



dormakaba Verhaltenskodex

1. Juli 2024 | Version: 2.0



Inhalt

	Seite		Seite
A Allgemeine Informationen	5	C Verhaltenskodex	14
A.1 Inhalt und Zweck	5	WE – Bedeutung	16
A.2 Geltungsbereich	6	C.1 Einhaltung von Gesetzen und internen Regularien	16
A.3 Gültigkeit	6	C.2 Menschenrechte	18
A.4 Verantwortlichkeit / Kontaktperson	6	C.3 Vertrauen, Respekt, Toleranz	19
A.5 Layout und Sprachen	7	C.4 Gesundheit und Sicherheit	21
A.6 Kommunikation und Implementierung	7	ME – Bedeutung	22
		C.5 Interessenskonflikte	22
B Brief des CEO / Unsere Verhaltensweisen	8	C.6 Öffentlichkeitsarbeit und Vertraulichkeit	24
Brief des CEO	8	C.7 Die Verantwortung der einzelnen Mitarbeitenden	27
B.1 dormakaba – unser Purpose und unsere Verhaltensweisen	10	C.8 Fehlverhalten und Sanktionen	28
		US – Bedeutung	30
		C.9 Schutz vor Korruption und Bestechung	30
		C.10 Fairer Wettbewerb und Kartellrecht	32
		C.11 Umwelt	34
		C.12 Verhaltenskodex für Zulieferer	35
		D Glossar	36
		Eine nachhaltige Zukunft gestalten	42
		Impressum	43



A Allgemeine Informationen

A.1 Inhalt und Zweck

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

Dieser Verhaltenskodex beinhaltet unseren Purpose (Unternehmenszweck) und unsere Verhaltensweisen und zielt darauf ab, unsere Mitarbeitenden zu unterstützen, auch in schwierigen Situationen die richtigen Entscheidungen im Einklang mit dem Gesetz und den Unternehmensgrundsätzen zu treffen. Der Verhaltenskodex wird durch weitere Regelungen unterstützt.

„Eine Grundlage, die vorhanden sein muss, ist Integrität. Dass wir ein Unternehmen sind, dem man vertrauen kann. Dass wir uns nicht in die Grauzone von Compliance begeben oder die Regeln und Vorschriften ausreizen oder sogar umgehen.“

Svein Richard Brandtzæg |
Verwaltungsratspräsident, dormakaba Gruppe

A.2 Geltungsbereich

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

A.3 Gültigkeit

Dieser Verhaltenskodex ist am 1. Juli 2016 in Kraft getreten und ist bis auf Weiteres gültig. Die vorliegende, aktualisierte Version 2.0 wurde vom Verwaltungsrat und dem Executive Committee (Konzernleitung) genehmigt und tritt am 1. Juli 2024 in Kraft. Sie gilt für die gesamte dormakaba Gruppe.

A.4 Verantwortlichkeit / Kontaktperson

Global Compliance ist für den Inhalt des Verhaltenskodex verantwortlich. Alle diesbezüglichen Interpretationsfragen sind an Global Compliance zu richten. Falls es unklar ist, ob der Verhaltenskodex Anwendung findet, sollten sich die Mitarbeitenden an die jeweilige Führungskraft, das zuständige Mitglied des Executive Committee (Konzernleitung) bzw. den Compliance Officer/Global Compliance wenden.

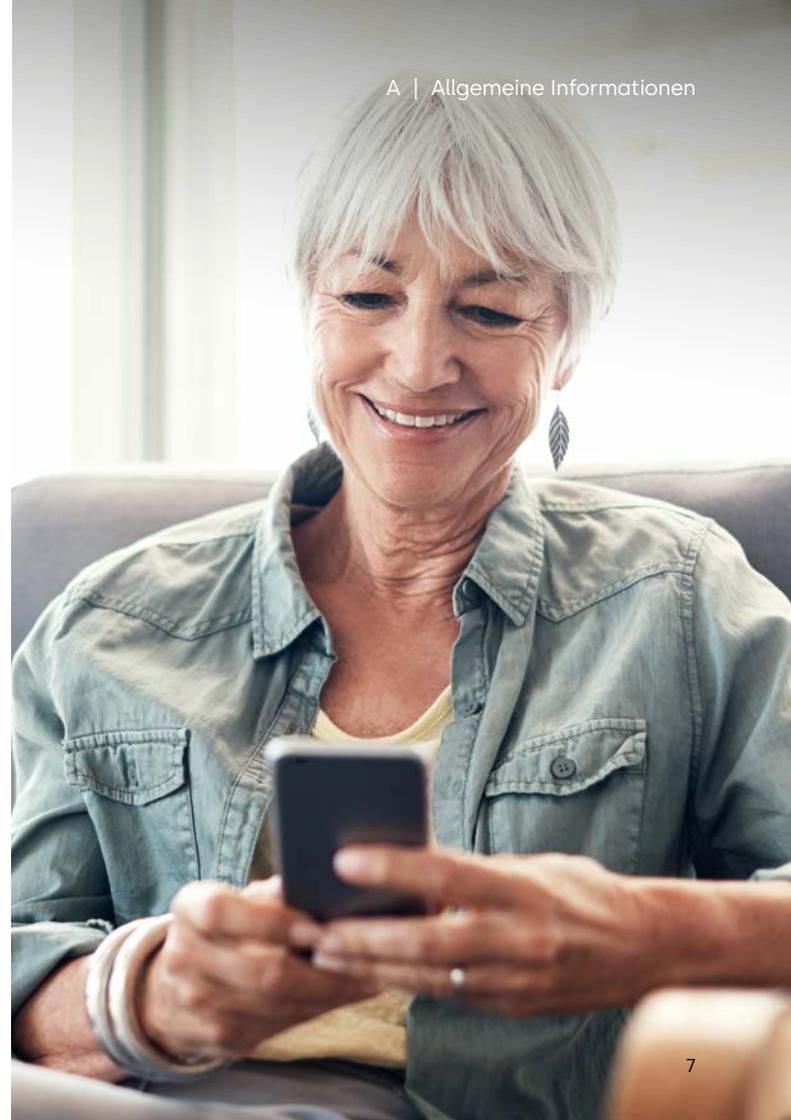
A.5 Layout und Sprachen

Der Verhaltenskodex ist über dormakaba Inside in verschiedenen Sprachen abrufbar.

A.6 Kommunikation und Implementierung

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

Der Verhaltenskodex wird auf dormakaba Inside veröffentlicht. Bei grundlegenden Änderungen werden alle Mitarbeitenden informiert. Des Weiteren hat jede Führungskraft sicherzustellen, dass ihre Mitarbeitenden den Verhaltenskodex kennen, ihn verstehen und sich daran halten.



B Brief des CEO



Liebe Mitarbeitende von dormakaba,

unsere Kultur bei dormakaba wird von vielen Faktoren geprägt, wie unserem Purpose, unserer Vision oder unseren Verhaltensweisen. Letztere sind besonders wichtig, da sie bestimmen, wie wir zusammenarbeiten und wie wir uns gegenüber unseren Kunden und Kolleginnen und Kollegen verhalten. Die sechs spezifischen Verhaltensweisen, auf die

wir uns konzentrieren, unterstreichen und untermauern unsere konsequent legale und ethische Vorgehensweise in allen Angelegenheiten, und bilden eine wesentliche Grundlage für unseren nachhaltigen Unternehmenserfolg. Deshalb werden wir unabhängig von Nationalität und Kultur dazu aufgefordert, ihnen zu folgen.

Das Gleiche gilt für unseren dormakaba Verhaltenskodex, der für alle Mitarbeitenden im täglichen Arbeitsleben einen verbindlichen Rahmen bietet. Bei der Gestaltung unseres Verhaltenskodex betrachten wir verschiedene Perspektiven, nämlich „WE“ (dormakaba als Unternehmen), „ME“ (individuelle dormakaba Mitarbeitende) und „US“ (dormakaba und Geschäftspartner).

Unser Verhaltenskodex konzentriert sich auf zwölf wesentliche Aspekte und enthält Leitlinien, wie wir uns in bestimmten Bereichen verhalten sollen, die für unseren nachhaltigen Unternehmenserfolg von entscheidender Bedeutung sind. Er bietet Leitlinien für alle, vom Top-Management bis hin zu jedem einzelnen Mitarbeitenden. Er verpflichtet uns alle, in unserem Umgang mit Geschäftspartnern, Kunden, der

Öffentlichkeit und den Mitarbeitenden innerhalb der Gruppe verantwortungsvoll zu handeln. Sie finden ihn im globalen Intranet „Inside“, und allen neuen Mitarbeitenden wird bei Eintritt eine Kopie zur Unterschrift überreicht.

Jeder von uns trägt die Verantwortung, den Ruf unseres Unternehmens zu wahren. Ein Verstoss gegen den Kodex schadet nicht nur dem Ansehen und der Marke des Unternehmens, sondern kann auch schwerwiegende direkte juristische und finanzielle Konsequenzen haben. In unserer langen Geschichte haben wir uns in den letzten 160 Jahren einen herausragenden Ruf aufgebaut, und unser Ziel ist es, diese Grundlage zu erhalten und auszubauen. Vertrauen und Glaubwürdigkeit werden über viele Jahre aufgebaut, können aber in einem Moment verloren gehen. Unser Verhaltenskodex ist ein wichtiges Werkzeug, um uns auf Kurs zu halten und dieses hohe Mass an Vertrauen aufrechtzuerhalten.

Daher bitte ich Sie freundlich, sich die Zeit zu nehmen, diesen Verhaltenskodex sorgfältig zu lesen und sich in Ihrer täglichen Arbeit daran zu orientieren. Insbesondere bitte ich Sie, den Kodex einzuhalten, während Sie Ihren beruflichen Aufgaben nachgehen, und etwaige Verstösse in einem Geist der Offenheit und Transparenz zu behandeln.

Mit freundlichen Grüssen



Till Reuter

CEO

B.1 dormakaba – unser Purpose und unsere Verhaltensweisen

„For every place that matters“ (Für jeden Ort, der wichtig ist)

Das ist unser Purpose (Unternehmenszweck) bei dormakaba. Es ist der Grund, warum dormakaba existiert und auf einer höheren Ebene einen Beitrag zur Gesellschaft leistet. Der Grund, warum wir morgens mit Hingabe aufstehen und mit Energie und Leidenschaft für unsere Kunden da sind.

Wir sind dort, wo Menschen zusammenkommen. Wir sind an all den Orten, die für unser Leben in der Gesellschaft wichtig sind. An diesen Orten sind zuverlässige, komplexe und kundenfreundliche Lösungen gefragt, damit unsere Gemeinschaften ein selbstbestimmtes Leben führen können. Wir spielen eine entscheidende Rolle bei der Gewährleistung eines sicheren, nachhaltigen und nahtlosen Zugangs. Dies ist die Grundlage für unseren Anspruch, der vertrauenswürdige Partner unserer Kunden für all diese Orte zu sein.

Die Art und Weise, wie wir zusammenarbeiten und wie wir mit unseren Kunden sowie Kolleginnen und Kollegen umgehen, begleitet uns auf diesem Weg.



Kurz gesagt, das sind unsere Verhaltensweisen:

- Wir machen Dinge für unsere Kunden einfach
- Wir sind mutig und spielen auf Sieg
- Wir handeln als EIN globales Team
- Wir sind respektvoll und kommunizieren offen
- Wir entwickeln uns weiter
- Wir feiern Erfolge

Die sechs gemeinsamen Verhaltensweisen machen unser Unternehmen einzigartig und verbinden es eng miteinander, indem sie eine Unternehmensidentität schaffen, die über nationale Gesetze hinausgeht. Sie bieten Klarheit und ein gemeinsames Ziel in unseren Interaktionen untereinander sowie mit unseren Stakeholdern und verbessern so die Kommunikation.

Der dormakaba Purpose und die Verhaltensweisen bilden zusammen mit der Mission, den strategischen Säulen und der Marke das dormakaba Big Picture, das alle Schlüsselemente unseres Weges zur Erreichung unserer Vision darstellt.

Als Unternehmen wachsen

Wir machen die Dinge für unsere Kunden einfach:

- Wir wollen unseren Kunden die bestmögliche Erfahrung bieten, indem wir auf ihre Bedürfnisse eingehen und diese zu unserer Priorität machen. Wir nutzen unser Fachwissen, um pragmatische Lösungen zu finden, die auf ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnitten sind. Ihre Zufriedenheit ist unser Massstab: Wir geben immer unser Bestes, halten unsere Versprechen konsequent ein und lösen Probleme durch Zusammenarbeit und Einsatzbereitschaft.

Wir sind mutig und spielen auf Sieg:

- Wir wollen die Besten in unserer Branche sein. Deshalb streben wir nach Spitzenleistungen und verbessern kontinuierlich unsere Arbeitsweisen. Um unsere Ziele zu erreichen, sind wir neugierig und experimentieren gerne mit neuen Ideen und Prozessen. Wir sind bereit, die Initiative zu ergreifen. Das heisst, wir warten nicht einfach darauf, dass etwas passiert, sondern liefern kundenorientierte Lösungen, die uns helfen als Unternehmen zu wachsen.



Zusammenwachsen

Wir handeln als EIN globales Team:



- Wir können nur dann unsere beste Leistung zeigen, wenn wir als Team handeln und uns gegenseitig unterstützen. Unser Fachwissen, unsere Stärken und unsere Vielfalt tragen zu unserem Erfolg bei. Indem wir abteilungs- und länderübergreifend zusammenarbeiten, werden wir jeden Tag stärker und leistungsfähiger und gewinnen als Team.

Wir sind respektvoll und kommunizieren offen:



- Wir gehen fair und ehrlich miteinander um und laden zum Austausch von Erfahrungen und Meinungen ein. Wir schaffen eine Atmosphäre des Vertrauens und der Wertschätzung, indem wir offen kommunizieren und uns auf die Suche nach Lösungen konzentrieren. Wir schätzen und respektieren uns gegenseitig und zeigen Einfühlungsvermögen und Verständnis für die Situationen und Meinungen anderer.

Persönlich wachsen

Wir entwickeln uns weiter:



- Wir streben danach, jeden Tag zu wachsen, indem wir Gelegenheiten zum Lernen suchen. Konstruktives Feedback und Unterstützung zu geben und zu erhalten, gibt uns die Chance, uns zu verbessern und auf unserem Karriereweg voranzukommen. Wir urteilen nicht, sondern betrachten Fehler oder Rückschläge als eine Möglichkeit, über uns selbst nachzudenken und unsere Fähigkeiten zu verbessern.

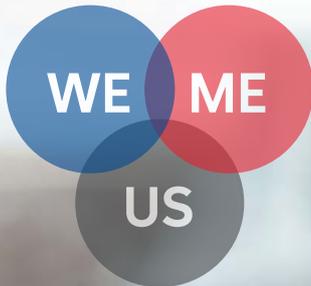
Wir feiern Erfolge:



- Wir nehmen uns die Zeit zu würdigen, was wir erreicht haben. Wir sind stolz auf das, was wir tun, feiern gut gemachte Arbeit und teilen unsere Erkenntnisse mit anderen, damit wir als Menschen, als Team und als Unternehmen wachsen können.

C Verhaltenskodex

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



WE

Wenn wir von **WE** sprechen, so meinen wir dormakaba als Unternehmen – dies sind die dormakaba Holding AG und die Tochterunternehmen, an denen sie direkt oder indirekt mehrheitlich beteiligt ist („dormakaba Gruppe“). Abschnitte, die mit **WE** gekennzeichnet sind, erläutern, wie dormakaba als Gesellschaft Geschäfte im Einklang mit Gesetzen und unseren Unternehmenswerten tätigt.

ME

Wenn wir von **ME** sprechen, so sind einzelne Mitarbeitende gemeint. Dies gilt sowohl für Vollzeit- wie für Teilzeit-Beschäftigte an allen unseren Niederlassungen weltweit. Die Abschnitte, die mit **ME** gekennzeichnet sind, erläutern unabhängig von Ihrer Position Ihre Verantwortung für Ihr integriertes Handeln.

US

Wenn wir von **US** sprechen, so meinen wir dormakaba und alle Geschäftspartner, Kunden, Subunternehmer und Zulieferer, die Gemeinden, Behörden und Regierungen sowie weitere Stakeholder. Abschnitte, die mit **US** gekennzeichnet sind, erläutern, wie wir uns in unserem Arbeitsumfeld verhalten sollen.

WE – Bedeutung

Wenn wir von **WE** sprechen, so meinen wir dormakaba als Unternehmen – dies sind die dormakaba Holding AG und die Tochterunternehmen, an denen sie direkt oder indirekt mehrheitlich beteiligt ist („dormakaba Gruppe“). Abschnitte, die mit **WE** gekennzeichnet sind, erläutern, wie dormakaba als Gesellschaft Geschäfte im Einklang mit Gesetzen und unseren Unternehmenswerten tätigt.

WE

C.1 Einhaltung von Gesetzen und internen Regularien

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

Neben diesen Rechtsvorschriften und Regelungen sind Sie als Mitarbeitende von dormakaba angehalten, das dormakaba Big Picture, unsere Verhaltensweisen und alle weiteren ethischen und moralischen Anforderungen dieses Verhaltenskodex zu verinnerlichen. Der Verhaltenskodex legt die erforderlichen Mindestvorgaben im Gesamtunternehmen fest und dient als Orientierungsmaßstab für höchste Standards. Einzelne Kapitel des dormakaba Verhaltenskodex werden dabei ggf. durch weiterführende Erklärungen in detaillierteren Regeln und Vorschriften ergänzt.

Sollten durch die Einhaltung des Verhaltenskodex oder der vertiefenden Vorschriften (Group Directives, Directives) Gesetze gebrochen werden, so gelten die Gesetze vorrangig. Die Abteilung Global Compliance ist über alle solche Konflikte umgehend zu informieren.

Von Führungskräften wird erwartet, dass sie sich ein Grundverständnis des anwendbaren Rechts und die für ihren Bereich geltenden relevanten Unternehmensregalarien aneignen.

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



C.2 Menschenrechte

Wir unterstützen und respektieren die international verkündeten Menschenrechte und Arbeitsnormen, einschliesslich der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und der Erklärung der IAO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Wir erkennen an, dass eine verantwortungsvolle Beschäftigung und Einstellung für den Schutz der Arbeitnehmenden und ihrer Menschenrechte von entscheidender Bedeutung ist, und wir verpflichten uns, alle Arbeitnehmende vor jeglicher Form des Missbrauchs oder der Ausbeutung zu schützen, wobei wir den Rechten schwächerer Beschäftigter besondere Aufmerksamkeit widmen.

Dazu gehört insbesondere unsere Verpflichtung, alle Formen von Zwangsarbeit zu beseitigen und Kinderarbeit aus unserer Wertschöpfungskette zu verbannen. Weitere Informationen über unser Engagement finden Sie in unseren Richtlinien Directive Responsible Labor und Directive Zero Recruitment Fees.

„dormakaba achtet die Menschenrechte überall – da alle Menschen frei und gleich an Würde und Rechten geboren sind.“

Stephanie Ossenbach | Group Sustainability Officer

Wir setzen uns für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion ein. Wir ergreifen Massnahmen, um Chancengleichheit für alle Bewerbenden und Mitarbeitenden zu gewährleisten, unabhängig von Alter, Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, nationaler Herkunft, Behinderung, Veteranenstatus oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen.

Wir führen jährlich eine Due-Diligence-Prüfung der Menschenrechte durch, um tatsächliche und potenzielle nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte von Rechteinhabenden in unserer gesamten Wertschöpfungskette proaktiv zu bewerten, zu identifizieren, zu verhindern und abzumildern, wie in der dormakaba Verpflichtungserklärung zu den Menschenrechten dargelegt. Ausserdem verpflichten wir uns, Rechteinhabenden Zugang zu Beschwerden und Rechtsmitteln zu gewähren.

C.3 Vertrauen, Respekt, Toleranz

Wir behandeln andere so, wie wir selbst auch behandelt werden möchten.

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

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

Michael Vorhold | Group Compliance Officer

Wir schätzen Respekt, Höflichkeit und Toleranz. dormakaba möchte eine attraktive Arbeitsatmosphäre bieten, in der Sie Ihre Talente entwickeln und Ihr volles Potenzial entfalten können. Ihr Anspruch als Mitarbeitende auf einen fairen, respekt- und würdevollen Umgang ist für dormakaba Ausdruck des Bestrebens, die individuelle Exzellenz eines jeden Mitarbeitenden zu fördern. Wir dulden keine Diskriminierung, weder innerhalb des Unternehmens noch gegenüber Kunden, Partnern oder Zulieferern. Gleichzeitig lehnen wir jegliche Form der Belästigung, der Einschüchterung oder des Mobbing ab.

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



C.4 Gesundheit und Sicherheit

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Unsere Mitarbeitenden sind unser wichtigstes Kapital, und wir bei dormakaba verpflichten uns, ein sicheres Arbeitsumfeld für alle unsere Teammitglieder zu gewährleisten, sowohl physisch als auch psychisch.

dormakaba führt eine Kultur der Gesundheit und Sicherheit ein, um unsere Mitarbeitenden zu schützen. Wir sind bestrebt, Gefahren am Arbeitsplatz zu erkennen und zu beseitigen, indem wir proaktive Methoden zur Sicherheitsberichterstattung, eine angemessene Gefahrenanalyse am Arbeitsplatz, technische Kontrollen und angemessene Sicherheitsschulungsprogramme einsetzen. Alle unsere Mitarbeitenden erhalten eine angemessene persönliche Schutzausrüstung für ihre jeweiligen Aufgaben, ebenso wie Besucherinnen und Besucher sowie Auftragnehmer an unseren Standorten.

„Wir engagieren uns, eine Arbeitsumgebung zu fördern, in der unsere Mitarbeitenden lernen, wachsen, Leistung erbringen, und vor allem sicher und gesund nach Hause zu ihren Familien zurückkehren können.“

Katie Henry | VP Quality, HSE & Change Management

Um die Transparenz zu erhöhen und die Sicherheit an allen unseren Standorten zu beobachten, ermutigen wir alle Mitarbeitenden, Beobachtungen zu Gesundheit und Sicherheit, Beinaheunfällen und Zwischenfällen mitzuteilen und diese zeitnah zu adressieren. Wir stellen sicher, dass die Abhilfemassnahmen lokal angemessen umgesetzt werden und nutzen die so gefundenen Erkenntnisse für die ganze Unternehmensgruppe, um zu gewährleisten, dass jeder dormakaba Standort von den Korrekturen profitieren kann.



ME – Bedeutung

Wenn wir von **ME** sprechen, so sind einzelne Mitarbeitende gemeint. Dies gilt sowohl für Vollzeit- wie für Teilzeit-Beschäftigte an allen unseren Niederlassungen weltweit. Die Abschnitte, die mit **ME** gekennzeichnet sind, erläutern unabhängig von Ihrer Position Ihre Verantwortung für Ihr integriertes Handeln.

C.5 Interessenskonflikte

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

Wenn Sie sich in einer solchen Konfliktsituation befinden oder zu befinden scheinen, müssen Sie Ihre zuständige Führungskraft oder die nächsthöhere Führungskraft oder, sollte dies aus irgendwelchen Gründen nicht möglich sein, die Personalabteilung oder den Compliance Officer darüber in Kenntnis setzen, damit eine angemessene Lösung gefunden werden kann. Nach einer solchen Mitteilung an eine der oben genannten Personen werden Sie dann gemeinsam an der Lösung des Problems arbeiten. Bitte gehen Sie solche Probleme proaktiv an, beispielsweise, indem Sie jemand anderen für die betroffene Aufgabe einsetzen. Die Ergebnisse der Beratung zwischen Ihnen und der entsprechenden Vertrauensperson sind zusammengefasst an den Compliance Officer zu senden.

Interessenskonflikte können unter anderem in den folgenden Fällen auftreten:

1. Konflikte, die aus einer Insider-Rolle heraus entstehen; weitere Informationen finden Sie in der Directive Insider Trading.
2. Sie oder ein Familienmitglied oder eine Ihnen nahestehende Person ist direkt oder indirekt an einem tatsächlichen oder potenziellen Konkurrenten, Zulieferer oder Kunden von dormakaba beteiligt oder hat ein sonstiges, wesentliches finanzielles Interesse daran.
3. Sie arbeiten aktuell oder in Zukunft eng mit einem Familienmitglied oder einer Ihnen nahestehenden Person zusammen.
4. Sie oder ein Familienmitglied oder eine Ihnen nahestehende Person haben direkte oder indirekte Vergünstigungen von bedeutendem Wert erhalten und Sie oder das Familienmitglied oder die betreffende Person befinden sich nun in der Position, dafür eine Gegenleistung zu erbringen (die Unterzeichnung eines neuen Vertrags, die Freigabe neuer Konditionen etc.); weitere Informationen finden Sie in der Group Directive Anti-Korruption und Bestechung.
5. Sie kaufen von oder verkaufen an Familienmitglieder oder enge Freunde.
6. Sie haben eine Zweitbeschäftigung oder möchten eine solche eingehen – je nach Art und Umfang der Beschäftigung könnte ein Interessenskonflikt bestehen – für weitere Informationen hierzu wenden Sie sich bitte an Ihre Personalabteilung vor Ort.

Wie gehen wir mit einer (vermuteten) Interessenskollision um?

✓ **Transparenter Umgang:**

1. Informieren Sie Ihre Führungskraft über die Interessenskollision oder (wenn nicht möglich)
2. Informieren Sie HR/Global Compliance
3. Stimmen Sie den Umgang mit der Interessenskollision mit Ihrer Führungskraft, HR oder Global Compliance ab.
4. Fassen Sie die Ergebnisse dieser Unterredung zusammen und senden Sie diese an Global Compliance



C.6 Öffentlichkeitsarbeit und Vertraulichkeit

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

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

Bevor Sie vertrauliche Informationen an Dritte weitergeben (z. B. an Berater, Freelancer, Anwälte), müssen diese eine rechtsgültige Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnen. Bei Telefonaten in der Öffentlichkeit ist die Preisgabe von Informationen so gering wie möglich zu halten, wobei

die Nennung von Personen, Unternehmen, Projekten, Produktbeschreibungen, Zahlen und sonstigen sensiblen Daten zu vermeiden ist.

Mediananfragen für Interviews, Stellungnahmen oder Artikel dürfen nur nach Rücksprache mit Global Communications & Brand – External Communications beantwortet werden. Besuche von Medienunternehmen an einem dormakaba Standort müssen vorher angekündigt und von Global Communications & Brand – External Communications freigegeben werden. Mitarbeitenden von Radio- oder TV-Sendern, Zeitungen oder Magazinen, die ohne Einladung oder vorherige Anmeldung an einem dormakaba Standort erscheinen, wird der Zugang verwehrt.

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

Ausserdem müssen wir uns stets vor Augen halten, dass wir als börsenkotiertes Unternehmen den Rechtsvorschriften der Schweizer Börse (SIX Swiss Exchange) unterliegen, einschliesslich Artikel 53 des Kotierungsreglements (KR) und der hierin aufgeführten Richtlinie zur Regelung der Ad-hoc-Publizität (RLAhP). Zweck dieser Vorschrift zur Ad-hoc-Publizität ist es, sicherzustellen, dass alle aktuellen und potenziellen Marktteilnehmer die gleiche Möglichkeit auf Zugang zu potenziell kurssensiblen Informationen haben. Dies sollte die grösstmögliche Transparenz und Gleichbehandlung der Marktteilnehmer garantieren.

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



C.7 Die Verantwortung der einzelnen Mitarbeitenden

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

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

„Integrität und Compliance sind in unserer Unternehmenskultur verwurzelt. Sie sind Teil einer grösseren Kultur und Denkweise, bei der sich alles darum dreht, das Richtige zu tun und verantwortungsbewusst zu handeln.“

René Peter | CFO dormakaba Gruppe

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

Speziell als Führungskraft tragen Sie eine besondere Verantwortung. Sie sind ein Vorbild und sollen Ihre Mitarbeitenden dazu ermutigen, stets im Sinne des Verhaltenskodex zu handeln. Jede Führungskraft trägt die Verantwortung für die jeweils unterstellten Mitarbeitenden. Wir erwarten von unseren Führungskräften, dass sie im Sinne unserer ethischen Standards führen und sich zum Verhaltenskodex bekennen.

C.8 Fehlverhalten und Sanktionen

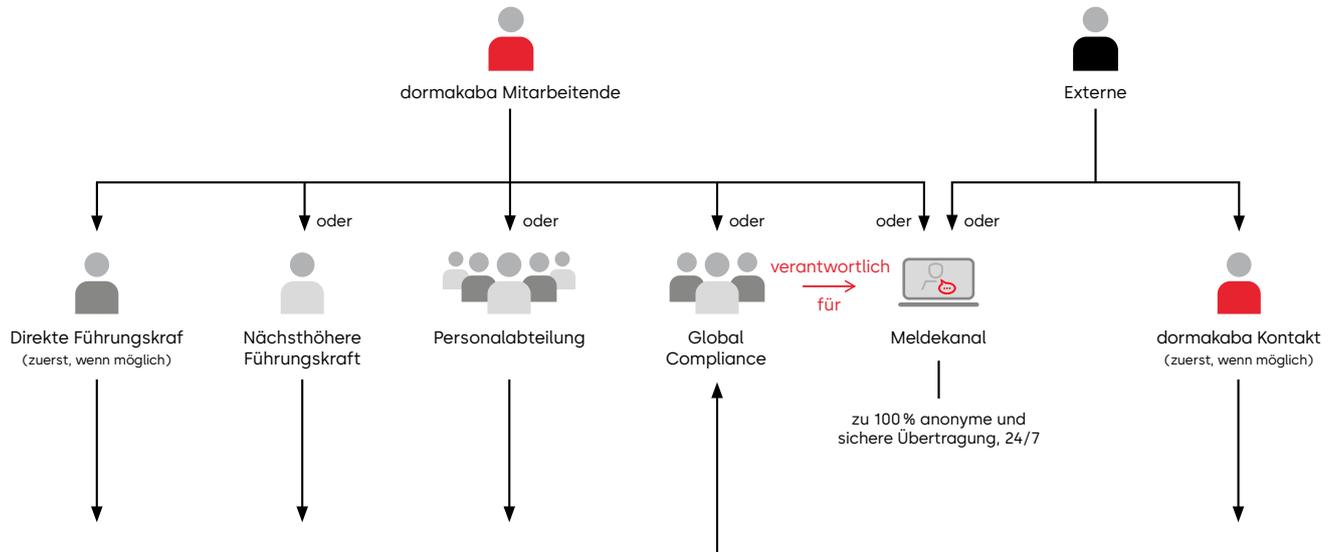
Die Regelungen in diesem Verhaltenskodex spiegeln die von und für dormakaba etablierten Kernwerte wider. Sie bilden den Mindeststandard, den es zu erfüllen gilt. Alle Fälle, in denen diesen Regelungen zuwidergehandelt wird, sind zu melden. Unabhängig davon, ob Sie selbst oder andere Mitarbeitende die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

Die Person, der Sie von den Zuwiderhandlungen berichten (Ihre Führungskraft), hat dann über eine angemessene Massnahmen zu entscheiden. Im Zweifelsfall suchen Sie Rat bei einer höhergestellten Führungskraft oder Global Compliance. Die Empfängerin oder der Empfänger des Berichts muss dem Compliance Officer/Global Compliance alle nachgewiesenen Verletzungen dieses Verhaltenskodex direkt melden. Spätestens nach sechs Monaten muss sie oder er die ergriffenen Gegenmassnahmen schriftlich gegenüber dem Compliance Officer/Global Compliance erläutern.

Zusätzlich zum oben genannten Meldeweg bietet dormakaba allen Mitarbeitenden, aber auch Dritten, einen anonymen, öffentlich zugänglichen Meldekanal auf seiner Internetseite an, über den Hinweise zu möglichen Compliance-Verstössen abgegeben werden können.

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

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



Global Compliance

- Informationen über nachgewiesene Verstöße (sofort)
- Liste der eingeleiteten Gegenmassnahmen (innerhalb von 6 Monaten)



Vertraulichkeit wird so weit wie möglich gewährleistet



Alle Berichte werden sorgfältig untersucht



Die berichtende Person erhält Rückmeldung, wenn sie das wünscht



US – Bedeutung

Wenn wir von **US** sprechen, so meinen wir dormakaba und alle Geschäftspartner, Kunden, Sub-unternehmer und Zulieferer, die Gemeinden, Behörden und Regierungen sowie weitere Stakeholder. Abschnitte, die mit **US** gekennzeichnet sind, erläutern, wie wir uns in unserem Arbeitsumfeld verhalten sollen.

C.9 Schutz vor Korruption und Bestechung

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

Wir halten uns an alle gesetzlichen Anforderungen und tolerieren keinerlei Form von Korruption. Alle rechtswidrigen Zuwendungen, die Dritten direkt oder indirekt angeboten werden, seien es Amtsträger oder Mitarbeitende privater Unternehmen, sind strengstens verboten. Das Gleiche gilt für den Empfang solcher Vorteile. Beschleunigungszahlungen sind strengstens verboten.

Grundsätzlich ist das Gewähren von Zuwendungen nur dann möglich, wenn die folgenden Prinzipien beachtet werden:

- Prinzip der Sozialadäquanz
- Transparenzprinzip
- Trennungsprinzip
- Dokumentationsprinzip
- Zustimmung

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

Je nach Art der zu gewährenden bzw. erhaltenden Zuwendung (z. B. Entertainment, Reisen, Geschenke, Mahlzeiten), dem Anlass (Fabrikbesuch, Abschlussessen) und dem Wert benötigen Sie die vorherige Zustimmung Ihrer zuständigen Führungskraft bzw. des Compliance Officers. Die Regelungen und Beurteilungskriterien dieses Abschnitts des Verhaltenskodex sowie der Group Directive Anti-Corruption and Bribery dürfen nicht umgangen werden, z. B. durch private Einladungen, Spenden, Sponsoring oder die Einbeziehung Dritter. Weitere Informationen finden Sie in der Group Directive Anti-Corruption and Bribery. Alternativ können Sie sich an den Compliance Officer/an Global Compliance wenden.



C.10 Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

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

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

Im Übrigen machen Sie sich bitte mit den folgenden kartellrechtlichen Grundlagen und Mindestanforderungen vertraut:

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

Um sich selbst und dormakaba vor den Folgen eines kartellrechtlichen Gesetzesbruchs zu schützen, sind insbesondere die folgenden Handlungen strengstens untersagt (Aufzählung nicht abschliessend):

Unilaterales (einseitiges) Verhalten (falls anwendbar):

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

Bilaterales (beidseitiges) Verhalten:**Horizontale Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern**

- Kartelle: Preisabsprachen, Markt- und Kundenaufteilung
- Austausch von Informationen

Vertikale Vereinbarungen in der Lieferkette

- Preisbindung
- Weiterverkaufseinschränkungen (z. B. Regionen, Kunden)
- Onlineverkaufseinschränkungen

Sonderthema: sensible Daten (auch innerhalb von Verbandstreffen)

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

C.11 Umwelt

Die Umwelt bildet die natürlichen Lebensbedingungen für alle Lebewesen. Wir erkennen an, dass Umweltverantwortung ein wesentlicher Bestandteil der Herstellung von Weltklasseprodukten ist. Bei der Produktion müssen nachteilige Auswirkungen auf die Gemeinschaft, die Umwelt und die natürlichen Ressourcen minimiert werden, um die Gesundheit und Sicherheit der Öffentlichkeit zu gewährleisten. Wie in der Directive Environment dargelegt, konzentrieren wir uns auf die Verbesserung unseres Managements umweltbezogener Prozesse sowie auf die Überwachung und Reduzierung unseres Energieverbrauchs, der Kohlenstoffemissionen, des Wasserverbrauchs und die Erhöhung der Recyclingraten. Unter Berücksichtigung der Lebenszyklusperspektive streben wir eine kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung unserer Produkte und Dienstleistungen an, während wir gleichzeitig die Materialeffizienz erhöhen und die Vorschriften zur Materialbeschränkung einhalten.

„Der Umweltschutz und nachhaltiges Handeln haben nicht einfach nur einen grossen Stellenwert, sondern sind für dormakaba wichtig, um auch in der Zukunft wettbewerbsfähig zu bleiben.“

Stephanie Ossenbach | Group Sustainability Officer

dormakaba ermutigt seine Mitarbeitenden, entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen, die im Einklang mit unserer wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Verantwortung gegenüber heutigen und zukünftigen Generationen steht. Wir streben einen offenen, transparenten Dialog mit den Stakeholdern an, um Strategien und Massnahmen auf der Grundlage klarer Ziele und kontinuierlicher Verbesserungen zu definieren und aktiv über die Fortschritte zu berichten. Alle Mitarbeitenden sollten mit der Sustainability Charta vertraut sein, in der die für die erfolgreiche Verwirklichung der Vision des Unternehmens in Bezug auf die Nachhaltigkeit

erforderliche Governance und Organisation festgelegt ist. Sie verankert die Grundsätze der unternehmerischen Verantwortung und der Nachhaltigkeit im Unternehmen und legt die Verantwortlichkeiten für die Erreichung der damit verbundenen Ziele auf globaler, regionaler und lokaler Ebene fest. Dies ermöglicht es uns, unseren Worten Taten folgen zu lassen, nachhaltig Werte zu schaffen und das Vertrauen der Stakeholder von dormakaba zu gewinnen.

C.12 Verhaltenskodex für Zulieferer

Wir verpflichten uns bei Einkaufsentscheidungen die Geschäftspartner zu bevorzugen, deren Werte am ehesten mit den in diesem Verhaltenskodex festgelegten Standards übereinstimmen. Überdies dazu, eine noch nachhaltigere Auswahl bei den von uns beschafften Produkten zu treffen.

Wir verpflichten uns:

- Lieferanten zu bevorzugen, die nachhaltige und ethische Praktiken in ihrem Unternehmen verankert haben und die solche Praktiken in ihrer eigenen Lieferkette vorantreiben
- Bereiche mit höherem Risiko und Einfluss innerhalb unserer Lieferkette zu identifizieren und den Lieferanten bei der Risikobeseitigung einzubinden; dies beinhaltet eine Beendigung der Geschäftsbeziehungen mit denjenigen Lieferanten, die sich nicht einbeziehen lassen, und die Bereitstellung von Schulungs- und Entwicklungsunterstützung für diejenigen, die sich einbeziehen lassen
- Im grösstmöglichen Umfang umweltfreundliche Waren und Materialien auszuwählen

Unsere diesbezüglichen Erwartungen sind in der Directive Sustainable Procurement aufgeführt. Die Lieferanten sind vertraglich verpflichtet, die Erwartungen zu erfüllen, die im Supplier Code of Conduct, in der Supplementary Agreement Sustainability und in den Terms of Conditions for Labor Agents and Labor Contractors niedergelegt sind.

D Glossar

Begriff	Erläuterung
Ad-hoc-Publizität	Als börsenkotiertes Unternehmen ist dormakaba an die Vorschriften des SIX Swiss Exchange gebunden. Diese beinhalten auch Artikel 53 des Kotierungsreglements (KR) und die hierin aufgeführte Directive zur Ad-hoc-Publizität (RLAhP). Das Ziel dieser Vorschriften liegt darin, sicherzustellen, dass alle aktuellen und potenziellen Marktteilnehmer die gleichen Chancen besitzen, auf potenziell kursensible Daten zuzugreifen (Ad-hoc-Publizität). Hiermit soll eine maximale Transparenz und Gleichbehandlung aller Marktteilnehmer sichergestellt werden. Weitere Informationen finden Sie in der Group Directive Ad hoc in den dormakaba Rules & Regulations.
Belästigung	Systematische und/oder kontinuierliche unerwünschte und störende Handlungen einer Person oder Gruppe, einschliesslich Drohungen und Forderungen.
Bestechung	Das Anbieten, Geben, Empfangen oder Fordern von Zuwendungen oder Geld zum Zwecke der Beeinflussung von Handlungen von Beamten oder anderen Personen bei der Ausübung ihrer Pflichten.
Directive	Eine Directive ist eine formale und verbindliche Regelung bzw. eine offizielle Entscheidung zu einem Verfahren. Sie beschreibt eine festgeschriebene Reihenfolge von Handlungen, die Schritt für Schritt durchgeführt werden müssen.

Begriff	Erläuterung
Diskriminierung	Diskriminierung bedeutet, eine Person oder bestimmte Gruppe von Personen aufgrund ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung etc. anders, insbesondere schlechter, zu behandeln.
Facilitation Payments/ Beschleunigungszahlungen	Ein (geringes) Bestechungsgeld, das gezahlt oder angeboten wird, um eine routinemässige oder notwendige Handlung oder Entscheidung zu sichern oder zu beschleunigen, auf die der Zahlende einen rechtlichen oder sonstigen Anspruch hat.
Fairer Wettbewerb	Der Wettbewerb wird als fair angesehen, wenn er in den Augen der Konkurrenten und der Öffentlichkeit als angemessen erachtet wird und keine illegalen oder dem öffentlichen Interesse schadenden Praktiken beinhaltet. Im Gegensatz dazu ist unfairer Wettbewerb ein solcher, der auf dem Missbrauch (beinahe) monopolistischer Machtverhältnisse, Kampfpreisstrategien und Ähnlichem gründet.
Group Directives	Group Directives (GDs) sind die Führungsgrundsätze der Organisation. GDs ergänzen den Verhaltenskodex, indem sie weitere Details vermitteln und zusätzliche Instruktionen geben. Sie sind nicht auf eine bestimmte Aufgabe oder Gruppe von Mitarbeitenden beschränkt, sondern sprechen vielmehr die Mehrheit unserer Mitarbeitenden an.

Begriff	Erläuterung
Insider	Bitte lesen Sie hierzu die Directive Insider Trading.
Internationale Arbeitsorganisation	Die Internationale Arbeitsorganisation (International Labor Organisation, ILO) setzt sich für soziale Gerechtigkeit und international anerkannte Menschen- und Arbeitsrechte ein und verfolgt ihr Gründungsziel, dass soziale Gerechtigkeit essenziell für weltweiten und dauerhaften Frieden ist (http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm).
Korruption	Korruption ist der Missbrauch anvertrauter Macht zum persönlichen Nutzen.
Menschenrechte	Menschenrechte sind die grundsätzlichen Rechte aller Menschen, die unabhängig von ihrer Nationalität, ihrem Wohnsitz und Geschlecht, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihrer Hautfarbe, Religion, Sprache oder sonstigem Status gelten. Wir alle haben ohne Ausnahme einen Anspruch auf diese Rechte, ohne diskriminiert zu werden. Diese Rechte sind alle miteinander verbunden, voneinander abhängig und nicht voneinander trennbar.

Begriff	Erläuterung
Mobbing	<p>Mobbing ist eine Handlung, mit der anderen Personen absichtlich Schaden zugefügt wird. Mobbing umfasst unter anderem verbale Belästigungen, verbale oder nonverbale Drohungen, körperliche Angriffe, Stalking oder sonstige Arten der Nötigung wie Manipulation oder Erpressung. Mobbing ist ein aggressives Verhalten, das bei Personen Angst, Leid und körperliche oder emotionale Schäden wie die Beeinträchtigung des Selbstbewusstseins oder die Schädigung des Ansehens der Person verursachen soll. Oft ist dabei ein ungleiches Machtverhältnis zwischen Opfer und Aggressor im Spiel. Mobbing kann auch durch eine Gruppe stattfinden (Gruppenmobbing).</p>
Nachhaltigkeit	<p>Nachhaltigkeit ist ein Kernprinzip zur Ressourcen-Nutzung, bei dem die Bewahrung der wesentlichen Eigenschaften, der Stabilität und der natürlichen Regenerationsfähigkeit des Ressourcensystems im Vordergrund steht.</p>

Begriff	Erläuterung
Öffentlich-rechtlicher Sektor	Die Regierung und ihre dezentralen Einheiten und Behörden – einschliesslich Polizei, Militär, öffentliche Strassen- und Verkehrsbehörden, Schulen und das öffentlich-rechtliche Gesundheitssystem –, die durch öffentliche Mittel finanziert werden und Dienstleistungen zur Verbesserung des Lebensstandards der Bürger erbringen und nicht vorrangig auf Gewinnmaximierung ausgerichtet sind.
Rules and Regulations	Oberbegriff für Verhaltenskodex, Group Directives (GDs), sonstige Directives und Regelungen innerhalb des regulatorischen Rahmens von dormakaba.
Stakeholder	Ein Stakeholder ist jemand, der an der Entwicklung eines Unternehmens ein Interesse bzw. Ansprüche gegenüber einem Unternehmen hat. Dabei kann es sich um interne und externe Personengruppen handeln, die von den unternehmerischen Tätigkeiten gegenwärtig oder in Zukunft direkt oder indirekt betroffen sind. Gemäss Stakeholder-Ansatz wird ihnen – ähnlich wie Shareholdern (Eigentümern/Inhabern) – das Recht zugesprochen, ihre Interessen gegenüber der Unternehmung geltend zu machen.

Begriff	Erläuterung
Transparenz	<p>Eigenschaft bei Regierungen, in Unternehmen und bei Einzelpersonen, offen und ehrlich Informationen, Regeln, Pläne, Prozesse und Handlungen preiszugeben.</p> <p>Grundsätzlich haben das Unternehmensmanagement und die Mitglieder der Konzernleitung die Pflicht, sichtbar, vorhersehbar und nachvollziehbar zu handeln, um Beteiligung und Haftbarkeit zu fördern und Dritte zu befähigen, leicht nachzuvollziehen, welche Handlungen warum unternommen werden.</p>
UN Global Compact Initiative	<p>Eine freiwillige Initiative, die auf der Verpflichtung der Unternehmensführung beruht, universelle Nachhaltigkeitsprinzipien zu implementieren und Massnahmen zur Unterstützung von UN-Zielen einzuleiten (https://www.unglobalcompact.org).</p>
Vertrauliche Informationen	<p>Informationen, die ausschliesslich für bestimmte, ausgewählte Personen gedacht sind. dormakaba stellt Ihnen eine Reihe von Directiven zum Thema „Vertrauliche Informationen“ zur Verfügung, so z.B. die Directiven Ad hoc, Information Security, Insider Trading und Antitrust.</p> <p>Bitte ziehen Sie für weitere Informationen diese Directiven zu Rate.</p>

Eine nachhaltige Zukunft gestalten

Nachhaltigkeit steht im Mittelpunkt unserer Vision, die unser langfristiges Engagement für die Gestaltung einer nachhaltigeren Industrie und Zukunft untermauert.

Bei unserem strategischen Rahmenprogramm für Nachhaltigkeit konzentrieren wir uns auf drei Säulen: People (Menschen), Planet (Erde) und Partnerships (Partnerschaften). Unterstützt werden diese drei Säulen durch mehr als 30 konkrete Ziele.

People: Wir befähigen unsere Mitarbeitenden, ihr volles Potenzial zu erschliessen

Wir schaffen eine faire, integrative und sichere Kultur, in der sich unsere Mitarbeitenden entfalten können. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem sich unsere Mitarbeitenden kontinuierlich weiterentwickeln, ihre Ideen offen einbringen und stolz auf ihre Leistungen sein können.

Planet: Wir öffnen einer CO₂-armen Kreislaufwirtschaft weit die Türen

Wir entwickeln innovative, ressourcenschonende Lösungen für die Kreislaufwirtschaft und leisten unseren Beitrag zu einer klimafreundlichen Zukunft. Wir bieten langlebige, energieeffiziente Produkte, die unseren Kunden helfen, ihre eigenen Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Partnerships: Wir arbeiten zusammen, um eine nachhaltige Entwicklung jenseits unserer eigenen Haustüren zu fördern

Wir gehen mit gutem Beispiel voran und setzen uns gemeinsam mit unseren Partnern für umweltfreundlichere Geschäftspraktiken und den Schutz der Menschenrechte ein. Unsere sicheren Zugangslösungen tragen auch zur Gesundheit und Sicherheit der Menschen bei. Wir arbeiten mit Partnern zusammen, um das Bewusstsein für den sicheren Betrieb unserer Produkte zu schärfen.

1.800+ Patente

zeugen von unserer Innovationskraft

~16.000 **2.8 Mrd. CHF**
Umsatz im Jahr 2022/23

Mitarbeitende **130 Länder**
in denen wir
weltweit **160 Jahre**
präsent sind

Erfahrung

Impressum

Verantwortlicher

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

Verfasser

dormakaba,
Global Compliance

Design und Layout

ORT Medienverbund GmbH
www.ort-online.net

DE, 07/2024
Technische Änderungen vorbehalten



dormakabagroup.com

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