



Verhaltenskodex

Unsere Arbeitsweise

1. Juli 2016, Version 1.0

dormakaba 

Inhaltsverzeichnis

A	Allgemeine Informationen	3	ME – Bedeutung	15	
B.1	Brief des CEO.....	5	C.5	Interessenskonflikte.....	16
B.2	dormakaba Unternehmensphilosophie.....	7	C.6	Öffentlichkeitsarbeit und Vertraulichkeit.....	18
C	Verhaltenskodex	9	C.7	Die Verantwortung der einzelnen Mitarbeitenden.....	20
	WE – Bedeutung	10	C.8	Fehlverhalten und Sanktionen.....	21
C.1	Einhaltung von Gesetzen und internen Regularien.....	11	US – Bedeutung	23	
C.2	Menschenrechte.....	12	C.9	Schutz vor Korruption und Bestechung.....	24
C.3	Vertrauen, Respekt, Toleranz.....	13	C.10	Spenden und Sponsoring.....	26
C.4	Umwelt.....	14	C.11	Fairer Wettbewerb und Kartellrecht.....	27
			C.12	Verhaltenskodex Zulieferer.....	29
			Glossar	30	



Mehr Informationen im Internet oder dormakaba Inside verfügbar



Email-Kontakt



Vollbildansicht an/aus



Zurück zum Inhaltsverzeichnis

A Allgemeine Informationen

Inhalt und Zweck

Der dormakaba Verhaltenskodex (nachfolgend als „der Kodex“ oder „der Code of Conduct“ [„CoC“] bezeichnet) ist ein Ausdruck unserer Unternehmenskultur und unserer gemeinsamen Werte, zu denen wir uns weltweit verpflichten. Als Unternehmen mit langer Tradition glauben wir fest daran, dass unser Verhalten im Einklang mit diesen Werten und Gesetzestreue zu unserem Erfolg beiträgt.

Dieser Verhaltenskodex beinhaltet unsere Unternehmensphilosophie, erläutert unsere Werte und zielt darauf ab, unsere Mitarbeitenden zu unterstützen, auch in schwierigen Situationen die richtigen Entscheidungen im Einklang mit dem Gesetz und den Unternehmensgrundsätzen zu treffen. Der Verhaltenskodex wird durch weitere Regelungen unterstützt.

Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden von dormakaba, unabhängig von ihrer Position oder Funktion. Die hier aufgeführten Regelungen sind für alle Mitarbeitenden bindend. Mitarbeitende von dormakaba sind all solche Personen, die in einem Unternehmen beschäftigt sind, an dem die dormakaba Holding AG („dormakaba Gruppe“) direkt oder indirekt mehrheitlich beteiligt ist. Dieser Verhaltenskodex gilt auch für zeitlich befristet eingestelltes Personal, insoweit es direkt von dormakaba für insgesamt mehr als sechs Monate beschäftigt wird. Wenn sich dieses Dokument an dormakaba Mitarbeitende richtet, so sind Sie direkt angesprochen.

Gültigkeit

Dieser Verhaltenskodex tritt am 1. Juli 2016 in Kraft und ist bis auf Weiteres gültig. Er gilt für die gesamte dormakaba Gruppe.

Verantwortlichkeit/Kontaktperson

Group Compliance ist für den Inhalt des Verhaltenskodex verantwortlich. Alle diesbezüglichen Interpretationsfragen sind an Group Compliance zu richten.

Falls es unklar ist, ob der Verhaltenskodex Anwendung findet, sollten sich Mitarbeitende an ihren Vorgesetzten, das zuständige Mitglied des Executive Committee (Konzernleitung) bzw. den Compliance Officer/Group Compliance wenden.

Layout und Sprachen

Der Verhaltenskodex ist in unserem Intranet „dormakaba Inside“ in verschiedenen Sprachen abrufbar.

Kommunikation und Implementierung

Jeder Mitarbeitende erhält eine Kopie des Verhaltenskodex. Neue Mitarbeitende erhalten den Verhaltenskodex zusammen mit ihrem Arbeitsvertrag und werden angehalten, eine Bestätigung zu unterzeichnen, dass sie den Verhaltenskodex jederzeit einhalten.

Der Verhaltenskodex wird unter „dormakaba Inside“ veröffentlicht. Bei grundlegenden Änderungen werden alle Mitarbeitenden informiert. Des Weiteren hat jeder Manager sicherzustellen, dass seine Mitarbeitenden den Verhaltenskodex kennen, ihn verstehen und sich daran halten.

„Wenn wir ein Geschäft verlieren, weil wir strikt unseren Code of Conduct einhalten, dann geschieht das aus gutem Grund.“ Riet Cadonau

B.1 Brief des CEO

Liebe Mitarbeitende von dormakaba,

dormakaba hat sich die Mission gegeben, den „Zutritt im Leben sicher und smart“ zu machen. Dies können wir nur erreichen, wenn wir alle, gestützt auf unsere fünf Werte Kunde zuerst, Neugier, Leistung, Mut und Vertrauen (letzteres ist auch unser grundlegendes Markenversprechen), zusammenarbeiten. Diese Werte, ergänzt durch einen konsequent gesetzestreuen und ethischen Ansatz in allen Angelegenheiten, sind von entscheidender Bedeutung für unseren nachhaltigen Unternehmenserfolg und deshalb sind wir gefordert, uns unabhängig von Staatsangehörigkeit oder Kultur daran zu halten.

Dieser Verhaltenskodex führt in einem Dokument nicht nur Werte zusammen, die uns jetzt und auch in Zukunft vereinen, sondern auch wichtige Grundregeln, die einen bindenden Rahmen im Arbeitsalltag jedes einzelnen Mitarbeitenden darstellen.

Er dient als Orientierung für jeden, vom leitenden Angestellten bis zum einzelnen Mitarbeitenden.



Dabei verpflichtet uns der Verhaltenskodex zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Geschäftspartnern, Kunden und der Öffentlichkeit, aber auch zu einem kollegialen Umgang miteinander.

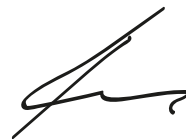
Der dormakaba Verhaltenskodex enthält eine erste Anleitung zum Umgang mit bestimmten Themen wie Korruption, Interessenkonflikten, Toleranz, Kartell- und Wettbewerbsrecht und Fehlverhalten. Er kann im Intranet „dormakaba Inside“ eingesehen werden. Überdies erhält jeder neue Mitarbeitende beim Unternehmenseintritt eine Kopie, die er mit dem Arbeitsvertrag unterschreibt.

Gemeinsam tragen wir alle die Verantwortung für die Reputation unseres Unternehmens. Jeder, der gegen den Kodex verstößt, handelt illoyal. Ein solches Verhalten schadet nicht nur dem Ansehen des Unternehmens und der Marke, sondern kann auch gravierenden wirtschaftlichen Schaden nach sich ziehen. Die ehemaligen Einzelunternehmen Dorma und Kaba haben sich in rund 150 Jahren ein hohes Maß an Reputation aufgebaut, das wir als

dormakaba nun nicht nur halten, sondern weiter ausbauen möchten. Vertrauen und Glaubwürdigkeit werden über viele Jahre aufgebaut, können jedoch in einem einzigen Moment verloren gehen. Dies konnten wir bisher erfolgreich verhindern und der dormakaba Verhaltenskodex wird uns helfen, diese positive Tradition weiterzuführen.

Deshalb möchte ich Sie bitten, sich diesen Verhaltenskodex genau und in Ruhe durchzulesen und sich im Arbeitsalltag davon leiten zu lassen. Insbesondere bitte ich Sie, in Ihrem Arbeitsumfeld auf die Einhaltung des Verhaltenskodex zu achten und Verstöße offen anzusprechen sowie transparent mit ihnen umzugehen.

Mit freundlichen Grüßen



Riet Cadonau, CEO

B.2 dormakaba Unternehmensphilosophie

„Wir machen den Zutritt im Leben sicher und smart.“ Dies ist die dormakaba Mission, die unsere gesamte Geschäftstätigkeit antreibt. Sie spiegelt das Ethos und die Verpflichtung zum Unternehmertum wider, die unsere Firma ausmachen. Um diese im Arbeitsalltag umsetzen zu können, haben wir eine Reihe gemeinsamer Werte erarbeitet, die uns als Kompass dienen:

Unsere dormakaba Werte

- Kunde zuerst
- Neugier
- Leistung
- Mut
- Vertrauen

Die vier Werte Kunde zuerst, Neugier, Leistung und Mut tragen alle zum fünften Wert Vertrauen bei, der gleichzeitig auch unser Markenversprechen ist.

Diese geteilten Werte machen unser Unternehmen einzigartig und verbinden uns eng miteinander, wodurch eine Unternehmensidentität entsteht, die über die nationalen Grenzen hinausreicht. Sie sorgen für Klarheit und ein gemeinsames Verständnis im Umgang miteinander und mit unseren Stakeholdern und verbessern so die Kommunikation. Sie gelten für alle Mitarbeitende der dormakaba Gruppe. Natürlich ersetzen sie nicht die jeweilige Gesetzgebung eines Landes; sie sind lediglich als Orientierung im Arbeitsalltag gedacht, ergänzt durch diesen Verhaltenskodex, Directives und länderspezifische Gesetze.

Jeder Mitarbeitende ist Teil einer Pyramide, deren unterschiedliche Ebenen das Modell der Unternehmensführung der Gruppe darstellen. An der Spitze befindet sich unsere Ambition, die uns dazu antreibt, zum „vertrauenswürdigen Branchenführer“ zu werden. Dieses Bestreben wird von unseren Unternehmenswerten untermauert, die wiederum von Vorschriften, Regeln und Richtlinien (unsere „Directives“) angetrieben werden. Unser Verhaltenskodex bietet ein verbindliches Werkzeug mit relevanten nationalen und internationalen Gesetzen als Grundlage des Konstrukts. Alle Ebenen der Pyramide sind miteinander verbunden, jede davon ist jedoch eigenständig und kann als einzelne, abgeschlossene Einheit gesehen werden.

Unsere dormakaba Werte

Die ehemals eigenständigen Unternehmen Dorma und Kaba hatten eine lange Geschichte von sehr ähnlichen Werten, eine Tradition, an der sich die dormakaba Gruppe bei der Entwicklung der eigenen Unternehmensgrundsätze orientiert hat. Diese sind tatsächlich eine Verfeinerung jener Maximen, die zum Erfolg der früheren Unternehmen beigetragen haben. Da sie jedoch nicht komplett identisch sind, finden Sie nachfolgend weitere Details unter jeder der folgenden Überschriften:

C Verhaltenskodex

Wir haben unseren Code of Conduct nach verschiedenen Perspektiven strukturiert und die entsprechenden Passagen danach bezeichnet: Was müssen wir aus einer WE-Sicht wissen, was aus einer ME-Sicht und was aus dem US-Blickwinkel? Doch zunächst einmal sollten wir klären, wen wir mit WE, ME und US meinen.



WE – Bedeutung

Der Verhaltenskodex gilt weltweit für alle dormakaba Mitarbeiter. Er ist unsere gemeinsame Sprache, selbst wenn die Kulturen unterschiedlich sind. Damit sind wir nicht nur ein internationales Unternehmen, sondern eine Einheit.

C.1 Einhaltung von Gesetzen und internen Regularien

Worum geht es?

Als internationales Unternehmen mit Niederlassungen in mehr als 50 Ländern ist es selbstverständlich, dass wir allen lokalen, nationalen und internationalen Gesetzen und Vorschriften Folge leisten. Die Einhaltung von Gesetzen und Regularien ist für den nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens essenziell.

Wie verhalten wir uns?

Neben diesen Rechtsvorschriften und Regelungen sind Sie als Mitarbeitende von dormakaba angehalten, die Unternehmensphilosophie, unsere Werte und alle weiteren ethischen und moralischen Anforderungen dieses Verhaltenskodex zu verinnerlichen. Der Verhaltenskodex legt die erforderlichen Mindestvorgaben im Gesamtunternehmen fest und dient als Orientierungsmaßstab für höchste Standards. Einzelne Abschnitte werden ggf. durch **Group Directives und Directives** vertieft. Sollten durch die Einhaltung des Ver-

haltenskodex oder der vertiefenden Vorschriften (Group Directives, Directives) Gesetze gebrochen werden, so gelten die Gesetze vorrangig. Die Abteilung Group Compliance ist über alle solchen Konflikte umgehend zu informieren.

Von Managern wird erwartet, dass Sie sich ein Grundverständnis des anwendbaren Rechts und die für ihren Bereich geltenden relevanten Unternehmensregularien aneignen.

dormakaba fühlt sich an die Werte und Inhalte dieses Verhaltenskodex gebunden, achtet aber auch lokale Gebräuche und Kulturen.

Wir halten uns an alle Gesetze und Regularien.



C.2 Menschenrechte

Worum geht es?

Wir unterstützen und beachten international geltende **Menschenrechte** und Arbeitsstandards. Wir respektieren die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte unserer Kollegen, Bewerber, Kunden, Zulieferer und anderer **Stakeholder**.

Wie verhalten wir uns?

Es ist unser erklärtes Ziel, jegliche Art von **Diskriminierung** zu vermeiden, insbesondere aufgrund von Alter, Geschlecht, sozialer oder ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Sprache, sexueller Orientierung, Personenstand, Religion, Gesundheitszustand oder Behinderung oder irgendeinem sonstigen, unter lokalem Recht geschützten Status.

Ganz im Gegenteil erachtet dormakaba Vielfalt als ein wichtiges Gut. **Misshandlungen, Belästigungen** oder Beleidigungen von Mitarbeitenden oder Geschäftspartnern werden nicht toleriert.

Im Rahmen seines Einflusses unterstützt und achtet dormakaba die Internationalen Menschenrechte und stellt sicher, dass das Unternehmen an keinen Menschenrechtsverletzungen beteiligt ist.

dormakaba ist weder beteiligt an noch profitiert das Unternehmen von irgendeiner Form von Zwangs-, Pflicht- und Kinderarbeit. Hinsichtlich des Mindestalters bei Mitarbeiterereinstellungen folgen wir den Richtlinien der **UN Global Compact Initiative** und den Konventionen der **Internationalen Arbeitsorganisation ILO**.

Wir unterstützen und respektieren den Schutz der internationalen Menschenrechte.

C.3 Vertrauen, Respekt, Toleranz

Worum geht es?

Wir vertrauen auf unsere eigenen Fähigkeiten und handeln stets **integer** und **transparent**. Wir bemühen uns, die Werte und Bedürfnisse unseres Gegenübers zu verstehen und zu respektieren, indem wir eine wohlwollende Einstellung wahren. Wir tun, was wir sagen. Wir möchten, dass verantwortungsvolle Entscheidungen auf der sachangemessen untersten Entscheidungsebene getroffen werden, ohne die damit verbundene (Management-)Haftung zu delegieren. Dadurch befähigen und ermutigen wir den Entscheidungsträger, wohlgedachte und effektive Entscheidungen eigenständig zu treffen.

Wonach streben wir?

Wir schätzen Respekt, Höflichkeit und Toleranz. dormakaba möchte Ihnen eine attraktive Arbeitsatmosphäre bieten, in der Sie Ihre Talente entwickeln und Ihr volles Potenzial entfalten können. Ihr Anspruch als Mitarbeitende auf einen fairen, respekt- und würdevollen Umgang ist für dormakaba Ausdruck des Bestrebens, die individuelle Exzellenz eines jeden

Mitarbeitenden zu fördern. Wir dulden keine Diskriminierung, weder innerhalb des Unternehmens noch gegenüber Kunden, Partnern oder Zulieferern. Gleichzeitig lehnen wir jegliche Form der Belästigung, der Einschüchterung oder des **Mobbings** ab.

Wir agieren grundsätzlich im Rahmen des aufgestellten Unternehmensregelwerks und beachten und respektieren die Ebenbürtigkeit von Menschen und Kulturen, ethische und moralische Standards sowie die rechtlichen Anforderungen der Märkte, in denen wir aktiv sind.

„Mit dem Verhaltenskodex möchten wir jeden Entscheidungsträger befähigen und ermutigen, verantwortungsvoll und effektiv Entscheidungen zu treffen.“ Ulrich Graf



C.4 Umwelt

Worum geht es?

Die Umwelt prägt die natürlichen Lebensbedingungen aller Lebewesen. Nur durch eine sorgsame Nutzung der natürlichen Ressourcen, von Energie und Land, können wir unsere Umwelt erhalten. dormakaba ist sich seiner sozialen und ökologischen Verantwortung bewusst und strebt danach, die Umwelt durch nachhaltiges Wirtschaften zu schützen. Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Produkte und Dienstleistungen nachhaltiger zu machen, wobei wir deren Lebenszyklus ganzheitlich betrachten.

Wie verhalten wir uns?

dormakaba bestärkt seine Mitarbeitenden darin, die Bemühungen zur Nachhaltigkeit zu unterstützen und Ressourcen langfristig sparsam einzusetzen, um unsere natürlichen Reserven und die Umwelt zu schützen. Um dieses Ziel zu erreichen, veranstaltet dormakaba Workshops und Schulungen über nachhaltiges Handeln, um den

Mitarbeitenden das dazu erforderliche Know-how an die Hand zu geben. Außerdem veröffentlicht dormakaba jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht, um die Transparenz zu erhöhen und die Erfolge der **Nachhaltigkeitsbemühungen** innerhalb der Organisation regelmäßig zu überprüfen.

„Nachhaltigkeit hat an Bedeutung gewonnen – nicht zuletzt im Bausektor, in dem ein Großteil unserer Produkte genutzt wird. Wir sind daher überzeugt, dass Nachhaltigkeit unseren langfristigen Unternehmenserfolg beeinflusst.“

Jörg Lichtenberg

ME – Bedeutung

Wenn Sie das Gefühl haben, dass eine Interessenskollision besteht, so können Sie diese Angelegenheit mit Ihrem Vorgesetzten diskutieren. Jeder Vorgesetzte ist bereit, Ihnen zuzuhören.

C.5 Interessenskonflikte

Worum geht es?

Ein Interessenskonflikt tritt dann ein, wenn Ihr privates Interesse mit den Interessen von dormakaba in Konflikt gerät oder geraten könnte. Solche Situationen sind zu vermeiden, bzw., sofern das nicht möglich ist, im besten Interesse von dormakaba zu lösen.

Wie verhalten wir uns?

Wenn Sie sich in einer solchen Konfliktsituation befinden oder zu befinden scheinen, müssen Sie Ihren Vorgesetzten oder, sollte dies aus irgendwelchen Gründen nicht möglich sein, einen Mitarbeitenden der Personalabteilung oder den Compliance Officer darüber in Kenntnis setzen, damit eine angemessene Lösung gefunden werden kann. Nach einer solchen Mitteilung an eine der oben genannten Personen werden Sie dann gemeinsam an der Lösung des Problems arbeiten. Bitte gehen Sie solche Probleme proaktiv an, beispielsweise, indem Sie einen Kollegen für die betroffene Aufgabe einsetzen. Die Ergebnis-

se der Beratung zwischen Ihnen und der entsprechenden Vertrauensperson sind zusammengefasst an den Compliance Officer zu senden.

Wie gehen wir mit einer (vermuteten) Interessenskollision um?



✓ Transparenter Umgang:

1. Informieren Sie Ihren Vorgesetzten über die Interessenskollision oder (wenn nicht möglich)
2. Informieren Sie HR/Group Compliance
3. Vereinbaren Sie gemeinsam mit Ihrem

Vorgesetzten (oder mit HR, oder mit Group Compliance) eine gangbare Herangehensweise

4. Fassen Sie die Ergebnisse dieser Unterredung zusammen und senden Sie diese an Group Compliance

Interessenskonflikte können, unter anderem, in den folgenden Fällen auftreten:

- 1.** Konflikte, die aus einer Insider-Rolle heraus entstehen. Weitere Informationen finden Sie in der Directive Insider Trading.
- 2.** Sie oder ein Familienmitglied oder eine Ihnen nahestehende Person ist direkt oder indirekt an einem tatsächlichen oder potenziellen Konkurrenten, Zulieferer oder Kunden von dormakaba beteiligt oder hat ein sonstiges, wesentliches finanzielles Interesse daran.
- 3.** Sie arbeiten aktuell oder in Zukunft eng mit einem Familienmitglied oder einer Ihnen nahestehenden Person zusammen.
- 4.** Sie oder ein Familienmitglied oder eine Ihnen nahestehende Person haben direkte oder indirekte Vergünstigungen von bedeutendem Wert erhalten und Sie befinden sich nun in der Position,

dafür eine Gegenleistung zu erbringen (die Unterzeichnung eines neuen Vertrags, die Freigabe neuer Konditionen etc.). Weitere Informationen finden Sie in der **Group Directive** „Antikorruption“.

- 5.** Sie kaufen von oder verkaufen an Familienmitgliedern oder engen Freunden.
- 6.** Sie haben eine Zweitbeschäftigung oder möchten eine solche eingehen. Je nach Art und Umfang der Beschäftigung könnte ein Interessenskonflikt bestehen. Für weitere Informationen hierzu wenden Sie sich bitte an Ihre Personalabteilung vor Ort.

C.6 Öffentlichkeitsarbeit und Vertraulichkeit

Wie verhalten wir uns?

Wir gehen mit sensiblen Daten vertraulich um und ersuchen, wie unten beschrieben, stets um Erlaubnis, bevor wir mit den Medien sprechen.

Vertrauliche Informationen sind mit größter Sorgfalt zu behandeln. Sensible Daten oder sonstige sensible Materialien dürfen nicht an nicht autorisierte Personen weitergeleitet werden, unabhängig davon, ob es sich dabei um Dritte oder um Mitarbeitende von dormakaba handelt. Dies gilt auch nach Beendigung Ihres Arbeitsvertrags.

Bevor Sie vertrauliche Informationen an Dritte weitergeben (z. B. an Berater, Freelancer, Due-Diligence-Anwälte), müssen diese eine rechtsgültige Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnen.

Bei Telefonaten in der Öffentlichkeit ist die Preisgabe von Informationen so gering wie möglich zu halten, wobei die Nennung von Personen, Unternehmen, Projekten, Produktbeschreibungen, Zahlen und sonstigen sensiblen Daten zu vermeiden ist.

Wie interagieren wir mit den Medien?

Mediananfragen für Interviews, Stellungnahmen oder Artikel dürfen nur nach Rücksprache mit Group Communication beantwortet werden.

Besuche von Medienunternehmen an einem dormakaba Standort müssen vorher angekündigt und von Group Communication freigegeben werden. Mitarbeitenden von Radio- oder TV-Sendern, Zeitungen oder Magazinen, die ohne Einladung oder vorherige Anmeldung an einem dormakaba Standort erscheinen, wird der Zugang verwehrt.

Wir behandeln vertrauliche Informationen mit Sorgfalt und holen eine Genehmigung ein, bevor wir bestimmte Informationen kommunizieren.

Bei öffentlichen Präsentationen über dormakaba (z. B. auf Seminaren, Konferenzen oder Messen) dürfen nur Präsentationen oder andere Dokumente eingesetzt werden, die öffentlich zugängliche Informationen beinhalten, die auf unserer Website oder in unseren Unternehmensbroschüren und sonstigen Informationsmaterialien zur Verfügung stehen.

Was müssen wir als börsennotiertes Unternehmen beachten?

Außerdem müssen wir uns stets vor Augen halten, dass wir als börsennotiertes Unternehmen den Rechtsvorschriften der Schweizer Börse (SIX Swiss Exchange) unterliegen, einschließlich Artikel 53 des Kotierungsreglements („KR“) und der Richtlinie („RLAhP“) im Rahmen der Regelung zur **Ad-hoc-Publizität**. Zweck dieser Vorschrift zur Ad-hoc-Publizität ist es, sicherzustellen, dass alle aktuellen und potenziellen Marktteilnehmer die gleiche Möglichkeit auf Zugang zu potenziell

kurssensiblen Informationen haben. Dies sollte die größtmögliche Transparenz und Gleichbehandlung der Marktteilnehmer garantieren.

Weitere Informationen hierzu finden Sie in den Group Directives „Ad hoc“ und Directive „Media/Public Relations and Marketing Communications“.

„Unser Ruf als vertrauenswürdige Unternehmen hängt von dem bewussten und gesetzmäßigen Verhalten aller Mitarbeiter im Umgang mit vertraulichen Informationen ab.“ Daniela Schöchlin

C.7 Die Verantwortung der einzelnen Mitarbeitenden

Wie verhalten wir uns?

Sie sind verpflichtet, den dormakaba Verhaltenskodex zu lesen und zu verstehen. Es wird von Ihnen erwartet, den Regularien des Verhaltenskodex zu folgen. Unser Verhaltenskodex kann nicht alle Eventualitäten abdecken, daher fordern wir von Ihnen, sich in allen Situationen jedenfalls an den Werten und dem Sinngehalt dieses Verhaltenskodex zu orientieren.

Persönliche Integrität ist eine Eigenschaft, die wir bei all unseren Mitarbeitenden voraussetzen. Sie handeln stets im Interesse von dormakaba, wenn Sie die geltenden Rechtsvorschriften beachten, selbst wenn ein Vorgesetzter gegenteilige Anweisungen gibt.

Wir sind uns bewusst, dass wir dormakaba repräsentieren und dass unsere Handlungen auch als Handlungen von dormakaba wahrgenommen werden. Wenn wir unseren Werten und diesem Verhaltenskodex folgen, tragen wir zu einer positiven Wahrnehmung von dormakaba bei.

Was müssen Manager immer beachten?

Speziell als Manager tragen Sie eine besondere

Verantwortung. Sie sind ein Vorbild und sollen Ihre Mitarbeitenden dazu ermutigen, stets im Sinne des Verhaltenskodex zu handeln. Jeder Vorgesetzte trägt die Verantwortung für die ihm unterstellten Mitarbeitenden. Wir erwarten von unseren Managern, dass sie im Sinne unserer ethischen Standards führen und sich zum Verhaltenskodex bekennen.

„Den Verhaltenskodex wörtlich und dem Sinngehalt nach einzuhalten bedeutet, seinen Inhalt und seine Intention zu verstehen. In Zweifelsfragen wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten, die lokale Personalabteilung oder den Compliance Officer.“

Bernd Brinker

C.8 Fehlverhalten und Sanktionen

Worum geht es?

Die Regelungen in diesem Verhaltenskodex spiegeln die von und für dormakaba etablierten Kernwerte wider. Sie bilden den Mindeststandard, den es zu erfüllen gilt. Alle Fälle, in denen diesen Regelungen zuwidergehandelt wird, sind zu melden. Unabhängig davon, ob Sie selbst oder andere Mitarbeitende die Vorschriften dieses Kodex verletzt haben, muss ein Bericht erstellt werden.

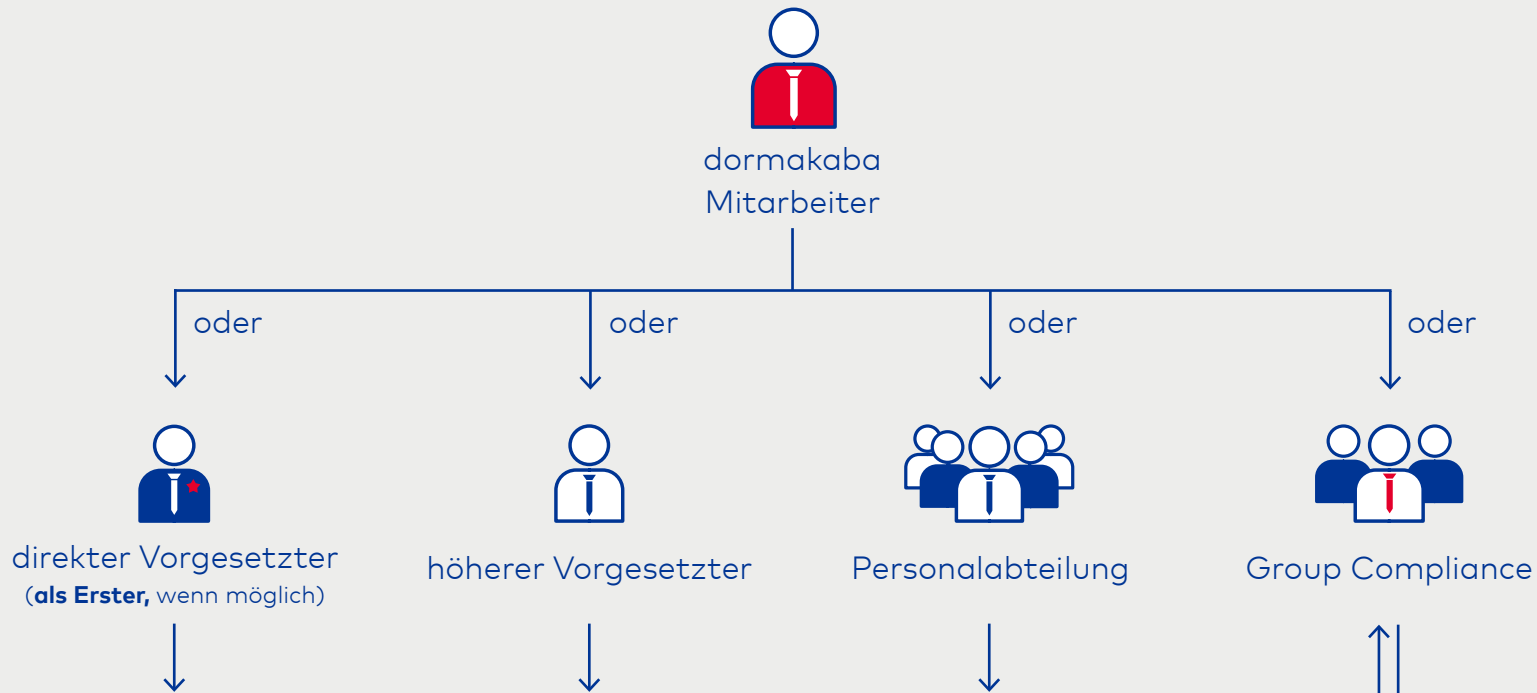
Wie verhalten wir uns?

Die Person, der Sie von den Zuwiderhandlungen berichten (Ihr Vorgesetzter), hat dann über angemessene Maßnahmen zu entscheiden. Im Zweifelsfalle suchen Sie Rat bei einem höher gestellten Vorgesetzten oder Group Compliance. Der Empfänger des Berichts muss dem Compliance Officer/Group Compliance alle nachgewiesenen Verletzungen dieses Verhaltenskodex direkt melden. Spätestens nach sechs Monaten muss er die ergriffenen Gegenmaßnahmen schriftlich gegenüber dem Compliance Officer/Group Compliance erläutern.

Die Vertraulichkeit wird – soweit wie möglich – gewährleistet. Alle Meldungen werden geprüft und die meldende Person erhält dann entsprechendes Feedback. Repressalien oder Schikanen gegenüber Personen, die in gutem Glauben eine Meldung gemacht haben, werden nicht geduldet und haben disziplinarische Maßnahmen zur Folge. Das Gleiche gilt bei jeglichem Missbrauch dieses Meldeprozesses.

Wir werden nicht zögern, Maßnahmen zu ergreifen, wenn ein Mitarbeitender gegen geltendes Recht oder diesen Verhaltenskodex verstößt. Fehlverhalten kann schwerwiegende Folgen haben, nicht zuletzt den Verlust des Arbeitsplatzes. In besonders schweren Fällen sind rechtliche Sanktionen wie Geldstrafen, zivil- oder strafrechtliche Verfahren ebenfalls möglich.

Berichtswege



- Informationen über **nachgewiesene Verstöße** (sofort)
- Liste mit eingeleiteten **Gegenmaßnahmen** (innerhalb von 6 Monaten)



Vertraulichkeit wird soweit wie möglich gewährleistet




Alle Berichte werden **sorgfältig** untersucht



Die berichtende Person erhält **Rückmeldung**, wenn sie das wünscht

US – Bedeutung

A photograph of four business professionals (three men and one woman) sitting around a table in a meeting. They are all smiling and have their hands stacked on top of each other on the table, symbolizing teamwork and agreement. The background is a bright, modern office setting.

In der Zusammenarbeit im Team oder mit Geschäftspartnern prüfen oft mehrere Beteiligte, ob geplante Handlungen mit dem Code of Conduct vereinbar sind. Sprechen Sie es offen an, wenn Sie das Gefühl haben, dass etwas nicht in Einklang mit dem Kodex steht.

C.9 Schutz vor Korruption und **Bestechung**

Worum geht es?

Korruption steht im Gegensatz zu **fairem Wettbewerb** und schadet dem Unternehmen nicht nur wirtschaftlich, sondern auch hinsichtlich seines Ansehens. Wir lehnen Korruption in jeglicher Form ab, schützen so unseren guten Ruf und sichern die Basis für zukünftige Geschäfte.

Wir halten uns an alle gesetzlichen Anforderungen und tolerieren keinerlei Form von Korruption.

Jegliche rechtswidrigen Zuwendungen, die Dritten direkt oder indirekt angeboten werden, seien es Amtsträger oder Mitarbeitende privater Unternehmen, sind strengstens verboten. Das Gleiche gilt für den Empfang solcher Vorteile.

Beschleunigungszahlungen sind strengstens verboten.

Grundsätzlich ist das Gewähren von Zuwendungen nur dann möglich, wenn die folgenden Prinzipien beachtet werden und/oder eine (vorherige) Zustimmung vorliegt.

Prinzip der Sozialadäquanz

Transparenzprinzip

Trennungsprinzip

Dokumentationsprinzip

Zustimmung

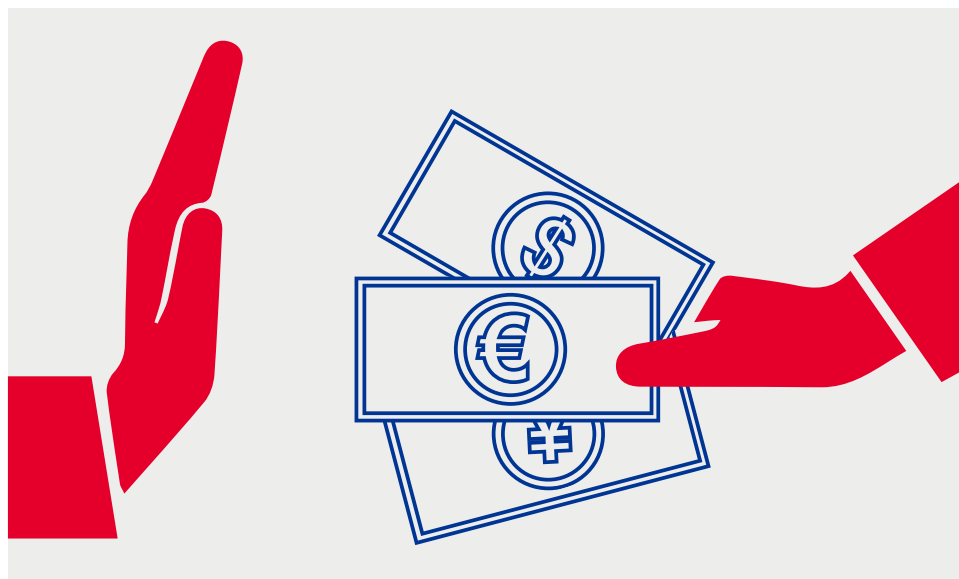
Wir halten uns an rechtliche Vorgaben. Deshalb bieten wir zu keinem Zweck Bestechungsgelder an, bezahlen sie oder nehmen selbst welche an.

Wie verhalten wir uns?

Soll ein Mitarbeitender eines Geschäftspartners oder einer Behörde eine Zuwendung erhalten, so muss diese hinsichtlich lokaler Standards und Gepflogenheiten sozial angemessen sein (Prinzip der Sozialadäquanz). Nach dem Trennungsprinzip darf zwischen der Vergabe/dem Empfang einer Zuwendung und einer Geschäftsentscheidung keine Verbindung bestehen. Schon der Anschein einer solchen Verbindung ist zu vermeiden. Werden die oben genannten Prinzipien befolgt, so ist es im privatwirtschaftlichen Geschäftsverkehr grundsätzlich möglich, Zuwendungen zu vergeben/zu erhalten. Demgegenüber sind Zuwendungen von Mitarbeitenden oder an Mitarbeitende öffentlicher Behörden/Amtsträger sehr restriktiv zu behandeln.

Je nach Art der zu gewährenden bzw. erhaltenen Zuwendung (z. B. Entertainment, Reisen, Geschenke, Mahlzeiten), dem Anlass (Fabrikbesuch,

Abschlussveranstaltung) und dem Wert benötigen Sie die Zustimmung Ihres Vorgesetzten bzw. des Compliance Officers. Weitere Informationen finden Sie in der Group Directive „Antikorruption“. Sie können sich alternativ an den Compliance Officer/an Group Compliance wenden.



C.10 Spenden und Sponsoring

Worum geht es?

Wir setzen Spenden und Sponsoring ausschließlich zur Unterstützung üblicher Sozialprojekte und -unternehmungen ein, niemals für unangemessene Zwecke. Spenden oder Sponsoringmaßnahmen müssen den anerkannten Grundsätzen des gesellschaftlichen Engagements von Unternehmen entsprechen.

Durch Beiträge zum Wohle der Gesellschaft, wie z. B. Spenden oder Sponsoringmaßnahmen für Wohltätigkeitsverbände und -organisationen, festigt dormakaba sein gutes Ansehen. Auf keinen Fall toleriert dormakaba Spenden oder Sponsoringaktivitäten zur Umgehung der in diesem Kodex verankerten Antikorruptionsvorschriften. Spenden oder Sponsoringmaßnahmen dürfen unter keinen Umständen dazu eingesetzt werden, die (Kauf-)Entscheidung eines Kunden zu beeinflussen. Unabhängig davon, ob lokale Gesetze den Einsatz von Geldmitteln eines Unternehmens

zur Unterstützung von politischen Aktivitäten gestatten oder nicht, unterstützt dormakaba keine Regierungen, politischen Parteien, politische Organisationen oder Kandidaten.

Wie verhalten wir uns?

Grundsätzlich sind Spenden und Sponsoringmaßnahmen in folgenden Fällen untersagt:

- wenn die Zahlung für ein privates Bankkonto bestimmt ist;
- wenn der Empfänger ausdrücklich eine Spende gefordert hat;
- wenn es eine Verbindung zu anderen Geschäftsentscheidungen gibt oder von einer solchen ausgegangen werden kann;
- wenn die Spende selber nicht transparent ist;
- wenn der Grund für die Spende/Sponsoringaktivität nicht transparent und nicht offensichtlich ist.

Übersteigt der Spenden-/Sponsoringbetrag für ein und denselben Empfänger pro Jahr 1000 CHF oder den entsprechenden Betrag in der lokalen Währung, ist der Compliance Officer/Group Compliance zu informieren.

C.11 Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Worum geht es?

dormakaba hat sich zum Ziel gesetzt, weltweit ein vertrauenswürdiger Partner zu sein. Wir sind davon überzeugt, im besten Interesse unserer Kunden zu handeln, wenn wir uns an alle geltenden Gesetze halten. Daher unterstützen wir den freien Markt und halten fairen Wettbewerb für die beste Basis, um unser eigenes Wachstum und unseren unternehmerischen Erfolg zu sichern.

Wir sind uns bewusst, dass unsere weltweite Präsenz in den unterschiedlichsten Ländern unsere Mitarbeitenden in Kontakt mit **kartellrechtlichen** Vorschriften bringt, die sich von denen ihres Heimatlandes unterscheiden. Obwohl der Zweck des Wettbewerbsrechts, nämlich das von freiem Wettbewerb gekennzeichnete Marktsystem zu schützen, recht einfach zu sein scheint, sind das Kartell- und Wettbewerbsrecht sehr komplex. Zögern Sie bitte nicht, Group Legal zu kontaktieren, wenn Sie Fragen dazu haben oder einen Rat benötigen. Weitere detaillierte Informationen finden Sie in der Directive „Antitrust“ unter „dormakaba Inside“.

Es ist zwischen unilateralem (einseitigem) Verhalten und bilateralen (beidseitigen) Vereinbarungen sowie zwischen horizontalen und vertikalen Vereinbarungen zu unterscheiden. Im Zusammenhang mit unilateralem Verhalten wird insbesondere der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung verboten. Im Rahmen von bilateralen Vereinbarungen besteht die Aufgabe des Kartellrechts vor allem darin, einen freien Wettbewerb zu erhalten. Deshalb verbietet es Vereinbarungen zwischen zwei oder mehreren Unternehmen, Beschlüsse von Unternehmensverbänden und Absprachen, die den Wettbewerb einschränken.

Wir unterstützen einen freien Markt und halten fairen Wettbewerb für die beste Basis für unser eigenes Wachstum und unseren Unternehmenserfolg.

Wie verhalten wir uns?

Um sich selbst und dormakaba vor den Folgen eines kartellrechtlichen Gesetzesbruchs zu schützen, sind insbesondere die folgenden Handlungen strengstens untersagt (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

Unilaterales (einseitiges) Verhalten (falls anwendbar):

- Die Forderung unverhältnismäßig hoher Preise
- Kundenabwerbung durch künstlich niedrige Preise, mit denen kleinere Hersteller nicht konkurrieren können
- Behinderung von Mitbewerbern im Markt (oder anderen, verwandten Märkten), indem Käufer zum Kauf eines Produkts gezwungen werden, das künstlich an ein beliebteres, stärker nachgefragtes Produkt gebunden ist
- Verweigerung, mit bestimmten Kunden, die ihren gesamten oder fast gesamten Bedarf von der marktbeherrschenden Gesellschaft (dormakaba) beziehen, Geschäfte zu machen oder ihnen spezielle Preisnachlässe zu gewähren
- Den Verkauf eines Produkts vom Verkauf eines anderen abhängig machen

Einseitiges Verhalten:



Bilaterales (beidseitiges) Verhalten:

Horizontale Vereinbarungen zwischen Konkurrenten

- Horizontale Vereinbarungen zwischen Konkurrenten
- Kartelle: Preisabsprachen, Markt- und Kundenaufteilung
- Austausch von Informationen: unter verstärkter Prüfung der Kartellbehörden

Vertikale Vereinbarungen in der Lieferkette

- Preisbindung
- Weiterverkaufseinschränkungen (Regionen, Kunden)
- Onlineverkaufseinschränkungen

Beidseitiges Verhalten:



Spezialthema:

Sensible Daten

(auch innerhalb von Verbandstreffen)

- Das Miteinanderteilen marktrelevanter Informationen, die das Risiko des „Geheimwettbewerbs“ zwischen Unternehmen mindern können, z. B.:
 - Mengen, Umsatz, Absatzzahlen
 - Aktuelle Preise, Preiselemente (z. B. Rabatte), allgemeine Verkaufs- und Zahlungsbedingungen
 - Beabsichtigte Preissteigerungen, Entwicklung von Bruttomargen
 - Kosten, Kapazitäten
 - Investitionen und Marktstrategien
 - Marketingpläne
 - Kundenlisten, Ergebnisse von Kundenmeetings
 - Geschäftsrisiken
- Faustregel: Sämtliche Informationen, die Sie von Ihrem Mitbewerber für Ihr eigenes Geschäft gerne haben würden, die Sie aber umgekehrt nicht preisgeben würden, sind als sensible Daten zu bewerten.



C.12 Verhaltenskodex Zulieferer

Worum geht es?

Wir glauben an die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Werte und Normen und verfolgen das Ziel, die oben genannten Vorschriften und Grundsätze auch im Rahmen unserer Lieferantenbeziehungen einzuhalten. Wir bekennen uns zu unseren Werten und Standards und erwarten von unseren Zulieferern und Geschäftspartnern, dass sie sich ebenfalls ähnlichen Werten und Regeln verpflichtet fühlen. Die speziellen diesbezüglichen Anforderungen werden im konzernweit gültigen dormakaba Supplier Code of Conduct, dem Verhaltenskodex für Zulieferer, geregelt. Die aktuelle Fassung finden Sie unter „dormakaba Inside“ und auf unserer Homepage.

Wir haben uns unseren Werten und Standards verschrieben und erwarten von unseren Dienstleistern und Geschäftspartnern sich der Einhaltung ähnlicher Standards und Regeln verpflichtet zu fühlen.

Ad-hoc-Publizität

Als börsennotiertes Unternehmen ist dormakaba an die Vorschriften des SIX Swiss Exchange gebunden. Diese beinhalten auch Artikel 53 des Kotierungsreglements (KR) und die hierin aufgeführte Directive zur Ad-hoc-Publizität (RLAHP). Das Ziel dieser Vorschriften liegt darin, sicherzustellen, dass alle aktuellen und potenziellen Marktteilnehmer die gleichen Chancen besitzen, auf potenziell kursensible Daten zuzugreifen (Ad-hoc-Publizität). Hiermit soll eine maximale Transparenz und Gleichbehandlung aller Marktteilnehmer sichergestellt werden. Weitere Informationen finden Sie in der Group Directive „Ad hoc“ in den „dormakaba Rules & Regulations“.

Belästigung

Systematische und/oder kontinuierliche unerwünschte und belästigende Handlungen einer Person oder Gruppe, einschließlich Drohungen und Forderungen.

Bestechung

Das Anbieten, Geben, Empfangen oder Fordern von Zuwendungen oder Geld zum Zwecke der Beeinflussung von Handlungen von Beamten oder anderen Personen bei der Ausübung ihrer Pflichten.

Directive

Eine Directive ist eine formale und zwingende Regelung bzw. eine offizielle Entscheidung zu einem Verfahren. Sie beschreibt eine festgeschriebene Reihenfolge von Handlungen, die Schritt für Schritt durchgeführt werden müssen.

Diskriminierung

Diskriminierung bedeutet, eine Person oder bestimmte Gruppe von Personen aufgrund ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung etc. anders, insbesondere schlechter, zu behandeln.

Facilitation Payments/Beschleunigungszahlungen

Ein (geringes) Bestechungsgeld, das gezahlt oder angeboten wird, um eine routinemäßige oder notwendige Handlung oder Entscheidung zu sichern oder zu beschleunigen, auf die der Zahlende einen rechtlichen oder sonstigen Anspruch hat.

Fairer Wettbewerb

Der Wettbewerb wird als fair angesehen, wenn er in den Augen der Konkurrenten und der Öffentlichkeit als angemessen erachtet wird und keine illega-

len oder dem öffentlichen Interesse schadenden Praktiken beinhaltet. Im Gegensatz dazu ist unfairer Wettbewerb ein solcher, der auf dem Missbrauch (beinahe) monopolistischer Machtverhältnisse, der Herabwürdigung von Mitbewerbern und/oder Kampfpreisstrategien und Ähnlichem gründet.

Group Directives

Group Directives (GDs) sind die Führungsgrundsätze der Organisation. GDs ergänzen den Verhaltenskodex, indem sie weitere Details vermitteln und zusätzliche Instruktionen geben. Sie sind nicht auf eine bestimmte Aufgabe oder Gruppe von Mitarbeitenden beschränkt, sondern sprechen vielmehr die Mehrheit unserer Mitarbeitenden an.

Insider

Bitte lesen Sie hierzu die Directive „Insider Trading“.

Internationale Arbeitsorganisation

Die Internationale Arbeitsorganisation ([International Labor Organisation](#), ILO) setzt sich für soziale Gerechtigkeit und internationale anerkannte Menschen- und Arbeitsrechte ein und verfolgt ihr Gründungsziel, dass soziale Gerechtigkeit essentiell für weltweiten und dauerhaften Frieden ist. <http://www.ilo.org/berlin/lang--de/index.htm>

Kartellrecht/Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb

Das Kartellrecht ist das Rechtsgebiet, das sich mit der Wettbewerbsfreiheit befasst. Es verfolgt das Ziel, die Freiheit und die Wirksamkeit des freien Marktgeschehens, also die Funktionsfähigkeit des Wettbewerbs, zu sichern. Das Kartellrecht verbietet demnach Beschränkungen der wirtschaftlichen Handlungsfreiheit der Marktteilnehmer (Verbot wettbewerbsbeschränkender Verhaltensweisen).

Während das Kartellrecht die Aufrechterhaltung des freien Wettbewerbs zum Gegenstand hat, zielt das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb auf die Einhaltung der wettbewerbsrechtlichen Spielregeln in einem freien, funktionierenden Wettbewerb.

Korruption

Korruption ist der Missbrauch anvertrauter Macht zum persönlichen Nutzen.

Menschenrechte

Menschenrechte sind die grundsätzlichen Rechte

aller Menschen, die unabhängig von ihrer Nationalität, ihrem Wohnsitz und Geschlecht, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihrer Hautfarbe, Religion, Sprache oder sonstigem Status gelten. Wir alle haben ohne Ausnahme einen Anspruch auf diese Rechte ohne diskriminiert zu werden. Diese Rechte sind alle miteinander verbunden, voneinander abhängig und nicht voneinander trennbar.

Mobbing

Mobbing ist eine Handlung, mit der anderen Personen absichtlich Schaden zugefügt wird. Mobbing umfasst unter anderem verbale Belästigungen, verbale oder nonverbale Drohungen, körperliche Angriffe, Stalking oder sonstige Arten der Nötigung wie Manipulation oder Erpressung. Mobbing ist ein aggressives Verhalten, das bei Personen Angst, Leid und körperliche oder emotionale Schäden wie die Beeinträchtigung des Selbstbewusstseins oder die Schädigung des Ansehens der Person verursachen soll. Oft ist dabei ein ungleiches Machtverhältnis zwischen Opfer und Aggressor im Spiel.

Mobbing kann auch durch eine Gruppe stattfinden (Gruppenmobbing).

Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist ein Kernprinzip zur Ressourcen-Nutzung, bei dem die Bewahrung der wesentlichen Eigenschaften, der Stabilität und der natürlichen Regenerationsfähigkeit des Ressourcensystems im Vordergrund steht.

Öffentlich-rechtlicher Sektor

Die Regierung und ihre dezentralen Einheiten und Behörden – einschließlich Polizei, Militär, öffentliche Straßen- und Verkehrsbehörden, Schulen und das öffentlich-rechtliche Gesundheitssystem – die durch öffentliche Mittel finanziert werden und Dienstleistungen zur Verbesserung des Lebensstandards der Bürger erbringen und nicht vorrangig auf Gewinnmaximierung ausgerichtet sind.

Rules and Regulations

Oberbegriff für Verhaltenskodex, Group Directives (GDs), sonstige Directives und Regelungen innerhalb des regulatorischen Rahmens von dormakaba.

Stakeholder

Ein Stakeholder ist jemand, der an der Entwicklung eines Unternehmens ein Interesse bzw. Ansprüche

gegenüber einem Unternehmen hat. Dabei kann es sich um interne und externe Personengruppen handeln, die von den unternehmerischen Tätigkeiten gegenwärtig oder in Zukunft direkt oder indirekt betroffen sind. Gemäß Stakeholder-Ansatz wird ihnen – ähnlich wie Shareholdern (Eigentümern/Inhabern) – das Recht zugesprochen, ihre Interessen gegenüber der Unternehmung geltend zu machen.

Transparenz

Eigenschaft bei Regierungen, in Unternehmen und bei Einzelpersonen, offen und ehrlich Informationen, Regeln, Pläne, Prozesse und Handlungen preiszugeben.

Grundsätzlich haben das Unternehmensmanagement und die Vorstandsmitglieder die Pflicht, sichtbar, vorhersehbar und nachvollziehbar zu handeln, um Beteiligung und Haftbarkeit zu fördern und Dritte zu befähigen, leicht nachzuvollziehen, welche Handlungen warum unternommen werden.

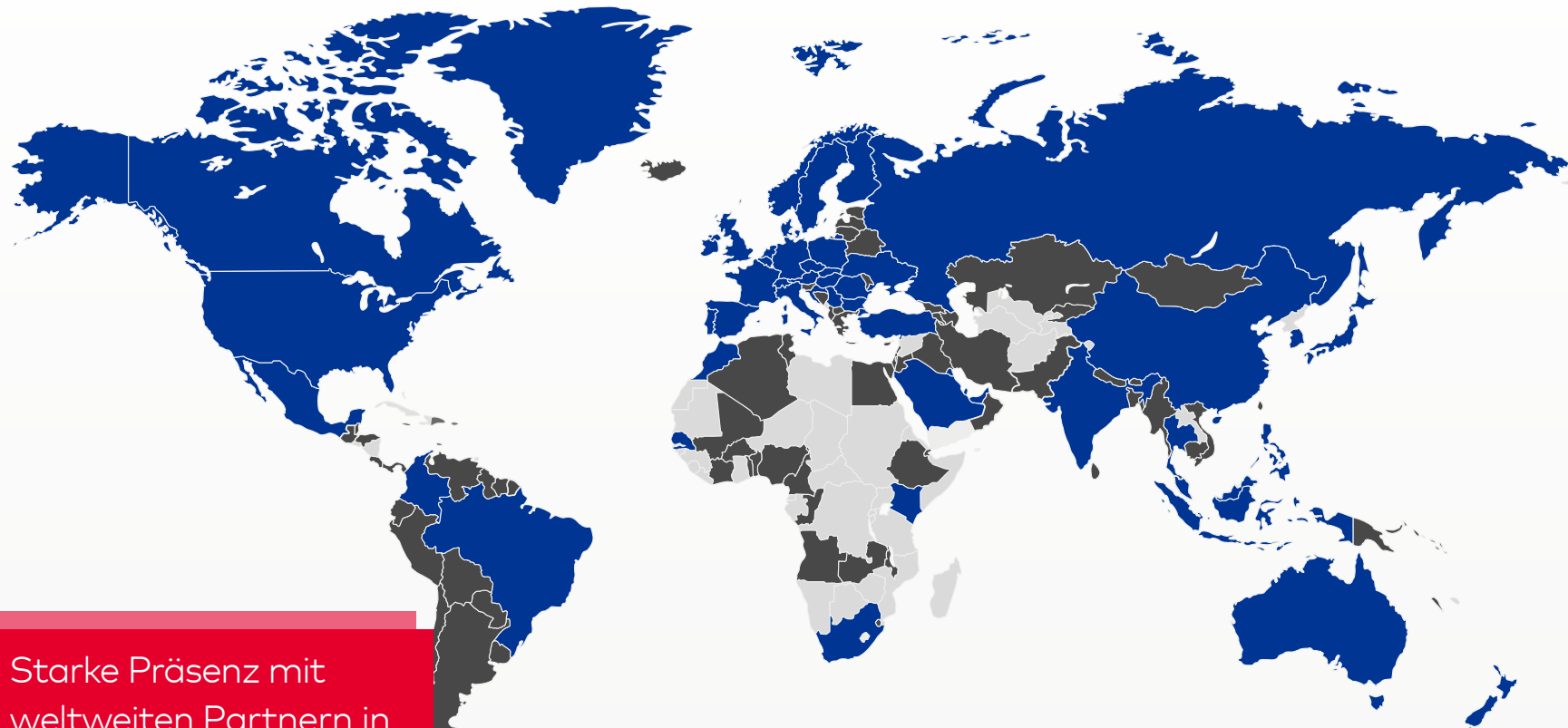
UN Global Compact Initiative

Eine freiwillige Initiative, die auf der Verpflichtung der Unternehmensführung beruht, universelle Nachhaltigkeitsprinzipien zu implementieren und Maßnahmen zur Unterstützung von UN-Zielen einzuleiten. <https://www.unglobalcompact.org>

Vertrauliche Informationen

Informationen, die ausschließlich für bestimmte, ausgewählte Personen gedacht sind. dormakaba stellt Ihnen eine Reihe von Directives zum Thema „Vertrauliche Informationen“ zur Verfügung, so zum Beispiel die Directives „Ad hoc“, „Information Security“, „Insider Trading“ und „Antitrust“. Bitte ziehen Sie für weitere Informationen diese Directives zu Rate.

dormakaba Fakten und Zahlen



■ Länder mit eigenen Niederlassungen ■ Länder mit Umsatz, aber ohne eigene Niederlassungen



Starke Präsenz mit weltweiten Partnern in über **130 Ländern**



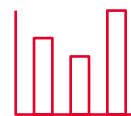
Top 3 Position im weltweiten Markt für Zutritts- und Sicherheitslösungen



Niederlassungen in mehr als **50 Ländern**



Circa **16.000 Mitarbeiter** weltweit



Über **2 Milliarden Schweizer Franken** Umsatz. dormakaba ist notiert an der Schweizer Börse (DOKA)



Breites Angebot an Produktlösungen und Dienstleistungen für den Zutritt zu Gebäuden und Räumen aus einer einzigen Quelle.

Impressum

Verantwortlicher

dormakaba Holding AG, Rümlang (Schweiz)
www.dormakaba.com

Verfasser

dormakaba, Group Compliance

Design und Layout

JP|KOM GmbH, Düsseldorf
www.jp-kom.de

Fotos

dormakaba, Shutterstock (S. 9 Rawpixel.com;
S. 10 ESB Professional; S. 15 Monkey Business Images;
S. 23 Roman Samborskyi)

Kontakt

dormakaba International Holding AG
Hofwissenstrasse 24
8153 Rümlang
Schweiz
www.dormakaba.com