

Beleidstitel

Mondiaal mensenrechtenbeleid

Ingangsdatum

Mei 2018; bijgewerkt oktober 2024; bijgewerkt mei 2025

Distributie en opslag

Dit beleid wordt beschikbaar gesteld aan alle werknemers en leden van het publiek. Dit beleid wordt opgeslagen op The Grid in de beleidssectie en op de website van Allegion.

Toepassingsgebied

Dit beleid is ontwikkeld in lijn met de UN Guiding Principles on Business and Human Rights en de principes met betrekking tot fundamentele rechten zoals uiteengezet in de Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work van de International Labour Organization en de OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Allegion zet zich in voor het respecteren van internationaal erkende mensenrechten voor zover deze relevant zijn voor onze activiteiten.

Beleidsdoel

Allegion respecteert de mensenrechten. Dit beleid, in combinatie met de gedragscode van Allegion, de gedragscode voor zakelijke partners en de jaarlijkse verklaring over moderne slavernij, beschrijft de belangrijkste verwachtingen van Allegion voor werknemers en onze zakelijke partners bij het identificeren, voorkomen en beperken van nadelige gevolgen voor de mensenrechten die voortvloeien uit of binnen onze bedrijfsactiviteiten door gebruik te maken van due diligence- en beperkingsprocessen.

Beleid en procedures

A. Invloed op mensenrechten

Allegion erkent dat we stappen moeten ondernemen om alle werkelijke of potentiële negatieve gevolgen te identificeren en aan te pakken waarbij we betrokken kunnen zijn, direct of indirect via onze eigen activiteiten of onze zakelijke relaties. We beheren deze risico's door de antwoorden op onze due diligence te integreren in ons beleid en onze interne systemen, te handelen naar aanleiding van bevindingen, onze acties bij te houden en te communiceren met onze belanghebbenden over hoe we de gevolgen aanpakken.

We begrijpen dat due diligence op het gebied van mensenrechten een doorlopend proces is dat speciale aandacht vereist in bepaalde stadia van onze bedrijfsactiviteiten, zoals wanneer we nieuwe partnerschappen aangaan of wanneer onze bedrijfsomstandigheden veranderen, omdat deze veranderingen nieuwe potentiële of daadwerkelijke gevolgen voor mensenrechten kunnen hebben. Allegion verwacht dat alle werknemers:

- Respect voor mensenrechten onderdeel maken van de manier waarop ze werken. Met andere woorden: doe wat je zegt. Mensenrechten centraal stellen tijdens regelmatige teamvergaderingen en door hun eigen gedrag laten zien hoe 'respect' eruitziet.
- Het wereldwijde mensenrechtenbeleid geldt zowel binnen als buiten de faciliteiten van Allegion. Wanneer u communiceert met leveranciers, klanten en gemeenschappen, pas dan dezelfde normen toe die u zou toepassen bij uw collega's.
- Bekijk alle nieuwe bedrijfsprocessen, acquisitieonderzoeken of activiteiten vanuit het oogpunt van mensenrechten. De beste manier om mensenrechtenschendingen te voorkomen is ervoor te zorgen dat mensenrechten in een vroeg stadium worden overwogen en in gedachten worden gehouden tijdens het proces, de acquisitie of de activiteit.
- Als u betrokken bent bij de toeleveringsketen of samenwerkt met een verkoper, zorg er dan voor dat u de gedragscode voor zakenpartners van Allegion volgt, die ook is afgestemd op dit beleid.
- Mensenrechtenrisico's kunnen zich in elk land en in elke context voordoen. Mensenrechten zijn dynamisch en activiteiten kunnen onbedoeld invloed hebben op rechten, zowel intern als extern aan het bedrijf. We vragen iedereen om op mogelijke risico's te letten en deze te melden bij de Ethics HelpLine.
- Als u een klacht ontvangt, vooral van een klant, leverancier of werknemer, neem deze dan serieus en meld deze aan Ethiek en naleving.
- Moedig uw team aan om alert te zijn op risico's met betrekking tot mensenrechten en zorg voor een omgeving waarin deze zorgen vrijelijk en onmiddellijk kunnen worden gedeeld en op de juiste manier kunnen worden aangepakt.

Dwangarbeid en mensenhandel Allegion verbiedt de tewerkstelling van dwangarbeid, verplichte arbeid, schuldslavernij of contractarbeid. De vereiste opzegtermijn voor werknemers om hun arbeidsovereenkomst te beëindigen is gebaseerd op lokale beste werkwijzen op grond van toepasselijke lokale wetgeving. Als werknemers eenmaal aan het werk zijn, worden werknemers niet gestraft voor vroegtijdige beëindiging van hun arbeidsovereenkomst na het geven van de vereiste opzegtermijn, hoewel werknemers in bepaalde omstandigheden verplicht kunnen worden om de schade aan werkgevers te betalen volgens de lokale toepasselijke wetten. Van de opzegtermijn wordt afgezien in situaties waarin de werknemer het slachtoffer is van intimidatie of misbruik of het slachtoffer is van mensenhandel.

Allegion verbiedt werknemers om direct of indirect, geheel of gedeeltelijk, kosten in rekening te brengen voor werving, inclusief reiskosten in geval van verhuizing, het verwerken van officiële werkgerelateerde documenten en werkvisa. In geval van overplaatsing biedt Allegion werknemers na afloop van hun arbeidscontract vervoer naar hun land van herkomst of een vergoeding voor de kosten van vervoer naar hun land van herkomst.

Allegion verbiedt het vasthouden of op een andere manier vernietigen, verbergen, in beslag nemen van of de toegang ontzeggen van werknemers tot hun identiteits- of immigratiedocumenten. Allegion verbiedt het gebruik van recruiters die niet voldoen aan de lokale arbeidswetgeving. Recruiters moeten gecertificeerd zijn of een licentie hebben van de bevoegde autoriteit in het land waar ze actief zijn, mogen geen wervingskosten in rekening brengen, mogen alleen getrainde werknemers inzetten en mogen zich niet inlaten met frauduleuze wervingspraktijken.

Allegion eist dat werknemers schriftelijke arbeidsovereenkomsten krijgen in een taal die de werknemer begrijpt. Werknemers die moeite hebben om het schriftelijke contract te begrijpen, krijgen een

mondelinge toelichting. Als de werknemer voor zijn/haar werk moet verhuizen, eist Allegion dat het arbeidscontract vóór de verhuizing aan de werknemer wordt verstrekt.

Kinderarbeid Allegion verbiedt de tewerkstelling van werknemers jonger dan de lokale, wettelijk vereiste minimumleeftijd. Bij afwezigheid van lokale wetgeving mogen Allegion en onze zakenpartners geen kinderen onder de 15 jaar in dienst nemen of, in landen die vallen onder de uitzondering voor ontwikkelingslanden van de ILO Conventie 138, geen werknemers jonger dan 14 jaar in dienst nemen. Allegion verbiedt kinderarbeid, dat is werk dat fysiek, sociaal of moreel gevaarlijk en schadelijk is, dat kinderen van onderwijs berooft of dat vereist dat een kind onderwijs combineert met lange uren en zwaar werk.

Werktijden, lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden Allegion compenseert werknemers concurrerend ten opzichte van de industrie en de lokale arbeidsmarkt, en in overeenstemming met de voorwaarden van de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten. We streven naar volledige naleving van de toepasselijke wetgeving op het gebied van lonen, werktijden, overuren en secundaire arbeidsvoorwaarden.

B. Veiligheid en geweldbestrijding

Allegion hecht waarde aan een veilige werkomgeving. Bedreigingen, geweld en fysieke intimidatie zijn ten strengste verboden. Gesprekken over geweld of grappen over geweld worden niet getolereerd.

C. Diversiteit, gelijkheid en inclusie (DEI)

Allegion waardeert de diversiteit en inclusie van de mensen met wie we werken. We streven naar gelijke kansen. Zoals beschreven in ons wereldwijde beleid inzake intimidatie en discriminatie, streven we naar werkplekken die vrij zijn van discriminatie of intimidatie op basis van ras, geslacht, huidskleur, nationale of sociale afkomst, etniciteit, religie, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, geslachtsidentificatie of -expressie, politieke overtuiging of enige andere status die wordt beschermd door de toepasselijke wetgeving. De basis voor werving, indienstneming, plaatsing, ontwikkeling, training, compensatie en promotie bij Allegion omvat kwalificaties, prestaties, vaardigheden en ervaring.

D. Betrokkenheid bij de gemeenschap

Waar nodig gaan we de dialoog aan met een breed scala aan maatschappelijke organisaties en belanghebbenden over mensenrechtenkwesties die verband houden met ons bedrijf. Dit omvat kwesties in ons bedrijf en onze verschillende donaties aan goede doelen, waarmee we respect voor mensenrechten proberen te bevorderen.

E. Verantwoord inkopen

Als wereldwijd bedrijf zijn de zakelijke transacties van Allegion grensoverschrijdend. Allegion verbindt zich ertoe om redelijke due diligence en screening van leveranciers en distributeurs uit te voeren om ervoor te zorgen dat de wetten die de internationale handel reguleren worden nageleefd, en verbindt zich ertoe om met onze zakelijke partners samen te werken om alle geïdentificeerde risico's te beperken. We zullen dit doen via een aantal verschillende benaderingen, waaronder:

Jaarlijkse interne beoordeling van risico's in de toeleveringsketen op basis van internationale indices, prestaties van leveranciers en andere indicatoren van leveranciersspecifieke risico's.

- Jaarlijkse zelfbeoordelingscampagne-audits voor leveranciers
- Interne audit van leverancierslocaties met een hoog HTRT-risico of leverancierslocaties met bekende risicofactoren voor mensenhandel
- Screening van nieuwe leveranciers, beoordelingen ter plaatse (OSA) en kwalificatie
- Langdurige relaties met leveranciers en goedgekeurde leverancierslijsten (ASL)
- Scorecards voor leveranciers en bedrijfsbeoordelingen van leveranciers
- Contracttaal

Schending van de gedragscode voor zakenpartners of ons mensenrechtenbeleid kan leiden tot beëindiging van de relatie met de leverancier en/of melding van het wangedrag aan de relevante autoriteiten.

F. Publieke rapportage

Onder de vereisten van meerdere rapportageverplichtingen voor moderne slavernij, en in overeenstemming met dit Mensenrechtenbeleid, rapporteert Allegion aan het publiek over onze mensenrechten-gerelateerde verplichtingen, inspanningen en verklaringen.

G. Zorgen uiten

Bij Allegion doen we het juiste en komen we op voor wat juist is. Als we dat doen, creëren we een omgeving waarin ieders stem wordt gehoord. Door naar uw zorgen te luisteren, zijn we beter in staat om problemen die ons mensenrechtenbeleid of de wet zouden kunnen schenden, te identificeren en direct op te lossen. Daarom moedigen we u aan om u uit te spreken wanneer u vragen hebt over dit beleid of over een andere kwestie. En als u een schending van ons mensenrechtenbeleid of de wet ziet of vermoedt in verband met uw werk bij Allegion, verwachten we dat u zich uitspreekt en dit met ons deelt.

Allegion heeft veel bronnen beschikbaar als u hulp nodig hebt of een probleem wilt melden. U kunt uw zorgen delen via:

- E-mail

EthicsandCompliance@allegion.com

- Post

Chief Compliance Officer

Allegion plc

11819 N. Pennsylvania Street

Carmel, Indiana 46032

Verenigde Staten van Amerika

- Onze Ethics HelpLine

Deze service is 24/7 beschikbaar en wordt beheerd door een onafhankelijke organisatie. U kunt uw melding anoniem indienen, indien wettelijk toegestaan. De Ethics HelpLine is toegankelijk:

PER TELEFOON: bel gratis in de VS en Canada naar 800-461-9330

ONLINE: allegion.com/helpline

Allegion behandelt alle meldingen eerlijk en discreet. We onderzoeken ze ook onmiddellijk. We geven alleen rapportinformatie vrij aan degenen die hiervan op de hoogte moeten zijn om het probleem te onderzoeken en op te lossen.

Geen vergelding

Allegion verbiedt ten strengste represailles tegen iedereen die te goeder trouw melding maakt van een probleem.

Beleidsmaker

De beleidsmaker is de Chief Compliance Officer binnen de afdeling Naleving. Vragen, opmerkingen of problemen kunnen worden gericht aan ethicsandcompliance@allegion.com. De beleidsmaker is verantwoordelijk voor alle aspecten van het beleid, inclusief publicatie, updates en training over het betreffende beleid.

Herziening beleid

Dit beleid wordt periodiek herzien.

Beleidsdisclaimer

De voorwaarden van dit beleid kunnen te allen tijde, en met of zonder voorafgaande kennisgeving, worden aangepast, gewijzigd of beëindigd. Deze versie van het beleid primeert op alle voorgaande versies van het beleid. Niets in dit beleid creëert een arbeidsovereenkomst of enige contractuele verplichting, expliciet of impliciet, voor een werknemer of werknemers. Interpretaties van dit beleid vallen onder de exclusieve bevoegdheid van het bedrijf. Dit beleid verschaft mogelijk dezelfde of soortgelijke voordelen als andere beleidslijnen of richtlijnen. Voor zover nodig is, worden de beleidsregels of richtlijnen samen gelezen om dubbele voordelen voor een werknemer of groep werknemers te voorkomen. Niets in dit beleid beperkt of wijzigt de voorwaarden van toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten of beperkt de mogelijkheid om collectieve arbeidsovereenkomsten aan te gaan.

Schendingen van het beleid

Schendingen van dit beleid worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen, inclusief beëindiging van het dienstverband.