

Tytuł Polityki

Globalna polityka dotycząca praw człowieka

Data wejścia w życie

Maj 2018 r.; zaktualizowano w październiku 2024 r.; zaktualizowano w maju 2025 r.

Dystrybucja i przechowywanie

Niniejsza Polityka zostanie udostępniona wszystkim pracownikom i członkom społeczeństwa. Niniejsza Polityka będzie przechowywana w intranecie Grid w sekcji polityk oraz na stronie internetowej Allegion.

Zakres

Niniejsza Polityka została opracowana zgodnie z Wytycznymi ONZ na temat biznesu i praw człowieka oraz zasadami dotyczącymi praw podstawowych określonymi w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy, a także Wytycznymi OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych. Allegion zobowiązuje się do przestrzegania praw człowieka uznanych na arenie międzynarodowej w zakresie, w jakim mają one znaczenie dla prowadzonej działalności.

Cel Polityki

Allegion szanuje prawa człowieka. Niniejsza Polityka, w połączeniu z Kodeksem postępowania Allegion, Kodeksem postępowania partnerów biznesowych oraz Rocznym oświadczeniem dotyczącym współczesnego niewolnictwa, określa podstawowe oczekiwania Allegion wobec pracowników i partnerów biznesowych w zakresie identyfikowania negatywnych skutków dla praw człowieka wynikających z naszej działalności biznesowej lub w jej ramach, zapobiegania im i łagodzenia ich poprzez stosowanie procesów należytej staranności i łagodzenia skutków.

Polityka i procedury

A. Wpływ na prawa człowieka

Firma Allegion uznaje, że musi podjąć kroki mające na celu identyfikację i rozwiązanie wszelkich rzeczywistych lub potencjalnych negatywnych skutków, w które możemy być zaangażowani, bezpośrednio lub pośrednio, w związku z naszymi relacjami biznesowymi lub działalnością. Zarządzamy tymi ryzykami poprzez integrowanie odpowiedzi na nasze analizy due diligence z naszymi zasadami i wewnętrznymi systemami, reagowanie na ustalenia, śledzenie naszych działań i komunikowanie się z naszymi interesariuszami na temat sposobów radzenia sobie z konsekwencjami.

Rozumiemy, że analiza due diligence w zakresie praw człowieka to ciągły proces, który wymaga szczególnej uwagi na pewnych etapach naszej działalności biznesowej, na przykład gdy nawiązujemy nowe partnerstwa lub gdy zmieniają się nasze warunki działalności, ponieważ zmiany te mogą prowadzić do

nowych potencjalnych lub rzeczywistych konsekwencji dla praw człowieka. Firma Allegion oczekuje od wszystkich pracowników:

- Poszanowania praw człowieka jako elementu sposobu pracy. Innymi słowy, należy postępować zgodnie z tym, o czym mówimy. Prawa człowieka powinny stanowić rdzeń regularnych spotkań zespołu, a pracownicy powinni poprzez własne zachowanie pokazywać, na czym polega szacunek.
- Globalna polityka dotycząca praw człowieka obowiązuje zarówno w obiektach Allegion, jak i poza nimi. Współpracując z dostawcami, klientami i społecznościami, należy stosować te same standardy, które stosuje się w kontaktach ze współpracownikami.
- Przy każdym nowym procesie biznesowym, analizie due diligence lub działaniu związanym z przejęciem należy spojrzeć na nie z perspektywy praw człowieka. Najlepszym sposobem uniknięcia naruszeń praw człowieka jest zadbanie o to, by prawa te były brane pod uwagę już na wczesnym etapie oraz w trakcie procesu, nabycia lub działania.
- W przypadku działania w ramach łańcucha dostaw lub współpracy z jakimkolwiek dostawcą należy upewnić się, że postępuje się zgodnie z Kodeksem postępowania partnera biznesowego Firmy Allegion, który jest również zgodny z niniejszą Polityką.
- Zagrożenia dla praw człowieka mogą pojawić się w każdym kraju i w każdym kontekście. Prawa człowieka są kwestią dynamiczną i prowadzone przez nas działania mogą na nie nieumyślnie wpływać zarówno wewnątrz Firmy, jak i poza nią. Prosimy wszystkich o zwrócenie uwagi na potencjalne zagrożenia i zgłaszanie ich na infolinię ds. etyki.
- Jeśli ktoś, zwłaszcza klient, dostawca lub pracownik, złoży skargę, należy potraktować ją poważnie i zgłosić do działu ds. etyki i zgodności z przepisami.
- Należy zachęcać swój zespół do zwracania uwagi na zagrożenia dla praw człowieka i stworzyć środowisko, w którym takie obawy będą mogły być swobodnie i natychmiast wyrażane i odpowiednio rozwiązywane.

Praca przymusowa i handel ludźmi Allegion zabrania zatrudniania osób wykonujących pracę przymusową, obowiązkową, niewolniczą (w tym niewolniczą za długi) lub najemną. Wymagany okres wypowiedzenia umowy przez pracowników powinien być ustalony na podstawie najlepszych lokalnych praktyk, zgodnie z obowiązującym prawem, a po podjęciu zatrudnienia pracownicy nie będą karani za wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę po złożeniu wymaganego wypowiedzenia, chociaż w pewnych okolicznościach pracownicy mogą być zobowiązani do zapłaty odszkodowania pracodawcy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Okres wypowiedzenia ulega uchyleniu w sytuacji, gdy pracownik był ofiarą nękania lub nadużyć albo jest ofiarą handlu ludźmi.

Allegion zabrania obciążania pracowników jakimkolwiek opłatami lub kosztami związanymi z rekrutacją, bezpośrednio lub pośrednio, w całości lub w części, w tym kosztami związanymi z podróżą w przypadku relokacji, przetwarzaniem oficjalnych dokumentów związanych z pracą i wizami pracowniczymi. W przypadku relokacji firma Allegion zapewnia pracownikom transport powrotny do kraju ojczystego lub zwrot kosztów transportu powrotnego po zakończeniu umowy o pracę.

Allegion zabrania przechowywania, niszczenia, ukrywania, konfiskowania lub odmawiania pracownikom dostępu do ich dokumentów tożsamości lub dokumentów imigracyjnych. Allegion zabrania korzystania z usług rekruterów, którzy nie przestrzegają lokalnych przepisów prawa pracy. Rekruterzy muszą posiadać certyfikat lub licencję wydane przez właściwy organ w kraju, w którym prowadzą działalność, nie mogą

pobierać opłat rekrutacyjnych, muszą zatrudniać wyłącznie przeszkolonych pracowników i nie mogą dopuszczać się oszukańczych praktyk rekrutacyjnych.

Allegion wymaga, aby pracownikom dostarczano umowy o pracę w formie pisemnej w języku dla nich zrozumiałym. Pracownikom mającym trudności ze zrozumieniem pisemnej umowy należy udzielić ustnego wyjaśnienia. Jeśli pracownik musi zmienić miejsce zamieszkania ze względu na pracę, Allegion wymaga, aby pracownik otrzymał umowę o pracę przed zmianą miejsca zamieszkania.

Praca dzieci Allegion zabrania zatrudniania pracowników, którzy nie osiągnęli wymaganego prawem minimalnego wieku. W przypadku braku przepisów lokalnych Allegion i nasi partnerzy biznesowi nie będą zatrudniać dzieci poniżej 15. roku życia, a w krajach objętych wyjątkiem dla krajów rozwijających się na mocy Konwencji MOP nr 138 nie będą zatrudniać pracowników poniżej 14. roku życia. Allegion zakazuje pracy dzieci, czyli pracy, która jest niebezpieczna i szkodliwa pod względem fizycznym, społecznym lub moralnym, pozbawia dzieci możliwości kształcenia lub wymaga od nich łączenia kształcenia wielogodzinną i ciężką pracą.

Godziny pracy, wynagrodzenia i świadczenia Firma Allegion wynagradza swoich pracowników w sposób konkurencyjny w stosunku do branży i lokalnego rynku pracy, zgodnie z warunkami obowiązujących układów zbiorowych pracy. Dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić pełną zgodność z obowiązującymi przepisami dotyczącymi wynagrodzeń, czasu pracy, nadgodzin i świadczeń.

B. Bezpieczeństwo i przeciwdziałanie przemocy

W firmie Allegion cenimy sobie bezpieczne środowisko pracy. Groźby, akty przemocy i zastraszania fizycznego są surowo zabronione. Nie będą tolerowane żadne rozmowy o przemocy ani żarty na temat przemocy.

C. Inkluzyjna kultura

W Allegion mamy kulturę wysokiej wydajności i inkluzywności i dążymy do jej utrzymania, co podkreślają nasze wartości, takie jak „postępuj właściwie” i „celebruj to, kim jesteśmy”. Różnorodność jest ceniona w każdym aspekcie naszej działalności, ponieważ dążymy do stworzenia miejsca pracy, w którym wszyscy ludzie czują się mile widziani, szanowani i cenieni. Wierzymy, że atrybuty takie jak talent, charakter, umiejętności i uczciwość są dobrze dystrybuowane, a zatem możliwości również powinny być. Każdy z nas jest odpowiedzialny za tworzenie kultury zaufania i szacunku, która promuje pozytywne i inkluzywne środowisko pracy.

D. Zaangażowanie społeczności

W razie potrzeby współpracujemy z szerokim gronem przedstawicieli społeczeństwa obywatelskiego i interesariuszy w kwestiach dotyczących praw człowieka, które wiążą się z naszą działalnością. Dotyczy to kwestii obowiązujących w naszej firmie oraz naszych darowizn na cele charytatywne, poprzez które staramy się promować poszanowanie praw człowieka.

E. Odpowiedzialne pozyskiwanie

Jako firma o zasięgu globalnym Allegion prowadzi działalność gospodarczą obejmującą granice wielu państw. Firma Allegion zobowiązuje się do przeprowadzania analizy due diligence i kontroli dostawców i dystrybutorów w celu zapewnienia zgodności z przepisami regulującymi handel międzynarodowy. Firma

zobowiązuje się także do współpracy z partnerami biznesowymi w celu ograniczenia zidentyfikowanego ryzyka. Zrealizujemy to zobowiązanie za pomocą szeregu różnych podejść, w tym poniższych:

Roczna wewnętrzna ocena ryzyka łańcucha dostaw na podstawie międzynarodowych wskaźników, wyników dostawców i innych wskaźników ryzyka specyficznego dla dostawców.

- Roczne audyty kampanii samooceny dostawców.
- Audyt wewnętrzny w siedzibach dostawców wykazujących wysokie ryzyko w zakresie ryzyka HTRT lub siedzibach dostawców wykazujących znane czynniki ryzyka w zakresie handlu ludźmi.
- Nowa kontrola dostawców, oceny na miejscu i kwalifikacje.
- Długoterminowe relacje z dostawcami i zatwierdzone listy dostawców.
- Karty wyników dostawców i przeglądy działalności dostawców.
- Język umowy.

Naruszenie Kodeksu postępowania partnera biznesowego lub naszej Polityki dotyczącej praw człowieka może skutkować zerwaniem współpracy z dostawcą i/lub zgłoszeniem niewłaściwego postępowania odpowiednim organom.

F. Sprawozdanie publiczne

Zgodnie z wymogami licznych regulacji na temat sprawozdawczości dotyczącej współczesnego niewolnictwa oraz z niniejszą Polityką dotyczącą praw człowieka Allegion informuje opinię publiczną o swoich zobowiązaniach, działaniach i oświadczeniach związanych z prawami człowieka.

G. Zgłaszanie obaw

W firmie Allegion zależy nam na tym, aby postępować właściwie i bronić tego, co słuszne. Kiedy to robimy, tworzymy środowisko, w którym każdy głos zostanie usłyszany. Słuchając obaw naszych pracowników, jesteśmy w stanie lepiej identyfikować i niezwłocznie rozwiązywać wszelkie problemy, które mogą naruszać naszą Politykę dotyczącą praw człowieka lub prawo. Z tego względu zachęcamy do kontaktu w przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących niniejszej polityki lub jakichkolwiek innych wątpliwości. W razie zauważenia lub podejrzeń naruszenia naszej Polityki dotyczącej praw człowieka lub prawa w związku z pracą w firmie Allegion oczekujemy zgłoszenia się do nas i podzielenia tymi informacjami.

Firma Allegion udostępnia wiele źródeł, z których można skorzystać, gdy potrzebuje się pomocy lub chce zgłosić obawę. Można podzielić się swoimi obawami za pośrednictwem:

- Poczty e-mail:
EthicsandCompliance@allegion.com
- Poczty:
Dyrektor ds. zgodności z przepisami
Allegion plc
11819 N. Pennsylvania Street
Carmel, Indiana 46032

Stany Zjednoczone Ameryki

- Naszej infolinii ds. etyki.

Usługa ta jest dostępna 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu, i jest obsługiwana przez niezależną organizację. Jeśli zezwala na to prawo, można przesłać zgłoszenie anonimowo. Infolinia ds. etyki jest dostępna:

TELEFONICZNIE: W USA i Kanadzie pod bezpłatnym numerem 800-461-9330

ONLINE: www.allegion.com/helpline

Firma Allegion rozpatruje wszystkie zgłoszenia uczciwie i dyskretnie. Zajmujemy się nimi niezwłocznie. Informacje zawarte w zgłoszeniu udostępniamy wyłącznie tym osobom, które muszą je znać w celu zbadania sprawy i rozwiązania problemu.

Bez odwetu

Allegion surowo zabrania podejmowania działań odwetowych wobec osób, które zgłaszają problem w dobrej wierze.

Autor Polityki

Autorem Polityki jest dyrektor ds. zgodności z przepisami w dziale ds. zgodności z przepisami. Wszelkie pytania, uwagi lub problemy należy kierować na adres ethicsandcompliance@allegion.com. Autor polityki jest odpowiedzialny za wszystkie kwestie związane z polityką, w tym jej publikację i aktualizację oraz szkolenia dotyczące danej polityki.

Przegląd Polityki

Niniejsza Polityka będzie okresowo weryfikowana.

Zastrzeżenia dotyczące Polityki

Postanowienia niniejszej Polityki mogą być zmieniane, modyfikowane lub usuwane w dowolnym terminie, bez uprzedniego powiadomienia lub za uprzednim powiadomieniem. Ta wersja Polityki zastępuje wszystkie wcześniejsze wersje Polityki. Żadne z postanowień niniejszej Polityki nie stanowi umowy o pracę ani żadnego zobowiązania umownego, wyraźnego lub dorozumianego, wobec pracownika lub pracowników. Interpretacje niniejszej Polityki podlegają wyłącznej jurysdykcji Firmy. Niniejsza Polityka może zapewniać korzyści takie same lub podobne do tych przewidzianych w innych politykach lub wytycznych. W takim zakresie polityki lub wytyczne będą odczytywane łącznie, aby nie zapewniać powielania korzyści dla żadnego pracownika lub grupy pracowników. Żadne z postanowień niniejszej Polityki nie ogranicza ani nie modyfikuje warunków obowiązujących układów zbiorowych pracy ani możliwości zawierania układów zbiorowych pracy.

Naruszenia Polityki

W przypadku naruszeń niniejszej Polityki podejmowane są działania dyscyplinarne, które mogą obejmować rozwiązanie stosunku pracy.