

Verhaltenskodex

ASSA ABLOY

Vollständige Fassung

Experience a safer
and more open world



Anhang I: Verstoßmeldung

Ich habe Kenntnis von einem möglichen Verstoß gegen den ASSA ABLOY Verhaltenskodex erlangt.

Dabei handelt es sich um folgenden Verstoß:

Name und Kontaktdaten (optional):

Schicken Sie die Meldung bitte an:

ASSA ABLOY AB
Box 70340
10723 Stockholm, Schweden

oder an:

code@assaabloy.com

ASSA ABLOY verpflichtet sich, Ihre personenbezogenen Daten zu schützen. Im Abschnitt „Datenschutzhinweise“ des Verhaltenskodex (<https://www.assaabloy.com/en/com/menu/code-of-conduct-privacy-notice/>) wird beschrieben, wie ASSA ABLOY die personenbezogenen

Daten verarbeitet und nutzt, die wir bei gemeldeten Verstößen gegen den Verhaltenskodex erhalten, und wie Sie uns erreichen können, wenn Sie zusätzliche Fragen zum Umgang mit Ihren personenbezogenen Daten haben.

Verhaltenskodex

FÜR ASSA ABLOY ist soziales und ethisches Verhalten selbstverständlich. Wir sind verantwortlich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die weltweit für unser Unternehmen tätig sind. Unsere Kernwerte – Eigenverantwortung, Innovation und Gewissenhaftigkeit – leiten uns bei unserem beruflichen Handeln und Entscheiden. Das Unternehmen und seine Beschäftigten verpflichten sich zu einem aufrichtigen und fairen Verhalten gegenüber allen Interessengruppen. Aus diesem Grund hat ASSA ABLOY den Verhaltenskodex erstellt, dessen Einhaltung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nachstehend zusammenfassend als „Mitarbeiter“ bezeichnet) verbindlich ist.

Für wen gilt der Verhaltenskodex?

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter. Unser separater Verhaltenskodex für Geschäftspartner gilt für alle Geschäftspartner, die Produkte oder Dienstleistungen für ASSA ABLOY herstellen oder erbringen oder die im Namen oder Auftrag von ASSA ABLOY tätig sind. Dazu gehören Zulieferer (und Subunternehmer, deren Leistungen im Rahmen einer Tätigkeit für ASSA ABLOY genutzt werden), Berater, Distributoren, Beauftragte und andere Vertreter.

Einhaltung der Rechtsvorschriften

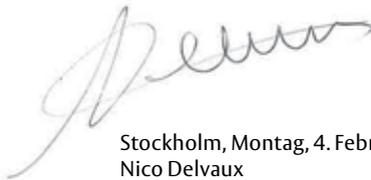
ASSA ABLOY respektiert die Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist. Der Verhaltenskodex ersetzt nicht die geltenden Gesetze, die stets Vorrang haben. Wenn der Verhaltenskodex strengere Anforderungen stellt als die geltende Gesetzgebung, hat dagegen der Kodex Vorrang. Der Verhaltenskodex ist in seiner englischsprachigen Fassung gültig. Alle anderen Fassungen sind lediglich als Übersetzungen anzusehen.

Rat suchen und Missstände aufzeigen

Wenn Sie als Mitarbeiter besorgt sind, sich beschweren oder einen Missstand melden wollen, wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten, an ein Mitglied des örtlichen Managements oder an den Beauftragten, der bei Ihnen für den Verhaltenskodex zuständig ist. Falls Sie Bedenken haben, eine Angelegenheit lokal anzusprechen, können Sie sich an den ASSA ABLOY Hauptsitz wenden. Das Formular aus Anhang I kann ebenfalls verwendet werden. Alle Meldungen werden vertraulich behandelt. ASSA ABLOY verfolgt eine Null-Toleranz-Politik bei Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die einen Verstoß in gutem Glauben gemeldet haben.

Umsetzung und Überwachung

ASSA ABLOY überwacht die Umsetzung des Verhaltenskodex. Verstöße werden sofort geahndet.



Stockholm, Montag, 4. Februar 2019
Nico Delvaux
Vorstandsvorsitzender

1	EINLEITUNG	6
1.1	Allgemeine Hinweise	6
1.2	Umsetzung	7
	Organisation und Zuständigkeiten	7
	Verantwortung des Managements	7
	Rat suchen und Missstände aufzeigen	7
	Gültigkeit des Verhaltenskodex für Geschäftspartner	7
	Umsetzung und Überwachung	7
2	UNTERNEHMENSETHIK	8
2.1	Allgemeine Hinweise	8
2.2	Behördliche Ermittlungen	8
2.3	Kartell- und Wettbewerbsrecht	8
2.4	Datenschutz	9
	Allgemeine Datenschutzgrundsätze	9
	Begründung für die Datenverarbeitung	9
	Transparenz und die Rechte des Einzelnen	9
	Auftragsverarbeitungsvertrag	10
	Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten	10
	Sicherheit personenbezogener Daten	10
	Umgang mit Datenschutzverletzungen	10
	Übermittlung personenbezogener Daten	10
2.5	Korruptionsbekämpfung	10
	Geschenke und Einladungen	10
	Unternehmensvertreter	11
	Nachlässe, Rabatte, Provisionen und Boni	11
	Vermittlungszahlungen	11
	Politische Spenden	11
	Gemeinnützige Spenden und Sponsoring	11
2.6	Aufzeichnungen und Berichte	11
2.7	Interessenkonflikte	12
	Externe geschäftliche Aktivitäten	12
	Persönliche finanzielle Interessen	12
	Insiderinformationen	12
2.8	Vertrauliche Informationen	12
2.9	Patente, Marken und Urheberrechte	13
2.10	Computersoftware	13
2.11	Exportkontrollvorschriften	13

3	KOMMUNIKATION	14
3.1	Allgemeine Hinweise	14
3.2	Elektronische Korrespondenz und Internet-Nutzung	14
3.3	Telefongespräche	14
3.4	Soziale Medien	14
3.5	Kommunikation mit Interessengruppen	14
4	MENSCHEN- UND ARBEITSRECHTE	15
4.1	Kinderarbeit	15
4.2	Zwangsarbeit	15
4.3	Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	15
4.4	Arbeitsverträge, Arbeitszeiten und Vergütung	16
4.5	Diskriminierung, Belästigung und Vielfalt	16
4.6	Personal- und Gesundheitsakten	16
4.7	Alkohol- und/oder Drogenmissbrauch	16
4.8	Menschenrechte unter besonderen Umständen	16
4.9	Verbraucherinteressen	17
4.10	Gesellschaftliches Engagement	17
4.11	Verantwortungsbewusste Beschaffung von Mineralstoffen	17
5	UMWELTSCHUTZ	18
5.1	Umweltschutz und Nachhaltigkeit	18
6	GESUNDHEIT & ARBEITSSCHUTZ	19
6.1	Arbeitsplatz	19
6.2	Gebäudesicherheit und Brandschutz	19
6.3	Erste Hilfe und ärztliche Versorgung	19
	ANHANG I – VERSTOßMELDUNG	2
	ANHANG II – BESTÄTIGUNG	20

1. Einleitung

Die geschäftliche Integrität von ASSA ABLOY ist ein wertvolles Gut für die Beziehungen des Unternehmens zu diversen Interessengruppen. Unser guter Ruf basiert auf der Mitwirkung aller Mitarbeiter. Sie setzen unsere Vision um, als der weltweit führende Anbieter von Schließlösungen bei Innovationen zu führen, mit durchdachten, nachhaltigen und sicheren Lösungen zu überzeugen und ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

ASSA ABLOY verfolgt eine langfristige, nachhaltigkeitsorientierte Perspektive. Dabei sind Unternehmensethik, Kommunikation, Menschen- und Arbeitsrechte sowie der Umwelt- und Arbeitsschutz wichtige Elemente. Unsere Richtlinien und dieser Verhaltenskodex basieren zusätzlich auf folgenden Dokumenten:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und zugehörige UN-Konventionen
- Trilaterale Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (ILO)
- OECD-Leitlinien zum Schutz der Privatsphäre und zum grenzüberschreitenden Verkehr personenbezogener Daten
- OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen
- UN-Initiative „Global Compact“
- ISO 14001

1.1 Allgemeine Hinweise

Als Weltmarktführer bei Türsystemen handelt ASSA ABLOY sozial und ethisch verantwortungsbewusst. ASSA ABLOY trägt Verantwortung für Mitarbeiter auf der ganzen Welt. Den Mitarbeitern, die zum Erfolg des Unternehmens beitragen,

dürfen die grundlegenden Menschenrechte nicht vorenthalten werden. Sie dürfen weder physisch noch psychisch unter ihrer Arbeit leiden. Das Unternehmen und seine Beschäftigten verpflichten sich zu einem aufrichtigen und fairen Verhalten gegenüber allen Interessengruppen. Rechtswidrige und unethische Geschäftspraktiken würden das Vertrauen dieser Gruppen erschüttern.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex und das Ignorieren bzw. die absichtliche Nichtmeldung von Verstößen können zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Aussetzung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses führen. Mitarbeiter müssen sich darüber im Klaren sein, dass ihnen bei verstößbedingten Verlusten oder Schäden neben möglichen Disziplinarmaßnahmen durch ASSA ABLOY auch Geld- oder Haftstrafen drohen (einschließlich Strafzahlungen an ASSA ABLOY, an Behörden oder an andere natürliche oder juristische Personen). Mitarbeiter müssen sich ebenfalls darüber im Klaren sein, dass bei rechtswidrigem oder ungebührlichem Verhalten von Mitarbeitern auch ASSA ABLOY eine Strafverfolgung, die Verhängung von Strafzahlungen o.ä. droht.

Richtlinien können nicht alle theoretisch möglichen Situationen berücksichtigen. In diesen Fällen ist ein Verhalten im Sinne des Kodex angemessen. Der Verhaltenskodex kann die nationale Gesetzgebung, die oft wesentlich detaillierter ist, nie ersetzen. Alle Divisionen und Unternehmen von ASSA ABLOY sind angehalten, ausführliche Angaben zu ihren spezifischen gesetzlichen Anforderungen zusammenzustellen und diese auf dem aktuellen Stand zu halten.

1.2 Umsetzung

Organisation und Zuständigkeiten

Die Gesamtverantwortung für den Verhaltenskodex und dessen Umsetzung trägt der Vorstandsvorsitzende von ASSA ABLOY.

Verantwortung des Managements

Die ASSA ABLOY Manager tragen hinsichtlich des Verhaltenskodex eine zusätzliche Verantwortung. Von ihnen wird erwartet, sich ethisch vorbildlich zu verhalten und sich aktiv für den Verhaltenskodex einzusetzen. Manager informieren die Mitarbeiter über den Verhaltenskodex und engagieren sich für seine Umsetzung. Sie fördern eine Arbeitsumgebung, die ein ethisches Handeln in Übereinstimmung mit dem Verhaltenskodex begünstigt. Manager geben Auskünfte und Ratschläge bei Verständnisfragen zu ethischem Verhalten und zu möglichen Verstößen gegen den Kodex. Alle Manager sind gehalten, wichtige Teile des Verhaltenskodex wie nachstehend beschrieben den Mitarbeitern mitzuteilen und bereitzustellen, Verständnisfragen zu beantworten und Beschwerden entgegenzunehmen. Die erforderlichen Auskünfte sind zu erteilen und bei Bedarf sind Lehrgänge zu veranstalten. Die vollständige Fassung des Verhaltenskodex ist von allen Managern und Mitarbeitern aus den Bereichen Einkauf, Vertrieb, HR, Finanzen/Buchhaltung sowie aus anderen Bereichen (je nach Entscheidung der Division) und von Gewerkschaftsvertretern zu unterzeichnen. Anhang II („Bestätigung“) enthält das Formular für die Unterzeichnung. Eine Kurzfassung des Verhaltenskodex wird allen Mitarbeitern vorgestellt. Der Verhaltenskodex ist in mehreren Sprachen verfügbar und findet sich im ASSA ABLOY Intranet in der Personalrubrik sowie bei assaabloy.com.

Rat suchen und Missstände aufzeigen

Vermutete oder tatsächliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex sind nach Möglichkeit dem unmittelbaren Vorgesetzten, einem Mitglied des örtlichen Managements oder dem örtlichen Verantwortlichen zu melden. Falls Sie Bedenken haben, eine Angelegenheit lokal anzusprechen, können Sie sich an die Anlaufstelle für Kodexverstöße am ASSA ABLOY Hauptsitz wenden. Weiterführende Informationen finden Sie im Intranet. Sie können auch das Formular aus Anhang I oder andere Meldewege nutzen, die im Intranet genannt werden. Alle Meldungen werden vertraulich behandelt. ASSA ABLOY verfolgt eine Null-Toleranz-Politik bei Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die einen Verstoß in gutem Glauben gemeldet haben. Alle Meldungen werden geprüft und die meldende Person wird, sofern möglich, über das Ergebnis der Prüfung informiert.

Gültigkeit des Verhaltenskodex für Geschäftspartner

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, die Geschäftspartner über den Verhaltenskodex für Geschäftspartner zu informieren, und von den Geschäftspartnern erwarten wir die Einhaltung dieses Kodex. Bei Verstößen gegen den ASSA ABLOY Verhaltenskodex für Geschäftspartner kann ASSA ABLOY die Geschäftsbeziehung einschränken oder beenden.

Umsetzung und Überwachung

ASSA ABLOY überwacht und kontrolliert die Umsetzung des Verhaltenskodex. Verstöße werden sofort geahndet.

2. Unternehmensethik

2.1 Allgemeine Hinweise

ASSA ABLOY respektiert die Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist, und erwartet von seinen Mitarbeitern dasselbe. Korruption wird von ASSA ABLOY in keiner Form toleriert. Das gilt insbesondere für Bestechung, Interessenkonflikte, Betrug, Erpressung, Veruntreuung, Selbstbereicherung und rechtswidrige Provisionen bzw. Kickbacks.

Der Verhaltenskodex ersetzt nicht die geltenden Gesetze, die stets Vorrang haben. Wenn der Verhaltenskodex strengere Anforderungen stellt als die geltende Gesetzgebung, hat dagegen der Kodex Vorrang. Der Verhaltenskodex und ähnliche Richtlinien können in ihrem Umfang über nationale Gesetze und Vorschriften hinausgehen.

Weitere Hinweise und Einzelheiten zur Unternehmensethik finden Sie in den Compliance- und Datenschutz-Abschnitten im ASSA ABLOY Intranet.

2.2 Behördliche Ermittlungen

ASSA ABLOY arbeitet bei Ermittlungen mit den Behörden zusammen. Wenn eine Behörde ein entsprechendes Verlangen äußert, ist vor allen weiteren Schritten oder Erklärungen der unmittelbare Vorgesetzte zu informieren. Unterlagen dürfen in Erwartung einer behördlichen Ermittlung nicht vernichtet oder modifiziert werden. Irreführende oder falsche Angaben gegenüber Ermittlern sind unzulässig. Das gilt auch dann, wenn eine behördliche Ermittlung oder ein Verfahren noch nicht angekündigt wurde bzw.

begonnen hat. Es gilt auch dann, wenn eine solche Ermittlung bzw. ein solches Verfahren lediglich eine Möglichkeit zu sein scheint. Auf Mitarbeiter darf kein Druck ausgeübt werden, gegen diese Richtlinien zu verstoßen.

2.3 Kartell- und Wettbewerbsrecht

ASSA ABLOY beteiligt sich nicht an wettbewerbswidrigen Absprachen oder Praktiken. Das Kartell- und Wettbewerbsrecht ist national unterschiedlich, aber in seinen Grundzügen überall gleich. Der Verhaltenskodex geht näher auf diese Grundzüge ein. Weitere Hinweise und Einzelheiten finden Sie im Compliance-Abschnitt im ASSA ABLOY Intranet.

Mitarbeitern ist es untersagt, sich an wettbewerbswidrigen Absprachen oder abgestimmten Verhaltensweisen mit tatsächlichen oder potenziellen Wettbewerbern zu beteiligen. In den meisten Ländern ist auch der Austausch wettbewerbsrelevanter Informationen zwischen Wettbewerbern oder potenziellen Wettbewerbern rechtswidrig. Besondere Umsicht ist beim Besuch der Sitzungen von Wirtschaftsverbänden geboten.

Mit Geschäftspartnern dürfen Mitarbeiter keine Absprachen über Wiederverkaufspreise für Produkte von ASSA ABLOY treffen oder Mindestverkaufspreise vorschreiben. Das „Compliance-Programm für das Kartell- und Wettbewerbsrecht“ (im Compliance-Abschnitt im ASSA ABLOY Intranet) führt weitere, möglicherweise rechtswidrige Verhaltensweisen gegenüber Kunden und Geschäftspartnern auf.

2.4 Datenschutz

ASSA ABLOY behandelt personenbezogene Daten verantwortungsbewusst und rechtskonform. Um die Einhaltung der Vorschriften zu erleichtern, hat ASSA ABLOY ein allgemein gültiges Programm zur Einhaltung der Datenschutzbestimmungen erstellt („DPCP“), das auf weltweit anerkannten Datenschutzprinzipien basiert. Beim Umgang mit personenbezogenen Daten müssen die Mitarbeiter von ASSA ABLOY die Bestimmungen des DPCP sowie alle weiteren, lokal geltenden Gesetze einhalten.

Die DPCP-Richtlinien und -Verfahren finden sich im ASSA ABLOY Intranet und können von den Mitarbeitern zu Rate gezogen werden.

Allgemeine Datenschutzgrundsätze

Die allgemeinen Datenschutzgrundsätze (DPCP) gelten für den Umgang von ASSA ABLOY mit personenbezogenen Daten. Alle Verarbeitungsschritte müssen gerechtfertigt sein und personenbezogene Daten dürfen ausschließlich für definierte, formulierte und legitime Geschäftszwecke genutzt werden.

Personenbezogene Daten müssen angemessen, genau, aktuell und auf das für den jeweiligen Zweck erforderliche Maß beschränkt sein und dürfen nicht länger als für die Zwecke der Verarbeitung erforderlich gespeichert werden. Eine angemessene Sicherheit und Vertraulichkeit muss gewährleistet sein.

Begründung für die Datenverarbeitung

Vor der Verarbeitung personenbezogener Daten durch ASSA ABLOY muss eine angemessene Begründung ermittelt und dokumentiert werden. Für ASSA ABLOY gibt es vier Hauptgründe, die eine Verarbeitung personenbezogener Daten rechtfertigen: gesetzliche Verpflichtung, Erfüllung einer Vereinbarung mit der betreffenden Person, berechtigtes Geschäftsinteresse und Genehmigung durch die betreffende Person.

Transparenz und die Rechte des Einzelnen

Um eine faire und transparente Verarbeitung zu gewährleisten, muss ASSA ABLOY eine Person informieren, wenn deren personenbezogene Daten verarbeitet werden. In einer klaren, verständlichen Sprache sollte die Person beispielsweise über den Verarbeitungszweck, die Rechtsgrundlage, die Aufbewahrungsfrist, den Namen des verantwortlichen Unternehmens und die geltenden Rechte des Einzelnen informiert werden.

Anfragen von oder im Namen von Personen in Bezug auf personenbezogene Daten, für die ASSA ABLOY verantwortlich ist, müssen so schnell wie möglich an den benannten Zuständigen für die Bearbeitung solcher Anfragen weitergeleitet werden.

Auftragsverarbeitungsvertrag

ASSA ABLOY muss über schriftliche Vereinbarungen verfügen, in denen die Pflichten aller Parteien in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten festgelegt sind, unabhängig davon, ob ASSA ABLOY selbst Verarbeitungsleistungen bezieht oder als Dienstleister im Auftrag eines anderen Unternehmens tätig ist.

Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten

Die ASSA ABLOY Unternehmen sind verpflichtet, eine Aufzeichnung aller Datenverarbeitungsaktivitäten zu führen.

Sicherheit personenbezogener Daten

In Abhängigkeit vom jeweiligen Datenverarbeitungsrisiko trifft ASSA ABLOY technische und organisatorische Maßnahmen, um ein angemessenes Schutzniveau für personenbezogene Daten zu gewährleisten. Dazu gehören Maßnahmen wie Verschlüsselung, Anonymisierung und Schutz der Vertraulichkeit.

Umgang mit Datenschutzverletzungen

Festgestellte oder vermutete Datenschutzverletzungen im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten sind unverzüglich gemäß den festgelegten Verfahren für Sicherheitsvorfälle, Datenschutzverletzungseinschätzungen und Benachrichtigungen zu melden.

Übermittlung personenbezogener Daten

Die Übermittlung personenbezogener Daten außerhalb des Landes, in dem sie erhoben wurden, kann nach lokalem Recht

eingeschränkt oder ganz verboten sein. Vor der Übermittlung personenbezogener Daten außerhalb des Herkunftslandes muss ASSA ABLOY über eine dokumentierte Rechtsgrundlage für die Übermittlung dieser Daten verfügen.

2.5 Korruptionsbekämpfung

ASSA ABLOY akzeptiert keine Form von Korruption. Den Mitarbeitern ist es u.a. untersagt, Angebote, Versprechungen, Zahlungen oder werthaltige Schenkungen an eine beliebige Person anzunehmen oder zu machen, wenn dies mit der Absicht verbunden ist, eine Entscheidung des Empfängers unangemessen zu beeinflussen. Mitarbeitern ist es ebenfalls untersagt, werthaltige Geschenke anzunehmen, wenn dadurch ihre Entscheidungen unangemessen beeinflusst werden sollen.

Zu den zentralen ASSA ABLOY Botschaften hinsichtlich der Korruptionsbekämpfung gehören u.a.:

Geschenke und Einladungen

Angenommene und angebotene Geschenke und Einladungen müssen in ihrem Wert beschränkt sein, einem legitimen geschäftlichen Zweck dienen, gut dokumentiert und angemessen sein. Einkauf und Verkauf sind mit größtmöglicher Integrität abzuwickeln. Einladungen, Geschenke und die Übernahme von Aufenthalts- und Bewirtungskosten von geringem Wert können nach sorgfältiger Erwägung angenommen werden, sofern keine Auswirkungen auf den Geschäftsverkehr

zu erwarten sind. Handlungen, die den Anschein unangemessenen Verhaltens erwecken können, sind zu vermeiden. Insbesondere die Übernahme der Aufenthalts- und Bewirtungskosten von Behördenvertretern, Behördenmitarbeitern, Politikern, Mandatsträgern oder anderen Personen oder Stellen des öffentlichen Lebens ist streng zu überwachen. In vielen Ländern sind Einladungen, Geschenke und Auslagen für Behördenvertreter oder Personen des öffentlichen Lebens rechtswidrig.

Unternehmensvertreter

Bei Fehlverhalten von Geschäftspartnern könnte ASSA ABLOY vorgeworfen werden, dass die Partner im Namen oder Auftrag von ASSA ABLOY gehandelt haben. Geschäftspartner sind daher wie fremde Dritte zu behandeln, sorgfältig zu kontrollieren und nur zu legitimen Geschäftszwecken und marktüblichen Bedingungen einzusetzen. Geschäftspartner, die im Namen oder Auftrag von ASSA ABLOY handeln, müssen den ASSA ABLOY Verhaltenskodex für Geschäftspartner befolgen.

Nachlässe, Rabatte, Provisionen und Boni

Unangemessene Preiszugeständnisse und Ausgleichszahlungen können Bestechung erleichtern. Die Bedingungen solcher Vereinbarungen bedürfen der Schriftform und müssen wirtschaftlich vertretbar sein.

Vermittlungszahlungen

ASSA ABLOY zahlt keine Vermittlungs- oder Beschleunigungsgelder („Schmiergeld“).

Politische Spenden

ASSA ABLOY zahlt keine politischen Spendengelder. Individuelles politisches Engagement, einschließlich Spenden, darf nicht unter Inanspruchnahme der Ressourcen von ASSA ABLOY erfolgen (Finanzmittel, Zeit, Ausrüstung, Lieferungen, Einrichtungen, Marke oder Name).

Gemeinnützige Spenden und Sponsoring

ASSA ABLOY unterstützt gemeinnützige Gruppen in ihrem Engagement für legitime Zwecke. Spenden müssen einen sozialen Nutzen verfolgen und die soziale Verantwortung des Unternehmens erkennbar werden lassen. ASSA ABLOY setzt gemeinnützige Spenden und Sponsoring nicht als Mittel zur Bestechung ein. Weitere Hinweise finden Sie im Compliance-Abschnitt im ASSA ABLOY Intranet.

2.6 Aufzeichnungen und Berichte

Die Integrität der ASSA ABLOY Berichts- und Meldesysteme ist von größter Bedeutung. Die Mitarbeiter achten darauf, dass alle Unterlagen für den internen und externen Gebrauch ordentlich und vollständig geführt und geprüft werden. Die Mitarbeiter befolgen die im Unternehmenshandbuch aufgeführten Rechnungslegungsvorschriften sowie die Unternehmensrichtlinien zur Aufbewahrung und Entsorgung von Unterlagen.

2.7 Interessenkonflikte

Interessenkonflikte zwischen Mitarbeitern und dem Unternehmen sind zu vermeiden. Sollte ein solcher Konflikt dennoch auftreten oder sich entwickeln können, informiert der betroffene Mitarbeiter das Unternehmen schriftlich und erörtert die Angelegenheit mit dem unmittelbaren Vorgesetzten.

Interessenkonflikte können u.a. in folgenden Bereichen auftreten:

Externe geschäftliche Aktivitäten

ASSA ABLOY erwartet, dass sich die Mitarbeiter während der gesamten Arbeitszeit ausschließlich mit ihren Arbeitsaufgaben befassen. Mitarbeiter dürfen sich nicht an externen Aktivitäten beteiligen, wenn diese in einem Wettbewerbsverhältnis mit dem Geschäft oder den Interessen von ASSA ABLOY stehen können.

Persönliche finanzielle Interessen

Eine persönliche finanzielle Beteiligung an Aktivitäten, die in Konflikt zu den Interessen von ASSA ABLOY stehen können, ist zu vermeiden (z.B. Eigentum an Unternehmen, auf die Aktivitäten von ASSA ABLOY einen erheblichen Einfluss haben können, oder Mitgliedschaft in den Leitungsgremien dieser Unternehmen). Das gilt auch für Verwandte.

Insiderinformationen

Insiderinformationen bzw. vertrauliche Informationen dürfen nicht zum persönlichen Nutzen verwendet werden. Der Kauf oder Verkauf von ASSA ABLOY Aktien ist erst zulässig, nachdem eine

angemessene Zeit seit Veröffentlichung dieser Informationen vergangen ist. Die Informationen dürfen auch nicht als Tipps an andere Personen weitergegeben werden.

Beschäftigung, Einkauf oder Verkauf im Zusammenhang mit Verwandten und engen Bekannten

ASSA ABLOY strebt ein faires Arbeitsumfeld an, das frei ist von Sondervorteilen für Verwandte und Bekannte. Die Beschäftigung von Verwandten oder Bekannten ist daher genehmigungspflichtig. Mitarbeiter dürfen nicht auf Stellen beschäftigt werden, auf denen sie Einfluss auf das Beschäftigungsverhältnis von Verwandten haben. Das gilt auch für den Einkauf von bzw. Verkauf an Angehörige oder enge Bekannte.

2.8 Vertrauliche Informationen

Alle Informationen, bei deren Bekanntwerden Wettbewerbsnachteile für ASSA ABLOY drohen, sind vertraulich zu behandeln und dürfen ausschließlich Personen mitgeteilt werden, die auf diese Informationen angewiesen sind, um ihre Arbeit auszuführen. Das gilt auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Vertrauliche Angelegenheiten bzw. Angelegenheiten, die zu Wettbewerbsnachteilen führen könnten, dürfen weder persönlich noch telefonisch an Orten oder in Situationen erörtert werden, wo Dritte die Gespräche mithören können. Das gilt auch für die gesamte E-Mail- und Internet-Kommunikation. Mitarbeiter dürfen vertrauliche Informationen über

ASSA ABLOY nur mitteilen, wenn eine Vertraulichkeitserklärung unterzeichnet wurde und deren Bestimmungen eingehalten werden.

Mitarbeiter können Zugriff auf vertrauliche Informationen von früheren Arbeitgebern, Anbietern, Kunden oder Wettbewerbern haben. ASSA ABLOY respektiert die Integrität und Vertraulichkeit dieser Informationen. Mitarbeiter dürfen solche vertraulichen, geschützten Informationen nur nutzen oder verbreiten, wenn sie ordnungsgemäß in deren Besitz gelangt sind und die Verbreitung genehmigt worden ist. Mitarbeiter dürfen vertrauliche Informationen von natürlichen oder juristischen Personen nur entgegennehmen, wenn eine schriftliche Vertraulichkeitsvereinbarung existiert und eine Genehmigung erteilt worden ist. Mitarbeiter dürfen nicht als Informationsmittler handeln oder vertrauliche Informationen von Anbietern, Kunden oder Wettbewerbern an Dritte weitergeben, selbst wenn sie dazu ermächtigt worden sind.

2.9 Patente, Marken und Urheberrechte

ASSA ABLOY misst seinen Marken einen erheblichen Wert bei. Die Marken sind zu schützen und zu fördern, um ihren Wert zu wahren und zu steigern. Die ASSA ABLOY Unternehmensmarke ist zusätzlich zu den lokalen Marken zu nutzen, um eine starke, weltweit einheitliche Identität zu schaffen. Alle neuen Erfindungen, Prozesse, urheberrechtlich geschützten Werke, technologischen Fortschritte oder Sonderlösungen für Geschäftsprobleme,

die während oder im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses entwickelt oder entdeckt wurden, sind Eigentum von ASSA ABLOY. ASSA ABLOY entscheidet über die angemessene Schutzform, z.B. in Form einer Patentanmeldung. ASSA ABLOY verletzt nicht vorsätzlich die geistigen Eigentumsrechte von Dritten.

2.10 Computersoftware

ASSA ABLOY respektiert das Urheberrecht an Computerprogrammen, befolgt die geltenden Gesetze und Vorschriften hinsichtlich der Verwendung von Computersoftware und erwartet von allen Mitarbeitern die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften. Das bedeutet z.B., dass Programme nur kopiert werden dürfen, wenn dies von der Programmlicenz erlaubt wird.

2.11 Exportkontrollvorschriften

Die Einhaltung der geltenden Exportkontrollvorschriften ist für ASSA ABLOY von entscheidender Bedeutung, da sich diese Vorschriften oft gegen Aktivitäten richten, die ASSA ABLOY missbilligt (z.B. Terrorismus).

Weitere Hinweise finden Sie im Compliance-Abschnitt im ASSA ABLOY Intranet.

3. Kommunikation

3.1 Allgemeine Hinweise

Die gesamte Kommunikation im Auftrag von ASSA ABLOY muss, unabhängig vom Kommunikationskanal, im Einklang mit den Werten und Richtlinien des Unternehmens erfolgen. ASSA ABLOY Mitarbeiter kommunizieren professionell, ehrlich und exakt. Sie wahren die Vertraulichkeit der Kommunikation. Vertrauliche oder nicht-öffentliche Unternehmensinformationen werden nicht erörtert bzw. veröffentlicht. Weitere Richtlinien sind den folgenden Dokumenten zu entnehmen, die im ASSA ABLOY Intranet veröffentlicht wurden: External Disclosure Policy, Internal Communication Policy und Global Social Media Policy.

3.2 Elektronische Korrespondenz und Internet-Nutzung

Für E-Mails, SMS usw. gelten hinsichtlich Inhalt, Form und Umgang die gleichen Regeln wie für die restliche schriftliche Unternehmenskommunikation. Die E-Mail-, Messaging- und Internet-funktionen des Unternehmens dürfen nur zu geschäftlichen Zwecken benutzt werden. Der gesamte Datenverkehr ist daher Eigentum des Unternehmens. In vielen Ländern ist ASSA ABLOY gesetzlich verpflichtet, Unternehmen und Mitarbeiter vor der unangebrachten Nutzung dieser Tools zu schützen. Aus diesem Grund behält sich ASSA ABLOY das Recht vor, E-Mails und die Internet-nutzung zu überwachen.

3.3 Telefongespräche

Außer zu Schulungen und anderen besonderen Anlässen überwacht ASSA ABLOY keine Telefongespräche. Jede Überwachung bedarf einer vorherigen Vereinbarung zwischen Unternehmen und Mitarbeiter. Dritte werden im Voraus von der Überwachung in Kenntnis gesetzt.

3.4 Soziale Medien

Alle Veröffentlichungen über ASSA ABLOY in sozialen Medien (Blogs, Communities, Foren, soziale Netzwerke usw.) müssen das Urheberrecht respektieren. Besondere Sorgfalt gilt der Kommunikation über ASSA ABLOY oder bei Verwendung des ASSA ABLOY Logos. In sozialen Medien dürfen sich nur speziell beauftragte Personen im Namen von ASSA ABLOY äußern. Soziale Medien dürfen nicht auf eine Weise genutzt werden, die schädlich für den Ruf von ASSA ABLOY sein könnte. Die Veröffentlichung irreführender oder unlauterer Äußerungen über ASSA ABLOY, Kollegen, Wettbewerber oder andere Interessengruppen ist untersagt.

3.5 Kommunikation mit Interessengruppen

ASSA ABLOY ist aufgeschlossen für die Kommunikation mit Interessengruppen und bestrebt, auf alle Fragen von diesen Gruppen einzugehen und sich an relevanten Umfragen und Studien zu beteiligen.

4. Menschen- und Arbeitsrechte

4.1 Kinderarbeit

ASSA ABLOY erkennt das Recht jedes Kindes auf Schutz vor wirtschaftlicher Ausbeutung und vor Tätigkeiten an, die seine körperliche, geistige oder seelische Gesundheit gefährden, die moralische oder soziale Entwicklung beeinträchtigen oder die Bildung bzw. Ausbildung behindern können.

Als Kinder gelten Personen unter 15 bzw. 14 Jahren, vorbehaltlich der Mindestalter-Ausnahmen für Entwicklungsländer gemäß Artikel 2.4 der ILO-Konvention Nr. 138. Wenn die Gesetzgebung eines Landes ein höheres Mindestalter vorschreibt, gilt dieses Mindestalter.

Einige Länder definieren Personen, die das Mindestalter überschritten haben, aber jünger als 18 Jahre sind, als „junge Arbeitskräfte“. Für diese Personengruppe gelten eventuell gesetzliche Einschränkungen bezüglich der Art der erlaubten Tätigkeiten.

ASSA ABLOY toleriert keine Kinderarbeit, weiß jedoch, dass es Kinderarbeit gibt und dass diese nicht allein durch Regeln und Kontrollen beseitigt werden kann, sondern dass eine aktive Mitwirkung bei der Verbesserung der sozialen Lage von Kindern erforderlich ist. Wenn Kinder für ASSA ABLOY Produkte herstellen oder Leistungen erbringen, muss der Arbeitgeber im Kindeswohl handeln. In solchen Fällen kooperiert ASSA ABLOY bei der Suche nach einer zufriedenstellenden Lösung zur Verbesserung der Gesamtlage des Kindes. Bei allen Entscheidungen werden Alter, soziale Lage und Bildungs- bzw. Ausbildungsstand berücksichtigt.

4.2 Zwangsarbeit

ASSA ABLOY toleriert keine Form der Zwangsarbeit und beschäftigt keine Sklaven, Häftlinge oder illegale Arbeitskräfte. ASSA ABLOY ist bekannt, dass Zwangsarbeit auch durch Zwang zur Hinterlegung von Kautionszahlungen, Sicherheitszahlungen, Ausweisdokumenten oder anderer persönlicher Habenzustände kommen kann und untersagt solche Maßnahmen. Befristet beschäftigte ausländische Arbeitskräfte dürfen nicht gegen ihren Willen weiterbeschäftigt werden. Sie haben die gleichen Rechte wie einheimische Beschäftigte. Der Arbeitgeber übernimmt die ggf. für die Vermittlung erforderlichen Zahlungen an Vermittlungsagenturen.

Alle Beschäftigten haben das Recht, den Arbeitsplatz und die Unterkunft (falls vom Arbeitgeber gestellt) außerhalb ihrer Arbeitszeiten ungehindert zu verlassen.

4.3 Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Mitarbeitern von ASSA ABLOY steht es frei, im Rahmen der geltenden Gesetze und Vorschriften einer beliebigen Organisation beizutreten, eine Organisation zu gründen und kollektiv oder individuell zu verhandeln. Kein Mitarbeiter darf wegen Ausübung dieser Rechte nachteilige Folgen zu befürchten haben.

4.4 Arbeitsverträge, Arbeitszeiten und Vergütung

In Bezug auf Arbeitsverträge und Arbeitszeiten, einschließlich Überstunden und Überstundenvergütung, befolgt ASSA ABLOY die lokalen Gesetze und Vorschriften. Löhne und Gehälter werden regulär ausgezahlt und entsprechen den geltenden Gesetzen sowie den marktüblichen Gegebenheiten. Mitarbeiter haben das Recht auf mindestens einen freien Tag alle sieben Tage sowie auf arbeitsfreie nationale und lokale Feiertage, sofern diese allgemein anerkannt sind. Mitarbeitern wird der festgesetzte Jahres-, Krankheits- und Elternschaftsurlaub ohne nachteilige Folgen gewährt.

4.5 Diskriminierung, Belästigung und Vielfalt

ASSA ABLOY schätzt und fördert Vielfalt und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. ASSA ABLOY schafft ein Arbeitsklima, in dem alle Mitarbeiter mit Respekt und Würde behandelt werden und die gleichen fairen Entwicklungsmöglichkeiten bekommen. Deshalb toleriert ASSA ABLOY am Arbeitsplatz keinerlei Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Abstammung, sexueller Orientierung, Geschlecht, Religion, Alter, Behinderung, politischer Überzeugung, Nationalität oder sonstiger potenziell diskriminierender Faktoren.

4.6 Personal- und Gesundheitsakten

Diese Akten werden vertraulich behandelt und anderen Personen nicht zugänglich gemacht, soweit dies nicht aus gesetzlichen Gründen erforderlich ist oder eine schriftliche Einwilligung des Betroffenen vorliegt. Die Gesundheitsakten der Mitarbeiter werden getrennt von allen anderen Personalakten in verschlossenen Schränken o.ä. aufbewahrt.

4.7 Alkohol- und/oder Drogenmissbrauch

ASSA ABLOY setzt sich proaktiv für Gefahrenvermeidung am Arbeitsplatz ein. Das Unternehmen erwartet von den Mitarbeitern, mit unbeeinträchtigtem Arbeitsvermögen am Arbeitsplatz zu erscheinen und von Alkoholkonsum abzuhalten, wenn dieser Auswirkungen auf die Erfüllung ihrer Arbeitspflichten haben kann.

ASSA ABLOY toleriert keine Drogen und untersagt Mitarbeitern unter Drogeneinfluss die Anwesenheit auf dem Firmengelände.

4.8 Menschenrechte unter besonderen Umständen

Neben den bereits aufgeführten Menschenrechtssituationen kann es Umstände geben, unter denen weitere Menschenrechtsperspektiven zu berücksichtigen sind. Das kann beispielsweise bei der Eröffnung neuer Betriebsstätten der Fall sein, wenn der Einfluss auf die lokale

Gemeinschaft oder auf die Rechte indigener Völker berücksichtigt werden muss. Ein weiteres Beispiel ist die Einführung von Sicherheitsmaßnahmen. Solche Beispiele sind nicht typisch. ASSA ABLOY ist sich jedoch des möglichen Einflusses auf die Menschenrechte bewusst und handelt im Einklang mit den geltenden nationalen und internationalen Gesetzen. Bei Fällen, die nicht von amtlichen Richtlinien geregelt werden, zieht ASSA ABLOY vergleichbare Quellen hinzu und wählt die jeweils beste Vorgehensweise aus.

4.9 Verbraucherinteressen

Das Unternehmen gewährleistet die Einhaltung der geltenden Sicherheitsvorschriften für seine Produkte und Dienstleistungen. Es gewährleistet außerdem, dass alle erforderlichen und relevanten Produkt- und Service-Informationen auf geeigneten Kanälen veröffentlicht werden.

Werbung sollte immer wahrheitsgemäß sein. Spezifische Produktaussagen müssen belegbar sein. Produkte dürfen nicht auf eine Art und Weise ausgezeichnet oder vermarktet werden, die zu Verwechslungen mit Wettbewerberprodukten führen könnte. Mitarbeiter achten darauf, ob Wettbewerber versuchen, potenzielle Kunden über die Herkunft von Produkten zu täuschen. Entsprechende Vorkommnisse melden sie ihrem unmittelbaren Vorgesetzten. Über die Produkte, Dienstleistungen oder Mitarbeiter von Wettbewerbern werden keine abfälligen

Bemerkungen geäußert. Vergleiche zwischen Produkten von ASSA ABLOY und Wettbewerberprodukten müssen fair sein. Vergleichende Werbung respektiert die gesetzlichen Vorschriften. Im Zweifelsfall ist solche Werbung vor der Veröffentlichung mit der ASSA ABLOY Rechtsabteilung zu klären.

4.10 Gesellschaftliches Engagement

Wo immer ASSA ABLOY tätig ist, soll unser Verhalten tadellos sein; wir unterstützen lokale, regionale und globale Gemeinschaften in angemessener Weise.

4.11 Verantwortungsbewusste Beschaffung von Mineralstoffen

ASSA ABLOY respektiert die geltenden Gesetze und Vorschriften zur Offenlegung der Verwendung von Konfliktmineralien. Bei Konfliktmineralien handelt es sich um Mineralstoffe aus Risikogebieten, die direkt oder indirekt zur Finanzierung bewaffneter Gruppen beitragen, die mindestens teilweise für schwere Menschenrechtsverstöße verantwortlich gemacht werden. Lieferungen an ASSA ABLOY erfolgen unter Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften zum Umgang mit Konfliktmineralien.

5. Umweltschutz

5.1 Umweltschutz und Nachhaltigkeit

ASSA ABLOY erfüllt alle gesetzlichen Umweltschutzaufgaben und erwartet, dass alle Unternehmenseinheiten über alle erforderlichen Betriebsgenehmigungen verfügen. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, zur Verbesserung der Umweltleistung von ASSA ABLOY beizutragen. ASSA ABLOY fördert die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien. Alle ASSA ABLOY Produktionsanlagen mit erheblicher Umweltbelastung müssen über zertifizierbare Umweltmanagementsysteme verfügen.

ASSA ABLOY setzt sich für die laufende Reduzierung des Energie-, Wasser- und sonstigen Ressourcenbedarfs und der Abfallmenge, für die Verhinderung von Umweltverschmutzung, für eine Geräuschbelastung im vertretbaren Rahmen und für die Verbesserung der produkt- und prozessbedingten Umweltverträglichkeit in der gesamten Wertkette ein. Chemikalien und Gefahrgut werden ordnungsgemäß ausgewiesen und sicher gelagert, recycelt, wiederverwendet oder entsorgt. Richtlinien zum Umgang mit Gefahrgut sind im ASSA ABLOY Intranet zu finden.

6. Arbeitsschutz

6.1 Arbeitsplatz

ASSA ABLOY setzt sich konsequent für sichere Arbeitsbedingungen ein. Risiken, die zu Unfällen führen oder das Wohl und die Gesundheit von Mitarbeitern beeinträchtigen können, sind zu reduzieren. Arbeitsschutzrisiken sind daher durch einen abgestuften Prozess (Gefahrenverhütung, technische und/oder administrative Einrichtungen) zu identifizieren, zu bewerten und zu kontrollieren.

Beispiele für sichere Arbeitsbedingungen sind: Die Arbeitsplätze werden sauber gehalten, die Produktionsanlagen sind sicher und stellen kein Gesundheitsrisiko für die Belegschaft dar, Anweisungen zum Tragen von Schutzkleidung sowie zum Umgang mit Arbeitsgeräten werden befolgt. Arbeitsplätze müssen hell sein und akzeptable Temperatur- und Geräuschpegel aufweisen. An Arbeitsplätzen mit hohen Geräuschpegeln ist ein Gehörschutz oder ähnliche Schutzausrüstung zu tragen. Alle Einheiten stellen angemessene, für Männer und Frauen separate, saubere Umkleieräume, Waschräume und Toiletten zur Verfügung. Besucher werden über die Arbeitsschutzrichtlinien informiert.

Vertragsfirmen sind für Sicherheitsfragen selbst verantwortlich. ASSA ABLOY verlangt von Vertragsfirmen jedoch, sich in den ASSA ABLOY Sicherheitsprozess einzugliedern und über Maßnahmenpläne für unterschiedliche Risikoszenarien zu verfügen. Wenn Vertragsfirmen auf Arbeitspraktiken stoßen, die nicht den ASSA ABLOY Leitlinien für sichere Arbeitsumgebungen entsprechen, sind sie angehalten, dies zu melden. ASSA ABLOY setzt sich für faire Arbeitsbedingungen ein, die alle Mitarbeiter zu Bestleistungen motivieren.

6.2 Gebäudesicherheit und Brandschutz

Gefahrgut ist vorschriftsgemäß zu lagern. Notausgänge müssen deutlich gekennzeichnet sein. Ausgänge müssen unverstellt und gut beleuchtet sein. Alle Mitarbeiter sind über Sicherheitsvorkehrungen wie Notausgänge, Feuerlöscher, Erste-Hilfe-Kästen usw. zu informieren. Auf jedem Stockwerk sollte ein Evakuierungsplan aushängen. Feueralarmtests und Evakuierungsübungen sind regelmäßig durchzuführen.

6.3 Erste Hilfe und ärztliche Versorgung

Erste-Hilfe-Ausrüstung muss an geeigneten Stellen verfügbar sein und an jedem Standort sollte mindestens eine Person in grundlegenden Erste-Hilfe-Maßnahmen ausgebildet sein. Bei Unfällen auf dem Betriebsgelände ist im Bedarfsfall ein Arzt oder Sanitäter hinzuzuziehen. Sofern nicht gegen die Sicherheitsvorschriften verstoßen wurde, übernimmt das Unternehmen die Kosten für die ärztliche Versorgung von Verletzungen, die sich auf dem Betriebsgelände zugetragen haben, falls die Kosten nicht von einer anderen Versicherung übernommen werden.

Anhang II: Bestätigung

Ich bestätige, dass ich den ASSA ABLOY Verhaltenskodex gelesen habe, und verpflichte mich zu seiner Einhaltung. Geben Sie das unterschriebene Exemplar bitte Ihrem örtlichen Vorgesetzten.

Datum

Unterschrift

Name und Funktion

Die ASSA ABLOY Gruppe
ist Weltmarktführer bei
Zugangslösungen. Wir wollen
Sicherheit und Geborgenheit
im Alltag vermitteln und die
Welt ein Stück offener machen.

ASSA ABLOY AB
Anschritt:
P.O. Box 70340
10723 Stockholm (Schweden)
Hausadresse:
Klarabergsviadukten 90
Telefon: +46(0)8 506 485 00

Fax: +46(0)8 506 485 85
Registrierungsnummer:
SE.556059-3575
Firmensitz:
Stockholm, Schweden
assaabloy.com
© 2018