

WE

PROTECT

doka

目录

03	引言
04	总则
06	平等机会与公平待遇
08	安全、健康和环境
10	保密义务和保护公司财产
15	知识产权保护
16	沟通
20	腐败
24	竞争规则
28	出口控制
31	利益冲突
32	遵守行为准则
34	不良行为的举报

引言

本行为准则以 Doka 集团 (Doka Group) 政策为依据, 并旨在为 Doka 集团 (Doka Group) 所有员工之行为界定全球标准而拟定。

这些标准对我们来说并不是新鲜事物, 事实上已经在我们的集团内部得以长期贯彻实施。本行为准则主要的旨在为这些相关行为准则提供一份明确的文件。

出于文本简洁和便于阅读的原因, 本行为准则中只采用了男性人称代词的语言形式。特此明确表示, 原则上所有的人称代词表达方式同样适用于女性和男性。

总则

Doka 集团的所有员工都应遵守本行为准则中阐述的标准，并在日常工作中以这些标准为指导。

范围及应用

本行为准则适用于 Doka 集团的所有员工（白领员工 和雇佣工人、蓝领员工）以及所有以 Doka 集团名义或代表 Doka 集团行事的所有人员（例如：供应商）。Doka 集团将尽可能让这些外部第三方知悉本行为准则中适用于他们的有关规定，并让他们理解在他们与 Doka 集团进行业务往来时也需要适度遵守这些规定。

若 Doka 集团发现其业务合作伙伴有违反这些规定的情况，Doka 集团将要求相关业务合作伙伴停止这种行为。若相关业务合作伙伴未能在一个合理的时间段内执行，Doka 集团管理层保留采取适当措施的权利，例如：终止业务关系或向当局通报。

Doka 集团全体员工的责任

作为一家公司, 承担责任也就意味着每位员工都要为其行为负责。 这也就意味着 Doka 集团的员工知晓适用于他们特定工作领域的法律, 并始终遵守和贯彻所有相关国际、国家和地方法律和指导方针 (例如: 商法、税法、竞争法) 以及所有适用的内部指导方针和准则, 包括本行为准则在内。

Doka 集团的管理层负责将这些指导方针和准则告知其员工。

所有员工应举报可证实或疑似的违反法律、行为准则或其他内部指导方针和准则的情况 (另见不良行为举报章节)。

若员工未能遵守相关法律、行为准则或其他内部指导方针和准则, Doka 集团保留采取纪律处分的权利。 员工应清楚这些违反行为可能会对企业或他们自身造成严重后果, 并且他们将会被追究责任。

不仅仅是 Doka 集团必须确保合规。 这同时也是每一位员工义不容辞的责任。 违反合规规定最终可能会导致员工个人承担民事和/或刑事责任。

平等机会与公平待遇

工作场所不容忍任何形式的侮辱和骚扰。所有员工都应享有公平及平等待遇。

基本原则

Doka 集团特别重视公平和尊重地对待所有员工。我们致力于创造一个互相信任的工作环境, 在这个环境中每个人都享有尊严和尊重, 并且拥有不同个人背景不同文化的人们都得到重视。作为一家国际集团, 我们欣然接受我们员工因不同出身、文化、语言和思想而展现出来的多样性。为避免误解和冲突, 我们善待彼此并相互尊重。

在 Doka 集团, 所有员工都享有平等就业机会。所有人力资源决策都以能力、表现、诚信、资质以及类似标准为依据, 并且这一准则适用于招聘、培训、薪酬和晋升的各个方面。

性骚扰

性骚扰可能以多种形式出现, 例如: 明显的求爱、淫秽的语言、玩笑、脏话或带有性暗示的手势。即使本意并不如此, 此类行为也可能被视为骚扰。

Doka 集团禁止任何形式的性骚扰。

感到遭受性骚扰的员工可以随时联系主管机构 (参见“不良行为举报”章节)。当员工们迈出这一步时, 完全可放心

- 自己的举报将接受彻底和严格保密的调查,

- 除非是恶意举报, 否则拒绝求爱或举报性骚扰的行为不会对举报人就业情况、绩效评估或收入产生任何负面影响。

若员工因这类举报行为成为其他员工报复或企图报复的对象, 必须立即通报主管机构, 以便主管机构立即阻止此类不良行为。

在招聘和提拔员工时, 我们极其重视对所有员工一视同仁, 不因种族、出身、性别、宗教或年龄不同而进行区别对待。

歧视

在 Doka 集团内, 人权视为所有人均应加以尊重和坚持的基本价值观。

Doka 集团的企业文化承认并懂得每个人都是独一无二且有价值的, 并且因其个人技能而必须得到尊重。我们将每位员工都视为我们全球团队的重要组成成员之一, 并且尊重所有员工的权利和尊严。

Doka 集团承诺为所有未来或现有员工提供公平及平等待遇。我们绝不容忍因国籍或民族、性别、性取向、文化、宗教、年龄、婚姻状况、社会联属关系、健康、工会会员身份、政治见解或其他理由而发生的歧视。

具有同等硬实力和软实力的个人在区域环境内招聘、雇用条件、薪资、培训措施以及人力资源发展方面享有平等待遇。本原则因此也适用于与外部第三方建立的所有业务关系, 例如: 供应商、客户、咨询顾问、经销商以及包括竞争者在内的其他 Doka 集团业务合作伙伴。

Doka 集团公司政策摘录。

安全、健康和环境

我们非常注重安全健康的工作条件。合理并有效利用我们的资源是每个人应尽的义务。

工作条件

Doka 集团绝不容忍违反国际法律和法规的工作条件。Doka 集团业务合作伙伴也应确保如此。

我们所有工作场所都禁止使用童工和强迫性劳工，并且我们将尽量确保我们的合作伙伴和供应商也是如此。

Doka 集团确保其所有工作场所的报酬和薪资水平合理公平。我们尊重我们的员工依照我们所在国的法律和惯例协商达成集体谈判一致的权利。

Doka 集团高度重视作业安全和预防保健。在许多项目中，Doka 集团超越了法定条文的规定为所有员工创造并保持了一个安全和健康的工作环境。

酒精和毒品

酒精和毒品可能会严重影响我们员工进行清晰思考、以及有效并高效地履行他们职责的能力。它们会降低生产效率,而且更重要的是,它们甚至可能将 Doka 集团员工以及他们的工作环境置于危险境地。

为此,严格禁止 Doka 集团所有员工在工作时间内吸食毒品、酒精和其他兴奋剂,但医生处方中指定的医疗用药除外。

环境保护和社会责任

我们非常重视环境保护。因此 Doka 集团致力于追求资源、能源和废物的合理和可持续利用,并且已经为此制定了相应的环境、健康和安全指导方针。这些指导方针达到或超过了国际和国家法律和法规。

每位员工都有义务遵守这些指导方针,以保护自身以及我们的环境。每位员工都享受绿色健康生活是我们企业文化的一部分。

贡献于社会始终是 Doka 集团理念的一部分。Doka 集团通过参与众多公益项目来履行其社会责任。

有关环境问题处理方法以及集团可持续发展方式的更多信息,可参阅 Doka 集团部门发布的企业社会责任/可持续发展报告。

对于 Doka 集团而言,积极参与环保领域已经不仅仅只是遵守环境相关法律和法定要求而是致力于实现生态可持续发展的实践是理所当然的行为。

Doka 集团公司政策摘录。

保密义务和保护公司财产

基本原则

Doka 集团所有员工都有责任保护公司财产、并合理利用给予他们的资源。

公司资源是指 Doka 集团拥有的所有可使用资源 (包括但不限于信息), 即 Doka 集团从事商业活动的基本要素。因此所有员工都有责任保护资源免于损坏或毁坏、盗窃、IT安全威胁、未经同意的或欺诈性的变更、未经授权访问以及不当使用和/或出版。

未经明确授权不得将公司资产移至公司场所之外。此外, 除非另有约定, 否则一律不得将公司资源作私人用途。

公司信息

Doka 集团支持自由交换信息并鼓励信息共享。但是公司信息泄密、滥用或销毁都可能对 Doka 集团造成重大损失。因此, 尊重和保护机密信息为重中之重。

Doka 集团所有员工在为 Doka 集团履行服务时, 都有义务特别谨慎地处理他们可获得的所有公司信息。

“公司信息”是指属于 Doka 集团的所有财务数据、合同、函电、技术数据等, 无论用来处理、传输或存储这些信息的形式或媒介如何。

机密信息具体是指：

- 商业秘密和技术秘密,
- 现有或潜在专利、版权和品牌/商标,
- 经营理念、流程、计划和提案,
- 生产力和生产相关信息,
- 营销策略和销售预测,
- 客户信息,
- 内部价格表,
- 公司战略,
- 施工计划,
- 供应商资料,
- 商业原则,
- 技术和研发信息,
- 员工资料, 例如: 招聘、健康、教育和培训措施的相关资料,
- 财务数据。

总之, Doka 集团员工有责任确保:

- 始终以符合适用法律以及内部指导方针和法规的方式处理公司信息,
- 仅将公司信息用于预期内部目的以及有相关监管人事先批准的其他用途 (例如: 出版),
- 不会在财务和会计数据、账目、技术信息等中进行虚假和误导性记载,
- 不会在规定保留时间到期前或法律纠纷或调查仍在审理中时销毁公司信息。

所有员工必须保护
公司资源, 并对资
源进行合理利用。

公司信息分类

除特别标注为“公共信息”之外, 所有信息均视为内部和机密信息。 此类信息仅供 Doka 集团内部使用, 因此在未经特别批准的情况下禁止向外部第三方披露。

公司信息创制人或其上级主管负责根据要求的保护级别对信息进行分类(例如: 通过印戳、盖章、手写便签、电子邮件系统中的保密标准等方式)。 标注为“机密信息”的公司信息需要特别小心处理。 例如, 不允许使得工作场所的其他人获取此类信息。

若在特殊情况下, 标注为机密信息的公司信息需要披露给外部第三方时, 则在该信息创制人和/或所有人已经批准后并且在该机密信息离开 Doka 集团前必须签订一份保密协议。

电子邮件、企业内部网与互联网

为确保快速有效沟通, 频繁使用电子邮件、企业内部网和互联网是不可避免的。但若使用不当, 外部数据连接(电子邮件、互联网)会面临许多风险, 从而可能对 Doka 集团造成严重破坏。为将这些风险降到最低, 必须在一切情况下严格遵守电子邮件、互联网和企业内部网系统相关内部指导方针和准则以及社交媒体指南。

特别注意不要下载、复制或发送非法、诽谤、歧视性、与政党政治有关或色情性质的或有可能被视为具有攻击性的内容。

出于安全考虑, 严令禁止在私人 IT 设备或非通过 Doka 集团公司正规购买的 IT 设备上处理和存储公司数据和文件。员工有义务遵守有关国家适用的数据保护法律或类似法定条文。此外, 除非雇主另有明确指示, 否则员工不得将他们履行服务范围内所委托的数据进行转发。员工有义务在受雇期间或雇佣关系终止后对数据进行保密。

保密

履行职责时, 员工可以使用包含绝密公司技术秘密的 IT 设备和数据库, 技术秘密由商业、组织和技术信息构成, 因此是 Doka 集团的知识产权。员工需要对这些公司技术秘密进行绝对保密, 并仅在履行他们职责时进行使用。

将公司技术秘密披露给第三方、使第三方能够获取技术秘密或其他滥用行为均一律禁止, 并且这些行为可能会招致法律后果。在这一方面, Doka 集团保留遵照具体国家的法律对敏感程序和数据进行文档访问的权利, 以便确保数据安全。

数据删除和保管

从公司场所数据载体（CD、记忆卡、移动硬盘等）或 IT 设备（例如：笔记本电脑）上删除公司数据、以及将公司数据复制到外部网络（例如：互联网）需要得到有关上级的批准。

员工有义务保证数据载体和 IT 设备的安全。在这一方面，您也需要特别注意名为“IT 使用”的标准操作规程。

知识产权保护

Doka 集团的知识产权以发明、科学或技术研究、产品开发、新技术开发、公司开发的计算机软件等形式呈现。

根据具体情况的要求，知识产权受商标、专利、设计注册或注册申请或专属授权或非专属授权颁发的保护。

Doka 集团的所有员工都有义务积极保护 Doka 集团的知识产权，并防止未经允许将技术秘密转让给竞争对手或其他未经授权第三方的情况发生。

具体来说，员工必须确保

- 不得在专利或其他知识产权完成注册或已做出放弃这些权利的决定前传播新产品的
相关信息，
- 不与客户、供应商或竞争对手讨论专有信息，
- 签订保密协议，例如：在启动与潜在合作伙伴谈判之前。

Doka 集团不仅要保护其自身的知识产权， 而且也要尊重他人的知识产权。

未经许可而使用第三方知识产权可能会对 Doka 集团及其员工造成严重损害（例如：民事诉讼、罚款等），而且在任何情况下均不允许进行这类行为。

Doka 集团期望员工能够保护公司的知识产权并尊重第三方的知识产权。

沟通

外部沟通

我们强势品牌的定位以及 Doka 集团在国际和区域市场上的良好形象，在很大程度上都受到我们与外部第三方和媒体进行顺畅、专业和良好沟通的能力所影响。

与我们客户、公众、同行和供应商进行透明、清晰且以目标导向的沟通，以确保快速和规范的信息交换。在这一方面，很显然员工始终以能够作为 Doka 集团极其强势品牌的“大使”而感到骄傲。

一般情况下，仅向外部第三方提供已经明确授权公布的信息。高管层和执行董事会（如有必要）决定采用何种沟通方式。

一般外部沟通以及跟媒体打交道的相关细节连同其他事宜，详见本 MS 手册章节 1.3.03《外部环境相关沟通》中的说明。

与客户沟通

我们坚信与客户进行坦率和真诚的沟通是我们的一项重要职责。Doka 集团的竞争优势不仅来源于我们的产品和服务，同时也来自于我们坦率、公平和开放地对待其客户的明确承诺。

我们会尽力向我们的客户提供最能满足他们期望的产品和服务。我们以我们的产品和服务优势为基础，并确保我们的销售材料、宣传广告和其他出版物真实客观地反映我们的产品和服务。这也就是说，Doka 集团员工不会故意向客户提供错误信息，例如：产品或服务质量、特征或供货能力相关信息。

我们是我们客户得力、可靠的合作伙伴，并且我们会努力争取建立持久的业务关系。

Doka 集团公司政策摘录。

与供应商沟通

Doka 集团属于业务合作伙伴和供应商紧密联络的一部分。其业务关系的事实基础为双方始终会确保他们的利益始终能够得到一致对待并且符合公平原则。所有购买决策都仅取决于诸如质量、交期、价格、服务和可靠性等可理解的因素，而不受员工个人利益的影响。

Doka 集团公开、公平、直接地传达需要供应商所达到的期望和标准。供应商满足高标准的能力则取决于积极协作。当协作需要交换机密信息（例如：产品技术规范、生产流程、质量等方面）时，则必须签订一份保密协议。

我们将以建立持久、可靠的伙伴关系为宗旨，与有实力、高绩效的供应商建立工作关系。

Doka 集团公司政策摘录。

我们的内部和外部沟通都以公开、诚信、透明和公正著称。

与公共权力机关沟通

Doka 集团公开、直接、主动地与公共权力机关进行沟通。我们的目标是与公共权力机关建立一种信任、专业和真诚的关系。

一般情况下是由当地管理层和/或经正式授权员工来联络公共权力机关（例如：例行询问、安全规程和正在进行的项目的有关询问等）。

来自公共权力机关的询问可能对整个 Doka 集团有影响、或者与整个 Doka 集团有关、或者与一个以上国家或一个以上地区有关时，必须转交相应管理层，以征询意见和/或进行进一步处理。在处理这些询问时，管理层需咨询相关部门，并且在涉及公共利益事宜情况下咨询企业法律与公共事务部。

根据具体情况，与公共权力机关沟通可能非常困难。如有疑问，请咨询您的上级主管或合规专员。

内部沟通

Doka集团员工必须不仅在外部沟通方面、而且在集团内部进行沟通时也要坚持公开、诚实、透明和公正原则。

内部沟通发生在集团部门之间和各个公司级别之内。

借助我们信息网络进行清晰明确的沟通，是确保信息快速交换、意见快速形成、作出明智决定以及议定措施统一执行的基础。这是实施企业变革以及加强员工集团认同感的基本要素。只有获取充分信息的员工才能够做出正确决策和/或理解并正确执行决策。

我们希望我们的员工主动向自己的同事转发必要和有用的信息。

有关如何处理内部沟通（定期沟通会议和所使用的沟通工具的相关信息）的细节，请详见本 MS 手册章节1.3.02.《内部沟通》中的说明。

我们希望我们所有的员工都能彼此坦诚、以礼相待并互相尊重。

Doka 集团公司政策摘录。

腐败

基本原则

腐败是指滥用职权。在全球范围内, 贿赂、提供好处、接受好处、不当干预或其他形式的腐败行为以及因此造成的伤害都是法律、经济、政治现实不容小觑的问题。Doka 集团因此反对任何形式的腐败。

下列规定适用于涉及 Doka 集团员工或代表集团的外部第三方在交易或处境方面可能出现的情况。

贿赂

贿赂是腐败的一种形式。就本行为准则而言, 出于达成或保障业务或从业务往来中获取其他不当好处, 而向以下各方提供、可能提供、承诺、给与、索要经济上的好处或其他好处或者从以下各方接受经济上的好处或其他好处之行为:

- 公共权力机关聘用的公职官员、公务员或其他人员,
- 政治家、政党和/或他们的代表, 或者
- 其他外部第三方

Doka 集团一律视为贿赂。

Doka 集团明令禁止其员工从事任何形式的贿赂, 无论价值或形式 (现金、实物福利等) 如何。违反该规定的员工可能面临严重纪律处分和/或承担民事和/或刑事后果。

若 Doka 集团员工发现企图贿赂的情况或怀疑外部第三方企图施加影响, 则应立即通知员工上级主管或企业法律与公共事务部。

礼品和招待

Doka 集团禁止提供或接受会对商业交易施加不当影响 (或构成施加不当影响的企图) 或可能造成施加不当影响印象的礼品、招待或其他馈赠。

若是在 Doka 集团维持与业务合作伙伴良好关系的范围内, 员工可以偶尔接受或提供低价值的礼品或招待 (例如: 商务会餐邀请、圆珠笔、日历等惯常的广告礼品), 只要其目的不是对业务决策施加不当影响并且此类行为不会造成这种印象。

但是, 无论如何都不得接受或提供现金或现金等价物形式 (例如: 支票、银行汇款等) 的馈赠, 无论涉及的金额有多少。

本章节所述的基本原则同样也适用于业务启动方面。

Doka 集团反对任何形式的腐败。

洗钱

从事犯罪活动（例如：贩毒、贿赂、欺诈、敲诈勒索等）的个人或组织经常企图“清洗”从事这些犯罪活动所得到的金钱，以瞒过公共权力机关或创造合法收入的假象。洗钱在全球大多数国家都是法律所禁止的。

Doka 集团承诺严格遵守所有适用的反洗钱规定。为此，Doka 集团仅与自身只从事合法商业活动并且从合法渠道获取资金的客户和/其他业务合作伙伴建立业务关系。

因此 Doka 集团所有部门必须确保不会接受牵涉到洗钱活动的资金。如有疑问，必须展开彻底调查，以获取业务合作伙伴尽可能多的信息。若怀疑或有迹象表明业务合作伙伴从事洗钱或其他违法活动，应立即通知企业法律与公共事务部。

与公共权力机关的关系

世界多数国家对在与公共权力机关打交道时接受礼品和/或贿赂等事宜都有严格的法律规定。

如前段所述，Doka 集团员工不得向公共权力机关聘用的公务员和其他人员承诺提供、承诺或赠与现金或类似的东西，尤其不得以获取特惠待遇或操纵公共权力机关做出决定为目的。

政治捐赠和政治活动

不允许向政党直接或间接捐款或进行其他形式的支付。作为一家非政治性组织, Doka 集团不会向其活动旨在推动政党利益或政治意识形态的政治候选人、政党或组织提供现金或实物福利形式的捐赠。

员工可自由参与政治活动, 只要

- 个人政治活动是合法的,
- 所有个人政治活动都在工作时间外进行,
- 在参与个人政治活动时不占用 Doka 集团资源,
- 个人政治活动不会对 Doka 集团产生任何形式的负面影响。

竞争规则

基本原则

竞争法, 包括反垄断法的目的在于保护自由竞争。Doka 集团一贯致力于遵照适用法律参与激烈、直接、合乎道德的竞争。无论我们在何处经商, 我们将确保我们的商务活动在各个方面都遵守公平竞争法。

违反国际和国内的竞争规则可能让 Doka 集团以及相关员工承担严重后果。这些后果可能包括高额罚款、民事诉讼、客户和竞争对手的损害赔偿要求等。

本章节不能完整描述市场上约束与客户、供应商和竞争对手之间往来的相关综合竞争规则。鉴于该主题的复杂性以及由于不良行为和/或违反法律将引起的潜在不良后果, 如有疑问, 员工务必始终在最快时间内联系他们上级主管或企业法律与公共事务部。

不正当竞争

有效的法律禁止任何使用不正当手段的竞争行为; 这尤其适用于:

- 失实信息 (例如: 产品质量、产地、制造方法、定价等可能具有欺骗性的经营状况相关信息),
- 滥用标志 (例如: 在没有经过充分测试的产品上印上 CE 标志、使用第三方的专有商标等),
- 不正当或不道德的行为, 例如: 抵制和歧视、违反合同、背信行为等。

客户关系处理

我们对所有外部第三方均一视同仁，在竞争中我们依靠的是我们产品和服务的优势。我们确保我们的销售材料、宣传广告和其他出版物均真实客观地反应我们的产品和服务

我们诚实公正地对待我们的客户并尊重他们的独立性。

通常来说，与分销商、经销商、生产商或其他客户之间签订限制竞争的协议或约定都是非法的，尤其是在相关客户是转销商时。

此外，如果出现这种情况，Doka 集团绝对不会滥用市场支配地位。

供应商关系处理

Doka 集团仅依据产品和/或服务的质量、交期和价格以及供应商的客户支持来作出购买决策。我们将公正对待同时为竞争对手的客户或供应商，并且不会置他们于不利地位。

此外，Doka 集团不会与供应商签订除非供应商必须从 Doka 集团购买产品或服务否则不能达成交易的条款。

我们致力于公平竞争, 让市场参与者自由发展。

竞争对手关系处理

我们不会与竞争对手达成协议。Doka 集团不会接受限制竞争的约定, 无论是口头、书面还是隐含的形式。这尤其适用于制成品价格、条件、数量、客户或销售区域划分等方面。Doka 集团也不会与竞争对手签订禁止他们与某些客户或供应商达成交易的协议 (抵制、拒绝供应)。

通过合法途径获取市场信息。

Doka 集团不会与竞争对手交换有关未来价格的信息。通常情况下, 在与竞争对手进行交谈时, Doka 集团员工不得讨论如下内部事务:

- 价格和销售条款,
- 成本,
- 库存清单,
- 生产计划,
- 市场概况,
- 其他机密或专有信息。

若与（潜在）竞争对手签订合资和公司间协作协议（合作协议）可能会有损竞争。合资、合作和合并通常会影响到实施合资、合作和合并的国家以外的地区。因此，必须根据各自管辖区的法律对这类举措的可采用性进行评估。

基于上述原因，所有计划的合资、合作协议和其他合并必须依照程序规则（Geschäftsordnung），尽早与企业法律与公共事务部进行商讨，通常这些协议必须征得执行董事会同意。

鉴于仅在某些条件下比较性质的广告才可被接受的这一事实，Doka 集团通常避免此类广告。与竞争产品或服务进行比较必须始终保持客观、公正、完整和真实。务必始终对用于比较的数据和信息进行仔细检查。

我们不会对竞争对手作出负面或贬损评价。

出口管制

基本原则

全球许多国家都颁布了限制物品出口和技术转让的法规。 这些法规的目的包括：

- 限制全球冲突并在第一时间阻止冲突，
- 通过切断恐怖组织和敌对政权的军事装备和技术而保护国家安全，
- 国家和政府要维护其名誉，因为不希望被冠以武器和军备供应商或某些政权支持者的污名。

Doka 集团也致力于实现这些目标。 此外，若违反出口管制法规可能遭受严惩（包括扣留或没收物品、销售额损失，以及拒绝发放将来的出口许可证或简化海关程序）和重大名誉损失。

我们遵守我们业务所在国家针对个别国家和个人的物品出口限制、禁运和制裁相关的所有法规。

管制物品和产品

受到出口限制的产品通常可以分为如下三组：

- 军用物品：用于军事用途的以及特别为军事用途开发的物品。
- 军民两用物品：主要用于民用用途、但也方便用于军用或其他禁止用途的物品。
- 受管制物品：由于禁运与制裁不能向某些国家出口的物品。这些物品大多是由于内部镇压的物品（例如：可供警察使用的轻武器、防弹衣）或对于受制裁国家某些行业非常重要的物品。

根据这些法规，产品是否受出口限制取决于相关产品的特性和技术配置。

最终用途控制

即使产品因其具体特性而不受出口限制，但若该产品是用于特定禁止用途，其出口也可能被限制或禁止。这些用途尤其指与大规模杀伤性武器和大规模杀伤性武器运载火箭相关的用途以及受武器禁运管制的国家的军用用途。

此外, 我们将综合考虑以下几个方面:

列入黑名单人员

许多国家颁布了制裁和禁运范围内的法规, 法规规定不得与某些(自然人或法人)人员(称作“已列入黑名单的人员”)开展业务交易。

风险转移

可能某些人员(法人或自然人)因不能通过正规渠道(例如: 因为没有获得必要的出口许可证)获得特定产品从而弄虚作假, 例如: 指定第三方作为收货人, 或提供出口交易方面的失实信息。 务必注意此类弄虚作假的行为随时都可能发生。

技术和软件的出口和转让

和物品和产品一样, 技术(即, 可使之成功生产出某一产品的信息、图纸、部件清单、说明)和软件也可能会构成军用物品、军民两用物品或受管制物品。 若发生这种情况, 则将该技术或软件转移至国外是受限制的, 并可能需要得到许可。

在技术或软件转让前, 我们应确保该转让已得到许可并且/或者必要许可已经颁发。

利益冲突

Doka 集团尊重员工隐私并且在正常情况下不会关心员工工作环境之外的私事。但是, Doka 集团所有员工必须避免个人或家庭利益与 Doka 集团利益产生冲突或可能产生冲突的情况。不允许个人利益左右我们员工的专业判断。

在商界中, 利益冲突通常在员工或其亲属(配偶、父母、子女或一同居住的其他人员)个人活动与集团业务发生冲突的情况下出现, 从而对业务决策以及决策人员诚信产生怀疑。

潜在利益冲突举例

- 在 Doka 集团之外有损或可能有损 Doka 集团工作业绩的活动,
- 与公司或个人进行的商业交易中有一名近亲是经营者或直接谈判伙伴,
- 接受礼品、招待等。

许多实际或潜在利益冲突都可通过员工和集团能够接受的方式而加以避免。务必以书面报告形式向上级主管报告现有或潜在利益冲突, 并且必须在人事档案中进行相应记录。

不允许个人利益左右专业判断和
活动。

必须书面报告现有
和潜在利益冲突。

遵守行为准则

Doka 集团所有员工
都应遵守本行为准则
并在遇到疑问时寻求
澄清。

基本原则

在遵守法律、内部指导方针和准则的同时，所有 Doka 集团员工也有责任遵守本行为准则。这对 Doka 集团持续获得成功至关重要，因此也适用于难以遵守的情况。

若您面临模棱两可的问题或状况、而且本行为准则或内部指导方针和准则都未提供相应详细说明时，则请先问自己下列问题：

- 所从事的活动是否合法？您是否被要求做一些您认为不得当的事情？
- 情况是否明了易懂？
- 若我的上级、Doka 集团高层管理或我的同事在场我是否也会这么做？
- 若媒体报道了我的行为，我是否会感觉不自在？

联系人

若您在仔细考虑过这些问题后仍然存在疑问，请联系以下人员：

- 您的直接上级主管
- Doka 集团其他经理人员
- Doka 集团合规专员

合规专员

Doka 集团合规专员的职责包括:

- 管理本行为准则 (例如: 更新),
- 答复日常业务过程中产生的、与本行为准则相关的问题,
- 向 Doka 集团执行董事会报告集团范围内本行为准则的合规情况。

如果发生以下情况, 请联系合规专员:

- 您在某些业务情况下不知道如何应对,
- 您认为本行为准则违反地方法律和/或内部指导方针和准则,
- 您在改进本行为准则方面的建议。

合规专员联系方式详见 Doka 集团内部沟通媒介、当地公报、布告栏等, 或从人力资源部获取。

不良行为的举报

您必须立即举报发现或疑似的不良行为。

公司将对您的举报进行严格保密。

Doka 集团员工有时可能会发现或怀疑违反本行为准则条款、其他内部指导方针或准则或法定条文的情况。此类不良行为可能会对 Doka 集团经营活动和/或声誉造成严重负面影响, 因而不容疏忽。

若 Doka 集团员工发现或怀疑有不良行为, 应立即进行举报, 因为无视或忽略只会助长此类不道德行为。

若员工在某些情况下不能确定该如何应对, 通常直接上级主管是最佳联系人。此外, 员工也可以联系 Doka 集团任何其他经理人员、人力资源部门或劳资联合委员会的任何成员或合规专员。

除这些内部联系人以外, Doka 集团将与独立外部服务供应商签订合同和他们一起设立 Doka 集团道德热线。该热线旨在记录明确或疑似不良行为的举报。

公司将对通过 Doka 集团道德热线收到的所有举报进行保密处理, 并且会按照固定程序进行仔细调查。

为简化调查过程, 员工在进行举报时最好提供姓名。当然也可以进行匿名举报。有关道德热线的更多信息详见 Doka 集团内部沟通媒介、当地公报、布告栏等, 或从人力资源部获取。

为促进开放和彼此信任的沟通, Doka 集团特此声明, 举报明确或疑似违反法律、本行为准则或其他内部指导方针或准则等不良行为不会对员工产生任何负面影响。

这同样也适用于提供重要信息方便调查此类不良行为的其他人员。我们保证我们将对所有举报进行保密处理, 并且会按照固定程序进行仔细调查。

但是, Doka 集团明确保留对故意做出虚假指控的员工进行纪律处分的权利。

