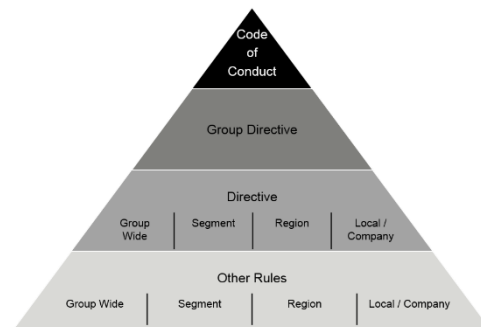


Classification
de la réglementation

Code de déontologie



Titre

Code de déontologie dormakaba

Remplace

(précédemment Code de déontologie dorma, précédemment CoCoDo, précédemment kaba CoC)

Auteur /
Interlocuteur

Michael Vorhold
"Group Legal" / "Group Compliance"

TABLE DES MATIÈRES

page

A.	INFORMATIONS GÉNÉRALES.....	2
B.	MOT DU CEO, MISSION D'ENTREPRISE ET VALEURS	3
B.1	MOT DU CEO.....	3
B.2	MISSION D'ENTREPRISE ET VALEURS DORMAKABA	4
C.	CODE DE DÉONTOLOGIE	6
C.1	NOUS – Conformité au droit et aux réglementations internes	6
C.2	NOUS – Droits de l'Homme	6
C.3	NOUS – Confiance, respect, tolérance	7
C.4	NOUS – Environnement.....	7
C.5	MOI – Conflit d'intérêts.....	8
C.6	MOI – Relations publiques et confidentialité.....	9
C.7	MOI – Responsabilité de chaque collaborateur.....	9
C.8	MOI – Fautes et sanctions	10
C.9	NOUS – Protection contre la corruption	10
C.10	NOUS – Dons et parrainages.....	11
C.11	NOUS – Droit relatif à la concurrence loyale et à la loi antitrust	12
C.12	NOUS – Code de déontologie relatif à nos fournisseurs	14
D.	APPROBATION.....	14
	ANNEXES.....	15

A. INFORMATIONS GÉNÉRALES

A.1 Objet et objectif

Le Code de déontologie dormakaba (également dénommé ci-après le « Code ») se veut l'expression de notre culture d'entreprise et de nos valeurs communes pour lesquelles nous nous engageons partout dans le monde. En tant qu'entreprise riche d'une longue expérience, nous estimons que nous comporter dans le respect de ces valeurs et des exigences légales contribuera à notre succès.

Le présent Code de déontologie énonce notre mission d'entreprise, explique nos valeurs et vise à aider tous les collaborateurs à prendre les bonnes décisions, en accord avec le droit applicable et les réglementations de l'entreprise. Il sera complété par d'autres règles et réglementations.

A.2 Champ d'application

Le Code de déontologie concerne tous les collaborateurs dormakaba, indépendamment de leur fonction ou de leur poste. Les réglementations qui y sont énoncées s'appliquent à tous les collaborateurs dormakaba. Une personne est un collaborateur dormakaba lorsqu'elle travaille dans une société dont dormakaba Holding AG (le « Groupe dormakaba ») détient, directement ou par personne interposée, la majorité des actions. Le Code de déontologie concerne également le personnel temporaire, s'il est directement employé par dormakaba pour une période de travail totale supérieure à six mois. Dans le présent Code de déontologie, le terme « vous » renvoie aux collaborateurs dormakaba.

A.3 Validité

Le présent Code de déontologie est applicable au plus tard le 1^{er} juillet 2017 et restera en vigueur jusqu'à nouvel ordre. Il s'applique à tout le Groupe dormakaba.

A.4 Responsabilité / Interlocuteur

Le « Group Compliance » est responsable du contenu du Code de déontologie. Toutes les questions concernant son interprétation sont à adresser au « Group Compliance ».

En cas de doute sur le caractère applicable ou non du Code de déontologie, les collaborateurs doivent consulter leur supérieur hiérarchique, le membre du Comité de Direction concerné et/ou le « Compliance Officer ».

A.5 Langues

Le Code de déontologie est disponible en plusieurs langues sur [dormakaba inside](#). Voir l'annexe 2.

A.6 Communication et mise en œuvre

Tous les collaborateurs reçoivent le présent Code de déontologie. Les nouveaux collaborateurs recevront le Code de déontologie avec leur contrat de travail, et devront en signer un exemplaire pour attester qu'ils s'y conformeront à chaque instant.

Le Code de déontologie est publié sur notre dormakaba inside. En cas de modification importante du Code de déontologie, tous les collaborateurs en seront informés. Par ailleurs, tous les responsables doivent s'assurer que les collaborateurs connaissent le Code de déontologie, le comprennent et le respectent.

B. MOT DU CEO, MISSION D'ENTREPRISE ET VALEURS

B.1 MOT DU CEO

Chers collègues dormakaba,

La mission de dormakaba est de donner vie à des solutions d'accès intelligentes et sûres. Nous ne pourrons y parvenir que si nous travaillons tous ensemble en nous appuyant sur nos cinq valeurs : Orientation client, Ouverture d'esprit, Performance, Courage et Confiance (cette dernière valeur étant également la promesse globale de notre marque). Ces valeurs, en permanence associées et fondées sur une approche légale et éthique quel que soit le domaine concerné, sont essentielles au succès durable de notre entreprise. C'est la raison pour laquelle nous nous devons de les respecter, indépendamment de notre nationalité et de notre culture.

Le présent Code de déontologie réunit dans un document unique, non seulement les valeurs qui nous unissent aujourd'hui et demain, mais également les règles essentielles qui forment un cadre réglementaire que chaque collaborateur se doit de respecter dans son travail quotidien.

Il s'agit d'un document de référence pour chacun d'entre nous, des membres de la Direction à chaque collaborateur. Il nous impose à tous d'agir de façon responsable dans nos relations avec les partenaires commerciaux, les clients et le grand public, ainsi qu'avec nos propres collègues au sein du Groupe.

Le Code de déontologie dormakaba énonce les lignes directrices concernant certaines questions spécifiques telles que la corruption, les conflits d'intérêts, la tolérance, le droit relatif à la loi antitrust et à la concurrence et les conduites inappropriées. Il est disponible sur l'intranet du Groupe (dormakaba inside). À son arrivée, chaque collaborateur en reçoit un exemplaire, qu'il doit signer.

Il nous incombe à chacun de protéger l'image de notre société. Quiconque enfreint le Code de déontologie sera considéré comme fautif. Un tel acte, non seulement porte préjudice à la réputation et à la marque de la société, mais peut également s'accompagner de lourdes conséquences financières directes. Les anciennes sociétés Dorma et Kaba se sont chacune forgé une solide réputation au cours des 150 dernières années. Notre but est de la conserver et de nous fonder sur cet atout à mesure que nous allons de l'avant. La confiance et la crédibilité s'acquièrent au fil de nombreuses années, mais peuvent se perdre en l'espace d'un instant. Nous avons réussi à l'éviter jusqu'à présent, et le présent Code de déontologie nous aidera à poursuivre cette tradition.

Par conséquent, je vous demande à tous de bien vouloir prendre le temps de lire le présent Code de déontologie et de vous y référer dans le cadre de votre travail quotidien. Je vous demande en particulier de vous y conformer dans l'exécution de vos fonctions et de traiter toute violation de ce Code dans un esprit de franchise et de transparence.

Bien à vous,

Riet Cadonau
CEO

B.2 MISSION D'ENTREPRISE ET VALEURS DORMAKABA

« Nous donnons vie à des solutions d'accès intelligentes et sûres ». Proposer des solutions d'accès sûres et intelligentes est la mission que se fixe dormakaba et qui forme le socle de toute notre activité commerciale. Elle reflète l'éthique et l'engagement qui définissent notre société. Pour nous aider à remplir cette mission dans notre travail quotidien, nous avons élaboré plusieurs valeurs communes pour guider notre action :

- Orientation au client.
- Ouverture d'esprit.
- Performance.
- Courage.
- Confiance.

Les quatre valeurs Orientation client, Ouverture d'esprit, Performance et Courage contribuent toutes à la cinquième valeur, la Confiance, qui constitue en outre la promesse globale de notre marque.

Ce sont ces valeurs communes qui font de dormakaba une société unique et créent une identité d'entreprise qui dépasse les frontières nationales. Par ailleurs, apportant de la clarté et renforçant le sentiment d'œuvrer pour une cause commune dans nos relations mutuelles et avec nos partenaires, elles favorisent une meilleure communication. Elles concernent tous les collaborateurs du Groupe dormakaba. Il va sans dire qu'elles ne se substituent pas au droit national. Dûment complétées par le présent Code de déontologie, les directives et le droit national, elles ont pour vocation de constituer une référence pour guider les collaborateurs dans leur travail quotidien.

Chaque collaborateur fait partie d'une pyramide dont les différents niveaux représentent le modèle de gouvernance du Groupe. Au sommet, se trouve notre ambition, moteur de notre désir de devenir le « Leader de confiance de notre industrie ». Cette aspiration est adossée à nos valeurs d'entreprise, qui, à leur tour, reposent sur les différentes réglementations, lignes directrices et directives. Notre Code de déontologie se veut un outil réglementaire associé au droit national et international applicable formant la base de l'édifice. Tous les niveaux de la pyramide sont interconnectés, même si chacun est valable en soi et peut être considéré comme une entité unique et autonome.

Les précédentes sociétés Dorma et Kaba avaient une longue tradition de valeurs très similaires. Le Groupe dormakaba s'est inspiré de cette tradition pour formuler ses propres principes d'entreprise. Tout en affinant les devises qui ont contribué au succès des anciennes sociétés, ces principes ne sont pour autant pas tout à fait identiques. Les rubriques ci-dessous donnent de plus amples informations sur chacune de ces valeurs.

NOS VALEURS DORMAKABA

ORIENTATION CLIENT

Offrons-nous une valeur ajoutée à nos clients ?

- Offrir une valeur ajoutée tout au long du cycle de vie de nos solutions d'accès.
- Être activement à l'écoute des besoins de nos clients.
- Tenir ses engagements, tenir ses promesses.
- Demander un retour d'information de la part du client, l'évaluer, l'accepter.
- Faire preuve d'intégrité professionnelle (éthique, morale et normes juridiques).

OUVERTURE D'ESPRIT

Faisons-nous preuve d'ouverture d'esprit et d'un réel désir d'apprendre ?

- S'intéresser aux opinions / savoir-faire des autres.
- Poser des questions, même si elles semblent idiotes.
- Montrer de l'empathie et du respect, se soucier les uns des autres.
- Comprendre les besoins des autres et y répondre.
- S'abstenir de porter des jugements.

PERFORMANCE

Faisons-nous mieux que le marché avec notre offre de produits, solutions et services intelligents ?

- Gagner le marché, atteindre les objectifs fixés.
- Toujours s'efforcer de trouver une solution intelligente et durable.
- Offrir la meilleure qualité en termes de fiabilité et de conception.
- Fournir des produits sûrs et intelligents.

COURAGE

Donnons-nous notre avis, prenons-nous des décisions ?

- Donner et recevoir des retours d'information avec franchise.
- Faire entendre sa voix et prendre des décisions.
- Reconnaître ses erreurs et en tirer les leçons.
- Se montrer ouvert au changement.

Enfin et surtout notre cinquième valeur, promesse globale de notre marque :

CONFIANCE

Instaurons-nous un climat de confiance grâce à notre comportement remarquable et à notre performance exceptionnelle ?

C. CODE DE DÉONTOLOGIE

C.1 NOUS – Conformité au droit et aux réglementations internes

Notre société est présente dans plus de 50 pays partout dans le monde, et le respect du droit local, national et international s'impose pour nous comme une évidence. La conformité au droit et à la réglementation est un facteur essentiel pour le succès durable de notre entreprise.

Outre le respect du droit applicable, vous vous devez, en tant que collaborateur dormakaba, d'intégrer la mission et les valeurs de l'entreprise, ainsi que les autres exigences éthiques et morales du présent Code de déontologie. Le Code de déontologie établit une norme minimale obligatoire d'un bout à l'autre de l'organisation et constitue un document de référence des plus rigoureux. Il peut être complété par les règles et réglementations dormakaba.

Si le respect du Code de déontologie ou des règles et réglementations sur lesquelles il repose aurait pour effet d'enfreindre la loi, cette dernière l'emporte. Il est impératif d'informer le « Compliance Group Officer » de ces conflits, quels qu'ils soient.

Si vous occupez un poste de responsable, vous vous devez d'acquérir une connaissance de base du droit applicable et du cadre réglementaire de l'entreprise relativement à votre domaine d'intervention.

Pour terminer, tandis que dormakaba est résolument attachée aux valeurs et au contenu du présent Code de déontologie, elle s'engage également à respecter les usages et les cultures au niveau local.

C.2 NOUS – Droits de l'Homme

Nous soutenons et respectons le droit international relatif aux droits de l'Homme et aux normes du travail.

Nous respectons parfaitement la dignité, la vie privée et les droits individuels de nos collègues, des candidats à un emploi, des clients, des fournisseurs et des autres intervenants.

Nous avons pour but affiché d'éviter toute forme de discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la race ou la couleur de peau, la nationalité, l'origine sociale ou ethnique, la langue, l'orientation sexuelle, la situation maritale, la religion, l'état de santé ou le handicap, ou sur tout autre statut juridiquement protégé par le droit local. Bien au contraire, dormakaba voit dans la diversité une valeur centrale essentielle. dormakaba ne tolérera aucun(e) mauvais traitement, harcèlement ou diffamation de ses collaborateurs ou de ses partenaires commerciaux.

Dans son domaine d'intervention, dormakaba promeut et respecte le droit international relatif aux droits de l'Homme et s'assure qu'elle ne se rend pas complice de violations de ces droits.

dormakaba ne prend part à et ne bénéficie d'aucune forme de travail forcé, travail obligatoire ou travail des enfants. S'agissant de l'âge minimal du travail, nous adoptons les principes du Pacte mondial de l'ONU et les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

C.3 NOUS – Confiance, respect, tolérance

Nous traitons les autres comme nous aimerions qu'ils nous traitent.

Nous avons confiance en nos capacités et nous agissons à tout moment avec intégrité et transparence. Nous nous efforçons de comprendre et de respecter les valeurs et les besoins de notre interlocuteur en adoptant une attitude bienveillante. Nous faisons ce que nous disons. Sachant qu'il est impossible de déléguer la responsabilité finale, nous nous efforçons de déléguer les responsabilités au plus bas niveau raisonnable dans le but de responsabiliser l'auteur de la décision et de l'encourager à prendre des décisions raisonnées et efficaces.

Nous sommes très attachés aux notions de respect, de politesse et de tolérance. dormakaba a pour but de vous offrir à tous un environnement de travail attractif, dans lequel vous avez la possibilité de développer vos talents et exploiter tout votre potentiel. Nous visons à favoriser l'excellence chez chacun et vous, en tant que collaborateur, avez droit à un traitement juste, digne et respectueux. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination, que ce soit au sein de la société ou vis-à-vis de tout(e) client, partie prenante ou fournisseur. De même, nous rejetons toute forme de harcèlement ou d'intimidation.

Nous œuvrons entièrement dans le cadre de directives d'entreprise établies. Nous respectons l'égalité des peuples et des cultures, l'éthique, les principes moraux et les normes légales des marchés dans lesquels nous sommes présents.

C.4 NOUS – Environnement

Les conditions de vie naturelles de tous les êtres vivants dépendent de l'environnement. L'utilisation efficace des ressources naturelles, de l'énergie et des terres protège notre environnement. dormakaba a conscience de la responsabilité sociale et environnementale qui lui incombe, et s'emploie à protéger l'environnement en privilégiant un développement durable. Dans une approche fondée sur le cycle de vie, nous visons en permanence à améliorer la durabilité de nos produits et services.

dormakaba encourage ses collaborateurs à contribuer au développement durable et à mettre en œuvre des économies de ressources à long terme pour protéger les réserves naturelles et l'environnement. Dans cette optique, et de manière à assurer le transfert efficace des savoir-faire, dormakaba organise des ateliers et des formations pour sensibiliser ses collaborateurs à la nécessité d'adopter un comportement responsable.

Pour terminer, dans un souci de transparence et dans le but d'assurer le suivi de la mutation en faveur de la durabilité au sein de l'entreprise, dormakaba publie un rapport de durabilité annuel.

C.5 MOI – Conflit d'intérêts

Il y a « conflit d'intérêts » lorsque votre intérêt interfère ou même semble interférer d'une manière ou d'une autre avec les intérêts de dormakaba. Il convient d'éviter ces situations ou, en cas d'impossibilité, de les résoudre dans l'intérêt de dormakaba.

Si vous avez ou semblez avoir un conflit d'intérêts, vous avez l'obligation de révéler cette situation en informant votre supérieur ou, si cette voie de communication pose un problème, votre représentant des Ressources humaines ou le « Group Compliance Officer », de sorte qu'une réponse adéquate puisse être établie. Une fois que vous avez signalé la situation à l'un des représentants ci-dessus, ce représentant et vous déterminerez une approche viable pour résoudre le conflit. Veuillez résoudre ces situations en les anticipant, par exemple en trouvant une autre personne pour se charger de l'opération commerciale en question. Il est impératif de dresser un procès-verbal sommaire du résultat de la concertation entre le représentant en question et vous, et de le transmettre au « Group Compliance Officer ».

Les conflits d'intérêts peuvent se présenter dans les cas ci-dessous, sans pour autant s'y limiter :

1. Conflits survenant de vos informations en tant qu'initié. Pour en savoir plus, veuillez consulter la directive « Insider Trading ».
2. Vous possédez, ou un membre de votre famille ou une personne avec laquelle vous entretenez une relation personnelle étroite possède, une participation directe ou indirecte ou un autre intérêt financier significatif dans, ou une obligation vis-à-vis de, un concurrent, fournisseur ou client effectif ou potentiel de dormakaba.
3. Vous travaillez ou allez travailler étroitement chez dormakaba avec un membre de votre famille ou une personne avec laquelle vous entretenez une relation personnelle étroite.
4. Vous avez accepté, ou un membre de votre famille ou une personne avec laquelle vous entretenez une relation personnelle étroite a accepté, directement ou par personne interposée, des avantages de valeur significative, et vous vous trouvez en position de renvoyer l'ascenseur (un nouveau contrat à signer, de nouvelles conditions à convenir, etc.). Pour en savoir plus, veuillez consulter la directive « Anticorruption » du Groupe.
5. Vous achetez ou vendez au nom de dormakaba à des membres de votre famille ou à des amis personnels proches.
6. Vous avez ou souhaitez avoir un second emploi. Selon son importance et ses modalités, un conflit d'intérêts pourrait survenir. Pour en savoir plus, veuillez contacter votre département Ressources humaines local.

C.6 MOI – Relations publiques et confidentialité

Nous devons conserver de manière confidentielle nos données et informations sensibles et nous demandons l'accord décrit ci-dessous avant de communiquer avec les médias.

Nous traitons les informations confidentielles avec précaution. Aucun(e) information ni document sensible ne peut être divulgué(e) aux personnes non autorisées, qu'il s'agisse de tiers ou d'autres collaborateurs dormakaba. La présente disposition continue de faire effet après la résiliation de votre contrat de travail.

Avant la communication d'informations confidentielles aux tiers (consultants, travailleurs indépendants ou avocats en charge des travaux préparatoires à l'acquisition de nouvelles sociétés par exemple), le destinataire doit dûment signer un accord de confidentialité.

Lors des appels téléphoniques passés en public, il est impératif de maintenir au minimum la quantité d'informations divulguées, et d'éviter de mentionner le nom des personnes ou des sociétés, les projets, les descriptions de produits, les chiffres et toutes autres informations sensibles.

Les demandes d'entretien, de déclaration ou d'article émanant des médias ne peuvent recevoir une réponse qu'après concertation auprès du « Group Communication ».

Toute visite des sites et installations dormakaba par les sociétés de médias doit être annoncée à l'avance et recevoir l'autorisation de « Group Communication ». Les employés des chaînes de radio ou de télévision, des journaux ou des magazines qui se présentent sans invitation ou préavis se voient refuser l'accès aux sites dormakaba.

Lorsque vous présentez des informations à propos de dormakaba en public (lors des séminaires, congrès et salons professionnels par exemple), les diaporamas ou documents ne peuvent révéler que des informations à la disposition du public sur notre site Internet ou dans les brochures et autres documents d'information officiels de la société.

Pour terminer nous savons que, en tant que société cotée en bourse, dormakaba a l'obligation de se conformer aux obligations légales imposées par la bourse suisse (SIX Swiss Exchange). Ces obligations comprennent l'article 53 du Listing Rules ("LR") et la directive "DAH" relative à la publicité *ad hoc* publiée en vertu de cette règle. Les dispositions relatives à la publicité *ad hoc* ont pour but de s'assurer que tous les acteurs actuels et potentiels du marché disposent du même accès aux informations susceptibles d'influer sur les cours (publicité *ad hoc*). Cette directive garantit la plus grande transparence et le traitement équitable des acteurs du marché.

Pour en savoir plus, consulter la « Group Directive Ad hoc » et la « Directive Media / Public Relations and Marketing Communications ».

C.7 MOI – Responsabilité de chaque collaborateur

Vous vous devez de lire et de comprendre le Code de déontologie dormakaba. Vous vous devez en outre de vous conformer, tant à son contenu, qu'à son esprit.

L'intégrité personnelle est la première des qualités que nous exigeons. En vous conformant au droit applicable, vous agissez dans l'intérêt de dormakaba, même si le personnel de Direction vous donne des instructions contraires.

Nous savons que nous sommes représentants de dormakaba et que nous serons reconnus en tant que tels par nos actes. En appliquant nos valeurs et le Code de déontologie, nous contribuerons à faire en sorte que dormakaba continue de jouir d'une image positive.

Pour terminer, si vous occupez un poste d'encadrement, une responsabilité particulière vous incombe. Vous servez de modèle à vos collaborateurs et vous les encouragez à agir dans le respect du présent Code de déontologie. Chaque chef d'équipe / responsable hiérarchique a la responsabilité des collaborateurs qui lui sont confiés. Les responsables se doivent de diriger leurs collaborateurs selon les normes de conduite éthique dormakaba et d'afficher leur engagement vis-à-vis du Code de déontologie.

C.8 MOI – Fautes et sanctions

Les dispositions énoncées dans le présent Code de déontologie reflètent les valeurs essentielles instaurées chez et pour dormakaba. Elles fixent une norme minimale qu'il est impératif de respecter. Il est obligatoire de signaler tous les cas où les présentes exigences essentielles ne sont pas appliquées ou semblent ne pas avoir été respectées. Que vous soyez vous-même affecté ou que vous observiez d'autres collaborateurs enfreindre le présent Code de déontologie, vous devez le signaler par un rapport.

La personne à qui vous signalez le cas en question (en principe votre supérieur), décidera de la mesure adéquate. En cas de doute, vous pouvez demander conseil à un responsable occupant un poste plus élevé ou à « Group Compliance Officer ». Le destinataire de ce rapport doit directement informer le « Group Compliance Officer » de toutes les infractions vis-à-vis du présent Code de déontologie. Le destinataire doit également envoyer une liste de toutes les contremesures prises au « Group Compliance Officer » au plus tard six mois après le premier signalement de l'infraction.

La confidentialité sera assurée dans toute la mesure du possible. Tous les rapports donneront lieu à une investigation et l'auteur du signalement sera informé des résultats. Les mesures de représailles ou la victimisation de tout collaborateur qui fait part de ses préoccupations de bonne foi ne seront pas tolérées et donneront elles-mêmes lieu à des mesures disciplinaires. Il en va de même pour tout usage abusif des processus de signalement ci-dessus.

Nous n'hésiterons pas à prendre des mesures contre tout collaborateur auteur d'une infraction au droit ou au présent Code de déontologie. Les fautes peuvent donner lieu à des sanctions lourdes, résiliation du contrat de travail y comprise. Des sanctions légales peuvent également s'appliquer, y compris les amendes ou les poursuites civiles ou pénales dans les cas particulièrement graves.

C.9 NOUS – Protection contre la corruption

La corruption est contraire à la concurrence loyale et compromet la position économique et l'image de la société. En nous y opposant et en rejetant la corruption sous toutes ses

formes, nous protégeons notre réputation et donnons une base solide à nos activités futures.

Nous respectons les prescriptions légales. Dès lors, aucune forme de corruption n'est tolérée.

Tous les avantages illégaux consentis, directement ou par personne interposée, aux tiers, qu'ils appartiennent aux administrations publiques ou au secteur privé, sont interdits. La même disposition s'applique à la réception de ces avantages. Les paiements dits de facilitation sont interdits.

En règle générale, il n'est permis de consentir des avantages que si les principes ci-dessous sont suivis et/ou l'accord (préalable) a été obtenu.

- Principe d'adéquation sociale.
- Principe de transparence.
- Principe de séparation.
- Principe de documentation.
- Approbation.

Ainsi, si un avantage doit être consenti à un employé d'un partenaire commercial ou d'une administration publique, cet avantage doit être adapté au niveau social, en accord avec les normes et les usages locaux (Principe d'adéquation sociale).

Selon le Principe de séparation, il est impératif d'éviter tout lien (même apparent) entre l'octroi ou la réception d'un avantage et une décision d'affaires.

Si vous remplissez les critères ci-dessus, vous pouvez éventuellement consentir ou recevoir un avantage en agissant au sein du secteur privé. Par contre, les avantages consentis aux ou reçus des administrations publiques sont à gérer de manière très restrictive.

Selon le type d'avantage consenti ou reçu (divertissement, voyage, cadeau ou repas par exemple), la relation commerciale (visite d'usine, dîner de clôture) et le montant, vous devrez obtenir l'accord d'un supérieur et/ou du « Compliance Officer ».

Pour en savoir plus, veuillez consulter la « Group Directive Anticorruption » ou poser la question au « Group Compliance Officer ».

C.10 NOUS – Dons et parrainages

Nous utilisons les dons et parrainages pour accompagner des projets et entreprises visant à promouvoir le bien commun exclusivement, jamais dans un but inapproprié. L'activité de don et de parrainage doit être compatible avec le comportement citoyen de l'entreprise.

dormakaba renforce son capital sympathie auprès de la société en faisant des dons aux associations et organisations à but non lucratif et en les parrainant. dormakaba ne tolérera en aucun cas le recours aux dons ou parrainages pour contourner les règles du présent Code de déontologie relatives à la lutte contre la corruption. Aucun don ni aucune activité de parrainage n'a pour objet d'influencer la décision (d'achat) d'un client. Que le droit local limite ou non l'utilisation des fonds de la société pour soutenir des activités politiques, dormakaba s'abstient d'apporter un soutien financier aux gouvernements ou aux partis, organisations ou candidats politiques.

En règle générale, il convient de s'abstenir de toute activité de don ou de parrainage :

- si le paiement est destiné à un compte bancaire privé ;
- si le bénéficiaire pressenti demande expressément un don ;
- s'il existe un lien avec d'autres décisions commerciales ou s'il est possible de supposer l'existence d'une telle influence ;
- si le don lui-même n'est pas transparent ;
- si la raison motivant le don ou le parrainage n'est pas transparente ni apparente.

Si le montant total des dons / parrainages par an et par bénéficiaire est supérieur à 1 000 CHF, ou montant équivalent dans la devise locale, il est impératif d'en informer le « Group Compliance Officer ».

C.11 NOUS – Droit relatif à la concurrence loyale et à la loi antitrust

dormakaba se fixe pour objectif d'être un partenaire global de confiance, et estime que le respect scrupuleux de tout le droit applicable sert au mieux l'intérêt de ses clients. À cet égard, nous soutenons un marché libre et nous considérons que la concurrence loyale constitue la meilleure base pour notre propre croissance et le succès de notre entreprise.

Nous savons que le fait de mener des opérations dans des pays différents mettent les collaborateurs en contact avec des lois antitrust autres que celle de leur propre pays. Si l'objet du droit sur la concurrence, qui est de protéger le système de marché concurrentiel, semble simple, les lois antitrust et relatives à la concurrence loyale sont plus complexes. Vous ne devez jamais hésiter à contacter le « Group Legal » si vous avez besoin de renseignements ou de conseils. Pour de plus amples informations, voir la « Directive Competition Compliance » consultable sur dormakaba inside.

Nonobstant ce qui précède, vous devez impérativement connaître les bases et exigences minimales ci-dessous en matière de loi antitrust :

Il convient d'établir une distinction entre la conduite unilatérale et les accords bilatéraux (accords horizontaux et verticaux). La conduite unilatérale interdit expressément l'abus de position dominante. Dans le cadre des accords bilatéraux, la loi antitrust a pour vocation de protéger la concurrence en interdisant tous les accords entre deux sociétés ou plus, toutes les décisions prises par des associations de sociétés et toutes les pratiques concertées qui ont pour effet de limiter la concurrence.

Pour vous protéger et protéger dormakaba contre les conséquences d'une violation de la loi antitrust en particulier, tous les actes ci-dessous sont interdits (liste non exhaustive) :

Conduite unilatérale (s'il y a lieu) :

- facturer des prix anormalement élevés ;
- priver les petits concurrents de clientèle en vendant à des prix artificiellement bas qu'ils ne peuvent concurrencer ;
- faire obstacle aux concurrents sur le marché (ou sur un autre marché lié) en obligeant les consommateurs à acheter un produit artificiellement lié à un produit plus populaire et demandé ;
- refuser de traiter avec certains clients ou offrir des remises spéciales aux clients qui achètent la totalité ou quasi-totalité de leurs fournitures à la société dominante ;
- conditionner la vente d'un produit à la vente d'un autre produit.

Conduite bilatérale

Accords horizontaux entre concurrents.

- Cartels : fixation des prix, partage du marché et des clients.
- Échange d'informations : fait l'objet d'une surveillance accrue de la part des autorités de la concurrence.

Accords verticaux à l'intérieur de la chaîne d'approvisionnement.

- Imposition du prix de revente.
- Restrictions sur la revente (régions, clients).
- Restrictions sur la vente en ligne.

Thème spécial : informations sensibles (également dans le cadre des réunions d'associations).

- Échange d'informations concernant le marché susceptibles de réduire le « secret de la concurrence » entre les sociétés, par exemple :
 - Quantités, chiffres d'affaires, chiffres de ventes.
 - Prix en vigueur, éléments tarifaires (remises par exemple), conditions de vente et modalités de paiement.
 - Augmentations de prix envisagées, accroissement des marges brutes.
 - Coûts, capacités.
 - Investissements et stratégies de marché.
 - Plans marketing.
 - Listes de clientèle, résultats des réunions avec les clients.
 - Risques commerciaux.
- Principe général : toutes les informations que vous aimeriez obtenir de la part de vos concurrents pour votre propre activité et que, en retour, vous ne donneriez pas à vos concurrents sont présumées être des informations sensibles.

C.12 NOUS – Code de déontologie relatif à nos fournisseurs

Nous croyons dans les valeurs et les normes que fixe le présent Code de déontologie. Nous nous employons à nous conformer aux principes énoncés plus haut dans nos relations avec nos fournisseurs.

Nous nous engageons pour nos valeurs et nos normes et nous attendons de nos fournisseurs et partenaires commerciaux qu'ils se sentent dans l'obligation de se conformer à des règles et normes similaires.

Les exigences spécifiques à cet égard sont énoncées dans le Code de déontologie dédié aux fournisseurs de dormakaba, applicable dans tout le Groupe dormakaba.

La version la plus récente de ce document est consultable sur dormakaba inside.

D. APPROBATION

Ulrich Graf
Chairman of the Board

Riet Cadonau
CEO

ANNEXES

ANNEXE 1 : Définitions

Définitions (par ordre alphabétique).

Terme ou expression	Explication
Concurrence loyale	Concurrence jugée raisonnable au regard des intérêts des personnes en concurrence et du public et ne mettant pas en jeu des pratiques que le droit juge préjudiciables à l'intérêt public. A l'inverse, la concurrence déloyale est la concurrence basée sur l'abus de pouvoirs quasi-monopolistiques, le dénigrement de la concurrence, une politique tarifaire déloyale, etc.
Corruption	La corruption est l'abus de pouvoir à des fins d'enrichissement personnel.
Dessous-de-table	Acte d'offrir, donner, recevoir ou solliciter quelque chose de valeur dans le but d'influencer les actes d'un agent public ou de toute autre personne dans l'exercice de ses fonctions.
Directive	Une directive est un décret officiel et obligatoire ou une décision officielle sur une procédure. Elle décrit une séquence d'activités structurée à suivre.
Directive de groupe	Une directive de groupe est un ensemble de règles de base qui guident l'organisation. Les directives de groupe complètent le Code de déontologie en donnant davantage de détails et en fournissant des instructions complémentaires. Les directives de groupe ne se bornent pas à une tâche ou à un groupe de travailleurs spécifique, et s'adressent de manière générale à la majorité des collaborateurs.
Discrimination	Traiter une personne, ou un groupe particulier de personnes, de manière différente, en particulier d'une manière jugée désavantageuse par rapport aux autres personnes, en raison de sa couleur de peau, de son sexe, de son orientation sexuelle, etc.
Droits de l'Homme	Les droits de l'Homme sont les droits inhérents à tous les êtres humains, indépendamment de leur nationalité, lieu de résidence, sexe, origine nationale ou ethnique, couleur, religion, langue ou autre statut. Nous avons tous le droit d'exercer nos droits de l'Homme, sans discrimination et sur un pied d'égalité. Ces droits sont tous indissociables, interdépendants et intimement liés.
Durabilité	La durabilité est un principe de base qui, dans le cadre de l'utilisation des ressources, privilégie la conservation des caractéristiques essentielles, la stabilité et la capacité naturelle de régénération du système producteur de ressources.
Harcèlement	Ensemble systématique et/ou permanent d'actes indésirables et déplaisants, menaces et exigences y compris, par une partie ou par un groupe.

Informations confidentielles	Informations destinées uniquement à des personnes définies à l'avance. Vous trouverez de nombreuses directives dormakaba contenant de plus amples informations sur les « confidential information », telles que les directives « Ad hoc », « Information Security », « Insider Trading » et « Antitrust ». Veuillez consulter ces directives pour en savoir plus.
Initié	Veuillez consulter la « Directive Insider Trading ».
Intimidation	L'intimidation est un acte intentionnel qui cause un tort à d'autres personnes. L'intimidation peut inclure le harcèlement verbal, les menaces verbales ou non verbales, l'agression physique ou d'autres moyens de coercition, tels que la manipulation, le chantage ou l'extorsion. Il s'agit d'un comportement agressif ayant pour but de susciter la peur ou l'angoisse chez une autre personne, de lui causer un préjudice corporel ou émotionnel ou de dégrader son image de soi ou sa réputation. Un déséquilibre de pouvoir entre l'agresseur et la victime est souvent impliqué. Commise en groupe, l'intimidation est dénommée persécution collective.
Loi antitrust	La loi antitrust est le domaine du droit qui traite de la liberté de la concurrence. Il a pour but de garantir le caractère équitable et efficace d'une économie de marché, autrement dit d'assurer un environnement concurrentiel fonctionnel. La loi antitrust interdit dès lors les restrictions imposées à la liberté commerciale des acteurs du marché (interdiction des pratiques restrictives). Tandis que la loi antitrust a pour vocation de maintenir la libre concurrence, le droit relatif à la loyauté des pratiques commerciales assure la conformité aux règles encadrant la concurrence dans un environnement commercial libre et fonctionnel.
Organisation Internationale du Travail	L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a pour vocation de promouvoir la justice sociale, les droits de l'Homme et les droits au travail reconnus internationalement, en poursuivant sa mission fondatrice : œuvrer pour la justice sociale qui est indispensable à une paix durable et universelle. http://www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm
Pacte mondial de l'ONU	Mécanisme volontaire fondé sur l'engagement des entreprises de mettre en œuvre les principes universellement acceptés en matière de durabilité et de prendre des mesures à l'appui des objectifs de l'ONU. https://www.unglobalcompact.org/
Paiement de facilitation	Petit dessous-de-table, également appelé paiement « incitatif », ayant pour but d'obtenir ou d'accélérer l'exécution d'un acte courant ou nécessaire auquel le payeur a droit, légalement ou de toute autre façon.

Partie prenante	Une partie prenante est une personne qui possède un intérêt dans le développement d'une entreprise ou qui peut revendiquer des droits sur une entreprise. Les parties prenantes peuvent être des personnes internes ou externes, directement ou indirectement affectées à présent ou à l'avenir par les activités entrepreneuriales ou autres de l'entreprise en question. Dans cet esprit, ces personnes ont le droit, comparable à celui des actionnaires (propriétaires), de représenter, défendre et faire valoir leurs intérêts vis-à-vis de cette entreprise.
Publicité <i>ad hoc</i>	En tant que société cotée, dormakaba a l'obligation de se conformer au règlement de la bourse suisse (SIX Swiss Exchange). Ce règlement comprend l'article 53 de la Listing Rules ("LR") et de la Directive ("DAH") issues de la directive relative à la publicité <i>ad hoc</i> publiée en vertu de cette règle. Les dispositions relatives à la publicité <i>ad hoc</i> ont pour but de s'assurer que tous les acteurs actuels et potentiels du marché disposent du même accès aux informations susceptibles d'influer sur les cours (publicité <i>ad hoc</i>). Cette directive devrait garantir la plus grande transparence et le traitement équitable des acteurs du marché. Pour en savoir plus, consulter la « Group Directive Ad-hoc » dans "dormakaba Rules & Regulations"
Règles et réglementations	Terme générique désignant le Code de déontologie, les directives de groupe, les directives et autres règlements appartenant au cadre réglementaire dormakaba.
Secteur public	L'État et ses unités et agences décentralisées, y compris la police, l'armée, les autorités en charge du réseau routier et des transports publics, les écoles et le système de santé public, qui ont recours aux fonds publics et rendent des services ayant pour but d'améliorer la vie des habitants et non de réaliser des bénéfices.
Transparence	Franchise dont les États, sociétés et personnes physiques font preuve quant à la divulgation claire des informations, règles, plans, processus et actions qui les concernent. Par principe, la direction des sociétés et les administrateurs sont soumis au devoir d'agir de manière visible, prévisible et compréhensible pour encourager la participation et l'obligation de rendre compte et permettre aux tiers de percevoir sans difficulté quelles mesures sont mises en œuvre et pour quelle raison.

ANNEXE 2 : Langues / Documents complémentaires

Le présent Code de déontologie est traduit dans les langues ci-dessous.

Langue	Lien	Auteur / Interlocuteur
Anglais	Le présent document	Michael Vorhold
Français	Le présent document	Myriam Lobry

Veuillez contacter l'auteur ou l'interlocuteur indiqué en cas de modifications, de manière à vous assurer que chaque changement dans la version anglaise originale donne lieu à un changement dans la version en langue locale.

La présente directive de groupe, directive ou autre règle nécessite l'utilisation des documents ci-dessous ou y est associée (par exemple, documents d'accompagnement types, directives / règles additionnelles, etc.).

Réglementations complémentaires	Lien	Auteur / Interlocuteur
"Group Directive Ad hoc"	https://dorma.sharepoint.com/RulesRegulations/SitePages/Home.aspx	Daniela Schöchlin
"Directive Insider Trading"	https://dorma.sharepoint.com/RulesRegulations/SitePages/Home.aspx	David Ratcliffe
"Directive Competition Compliance"	https://dorma.sharepoint.com/RulesRegulations/SitePages/Home.aspx	David Ratcliffe
"Directive Media / Public Relations and Marketing Communications"	https://dorma.sharepoint.com/RulesRegulations/SitePages/Home.aspx	Daniela Schöchlin