

Code de Conduite

ASSA ABLOY

Version complète

Experience a safer
and more open world



Annexe I : Rapport de non-conformité

J'ai connaissance d'une situation susceptible de ne pas respecter le Code de Conduite d'ASSA ABLOY.

Description du conflit potentiel ou réel conformément au Code de Conduite :

Nom et coordonnées (facultatif) :

Veillez envoyer ce rapport à :
ASSA ABLOY AB
Box 70340
SE-107 23 Stockholm, Suède

ou à :
code@assaabloy.com

ASSA ABLOY s'engage à protéger vos données personnelles. Dans le Code de Conduite – Note sur la Protection des Données (que vous trouverez à l'adresse <https://www.assaabloy.com/en/com/menu/code-of-conduct-privacy-notice/>), vous en saurez plus sur la façon dont ASSA ABLOY traite et utilise les

données personnelles que nous recevons en relation avec une question de Code de Conduite et comment vous pouvez nous contacter si vous avez des questions supplémentaires concernant le traitement de vos données personnelles.

Code de Conduite

ASSA ABLOY CROIT EN un comportement social et éthique responsable et a une responsabilité envers les personnes qui sont au service de la société à l'échelle mondiale. Nos valeurs fondamentales Responsabilisation, Innovation et Intégrité nous guident dans nos actions et nos décisions commerciales quotidiennes. En outre, ASSA ABLOY et ses employés ont une obligation envers l'ensemble des parties prenantes d'observer des standards élevés d'intégrité et d'équité. C'est la raison et le fondement pour lesquels ASSA ABLOY a créé le Code de Conduite. Tous les employés sont tenus de respecter notre Code de Conduite.

À qui s'applique le Code de Conduite ?

Le Code de Conduite s'applique à tous nos employés. ASSA ABLOY a également un Code de Conduite des Partenaires Commerciaux qui s'applique à l'ensemble de nos partenaires commerciaux qui fournissent des produits ou services à ASSA ABLOY, ou qui sont engagés ou ont reçu l'instruction d'agir pour ou au nom d'ASSA ABLOY, comme par exemple des fournisseurs (et sous-traitants s'ils sont engagés dans le cadre d'un contrat avec ASSA ABLOY), consultants, distributeurs, agents et autres représentants.

Conformité juridique

ASSA ABLOY respecte les lois et réglementations des pays dans lesquels la société est présente. Le Code de Conduite ne remplace pas la législation en vigueur et en cas de conflit entre les deux, la législation prévaut. Si le Code de Conduite instaure un standard plus élevé que celui de la législa-

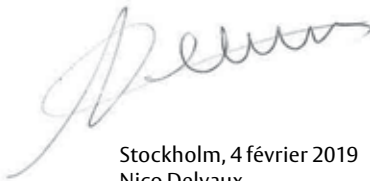
tion en vigueur, alors l'inverse s'applique. La langue officielle du Code de Conduite est l'anglais. Quand il existe différentes versions linguistiques de ce document, celles-ci doivent uniquement être considérées comme des traductions.

Signalement d'inquiétudes

Si un employé a une inquiétude ou qu'il souhaite exprimer une plainte ou signaler une violation, il doit en informer son responsable direct, un membre de la direction locale ou la personne responsable des problèmes de Code de Conduite au niveau local. Si un employé estime difficile d'aborder un problème au niveau local, il doit être possible de contacter le siège social d'ASSA ABLOY. Le formulaire fourni en Annexe I peut également être utilisé. Les informations relatives aux employés seront traitées de manière confidentielle et ASSA ABLOY ne tolère aucune mesure de rétorsion à l'encontre des employés qui auraient signalé de bonne foi des infractions au Code de Conduite.

Application et surveillance

ASSA ABLOY surveille l'application du Code de Conduite. Toute violation sera traitée immédiatement.



Stockholm, 4 février 2019
Nico Delvaux
Président-directeur général

| | | |
|----------|--|----------|
| 1 | INTRODUCTION | 6 |
| 1.1 | Généralités | 6 |
| 1.2 | Application | 7 |
| | Organisation et responsabilités | 7 |
| | Responsabilité des managers | 7 |
| | Signalement d'inquiétudes | 7 |
| | Code de Conduite par rapport à nos partenaires commerciaux | 7 |
| | Application et surveillance | 7 |
| 2 | ÉTHIQUE COMMERCIALE | 8 |
| 2.1 | Généralités | 8 |
| 2.2 | Enquêtes officielles | 8 |
| 2.3 | Droit de la concurrence | 8 |
| 2.4 | Protection des données | 8 |
| | Principes relatifs à la protection des données | 9 |
| | Licéité du traitement | 9 |
| | Transparence et droits des individus | 9 |
| | Accords relatifs au traitement de données | 9 |
| | Registre des activités de traitement | 9 |
| | Sécurité des données personnelles | 9 |
| | Traitement des violations de données | 9 |
| | Transferts de données personnelles | 9 |
| 2.5 | Lutte contre la corruption | 10 |
| | Loisirs et cadeaux | 10 |
| | Représentants commerciaux | 10 |
| | Remises, rabais, commissions et bonus | 10 |
| | Paiements de facilitation | 10 |
| | Contributions politiques | 10 |
| | Contributions caritatives et parrainages | 10 |
| 2.6 | Comptes et rapports | 11 |
| 2.7 | Conflit d'intérêt | 11 |
| | Activités commerciales extérieures | 11 |
| | Intérêt financier personnel | 11 |
| | Informations privilégiées | 11 |
| 2.8 | Informations confidentielles | 11 |
| 2.9 | Brevets, marques commerciales et droits d'auteur | 12 |
| 2.10 | Logiciels informatiques | 12 |
| 2.11 | Règlement sur le contrôle des exportations | 12 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 3 | COMMUNICATION | 14 |
| 3.1 | Généralités | 14 |
| 3.2 | Courriers électroniques et utilisation de l'Internet | 14 |
| 3.3 | Conversations téléphoniques | 14 |
| 3.4 | Réseaux sociaux | 14 |
| 3.5 | Communication, dialogue et engagement envers les parties prenantes | 14 |
| 4 | DROITS DE L'HOMME & NORMES DE TRAVAIL | 15 |
| 4.1 | Travail des enfants | 15 |
| 4.2 | Travail forcé ou non rémunéré | 15 |
| 4.3 | Liberté associative et négociation collective | 15 |
| 4.4 | Contrats de travail, heures de travail et compensation | 16 |
| 4.5 | Discrimination, harcèlement et diversité | 16 |
| 4.6 | Dossiers d'emploi et dossiers médicaux | 16 |
| 4.7 | Alcoolémie et/ou toxicomanie..... | 16 |
| 4.8 | Droits de l'homme en cas de circonstances spéciales | 16 |
| 4.9 | Intérêts du consommateur..... | 17 |
| 4.10 | Activités communautaires..... | 17 |
| 4.11 | Approvisionnement responsable en minerais..... | 17 |
| 5 | ENVIRONNEMENT | 18 |
| 5.1 | Environnement et développement durable..... | 18 |
| 6 | SANTÉ ET SÉCURITÉ | 19 |
| 6.1 | Environnement de travail | 19 |
| 6.2 | Sécurité des bâtiments et incendie | 19 |
| 6.3 | Premier secours et soins médicaux | 19 |
| | ANNEXE I – RAPPORT DE NON-CONFORMITÉ | 2 |
| | ANNEXE II – ATTESTATION SUR L'HONNEUR | 20 |

1. Introduction

La réputation d'ASSA ABLOY en matière d'éthique commerciale constitue un atout précieux dans la relation d'ASSA ABLOY avec ses parties prenantes. Cette réputation se construit avec l'aide de tous les employés, par leur engagement à faire de leur mieux pour améliorer cette réputation et à travailler dans le respect de notre vision d'être le véritable leader mondial et le fournisseur le plus innovant et le plus performant de solutions d'ouverture de portes complètes, d'être le fer de lance de l'innovation et de proposer à nos clients des solutions bien conçues et durables pour la sécurité et la protection et, enfin, d'offrir une société attrayante pour nos employés.

ASSA ABLOY envisage l'avenir dans une perspective de développement durable à long terme. L'éthique commerciale, la communication, les droits de l'homme et les normes de travail, l'environnement et la santé et la sécurité sont des éléments essentiels dans ce contexte. Nos politiques et ce Code de Conduite sont également basés sur :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies et les conventions associées des Nations Unies
- La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'Organisation Internationale du Travail
- Les Lignes directrices de l'OCDE sur la protection de la vie privée et les flux transfrontières de données de caractère personnel
- Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Le Pacte Mondial des Nations Unies
- ISO 14001

1.1 Généralités

ASSA ABLOY, en tant que leader mondial des solutions d'ouverture de portes, croit en un comportement social et éthique res-

pensible. ASSA ABLOY a une responsabilité envers les personnes qui sont au service de la société à l'échelle mondiale. Les personnes qui contribuent par leur travail à la réussite d'ASSA ABLOY ne doivent pas être privées de leurs droits fondamentaux ni être forcées à souffrir physiquement ou mentalement de leur travail. En outre, ASSA ABLOY et ses employés ont une obligation envers l'ensemble des parties prenantes d'observer des standards élevés d'intégrité et d'équité. Des pratiques commerciales illégales ou non éthiques ébranlent la confiance des parties prenantes.

Une violation du Code de Conduite ou un défaut de détection et de signalement de violation par négligence délibérée, peut entraîner une action disciplinaire, comprenant une mise à pied ou un licenciement. Les employés doivent avoir conscience que – outre toute mesure disciplinaire pouvant être prise par ASSA ABLOY – ils s'exposent à une poursuite judiciaire, un emprisonnement et des amendes, comprenant le remboursement à ASSA ABLOY, à l'État ou à toute autre personne ou entité, de toute perte ou dommage résultant de la violation. En outre, les employés doivent avoir conscience qu'ASSA ABLOY peut lui-même faire l'objet de poursuite judiciaire, d'amendes ou toute autre action judiciaire du fait de la conduite illégale ou inappropriée de ses employés.

Des situations peuvent survenir pour lesquelles aucune ligne de conduite spécifique n'est donnée. Dans de tels cas, il convient d'agir dans l'esprit du Code de Conduite. Le Code de Conduite ne peut jamais remplacer la législation nationale qui est généralement beaucoup plus spécifique. Toutes les divisions et sociétés du Groupe ASSA ABLOY ont la responsabilité de produire et de mettre à jour toute information détaillée, pertinente, concernant leurs exigences législatives spécifiques.

1.2 Application

Organisation et responsabilités

La pleine responsabilité du Code de Conduite et de son application incombe au Président-directeur général d'ASSA ABLOY.

Responsabilité des managers

Les managers d'ASSA ABLOY ont des responsabilités supplémentaires vis-à-vis du Code de Conduite. Ils sont tenus de diriger conformément aux standards d'éthique d'ASSA ABLOY et de faire preuve d'engagement vis-à-vis du Code de Conduite. Les managers doivent communiquer et consolider le Code de Conduite auprès des employés et favoriser un environnement de travail qui encourage les employés à agir de manière éthique et respectueuse du Code de Conduite. Les managers doivent également se montrer disponibles pour informer et conseiller sur les sujets d'éthique et de conformité. Tous les managers ont la responsabilité de communiquer et de distribuer aux employés les parties applicables du Code de Conduite, comme décrit ci-dessous, et de traiter toute inquiétude ou plainte. En outre, des informations doivent être fournies et des sessions de formation doivent être tenues, en fonction des besoins. Cette version complète du Code de Conduite doit être signée (Annexe II : Attestation sur l'honneur) par tous les managers et employés travaillant dans les services Achat, Vente, RH, Finance/Comptabilité, les représentants syndicaux et toute autre catégorie tel que décidé par la division respective. L'Annexe II doit être utilisée pour signer le Code de Conduite. Une version abrégée du Code de Conduite sera présentée à tous les employés. Des versions en différentes langues du Code de Conduite sont disponibles sur l'intranet d'ASSA ABLOY, rubrique RH et sur assaabloy.com.

Exprimer ses préoccupations

Toute inquiétude ou plainte liée au Code de Conduite doit, dans la mesure du possible, être communiquée au responsable direct, à un membre de la direction locale ou à la personne locale responsable des problèmes de Code de Conduite. Si un employé estime difficile d'aborder un problème au niveau local, il doit être possible de contacter le siège social d'ASSA ABLOY. Plus d'informations à ce sujet sont disponibles sur l'intranet. Le formulaire fourni à l'Annexe I du Code de Conduite ou l'un des autres canaux de signalement répertoriés sur l'intranet peut également être utilisé. Toutes les communications de ce type seront tenues confidentielles et ASSA ABLOY ne tolère aucune mesure de rétorsion à l'encontre des employés qui auraient signalé de bonne foi des infractions au Code de Conduite. Toutes les communications seront traitées en bonne et due forme et la personne à l'origine du signalement sera tenue informée, si possible, du résultat des investigations.

Code de Conduite par rapport à nos partenaires commerciaux

Tous les employés sont tenus de s'assurer que nos partenaires commerciaux sont bien informés de notre Code de Conduite des Partenaires Commerciaux et qu'ils doivent s'y conformer. Toute violation du Code de Conduite des Partenaires Commerciaux d'ASSA ABLOY peut compromettre la relation d'affaires du partenaire commercial avec ASSA ABLOY, pouvant aller jusqu'à la rupture de celle-ci.

Mise en œuvre et suivi

ASSA ABLOY suivra et contrôlera la mise en œuvre du Code de Conduite. Toute violation sera traitée dans les plus brefs délais.

2. Éthique commerciale

2.1 Généralités

ASSA ABLOY respecte les lois et réglementations des pays dans lesquels la société est présente et impose la même chose à ses employés. ASSA ABLOY n'accepte aucune forme de corruption, ce qui comprend notamment les dessous-de-table, les conflits d'intérêt, la fraude, l'extorsion, les détournements d'argent, l'enrichissement personnel et les rétrocommissions.

Le Code de Conduite ne remplace pas la législation en vigueur et en cas de conflit entre les deux, la législation prévaut. Si le Code de Conduite instaure un standard plus élevé que celui de la législation en vigueur, alors l'inverse s'applique. Il doit être noté que le Code de Conduite et les politiques associées ne se limitent pas forcément aux exigences des lois et réglementations nationales.

Vous trouverez des informations supplémentaires sur l'éthique commerciale dans la section Conformité et la section Protection des données de l'intranet ASSA ABLOY.

2.2 Enquêtes officielles

ASSA ABLOY coopère avec toute enquête officielle appropriée. En cas de réception d'une demande officielle à cet égard, le responsable hiérarchique direct doit être informé avant de prendre toute mesure ou tout engagement. Les documents ne doivent jamais être détruits ni modifiés en anticipation d'une enquête officielle, et des déclarations fallacieuses ou inexacts à des enquêteurs publics ne doivent pas être faites. Ceci s'applique même dans le cas où une enquête officielle ou procédure judiciaire n'a pas encore débuté ou fait l'objet de menace. Cela s'applique également dans le cas où une telle enquête ou procédure judiciaire apparaît simplement comme une éventualité. Aucune pression ou coercition ne peut être exercée sur des employés en vue de compromettre cette politique.

2.3 Droit de la concurrence

ASSA ABLOY ne s'implique pas dans des accords ou pratiques anticoncurrentiels. Le droit de la concurrence varie d'un pays à un autre mais les grandes lignes restent les mêmes. Celles-ci sont identifiées dans le Code de Conduite. Pour plus d'informations, voir la section Conformité sur l'intranet ASSA ABLOY.

Les employés doivent éviter tout type d'accord anticoncurrentiel ou pratique concertée, entente ou autre, avec tout concurrent effectif ou potentiel d'ASSA ABLOY. De plus, l'échange d'informations commerciales sensibles entre concurrents et concurrents potentiels est illégal dans la plupart des juridictions. Une attention particulière doit être prise lors de la participation à des rencontres entre professionnels du secteur.

Les employés ne doivent pas convenir des prix de revente avec les partenaires commerciaux ni imposer de prix minimum à appliquer par les partenaires commerciaux pour les produits d'ASSA ABLOY. Le Programme Conformité au Droit de la Concurrence d'ASSA ABLOY (figurant dans la section Conformité de l'intranet ASSA ABLOY) donne des informations sur d'autres types de comportement envers les clients et partenaires commerciaux susceptibles d'être considérées illégaux.

2.4 Protection des données

ASSA ABLOY traite les données à caractère personnel de manière responsable, conforme et digne de confiance. Afin de faciliter la conformité, ASSA ABLOY a adopté un Règlement Général sur la Protection des Données (le « RGPD » ou « DPCP » en anglais) ASSA ABLOY, basé sur des principes de protection des données reconnus dans le monde entier. Les employés d'ASSA ABLOY doivent se conformer au RGPD ainsi qu'aux règlements locaux en vigueur lors du traitement des données personnelles.

Les politiques et procédures RGPD se trouvent sur l'intranet ASSA ABLOY et sont disponibles pour les employés d'ASSA ABLOY à titre de référence.

Principes relatifs à la protection des données

Les principes de protection des données énoncés dans le RGPD doivent être suivis lorsque ASSA ABLOY traite des données à caractère personnel. Tout traitement doit être justifié et les données à caractère personnel doivent être utilisées uniquement pour des finalités commerciales déterminées, explicites et légitimes.

Les données à caractère personnel doivent être adéquates, précises, à jour, limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées et ne doivent pas être conservées plus longtemps que nécessaire aux fins du traitement. Une sécurité et une confidentialité appropriées doivent être garanties.

Licéité du traitement

Avant de collecter des données à caractère personnel, ASSA ABLOY doit établir précisément la finalité pour laquelle un traitement va être réalisé. ASSA ABLOY peut justifier le traitement de données à caractère personnel pour quatre raisons principales : obligation légale ; exécution d'un contrat avec l'individu ; intérêts commerciaux légitimes ; et consentement.

Transparence et droits des individus

Afin de garantir un traitement équitable et transparent, ASSA ABLOY doit informer les personnes lorsque leurs données personnelles sont traitées. En utilisant un langage clair et facilement compréhensible, les individus doivent être informés, par exemple, de la finalité du traitement, du motif juridique ou de la justification, de la période de conservation, de l'identité de l'entreprise responsable et des droits applicables de l'individu.

Les demandes faites par ou au nom de personnes concernant des données à caractère personnel dont ASSA ABLOY est responsable doivent être adressées à la personne désignée pour traiter de telles demandes dans les meilleurs délais.

Accords relatifs au traitement de données

ASSA ABLOY doit avoir des accords écrits définissant les obligations de chaque partie en ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel, que ASSA ABLOY achète elle-même des services ou agisse en tant que fournisseur effectuant le traitement pour le compte d'une autre entreprise.

Registre des activités de traitement

Les sociétés ASSA ABLOY sont tenues de conserver un registre de toutes les activités de traitement de données.

Sécurité des données personnelles

En fonction du niveau de risque associé au traitement des données à caractère personnel, ASSA ABLOY mettra en œuvre des mesures techniques et organisationnelles pour assurer un niveau de sécurité approprié. Cela inclut le chiffrement, l'anonymisation et la confidentialité.

Traitement des violations de données

Les violations de données réelles ou soupçonnées relatives à des données à caractère personnel doivent être immédiatement signalées conformément aux procédures établies pour le traitement des incidents, l'évaluation et la notification des violations de données.

Transferts de données personnelles

Les transferts de données à caractère personnel hors du pays où elles ont été collectées peuvent être restreints ou totalement interdits par la législation locale. Avant de transférer des données à caractère personnel hors du pays d'origine, ASSA ABLOY doit disposer d'une base légale documentée pour le transfert de ces données.

2.5 Lutte contre la corruption

ASSA ABLOY ne tolère aucune forme de corruption. Cela implique notamment qu'ASSA ABLOY interdit à ses employés de faire ou d'accepter toute offre, promesse, paiement ou cadeau de valeur à quiconque, dans l'intention d'influencer de manière inappropriée une décision par cette personne. De la même façon, cela implique également qu'il est interdit aux employés d'ASSA ABLOY de recevoir tout bien de valeur s'il existe une intention d'influencer de manière inappropriée leur prise de décision.

Les messages essentiels d'ASSA ABLOY en matière de lutte contre la corruption incluent notamment :

Divertissements et cadeaux

Les divertissements et les cadeaux – qu'ils soient offerts ou reçus – doivent avoir une valeur limitée, une finalité commerciale légitime, être bien documentés et raisonnables. Les activités d'achat et de vente doivent être traitées avec la plus grande intégrité. Avec la plus grande attention, des offres de divertissements, cadeaux et frais d'une valeur modérée peuvent être acceptables, excepté chaque fois que de tels arrangements sont susceptibles d'affecter de manière déloyale le résultat des transactions commerciales. Il est impératif d'éviter les activités susceptibles de donner une impression d'irrégularité. Notamment des frais impliquant des représentants de l'État, membres de la fonction publique, politiciens ou autres personnes ou institutions publiques doivent être surveillés avec la plus grande vigilance. Dans la plupart des pays, il est illégal de proposer des offres de divertissement, cadeaux et frais à de tels représentants de l'État ou personnes publiques.

Représentants commerciaux

ASSA ABLOY pourrait être tenu pour responsable d'actes répréhensibles commis par des partenaires commerciaux engagés ou ayant reçu l'instruction d'agir pour ou au nom d'ASSA ABLOY. En conséquence, ceux-ci doivent être évalués avec le plus grand soin et utilisés uniquement à des fins commerciales légitimes, dans des conditions de pleine concurrence et commercialement raisonnables. Les personnes engagées pour agir pour ou au nom d'ASSA ABLOY doivent respecter les principes du Code de Conduite des Partenaires Commerciaux d'ASSA ABLOY.

Remises, rabais, commissions et bonus

Des concessions sur le prix ou rémunérations excessives peuvent être utilisées à des fins de corruption. Les conditions de ces dispositions doivent être formulées par écrit et être commercialement raisonnables.

Paiements de facilitation

ASSA ABLOY ne verse pas de paiements dits de facilitation ou dessous-de-table.

Contributions politiques

ASSA ABLOY ne fait pas de contribution politique. La participation à titre individuel à des œuvres politiques, à l'inclusion de donations, ne doivent pas impliquer l'utilisation de fonds, temps, équipements, fournitures, marques ou nom d'ASSA ABLOY.

Contributions caritatives et parrainages

ASSA ABLOY soutient des œuvres caritatives menées dans des buts légitimes. Les donations doivent être octroyées à des œuvres de bienfaisance et d'une manière qui démontre la responsabilité sociale de l'entreprise. En outre, ASSA ABLOY n'utilise pas les dons aux organismes caritatifs et les parrainages comme subterfuges pour dissimuler des pots-de-vin. Pour plus d'informations, voir la section Conformité sur l'intranet ASSA ABLOY.

2.6 Comptes et rapports

L'intégrité des systèmes de tenue des comptes et de reporting d'ASSA ABLOY est de la plus haute importance. Les employés doivent appliquer un soin particulier pour s'assurer que les comptes sont préparés et révisés de manière exhaustive et précise, qu'ils soient destinés à une utilisation interne ou externe. Les employés doivent appliquer les règles et contrôles comptables, tels que décrits dans le manuel de l'entreprise, et suivre les procédures de la société relatives à la conservation et l'élimination des documents comptables.

2.7 Conflit d'intérêt

Le conflit d'intérêt entre l'employé et la société doit être évité. Si un tel conflit survient ou en cas d'inquiétude de voir un tel cas se développer, l'employé a pour obligation d'en informer la société et de traiter le sujet avec son responsable hiérarchique direct.

Les conflits d'intérêt concernent notamment les situations suivantes :

Activités commerciales extérieures

ASSA ABLOY attend de ses employés qu'ils consacrent la totalité de leurs heures de travail exclusivement à leur travail. Un employé n'est pas autorisé à exercer une quelconque activité externe, si celle-ci peut concurrencer l'activité ou les intérêts d'ASSA ABLOY.

Intérêt financier personnel

Toute implication financière personnelle dans des activités pouvant entrer en conflit avec les intérêts d'ASSA ABLOY doit être évitée, comme par exemple la propriété ou la présence dans un conseil d'administration de sociétés dans lesquelles les activités d'ASSA ABLOY ont un impact majeur. Cette situation peut également s'appliquer aux membres de la famille.

Informations privilégiées

Des informations privilégiées ou d'autres informations confidentielles ne doivent pas être utilisées à des fins de gain personnel. Il est interdit d'acheter ou de vendre des actions dans ASSA ABLOY avant l'expiration d'un délai raisonnable à compter de la divulgation publique de ces informations. Il est interdit de donner des conseils à d'autres personnes en lien avec de telles informations.

Emploi de personnes proches et achat ou vente auprès de personnes proches

ASSA ABLOY s'efforce de maintenir un environnement de travail loyal, exempt d'avantages spéciaux dus à des relations familiales ou autres liens personnels. Par conséquent, l'emploi de membres de la famille ou de personnes proches est soumis à une approbation préalable. En outre, un employé ne doit pas être employé à une quelconque fonction à laquelle il exerce une influence sur le travail d'un membre de sa famille. La règle ci-dessus s'applique également à l'achat et la vente auprès de personnes proches.

2.8 Informations confidentielles

Toute information qui, si elle est divulguée, risque de nuire à la compétitivité d'ASSA ABLOY doit être considérée comme étant confidentielle et doit uniquement être divulguée à une personne ayant besoin de cette information pour effectuer son travail. Cela s'applique également après la fin du contrat de travail. Il est en outre interdit de discuter, directement ou au téléphone, d'informations confidentielles ou d'autres sujets susceptibles de nuire à la compétitivité, dans des lieux ou situations où de telles discussions pourraient faire l'objet d'une écoute indiscreète. Le même principe s'applique à tous les courriels et communications sur Internet. Les employés ne doivent pas donner d'informations confidentielles sur ASSA ABLOY, sauf dans le cadre d'un accord de confidentialité écrit.

Les employés peuvent détenir ou avoir accès à des informations confidentielles obtenues auprès d'anciens employeurs, fournisseurs, clients ou concurrents. ASSA ABLOY respecte l'intégrité et la confidentialité de telles informations. Les employés ne doivent pas utiliser ni divulguer de telles informations confidentielles sur une entreprise, sauf si celles-ci ont été dument obtenues et que leur divulgation a été autorisée. Les employés ne doivent pas accepter ni recevoir d'informations confidentielles de la part d'une autre personne ou entité, sauf dans le cadre d'un accord de confidentialité écrit et d'une autorisation appropriée. Les employés ne doivent jamais jouer le rôle d'informateur ni transmettre des informations confidentielles obtenues auprès de fournisseurs, clients ou concurrents à d'autres parties, même s'ils ont l'autorisation de le faire.

2.9 Brevets, marques commerciales et droits d'auteur

ASSA ABLOY reconnaît que ses marques et marques commerciales possèdent une valeur significative. Elles doivent être entretenues et protégées afin de maintenir et de poursuivre leur valorisation. La marque du Groupe ASSA ABLOY doit être utilisée en plus des marques/marques commerciales locales pour aider à créer une identité mondiale forte et cohérente. Tous les nouveaux processus, inventions, travaux d'auteur, avancées technologiques ou solutions spécifiques à des problèmes d'entreprise développés ou découverts dans le cadre et pendant la période d'emploi chez ASSA ABLOY seront la propriété d'ASSA ABLOY.

ASSA ABLOY se réserve le droit de décider de déposer un brevet ou une autre protection pour ceux-ci. ASSA ABLOY ne viole pas intentionnellement la propriété intellectuelle de tiers.

2.10 Logiciels informatiques

ASSA ABLOY respecte les droits d'auteur de programmes informatiques et observe les lois et réglementations applicables concernant l'utilisation de logiciels informatiques et attend de tous ses employés qu'ils respectent les lois et réglementations applicables et, par exemple, qu'ils ne copient pas de programme sauf si la licence l'autorise spécifiquement.

2.11 Règlement sur le contrôle des exportations

ASSA ABLOY se doit de respecter les réglementations applicables en matière de contrôle des exportations, car elles visent souvent à limiter les activités non prises en charge par ASSA ABLOY, par exemple le terrorisme.

Des conseils supplémentaires sont disponibles dans la section Conformité sur l'intranet d'ASSA ABLOY.

3. Communication

3.1 Généralités

Toute la communication au nom d'ASSA ABLOY, quel que soit le canal de communication utilisé, doit être conforme aux valeurs et politiques d'ASSA ABLOY. Les employés d'ASSA ABLOY doivent faire preuve de professionnalisme, d'honnêteté et de précision dans leurs communications et doivent toujours maintenir la confidentialité de celles-ci. Les informations d'entreprise sensibles ou non divulguées ne doivent faire l'objet ni de discussion ni de publication. Pour plus de conseils, se référer à la Politique de Divulgateur Externe d'ASSA ABLOY, la Politique de Communication Interne et la Politique Mondiale relative aux Réseaux Sociaux, sur l'intranet d'ASSA ABLOY.

3.2 Courriers électroniques et utilisation de l'Internet

La communication par courriels doit être traitée de la même manière que les autres communications professionnelles écrites en matière de contenu, de langage formel et de manipulation de documents. Les fonctions de messagerie électronique et l'Internet de la société doivent uniquement être utilisées à des fins professionnelles. De ce fait, toutes les communications sont la propriété de l'entreprise. Dans de nombreux pays, ASSA ABLOY est légalement responsable de sa propre protection et de celle de ses employés contre l'utilisation inappropriée de ces outils. En conséquence, ASSA ABLOY se réserve le droit de surveiller l'utilisation des messageries électroniques et de l'Internet.

3.3 Conversations téléphoniques

ASSA ABLOY ne surveille pas les appels téléphoniques, excepté pour des raisons spécifiques, comme la formation. Tout cas de surveillance doit faire l'objet d'un accord préalable entre l'employé et la société. Tout tiers sera également informé au préalable de la surveillance.

3.4 Réseaux sociaux

Toute publication concernant ASSA ABLOY sur des réseaux sociaux, y compris blogs, communautés, forums Internet et réseaux sociaux, doivent respecter les lois sur les droits d'auteur. Une vigilance supplémentaire est nécessaire lors d'une communication concernant ASSA ABLOY ou de l'utilisation du logo ASSA ABLOY. Le droit d'agir au nom d'ASSA ABLOY sur les réseaux sociaux est uniquement cédé à des personnes spécifiques. Les réseaux sociaux ne doivent pas être utilisés d'une manière susceptible de nuire à la réputation d'ASSA ABLOY. Tout contenu trompeur ou déloyal concernant ASSA ABLOY, collègues, concurrents ou autres parties prenantes ne doit jamais être publié.

3.5 Communication, dialogue et engagement envers les parties prenantes

ASSA ABLOY est ouvert à la communication et la participation de ses parties prenantes et s'efforce toujours de répondre aux questions et de participer aux enquêtes et études pertinentes.

4. Droits de l'homme et normes de travail

4.1 Travail des enfants

ASSA ABLOY reconnaît le droit de chaque enfant d'être protégé contre l'exploitation économique et l'exécution d'un travail qui est susceptible d'être dangereux pour sa santé physique, mentale ou spirituelle, nocif à son développement moral ou social, ou d'interférer avec son éducation.

Dans ce contexte, un enfant est une personne d'un âge inférieur à 15 ans ou 14 ans, conformément aux exceptions pour les pays en développement définies à l'Article 2.4 dans la Convention No. 138 de l'OIT sur l'âge minimum. Si la législation nationale en vigueur a instauré un âge supérieur, cet âge s'appliquera.

Certains pays appliquent la définition de « jeunes travailleurs » à des personnes de moins de 18 ans ayant dépassé l'âge minimum, ce qui signifie qu'il peut exister des restrictions légales concernant le type de travail qu'elles sont autorisées à exécuter.

ASSA ABLOY n'accepte pas le travail des enfants mais reconnaît toutefois son existence et comprend qu'il ne peut pas être éradiqué par la simple instauration de règles ou d'inspections, mais par une contribution active à l'amélioration des situations sociales des enfants. Si un enfant est trouvé à fabriquer des produits ou à fournir des services à ASSA ABLOY, il est demandé que l'employeur agisse dans le meilleur intérêt général de l'enfant. Dans ces cas, ASSA ABLOY coopérera pour trouver une solution satisfaisante qui améliorera la situation générale de l'enfant concerné. L'âge, la situation sociale et l'éducation de l'enfant devront alors toujours être pris en considération avant toute prise de décision.

4.2 Travail forcé ou non rémunéré

ASSA ABLOY n'a pas recours à et n'accepte ni le travail forcé ou non rémunéré, sous quelque forme que ce soit, ni le travail de prisonniers ou de travailleurs illégaux. ASSA ABLOY reconnaît que des moyens de forcer des personnes à travailler peuvent inclure la retenue de salaire ou l'obligation de déposer des papiers d'identité; ces pratiques sont évidemment interdites. Si des travailleurs étrangers sont employés sur une base contractuelle, ils ne doivent pas être obligés de rester en emploi contre leur gré et doivent avoir les mêmes droits que les travailleurs locaux. L'employeur paiera les commissions et honoraires d'agences de recrutement en lien avec l'emploi, le cas échéant.

Tous les travailleurs auront le droit de quitter leur lieu de travail et d'hébergement (le cas échéant) librement pendant les heures où ils ne travaillent pas.

4.3 Liberté associative et négociation collective

Les employés d'ASSA ABLOY ont la liberté de se joindre ou de ne pas se joindre à une association de leur choix, de fonder une association de leur choix, de s'organiser et de négocier collectivement et individuellement, conformément aux lois et réglementations locales. Aucun employé ne doit risquer d'être victime de harcèlement ou de représailles pour avoir exercé ces droits.

4.4 Contrats de travail, heures de travail et compensation

ASSA ABLOY respecte les lois et les réglementations locales en matière de contrats et d'heures de travail, y compris les heures supplémentaires et compensations d'heures supplémentaires. Les salaires doivent être payés régulièrement et respecter la législation locale applicable et la situation locale du marché. Les employés ont droit à un minimum de un jour de repos par semaine et de prendre les congés nationaux et locaux établis. Les employés doivent se voir accorder les congés annuels stipulés, congés maladie et congés maternité/paternité sans aucune répercussion négative.

4.5 Discrimination, harcèlement et diversité

ASSA ABLOY tient à et encourage la diversité et l'équilibre entre les sexes. ASSA ABLOY propose un environnement de travail dans lequel chacun doit être traité avec respect et dignité, et se voir accorder des possibilités d'évolution égales et équitables. En conséquence, ASSA ABLOY ne tolère aucune forme de discrimination ou harcèlement sur le lieu de travail, sur la base de l'origine, l'ethnicité, l'orientation sexuelle, le sexe, la religion, l'âge, le handicap, l'opinion politique, la nationalité ou tout autre critère potentiellement discriminatoire.

4.6 Dossiers d'emploi et dossiers médicaux

Les dossiers d'emploi et les dossiers médicaux sont gardés confidentiels et ne seront dévoilés à personne, sauf obligation légale ou avec le consentement écrit signé de l'employé concerné. Les dossiers médicaux des employés sont conservés séparément de tous les autres dossiers d'employés, dans des armoires fermées à clé ou équivalent.

4.7 Alcoolémie et/ou toxicomanie

ASSA ABLOY travaille de manière proactive à supprimer tout produit dangereux sur le lieu de travail. Les employés ne doivent pas se trouver dans les locaux de l'entreprise ou sur leur lieu de travail s'ils sont sous l'influence de, ou affectés de manière préjudiciable par l'alcool, dans la mesure où cela porte atteinte à la capacité de l'employé à exercer ses fonctions.

ASSA ABLOY applique une tolérance zéro concernant les drogues et n'autorise pas ses employés à se trouver dans les locaux de l'entreprise ou sur leur lieu de travail s'ils sont sous l'influence de drogues.

4.8 Droits de l'homme en cas de circonstances spéciales

En plus des enjeux déjà mentionnés concernant les droits de l'homme, ces droits peuvent prendre une dimension supplémentaire dans certaines circonstances. Il peut s'agir par exemple de nouvelles opérations et d'un impact sur la communauté locale, d'un impact sur les droits des populations indigènes ou de mesures de sécurité. Même si de tels exemples ne sont pas courants, ASSA ABLOY a conscience de l'impact potentiel sur les droits de l'homme et agit dans le respect de la législation locale et internationale applicable. Quand il n'existe pas de directive officielle, ASSA ABLOY cherchera d'autres sources afin de choisir la meilleure approche en cas de circonstances spécifiques.

4.9 Intérêts du consommateur

ASSA ABLOY garantit que les exigences de santé et sécurité applicables sont respectées pour ses produits et services et que les informations utiles et pertinentes concernant ses produits et services sont publiées via les canaux appropriés.

La publicité doit toujours être conforme à la vérité. Si des plaintes spécifiques sont déposées par rapport à des produits, des preuves doivent être apportées pour établir le bien-fondé de ces plaintes. Les produits ne doivent pas être étiquetés ni marqués d'une quelconque manière susceptible de porter confusion entre les produits d'ASSA ABLOY et ceux d'un concurrent quel qu'il soit. De la même manière, les employés doivent être à l'affût de toute situation dans laquelle un concurrent peut chercher à tromper des clients potentiels quant à l'origine de produits et doivent informer leur responsable hiérarchique direct de tels cas.

Les produits, services ou employés de concurrents ne doivent pas être dénigrés. Les comparaisons de produits d'ASSA ABLOY à ceux des concurrents doivent être justes. La publicité comparative est soumise à des réglementations et doit en cas de doute être préalablement clarifiée avec les conseillers juridiques d'ASSA ABLOY.

4.10 Activités communautaires

ASSA ABLOY agit en entreprise citoyenne partout où elle est présente et soutient les communautés locales, régionales et mondiales de manière appropriée.

4.11 Approvisionnement responsable en minerais

ASSA ABLOY s'engage à respecter les lois et réglementations en vigueur exigeant la communication de l'utilisation de minerais provenant de zones de conflits. Les minerais issus de zones de conflits ou à haut risque contribuent directement ou indirectement au financement de groupes armés, dont certains groupes sont présumés responsables de graves violations des droits de l'homme. Les marchandises fournies à ASSA ABLOY doivent être conformes aux lois et réglementations en vigueur concernant les minerais issus de zones de conflit.

5. Environnement

5.1 Environnement et développement durable

ASSA ABLOY respectera les exigences environnementales légales et attend de toutes ses unités qu'elles disposent des licences et permis environnementaux requis pour leurs opérations. Tous les employés sont tenus de soutenir et d'assumer la responsabilité de la performance environnementale d'ASSA ABLOY. ASSA ABLOY encourage le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement. ASSA ABLOY impose à toutes les unités qui ont un impact environnemental important, de mettre en place des systèmes de gestion environnementale certifiables.

ASSA ABLOY cherche en continu des moyens de réduire la consommation de ressources, comprenant l'énergie, les déchets et l'eau, d'empêcher la pollution, de maintenir des niveaux de bruit acceptables et d'améliorer l'impact environnemental global de leurs activités et produits tout au long de la chaîne de valeur. Les produits chimiques et dangereux doivent être convenablement étiquetés et stockés de manière sûre, puis correctement recyclés, réutilisés et mis au rebut. Pour plus de conseils sur l'utilisation des substances dangereuses, se référer à l'intranet d'ASSA ABLOY.

6. Santé et sécurité

6.1 Environnement de travail

ASSA ABLOY applique systématiquement les principes de Santé et Sécurité et s'est engagé à fournir un environnement de travail sûr. Les risques susceptibles de causer des accidents ou de porter atteinte à la santé et au bien-être de nos employés doivent être réduits. Par conséquent, les risques de santé et de sécurité au travail seront identifiés, évalués et gérés par le biais d'une procédure prioritaire d'élimination des risques, de sécurité intégrée et/ou de systèmes de gestion.

Un environnement de travail sûr implique, par exemple, que les espaces de travail restent propres et exempts de pollution, que les machines utilisées dans la production soient sûres et ne mettent pas en péril la santé des employés, que les instructions concernant l'utilisation de protections individuelles et des équipements de travail soient respectées. En outre, l'environnement de travail doit être bien éclairé et présenter des niveaux acceptables de température et de bruit. Quand le bruit est supérieur aux niveaux acceptables, des équipements de protection individuelle tels que des protections auditives doivent être utilisés. Toutes les unités doivent disposer de vestiaires, de sanitaires et de toilettes propres et appropriés, séparés pour les hommes et les femmes. Les visiteurs d'ASSA ABLOY doivent être informés de nos principes de santé et de sécurité lorsqu'ils visitent nos sites.

Les sous-traitants d'ASSA ABLOY ont la responsabilité de leur propre sécurité. Toutefois, ASSA ABLOY impose aux sous-traitants de s'impliquer dans la procédure de sécurité d'ASSA ABLOY et de planifier différents scénarios de risque. S'ils découvrent des pratiques de santé et de sécurité non conformes aux principes d'ASSA ABLOY pour un environnement de travail sûr, les sous-traitants sont encouragés à faire part de leurs inquiétudes. ASSA ABLOY œuvrera en faveur de conditions de travail équitables qui motivent tous les employés à offrir le meilleur de leurs capacités.

6.2 Sécurité des bâtiments et incendie

Les matériaux et équipements dangereux doivent être stockés conformément aux règles et procédures applicables. Des issues de secours clairement identifiées doivent exister. Les issues ne doivent pas être obstruées et doivent être bien éclairées. Tous les employés doivent recevoir des informations relatives aux dispositifs de sécurité tels que les issues de secours, les extincteurs, le matériel de premiers secours, etc. Un plan d'évacuation doit être affiché à chaque étage des bâtiments. L'alarme incendie doit être testée et des exercices d'évacuation doivent être réalisés régulièrement.

6.3 Premier secours et soins médicaux

Du matériel de premiers secours doit être disponible à des emplacements appropriés, et au moins une personne dans chaque site doit avoir suivi une formation de base aux premiers secours. Un docteur ou une infirmière doivent être contactés si nécessaire en cas d'accident sur le lieu de travail. La société doit couvrir les coûts des soins médicaux pour des blessures survenues dans ses locaux si ceux-ci ne sont pas couverts par la sécurité sociale ou une assurance, sous réserve de non-violation des règles de sécurité.

Annexe II : Attestation sur l'honneur

Je, soussigné(e), certifie avoir lu le Code de Conduite d'ASSA ABLOY et comprendre qu'il est de ma responsabilité de le respecter. Merci de remettre l'exemplaire signé à votre responsable local.

Date

Signature

Nom et fonction

Le groupe ASSA ABLOY est le leader mondial des solutions de contrôle d'accès. Chaque jour, nous permettons aux personnes de se sentir en sécurité et d'évoluer dans un monde plus ouvert.

ASSA ABLOY AB (Publ.)
Adresse postale :
P.O. Box 70340
SE-107 23 Stockholm
Adresse physique :
Klarabergsviadukten 90
Téléphone : +46(0)8 506 485 00

Fax : +46(0)8 506 485 85
N° d'immatriculation :
SE.556059-3575
Siège social :
Stockholm, Suède
assaabloy.com
© 2018