

Thule Group Code of Conduct

Pierwotnie wprowadzony w życie w styczniu 2008 r.
Aktualizowany w latach 2010, 2012, 2015 oraz 2018

Thule Group AB
(Nr rej. korp. 556770-6311)

Sporządzony przez Kajsa von Geijera,
SVP HR i Sustainability
Zatwierdzony przez Magnusa Welandera,
Dyrektora generalnego i Prezesa
Przyjęty przez radę nadzorczą Thule Group podczas
zebrania rady dn. 18 grudnia 2018 r.



1. Wprowadzenie oraz cel dokumentu Code of Conduct

Dokument *Code of Conduct* (Kodeks Etyczny) stanowi podstawę naszej pracy w Thule Group. Niniejszy dokument (dalej: „Kodeks”) został opracowany w celu promowania uczciwych i bezpiecznych warunków pracy, ochrony praw człowieka, odpowiedzialnego traktowania kwestii środowiskowych oraz stosowania wysokich standardów etycznych w całej Thule Group.

Kodeks określa zasady i dyrektywy, którymi się kierujemy w naszej działalności. Dokument ten określa zasady i dyrektywy, jakie stosujemy podczas prowadzenia naszej działalności, a także podstawowe zasady odnoszące się do ogólnych wartości określających nasze działanie i postępowanie w kontaktach z klientami, dostawcami, pracownikami, organami władz itp.

Thule Group nie toleruje żadnych naruszeń niniejszego Kodeksu.

1.1 Dyrektywy

Thule Group wspiera Powszechną Deklarację Praw Człowieka, Wytyczne ONZ (Organizacji Narodów Zjednoczonych) dotyczące biznesu i praw człowieka, dziesięć zasad programu Global Compact w zakresie praw człowieka, standardów pracy, środowiska naturalnego oraz przeciwdziałania korupcji, osiem podstawowych konwencji ILO (Międzynarodowej Organizacji Pracy) określonych w Deklaracji w sprawie podstawowych zasad i praw w pracy, Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz wszystkie obowiązujące akty prawne, takie jak prawo ochrony konkurencji oraz prawo antykorupcyjne.

W uzasadnionych przypadkach na podstawie tych wspólnych wytycznych można stworzyć lokalne wskazówki i zasady odzwierciedlające miejscową specyfikę i przepisy prawne.

Nasze wytyczne i zasady zostały opisane bardziej szczegółowo w naszych wewnętrznych zasadach i wytycznych, w szczególności w dokumencie *Thule Group Corporate Governance Manual*.

1.1 Zakres obowiązywania

Niniejszy Kodeks obowiązuje wszystkich członków rady nadzorczej, kierowników (w tym kierowników Grupy) i pracowników oraz w możliwym zakresie wszystkich dostawców, partnerów biznesowych, podwykonawców i klientów korporacyjnych.

2. Uczciwy biznes

Thule Group wspiera uczciwą i swobodną konkurencję we wszystkich obszarach naszej działalności. Przestrzegamy przepisów prawa obowiązujących w krajach, na terenie których prowadzimy działalność biznesową. Prowadzimy działalność w sposób uczciwy i rzetelny oraz bierzemy odpowiedzialność za nasze działania. Kodeks wyznacza minimalny standard tego, co uważamy za właściwe zachowanie. Jeśli prawo lokalne jest bardziej restrykcyjne niż niniejszy Kodeks, ma ono zawsze wyższy priorytet.

2.1 Zasady dotyczące konkurencji

Nie angażujemy się w nielegalną współpracę branżową lub kartele. Równocześnie dążymy do ciągłego rozwijania bezpieczeństwa i jakości naszych produktów, które są podstawą uczciwej oceny przez naszych konsumentów. Zamiast tego, działamy zgodnie z zasadami uczciwej konkurencji rynkowej oraz z zasadami marketingu i reklamy.

2.2 Zgodność z przepisami dotyczącymi handlu międzynarodowego

Thule Group przestrzega przepisów dotyczących zgodności z przepisami oraz innych praw i wymogów regulujących przesyłanie towarów i technologii. Wszystkie transakcje, zarówno międzynarodowe, jak i w obrębie jednego kraju, mogą podlegać krajowym i międzynarodowym regulacjom celnym oraz zasadom i procesom importowym lub eksportowym, które mają na celu zapewnienie zgodności z międzynarodowym prawem handlowym. Przepisy dotyczące kontroli eksportu regulują transgraniczny transport towarów, oprogramowania i technologii, które mogą być wykorzystywane do celów wojskowych lub broni. Niektóre kraje kontrolują również udostępnianie danych technicznych obcokrajowcom na swoim terytorium.

Nasi pracownicy muszą dostarczyć organom celnym pełną i dokładną dokumentację importowo-eksportową, w tym pełne opisy produktów, przy klasyfikacji towarów.

Więcej informacji znaleźć można w naszym dokumencie: *Thule Group Policy Trade Sanctions*.

2.3 Przeciwdziałanie praniu pieniędzy

Thule Group zobowiązuje się do przestrzegania przepisów dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, które obowiązują w większości krajów na całym świecie. Pranie pieniędzy ma miejsce, gdy środki lub inne aktywa pochodzące bezpośrednio lub pośrednio z przestępstwa są wprowadzane do obrotu tak, aby ich źródła wydawały się legalne.

2.4 Zasady dotyczące korupcji i dawania prezentów

Nie tolerujemy oferowania, żądania ani akceptowania łapówek, wymuszeń ani prania pieniędzy; zachęcamy naszych pracowników do unikania sytuacji, w których lojalność wobec firmy może wchodzić w konflikt z interesami osobistymi. Thule Group stosuje politykę zerowej tolerancji wobec łapówkarstwa, a żaden pracownik nie może oferować ani przyjmować prezentu, który mógłby zostać uznany za nieuzasadnioną korzyść. Nieuzasadniona korzyść to coś, co może wpłynąć na zachowanie osoby obdarowanej, zachęcając ją do niełojalnego lub nielegalnego postępowania wobec pracodawcy, w celu uzyskania korzyści osobistych.

Pracownicy nie mogą przyjmować, oferować ani przekazywać żadnych prezentów, korzyści, płatności ani ofert rozrywkowych, które mogłyby wpłynąć na obiektywność i profesjonalny osąd pracownika, klienta lub partnera. Dozwolone są jedynie prezenty, nagrody, zaproszenia itp. o małej wartości (maksymalnie do wysokości lokalnej kwoty wolnej od podatku), które nie mają wpływu na zachowanie odbiorcy - o ile są przekazywane, obiecywane lub proponowane w sposób jawny.

Więcej informacji znaleźć można w naszym dokumencie: *Thule Group Policy Anti-Bribery*.

2.5 Unikanie konfliktów interesów

Nie wolno wykorzystywać swojego zatrudnienia w Thule Group dla osobistych korzyści; należy unikać angażowania się w zewnętrzne korzyści finansowe, które mogłyby kolidować z interesami Thule Group. Należy unikać osobistych lub rodzinnych korzyści finansowych czerpanych z jakichkolwiek operacji lub firm utrzymujących relacje biznesowe z Thule Group. Relacje te muszą być bezwzględnie zgłaszane z wyprzedzeniem w celu ustalenia, czy są dopuszczalne.

Pracownicy nie mogą angażować się (odpłatnie i bezpłatnie) w działania, które mogą kolidować (lub sprawiać takie wrażenie) z interesami Thule Group.

2.6 Współpraca z organami władz

We właściwy sposób współpracujemy z organami władz w krajach, w których prowadzimy działalność, a także ze wszystkimi odpowiednimi władzami. Reagujemy na ich prośby w sposób terminowy, właściwy i dobrze udokumentowany.

Nie ukrywamy ani nie utajniamy informacji otrzymanych od organów władz, które zgodnie z prawem lub przepisami danego kraju powinny być ujawnione.

W przypadku kontroli w różnych obszarach działalności współpracujemy i postępujemy z szacunkiem wobec przedstawicieli organów władz.

Jeżeli organ ds. konkurencji przeprowadzi niezapowiedzianą inspekcję (tzw. „nalot”), pracownicy muszą współpracować z przedstawicielami władz i nie mogą w żaden sposób utrudniać kontroli. Naruszenie przepisów dotyczących konkurencji może mieć poważne konsekwencje finansowe i prawne zarówno dla spółki, jak i dla poszczególnych osób. Ważne jest zatem, aby wszyscy pracownicy zwracali uwagę na możliwe naruszenia. W przypadku sytuacji, w której trudno jednoznacznie określić, czy działanie (lub zaniechanie działania) jest dozwolone, pracownik musi jak najszybciej skontaktować się ze swoim bezpośrednim przełożonym.

2.7 Aktywność polityczna

Thule Group przestrzega ściśle zasady neutralności wobec partii politycznych i kandydatów. Nazwy oraz zasoby Thule Group nie mogą być wykorzystywane do promowania interesów partii politycznych lub kandydatów.

2.8 Darowizny i sponsoring

Darowizny na cele charytatywne i pomoc sponsorska muszą być wolne od jakichkolwiek podejrzeń o korupcję lub konflikt interesów – zarówno bezpośrednich, jak i pośrednich; należy je wspierać oraz dokumentować. Pracownicy muszą dbać, aby darowizny na cele charytatywne oraz pomoc sponsorska nigdy nie były oferowane jako zachęta lub nagroda za nawiązanie lub utrzymanie współpracy lub w jakimkolwiek innym niewłaściwym celu.

3. Prawa człowieka i uczciwe warunki pracy

Thule Group popiera i respektuje międzynarodowe standardy w zakresie praw człowieka zgodnie z wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka; dążymy do tego, aby nasze działania nie powodowały ani nie przyczyniały się do negatywnego wpływu na prawa człowieka. Staramy się również nie uczestniczyć w żadnych naruszeniach praw człowieka; w tym celu usiłujemy zapobiegać negatywnym wpływom na prawa człowieka w naszym łańcuchu dostaw oraz łagodzić ich skutki.

3.1 Uczciwe warunki zatrudnienia

Thule Group respektuje lokalne przepisy dotyczące godzin pracy w krajach, w których działamy.

Dbamy, aby płace za standardowy tydzień roboczy nie były niższe niż minimalne standardy płacowe określone prawnie, płace typowe dla danej branży lub płace wynegocjowane w porozumieniach zbiorowych (w zależności, które są wyższe).

Nie wchodzimy w relacje biznesowe z firmami lub dostawcami, którzy nie stosują tych samych co my praktyk w zakresie godzin pracy i minimalnych płac.

3.2 Swoboda zrzeszania się

W pełni szanujemy prawa jednostki i wykazujemy się dobrą wolą i obustronnym szacunkiem w kontaktach z pracownikami i ich przedstawicielami w miejscu pracy. Szanujemy prawo wszystkich naszych pracowników do tworzenia i przystępowania do wybranych przez nich organizacji oraz do prowadzenia negocjacji grupowych. Ponadto oczekujemy od naszych dostawców poszanowania swobody zrzeszania się i prawa do organizowania i przeprowadzania negocjacji grupowych przez naszych pracowników bez nieuzasadnionej ingerencji prawnej ani upomnień. Wiele naszych obiektów podlega umowom zbiorowym. Możemy poszczycić się długą tradycją współpracy ze związkami zawodowymi i radami pracowniczymi.

3.3 Praca przymusowa

Thule Group nie akceptuje żadnej formy niewolnictwa, pracy przymusowej ani handlu ludźmi - zarówno w naszych własnych działaniach, jak również w relacjach biznesowych. Nieustannie przeprowadzamy samooceny i oceny ryzyka u naszych dostawców i wykonawców zaangażowanych w produkcję i wykończenie produktów końcowych. Współpracujemy wyłącznie ze stronami trzecimi, które gwarantują zgodność z niniejszym Kodeksem; strony te nie zawierają umów ani nie kupują materiałów od partnerów biznesowych przy użyciu jakiegokolwiek pracy przymusowej lub niewolniczej.

3.4 Praca dzieci

W naszej produkcji i działalności obowiązuje bezwzględny zakaz wykorzystywania pracy dzieci; nie wchodzimy w relacje ani nie wspieramy firm, które ją wykorzystują.

„Dziecko” oznacza osobę w wieku poniżej 15 lat, no chyba, że prawo określa wyższą barierę minimalnego wieku dopuszczenia do pracy lub wieku obowiązku szkolnego. W takim przypadku, będzie obowiązywała wyższa granica wieku.

Dzieci zajmują szczególnie ważne miejsce w sercu Thule Group. Angażujemy się w wiele projektów dotyczących dzieci, takich jak pomoc dzieciom z niepełnosprawnościami, projekty zachęcające dzieci do uprawiania sportu i aktywności na świeżym powietrzu, projekty szkolne i wiele innych. Bierzymy także udział w działaniach zwiększających dostęp dzieci do edukacji oraz dbających o jej wysoki poziom. Uważamy, że działania te są niezbędne, aby zapobiegać pracy dzieci.

3.5 Dyskryminacja i prześladowanie

Cenimy różnorodność i korzyści biznesowe, jakie z sobą niesie. Dążymy do zróżnicowanego miejsca pracy. Nie tolerujemy żadnych form dyskryminacji ani prześladowania. Żaden pracownik, klient ani przedstawiciel partnera biznesowego nie może być dyskryminowany ze względu na wiek, pochodzenie etniczne i społeczne, narodowość, kolor skóry, płeć, orientację seksualną, stan cywilny, religię, poglądy polityczne, niepełnosprawność ani z jakiegokolwiek innego powodu. Zwolnienia ani dyskryminacja ze względu na ciążę lub rodzicielstwo nie są tolerowane. Wszyscy pracownicy, konsultanci oraz podwykonawcy współpracujący z Thule Group mają prawo do pracy w środowisku wolnym od prześladowania, zastraszania, gróźb i dyskryminacji. Wszyscy liderzy i menadżerzy są odpowiedzialni za zapewnienie takich warunków pracy. Jednocześnie odpowiedzialność za właściwe zachowanie i przestrzeganie tych zasad spoczywa również na wszystkich osobach związanych z Thule Group.

Nie wchodzimy w relacje biznesowe z firmami, dostawcami, podwykonawcami lub innymi partnerami biznesowymi, którzy tolerują dyskryminację i prześladowanie.

Molestowanie seksualne, nadużycia seksualne lub niepożądane zaloty są surowo zabronione i będą skutkować działaniami dyscyplinarnymi i naganami.

Rzeczkie przypadki dyskryminacji i nękania należy zgłaszać w naszym systemie zgłaszania incydentów BHP.

3.6 Zasady BHP i środowisko pracy

Współpracujemy tylko z tymi partnerami biznesowymi, którzy zapewniają swoim pracownikom bezpieczne i higieniczne środowisko pracy. Odnosi się to również do partnerów biznesowych, którzy oferują swoim pracownikom zakwaterowanie.

Jesteśmy przekonani, że niezbędne jest zapewnienie bezpiecznego, higienicznego i inspirującego środowiska pracy wszystkim pracownikom Thule Group. Wszyscy nasi pracownicy są odpowiedzialni za realizację tego celu.

Nie tolerujemy spożywania alkoholu lub narkotyków ani nadużywania leków podczas pracy. Surowo zabrania się używania, sprzedaży, zakupu, produkcji lub posiadania alkoholu lub narkotyków na terenie miejsc pracy Thule Group. Dotyczy to również prowadzenia pojazdów pod wpływem alkoholu lub narkotyków podczas wykonywania pracy lub w sytuacjach z nią związanych.

Nie tolerujemy żadnej przemocy ani gróźb przemocy wobec pracowników, osób odwiedzających, klientów, dostawców ani innych osób w miejscu pracy. Wobec osób łamiących tę zasadę zostaną zastosowane działania dyscyplinarne, które mogą prowadzić do zwolnienia i zakończenia zatrudnienia.

Jesteśmy przekonani, że wspieranie zdrowego stylu życia oraz motywowanie i inspirowanie pracowników prowadzi do ich lepszej wydajności w pracy. Dlatego zachęcamy naszych pracowników do prowadzenia zrównoważonego i aktywnego stylu życia.

4. Zrównoważony rozwój i środowisko

Thule Group dąży do zrównoważonego podejścia do swojej działalności; patrzymy na zrównoważony rozwój w kontekście organicznego wzrostu i doskonalenia. W praktyce oznacza to, że oprócz generowania wartości dla naszych akcjonariuszy (zysku), musimy brać pod uwagę wpływ naszej działalności na środowisko (planetę) i społeczeństwo (ludzi). Chcemy prowadzić działalność długoterminową, co oznacza, że wspieramy długoterminową ochronę społeczeństwa zrównoważonego i kwestie środowiskowe są integralnym elementem planowania biznesowego i podejmowania decyzji.

4.1 Środowisko

Znaczna część naszych działań na rzecz zrównoważonego rozwoju koncentruje się na środowisku; dążymy do zmniejszenia naszego całkowitego wpływu na środowisko, w szczególności w zakresie emisji gazów cieplarnianych na wszystkich etapach naszego łańcucha wartości, tj. od projektowania naszych produktów, poprzez proces produkcji i dystrybucji, po ostateczne użytkowanie i utylizację naszych produktów przez użytkowników końcowych.

Podejmujemy aktywne działania ku zminimalizowaniu wpływu na środowisko i stosujemy roczne cele dla zmniejszania tego wpływu. Nasze relacje biznesowe z producentami i innymi dostawcami materiałów spełniają lokalne wymogi prawne w zakresie ochrony środowiska.

Wierzymy, że zaangażowanie i chęć prowadzenia zrównoważonej działalności biznesowej powinny opierać się na śledzeniu postępów i wyników w następujących obszarach:

- Produkt
- Emisja gazów cieplarnianych
- Energia
- Odpady i recykling
- Logistyka

Wyznaczyliśmy ambitne cele, aby minimalizować nasz wpływ na środowisko, zmniejszając emisję gazów cieplarnianych, ograniczając ilość odpadów i redukując zużycie wody i energii w naszych obiektach. Wierzymy, że ciągle poprawa wymaga ustalania celów dotyczących wpływu na środowisko i monitorowania działań w powyższych obszarach.

4.2 Zaangażowanie społeczne

Z pasją podchodzimy do tego, co robimy i jak nasze produkty mogą ułatwić życie innym ludzi. Współpracujemy z ludźmi i organizacjami, które inspirują nas do doskonalenia się i bycia lepszymi, abyśmy mogli uczynić tę planetę lepszym miejscem.

Działania dotyczące zaangażowania społecznego dotyczą wielu aspektów związanych ze społeczeństwem, naszą działalnością oraz naszymi pracownikami. Jesteśmy dumni z pracowników, którzy angażują się społecznie i uczestniczą na poziomie lokalnym w programach charytatywnych i projektach na rzecz zaangażowania społecznego.

5. Zarządzanie zasobami firmowymi Thule Group

Thule Group zobowiązuje się do ochrony zasobów własnych, jak i interesariuszy, przed zniszczeniem, kradzieżą i nadużyciami. Pracownicy mają dostęp do wielu zasobów firmy, w tym do przedmiotów fizycznych, własności intelektualnej oraz danych. Thule Group liczy na pracowników w kwestii ochrony zasobów firmy i prawidłowego ich użytkowania.

5.1 Wiarygodne sprawozdawstwo finansowe

Wszystkie podmioty w ramach Thule Group stosują jednolite zasady rachunkowości, aby zapewnić spójne i porównywalne dane finansowe. Te zasady rachunkowości zostały określone w dokumencie Thule Group Accounting Manual, który jest w pełni zgodny z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej (MSSF) oraz interpretacjami KIMSF przyjętymi przez Unię Europejską. Rachunkowość i sprawozdawczość są przeprowadzane dokładnie i z zachowaniem najwyższej jakości. W celu zapewnienia zgodności z obowiązującym prawem, wszystkie podmioty muszą również przestrzegać lokalnych ogólnie przyjętych zasad rachunkowości oraz lokalnych przepisów.

5.2 Poufność danych

Thule Group poważnie traktuje prawo do prywatności i dba o przestrzeganie międzynarodowych przepisów dotyczących ochrony danych. Gromadzimy, przechowujemy i wykorzystujemy dane osobowe pracowników, klientów i innych osób w sposób zgodny z prawem i przejrzysty.

Thule Group opracowała zasady i procedury, które muszą być konsekwentnie stosowane podczas przetwarzania danych osobowych w firmie.

5.3 Ochrona mienia Thule Group

Wszyscy pracownicy mają obowiązek ochrony mienia, wyposażenia i aktywów materialnych firmy Thule Group przed kradzieżą, niewłaściwym użyciem, utratą lub zniszczeniem. Ponadto wszyscy mamy obowiązek dbania o bezpieczne, czyste i dobrze funkcjonujące środowisko pracy.

Wszelkiego rodzaju kradzieże, niewłaściwe użytkowanie i straty muszą być zgłaszane Thule Group za pośrednictwem bezpośredniego przełożonego, który ma obowiązek podjąć odpowiednie działania.

Wszystkie wynalazki i odkrycia dokonane przez pracowników w toku zatrudnienia są własnością Thule Group. Prawa autorskie, patenty i inne prawa dotyczące własności intelektualnej lub jakiegokolwiek pracy wytworzonej przez pracowników w toku zatrudnienia należą do Thule Group.

Własność intelektualna oznacza wytwory umysłu, w tym na przykład wynalazki, know-how, wzory przemysłowe, dzieła artystyczne oraz marki. Thule Group wykorzystuje różne narzędzia do ochrony swojej własności intelektualnej, a niektóre z nich oferują egzekwowalne prawa. Wśród nich wymienić można patenty, rejestracje projektów, rejestracje znaków towarowych, rejestracje praw autorskich oraz tajemnice handlowe.

Nasi dostawcy, konsultanci i inni partnerzy biznesowi muszą podpisać zobowiązanie do zachowania poufności, a ich praca, narzędzia i inne dokumenty muszą być klarownie zdefiniowane w umowie i prawnie stanowić własność Thule Group.

Nasze marki są naszymi najcenniejszymi zasobami. Wszyscy musimy szanować wartości marki i traktować je z najwyższym szacunkiem. Oznacza to, że wszyscy powinni postępować zgodnie z wytycznymi naszych marek i pracować zgodnie z ich instrukcjami i wytycznymi.

5.4 Komunikacja i media społecznościowe

Wszyscy pracownicy stanowią ważną część marki Thule Group, a komunikacja jest ważnym narzędziem służącym do wewnętrznego i zewnętrznego zarządzania naszą firmą. Wszelkie komunikaty w imieniu firmy powinny być planowane w możliwym zakresie w kontekście strategicznych celów Thule Group; mają one prowadzić do stworzenia jak najlepszego otoczenia biznesowego dla naszych działań i pracowników.

Kiedy komunikujemy się zarówno wewnątrz firmy, jak i na zewnątrz, powinniśmy zawsze formułować prawdziwe, rzeczowe i dobrze wyważone komunikaty. Ponieważ jesteśmy spółką notowaną na giełdzie, musimy dbać także o utrzymanie wiarygodności wszystkich naszych komunikatów finansowych. Jedynie dyrektor generalny, dyrektor finansowy i osoby wyznaczone przez SVP Investor Relations mogą rozmawiać z mediami, zgodnie z dokumentem Thule Group Communication Policy.

Narzędzia do komunikacji elektronicznej w Thule Group nie powinny być wykorzystywane do jakichkolwiek działań naruszających przepisy prawa lub regulacje, ani też nie mogą zagrażać bezpieczeństwu ani wiarygodności rejestrów lub danych firmy, w tym tajemnic handlowych i innych poufnych danych biznesowych.

Jeśli w mediach społecznościowych pracownik identyfikuje się jako zatrudniony w Thule Group, udostępniane przez niego informacje na temat naszej firmy mogą być postrzegane jako oficjalne oświadczenia Thule Group, co oznacza, że musi on przestrzegać Kodeksu, w szczególności:

- Chronić poufność danych biznesowych
- Unikać dyskredytowania, dyskryminowania i nękania komentarzami innych pracowników, klientów, sprzedawców lub naszych partnerów biznesowych
- Unikać używania znaków towarowych lub logo Thule Group w sposób, który mógłby wprowadzić w błąd opinię publiczną

6. Bezpieczeństwo użytkowników końcowych

Thule Group dąży do oferowania produktów o najwyższym standardzie bezpieczeństwa i jakości.

Dzięki naszej pasji możemy pochwalić się licznymi innowacjami. Ponadto nieustannie podnosimy poprzeczkę w zakresie bezpieczeństwa i jakości naszych produktów. W rezultacie podczas opracowywania produktów i procesów zawsze uwzględniamy bezpieczeństwo i jakość produktów: od pomysłu na produkt po jego dostawę, eksploatację, konserwację i utylizację. Budujemy zaufanie użytkowników końcowych, produkując najwyższej jakości produkty, począwszy od zakupu surowców, po wytworzenie gotowego produktu i dostarczenie go użytkownikowi końcowemu. Pragniemy także opracowywać nowe produkty w sposób etyczny i odpowiedzialny oraz przestrzegać wszystkich obowiązujących norm bezpieczeństwa i zgodności na poszczególnych rynkach.

Thule Group stosuje transparentne i skuteczne procedury reagowania na zapytania i skargi klientów. Dążymy do uczciwego i terminowego rozwiązywania wszelkich sporów z klientami.

7. Wdrożenie i zgodność

Niniejszy Kodeks ma pomóc zrozumieć wszystkim pracownikom Thule Group, że ponosili wspólną odpowiedzialność za jego przestrzeganie. Jeśli po przeczytaniu Kodeksu pracownicy mają jakiegokolwiek wątpliwości dotyczące sposobu działania lub postępowania, powinni omówić te kwestie z przełożonym lub z lokalnym działem kadr.

Implementacja i dodatkowe wytyczne

Dodatkowe odrębne zasady oraz Kodeks zostały opracowane wyłącznie w celu określenia naszych wewnętrznych standardów i wytycznych. W naszej intencji nie mają one charakteru prawnie wiążącego, nie stanowią także jakiegokolwiek reprezentacji lub gwarancji, a ponadto nie tworzą ani nie rozszerzają jakichkolwiek gwarancji bądź rękojmi. Z tego względu Kodeks oraz powiązane zasady nie są adresowane do jakiegokolwiek strony mogącej twierdzić, że da się z nich wyprowadzić jakiegokolwiek zobowiązanie prawne.

Wszyscy pracownicy mają obowiązek pozostawania na bieżąco ze zmianami i uzupełnieniami wszystkich zasad bez żądań ze strony firmy.

Oprócz Kodeksu, który służy za dokument ramowy, każdy obiekt Thule Group posiada lokalne zasady i polityki, których muszą przestrzegać zatrudnieni w nich pracownicy.

Zgodność

Kodeks Thule Group jest zasobem dla nas wszystkich i oferuje wytyczne w zakresie etycznego prowadzenia działalności firmy. Pomaga on też chronić naszą reputację oraz reputację naszych klientów, dostawców i innych partnerów biznesowych.

Działania odwetowe wobec osób, które w zgłosiły możliwe naruszenia zasad etyki są surowo zabronione.

Tylko w wyjątkowych sytuacjach rada nadzorcza Thule Group może uchylić wywiązywanie się z zasad Kodeksu w całości lub częściowo. Wszelkie uchylenia będą ujawniane zgodnie z wymogami.

Odpowiedzialność pracowników

Każdy pracownik Thule Group jest odpowiedzialny za uczciwe i etyczne postępowanie.

Nasze zasady zawarte w Kodeksie oferują podstawę do wprowadzania w życie wartości Thule Group. Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za postępowanie zgodne z mającym zastosowanie prawem i przepisami – zarówno na piśmie jak i w duchu, oraz do przestrzegania zasad Kodeksu.

Pracownicy są odpowiedzialni za zapoznanie się z naszymi zasadami i procedurami, zrozumienie ich i postępowanie zgodne z nimi, lecz prawo krajowe lub lokalne umowy o negocjacjach grupowych mają zawsze wyższy priorytet niż Kodeks. Zobowiązując się do wypełniania tych obowiązków, przyczyniamy się do dalszego spełniania oczekiwań, że nasza działalność będzie realizowana w sposób uczciwy.

Obowiązki kierowników

Kierownik jest wzorem i źródłem zasobów dla pracowników. Zgodnie z Kodeksem, od kierowników oczekujemy:

- postępowania zgodnie z zasadami Kodeksu i bycia wzorem dla innych,
- kreowania środowiska pracy, które wspiera stosowanie zasad Kodeksu,
- edukowania pracowników w zakresie zrozumienia i stosowania zasad Kodeksu,
- wprowadzania zasad Kodeksu w życie.

7.5 Zgłaszanie potencjalnych naruszeń

W przypadku poczucia dyskomfortu lub nieudanej próby zwrócenia uwagi na niestosowne zachowanie, a także w sytuacjach poważnych naruszeń lub nieuczciwych zachowań, pracownik ma obowiązek i musi zgłosić swoje zastrzeżenia. Zgłaszanie niewłaściwego postępowania wzmacnia etyczną kulturę w Thule Group. Z tego powodu dostępne są różne kanały ułatwiające uzyskanie porad i zgłaszanie problemów. Aby złożyć skargę lub zgłosić potencjalne naruszenia, zachęcamy do kontaktowania się z przełożonym lub lokalnym pracownikiem działu HR. W przypadku problemów z rozwiązaniem sytuacji z pomocą bezpośredniego kierownika lokalnego, można użyć następujących kanałów:

- Vice President Human Resources (Business Region)
- Regional President
- Senior Vice President Human Resources, Thule Group

Aby uniknąć nieporozumień, korespondencja powinna być jasna i szczegółowa na tyle, na ile to możliwe, i powinna zawierać pełny opis zgłaszanego zdarzenia lub sytuacji.

Pracownicy, dostawcy lub inni zewnętrzni partnerzy biznesowi mogą zgłaszać możliwe naruszenia zasad Thule Group Code za pośrednictwem <https://www.speakupfeedback.eu/web/thulegroup>.

7.6 Badanie potencjalnych naruszeń

Badanie naruszeń będzie przeprowadzane tak szybko i tak dokładnie, jak tylko to możliwe i wszelkie naruszenia będą podlegały raportowaniu. Wszystkie zgłoszenia będą traktowane w miarę możliwości jako poufne, a ujawnianie ich szczegółów będzie ograniczone do osób koniecznych. Informacje o badanych naruszeniach mogą być jednak udostępniane osobom trzecim, takim jak organom ścigania lub organom nadzorującym, jeśli okoliczności sprawy to uzasadniają.

7.7 Nasza obietnica braku działań odwetowych

Wartości etyczne oraz uczciwość mają kluczowe znaczenie dla Thule Group. Nie uda się nam ich zachować, jeśli ludzie będą niechętni lub pełni obaw, aby zgłaszać swoje podejrzenia naruszeń naszego Kodeksu, polityk lub prawa.

Gwarantujemy, że zgłoszenie swoich obaw w dobrej wierze nie będzie wiązało się z żadnymi działaniami odwetowymi. Każdy pracownik stosujący działania odwetowe będzie podlegał postępowaniu dyscyplinarnemu. W przypadku podejrzenia działań odwetowych należy je zgłosić jako potencjalne niewłaściwego postępowanie.

Malmö 2018-12-18

Thule Group



Magnus Welander
Dyrektor generalny i Prezes



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