



Código de Conducta

Versión corta

ASSA ABLOY

The global leader in
door opening solutions

Código de Conducta

ESTA VERSIÓN DEL Código de Conducta contiene un resumen del Código de Conducta. Se distribuye entre todos los empleados. La versión completa del Código de Conducta, que se envía a todos los managers y empleados que trabajan en Compras, Ventas, Recursos Humanos, Finanzas/Contabilidad, a representantes de sindicatos y otras categorías que serán decididas en cada división respectiva, también está disponible para todos los empleados y se puede consultar en caso de que sea necesaria una aclaración. Tanto la versión completa como la versión corta del Código de Conducta están disponibles en distintos idiomas, y se pueden encontrar en la intranet keyPoint de ASSA ABLOY, en el apartado de Recursos Humanos y en la página web externa, www.assaabloy.com.

ASSA ABLOY CREE EN una conducta ética y social responsable, y tiene un compromiso con las personas que trabajan para la compañía en todo el mundo. Es más, ASSA ABLOY y sus empleados deben responder ante los accionistas de la obligación de observar un alto estándar de integridad y transparencia. Partiendo de esta base y esta motivación, ASSA ABLOY ha elaborado su Código de Conducta.

¿A quién es aplicable el Código de Conducta?

El Código de Conducta se aplica a todos nuestros empleados y a todos nuestros socios comerciales. Incluye también a nuestros proveedores, a través de especificaciones contractuales.

Cumplimiento legal

El Código de Conducta no sustituye a la legislación vigente, y si en algún momento llegara a entrar en conflicto con ella, siempre prevalecerá la legislación. Pueden darse situaciones para las cuales no existan directrices específicas; en tales ocasiones, la conducta se registrará por el espíritu del Código de Conducta.

Poder hacer una reclamación

Si un individuo está preocupado por algo o bien desea poner una queja o informar de una infracción, deberá informar al manager de planta, a un representante de la directiva local o a la figura local responsable del Código de Conducta. Si un empleado tiene dificultad para exponer un asunto a nivel local, deberá avisar a la oficina central de ASSA ABLOY, para lo cual podrá utilizar el impreso incluido en el Apéndice I. La información que aporten los empleados será tratada de forma confidencial y nadie se verá discriminado por informar de buena fe sobre posibles violaciones del Código de Conducta.

Implementación y seguimiento

ASSA ABLOY realiza un seguimiento constante de la implementación del Código de Conducta. Toda violación del mismo será examinada de manera inmediata.



Estocolmo, 1 de febrero de 2012
Johan Molin
Presidente y CEO

Contacto en la oficina
central de ASSA ABLOY
code@assaabloy.com

o
Code of Conduct function
ASSA ABLOY AB
Box 70340
SE-107 23 Stockholm
Suecia

Derechos Laborales, Derechos Humanos, Intereses del Consumidor y Alcance Comunitario

Trabajo infantil

ASSA ABLOY reconoce el derecho de los niños a verse protegidos frente a la explotación económica y la realización de trabajos que pudieran poner en peligro su salud física, mental o espiritual, perjudicar su desarrollo moral o social o interferir en su educación.

En este contexto, consideramos que un niño es toda persona menor de 15 años. Algunos países aplican la definición de “trabajadores jóvenes” a personas que sobrepasan la edad mínima, lo cual significa que puede haber restricciones legales al tipo de trabajo que se les permite realizar.

Trabajos forzados

ASSA ABLOY no promoverá ni aceptará ninguna clase de trabajos forzados, de personas en régimen de prisión o de trabajadores ilegales.

Libertad de asociación y de negociación colectiva

Los empleados de ASSA ABLOY son libres de fundar o unirse a una asociación de su libre elección, y de organizar y negociar convenios de forma colectiva e individual, de acuerdo con la legislación y normativas locales. Ningún empleado se verá expuesto a acoso o represalias de ninguna clase por haber ejercido dichos derechos.

Contratos laborales, jornada laboral y compensaciones

ASSA ABLOY cumplirá las leyes y normativas locales referentes a contratos y jornadas laborales, incluidas las relativas a horas extras y pagas por horas extras. Los salarios se pagarán de forma regular y se atenderán a la legislación local aplicable y a la situación del mercado local. Los empleados tienen derecho a un día libre de cada siete como mínimo y a disfrutar de las festividades locales y nacionales. Se garantizará a los empleados la paga anual estipulada, la baja por enfermedad y la baja por maternidad/paternidad sin que ello pueda tener repercusiones negativas.

Diversidad e igualdad de género

ASSA ABLOY valora y promueve la diversidad. Esto incluye la igualdad de género para acceder a cargos de responsabilidad. En caso de darse igualdad de méritos, ASSA ABLOY dará prioridad al género con menor representación y promoverá la diversidad en el proceso de selección de personal.

Discriminación, acoso e igualdad de oportunidades

ASSA ABLOY garantiza un entorno laboral en el cual se trata a todas las personas con respeto y dignidad y se les ofrece igualdad de oportunidades para su desarrollo. Por tanto, ASSA ABLOY no tolerará ninguna forma de discriminación o acoso en el trabajo por motivos de raza, etnia, orientación sexual, género, religión, edad, discapacidad, opinión política, nacionalidad u otros factores potencialmente discriminadores.

Privacidad de los empleados

- Correspondencia por e-mail: El e-mail y el acceso a Internet a través de la compañía deben utilizarse únicamente para propósitos relacionados con la misma, y por tanto todo intercambio de este tipo será propiedad de la compañía. En muchos países ASSA ABLOY es responsable ante la ley de la protección de la propia empresa y sus empleados frente al uso inapropiado de esas herramientas. Por ello ASSA ABLOY se reserva el derecho de controlar el correo electrónico y el uso de Internet.
- Conversaciones telefónicas: ASSA ABLOY no controla las llamadas telefónicas, excepto por motivos especiales (por ejemplo, en un periodo de formación). Cualquier tipo de control de las llamadas deberá haber sido acordado con antelación entre el empleado y la compañía. De existir una tercera parte, también deberá ser informada sobre dicho control.
- Los historiales laborales y médicos son confidenciales y solo se consultarán por razones legítimas. Los historiales médicos de los empleados se guardarán bajo llave en un lugar distinto al del resto de los informes sobre el empleado. Estos historiales no serán mostrados a nadie salvo que así lo requiera la ley o se tenga el consentimiento escrito del empleado en cuestión.

Abuso de alcohol y/o drogas

ASSA ABLOY exige a todos sus empleados que acudan al trabajo en plena posesión de sus facultades, evitando por tanto el abuso de alcohol y/o cualquier otra droga que pueda afectar a su labor.

Atención a la comunidad

ASSA ABLOY actuará como un buen ciudadano corporativo allí donde esté operando, apoyando siempre a las comunidades locales, regionales y globales de la forma más pertinente.

Medio Ambiente, Salud y Seguridad

Medio ambiente y sostenibilidad

- ASSA ABLOY cumplirá siempre con los requisitos legales.
- ASSA ABLOY buscará constantemente formas de reducir el consumo de recursos, prevenir la contaminación y mejorar el impacto ambiental general de sus operaciones y productos a lo largo de la cadena de valores.
- ASSA ABLOY fomenta el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.
- ASSA ABLOY exige que todas las plantas de producción de ASSA ABLOY que tengan un impacto ambiental significativo implementen sistemas de gestión medioambiental certificables.

Se exige a todos los empleados que apoyen y se responsabilicen de la actuación medioambiental de ASSA ABLOY.

Ámbito laboral

ASSA ABLOY se compromete a garantizar un ámbito laboral seguro y a reducir aquellos riesgos que puedan causar accidentes o perjudicar la salud y el bienestar de sus empleados. Esto incluye que los productos químicos estén bien identificados y se manejen de forma segura, que las zonas de trabajo estén limpias y libres de contaminación y que se sigan al pie de la letra las instrucciones referentes al uso de protección personal y equipos de trabajo.

Las entidades dedicadas a la fabricación deberán contar con vestuarios limpios y acondicionados para cambiarse de ropa, así como lavabos y servicios separados para hombres y mujeres.

Edificios y seguridad antiincendios

Los equipos y materiales peligrosos deben almacenarse según las normas y directivas aplicables. Debe haber salidas de emergencia claramente señalizadas. Las salidas no deben estar bloqueadas y deben estar bien iluminadas. Todos los empleados deben recibir información sobre medidas de seguridad tales como salidas de emergencia, extintores de fuego, equipos de primeros auxilios, etc. En cada planta del edificio debe haber un plan de evacuación claramente visible. La alarma antiincendios será testada y se realizarán simulacros de evacuación regularmente.

Primeros auxilios y atención médica

Debe haber equipos de primeros auxilios en lugares adecuados, y en cada planta habrá como mínimo una persona que tenga nociones de primeros auxilios básicos. En caso de necesidad, se llamará a un médico o a una enfermera cuando haya ocurrido un accidente en las instalaciones. La compañía correrá con los gastos ocasionados por la atención médica de aquellas lesiones que tengan lugar en sus instalaciones siempre que no las cubra la seguridad social o no se hayan infringido las normas de seguridad acordadas con la compañía de seguros.

Ética de Negocios

ASSA ABLOY respeta las leyes y normativas referentes a ética de negocios de los países en los que opera, y exige que sus proveedores y socios hagan lo mismo.

Juego limpio y leyes anticompetencia

ASSA ABLOY se compromete a competir en el mercado de forma vigorosa pero justa, valiéndose únicamente del valor añadido de sus productos y servicios. ASSA ABLOY no llevará a cabo comparaciones injustas, equívocas o inexactas ni buscará acuerdos contra la competencia. Los empleados deberán evitar cualquier tipo de acuerdos contra la competencia o prácticas concertadas, sean o no tácitas, con cualquier empresa rival o socio comercial de ASSA ABLOY. Todo trato con la competencia deberá realizarse con el máximo cuidado. Para mayor información sobre las leyes de juego limpio y anticompetencia, consúltese el Programa de Cumplimiento de ASSA ABLOY.

En caso de una investigación in situ (inspección sorpresa) por parte de una autoridad competente, los empleados deberán seguir las instrucciones de las Indicaciones en Caso de Inspección Sorpresa de ASSA ABLOY. Los empleados deberán cooperar plenamente con los oficiales y de ningún modo obstruirán la investigación.

Sobornos

ASSA ABLOY no aceptará sobornos, gratificaciones ni extorsiones de ninguna clase, ya sea como pagador/iniciador o como receptor. Para mayor información, consúltese la Política Antisobornos de ASSA ABLOY y procedimientos relacionados.

Invitaciones, regalos, propinas y donaciones

Todas las actividades de compras y ventas deberán llevarse a cabo con la mayor integridad. Por ello, ni ASSA ABLOY ni sus empleados deberán dar ni aceptar regalos, gratificaciones u ofertas de entretenimiento que puedan influir sobre la toma de decisiones de la persona o el cliente. Los pequeños obsequios, viajes pagados y gastos similares son práctica habitual en las relaciones comerciales. Esto puede ser aceptable si se manejan con cuidado estas consideraciones y se observa una cierta moderación, excepto cuando tales acuerdos puedan llegar a afectar de manera impropia al resultado de las transacciones comerciales. Para mayor información, consúltese la Política Antisobornos de ASSA ABLOY y procedimientos relacionados.

Fraude

ASSA ABLOY no aceptará el fraude en ninguna de sus formas.

Historiales e informes

La integridad de los sistemas de gestión de informes e historiales de ASSA ABLOY, incluidos los informes y sistemas electrónicos, es de máxima importancia. Los empleados deben poner el mayor cuidado en garantizar que los historiales sean preparados y revisados con la mayor exactitud, ya sea para uso interno o externo.

Conflictos de interés

Deberá evitarse todo conflicto de intereses entre el empleado y la compañía. En caso de darse dicho conflicto, o si se teme que pueda surgir, el empleado hablará de ello con su superior más inmediato. Dichos conflictos de interés pueden ser:

- Actividades comerciales externas
- Intereses económicos personales
- El uso de información interna o confidencial en beneficio personal
- Dar empleo a familiares o personas con las que exista una estrecha relación
- Realizar compras o ventas a familiares o personas con las que exista una estrecha relación

Apéndice I: Parte de incumplimiento

Soy consciente de una situación que podría estar contraviniendo el Código de Conducta de ASSA ABLOY. **Descripción de conflicto potencial o real bajo el Código de Conducta:**

Nombre y datos de contacto (información voluntaria):

Envíe este informe a:

code@assaabloy.com

De no ser posible, envíelo a:

Code of Conduct function

ASSA ABLOY AB

Box 70340

SE-107 23 Stockholm, Suecia

ASSA ABLOY es líder mundial en la fabricación de soluciones de cierre, siendo capaz de satisfacer a los consumidores más exigentes en materia de seguridad y facilidad de uso.

www.assaabloy.com

ASSA ABLOY

ASSA ABLOY AB (Publ.)
Dirección postal:
P.O. Box 70340
SE-107 23 Stockholm
Razón social:
Klarabergsviadukten 90

Teléfono: +46(0)8 506 485 00
Fax: +46(0)8 506 485 85
Número de Registro:
SE.556059-3575
Oficina Registrada:
Estocolmo (Suecia)
www.assaabloy.com