

Etisk regelsæt

ASSA ABLOY

Kort version

Experience a safer
and more open world



Etisk regelsæt

DENNE VERSION AF det etiske regelsæt indeholder en opsummering af den fulde version af regelsættet. Den omdeles til alle medarbejdere. Den fulde version af det etiske regelsæt, som alle ledere og medarbejdere i salg, HR og finans/bogholderiet samt fagforeningsrepræsentanter og andre kategorier har modtaget jf. beslutningerne i de respektive afdelinger, er også tilgængelig for alle medarbejdere og kan konsulteres ved behov for tydeliggørelse. Både den fulde version og den korte version af det etiske regelsæt er tilgængelig på forskellige sprog på ASSA ABLOYs intranet under HR og på www.assabloy.com.

ASSA ABLOY TROR PÅ ansvarlig og etisk opførelse og har et ansvar over for de mennesker, der arbejder for virksomheden på verdensplan. Vores kerneværdier Empowerment, Innovation og Integritet guider os i vores handlinger og daglige virksomhedsbeslutninger. Desuden har ASSA ABLOY og virksomhedens medarbejdere en forpligtelse over for alle virksomhedens interesserede parter til at overholde høje standarder for integritet og god forretningsskik. Dette er grundlaget for og årsagen til, at ASSA ABLOY har oprettet det etiske regelsæt. Alle medarbejdere forventes derfor at overholde regelsættet.

Hvem gælder vores etiske regelsæt for?

Det etiske regelsæt gælder for alle vores medarbejdere. ASSA ABLOY har også et etisk regelsæt for samarbejdspartnere, der leverer produkter eller serviceydelser til ASSA ABLOY, eller som er bestilt til eller instrueret i at agere for eller på vegne af ASSA ABLOY, herunder fx leverandører (og underleverandører, hvis sådanne anvendes i samarbejdet med ASSA ABLOY), konsulenter, distributører, agenter og andre repræsentanter.

Overholdelse af love

ASSA ABLOY respekterer love og regler i de lande, hvor koncernen opererer. Regelsættet erstatter ikke lovgivningen, og hvis nogen del af reglerne strider imod lovgivningen, har lovgivningen forrang. Hvis regelsættet sætter en højere standard end den eksisterende lovgivning, er det modsatte gældende. Regelsættet er gyldigt på engelsk. Hvis der eksisterer andre sprogversioner af dette dokument, skal disse kun betragtes som oversættelser.

Rapportering af overtrædelser

Hvis en medarbejder er bekymret over noget eller ønsker at klage eller anmelde en overtrædelse, skal han eller hun kontakte sin nærmeste foresatte, en repræsentant for den lokale ledelse eller den lokale person med ansvar for overtrædelser af det etiske regelsæt. Hvis en medarbejder finder det svært at tage et emne op lokalt, kan vedkommende kontakte ASSA ABLOYs hovedkontor. Formularen i bilag 1 kan også bruges. Oplysninger fra medarbejderne vil blive behandlet fortroligt, og ASSA ABLOY opererer med en nultolerance i forhold til diskrimination mod nogen medarbejder, fordi denne i god tro har rapporteret overtrædelser af det etiske regelsæt.

Implementering og overvågning

ASSA ABLOY overvåger implementeringen af vores etiske regler. Der vil øjeblikkeligt blive taget hånd om eventuelle overtrædelser.



Stockholm, 4. februar 2019
Nico Delvaux, direktør og CEO

1. Etisk forretningsførelse

1.1 Generelt

ASSA ABLOY respekterer love og regler i de lande, hvor koncernen opererer, og kræver, at koncernens medarbejdere gør det samme. ASSA ABLOY accepterer ikke korrupte aktiviteter, inklusive, men ikke begrænset til bestikkelse, interessekonflikter, svindel, afpresning, underslæb, selvberigelse og ulovlige betalinger.

Yderligere vejledning og detaljer om etisk forretningsførelse findes under compliance-afsnittet og databeskyttelses-afsnittet på ASSA ABLOYS intranet.

1.2 Offentlige myndigheders undersøgelser

ASSA ABLOY samarbejder i forbindelse med alle former for offentlige undersøgelser.

1.3 Fair konkurrence og monopollovgivning

ASSA ABLOY indlader sig ikke på konkurrenceforvridende aftaler eller praksis. Monopol- og konkurrencelovgivningen varierer fra land til land, men hovedprincipperne er de samme. Det etiske regelsæt identificerer disse, og yderligere vejledning og detaljer findes under compliance-afsnittet på ASSA ABLOYS intranet.

Medarbejderne skal undgå alle former for konkurrenceforvridende aftaler eller koordineret praksis, stiltiende eller på anden vis, med alle ASSA ABLOYs eksisterende eller potentielle konkurrenter. Udveksling af oplysninger, som er konkurrencemæssigt følsomme, med konkurrenter og potentielle konkurrenter er ulovligt i de fleste jurisdiktioner. Særlig forsigtighed bør udvises ved deltagelse i brancheforeningsarrangementer.

Medarbejdere må ikke aftale salgspriser med samarbejdspartnere eller diktere minimumspriser, der skal anvendes af samarbejdspartneren i relation til ASSA ABLOYs produkter. ASSA ABLOYs Competition and Antitrust Compliance-program (som er tilgængeligt under compliance-afsnittet på ASSA ABLOYs intranet) indeholder også oplysninger om andre typer adfærd i relation til kunder og samarbejdspartnere, som kan opfattes som ulovlige.

1.4 Databeskyttelse

ASSA ABLOY behandler persondata på en ansvarlig, pålidelig og lovlig måde. For at sikre overholdelsen af gældende love og regler har ASSA ABLOY vedtaget et globalt ASSA ABLOY Data Protection Compliance Program (DPCP), baseret på globalt anerkendte beskyttelsesprincipper. ASSA ABLOYs medarbejdere skal overholde DPCP-programmet samt gældende lovgivning, når de behandler persondata.

DPCP-politikker og -procedurer er tilgængelige på ASSA ABLOYs intranet som reference for ASSA ABLOYs medarbejdere.

Globale databeskyttelsesprincipper

De globale databeskyttelsesprincipper, der er beskrevet i DPCP, skal overholdes, når ASSA ABLOY behandler persondata. Al databehandling skal være berettiget, og persondata må kun anvendes til specificerede, eksplicitte og legitime formål i relation til virksomheden.

Persondata skal være tilstrækkelige, præcise, opdaterede, skal begrænses til kun det omfang, der er nødvendigt for formålet, og må ikke opbevares længere, end det er nødvendigt for den pågældende behandling. Passende sikkerhed og fortrolighed skal sikres.

Begrundelse for behandling

Forud for ASSA ABLOYs behandling af persondata skal relevant begrundelse for databehandlingen identificeres og dokumenteres. Der er fire primære begrundelser, som er relevante for ASSA ABLOY som kan berettige behandling af persondata: juridisk forpligtelse, udførelse af en kontrakt med den enkelte, legitime forretningsinteresser og tilsagn.

Transparens og den enkeltes rettigheder

For at sikre retfærdig og transparent databehandling skal ASSA ABLOY informere enkeltpersoner, når deres persondata behandles. I et tydeligt og letforståeligt sprog skal personen informeres, fx om formålet med behandlingen, juridisk grundlag eller begrundelse, opbevaringsperiode, den ansvarlige virksomheds identitet og den pågældende persons gældende rettigheder.

Anmodninger fra eller på vegne af enkeltpersoner i relation til persondata, som ASSA ABLOY er ansvarlige for, skal sendes til den ansvarlige person for håndtering af denne typer anmodninger, så hurtigt som muligt.

Databehandlingsaftaler

ASSA ABLOY skal have skriftlige aftaler, der beskriver de enkelte parters forpligtelser i forhold til behandling af persondata, uanset om ASSA ABLOY selv køber tjenesterne eller handler som leverandør, der udfører databehandlingen på vegne af en anden virksomhed.

Registrering af databehandlingsaktiviteter

ASSA ABLOY-virksomheder er forpligtet til at oprette og vedligeholde et register over alle databehandlingsaktiviteter.

Persondatasikkerhed

Baseret på risikoniveauet, der er forbundet med behandling af persondata, skal ASSA ABLOY implementere tekniske og organisationsmæssige tiltag, der sikrer et passende sikkerhedsniveau. Det omfatter kryptering, anonymisering og sikring af fortrolighed.

Håndtering af databrud

Opdagelse af eller mistanke om databrud i relation til persondata skal rapporteres øjeblikkeligt i henhold til fastlagte procedurer for håndtering af hændelser samt vurdering af og notifikation om databrud.

Overførsel af persondata

Overførsel af persondata uden for grænserne af det land, hvor de er indsamlet, kan være begrænset eller ulovligt i henhold til gældende lokal lovgivning. Før overførsel af persondata uden for oprindelseslandets grænser skal ASSA ABLOY have et dokumenteret juridisk grundlag for overførsel af disse data.

1.5 Korruption

ASSA ABLOY accepterer ikke korruption i nogen form. Det betyder, at ASSA ABLOY forbyder sine medarbejdere at fremsætte eller godkende alle former for tilbud, løfter, betalinger eller gaver af værdi til andre med det formål at opnå upassende indflydelse på den pågældende persons beslutning. Det betyder også, at ASSA ABLOYs medarbejdere ikke må modtage noget af værdi, forudsat at der foreligger en intention om upassende indflydelse på disses beslutningsproces.

ASSA ABLOYs nøglebudskaber i forhold til bekæmpelse af korruption omfatter blandt andet følgende:

Repræsentation og gaver

Repræsentation og gaver – uanset om de gives eller modtages – bør være af begrænset værdi, i forretningsøjemed, veldokumenterede og rimelige. Indkøbs- og salgsaktiviteter skal håndteres med høj integritet. Dog kan repræsentation, gaver og dækning af udgifter af en moderat værdi accepteres, bortset fra tilfælde, hvor sådanne arrangementer kan påvirke resultatet af en forretningstransaktion på upassende vis. Undgå aktiviteter, der kan medføre mistanke om upassende adfærd. Især udgifter, der involverer myndigheds personer, embedsmænd og andre offentlige medarbejdere, politikere samt andre offentlige personer eller instanser, bør følges tæt. I mange lande er dækning af repræsentation, gaver og udgifter til sådanne myndigheds- og embeds personer ulovlig.

Samarbejdspartnere

ASSA ABLOYs kan holdes ansvarlige for ulovligheder begået af samarbejdspartnere, som er bestilt til eller instrueret i at agere på vegne af ASSA ABLOY. Derfor skal de evalueres omhyggeligt og kun anvendes til legitime forretningsformål under anvendelse af armslængdebaserede, kommercielt rimelige vilkår. Enheder, der er bestilt til at agere for eller på vegne af ASSA ABLOY, skal overholde ASSA ABLOYs etiske regelsæt for samarbejdspartnere.

Rabatter, prisnedslag, provision og bonus

Store prisrabatter og kompensationer kan anvendes til at facilitere bestikelse. Betingelserne i forbindelse med sådanne arrangementer skal udformes skriftligt og skal være kommercielt rimelige.

Ulovlige betalinger

ASSA ABLOY udbetaler ikke såkaldte faciliterende betalinger eller "smøring".

Politiske bidrag

ASSA ABLOY yder ikke politiske bidrag. Enkeltpersoners engagement i politik, inklusive donationer, må ikke involvere anvendelse af ASSA ABLOYs midler, tid, understyr, forsyninger, brand eller navn.

Velgørenhedsbidrag og sponsorater

ASSA ABLOY støtter velgørende grupper til legitime formål. Donationer skal være rettet mod samfundsgavnligt formål og på en måde, der udviser samfundsansvar. Desuden anvender ASSA ABLOY ikke velgørende bidrag eller sponsorater som et påskud for bestikkelse.

Yderligere retningslinjer findes under compliance-afsnittet på ASSA ABLOYs intranet.

1.6 Registrering og rapporter

Det er ekstremt vigtigt, at ASSA ABLOYs registrerings- og rapporteringssystemer bevarer deres integritet. Medarbejderne skal drage særlig omsorg for at sikre, at registreringerne udarbejdes og kontrolleres nøjagtigt og fuldstændigt, uanset om de er til intern eller ekstern brug.

1.7 Interessekonflikt

Interessekonflikter mellem medarbejderne og virksomheden skal undgås. Skulle en sådan konflikt opstå, eller hvis der er bekymring for, at den kan opstå, skal medarbejderen orientere virksomheden skriftligt og diskutere sagen med sin nærmeste chef. Interessekonflikter omfatter blandt andet følgende områder:

- Forretningsmæssige udenomsaktiviteter
- Personlige økonomiske interesser
- Insideroplysninger
- Ansættelse af, køb fra og salg til familiemedlemmer og nære personlige venner og bekendtskaber

1.8 Fortrolige oplysninger

Alle oplysninger, der, hvis de udleveres, risikerer at placere ASSA ABLOY i en konkurrencemæssig ufordelagtig situation, skal behandles som fortrolige og må kun udleveres til en person, hvis denne information er nødvendig for udførelsen af denne persons arbejde.

1.9 Patenter, varemærker og copyrights

ASSA ABLOY anerkender, at koncernens brands og varemærker udgør en væsentlig værdi. Alle nye opfindelser, processer, forfatterarbejder, teknologiske fremskridt eller unikke løsninger på forretningsudfordringer, der udvikles eller opdages i forbindelse med en ansættelse og en ansættelsesperiode hos ASSA ABLOY, tilhører ASSA ABLOY.

1.10 Computersoftware

ASSA ABLOY respekterer copyrights i forhold til computer-software og overholder gældende love og regler vedrørende anvendelse af computersoftware og forventer, at alle medarbejdere overholder gældende love og regler og fx ikke kopierer software, medmindre licensen eksplicit tillader dette.

1.11 Eksportkontrollforskrifter

Overholdelse af gældende eksportkontrollforskrifter er afgørende for ASSA ABLOY, da disse forskrifter ofte sigter efter at begrænse aktiviteter, som ASSA ABLOY ikke støtter, herunder terrorisme.

Yderligere retningslinjer findes under compliance-afsnittet på ASSA ABLOYs intranet.

2. Kommunikation

2.1 Generelt

Al kommunikation på vegne af ASSA ABLOY, uanset hvilken kommunikationskanal der anvendes, skal være på linje med ASSA ABLOYs forretningsværdier og politikker. ASSA ABLOYs medarbejdere skal være professionelle, ærlige og præcise og altid udvise fortrolighed i forhold til deres kommunikation. Følsomme eller ikke-offentliggjorte informationer må ikke diskuteres eller offentliggøres. Yderligere retningslinjer findes i ASSA ABLOYs External Disclosure-politik, Internal Communication-politik og Global Social Media-politik på ASSA ABLOYs intranet.

2.2 Elektronisk korrespondance og brug af internettet

Elektronisk korrespondance skal håndteres på samme måde som al anden form for skriftlig virksomhedskommunikation i forhold til indhold, formelt sprog og håndtering af dokumenter. Virksomhedens elektroniske korrespondance-tjenester og internetfunktioner må kun anvendes til virksomhedsrelaterede formål, og derfor er al trafik virksomhedens ejendom. I mange lande er ASSA ABLOY juridisk forpligtet til at beskytte virksomheden og medarbejderne mod upassende brug af disse redskaber. Derfor forbeholder ASSA ABLOY sig ret til at overvåge brugen af e-mail og internet.

2.3 Telefonsamtaler

ASSA ABLOY overvåger ikke telefonsamtaler, medmindre der er en specifik grund til det, f.eks. oplæring. Alle tilfælde af overvågning skal aftales på forhånd mellem medarbejderen og virksomheden. En eventuel tredjepart skal ligeledes informeres om overvågningen på forhånd.

3. Menneskerettigheder og arbejdsmarkedsmæssige rettigheder

3.1 Børnearbejde

ASSA ABLOY accepterer ikke børnearbejde. ASSA ABLOY anerkender alle børns ret til at blive beskyttet mod økonomisk udnyttelse og mod at udføre arbejde, der kan være farligt for barnets fysiske, mentale eller åndelige sundhed, skadeligt for barnets moralske eller sociale udvikling eller forstyrrende for barnets uddannelse.

Et barn defineres i denne sammenhæng som en person under 15 år, eller 14 år i henhold til de undtagelser for udviklingslande, der er fastlagt i artikel 2.4 i ILO-konvention nr.138 om minimumsalder. Hvis relevant national lovgivning fastlægger en højere alder, er denne alder gældende.

Nogle lande anvender definitionen "ungarbejdere" om personer over minimumsalderen, hvilket angiver, at der kan være lovmæssige begrænsninger for, hvilken type arbejde de må udføre.

3.2 Tvangsarbejde

ASSA ABLOY anvender og accepterer ikke nogen form for tvangsarbejde, fanger eller illegale arbejdere. Alle arbejdere har ret til at forlade deres arbejdsplads og bolig (hvis en sådan stilles til rådighed) frit i deres fritid.

3.3 Foreningsfrihed og kollektive overenskomstforhandlinger

Medarbejdere hos ASSA ABLOY kan frit vælge at blive medlem eller undlade at blive medlem af en fagforening efter eget valg samt at etablere en fagforening efter eget valg, har ret til at organisere sig og til at forhandle overenskomster kollektivt og individuelt i henhold til lokale love og regler. Ingen medarbejdere skal løbe nogen risiko for chikane eller repressalier ved at gøre brug af disse rettigheder.

3.4 Ansættelseskontrakter, arbejdstid og betaling

ASSA ABLOY overholder de lokale love og regler for ansættelseskontrakter og arbejdstid, herunder overtid og overtidsbetaling. Lønnen skal udbetales regelmæssigt, og den skal være i overensstemmelse med de relevante love og lokale markedsforhold. Medarbejderne har ret til mindst én fridag om ugen samt til at holde fri på nationale og lokale fridage. Medarbejderne skal have lov til at afholde den aftalte årlige ferie, fravær pga. sygdom og barsels-/forældreorlov uden repressalier.

3.5 Diskrimination, chikane og diversitet

ASSA ABLOY værdsætter og fremmer diversitet og balance mellem kønnene. ASSA ABLOY sørger for et arbejdsmiljø, hvor alle behandles med respekt og værdighed og gives retfærdige og lige muligheder for udvikling. Derfor tolererer ASSA ABLOY ikke nogen form for diskrimination eller chikane på arbejdspladsen på grund af race, etnisk tilhørsforhold, seksuel orientering, køn, religion, alder, handicap, politisk overbevisning, nationalitet eller andre potentielle diskriminationsårsager.

3.6 Ansættelse og sygeregistreringer

Ansættelse og sygeregistreringer er fortrolige og må ikke udleveres til nogen person, med mindre dette er et lovkrav, eller det sker med underskrevet, skriftligt samtykke fra den berørte medarbejder. Medarbejdernes sygeregistreringer opbevares adskilt fra alle øvrige medarbejderregistreringer i aflåste skabe eller tilsvarende.

3.7 Alkohol- og/eller stofmisbrug

ASSA ABLOY arbejder proaktivt med at eliminere alle risikomomenter på arbejdspladsen. Medarbejderne bør ikke opholde sig på virksomhedens område eller på arbejdspladsen, hvis de er under påvirkning af eller ugunstigt påvirket af alkohol i en grad, der reducerer den pågældende medarbejders evne til at udføre sit arbejde. ASSA ABLOY har nultolerance i forhold til euforiserende stoffer og tillader ikke, at virksomhedens medarbejdere opholder sig på virksomhedens område eller på arbejdspladsen, hvis de er under påvirkning af euforiserende stoffer.

3.8 Forbrugerinteresser

ASSA ABLOY sikrer, at relevante sundheds- og sikkerhedskrav opfyldes i forhold til virksomhedens produkter og serviceydelser, og at de nødvendige og relevante oplysninger om produkter og serviceydelser offentliggøres via relevante kanaler.

3.9 Engagement i lokalsamfundet

ASSA ABLOY stiler efter at optræde som en ansvarlig virksomhed alle de steder, hvor koncernen driver sin virksomhed, og støtter det lokale, regionale og globale samfund på relevante måder.

4. Miljø

4.1 Miljø og bæredygtighed

ASSA ABLOY skal overholde miljømæssige lovkrav og forventer, at alle koncernens enheder har de nødvendige miljømæssige tilladelser og licenser til at varetage driften. Alle medarbejdere forventes at støtte op om og tage ansvar for ASSA ABLOYs resultater på miljøområdet. ASSA ABLOY tilskynder udvikling og udbredelse af miljøvenlig teknologi. ASSA ABLOY kræver, at alle enheder med en væsentlig miljøpåvirkning implementerer certificerbare miljøstyringssystemer.

ASSA ABLOY søger konstant efter metoder til at reducere forbruget af ressourcer, inklusive energi, affald og vand, modvirke forurening, opnå acceptable støjniveauer og forbedre den generelle miljømæssige påvirkning fra sine aktiviteter og produkter hele vejen i værdikæden. Kemiske og farlige materialer skal mærkes korrekt og opbevares sikkert samt genbruges, genanvendes og bortskaffes på korrekt vis. Yderligere retningslinjer vedrørende farlige stoffer findes på ASSA ABLOYs intranet.

5. Sundhed og sikkerhed

5.1 Arbejdsmiljø

ASSA ABLOY arbejder systematisk med sundhed og sikkerhed og arbejder målrettet på at skabe et sikkert arbejdsmiljø. Risici, som kan forårsage ulykker eller forringe medarbejdernes sundhed og trivsel, skal reduceres. Derfor skal arbejdsmiljø- og sikkerhedsmæssige risici identificeres, evalueres og håndteres gennem en prioriteret proces, der involverer eliminering af risikomomenter, tekniske kontroller og/eller administrative kontroller.

Et sikkert arbejdsmiljø betyder f.eks., at arbejdsområder bliver holdt rene og fri for forurening, maskiner, der anvendes i produktionen, er sikre og ikke udgør en risiko for medarbejdernes sundhed, og at instruktioner vedrørende anvendelse af personlige værnemidler og arbejdsudstyr overholdes. Derudover skal arbejdsmiljøet være godt belyst og have en acceptabel temperatur og et acceptabelt støjniveau. Hvor støjniveauet er over et acceptabelt niveau, skal personlige værnemidler såsom høreværn anvendes. Alle enheder skal sørge for tilstrækkelige og rene separate skifeterum, vaskerum og toiletter for mænd og kvinder. Besøgende hos ASSA ABLOY skal modtage information om vores sundheds- og sikkerhedsprincipper, når de besøger vores faciliteter.

ASSA ABLOYs underleverandører er ansvarlige for deres egen sikkerhed. ASSA ABLOY kræver dog, at underleverandører deltager i ASSA ABLOYs sikkerhedsproces og planlægger i forhold til forskellige risikoscenarier. Underleverandører, der konstaterer sundheds- og sikkerhedspraksis, som ikke overholder ASSA ABLOYs principper for et sikkert arbejdsmiljø, tilskyndes til at rapportere deres bekymringer.

ASSA ABLOY skal arbejde for fair arbejdsforhold, der motiverer alle medarbejdere til at yde deres bedste.

5.2 Bygnings- og brandsikkerhed

Farlige materialer og farligt udstyr skal opbevares i overensstemmelse med gældende regler og politik. Der skal forefindes tydeligt mærkede nødudgange. Udgangene må ikke være blokeret og skal være godt belyst. Alle medarbejdere skal informeres om sikkerhedsforanstaltninger såsom nødudgange, brandslukkere, førstehjælpsudstyr osv. Der skal forefindes en evakueringsplan på alle etager i en bygning. Brandalarmen skal testes, og der skal afholdes evakueringsøvelser regelmæssigt.

Bilag I: Rapportering af overtrædelse

Jeg er blevet opmærksom på en situation, hvor der kan være tale om overtrædelse af ASSA ABLOYs etiske regelsæt.

Beskrivelse af potentiel eller faktisk overtrædelse af det etiske regelsæt:

5.3 Førstehjælp og lægebehandling

Der skal være tilgængeligt førstehjælpsudstyr på passende steder, og mindst én person på hver arbejdsplads skal være trænet i at yde grundlæggende førstehjælp. Der skal om nødvendigt kontaktes en læge eller en sygeplejerske i tilfælde af en ulykke på arbejdspladsen. Virksomheden dækker udgifterne til lægebehandling for skader, der er sket på arbejdspladsen, hvis de ikke dækkes af sygesikringen eller forsikringen, og såfremt sikkerhedsreglerne er overholdt.

Navn og kontaktoplysninger (frivilligt at oplyse):

Send denne rapport til:
Code of Conduct function
ASSA ABLOY AB
Box 70340
SE-107 23 Stockholm, Sverige
eller til:
code@assaabloy.com

ASSA ABLOY forpligter sig til at beskytte dine persondata. I ASSA ABLOYs Etiske regelsæt – beskyttelse af personlige oplysninger (som du finder på <https://www.assaabloy.com/en/com/menu/code-of-conduct-privacy-notice/>) kan du læse, hvordan ASSA ABLOY behandler og anvender de persondata, vi modtager i forbindelse med en henvendelse vedrørende overtrædelse af det etiske regelsæt, og hvordan du kan kontakte os, hvis du har yderligere spørgsmål vedrørende vores behandling af dine persondata.

ASSA ABLOY er verdens førende leverandør af løsninger til komplet sikring af døre med udgangspunkt i slutbrugernes behov for sikkerhed, tryghed og brugervenlighed.

ASSA ABLOY

ASSA ABLOY AB (Publ.)

Postadresse:

P.O. Box 70340

SE-107 23 Stockholm

Besøgsadresse:

Klarabergsviadukten 90

Telefon: +46(0)8 506 485 00

Fax: +46(0)8 506 485 85

Registreringsnummer:

SE.556059-3575

Hjemsted:

Stockholm, Sverige

assaabloy.com

© 2018

DANISH/DANSK