



dormakaba

Código de conducta

1 de julio de 2024 | Versión: 2.0



Contenido

A Información general	5	C Código de conducta	14
A.1 Materia y finalidad	5	NOSOTROS – Qué significa	16
A.2 Ámbito de aplicación	6	C.1 Cumplimiento de la ley y del reglamento interno	16
A.3 Validez	6	C.2 Derechos humanos	18
A.4 Responsabilidad / persona de contacto	6	C.3 Confianza, respeto, tolerancia	19
A.5 Diseño e idiomas	7	C.4 Salud y seguridad	21
A.6 Comunicación e implementación	7	YO – Qué significa	22
B Carta del CEO, propósito y comportamientos de dormakaba	8	C.5 Conflicto de intereses	22
Carta del CEO	8	C.6 Relaciones públicas y confidencialidad	24
B.1 dormakaba – Propósito y Comportamientos	10	C.7 Responsabilidad de cada empleado	27
		C.8 Malas conductas y sanciones	28
		NOS – Qué significa	30
		C.9 Protección contra la corrupción y el soborno	30
		C.10 Competencia leal y ley antimonopolio	32
		C.11 Medio ambiente	34
		C.12 Código de Conducta del proveedor	35
		D Glosario	36
		Dar forma a un futuro sostenible	42
		Aviso Legal	43



A Información general

A.1 Materia y finalidad

El Código de Conducta de dormakaba (en adelante también denominado “el Código” o “el CoC”) es una expresión de nuestra cultura empresarial y de nuestros valores compartidos, con los que estamos comprometidos en todo el mundo. Como empresa con una larga trayectoria, creemos que comportarnos de acuerdo con dichos valores y requisitos legales contribuirá a nuestro éxito.

Este Código de Conducta incluye el Propósito y Comportamientos de dormakaba y tiene como objetivo ayudar a cada empleado a tomar las decisiones adecuadas y consistentes con las leyes y reglamentos corporativos. Está respaldado por otras normas y reglamentos.

“Uno de los fundamentos que debe existir es la integridad. Que somos una empresa en la que se puede confiar. Que no nos estamos moviendo hacia la zona gris del Cumplimiento o estamos desafiando o incluso eludiendo las normas y reglamentos”

Svein Richard Brandtzæg |
Presidente de la junta directiva del grupo dormakaba

A.2 **Ámbito de aplicación**

El Código de Conducta se aplica a todos nuestros empleados dormakaba, independientemente de su función o puesto. Los reglamentos establecidos en este Código son vinculantes para todos los empleados de dormakaba. Consideramos que alguien es un empleado de dormakaba cuando está trabajando en una empresa cuya mayoría de acciones pertenecen directa o indirectamente a dormakaba Holding AG ("Grupo dormakaba"). El Código de Conducta también se aplica al personal que está temporalmente en la compañía y el periodo total de su trabajo es más de 6 meses. Este Código se dirige a "usted" cuando se refiere a los empleados de dormakaba.

A.3 **Validez**

Este Código de Conducta entró en vigor en julio de 2016 y es válido hasta nuevo aviso. El Consejo de Administración y la Comisión Ejecutiva han aprobado esta versión actualizada 2.0, que entró en vigor el 1 de julio de 2024. Se aplica en todo el Grupo dormakaba.

A.4 **Responsabilidad / persona de contacto**

El Grupo es responsable del cumplimiento del contenido del Código de Conducta. Todas las preguntas relacionadas con la interpretación del mismo deben dirigirse al Grupo de Cumplimiento. Si en algún momento el Código no está claro, los empleados deben consultar a un supervisor, a un miembro del Comité Ejecutivo a cargo y / o al Oficial de Cumplimiento.

A.5 Diseño e idiomas

El Código está disponible en varios idiomas.

A.6 Comunicación e implementación

Cada uno de los empleados recibe este Código de Conducta. Los nuevos empleados lo recibirán junto con su contrato de trabajo y se les pedirá que firmen una copia confirmando que cumplirán con el mismo en todo momento. El Código de Conducta se publica dentro de dormakaba. En caso de que haya importantes cambios en el Código, todos los empleados serán informados. Además, cada director tiene que asegurarse de que los empleados tomen conciencia del Código de Conducta, lo entiendan y se adhieran a él.



B Carta del CEO



Queridos compañeros de dormakaba:

Nuestra cultura en dormakaba está determinada por muchos factores, como nuestro Propósito, Visión o nuestros Comportamientos. Estos últimos son especialmente importantes, ya que definen cómo trabajamos juntos y cómo nos comportamos con nuestros clientes y compañeros.

Los seis Comportamientos específicos en los que nos centramos, están alineados y respaldados por un enfoque legal y ético en todos los ámbitos, y son de esencial importancia para nuestro éxito empresarial sostenible, y por eso se nos pide que se adhieran a ellos sin importar su nacionalidad o cultura.

Lo mismo se aplica a nuestro Código de conducta de dormakaba, que proporciona un marco vinculante para cada empleado en su trabajo diario. Al estructurar nuestro Código de conducta, adoptamos diferentes perspectivas: “nosotros” (dormakaba como empresa), “yo” (el empleado individual de dormakaba) y “nos” (dormakaba y socios comerciales).

Al hacerlo, nuestro Código de Conducta se centra en doce aspectos esenciales y contiene orientación sobre cómo comportarse en relación con áreas específicas que son fundamentales para nuestro éxito corporativo sostenible. Proporciona orientación para todos, desde la alta dirección hasta cada uno de los empleados.

Nos obliga a actuar responsablemente en nuestras relaciones como socios comerciales, clientes y público en general, así como con nuestra propia "gente" dentro del Grupo. Puede encontrarlo en la intranet del Grupo y se entrega una copia a todos los nuevos empleados para que la firmen a su llegada.

Cada uno tiene la responsabilidad de mantener la reputación de nuestra empresa. Cualquiera que infrinja el Código será visto como desleal. Esto no solo daña la reputación y la marca de la empresa, si no que puede tener graves consecuencias financieras directas. A lo largo de nuestra larga historia, nos hemos establecido con una reputación intachable durante los últimos 160 años y nuestro objetivo es mantenerla e ir creciendo sobre esa base a medida que avanzamos. La confianza y la credibilidad se construyen a lo largo de muchos años, pero pueden perderse en un solo momento: nuestro Código de conducta es una herramienta vital para ayudarnos a mantener el rumbo y mantener el alto nivel de confianza depositado en nosotros.

Por lo tanto, les pido a todos que empleen tiempo en leer atentamente este Código de Conducta y que se guíen por él en su trabajo diario. En particular, les pido que respeten el Código en el cumplimiento de sus deberes profesionales y que aborden cualquier incumplimiento con un espíritu de apertura y transparencia.

Atentamente,



Till Reuter

CEO

B.1 Dormakaba Propósito y Comportamientos

“En cada lugar que importa”.

Este es nuestro Propósito en dormakaba. Se trata de por qué dormakaba existe y contribuye a la sociedad a un nivel superior. La razón por la que nos levantamos por la mañana plenamente comprometidos y atendemos a nuestros clientes con toda la energía y la pasión.

Somos el lugar en el que nuestras comunidades se unen. Estamos en todos los lugares que importan para nuestra vida en sociedad. En dichos lugares son necesarias las soluciones de confianza, complejas y amigables para el cliente, para permitir que nuestras comunidades lleven vidas autodeterminadas. Jugamos un papel crucial para garantizar que el acceso sea seguro, sostenible y fluido. Esta es nuestra aspiración fundamental a la hora de ser el socio de confianza de nuestros clientes, en todos estos lugares.

La forma en que trabajamos juntos y cómo actuamos con nuestros clientes y compañeros es nuestro mayor apoyo en este viaje.



En resumen, estos son nuestros Comportamientos:

- Simplificamos las cosas para el cliente.
- Somos valientes y jugamos para ganar.
- Actuamos como UN ÚNICO equipo global.
- Somos respetuosos y nos comunicamos abiertamente.
- Nos desarrollamos individualmente.
- Celebramos los éxitos.

Todos estos Comportamientos compartidos hacen que nuestra empresa sea única y que se formen vínculos estrechos, creando una identidad corporativa que trasciende las fronteras nacionales. Proporcionan claridad y un propósito común en nuestras relaciones laborales y también con los grupos de interés, mejorando así la comunicación.

El Propósito y los Comportamientos de dormakaba, junto con la Misión, los Pilares Estratégicos y la Marca, conforman el panorama general de dormakaba, que muestra todos los elementos clave de nuestro viaje para alcanzar nuestra Visión.

Crecimiento del negocio

Simplificamos las cosas para nuestros clientes



- Queremos ofrecer a nuestros clientes la mejor experiencia posible, atendiendo a sus necesidades y convirtiéndolas en nuestra prioridad. Utilizamos nuestra experiencia para encontrar soluciones pragmáticas adaptadas a sus necesidades individuales. Su satisfacción es nuestra referencia: Siempre lo damos todo, cumplimos nuestras promesas y resolvemos los problemas mediante la colaboración y el compromiso.

Somos valientes y jugamos para ganar:



- Queremos ser los mejores de nuestro sector. Por eso buscamos la excelencia y mejoramos continuamente nuestra forma de trabajar. Para lograr nuestros objetivos, sentimos curiosidad por experimentar con nuevas ideas y procesos. Nuestra voluntad de tomar la iniciativa significa que no esperamos a que las cosas sucedan, sino que ofrecemos soluciones centradas en el cliente que nos ayudan a hacer crecer nuestro negocio.

Crecimiento conjunto

Actuamos como UN ÚNICO equipo global:



- Solo podemos ofrecer nuestro mejor rendimiento cuando actuamos como un equipo, apoyándonos unos a otros. Nuestra experiencia, nuestros puntos fuertes y nuestra diversidad contribuyen a nuestro éxito. Trabajando juntos más allá de departamentos y fronteras, nos hacemos más fuertes y poderosos cada día y ganamos como equipo.

Somos respetuosos y nos comunicamos abiertamente:



- Nos tratamos de forma justa y honesta e invitamos a compartir experiencias y opiniones. Propiciamos un clima de confianza y aprecio comunicándonos abiertamente y centrándonos en la búsqueda de soluciones. Nos valoramos y respetamos mutuamente y mostramos empatía y comprensión por las situaciones y opiniones de los demás.

Crecimiento individual

Nos desarrollamos individualmente:



- Aspiramos a crecer cada día buscando oportunidades para aprender. Dar y recibir comentarios constructivos y apoyo nos brinda la oportunidad de superarnos y avanzar en nuestra carrera profesional. No juzgamos, sino que tratamos los errores o contratiempos como una posibilidad de reflexionar sobre nosotros mismos y mejorar nuestras habilidades.

Celebramos los éxitos:



- Nos tomamos tiempo para apreciar lo que hemos conseguido. Estamos orgullosos de lo que hacemos, celebramos el trabajo bien hecho y compartimos lo aprendido con los demás, lo que nos ayuda a crecer como personas, como equipo y como empresa.

C Código de conducta

Al estructurar nuestro Código de conducta, consideramos diferentes perspectivas y denominamos las partes respectivas de nuestro Código en consecuencia: ¿Qué necesitamos que saber desde la perspectiva de NOSOTROS, desde el punto de vista de YO y desde el punto de vista de NOS? Pero antes que nada, ¿a quién nos referimos exactamente con **NOSOTROS**, **YO** y **NOS** ?





NOSOTROS

Cuando decimos **NOSOTROS**, nos referimos a dormakaba como empresa, es decir, dormakaba Holding AG y sus empresas afiliadas, de las cuales la mayoría de las acciones pertenecen directa o indirectamente a dormakaba Holding AG ("Grupo dormakaba"). En las partes en las que se incluye **NOSOTROS**, le contamos cómo dormakaba, como empresa, realiza negocio dentro de la ley y siempre conforme a nuestros valores y propósito.

YO

Cuando hablamos de **YO**, nos referimos al individuo: todos y cada uno de los empleados y el personal temporal de dormakaba, a tiempo completo o parcial, en todo el mundo. En las partes en las que se incluye **YO**, le contamos cómo usted, como individuo, es responsable de comportarse con integridad, al margen de su puesto dentro de la empresa.

NOS

Al hablar de **NOS**, nos referimos a dormakaba y sus socios comerciales, clientes, subcontratistas y proveedores, accionistas, comunidades, gobiernos y otras partes interesadas. En las partes en las que se incluye **NOS**, le contamos cómo debemos actuar en nuestro entorno laboral.

NOSOTROS – Qué significa

Cuando decimos **NOSOTROS**, nos referimos a dormakaba como empresa, es decir, dormakaba Holding AG y sus empresas afiliadas, de las cuales la mayoría de las acciones pertenecen directa o indirectamente a dormakaba Holding AG ("Grupo dormakaba"). Las partes en las que se incluye **NOSOTROS** como dormakaba, como empresa, realiza negocios de manera legal y siempre conforme a nuestros valores y propósitos.

NOSOTROS

C.1 Cumplimiento de la ley y del reglamento interno

Dado que somos una empresa que opera en más de 50 países alrededor del mundo, para nosotros es natural cumplir con las leyes y reglamentos aplicables a nivel local, nacional e internacional. El cumplimiento de las leyes y reglamentos es un factor clave para el éxito sostenible de nuestro negocio.

Además de cumplir con las leyes y reglamentos aplicables, se espera que usted, como empleado de dormakaba, interiorice el Panorama General de dormakaba, los Comportamientos de la empresa y los requisitos éticos y morales adicionales de este Código de Conducta. El Código de Conducta establece una norma mínima obligatoria dentro de la organización general y proporciona orientación de la más alta calidad. Los capítulos individuales pueden complementarse con reglas y reglamentos de dormakaba.

Si el cumplimiento del Código de Conducta o de las normas y reglamentos subyacentes conducen a un incumplimiento de los estatutos, éstos tendrían preferencia. Se debe informar de los conflictos al Grupo.

Si usted es un director, se espera que adquiera un conocimiento básico de la ley aplicable y el marco de regulación comparativo en su área de responsabilidad.

Por último, si bien dormakaba se siente plenamente comprometido con los valores y contenidos de este Código de Conducta, también respetará las costumbres y culturas locales.



C.2 Derechos humanos

Apoyamos y respetamos los derechos humanos y las normas laborales internacionalmente proclamadas, incluida la "Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas" y la Declaración de la OIT sobre "Principios y derechos fundamentales en el trabajo". Reconocemos que el empleo y la contratación responsable son fundamentales para proteger a los trabajadores y los derechos humanos, y nos comprometemos a proteger a todos los trabajadores ante cualquier forma de abuso o explotación, prestando especial atención a los derechos de los trabajadores más vulnerables.

Lo que incluye especialmente nuestro compromiso para eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio, y de abolir el trabajo infantil de nuestra cadena de valor. Si desea más información sobre nuestro compromiso, la tiene disponible en nuestra Directiva sobre Trabajo Responsable y nuestra Directiva sobre Cuotas de Contratación Cero.

"dormakaba respeta los derechos humanos en todas partes, ya que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos".

Stephanie Ossenbach | Responsable de Sostenibilidad del Grupo

Estamos comprometidos con la Diversidad, la Equidad y la Inclusión. Tomamos medidas para garantizar la igualdad de oportunidades para todos los solicitantes de empleo y empleados al margen de su edad, raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, discapacidad, condición de veterano u otras características legalmente protegidas.

Anualmente, llevamos a cabo una diligencia debida en materia de derechos humanos para evaluar, identificar, prevenir y mitigar de manera proactiva cualquier impacto negativo real y potencial sobre los derechos humanos de los titulares de dichos derechos en toda nuestra cadena de valor, tal y como se describe en la Declaración de Compromiso con los Derechos Humanos de dormakaba. Además, nos comprometemos a facilitar a los titulares de dichos derechos el acceso a la presentación de quejas y acciones tomadas.

C.3 Confianza, respeto, tolerancia

Tratamos a los demás como esperamos que nos traten.

Confiamos en nuestras propias capacidades y actuaremos siempre con integridad y transparencia. Intentamos comprender y respetar los valores y requisitos de nuestra contraparte adoptando una actitud bondadosa. Hacemos lo que decimos. Sabiendo que la responsabilidad no se puede delegar, hacemos lo posible por delegar responsabilidad únicamente al nivel más bajo, dentro de lo razonable, para empoderar y alentar a que quienes toman las decisiones lo hagan de una forma razonada y efectiva.

"Con este Código de Conducta nos esforzamos por empoderar y alentar a que quienes toman las decisiones lo hagan de una forma razonada y efectiva".

Michael Vorhold | Oficial de Cumplimiento del Grupo

Valoramos el respeto, la educación y la tolerancia, dormakaba tiene como objetivo ofrecerles a todos un ambiente de trabajo atractivo donde puedan desarrollar sus habilidades y alcanzar todo su potencial. Mientras nos esforzamos por fomentar la excelencia en cada individuo, usted, como empleado, tiene derecho a un trato justo, respetuoso y digno. No toleramos ningún tipo de discriminación, ni dentro de la empresa ni relacionada con ningún cliente, contratista o proveedor. Del mismo modo, rechazamos cualquier forma de acoso o intimidación.

Operamos plenamente dentro de las directrices establecidas por la compañía y respetamos la igualdad de las personas y culturas, la ética, la moral y la legalidad dentro de los mercados en los que servimos y actuamos.



C.4 Salud y seguridad

La salud y la seguridad de nuestros empleados es el principio fundamental de todo lo que hacemos. Nuestra gente es nuestro activo número uno y en dormakaba estamos comprometidos a garantizar un entorno de trabajo seguro, tanto física como mentalmente, para todos nuestros empleados.

dormakaba está arraigando una cultura de salud y seguridad para proteger a nuestra gente. Nuestro objetivo es identificar y eliminar los peligros en el lugar de trabajo mediante métodos proactivos de creación de informes de seguridad, análisis adecuados de los peligros en el trabajo, controles de ingeniería y programas de capacitación en seguridad adecuados. Todos los miembros de nuestro equipo, así como los visitantes y contratistas dentro de nuestros lugares de trabajo, reciben la equipación de protección personal adecuada para sus respectivas tareas laborales.

"Estamos comprometidos a fomentar un ambiente de trabajo donde los miembros de nuestro equipo puedan aprender, crecer, desempeñarse y, lo más importante, regresar a casa con sus familias y seres queridos, sanos y salvos".

Katie Henry | Vicepresidente de Calidad, HSE y Gestión del Cambio

Finalmente, para aumentar la transparencia y monitorizar el desempeño de seguridad en todos nuestros lugares de trabajo, animamos a todos los empleados a presentar sus observaciones en cuanto a salud y seguridad, cuasi accidentes e incidentes, y abordarlos oportunamente. Garantizamos la implementación adecuada de acciones correctivas y aprovechamos la información global para garantizar que en cualquier sitio de trabajo se apliquen las acciones correctivas, no solo en la instalación afectada.

YO – Qué significa

Cuando hablamos de **YO**, nos referimos al individuo: todos y cada uno de los empleados y el personal temporal de dormakaba, a tiempo completo o parcial, en todo el mundo. En las partes en las que se incluye **YO**, le contamos cómo usted, como individuo, es responsable de comportarse con integridad, al margen de su puesto dentro de la empresa.

C.5 Conflictos de interés

Un “conflicto de intereses” ocurre cuando su interés interfiere, o parece interferir, de alguna manera con los intereses de dormakaba. Estas situaciones deben evitarse o, si son inevitables, resolverse en el mejor interés de dormakaba.

Si usted está involucrado o parece estarlo en un conflicto de intereses debe hacer visible esta situación informando a su supervisor o, si hay un problema en esa vía de comunicación, su representante de Recursos Humanos o el conciliador para que se pueda determinar una respuesta apropiada. Habiendo informado a uno de los representantes, usted y el representante desarrollarán un enfoque viable para lidiar con el conflicto. Por favor, resuelva estos asuntos a través de una intervención proactiva, por ejemplo, encontrando a alguien más para tratar el problema en cuestión. El resultado de dicha consulta debe ser resumida y presentada al conciliador.

Los conflictos de interés pueden ocurrir, pero no se limitan

a los siguientes casos:

1. Conflictos derivados de su conocimiento como principiante. Para obtener más detalles, consulte a la Directiva Insider Trading.
2. Usted, o un miembro de su familia o una relación personal cercana tiene una participación directa o indirecta o de otro interés financiero significativo u obligación de un competidor, proveedor o cliente real o potencial.
3. Usted está o estará trabajando en estrecha relación con un miembro de su familia o alguien con una relación personal cercana.
4. Usted, un miembro de su familia o una relación personal, aceptan directa o indirectamente beneficios de valor significativo y ahora están en la posición de dar algo más a cambio (p. ej., firmar un nuevo contrato, acordar nuevas condiciones...) Para obtener más detalles, consulte a la Directiva del Grupo sobre Anticorrupción y Sobornos.
5. Usted está comprando de o vendiendo a los miembros de la familia o amigos personales cercanos.
6. Usted tiene o quiere tener un empleo secundario. Dependiendo del trabajo puede ocurrir un conflicto de intereses. Para obtener más información póngase en contacto con el departamento de recursos humanos.

Cómo manejar un (presunto) conflicto de intereses

✓ Hazlo transparente:

1. Informe a su superior directo sobre el conflicto de intereses o (si no es posible)
2. Informe a RR. HH. / Cumplimiento del grupo
3. Establezca una planificación viable para abordar el conflicto junto con su superior directo (o Recursos Humanos o Cumplimiento del Grupo)
4. Acta con los resultados de la consulta y envío del acta a Cumplimiento del Grupo



C.6 Relaciones públicas y confidencialidad

Mantenemos confidencialidad en la información y buscamos la aprobación como se describe a continuación antes de informar a los medios de comunicación.

Manejamos con sumo cuidado la información confidencial. Ninguna información o material confidencial puede ser revelado a personas no autorizadas, ya sean terceros o empleados dormakaba. Esto también es de aplicación una vez finalizado su contrato.

Antes de que la información confidencial sea dada a terceros (consultores, autónomos, abogados...), debe ser ejecutado debidamente un acuerdo de no divulgación. Durante las llamadas telefónicas realizadas en público, el nivel de divulgación de la información debe mantenerse al mínimo, evitando mencionar nombres de personas, empresas, proyectos, descripciones de productos, cifras y cualquier otra información sensible.

Las solicitudes de entrevistas, declaraciones o artículos en los medios de comunicación solo pueden ser dadas después de consultarlo al Grupo de Comunicación. Cualquier visita de empresas en medios de comunicación a las instalaciones de dormakaba debe ser anunciada con antelación y estar aprobada por el Grupo de Comunicación. El acceso a los lugares de dormakaba será denegado a empleados de radio, televisión, periódicos o revistas que lleguen sin invitación o previo aviso.

Cuando presente hechos y cifras sobre dormakaba en público (p. ej., en seminarios, conferencias y ferias comerciales), las presentaciones con diapositivas o documentos que se muestren solo podrán revelar información que esté disponible de manera pública en nuestro sitio web o en folletos oficiales de la compañía.

Por último, somos conscientes de que, como sociedad que cotiza en bolsa, dormakaba está obligada a cumplir con las disposiciones legales estipuladas por la Bolsa Suiza (SIX Swiss Exchange). Esto lo recoge en el Artículo 53 de las Reglas de Cotización y la Directiva emitida bajo esta norma de publicidad ad hoc. El objetivo de las disposiciones de publicidad ad hoc es garantizar que todos los participantes actuales y potenciales del mercado tengan la misma oportunidad de acceder a información potencialmente sensible a los precios (publicidad ad hoc). El objetivo de esto es garantizar la máxima transparencia y la igualdad de trato de los participantes del mercado.

Se puede encontrar más información en la Directiva "Ad hoc" del Grupo y en la Directiva "Medios de Comunicación / Relaciones Públicas y Comunicaciones de Marketing."



C.7 Responsabilidad de cada empleado

Esperamos que lea y entienda el Código de Conducta de dormakaba. Además, se espera que usted cumpla con el Código.

La integridad personal es la cualificación principal que requerimos. Cumpliendo con los reglamentos legales aplicables, está actuando en interés de dormakaba, incluso si el personal de administración da instrucciones contrarias.

“La integridad y el cumplimiento están arraigados en nuestra cultura corporativa. Es parte de una cultura y una mentalidad más amplia en torno a hacer lo correcto y actuar de manera responsable”.

Christina Johansson | Directora financiera del grupo dormakaba

Somos conscientes que todos somos representantes de una manera u otra de dormakaba y seremos reconocidos por nuestras acciones. Siguiendo con nuestros valores y el Código de Conducta, ayudaremos a asegurar que dormakaba siga siendo vista de una manera positiva.

Finalmente, si es un gerente, entonces lleva una responsabilidad especial. Es un modelo para seguir y alentará a sus empleados a actuar de acuerdo con este Código de Conducta. Cada supervisor de línea es responsable de los empleados que confían en él. Se espera de ellos que lideren de acuerdo con la ética de dormakaba y demuestren su compromiso con el Código de Conducta.

C.8 Malas conductas y sanciones

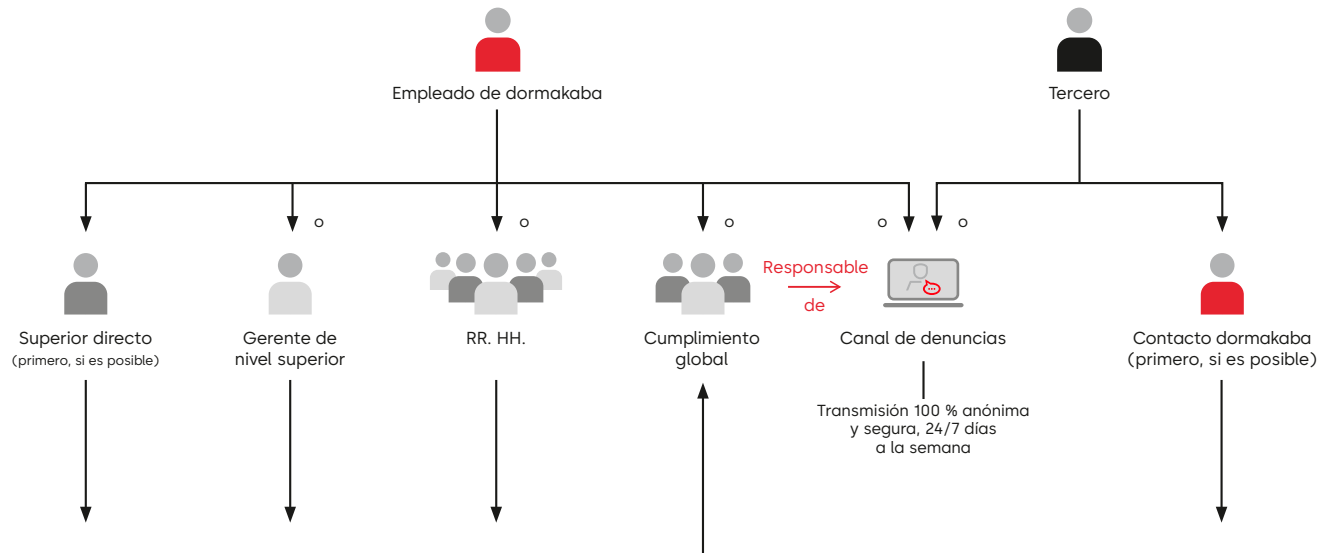
Las disposiciones que se incluyen en este Código de Conducta reflejan valores fundamentales establecidos en y para dormakaba. Establecen un estándar mínimo que debe mantenerse. En los casos en los que no se cumpla o parezcan haber sido vulnerados, deben ser reportados. Independientemente de si usted está afectado o si observa a otros empleados infringiendo este Código, este debe ser reportado.

La persona a la que se informe (generalmente su superior) decidirá sobre la acción apropiada en ese momento. En caso de duda se puede pedir consejo a un superior o al Grupo de Cumplimiento. El receptor del informe debe informar directamente al Oficial de Cumplimiento de todas las infracciones comprobadas en este Código de Conducta. El destinatario también debe enviar una lista de todas las contramedidas tomadas al Oficial de Cumplimiento / Grupo de Cumplimiento, a más tardar seis meses después del reportado incumplimiento.

Además del proceso de reporte antes mencionado, dormakaba también ofrece un canal de denuncia anónimo y de acceso público en su sitio web, que puede ser utilizado por parte de todos los empleados, así como terceros, para comunicar posibles incidencias de cumplimiento.

La confidencialidad se mantendrá en la mayor medida posible. Todos los informes serán investigados y la persona que plantea el problema recibirá los comentarios. La represalia o victimización de cualquier empleado que reporte una preocupación de buena fe no será tolerado y estará sujeto a una acción disciplinaria. Lo mismo se aplicaría a cualquier abuso en los procesos de reporte.

No se dudará en tomar medidas contra cualquier empleado si viola la ley vigente o este Código de Conducta. La mala conducta puede conducir a sanciones severas incluso llegando al término del empleo. También pueden darse sanciones legales, incluso multas o enjuiciamiento civil o penal en casos particularmente graves.



Cumplimiento global

- información sobre infracciones comprobadas (inmediatamente)
- lista de contramedidas (en seis meses)



Confidencialidad en la mayor medida posible



Todos los informes serán investigados a fondo



La persona que plantea el problema recibirá comentarios si así lo solicita.



NOS – Qué significa

Al hablar de **NOS**, nos referimos a dormakaba y sus socios comerciales, clientes, subcontratistas y proveedores, accionistas, comunidades, gobiernos y otras partes interesadas. En las partes en las que se incluye **NOS**, le contamos cómo debemos actuar en nuestro entorno laboral.

NOS

C.9 Protección contra la corrupción y el soborno

La corrupción es contraria a la competencia leal y perjudica la reputación, y reputación económica de la empresa. Resistiendo y rechazando la corrupción en todas sus formas, protegemos nuestra reputación y aseguramos la base para futuros negocios.

Nos atenemos a los requisitos ilegales, por lo que no se tolera ningún tipo de corrupción. Todos los beneficios ilegales a terceros, directa o indirectamente, ya sean autoridades públicas o sector empresarial privado, están prohibidos. Lo mismo sucede con respecto a la recepción de dichas prestaciones. Los pagos de facilitación están prohibidos.

Generalmente, la concesión y recepción de beneficios solo se permite si sigue los siguientes principios:

- Principio de adecuación social
- Principio de transparencia
- Principio de separación
- Principio de documentación
- Aprobación

Si se concede un beneficio a un empleado de un socio comercial o de una autoridad pública, este beneficio debe estar adecuado de manera social a las normas y costumbres locales (principio de idoneidad social). De acuerdo con el principio de separación, debe evitarse cualquier conexión (incluso aparente) entre la concesión / recepción del beneficio y una decisión comercial. Si cumple con los principios que se han mencionado anteriormente, se puede conceder / recibir un beneficio cuando actúe dentro del sector empresarial privado. Por el contrario, los beneficios para las autoridades deben ser manejados de manera muy restrictiva.

Dependiendo del tipo de beneficio que se otorgue o se reciba (entretenimiento, viaje, regalo, comida...), su relación comercial (visita a la planta, cena de cierre) y el valor, usted tendrá que obtener la aprobación de un superior y / u Oficial de cumplimiento. Las reglas y criterios de evaluación de esta sección del Código de Conducta y de la Directiva del Grupo Anticorrupción y Sobornos no podrán eludirse, por ejemplo, mediante invitación privada, mediante donaciones o patrocinios o involucrando a terceros. Para obtener más detalles, consulte la Directiva del Grupo sobre Anticorrupción y Sobornos o consulte al Oficial de Cumplimiento.



C.10 Competencia leal y ley antimonopolio

dormakaba pretende ser un socio global de confianza y cree que los intereses de nuestros clientes son mejor atendidos por el estricto cumplimiento de todas las leyes aplicables. En este sentido, apoyamos un mercado libre y consideramos la competencia leal como la mejor base para nuestro propio crecimiento y éxito corporativo.

Somos conscientes de que las operaciones llevadas a cabo en diferentes países ponen en contacto a los empleados con las leyes antimonopolio según la jurisdicción de cada uno. Aunque el objetivo de la ley de competencia (para proteger el sistema competitivo del mercado) parece bastante simple, la legislación antimonopolio y de competencia legal es una cuestión compleja. No dude en ningún caso en ponerse en contacto con el Departamento Legal cuando haya alguna consulta o necesidad de asesoramiento. Se proporciona información más detallada en la Directiva del Grupo sobre Antimonopolio.

Sin ignorar lo anterior, debe tener en cuenta los siguientes conceptos básicos y requisitos mínimos de antimonopolio:

Hay que distinguir entre la conducta unilateral y los acuerdos bilaterales (horizontales y verticales). La conducta unilateral prohíbe especialmente el abuso de una posición dominante en el mercado. En los acuerdos bilaterales, la legislación antimonopolio pretende proteger la competencia prohibiendo todos los acuerdos entre dos o más empresas, las decisiones de asociaciones de empresas y las prácticas concertadas que restringen la competencia.

Para proteger a dormakaba de las consecuencias de una infracción de las leyes antimonopolio, especialmente todas las siguientes acciones están prohibidas (lista no exhaustiva):

Conducta unilateral (si aplica):

- Cobrar precios excesivamente altos.
- Privar a los competidores más pequeños de clientes vendiendo a precios muy bajos con los que no pueden competir.
- Obstaculizar a los competidores en el mercado (o en otro mercado relacionado) forzando a los consumidores a comprar un producto artificialmente relacionado con un producto más popular y en demanda.
- Negarse a negociar con ciertos clientes u ofrecer descuentos especiales a los clientes que compran la totalidad o la mayor parte de sus suministros a la empresa dominante.
- Condicionar la venta de un producto a la venta de otro producto.

Conducta bilateral:**Acuerdos horizontales entre competidores**

- Cártel: Fijación de precios, mercado y participación de los clientes.
- Intercambio de información

Acuerdos verticales dentro de la cadena de suministro

- Mantenimiento del precio de reventa.
- Restricciones de reventa (regiones, clientes).
- Restricciones de venta online.

Tema especial: información sensible (incluso en reuniones de asociaciones)

- Compartir información relevante para el mercado que pueda reducir el "secreto de la competencia" entre empresas, por ejemplo:
 - Cantidades, volumen de negocio, cifras de ventas
 - Precios actuales, elementos de precios (descuentos), términos y condiciones de venta y de pago
 - Incrementos de precios, desarrollos de márgenes brutos.
 - Costes, capacidades
 - Inversiones y estrategias de mercado
 - Planes de marketing
 - Listas de clientes, resultados de reuniones con clientes
 - Riesgos de negocio
- Como regla general, toda la información que le gustaría tener de sus competidores para su propio negocio y que, a su vez, no daría a sus competidores, se puede suponer que es información sensible.

C.11 Medio ambiente

El medioambiente construye las condiciones de vida naturales de todos los seres. Reconocemos que la responsabilidad ambiental es parte integral de la producción de productos de primera. En las operaciones de fabricación, nos esforzamos por minimizar los efectos adversos ocasionado a la comunidad, el medio ambiente y los recursos naturales para salvaguardar la salud y la seguridad del público. Tal y como se describe en la Directiva Medioambiental, estamos comprometidos a mejorar nuestra gestión de los procesos relacionados con el medio ambiente, monitorizando y reduciendo nuestro consumo de energía, emisiones de carbono y consumo de agua, y aumentando nuestra tasa de reciclaje. Al adoptar una perspectiva del ciclo de vida, nuestro objetivo constante es la mejora del rendimiento medioambiental de nuestros productos y servicios, mientras aumentamos la eficiencia de los materiales y cumplimos con los reglamentos en cuanto a restricciones de materiales.

“La protección del medio ambiente y actuar de forma sostenible no es únicamente un gran valor en sí mismo. También es importante que dormakaba siga siendo competitivo en los próximos años”.

Stephanie Ossenbach | Responsable de Sostenibilidad del Grupo

dormakaba anima a sus empleados a contribuir al desarrollo sostenible a lo largo de toda la cadena de valor en consonancia con nuestras responsabilidades económicas, medioambientales y sociales para con las generaciones actuales y futuras. Aspiramos a establecer un diálogo abierto con todos los actores para así establecer estrategias y acciones cimentadas en objetivos claros y mejoras continuas informando proactivamente de nuestros avances. Todos los empleados deben estar familiarizados con la Carta de Sostenibilidad, que establece el marco organizativo y de gobernanza de la sostenibilidad, necesario para alcanzar con éxito, la visión de la empresa en materia de

sostenibilidad. Incorpora los principios de responsabilidad corporativa y sostenibilidad en el negocio y define las responsabilidades para cumplir los objetivos relacionados a nivel global, regional y local. Este enfoque nos permite predicar con el ejemplo, crear valor de manera sostenible y ganarnos la confianza continua de las partes interesadas de dormakaba.

C.12 Código de Conducta del proveedor

Estamos comprometidos con aprovechar nuestro poder adquisitivo para beneficiar a aquellos socios cuyos valores se alinean más estrechamente con los estándares que establece este Código de Conducta y a tomar decisiones más sostenibles en cuanto a los bienes que adquirimos.

Estamos comprometidos con:

- Dar prioridad a los proveedores que hayan incorporado prácticas sostenibles y éticas dentro de su organización y que impulsen dichas prácticas dentro de su propia cadena de suministro.
- Identificar áreas de mayor riesgo e influencia dentro de nuestra cadena de suministro e interactuar con los proveedores, interrumpir las relaciones comerciales con aquellos proveedores que opten por no participar y brindar capacitación y apoyo al desarrollo para aquellos que lo hagan.
- Seleccionar bienes y materiales ambientalmente preferibles, en la medida de lo posible.

Nuestras expectativas en este sentido quedan detalladas en la Directiva de Compras Sostenibles. Los proveedores están sujetos a obligaciones contractuales para cumplir con estas expectativas que se establecen en el Código de Conducta para los Proveedores, el Acuerdo de Sostenibilidad y los Términos y Condiciones especiales para agentes laborales y contratistas.

D Glosario

Término	Explicación
Publicidad ad hoc	Como sociedad que cotiza en bolsa, dormakaba está obligada a cumplir el reglamento que la SIX Swiss Exchange establece. Esto lo recoge en el Artículo 53 de las Reglas de Cotización y la Directiva emitida bajo esta norma de publicidad ad hoc. El objetivo de las disposiciones de publicidad ad hoc es garantizar que todos los participantes actuales y potenciales del mercado tengan la misma oportunidad de acceder a información potencialmente sensible a los precios (publicidad ac hoc). Esto debería garantizar la máxima transparencia y la igualdad de trato de los participantes del mercado. Para obtener más detalles, consulte la Directiva del grupo "Ad hoc" dentro de "Normas y Reglamentos de dormakaba".
Acoso	La realización de acciones sistemáticas y/o continuadas no deseadas y molestas de una parte o un grupo, incluidas amenazas y demandas.
Soborno	Ofrecer, dar, recibir o solicitar algo de valor con el fin de influir en la acción de un funcionario u otra persona en el desempeño de sus funciones.
Directivas	Una directiva es una orden ejecutiva formal y obligatoria o una decisión oficial sobre un procedimiento. Describe una secuencia fija, paso a paso, de actividades que deben ser seguidas.

Término	Explicación
Discriminación	Tratar a una persona o grupo particular de personas de manera diferente, especialmente de una manera considerada peor que aquella en la que otras personas son tratadas, debido a su color de piel, sexo, sexualidad, etc.
Facilitación de pago	Un pequeño soborno, también llamado "facilitar", "velocidad" de pago; Está hecho para asegurar o acelerar la ejecución de una acción rutinaria o necesaria a la que el ordenante tiene un derecho legal o de otro tipo.
Competencia justa	La competencia considerada razonable teniendo en cuenta los intereses de los competidores y del público, no implica prácticas condenadas por la ley como perjudiciales para el interés público. Por el contrario, la competencia desleal es la competencia basada en el abuso de los poderes casi monopolísticos, el "ataque de los competidores", los precios predatorios, etc.
Directiva de Grupo	Una Directiva de Grupo (GD) es un conjunto de reglas básicas por las cuales se guía la organización. Los GD complementan el CoC revelando más detalles y proporcionando más instrucciones. Los GD no están limitados a una tarea o grupo de trabajo específico y generalmente se dirigirán a la mayoría de los empleados.

Término	Explicación
Insider	Consulte la "Directiva Insider Trading".
Organización Internacional del Trabajo	La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se dedica a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales que han sido reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundacional de que la justicia social es esencial para la paz universal y duradera. http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm
Corrupción	La corrupción es el abuso del poder confiado para el beneficio personal.
Derechos humanos	Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, independientemente de su nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, idioma o cualquier otra condición. Todos tenemos igual derecho a nuestros derechos humanos sin discriminación. Estos derechos están todos interrelacionados, son interdependientes e indivisibles.

Término	Explicación
Intimidación	La intimidación es un acto intencionado que causa daño a los demás y puede incluir acoso verbal, amenazas verbales o no verbales, asalto físico, acecho u otros métodos de coacción como manipulación, chantaje o extorsión. Es un comportamiento agresivo que pretende causar miedo, angustia o daño al cuerpo de otra persona, emociones, autoestima o reputación. Un desequilibrio de poder entre el agresor y la víctima suele estar involucrado. Si el acoso es hecho por un grupo, se llama mobbing.
Sostenibilidad	La sostenibilidad consiste en satisfacer las necesidades de las generaciones actuales sin comprometer las necesidades de las generaciones futuras, garantizando al mismo tiempo un equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social.

Término	Explicación
Sector público	El gobierno, sus dependencias y agencias descentralizadas (incluidas las autoridades policiales, militares, de las vías públicas y del transporte, las escuelas y el sistema sanitario público) utilizan fondos públicos y prestan servicios basados en la motivación para mejorar la vida de los ciudadanos en lugar de obtener beneficios.
Normas y reglamentos	Término paraguas para el Código de Conducta, Directivas del Grupo, Directivas y Otras Normas dentro del marco regulatorio de dormakaba.
Grupos de interés	Una parte interesada es alguien que tiene interés en el desarrollo de una empresa o que tiene derechos sobre ella. Pueden ser personas internas o externas afectadas directa o indirectamente, ahora o en el futuro por las actividades empresariales o de otra índole de la empresa en cuestión. De acuerdo con el punto de vista de las partes interesadas, dichas personas tienen derecho, similar al de los accionistas (propietarios / propietarios), a representar, defender y hacer valer sus intereses frente a dicha empresa.

Término	Explicación
Transparencia	Característica de gobiernos, empresas e individuos que implica divulgar de manera abierta y honesta información, reglas, planes, procesos y acciones. Esencialmente, la dirección corporativa y los miembros de la Junta tienen el deber de actuar de manera visible, predecible y comprensible para promover la participación y la rendición de cuentas y permitir que terceros reconozcan fácilmente qué acciones se están llevando a cabo y por qué.
Pacto Mundial de la ONU	Una iniciativa voluntaria basada en los compromisos del Director General de aplicar principios universales de sostenibilidad y tomar medidas para apoyar los objetivos de la ONU. https://www.unglobalcompact.org/
Información confidencial	Información que solo está destinada a determinadas personas especialmente seleccionadas. dormakaba tiene una serie de directivas relativas a la información confidencial. Estas incluyen nuestras directivas ad hoc sobre seguridad de la información, uso de información privilegiada y antimonopolio. Consulte dichas directivas para obtener más información.

Dar forma a un futuro sostenible

La sostenibilidad está en el centro de nuestra visión para enfatizar nuestro compromiso a largo plazo para dar forma a una industria y un futuro más sostenibles.

En nuestro marco de sostenibilidad, nos centramos en tres pilares: personas, planeta y asociaciones. Estos pilares están respaldados por más de 30 objetivos específicos.

Personas: Empoderamos a nuestro equipo para que desarrollen todo su potencial.

Creamos una cultura justa, inclusiva y segura que permite el desarrollo de nuestra plantilla. Proporcionamos un espacio de trabajo donde puede crecer continuamente, compartir abiertamente sus ideas y sentirse orgullosa de sus logros.

Planeta: Adoptamos una economía circular y baja en carbono.

Desarrollamos soluciones innovadoras y eficientes en materia de recursos para la economía circular y cumplimos con nuestra responsabilidad para garantizar un futuro resistente al clima. Ofrecemos productos duraderos y de bajo consumo que ayudan a nuestros clientes a alcanzar sus propios objetivos de sostenibilidad.

Colaboraciones: Colaboramos para promover el desarrollo sostenible más allá de nuestras premisas específicas

Predicamos con el ejemplo y nos comprometemos con nuestros socios para poner en marcha prácticas más respetuosas con el medioambiente y apoyar la protección de los derechos humanos. A través de nuestras soluciones de acceso seguro también contribuimos en la salud y seguridad de las personas. Trabajamos con socios para crear conciencia sobre el funcionamiento seguro de nuestros productos.

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

Aviso legal

Lo publica

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

Editor

dormakaba,
Global Compliance

Diseño y maquetación

ORT Medienverbund GmbH
www.ort-online.net

ES, 07/2024

Sujeto a modificaciones técnicas



dormakabagroup.com

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