



行为规范完整版

ASSA ABLOY

The global leader in
door opening solutions

附录 I

报告违规行为

我获知一种可能违反 ASSA ABLOY 行为规范的情况。姓名和联系方式 (自愿提供)：

对潜在或现行的违反行为规范的描述：

请将本报告发送到：
code@assaabloy.com
如果不能则提交给：
Code of Conduct function
ASSA ABLOY AB
Box 70340
SE-107 23 Stockholm, Sweden

行为规范

ASSA ABLOY 以负责的社会行为和道德行为为信仰，并对全球范围内为公司服务的员工们承担责任。与此同时，ASSA ABLOY 及其员工对所有利益相关方都有义务恪守高标准的诚信和公平交易原则。这便是 ASSA ABLOY 创建“行为规范”的基础和初衷。

行为规范适用对象

我们的行为规范适用于所有员工、业务合作伙伴和供应商。

法律效力

行为规范不能代替法律，如果二者存在任何冲突，以法律规定为准。在没有明确法规可循的情形下，将依据规范处理。

寻求指导并及时上报

如果一位员工因某事件受困扰，希望投诉或汇报违规行为，应当知会直属经理、当地管理层代表或当地行为规范事务负责人。如果员工在当地投诉或汇报感到困难，可以联络 ASSA ABLOY 总部。投诉或汇报时可以使用附录 I 所提供的格式。员工信息将得到保密，员工不会因据实举报违规行为而遭到歧视。

实施与监督

ASSA ABLOY 对行为规范的实施进行监督，所有违规行为都将会立即得到处理。



斯德哥尔摩，2012 年 2 月 1 日
Johan Molin
总裁兼首席执行官

总部联络方式：
code@assaabloy.com

或者
Code of Conduct function
ASSA ABLOY AB
Box 70340
SE-107 23 Stockholm
Sweden

1 简介	6
1.1 概述.....	6
1.2 实施.....	7
组织与责任.....	7
管理者的责任.....	7
提出问题和寻求指导.....	7
合作伙伴和供应商相关的行为规范.....	7
利益相关方交流、对话和约定.....	7
监督、审计与评估.....	7
2 商业道德	8
2.1 概述.....	8
2.2 公平竞争和反垄断法.....	8
2.3 贿赂.....	9
行贿.....	9
政治捐献.....	9
游说.....	9
慈善捐赠和赞助.....	9
疏通费.....	9
款待、馈赠、答谢和捐赠.....	9
2.4 诈骗.....	10
2.5 记录和报告.....	10
2.6 政府调查.....	11
2.7 利益冲突.....	11
公司以外的商业活动.....	11
个人经济利益.....	11
内部信息.....	11
雇佣近亲或与近亲进行买卖活动.....	11
保密信息.....	11
专利、商标和版权.....	12
计算机软件.....	12

3 劳工权利、人权、消费者权益和社区服务	13
3.1 童工.....	13
3.2 强迫劳动或抵债劳动.....	13
3.3 结社和集体谈判的自由.....	13
3.4 劳动合同、工作时间和补偿.....	13
3.5 多样性与性别均衡.....	13
3.6 歧视、骚扰和机会均等.....	13
3.7 员工隐私.....	14
电子邮件通信.....	14
电话交谈.....	14
员工和医疗记录.....	14
3.8 酒精和/或药物滥用.....	14
3.9 特殊情况下的人权.....	14
3.10 消费者权益.....	14
3.11 社会服务.....	14
4 环境、健康和安全的	15
4.1 环境和可持续性.....	15
4.2 健康和安全的.....	15
工作环境.....	15
建筑和防火安全.....	15
急救和医疗保健.....	15
附录 I — 报告违规行为.....	2
附录 II — 声明.....	16

1. 简介

1. 简介

对于 ASSA ABLOY 与股东之间的关系而言, ASSA ABLOY 按照最高道德标准经营事务得到的信誉是一笔宝贵的财富。该信誉的建立离不开全体员工按照下文所述的公司愿景努力工作、全力提高公司信誉所付出的努力。

ASSA ABLOY 是全球领先的门锁解决方案运营商。集团在财产安全、人身安全、便利性和设计方面持续地提高终端客户的满意度, 以此实现行业转型和发展。ASSA ABLOY 旨在介绍新的解决方案和概念, 既要适应本地化的需求, 又要与客户已有的安全投资方案有效协作。

ASSA ABLOY 居于行业领先地位, 有能力促进技术投资和市场开发的发展, 并符合全球终端客户和经销商的利益。公司以自己的实力和资源推动了各国当地业务的开展。

ASSA ABLOY 目前的发展融入了长期可持续性目标。在此背景下, 环境、道德观与价值观和员工关系也成为了公司需要考虑的重要因素。

我们的政策和行为规范更多的依据是:

- 《联合国世界人权宣言》和相关的联合国公约
- 《国际劳工组织有关跨国企业与社会政策三方原则宣言》
- 《经合组织跨国企业准则》
- 《联合国全球盟约》
- ISO 14001

1.1 概述

作为全球领先的门锁解决方案运营商, ASSA ABLOY 以负责的社会行为和道德行为为信念, 并对全球范围内为公司服务的员工们承担责任。为公司经营成功付出努力的员工, 在工作中不应被剥夺基本人权、不应被强迫忍受身心上的痛苦。与时, ASSA ABLOY 及其员工对所有利益相关方都有义务恪守高标准的诚信和公平交易原则。非法的、不道德的商业行为会破坏员工和客户间的信任。违反本行为规范, 或因故意无视而未能觉察和上报违规行为的, 可能遭受包括停职或开除在内的处罚。员工应当明白, 违规行为除了可能受到 ASSA ABLOY 的处罚外, 还可能受到指控、入狱和罚款的惩处, 包括向 ASSA ABLOY、政府或任何其他因违规行为而遭受损失或损害的个人或实体进行赔偿。此外员工还必须明白, ASSA ABLOY 本身也可能因员工的非法或不正当的行为而受到控告、罚款或其他法律制裁。

在没有明确法规可循的情形下, 将依据规范处理。

行为规范绝不能代替国家法律, 在很多情况下法律的规定要具体得多。ASSA ABLOY 所有的子公司和部门都有责任拟定和更新与各自法律要求相关的深度信息。

1.2 实施

组织与责任

本行为规范的总体责任及其实施由 ASSA ABLOY 的总裁兼首席执行官负责，总裁兼首席执行官同时也是可持续性指导委员会的领导。

管理者的责任

ASSA ABLOY 的管理者对于本行为规范有着更多的责任。他们要按照 ASSA ABLOY 的道德行为标准开展领导工作，要体现出他们自身对本行为规范的严格遵守。管理者应当向员工传达和强调行为规范，塑造一个鼓励员工按道德行事和遵守行为规范的工作环境。管理者还需要向员工提供道德和合规方面的信息和建议。

所有管理者都有责任向员工传达和宣传行为规范的下列相关内容，并处理所有相关问题或投诉，而且在必要的时候，应当提供相关信息和培训。

完整版本的行为规范会呈递给采购、销售、人力资源、财务/会计部门的所有管理者和员工、工会代表，和各部门决定的其他人员。所有员工都会收到本行为规范的简化版本。本行为规范以多种语言发布于 ASSA ABLOY 内网 keyPoint 中的人力资源部下。

提出问题和寻求指导

如果员工有与行为规范相关的问题或投诉，应当在可能的情况下知会直属上司、当地管理层代表或当地行为规范事务指定负责人。如果员工对于在当地投诉或汇报感到困难，可以联络 ASSA ABLOY 总部行为规范职能部门。投诉或汇报时可以使用附录 I 所提供的格式。所有相关信息将得到保密，员工不会因据实举报违反规范的行为而遭到歧视。所有汇报信息会得到应有的处理，并将调查结果通知给汇报人。

合作伙伴和供应商相关的行为规范

所有员工都需要遵守行为规范，而且要确保将行为规范的内容告知我们的业务合作伙伴、供应商和顾问。

作为供应商评估项目的延伸，其中也包括与我们的环境、道德和社会责任相关的标准。

利益相关方交流、对话和约定

ASSA ABLOY 对于交流抱着开放的态度，乐于接受利益各方的意见，也始终努力回答各种问题和参与相关调查研究。

监督、审计与评估

ASSA ABLOY 会对行为规范的实施进行跟进和监督。

2. 商业道德

2.1 概述

ASSA ABLOY 尊重其属下公司所在国家的法律和法规，且要求其供应商和合作伙伴同样做到这点。如果行为规范的要求与适用的法律之间出现任何冲突，以法律规定为准。应当说明的是，ASSA ABLOY 的行为规范和相关政策并不一定只限于国家法律法规的要求。

2.2 公平竞争和反垄断法

ASSA ABLOY 为产品和服务增值参与公平和激烈竞争。ASSA ABLOY 不参与不公平、有误导性或不准确投标、反竞争协议或行为，不认可贿赂、红包或敲诈勒索，无论作为施予者、发起者还是接受者。

ASSA ABLOY 是一家全球性的集团，子公司遍布世界各地。反垄断和竞争法既复杂又具技术性，而且各个国家互不相同。行为规范所指出的特定行为是许多国家的反垄断和竞争法所禁止的。而且 ASSA ABLOY 还实施了与反垄断和竞争法相关的 ASSA ABLOY 合规项目，以提供进一步的指导。

员工必须避免与 ASSA ABLOY 的任何现时或潜在对手之间的任何形式的反竞争协议或共谋行为，无论是暗示或其他方式。“共谋行为”包括与竞争对手串通，或涉及与竞争对手共同行动以限制竞争为目的或效果的任何其他形式的行为。无论内容与 ASSA ABLOY 还是与 ASSA ABLOY 的现时或潜在对手相关，与下列任何主题相关的任何形式的协议均属禁止行为：

- 价格或价格政策、租赁费率、投标、折扣、促销或其他营销活动
- 利润、成本、销售条款、税款或特约条款
- 客户或区域的分摊，市场、产品或服务的划分
- 限制特定产品的生产或销售，无论是一般性限制还是在任何特定地区或针对任何类别客户的限制
- 当前或未来的产能、投资项目或扩张计划员工必须避免与竞争对手谈论上述的任何问题。

ASSA ABLOY 是多个贸易协会的活跃成员，但员工不得参与涉及竞争的敏感话题的会议。如果在贸易协会的会议期间有人提出涉及竞争的敏感话题，员工应立即请求结束这类讨论，如果不可以制止，请离开会议室并在可行的情况下要求将此记录在会议的备忘录中。

在与客户、承包商、卖方和其他第三方交往时，以下事项可能会引发问题，所以始终应当在咨询法律顾问后再进行这些活动：

- 取得任何客户、供应商、卖方或其他承包商不与竞争对手或特定地区与领域内的任何个人或实体进行交易的协议
- 强迫客户购买一项产品或服务作为购买其他产品或服务的条件（“捆绑”）
- 从卖方购买产品或服务时以卖方购买其他产品或服务为条件
- 对同样的产品和服务向客户收取不同的费用且对价格差异没有合法的商业理由（例如标准的数量折扣或不同等级的服务），或对相似客户适用不同条件的其他行为
- 以接近或低于产品平均成本的价格进行价格战与转售客户的协议包含下述条件：要求转售客户仅在 ASSA ABLOY 指定的特定市场、地区或向特定客户群销售，或限制必须通过网络销售或出口
- 约束客户仅从或主要从 ASSA ABLOY 购买产品或服务的协议

员工不得就 ASSA ABLOY 的产品与转售人对再次销售的价格达成协议，最高或推荐再次销售价格是允许的（前提是没有对遵守推荐价格施加压力）。员工不应与 ASSA ABLOY 的其他客户或竞争对手讨论与特定客户的交易。终止与终端客户或转售客户之间的客户关系时必须要以合法的商业理由为基础，这些理由必须充分记录在案。

此外，下述行为是严格禁止的：

- 非法回扣
- 以盗窃或欺骗的方式为任何 ASSA ABLOY 公司获取或试图获取信息

2.3 贿赂

行贿

禁止以任何形式提供、赠送、接受贿赂，或包括回扣在内的此类行为。

政治捐献

ASSA ABLOY 不进行政治捐献。个人参与政治时不得涉及使用 ASSA ABLOY 的资金、时间、设备、供应、设施、品牌或名称。

游说

如果参与游说过程，ASSA ABLOY 会尊重法律法规，以公平而透明的方式进行。

慈善捐赠和赞助

ASSA ABLOY 不会以慈善捐赠和赞助的方式进行实质上的贿赂。

疏通费

ASSA ABLOY 不会支付所谓的疏通费或好处费。

款待、馈赠、答谢和捐赠

当员工代表任何 ASSA ABLOY 公司参加与卖方的交易时，所有决策均应当尽量符合正直、诚信、独立、透明和客观的原则。因此，任何人均不得提供或接受任何可能影响员工或客户决策的馈赠、答谢或娱乐要求。

小额礼品、招待和支出在业务关系中是很常见、也很自然的，这在经过审慎考虑且价值适度时是可以接受的，但此类安排可能影响到正常业务交易的结果时除外。ASSA ABLOY 反贿赂政策和相关制度中有更多的不允许的情形，包括涉及政府官员。在许多国家，向政府官员提供礼品、报酬和娱乐招待是违法的。向客户和与客户有紧密关联的各方提供捐赠应当最终惠及社会，而且捐赠时应展示良好的企业公民形象，不得进行以影响客户的采购决策为目的的捐赠。

由于经销商和代理商合作状况的原因，他们经常收到 ASSA ABLOY 所在行业的供应商的奖励计划。对这类计划的主要限制是反垄断法；但当该计划以经销商/代理商的雇员而非业务为目标时，就会违反 ASSA ABLOY 关于礼品方面的政策。ASSA ABLOY 会避免在经销商/代理商的管理层或所有者不知晓和没有提供支持的情况下，向经销商/代理商/雇员提供奖励以促进 ASSA ABLOY 的某个特定产品的销售。因此，任何能为经销商/代理商的雇员带来直接利益的奖励计划必须经过 ASSA ABLOY 相关部门的总裁或市场地区经理/当地经理的批准，而且必须由经销商/代理商的管理层书面接受。

当经销商/代理商的一个或多个雇员外出参加销售会议或拜访 ASSA ABLOY 工厂时会出现相似的情景，尽管 ASSA ABLOY 的相关部门可以根据 ASSA ABLOY 反贿赂政策和相关制度支付适量的费用，但这类外出正常应由经销商/代理商支付差旅费。如果 ASSA ABLOY 的相关部门建议支付较大额的费用（例如机票）或希望代付经销商/代理商雇员的配偶或子女的费用，则必须由 ASSA ABLOY 相关部门的总裁批准。

以上要求也适用于通过业务代表进行的支付。

2.4 诈骗

ASSA ABLOY 不认可任何形式的欺诈行为。

2.5 记录和报告

ASSA ABLOY 的记录保存和报告系统具有最高的重要性。员工必须予以特别关注，以确保记录得到准确、完整的储存和评估，无论这些记录是用于内部或外部用途。

员工必须按照公司手册的规定遵守会计准则和控制措施，记录的保存和销毁需要遵守公司的规程。

2.6 政府调查

ASSA ABLOY 会配合任何正当的政府调查。如果政府提出调查方面的要求, 在采取任何行动或作出任何承诺之前必须知会直属上司。

绝对不能因政府需要调查而销毁或涂改文件, 也不得向政府调查人员做出误导性或不真实陈述。即使政府调查或行动尚未开始, 或已经受到调查或行动的威胁时也是如此, 在调查或行动仅仅只是一种可能时亦是如此, 不得胁迫员工或向员工施加压力以违反本项政策。

如果竞争管理机构进行现场调查(突击检查), 员工应遵循 ASSA ABLOY 突击检查指导原则行事。员工应当全面配合政府官员, 不得以任何方式妨碍调查的进行。有关更多指导, 请参考 ASSA ABLOY 突击检查指导原则。

2.7 利益冲突

应尽量避免员工和公司之间的利益冲突。如果出现这种冲突或担心该冲突可能扩大, 员工需要书面通知公司, 并与直属上司讨论。

一些明显的冲突情况包括:

公司以外的商业活动

ASSA ABLOY 希望员工能在工作时间内全力投入工作。如果可能与 ASSA ABLOY 的业务构成冲突, 则不允许员工参与任何工作之外的活动。

个人经济利益

员工必须避免参与个人利益可能与 ASSA ABLOY 利益相冲突的活动, 例如在受 ASSA ABLOY 的活动影响较大的公司的持有所有权。该规定也适用于家庭成员。

内部信息

不得利用内部或其他保密信息获取个人私利。在该信息向公众公布之后经过一段合理的时间之前, 禁止买卖 ASSA ABLOY 的股票。禁止向他人透露或提示该类信息。

雇佣近亲或与近亲进行买卖活动

ASSA ABLOY 努力维护公平的工作环境, 不因员工或其他个人关系而给予特殊优待。因此, 雇佣近亲需要提前得到批准。而且当近亲可对另一方的工作产生影响时, 不得雇佣该近亲担任任何岗位。以上规定也适用于与近亲之间的买卖活动。

保密信息

任何信息，如果披露后存在让 ASSA ABLOY 或其任何子公司处于竞争劣势的风险，则应作为保密信息对待，这类信息只能向执行工作时需要这些信息的人员披露。该规定在聘用终止后仍然适用。

此外，还建议不要直接或在电话中讨论保密信息，或其他可能导致竞争劣势的事情，不要在可能被他人听到的地方或环境中进行该类讨论。所有的电子邮件或互联网通信也应遵守同样的规定。电子邮件在内容、正式语言和文件处理方面应按与其他书面商业通信相同的方式处理。

员工可能拥有保密信息，或从已经离职的前雇主、卖方、客户或竞争对手处得到保密信息，ASSA ABLOY 尊重这些信息的完整性和保密性。除非通过正当途径获取并取得披露授权，否则员工不得使用或披露这些保密的所有权信息。除了根据书面保密协议并经过适当授权以外，员工不得接受或接收其他个人或实体的保密信息。即使获得授权，员工也绝不能充当信息中介人，或来自卖方、客户或竞争对手的保密信息传播给其他方。

专利、商标和版权

ASSA ABLOY 认为其品牌和商标具有重大价值。这些品牌和商标应当得到培育和保护，以维护并进一步扩大其价值。在本地品牌/商标之外，也会使用 ASSA ABLOY 这个公司品牌以创立一个强大而统一的全球标识。商标的所有权归始创的公司所有。

在 ASSA ABLOY 的受雇范围或期间内开发或发现的关于业务问题的任何新发明、工艺、有著作权的作品、技术创新或独一无二的解决方案，都属公司财产。当地公司或 ASSA ABLOY 有权决定是否申请专利或实行其他保护措施。

ASSA ABLOY 不会故意侵犯他人的知识产权。

计算机软件

ASSA ABLOY 尊重计算机程序的版权，并严格遵守所有与计算机软件的使用相关的现行法律法规，也希望所有员工同样遵守法律法规，例如在程序的许可中没有特别允许时不拷贝任何程序。

3. 劳工权利、人权、消费者权益和社区服务

3.1 童工

ASSA ABLOY 认为应保护所有儿童的权益，不得对儿童进行经济剥夺，不得让儿童从事可能危害身体、心理及精神健康的劳动，不得让儿童从事损害道德发展、社会发展或影响儿童教育的工作。

本文中的儿童定义是小于 15 岁的人，或者 14 岁（根据国际劳工组织公约第 138 条第 2.4 款关于最低年龄的规定，发展中国家的例外规定为 14 岁）。如果相关国家的法律规定了更高的年龄标准，则以该标准为准。

一些国家还将大于最低年龄但小于 18 岁的人定义为“未成年人”，这也意味着他们从事的工作将有可能受到法律的限制。

ASSA ABLOY 不接受童工，但承认童工的存在并认为童工现象不能仅靠制定制度或检查而消除，而是要积极地从改善儿童的社会状况入手。如果发现任何 ASSA ABLOY 自己的或供应商的工厂中存在童工，则要求雇主总体上按照儿童的最大利益处理。

作为首要行动，ASSA ABLOY 不会要求雇主解雇童工，而是协助寻求一个满意的解决办法，其中要考虑到儿童的年龄、社会状况和教育情况。满意的解决办法是能够改善儿童个人总体状况的任何办法，由此产生的相关费用应由雇主承担。

3.2 强迫劳动或抵债劳动

ASSA ABLOY 既不雇佣、也不接受任何形式的强迫劳工或抵债劳工、囚犯或非法劳工。ASSA ABLOY 认为，强迫劳动的方式可包括押金、要求存押身份证明文件或其他个人物品，所有这些方式都是禁止的。如果以合同为基础雇佣外国工人，不得要求他们违反自己的意愿保持雇佣关系。在适用的情况下，雇主应支付与雇佣相关的佣金和招聘代理费用。

3.3 结社和集体谈判的自由

ASSA ABLOY 员工依据当地法律法规享有结社或参与结社的自由，可以团体或独立的形式进行活动组织和谈判。不得因员工行使上述权利而对其施以骚扰或报复。

3.4 劳动合同、工作时间和补偿

ASSA ABLOY 遵守当地的劳动合同和工作时间的法律法规，包括加班和加班费的规定。薪金应按时支付，且遵循适用的当地法律和当地市场形势。员工享有每七天至少休息一天的权利，并享受国家和当地的节假日。员工享有规定的年休假、病假、产假/探亲假，且不得因此对员工产生任何不满。

3.5 多样性与性别均衡

ASSA ABLOY 重视并提倡多样性，这包括在管理职位上的性别均衡。在同等任职资格的前提下，ASSA ABLOY 对弱势性别提供优先权，并在招聘过程中促进多样性。

3.6 歧视、骚扰和机会均等

在 ASSA ABLOY 提供的工作环境中，所有人都得到尊重和尊严，并具有同等的发展机会。因此 ASSA ABLOY 决不容忍在工作场所的包括种族、民族、性取向、性别、宗教、年龄、残疾、政治观点、国籍或其他任何潜在的歧视因素。

3.7 员工隐私

电子邮件通信

公司的电子邮件和互联网功能应该仅用于公司业务目的，因此，所有的网上信息均为公司财产。在许多国家，ASSA ABLOY 依法有责任保护本公司及其员工不会因这些工具的不当使用而受到伤害。因此，ASSA ABLOY 保留监控电子邮件和互联网使用的权利。

电话交谈

除用于特殊目的，如培训，ASSA ABLOY 不对电话实施监控。任何情形下的电话监控都需要事先征得员工和公司的同意，任何第三方都将在电话监控之前被告之。

员工和医疗记录

员工记录将作为机密保存，仅因法律原因才会进行披露。员工的医疗记录是需保密的个人隐私，将独立于其他员工记录，保存在保密柜或同等安全的地方。除非因法律原因或经员工本人书面签字同意，这些记录将不会透露给任何人。

3.8 酒精和/或药物滥用

ASSA ABLOY 希望员工在其判断力不受影响的情况下进行工作，因此，要求员工不得滥用可能影响工作的酒精和/或其他药物。

3.9 特殊情况下的的人权

除了已经提到过的人权问题以外，可能还会出现特殊的人权方面的问题。例如在新的经营和对当地社区的影响方面，对原住民的权利或安全措施的影响。尽管这样的事例不常见，ASSA ABLOY 也认识到其对入权的潜在影响，并会按照相关的国际或当地法律行事。如果没有官方的指导原则，ASSA ABLOY 将寻求其他资源，从而在特定情况下选择最佳途径。

3.10 消费者权益

ASSA ABLOY 保证自己所有的产品和服务满足所有现行的健康和安要求，而且会通过适当的渠道发布关于产品和服务的必要和相关信息。

广告宣传始终应当真实。如果出现关于产品的特定索赔，必须有事实上的证据来证明。产品的标签和营销方式不得与任何竞争对手的产品之间造成任何可能的混淆。相反，当竞争对手可能在企图误导潜在客户对产品厂家的认识时，员工应当对任何此类情形保持警惕，并通知直属上司。

不应贬低竞争对手的产品、服务或员工。对 ASSA ABLOY 和对手的产品进行比较时应当公允。对比广告受某些法律的约束，当不确定的时候，应当提前咨询 ASSA ABLOY 的法律顾问。

3.11 社会服务

ASSA ABLOY 作为一个优秀的企业公民，一直致力于通过适当的方式参与、支持所在地、区域以及全球的社会服务。

4. 环境、健康和安

4.1 环境和可持续性

- ASSA ABLOY 将始终遵照法律法规。
- 在贯穿整个价值链的经营生产过程中, ASSA ABLOY 持续为降低能源损耗、防止污染以及改善整体环境不懈地寻求新的解决途径。
- ASSA ABLOY 鼓励环保技术的开发和推广。
- ASSA ABLOY 要求所有对环境有重大影响 ASSA ABLOY 生产部门实施可认证的环境管理系统。

所有员工应当支持 ASSA ABLOY 在环境方面的作为, 并为其承担责任。

4.2 健康和安

工作环境

ASSA ABLOY 致力于提供一个安全的工作环境, 以减少可能发生事故或损害员工健康和安全的风险。这包括对化学品进行标识并安全地处理、保持工作区域整洁无污染, 以及张贴关于个人防护和工作设备相关的指导。

生产车间应当配备数量充足且卫生的更衣室以及独立的男女洗手间。

建筑和防火安全

危险品和设备应当根据适用规则和政策予以存储, 紧急出口应清晰地进行标识。紧急出口不得阻塞, 且保持照明良好。确保所有员工了解关于紧急出口、灭火栓、急救设备等这类关于安全的信息, 建筑内的每层楼内都需贴有紧急疏散图。火警测试和疏散演习需定期进行。

急救和医疗保健

必须在适当的位置配备急救设备, 且每个位置必须配有至少一位经过基本急救培训的人员。在事故发生的情况下, 必要时需要联络医生或护士。在不违反安全操作规则的情况下, 如果员工遭受工伤, 若社保或商业保险不负责理赔, 公司将负责全部医疗费用。

附录 II

声明

请签字后交给您的当地管理者。

本人声明, 我已经阅读了 ASSA ABLOY 行为规范, 并认识到自己有责任遵守该规范。

日期

签字

姓名和职务

ASSA ABLOY 是全球领先的
的门锁解决方案运营商，
致力于满足终端用户在
财产安全、人身安全以及
便利性上的需求。

www.assaabloy.com

ASSA ABLOY

ASSA ABLOY AB (Publ.)
邮政地址: P.O. Box 70340
SE-107 23 Stockholm, Sweden
参观地址:
Klarabergsviadukten 90

电话: +46(0)8 506 485 00
传真: +46(0)8 506 485 85
注册号: SE.556059-3575
注册办公室: 瑞典斯德哥尔摩
www.assaabloy.com