

A black circular graphic containing the Thule Möbler logo and a registration code. The logo consists of a white square with a circle inside, followed by the text "THULE MÖBLER" in a bold, sans-serif font. Below the logo, the text "UPPFÖRANDEKOD" is written in a smaller, bold, sans-serif font.

**THULE**  
MÖBLER

UPPFÖRANDEKOD



## Inledning.

Det som med tiden blev Thule Möbler AB, startades 1917 av Axel Larsson. Namnet är taget från Thuleparken i Flen, där verksamheten var belägen under ett par år i början på 1900 –talet och vi sätter stolthet i vår långa historia och starka företagskultur.

Syftet med uppförandekoden är att utveckla våra kärnvärden till en övergripande vägledning för alla inom företaget. Vår uppförandekod baseras på Möbelfaktas kriterier som bland annat inkluderar principerna i FN:s Global Compact samt FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.



Från första tanke till utförd leverans skall vi jobba med fokus på sunda etiska och moraliska värderingar, hög kvalitet, långsiktighet och förtroendebyggande i såväl relation, tjänst som de produkter vi utvecklar och säljer.

Uppförandekoden innefattar vägledning både vad gäller lagar och regler som medarbetarna har att förhålla sig till men även vad gäller frågor där förväntningarna – såväl interna som externa – går längre än den lagstadgade skyldigheten. Vi vidareförmedlar även dessa krav via vår ”Uppförandekod leverantörer till Thule Möbler” vilken ställer motsvarande krav på våra underleverantörer.

Uppförandekoden har antagits av Thules ledning och kommer att ses över årligen för att på så sätt tillse att den är anpassad till både omvärldens krav och förväntningar samt utvecklingen av vår egen organisation och affärsverksamhet. Uppförandekoden uppdateras vid behov.

Postadress  
Box 27  
S-736 21 KUNGSÖR

Gatuadress  
Kungsgatan 8

Telefon  
46-227-120 40

Telefax  
46-227-131 16

Bankgiro  
617-9386

Postgiro  
7 24 78-1

Internet: [www.thulemobler.se](http://www.thulemobler.se)

E-mail: [Mail@thulemobler.se](mailto:Mail@thulemobler.se)

## Vårt ansvar och våra kärnvärden

### Vårt ansvar

Thule har fyra kärnvärden och hörnstenar som ska vara styrande i den dagliga verksamheten. Alla inom Thule har ett ansvar att systematiskt jobba utifrån våra kärnvärden i alla situationer, internt mot varandra, extern mot vår omgivning, såväl kunder som underleverantörer. Det är en naturlig del av vår företagskultur, följande kärnvärden skall ständigt prägla vår dialog.

### Långsiktighet och Helhetsansvar

Fatta långsiktiga beslut på bekostnad av kortsiktiga vinster. Vår historia har lärt oss vikten av långsiktighet och helhetsansvar, något som lägger grunden för att driva verksamheten vidare. Skaffa insikt och förståelse för den stora bilden, vid behov ompröva dåliga beslut och fatta nya baserade på det verkliga problemet och behovet.



### Inspiration och Kreativitet

Inspirera oss själva och våra kunder till en bättre arbetsmiljö. Inspiration är vad som driver utveckling, kreativiteten som skapar lösningar. Vi ska utnyttja vår flexibilitet samt kreativitet och inspirera oss själva men även våra kunder till att våga gå utanför "The Comfort zon".

## Vårt ansvar och våra kärnvärden

### Ansvar och kompetens

Vi ska bedriva en säker verksamhet, ta ansvar i alla steg, se till att hushålla med våra och andras resurser och därmed säkerställa långsiktighet. Vi ska vidareförmedla eventuella avtalade kundkrav nedåt i vår leverantörskedja, skydda våra kunders och leverantörers sekretesskyddade information. Vi ska ständigt och systematiskt utveckla vår kompetens och utföra våra arbeten med stolthet och ansvar.

### Moral och Etik

Behandla andra på det sätt du själv vill bli behandlad. Vi ska förhålla oss till andra med förtroende, ärlighet, respekt och en ödmjuk inställning oavsett position samt konkurrera rättvist och etiskt. Vi lovar bara det vi kan hålla och följer som lägst gällande lagar och regler samt lever upp till specifikt eventuellt ställda kundkrav.



## Hur uppfyller vi vårt ansvar

### Mänskliga rättigheter

Alla på Thule har en skyldighet att dels respektera de mänskliga rättigheterna men även ha en medvetenhet kring hur vår verksamhet kan komma påverka uppfyllandet av denna skyldighet. Vi skall därför utgå från följande övergripande princip.

Vi respekterar de internationellt erkända mänskliga rättigheterna. Vår respekt för de mänskliga rättigheterna innebär ett åtagande att inte orsaka, medverka eller genom vår affärsverksamhet vara kopplad till negativ påverkan på mänskliga rättigheter. Det innebär att vi bedriver vår verksamhet utifrån en värdegrund som innefattar respekten för de internationellt erkända mänskliga rättigheterna.

### Fackföreningsfrihet

Alla anställda ska ha rätt att organisera sig eller bli medlem i en fackförening eller liknande organisationer så långt som relevanta lagar tillåter. Medarbetaren har också rätt att välja att inte organisera sig. Vi accepterar inte bestraffningar för ett medlemskap i en fackförening eller liknande organisation

### Diskriminering

Anställda ska behandlas med respekt och värdighet. All diskriminering som grundar sig på fördomar och partiskhet är förbjuden, så som diskriminering på grundval av kön, ras, hudfärg, sexuell läggning, graviditet, föräldra- eller äktenskaplig status, religion, politiska åsikter, nationellt ursprung, etiska värderingar, social bakgrund, handikapp, ålder, fackföreningstillhörighet eller annat karaktärsdrag som skyddas av tillämplig lagstiftning. Alla former av kroppslig bestraffning, psykisk eller verbal misshandel, olagliga trakasserier hot och/eller skrämning är förbjudna. Alla medarbetare med samma erfarenhet och kvalifikation ska erhålla lika lön för lika arbete när arbetsinsatsen är jämförbar.

### Anställningsvillkor.

Alla anställda ska förstå sina anställningsvillkor. Minimilönen ska nå upp till minst den lagstadgade minimilönen eller normen inom den lokala industrin (när den är högre). Arbetstiden ska inkluderas i anställningsvillkoren och följa nationell lag och/eller branschens standard och får inte vara oskälig.

### Tvångsarbete.

Anställda ska vara fria att lämna sitt arbete efter rimlig tid som regleras av nationell lag eller är reglerad via avtal. Tvångsarbete, ofrivilligt eller oavlönat arbete accepteras inte i någon form och anställda får inte tvingas att lämna ifrån sig identitetshandlingar eller betala deposition till arbetsgivaren.

## Hur uppfyller vi vårt ansvar

### Barnarbete

Vi stödjer ILO:s konvention om minimiålder för tillträde till arbete. Barn som är under 18 får inte anställas för riskfyllt arbete eller arbete som strider mot barnets personliga utveckling (fysisk, psykisk, mental, andlig, moralisk eller social utveckling). Allt arbete som barn (15-18 år) utför ska behandlas under särskild tillsyn där hänsyn ska tas till barnens bästa samt följa nationell lagstiftning. Ingen person får anställas under åldern för att genomfört obligatorisk skolgång eller vara under 15 år.

### Arbetsmiljö och arbetsvillkor

I enlighet med internationell standard och nationell lag, ska vi skapa en säker och hälsosam arbetsmiljö för de anställda. Vi ska arbeta systematiskt med vårt arbetsmiljöarbete för att minimera hälso- och säkerhetsrisker; en del i detta arbete är att dokumentera, åtgärda och följa upp incidenter för att minska risken för upprepning. Detta inkluderar erforderlig information och utbildning för anställda när det gäller arbetsmiljö, hälsa och säkerhet.

### Antikorruption

Personal från Thule ska hålla en hög etisk och moralisk nivå, vi accepterar eller tolererar inte någon form av bestickning eller utpressningen, vare sig till eller ifrån någon av våra medarbetare eller de organisationer vi samarbetar med. Vi möter den skrivning som framgår av OECD Kap. VII. bestickning, mutbrott och utpressning samt bidrar till öppenhet och transparens, vi vill även bidra till att bryta de konkurrensbegränsande strukturer som idag finns i vår bransch.

### I sak skall vi:

- Inte erbjuda eller utlova muta eller bestickning till annan part, i syfte att uppnå otillbörlig fördel för egen eller annans räkning.
- Thule eller dess representanter, skall ej heller, direkt eller indirekt, acceptera eller kräva muta, bestickning eller annan otillbörlig fördel av annan part.
- Ej bidra till svart arbetskraft eller skattemässiga oegentligheter.
- Tillse så att anställda eller individer som jobbar för eller på uppdrag av Thule ska undvika intressekonflikter i förhållande till anställd, närstående, befintlig eller potentiell affärspartner eller annan intressent där sådan intressekonflikt kan skada förtroendet för Thule eller är i konflikt med Thules affärsintressen.
- Undvika att använda oss av leverantörer vilka ej delar våra värderingar och exempelvis använder sig av selektiv försäljning eller andra konkurrensbegränsande aktiviteter.

### Åtgärder vid misstanke om muta eller bestickning.

Alla Thules medarbetare har ansvar att omgående informera företagsledningen om misstanke gällande muta eller bestickning föreligger. Ledningen skall då undersöka detta omgående, se även ” Åtgärder vid misstanke om kränkningar, missförhållanden och brister”

## Hur uppfyller vi vårt ansvar

### Miljö

I enlighet med vår ISO 14001 certifiering arbetar vi strukturerat och systematiskt med miljöfrågor med målet om en långsiktig hållbarhet. Detta sker bla. med löpande nya uppsatta mätbara miljömål men även konkreta åtgärder för att förbygga uppkomsten av nya. Vårt arbete inom området baserar sig på vår syn av långsiktig hållbarhet vilken grundar sig på ambitionen att minimera vår miljöpåverkan i stort som smått. Vi ska när så är tekniskt möjligt och ekonomiskt försvarbart införa ny teknik som minskar vår miljöbelastning. Detta innebär i sak att vi:

- Som lägst tillämpar gällande miljölagstiftning i de land där arbetet utförs.
- Tillämpar försiktighetsprincipen, via förebyggande arbete och åtgärder.
- Redan på planeringsstadiet ta hänsyn till miljöbelastningen, minimera den och där det är möjligt bygga in ett cirkulerbarhetstänk.
- Användningen av ändliga resurser ska minimeras så långt det är möjligt.
- Minska företagets miljöbelastning genom att använda mindre energi, råmaterial, kemikalier och vatten.
- Främja återvinning av material, medverka till att återta uttjänta produkter för återbruk eller återvinning, när så är möjligt.
- Inspirera och motivera våra underleverantörer att jobba enligt samma intentioner.



## Hur uppfyller vi vårt ansvar



Thule en trygg arbetsplats.

Vi arbetar kontinuerligt för en trygg och säker fysiska och psykosociala arbetsmiljö för våra medarbetare. Vi har löpande interna möten och medarbetarsamtal där frågor kring detta avhandlas och där samtliga medarbetare är och blir delaktiga. Vi uppmuntrar till hälsofrämjande frisk- och hälsovård.

Uppträdande på arbetstid.

Alla anställda som representerar Thule förväntas följa denna uppförandekod och rutin i samtliga situationer där de företräder företaget under arbetstid. De beskrivningar som ingår i denna uppförandekod regleras för företagets personal även av svenska lagar och föreskrifter.

Vi skall bemöta varandra med respekt, ärlighet och förtroende och ha rimliga krav på oss som individer, utifrån var och ens förutsättningar och möjligheter.



## Hur uppfyller vi vårt ansvar

### Psykosocial arbetsmiljö.

Vi accepterar inte någon typ av diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vi agerar kraftfullt mot eventuella överträdelser. Vi jobbar aktivt för likabehandling samt för att öka mångfalden och jämställdheten.

Behandla andra på det sätt du själv vill bli behandlad.

Det är varje medarbetares ansvar att visa respekt i sitt bemötande av andra och att behandla andra medarbetare på det sätt medarbetaren själv vill bli behandlad.

Varje medarbetare ska uppträda som en god ambassadör för Thule samt vara lojal mot Thule och övriga medarbetare.

### En alkohol- och drogfri arbetsplats.

Thule skall erbjuda en alkohol- och drogfri arbetsmiljö. Användandet av alkohol eller droger är ej förenligt med en trygg arbetsplats och är därmed ej tillåtet. Det är alla medarbetares ansvar att uppmärksamma kända eller misstänkta fall. Skulle en person misstänkas vara påverkad på arbetstid skall arbetet avbrytas och hemtransport ordnas. Alla eventuella misstankar skall dock hanteras med full sekretess för den enskilde. Se även vår aktuella alkohol- och drogpolicy.



## Hur uppfyller vi vårt ansvar

Åtgärder vid misstanke om kränkningar, missförhållanden och brister.

Alla på Thule som tar emot information om kränkningar, risker, missförhållanden eller brister ska omgående informera företagsledningen. Ansvarig skall undersöka ärendet och bedöma om något behöver göras direkt. Anmälan om ev. missförhållanden dokumenteras och åtgärdas vidare i organisationen på det sätt som ansvarig bedömer lämpligt.

Skulle en situation uppstå, exempelvis misstanke om bestickning, kränkning eller annan oegentlighet, där en person känner sig utsatt, är det den utsatta personens uppfattning av situationen i fråga som avgör lämplig väg för åtgärd. Företaget har en intern, anonym, brevlåda för en s.k. visselblåsarfunktion där det anonymt går anmäla eventuella missförhållanden. Det är även möjligt och från företagets sida fullt tillåtet, att vända sig till lämplig extern part, exempelvis företagshälsovård för hjälp.

### Ledarskap

Det är av största vikt att personer i ledande ställning föregår med gott exempel och som lägst följer denna uppförandekod. Vi är ett mindre företag med öppenhet och högt i tak och medarbetarinflytande ska uppmuntras, detta stärker personen i fråga och bidrar till att skapa teamkänsla.

### Införande och bibehållande.

Det är allas ansvar att som lägst bibehålla och följa denna uppförandekod.

Ledningen och personer i ledande ställning finns för att ge råd och säkerställa kontinuitet.

Reviderad Kungsör 4:e maj 2023



VD Torbjörn Axelsson Wingarhed.

