te beheren. Alle combinatie in naam van het bedrijf moet in de mate van het mogelijke gepland worden in de context van de strategische doelstellingen van Thule Group, die ontworpen werden om de best mogelijke bedrijfsomgeving te creëren voor onze activiteiten en werknemers.

Wanneer we zowel intern als extern communiceren, moeten we altijd gebruik maken van waarachtige, feitelijke en evenwichtige communicatie. Aangezien we een beursgenoteerd bedrijf zijn, is het ook essentieel dat de geloofwaardigheid van al onze financiële communicatie gehandhaafd blijft. Enkel de CEO, CFO en aangeduide personen, bepaald door SVP Investor Relations, hebben toestemming om met de media te praten, rekening houdend met het *Thule Group Communication Policy*.

De elektronische communicatiemiddelen van Thule Group mogen niet gebruikt worden voor activiteiten die indruisen tegen een wet of voorschrift, of de veiligheid of betrouwbaarheid van de dossiers of gegevens van het bedrijf in gevaar brengen, met inbegrip van handelsgeheimen en andere vertrouwelijke zakelijke informatie.

Indien u zich op sociale media profileert als medewerker van Thule Group, dan kan de informatie die u over ons bedrijf deelt, beschouwd worden als een officieel bericht van Thule Group, wat betekent dat u de Code moet respecteren. Dit houdt onder andere in:

- Bescherming van de vertrouwelijkheid van zakelijke informatie
- Vermijden van verdachtmakende, discriminerende of treiterende opmerkingen naar andere werknemers, klanten, verkopers of onze zakenpartners
- Vermijden van het gebruik van de handelsmerken of logo's van Thule Group op een manier die misleidend of verwarrend zouden zijn voor het publiek

## 6. Veiligheid eindgebruiker

Thule Group verbindt zich ertoe producten aan te bieden die beantwoorden aan de strengste veiligheids- en kwaliteitsnormen.

We zijn gepassioneerd en hebben een sterke voorgeschiedenis rond innovatie. We streven ernaar de lat steeds hoger te leggen op het vlak van productveiligheid en -kwaliteit. Bijgevolg worden productveiligheid en -kwaliteit altijd in beschouwing genomen in de ontwikkeling van producten en processen, van het productidee tot de levering van het effectieve product, de bediening, het onderhoud en het weggooien, en dit doorheen al onze processen. We bevestigen het vertrouwen van de eindgebruiker door superieure producten te maken, te beginnen met de aankoop van onze grondstoffen, totdat het afgewerkte product bij de eindgebruiker terechtkomt. We verbinden ons er ook toe om nieuwe producten te ontwikkelen op een ethische en verantwoorde manier en alle toepasselijke veiligheids- en nalevingsnormen te volgen in de relevante markten.

Thule Group maakt gebruik van transparante en efficiënte procedures om vragen en klachten van klanten te verwerken, en streeft naar een eerlijke en tijdige oplossing voor alle geschillen met klanten.

## 7. Implementatie en Naleving

De Code streeft ernaar te garanderen dat de verantwoordelijkheid voor de naleving van de principes en regels die hier worden voorgesteld, begrijpelijk is voor elke medewerker van Thule Group. Indien u na het lezen van de Code 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.

### 7.1 Implementatie en aanvullende richtlijnen

Aanvullende, aparte beleidslijnen en de Code werden uitsluitend uitgewerkt om interne normen en richtlijnen vast te leggen. 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 Code en andere verwante beleidslijnen niet gericht aan een partij die kan beweren dat er een wettelijk recht van kan afgeleid worden.

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

Naast de Code, die dienst doet als een structureel document, beschikt elke site van Thule Group over plaatselijke interne regels, die ook moeten gevolgd worden en voor elke werknemer die op die site werken, duidelijk moeten zijn.

### 7.2 Naleving

De Code van Thule Group is een middel voor ons allen en biedt ons begeleiding over hoe we op een ethische manier moeten zakendoen. Ze helpt ook om onze reputatie en die van onze klanten, leveranciers en andere zakenpartners te beschermen.

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

De Raad van Bestuur van Thule Group kan slechts in bijzondere omstandigheden een afwijking van de volledige of een deel van de Code toestaan. Eventuele afwijkingen zullen gemeld worden zoals voorgeschreven.

### 7.3 Verantwoordelijkheid van de werknemer

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

Onze Code biedt 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 – en de Code 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 de Code. Door ons voor deze verantwoordelijkheden te engageren, blijven we de verwachtingen rond zakendoen op een integere manier vervullen.

### 7.4 Verantwoordelijkheid van de manager

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

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

## 7.5 Rapportering van vermoedelijke inbreuken

Indien u zich ongemakkelijk voelt of er niet in slaagt individueel gedrag aan te pakken of als het gaat om zaken waar ernstig wangedrag of frauduleus gedrag mee gepaard gaat, hebt u de verantwoordelijkheid en de plicht om uw bezorgdheid te rapporteren. Door wangedrag te rapporteren, draagt u bij tot de ethische cultuur van Thule Group. Daarom staan er verschillende kanalen ter beschikking die het makkelijker maken om advies in te winnen en bezorgdheden te melden. Indien u een klacht wenst in te dienen of een vermoedelijke inbreuk wenst te rapporteren, moedigen wij u aan contact op te nemen met uw hoofd of een plaatselijk lid van het HR-team. Indien u het lastig vindt om een probleem met uw rechtstreekse plaatselijke hoofd te bespreken, kunt u gebruik maken van de volgende kanalen:

- Vice-president Personeelszaken (Zakelijke aangelegenheden)
- Regionale voorzitter
- Senior Vice-president Personeelszaken Thule Group

Het bericht moet zo duidelijk en gedetailleerd mogelijk zijn om te voorkomen dat er een misverstand kan ontstaan en om het evenement of de toestand in kwestie volledig te beschrijven.

Werknemers, leveranciers of eventuele andere externe bedrijfspartners kunnen een vermoedelijke inbreuk op de Code van Thule Group ook melden via <https://www.speakupfeedback.eu/web/thulegroup>.

## 7.6 Onderzoek van vermoedelijke inbreuken

Onderzoeken zullen zo snel en grondig mogelijk worden gevoerd en alle inbreuken zullen gerapporteerd worden. We zullen alle meldingen voor zover mogelijk vertrouwelijk houden en enkel informatie verstrekken aan personen die deze informatie moeten kennen. We kunnen echter details over het onderzoek kenbaar maken aan derden, bijvoorbeeld instanties voor ordehandhaving of overheidsinstellingen, indien dit gezien de omstandigheden als aangewezen wordt beschouwd

## 7.7 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 onze Code, 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 2018-12-18

**Thule Group**



Magnus Welander  
President-directeur & Voorzitter



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