

Thule Group Code of Conduct

Ursprungligen antagen i januari 2008
Uppdaterad 2010, 2012, 2015 och 2018

Thule Group AB
(Organisationsnr. 556770-6311)

Utfärdad av Kajsa von Geijer, SVP HR & Sustainability
Godkänd av Magnus Welanders, CEO & President
Antagen av Thule Groups styrelse vid dess
sammanträde den 18 december 2018



1. Inledning och avsikt med vår Code of Conduct

Code of Conduct (Uppförandekoden) utgör grunden för allt vårt arbete inom Thule Group. Uppförandekoden, har tagits fram för att uppmuntra rättvisa och säkra arbetsförhållanden, skydda mänskliga rättigheter samt för att bibehålla ett ansvarsfullt synsätt kring miljöfrågor och för att tillämpa höga etiska standarder inom Thule Group.

Uppförandekoden beskriver de principer och direktiv vi tillämpar i vår verksamhet. Den innehåller även grundläggande och viktiga principer som överensstämmer med våra kärnvärden gällande hur vi agerar och beter oss i relation till varandra i t.ex. relationer med anställda, kunder, leverantörer och myndigheter, och definierar minimivån för ett godtagbart uppförande.

Thule Group accepterar inga överträdelser av Uppförandekoden.

1.1 Direktiv

Thule Group stöder FN:s (Förenta nationerna) deklaration om mänskliga rättigheter, FN:s vägledande principer om företag och mänskliga rättigheter, FN:s Global Compact med tio principer inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsrättsliga frågor, miljö och korruption, de åtta grundkonventionerna i ILO (Internationella arbetsorganisationen) enligt definitionen i deklarationen om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och OECD:s (Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling) riktlinjer för multinationella företag, samt alla tillämpliga lagar såsom konkurrenslagor och lagor mot korruption.

Lokala riktlinjer och policyer kan implementeras baserat på dessa allmänna riktlinjer och policyer om det krävs för att spegla lokala aspekter och lokala lagor.

Våra riktlinjer och principer beskrivs mer ingående i våra interna policyer och riktlinjer, i synnerhet i *Thule Group Corporate Governance Manual*.

1.2 Tillämpning av Uppförandekoden

Uppförandekoden gäller för alla Thule Groups styrelsemedlemmar, ledande befattningshavare (inklusive koncernledning), anställda, och så långt det är möjligt för leverantörer, affärspartners, underleverantörer och kunder.

2. Rättvis affärsverksamhet

Thule Group stöder en rättvis och fri konkurrens inom alla delar av vår verksamhet. Vi följer och respekterar lagstiftningen i de länder där vi verkar och gör affärer. Vi bedriver vår verksamhet med integritet och ärlighet och tar ansvar för våra handlingar. Uppförandekoden definierar en miniminivå för vad som kan anses som lämpligt beteende. Om lokala lagar och regler är strängare än Uppförandekoden ska alltid lokala lagar och regler gälla i första hand.

2.1 Konkurrensprinciper

Vi deltar inte i olagligt branschsamarbete eller karteller. I stället agerar vi i enlighet med principen om rättvis konkurrens, rättvis marknadsförings- och annonspraxis och strävar efter att ständigt utveckla säkerheten och kvaliteten i våra produkter så att de tål en rättvis bedömning av våra konsumenter.

2.2 Efterlevnad av internationella handelsregler

Thule Group följer handelsregler och andra lagar och krav som reglerar överföring av produkter, komponenter och teknik. Alla transaktioner oavsett om de korsar gränser eller transporteras inom samma land, kan vara föremål för nationella och internationella regler kring tullar, samt regler och rutiner för kontroll av import och export, som fastställts för att säkerställa att internationella handelslagar efterlevs. Lagar för kontroll av export reglerar gränsöverskridande frakt av gods, programvara och teknik som kan användas för militärt bruk eller för vapenändamål. Vissa länder kontrollerar även överlämnande av teknisk information till utlänningar inom sina egna gränser.

Vår personal ska förse tullmyndigheter med fullständig och korrekt import- och exportdokumentation inklusive fullständiga produktbeskrivningar vid klassificering av gods.

Se vårt policydokument för mer information: *Thule Group Policy Trade Sanctions*.

2.3 Förhindrande av pengatvätt

Thule Group förbinder sig att följa de lagar mot pengatvätt och finansiering av terrorism som finns i de flesta länder i världen. Pengatvätt sker när pengar eller andra tillgångar som direkt eller indirekt härstammar från brottslig verksamhet förs in i ekonomin och medför att ursprunget framstår som lagligt.

2.4 Förhindrande av mutor och gåvor

Vi accepterar inte erbjudanden, krav på eller mottagande av mutor, utpressning eller pengatvätt och uppmuntrar vår personal att undvika situationer där lojaliteten mot företaget kan komma i konflikt med personliga intressen. Thule Group policy innebär en nolltolerans mot mutor och ingen anställd ska erbjuda eller ta emot en gåva som kan anses som en olämplig förmån. En olämplig förmån är något som kan påverka mottagarens beteende genom att, för personlig vinning, uppmuntra illojala eller illegala handlingar gentemot arbetsgivaren.

Anställda får inte ta emot, erbjuda eller presentera några gåvor, förmåner, betalningar eller underhållning som kan påverka objektiviteten och den professionella bedömningen hos den anställde, kunden eller affärspartnern. Det är endast gåvor, belöningar, evenemang etc. av ringa värde (upp till maximalt, lokalt skattefritt belopp) som inte påverkar mottagarens beteende, som är tillåtet. Detta under förutsättning att detta presenteras, utlovas eller erbjuds öppet.

Se vårt policydokument för mer information: *Thule Group Policy Anti-Bribery*.

2.5 Undvikande av intressekonflikter

Du får aldrig använda din anställning inom Thule Group för personlig vinning och du bör undvika att engagera dig i ekonomiska intressen som kan stå i konflikt med Thule Groups intressen. Undvik ekonomiska intressen personligen, eller inom familjen, i någon verksamhet som har affärsrelationer med Thule Group. Det är viktigt att sådana relationer på förhand är öppna och transparenta för att avgöra om de är lämpliga.

Anställda bör inte vara inblandade i, med eller utan kompensation, aktiviteter som kan stå i konflikt eller verka som att de står i konflikt med Thule Groups intressen.

2.6 Samarbete med myndigheter

Vi samarbetar på lämpligt sätt med myndigheterna i de länder där vi verkar såväl som med alla andra relevanta myndigheter. Vi svarar på frågor från myndigheter på ett skyndsamt, korrekt och väldokumenterat sätt.

Vi döljer inte och avslöjar inte heller information från myndigheter som ska rapporteras inom ramen för lagar och regler i ett land.

Vi samarbetar och agerar med respekt gentemot myndighetsrepresentanter om vi blir reviderade inom olika områden.

Om en konkurrensmyndighet skulle utföra en oannonserad inspektion (en s.k. gryningsråd) ska personalen samarbeta med myndighetens representanter och inte på något sätt hindra inspektionen. Brott mot konkurrenslagar kan få allvarliga ekonomiska och juridiska konsekvenser både för företaget och de berörda individerna. Det är därför viktigt att all personal är uppmärksam på potentiella överträdelser. Om en situation uppstår där det är svårt att avgöra om en åtgärd (eller brist på åtgärd) är tillåten eller inte, ska personalen kontakta sin närmaste chef så snart som möjligt.

2.7 Politiskt engagemang

Thule Group är strikt neutrala vad det gäller politiska partier och kandidater. Varken namn eller resurser inom Thule Group får användas för att marknadsföra politiska partier eller kandidater.

2.8 Donationer och sponsring

Donationer till välgörenhet och sponsring ska, oavsett om det är direkt eller indirekt, vara fri från alla misstankar om mutor eller intressekonflikter. Stödet ska tydligt dokumenteras. Personalen måste säkerställa att donationer till välgörenhet och sponsring aldrig erbjuds som ett incitament för att få eller behålla affärer, eller för något annat olämpligt ändamål.

3. Mänskliga rättigheter och rättvisa arbetsförhållanden

Thule Group stöder och respekterar de internationella standarderna för mänskliga rättigheter enligt Förenta nationernas riktlinjer för företag och mänskliga rättigheter, och strävar efter att säkerställa att våra verksamheter inte orsakar eller bidrar till någon negativ inverkan gällande mänskliga rättigheter. Vi strävar även efter att inte delta i några övergrepp gällande mänskliga rättigheter genom att försöka förhindra och motverka negativ inverkan gällande de mänskliga rättigheterna i vår leveranskedja.

3.1 Rättvisa arbetsförhållanden

Thule Group tillämpar och respekterar de lokala lagar för reglering av arbetstid som finns i de länder vi verkar i.

Vi säkerställer att de löner som betalas för en vanlig arbetsvecka motsvarar den lagstadgade minimilönen, gällande industrilön eller lön förhandlad via kollektivavtal, beroende på vilken av dessa som är störst.

Vi samarbetar inte med företag eller leverantörer som inte tillämpar motsvarande principer som oss gällande arbetstid och minimilöner.

3.2 Föreningsfrihet

Vi har den största respekt för individens rättigheter och vi uppvisar god tro och ömsesidig respekt när vi hanterar anställda och deras representanter på arbetsplatsen. Vi respekterar alla våra anställdas rätt att bilda och delta i de organisationer de själva väljer och deras rätt att förhandla kollektivt. Vi förväntar oss att våra leverantörer också respekterar föreningsfriheten och de anställdas rätt att organisera sig och förhandla kollektivt utan olagliga störningar eller reprimander. Många av våra arbetsplatser har kollektivtal och vi har en lång tradition av att arbeta tillsammans med fackförbund och arbetsråd.

3.3 Tvångsarbete

Thule Group accepterar ingen form av slaveri, tvångsarbete, obligatoriskt arbete eller människohandel i vår verksamhet eller våra affärsrelationer. Vi genomför kontinuerligt självskattning och riskbedömningar hos de av våra leverantörer och underentreprenörer som är inblandade i tillverkning och montering av slutprodukterna. Vi samarbetar bara med tredje part som kan garantera att de uppfyller denna Uppförandekod och inte kontrakterar eller köper material från affärspartners som använder någon typ av tvångsarbete eller fängslad arbetskraft.

3.4 Barnarbete

Barnarbete är strikt förbjudet i vår tillverkning och verksamhet och vi ska inte samarbeta med eller stödja några företag eller leverantörer som använder barnarbete.

Med "barn" avses alla personer under 15 års ålder, om inte lagstiftning om minimiålder föreskriver en högre ålder för arbete eller obligatorisk skolgång, då den högre åldern ska gälla

Barn har en särskild plats i hjärtat hos Thule Group. Vi är engagerade i många barnprojekt som t.ex. projekt som hjälper funktionshindrade barn, projekt för att uppmuntra barn att idrotta och utföra utomhusaktiviteter, skolprojekt och mycket mer. Vi är även engagerade i aktiviteter som strävar efter att förbättra möjligheterna för alla barn att få gå i skola och att deras utbildning är av god kvalitet. Vi anser att detta är nödvändigt för att förhindra barnarbete.

3.5 Diskriminering och trakasserier

Vi värderar mångfald och de affärsfördelar det medför, och strävar efter en mångsidig arbetsplats. Vi tolererar inte diskriminering eller trakasserier i någon form. Ingen anställd, kund eller affärspartners representant ska bli diskriminerad baserat på ålder, etnicitet, socialgrupp eller ursprungsland, hudfärg, kön, sexuell läggning, civilstånd, religion, politisk åsikt, funktionshinder eller någon annan anledning. Avsked eller diskriminering på grund av graviditet eller föräldraskap accepteras inte. Alla anställda, konsulter och underleverantörer som arbetar inom och för gruppen ska ha rätten att arbeta i en miljö fri från trakasserier, mobbning, hot och diskriminering. Alla ledare och chefer är ansvariga för att se till att dessa förhållanden existerar. Men det är även respektive individs ansvar inom Thule Group att respektera och bete sig enligt dessa villkor.

Vi samarbetar inte med företag, leverantörer, underleverantörer eller några andra affärsrelationer där diskriminering och trakasserier tolereras.

Sexuella trakasserier, övergrepp och ovälkomna sexuella inviter är strikt förbjudet och kommer att följas upp med disciplinära åtgärder och reprimander.

Påstådda överträdelser gällande diskriminering och trakasserier rapporteras i vårt ärenderapporterings-system för Hälsa och Säkerhet.

3.6 Hälsa och säkerhet samt arbetsmiljö

Vi kommer endast att samarbeta med affärspartners som säkerställer en säker och hälsosam arbetsmiljö för sina arbetare och anställda. Detta gäller även för affärspartners som tillhandahåller bostäder till sina anställda.

Vi är övertygade om att det är nödvändigt att tillhandahålla en säker, hälsosam och inspirerande arbetsmiljö för alla anställda inom Thule Group. Alla våra anställda är ansvariga för att gemensamt uppnå detta mål.

Vi tolererar inte användning av alkohol, narkotika eller missbruk av läkemedel på arbetet. Det är strikt förbjudet att använda, sälja, köpa, producera eller inneha alkohol eller narkotika i eller kring Thule Groups lokaler. Detta innefattar även att köra alkohol- eller narkotikapåverkad, under eller i samband med någon arbetsrelaterad företeelse.

Vi tolererar inte våld eller hot om våld gentemot anställda, besökare, kunder, leverantörer eller andra på arbetsplatsen. Disciplinära åtgärder som kan leda till uppsägning och avsked kan vidtas mot personer som bryter mot denna regel.

Vi är övertygade om att företag som stöder en hälsosam livsstil och strävar efter att motivera och stärka sin personal har anställda som presterar bättre. Därför uppmuntrar vi våra anställda att leva ett balanserat och aktivt liv.

4. Hållbarhet och miljö

Thule Group strävar efter att ha ett hållbart synsätt kring vår verksamhet och vi ser på hållbarhet som ett sammanhang med organisk tillväxt och förbättring. För oss innebär detta att vi utöver att skapa värde för våra aktieägare (vinst), har ett ansvar för att ta hänsyn till den effekt vår verksamhet har på miljön (planeten) och samhället som helhet (människor). Vi vill driva vår verksamhet långsiktigt vilket innebär att vi stöder det långsiktiga bevarandet av ett hållbart samhälle och integrerar därmed miljöhänsyn i vår affärsplanering och vårt beslutsfattande.

4.1 Miljö

En viktig del i våra ansträngningar för hållbarhet är fokuserat på miljön. Vi förbinder oss att minska vår totala miljöpåverkan, särskilt när det gäller utsläpp av växthusgaser i alla led av vår värdekedja, d.v.s. från utformningen av våra produkter, genom tillverknings- och distributionsprocessen och slutligen via slutanvändarnas användning och avfallshantering av våra produkter.

Våra affärsrelationer med tredjepartsproducenter och andra materialleverantörer skall uppfylla lokala miljölagar, aktivt sträva efter att göra så lite avtryck på miljön som möjligt och arbeta med årliga målsättningar för att minska miljöpåverkan.

Vi anser att engagemanget och passionen för att bedriva verksamhet på ett hållbart sätt bör stödjas av uppföljning av de framsteg i prestanda som gjorts inom våra miljöfokuserade områden, som är:

- Produkt
- Utsläpp av växthusgaser
- Energi
- Avfall och återvinning
- Logistik

Vi har satt upp ambitiösa mål för att minimera vårt miljöavtryck genom att minska utsläpp av växthusgaser, minska vårt avfall och begränsa förbrukningen av vatten och energi vid våra anläggningar. Vi anser att det är viktigt för vår ständiga förbättring att sätta upp sådana miljömål och att kontinuerligt övervaka aktiviteterna inom miljöområdet.

4.2 Samhällsengagemang

Vi är passionerade i det vi gör och hur vi genom våra produkter kan underlätta människors aktiva liv. Vi samarbetar och arbetar med människor och organisationer som inspirerar oss att vara bättre, bli bättre och agera bättre för att göra den här planeten till en bättre plats att leva på.

Samhällsengagerande aktiviteter berör många aspekter av samhället, vår verksamhet och våra anställda. Vi är stolta över att ha anställda som är involverade i samhällsengagemang och som på lokal nivå bidrar i välgörenhetsprogram och projekt för samhällsengagemang.

5. Hantering av Thule Groups företagstillgångar

Thule Group förbinder sig att skydda sina egna, såväl som aktieägarnas tillgångar, från skador, stöld och missbruk. Våra anställda har tillgång till och kontrollerar många av företagets tillgångar inklusive fysiska föremål, immateriella rättigheter och information. Thule Group förlitar sig på att de anställda skyddar företagets resurser och använder dem på lämpligt sätt.

5.1 Pålitlig ekonomisk rapportering

Alla enheter inom Thule Group ska använda likartade bokföringsprinciper för att åstadkomma en konsekvent och jämförbar ekonomisk information. Dessa bokföringsprinciper definieras i *Thule Group Accounting Manual*, som överensstämmer till fullo med International Financial Reporting Standards (IFRS) och tolkningar av IFRIC som används inom den europeiska unionen. All bokföring och rapportering ska vara korrekt och av hög kvalitet. För regelefterlevnad måste alla enheter även uppfylla lokala principer för god bokföringssed och lokala lagar i sin bokföring.

5.2 Dataintegritet

Thule Group anser att integritet är viktigt och arbetar med dataskyddslagar enligt internationell överensstämmelse. Vi samlar bara in, lagrar och använder uppgifter som identifierar en individ, oavsett om det är en anställd, kund eller liknande, på ett lagligt och transparent sätt.

Thule Group har utvecklat policyer och rutiner som konsekvent ska användas vid behandling av personuppgifter inom företaget.

5.3 Skydda Thule Groups egendom

Alla anställda är ansvariga för att skydda Thule Groups egendom, utrustning och fysiska föremål mot stöld, missbruk, förlust och destruktions. Vi är även ansvariga för att upprätthålla en säker, ren och fungerande arbetsmiljö.

Alla former av stöld, missbruk eller förlust ska rapporteras till Thule Group via din närmaste chef, som är ansvarig för att vidta lämpliga åtgärder.

Alla innovationer och upptäckter som utförs av anställda inom ramen för deras anställning blir Thule Groups egendom. Upphovsrätt, patent och andra immateriella rättigheter för arbete som producerats av anställda inom ramen för deras anställning tillhör Thule Group.

Immateriella rättigheter åsyftar på t.ex. innovationer, kunskap, industriell design, konstnärligt arbete och varumärken. Thule Group använder en mängd verktyg för att skydda sina immateriella rättigheter, av vilka vissa skapar juridiska rättigheter som kan genomdrivas. Exempel kan vara patent, registrering av design, varumärkesregistreringar, registreringar av upphovsrätt och affärshemligheter.

Vi säkerställer att tredjepartsleverantörer, konsulter och andra affärspartners undertecknar konfidentialitetsparagrafer och att allt deras arbete, verktyg och andra verktyg är tydligt kontrakterade och juridiskt anses vara Thule Groups egendom.

Våra varumärken är våra värdefullaste tillgångar. Vi måste respektera värdet i våra varumärken och behandla dem med den största respekt. Det innebär att samtliga ska följa riktlinjerna för våra varumärken och arbeta i enlighet med dessa instruktioner och riktlinjer.

5.4 Kommunikation och sociala medier

Alla anställda är en viktig del av Thule Groups varumärke, och kommunikation är ett viktigt verktyg för att administrera vårt företag både internt och externt. All kommunikation som sker som ombud för, eller i företagets namn ska så långt det är möjligt vara planerad i enlighet med Thule Groups strategiska mål, som utformats för att skapa den bästa möjliga affärs miljön för vår verksamhet och våra anställda.

När vi kommunicerar, internt såväl som externt, ska vi alltid använda ett sant, faktabaserat och välbalanserat kommunikationssätt. Då vi är ett börsnoterat företag är det även viktigt att vår trovärdighet i all vår ekonomiska kommunikation bibehålls. Det är endast CEO, CFO och utnämnda personer som beslutats av SVP Investor Relations som har rätt att uttala sig i media i enlighet med Thule Group Communication Policy.

Thule Groups elektroniska kommunikationsverktyg får inte användas för att utföra någon aktivitet som bryter mot någon lag eller regel, eller riskerar att äventyra säkerheten eller pålitligheten hos företagets register eller data, inklusive affärshemligheter och annan konfidentiell affärsinformation.

Om du identifierar dig som anställd hos Thule Group på sociala medier, kan den information som du delar om vårt företag anses vara ett officiellt meddelande från Thule Group, vilket innebär att du måste följa Uppförandekoden, inklusive att:

- Skydda konfidentiell affärsinformation
- Undvika nedsättande, diskriminerande eller trakasserande kommentarer om andra anställda, kunder, leverantörer eller andra affärspartners.
- Undvika användande av Thule Groups varumärken eller logotyper på ett sätt som kan förleda eller förvirra allmänheten.

6. Säkerhet för slutanvändare

Thule Group förbinder sig att erbjuda produkter av högsta kvalitet och säkerhetsstandard.

Vi har en passion för och en stark historia av innovation samt ett åtagande att höja nivån för produkt-säkerhet och kvalitet. Som ett resultat av detta övervägs alltid produktsäkerhet och kvalitet vid utveckling av produkter och rutiner, från produktidé till produktleverans, drift, underhåll och avfallshantering i hela vår verksamhet. Vi bibehåller slutanvändarnas förtroende genom att tillverka överlägsna produkter, vilket börjar med inköp av våra råmaterial och fortsätter hela vägen fram till att den färdiga produkten når slutanvändarens händer. Vi förbinder oss även att utveckla nya produkter på ett etiskt och ansvarsfullt sätt, och att följa alla tillämpliga standarder för säkerhet och efterlevnad på de relevanta marknaderna.

Thule Group använder transparenta och effektiva rutiner för att hantera kunders frågor och klagomål och strävar efter en rättvis och snar lösning på alla kunddiskussioner.

7. Implementering och efterlevnad

Uppförandekoden strävar efter att säkerställa att ansvaret för att följa principerna och reglerna som presenteras här kan förstås av alla anställda hos Thule Group. Om du, efter att ha läst Uppförandekoden har några tvivel om hur du bör agera eller uppträda, bör du diskutera dessa frågor med din närmaste chef eller med den lokala personalavdelningen.

7.1 Implementering och övriga riktlinjer

Ytterligare separata policyer och Uppförandekoden har utvecklats exklusivt för att etablera interna standarder och riktlinjer. De är inte avsedda att vara juridiskt bindande, att utgöra någon representation eller garanti eller skapa och utöka några garantier. Av detta skäl är Uppförandekoden och de tillhörande policyerna inte riktade till någon part som kan göra anspråk på att några juridiska rättigheter kan hämtas ur dessa.

Alla anställda är skyldiga att kontinuerligt uppdatera sig om förändringar och tillägg i alla våra policyer utan att beordras att göra detta.

Utöver Uppförandekoden, som fungerar som ett ramverksdokument, har varje arbetsplats inom Thule Group lokala ordningsregler och policyer som också måste följas och förstås av de anställda som jobbar på dessa platser.

7.2 Efterlevnad

Thule Groups Uppförandekod är en tillgång för oss alla och ger vägledning om hur vi ska bedriva vår verksamhet på ett etiskt sätt. Den hjälper också till att skydda vårt och våra kunders, leverantörers och andra affärspartners anseende.

Repressalier mot någon som anmäler ett känt eller misstänkt etiskt problem med efterlevnaden är strängt förbjudna.

Thule Groups styrelse får endast bevilja avstående av hela eller delar av uppförandekoden under exceptionella omständigheter. Eventuella avståenden ska redovisas öppet när så krävs.

7.3 Anställdas ansvar

Alla anställda inom Thule Group har ett ansvar att agera ärligt och etiskt.

Vår Uppförandekod tillhandahåller ramverket för att omvandla Thule Groups värderingar till handling. Vi har alla ett ansvar att agera med integritet, följa alla tillämpliga lagar och regler – både bokstavligen och i dess andemening, samt att upprätthålla Uppförandekoden.

Alla anställda är ansvariga för att känna till, förstå och följa våra policyer och rutiner, men nationella lagar och lokala kollektivavtal har alltid företräde framför Uppförandekoden. Genom att engagera oss i dessa ansvarsområden, kommer vi att fortsätta att leva upp till förväntningarna av att sköta vår verksamhet med integritet.

7.4 Chefers ansvar

Chefer är förebilder och resurser för anställda. I relation till Uppförandekoden, förväntas chefer:

- ta till sig Uppförandekoden och agera som förebilder
- bibehålla en arbetsmiljö som stöder Uppförandekoden
- utbilda de anställda i betydelsen och tillämpningen av Uppförandekoden
- verkställa Uppförandekoden

7.5 Rapportera misstänkta överträdelser

Om du känner dig obekvämt eller misslyckas med att hantera individens beteende direkt, eller för situationer som innebär allvarliga tjänstefel eller bedrägligt beteende, har du ett ansvar och måste rapportera dina farhågor. Genom att rapportera tjänstefel bidrar du till den etiska kulturen inom Thule Group. Av detta skäl, finns det olika kanaler tillgängliga för att göra det möjligt att söka råd och rapportera problem. Om du vill göra ett klagomål eller rapportera en misstänkt överträdelse uppmuntras du att kontakta din chef eller en lokal medlem av personalavdelningen. Om du tycker att det är svårt att ta upp en fråga med din närmaste lokala chef, kan följande kanaler användas:

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

Korrespondensen bör vara så tydlig och detaljerad som möjligt för att eliminera risken för missförstånd och för att beskriva händelsen eller situationen så fullständigt som möjligt.

Anställda, leverantörer och andra externa affärspartners kan också rapportera misstänkta överträdelser av uppförandekoden inom Thule Group via <https://www.speakupfeedback.eu/web/thulegroup>.

7.6 Utredning av misstänkta överträdelser

Utredningar kommer att ske så snart och grundligt som möjligt, och samtliga överträdelser kommer att rapporteras. Vi behandlar alla rapporter konfidentiellt i så stor utsträckning som möjligt och lämnar bara ut dem till personer som behöver känna till dem. Vi kan dock avslöja utredningsdetaljer för tredje part, såsom brottsbekämpande myndigheter eller tillsynsmyndigheter, om det konstateras att detta är lämpligt med hänsyn till omständigheterna.

7.7 Vårt engagemang att förhindra repressalier

Etiska värderingar och integritet är av största vikt för Thule Group och kan inte upprätthållas om individer är ovilliga eller rädda för att påtala eller rapportera ett bekymmer eller misstänkt överträdelse av vår Uppförandekod, gruppens policyer eller lagstiftning.

Du kan känna dig trygg i, att om du rapporterar ett bekymmer i god tro, kommer inga repressalier att drabba dig. Alla anställda som deltar i någon typ av repressalier kommer att bli föremål för disciplinära åtgärder. Om du tror att du har varit utsatt för repressalier ska du rapportera detta som ett misstänkt tjänstefel.

Malmö 2018-12-18

Thule Group



Magnus Welander
CEO & President



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