



dormakaba Code de déontologie

1er juillet 2024 | Version : 2.0



Conten

	page		page
A Informations générales	5	C Code de déontologie	14
A.1 Objet et objectif	5	NOUS – Ce que cela signifie	16
A.2 Champ d'application	6	C.1 Conformité au droit et aux réglementations internes	16
A.3 Validité	6	C.2 Droits de l'Homme	18
A.4 Responsabilité / Interlocuteur	6	C.3 Confiance, respect, tolérance	19
A.5 Langues	7	C.4 Santé et sécurité	21
A.6 Communication et mise en œuvre	7	MOI – Ce que cela signifie	22
		C.5 Conflit d'intérêts	22
B Mot du CEO, objectif et comportement de dormakaba	8	C.6 Relations publiques et confidentialité	24
Mot du CEO	8	C.7 Responsabilité de chaque collaborateur	27
B.1 dormakaba – Objectif et comportements	10	C.8 Fautes et sanctions	28
		NOUS ET CIE – Ce que cela signifie	30
		C.9 Protection contre la corruption	
		C.10 Droit relatif à la concurrence loyale et à la loi antitrust	32
		C.11 Environnement	34
		C.12 Code de déontologie relatif à nos fournisseurs	35
		D Glossaire	36
		Façonner un avenir durable	42
		Mentions légales	43



A Informations générales

A.1 Objet et objectif

Le Code de déontologie dormakaba (également dénommé ci-après le « Code » ou le « CdD ») se veut l'expression de notre culture d'entreprise et de nos valeurs communes pour lesquelles nous nous engageons partout dans le monde. En tant qu'entreprise riche d'une longue expérience, nous estimons que nous comporter dans le respect de ces valeurs et des exigences légales contribuera à notre succès.

Ce Code de déontologie comprend notre objectif et nos comportements dormakaba et vise à aider tous les collaborateurs à prendre les bonnes décisions, en accord avec le droit applicable et les réglementations de l'entreprise. Il est complété par d'autres règles et réglementations. Il est complété par d'autres règles et réglementations.

« Un de nos piliers les plus importants est l'intégrité. Car nous sommes une entreprise à laquelle on peut faire confiance. Concernant la conformité, nous n'agissons pas dans une « zone grise » ou dans des situations remettant en question ou même contournant les règles et réglementations »

Svein Richard Brandtzæg |
Président du Conseil d'administration du groupe dormakaba

A.2 Champ d'application

Le Code de déontologie concerne tous les collaborateurs dormakaba, indépendamment de leur fonction ou de leur poste. Les réglementations qui y sont énoncées s'appliquent à tous les collaborateurs dormakaba. Une personne est un collaborateur dormakaba lorsqu'elle travaille dans une société dont dormakaba Holding AG (le « Groupe dormakaba ») détient, directement ou par personne interposée, la majorité des actions. Le Code de déontologie concerne également le personnel temporaire, s'il est directement employé par dormakaba pour une période de travail totale supérieure à six mois. Dans le présent Code de déontologie, le terme « vous » renvoie aux collaborateurs dormakaba.

A.3 Validité

Ce Code de déontologie est entré en vigueur en juillet 2016 et restera en vigueur jusqu'à nouvel ordre. Le Conseil d'administration et le Comité de direction ont approuvé cette version 2.0 mise à jour, qui est entrée en vigueur le 1er juillet 2024. Il s'applique à tout le groupe dormakaba.

A.4 Responsabilité / Interlocuteur

Le « Global Compliance » est responsable du contenu du Code de déontologie. Toutes les questions concernant son interprétation sont à adresser à « Global Compliance ». En cas de doute sur le caractère applicable ou non du Code de déontologie, les collaborateurs doivent consulter leur responsable, le membre du Comité de Direction concerné et/ou le « Compliance Officer ».

A.5 Langues

Le Code est disponible en différentes langues, sur [dormakaba inside](#).

A.6 Communication et mise en œuvre

Tous les collaborateurs reçoivent ce Code de déontologie. Les nouveaux collaborateurs recevront le Code de déontologie avec leur contrat de travail, et devront en signer un exemplaire pour attester qu'ils s'y conformeront à chaque instant. Le Code de déontologie est publié sur [dormakaba inside](#). En cas de modification importante du Code de déontologie, tous les collaborateurs en seront informés. Par ailleurs, tous les responsables doivent s'assurer que les collaborateurs connaissent le Code de déontologie, le comprennent et le respectent.



B Mot du CEO



Chers collègues dormakaba,

La culture d'entreprise de dormakaba est façonnée par de nombreux facteurs, tels que notre objectif, notre vision ou nos comportements. Ces derniers sont particulièrement importants, car ils définissent la façon dont nous travaillons ensemble et notre façon d'agir envers nos clients et nos collègues. Les six comportements spécifiques sur lesquels

nous nous concentrons sont en permanence associés et fondés sur une approche légale et éthique quel que soit le domaine concerné, et ils sont essentiels au succès durable de notre entreprise. C'est la raison pour laquelle nous nous devons de les respecter, indépendamment de notre nationalité et de notre culture.

Il en va de même pour notre Code de déontologie dormakaba, qui forme un cadre réglementaire que chaque collaborateur se doit de respecter dans son travail quotidien. En structurant notre Code de déontologie, nous adoptons différentes perspectives en examinant « nous » (dormakaba en tant qu'entreprise), « moi » (chaque collaborateur de dormakaba) et « nous et cie » (dormakaba et ses partenaires commerciaux).

Ce faisant, notre Code de déontologie se concentre sur douze aspects essentiels et offre des conseils sur la manière de se comporter dans des domaines spécifiques qui sont primordiaux pour la réussite durable de notre entreprise. Il s'agit d'un document de référence pour chacun d'entre nous, des membres de la direction à chaque collaborateur.

Il nous impose à tous d'agir de façon responsable dans nos relations avec les partenaires commerciaux, les clients et le grand public, ainsi qu'avec nos propres collègues au sein du Groupe. Il est disponible sur l'intranet du Groupe (dormakaba inside). À son arrivée, chaque collaborateur en reçoit un exemplaire, qu'il doit signer.

Il nous incombe à chacun de protéger l'image de notre société. La violation du Code porte préjudice non seulement à la réputation et à la marque de la société, mais peut également avoir de graves conséquences juridiques et financières directes. Au cours de notre longue histoire, nous nous sommes forgés une solide réputation au cours des 160 dernières années, et notre but est de la conserver et de nous fonder sur cet atout à mesure que nous allons de l'avant. La confiance et la crédibilité s'acquièrent au fil de nombreuses années, mais peuvent se perdre en l'espace d'un instant. Notre Code de déontologie est un outil essentiel pour nous aider à rester sur la bonne voie et à maintenir le haut niveau de confiance qui nous est accordé.

Par conséquent, je vous demande à tous de bien vouloir prendre le temps de lire le présent Code de déontologie et de vous y référer dans le cadre de votre travail quotidien. Je vous demande en particulier de vous y conformer dans l'exécution de vos fonctions et de traiter toute violation de ce Code dans un esprit de franchise et de transparence.

Bien à vous,



Till Reuter

CEO

B.1 Objectif et comportements de dormakaba

« **For every place that matters.** »

Voici l'objectif de dormakaba. Il s'agit de la raison pour laquelle dormakaba existe et contribue à la société à un niveau supérieur ; la raison pour laquelle nous nous levons le matin, pleins de dévouement, et servons nos clients avec énergie et passion.

Nous sommes le lieu où nos communautés se rassemblent. Nous sommes dans tous les endroits qui comptent pour notre vie en société. Dans ces endroits, des solutions fiables, complexes et conviviales sont nécessaires pour permettre à nos communautés de mener une vie autonome. Nous jouons un rôle crucial pour leur assurer un accès sûr, sécurisé, durable et transparent. C'est la base de notre aspiration : être le partenaire de confiance de nos clients dans tous ces lieux.

La façon dont nous travaillons ensemble et dont nous agissons envers nos clients et nos collaborateurs nous aide dans cette démarche.



En bref, voici nos comportements :

- Nous simplifions la vie de nos clients.
- Nous sommes courageux et jouons pour gagner.
- Nous agissons comme UNE seule et même équipe.
- Nous sommes respectueux et communiquons ouvertement.
- Nous sommes responsables de notre propre développement.
- Nous célébrons les succès.

Ces six comportements communs rendent notre société unique et créent une identité d'entreprise qui dépasse les frontières nationales. Par ailleurs, apportant de la clarté et renforçant le sentiment d'œuvrer pour une cause commune dans nos relations mutuelles et avec nos partenaires, elles favorisent une meilleure communication.

L'objectif et les comportements de dormakaba ainsi que la mission, les piliers stratégiques et la marque forment la vision globale de dormakaba, qui affiche tous les éléments clés de notre voyage pour réaliser notre vision.

Développer l'activité

Nous simplifions la vie de nos clients



- Nous voulons offrir à nos clients la meilleure expérience possible en répondant à leurs besoins et en faisant d'eux notre priorité. Nous utilisons notre expertise pour trouver des solutions pragmatiques adaptées à leurs besoins individuels. Leur satisfaction est notre référence : nous donnons toujours le maximum, tenons constamment nos promesses et réglons les problèmes par la collaboration et l'engagement.

Nous sommes courageux et jouons pour gagner :



- Nous voulons être les meilleurs dans notre secteur. C'est pourquoi nous recherchons l'excellence et améliorons constamment notre façon de travailler. Pour atteindre nos objectifs, nous sommes curieux d'expérimenter de nouvelles idées et de nouveaux processus. Notre volonté de prendre des initiatives signifie que nous n'attendons pas que les choses se passent, mais que nous fournissons des solutions centrées sur le client qui nous aident à développer notre activité.

Grandir ensemble

Nous agissons comme UNE seule et même équipe :



- Nous ne pouvons fournir nos meilleures performances que lorsque nous agissons en équipe, en nous soutenant mutuellement. Notre expertise, nos forces et notre diversité contribuent à notre succès. En travaillant ensemble au-delà des départements et des frontières, nous devenons chaque jour plus forts et plus performants et nous gagnons en équipe.

Nous sommes respectueux et communiquons ouvertement :



- Nous nous traitons mutuellement de manière juste et honnête et sommes ouverts aux retours d'expériences et d'opinions. Nous créons une atmosphère de confiance et de reconnaissance en communiquant ouvertement et en nous concentrant sur la recherche de solutions. Nous nous apprécions et nous respectons mutuellement et faisons preuve d'empathie et de compréhension pour les situations et les opinions des autres.

S'améliorer au quotidien

Nous sommes responsables de notre propre développement :



- Nous aspirons à nous développer chaque jour en recherchant les occasions d'apprendre. Donner et recevoir un retour d'information constructif et un soutien nous donne la possibilité de nous améliorer et de progresser dans notre carrière. Nous ne jugeons pas les erreurs ou les revers mais les traitons comme une opportunité d'autoréflexion et d'amélioration de nos compétences.

Nous célébrons les succès :



- Nous prenons le temps d'apprécier ce que nous avons accompli. Nous sommes fiers de ce que nous faisons, nous célébrons le travail bien fait et partageons nos enseignements avec les autres, ce qui nous aide à nous développer en tant que personnes, en tant qu'équipe et en tant qu'entreprise.

C Code de déontologie

En structurant notre Code de déontologie, nous avons pris en compte différents points de vue et choisi le nom des différentes sections de notre Code en conséquence : Que devez-vous savoir du point de vue du NOUS, du point de vue du MOI et du point de vue du NOUS ET CIE ? Mais tout d'abord, qui entendons-nous exactement par **NOUS**, **MOI** et **NOUS ET CIE** ?





NOUS

Lorsque nous disons **NOUS**, dormakaba en tant qu'entreprise : c'est-à-dire dormakaba Holding AG et ses sociétés affiliées dont la majorité des actions sont détenues directement ou indirectement par dormakaba Holding AG (« dormakaba Group »). Les sections marquées **NOUS** vous indiquent comment dormakaba, en tant qu'entreprise, mène ses activités de manière légale et dans l'esprit de nos valeurs et de notre objectif.

MOI

Lorsque nous disons **MOI**, nous entendons l'individu : chacun des collaborateurs à temps plein et à temps partiel et du personnel temporaire de dormakaba sur tous nos sites commerciaux à travers le monde. Les sections marquées **MOI** vous indiquent comment, en tant qu'individu, vous devez faire preuve d'intégrité, quelle que soit votre fonction.

NOUS ET CIE

En parlant de **NOUS ET CIE**, nous entendons dormakaba et ses partenaires commerciaux, clients, sous-traitants et fournisseurs, actionnaires, communautés, gouvernements et autres parties prenantes. Les sections marquées **NOUS ET CIE** vous indiquent comment nous devons agir dans notre environnement de travail.

NOUS – Ce que cela signifie

Lorsque nous disons **NOUS**, nous entendons dormakaba en tant qu'entreprise – c'est-à-dire dormakaba Holding AG et ses sociétés affiliées dont la majorité des actions sont détenues directement ou indirectement par dormakaba Holding AG (« dormakaba Group »). Les sections marquées **NOUS** vous indiquent comment vous, en tant qu'employé de dormakaba, devez mener vos activités de manière légale et dans l'esprit de nos valeurs et de notre objectif.

NOUS

C.1 Conformité au droit et aux réglementations internes

Notre société est présente dans plus de 50 pays partout dans le monde, et le respect du droit local, national et international s'impose pour nous comme une évidence. La conformité au droit et à la réglementation est un facteur essentiel pour le succès durable de notre entreprise.

Outre le respect du droit applicable, vous vous devez, en tant que collaborateur dormakaba, d'intégrer la vision globale de dormakaba, les bons comportements en entreprise ainsi que les autres exigences éthiques et morales du présent Code de déontologie. Le Code de déontologie établit une norme minimale obligatoire d'un bout à l'autre de l'organisation et constitue un document de référence des plus rigoureux. Chaque chapitre peut être complété par les règles et réglementations dormakaba.

Si le respect du Code de déontologie ou des règles et réglementations sur lesquelles il repose aurait pour effet d'enfreindre la loi, cette dernière l'emporte. Il est impératif d'informer le « Global Compliance » de ces conflits, quels qu'ils soient.

Si vous occupez un poste de responsable, vous vous devez d'acquérir une connaissance de base du droit applicable et du cadre réglementaire de l'entreprise relativement à votre domaine d'intervention.

Pour terminer, tandis que dormakaba est résolument attachée aux valeurs et au contenu du présent Code de déontologie, elle s'engage également à respecter les usages et les cultures au niveau local.



C.2 Droits de l'Homme

Nous soutenons et respectons le droit international relatif aux droits de l'Homme et aux normes du travail, y compris la « Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations Unies » et la Déclaration de l'OIT relative aux « Principes et droits fondamentaux au travail ». Nous reconnaissons que l'emploi et le recrutement responsables sont essentiels à la protection des collaborateurs et de leurs droits, et nous nous engageons à protéger tous les collaborateurs contre toute forme d'abus ou d'exploitation, en accordant une attention particulière aux droits des collaborateurs les plus vulnérables.

Cela inclut notamment notre engagement à éliminer toutes les formes de travail forcé et obligatoire et à abolir le travail des enfants de notre chaîne de valeur. Vous trouverez plus d'informations sur notre engagement dans notre directive de « Travail responsable » et notre directive « Zéro frais de recrutement ».

« dormakaba respecte les droits de l'Homme partout dans le monde, car tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. »

Stephanie Ossenbach | Responsable du développement durable du Groupe

Nous nous engageons en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Nous prenons des mesures pour assurer l'égalité des chances pour tous les candidats et collaborateurs, sans égard à l'âge, la race, la couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la nationalité, le handicap, le statut d'ancien combattant ou tout autre statut juridiquement protégé par la loi.

Nous effectuons une diligence raisonnable annuelle en matière de droits de la personne afin d'évaluer, d'identifier, de prévenir et d'atténuer de manière proactive les impacts négatifs réels et potentiels sur les droits des détenteurs de droits tout au long de notre chaîne de valeur, comme indiqué dans la Déclaration d'engagement en faveur des droits de l'Homme de dormakaba. De plus, nous nous engageons à fournir aux détenteurs de droits un accès aux plaintes et aux recours.

C.3 Confiance, respect, tolérance

Nous traitons les autres comme nous aimerions qu'ils nous traitent.

Nous avons confiance en nos capacités et nous agissons à tout moment avec intégrité et transparence. Nous nous efforçons de comprendre et de respecter les valeurs et les besoins de notre interlocuteur en adoptant une attitude bienveillante. Nous faisons ce que nous disons. Sachant qu'il est impossible de déléguer la responsabilité finale, nous nous efforçons de déléguer les responsabilités au plus bas niveau raisonnable dans le but de responsabiliser les décideurs et de les encourager à prendre des décisions raisonnées et efficaces.

« Avec ce Code de déontologie, nous essayons de responsabiliser les décideurs et de les encourager à prendre des décisions raisonnées et efficaces. »

Michael Vorhold | Group Compliance Officer

Nous sommes très attachés aux notions de respect, de politesse et de tolérance. dormakaba a pour but de vous offrir à tous un environnement de travail attractif, dans lequel vous avez la possibilité de développer vos talents et exploiter tout votre potentiel. Alors que nous essayons de favoriser l'excellence chez chacun, vous, en tant que collaborateur, avez droit à un traitement juste, digne et respectueux. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination, que ce soit au sein de la société ou vis-à-vis de tout(e) client, partie prenante ou fournisseur. De même, nous rejetons toute forme de harcèlement ou d'intimidation.

Nous œuvrons entièrement dans le cadre de directives d'entreprise établies. Nous respectons l'égalité des peuples et des cultures, l'éthique, les principes moraux et les normes légales des marchés dans lesquels nous sommes présents.



C.4 Santé et sécurité

La santé et la sécurité de nos employés sont au cœur de tout ce que nous faisons. Nos collaborateurs sont notre atout le plus précieux, et chez dormakaba, nous nous engageons à assurer un environnement de travail sûr à la fois physiquement et mentalement pour tous nos collaborateurs.

dormakaba veut inculquer une culture d'entreprise en matière de santé et de sécurité pour protéger ses collaborateurs. Nous visons à identifier et à éliminer les dangers sur le lieu de travail grâce à des méthodes proactives de signalement, à une analyse adéquate des risques au travail, à des contrôles techniques et à des programmes de formation adéquats en matière de sécurité. Tous les membres de notre équipe, ainsi que les visiteurs et les entrepreneurs sur nos sites, reçoivent un équipement de protection individuelle adapté à leurs tâches respectives.

« Nous nous engageons à favoriser un environnement de travail où les membres de notre équipe peuvent apprendre, grandir, performer et, surtout, rentrer chez eux auprès de leur famille et de leurs proches en toute sécurité et en bonne santé. »

Katie Henry | Vice-présidente de la qualité, des normes HSE et de la gestion du changement

Enfin, pour augmenter la transparence et contrôler les performances en matière de sécurité sur l'ensemble de nos sites, nous encourageons chaque collaborateur à partager ses observations en matière de santé et de sécurité, à signaler les quasi-accidents et les incidents, et à y répondre en temps opportun. Nous garantissons la mise en œuvre adéquate des mesures correctives et tirons parti de la lecture croisée générale afin de nous assurer que chaque site bénéficie des mesures correctives, et pas seulement l'installation touchée par le problème.



MOI – Ce que cela signifie

Lorsque nous disons **MOI**, nous entendons l'individu : chacun des collaborateurs à temps plein et à temps partiel et du personnel temporaire de dormakaba sur tous nos sites commerciaux à travers le monde. Les sections marquées **MOI** vous indiquent comment, en tant qu'individu, vous devez faire preuve d'intégrité, quelle que soit votre fonction.

C.5 Conflits d'intérêts

Il y a « conflit d'intérêts » lorsque votre intérêt interfère ou même semble interférer d'une manière ou d'une autre avec les intérêts de dormakaba. Il convient d'éviter ces situations ou, en cas d'impossibilité, de les résoudre dans l'intérêt de dormakaba.

Si vous avez ou semblez avoir un conflit d'intérêts, vous avez l'obligation de révéler cette situation en informant votre responsable direct ou le responsable supérieur, si cette voie de communication pose un problème, votre représentant des Ressources humaines ou le « Group Compliance Officer », de sorte qu'une réponse adéquate puisse être établie. Une fois que vous avez signalé la situation à l'un des représentants ci-dessus, ce représentant et vous déterminerez une approche viable pour résoudre le conflit. Veuillez résoudre ces situations en les anticipant, par exemple en trouvant une autre personne pour se charger de l'opération commerciale en question. Il est impératif de dresser un procès-verbal sommaire du résultat de la concertation entre le représentant en question et vous, et de le transmettre au « Compliance Officer ».

Les conflits d'intérêts peuvent se présenter dans les cas ci-dessous, sans pour autant s'y limiter :

1. Conflits survenant de vos informations en tant qu'initié (interdiction des opérations d'initiés). Pour en savoir plus, veuillez consulter la directive « Insider Trading ».
2. Vous possédez, ou un membre de votre famille ou une personne avec laquelle vous entretenez une relation personnelle étroite possède, une participation directe ou indirecte ou un autre intérêt financier significatif dans, ou une obligation vis-à-vis de, un concurrent, fournisseur ou client effectif ou potentiel de dormakaba.
3. Vous travaillez ou allez travailler étroitement chez dormakaba avec un membre de votre famille ou une personne avec laquelle vous entretenez une relation personnelle étroite.
4. Vous avez accepté, ou un membre de votre famille ou une personne avec laquelle vous entretenez une relation personnelle étroite a accepté, directement ou par personne interposée, des avantages de valeur significative, et vous vous trouvez en position de renvoyer l'ascenseur (par ex., en signant un nouveau contrat, en convenant de nouvelles conditions). Pour en savoir plus, veuillez consulter la directive « Anticorruption » du Groupe.
5. Vous achetez ou vendez au nom de dormakaba à des membres de votre famille ou à des amis personnels proches.
6. Vous avez ou souhaitez avoir un second emploi. Selon son importance et ses modalités, un conflit d'intérêts pourrait survenir. Pour en savoir plus, veuillez contacter votre département Ressources humaines local.

Comment gérer un conflit d'intérêts (préssumé)

✓ **Signalez-le :**

1. Informez votre supérieur direct du conflit d'intérêts ou (si ce n'est pas possible)
2. Informez les RH / Group Compliance
3. Développez une méthode viable pour gérer le conflit avec votre supérieur direct (ou responsable RH, Group Compliance)
4. Procès-verbal des résultats de la consultation et remise du procès-verbal au Group Compliance



C.6 Relations publiques et confidentialité

Nous devons conserver de manière confidentielle nos données et informations sensibles et nous demandons l'accord décrit ci-dessous avant de communiquer avec les médias.

Nous traitons les informations confidentielles avec précaution. Aucun(e) information ni document sensible ne peut être divulgué(e) aux personnes non autorisées, qu'il s'agisse de tiers ou d'autres collaborateurs dormakaba. La présente disposition continue de faire effet après la résiliation de votre contrat de travail.

Avant la communication d'informations confidentielles aux tiers (consultants, travailleurs indépendants ou avocats en charge des travaux préparatoires à l'acquisition de nouvelles sociétés par exemple), le destinataire doit signer un accord de confidentialité. Lors des appels téléphoniques passés en public, il est impératif de maintenir au minimum la quantité d'informations divulguées, et d'éviter de mentionner le nom des personnes ou des sociétés, les projets, les descriptions de produits, les chiffres et toutes autres informations sensibles.

Les demandes d'entretien, de déclaration ou d'article émanant des médias peuvent recevoir une réponse qu'après concertation auprès du « Global Communications & Brand – External Communications ». Toute visite des sites et installations dormakaba par les sociétés de médias doit être annoncée à l'avance et autorisée par « Global Communications & Brand ». Les employés des chaînes de radio ou de télévision, des journaux ou des magazines qui se présentent sans invitation ou préavis se voient refuser l'accès aux sites dormakaba.

Lorsque vous présentez des informations à propos de dormakaba en public (lors des séminaires, congrès et salons professionnels par exemple), les diaporamas ou documents ne peuvent révéler que des informations à la disposition du public sur notre site Internet externe ou dans les brochures et autres documents d'information officiels de la société.

Pour terminer nous savons que, en tant que société cotée en bourse, dormakaba a l'obligation de se conformer aux obligations légales imposées par la bourse suisse (SIX Swiss Exchange). Ce règlement comprend l'article 53 de la Listing Rules (« LR ») et de la Directive (« DAH ») issues de la directive relative à la publicité ad hoc publiée en vertu de cette règle. Les dispositions relatives à la publicité ad hoc ont pour but de s'assurer que tous les acteurs actuels et potentiels du marché disposent du même accès aux informations susceptibles d'influer sur les cours (publicité ad hoc). Cette directive devrait garantir la plus grande transparence et le traitement équitable des acteurs du marché.

Vous trouverez de plus amples informations dans la directive « Ad-hoc » du Groupe et la directive « Relations médias/ publiques et communications marketing ».



C.7 Responsabilité de chaque collaborateur

Vous vous devez de lire et de comprendre le Code de déontologie dormakaba. Vous vous devez en outre de vous conformer, tant à son contenu, qu'à son esprit.

L'intégrité personnelle est la première des qualités que nous exigeons. En vous conformant au droit applicable, vous agissez dans l'intérêt de dormakaba, même si le personnel de Direction vous donne des instructions contraires.

« L'intégrité et la conformité sont ancrées dans notre culture d'entreprise. Cela fait partie d'une culture et d'un état d'esprit plus larges qui consistent à faire ce qu'il faut et à agir de manière responsable. »

Christina Johansson | Directrice financière du groupe dormakaba

Nous savons que nous sommes représentants de dormakaba et que nous serons reconnus en tant que tels par nos actes. En appliquant nos valeurs et le Code de déontologie, nous contribuerons à faire en sorte que dormakaba continue de jouir d'une image positive.

Pour terminer, si vous occupez un poste d'encadrement, une responsabilité particulière vous incombe. Vous servez de modèle à vos collaborateurs et vous les encouragez à agir dans le respect du présent Code de déontologie. Chaque chef d'équipe / supérieur hiérarchique a la responsabilité des collaborateurs qui lui sont confiés. Les responsables se doivent de diriger leurs collaborateurs selon les normes de conduite éthique dormakaba et d'afficher leur engagement vis-à-vis du Code de déontologie.

C.8 Fautes et sanctions

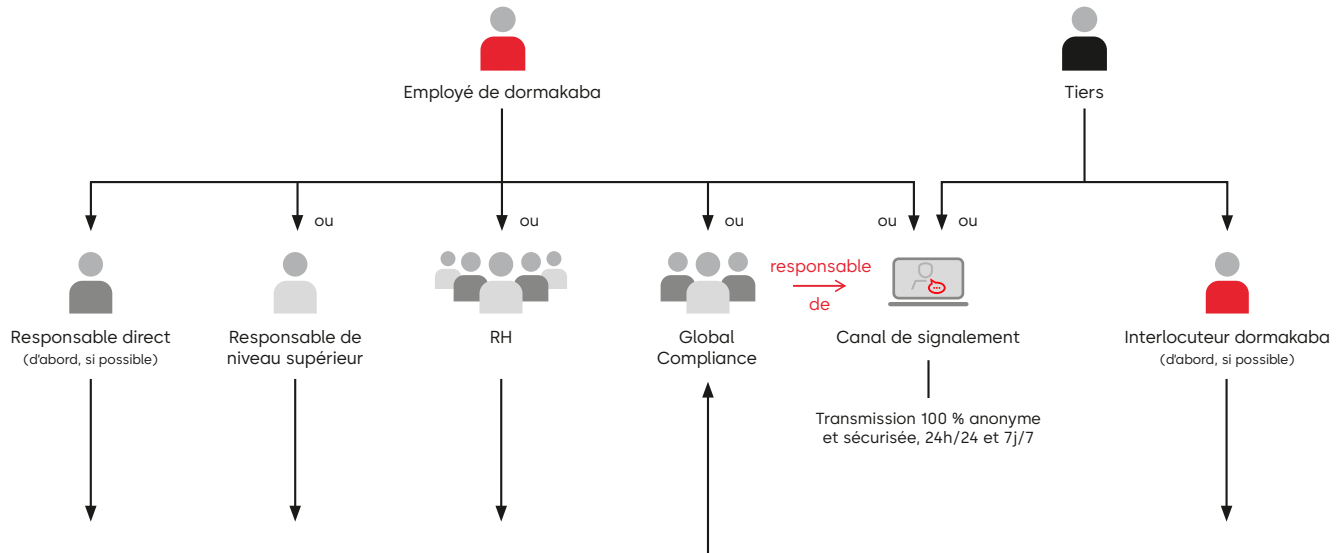
Les dispositions énoncées dans le présent Code de déontologie reflètent les valeurs essentielles instaurées chez et pour dormakaba. Elles fixent une norme minimale qu'il est impératif de respecter. Il est obligatoire de signaler les cas où les présentes exigences essentielles ne sont pas appliquées ou semblent ne pas avoir été respectées. Que vous soyez vous-même affecté ou que vous observiez d'autres collaborateurs enfreindre le présent Code de déontologie, vous devez le signaler par un rapport.

La personne à qui vous signalez le cas en question (en principe votre supérieur), décidera de la mesure adéquate. En cas de doute, vous pouvez demander conseil à un responsable occupant un poste plus élevé ou à « Global Compliance ». Le destinataire de ce rapport doit directement informer le « Group Compliance Officer / Global Compliance » de toutes les infractions vis-à-vis du présent Code de déontologie. Le destinataire doit également envoyer une liste de toutes les contre-mesures prises au « Compliance Officer / Global Compliance » au plus tard six mois après le premier signalement de l'infraction.

En plus du processus de signalement susmentionné, dormakaba propose également un canal de signalement anonyme et accessible au public sur son site Internet, qui peut être utilisé par tous les collaborateurs, ainsi que les tiers, pour signaler d'éventuels incidents de conformité.

La confidentialité est assurée dans toute la mesure du possible. Tous les rapports donneront lieu à une investigation et l'auteur du signalement sera informé des résultats. Les mesures de représailles ou la victimisation de tout collaborateur qui fait part de ses préoccupations de bonne foi ne seront pas tolérées et donneront elles-mêmes lieu à des mesures disciplinaires. Il en va de même pour tout usage abusif des processus de signalement ci-dessus.

Nous n'hésiterons pas à prendre des mesures contre tout collaborateur auteur d'une infraction au droit ou au présent Code de déontologie. Les fautes peuvent donner lieu à des sanctions lourdes, résiliation du contrat de travail y compris. Des sanctions légales peuvent également s'appliquer, y compris les amendes ou les poursuites civiles ou pénales dans les cas particulièrement graves.



Global Compliance

- Informations sur les infractions prouvées (immédiatement)
- Liste des contre-mesures (dans les six mois)



Confidentialité assurée dans toute la mesure du possible



Tous les rapports feront l'objet d'une enquête approfondie



La personne qui signalera le problème recevra des retours à sa demande

NOUS ET CIE – Ce que cela signifie

En parlant de **NOUS ET CIE**, nous entendons dormakaba et ses partenaires commerciaux, clients, sous-traitants et fournisseurs, actionnaires, communautés, gouvernements et autres parties prenantes. Les sections marquées **NOUS ET CIE** vous indiquent comment nous devons agir dans notre environnement de travail.

NOUS
ET CIE

C.9 Protection contre la corruption

La corruption est contraire à la concurrence loyale et compromet la position économique et l'image de la société. En nous y opposant et en rejetant la corruption sous toutes ses formes, nous protégeons notre réputation et donnons une base solide à nos activités futures.

Nous respectons les prescriptions légales. Dès lors, aucune forme de corruption n'est tolérée. Tous les avantages illégaux consentis à des tiers, que ce soit directement ou par personne interposée, qu'ils appartiennent aux administrations publiques ou au secteur privé, sont interdits. La même disposition s'applique à la réception de ces avantages. Les paiements dits de facilitation sont interdits.

En règle générale, il n'est permis de consentir des avantages que si les principes ci-dessous sont respectés :

- Principe d'adéquation sociale
- Principe de transparence
- Principe de séparation
- Principe de documentation
- Approbation

Ainsi, si un avantage doit être consenti à un employé d'un partenaire commercial ou d'une administration publique, cet avantage doit être adapté au niveau social conformément aux normes et usages locaux (Principe d'adéquation sociale). Selon le Principe de séparation, il est impératif d'éviter tout lien (même apparent) entre l'octroi ou la réception d'un avantage et une décision d'affaires. Si vous remplissez les critères ci-dessus, vous pouvez éventuellement consentir ou recevoir un avantage lorsque vous travaillez au sein du secteur privé. Par contre, les avantages consentis aux administrations publiques sont à gérer de manière très restrictive.

Selon le type d'avantage consenti ou reçu (divertissement, voyage, cadeau ou repas, par exemple), la relation commerciale (visite d'usine, dîner de clôture) et le montant en question, vous devrez obtenir l'accord préalable d'un responsable direct et/ou du « Compliance Officer ». Les règles et critères d'évaluation de cette section du Code de déontologie et de la directive « Anticorruption » du Groupe ne peuvent être contournés, par exemple par une invitation privée, par des dons ou des parrainages ou en impliquant des tiers. Pour en savoir plus, veuillez consulter la directive « Anticorruption » du Groupe ou le « Compliance Officer ».



C.10 Droit relatif à la concurrence loyale et à la loi antitrust

dormakaba se fixe pour objectif d'être un partenaire global de confiance, et estime que le respect scrupuleux de tout le droit applicable sert au mieux l'intérêt de ses clients. À cet égard, nous soutenons un marché libre et nous considérons que la concurrence loyale constitue la meilleure base pour notre propre croissance et le succès de notre entreprise.

Nous savons que le fait de mener des opérations dans des pays différents met les collaborateurs en contact avec des lois antitrust autres que celle de leur propre pays. Si l'objet du droit sur la concurrence, qui est de protéger le système de marché concurrentiel, semble simple, les lois antitrust et relatives à la concurrence loyale sont plus complexes. Vous ne devez jamais hésiter à contacter « Global Legal » si vous avez besoin de renseignements ou de conseils. Pour de plus amples informations, voir la directive « Antitrust » du Groupe.

Nonobstant ce qui précède, vous devez impérativement connaître les bases et exigences minimales ci-dessous en matière de loi antitrust :

Il convient d'établir une distinction entre la conduite unilatérale et les accords bilatéraux (accords horizontaux et verticaux). La conduite unilatérale interdit expressément l'abus de position dominante. Dans le cadre des accords bilatéraux, la loi antitrust a pour vocation de protéger la concurrence en interdisant tous les accords entre deux sociétés ou plus, toutes les décisions prises par des associations de sociétés et toutes les pratiques concertées qui ont pour effet de limiter la concurrence.

Pour vous protéger et protéger dormakaba contre les conséquences d'une violation de la loi antitrust en particulier, tous les actes ci-dessous sont interdits (liste non exhaustive) :

Conduite unilatérale (s'il y a lieu) :

- facturer des prix anormalement élevés
- priver les petits concurrents de clientèle en vendant à des prix artificiellement bas qu'ils ne peuvent concurrencer
- faire obstacle aux concurrents sur le marché (ou sur un autre marché lié) en obligeant les consommateurs à acheter un produit artificiellement lié à un produit plus populaire et demandé
- refuser de traiter avec certains clients ou offrir des remises spéciales aux clients qui achètent la totalité ou quasi-totalité de leurs fournitures à la société dominante
- conditionner la vente d'un produit à la vente d'un autre produit

Conduite bilatérale**Accords horizontaux entre concurrent**

- Cartels : fixation des prix, partage du marché et des clients
- Échange d'informations

Accords verticaux à l'intérieur de la chaîne d'approvisionnement

- Imposition du prix de revente
- Restrictions sur la revente (régions, clients)
- Restrictions sur la vente en ligne

Thème spécial : informations sensibles (également dans le cadre des réunions d'associations)

- Échange d'informations concernant le marché susceptibles de réduire le « secret de la concurrence » entre les sociétés, par exemple :
 - Quantités, chiffres d'affaires, chiffres de ventes
 - Prix en vigueur, éléments tarifaires (remises par exemple), conditions de vente et modalités de paiement
 - Augmentations de prix envisagées, accroissement des marges brutes
 - Coûts, capacités
 - Investissements et stratégies de marché
 - Plans marketing
 - Listes de clientèle, résultats des réunions avec les clients
 - Risques commerciaux
- En règle générale, toutes les informations que vous aimeriez obtenir de la part de vos concurrents pour votre propre activité et que, en retour, vous ne donneriez pas à vos concurrents sont présumées être des informations sensibles.

C.11 Environnement

Les conditions de vie naturelles de tous les êtres vivants dépendent de l'environnement. Nous reconnaissons que la responsabilité environnementale fait partie intégrante de la production à l'échelle mondiale. Lors des processus de fabrication, nous nous efforçons de réduire au maximum les effets négatifs sur la communauté, l'environnement et les ressources naturelles afin de protéger la santé et la sécurité du public. Comme indiqué dans la directive « Environnement », nous nous engageons à améliorer notre gestion des processus liés à l'environnement, à contrôler et à réduire nos dépenses énergétiques, nos émissions de carbone et notre consommation d'eau, et à augmenter nos taux de recyclage. En adoptant une approche liée au cycle de vie d'un produit, nous souhaitons améliorer en permanence les performances environnementales de nos produits et services tout en augmentant l'efficacité des matériaux et en respectant les réglementations en matière de restrictions sur les matériaux.

« L'intégrité et la conformité sont ancrées dans notre culture d'entreprise. Cela fait partie d'une culture et d'un état d'esprit plus larges qui consistent à faire ce qu'il faut et à agir de manière responsable. »

Stephanie Ossenbach | Responsable du développement durable du Groupe

dormakaba encourage ses collaborateurs à contribuer au développement durable tout au long de la chaîne de valeur, conformément à ses responsabilités économiques, environnementales et sociales envers les générations actuelles et futures. Nous recherchons un dialogue ouvert et transparent avec les parties prenantes afin de définir des stratégies et des actions basées sur des objectifs clairs et une amélioration continue, en rendant compte activement des progrès. Tous les employés doivent connaître la Charte de développement durable, qui établit le cadre de gouvernance et d'organisation du développement durable requis pour arriver à

réaliser la vision de l'entreprise en matière de durabilité. Elle comprend les principes de responsabilité d'entreprise et de durabilité dans l'entreprise et définit les responsabilités de chacun pour atteindre les objectifs connexes à l'échelle mondiale, régionale et locale. Cette approche nous permet de joindre le geste à la parole, de créer de la valeur de manière durable et de gagner en permanence la confiance des parties prenantes de dormakaba.

C.12 Code de déontologie relatif à nos fournisseurs

Nous nous engageons à tirer parti de notre pouvoir d'achat au profit des partenaires dont les valeurs correspondent le mieux aux normes établies par ce Code de déontologie, et à faire des choix plus durables lors de l'achat de nos matières premières.

Nous nous engageons à :

- Donner la priorité aux fournisseurs qui ont implanté des pratiques durables et éthiques au sein de leur organisation et qui favorisent de telles pratiques au sein de leur propre chaîne d'approvisionnement
- Identifier les domaines de risque et d'influence les plus importants au sein de notre chaîne d'approvisionnement et s'engager auprès des fournisseurs, mettre fin aux relations commerciales avec les fournisseurs qui choisissent de ne pas s'engager, et fournir une formation et une aide au développement à ceux qui le font
- Choisir des matières premières et des matériaux écologiques dans la mesure du possible

Nos attentes à cet égard sont détaillées dans la directive « Achats responsables ». Les fournisseurs sont soumis à des obligations contractuelles pour répondre à ces attentes, qui sont énoncées dans le Code de déontologie relatif à nos fournisseurs, l'Accord sur le développement durable et les Conditions générales spéciales pour les agents de main-d'œuvre et les sous-traitants.

D Glossaire

Terme ou expression	Explication
Publicité ad hoc	<p>En tant que société cotée, dormakaba a l'obligation de se conformer au règlement de la bourse suisse (SIX Swiss Exchange). Ce règlement comprend l'article 53 de la Listing Rules (« LR ») et de la Directive (« DAH ») issues de la directive relative à la publicité ad hoc publiée en vertu de cette règle. Les dispositions relatives à la publicité ad hoc ont pour but de s'assurer que tous les acteurs actuels et potentiels du marché disposent du même accès aux informations susceptibles d'influer sur les cours (publicité ad hoc). Cette directive devrait garantir la plus grande transparence et le traitement équitable des acteurs du marché.</p> <p>Pour en savoir plus, consulter la directive « Ad-hoc » du Groupe dans les « Règles et réglementations dormakaba ».</p>
Harcèlement	<p>Ensemble systématique et/ou permanent d'actes indésirables et déplaisants, menaces et exigences y compris, par une partie ou par un groupe.</p>
Corruption	<p>Acte d'offrir, donner, recevoir ou solliciter quelque chose de valeur dans le but d'influencer les actes d'un agent public ou de toute autre personne dans l'exercice de ses fonctions.</p>
Directives	<p>Une directive est un décret officiel et obligatoire ou une décision officielle sur une procédure. Elle décrit une séquence d'activités structurée à suivre. It describes a fixed, step-by-step sequence of activities which must be followed.</p>

Terme ou expression	Explication
Discrimination	Traiter une personne, ou un groupe particulier de personnes, de manière différente, en particulier d'une manière jugée désavantageuse par rapport aux autres personnes, en raison de sa couleur de peau, de son sexe, de son orientation sexuelle, etc.
Paiement de facilitation	Petit dessous-de-table, également appelé paiement « incitatif », ayant pour but d'obtenir ou d'accélérer l'exécution d'un acte courant ou nécessaire auquel le payeur a droit, légalement ou de toute autre façon.
Concurrence loyale	Concurrence jugée raisonnable au regard des intérêts des personnes en concurrence et du public et ne mettant pas en jeu des pratiques que le droit juge préjudiciables à l'intérêt public. A l'inverse, la concurrence déloyale est la concurrence basée sur l'abus de pouvoirs quasi-monopolistiques, le dénigrement de la concurrence, une politique tarifaire déloyale, etc.
Directive de groupe	Une directive de groupe (DG) est un ensemble de règles de base qui guident l'organisation. Les directives de groupe complètent le Code de déontologie en donnant davantage de détails et en fournissant des instructions complémentaires. Les directives de groupe ne se bornent pas à une tâche ou à un groupe de travailleurs spécifique, et s'adressent de manière générale à la majorité des collaborateurs.

Terme ou expression	Explication
Initié	Veuillez consulter la directive « Insider Trading ».
Organisation Internationale du Travail	L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a pour vocation de promouvoir la justice sociale, les droits de l'Homme et les droits au travail reconnus internationalement, en poursuivant sa mission fondatrice : œuvrer pour la justice sociale qui est indispensable à une paix durable et universelle. http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm
Corruption	La corruption est l'abus de pouvoir à des fins d'enrichissement personnel.
Droits de l'Homme	Les droits de l'Homme sont les droits inhérents à tous les êtres humains, indépendamment de leur nationalité, lieu de résidence, sexe, origine nationale ou ethnique, couleur, religion, langue ou autre statut. Nous avons tous le droit d'exercer nos droits de l'Homme, sans discrimination et sur un pied d'égalité. Ces droits sont tous indissociables, interdépendants et intimement liés.

Terme ou expression	Explication
Intimidation	L'intimidation est un acte intentionnel qui cause un tort à d'autres personnes et peut inclure le harcèlement verbal, les menaces verbales ou non verbales, l'agression physique ou d'autres moyens de coercition, tels que la manipulation, le chantage ou l'extorsion. Il s'agit d'un comportement agressif ayant pour but de susciter la peur ou l'angoisse chez une autre personne, de lui causer un préjudice corporel ou émotionnel ou de dégrader son image de soi ou sa réputation. Un déséquilibre de pouvoir entre l'agresseur et la victime est souvent impliqué. Commise en groupe, l'intimidation est dénommée persécution collective. Bullying can also occur in groups (group bullying).
Durabilité	La durabilité consiste à répondre aux besoins des générations actuelles sans compromettre les besoins des générations futures, tout en garantissant un équilibre entre la croissance économique, la protection de l'environnement et le bien-être social.

Terme ou expression	Explication
Secteur public	L'État et ses unités et agences décentralisées, y compris la police, l'armée, les autorités en charge du réseau routier et des transports publics, les écoles et le système de santé public, qui ont recours aux fonds publics et rendent des services ayant pour but d'améliorer la vie des habitants et non de réaliser des bénéfices.
Règles et réglementations	Terme générique désignant le Code de déontologie, les directives de Groupe, les directives et autres règlements appartenant au cadre réglementaire dormakaba.
Partie prenante	Une partie prenante est toute personne ayant un intérêt ou revendiquant des droits sur une entreprise. Il peut s'agir de personnes internes ou externes, directement ou indirectement affectées à présent ou à l'avenir par les activités entrepreneuriales ou autres de l'entreprise en question. Dans cet esprit, ces personnes ont le droit, comparable à celui des actionnaires (propriétaires), de représenter, défendre et faire valoir leurs intérêts vis-à-vis de cette entreprise.

Terme ou expression	Explication
Transparence	Franchise dont les États, sociétés et personnes physiques font preuve quant à la divulgation claire des informations, règles, plans, processus et actions qui les concernent. Par principe, la direction des sociétés et les administrateurs sont soumis au devoir d'agir de manière visible, prévisible et compréhensible pour encourager la participation et l'obligation de rendre compte et permettre aux tiers de percevoir sans difficulté quelles mesures sont mises en œuvre et pour quelle raison.
Pacte mondial de l'ONU	Mécanisme volontaire fondé sur l'engagement des entreprises de mettre en œuvre les principes universellement acceptés en matière de durabilité et de prendre des mesures à l'appui des objectifs de l'ONU. https://www.unglobalcompact.org/
Informations confidentielles	Informations qui ne sont destinées qu'à certaines personnes spécialement sélectionnées. dormakaba dispose d'un certain nombre de directives concernant les informations confidentielles. Il s'agit notamment des directives « Ad hoc », « Information Security », « Insider Trading » et « Antitrust ». Veuillez consulter ces directives pour en savoir plus.

Façonner un avenir durable

La durabilité est au cœur de notre vision pour mettre en lumière notre engagement à long terme à façonner un secteur et un avenir plus durables.

Dans le cadre de notre nouveau développement durable, nous nous concentrons sur trois piliers : les personnes, la planète et nos partenariats. Ceux-ci sont soutenus par plus de 30 objectifs spécifiques

Personnes : nous encourageons nos employés à déployer leur plein potentiel.

Créer une culture équitable, inclusive et sûre qui permet à nos employés de s'épanouir. Fournir un environnement de travail qui favorise leur développement continu et leur permettant de partager leurs idées et de se sentir fiers de leurs réalisations.

Planète : nous adoptons une économie circulaire et à faible émission de carbone.

Mettre au point des solutions innovantes et éco-efficaces dans le cadre de l'économie circulaire et faire notre part pour assurer un avenir résilient au changement climatique. Offrir des produits durables et efficaces sur le plan énergétique qui aident nos clients à atteindre leurs propres objectifs de durabilité.

Partenariats : nos partenariats visent à promouvoir le développement durable au-delà de nos propres sites.

Donner l'exemple et créer des partenariats qui favorisent des pratiques plus respectueuses de l'environnement et qui s'engagent à la protection des droits de l'homme. Avec nos solutions d'accès sécurisé, nous contribuons à la santé et à la sécurité des personnes. Nous travaillons avec des partenaires en vue de sensibiliser aux bonnes pratiques concernant nos produits.

CHF 2.8 billion
turnover in 2022/23

130 countries
served with global partners

160 years
of experience

16,000 employees
worldwide **1,800 + patents**
driving innovation

Mentions légales

Publication

dormakaba
International Holding AG,
Rümlang (Suisse)
www.dormakabagroup.com

Éditeur

dormakaba,
Global Compliance

Design et mise en page

ORT Medienverbund GmbH
www.ort-online.net

FR, 07/2024

Sous réserve de modifications techniques



dormakabagroup.com

dormakaba
International Holding AG
Hofwissenstrasse 24
CH-8153 Rümlang
Tél. +41 44 818 90 11
info@dormakaba.com
dormakabagroup.com