

我們的行為準則



 DOMETIC





光明磊落、仁愛包容、 問心無愧

作為一家不斷擴展的跨國公司，Dometic 承諾無論在世界任何角落，都會以負責任的公司、雇主和商業合作夥伴行事。這不僅對公司和我們的員工重要，而且對我們的客戶、股東和其他重要利益相關者也同樣重要。

Dometic 的政策和商業原則體現在這份行為守則中，是我們策略的基本部分，並為我們所有人提供指導。對我們來說，保持公司的良好信譽和永續發展領導者地位至關重要。我們的所有活動應始終秉持誠信原則，尊重商業道德、員工和環境。當我們

以透明和正確的方式行事時，我們表明自己擁有清白、友善並問心無愧。

當我們以透明和正確的方式行事時，我們表明自己擁有清白、友善並問心無愧。這對 Dometic 的成功和市場聲譽至關重要。

Juan Vargues,
總裁暨執行長

核心價值

我們的四大核心價值為我們的身分和理念提供指導。協助我們調整優先事項，實現分散決策，同時共同打造「ONE Dometic」文化。



TOGETHER WE BUILD OUR FUTURE

我們共創未來

我們團結共贏
我們同舟共濟
我們依託積極回饋的文化來激發個人成長



WE PLAY TO WIN

我們志在必贏

我們充滿激情並雄心勃勃
我們追求卓越
我們使命必達並樂在其中



WE EMBRACE CHANGE

我們擁抱變化

我們充滿好奇、齊心協力，並以消費者為導向
我們從失敗中學習並迅速成長
我們不斷創新，持續改善



WE WALK THE TALK

我們言出必行

我們言出必行
我們做正確的事情
我們關愛員工和地球家園

為了支持 Dometic 正在進行的轉型之旅，並協助我們掌握不斷變化的業務需求，我們在 2023 年進行了一個全面的過程來更新我們的核心價值觀。這個過程持續了六個多月，來自全球 Dometic 組織的 70 多名員工參與其中。

其目的是建立「ONE Dometic」文化，加強我們的領導力，並改善各部門和職能之間的溝通與信任。此外，我們也希望實現分散決策並提高執行速度，從而確保我們的核心價值能支持公司的目標、願景和品牌策略。

1 | 行為準則簡介

1.1 | 指引原則

行為準則中的原則基於我們的核心價值、永續性平台、國際公約、標準和倡議，包括《聯合國全球契約》、《世界人權宣言》、《國際勞工組織 (ILO) 關於工作中的基本原則和權利宣言》、《里約環境與發展宣言》和《聯合國反腐敗公約》。

Dometic 是《聯合國全球契約》的參與者，這是世界上最大的公司責任倡議。作為參與者，Dometic 承諾讓《全球契約》倡議及其原則成為 Dometic 策略、文化和日常業務的一部分。

我們的核心價值反映了 Dometic 的核心精神和靈魂。它們定義了在 Dometic 工作所需的條件以及我們的工作方式。它們為我們如何與世界各地的客戶和同事互動提供指導。當我們繼續發展和成長時，我們的共同價值是我們在每個階段中的指南。

1.2 | 行為準則的應用

本行為準則的要求適用於 Dometic 所有市場中、任何時候的所有員工、顧問、承包商、主管和董事會成員。各級經理都有責任實施本行為準則。

所有員工必須隨時遵循並遵守我們的行為準則和 Dometic 的政策、準則和指示以及適用的法律和法規。否則可能導致紀律處分，包括書面警告，或最終終止雇用。

所有 Dometic 商業合作夥伴都應完全遵守「Dometic 的商業夥伴行為守則」。

1.3 | 法律合規性

所有 Dometic 公司的營運應完全遵守其營運所在國家/地區的適用法律和法規。然而，即使本行為準則中規定的要求超出適用的國家法律或法規，也應予以尊重和遵守。



2 | 人員

2.1 | 平等待遇與反歧視

Dometic 為每個人提供平等待遇。平等待遇代表所有員工在每一項就業決策中都應根據其能力和資格來對待，包括但不限於雇用、晉升、薪酬福利、培訓、裁員和解雇。

對員工進行之任何形式的歧視或騷擾，無論是基於性別、種族、膚色、年齡、性取向、宗教、國籍、殘疾、懷孕或擁有家庭責任的員工，均為禁止。

2.2 | 工作時間與公平薪酬

Dometic 對工資、工作時間、加班和福利採取負責任的態度。我們的員工應按相關法域的法律最低標準或更高標準獲得薪酬。

2.3 | 騷擾

Dometic 不容忍任何形式的暴力、騷擾、威脅或不人道及有辱人格的行為。此類行為投訴經確認後，將會採取紀律處分措施，包括終止雇用。

2.4 | 組織自由與集體談判

Dometic 尊重員工成立、加入或不加入員工協會及進行集體談判的權利。任何員工在和平行使這些權利時不得受到歧視。

2.5 | 安全工作場所

所有 Dometic 的工作場所應提供安全和健康的工作環境。我們積極防範工作相關的事故和疾病。所有不安全的情況、事件以及工作相關的傷害或疾病應被報告，以便監控情況並確保持續改進。所有員工和承包人員應接受足夠的培訓並配備必要的安全設備。

2.6 | 禁止童工或強迫勞動

Dometic 支持並尊重國際上宣告的人權保護。我們不容忍童工*或任何形式的現代奴役，包括強迫勞動、債務勞動或強制勞動、身體或心理懲罰，或人口販運。

* 所有員工的最低年齡為 15 歲或最低離校年齡，以較高者為準。根據國際公約，一個人直到 18 歲之前都被視為兒童。這代表我們承認每個兒童都有權利受到保護，免於經濟剝削以及從事任何對兒童身心健康有害或干擾其教育的工作。





3 | 道德

3.1 | 反貪腐

Dometic 對任何形式的貪腐和財務不規範行為持零容忍態度，包括賄賂、回扣、促成費、詐騙和洗錢。

Dometic 在與商業合作夥伴的所有交易中應保持公平。代表 Dometic 的任何人不得向商業合作夥伴或任何其他第三方提供或接受可能違反法律的禮物、利益、報銷或娛樂，或任何可能被視為不正當影響商業決策或影響接收者表現或工作職責的行為。

禮物、餐飲和娛樂僅在適度、偶爾、對正當商業關係構成合理讚揚，且在正常商業活動中公開提供時才可接受。員工絕不可為了獲得有利決定或商業優勢而提供或接受禮物、旅行、付款或招待。在與公共部門及其員工或代表互動時，可能會適用更嚴格的規則。如果您對可接受的行為有任何疑問，請向您的經理尋求建議。

3.2 | 會計與報告

會計記錄應正確且不具誤導性地顯示所有交易的性質。Dometic 應確保其財務報告的透明度，並確保所有支付均由經適當授權的員工根據正確且經核准的文件進行，以確保支付的正當商業理由。

3.3 | 公平競爭

Dometic 支持自由企業和公平競爭的原則，作為商業發展和創新的基礎。Dometic 致力於以兼具道德和公平的方式在市場上競爭，不參與任何不當活動或不公平貿易行為。

3.4 | 利益衝突

Dometic 的員工不得在未經其經理及經理上司事先批准的情況下，參與可能與 Dometic 利益衝突或看似衝突的外部活動，無論是否有薪酬。Dometic 的員工應立即披露合理預期會引發利益衝突的情況或交易。

3.5 | 政治參與

Dometic 對政黨和候選人保持嚴格中立，因此不會直接或間接向政黨、委員會或個別政治人物提供任何捐款或支付任何費用。

員工不得代表 Dometic 或使用公司資金或資源進行任何政治捐款。

3.6 | 貿易合規性

Dometic 應確保所有貿易和出口活動均遵守適用的出口和進口法規、反抵制條款、貿易禁運和制裁，包括雙重用途規則。

3.7 | 產品

Dometic 應確保我們的產品安全，並按照適用的法律、法規和產業標準進行設計、開發、製造、行銷和銷售。

Dometic 應以正確且資訊充足的方式展示其產品和服務。

3.8 | 贊助

當我們同意贊助安排時，我們會尋求對我們的業務和營運有益的領域。任何贊助或捐款均應符合行為準則，並事先經過我們各部門的負責人核准，或整個 Dometic 集團的總裁核准 (如適用)。





4 | 環境

4.1 | 環境影響

Dometic 致力於負責任地利用自然資源並促進可持續發展。這一承諾包括識別和解決我們營運和價值公司中的環境影響。我們承諾採取主動措施防止、減輕和糾正對周邊社群、自然資源、氣候和整體環境的不利影響。

我們優先考慮在營運過程中高效使用材料和能源，包括採購、產品設計、製造、辦公活動、採購、物流和產品處置。所有員工在不斷提升我們的環境績效方面都扮演著至關重要的角色。

4.2 | 負責任的旅行

為減少對環境的影響，Dometic 應確保在可能的情况下，考慮選擇虛擬會議方式來替代商務旅行。在進行商務旅行時，我們會考慮最合適的交通工具，並考量時間、成本、安全、保全及環境影響等方面。



5 | 資訊保護

5.1 | 機密資訊

Dometic 的機密資訊應受到保護，不得與未經授權的第三方或公開分享。機密資訊包括任何未公開的資訊，包括但不限於商業秘密、業務、財務、產品開發和行銷資訊、創新、製造方法及員工個人資料（如薪資資訊或醫療記錄）。第三方託付給 Dometic 的機密資訊應以與 Dometic 自有機密資訊相同的程度加以保護。

5.2 | 內部資訊

Dometic 在 Nasdaq Stockholm 上市。Dometic 的每位員工可能會不時接觸到內部資訊。為確保正確處理這些資訊，所有員工應遵守 Dometic 的資訊政策和內部人政策。嚴格禁止任何內線交易和非法披露內部資訊。

5.3 | 隱私

Dometic 尊重每個人對隱私和個人資料保護的基本權利。Dometic 採取適當措施保護員工、客戶和商業合作夥伴的個人資料，並按照 Dometic 的個人資料處理政策進行。





6 | 反映意見熱線

所有員工應報告所有違反行為準則或適用法律和法規的行為，方法如下：

- 向您的直屬經理報告；
- 如果您不願意與直屬經理交談，請向經理的上司或人力資源部門報告（視情況而定）；
- 如果上述方法不可行或您不願意按照上述方式報告，請透過 Dometic 反映意見熱線報告問題。
- 所有報告均可匿名進行，報告者不會面臨任何報復風險。

有關反映意見程序的詳細說明，請參閱 Dometic 內部網路。



2024年4月18日

由 Dometic Group AB (publ) 董事會採用。