



dormakaba Code of Conduct / Gedragcode

1 juli 2024 | Versie: 2.0



Inhoud

	pagina		pagina
A Algemene informatie	5	C Code of Conduct / Gedragscode	14
A.1 Onderwerp en doel	5	WIJ – Wat het betekent	16
A.2 Toepassingsgebied	6	C.1 Naleving van de wet en interne voorschriften	16
A.3 Geldigheid	6	C.2 Mensenrechten	18
A.4 Verantwoordelijkheid/contactpersoon	6	C.3 Vertrouwen, respect, tolerantie	19
A.5 Layout en talen	7	C.4 Gezondheid en veiligheid	21
A.6 Communicatie en implementatie	7	IK – Wat het betekent	22
		C.5 Belangenconflict	22
B Brief van de CEO, dormakaba purpose en gedrag	8	C.6 Public relations en vertrouwelijkheid	24
Brief van de CEO	8	C.7 Verantwoordelijkheid van elke medewerker	27
B.1 dormakaba – Purpose en gedrag	10	C.8 Wangedrag en sancties	28
		ONS – Wat het betekent	30
		C.9 Bescherming tegen corruptie en omkoping	30
		C.10 Eerlijke concurrentie en mededingingswetgeving	32
		C.11 Milieu	34
		C.12 Gedragscode voor leveranciers	35
		D Woordenlijst	36
		Vormgeven van een duurzame toekomst	42
		Juridische kennisgeving	43



A Algemene informatie

A.1 Onderwerp en doel

De dormakaba Code of Conduct of Gedragscode (hierna ook wel "de Code" of "de CoC" genoemd) is een uitdrukking van onze bedrijfscultuur en onze gedeelde waarden, waaraan we ons wereldwijd verbinden. Als bedrijf met een lange geschiedenis geloven we dat het een bijdrage zal leveren aan ons succes wanneer we ons gedragen in overeenstemming met deze waarden en wettelijke vereisten.

Deze gedragscode omvat de dormakaba purpose en gedrag en is bedoeld om elke werknemer te ondersteunen bij het nemen van de juiste beslissingen in overeenstemming met wetten en bedrijfsvoorschriften. Het wordt gedragen door verdere regels en voorschriften.

"Een fundament dat aanwezig moet zijn is integriteit. Dat wij een betrouwbaar bedrijf zijn. Dat we ons niet in de grijze zone van naleving begeven of waar we de regels en voorschriften uitdagen of zelfs omzeilen"

Svein Richard Brandtzæg |
Voorzitter van de Raad van Bestuur, dormakaba Group

A.2 Toepassingsgebied

De Code of Conduct geldt voor alle medewerkers van dormakaba, ongeacht hun functie of positie. De voorschriften zoals uiteengezet in deze Code zijn bindend voor alle medewerkers van dormakaba. We beschouwen iemand als medewerker van dormakaba als hij of zij werkt in een bedrijf waarvan de meerderheid van de aandelen direct of indirect in eigendom is van dormakaba Holding AG ("dormakaba Group"). De Gedragscode is ook van toepassing op tijdelijk personeel, indien zij rechtstreeks in dienst zijn van dormakaba en de totale arbeidsperiode meer dan zes maanden bedraagt. In de Code wordt met jij/je/jou medewerkers van dormakaba bedoeld.

A.3 Geldigheid

Deze gedragscode is in werking getreden op 1 juli 2016 en blijft tot nader order geldig. De Raad van Bestuur en de Executive Committee hebben deze bijgewerkte versie 2.0, die op 1 juli 2024 van kracht werd, goedgekeurd. Het geldt voor de hele dormakaba Group.

A.4 Verantwoordelijkheid/contactpersoon

Global Compliance is verantwoordelijk voor de inhoud van de Code of Conduct. Alle vragen met betrekking tot de interpretatie ervan moeten worden gericht aan Global Compliance. Als het onduidelijk is of de Code of Conduct van toepassing is, moeten medewerkers zich wenden tot hun leidinggevende, het relevante lid van het Executive Committee en/of de Compliance Officer.

A.5 Layout en talen

De Code is in verschillende talen beschikbaar op dormakaba Inside.

A.6 Communicatie en implementatie

Iedere medewerker heeft deze gedragscode ontvangen. Nieuwe medewerkers ontvangen de gedragscode samen met hun arbeidsovereenkomst en worden gevraagd een exemplaar te ondertekenen waarmee ze bevestigen dat zij zich te allen tijde aan de gedragscode zullen houden. De gedragscode wordt gepubliceerd op dormakaba Inside. Alle medewerkers worden op de hoogte gebracht als er belangrijke wijzigingen in de Code worden aangebracht. Bovendien moet alle leidinggevenden en managers ervoor zorgen dat hun medewerkers op de hoogte zijn van de gedragscode, deze begrijpen en zich eraan houden.



B Brief van de CEO



Beste dormakaba-collega's,

Onze cultuur bij dormakaba wordt gevormd door vele factoren, zoals onze purpose, visie of ons gedrag. Deze laatste is vooral belangrijk, omdat het bepaalt hoe we samenwerken en hoe we handelen naar onze klanten en collega's.

De zes specifieke gedragingen waarop we ons richten, zijn afgestemd op, en worden ondersteund door, een consistente juridische en ethische benadering in alle zaken en zijn van essentieel belang voor ons duurzame bedrijfssucces. Daarom worden we gevraagd ons eraan te houden, ongeacht nationaliteit en cultuur.

Hetzelfde geldt voor onze dormakaba Code of Conduct, die een bindend kader biedt voor alle medewerkers in het dagelijks werk. Bij het structureren van onze gedragscode kijken we vanuit verschillende perspectieven: "wij" (dormakaba als bedrijf), "ik" (de individuele dormakaba-medewerker) en "ons" (dormakaba en zakenpartners).

Daarbij richt onze Gedragscode zich op twaalf essentiële aspecten en bevat richtlijnen over hoe we ons moeten gedragen met betrekking tot specifieke gebieden die cruciaal zijn voor ons duurzame bedrijfssucces. Het biedt een leidraad voor iedereen, van het topmanagement tot elke individuele medewerker. De Code verplicht ons tot

verantwoordelijk gedrag in onze omgang met zakelijke partners, klanten en het algemene publiek, evenals met onze eigen mensen binnen de Group. Je vindt het op het Global intranet Inside en een kopie wordt gegeven aan alle nieuwe medewerkers om te ondertekenen bij hun start.

Het is de verantwoordelijkheid van ons allemaal om de reputatie van ons bedrijf hoog te houden. Het overtreden van de Code schaadt niet alleen het aanzien en het merk van het bedrijf, maar kan ook ernstige directe juridische en financiële gevolgen hebben. In de loop van onze lange geschiedenis hebben we de afgelopen 160 jaar een uitstekende reputatie voor onszelf opgebouwd en ons doel is om deze basis te behouden en uit te bouwen terwijl we vooruitgaan. Vertrouwen en geloofwaardigheid worden gedurende vele jaren opgebouwd, maar kunnen in een ogenblik verloren gaan – onze gedragscode is een essentieel instrument om ons te helpen op de goede weg te blijven en het hoge niveau van vertrouwen in ons te behouden

Daarom wil ik jullie vragen de tijd te nemen om deze Code of Conduct zorgvuldig te lezen en als leidraad te gebruiken bij je dagelijkse werkzaamheden. Ik wil jullie in het bijzonder vragen de Code toe te passen in jullie werkzaamheden en eventuele schendingen van de Code te benaderen in een sfeer van openheid en transparantie.

Met vriendelijke groet,



Till Reuter

CEO

B.1 dormakaba purpose en gedrag

“Voor iedere plek die ertoe doet.”

Dit is onze purpose bij dormakaba. Het gaat erom waarom dormakaba bestaat en bijdraagt aan de samenleving op een hoger niveau – de reden waarom we 's ochtends opstaan, om vol toewijding onze klanten met energie en passie van dienst te zijn.

We zijn waar onze gemeenschappen samenkomen. We zijn op alle plaatsen die belangrijk zijn voor ons leven in de samenleving. Op die plaatsen zijn betrouwbare, complexe en klantvriendelijke oplossingen nodig om onze gemeenschappen een zelfgekozen leven te laten leiden. Wij spelen een cruciale rol bij het waarborgen van veilige, beveiligde, duurzame en naadloze toegang. Dit is de basis van onze ambitie om de vertrouwde partner van onze klanten te zijn voor al deze plaatsen.

De manier waarop we samenwerken en hoe we handelen naar onze klanten en collega's ondersteunt ons op deze reis.



Kort samengevat zijn dit onze Gedragingen:

- We maken de zaken eenvoudig voor onze klanten
- We zijn moedig en we spelen om te winnen
- We handelen als ÉÉN wereldwijd team
- We zijn respectvol en communiceren op transparante wijze
- We ontwikkelen onszelf
- We vieren successen

De gedeelde zes gedragingen maken ons bedrijf uniek en maakt het hecht, waardoor een corporate identiteit ontstaat die landsgrenzen overstijgt. Ze bieden duidelijkheid en een gezamenlijk doel in onze omgang met elkaar en met onze stakeholders, en dragen zo bij aan een betere communicatie.

De dormakaba purpose en gedragingen vormen samen met de missie, strategische pijlers en het merk de dormakaba Big Picture, dat alle belangrijke elementen van onze reis om onze visie te bereiken weergeeft.

Groeien als bedrijf

We maken de zaken eenvoudig voor onze klanten



- Wij willen onze klanten de best mogelijke ervaring bieden door te voldoen aan hun behoeften en deze tot onze prioriteit te maken. We gebruiken onze expertise om pragmatische oplossingen te vinden afgestemd op hun individuele behoeften. Hun tevredenheid is onze maatstaf: We geven altijd alles, komen onze beloften consequent na en lossen problemen op door samenwerking en betrokkenheid.

We zijn moedig en we spelen om te winnen:



- Wij willen de beste zijn in onze branche. Daarom streven wij naar excellence en verbeteren wij voortdurend onze werkwijze. Om onze doelen te bereiken zijn we nieuwsgierig en experimenteren we met nieuwe ideeën en processen. Onze bereidheid om initiatief te nemen betekent dat we niet afwachten tot dingen gebeuren, maar klantgerichte oplossingen bieden die ons helpen om ons bedrijf te laten groeien.

Groeien als team

We handelen als ÉÉN wereldwijd team:



- We kunnen alleen optimaal presteren als we als team werken en elkaar steunen. Onze expertise, onze sterke punten en onze diversiteit dragen bij aan ons succes. Door over afdelingen en grenzen heen samen te werken, worden we elke dag sterker en krachtiger en winnen we als team.

We zijn respectvol en communiceren op transparante wijze:



- Wij behandelen elkaar op een eerlijke en oprechte manier en nodigen uit tot het delen van ervaringen en meningen. Wij scheppen een sfeer van vertrouwen en waardering door open te communiceren en ons te richten op het vinden van oplossingen. Wij waarderen en respecteren elkaar en tonen empathie en begrip voor andermans situatie en mening

Groeien als mens

We ontwikkelen onszelf:



- Wij streven ernaar elke dag te groeien door mogelijkheden te zoeken om te leren. Het geven en ontvangen van constructieve feedback en steun biedt ons de kans onszelf te verbeteren en verder te komen op ons carrièrepad. Wij oordelen niet, maar beschouwen fouten of tegenslagen als een mogelijkheid om over onszelf na te denken en onze vaardigheden te verbeteren.

We vieren succes:



- We nemen de tijd om te waarderen wat we hebben bereikt. We zijn trots op wat we doen, vieren goed uitgevoerd werk en delen onze lessen met anderen, waardoor we groeien als mens, als team en als bedrijf.

C Code of Conduct / Gedragscode

Bij het structureren van onze gedragscode gebruiken we verschillende perspectieven en we hebben de delen van onze gedragscode dienovereenkomstig benoemd: Wat moet je weten vanuit een WIJ-perspectief, vanuit een IK-perspectief en vanuit een ONS-perspectief? Maar allereerst, wie bedoelen we precies met **WIJ**, **IK** en **ONS**?





WIJ

Wanneer we **WIJ** zeggen, bedoelen we dormakaba als bedrijf – dat wil zeggen dormakaba Holding AG en daaraan gelieerde bedrijven waarvan de meerderheid van de aandelen direct of indirect in handen is van dormakaba Holding AG (“dormakaba Group”). Onderdelen aangegeven met **WIJ** vertellen je hoe dormakaba, als bedrijf, rechtmatig zaken doet en in de geest van onze waarden en purpose.

IK

Als we **IK** zeggen, bedoelen we het individu: elk van de full- en parttime werknemers en tijdelijke medewerkers van dormakaba op al onze bedrijfslocaties over de hele wereld. Onderdelen aangegeven met **IK** vertellen je hoe je als individu verantwoordelijk bent voor integer gedrag, ongeacht je rol.

ONS

Als we het over **ONS** hebben, bedoelen we dormakaba en zijn zakenpartners, klanten, onderaannemers en leveranciers, aandeelhouders, gemeenschappen, overheden en andere belanghebbenden. Onderdelen aangegeven met **ONS** vertellen je hoe we moeten handelen binnen onze werkomgeving.

WIJ – Wat het betekent

Als we **WIJ** zeggen, bedoelen we dormakaba als bedrijf – dat wil zeggen de dormakaba Holding AG en de daaraan gelieerde bedrijven waarvan de meerderheid van de aandelen direct of indirect in handen is van dormakaba Holding AG ("dormakaba Group"). Delen aangegeven met **WIJ** vertellen je hoe je, als werknemer van dormakaba, rechtmatig zaken doet en in de geest van onze waarden en purpose.

WIJ

C.1 Naleving van de wet en interne voorschriften

Aangezien we een bedrijf zijn met activiteiten in meer dan 50 landen over de hele wereld, is het voor ons vanzelfsprekend om te voldoen aan de toepasselijke wet- en regelgeving op lokaal, nationaal en internationaal niveau. De naleving van wet- en regelgeving is van doorslaggevend belang voor het duurzame succes van ons bedrijf.

Naast het naleven van de toepasselijke wet- en regelgeving, wordt van jou, als werknemer van dormakaba, verwacht dat je je de dormakaba Big Picture, de dormakaba gedragingen en de verdere ethische en morele vereisten van deze gedragscode eigen maakt. De Code of Conduct is de minimale norm waaraan binnen de organisatie verplicht moet worden voldaan en is een leidraad van het hoogste niveau. Onderdelen van de Code kunnen worden aangevuld met dormakaba regels en voorschriften.

Wanneer naleving van de CoC of onderliggende regels en voorschriften leidt tot schending van wet- of regelgeving, krijgt de wet- of regelgeving voorrang. Global Compliance moet over al dergelijke conflicten worden geïnformeerd.

Als je leidinggevende bent, wordt van je verwacht dat je over basiskennis beschikt van de toepasselijke wetgeving en de bedrijfsvoorschriften met betrekking tot het gebied dat onder jouw verantwoordelijkheid valt.

Ten slotte, dormakaba voelt zich sterk verbonden met de waarden en inhoud die in deze Code of Conduct zijn vastgelegd, maar zal ook de lokale gewoonten en cultuur respecteren.



C.2 Mensenrechten

We ondersteunen en respecteren internationaal uitgevaardigde mensenrechten en arbeidsnormen, waaronder de "Universele Verklaring van de Rechten van de mens" van de VN en de Verklaring van de ILO over "Grondbeginselen en Rechten op het Werk". Wij erkennen dat verantwoordelijke tewerkstelling en aanwerving van cruciaal belang zijn voor de bescherming van werknemers en hun mensenrechten, en wij zetten ons in om alle werknemers te beschermen tegen elke vorm van misbruik of uitbuiting, met speciale aandacht voor de rechten van meer kwetsbare werknemers.

Dit omvat vooral onze inzet om alle vormen van dwangarbeid en verplichte arbeid uit te bannen en kinderarbeid uit onze waardeketen te bannen. Meer informatie over onze inzet vind je in onze richtlijnen: Directive Responsible Labor en Directive Zero Recruitment Fees.

"dormakaba respecteert mensenrechten overal – omdat alle mensen vrij en gelijk in waardigheid en rechten worden geboren."

Stephanie Ossenbach | Group Sustainability Officer

We zetten ons in voor diversiteit, rechtvaardigheid en inclusie. We ondernemen actie om gelijke kansen te garanderen voor alle sollicitanten en werknemers, ongeacht leeftijd, ras, kleur, religie, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit, nationale afkomst, beperking, veteranenstatus of andere wettelijk beschermde kenmerken.

We voeren jaarlijks due-diligence uit op het gebied van mensenrechten om proactief de daadwerkelijke en potentiële negatieve gevolgen voor wat betreft mensenrechten voor rechthebbenden in onze waardeketen te beoordelen, identificeren, voorkomen en verzachten, zoals uiteengezet in de dormakaba verklaring Statement of Commitment on Human Rights. Daarnaast verbinden wij ons ertoe rechthebbenden toegang te bieden tot klachtenregelingen en rechtsmiddelen.

C.3 Vertrouwen, respect, tolerantie

We behandelen anderen zoals we ook zelf verwachten te worden behandeld.

We vertrouwen op ons eigen kunnen en zullen altijd integer en transparant handelen. We proberen de waarden en voorwaarden van de ander te begrijpen en te respecteren door een welwillende houding aan te nemen. We doen wat we zeggen. Omdat we weten dat verantwoording niet kan worden gedelegeerd, streven we ernaar om verantwoordelijkheid te delegeren naar het laagste redelijke niveau om besluitvormers in staat te stellen en aan te moedigen om weloverwogen en effectieve beslissingen te nemen.

"Met deze gedragscode streven we ernaar om alle besluitvormers in staat te stellen en aan te moedigen om weloverwogen en effectieve beslissingen te nemen."

Michael Vorhold | Group Compliance Officer

Wij hechten waarde aan respect, beleefdheid en tolerantie. dormakaba streeft ernaar om iedereen een aantrekkelijke werkomgeving te bieden waar je je talenten kunt ontwikkelen en je potentieel kunt vervullen. Omdat we ernaar streven ieder individu te laten excelleren, heb je als werknemer recht op een eerlijke, respectvolle en waardige behandeling. We tolereren geen enkele vorm van discriminatie, niet binnen ons bedrijf en niet met betrekking tot een klant, aannemer of leverancier. Ook wijzen we iedere vorm van intimidatie, pesten of bedreiging af.

We opereren volledig binnen vastgestelde bedrijfsrichtlijnen en we hechten aan en respecteren de gelijkheid van mensen, culturen, ethische waarden, zeden en juridische normen in de markten die we bedienen en waarin we actief in zijn.



C.4 Gezondheid en veiligheid

De gezondheid en veiligheid van onze medewerkers staat centraal in alles wat we doen. Onze medewerkers zijn onze nummer één troef en wij bij dormakaba zijn toegewijd aan het waarborgen van een veilige werkomgeving, zowel fysiek als mentaal, voor al onze medewerkers.

dormakaba voedt een cultuur van gezondheid en veiligheid om onze medewerkers te beschermen. We streven ernaar gevaren op de werkplek te identificeren en te elimineren door middel van proactieve veiligheidsrapportagemethoden, adequate analyse van gevaren op de werkplek, technische controles en adequate trainingsprogramma's op het gebied van veiligheid. Al onze medewerkers, evenals bezoekers en aannemers binnen op onze sites, krijgen adequate persoonlijke beschermingsmiddelen voor hun taken.

“We zijn toegewijd aan het bevorderen van een werkomgeving waar onze teamleden kunnen leren, groeien, presteren en vooral veilig en gezond naar huis kunnen terugkeren naar hun familie en geliefden.”

Katie Henry | VP Quality, HSE & Change Management

Tot slot, om de transparantie te vergroten en de veiligheidsprestaties op onze locaties te monitoren, moedigen we alle werknemers aan om hun gezondheid- en veiligheidsobservaties, bijna-ongevallen en incidenten naar voren te brengen en deze tijdig aan te pakken. We zorgen voor een adequate implementatie van corrigerende maatregelen en maken gebruik van wereldwijde leesbaarheid om ervoor te zorgen dat elke locatie profiteert van de corrigerende maatregelen, niet alleen de betrokken locatie.



IK – Wat het betekent

Als we **IK** zeggen, bedoelen we het individu: elk van de full- en parttime werknemers en tijdelijke medewerkers van dormakaba op al onze bedrijfslocaties over de hele wereld. Onderdelen aangegeven met **IK** vertellen je hoe je als individu verantwoordelijk bent voor integer gedrag, ongeacht je rol.

C.5 Belangenconflict

Van een belangenconflict is sprake wanneer jouw belang op welke manier dan ook strijdig is of lijkt te zijn met de belangen van dormakaba. Dergelijke situaties moeten worden vermeden, of indien onvermijdelijk, worden opgelost in het belang van dormakaba.

Als je je in een belangenconflict bevindt of lijkt te bevinden, moet je deze situatie transparant maken door je direct leidinggevende, diens manager of, als deze weg problematisch is, je contactpersoon bij Human Resources of de Compliance Officer op de hoogte te stellen, zodat een passende reactie kan worden bepaald. Nadat je aan een van bovengenoemde verantwoordelijken je situatie hebt uitgelegd, gaan jullie samen vaststellen wat de juiste benadering is om met het conflict om te gaan. Los dit soort zaken bij voorkeur op door een proactieve interventie, bijvoorbeeld door iemand anders te vinden om de betreffende zaak af te handelen. Het resultaat van het overleg tussen jou en de verantwoordelijke persoon moet worden vastgelegd in een kort verslag en aan de Compliance Officer worden gestuurd.

Belangenverstrengeling kan bijvoorbeeld optreden in de volgende gevallen:

1. Conflicten die voortkomen uit de kennis die jij als insider hebt (verbod op handel met voorkennis). Raadpleeg voor meer informatie de richtlijn Directive Insider Trading.
2. Jij hebt of een familielid, of iemand met wie je een hechte persoonlijke relatie hebt, heeft een direct of indirect eigenbondsbelang of een ander aanzienlijk financieel belang in, of een verplichting aan een daadwerkelijke of potentiële concurrent, leverancier of klant van dormakaba.
3. Je werkt samen of gaat samenwerken met een familielid of iemand waarmee je een hechte persoonlijke relatie hebt.
4. Jij of een familielid, of een nauwe persoonlijke relatie heeft direct of indirect voordelen van aanzienlijke waarde geaccepteerd en is nu in de positie om er iets voor terug te geven (bijvoorbeeld het ondertekenen van een nieuw contract, het overeenkomen van nieuwe voorwaarden). Raadpleeg voor meer informatie de richtlijn Group Directive Anti-Corruption and Bribery..
5. Je koopt iets van of verkoopt iets aan familiesleden of goede vrienden.
6. A hebt nevenwerkzaamheden of wilt hiermee starten. Afhankelijk van de omvang en aard kan een belangenconflict optreden. Neem voor meer informatie contact op met je lokale HR-afdeling.

Hoe om te gaan met een (vermoedelijk) belangenconflict

✓ Maak het transparant:

1. Informeer je directe leidinggevende over het belangenconflict of (indien niet mogelijk)
2. Informeer HR/Group Compliance
3. Ontwikkel samen met je directe leidinggevende (of HR of Group Compliance) een haalbare aanpak om met het conflict om te gaan
4. Leg de resultaten van het overleg vast en dien de vastlegging in bij Group Compliance



C.6 Public relations en vertrouwelijkheid

We houden gevoelige informatie vertrouwelijk en vragen toestemming zoals hieronder beschreven voordat we met de media communiceren.

We behandelen vertrouwelijke informatie met zorg. Vertrouwelijke informatie of vertrouwelijk materiaal mag niet worden gedeeld met ongeautoriseerde personen, hetzij derde partijen, hetzij andere dormakaba-medewerkers. Dit geldt ook na de beëindiging van jouw dienstverband.

Voordat vertrouwelijke informatie wordt verstrekt aan derden (bijvoorbeeld consultants, freelancers, due-diligence-advocaten), moet de ontvanger een geheimhoudingsverklaring ondertekenen. Tijdens telefoongesprekken in het openbaar moet het niveau van informatieverstrekking tot een minimum worden beperkt, waarbij het noemen van namen van personen of bedrijven, projecten, productbeschrijvingen, cijfers en andere gevoelige informatie moet worden vermeden.

Verzoeken van de media om interviews, statements of artikelen kunnen alleen worden beantwoord na overleg met Global Communications & Brand – External Communications.

Elk bezoek van mediabedrijven aan sites en faciliteiten van dormakaba moet vooraf worden aangekondigd en goedgekeurd door Global Communications & Brand. De toegang tot dormakaba-vestigingen zal worden geweigerd aan medewerkers van radio- of televisiezenders, kranten en bladen die onuitgenodigd of onaangekondigd arriveren.

Wanneer je feiten en cijfers over dormakaba in het openbaar presenteert (bijvoorbeeld tijdens seminars, conferenties en beurzen), mogen presentaties of documenten alleen informatie bevatten die openbaar beschikbaar is op onze website of in officiële bedrijfsbrochures en ander informatiemateriaal.

Ten slotte zijn we ons ervan bewust dat dormakaba, als beursgenoteerd bedrijf, verplicht is om te voldoen aan de juridische voorwaarden zoals bepaald door de Zwitserse aandelenbeurs (SIX Swiss Exchange). Dit omvat onder andere artikel 53 van de Listing Rules ("LR") en de Richtlijn ("DAH") met betrekking tot ad hoc-publiciteit die onder die regel is uitgevaardigd. Het doel van de bepalingen voor ad hoc-publiciteit is te garanderen dat alle huidige en potentiële deelnemers in de markt gelijke mogelijkheden hebben voor toegang tot potentieel prijsgevoelige informatie (ad hoc-publiciteit). Dit is bedoeld om maximale transparantie en gelijke behandeling van marktdeelnemers te waarborgen.

Meer informatie vind je in de richtlijn Group Directive "Ad hoc" en de richtlijn Directive Media/Public Relations and Marketingcommunications.



C.7 Verantwoordelijkheid van elke medewerker

Van jou wordt verwacht dat je de Code of Conduct van dormakaba leest en begrijpt. Daarnaast wordt van je verwacht dat je de Code naleeft, niet alleen naar de letter maar ook naar de geest.

Persoonlijke integriteit is de kerneigenschap die we eisen. Door de toepasselijke wetgeving na te leven, handel je in het belang van dormakaba, zelfs als leden van het management andere instructies geven.

“Integriteit en Compliance zijn ingebakken in onze bedrijfscultuur. Het is onderdeel van een grotere cultuur en mindset rond het juiste doen en verantwoordelijk handelen.”

Christina Johansson | CFO dormakaba Group

We zijn ons ervan bewust dat we vertegenwoordigers van dormakaba zijn en worden als zodanig herkend door onze handelswijze. Door ons te houden aan onze waarden en de Code of Conduct, dragen we eraan bij dat dormakaba in een positief daglicht blijft staan.

Tot slot heb je als leidinggevende een speciale verantwoordelijkheid. Je bent een rolmodel en moet je medewerkers aanmoedigen om te handelen conform deze CoC. Leidinggevendens dragen een verantwoordelijkheid voor de aan hen toevertrouwde medewerkers. Van hen wordt verwacht dat ze leidinggeven conform de normen van dormakaba voor ethisch gedrag en dat ze hun eigen toewijding aan de Code of Conduct laten zien.

C.8 Wangedrag en sancties

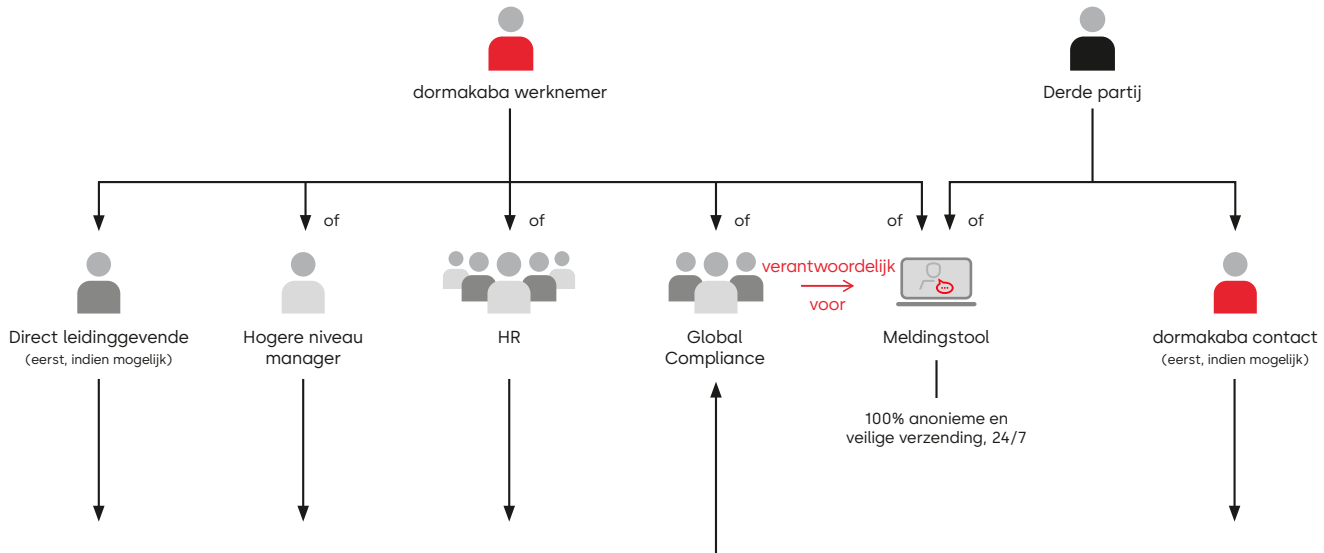
De bepalingen in deze Code of Conduct geven de kernwaarden weer die zijn vastgelegd bij en voor dormakaba. Ze vormen een minimumstandaard die moet worden gehandhaafd. Alle gevallen waarin niet wordt voldaan aan deze kernwaarden of waarin schijnbaar in strijd met deze kernwaarden is gehandeld, moeten worden gemeld. Ongeacht of je zelf de gevolgen ervan ondervindt of dat je andere werknemers deze Code ziet overtreden – er moet altijd een melding worden gedaan.

De persoon bij wie je de melding doet (meestal je direct leidinggevende) zal beslissen over de juiste actie. Bij twijfel kan advies worden ingewonnen bij een hogere lijnmanager of Global Compliance. De ontvanger van een dergelijke melding moet de Compliance Officer/Global Compliance direct informeren over alle bewezen schendingen van deze gedragscode. De ontvanger van de melding moet ook een lijst van alle genomen tegenmaatregelen naar de Compliance Officer/Global Compliance sturen uiterlijk zes maanden nadat de schending voor het eerst is gemeld.

Naast het hiervoor genoemde meldingsproces biedt dormakaba ook een anonieme, publiek toegankelijke meldingstool op de dormakaba website, dat kan worden gebruikt door alle medewerkers, evenals derden, om mogelijke compliance incidenten te melden.

Vertrouwelijkheid wordt zoveel als mogelijk gehandhaafd. Alle meldingen worden onderzocht en de persoon die de melding heeft gedaan, krijgt een terugkoppeling. Vergelding tegen een medewerker die een vermoeden in goed vertrouwen meldt, wordt niet getolereerd en de dader zal zelf aan disciplinaire maatregelen worden onderworpen. Hetzelfde geldt voor misbruik van deze meldingsprocessen.

We zullen niet aarzelen om actie te ondernemen tegen werknemers als ze de toepasselijke wetgeving of deze gedragscode schenden. Wangedrag kan leiden tot zware sancties, waaronder beëindiging van het dienstverband. Er kan ook sprake zijn van juridische sancties, waaronder geldstraffen of civielrechtelijke of strafrechtelijke procedures in bijzonder ernstige gevallen.



Global Compliance

- informatie over bewezen schendingen (onmiddellijk)
- lijst van tegenmaatregelen (binnen zes maanden)



Vertrouwelijkheid zoveel als mogelijk



Alle meldingen worden grondig onderzocht



Persoon die een melding doet ontvangt feedback indien gewenst



ONS – Wat het betekent

Als we het over **ONS** hebben, bedoelen we dormakaba en zijn zakenpartners, klanten, onderaannemers en leveranciers, aandeelhouders, gemeenschappen, overheden en andere belanghebbenden. Onderdelen aangegeven met **ONS** vertellen je hoe we moeten handelen binnen onze werkomgeving.

ONS

C.9 Bescherming tegen corruptie en omkoping

Corruptie is strijdig met eerlijke concurrentie en beschadigt het aanzien en de reputatie van het bedrijf. Door corruptie in iedere vorm tegen te gaan en af te wijzen, beschermen we onze reputatie en waarborgen we de basis voor zakendoen in de toekomst.

We houden ons aan juridische eisen en tolereren daarom geen enkele vorm van corruptie. Alle illegale voordelen voor derden, direct of indirect, voor de overheid of de particuliere bedrijfssector, zijn verboden. Hetzelfde geldt voor het ontvangen van dergelijke voordelen. Faciliterende betalingen zijn ook verboden.

Over het algemeen is het geven en toekennen van voordelen alleen toegestaan als de volgende principes in acht worden genomen:

- Principe van sociale acceptatie
- Principe van transparantie
- Principe van scheiding
- Principe van documentatie
- Toestemming

Een voordeel dat wordt gegeven aan een medewerker van een zakelijke relatie of een overheidsinstantie moet sociaal passend zijn binnen de lokale normen en gewoonten (principe van sociale acceptatie). Volgens het principe van scheiding moet ieder verband (zelfs de schijn van een verband) tussen het geven of ontvangen van een voordeel en een zakelijke beslissing worden vermeden. Wanneer je je aan bovengenoemde principes houdt, is het toegestaan een voordeel te geven of te ontvangen in de particuliere zakelijke sector. Voordelen aan (of van) de overheid moeten daarentegen zeer restrictief worden behandeld.

Afhankelijk van het soort voordeel dat wordt toegekend/ontvangen (bijvoorbeeld entertainment, reizen, cadeau, maaltijd), de zakelijke relatie (bezoek aan de fabriek, afsluitend diner) en de waarde ervan, moet je vooraf toestemming krijgen van een direct leidinggevende of de Compliance Officer. De regels en criteria van dit onderdeel van de Gedragscode en de richtlijn Group Directive Anti-corruption and Bribery mogen niet worden omzeild, bijvoorbeeld door privé-uitnodiging, door donaties of sponsoring of door het inschakelen van derden. Raadpleeg voor meer informatie de Group Directive Anti-corruption and Bribery of raadpleeg de Compliance Officer.



C.10 Eerlijke concurrentie en mededingingswetgeving

dormakaba streeft ernaar een betrouwbare wereldwijde partner te zijn en is ervan overtuigd dat de belangen van onze klanten het beste zijn gebaat bij een strikte naleving van alle toepasselijke wetten. Hiertoe ondersteunen we een vrije markt en zien we eerlijke concurrentie als de beste basis voor onze eigen groei en zakelijk succes.

We zijn ons ervan bewust dat zakendoen in verschillende landen medewerkers in contact brengt met mededingingswetgeving of jurisdictie die afwijkt van of een aanvulling is op die in hun eigen land. Hoewel het doel van mededingingswetgeving eenvoudig lijkt - concurrentie in de markt te beschermen -, is wetgeving met betrekking tot mededinging en eerlijke concurrentie een complexe zaak. Aarzel nooit om contact op te nemen met Global Legal in geval van vragen of advies. Nadere informatie wordt verstrekt in de richtlijn Group Directive Antitrust.

Niettegenstaande het bovenstaande, moet je op de hoogte zijn van de volgende basisregels en minimumeisen met betrekking tot mededinging:

Er moet onderscheid worden gemaakt tussen unilateraal gedrag en bilaterale overeenkomsten (horizontale en verticale overeenkomsten). Unilateraal gedrag verbiedt specifiek het misbruik van een machtspositie op de markt. Binnen bilaterale overeenkomsten voorziet mededingingswetgeving in het beschermen van concurrentie door het verbieden van alle overeenkomsten tussen twee of meer bedrijven, beslissingen door verenigingen van bedrijven en gezamenlijke praktijken die concurrentie beperken.

Om jezelf en dormakaba te beschermen tegen de gevolgen van overtreding van de mededingingswetgeving, zijn alle volgende acties verboden (deze lijst is niet volledig):

Unilateraal gedrag (indien van toepassing):

- onredelijk hoge prijzen in rekening brengen
- klanten weghouden bij kleinere concurrenten door tegen kunstmatig laag gehouden prijzen te leveren, waarmee ze niet kunnen concurreren
- concurrenten in onze markt (of in een andere relevante markt) hinderen door consumenten te dwingen een product te kopen dat kunstmatig is gekoppeld aan een populairder product waarnaar meer vraag is
- weigeren om met bepaalde klanten zaken te doen of speciale kortingen geven aan klanten die al hun aankopen of hun meeste aankopen bij de dominante leverancier doen
- een bepaald product alleen verkopen op voorwaarde dat ook een ander product wordt gekocht

Bilateraal gedrag**Horizontale overeenkomsten tussen concurrenten**

- Kartels: Prijsafspraken, markt en klanten delen
- Uitwisseling van informatie

Verticale afspraken binnen de supply chain

- Verticale prijsbinding
- Wederverkoopbeperkingen (regio's, klanten)
- Beperkingen op online verkoop

Speciaal onderwerp: gevoelige informatie (ook in verenigingsvergaderingen)

- Het delen van voor de markt relevante informatie die het risico van "geheime concurrentie" tussen bedrijven kan verminderen, bijvoorbeeld:
 - Aantallen, omzet, verkoopcijfers
 - Actuele prijzen, prijselementen (bijv. kortingen), verkoopvoorwaarden en betalingsvoorwaarden
 - Verwachte prijsaanpassingen, ontwikkeling van brutomarges
 - Kosten, capaciteiten
 - Investerings en marktstrategieën
 - Marketingplannen
 - Klantenlijsten, verslagen van klantbesprekingen
 - Zakelijke risico's
- Als vuistregel geldt dat alle informatie die je van jouw concurrenten zou willen hebben voor jouw eigen bedrijf en hen op jouw beurt niet zou verstrekken, kan worden verondersteld gevoelige informatie te zijn.

C.11 Milieu

Het milieu bepaalt de natuurlijke leefomstandigheden voor alle levende wezens. Wij erkennen dat milieuverantwoordelijkheid integraal deel uitmaakt van het produceren van producten van wereldklasse. Bij productieactiviteiten streven we ernaar negatieve effecten op de gemeenschap, het milieu en de natuurlijke hulpbronnen te minimaliseren om de gezondheid en veiligheid van het publiek te beschermen. Zoals uiteengezet in de richtlijn Directive Environment, zetten we ons in om ons beheer van milieugerelateerde processen te verbeteren, ons energieverbruik, onze koolstofemissies en ons waterverbruik te bewaken en te verminderen en onze recyclingpercentages te verhogen. Vanuit een levenscyclusperspectief streven we voortdurend naar het verbeteren van de milieuprestaties van onze producten en diensten, terwijl we de materiaalefficiëntie verhogen en ons houden aan de regelgeving inzake materiaalbeperkingen.

“De bescherming van het milieu en duurzaam handelen is niet alleen een grote waarde op zich. Het is ook belangrijk dat dormakaba de komende jaren concurrerend blijft”.

Stephanie Ossenbach | Group Sustainability Officer

dormakaba moedigt medewerkers aan om bij te dragen aan duurzame ontwikkeling in de hele waardeketen in overeenstemming met onze economische, ecologische en sociale verantwoordelijkheden ten opzichte van huidige en toekomstige generaties. We streven naar een open, transparante dialoog met belanghebbenden om strategieën en acties te definiëren op basis van duidelijke doelstellingen en continue verbetering, terwijl we actief rapporteren over de voortgang. Alle medewerkers moeten bekend zijn met het duurzaamheidshandvest (Sustainability Charter), dat het duurzaamheidsbeheer- en organisatiekader vaststelt dat

vereist is voor het succesvol bereiken van de de visie van het bedrijf op duurzaamheid. Het verankert de principes van maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzaamheid in het bedrijf en definieert de verantwoordelijkheden voor het behalen van gerelateerde doelen op mondiaal, regionaal en lokaal niveau. Deze aanpak stelt ons in staat om de daad bij het woord te voegen, duurzaam waarde te creëren en het voortdurende vertrouwen van belanghebbenden van dormakaba te verdienen.

C.12 Gedragscode voor leveranciers

We zetten ons in om onze koopkracht te benutten ten gunste van partners van wie de waarden het meest overeenkomen met de normen die deze gedragscode stelt, en om duurzamere keuzes te maken voor de goederen die we aanschaffen.

Wij zetten ons in voor:

- Prioriteit geven aan leveranciers die duurzame en ethische praktijken hebben ingebed in hun organisatie en die dergelijke praktijken aansturen binnen hun eigen supply chain
- Het identificeren van gebieden met een hoger risico en invloed binnen onze toeleveringsketen en het hierover aangaan van contacten met leveranciers, het beëindigen van zakelijke relaties met leveranciers die ervoor kiezen om niet in contact te treden, en het bieden van training en ontwikkelingsondersteuning voor degenen die dat wel doen
- Het maximaal selecteren van milieuvriendelijke goederen en materialen

Onze verwachtingen hieromtrent zijn uitgewerkt in de richtlijn Directive Sustainable Procurement. Leveranciers zijn onderworpen aan contractuele verplichtingen om aan deze verwachtingen te voldoen die zijn vastgelegd in de Gedragscode voor Leveranciers (Supplier Code of Conduct), de Sustainability Agreement en de Special Terms and Conditions for Labor Agents and Contractors.

D Woordenlijst

Begrip	Uitleg
Ad hoc-publiciteit	Als beursgenoteerde onderneming is dormakaba verplicht te voldoen aan de regels zoals vastgelegd door de SIX Swiss Exchange. Dit omvat onder andere artikel 53 van de Listing Rules ("LR") en de Richtlijn ("DAH") met betrekking tot ad hoc-publiciteit die onder die regel is uitgevaardigd. Het doel van de bepalingen voor ad hoc-publiciteit is te garanderen dat alle huidige en potentiële deelnemers in de markt gelijke mogelijkheden hebben voor toegang tot potentieel prijsgevoelige informatie (ad hoc-publiciteit). Dit moet zorgen voor maximale transparantie en gelijke behandeling van deelnemers in de markt. Raadpleeg voor meer informatie de richtlijn Group Directive "Ad hoc" in "dormakaba Rules & Regulations".
Intimidatie	Het uitvoeren van systematische en/of voortdurende ongewenste en vervelende handelingen door één partij of door een groep, zoals bijvoorbeeld dreigementen uiten en eisen stellen.
Omkoping	Het aanbieden, geven, ontvangen van of vragen om iets van waarde met het doel om de handelwijze van een functionaris of andere persoon in het uitvoeren van zijn of haar taken te beïnvloeden.
Richtlijnen	Een richtlijn is een formele en dwingende opdracht van hogerhand of een officiële beslissing over een procedure. Een richtlijn beschrijft stap voor stap een vaste volgorde van handelingen die moet worden gevolgd.

Begrip	Uitleg
Discriminatie	Een persoon of een bepaalde groep mensen anders behandelen, meer specifiek op een manier waarvan aangenomen kan worden dat deze slechter is dan de manier waarop andere mensen worden behandeld, vanwege hun huidskleur, geslacht, seksuele geaardheid, etc.
Faciliterende betaling	Een kleine steekpenning, betaling of gift, ook wel smeergeld genoemd, die gedaan wordt om een bepaalde routine of noodzakelijke handeling waarop de betalende partij recht heeft zeker te stellen of te bespoedigen.
Eerlijke concurrentie	Concurrentie die als redelijk wordt beschouwd gezien de belangen van de concurrerende partijen en het publiek, en waarmee geen praktijken gemoeid zijn die door de wet zijn veroordeeld als schadelijk voor het algemeen belang. Oneerlijke concurrentie daarentegen is concurrentie op basis van misbruik van bijna-monopolieposities, afbraakprijzen, enz.
Group Directive	Een Group Directive (richtlijn van Group) is een set basisregels die als richtlijn dient voor de organisatie. Group Directives vullen de CoC aan door meer details en nadere instructies te geven. Group Directives zijn niet beperkt tot een specifieke taak of werkgroep en zijn in het algemeen bedoeld voor de meerderheid van de werknemers.

Begrip	Uitleg
Insider	Zie de richtlijn "Directive Insider Trading".
International Labor Organization	De International Labor Organization (ILO) houdt zich bezig met de bevordering van sociale rechtvaardigheid en internationaal erkende rechten op het gebied van mensenrechten en op het gebied van arbeid. De organisatie baseert zich daarbij op de gedachten dat universele en blijvende vrede niet mogelijk is zonder sociale rechtvaardigheid. http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm
Corruptie	Corruptie is het misbruiken van toegewezen macht voor persoonlijk gewin.
Mensenrechten	Mensenrechten zijn rechten die gelden voor alle mensen, ongeacht hun nationaliteit, woonplaats, geslacht, nationale of etnische afkomst, huidskleur, geloof, taal of enige andere status. Mensenrechten gelden voor alle mensen, zonder onderscheid. Deze rechten zijn onderling verbonden, onderling afhankelijk en ondeelbaar.

Begrip	Uitleg
Pesten	<p>Pesten is een bewuste handeling bedoeld om anderen te benadelen of te kwetsen en kan bestaan uit verbaal geweld, verbale of non-verbale bedreiging, fysiek geweld, stalken of andere methodes van dwang zoals manipulatie, chantage of afpersing. Het is agressief gedrag met de bedoeling om angst, leed of schade te veroorzaken met betrekking tot iemands lichaam, emoties, zelfrespect of reputatie. Vaak is er sprake van een gezagsverhouding tussen de agressor en het slachtoffer. Pesten kan ook in groepen voorkomen (groepspesten).</p>
Duurzaamheid	<p>Duurzaamheid bestaat uit het vervullen van de behoeften van de huidige generaties zonder de behoeften van toekomstige generaties in gevaar te brengen, terwijl een evenwicht wordt gewaarborgd tussen economische groei, milieuzorg en sociaal welzijn.</p>

Begrip	Uitleg
Publieke sector	De overheid en haar gedecentraliseerde eenheden en instanties – waaronder politie, defensie, verkeer en waterstaat, onderwijsinstellingen en gezondheidszorg – die publiek geld gebruiken en diensten verlenen met als doel het leven van burgers te verbeteren in plaats van winst te maken.
Regels en voorschriften	Overkoepelende term voor de Code of Conduct, Group Directives, Directives en andere regels binnen het regelgevingskader van dormakaba.
Stakeholder	Een stakeholder is iedereen die belang heeft bij of aanspraak maakt op een onderneming. Dit kunnen interne of externe personen zijn die direct of indirect worden beïnvloed door de huidige of toekomstige activiteiten van de onderneming in kwestie. Conform de stakeholderbenadering hebben dergelijke personen het recht om, net als aandeelhouders (eigenaars/bezitters) hun belang te vertegenwoordigen, te verdedigen en te laten gelden ten opzichte van de betrokken onderneming.

Begrip	Uitleg
Transparantie	Eigenschap van overheden, bedrijven en individuen om openheid te betrachten door middel van duidelijke informatie, regels, plannen, processen en handelingen. In wezen hebben bedrijfsleiding en directieleden de plicht om zichtbaar, voorspelbaar en begrijpelijk te handelen om participatie en verantwoording te bevorderen en derden in staat te stellen gemakkelijk te herkennen welke acties worden ondernomen en waarom.
UN Global Compact	Een vrijwillig initiatief op basis van toezeggingen van CEO's om universele duurzaamheidsprincipes te implementeren en stappen te ondernemen om VN-doelstellingen te ondersteunen. https://www.unglobalcompact.org/
Vertrouwelijke informatie	Informatie die alleen bestemd is voor bepaalde, speciaal geselecteerde personen. dormakaba heeft een aantal richtlijnen met betrekking tot vertrouwelijke informatie ("Ad Hoc", Information Security, Insider Trading en Antitrust). Raadpleeg deze richtlijnen voor meer informatie.

Vormgeven aan een duurzame toekomst

Duurzaamheid is de kern van onze visie om onze langdurige commitment aan het vormgeven van een duurzamere industrie en toekomst te benadrukken.

Ons duurzaamheidskader is gebaseerd op drie pijlers: Mensen, planeet en partnerschappen. Deze worden ondersteund door meer dan 30 specifieke doelen.

Mensen: We stellen onze mensen in staat om hun volledige potentieel kunnen benutten.

We creëren een eerlijke, inclusieve en veilige cultuur die onze medewerkers in staat stelt te gedijen. We bieden een werkplek waar ze continu kunnen groeien, openlijk hun ideeën kunnen delen en trots kunnen zijn op hun prestaties.

Planeet: We omarmen een koolstofarme en circulaire economie.

We ontwikkelen innovatieve en hulpbronnenefficiënte oplossingen voor de circulaire economie en dragen ons steentje bij aan een klimaatbestendige toekomst. Wij bieden duurzame en energiezuinige producten die onze klanten helpen hun eigen duurzaamheidsdoelstellingen te bereiken.

Partnerschappen: We werken samen om duurzame ontwikkeling buiten onze eigen gebouwen te bevorderen.

We geven het goede voorbeeld en werken samen met onze partners om milieuvriendelijkere praktijken te stimuleren en de bescherming van mensenrechten te ondersteunen. Door onze beveiligde toegangsooplossingen dragen we ook bij aan de gezondheid en veiligheid van mensen. We werken samen met partners om het bewustzijn van de veilige werking van onze Producten te vergroten.

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

Juridische kennisgeving

Uitgever

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

Redactie

dormakaba,
Global Compliance

Ontwerp en lay-out

ORT Medienverbund GmbH
www.ort-online.net

NL, 07/2024

Onder voorbehoud van technische wijzigingen



dormakabagroup.com

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