

# Código de Conducta

## Versión extendida

**ASSA ABLOY**

El líder global de soluciones  
de apertura de puerta



<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
1.1	General .....	4
1.2	Implementación .....	5
	Organización y responsabilidades .....	5
	La responsabilidad de los managers .....	5
	Posibles dudas y asesoramiento .....	6
	El Código de Conducta en relación a nuestros socios y proveedores .....	6
	Comunicación, diálogo y compromiso con todas las partes interesadas .....	6
	Seguimiento, auditorías y revisiones .....	6
<b>2</b>	<b>ÉTICA DE NEGOCIOS.....</b>	<b>7</b>
2.1	General .....	7
2.2	Juego limpio y leyes anticompetencia .....	7
2.3	Sobornos .....	8
	Pago de sobornos .....	8
	Contribuciones de carácter político .....	8
	Lobbies .....	8
	Donaciones benéficas y patrocinios .....	8
	Gratificaciones.....	8
	Invitaciones, regalos, dádivas y donaciones .....	8
2.4	Fraude .....	9
2.5	Historiales e informes .....	9
2.6	Inspecciones gubernamentales .....	9
2.7	Conflictos de interés .....	9
	Actividades comerciales externas .....	9
	Intereses económicos personales .....	9
	Información confidencial .....	10
	Propiedad intelectual, patentes, marcas registradas y derechos de reproducción .....	10
	Software informático .....	10

<b>3</b>	<b>DERECHOS LABORALES, DERECHOS HUMANOS, INTERESES DEL CONSUMIDOR Y ALCANCE COMUNITARIO .....</b>	<b>11</b>
3.1	Trabajo infantil .....	11
3.2	Trabajos forzados.....	11
3.3	Libertad de asociación y de trato comercial colectivo .....	11
3.4	Contratos laborales, jornada laboral y compensaciones .....	11
3.5	Diversidad e igualdad de género .....	12
3.6	Discriminación, acoso e igualdad de oportunidades .....	12
3.7	Privacidad de los empleados.....	12
	Correspondencia por e-mail .....	12
	Conversaciones telefónicas .....	12
	Historiales laborales y médicos .....	12
3.8	Abuso de alcohol y/o drogas .....	12
3.9	Derechos humanos bajo circunstancias especiales.....	12
3.10	Interés del consumidor .....	13
3.11	Atención a la comunidad.....	13
<b>4</b>	<b>MEDIO AMBIENTE, SALUD Y SEGURIDAD .....</b>	<b>14</b>
4.1	Medio ambiente .....	14
4.2	Salud y seguridad .....	14
	Ámbito laboral .....	14
	Edificios y seguridad antiincendios .....	14
	Primeros auxilios y atención médica.....	14
	<b>APÉNDICE I – NOTIFICAR EN CASO DE INCUMPLIMIENTO POSIBLE O REAL .....</b>	<b>15</b>

# 1. Introducción

## 1. Introducción

LA REPUTACIÓN DE ASSA ABLOY COMO EMPRESA regida por el código ético más elevado es un valioso activo en la relación de la compañía con sus clientes y accionistas. Dicha reputación se ha logrado con la ayuda de todos los empleados, gracias a su esfuerzo por mantenerla al nivel más alto y por trabajar de acuerdo con nuestra visión, tal y como se describe en las siguientes páginas.

ASSA ABLOY es el líder global de soluciones de apertura de puertas. El Grupo lucha por transformar y desarrollar su sector aumentando constantemente la satisfacción del usuario en las áreas de seguridad de bienes y personas, comodidad y diseño. ASSA ABLOY se propone introducir nuevas soluciones y conceptos que se adapten a las necesidades locales y que resulten eficaces para las inversiones ya realizadas por sus clientes en seguridad.

Nuestra posición de liderazgo permite a ASSA ABLOY realizar inversiones en tecnología y en el desarrollo de mercados en interés de los usuarios finales y distribuidores de todo el mundo. Las operaciones comerciales locales se ven reforzadas por la fuerza y los recursos de ASSA ABLOY.

ASSA ABLOY se está desarrollando con el objetivo de una sostenibilidad a largo plazo. Medio ambiente, ética y valores y las relaciones con nuestros empleados son elementos importantes en este contexto.

Nuestra política y este Código de Conducta se basan también en:

- la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y otras Convenciones relacionadas
- la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social
- las Líneas Directrices de la OECD para Empresas Multinacionales
- el Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- ISO 14001.

### 1.1 General

Como líder mundial del mercado de soluciones de apertura de puertas, ASSA ABLOY cree en la necesidad de una conducta ética y social responsable, y tiene un compromiso con las personas que trabajan para la compañía en todo el mundo. Aquellas personas cuyo trabajo contribuye al éxito de la compañía no se verán privadas de sus derechos humanos básicos ni se verán obligadas a sufrir física o mentalmente a causa de su trabajo. Es más, ASSA ABLOY y sus empleados deben responder ante los clientes y accionistas<sup>1</sup> de la obligación de observar un alto estándar de integridad y transparencia. Toda práctica comercial carente de ética o legalidad no hace sino minar la confianza depositada en empleados y clientes. Toda infracción a esta política, así como cualquier negligencia en el deber de dar parte e informar sobre las mismas, podrán ser castigadas con medidas disciplinarias, incluidas la suspensión de empleo o su finalización. Los empleados deberán ser conscientes de que, aparte de las medidas disciplinarias que pueda tomar ASSA ABLOY, podrán verse sujetos a acciones judiciales, prisión y multas, incluido el reembolso a ASSA

ABLOY, al gobierno o a cualquier otra persona o entidad por las pérdidas o daños que resulten de dicha infracción. Los empleados deberán ser también conscientes de que la propia ASSA ABLOY podría ser objeto de acciones judiciales, multas u otras acciones legales debido a la conducta impropia o ilegal de sus empleados.

Pueden darse situaciones para las cuales no existan directrices específicas; en tales ocasiones, la conducta se guiará siempre por el espíritu del Código.

Este documento nunca sustituirá a la legislación vigente, que en muchos casos será mucho más específica. Todas las divisiones y compañías de ASSA ABLOY son responsables de producir y actualizar toda información relevante y detallada sobre sus correspondientes requisitos legislativos. En casos como los descritos anteriormente, en los que exista documentación específica y detallada, solicitamos a la persona responsable que envíe una copia a la oficina central, a la atención de la persona encargada de gestionar el Código de Conducta.

<sup>1</sup> Esto incluye a clientes y usuarios finales, propietarios e inversores, empleados, socios y proveedores, gobiernos y autoridades, vecinos y comunidades locales.

## **1.2 Implementación**

### **Organización y responsabilidades**

La responsabilidad general de este Código de Conducta y su consiguiente implementación recaerá en el Presidente y CEO de ASSA ABLOY,

que también preside el Comité de Dirección de Sostenibilidad.

### **La responsabilidad de los managers**

Los managers de ASSA ABLOY tienen responsabilidades adicionales derivadas de este Código. Su gestión deberá regirse por las normas de conducta ética de ASSA ABLOY y deberá demostrar su compromiso con este Código. Los managers deberán transmitir y asegurarse del cumplimiento del Código entre sus empleados, fomentando un ambiente laboral que anime a éstos a actuar de forma ética y de acuerdo con el Código. Los managers deberán estar también disponibles para facilitar información y consejo sobre cuestiones relativas a ética y cumplimiento.

Todos los managers tienen la responsabilidad de comunicar y distribuir las partes relevantes del Código, tal y como se describe más abajo, a los empleados, así como de hacerse cargo de cualquier asunto o queja. Los managers tienen la responsabilidad de garantizar que los empleados puedan acceder a las partes relevantes del Código de Conducta. También deberán celebrarse cursos de formación y repartirse información que recuerde a todos su contenido.

Este documento será presentado a todos los managers, empleados de los departamentos de Adquisiciones, Recursos Humanos, Finanzas y Contabilidad, representantes de sindicatos y otras categorías que serán decididas por sus respectivas divisiones. La versión corta, "Nuestro Código de Conducta", se distribuirá entre todos los empleados. "Nuestro Código de Conducta" está disponible en los siguientes idiomas: bahasa, chino, checo,

danés, holandés, inglés, finlandés, francés, alemán, hebreo, italiano, coreano, noruego, portugués, rumano, español y sueco. En caso de que se necesite su traducción a otros idiomas, se deberá contactar con la Oficina Central de ASSA ABLOY.

#### **Posibles dudas y asesoramiento**

Cualquier duda o queja relativa al Código de Conducta deberá ser comunicada, siempre que sea posible, al manager de planta, al representante de la gestión local o a la persona designada a nivel local para resolver estas cuestiones. Si un empleado tiene dificultades para plantear su duda o queja a nivel local, se informará a la persona responsable del Código de Conducta en la Oficina Central de ASSA ABLOY. Se puede utilizar para ello el formulario que se facilita en el Apéndice II. Todas las comunicaciones de este carácter serán confidenciales, y todo empleado que utilice este recurso puede tener la seguridad de que su acción no le acarreará consecuencias adversas. Todas las comunicaciones serán tramitadas inmediatamente, y se comunicará a la persona informante el resultado de las investigaciones.

#### **El Código de Conducta en relación a nuestros socios y proveedores**

Todos nuestros empleados deberán cumplir con el Código de Conducta y asegurarse de que nuestros socios comerciales, proveedores y asesores son informados de su contenido.

Como extensión de nuestro programa de evaluación de proveedores, incluimos una serie de criterios relativos a nuestras responsabilidades medioambientales, éticas y sociales.

#### **Comunicación, diálogo y compromiso con todas las partes interesadas**

ASSA ABLOY está abierta a la comunicación y la aportación de sus accionistas y clientes, y se esforzará siempre al máximo por responder a las preguntas y participar en encuestas y estudios relevantes.

#### **Seguimiento, auditorías y revisiones**

ASSA ABLOY realizará un seguimiento de la implementación del Código de Conducta.

## 2. Ética de Negocios

### 2.1 General

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. Si algún requisito establecido por el Código violara las leyes aplicables, la ley tendrá siempre prioridad. Es necesario señalar que los requisitos de ASSA ABLOY no se limitan necesariamente a los requisitos y normativas de las legislaciones nacionales.

### 2.2 Juego limpio y leyes anticompetencia

ASSA ABLOY se compromete a competir en el mercado 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. Tampoco aceptará sobornos, gratificaciones o extorsiones de ninguna clase, ya sea como donante/iniciador o como receptor.

ASSA ABLOY es un Grupo global con empresas en todo el mundo. Las leyes de juego limpio y anticompetencia suelen presentar particularidades técnicas de una cierta complejidad, y varían de un país a otro. El Código identifica aquellas actividades específicas prohibidas por las leyes anticompetencia en muchos países.

Entre las actividades prohibidas se incluyen el trato o la puesta en práctica de cualquiera de los siguientes asuntos con las empresas de la competencia, ya sea en relación a ASSA ABLOY o a la competencia:

- Aplicación de precios o políticas de aplicación de precios, tarifas de arrendamientos, ofertas, descuentos o promociones

- Beneficios, costes, condiciones de venta, regalías o garantías
- Asignación de clientes, mercados territoriales, productos o servicios
- Dejar de fabricar o vender un producto determinado en general o en cualquier región geográfica o a cualquier tipo de cliente. También quedan prohibidas las siguientes prácticas:
- Comisiones ilegales
- Contratos vinculantes ilegales, negarse a negociar, discriminación de precios o métodos de competencia ilegal
- Uso del robo o el engaño para obtener o intentar obtener información de cualquier empresa de ASSA ABLOY

En los tratos con clientes, contratistas, vendedores y otras terceras partes, las siguientes prácticas podrían plantear dudas y se deberá solicitar siempre asesoramiento legal antes de llevarse las mismas a cabo:

- La obtención del consentimiento de cualquier cliente, proveedor, vendedor u otro contratista para no hacer tratos con la competencia o con cualquier otra persona o entidad en un área o territorio concretos
- Forzar a un cliente a comprar un artículo o servicio como condición previa a la compra de otro artículo o servicio
- La compra de artículos o servicios a un vendedor con la condición de que éste compre otros productos o servicios
- Cobrar distintos precios a clientes por los mismos productos y servicios sin que exista un motivo comercial para dicha diferencia (por ejemplo, descuentos estándar por determinadas cantidades, distintos niveles de servicio)

## 2.3 Sobornos

### Pago de sobornos

Quedan prohibidos la oferta, el pago o la aceptación de sobornos de cualquier clase (incluidas comisiones).

### Contribuciones de carácter político

ASSA ABLOY no hará donaciones de carácter político para obtener ventajas comerciales. La participación individual en política nunca conllevará el uso de fondos, tiempo, equipo, recurso, instalaciones, la marca o el nombre de ASSA ABLOY.

### Lobbies

Si ASSA ABLOY participa en las actividades de un lobby, será siempre de manera transparente y limpia, respetando todas las leyes y normativas.

### Donaciones benéficas y patrocinios

ASSA ABLOY no usará donaciones benéficas y patrocinios como subterfugio para realizar sobornos.

### Gratificaciones

ASSA ABLOY luchará por identificar, minimizar y eliminar toda gratificación.

### Invitaciones, regalos, dádivas y donaciones

Cuando los empleados participen en actividades de gestión de suministros, representando a cualquier compañía de ASSA ABLOY, todas las decisiones se tomarán con la integridad, honradez, independencia, transparencia y objetividad más absolutas. Se optará por la solución más justa siguiendo siempre un criterio imparcial. Por ello, nadie deberá dar ni aceptar regalos, gratificaciones u ofertas de entretenimiento que puedan influir sobre la toma de decisiones de la persona o el cliente. Tampoco se harán ofertas de este tipo en situaciones de venta.

Los obsequios, viajes pagados y gastos similares son práctica habitual en las relaciones comerciales y se perciben en general como parte de la cultura de "hacer negocios". Esto puede ser aceptable si se manejan con cuidado estas consideraciones y se observa un valor nominal, excepto cuando tales acuerdos puedan llegar a afectar al resultado de las transacciones comerciales. También se harán excepciones cuando estén participando en el acuerdo cargos del gobierno. En muchos países es ilegal facilitar regalos, gratificaciones y diversiones a personas con cargos en el gobierno.

Las donaciones a clientes y a personas que tengan una relación estrecha con nuestros clientes tendrán como resultado un beneficio a la sociedad y se realizarán con ánimo de demostrar la buena ciudadanía corporativa de la empresa. Nunca se realizarán donaciones con el requisito implícito o explícito de usar o comprar cualquier producto de ASSA ABLOY.

Debido al estatus de asociación con distribuidores y comerciantes, éstos a menudo reciben programas de incentivos de los proveedores del sector de ASSA ABLOY. El valor de estos programas es a menudo mucho mayor que el anteriormente citado valor "nominal", pudiendo incluir a menudo entregas de efectivo o servicios/mercancías como pueden ser productos gratuitos o premios concedidos como resultado de una competición de ventas. La principal restricción sobre tales programas es el cumplimiento de las leyes anticompentencia; sin embargo, puede existir una infracción de la política de ASSA ABLOY sobre regalos si el programa va dirigido a empleados del distribuidor/comerciante y no a su empresa. ASSA ABLOY evitará situaciones en las que los distribuidores/comerciantes/empleados reciban un incentivo para fomentar la venta de un determinado producto de ASSA ABLOY sin el consentimiento y aprobación de la dirección o los propietarios de el/la comercio/distribuidora. En consecuencia, todo programa de incentivos que genere beneficios directos a distribuidores/comerciantes deberá ser aprobado por el Presidente de la división de ASSA ABLOY a la que pertenezca la empresa, y deberá ser aceptado por escrito por la dirección de el/la comercializadore/distribuidora.

Se da una situación similar cuando un empleado o empleados de un comercio/distribuidora viajan a una reunión comercial o visitan una planta de ASSA ABLOY. Un desplazamiento de estas características normalmente será pagado por el comercio/distribuidora, si bien la unidad de ASSA ABLOY a la que concierne el desplazamiento podría hacerse cargo de algunos gastos nominales, tal y como se explicaba anteriormente. En caso de que la unidad de ASSA ABLOY proponga pagar más que los simples gastos nominales (el billete de avión, por ejemplo) o desee incluir también los gastos de desplazamiento de la pareja o acompañante del empleado del comercio/distribuidora, ello deberá ser aprobado por el Presidente de la correspondiente división de ASSA ABLOY.

Esto último es sólo válido para pagos por medio de intermediarios.

#### **2.4 Fraude**

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

#### **2.5 Historiales e informes**

La integridad de los sistema de gestión de informes e historiales de ASSA ABLOY es de la 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.

Los empleados deberán aplicar las normas y controles de contabilidad, tal y como se describen en el manual corporativo, y seguir los procedimientos de la compañía para la conservación y uso de los historiales.

#### **2.6 Inspecciones gubernamentales**

ASSA ABLOY cooperará con cualquier inspección gubernamental pertinente. Si el gobierno interpusiera una demanda a este respecto, se informará al superior más inmediato antes de llevar a cabo cualquier acción o compromiso.

Nunca se destruirán ni alterarán documentos en previsión de una investigación gubernamental, ni se realizarán declaraciones equívocas o falsas ante inspecciones del gobierno. Esto será así incluso cuando la inspección gubernamental aún no haya tenido lugar ni haya sido anunciada, y es aplicable incluso si dicha investigación o procedimiento está aún en fase de ser una mera posibilidad. No se ejercerá coerción o presión alguna sobre los empleados para que actúen en contra de esta política.

#### **2.7 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 informará por escrito a la compañía y hablará de ello con su superior más inmediato.

#### ***Algunas situaciones obvias de conflicto pueden ser:***

##### **Actividades comerciales externas**

ASSA ABLOY exige a sus empleados que dediquen la integridad de sus horas laborales a su trabajo. Un empleado no podrá dedicarse a ninguna actividad externa, ya que esto irá en detrimento del rendimiento de ASSA ABLOY.

#### **Intereses económicos personales**

Deberá evitarse la participación personal en actividades financieras que puedan entrar en conflicto con los intereses de ASSA ABLOY, como por ejemplo la participación en compañías a las cuales puedan afectar decisivamente las actividades de ASSA ABLOY. Esto es aplicable también a miembros de la familia del empleado.

#### **Información interna**

La información interna o confidencial no será utilizada en beneficio personal. Está prohibido vender o comprar acciones en ASSA ABLOY hasta que no haya pasado un periodo de tiempo razonable desde que la información relativa a las mismas se haya hecho pública, o dar "pistas" a otras personas sobre dicha información.

#### **Dar empleo, realizar compras y ventas a personas con las que exista una estrecha relación**

ASSA ABLOY se esfuerza por mantener un ámbito laboral justo, en el cual no se otorgan ventajas especiales a familiares ni a personas con las que exista una relación personal. Por ello, la contratación de personas con las que exista una estrecha relación requerirá siempre una aprobación previa. Es más, nunca se dará a una persona cercana un empleo en el cual la otra persona pueda influir en el trabajo de aquélla. Esto es aplicable también a las compras y ventas que se realicen a personas estrechamente relacionadas.

#### **Información confidencial**

Toda información cuya publicación pueda situar a ASSA ABLOY o a cualquiera de sus unidades en desventaja competitiva será tratada como confidencial y deberá estar disponible sólo para aquellas personas que la necesiten para realizar su trabajo. Esto será aplicable también una vez finalizado el contrato de cualquier empleado.

Se aconseja también no tratar, bien en persona o por teléfono, asuntos confidenciales o que puedan conducir a una desventaja competitiva, en lugares o situaciones en los que alguien pudiera escuchar la conversación. Lo mismo será aplicable al correo electrónico o a comunicaciones por Internet. La comunicación por e-mail se manejará de la misma manera que cualquier comunicación comercial

escrita en lo que respecta a contenido, lenguaje formal y gestión de los documentos.

Un empleado puede poseer o tener acceso a informaciones confidenciales de antiguos superiores, vendedores, clientes o competidores. ASSA ABLOY respeta la integridad y la confidencialidad de dicha información. Los empleados no deberán utilizar ni hacer pública dicha información confidencial exclusiva a no ser que se haya autorizado de forma debida su divulgación, o bien si los empleados hubieran aceptado o recibido información confidencial de otra persona o entidad bajo un acuerdo escrito de confidencialidad y con la debida autorización.

#### **Patentes, marcas registradas y derechos de reproducción**

ASSA ABLOY reconoce que las marcas registradas de sus empresas poseen un valor significativo. Estas deberán ser protegidas para mantener y seguir desarrollando su valor. La marca corporativa ASSA ABLOY deberá ser usada en adición a las marcas registradas locales, contribuyendo a crear una identidad global consistente. La propiedad de las marcas registradas corresponderá a la compañía originaria.

Todo nuevo proceso, invención, trabajo de autoría, avance tecnológico o solución única a problemas comerciales desarrollados o descubiertos durante el alcance y periodo de empleo con ASSA ABLOY serán propiedad de la compañía. ASSA ABLOY o la empresa local se reservan el derecho de registrar patentes o protegerlas por otros medios.

ASSA ABLOY no infringirá de forma intencionada la propiedad intelectual de otros.

#### **Software informático**

ASSA ABLOY respeta los derechos de propiedad de los programas informáticos y se atiene de la forma más estricta a las leyes y normas aplicables relativas al uso de software informático, esperando que todos sus empleados sigan las leyes y normativas para que, por ejemplo, no copien programas salvo cuando la licencia lo permita de manera específica.

## 3. Derechos laborales, derechos humanos, intereses del consumidor y alcance comunitario

### 3.1 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, o 14 años de edad según las excepciones que contempla para países en vías de desarrollo el Artículo 2.4 de la Convención nº 138 de la Declaración Tripartita sobre Edad Mínima. Si la legislación nacional aplicable ha dispuesto una edad mayor, será ésta la que prevalezca.

Algunos países aplican la definición de trabajadores jóvenes a personas que sobrepasan la edad mínima pero están aún por debajo de los 18 años.

ASSA ABLOY no aceptará el trabajo infantil, aun siendo consciente de que éste existe y a sabiendas de que no puede ser erradicado simplemente por medio de normas e inspecciones, sino a través de una contribución activa a la mejora de la situación social de los niños. Si se descubriera a un niño trabajando en la fabricación de un producto de ASSA ABLOY o en alguna planta de sus proveedores, se pedirá al encargado que actúe en consonancia con lo que pueda ser más beneficioso para el niño. ASSA ABLOY no exigirá como primera medida que un superior despida a un niño, sino que cooperará en la búsqueda de una solución satisfactoria que contemple la edad del niño, su situación social y su educación. Se entiende por

solución satisfactoria aquella que mejore la situación general del niño. El superior cubrirá los costes derivados de dichas medidas.

### 3.2 Trabajos forzados

ASSA ABLOY no promoverá ni aceptará ninguna clase de trabajos forzados, de personas en régimen de prisión o de trabajadores ilegales. ASSA ABLOY se declara consciente de que dicho medio para forzar a personas a trabajar puede incluir el pago de un depósito o el requisito de depositar documentos de identificación u otras pertenencias personales, todo lo cual está prohibido. Si se emplea a trabajadores extranjeros, no se les exigirá continuar en su empleo contra su voluntad. La parte contratante pagará las comisiones y las tasas de la agencia de contratación derivadas de dicho empleo allí donde fueran aplicables.

### 3.3 Libertad de asociación y de trato comercial colectivo

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.

### 3.4 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.

### **3.5 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.

### **3.6 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.

### **3.7 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 a estas 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.

#### **Historiales laborales y médicos**

Los historiales laborales son confidenciales y sólo se consultarán por razones legítimas. Los historiales médicos de los empleados son confidenciales y privados, y 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.

### **3.8 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.

### **3.9 Derechos humanos bajo circunstancias especiales**

Además de las cuestiones ya mencionadas referentes a derechos humanos, pueden darse circunstancias bajo las cuales surjan nuevas perspectivas relativas a los derechos humanos. Ejemplos pueden ser los problemas derivados de nuevas operaciones y su impacto sobre la comunidad local, sobre los derechos de la población indígena o las medidas de seguridad. Aun cuando tales casos no sean frecuentes, ASSA ABLOY es consciente de su impacto potencial sobre los derechos humanos y actuará conforme a las leyes locales o internacionales pertinentes. En caso de no existir unas directrices oficiales, ASSA ABLOY buscará otras fuentes para elegir así el mejor enfoque para cada situación específica.

### **3.10 Interés del consumidor**

ASSA ABLOY garantiza que todos sus productos y servicios cumplen con los requisitos de salud y seguridad aplicables, y que se publica toda la información relevante y necesaria sobre dichos productos a través de los canales apropiados.

La publicidad siempre deberá ser honesta. Si se hace alguna afirmación sobre un producto, debe existir siempre una evidencia que respalde dicha afirmación. Los productos nunca serán etiquetados ni comercializados de tal forma que pueda existir confusión entre los productos de ASSA ABLOY y los de la competencia. De manera similar, los empleados deberán estar alerta ante cualquier situación en la que un competidor pueda estar

generando confusión respecto al origen de los productos, y deberán informar a su superior más inmediato de tales casos.

Los productos, servicios o empleados de la competencia serán tratados con respeto. Las comparaciones entre los productos de ASSA ABLOY y los de la competencia serán justas. La publicidad comparativa está sujeta a leyes, y en caso de incertidumbre se deberá acudir en primer lugar a los asesores legales de ASSA ABLOY.

### **3.11 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.

## 4. Medio ambiente, salud y seguridad

### 4.1 Medio ambiente

- 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 medioambiente.
- ASSA ABLOY exige que todas las plantas de producción de ASSA ABLOY que tengan un impacto ambiental significativo implementen sistemas de gestión medioambiental certificados.

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

### 4.2 Salud y seguridad

#### 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 antiincendio 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.

Estocolmo, 15 de diciembre, 2008



El Presidente y CEO, Johan Molin

# Apéndice

He leído el Código de Conducta de ASSA ABLOY ("Código") y entiendo mi responsabilidad de cumplir con el Código. Soy consciente de una situación potencial o real que podría estar contraviniendo el Código, y solicito una decisión que determine si la situación abajo descrita es permisible según el Código.

Sección Aplicable del Código

.....  
.....

Descripción de conflicto potencial o real

.....  
.....

La situación descrita arriba está  aprobada  no aprobada

Otras respuestas/decisiones relevantes

.....  
.....

Nombre, puesto y fecha

.....

**Envía este informe a:**

*code@assaabloy.com*

De no ser posible, envíalo a:

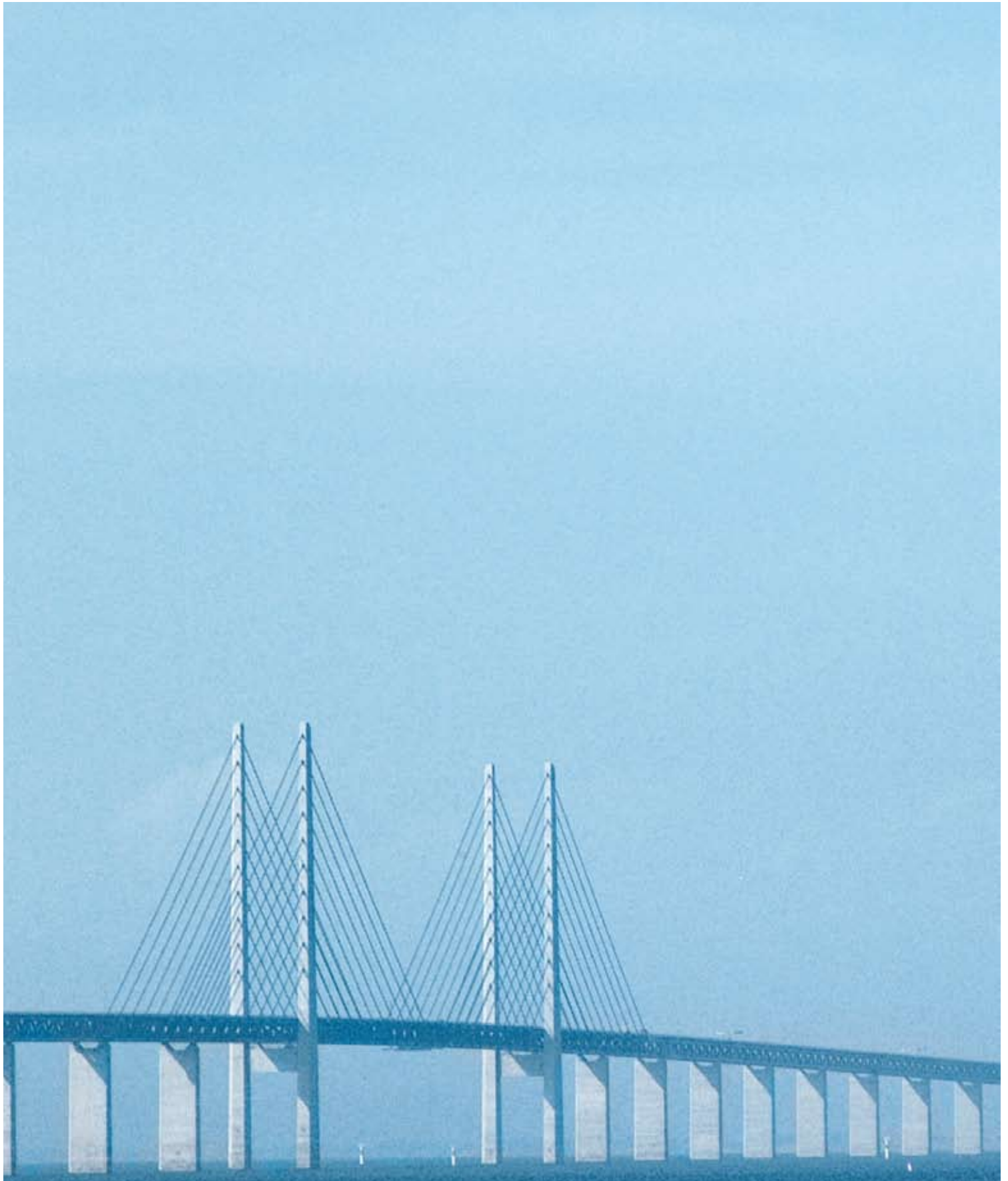
*Code of Conduct function*

*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 al consumidor más exigente en materia de seguridad y facilidad de uso.

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

**ASSA ABLOY**

ASSA ABLOY AB (Publ.)  
Dirección postal:  
Box 70340  
SE-107 23 Stockholm, Suecia  
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](http://www.assaabloy.com)