

# Gedragscode

ASSA ABLOY

Korte versie

Experience a safer  
and more open world





# Gedragscode

**DEZE VERSIE VAN** de Gedragscode bevat een samenvatting van de volledige versie van de Gedragscode. Deze wordt aan alle medewerkers verstrekt. De volledige versie van de Gedragscode, die verstrekt wordt aan alle managers en werknemers van Purchasing, Inkoop, HR, Finance/Accounting, vakbondsvertegenwoordigers en andere categorieën indien besloten door de resp. divisie, is ook voor alle medewerkers beschikbaar en kan geraadpleegd worden indien opheldering vereist wordt. Zowel de korte als de volledige versie van de Gedragscode zijn in verschillende talen beschikbaar op het ASSA ABLOY intranet, onder HR en op [www.assaabloy.com/codeofconduct](http://www.assaabloy.com/codeofconduct).

**ASSA ABLOY HECHT GROTE WAARDE AAN** verantwoordelijk sociaal en ethisch gedrag en heeft een verantwoordelijkheid tegenover de mensen die de onderneming wereldwijd van dienst zijn. Onze kernwaarden zijn empowerment, innovatie en integriteit vormen een leidraad bij onze activiteiten en onze dagelijkse zakelijke beslissingen. Verder hebben ASSA ABLOY en zijn medewerkers een verplichting ten opzichte van alle betrokkenen om zich te houden aan hoge normen van integriteit en eerlijk handelen. Dit is de reden dat ASSA ABLOY de Gedragscode heeft gecreëerd. Alle werknemers worden daarom geacht zich aan onze Gedragscode te houden.

### **Op wie is de Gedragscode van toepassing?**

De Gedragscode geldt voor al onze medewerkers. ASSA ABLOY heeft ook een Gedragscode voor zakelijke partners die van toepassing is op al onze zakenpartners die producten of diensten leveren aan ASSA ABLOY, of ingezet of ingeschakeld worden voor of namens ASSA ABLOY, bijv. leveranciers (en onderaannemers die worden gebruikt bij de samenwerking met ASSA ABLOY), consultants, distributeurs, tussenpersonen en andere vertegenwoordigers.

### **Naleven van de wet**

ASSA ABLOY houdt zich aan de wet- en regelgeving met betrekking tot bedrijfsethiek van de landen waarin het bedrijf opereert. De Gedragscode vervangt geen wetgeving, en als enig deel van de Gedragscode in conflict daarmee is, is de wetgeving bepalend. Als de Gedragscode hogere eisen stelt dan de bestaande wetgeving, is het omgekeerde van toepassing. De Gedragscode is geldig in de Engelse taal. Als dit document in andere talen beschikbaar is, worden deze versies uitsluitend als een vertaling beschouwd.

### **Zorgen uiten**

Als een werknemer zich ergens zorgen over maakt, een klacht wil indienen of een schending van de Gedragscode wil rapporteren, moet de lijnmanager, een vertegenwoordiger van het plaatselijk management of de plaatselijke persoon die verantwoordelijk is voor zaken betreffende de Gedragscode geïnformeerd worden. Als een medewerker het moeilijk vindt om een probleem plaatselijk aan te kaarten, moet contact worden opgenomen met het hoofdkantoor van ASSA ABLOY. Hiervoor kan ook het formulier in Bijlage I gebruikt worden. De informatie van een medewerker wordt vertrouwelijk behandeld, en ASSA ABLOY hanteert een zero tolerance-beleid voor maatregelen tegen medewerkers voor het te goeder trouw rapporteren van schendingen van de Gedragscode.

### **Toepassen en controleren**

ASSA ABLOY controleert de toepassing van de Gedragscode. Elke schending ervan zal direct worden aangepakt.



Stockholm, 4 februari 2019  
Nico Delvaux, President en CEO

# 1. Bedrijfsethiek

## 1.1 Algemeen

ASSA ABLOY houdt zich aan de wet- en regelgeving met betrekking tot bedrijfsethiek van de landen waarin het bedrijf opereert, en verlangt van zijn medewerkers dat zij dat ook doen. ASSA ABLOY accepteert geen corruptie met inbegrip van, maar niet beperkt tot omkoping, belangenverstrengeling, fraude, afpersing, verduistering, zelfverrijking en smeergeld.

Nadere aanwijzingen en informatie over Bedrijfsethiek vindt u onder de sectie Naleving en Gegevensbescherming op het ASSA ABLOY intranet.

## 1.2 Overheidsonderzoek

ASSA ABLOY verleent zijn medewerking aan ieder geëigend overheidsonderzoek.

## 1.3 Concurrentie- en antitrustwetgeving

ASSA ABLOY houdt zich niet bezig met concurrentievermijdende afspraken of praktijken. De antitrust- en concurrentiewetgeving verschilt per land, maar de basisprincipes zijn gelijk. De Gedragscode stelt deze vast en aanvullende richtlijnen en informatie vindt u onder de sectie Naleving op het ASSA ABLOY intranet.

Werknemers moeten iedere vorm van concurrentieverstorende maatregel, onderling afgestemd gedrag, overeenkomst of anderszins met (potentiële) concurrenten van ASSA ABLOY vermijden. De uitwisseling van concurrentiegevoelige informatie met (potentiële) concurrenten is in de meeste rechtsgebieden onwettig. Er moet met name voorzichtigheid worden betracht bij vergaderingen van beroepsverenigingen.

Werknemers mogen geen prijsafspraken maken met zakenpartners of minimumverkoopprijzen voorschrijven aan zakenpartners voor ASSA ABLOY-producten. Het ASSA ABLOY Competition and Antitrust Compliance Program (te vinden onder de sectie Naleving op het ASSA ABLOY intranet) geeft informatie over andere soorten van gedrag jegens klanten en zakelijke partners die als onwettig kunnen worden beschouwd.

#### **1.4 Gegevensbescherming**

ASSA ABLOY behandelt persoonsgegevens op een verantwoorde en betrouwbare wijze en conform de wet- en regelgeving. Om naleving te bevorderen, heeft ASSA ABLOY een wereldwijd ASSA ABLOY Data Protection Compliance Program (de “DPCP”) geïmplementeerd, dat is gebaseerd op wereldwijd erkende gegevensbeschermingsbeginselen. Medewerkers van ASSA ABLOY moeten voldoen aan de DPCP en de toepasselijke lokale wetgeving bij het verwerken van persoonsgegevens.

Het DPCP-beleid en de procedures zijn te vinden op het ASSA ABLOY intranet en zijn voor inzage beschikbaar voor medewerkers.

### **Wereldwijde gegevensbeschermingsbeginselen**

De wereldwijde gegevensbeschermingsbeginselen die zijn vastgelegd in de DPCP moeten worden gevolgd als ASSA ABLOY persoonsgegevens verwerkt. Alle verwerking moet gerechtvaardigd zijn en persoonsgegevens mogen uitsluitend worden gebruikt voor gespecificeerde, expliciete en legitieme zakelijke doeleinden.

De verwerkte persoonsgegevens moeten geschikt, juist en up-to-date zijn, beperkt tot wat noodzakelijk is voor het doel en niet langer dan nodig worden bewaard voor de doelen waarvoor de gegevens worden verwerkt. De juiste beveiliging en vertrouwelijkheid moeten worden gegarandeerd.

### **Rechtvaardiging voor verwerking**

Voordat ASSA ABLOY persoonsgegevens gaat verwerken, moet de juiste rechtvaardiging worden vastgesteld en gedocumenteerd. Er zijn vier belangrijke redenen die relevant zijn voor de rechtvaardiging van ASSA ABLOY voor het verwerken van persoonsgegevens: wettelijke verplichting, uitvoering van een overeenkomst met het individu, legitieme zakelijke belangen en toestemming.



### **Transparantie en rechten van individuen**

Voor een eerlijke en transparante verwerking moet ASSA ABLOY individuen informeren als hun persoonsgegevens worden verwerkt. In duidelijke en begrijpelijke taal moeten individuen worden geïnformeerd over bijvoorbeeld het doel van de verwerking, rechtsgrond of rechtvaardiging, bewaartermijn, identiteit van de verantwoordelijke onderneming en toepasselijke rechten van het individu.

Verzoeken van of namens individuen met betrekking tot persoonsgegevens waarvoor ASSA ABLOY verantwoordelijk is, moeten zo snel mogelijk worden doorverwezen naar de persoon die verantwoordelijk is voor de afhandeling van deze verzoeken.

### **Overeenkomsten dataverwerking**

ASSA ABLOY moet beschikken over geschreven overeenkomsten die de verplichtingen van alle partijen ten aanzien van de verwerking van persoonsgegevens omschrijven. Het maakt daarbij niet uit of ASSA ABLOY zelf diensten inkoop of optreedt als de leverancier die de verwerking namens een andere onderneming uitvoert.

### **Registratie van verwerkingsactiviteiten**

Bedrijven van ASSA ABLOY zijn verplicht een register bij te houden van alle dataverwerkingsactiviteiten.

### **Beveiliging van persoonsgegevens**

Op basis van het risico dat gepaard gaat met de verwerking van persoonsgegevens, moet ASSA ABLOY technische en organisatorische maatregelen implementeren om een passend veiligheidsniveau te garanderen. Deze omvatten encryptie, anonimisering en waarborging van vertrouwelijkheid.

### **Hantering datalekken**

De ontdekking of het vermoeden van datalekken ten aanzien van persoonsgegevens moet direct worden gemeld overeenkomstig de vastgelegde procedures voor incidentafhandeling, beoordeling en notificatie van datalekken.

### **Overdracht van persoonsgegevens**

De overdracht van persoonsgegevens buiten het land waar deze zijn verzameld, kan conform de lokale wetgeving beperkt of verboden zijn. Vóór de overdracht van persoonsgegevens buiten het land van oorsprong, moet ASSA ABLOY beschikken over een gedocumenteerde rechtsgrond voor de overdracht van deze gegevens.

## 1.5 Anti-corruptie

ASSA ABLOY accepteert geen corruptie, in welke vorm dan ook. Dit houdt bijv. in dat ASSA ABLOY het zijn werknemers verbiedt een aanbod of belofte te doen of te accepteren en geld, geschenken of iets van waarde aan iemand aan te bieden of van iemand aan te nemen, met de intentie het besluit van iemand op ongepaste wijze te beïnvloeden. Daarom mogen ASSA ABLOY-medewerkers geen zaken van waarde aannemen als deze de besluitvorming zouden kunnen beïnvloeden.

ASSA ABLOY's kernboodschappen met betrekking tot anti-corruptie betreffen o.a.:

### **Ontspanning en giften**

Ontspanning en giften – aangeboden of ontvangen – mogen slechts een beperkte waarde hebben en moeten zakelijk legitiem, goed gedocumenteerd en redelijk zijn. Inkoopverkoopactiviteiten moeten met de grootste integriteit worden behandeld. Kleine geschenken, bezoek aan horecagelegenheden en vergoedingen van kleine waarde mogen weloverwogen geaccepteerd worden, behalve als deze een negatieve impact op de zakelijke transactie zouden kunnen hebben. Vermijd activiteiten die ook maar de schijn van laakbaar gedrag zouden kunnen wekken. Met name vergoedingen waarbij overheidsfunctionarissen, overheidsambtenaren of -medewerkers, politici of andere openbare personen of instanties zijn betrokken, moeten nauwlettend in de gaten worden gehouden. In veel landen is het aanbieden van ontspanning, giften en vergoedingen aan overheidsambtenaren en publieke personen wettelijk niet toegestaan.

### **Zakelijke vertegenwoordigers**

ASSA ABLOY kan aansprakelijk worden gesteld voor wanpraktijken van de zakelijke partners die ingezet of ingeschakeld worden voor of namens ASSA ABLOY. Daarom moeten deze nauwkeurig worden nagehouden en alleen worden ingezet voor legitieme zakelijke doeleinden onder marktconforme commerciële verantwoordelijke voorwaarden. Diegenen die worden ingezet om voor of namens ASSA ABLOY op te treden moeten zich houden aan de ASSA ABLOY Gedragscode voor zakelijke partners.

### **Kortingen, rabatten, commissies en bonussen**

Buitenproportionele prijsconcessies en compensaties kunnen worden ingezet om omkoping in de hand te werken. De voorwaarden van deze afspraken moeten schriftelijk worden vastgelegd en commercieel verantwoord zijn.

### **Steekpenningen**

ASSA ABLOY betaalt geen zogenaamde steekpenningen of smeergeld.

### **Politieke bijdragen**

ASSA ABLOY verleent geen politieke steun. Voor individuele politieke deelname, inclusief donaties, mag geen gebruik gemaakt worden van ASSA ABLOY's geld, tijd, apparatuur, middelen, kantoren, merk of naam.

### **Goede doelen en sponsoring**

ASSA ABLOY ondersteunt goede doelen voor legitieme doeleinden. Donaties moeten de samenleving als geheel ten goede komen en moeten een weerspiegeling zijn van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Daarnaast zet ASSA ABLOY goede doelen of sponsoring niet in als vorm van omkoping.

Raadpleeg voor meer informatie de sectie Naleving op het ASSA ABLOY intranet.

### **1.6 Documenten en rapporten**

De integriteit van de documenten en rapporten van ASSA ABLOY is van het grootste belang. Medewerkers moeten er speciaal zorg voor dragen dat documenten nauwkeurig en volledig worden voorbereid en nagekeken, ongeacht of ze voor intern of extern gebruik bedoeld zijn.

### 1.7 Belangenverstrengeling

Belangenverstrengelingen tussen medewerker en bedrijf moeten vermeden worden. Mocht een dergelijke situatie zich voordoen of er een vermoeden tot escalatie bestaan, dan moet de medewerker het bedrijf hiervan schriftelijk op de hoogte stellen en hierover in gesprek gaan met zijn direct leidinggevende. Belangenverstrengeling heeft betrekking op o.a. de volgende gebieden:

- Zakelijke nevenactiviteiten
- Persoonlijke financiële belangen
- 'Inside' informatie
- Indienstneming van familieleden of bekenden, kopen van of verkopen aan familieleden en bekenden

### 1.8 Vertrouwelijke informatie

Informatie die, indien deze openbaar wordt gemaakt, het risico met zich meebrengt ASSA ABLOY een concurrentienadeel te berokkenen, mag alleen bekend worden gemaakt aan personen die deze informatie nodig hebben om de werkzaamheden te kunnen uitvoeren.

### 1.9 Patenten, handelsmerken en auteursrecht

ASSA ABLOY erkent dat zijn merken en handelsmerken een belangrijke waarde hebben. Nieuwe uitvindingen, processen, auteursrechtelijke werken, technologische verbeteringen of unieke oplossingen voor zakelijke problemen die zijn ontwikkeld of ontdekt tijdens de uitoefening en duur van de dienstbetrekking bij ASSA ABLOY, zijn eigendom van ASSA ABLOY.

### **1.10 Computersoftware**

ASSA ABLOY respecteert de auteursrechten van computerprogramma's en houdt zich aan de toepasselijke wet- en regelgeving ten aanzien van het gebruik van computersoftware en verwacht dat alle medewerkers de toepasselijke wet- en regelgeving volgen en, bijvoorbeeld, geen programma's kopiëren tenzij de licentie dit uitdrukkelijk toestaat.

### **1.11 Exportcontrolregelgeving**

Het is van cruciaal belang voor ASSA ABLOY dat er wordt voldaan aan de toepasselijke Exportcontrolregelgeving, omdat deze regelgeving vaak is gericht het beperken van activiteiten die ASSA ABLOY niet ondersteunt, bijv. terrorisme.

Raadpleeg voor meer informatie de sectie Naleving op het ASSA ABLOY intranet.

## 2. Communicatie

### 2.1 Algemeen

Alle communicatie namens ASSA ABLOY, ongeacht het communicatiekanaal, moet conform de kernwaarden en het beleid van ASSA ABLOY zijn. Alle medewerkers van ASSA ABLOY moeten professioneel, eerlijk en accuraat zijn en altijd vertrouwelijkheid betrachten in hun communicatie. Gevoelige of vertrouwelijke bedrijfsinformatie wordt niet besproken of gepubliceerd. Zie voor verdere informatie de ASSA ABLOY External Disclosure Policy, de Internal Communication Policy en de Global Social Media Policy op ASSA ABLOY intranet.

### 2.2 E-mailverkeer en internetgebruik

De communicatie in e-mails moet op dezelfde manier worden behandeld als andere schriftelijke zakelijke communicatie ten aanzien van de inhoud, het formele taalgebruik en de behandeling van documenten. Het gebruik van e-mail en internet op het werk is uitsluitend bedoeld voor bedrijfsdoeleinden en daarom is al het internetverkeer eigendom van het bedrijf. In veel landen is ASSA ABLOY wettelijk verplicht om zichzelf en zijn medewerkers te beschermen tegen ongepast gebruik van deze hulpmiddelen. Daarom behoudt ASSA ABLOY zich het recht voor om het gebruik van e-mail en internet te controleren.

### 2.3 Telefoongesprekken

ASSA ABLOY controleert geen telefoongesprekken, tenzij voor specifieke doeleinden, zoals voor een training. Elk geval van controleren van een telefoongesprek moet van te voren worden overeengekomen tussen de medewerker en het bedrijf. Een derde partij zal ook van te voren hiervan op de hoogte worden gesteld.



## 3. Mensenrechten en arbeidsvoorwaarden

### 3.1 Kinderarbeid

ASSA ABLOY accepteert geen kinderarbeid. ASSA ABLOY erkent het recht van elk kind om beschermd te worden tegen economische exploitatie en tegen het verrichten van werk dat waarschijnlijk nadelig is voor de fysieke of geestelijke gezondheid, schadelijk is voor de morele of sociale ontwikkeling of ten koste gaat van de opleiding van het kind.

In deze context verstaan we onder een “kind” een persoon jonger dan 15 jaar of 14 jaar overeenkomstig de uitzonderingen voor ontwikkelingslanden zoals vastgelegd in Artikel 2.4 van het ILO-verdrag nr. 138 inzake de minimumleeftijd. Als relevante nationale wetgeving een hogere leeftijd heeft ingesteld, is deze leeftijd van toepassing.

In sommige landen wordt een definitie van “jonge werknemers” gehanteerd voor personen boven de minimumleeftijd, wat inhoudt dat er wettelijke beperkingen kunnen bestaan met betrekking tot het soort werk dat ze mogen uitvoeren.

### 3.2 Dwangarbeid

ASSA ABLOY maakt geen gebruik van enige vorm van dwangarbeid, van gevangenen of van illegale werknemers. Alle medewerkers hebben het recht hun werkplek en woonaccommodatie (indien aangeboden) buiten werktijd vrijelijk te verlaten.

### **3.3 Vrijheid van vereniging en collectief onderhandelen**

Medewerkers van ASSA ABLOY mogen naar vrije keuze lid worden van een vereniging of een vereniging oprichten, om zich te organiseren en collectief en individueel te onderhandelen conform lokale wet- en regelgeving. Het is niet toegestaan maatregelen tegen een medewerker te nemen of deze te intimideren omdat hij of zij van dit recht gebruik maakt.

### **3.4 Werknemerscontracten, werktijden en compensatie**

ASSA ABLOY houdt zich aan de plaatselijke wet- en regelgeving met betrekking tot werknemerscontracten, werktijden, inclusief overwerk en compensatie voor overwerk. Salarissen moeten op geregelde tijden worden betaald, in overeenstemming met de daarop van toepassing zijnde plaatselijke wetgeving en de plaatselijke marktsituatie. Medewerkers hebben het recht op ten minste één vrije dag op de zeven dagen en op vrije dagen tijdens nationale en plaatselijke feestdagen. Medewerkers hebben recht op het in de arbeidsvoorwaarden vermelde vakantieverlof, ziekteverlof en zwangerschaps/ouderschapsverlof, zonder hiervan negatieve gevolgen te ondervinden.

### **3.5 Discriminatie, intimidatie en diversiteit**

ASSA ABLOY hecht waarde aan diversiteit en een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen en promoot deze. ASSA ABLOY biedt een werkomgeving waarin iedereen waardig en met respect behandeld moet worden en eerlijke en gelijke mogelijkheden voor ontwikkeling krijgt. Daarom toerekt ASSA ABLOY op de werkplek geen enkele vorm van discriminatie of intimidatie wegens ras, etnische oorsprong, seksuele geaardheid, geslacht, godsdienst, leeftijd, handicaps, politieke opvatting, nationaliteit of enig andere mogelijke discriminerende factor.

### **3.6 Personeels- en medische gegevens**

Personeels- en medische gegevens worden vertrouwelijk behandeld en worden alleen vrijgegeven bij legitieme redenen of met de schriftelijke goedkeuring van de desbetreffende medewerker. De medische gegevens van medewerkers worden apart van alle andere gegevens van de medewerkers in een afgesloten kast of op een daarmee gelijkwaardige plaats bewaard.

### **3.7 Alcohol- en/of drugsmisbruik**

ASSA ABLOY werkt proactief aan het wegnemen van risico's op de werkplek. Werknemers dienen zich niet op het bedrijfsterrein of de werkplek op te houden als zij onder invloed zijn of nadelige effecten ondervinden van alcohol wanneer dit van negatieve invloed is op hun vermogen zijn of haar activiteiten naar behoren uit te voeren. ASSA ABLOY hanteert een zero tolerance-beleid ten aanzien van drugs en laat medewerkers die onder invloed zijn van drugs niet toe op het bedrijfsterrein of de werkplek.

### **3.8 Consumentenbelangen**

ASSA ABLOY waarborgt dat zijn producten en diensten voldoen aan de geldende gezondheids- en veiligheidseisen en dat de noodzakelijke en relevante informatie over de producten en diensten via de daarvoor aangewezen kanalen wordt gepubliceerd.

### **3.9 Maatschappelijke betrokkenheid**

ASSA ABLOY handelt als een maatschappelijk betrokken bedrijf op de plaatsen waar het activiteiten ontplooit, en het ondersteunt op passende wijze plaatselijke, regionale of wereldwijde gemeenschappen.

## 4. Milieu

### 4.1 Milieu en duurzaamheid

ASSA ABLOY zal altijd voldoen aan de wettelijke milieu-eisen en verwacht dat alle productie-eenheden beschikken over de voor hun activiteiten noodzakelijke milieuvergunningen en licenties. Van alle medewerkers wordt verwacht dat ze het milieubeleid van ASSA ABLOY ondersteunen en daar verantwoordelijkheid voor nemen. ASSA ABLOY moedigt de ontwikkeling en verspreiding van milieuvriendelijke technieken aan. ASSA ABLOY eist dat alle productie-eenheden van ASSA ABLOY die een belangrijk effect op het milieu hebben certificeerbare milieumanagementsystemen toepassen.

ASSA ABLOY zoekt voortdurend naar manieren om het verbruik van grondstoffen – waaronder energie, afval en water – te verminderen, vervuiling te voorkomen, te beschikken over aanvaardbare geluidsniveaus en het totale effect op het milieu van zijn activiteiten en producten over de hele waardeketen te verbeteren. Chemische en gevaarlijke stoffen moeten correct worden gelabeld, veilig worden opgeborgen en correct worden gerecycled, hergebruikt en weggegooid. Raadpleeg voor meer informatie over het gebruik van gevaarlijke stoffen het ASSA ABLOY intranet.

## 5. Gezondheid en veiligheid

### 5.1 Werkomgeving

ASSA ABLOY houdt zich voortdurend bezig met gezondheid en veiligheid en wil een veilige werkomgeving bieden. Risico's op ongelukken of aantasting van de gezondheid en het welzijn van zijn medewerkers moeten worden verminderd. Daarom moeten risico's inzake veiligheid en gezondheid op de werkplek in kaart worden gebracht en worden geëvalueerd en beheerd via een geprioriteerd proces van risicopreventie, technische veiligheidsmaatregelen en/of administratieve veiligheidsmaatregelen.

Een veilige werkplek houdt in dat werkruimten schoon en vrij van vervuiling worden gehouden, de machines voor de productie veilig zijn en de gezondheid van de werknemers niet in gevaar brengen, en dat instructies voor het gebruik van persoonlijke bescherming en van apparatuur worden opgevolgd. Daarnaast moet de werkomgeving goed verlicht zijn en over aanvaardbare temperatuur- en geluidsniveaus beschikken. Als het lawaai het aanvaardbare geluidsniveau overstijgt, moet er gehoorbescherming worden gebruikt. Productie-eenheden moeten zorgen voor geschikte en schone kleedkamers, wasruimten en toiletten, voor mannen en vrouwen apart. Bezoekers van ASSA ABLOY moeten bij een bezoek aan onze vestigingen informatie krijgen over ons gezondheids- en veiligheidsbeleid.

Onderaannemers van ASSA ABLOY zijn zelf verantwoordelijk voor hun eigen veiligheid. ASSA ABLOY vereist echter wel dat onderaannemers de veiligheidsprocedures van ASSA ABLOY opvolgen en voorbereid zijn op uiteenlopende risicoscenario's. Onderaannemers die stuiten op gezondheids- en veiligheidspraktijken die niet overeenstemmen met de uitgangspunten van ASSA ABLOY voor een veilige werkomgeving, worden aangemoedigd hun zorg te uiten.

ASSA ABLOY zet zich in voor eerlijke werkomstandigheden die alle werknemers motiveren optimale prestaties te leveren.

## **5.2 Veiligheid in gebouwen en brandveiligheid**

Gevaarlijke materialen en apparaten moeten volgens de toepasbare regels en beleid worden opgeslagen. Er moeten duidelijk aangegeven nooduitgangen zijn. Uitgangen mogen niet geblokkeerd zijn en dienen goed verlicht te zijn. Alle medewerkers moeten informatie krijgen over de veiligheidsvoorzieningen zoals nooduitgangen, brandblussers, eerste-hulpmiddelen etc. Op elke verdieping moet een evacuatieplan zichtbaar zijn. Het brandalarm moet getest worden en er moeten geregeld evacuatieoefeningen worden gehouden.

## Bijlage I: Rapport van een schending van de gedragscode

Ik ben op de hoogte van een situatie waarbij eventueel sprake is van een schending van de ASSA ABLOY Gedragscode.

**Beschrijving van het potentiële of daadwerkelijke conflict met de Gedragscode:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Naam en contactgegevens (niet verplicht):**

---

---

### 5.3 Eerste hulp en medische zorg

Middelen voor eerste hulp moeten op geschikte plaatsen aanwezig zijn, en ten minste één persoon op elke locatie moet een opleiding in basale eerste hulpverlening hebben. Indien nodig moet bij een ongeluk op de werkplek een arts of verpleegkundige worden geraadpleegd. Het bedrijf moet de kosten op zich nemen van medische zorg voor verwondingen die op de werkplek zijn opgelopen indien deze niet gedekt worden door een verzekering, mits de veiligheidsregels niet zijn overtreden.

Stuur dit rapport naar:  
Code of Conduct function  
ASSA ABLOY AB  
Box 70340  
SE-107 23 Stockholm, Zweden

of te:  
code@assaabloy.com

ASSA ABLOY hecht grote waarde aan het beschermen van uw persoonlijke gegevens. In de Gedragscode – Privacyverklaring (te vinden via <https://www.assaabloy.com/en/com/menu/code-of-conduct-privacy-notice/>) leest u meer over de manier waarop ASSA ABLOY de persoonsgegevens die we ontvangen met betrekking tot de Gedragscode beheert en gebruikt en hoe u contact met ons kunt opnemen bij aanvullende vragen over onze verwerking van uw persoonsgegevens.

De ASSA ABLOY Groep is wereldleider op het gebied van toegangssystemen. Iedere dag weer zorgen we ervoor dat mensen zich veilig voelen en een vrijere wereld ervaren.

**ASSA ABLOY AB (Publ.)**

**Postadres:**

P.O. Box 70340

SE-107 23 Stockholm, Zweden

**Bezoekadres:**

Klarabergsviadukten 90

Telefoon: +46(0)8 506 485 00

**Fax: +46(0)8 506 485 85**

**Registratienr.:**

SE.556059-3575

**Geregistreerd kantoor:**

Stockholm, Zweden

[assaabloy.com](http://assaabloy.com)

© 2018