

NOTRE CODE DE CONDUITE



 DOMETIC





MAINS PROPRES, CŒUR CHAUD ET BONNE CONSCIENCE

En tant que multinationale en pleine expansion, Dometic s'engage à agir en entreprise, employeur et partenaire commercial responsable, quels que soient les pays où nous exerçons nos activités. C'est certes important pour l'entreprise en tant que telle et pour nos collaborateurs, mais également pour nos clients, nos actionnaires ainsi que les autres intervenants clés.

Les politiques et principes commerciaux de Dometic qui transparaissent dans ce Code de conduite s'inscrivent comme un élément fondamental de notre stratégie et nous servent à tous de ligne directrice. Il est crucial

pour nous en tant qu'entreprise de conserver la confiance de nos clients et de demeurer un leader en matière de développement durable. L'ensemble de nos activités sera toujours mené dans le respect de l'éthique des affaires, des personnes et de l'environnement.

Lorsque nous agissons de manière transparente et correcte, nous montrons que nous avons les mains propres, le cœur chaud et la conscience tranquille. Cet aspect est et restera crucial pour le succès et la renommée de Dometic sur le marché.

Juan Vargues,
Président et PDG



Our core values

1 | INTRODUCTION AU CODE DE CONDUITE

1.1 | PRINCIPES GÉNÉRAUX

Les principes de notre Code de conduite sont fondés sur nos valeurs fondamentales, nos domaines clés en matière de durabilité, la législation internationale et nationale, ainsi que sur le soutien et le respect du Pacte mondial des Nations Unies et d'autres directives éthiques internationales.

Dometic participe au Pacte mondial des Nations Unies, la plus grande initiative à l'échelle mondiale en matière de responsabilité des entreprises. En tant que participant, Dometic s'est engagé à intégrer l'initiative du Pacte mondial et de ses principes au sein de sa stratégie, sa culture et ses opérations quotidiennes.

Nos valeurs fondamentales reflètent le cœur et l'âme de Dometic. Elles définissent les prérequis pour travailler chez Dometic et notre façon de fonctionner. En outre, elles donnent une orientation sur notre manière d'interagir avec nos clients et nos collègues du monde entier. À chaque étape de notre développement et de notre croissance, nos valeurs communes agissent comme une boussole.

En plus de nos valeurs fondamentales, Dometic a identifié quatre domaines clés en matière de durabilité comme étant les plus pertinents et où l'entreprise peut se démarquer, à savoir : Le personnel, l'éthique, les produits et l'environnement.

1.2 | APPLICATION DU CODE DE CONDUITE

Les exigences du présent Code de conduite s'appliquent à tous les employés, dirigeants et membres du conseil d'administration de Dometic, sur tous les marchés et en toutes circonstances. Les managers de tous niveaux sont responsables de la mise en œuvre du présent Code de conduite. En tant que collaborateur, vous devez connaître le Code de conduite et vous conformez aux dispositions qu'il prévoit. Par ailleurs, tous les collaborateurs doivent suivre le Code de conduite de Dometic, ses politiques, ses lignes directrices et ses instructions, ainsi que les lois et réglementations en vigueur. Le non-respect de ces exigences pourrait entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller du simple avertissement écrit à la rupture du contrat de travail.

Tous les partenaires commerciaux de Dometic doivent fonctionner en pleine conformité avec le Code de conduite Dometic destiné aux Partenaires commerciaux.

1.3 | CONFORMITÉ JURIDIQUE

L'ensemble des entités Dometic doivent travailler en stricte conformité avec les lois et réglementations pertinentes qui s'appliquent à leurs activités et à la politique d'emploi dans les pays où elles sont implantées. Il s'agit du minimum requis applicable à tous les aspects de notre activité, y compris les domaines clés énoncés ci-dessous. Toutefois, les exigences énoncées dans le présent Code de conduite doivent être respectées et suivies même lorsque celles-ci vont au-delà des exigences nationales en vigueur.



2 | LE PERSONNEL

2.1 | ÉGALITÉ DES CHANCES ET AUCUNE DISCRIMINATION

Dometic offre à chacun l'égalité des chances. L'égalité des chances implique de traiter tous les collaborateurs en fonction de leurs capacités et de leurs qualifications dans chaque décision relative à l'emploi, y compris, sans toutefois s'y limiter, en matière d'embauches, de promotions, de prestations de rémunération, de formations, de licenciements et de cessations d'emploi.

Toute forme de discrimination ou de harcèlement à l'encontre de collaborateurs et attribuable à des facteurs personnels, tels que le sexe, l'origine ethnique, la couleur de peau, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion, la nationalité, le handicap, la grossesse ou les employés ayant des responsabilités familiales est interdite.

2.2 | HEURES DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE

Dometic adopte une approche responsable en matière de salaires, d'heures de travail, d'heures supplémentaires et d'avantages sociaux. Nos collaborateurs sont rémunérés conformément ou au-delà du minimum légal en vigueur dans les juridictions concernées.

2.3 | LIBERTÉ D'ASSOCIATION

Dometic respecte le droit de ses collaborateurs de former, d'adhérer ou de ne pas rallier des associations de salariés. Aucun collaborateur ne peut faire l'objet de discriminations dans l'exercice pacifique de ces droits.

2.4 | UN MILIEU DE TRAVAIL SÛR

L'ensemble des sites Dometic doivent être des environnements de travail sûrs et sains. Nous travaillons de façon proactive afin de prévenir les accidents du travail et les maladies. Toutes les conditions dangereuses, les incidents et les accidents ou maladies liées au travail doivent être signalés afin de suivre l'évolution et d'assurer une amélioration continue. L'ensemble des collaborateurs et du personnel sous contrat reçoivent une formation adéquate ainsi que l'équipement de sécurité requis.

2.5 | INTERDICTION DU TRAVAIL DES ENFANTS ET DU TRAVAIL FORCÉ

Dometic soutient et respecte la protection du droit international relatif aux droits de l'homme. Nous ne tolérons pas le travail des enfants* ni aucune autre forme d'esclavage moderne, y compris le travail forcé, non rémunéré ou obligatoire, les châtiments corporels ou punitions psychologiques ou encore la traite des êtres humains.



*L'âge minimum de tout employé est 15 ans ou l'âge de fin de scolarité obligatoire, l'âge retenu étant le plus ancien. Conformément aux conventions internationales, nous reconnaissons que toute personne est présumée être un enfant jusqu'à l'âge de 18 ans. Nous reconnaissons donc le droit de chaque enfant à la protection contre l'exploitation économique et tout travail dangereux ou néfaste pour sa santé physique ou mentale ou susceptible de nuire à son éducation.



3 | ÉTHIQUE

3.1 | LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Dometic applique une tolérance zéro pour toute forme de corruption et d'irrégularité financière, y compris la corruption, les pots-de-vin, les paiements de facilitation, la fraude et le blanchiment d'argent.

L'entreprise doit faire preuve d'équité dans toutes les relations avec ses partenaires commerciaux. Quiconque représente Dometic ne peut offrir ni accepter de la part de partenaires commerciaux ou de tout autre tiers, des cadeaux, des avantages, des remboursements ou des divertissements qui constitueraient une violation des lois ou qui pourraient être perçus comme une tentative inappropriée d'influencer les décisions commerciales ou d'affecter autrement la performance ou les tâches professionnelles des bénéficiaires.

Les cadeaux, les repas et les divertissements ne peuvent être offerts ou acceptés que s'ils sont modérés, occasionnels, constituent un complément raisonnable à une relation commerciale légitime et sont offerts ouvertement dans le cours normal des affaires. Les collaborateurs ne doivent en aucun cas offrir ni accepter des cadeaux, des voyages, des versements ou des marques d'hospitalité en échange d'une décision favorable ou d'un avantage commercial.

Des règles encore plus strictes peuvent s'appliquer lorsque nous interagissons avec le secteur public et leurs employés ou représentants.

Si vous avez des doutes quant aux pratiques admissibles, rapprochez-vous de votre supérieur hiérarchique pour obtenir des conseils.

3.2 | COMPTABILITÉ ET RAPPORTS

Les registres comptables doivent refléter la nature de toutes les transactions de manière correcte et non trompeuse. Dometic veille toujours à la transparence de ses rapports financiers et s'assure que tous les paiements sont effectués par des employés dûment autorisés sur la base de documents appropriés et approuvés pour les bonnes raisons commerciales.

3.3 | CONCURRENCE LOYALE

Dometic soutient les principes de la libre entreprise et de la concurrence loyale comme fondements du développement commercial et de l'innovation. Le groupe s'efforce d'exercer une concurrence sur le marché qui soit à la fois éthique et équitable, sans s'engager dans des activités inappropriées ou des pratiques commerciales déloyales.

3.4 | AUCUN CONFLIT D'INTÉRÊTS

Les collaborateurs de Dometic ne peuvent pas s'engager dans des activités extérieures à Dometic, rémunérées ou non, susceptibles d'entrer en conflit ou semblant entrer en conflit avec les intérêts de Dometic, sans l'approbation préalable du supérieur hiérarchique de l'employé ou de son « n + 2 ». Ceux-ci doivent immédiatement divulguer des situations ou des transactions qui pourraient raisonnablement donner lieu à un conflit d'intérêts.

3.5 | IMPLICATION POLITIQUE

Dometic observe une stricte neutralité vis-à-vis des partis politiques et des candidats et ne doit donc en aucun cas, directement ou indirectement, apporter la moindre contribution ou effectuer le moindre versement à des partis politiques, des comités ou des politiciens individuels. Les collaborateurs ne peuvent apporter aucune contribution d'ordre politique au nom de Dometic ni faire usage de fonds ou de ressources de l'entreprise à cet effet.

3.6 | CONFORMITÉ COMMERCIALE

Dometic veille à ce que tous les échanges et exportations effectués par le groupe soient exécutés conformément aux réglementations applicables en matière d'exportation et d'importation, aux dispositions anti-boycott, aux embargos commerciaux et aux sanctions, y compris les règles applicables au double usage.

3.7 | MINÉRAUX DE CONFLIT

L'approvisionnement et l'extraction responsables des matières premières, sans violation des droits de l'homme ni activités nuisibles pour l'environnement, sont importants pour Dometic et doivent toujours être pris en compte dans notre travail de diligence raisonnable et nos décisions commerciales.

3.8 | CONFORMITÉ DES PRODUITS

Dometic doit s'assurer que nos produits sont sûrs et sont conçus, développés, fabriqués, commercialisés et vendus conformément aux lois, réglementations et normes industrielles en vigueur.

3.9 | MARKETING

Dometic présente ses produits et services de manière précise, factuelle et informative.





4 | ENVIRONNEMENT

4.1 | IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Dometic s'efforce toujours d'améliorer la performance environnementale de ses activités et de ses produits et de prévenir les effets nocifs sur celui-ci. Le groupe s'engage à utiliser de manière responsable les ressources naturelles et à adopter une démarche de développement durable. Cela implique une utilisation efficace des matériaux et de l'énergie lors de la conception, la production, l'achat, la logistique, l'utilisation et l'élimination de tous ses produits.

Les considérations environnementales font partie intégrante de la conception du produit et ce, afin d'améliorer l'efficacité énergétique, la facilité de réparation et la recyclabilité de chaque produit.

4.2 | DÉPLACEMENTS RESPONSABLES

Afin de réduire l'impact sur l'environnement, Dometic veille à ce que les voyages d'affaires soient effectués en tenant compte, dans la mesure du possible, d'autres options de réunion virtuelle. En matière de déplacements professionnels, nous étudions les moyens de transport les plus appropriés en fonction de différents facteurs tels que la durée, le coût, la sûreté, la sécurité et l'impact environnemental.



5 | PROTECTION DE L'INFORMATION

5.1 | INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

Les informations confidentielles appartenant à Dometic doivent être protégées et non partagées publiquement ni avec des tiers non autorisés. Les renseignements confidentiels désignent toutes les informations qui ne sont pas publiques, y compris, mais sans s'y limiter, les secrets commerciaux, les informations d'ordre commercial, financier, de développement et marketing produit, les innovations, les méthodes de fabrication et les données personnelles des employés (telles que les informations relatives aux salaires ou les dossiers médicaux).

Les informations confidentielles confiées à Dometic par des tiers sont traitées avec le même degré d'attention que celui porté à ses propres informations confidentielles.

5.2 | INFORMATIONS PRIVILÉGIÉES

Le groupe Dometic est coté au Nasdaq de Stockholm. Chaque collaborateur de Dometic peut occasionnellement être amené à traiter des informations privilégiées. Pour assurer le traitement approprié de ces informations, tous les collaborateurs doivent adhérer à la politique d'information et à la politique d'initiés de Dometic. Tout délit d'initié et toute divulgation illicite d'informations confidentielles sont strictement interdits.

5.3 | CONFIDENTIALITÉ

Dometic respecte le droit fondamental de chaque individu à la vie privée et à la protection des données personnelles qui les concernent. Les mesures appropriées sont donc prises pour protéger les données personnelles des collaborateurs, clients et partenaires commerciaux.





6 | PRENEZ LA PAROLE

Signalez toute violation du Code de conduite ou des lois et réglementations en vigueur de la manière suivante :

- Après de votre supérieur hiérarchique ;
- Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour en parler avec votre supérieur hiérarchique, veuillez faire part de vos préoccupations à votre « n + 2 » ou au service des ressources humaines, le cas échéant ;
- Si cela n'est pas possible ou si vous n'êtes pas à l'aise pour faire part de vos préoccupations comme décrit ci-dessus, veuillez les signaler via la ligne Dometic SpeakUp.

Une description de la procédure SpeakUp est disponible sur l'intranet de Dometic.

Adopté par le conseil d'administration de
Dometic Group AB (publ) le 27 avril 2022