



行为规范 简化版

ASSA ABLOY

The global leader in
door opening solutions

行为规范

此简化版内容是对完整版规范的概括, 适用于集团全体员工。采购部、销售部、人力资源部、财务/会计部的所有管理人员和员工、工会代表及由相关部门推荐的其他人员收到的完整版行为规范亦可供所有员工取用, 并在需要明确说明的情况下, 可供参阅。行为规范的完整版和简化版都有不同的语言版本, 可从ASSA ABLOY内部网Keypoint中的人力资源模块下以及外部网站 www.assaabloy.com 获取。

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负责。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

行为规范适用于所有员工和业务合作伙伴, 也通过合同条款的方式适用于供应商。

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, 将依据行为规范处理。

寻求指导并及时上报

如果员工个人因某事件受困扰, 希望投诉或汇报违规行为, 应当知会直属上司、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, 使用附录 I 提供的格式。员工信息将得到保密, 员工不会因据实举报违反行为规范的行为而遭受歧视。

实施与监督

ASSA ABLOY 对行为规范的实施进行监督。违规行为将会立即得到处理。



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
行为规范职能部门
Code of Conduct function
ASSA ABLOY AB
Box 70340
SE-107 23 Stockholm
Sweden

劳工权利、人权、消费者权益和社区服务

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削，不得让儿童从事可能危害身体、心理以及精神健康的劳动、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。

本文的儿童定义是小于 15 岁的人。一些国家还将超过最低年龄的人士定义为“童工”，这也意味着他们从事的工作将有可能受到法律的限制。

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。

结社和集体谈判的自由

ASSA ABLOY 员工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。

劳工合同、工作时间和补偿

ASSA ABLOY 遵守当地的劳工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。

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。

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，因种族、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，发生任何形式的歧视或骚扰。

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: 除用于特定目的, 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。员工的医疗记录将独立于所有其他员工记录, 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同意, 员工记录将不会透露给任何人。

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。

社区服务

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、区域以及全球的社区服务。

环境、健康和安全的

环境和可持续性

- ASSA ABLOY 将始终满足法律要求。
- 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。

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, 例如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等等。

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。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任赔, 公司将负责全部医疗费用。

商业道德

ASSA ABLOY 尊重属下公司所在国家商业道德相关的法律和法规，且要求其供应商和合作伙伴同样做到这点。

竞争和反垄断法

ASSA ABLOY 致力于基于增加产品和服务价值的公平、激烈竞争。ASSA ABLOY 不参与不公平、有误导性或不准确的投标、反竞争协议或行为。员工必须避免与 ASSA ABLOY 的任何竞争对手或商业合作伙伴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。与竞争对手之间的所有往来均应谨慎处理。如需进一步的指导，请参阅与反垄断和竞争法相关的 ASSA ABLOY 合规项目。

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。

贿赂

ASSA ABLOY 不认可任何形式的贿赂、红包或敲诈勒索，无论作为施予者、发起者还是接受者。如需进一步的指导，请参阅 ASSA ABLOY 反贿赂政策及相关规程。

款待、馈赠、答谢和捐赠

采购和销售行为应当建立在高度诚信的基础上。因此，无论是 ASSA ABLOY 还是其员工，不得给予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。如需进一步的指导，请参阅 ASSA ABLOY 反贿赂政策及相关规程。

诈骗

ASSA ABLOY 不认可任何形式的欺诈行为。

记录和报告

完整的 ASSA ABLOY 的记录保存和报告系统（包括电子报告和系统）是非常重要的。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，无论这些记录是用作内部或外部用途。

利益冲突

应尽量避免员工和公司之间的利益冲突。这类冲突一旦发生，员工必须知会直接主管人员。利益冲突包括：

- 除公司以外的商业活动
- 个人经济利益
- 利用内部信息或其他保密信息谋求个人私利
- 雇佣家庭成员或近亲
- 与家庭成员或近亲进行买卖活动

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。
对潜在或现行的违反行为规范的描述:

姓名和联络方式 (自愿提供):

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

ASSA ABLOY 是全球领先的
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
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