

Thule Group Code of Conduct

Adopté pour la première fois en janvier 2008
Mis à jour en 2010, 2012, 2015 et 2018

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

Publié par Kajsa von Geijer, SVP Ressources humaines
et développement durable

Approuvé par Magnus Welander, PDG & Président

Approuvé par le Conseil d'administration de
Thule Group lors de la réunion du conseil
d'administration du 18 décembre 2018



1. Introduction et objet du Code of Conduct

Le *Code of Conduct* (Code de Conduite) constitue la base de notre travail au sein de Thule Group. Le présent Code de conduite (ci-après dénommé le « Code ») a été élaboré avec pour objectif de promouvoir des conditions de travail équitables et sûres, de protéger les droits humains, de maintenir une approche responsable des questions environnementales et d'appliquer des normes éthiques élevées au sein de Thule Group.

Ce Code énonce les principes et les directives que nous appliquons dans le cadre de nos activités. Il comprend également les principes fondamentaux et importants qui s'alignent sur nos valeurs fondamentales concernant la manière dont nous agissons et nous comportons dans nos relations avec les uns et les autres, par exemple vis-à-vis des employés, clients et fournisseurs ainsi que des autorités, et établit un niveau minimum de conduite acceptable.

Thule Group n'acceptera aucune violation de ce Code.

1.1 Directives

Thule Group s'engage à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme, les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, les dix principes du Pacte mondial dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption, les huit conventions fondamentales de l'OIT, énoncées dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales et toute législation applicable comme la législation sur la concurrence et le droit anti-corruption.

Des directives et politiques locales peuvent être mises en œuvre sur la base de ces directives et politiques communes, si nécessaire pour refléter les aspects locaux et les lois locales.

Nos principes et lignes directrices sont décrits plus en détail dans nos politiques et lignes directrices internes, en particulier dans le *Thule Group Corporate Governance Manual*.

1.2 Champ d'application de ce Code

Ce Code s'applique à tous les membres du conseil d'administration de Thule Group, à la direction (y compris la direction du groupe), aux employés et, dans la mesure du possible, aux fournisseurs, partenaires commerciaux, sous-traitants et entreprises clientes de Thule Group.

2. Code commercial

Thule Group soutient une concurrence libre et loyale dans tous les secteurs de notre entreprise. Nous suivons et respectons les lois, règles et réglementations des pays dans lesquels nous opérons et faisons des affaires. Nous dirigeons nos activités avec intégrité et honnêteté et nous sommes redevables de nos actions. Le présent Code fixe une norme minimale pour tout ce qui est considéré comme un comportement approprié. Si les lois locales sont plus contraignantes que le présent code, elles devront être appliquées.

2.1 Principes de concurrence

Nous ne participons pas à des cartels ou à des coopérations sectorielles illégales. Dans nos interactions commerciales, marketing et publicitaires, nous agissons conformément aux principes de concurrence loyale et nous nous engageons à toujours développer la sécurité et la qualité de nos produits de façon à ce qu'ils soient jugés comme étant équitables par nos clients.

2.2 Conformité avec les réglementations du commerce international

Thule Group se conforme aux règles de conformité commerciale et aux autres lois et exigences qui régissent le transfert de biens et de technologies. Toutes les transactions, à travers les frontières ou à l'intérieur même d'un pays, peuvent être assujetties aux règlements et processus nationaux et internationaux en matière de douanes, d'importation ou d'exportation qui ont été mis en place pour assurer le respect des lois commerciales internationales. Les lois sur le contrôle des exportations réglementent les expéditions transfrontalières de marchandises, de logiciels et de technologies qui peuvent être utilisés à des fins militaires ou d'armement. Certains pays contrôlent également la communication de données techniques aux ressortissants étrangers à l'intérieur de leurs frontières.

Nos employés doivent fournir aux douanes des documents d'importation et d'exportation complets et exacts, y compris les descriptions complètes des produits, lors du classement des marchandises.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre document de politique: *Thule Group Policy Trade Sanctions*.

2.3 Lutte contre le blanchiment d'argent

Thule Group s'engage, dans la plupart des pays du monde, à respecter les lois en vigueur contre le blanchiment d'argent sale et le financement du terrorisme. Le blanchiment d'argent se produit lorsque des fonds ou d'autres actifs provenant directement ou indirectement d'un délit pénal sont placés dans l'économie, ce qui donne l'impression que leur provenance est légale.

2.4 Lutte contre la corruption et dons en nature

Nous n'acceptons pas les offres, les demandes ou les acceptations de pots-de-vin, les extorsions ou le blanchiment d'argent et nous encourageons nos employés à éviter les situations où la loyauté envers la société pourrait entrer en conflit avec d'autres intérêts personnels. Thule Group a une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption et aucun employé ne devrait offrir ou accepter un cadeau qui pourrait être considéré comme un avantage indu. Un avantage indu est quelque chose qui pourrait influencer le comportement du bénéficiaire en encourageant une action déloyale ou illégale envers son employeur pour son profit personnel.

Les employés ne doivent pas accepter, offrir ou présenter des cadeaux, avantages, paiements ou divertissements qui pourraient affecter l'objectivité et le jugement professionnel de l'employé, du client ou du partenaire. Seuls les cadeaux, récompenses, événements, etc. d'une valeur modeste (jusqu'à concurrence du montant local maximum non imposable), qui n'influencent pas le comportement du destinataire, sont autorisés, à condition qu'ils soient présentés, promis ou offerts ouvertement.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre document de politique: *Thule Group Policy Anti-Bribery*.

2.5 Éviter les conflits d'intérêts

Vous ne devriez jamais utiliser votre emploi au sein de Thule Group pour un gain personnel et vous devriez éviter de vous engager dans des intérêts financiers externes qui pourraient entrer en conflit avec les intérêts de Thule Group. Évitez les intérêts financiers personnels ou familiaux dans toute exploitation ou entreprise qui entretient des relations d'affaires avec Thule Group. Il est essentiel qu'une telle relation soit divulguée à l'avance pour déterminer si elle est appropriée.

Les employés ne doivent pas s'engager, avec ou sans rémunération, dans des activités qui pourraient entrer en conflit, ou sembler entrer en conflit, avec les intérêts de Thule Group.

2.6 Coopération avec les autorités

Nous coopérons de façon appropriée avec les autorités dans les pays où nous sommes présents et nous répondons aux demandes des autorités en temps et en heure, de manière correcte et bien documentée. Nous répondons aux demandes des autorités de manière opportune, correcte et bien documentée.

Nous ne cachons (ni ne divulguons) aux autorités aucune information devant être transmise de par la loi et les règlements d'une nation.

Nous coopérons avec et nous respectons les représentants des autorités si nous devons être contrôlés dans différents domaines.

Si une autorité de la concurrence procède à une inspection inopinée (une « perquisition à l'aube »), les employés doivent coopérer avec les représentants de l'autorité et ne pas entraver l'inspection, d'aucune façon. Une infraction au droit de la concurrence pourrait avoir de graves conséquences économiques et juridiques tant pour l'entreprise que pour les personnes concernées. Il est donc important que tous les employés surveillent les infractions possibles. S'il est difficile de décider si une action (ou une non-action) est autorisée ou non, l'employé doit communiquer avec son supérieur immédiat le plus tôt possible.

2.7 Implication politique

Thule Group observe une stricte neutralité à l'égard des candidats ou partis politiques. Ni les noms, ni les ressources de Thule Group ne doivent être utilisés pour promouvoir les intérêts de candidats ou de partis politiques.

2.8 Dons et mécénat

Les dons et les offres de mécénat doivent être exempts de tout soupçon de corruption ou de conflit d'intérêts direct ou indirect et doivent être appuyés et documentés. Les employés doivent s'assurer que les dons et les mécénats ne sont jamais offerts à titre incitatif ou de récompense pour obtenir ou conserver des contrats, ou à toute autre fin inappropriée.

3. Droits de la personne et conditions de travail équitables

Thule Group soutient et respecte les normes internationales en matière de droits humains en vertu des Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de la personne et s'efforce de veiller à ce que ses activités n'aient pas d'effets néfastes sur les droits humains. Nous nous efforçons également de ne pas nous rendre complices de violations des droits humains en cherchant à éviter et à atténuer les impacts négatifs sur les droits humains dans notre chaîne logistique.

3.1 Conditions de travail équitables

Thule Group applique et respecte les lois locales régissant les heures de travail dans les pays où nous opérons.

Nous veillons à ce que les salaires payés pour une semaine de travail standard respectent toujours au moins le salaire minimum légal, le salaire en vigueur dans ce secteur ou le salaire négocié dans les conventions collectives, le plus élevé des deux étant retenu.

Nous ne faisons pas d'affaires avec des entreprises ou des fournisseurs qui ne respectent pas les mêmes principes que nous en matière d'horaires de travail et de salaire minimum.

3.2 Liberté d'association

Nous avons le plus grand respect pour les droits de la personne et nous faisons preuve de bonne foi et de respect mutuel lorsque nous traitons avec les employés et leurs représentants au travail. Nous respectons le droit de tous nos employés à former et à rejoindre les organisations de leur choix et à négocier de façon collective. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent également le droit de libre association et le droit des employés de s'organiser et de négocier collectivement sans ingérence illégale ni réprimandes. Nombre de nos sites sont soumis à des conventions collectives et nous avons une longue tradition de collaboration avec les syndicats et les conseils d'entreprise.

3.3 Travail forcé

Thule Group n'accepte aucune forme d'esclavage, de travail forcé ou obligatoire ou de traite des personnes dans ses propres opérations ou relations commerciales. Nous procédons à des auto-évaluations et à des évaluations continues des risques de nos fournisseurs et entrepreneurs qui participent à la fabrication et à la finition des produits finis. Nous ne coopérons qu'avec des tiers qui veillent au respect de ce Code et n'achetons ni ne contractons de matériel auprès de partenaires commerciaux utilisant tout type de travail forcé ou obligatoire.

3.4 Travail des enfants

Nous n'utilisons pas le travail des enfants dans la fabrication de nos produits ou dans nos opérations et nous ne participons pas, ni ne soutenons, des entreprises dans lesquelles le travail des enfants est utilisé.

Le terme « enfant » désigne toute personne de moins de 15 ans, sauf si la loi sur l'âge minimal stipule un âge légal supérieur pour le travail ou la scolarisation obligatoire, auquel cas l'âge le plus élevé s'appliquera.

Les enfants occupent une place particulière au sein de Thule Group. Nous nous engageons dans de nombreux projets en lien avec les enfants tels que des projets d'aide aux enfants handicapés, des projets pour encourager les enfants à faire du sport et des activités de plein air, des projets scolaires et bien plus encore. Nous nous engageons également dans des activités visant à améliorer pour tous les enfants leurs possibilités d'aller à l'école et pour faire en sorte que leur éducation soit de bonne qualité. Nous pensons que cela est essentiel pour prévenir le travail des enfants.

3.5 Discrimination et harcèlement

Nous valorisons la diversité et les avantages commerciaux qu'elle apporte, et nous visons à avoir un milieu de travail diversifié. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination ou de harcèlement. Aucun employé, client ou partenaire commercial ne doit faire l'objet d'une discrimination fondée sur l'âge, l'origine ethnique, sociale ou nationale, la couleur de la peau, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les opinions politiques, le handicap, ou toute autre raison. Les licenciements ou les discriminations fondées sur la grossesse ou la paternité ou la maternité ne seront pas acceptés. Tous les employés, consultants et sous-traitants qui travaillent pour ou au sein de notre groupe doivent avoir le droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement, d'intimidation, de menaces et de discrimination. Tous les directeurs et responsables sont tenus de veiller à ce que ces conditions soient respectées. Toutefois, il est également de la responsabilité de tous les membres de Thule Group de se comporter de manière responsable, de préserver et de respecter ces conditions.

Nous ne faisons pas d'affaires avec des fournisseurs, des sous-traitants ou toute autre entreprise où les discriminations et le harcèlement sont tolérés.

Le harcèlement sexuel, les mauvais traitements ou les avances sexuelles importunes sont strictement interdits et donneront lieu à des réprimandes et à des mesures disciplinaires.

Les violations présumées de la discrimination et du harcèlement sont signalées dans notre système de signalement des incidents en matière de santé et de sécurité.

3.6 Santé et sécurité & Environnement de travail

Nous ne faisons appel qu'à des partenaires commerciaux qui fournissent à leurs travailleurs et à leurs employés un environnement de travail sain, sûr et sécurisé. Ceci s'applique également aux partenaires commerciaux qui fournissent des lieux de résidence à leurs employés.

Nous sommes convaincus qu'il est essentiel de fournir un environnement de travail sûr, sain, sécurisé et stimulant pour tous les employés de Thule Group. Tous nos employés ont pour responsabilité de maintenir cet objectif.

Nous ne tolérons pas la consommation d'alcool, de narcotiques ou un usage non approprié de médicaments pendant les horaires de travail. Il est strictement interdit d'utiliser, de vendre, d'acheter, de produire ou de posséder de l'alcool ou des narcotiques à l'intérieur ou à proximité des locaux de Thule Group. Cela inclut également la conduite sous l'effet de l'alcool ou de narcotiques dans le cadre du travail ou dans toute circonstance liée au travail.

Nous ne tolérons aucune violence ou menace de violence à l'encontre d'un employé, d'un visiteur, d'un client, d'un fournisseur ou de toute autre personne sur le lieu de travail. Des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement et à la résiliation du contrat, seront prises à l'encontre des personnes qui enfreindraient ce règlement.

Nous avons la conviction que des entreprises soutenant un mode de vie sain et s'efforçant de motiver et d'autonomiser leurs employés disposent d'un personnel plus performant. Par conséquent, nous encourageons nos employés à vivre une vie active et équilibrée.

4. Durabilité et environnement

Thule Group s'efforce d'avoir une approche durable des affaires et nous considérons la durabilité dans le contexte de la croissance organique et de l'amélioration. Pour nous, cela signifie qu'en plus de générer de la valeur pour nos actionnaires (bénéfices), nous avons le devoir de prendre en compte l'impact de nos activités sur l'environnement (planète) et la société dans son ensemble (personnes). Nous voulons diriger nos activités sur le long terme : ainsi, nous soutenons la préservation à long terme d'une société durable et nous prenons donc en compte l'environnement dans notre planification commerciale et nos processus décisionnels.

4.1 Environnement

Nous nous engageons à réduire notre impact global sur l'environnement, en particulier en termes d'émissions de gaz à effet de serre à toutes les étapes de notre chaîne de valeur, c'est-à-dire depuis la conception de nos produits jusqu'à leur utilisation et leur élimination par les utilisateurs finaux, en passant par leur fabrication et leur distribution.

Nos relations commerciales avec d'autres producteurs et d'autres fournisseurs de matériaux doivent respecter les lois locales sur l'environnement, s'efforcer de façon active à imposer un impact sur l'environnement aussi restreint que possible et fonctionner dans un cadre d'objectifs annuels visant à réduire les conséquences sur l'environnement.

Nous pensons que l'engagement et la passion pour une conduite durable des affaires doit être étayée par un suivi sur la progression des performances dans des domaines cibles en matière d'environnement, à savoir :

- Produit
- Émissions de gaz à effet de serre
- Énergie
- Déchets et recyclage
- Logistique

Nous nous sommes fixé des objectifs ambitieux pour minimiser notre empreinte environnementale en réduisant les émissions de gaz à effet de serre, en diminuant les déchets et en limitant la consommation d'eau et d'énergie dans nos installations. Nous pensons qu'il est important pour obtenir des améliorations continues de se fixer de tels objectifs environnementaux et de suivre les activités dans les domaines cibles en matière d'environnement.

4.2 Engagement social et communautaire

Nous sommes passionnés par ce que nous faisons et par la façon dont nos produits peuvent faciliter la vie des gens. Nous travaillons en partenariat et en collaboration avec des personnes et des organisations qui nous inspirent à faire mieux, à être meilleurs et à agir mieux pour faire de cette planète un endroit meilleur.

Les activités entourant l'engagement communautaire touchent de nombreux aspects de la société, de notre entreprise et de nos employés. Nous sommes fiers d'avoir des employés ayant un engagement social et contribuant au niveau local à des programmes caritatifs ou des projets d'engagement communautaire.

5. Gestion des actifs de la société Thule Group

Thule Group s'engage à protéger ses propres actifs, ainsi que ceux des parties prenantes, contre les dommages, le vol ou la mauvaise utilisation. Les employés ont accès à de nombreux actifs de l'entreprise et exercent un contrôle sur ceux-ci, y compris les biens matériels, la propriété intellectuelle et les informations. Thule Group compte sur ses employés pour protéger les ressources de l'entreprise et les utiliser de façon appropriée.

5.1 Un reporting financier fiable

Toutes les entités de Thule Group doivent appliquer des principes comptables uniformes afin d'obtenir des informations financières cohérentes et comparables. Ces principes comptables sont définis dans le *Thule Group Accounting Manual*, qui est entièrement conforme aux normes internationales d'information financière (IFRS) et aux interprétations de l'IFRIC adoptées par l'Union européenne. Toutes les opérations comptables et tous les rapports doivent être effectués avec exactitude et avec un haut niveau de qualité. Pour se conformer à la loi, toutes les entités doivent également se conformer aux principes comptables généralement reconnus au niveau local et, dans la tenue de leurs comptes, aux lois locales.

5.2 Confidentialité des données

Thule Group prend au sérieux la confidentialité et s'engage à respecter les lois internationales sur la protection des données personnelles. Nous ne recueillons, ne conservons et n'utilisons que les données qui permettent d'identifier une personne, qu'il s'agisse d'un employé, d'un client ou autre, de façon légale et transparente.

Thule Group a élaboré des politiques et des procédures qui doivent être appliquées de façon uniforme lors du traitement des données personnelles au sein de l'entreprise.

5.3 Protection des biens de Thule Group

Tous les employés sont responsables de protéger les biens, les équipements et les biens matériels de Thule Group contre le vol, la mauvaise utilisation, la perte ou la destruction. Nous sommes tous responsables du maintien de la sécurité, de la propreté et du bon fonctionnement de l'environnement de travail.

Tout vol, mauvais usage ou perte doit être signalé à Thule Group via votre responsable direct, qui sera tenu de prendre les mesures adéquates.

Toutes les inventions et découvertes faites par les employés dans le cadre de leur emploi resteront la propriété de Thule Group. Les droits d'auteur, les brevets ou tout autre droit de propriété intellectuelle sur toute œuvre produite par les employés dans le cadre de leur emploi appartiennent à Thule Group.

La propriété intellectuelle désigne les créations de l'esprit, y compris, par exemple, les inventions, le savoir-faire, les dessins industriels, les œuvres artistiques et les marques. Thule Group utilise divers outils pour protéger ses propriétés intellectuelles, certains créant des droits juridiques exécutoires. Les brevets, les enregistrements de dessins et modèles, les enregistrements de marques de commerce, les enregistrements de droits d'auteur et les secrets commerciaux en sont des exemples.

Nous nous assurons que les fournisseurs tiers, les consultants et les autres partenaires commerciaux signent des clauses de confidentialité et que tout leur travail, leurs outils et autres documents sont clairement contractés et pris en compte juridiquement comme étant la propriété de Thule Group.

Nos marques sont nos atouts les plus précieux. Nous devons tous respecter les valeurs de la marque et traiter nos marques avec le plus grand respect. Cela signifie que tous doivent suivre les directives de nos marques et travailler en conséquence avec ces instructions et directives.

5.4 Communication et réseaux sociaux

Tous les employés sont un élément important de la marque Thule Group, et la communication est un outil important pour la gestion interne et externe de notre entreprise. Toute communication au nom ou pour le compte de l'entreprise doit être planifiée dans la mesure du possible dans le contexte des objectifs stratégiques de Thule Group visant à créer le meilleur environnement commercial possible pour nos activités et nos employés.

Lorsque nous communiquons en interne ou en externe, nous devons toujours adopter une communication exacte, factuelle et bien équilibrée. En tant que société cotée en bourse, il est également essentiel que la crédibilité de toutes nos communications financières soit maintenue. Seuls le CEO, le CFO et les personnes désignées par le vice-président principal, Relations avec les investisseurs (SVP Investor Relations) sont autorisés à parler aux médias conformément à la *Thule Group Communication Policy*.

Les outils de communication électronique de Thule Group ne doivent pas être utilisés pour mener des activités qui enfreignent une loi ou un règlement ou qui compromettent la sécurité ou la fiabilité des dossiers ou des données de l'entreprise, y compris les secrets commerciaux ou autres informations commerciales confidentielles.

Si vous vous identifiez comme un employé de Thule Group sur les réseaux sociaux, les informations que vous partagez au sujet de notre entreprise peuvent être considérées comme un message officiel de Thule Group, ce qui signifie que vous devez respecter le Code. Vous devez notamment :

- Protéger la confidentialité des informations commerciales
- Éviter les commentaires désobligeants, discriminatoires ou harcelants envers d'autres employés, clients, fournisseurs ou nos partenaires d'affaires
- Éviter d'utiliser les marques de commerce ou les logos de Thule Group d'une manière qui pourrait induire le public en erreur ou le désorienter

6. Sécurité de l'utilisateur final

Thule Group s'engage à offrir des produits répondant aux normes de sécurité et de qualité les plus élevées.

Nous avons une passion et une solide expérience en matière d'innovation et nous nous engageons à relever la barre en matière de sécurité et de qualité des produits. Par conséquent, la sécurité et la qualité des produits sont toujours prises en compte dans le développement des produits et des processus, de l'idée du produit à sa livraison, son utilisation, son entretien et son élimination dans toutes nos activités. Nous maintenons la confiance de l'utilisateur final en fabriquant des produits de qualité supérieure, en commençant par l'achat de nos matières premières et en continuant jusqu'à ce que le produit fini arrive entre les mains de l'utilisateur final. Nous nous engageons également à développer de nouveaux produits de manière éthique et responsable et à respecter toutes les normes de sécurité et de conformité applicables sur les marchés concernés.

Thule Group utilise des procédures transparentes et efficaces pour traiter les demandes de renseignements et les plaintes des clients et s'efforce de régler tous les différends des clients de façon équitable et dans les délais les meilleurs.

7. Mise en œuvre et conformité

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

7.1 Mise en œuvre et lignes directrices supplémentaires

D'autres politiques supplémentaires et le Code ont été élaborés exclusivement pour établir des normes et des lignes directrices internes. Ils ne sont pas destinés à faire force de loi, à servir de représentation ou de garantie ou à créer ni à étendre quelque garantie que ce soit. Par conséquent, le présent Code ou les politiques associées ne sont adressés à aucune partie pouvant prétendre qu'un droit légal peut en découler.

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

En plus du Code, qui sert de document-cadre, chaque site de Thule Group a des règles et des politiques locales d'ordre administratif qui doivent également être suivies et comprises par les employés qui travaillent dans ces sites.

7.2 Conformité

Le Code de Thule Group est une ressource destinée à nous tous, pour nous fournir des directives sur la façon dont nous devons conduire des affaires de façon éthique. Il nous aide également à protéger notre réputation et celle de nos clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux.

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

Le conseil d'administration de Thule Group ne peut accorder une dérogation à tout ou partie du code que dans des circonstances exceptionnelles. Toute dérogation sera communiquée selon les exigences.

7.3 Responsabilité de l'employé

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

Notre Code fournit un cadre qui nous permet de mettre en action les valeurs de Thule Group. Nous avons tous pour responsabilité d'agir avec intégrité, de respecter les lois et les réglementations en vigueur : à la fois à la lettre et dans leur esprit, et d'honorer le présent Code.

Les employés ont pour responsabilité de connaître, de comprendre et de respecter nos politiques et procédures. Cependant, les lois nationales ou les accords collectifs locaux négociés en commun viennent supplanter le présent code. En s'engageant envers ces responsabilités, nous allons continuer à répondre aux demandes de conduite de nos activités avec intégrité.

7.4 Responsabilités des managers

Les managers sont des modèles et des ressources pour les employés. En ce qui concerne le présent code, les managers doivent :

- adhérer à ce code et agir en tant que modèles ;
- assurer un environnement de travail respectueux du Code ;
- éduquer les employés au sens et à l'application du Code ;
- faire respecter le Code.

7.5 Signalement des enfreintes suspectées

Si vous n'êtes pas à l'aise ou si vous ne réussissez pas à aborder directement la conduite d'une personne ou pour des questions impliquant un manquement grave à la conduite ou un comportement frauduleux, vous avez une responsabilité et vous devez signaler vos préoccupations. En signalant les cas de manquement à la conduite, vous contribuez à la culture éthique de Thule Group. Pour cette raison, divers moyens sont à votre disposition pour faciliter la recherche de conseils et le signalement des préoccupations. Si vous souhaitez déposer une plainte ou signaler une infraction présumée, nous vous encourageons à communiquer avec votre gestionnaire ou un membre local des ressources humaines. Si vous avez de la difficulté à soulever un problème auprès de votre gestionnaire local direct, vous pouvez utiliser les canaux suivants :

- La vice-présidence des ressources humaines, section commerciale (Vice President Human Resources – Business Region)
- La présidence régionale (Regional President)
- La vice-présidence senior des ressources humaines de Thule Group (Senior Vice President Human Resources Thule Group)

La correspondance doit être aussi claire et détaillée que possible de façon à éviter toute erreur de compréhension et de façon à décrire pleinement l'événement ou la situation en question.

Les employés, les fournisseurs ou tout autre partenaire commercial externe peuvent également signaler une infraction présumée au code de Thule Group par l'intermédiaire de l'un des moyens suivants <https://www.speakupfeedback.eu/web/thulegroup>.

7.6 Enquête sur les violations présumées

Les enquêtes seront effectuées de façon aussi rapide et complète que possible et toutes les violations seront signalées. Nous traiterons tous les rapports de façon confidentielle dans la mesure du possible et nous limiterons les divulgations uniquement aux personnes ayant besoin d'être informées. Cependant, nous pourrions communiquer des détails de l'enquête à des tiers, comme des agents de réglementation ou de respect de la loi, si cela est considéré approprié en fonction des circonstances.

7.7 Notre engagement à prévenir les représailles

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

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

Malmö 18/12/2018

Thule Group



Magnus Welander
PDG & Président



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