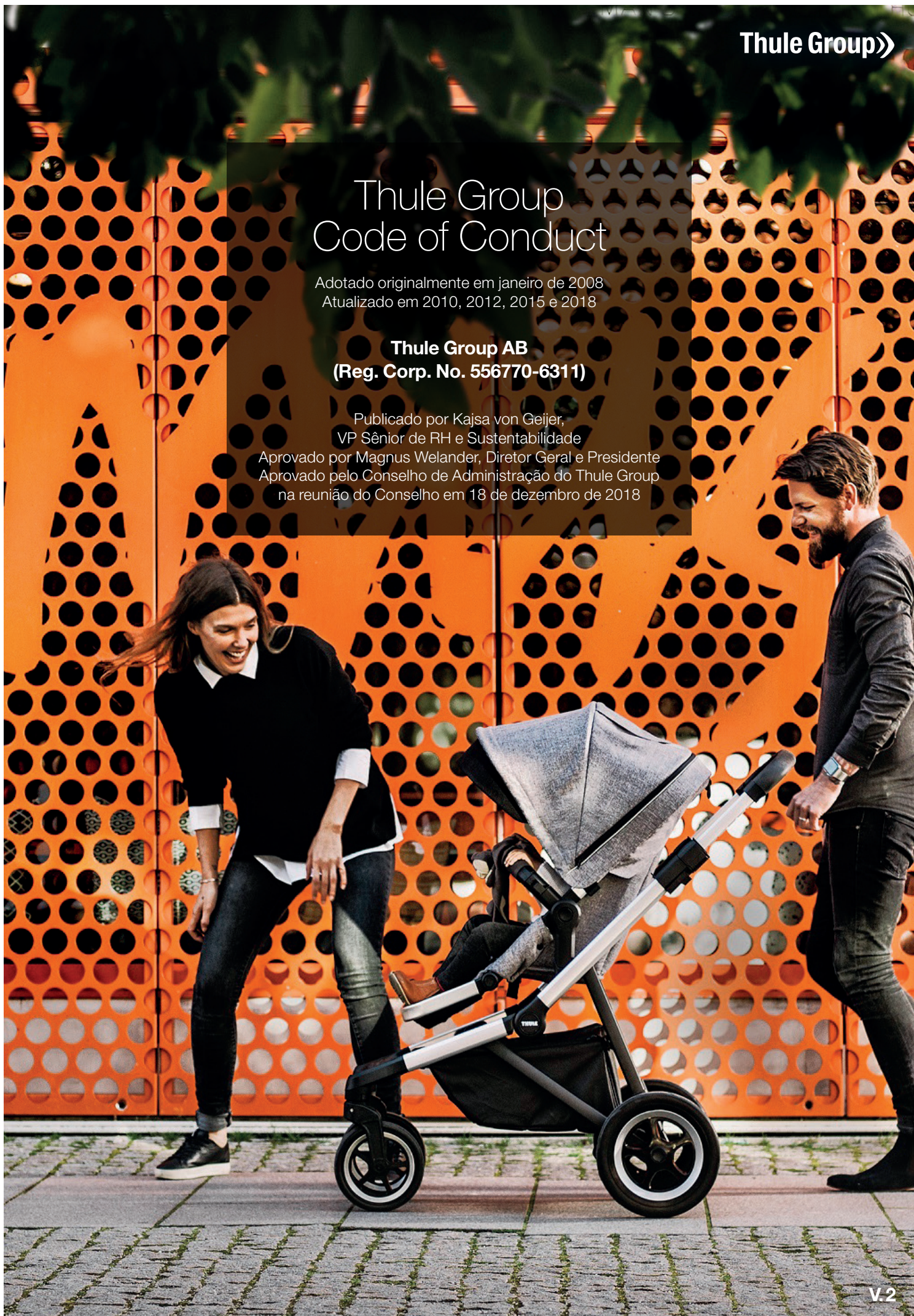


Thule Group Code of Conduct

Adotado originalmente em janeiro de 2008
Atualizado em 2010, 2012, 2015 e 2018

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

Publicado por Kajsa von Geijer,
VP Sênior de RH e Sustentabilidade
Aprovado por Magnus Welander, Diretor Geral e Presidente
Aprovado pelo Conselho de Administração do Thule Group
na reunião do Conselho em 18 de dezembro de 2018



1. Introdução e objetivo do Code of Conduct

O *Code of Conduct* (Código de Conduta) forma a base de nosso trabalho no Thule Group. Este Código de Conduta (mencionado abaixo como o “Código”) foi produzido para promover condições justas de trabalho, proteger os direitos humanos, manter uma abordagem responsável em relação a questões ambientais e aplicar elevados padrões de ética dentro do Thule Group.

O Código determina os princípios e diretrizes que aplicamos ao fazer negócios. Ele também inclui princípios fundamentais e importantes que estão alinhados com nossos valores básicos a respeito de como agimos e nos comportamos nas relações uns com os outros, como com respeito aos funcionários, clientes, fornecedores e autoridades, e determina um nível mínimo de conduta aceitável.

O Thule Group não aceitará quaisquer infrações deste Código.

1.1 Diretrizes

O Thule Group tem o compromisso de cumprir a Declaração Universal dos Direitos Humanos, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU (Organização das Nações Unidas), os dez princípios do Compacto Global da ONU nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção, as oito convenções fundamentais da OIT (Organização Internacional do Trabalho), conforme determinado na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, as Diretrizes da OECD para as Empresas Multinacionais e toda a legislação aplicável, como as leis de concorrência e as leis anticorrupção.

Podem ser implementadas diretrizes e políticas locais com base nessas diretrizes e políticas comuns, se necessário, para refletir aspectos locais e a legislação local.

Nossas diretrizes e princípios são descritos mais detalhadamente em nossas políticas e diretrizes internas, em particular no *Thule Group Corporate Governance Manual*.

1.2 Aplicabilidade do código

Este Código aplica-se a todos os membros do Conselho de Administração, gerentes (incluindo gerentes do Grupo), funcionários e, até onde for aplicável, fornecedores, parceiros de negócios, prestadores de serviços terceirizados e clientes corporativos do Thule Group.

2. Práticas justas de negócios

O Thule Group apoia a concorrência justa e livre em todas as partes de nossos negócios. Devemos seguir e respeitar o estado de direito nos países nos quais operamos e fazemos negócios. Realizamos nossos negócios de forma íntegra e honesta e nos responsabilizamos por nossos atos. O Código determina um padrão mínimo em relação àquilo que é considerado comportamento apropriado. Se a legislação ou os regulamentos locais forem mais rigorosos do que o Código, a legislação e os regulamentos locais devem sempre prevalecer.

2.1 Princípios da concorrência

Não participamos de cooperação setorial ilegal ou de cartéis. Ao invés disso, agimos de acordo com os princípios da concorrência e práticas e marketing e publicidade justas nos negócios, e temos o compromisso de desenvolver continuamente a segurança e a qualidade de nossos produtos, para gerar uma avaliação justa por parte de nossos consumidores.

2.2 Conformidade com o comércio internacional

O Thule Group cumpre os regulamentos e outras leis e requisitos que regulam a transferência de produtos e tecnologia. Todas as transações, independentemente de serem internacionais ou de serem transferidas dentro do mesmo país, podem estar sujeitas a regulamentos e processos alfandegários e de controle de importações ou exportações internacionais, que foram implementados para assegurar a conformidade com a legislação comercial internacional. A legislação de controle de exportações regula o envio internacional de produtos, software e tecnologia que possam ser usados para fins militares ou de armamento. Alguns países também controlam a liberação de dados técnicos a cidadãos estrangeiros dentro de suas fronteiras.

Nossos funcionários devem fornecer às autoridades aduaneiras documentação completa e precisa de importação e exportação, incluindo descrições completas dos produtos, ao classificá-los.

Para encontrar mais informações veja o documento de nossas políticas: *Thule Group Policy Trade Sanctions*.

2.3 Antilavagem de dinheiro

O Thule Group tem o compromisso de cumprir as leis contra a lavagem de dinheiro e o financiamento do terrorismo que estão em vigor na maioria dos países do mundo. A lavagem de dinheiro ocorre quando recursos ou outros ativos que se originam direta ou indiretamente de um delito penal são colocados na economia, fazendo com que sua fonte pareça legal.

2.4 Antissuborno e oferecimento de presentes

Não toleramos a oferta, solicitação ou aceitação de suborno, extorsão ou lavagem de dinheiro e incentivamos nossos funcionários a evitar situações nas quais a lealdade à empresa possa entrar em conflito com outros interesses pessoais. O Thule Group tem uma política de tolerância zero em relação ao suborno e nenhum funcionário deve oferecer ou aceitar um presente que possa ser considerado como um benefício indevido. Um benefício indevido é algo que possa influenciar o comportamento do destinatário, ao incentivar ações desleais ou ilegais em relação ao seu empregados para a obtenção de ganhos pessoais.

Os funcionários não devem aceitar, oferecer ou dar quaisquer presentes, benefícios, pagamentos ou entretenimento que possam afetar a objetividade e o bom-senso profissional do funcionário, do cliente ou do parceiro. Apenas presentes, recompensas, eventos etc. de valor modesto (até o valor isento de impostos máximo local), que não influenciem o comportamento do destinatário, são permitidos, contanto que sejam presenteados, prometidos ou oferecidos abertamente.

Para encontrar mais informações veja o documento de nossas políticas: *Thule Group Policy Anti-Bribery*.

2.5 Como evitar conflitos de interesses

Você nunca deve usar seu emprego no Thule Group para obter ganhos pessoais e deve evitar participar de interesses financeiros externos que possam estar em conflito com os interesses do Thule Group. Evite interesses financeiros pessoais ou familiares em qualquer operação ou empresa que tenha relações comerciais com o Thule Group. É crucial que qualquer um desses relacionamentos seja divulgado previamente, para se determinar se ele é apropriado.

Os funcionários não devem participar (com ou sem remuneração) de atividades que possam entrar em conflito (ou parecer entrar em conflito) com os interesses do Thule Group.

2.6 Cooperação com as autoridades

Nós cooperamos de forma apropriada com as autoridades nos países nos quais operamos e com todas as outras autoridades relevantes. Nós respondemos às solicitações das autoridades de forma oportuna, correta e bem documentada.

Não ocultamos nem expomos informações das autoridades que devam ser relatadas dentro das leis e regulamentos de uma nação.

Nós cooperamos e agimos com respeito em relação aos representantes das autoridades se estivermos sendo auditados em diferentes áreas.

Se uma autoridade de concorrência tiver que realizar uma inspeção sem aviso prévio (um “dawn raid”), os funcionários devem cooperar com os representantes das autoridades e não devem obstruir a inspeção de qualquer forma. Uma infração da legislação de concorrência pode ter consequências econômicas e legais sérias, tanto para a empresa quanto para as pessoas envolvidas. Portanto, é importante que todos os funcionários procurem possíveis infrações. Caso surja uma situação na qual seja difícil decidir se uma ação (ou omissão em agir) é permitida ou não, o empregado deve entrar em contato com seu gerente imediato o mais cedo possível.

2.7 Envolvimento político

O Thule Group observa uma rigorosa neutralidade com relação a partidos e candidatos políticos. Nem os nomes nem os recursos do Thule Group devem ser usados para promover os interesses de partidos ou candidatos políticos.

2.8 Doações e patrocínios

Doações para instituições filantrópicas e patrocínios não podem ter qualquer suspeita de suborno ou de conflito de interesses (direto ou indireto) e devem ser corroborados e documentados. Os funcionários devem assegurar que doações para instituições filantrópicas e patrocínios nunca sejam oferecidos como incentivo ou recompensa pela obtenção ou manutenção de negócios, ou para qualquer outra finalidade indevida.

3. Direitos humanos e condições justas de trabalho

O Thule Group apoia e respeita as normas internacionais de direitos humanos nos termos dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU (Organização das Nações Unidas) e se esforça para assegurar que nossas operações não causem ou contribuam para efeitos adversos nos direitos humanos. Também nos esforçamos para não sermos cúmplices em quaisquer abusos dos direitos humanos, ao buscar evitar e mitigar impactos adversos nos direitos humanos em nossa cadeia de suprimentos.

3.1 Condições justas de emprego

O Thule Group aplica e respeita a legislação local que regula as horas de trabalho nos países nos quais operamos.

Asseguramos que os salários pagos por uma semana de trabalho padrão sempre cumpram, pelo menos, o salário mínimo legal, o salário predominante do setor ou o salário negociado em dissídios coletivos, o que for maior.

Não participamos de negócios ou com fornecedores que não aplicam os mesmos princípios que nós a respeito das horas de trabalho e do salário mínimo.

3.2 Liberdade de associação

Temos o mais profundo respeito pelos direitos das pessoas e demonstramos boa-fé e respeito mútuo ao lidar com os funcionários e seus representantes no local de trabalho. Respeitamos os direitos de todos os nossos trabalhadores de formar e ingressar em organizações de sua escolha e de realizar dissídios coletivos. Esperamos que nossos fornecedores também respeitem os direitos à livre associação e o direito de organização e dissídios coletivos dos funcionários sem interferências ou repreensões ilegais. Muitas de nossas unidades estão sob dissídios coletivos e temos uma longa tradição de trabalharmos juntamente com sindicatos e conselhos de trabalhadores.

3.3 Trabalho forçado

O Thule Group não aceita qualquer forma de escravidão, trabalho forçado ou compulsório ou tráfico humano em nossas próprias operações ou de relacionamentos comerciais. Realizamos continuamente autoavaliações e avaliações de risco de nossos fornecedores e terceirizados envolvidos na fabricação e acabamento dos produtos finais. Só cooperamos com terceiros que assegurem a conformidade com este Código e não contrataremos ou compraremos materiais de parceiros de negócios que utilizem qualquer tipo de mão de obra forçada ou vinculada.

3.4 Trabalho infantil

Trabalho infantil é rigorosamente proibido em nossa fabricação e operações e não participaremos de negócios ou os apoiaremos outras empresas ou fornecedores quando for utilizado trabalho infantil.

“Criança” refere-se a qualquer pessoa com menos de 15 anos de idade, a não ser que a legislação sobre a idade mínima estipule uma idade maior para o trabalho ou educação obrigatória e, nesse caso, se aplicará a idade maior.

As crianças têm uma posição especial no coração do Thule Group. Nós nos envolvemos em muitos projetos relacionados a crianças, tais como projetos que ajudam crianças deficientes, projetos para incentivar crianças a praticar esportes e atividades ao ar livre, projetos escolares e muitos mais. Também participamos de atividades que buscam melhorar as possibilidades de todas as crianças irem para a escola e de que sua educação seja de boa qualidade. Acreditamos que isso é essencial para evitar o trabalho infantil.

3.5 Discriminação e assédio

Valorizamos a diversidade e os benefícios que ela traz para os negócios, e buscamos ter um local de trabalho diversificado. Não toleramos discriminação ou assédio de qualquer tipo. Nenhum funcionário, cliente ou representante de parceiro de negócios deve ser discriminado devido à sua idade, etnia, origem social ou nacional, cor da pele, gênero, orientação sexual, estado civil, religião, opinião política, deficiência ou por qualquer outro motivo. Demissão ou discriminação devido a gravidez ou maternidade não serão aceitas. Todos os funcionários, consultores e prestadores de serviços terceirizados que trabalham em e para o nosso Grupo devem ter o direito de trabalhar em um ambiente sem assédio, bullying, ameaças e discriminação. Todos os líderes e gerentes são responsáveis por assegurar que essas condições existam. Entretanto, também é responsabilidade de todas as pessoas dentro do Thule Group se comportar, preservar e respeitar esses termos.

Não participamos de negócios ou com fornecedores, prestadores de serviços terceirizados ou quaisquer outras relações de negócios onde discriminação e assédio sejam tolerados.

Assédio ou abuso sexual ou convites sexuais indesejados são rigorosamente proibidos e serão seguidos por ações disciplinares e repreensões.

Alegações de infrações de discriminação e assédio são comunicadas em nosso sistema de comunicação de incidentes de Saúde e Segurança.

3.6 Saúde e segurança e o ambiente de trabalho

Só utilizaremos parceiros de negócios que proporcionem a seus trabalhadores e funcionários um ambiente de trabalho seguro e saudável. Isso também se aplica a parceiros de negócios que proporcionem instalações residenciais a seus funcionários.

Estamos convencidos de que é essencial proporcionar um ambiente de trabalho seguro, saudável e inspirador a todos os funcionários do Thule Group. Todos os nossos funcionários são responsáveis por manter esse objetivo.

Não toleramos a utilização de álcool, narcóticos ou a utilização indevida de medicamentos durante o trabalho. É rigorosamente proibido usar, vender, comprar, produzir e possuir álcool ou narcóticos dentro e ao redor das instalações do Thule Group. Isso também inclui dirigir sob a influência de álcool ou narcóticos ou em conexão com qualquer ocasião relacionada ao trabalho.

Não toleramos qualquer violência ou ameaça de violência contra funcionários, visitantes, clientes, fornecedores ou qualquer outra pessoa no local de trabalho. Serão adotadas ações disciplinares, que podem levar à demissão e rescisão do contrato de trabalho, contra aqueles que infringirem essa regra.

Estamos convencidos de que as empresas que apoiam um estilo de vida saudável e se esforçam para motivar e capacitar suas equipes têm funcionários com melhor desempenho. Portanto, incentivamos nossos funcionários a viver uma vida equilibrada e ativa.

4. Sustentabilidade e meio ambiente

O Thule Group se esforça para ter uma abordagem sustentável em relação aos negócios e olhamos para a sustentabilidade no contexto de crescimento orgânico e melhorias. Para nós, isso significa que, além de gerar valor para nossos acionistas (lucro), temos o dever de levar em consideração o impacto de nossos negócios sobre o meio ambiente (planeta) e a sociedade como um todo (pessoas). Queremos realizar nossos negócios com uma visão de longo prazo, o que significa que apoiamos a preservação de longo prazo de uma sociedade sustentável e, dessa forma, integramos considerações ambientais ao nosso planejamento de negócios e tomadas de decisões.

4.1 Meio ambiente

Uma parte fundamental de nossos esforços de sustentabilidade está voltada para o meio ambiente, e temos o compromisso de reduzir nosso impacto geral sobre o meio ambiente, especialmente em termos de emissões de gases causadores do efeito estufa provenientes de todos os estágios de nossa cadeia de valor, ou seja, do projeto de nossos produtos, passando pelos processos de fabricação e distribuição, até o uso final e descarte de nossos produtos pelos usuários finais.

Nossos relacionamentos de negócios com produtores terceirizados e outros fornecedores de materiais devem cumprir a legislação ambiental local; nós nos esforçamos ativamente para causar o mínimo impacto possível sobre o meio ambiente e para trabalhar com uma meta anual visando reduzir esse impacto ambiental.

Acreditamos que o comprometimento e a paixão por fazer negócios de forma sustentável deve ser apoiado pelo acompanhamento do progresso do desempenho em nossas áreas focais ambientais, que são:

- Produto
- Emissões de gases causadores do efeito estufa
- Energia
- Resíduos e reciclagem
- Logística

Determinamos metas ambiciosas para minimizar nossa pegada ambiental, por meio da redução de emissões de gases causadores do efeito estufa, redução dos resíduos e limitação do uso de água e energia em nossas instalações. Acreditamos que é importante para a melhoria contínua determinar essas metas ambientais e monitorar as atividades nas áreas focais ambientais.

4.2 Envolvimento com a sociedade e a comunidade

Somos apaixonados pelo que fazemos e como nós, por meio de nossos produtos, podemos ajudar a facilitar as vidas das pessoas. Nós nos associamos e trabalhamos com pessoas e organizações que nos inspiram a fazermos melhor, sermos melhores e agirmos melhor, para tornarmos este planeta um lugar melhor.

As atividades em relação ao envolvimento com a comunidade dizem respeito a muitos aspectos da sociedade, de nossos negócios e de nossos funcionários. Temos orgulho de ter funcionários que se envolvem no comprometimento social e contribuem em nível local para programas filantrópicos e projetos de envolvimento com a comunidade.

5. Gerenciamento dos ativos empresariais do Thule Group

O Thule Group está comprometido em proteger os seus próprios ativos (assim, com os de seus acionistas) contra danos, roubo ou utilização indevida. Os funcionários têm acesso a muitos ativos da empresa e os controlam, incluindo itens físicos, propriedade intelectual e informações. O Thule Group conta com os funcionários para proteger os recursos da empresa e usá-los apropriadamente.

5.1 Demonstrações financeiras confiáveis

Todas as entidades dentro do Thule Group devem aplicar princípios contábeis uniformes, para atingir informações financeiras consistentes e comparáveis. Esses princípios contábeis estão definidos no *Thule Group Accounting Manual*, que cumpre totalmente as Normas Internacionais de Demonstrações Financeiras (International Financial Reporting Standards – IFRS) e as interpretações do IFRIC adotadas pela União Europeia. Toda a contabilidade e demonstrações financeiras devem ser realizadas com exatidão e com um alto nível de qualidade. Para a conformidade regulamentar, todas as pessoas jurídicas também precisam cumprir os Princípios Contábeis Geralmente Aceitos e a legislação local em seus livros contábeis.

5.2 Privacidade de dados

O Thule Group leva a sério os direitos de privacidade e está comprometido com a conformidade internacional com as leis de privacidade de dados. Só coletamos, armazenamos e usamos dados que identifiquem uma pessoa individualmente, quer seja um funcionário, cliente ou outros, de forma legal e transparente.

O Thule Group desenvolveu políticas e procedimentos que devem ser aplicados de forma consistente ao se processar dados pessoais dentro da empresa.

5.3 Proteção de propriedades do Thule Group

Todos os funcionários são responsáveis por proteger as propriedades, equipamentos e bens tangíveis do Thule Group contra roubo, utilização indevida, perda ou destruição. Também somos todos responsáveis por manter um ambiente de trabalho seguro, limpo e funcional.

Qualquer roubo, utilização indevida e perda deve ser comunicado ao Thule Group por meio de seu gerente mais próximo, que é responsável por agir apropriadamente.

Todas as invenções ou descobertas feitas pelos funcionários no decorrer de seu emprego serão propriedade do Thule Group. Direitos autorais, patentes ou quaisquer outros direitos de propriedade intelectual sobre qualquer trabalho produzido no decorrer do emprego pertencerão ao Thule Group.

Propriedade intelectual refere-se às criações da mente, incluindo, por exemplo, invenções, “know-how”, designs industriais, trabalhos artísticos e marcas. O Thule Group usa uma variedade de ferramentas para proteger sua Propriedade Intelectual, algumas das quais criam direitos legais executáveis. Como exemplos, temos patentes, registros de designs, registros de marcas comerciais, registros de direitos autorais e segredos comerciais.

Asseguramos que os fornecedores, consultores e outros parceiros de negócios terceirizados assinem cláusulas de confidencialidade e que todo o seu trabalho, ferramentas e outros documentos estejam claramente contratados e legalmente considerados como propriedade do Thule Group.

Nossas marcas são nossos ativos mais valiosos. Todos devemos respeitar os valores das marcas e tratar nossas marcas com o máximo respeito. Isso significa que todos devem seguir as diretrizes de nossas marcas e trabalhar de acordo com essas instruções e diretrizes.

5.4 Comunicação e mídias sociais

Todos os funcionários são parte importante da marca do Thule Group e a comunicação é uma ferramenta importante para administrar nossa empresa, tanto interna quanto externamente. Toda a comunicação em nome da empresa deve ser planejada ao máximo possível no contexto dos objetivos estratégicos do Thule Group, criados para proporcionar o melhor ambiente de negócios possível para nossas operações e funcionários.

Quando nos comunicamos, tanto interna quanto externamente, sempre devemos ter uma comunicação verdadeira, fatural e bem equilibrada. Como somos uma empresa com ações negociadas em bolsas de valores, também é essencial que seja mantida a credibilidade de todas as nossas comunicações financeiras. Apenas o Diretor Geral, o Diretor Financeiro e pessoas designadas determinadas pelo Vice-Presidente Sênior de Relações com os Investidores têm permissão para falar com a imprensa, em conformidade com a *Thule Group Communication Policy*.

As ferramentas de comunicação eletrônica do Thule Group não devem ser utilizadas para realizar qualquer atividade que infrinja qualquer lei ou regulamento ou que coloque em risco a segurança ou a confiabilidade dos registros ou dados da empresa, incluindo segredos comerciais e outras informações de negócios confidenciais.

Caso você se identifique como funcionário do Thule Group nas mídias sociais, então as informações que compartilhar sobre nossa empresa podem ser vistas como uma mensagem oficial do Thule Group, o que significava que você precisa seguir o Código, incluindo:

- Proteger a confidencialidade das informações de negócios
- Evitar comentários depreciativos, discriminatórios ou assediadores em relação a outros funcionários, clientes, fornecedores ou nossos parceiros de negócios
- Evitar o uso das marcas comerciais ou logotipos do Thule Group de forma que possa iludir ou confundir o público

6. Segurança dos usuários finais

O Thule Group tem o compromisso de oferecer produtos com os mais elevados padrões de segurança e qualidade.

Temos uma paixão e um sólido histórico de inovação e um compromisso em melhorar cada vez mais a segurança e a qualidade de nossos produtos. Com isso, a segurança e a qualidade de nossos produtos são sempre levadas em consideração no desenvolvimento dos produtos e processos, da ideia do produto até a sua entrega, operação, manutenção e descarte, em todas as nossas operações. Mantemos a confiança dos usuários finais ao fabricar produtos superiores, começando pela compra de nossas matérias-primas e continuando até o produto acabado chegar às mãos dos usuários finais. Também temos o compromisso de desenvolver novos produtos de forma ética e responsável e de seguir todas as normas de segurança e conformidade aplicáveis nos mercados relevantes.

O Thule Group emprega procedimentos transparentes e eficazes para tratar de dúvidas e reclamações dos clientes e se esforça pela solução justa e oportuna de todas as disputas com os clientes.

7. Implementação e conformidade

O Código busca assegurar que a responsabilidade por seguir os princípios e regras possa apresentadas neste documento possa ser compreendida por cada funcionário do Thule Group. Se, após ler o Código, você tiver qualquer dúvida sobre como agir ou se comportar, você deve discutir as questões com seu gerente direto ou com o Departamento de RH local.

7.1 Implementação e diretrizes adicionais

Políticas separadas adicionais e o Código foram desenvolvidos exclusivamente para estabelecer padrões e diretrizes internos. Eles não se destinam a ser legalmente vinculantes, a fazer qualquer representação ou garantia ou a criar ou estender quaisquer garantias. Portanto, o Código ou as políticas associadas não são dirigidos a qualquer parte que possa alegar que qualquer direito legal possa ser proveniente deles.

Todos os funcionários são obrigados a se atualizar continuamente sobre alterações e adições em todas as nossas políticas, sem que sejam solicitados a fazê-lo.

Além do Código (que serve como documento estrutural), cada unidade do Thule Group tem regras e políticas administrativas locais que também precisam ser seguidas e compreendidas pelos funcionários que trabalham nessas unidades.

7.2 Conformidade

O Código do Thule Group é um recurso para todos nós e nos proporciona orientação sobre como realizar nossos negócios de forma ética. Ele também ajuda a proteger nossa reputação e a de nossos clientes, fornecedores e outros parceiros de negócios.

Retaliação contra qualquer pessoa que informe uma preocupação de conformidade ética, conhecida ou suspeita, é rigorosamente proibida.

O Conselho de Administração do Thule Group só pode conceder uma renúncia de todo ou parte do Código sob circunstâncias excepcionais. Quaisquer renúncias serão divulgadas conforme seja necessário.

7.3 Responsabilidade dos funcionários

Cada funcionário do Thule Group tem a responsabilidade de agir de forma honesta e ética.

Nosso Código proporciona a estrutura para colocar os valores do Thule Group em ação. Todos nós temos a responsabilidade de agir com integridade, cumprir as leis e regulamentos aplicáveis (tanto na letra quanto no espírito) e honrar o Código.

Os funcionários são responsáveis por conhecer, compreender e cumprir nossas políticas e procedimentos. Entretanto, leis nacionais ou dissídios coletivos locais sempre prevalecem sobre o Código. Ao nos comprometermos com essas responsabilidades, nós continuaremos a atender às expectativas de realizar nossos negócios com integridade.

7.4 Responsabilidades dos gerentes

Os gerentes são exemplos e recursos para os funcionários. Com relação ao Código, espera-se que os gerentes:

- abracem o Código e ajam como exemplos
- mantenham um ambiente de trabalho que apoie o Código
- instruem os funcionários sobre o significado e a aplicação do Código
- exijam o cumprimento do Código

7.5 Comunicação de suspeitas de infrações

Caso você se sinta desconfortável ou não tenha sucesso em lidar diretamente com uma conduta individual ou para questões que envolvam conduta indevida séria ou comportamento fraudulento, você tem a responsabilidade de comunicar suas preocupações. Ao comunicar uma conduta indevida, você estará contribuindo para a cultura ética do Thule Group. Por esse motivo, há vários canais disponíveis para facilitar a busca de orientação e a comunicação de preocupações. Caso queira fazer uma reclamação ou comunicar uma suspeita de infração, você é incentivado a entrar em contato com seu gerente ou com um membro local do Departamento de Recursos Humanos. Caso ache difícil levantar uma questão com seu gerente local direto, você pode usar os seguintes canais:

- Vice-Presidente de Recursos Humanos (Região de Negócios)
- Presidente Regional
- Vice-Presidente Sênior de Recursos Humanos do Thule Group

A correspondência deve ser a mais clara e detalhada possível, para eliminar qualquer chance de um mal-entendido e para descrever totalmente o evento ou situação em questão.

Funcionários, fornecedores ou quaisquer outros parceiros de negócios externos também podem comunicar uma suspeita de infração contra o Código do Thule Group pelo e-mail <https://www.speakupfeedback.eu/web/thulegroup>.

7.6 Investigação de suspeitas de infrações

As investigações serão realizadas da forma mais rápida e abrangente possível e todas as infrações serão comunicadas. Trataremos todas as comunicações de forma confidencial na medida do possível e limitaremos a divulgação apenas às pessoas que tiverem necessidade de saber. Entretanto, podemos divulgar detalhes da investigação a terceiros, como entidades policiais ou reguladores, caso se determine que seja apropriado, considerando-se as circunstâncias

7.7 Nosso compromisso em evitar a retaliação

Os valores éticos e a integridade são da máxima importância para o Thule Group e não podem ser preservados se as pessoas ficarem relutantes ou temerosas de levantar ou comunicar uma preocupação ou suspeita de infração de nosso Código, das Políticas do Grupo ou da lei.

Fique tranquilo: se comunicar sua preocupação de boa-fé, não haverá retaliação contra você. Qualquer funcionário que participe de retaliação estará sujeito a ação disciplinar. Caso acredite que tenha sofrido retaliação, você deve comunicá-la como uma suspeita de conduta indevida.

Malmö 18/12/2018

Thule Group



Magnus Welander
Diretor Geral e Presidente



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