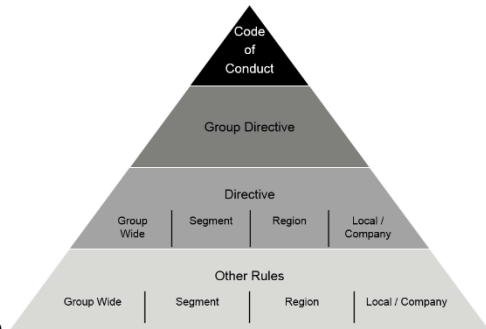


Clasificación de la regulación

### Código de conducta



Título  
Sustituye

### Código de conducta dormakaba (antiguo dorma CoC, antiguo CoCoDo, antiguo kaba CoC)

Autor /  
Persona de contacto

Michael Vorhold  
Group Legal / Grupo de cumplimiento

## CONTENIDO

página

A.	INFORMACIÓN GENERAL .....	2
B.	CARTA DEL CEO, DECLARACIÓN DE MISIÓN Y VALORES .....	3
B.1	CARTA DEL CEO .....	3
B.2	DECLARACIÓN DE MISIÓN Y VALORES.....	4
C.	CÓDIGO DE CONDUCTA .....	6
C.1	NOSOTROS – Cumplimiento de la ley y del reglamento interno.....	6
C.2	NOSOTROS – Derechos humanos.....	6
C.3	NOSOTROS – Confianza, respeto y tolerancia.....	7
C.4	NOSOTROS – Medioambiente .....	7
C.5	YO – Conflicto de intereses .....	7
C.6	YO – Relaciones públicas y confidencialidad .....	8
C.7	YO – Responsabilidad de cada empleado .....	9
C.8	YO – Mala conducta y sanciones.....	9
C.9	NOSOTROS – Protección ante la corrupción y el soborno .....	10
C.10	US – Donación y patrocinio.....	11
C.11	NOSOTROS – Leyes de competencia leal y antimonopolio.....	11
C.12	US – Código de conducta del proveedor.....	13
D.	APROBADO .....	13
	APÉNDICES .....	14

### **A. INFORMACIÓN GENERAL**

#### **A.1 Materia y objetivo**

El Código de Conducta dormakaba (más adelante denominado “el Código” o “el Código de Conducta”) es una expresión de nuestra cultura y valores de empresa a los que nos comprometemos en todo el mundo. Debido a la larga historia de nuestra empresa creemos que el camino de cada uno de nosotros acompañado de los valores y requisitos legales contribuirá a nuestro éxito.

Este código de Conducta incluye nuestra declaración de la misión explica nuestros valores y aspira a apoyar a cada empleado a tomar las decisiones apropiadas acorde con las leyes y regulaciones corporativas. Se apoyará en otras normas y reglamentos

#### **A.2 Ámbito de aplicación**

El Código de Conducta se aplica a todos nuestros empleados dormakaba, independientemente de su función o posición. Las normas establecidas en este Código son obligatorias para todos los empleados. Consideramos a alguien empleado de dormakaba cuando está trabajando en una compañía la cual la mayoría de las acciones son directa o indirectamente sostenidas por dormakaba Holding AG (“grupo dormakaba”)

El Código de Conducta también se aplica para el personal que está temporalmente en la compañía y el periodo total de su trabajo es más de 6 meses.

#### **A.3 Validación**

Este Código de Conducta entra en vigor el 1 de Julio de 2016 y es válido hasta nuevo aviso. Se aplica a 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. Por favor eche un vistazo al apéndice 2.

#### **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 del CoC, 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, DECLARACIÓN DE MISIÓN Y VALORES**

#### **B.1 CARTA DEL CEO**

Queridos compañeros de dormakaba,

La misión de dormakaba es hacer que el acceso en la vida sea inteligente y seguro. Esto solo es posible si todos trabajamos juntos en nuestros cinco valores, primero, Curiosidad, Rendimiento, Coraje y Confianza. Este último es también nuestra promesa de marca. Todos estos valores, alineados a un enfoque legal y ético consistente en todos los ámbitos, son de importancia esencial para nuestro éxito empresarial sostenible, y por eso se nos pide que se adhieran a ellos sin importar su nacionalidad y

Este Código de Conducta en un solo documento no solo los valores que nos unen ahora y en el futuro, sino también importantes reglas básicas que proporcionen un marco vinculante para cada empleado en su trabajo diario. Proporciona una 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.

El Código de Conducta dormakaba contiene orientación relacionada con asuntos específicos como la corrupción, los conflictos de interés, tolerancia, leyes antimonopolio, competencia y mala conducta. Está disponible en la Intranet del Grupo, con una copia para todos los empleados, que deben firmar 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. Las anteriores compañías Dorma y Kaba han establecido una reputación intachable durante los últimos 150 años y nuestro objetivo es mantenerla e ir creciendo sobre esa base a medida que avanzamos. La confianza y credibilidad se construyen a lo largo de muchos años, pero pueden perderse en solo un momento. Es algo que hemos evitado con éxito hasta ahora, y dónde este Código de Conducta nos ayudará a continuar en esta positiva línea.

Por ello, les pido que empleen tiempo en leer este Código de Conducta. En particular, les pido que se cumpla con el Código al aplicarse en sus deberes profesionales, y que se ocupe de los incumplimientos en un espíritu de apertura y transparencia.

Atentamente,

Riet Cadonau  
CEO

### B.2 DECLARACIÓN DE MISIÓN Y VALORES

"Hacemos que el acceso cotidiano sea inteligente y seguro" Esta es la misión de dormakaba a la que se dirige nuestra actividad empresarial. Refleja la ética y el compromiso con el espíritu empresarial que se define en nuestra empresa. Para ayudarnos a desarrollarlo en nuestro trabajo diario, hemos seleccionado una serie de valores para guiarnos en nuestro trabajo diario.

- El cliente es lo primero
- Curiosidad
- Actuación
- Coraje
- Confianza

Los cuatro primeros valores; el cliente es lo primero, curiosidad, actuación y coraje, se unen al quinto, que al mismo tiempo es nuestra promesa de marca.

Todos estos valores hacen que nuestra empresa sea única, creando una identidad corporativa que traspasa fronteras nacionales. Proporcionan claridad y un propósito común en nuestras relaciones laborales y también con los grupos de interés, mejorando así la comunicación. Ni que decir tiene que no son reemplazo para la ley, están solo para orientar a las personas en su trabajo diario.

Cada uno de los empleados forma parte de la pirámide, representando en diversos niveles el modelo de organización del Grupo. En la cima está nuestra ambición que impulsa nuestro deseo de convertirnos en "líder de la industria de confianza" Esta aspiración viene respaldada por nuestros valores corporativos que, a su vez, son impulsados por reglamentos y directrices. Todos los niveles de la pirámide están interconectados, aunque cada uno de ellos es válido por derecho propio y puede ser considerado como una identidad autónoma.

Las anteriores empresas Dorma y Kaba poseían una larga historia con valores muy similares, una tradición que el Grupo dormakaba ha seguido en el desarrollo de sus propios principios de negocio. Estos son realmente un refinamiento de esas máximas que les llevaron al éxito a las anteriores mencionadas. Sin embargo, en ocasiones no son muy iguales, por lo que a continuación proporcionamos más detalles sobre cada uno de ellos.

### **NUESTROS VALORES DORMAKABA**

#### **EL CLIENTE ES LO PRIMERO**

*¿Ofrecemos valor añadido a nuestros clientes?*

- Aportar valor añadido a lo largo del ciclo de vida de nuestras soluciones de acceso
- Escuchar activamente las necesidades de los clientes
- Mantener compromisos, mantener promesas
- Conseguir un feedback de los clientes, medirlo y aceptarlo.
- Integridad profesional en vivo (normas éticas, morales y legales)

#### **CURIOSIDAD**

*¿Estamos abiertos y ansiosos por aprender?*

- Estar interesado en las opiniones de los demás
- Hacer preguntas, aunque se piense que son estúpidas
- Mostrar empatía, respeto y cuidarse unos a otros
- Comprender y responder a las necesidades de los demás
- Actitud despierta y sin prejuicios

#### **PERFORMANCE**

*¿Hemos superado al mercado con nuestra oferta de productos, soluciones y servicios inteligentes?*

- Ganar mercado, alcanzar los objetivos establecidos
- Tratar de encontrar una solución inteligente y sostenible
- Ofrecer la mejor calidad en términos de fiabilidad y diseño
- Proporcionar productos inteligentes y seguros

#### **VALOR**

*¿Hablamos y tomamos decisiones?*

- Dar y recibir comentarios abiertamente
- Incrementar, expresar opiniones y tomar decisiones
- Admitir los errores y aprender de ellos
- Estar abierto al cambio

Y por último, pero no menos importante, nuestro quinto valor, y nuestra promesa de marca: Confianza

#### **TRUST**

*¿Construimos confianza a través de nuestro comportamiento y desempeño?*

### C. CÓDIGO DE CONDUCTA

#### C.1 NOSOTROS – Cumplimiento de la ley y del reglamento interno

Teniendo en cuenta que somos una empresa operando en más de 50 países en todo el mundo, es primordial para nosotros cumplir con la legislación y las regulaciones legales a nivel local, nacional e internacional. El cumplimiento de las leyes y reglamentos es un factor clave para el éxito de nuestro negocio.

Además de cumplir con la legislación y las regulaciones legales, se espera de usted como empleado de dormakaba internalice la declaración de misión, valores de la compañía además de los requisitos éticos y morales 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. Puede incrementarse por las reglas y regulaciones de dormakaba. El Código de Conducta establece una normativa mínima dentro de la organización y proporciona una alta calidad en la orientación. Puede incrementarse en relación con las regulaciones 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. Los conflictos deben ser informados 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 NOSOTROS – Derechos humanos

Apoyamos y respetamos los derechos humanos y las normas laborales internacionalmente proclamadas. Respetamos plenamente la dignidad personal, la privacidad, y los derechos individuales de cada compañero, candidatos, clientes, proveedores y otros interesados. Es nuestro objetivo evitar cualquier tipo de discriminación por motivos de edad, género, raza o color de la piel, nacionalidad, origen social o étnico, idioma, orientación sexual, estado civil, religión, estado de salud, discapacidad o cualquier otra legalidad, protegido todo ello bajo la ley local. En dormakaba se considera la diversidad como un valor central importante. Además, no tolerará el maltrato, hostigamiento o difamación de sus empleados o socios comerciales. Dentro de su área de influencia, dormakaba apoya y respeta la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente y asegura que no es cómplice de los abusos contra los mismos. dormakaba no participará ni se beneficiará de ninguna forma del trabajo forzoso, obligatorio o infantil. En cuanto a la edad mínima de empleo, seguimos los principios del Pacto Mundial de la ONU y las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

### **C.3 NOSOTROS – Confianza, respeto y tolerancia**

Tratemos a otros como esperamos que nos traten.

Confiaremos en nuestras capacidades y actuaremos siempre con integridad y transparencia. Tratemos de entender y respetar los valores y requerimientos de todas las partes mediante la adopción de una actitud benevolente. Hacemos lo que decimos. Sabiendo que la responsabilidad puede ser delegada, nos esforzamos por delegar la responsabilidad al nivel más bajo razonable con el fin de capacitar y alentar al tomador la toma de decisiones razonadas y efectivas.

Valoramos el respeto, la cortesía y la tolerancia. dormakaba tiene como objetivo ofrecer un atractivo ambiente de trabajo para todos, donde se puedan desarrollar talentos y sacar todo el potencial. Al tratar de fomentar la excelencia de cada uno, usted como empleado tendrá 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 NOSOTROS – Medioambiente**

El medioambiente construye las condiciones de vida naturales de todos los seres. El uso eficiente de los recursos naturales, la energía y la tierra conservan nuestro medio ambiente. dormakaba es consciente de su responsabilidad social y ambiental y se esfuerza por lograr la protección del medio ambiente mediante el desarrollo sostenible. Tomando como referencia el ciclo de vida, en dormakaba busca continuamente mejorar la sostenibilidad de todos nuestros productos y servicios.

dormakaba anima a sus empleados a contribuir al desarrollo sostenible alineándose al ahorro de energía a largo plazo de los recursos para proteger las reservas naturales y el medio ambiente. En esta búsqueda, dormakaba, aumenta la conciencia en sus empleados de la necesidad de un comportamiento sostenible a través de talleres y eventos para asegurar la transmisión de conocimientos técnicos eficaces.

Por último, para aumentar la transparencia y monitorear la transformación de la sostenibilidad dentro de la organización, dormakaba publica un informe anual de sostenibilidad.

### **C.5 YO – Conflicto de intereses**

Un "conflicto de intereses" ocurre cuando su interés interfiere o incluso parece interferir de alguna manera con los intereses de dormakaba. Estas situaciones deben evitarse o si no es posible, debe ser resuelto en favor del mejor interés para 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 (nuevo contrato a ser firmado, nuevas condiciones a acordar...) Para más detalles, consulte a la Directiva del Grupo "Anticorrupción"
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.

### C.6 YO – 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, así mismo su aplicación al término de su empleo.

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 (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. Esto lo recoge en el Artículo 53 de las Reglas de Cotización y la Directiva emitidas 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).

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 YO – Responsabilidad de cada empleado**

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

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

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 a 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 YO – Mala conducta 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, debe ser reportado.

La persona a la que se informe (generalmente su superior) decidirá sobre la acción a 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, a más tardar seis meses después del reportado incumplimiento.

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.

### **C.9 NOSOTROS – Protección ante 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 concesión de beneficios solo se permite si sigue los siguientes principios y / o se ha obtenido aprobación previa.

- 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 (o de) 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

### C.10 US – Donación y patrocinio

Utilizamos donaciones y patrocinios para apoyar proyectos y emprendimientos sociales, nunca con propósitos inapropiados. La actividad de donación o patrocinio debe ser proporcional a la buena ciudadanía corporativa.

dormakaba representa una buena voluntad donando o patrocinando asociaciones y organizaciones sin ánimo de lucro. En ningún caso dormakaba tolerará donaciones o patrocinios como vehículo para eludir las normas anti-soborno de este Código. No se realizarán donaciones o actividades patrocinadas con el fin de influir en la decisión de un cliente para atraerlo a la compra. Si las leyes locales restringen el uso de fondos corporativos en apoyo de actividades políticas, dormakaba se abstiene de apoyar financieramente a gobiernos, partidos políticos, organizaciones o candidatos.

Generalmente, las donaciones y las actividades de patrocinio no deben llevarse a cabo:

- Si el pago se destinase a una cuenta bancaria privada
- Si el posible pago beneficiario solicita específicamente una donación
- Si hay un vínculo con otras decisiones empresariales puede ser asumida
- Si la donación en sí no es transparente
- Si la razón de la actividad de donación o patrocinio no es transparente.

Si la cantidad total de donaciones o patrocinios anuales a un destinatario supera los 1000 francos suizos o el equivalente en moneda local, se debe informar al Oficial de Cumplimiento

### C.11 NOSOTROS – Leyes de competencia leal y 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.

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, las siguientes acciones que se mencionan están prohibidas.

### **Conducta unilateral (si corresponde)**

- 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: bajo un mayor control por parte de las autoridades de competencia

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 (también dentro de las reuniones de la asociación)

- Compartir información con relevancia en el mercado que pueda reducir el “secreto de la competencia” entre empresas, por ejemplo:
  - Cantidades, volumen de negocio, cifras de venta
  - 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

- 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.12 US – Código de conducta del proveedor

Creemos en los valores y las normas que establece este Código de Conducta. Nos esforzamos por asegurar el cumplimiento de los preceptos antes mencionados en nuestra relación con nuestros proveedores. Estamos comprometidos con nuestros valores y estándares y esperamos que nuestros proveedores / socios comerciales se sientan obligados a cumplir con normas y normas similares. Los requisitos específicos a este respecto están regulados en el Código de Conducta de los proveedores dormakaba, que es aplicable en todo el grupo dormakaba. Usted puede encontrar la última versión de este documento en dormakaba interior.

### D. APROBADO

-----  
Ulrich Graf  
Presidente de la Junta

-----  
Riet Cadonau  
CEO

### APÉNDICES

#### APÉNDICE 1: Definiciones

Definiciones (en orden alfabético)

Término	Explicación
Publicidad Ad-hoc	Como sociedad anónima, dormakaba está obligada a cumplir con las normas estipuladas por la SIX Swiss Exchange. Esto incluye el Artículo 53 de las Reglas de Cotización ("LR") y la Directiva ("DAH") emitidas 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). Esto debería garantizar la máxima transparencia y la igualdad de trato de los participantes en el mercado.
Ley antimonopolio	<p>La legislación antimonopolio es el ámbito del derecho que se ocupa de la libertad de competencia. Su objetivo es garantizar la igualdad y la eficacia de una economía de libre mercado, es decir, un entorno competitivo. La legislación antimonopolio prohíbe así la privación de la libertad comercial de los participantes en el mercado (prohibición de prácticas restrictivas).</p> <p>Si bien el propósito de la ley antimonopolio es mantener la libre competencia, la ley comercial equitativa está alineada para asegurar el cumplimiento de las reglas de la competencia en un ambiente comercial libre y funcional.</p>
Soborno	Ofrecer, dar, recibir o solicitar algo de valor con el fin de influir en la acción de un funcionamiento u otra persona en el desempeño de sus funciones.
Intimidación	La intimidación es un acto intencional 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.
Información confidencial	Información que sólo está destinada a personas preestablecidas. Encontrará muchas directivas de dormakaba que proporcionan más información sobre "información confidencial", como las directivas "Ad hoc", "Seguridad de la información", "Información privilegiada" y "Antimonopolio". Consulte estas directivas para obtener más información.

Corrupción	La corrupción es el abuso del poder confiado para el beneficio personal.
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.
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.
Fair competition	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.
Acoso	El acto de acciones sistemáticas y / o continuadas no deseadas y molestas para una parte o un grupo, incluyendo amenazas y demandas.
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.
Insider	Por favor refiérase "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 <a href="http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm">http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm</a>
Sector Público	El gobierno, sus dependencias y agencias descentralizadas -incluidas las autoridades policiales,

	<p>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.</p>
Reglas y regulaciones	<p>Término paraguas para el Código de Conducta, Directivas del Grupo, Directivas y Otras Normas dentro del marco regulatorio de dormakaba.</p>
Sostenibilidad	<p>La sostenibilidad es un principio fundamental en el que el enfoque en relación con el uso de los recursos consiste en conservar las características esenciales, la estabilidad y la capacidad regenerativa natural del sistema de recursos.</p>
Grupos de Interés	<p>Una parte interesada es alguien que tiene interés en el desarrollo de una empresa o que tiene derechos sobre ella. Las partes interesadas 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.</p>
Transparencia	<p>Es una característica en los gobiernos, empresas y particulares de ser abiertos en la divulgación clara de información, reglas, planes, procesos y acciones.</p> <p>Como principio, la dirección de las empresas y los administradores del consejo tienen el deber de actuar de manera visible, previsible y comprensible para promover la participación y la rendición de cuentas y permitir a terceros percibir fácilmente qué acciones se están llevando a cabo y por qué.</p>
Pacto Global ONU	<p>Una iniciativa voluntaria basada en los compromisos del Director General de aplicar principios universales de sostenibilidad y tomar medidas para apoyar los objetivos de las Naciones Unidas.</p> <p><a href="https://www.unglobalcompact.org/">https://www.unglobalcompact.org/</a></p>



### APÉNDICE 2: Lenguajes / Documentos Complementarios

Este Código de Conducta se traduce a los siguientes idiomas

Lenguaje	Link	Autor / Persona de contacto
Inglés	Este documento	Michael Vorhold
Español	Este documento	Ismael González

Póngase en contacto con el autor / persona de contacto en caso de modificaciones para asegurarse de que cada cambio dentro de la versión original en inglés genera cambios en cada versión de idioma local

Esta Directiva del Grupo, requiere otra normal en el uso o está relacionado con los siguientes documentos (plantillas de apoyo, directivas / normas adicionales...)

Regulaciones complementarias	Link	Autor / Persona de contacto
Directiva de Grupo Ad-hoc	<a href="https://dorma.sharepoint.com/RulesRegulations/SitePages/Home.aspx">https://dorma.sharepoint.com/RulesRegulations/SitePages/Home.aspx</a>	Daniela Schöchlin
Directiva Insider Trading	<a href="https://dorma.sharepoint.com/RulesRegulations/SitePages/Home.aspx">https://dorma.sharepoint.com/RulesRegulations/SitePages/Home.aspx</a>	David Ratcliffe
Directiva Cumplimiento de la competencia	<a href="https://dorma.sharepoint.com/RulesRegulations/SitePages/Home.aspx">https://dorma.sharepoint.com/RulesRegulations/SitePages/Home.aspx</a>	David Ratcliffe
Directiva Medios / Relaciones Públicas y Comunicaciones de Marketing	<a href="https://dorma.sharepoint.com/RulesRegulations/SitePages/Home.aspx">https://dorma.sharepoint.com/RulesRegulations/SitePages/Home.aspx</a>	Daniela Schöchlin