

ALLEGION™





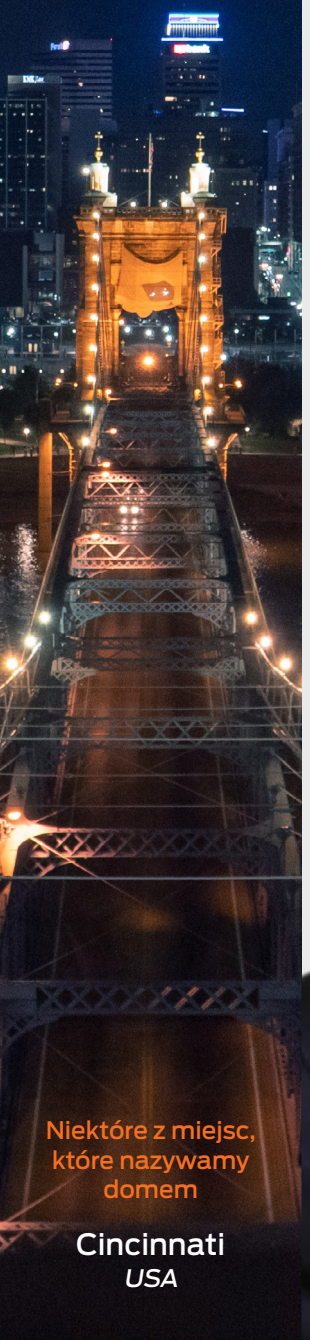
Kodeks postępowania firmy Allegion





Pionierskie metody dbania o bezpieczeństwo oraz wdrażanie wartości w praktyce





Niektóre z miejsc, które nazywamy domem

Cincinnati
USA

Wiadomość od dyrektora generalnego

Drogi Zespole Allegion,

„Zapewniamy spokój ducha, ponieważ mamy pionierskie podejście do ochrony bezpieczeństwa".

W naszej misji, która uzasadnia sens istnienia firmy Allegion, zawiera się obietnica dana pracownikom, że zadba ona o ich spokój ducha. Każdego dnia ciężko pracujemy, aby dotrzymać tej obietnicy. Nasze produkty chronią miliony ludzi na całym świecie w miejscach, w których mieszkają, uczą się i pracują oraz które odwiedzają. Realizacja tej misji możliwa jest wyłącznie dzięki naszym pracownikom, którzy przestrzegają najwyższych standardów obsługi, bezpieczeństwa i jakości i w ten sposób pracują na zaufanie firmy Allegion w społecznościach.



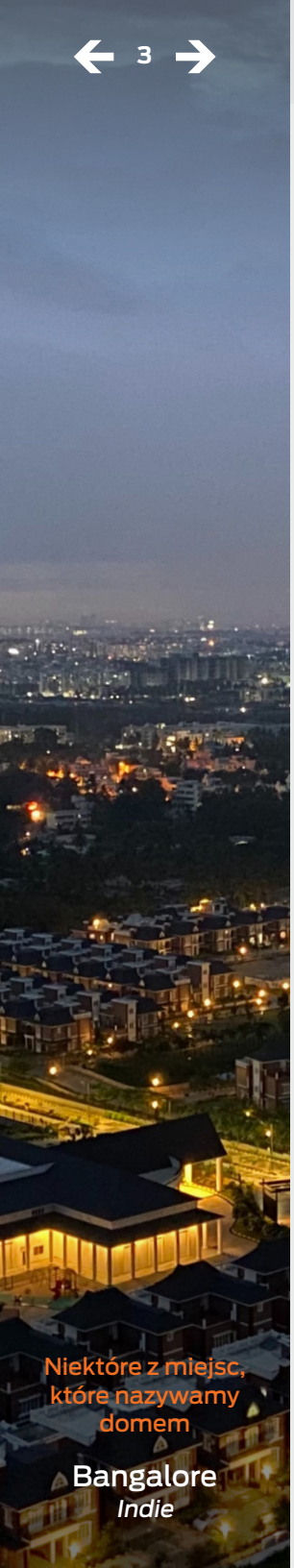
Nasz kodeks postępowania (kodeks) zawiera jasne instrukcje przestrzegania naszych podstawowych wartości i ochrony reputacji. Wszyscy w firmie Allegion, od pracowników na początku kariery po najbardziej doświadczonych członków zarządu, bez wyjątków, muszą znać nasz kodeks i go przestrzegać. Kodeks sprawdza się jedynie wówczas, gdy jest przestrzegany.

Mamy obowiązek postępować właściwie i zgodnie z prawem w każdej sytuacji. Nasz kodeks umacnia nasze zobowiązania etyczne, tworzy więź zaufania i pomaga nam uniknąć poważnych kar za postępowanie wbrew zasadom. Liczymy na to, że pracownicy będą zgłaszali wątpliwości. Mogą mieć oni pewność, że na podstawie naszej polityki zapobiegania działaniom odwetowym nie poniosą oni za to żadnych konsekwencji. Pracownicy, którzy zgłaszają podejrzane naruszenia, dbają o reputację firmy Allegion poprzez zapewnienie uczciwości i rzetelności oraz chronią ludzi, którzy powierzają nam swoje bezpieczeństwo.

Dlatego zapoznanie się z kodeksem i jego przestrzeganie jest tak istotne. W razie wątpliwości pytaj. Przestrzegaj naszych wartości. Zgłaszaj przypadki naruszenia kodeksu, zasad i przepisów prawa. W ten sposób dbasz o bogate dziedzictwo firmy i pomagasz jej w odnoszeniu sukcesów.

John H. Stone

Prezes i dyrektor generalny



Niektóre z miejsc, które nazywamy domem

Bangalore
Indie

Nasze wartości

Firma Allegion odnosi największe sukcesy wtedy, gdy wszyscy pracownicy pracują na rzecz wspólnego celu i podzielają nasze wspólne wartości. Taka kultura korporacyjna pomaga nam działać w najlepszym interesie klientów, udziałowców, społeczności i nas samych.

Opiera się ona na następujących wartościach:

Służ innym, a nie sobie.
Pomagaj ludziom, z którymi pracujesz, i bądź przykładnym obywatelem korporacyjnym dzięki dalszej pracy na rzecz społeczności, w których pracujesz i mieszkasz.

Postępuj właściwie.
Działaj honorowo. Jeśli coś mówi Ci, że coś jest nie tak, nie ignoruj takiego sygnału.

Dociekaj.
Nieustannie interesuj się wszystkim i w każdym miejscu. Bądź pionierem w życiu zawodowym i osobistym.

Miej pasję dążenia do doskonałości.
Spraw, aby firma Allegion stała się lepszą firmą. Dbaj o swój rozwój zawodowy i osobisty.

Czerp radość z tego, co robisz, i celebruj to, co sobą reprezentujemy.
Dzięki doświadczeniu i osobowości wszystkich pracowników firma Allegion jest silniejsza.

Dbaj o bezpieczeństwo i zdrowie.
Promuj dobre nawyki w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia zarówno w biurze, jak i poza nim.

Działaj samodzielnie i odpowiedzialnie.
Zapewnij sobie i innym narzędzia potrzebne do osiągnięcia sukcesu.

To Twój obowiązek, więc go przestrzegaj.
Twoja praca jest ważna. Dociekaj sposobów realizacji procesów. Eliminuj nieefektywność. Szukaj sposobów na ciągłe doskonalenie naszej działalności.



Spis treści

Wiadomość od dyrektora generalnego..... 2

Nasze wartości..... 3

Przestrzeganie kodeksu..... 5

O naszym kodeksie 6
Jak korzystać z kodeksu 7
Obowiązki kierowników 9
Zgłaszanie wątpliwości 10
Nietolerowanie działań odwetowych 11
Analiza zgłoszeń niewłaściwych zachowań 12

Troska o bezpieczeństwo i integrację w miejscu pracy 14

Zapewnianie odpowiednich warunków pracy 15
Zdrowie i bezpieczeństwo 15
Inkluzywna kultura 16
Równość szans 17
Przeciwdziałanie dyskryminacji/molestowaniu 17

Dbanie o reputację 19

Ochrona informacji poufnych 20
Zabezpieczenie majątku firmy 22
Unikanie konfliktów interesów 24
Współpraca z dostawcami 26
Znajomość zasad dotyczących prezentów i rozrywki 27
Odpowiedzialna komunikacja 29
Prowadzenie rzetelnej i dokładnej dokumentacji 31

Przestrzeganie przepisów 33

Zapobieganie łapówkarstwu i korupcji 34
Współpraca z urzędami i podmiotami państwowymi 36
Zakaz wykorzystywania informacji wewnętrznych w obrocie 37
Przestrzeganie globalnych przepisów handlowych 38
Ochrona przed praniem pieniędzy 39
Uczciwa konkurencja 40

Ochrona otaczającego nas świata 42

Przestrzeganie praw człowieka 43
Zaangażowanie na rzecz ochrony środowiska 45
Wspieranie lokalnych społeczności 46
Zaangażowanie w politykę 47

Zasoby..... 48

Zasady..... 50



Przestrzeganie kodeksu

Kodeks wzmacnia nasze wartości, wprowadza zasady w życie i stanowi praktyczne źródło zasad uczciwej, etycznej i rzetelnej pracy.

Niektóre z miejsc, które nazywamy domem

Indianapolis
USA



O naszym kodeksie

Firma Allegion stara się być globalnym pionierem w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony. Mamy wizję uczynienia świata bezpieczniejszym, a zaangażowanie to odzwierciedlają nasze marki. Jednak staramy się również być liderem we właściwym postępowaniu. Niniejszy kodeks wyszczególnia podstawowe wartości firmy Allegion oraz wzmacnia nasze zobowiązanie na rzecz przestrzegania prawa i na rzecz etycznego postępowania. Obowiązuje wszystkich członków zarządu, pracowników i dyrektorów (określanych w kodeksie jako „pracownicy").

Kodeks jest źródłem wytycznych określających relacje biznesowe z klientami i dostawcami oraz pomiędzy pracownikami. Podkreśla również, czego oczekują od firmy Allegion udziałowcy, państwowe organy regulacyjne i społeczności, którym służymy. Wszyscy pracownicy muszą zapoznać się z kodeksem.

Nasza firma działa w niemal 130 krajach. Wszędzie, gdzie prowadzimy działalność, przestrzegamy prawa i stosujemy się do standardów postępowania w biznesie określonych w naszym kodeksie. Jeśli w swojej pracy spotkasz się z sytuacją, w której lokalny zwyczaj, praktyka lub zbiór wytycznych stoją w sprzeczności z naszym kodeksem, zastosuj się do bardziej restrykcyjnego wymogu.





Jak korzystać z kodeksu

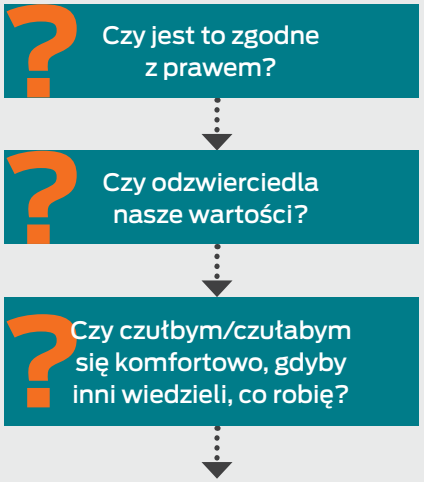
Chcemy chronić istotne kwestie, a to zaczyna się właśnie tutaj, w firmie Allegion. Pracownicy mają następujące obowiązki:

- Przeczytanie ze zrozumieniem całej treści kodeksu i jej uaktualnień.
- Przestrzeganie litery i ducha kodeksu.
- Proszenie o pomoc odpowiedniego specjalistę w razie wątpliwości co do sposobu postępowania.
- Niezwłoczne zgłaszanie znanych lub podejrzewanych naruszeń na podstawie procedur opisanych w kodeksie.
- Współpraca przy wewnętrznych dochodzeniach dotyczących zgłoszonych naruszeń kodeksu.

Należy pamiętać, że żaden kodeks nie może uwzględniać wszystkich możliwych kwestii prawnych i etycznych. Jednak wyszczególnia podstawowe wartości firmy Allegion i pomaga w rozwiązywaniu problemów utrudniających podjęcie właściwej decyzji. Kodeks odsyła również do bardziej szczegółowych zasad i procedur korporacyjnych, które pomogą w rozwiązywaniu problemów związanych z etyką i przestrzeganiem przepisów.

Co zrobić, gdy nie wiadomo, która decyzja jest słuszna?

Jeśli kiedykolwiek znajdziesz się w sytuacji nieuwzględnionej w naszym kodeksie lub naszych zasadach, zadaj sobie pytanie:



Jeśli na wszystkie trzy pytania jesteś w stanie odpowiedzieć twierdząco, prawdopodobnie możesz działać dalej. Jednak jeśli odpowiedź brzmi „nie” lub „nie wiem”, przerwij pracę i poproś o pomoc. Zawsze, w każdej okoliczności, przed podjęciem działania należy zapytać dział prawny.

W ograniczonych przypadkach pracownicy mogą otrzymać na piśmie przypadki odstępstw od kodeksu. Takie odstępstwa w przypadku dyrektorów, w tym wykonawczych, wymagają zgody zarządu.

O zmianach kodeksu poinformujemy pracowników. Muszą się oni zapoznawać ze wszystkimi takimi zmianami. W przypadku trudności z dostępem do zasad, o których mowa w kodeksie, należy skontaktować się z działem kadr.





Naruszenia kodeksu

Wiemy, że chcesz właściwie postępować, ale zdajemy sobie sprawę z tego, że określenie tego, co właściwe, nie zawsze jest proste. Dlatego w razie wątpliwości proś o pomoc. Za naruszenie kodeksu mogą grozić konsekwencje. Naruszenia mogą skutkować postępowaniem dyscyplinarnym, a nawet zwolnieniem z pracy (w przypadkach dozwolonych przez prawo). Zachowania, za które może grozić postępowanie dyscyplinarne:

- Działania, które naruszają kodeks, zasady lub prawo.
- Domaganie się od innych naruszania kodeksu, zasad lub prawa, zachęcanie ich do tego i dopuszczanie, aby inni to robili.
- Brak niezwłocznego zgłoszenia znanych lub podejrzewanych naruszeń.
- Brak pełnej współpracy z osobami przeprowadzającymi wewnętrzne postępowanie lub audyt.
- Odwet na innym pracowniku lub osobie trzeciej za dokonanie zgłoszenia lub współpracę podczas postępowania prowadzonego przez firmę.
- Dla kierowników: Niedołożenie należytej staranności mającej na celu zapobieżenie lub wykrycie naruszenia lub niewywiązanie się z obowiązków lidera i ze staranności niezbędnej do zapewnienia zgodności z kodeksem i zasadami.

Nasz dyrektor ds. zgodności z przepisami zostanie powiadomiony przed podjęciem jakichkolwiek działań dyscyplinarnych, chyba że naruszenie dotyczy kwestii związanych z zasobami ludzkimi (takich jak naruszenie zasad dotyczących nadużywania substancji lub molestowania seksualnego) lub kwestii związanych z ochroną zdrowia i środowiska.



Obowiązki kierowników

Na kierownikach spoczywa jeszcze większa odpowiedzialność. Oczekujemy od nich następującego:

- Promowanie legalnych i etycznych zachowań, okazywanie szacunku oraz otwartość na pytania i wątpliwości pracowników.
- Egzekwowanie od podwładnych przestrzegania kodeksu i zasad oraz znajomości jego poprawionej i aktualizowanej wersji.
- Udowadnianie przestrzegania kodeksu poprzez słowa działania.
- Egzekwowanie od podwładnych szkoleń z zakresu zgodności.
- Poszukiwanie nowych sposobów przekazywania informacji o kodeksie i zasadach.
- Zapewnianie pracownikom wiedzy o tym, gdzie i kiedy mogą zgłaszać przypadki naruszeń bez narażania się na odwet.

Do najważniejszych obowiązków kierowników należy odpowiednie reagowanie na pytania i wątpliwości pracowników. Należy pamiętać o następujących kwestiach:

- Uważne słuchanie: Podziękowanie danej osobie za podjęcie trudnej decyzji i zgłoszenie wątpliwości, nawet jeśli się z nią nie zgadzasz. Uważne słuchanie, co pracownicy mają do powiedzenia, oraz udowodnienie koncentrowania się na znalezieniu rozwiązania.
- Zachowanie poufności: W miarę możliwości należy chronić prywatność pracowników. Nie informuj innych członków zespołu o rozmowie z danym pracownikiem.
- Kierowanie się obiektywizmem: Traktuj wszystkich członków zespołu tak samo i sprawiedliwie, nawet jeśli zgłoszą oni problem lub są oni przedmiotem zgłoszenia.
- Przekazanie do właściwych kanałów: Nawet jeśli kusi Cię samodzielne rozwiązanie problemu, musisz ocenić, czy należy przekazać go działowi kadr lub działowi prawnemu. Jeśli masz pytania lub nie masz pewności, czy możesz rozwiązać problem samodzielnie, skonsultuj się z partnerem HR.





Zgłaszanie wątpliwości

Firma Allegion działa globalnie i stanowi jeden zespół. Chcemy, aby każdy jego członek odniósł sukces. Jeśli widzisz lub podejrzewasz naruszenie naszego kodeksu, lub jeśli masz pytanie o właściwy sposób postępowania, nie zatrzymuj ich dla siebie.

Możesz zwrócić się o pomoc do któregoś z poniższych źródeł:

- Twój kierownik
- Lokalna kadra zarządzająca
- Lokalny partner ds. zasobów ludzkich
- Nasz dział prawny
- Dyrektor ds. zgodności z przepisami
- Linia pomocy ds. etyki

Informacje kontaktowe oraz specjalne informacje dotyczące sprawozdawczości dla pracowników w Unii Europejskiej znajdują się w części **Zasoby** na końcu kodeksu.

Poznaj nasze zasady

Dodatkowe informacje można znaleźć na stronie polityki zgłaszania wątpliwości oraz globalnej polityki informowania o nieprawidłowościach.



Linia pomocy ds. etyki

Nasza linia pomocy ds. etyki jest dostępna przez całą dobę i cały tydzień oraz obsługiwana przez niezależną organizację. Aby skontaktować się z taką linią w USA i Kanadzie, zadzwoń pod bezpłatny numer: 800-461-9330. W przypadku wszystkich innych krajów odwiedź: **linię pomocy etycznej**. Można również dokonać zgłoszenia przez internet: **linię pomocy etycznej**.

Kiedy skontaktujesz się z linią pomocy ds. etyki, jej pracownik zapisze szczegóły Twojego zgłoszenia. O ile prawo lokalne nie stanowi inaczej, nie musisz podawać swojego nazwiska, chociaż jego podanie może pomóc w postępowaniu. Jeśli zachowasz anonimowość, na koniec rozmowy telefonicznej lub zgłoszenia przez internet otrzymasz numer referencyjny. Dzięki temu będziesz mógł/mogła zadzwonić lub zalogować się ponownie, aby dodać informacje lub dowiedzieć się, czy firma Allegion ma dalsze pytania, które pomogą w postępowaniu.

Prosimy o natychmiastowe zgłaszanie zdarzeń. Niepodjęcie działań w sprawie ewentualnego naruszenia w odpowiednim czasie może zmniejszyć naszą zdolność do skutecznego i terminowego usunięcia problemu i narazić firmę na odpowiedzialność.



Nietolerowanie działań odwetowych

Firma Allegion uważa, że niezbędne jest dbanie o kulturę, która umożliwia pracownikom zgłaszanie wątpliwości w sprawach budzących autentyczne obawy strachu przed odwetem. Pracownicy muszą mieć też pewność, że ich obawy zostaną potraktowane poważnie i poufnie oraz odpowiednio zbadane.



Allegion docenia pomoc ze strony pracowników, którzy identyfikują potencjalne problemy do wyeliminowania. Każdy pracownik, który zgłosi naruszenie, będzie traktowany z godnością i szacunkiem. Nie będzie narażony na postępowanie dyscyplinarne ani działania odwetowe za dokonanie zgłoszenia w dobrej wierze. Działania odwetowe wobec każdego, kto przekazuje informacje lub w inny sposób pomaga w postępowaniu lub wyjaśnieniu dotyczącym zachowania, które pracownik w dobrej wierze uważa za naruszenie obowiązującego prawa lub przepisów, kodeksu postępowania lub powiązanych zasad firmy Allegion, są zabronione i same w sobie będą traktowane jako naruszenie naszego kodeksu.

To, że pracownik uczciwie zgłosił swoje obawy lub uczestniczył w postępowaniu, nie może być podstawą do negatywnych działań w zakresie zatrudnienia, w tym rozwiązania umowy, degradacji, zawieszenia, utraty świadczeń, gróźb, molestowania czy dyskryminacji. Jeśli pracujemy z osobą, która zgłosiła zastrzeżenia lub dostarczyła informacje w ramach postępowania, powinniśmy nadal traktować tę osobę z uprzejmością i szacunkiem. Osoby, które padną ofiarą działań odwetowych, muszą zgłosić się do działu prawnego.

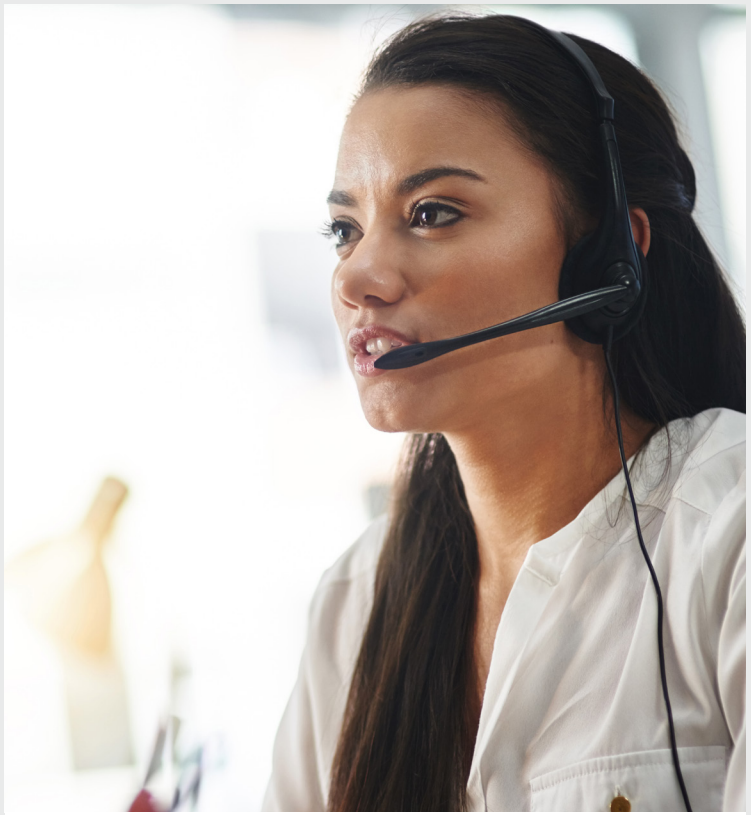


Analiza zgłoszeń niewłaściwych zachowań

W firmie Allegion prowadzimy działalność z zachowaniem najwyższych standardów etyki, uczciwości i rzetelności. Każdy z nas jest odpowiedzialny za zapobieganie naruszeniom tego kodeksu oraz zgłaszanie obaw dotyczących niewłaściwych działań lub wykroczeń ze strony firmy Allegion, jej pracowników lub innych interesariuszy.

Firma Allegion uważa, że każdy pracownik wiedzący o niewłaściwym postępowaniu powinien je zgłaszać. Nawet jeśli nie znamy wszystkich szczegółów związanych z naszą obawą, powinniśmy ją zgłosić. Powinniśmy mieć przy tym pewność, że firma Allegion rozpatrzy ją poważnie, sprawiedliwie i szybko.

Firma Allegion podejmie również niezbędne działania w odpowiedzi na naruszenie naszego Kodeksu lub inne nieakceptowalne zachowanie, np. wyciągnięcie konsekwencji służbowych, w tym wypowiedzenie umowy o pracę oraz powiadomienie właściwych organów, jeśli uzna to za właściwe w danej sytuacji.





Nasz dział prawny ustanowił procesy i procedury, według których wszystkie dochodzenia wewnętrzne są prowadzone przez wykwalifikowany personel, który został przeszkolony w zakresie prowadzenia dochodzeń zgodnie z prawem, szybko, dokładnie, profesjonalnie, uczciwie i poufnie. Kiedy właściwi pracownicy otrzymają zgłoszenie:

- do oceny zgłoszonego problemu zaangażują wyłącznie te osoby, które muszą je znać;
- zachowają wszystkie informacje w ścisłej tajemnicy w najlepszym możliwym zakresie;
- będą traktować wszystkich uczestników dochodzenia wewnętrznego z godnością i szacunkiem;
- zgodnie ze swoimi możliwościami będą przekazywać regularne aktualizacje osobie, która dokonała zgłoszenia;
- podejmą szybkie i odpowiednie działania, jeśli zgłoszenie jest uzasadnione, i powiadomią osoby zaangażowane w postępowanie;
- będą prowadzić wszystkie dochodzenia i wynikające z nich działania naprawcze zgodnie z lokalnym prawem, obowiązującymi zasadami firmy Allegion oraz wszystkimi wymogami dotyczącymi konsultacji z przedstawicielami pracowników.

Zatrzymaj się i pomyśl

Co mam zrobić, jeśli mój kierownik poprosi mnie o zrobienie czegoś, co uważam za nieodpowiednie?

Poświęć czas na ocenę sytuacji pod kątem naszych wartości. Rozważ też następujący sposób postępowania: Po pierwsze, przejrzyj nasz kodeks. Następnie możesz poprosić swojego kierownika, innego kierownika lub dział kadr o wskazówki. Możesz również zwrócić się o pomoc do innego specjalisty wspomnianego wyżej. Jeśli po realizacji tych kroków nadal będziesz uważać, że polecenie jest nieodpowiednie, nie wykonuj go.

Wyznaczyliśmy cele, które mamy osiągnąć, i czasami czuję presję, by je realizować kosztem przestrzegania kodeksu. Czy jest to dopuszczalne?

Nie. Chociaż dążymy do osiągnięcia celów zapewniających ciągły sukces biznesowy, nigdy nie należy naruszać prawa, kodeksu i zasad firmy Allegion, aby je osiągnąć.

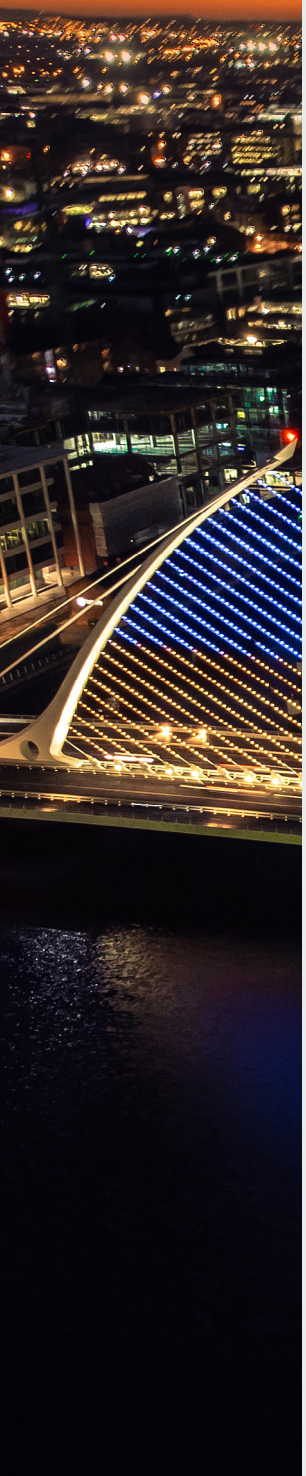


Troska o bezpieczeństwo i integrację w miejscu pracy

Nasze zaangażowanie na rzecz zapewniania bezpieczeństwa ludziom na całym świecie oraz utrzymania integracyjnego środowiska pracy zaczyna się od zobowiązania do szanowania siebie nawzajem.

Niektóre z miejsc, które nazywamy domem

Dublin
Irlandia



Zapewnianie odpowiednich warunków pracy

Firma Allegion ceni sobie zdrowie i bezpieczeństwo pracowników oraz zobowiązuje do zapewnienia im wszystkim otoczenia pracy nastawionego na integrację. Jest to jedna z naszych podstawowych wartości i to od niej zależy nasz sukces.

Jeśli chodzi o bezpieczeństwo, nasi pracownicy są na pierwszej linii. Muszą pamiętać o kwestiach związanych ze zdrowiem i bezpieczeństwem. Jeśli zauważysz naruszenie przepisów dotyczących zdrowia lub bezpieczeństwa lub zagrożenie wobec pracownikom, natychmiast powiadom kierownictwo zakładu, przedstawiciela ds. środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa (EHS), wiceprezesa ds. bezpieczeństwa i higieny pracy i napraw lub linię pomocy etycznej. Liczymy również na to, że wszyscy pracownicy będą dbać o otoczenie, w którym przestrzega się zasad szacunku i integracji oraz nie toleruje się molestowania i dyskryminacji.

Zdrowie i bezpieczeństwo

Niezależnie od tego, gdzie pracujesz, przestrzegaj zasad bezpieczeństwa firmy Allegion. W razie pytań skontaktuj się z właściwymi osobami!

Upewnij się, że znasz wszystkie wymagania dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa w pracy i ich przestrzegasz. Wszystkie zgłoszenia dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa powinny być kompletne i dokładne.

Jeśli w sytuację, z którą masz do czynienia, trzeba zaangażować organy regulacyjne, skontaktuj się z działem prawnym.

Firma Allegion stawia na bezpieczne środowisko pracy. Groźby, akty przemocy i zastraszanie fizyczne są surowo zabronione. Nie będą tolerowane rozmowy o przemocy ani dotyczące jej żarty. Pracownikom nie wolno wnosić na teren firmy broni krótkiej ani żadnej innej, nawet jeśli mają na nią pozwolenie.

Co zrobić, jeśli poproszono mnie o podjęcie działania, które może zagrozić mnie lub innym?

Jeśli kiedykolwiek ktoś poprosi Cię o zignorowanie przepisów bezpieczeństwa lub ominięcie środka ostrożności lub procedury bezpieczeństwa, zadaj sobie pytanie:

- Czy kiedy podejmę to działanie, narażę siebie lub innych na niebezpieczeństwo?
- Czy to działanie stanowi naruszenie naszego kodeksu lub prawa?

Jeśli odpowiedź na któreś z tych pytań jest twierdząca, nie wykonuj polecenia i zasięgnij porady. Ostrożności nigdy nie zaszkodzi.

Kieruj się zdrowym rozsądkiem, jeśli chodzi o leki, narkotyki i alkohol

Nie przychodź do pracy i nie wykonuj swoich obowiązków pod wpływem narkotyków lub alkoholu. Taki stan może upośledzać ocenę sytuacji i narażać innych na niebezpieczeństwo. Używanie, sprzedaż, produkcja, dystrybucja, posiadanie, otrzymywanie i transport alkoholu, nielegalnych narkotyków i substancji kontrolowanych, na które nie wydano recepty, nagabywanie innych w ich sprawie, a także nadużywanie legalnie przepisanych leków na receptę jest surowo zabronione na terenie firmy, w pojeździe służbowym lub w czasie, gdy pracownik wykonuje obowiązki służbowe (chyba że posiadanie i/lub spożywanie alkoholu jest dozwolone w związku z imprezą sponsorowaną przez firmę).

Na zdolność do bezpiecznego wykonywania pracy może również wpływać przyjmowanie leków na receptę. Nie podejmuj pracy, jeśli masz zaburzony osąd sytuacji lub jeśli nie możesz wykonywać pracy bezpiecznie.



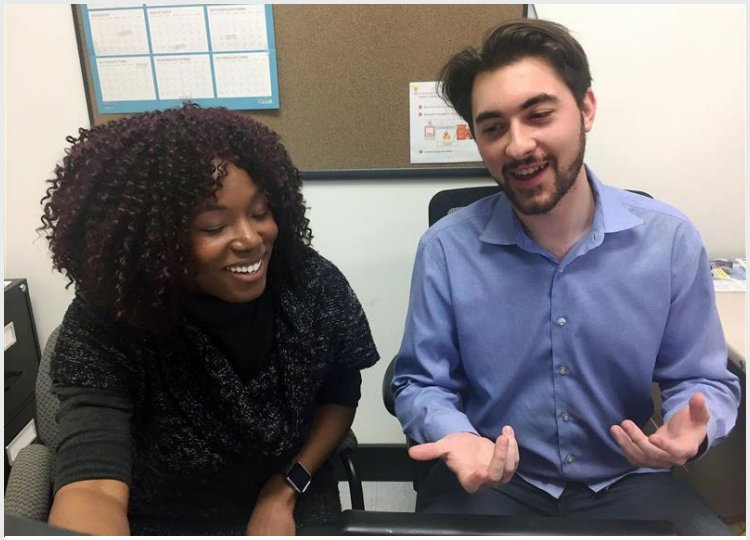
Punkt kluczowy

- **Wykazuj się odpowiedzialnością**
  - Na imprezach sponsorowanych przez firmę nie wolno wprowadzać się w stan upojenia alkoholowego.
  - Pod wpływem alkoholu i innych substancji psychoaktywnych nie wolno zjawiać się w pracy, kierować pojazdem ani wykonywać obowiązków służbowych.
- **Przygotuj się**
  - Firma Allegion może przeprowadzać u pracowników badania na obecność narkotyków.
  - W zależności od przepisów mogą oni zostać poproszeni o przeprowadzenie testu.
- **Działaj**
  - Jeśli podejrzewasz, że współpracownik znajduje się pod wpływem narkotyków lub alkoholu, podziel się swoimi obawami z przełożonym, lokalnym działem kadr lub linią pomocy etycznej.
  - Aby uzyskać więcej informacji, sprawdź kodeks i nasze zasady.

Zatrzymaj się i pomyśl

Podejrzewam, że współpracownik może nadużywać leków na receptę. Przyjmuje substancje legalne, więc wolno mi to gdzieś zgłosić?

Tak. Nadużywanie legalnie przepisanych leków może być równie niebezpieczne co nadużywanie substancji nielegalnych. Może nawet stanowić naruszenie prawa. Podziel się obawami ze swoim kierownikiem, działem kadr lub linią pomocy etycznej.

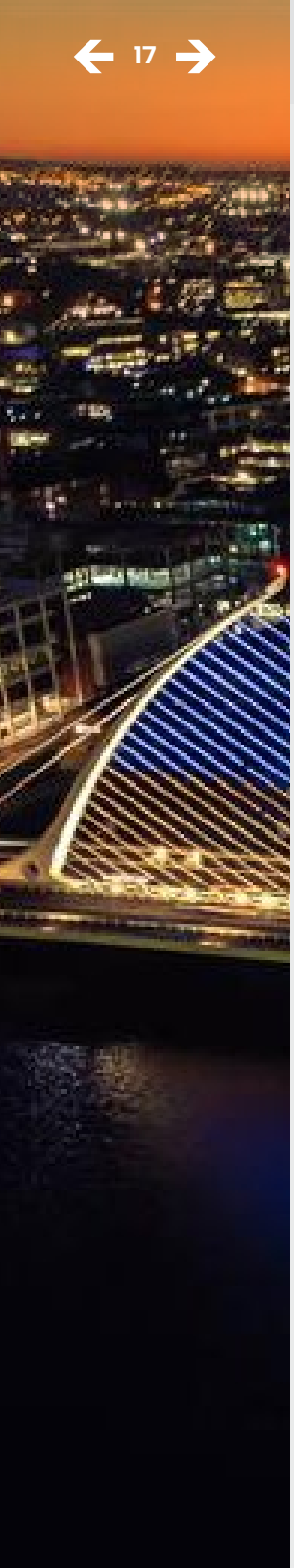


Inkluzywna kultura

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”. Wierzymy, że osiągamy najlepsze wyniki, gdy nasze środowisko pracy łączy w sobie różnorodne doświadczenia i indywidualność członków zespołu. To inkluzywne środowisko pomaga nam przyciągać i zatrzymywać najlepsze talenty oraz osiągać jeszcze wyższy poziom zaangażowania pracowników i zadowolenia klientów.

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.



Oznacza to traktowanie siebie nawzajem sprawiedliwie i uprzejmie we wszystkich naszych interakcjach w miejscu pracy i w przestrzeni wirtualnej. Najlepsze praktyki obowiązujące liderów:

- Traktowanie innych tak, jak sami chcielibyśmy być traktowani.
- Zakładanie dobrej wiary i próba zrozumienia, a nie opieranie się na założeniach.
- Dzielenie się swoimi perspektywami i opiniami z pewnością siebie, nawet jeśli różnią się one od opinii innych.
- Otwartość na perspektywy i opinie współpracowników i pełne wykorzystywanie ich potencjału. Dysponowanie różnorodnymi opiniami może pomóc w podjęciu najbardziej świadomych decyzji dotyczących pracy.
- Wszyscy jesteśmy indywidualnościami z niepowtarzalnymi doświadczeniami i zmaganiami. Dlatego warto słuchać wszystkich i wszystkim pomagać.
- Należy też zgłaszać przypadki nękania i dyskryminacji pracowników.

Równość szans

Zatrudnianie zróżnicowanego personelu, na który składają się pracownicy wnoszący różnorodne umiejętności, zdolności, doświadczenia i perspektywy, jest niezbędne do osiągania sukcesu. Jesteśmy zobowiązani do zapewniania równych szans w zatrudnianiu poprzez następujące środki:

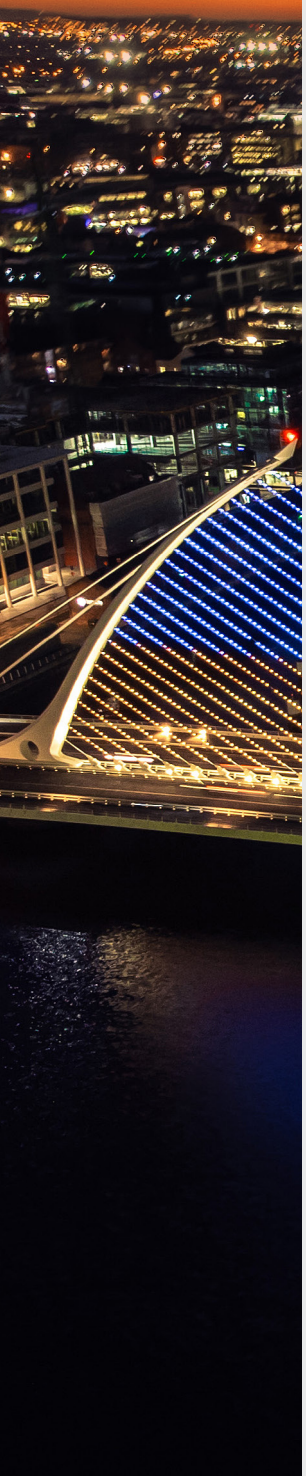
- Wszystkie decyzje związane z zatrudnieniem podejmujemy wyłącznie na podstawie potrzeb firmy, wymagań dotyczących stanowisk i poszczególnych kwalifikacji.
- Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów, zasad i regulacji dotyczących zatrudnienia.
- Przestrzegamy zasad i polityk sprawiedliwego traktowania we wszystkich aspektach zatrudnienia, w tym w kwestiach rekrutacji, zatrudniania, świadczeń, urlopów, szkoleń, transferów, awansów, przydzielania obowiązków, wynagradzania, działań naprawczych i rozwiązywania umowy.

Przeciwdziałanie dyskryminacji/molestowaniu

Allegion ceni inkluzywne środowisko pracy. Oczekujemy, że będziesz traktować współpracowników z godnością i utrzymywać atmosferę szacunku. Niedopuszczalna jest bezprawna dyskryminacja i nękanie.

Nękanie i dyskryminacja to dewaluowanie danej osoby, a także działanie na szkodę imienia i uczciwości firmy Allegion. Podejmiemy wszelkie działania – na wszystkich poziomach – chroniące personel przed obrażaniem, przejawami wrogości i zastraszaniem. Takie zachowania i podejrzenia co do ich występowania należy koniecznie zgłaszać. Przykłady nieakceptowalnych zachowań:

- Wszystkie niepożądane zachowania, czyli również werbalne i fizyczne, mające na celu grożenie, zastraszanie lub przymuszanie.
- Słowne drwiny (w tym nieodpowiednie żarty i nieodpowiedni język).
- Negatywne stereotypy.
- Obelgi na tle rasowym, etnicznym, płciowym lub religijnym.
- Niepożądane propozycje seksualne, prośby o przysługi seksualne lub niepożądane zaproszenia na randkę.
- Udostępnianie wiadomości, e-maili i mediów o podtekście seksualnym.
- Inne werbalne lub fizyczne zachowania o podtekście seksualnym w przypadku, w którym: Od poddania się takiemu zachowaniu w sposób wyraźny lub dorozumiany zależy czyjeś zatrudnienie. Od poddania się takiemu zachowaniu lub jego odrzuceniu przez daną osobę zależy decyzja o zatrudnieniu, w tym o awansie, dotycząca danej osoby (znane jako „quid pro quo”, czyli „przysługa za przysługę”).



Wykazuj się ostrożnością w relacjach w miejscu pracy

Intymne relacje osobiste między kierownikami a podwładnymi należy ujawniać jako konflikt interesów. Dotyczy to również spotkań osobistych między pracownikami w przypadku zachodzenia stosunku podległości jednego z nich wobec drugiego lub odmienności ich statusu pracy. Niezwłocznie ujawnij takie swoje relacje osobiste w internetowym formularzu konfliktów interesów.

Poznaj nasze zasady

Dodatkowe informacje można znaleźć na stronie internetowej globalnej polityki przeciwdziałania nękaniu i dyskryminacji

Punkt kluczowy

- Doceniaj i szanuj różnorodność w miejscu pracy.
- Poszukuj odmiennych perspektyw i opinii.
- Wykonuj swoje obowiązki tak, by dbać o miejsce pracy bez przypadków molestowania.
- Unikaj molestowania seksualnego, obraźliwych wypowiedzi oraz eksponowania materiałów o podtekście seksualnym.

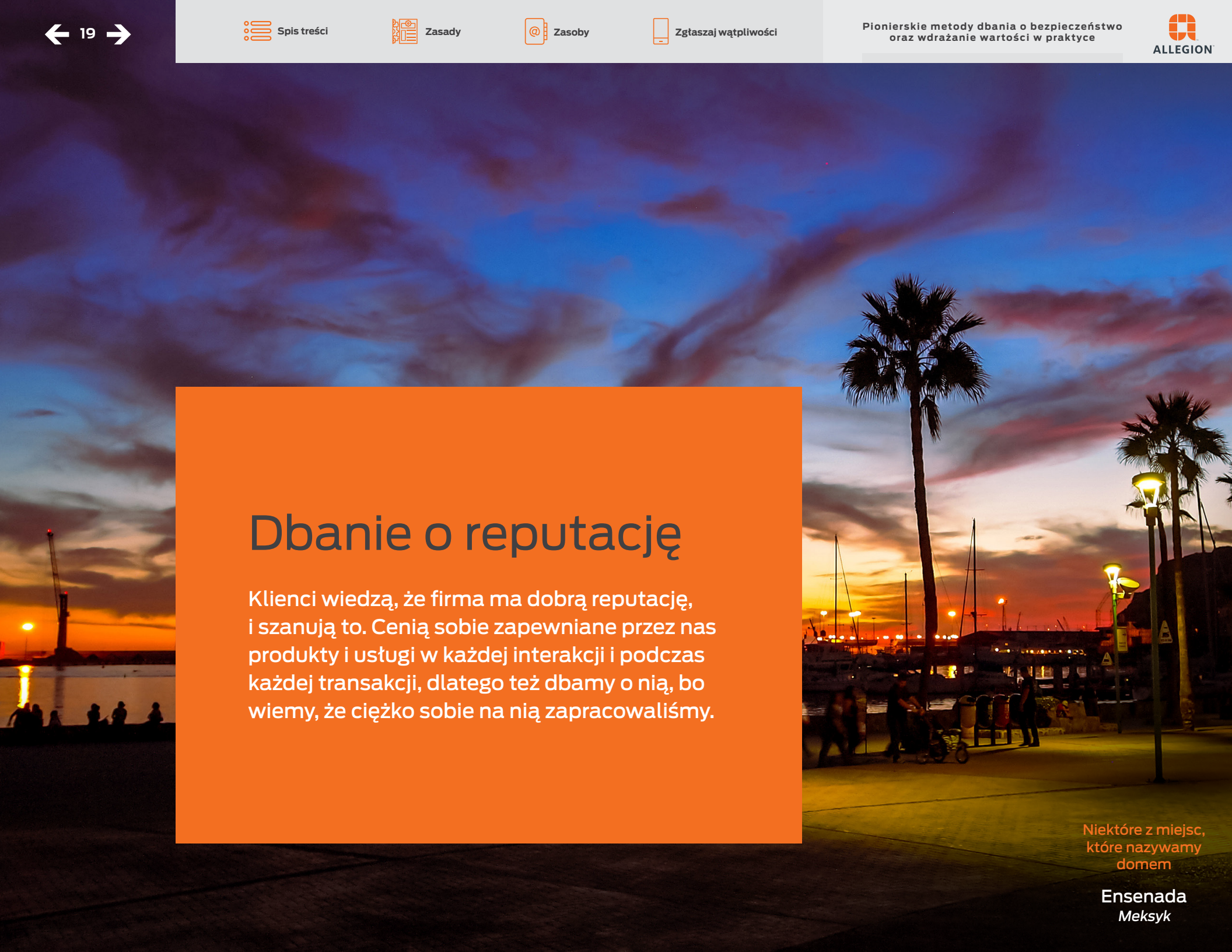
Zatrzymaj się i pomyśl

Współpracownica poskarżyła się, że klient ciągle opowiada jej dowcipy o podtekście seksualnym. Nie chce tego zgłaszać, by nie obrazić klienta i go nie utracić czy ryzykować przeniesieniem w inne miejsce. Chcę pomóc, ale czy to nie ona powinna sama zgłosić taki przypadek?

Niekoniecznie. Jeśli koleżanka czuje się na siłach, powinna powiedzieć klientowi, że żarty są obraźliwe i że sobie ich nie życzy. I że w przeciwnym razie zgłosi sprawę. Jeśli takie zachowania występują nadal lub koleżanka nie chce dokonać zgłoszenia, zgłoś sytuację do działu prawnego lub na linię pomocy etycznej. Nie tolerujemy takiego zachowania ze strony nikogo: ani pracowników, ani klientów, ani innych osób trzecich.

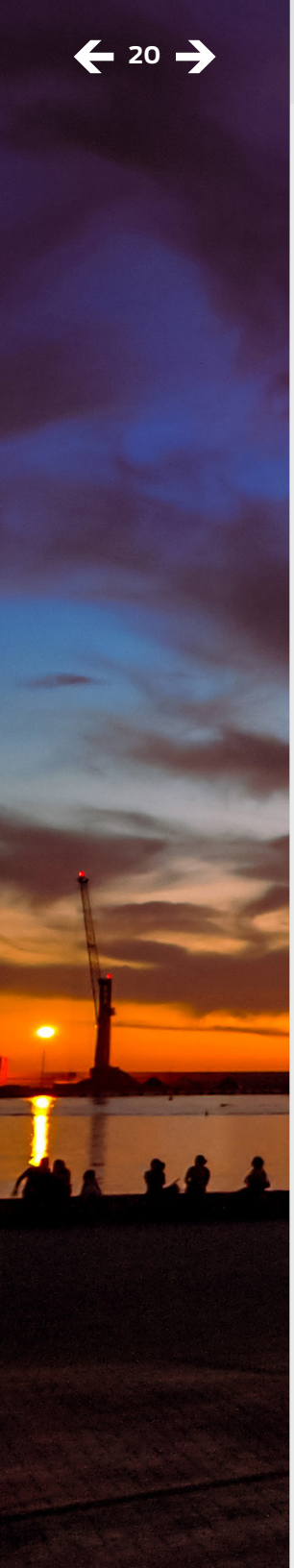
Dbanie o reputację

Klienci wiedzą, że firma ma dobrą reputację, i szanują to. Cenią sobie zapewniane przez nas produkty i usługi w każdej interakcji i podczas każdej transakcji, dlatego też dbamy o nią, bo wiemy, że ciężko sobie na nią zapracowaliśmy.



Niektóre z miejsc, które nazywamy domem

Ensenada
Meksyk



Ochrona informacji poufnych

Bezpieczeństwo informacji, prywatność danych i własność intelektualna to podstawa działalności każdej firmy, również naszej. Starannie je chroń.

Ochrona poufnych i wrażliwych danych firmy Allegion to obowiązek każdego z nas. Pracownicy muszą stosować się do zasad ochrony informacji, danych osobowych, własności intelektualnej i informacji poufnych Allegion. Traktuj wszystkie wrażliwe dane osobowe, informacje poufne i własność intelektualną, w tym stron trzecich i podmiotów konkurencyjnych, jak swoje własne. Wrażliwe dane osobowe to takie, na podstawie których bezpośrednio lub pośrednio można ustalić czyjąś tożsamość, a konkretniej imię i nazwisko, adres e-mail, PESEL, numer rachunku, dane medyczne oraz identyfikatory i hasła użytkowników. Pamiętaj, aby chronić je i wykorzystywać je wyłącznie do celów biznesowych. Dotyczy to również własności intelektualnej. Nie ujawniaj takich informacji ani żadnych innych informacji poufnych stronom trzecim bez uprzedniej zgody firmy. Przed przekazaniem danych osobowych za granicę należy skonsultować się z działem prawnym, ponieważ w niektórych krajach obowiązują przepisy to ograniczające.

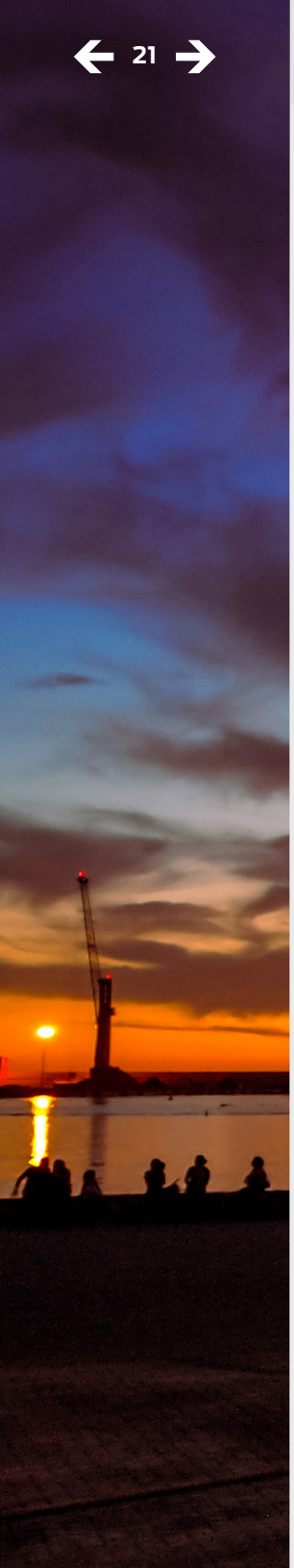
Pracownicy mogą zostać poproszeni o podpisanie umów o zachowanie poufności niektórych transakcji biznesowych. Nasza firma ściśle egzekwuje te zobowiązania do zachowania poufności, a pracownicy mogą zostać ukarani dyscyplinarnie za ich naruszenie – grozi za to nawet zwolnienie z pracy.

Zachowaj ostrożność podczas pracy z poufnymi i wrażliwymi danymi oraz innymi powierzonymi Ci danymi osobowymi. Należy pamiętać, że przekazywanie danych osobowych pracowników lub klientów do innych krajów jest ściśle regulowane. Wszelkie pytania dotyczące przekazywania informacji osobistych pracowników lub klientów za granicę należy kierować do **dyrektora ds. prywatności**.

Własność intelektualna to m.in.:

- Patenty
- Znaki towarowe, w tym wszystkie nasze nazwy marek i loga
- Prawa autorskie
- Tajemnice handlowe





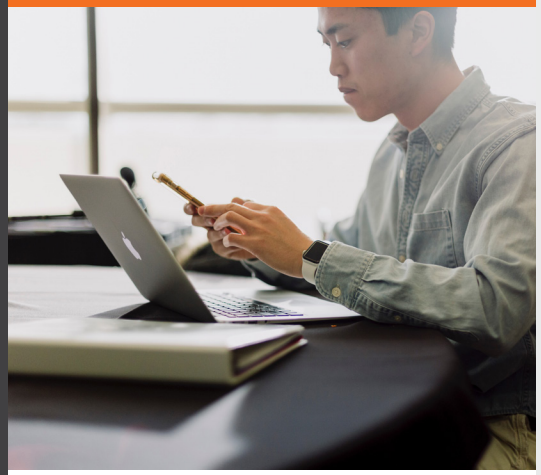
Punkt kluczowy

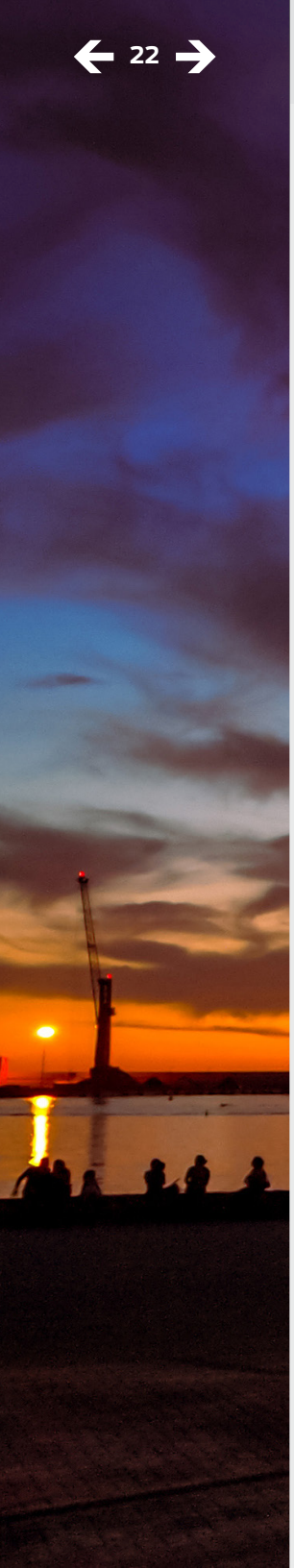
- **Przestrzegaj przepisów prawa**
  - Używaj oprogramowania z umowami licencyjnymi.
  - Nie kradnij cudzej własności intelektualnej.
  - Nie zmieniaj ani nie przerabiaj naszych znaków firmowych i logo bez zgody.
  - Skontaktuj się z **działem ds. komunikacji korporacyjnej** w razie pytań dotyczących marki Allegion oraz innych znaków firmowych, wytycznych i logo.
- **Przestrzegaj zasad etyki**
  - Nie stosuj nieetycznych praktyk, by uzyskać informacje o podmiotach konkurencyjnych.
  - Nie wykorzystuj informacji o konkurencji do uzyskania nieuczciwej przewagi.
- **Dbaj o prywatność**
  - Chroń naszą własność intelektualną przed nieuprawnionym wykorzystaniem.
  - Nie udostępniaj własności intelektualnej firmy ani informacji poufnych poza firmę bez uprzedniej zgody działu prawnego.
  - Nie pozostawiaj na biurkach i w komputerach materiałów stanowiących własność intelektualną.
- **Dbaj o bezpieczeństwo**
  - Zabezpiecz wszystkie papierowe kopie w szafkach zamkniętych na klucz.
  - Nie zapisuj swoich haseł ani nie udostępniaj ich innym osobom.
  - Wyloguj się całkowicie z komputera, gdy nie jest używany.
  - Niezwłocznie zgłaszaj zagubione lub skradzione laptopy, telefony komórkowe lub pliki danych za pomocą procesu udokumentowanego na stronie procedur postępowania w przypadku zagubienia/utraty urządzeń. Skontaktuj się również ze swoim przełożonym, z **dyrektorem ds. prywatności** oraz z dyrektorem ds. bezpieczeństwa informacji, aby zgłosić incydent.

Zatrzymaj się i pomyśl

Podczas pobytu poza biurem korzystam z laptopa lub smartfona, dzięki czemu mogę wykonywać swoją pracę. Czasami pracuję w zasięgu wzroku klientów, dostawców, gości i innych pracowników. Co mam zrobić, aby chronić informacje?

Skradzione urządzenia elektroniczne to jedna z najczęstszych przyczyn utraty poufnych informacji i naruszenia prywatności danych. Zawsze zabezpieczaj i blokuj laptopy i telefony oraz blokuj ekran, jeśli pozostawiasz komputer bez nadzoru. Jeśli podróżujesz, nie zostawiaj laptopa ani telefonu na widoku w pojeździe. Korzystaj wyłącznie z zabezpieczonych sieci.





Zabezpieczenie majątku firmy

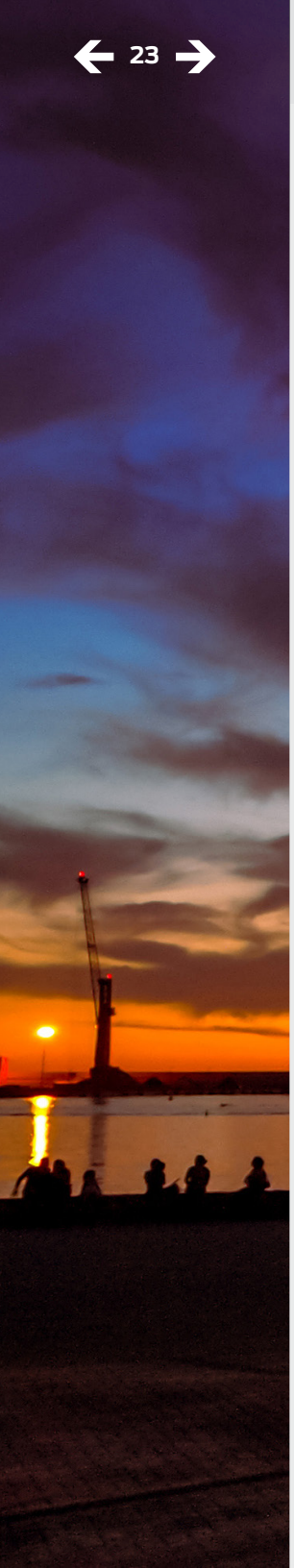
Największy atut naszej firmy to nasi pracownicy, ale musimy także dbać o inne zasoby niezbędne nam do prowadzenia działalności. Ochrona ich nie tylko zwiększa naszą wydajność, ale także pozwala zachować przewagę konkurencyjną na rynku.

Wykorzystuj takie aktywa wyłącznie do celów zawodowych i chroń zasoby przed niewłaściwym wykorzystaniem, kradzieżą i oszustwem. Nie należy ich wykorzystywać dla osobistych korzyści finansowych ani rodziny, znajomych i innych osób trzecich.

Nasze aktywa:

- Nazwa i logo Allegion
- Aktywa materialne, takie jak budynki, wyposażenie, pojazdy i narzędzia
- Surowce (w tym złom i materiały przestarzałe)
- Aktywa elektroniczne, takie jak nasze telefony i komputery, sprzęt i oprogramowanie, poczta elektroniczna, poczta głosowa i dostęp do internetu
- **Informacje poufne i własność intelektualna**
- **Aktywa finansowe,** takie jak firmowe karty kredytowe, karty zakupów i gotówka





Odpowiedzialne korzystanie z majątku firmy

Sporadyczne korzystanie do celów osobistych z zasobów elektronicznych firmy jest dozwolone, ale należy przy tym przestrzegać zasad obowiązujących w danej lokalizacji, opartych na naszej polityce akceptowalnego używania technologii. Korzystanie z urządzenia nie może przeszkadzać w pracy ani pracownikowi, ani innym w pobliżu. Nie może też naruszać zasad firmy i przepisów prawa.

Zgodnie z obowiązującym prawem lokalnym pracownicy nie powinni oczekiwać prywatności podczas korzystania z zasobów firmy. Wszystko, co stworzą, wyślą, otrzymają, pobiorą i przechowają na terenie lub w systemach firmy, należy do firmy. Dlatego też zastrzegamy sobie prawo do dostępu do zasobów firmy, ich monitorowania i przeszukiwania w zakresie dozwolonym przez obowiązujące prawo lokalne w celu zapewnienia ich bezpieczeństwa.

Poznaj nasze zasady

Dodatkowe informacje można znaleźć na stronie internetowej polityki akceptowalnego używania technologii.

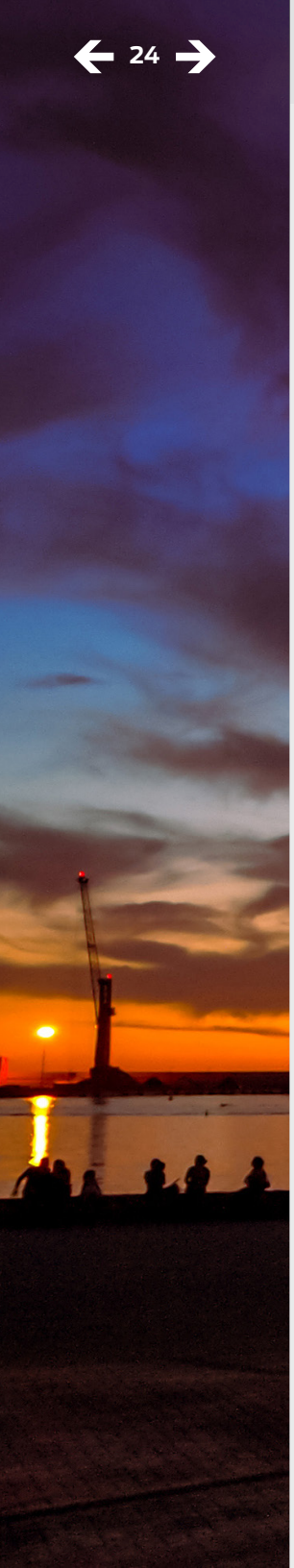
Punkt kluczowy

- **Ochrona naszej marki**
  - Więcej informacji na temat naszych strategii i standardów brandingowych można znaleźć na stronie Grid.
  - Skontaktuj się z **działem ds. komunikacji korporacyjnej** w razie pytań dotyczących marki Allegion.
- **Ochrona naszej własności**
  - Pracownicy powinni zgłaszać zagrożenia spowodowane uszkodzonym mieniem lub sprzętem oraz awarie sprzętu do naprawy.
  - Nie mogą wypożyczać, sprzedawać i oddawać naszych aktywów bez upoważnienia.
- **Ochrona naszych systemów**
  - Pracownicy muszą dbać o bezpieczeństwo przydzielonego im sprzętu.
  - Muszą przestrzegać zasad ochrony urządzeń i sieci, aby zapobiec dostępowi do nich ze strony osób niepowołanych. Muszą też dbać o bezpieczeństwo haseł.

Zatrzymaj się i pomyśl

W porze lunchu przechodziłem obok biurka współpracownika i zauważyłem, że odwiedza on stronę internetową, którą uważam za nieodpowiednią. Może jestem przewrażliwiony. Czy odwiedzanie nieodpowiednich stron internetowych jest dopuszczalne, o ile nie przeszkadza to w pracy i nie udostępnia się takich stron innym pracownikom?

Nie. Naszych systemów elektronicznych nie można wykorzystywać do uzyskiwania dostępu do nieodpowiednich stron internetowych i informacji. Podziel się obawami ze swoim kierownikiem, działem kadr lub linią pomocy etycznej.



Unikanie konfliktów interesów

O konflikcie mówi się wtedy, gdy pracownik przedkłada swoje osobiste, społeczne lub finansowe interesy nad interesy biznesowe firmy.

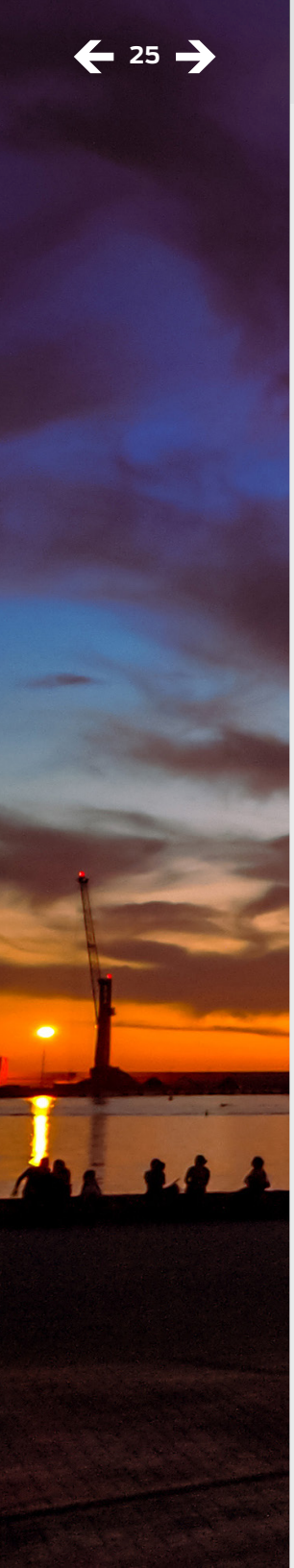
Twoje zainteresowania lub relacje poza pracą nie powinny kolidować z pracą ani powodować konfliktu z firmą Allegion. Przykładem może być podjęcie pracy w niepełnym wymiarze godzin w podmiocie konkurencyjnym lub faworyzowanie członka rodziny podczas przetargów. Jeśli podejrzewasz u siebie konflikt interesów lub nie masz pewności, czy występuje, natychmiast poinformuj o tym swojego przełożonego. Należy ujawnić wszystkie rzeczywiste lub potencjalne konflikty interesów za pomocą naszego internetowego narzędzia do ujawniania informacji pod adresem raport ujawniający informacje.

Punkt kluczowy

Konflikty mogą przybierać różne formy:

- Relacje rodzinne i osobiste w firmie Allegion: nadzorowanie członka rodziny lub znajomego
- Zainteresowania pozazawodowe: bezpośrednie inwestowanie w podmiot konkurencyjny
- Możliwości biznesowe: wykorzystanie informacji poznanych dzięki pracy w firmie Allegion lub założenie firmy konkurencyjnej
- Członkostwa w zarządzie: zatrudnianie pracowników podmiotów konkurencyjnych, klientów, dostawców i innych usługodawców, konsultowanie się z nimi oraz wyznaczanie ich jako członków zarządu





Czy to konflikt?

Zapytaj:

- Czy koliduje to z moimi obowiązkami służbowymi w Allegion?
- Czy wykorzystuję zasoby lub relacje z firmą Allegion do uzyskania korzyści finansowych?
- Czy ktoś inny postrzegałby tę sytuację jako konflikt?
- Czy konkuruje to z interesami firmy Allegion?

Jeśli odpowiedź na któreś z tych pytań jest twierdząca, przerwij działanie, poszukaj sposobów na uniknięcie konfliktu i, jeśli to możliwe, poproś o pomoc.

Zatrzymaj się i pomyśl

Syn mojej współpracownicy został zatrudniony na stanowisku w naszym dziale. Czy to konflikt interesów?

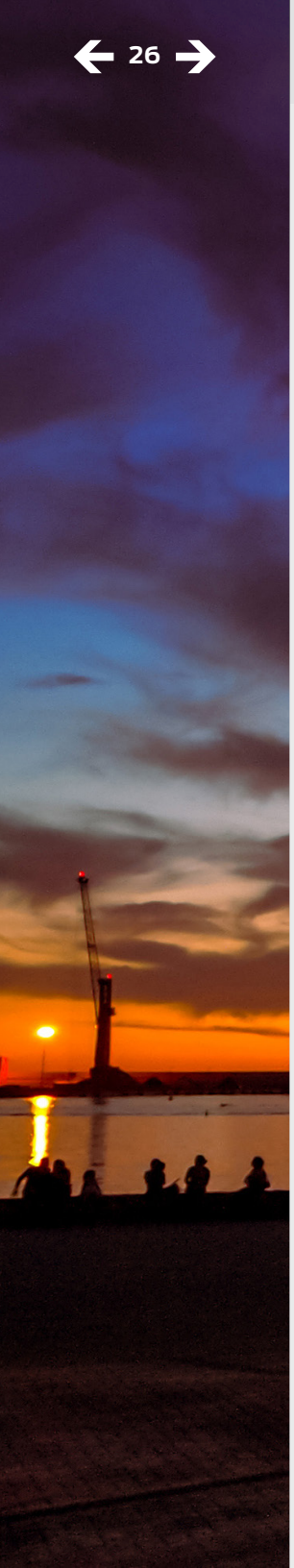
Zdarza się, że krewni pracują w tym samym dziale. W takiej sytuacji musimy dbać o to, by za kwestie wynagrodzenia, awansu, podwyżek, oceny pracy i innych działań związanych z zatrudnieniem odpowiadały osoby niespokrewnione i aby cała sytuacja była monitorowana. Podczas pracy z małżonkami, znajomymi lub członkami rodziny mogą pojawić się konflikty, które należy ujawnić.

Zastanawiam się nad podjęciem drugiej pracy w restauracji. Czy to dozwolone?

Tak, o ile nie przeszkodzi to w wykonywaniu obowiązków służbowych w firmie Allegion. Omów to ze swoim kierownikiem i sprawdź, czy Twoje zewnętrzne interesy (z pracą, inwestycjami i dostawcami) nie będą kolidowały z interesami firmy Allegion.

Poznaj nasze zasady

Dodatkowe informacje można znaleźć na stronie internetowej polityki dotyczącej konfliktów interesów.



Współpraca z dostawcami

Firma Allegion zobowiązuje do współpracy z dostawcami, którzy stosują legalne, etyczne praktyki biznesowe, oraz do wyboru towarów i usług na podstawie kryteriów jakości, technologii, dostawy, ceny, obsługi, wydajności i potrzeb.

Unikaj choćby pozorów konfliktu, który mógłby odbić się na możliwości podejmowania niezależnych decyzji w sprawie zakupów dla firmy. Dotyczy to również przyjmowania od dostawcy prezentów lub form rozrywki, które naruszają nasze zasady lub mogą być uznane za łapówkę.

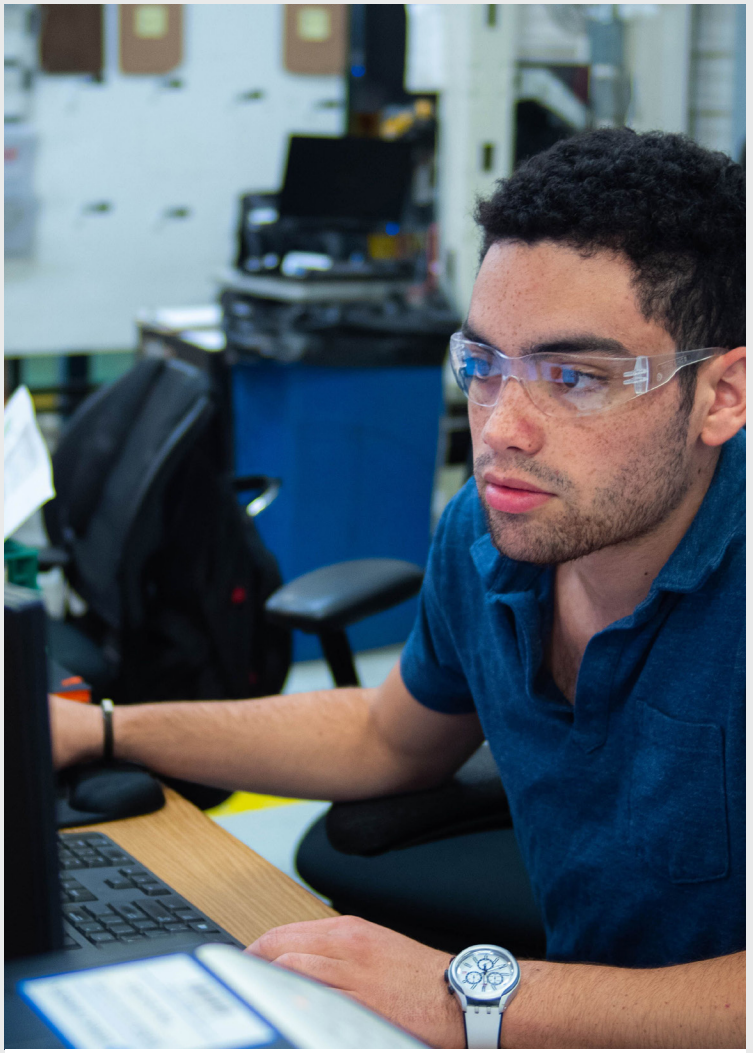
Zatrzymaj się i pomyśl

Dostawca próbujący nawiązać współpracę z firmą Allegion zaprosił mnie na wycieczkę, którą w całości opłacił. Chciał omówić możliwości nawiązania relacji biznesowych. Czy mogę na nią jechać?

Nie. Nawet jeśli intencją jest omówienie interesów, dla osoby z zewnątrz może się wydawać, że wyjazd stanowi konflikt interesów.

Czy mogę wziąć udział w konferencji branżowej, jeśli dostawca pokryje koszty podróży i hotelu?

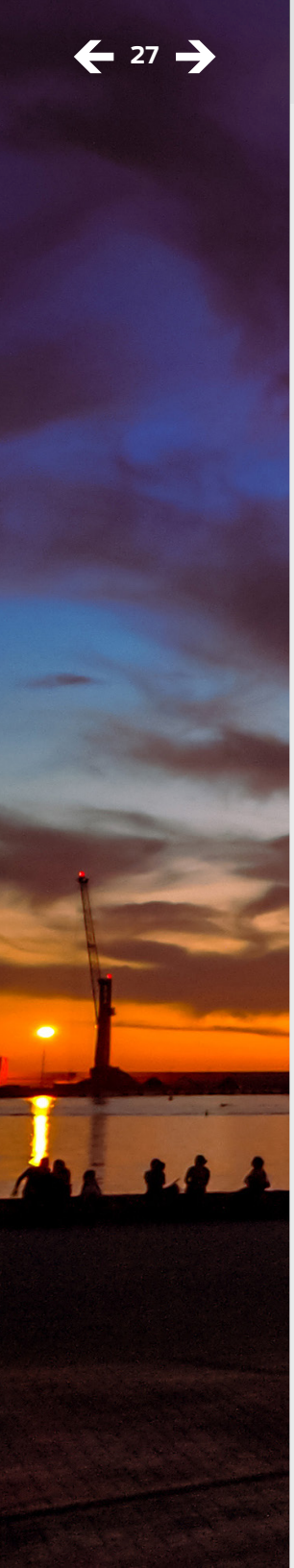
Opłata za konferencję branżową może zostać zniesiona lub opłacona przez sponsora lub dostawcę, ale nie wolno przyjmować darmowych biletów na przejazd i darmowego zakwaterowania itp., ponieważ mogłoby to sugerować coś niewłaściwego.



Poznaj nasze zasady

Globalny portal dla dostawców

Kodeks postępowania partnerów biznesowych



Znajomość zasad dotyczących prezentów i rozrywki

Prezenty, również formy rozrywki, mogą wzmacniać relacje biznesowe, ale mogą też stworzyć potencjalne konflikty. Współpracę nawiązujemy dzięki wysokiej jakości produktów i merytoryce, a transakcje zawieramy na podstawie kryteriów jakości, realizacji, ceny, poziomu obsługi i potrzeb.

Akceptowalne prezenty to takie, które mają niewielką wartość, są związane z uzasadnionym celem biznesowym, są wręczane rzadko i nie mają formy gotówki lub jej ekwiwalentu. Skromne prezenty i rozrywki np. w postaci lunchu przyniesionego na spotkanie biznesowe z dostawcą są dopuszczalne, ale należy znać ogólne związane z tym zagrożenia.

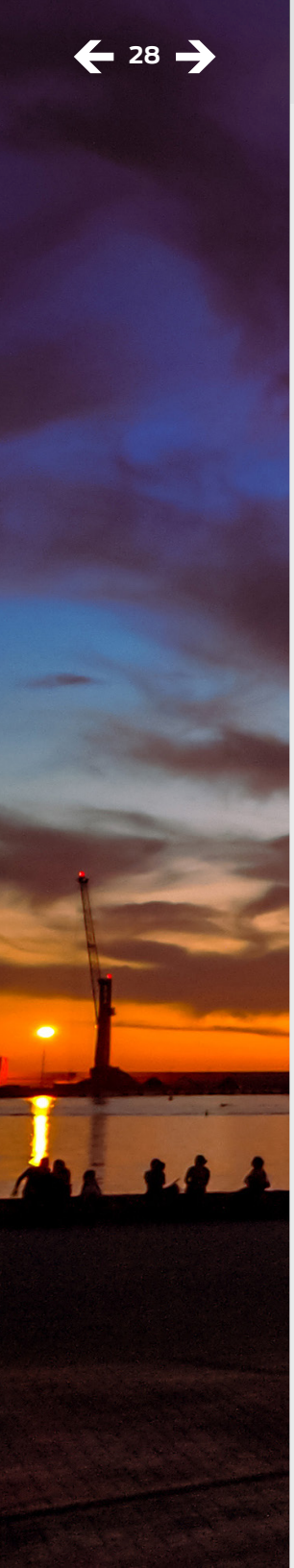
Zasady dotyczące prezentów dla urzędników państwowych (w tym ich rodzin) są jeszcze bardziej rygorystyczne. **Pod żadnym pozorem nie wolno przekazywać urzędnikowi państwowemu korzyści materialnej bez uprzedniej zgody działu prawnego lub dyrektora ds. zgodności z przepisami.**

Należy unikać następujących:

- Zbyt kosztowne prezenty obciążające budżet firmy.
- Prezenty i formy rozrywki o podtekście seksualnym oraz inne niestosowne.
- Łapówki i prezenty, które mogłyby stworzyć pozory konfliktu interesów.

Punkt kluczowy

- **Poznaj definicję korzyści materialnych**
  - Prezenty to **wszystko, co ma wartość**, w tym posiłki, wino, bilety lub zniżki.
  - Prezent może okazać się łapówką, jeśli jego celem jest uzyskanie korzyści biznesowej.
- **Poznaj granice**
  - Prezenty, które oferujesz lub przyjmujesz, mogą być okazyjne, a ich wartość nie może przekraczać 50 USD.
  - Nie przyjmuj prezentów o wartości przekraczającej 200 USD od tej samej firmy w okresie 12 miesięcy.
  - Unikaj prezentów podczas przetargów.



Zatrzymaj się i pomyśl

Co zrobić, jeśli otrzymam prezent przekraczający limit opisany w naszych zasadach?

Zwróć prezent i wyjaśnij to naszą polityką. Możesz również skontaktować się z działem prawnym w celu uzyskania dalszych wskazówek, jeśli zwrot prezentu nie jest możliwy lub mógłby zawstydzić obdarowującego.

Czy mogę przyjąć od dostawcy posiłek lub bilety na imprezę sportową?

Jeśli uczestniczysz w nich z dostawcą, uznaje się to za „rozrywkę" biznesową. Chociaż nie podlega ona określonej kwocie, należy sprawdzić, czy dana forma rozrywki jest zgodna z akceptowalnymi praktykami biznesowymi dla danej branży lub lokalizacji, jest okazyjna i czy nie jest zbyt wystawna. Jeśli dostawca nie uczestniczy w imprezie razem z Tobą, bilety stanowią prezent, których obejmuje limit 50 USD.

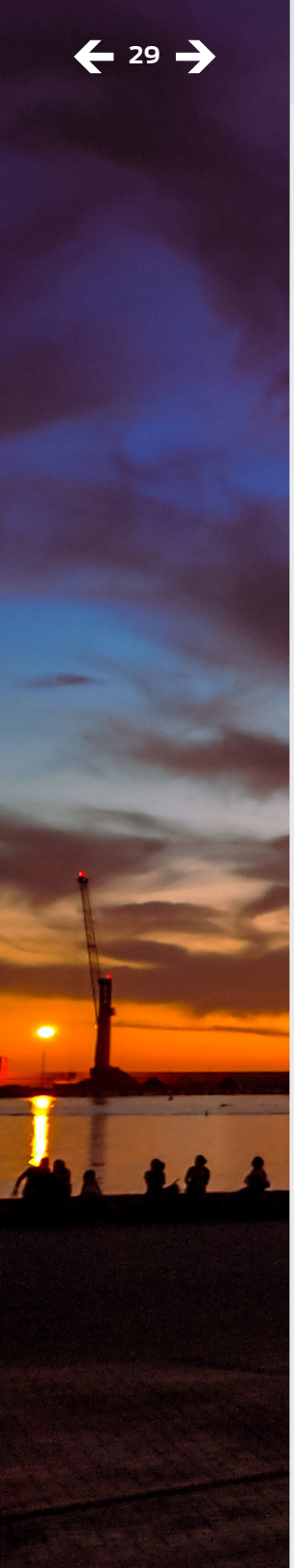
Czy mogę dawać prezenty z logo Allegion?

Ogólnie rzecz biorąc, tak. Prezenty takie jak markowe długopisy i czapki pomagają tworzyć świadomość marki i mogą świadczyć o dobrej woli współpracy. W razie wątpliwości przed przekazaniem prezentu zasięgnij porady.

Poznaj nasze zasady

Dodatkowe informacje można znaleźć na stronie internetowej globalnej polityki dotyczącej prezentów, posiłków, form rozrywki i darowizn.





Odpowiedzialna komunikacja

Niezależnie od tego, czy komunikujesz się z mediami, inwestorami, czy opinią publiczną, pamiętaj, że to, co mówisz, może mieć globalny wpływ na pracowników, markę i wynik finansowy firmy.

Nie wypowiadaj się dla mediów w imieniu firmy bez specjalnego upoważnienia

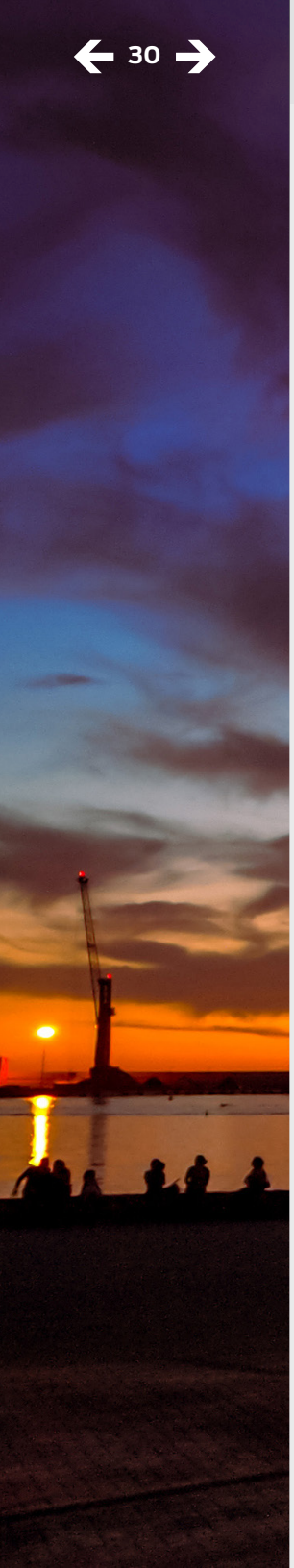
Pracownikom nie wolno odpowiadać na pytania otrzymane bezpośrednio od mediów. Muszą przekazywać je do działu komunikacji korporacyjnej. Nigdy nie rozmawiaj z mediami, inwestorami i osobami postronnymi na temat finansów i decyzji biznesowych firmy Allegion bez specjalnego upoważnienia. Zanim wypowiesz się w imieniu firmy Allegion lub przedstawisz opinię ekspercką zależnie od zajmowanego przez siebie stanowiska, uzyskaj na to odpowiednią zgodę i sprawdź, czy taka wypowiedź jest zgodna z naszymi zasadami oraz prawem.

Przekazywanie dokumentów prawnych

Jeśli otrzymasz dokumenty prawne przeznaczone dla firmy Allegion (takie jak wezwanie do sądu czy oficjalna korespondencja organów regulacyjnych), przekaż je natychmiast do działu prawnego. Powiadom także dział prawny, jeśli kiedykolwiek formalnie lub nieformalnie skontaktuje się z Tobą przedstawiciel państwowych organów ścigania w sprawie działalności firmy Allegion.

W każdym przypadku współpracuj z działem prawnym firmy Allegion. Jeśli otrzymasz pytanie, udziel na nie prawdziwej i dokładnej odpowiedzi. Zachowaj dokumenty, które mogą być przedmiotem dochodzenia.





Wykazuj się ostrożnością w mediach społecznościowych

Media społecznościowe zapewniają nam nowe i ciekawe sposoby komunikowania się z klientami, współpracownikami i całym otoczeniem, a tym samym budowania i umacniania relacji. Gdy korzystasz z mediów społecznościowych, rób to zgodnie z naszym kodeksem i właściwą polityką.

Popieramy Twoje prawo do publicznego wypowiadania się na temat spraw będących przedmiotem zainteresowania opinii publicznej lub angażowania się w pewne działania związane z warunkami zatrudnienia. Nic w tym Kodeksie ani w żadnej z naszych zasad nie ma na celu ograniczania prawa do angażowania się w uzgodnione działania chronione na mocy sekcji 7 krajowego prawa pracy (National Labor Relations Act) np. rozmowy związane z płacami, godzinami, warunkami pracy, zagrożeniami dla zdrowia i kwestiami bezpieczeństwa.

Jednak kiedy publikujesz je w mediach społecznościowych, ujawnij swoją relację z Allegion. Przestrzegaj wszystkich zasad i polityk związanych z poufnością, odpowiednim zatwierdzaniem treści i oficjalnymi oświadczeniami.

Ogranicz do minimum korzystanie z mediów społecznościowych w pracy. Nigdy nie używaj ich do nękania, zastraszania czy dyskryminowania innych pracowników, w tym podmiotów konkurencyjnych. Pamiętaj: Pomyśl, zanim zamieścisz wpis, a w razie wątpliwości skonsultuj się z działem kadr lub komunikacji korporacyjnej.

Poznaj nasze zasady

Dodatkowe informacje można znaleźć na stronie polityki dotyczącej mediów społecznościowych oraz polityki relacji korporacji z mediami.

Punkt kluczowy

- Nigdy nie rozmawiaj z mediami, inwestorami i osobami postronnymi na temat działalności firmy Allegion bez specjalnego upoważnienia.
- Współpracuj podczas postępowań prowadzonych przez firmę Allegion, a sprawy prawne pozostaw działowi prawnemu.
- Korzystaj z mediów społecznościowych odpowiedzialnie. Zawsze pomyśl, zanim zamieścisz post.
- Pracownicy poproszeni o stworzenie opisów przypadków/artykułów dla organizacji/sieci zawodowych, które odnoszą się do firmy Allegion, muszą uzyskać wcześniejszą zgodę działu komunikacji.

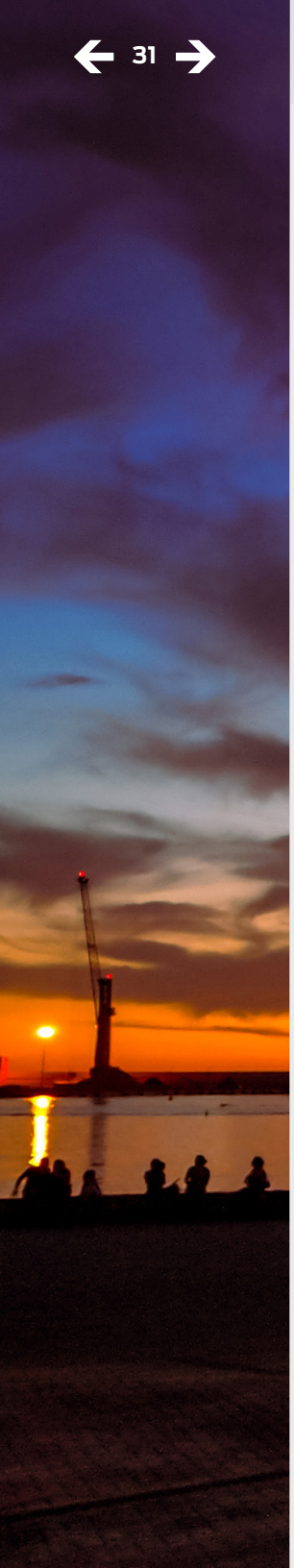
Zatrzymaj się i pomyśl

Za pośrednictwem mediów społecznościowych skontaktował się ze mną reporter i poprosił o podstawowe informacje na temat firmy Allegion, naszych wyników biznesowych oraz tego, jak ostatnie doniesienia medialne wpływają na naszą branżę. Mogę odpowiedzieć?

Nie. Nawet proste pytania powinny być kierowane do działu komunikacji korporacyjnej, ponieważ prawdopodobnie nie dysponujesz wszystkimi istotnymi faktami. Nawet dokładne informacje ujawnione w niewłaściwym czasie mogą doprowadzić do problemów.

Widzę w sieci niesprawiedliwą negatywną recenzję jednego z naszych produktów. Mogę odpowiedzieć?

Nie. Jeśli napotkasz negatywny komentarz w internecie dotyczący produktu firmy Allegion, nie odpowiadaj na niego. Zgłoś to działowi komunikacji korporacyjnej. Komentarze, które zamieszczasz w sieci – nawet w dobrej wierze – pozostają w niej na zawsze. Pracownicy nie mogą wypowiadać się w imieniu firmy Allegion bez upoważnienia.



Prowadzenie rzetelnej i dokładnej dokumentacji

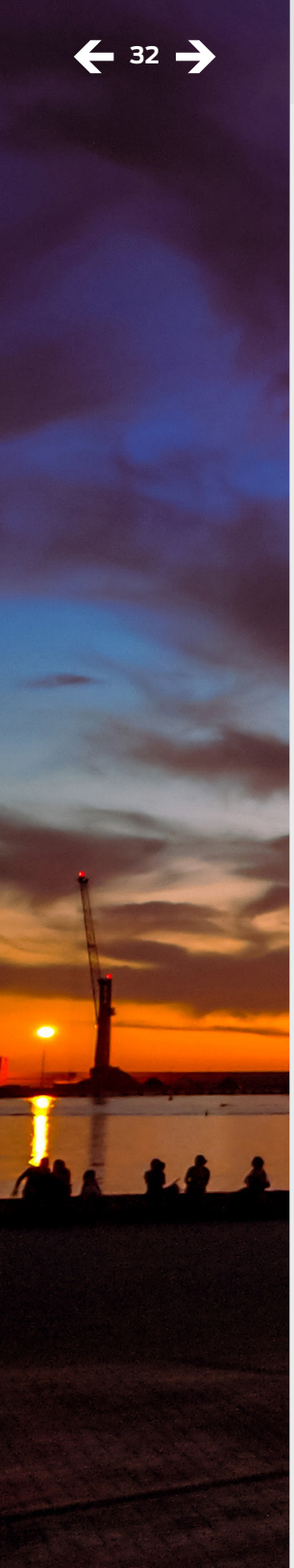
Firma Allegion jest zobowiązana do terminowego ujawniania pełnych, uczciwych i prawdziwych informacji w naszych aktach prawnych oraz w naszej komunikacji publicznej. Każdy pracownik musi wywiązywać się z obowiązków w sposób tworzący atmosferę uczciwości, dokładności i rzetelności.

Firma ma obowiązek prowadzenia ksiąg i ewidencji według ściśle określonych standardów. Na zapisy składają się wszystkie formy informacji stworzonych lub otrzymanych przez Allegion, zarówno oryginałów, jak i kopii, niezależnie od nośnika. Przykłady dokumentacji firmowej: dokumenty papierowe, poczta elektroniczna, pliki elektroniczne przechowywane na dysku twardym, dysku zewnętrznym i innych nośnikach (CD, DVD, urządzeniach do przechowywania danych USB itp.), na których znajdują się informacje o naszej firmie lub naszej działalności. Nasze księgi i rejestry muszą być dokładne i kompletne pod każdym względem. Nie mogą zawierać informacji fałszywych i wprowadzających w błąd. Osoby odpowiedzialne za podawanie danych finansowych do wiadomości publicznej muszą dopilnować, aby były one kompletne i przekazywane terminowo.

Mają też obowiązek prowadzenia dokumentacji biznesowej z zachowaniem zasad uczciwości. Niedopełnienie tego obowiązku może prowadzić do naruszeń finansowych i księgowych, co może pociągnąć za sobą odpowiedzialność prawną.

Pracownicy muszą przechowywać i niszczyć dokumenty na podstawie obowiązującego w firmie harmonogramu przechowywania dokumentacji. Jeśli obowiązywanie harmonogramu zostanie wstrzymane z powodu dochodzenia lub audytu, pracownik zostanie poinformowany o tym przypadku „prawnego obowiązku przechowywania dokumentów". W razie pytań skontaktuj się ze swoim kierownikiem lub działem prawnym.





Kierownicy finansowi wyższego szczebla muszą dopilnować, aby pracownicy mieli odpowiednią wiedzę i zasoby do wykonywania swojej pracy. Muszą unikać wywierania presji na personel firmy, by realizować cele finansowe. Przede wszystkim muszą zadbać o dokładność raportów i dokumentów.



Punkt kluczowy

- **Szczerość**
  - Pracownicy mają obowiązek zapewnianie dokładności i kompletności ksiąg i rejestrów.
  - Nie mogą ewidencjonować i podawać informacji fałszywych i wprowadzających w błąd.
- **Wykazuj się odpowiedzialnością**
  - Muszą znać zasady przechowywania dokumentów i ich przestrzegać.
  - Muszą też przestrzegać powiadomień objętego prawnym obowiązkiem przechowywania dokumentów.

Zatrzymaj się i pomyśl

W papierach księgowych widzę pewne zapisy, które według mnie nie są poprawne. Mój kierownik poprosił mnie o zniszczenie dokumentów zgodnie z naszą polityką przechowywania dokumentów, ale uważam, że to nie jest dobry pomysł. Czy muszę posłuchać przełożonego?

Nie. Jeśli uważasz, że któryś z wpisów jest problematyczny, powiadom o tym właściwą osobę. Możesz w ten sposób pomóc nam uniknąć problemu. Nawet jeśli nasza polityka przechowywania dokumentów mówi, że można zniszczyć dokument, nasza firma będzie chciała mu się przyjrzeć. Nie niszcz go i podziel się swoimi wątpliwościami z działem prawnym.

Poznaj nasze zasady

Dodatkowe informacje można znaleźć na stronie internetowej polityki prowadzenia dokumentacji.



Przestrzeganie przepisów

By odpowiednio chronić ludzi i ich własność, przestrzegamy przepisów krajów, w których prowadzimy działalność.

Niektóre z miejsc, które nazywamy domem

Melbourne
Australia



Zapobieganie łapówkarstwu i korupcji

Firma Allegion jest zobowiązana do prowadzenia działalności etycznie i zgodnie z prawem. Zabrania się przekazywania i oferowania korzyści majątkowych w zamian za korzyści biznesowe. Jako firma globalna przestrzegamy wymogów amerykańskiej ustawy o zagranicznych praktykach korupcyjnych, brytyjskiej ustawy o łapówkarstwie oraz wszystkich pozostałych przepisów obowiązujących w krajach działalności.

Łapówkarstwo to wymiana lub oferowanie korzyści majątkowej w celu wywarcia niewłaściwego wpływu lub uzyskania korzyści biznesowej. Dotyczy to m.in. następujących kwestii:

- Gotówka
- Ekwiwalenty środków pieniężnych (takie jak karty podarunkowe)
- Wydatki na rozrywkę i podróże
- Darowizny charytatywne
- Oferty pracy

Postępuj uczciwie, w przeciwnym razie zrezygnuj z transakcji

Jeśli nie jesteś w stanie zdobyć umowy bez płacenia łapówki – bezpośrednio lub pośrednio przez stronę trzecią – zgłoś sprawę swojemu przełożonemu i dyrektorowi ds. zgodności z przepisami, a następnie zrezygnuj z oferty. Zabraniamy wręczania, obiecywania i oferowania łapówek komukolwiek, w tym podmiotom rządowym i prywatnym.

Przestrzegaj tych zasad dotyczących dawania prezentów i zachowaj szczególną czujność w kontaktach z urzędnikami państwowymi.



Zachowaj ostrożność w kontaktach z partnerami biznesowymi

Nigdy nie wykorzystuj strony trzeciej do zrobienia tego, czego firma Allegion nie może zrobić sama. Innymi słowy, nigdy nie zezwalaj wykonawcy, konsultantowi i innej stronie trzeciej na płacenie lub oferowanie łapówek w imieniu firmy Allegion. Jeśli uważasz, że strona trzecia będzie płacić łapówkę lub działać nielegalnie lub nieetycznie, zgłoś swoje obawy.

Zgodnie z wymogami naszych zasad weryfikacji partnerów biznesowych przed zawarciem umowy przeprowadzaj niezbędne procedury należytej staranności wobec partnerów biznesowych będących stronami trzecimi. Jeśli osoba trzecia żąda prowizji w gotówce, uwzględnia w raporcie wydatków niewyjaśnione wysokie wydatki, mówi, że współpracuje bezpośrednio z urzędnikiem państwowym w celu uzyskania kontraktu dla firmy Allegion lub ma na swoim koncie oszustwa, jest to znak ostrzegawczy.



Unikanie płatności ułatwiających i prowadzenie dokładnej dokumentacji

Allegion nie zezwala na dokonywanie płatności ułatwiających, czyli przekazywania urzędnikom drobnych kwot za wykonywanie przez nich swoich obowiązków służbowych. Istotne jest prowadzenie dokładnych ksiąg i ewidencji, które uczciwie opisują cel płatności.



Zatrzymaj się i pomyśl

Szkoła w pobliżu jednego z naszych biur poprosiła o darowizny na remont budynku. Jednak, jak się okazuje, członek rady szkoły jest w zespole ds. zamówień rządowych dla projektu, na który firma Allegion składa ofertę. Czy mogę zarekomendować przekazanie darowizny?

Nie. O ile w innych okolicznościach tego typu darowizny mogą być dozwolone, o tyle w tym przypadku pojawia się pewien problem. Ponieważ członek zarządu decyduje o ofercie, może to być postrzegane jako próba niewłaściwego wpłynięcia na urzędnika. W tym przypadku należy unikać nawet pozorów niewłaściwego postępowania.

Urzędnik w porcie w innym kraju poprosił o drobną zapłatę w wysokości 25 USD za „pomoc w procedurach celnych dla produktów". Wydaje mi się, że to nie jest standardowa opłata. Czy mam ją zapłacić?

Nie. Jeśli kiedykolwiek ktoś poprosi Cię o dokonanie płatności ułatwiającej – lub jakiejkolwiek innej, która Twoim zdaniem może być niestosowną prośbą o łapówkę – przerwij to, co robisz, i skontaktuj się ze swoim kierownikiem lub dyrektorem ds. zgodności.

Poznaj nasze zasady

Dodatkowe informacje można znaleźć na stronie zasad weryfikacji partnerów biznesowych oraz polityki antyłapówkarskiej i antykorupcyjnej.



Współpraca z urzędami i podmiotami państwowymi

Przepisy regulujące prowadzenie interesów z administracją publiczną i urzędnikami są surowe. Musimy unikać nawet pozorów niestosowności, kiedy się z nimi kontaktujemy.

Chcemy prowadzić uczciwe, przejrzyste interesy z każdym klientem. Zasady dotyczące sprzedaży urzędnikom, podmiotom i urzędom państwowym bywają dość restrykcyjne i obowiązują niezależnie od tego, jakie stanowisko zajmujemy. Ważne jest, aby znać wymagania, które dotyczą kontraktów z podmiotami państwowymi, co pomoże nam w utrzymaniu najwyższych standardów.

Jesteśmy również zobowiązani do współpracy przy postępowaniach prowadzonych przez urzędy i agencje państwowe. Jeśli otrzymasz zapytanie od nich, natychmiast przekaż je do działu prawnego. Kiedy odpowiadasz na wniosek związany z dochodzeniem, zawsze podawaj pełne i dokładne informacje. Pamiętaj, że nie tolerujemy przypadków odwetu na pracownikach pomagających w prowadzeniu takiego postępowania.

Zawsze:

- Przestrzegaj przepisów prawa regulujących proces udzielania zamówień publicznych.
- Unikaj przekazywania urzędnikom państwowym korzyści majątkowych.
- Przestrzegaj zapisów umów.
- Prowadź dokładną dokumentację, w tym tę dotyczącą kosztów i cen.
- Chroń materiały niejawne.
- Przestrzegaj ograniczeń w zatrudnianiu byłych urzędników państwowych.

Punkt kluczowy

Podczas współpracy z urzędnikami państwowymi:

- Kieruj się właściwymi wytycznymi.
- Dbaj o dokładność.
- Przestrzegaj prawa.

Zatrzymaj się i pomyśl

Umowa z podmiotem państwowym wymaga od nas przeprowadzenia więcej niż jednej kontroli bezpieczeństwa. Uważam, że to strata czasu i środków. Czy mogę pominąć taką kontrolę, aby zaoszczędzić czas i pieniądze?

Nie. Zawsze przestrzegaj warunków umowy z podmiotem państwowym. Wykonuj zlecone usługi i prowadź szczegółową ewidencję czasu i wykonanej pracy.

Właściwe postępowanie



Zakaz wykorzystywania informacji wewnętrznych w obrocie

Ponieważ Allegion jest spółką notowaną na giełdzie, pracownicy i ich rodziny nie mogą obracać jej papierami wartościowymi (w tym akcjami, opcjami i obligacjami) ani rekomendować tego innym, jeśli dysponują „istotnymi informacjami niejawnymi".

Istotne informacje niejawne to informacje, które nie są ogólnodostępne i które rozsądny inwestor uznałby za ważne przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnej. Obejmuje to informacje na temat zysków, potencjalnych transakcji biznesowych, zmian w kierownictwie i zmian w strukturze kapitałowej firmy.

Dokonywanie obrotu na podstawie takich informacji lub zalecanie innym działania na ich podstawie narusza przepisy dotyczące wykorzystywania informacji poufnych i może mieć poważne konsekwencje.

Szczególne zasady obowiązują w przypadku dyrektorów i kierowników wykonawczych. Koniecznie poznaj te zasady.

Nie realizuj transakcji na podstawie istotnych informacji wewnętrznych.

Punkt kluczowy

- **Dbaj o bezpieczeństwo**
  - Nie korzystaj w żaden sposób z informacji niejawnych.
  - Nie udostępniaj istotnych informacji wewnętrznych klientom, podmiotom konkurencyjnym, krewnym i znajomym.
- **Kieruj się inteligencją**
  - Nie sugeruj innym handlu papierami wartościowymi Allegion, jeśli dysponujesz istotnymi informacjami niejawnymi.
  - Omawiaj istotne informacje niejawne tylko z tymi współpracownikami, którzy muszą je znać dla uzasadnionych celów biznesowych.

Zatrzymaj się i pomyśl

Brat zapytał, co słychać w pracy. Powiedziałem mu o nadchodzącym przejęciu. Powiedziałam mu, że to poufne i żeby nikomu o tym nie mówił. Czy jest to dozwolone?

Nie. Ujawnianie istotnych informacji niejawnych, takich jak informacje o potencjalnym przejęciu, może być uznane za „wykorzystanie informacji niejawnych". Jeśli Twój brat dokona na ich podstawie transakcji, oboje możecie naruszyć przepisy dotyczące wykorzystywania informacji poufnych.

Poznaj nasze zasady

Dodatkowe informacje można znaleźć na stronie internetowej polityki dotyczącej wykorzystywania informacji wewnętrznych.



Przestrzeganie globalnych przepisów handlowych

W większości krajów obowiązują przepisy handlowe np. dotyczące importu i eksportu. Polityka firmy Allegion nakazuje przestrzeganie wszystkich międzynarodowych przepisów o kontroli handlu.

Przepisy handlowe różnią się na całym świecie. Firma Allegion przestrzega wszystkich obowiązujących przepisów i nie przychyla się do żądań bojkotu i innych ograniczających praktyk handlowych. Nieprzestrzeganie przepisów prawa może zaszkodzić naszej działalności lub spowodować utratę uprawnień eksportowych.

Przy prowadzeniu handlu międzynarodowego należy:

- Przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących kontroli importu i eksportu.
- Poznać przepisy obowiązujące w krajach, w których prowadzimy działalność.
- Poznać swoich partnerów handlowych (klientów, dostawców itp.) i unikać kontaktów z podmiotami lub osobami z rządowych list osób zastrzeżonych.
- Unikać bezpośrednich lub pośrednich transakcji z krajami objętymi sankcjami.

Eksport: Przedmiot wysyłany z jednego kraju do miejsca przeznaczenia za granicę. Może to również dotyczyć danych przesyłanych pocztą elektroniczną lub faksem. Niektóre informacje mogą uznać za przekazywane do innego kraju, nawet jeśli fizycznie go one nie opuszczają. Do eksportowania danych można na przykład zaliczyć pokazanie obcokrajowcowi kodu oprogramowania na komputerze w biurze w USA.

Zatrzymaj się i pomyśl

Mój klient poprosił o świadectwo pochodzenia z umowy o wolnym handlu (FTA) dla produktu, który będziemy mu sprzedawać. Czy możemy przekazać mu ten certyfikat?

To zależy. Certyfikat FTA może być wydany jedynie po spełnieniu wszystkich wymogów prawnych. Zakwalifikowanie się do FTA wymaga wiedzy technicznej i stosowania się do ścisłych „reguł pochodzenia", a także wymaga zgromadzenia obszernej dokumentacji uzupełniającej (takiej jak certyfikaty FTA od dostawców zakupionych części).

Otrzymaliśmy zamówienie na zakup od firmy z kraju, który może być objęty sankcjami handlowymi. Czy możemy przyjąć ich zamówienie?

To zależy. Zasady dotyczące sankcji handlowych stale się zmieniają. Aby zapewnić zgodność z najnowszymi przepisami, musimy przeprowadzić analizę proponowanej transakcji z użyciem oprogramowania Amber Road, aby sprawdzić, czy nie dokonujemy transakcji ze stronami objętymi ograniczeniami lub krajami objętymi embargiem handlowym. Chociaż większość krajów nie jest objęta kompleksowym embargiem handlowym, sankcjami mogą być objęte konkretne osoby, przedsiębiorstwa i branże.

Poznaj nasze zasady

Dodatkowe informacje można znaleźć na stronie polityki weryfikacji użytkowników końcowych oraz procedur zgodności z przepisami eksportowymi oraz na stronie polityki dotyczącej sankcji handlowych i krajów objętych embargiem. Można też skontaktować się z dyrektorem ds. zgodności globalnej.



Ochrona przed praniem pieniędzy

Firma Allegion podejmuje wszystkie uzasadnione kroki mające zapobiec wykorzystaniu naszych towarów i usług niezgodnie z prawem. Jeśli masz obawy co do źródła pochodzenia środków finansowych klienta, zachowaj ostrożność i zgłoś sprawę.

Pranie pieniędzy oznacza przemieszczanie dochodów z przestępstw w celu ukrycia ich pochodzenia lub przekazywanie legalnych funduszy na cele przestępcze, w tym terrorystyczne. Dowiedz się, kto stoi za transakcjami, i upewnij się, że prowadzisz interesy tylko z renomowanymi stronami trzecimi.

Punkt kluczowy

- Konieczna jest wiedza w następujących obszarach: Zapoznaj się z przepisami dotyczącymi prania pieniędzy. Składanie raportów dotyczących transakcji w USA o wartości co najmniej 10000 dolarów w gotówce lub ekwiwalentach pieniężnych.
- Zobacz: Zwracaj uwagę na sygnały ostrzegawcze, w tym próby płacenia faktur gotówką, prośby o wysyłkę produktów w inne miejsce niż miejsce płatności czy podejrzane transfery środków.
- Zgłoś: Jeśli masz obawy co do źródła pochodzenia funduszy klienta, zgłoś to swojemu kierownikowi, na linię pomocy etycznej, członkowi działu prawnego lub dyrektorowi ds. zgodności z przepisami.

Zatrzymaj się i pomyśl

Nowy klient zwrócił się do mnie z prośbą o ustalenie zasad płatności, które dotyczą osoby trzeciej. To nietypowa prośba, ale chcę spełniać potrzeby klienta. Co mam zrobić?

Ważne jest zapewnienie wysokiego poziomu obsługi klientów, jednak podejrzane prośby i transakcje należy zgłaszać działowi prawnemu lub na linię pomocy etycznej. Międzynarodowi pośrednicy pieniężni często „piorą" środki uzyskane nielegalnie poprzez zakup towarów od legalnych firm i ich dystrybutorów. Mogą za nie zapłacić podejrzanymi metodami. W razie wątpliwości zwróć się o pomoc do właściwego działu.

Chcesz wiedzieć więcej?

Skontaktuj się z działem prawnym.



Uczciwa konkurencja

Firma Allegion nie wspiera nielegalnych działań, które ograniczają handel i stanowią nieuczciwe praktyki biznesowe. Firma jest również zobowiązana do wprowadzania na rynek naszych produktów z poszanowaniem zasad uczciwości i rzetelności. Nie możemy zdobywać przewagi na rynku oszustwem.

Wykazuj się ostrożnością wobec podmiotów konkurencyjnych

Przepisy dotyczące konkurencji i przeciwdziałania praktykom monopolistycznym są złożone i wiążą się z surowymi karami. Poznaj przepisy o konkurencji obowiązujące w krajach, w których prowadzimy działalność.

Nigdy nie zawieraj umów ustnych i pisemnych, aby:

- ustalać ceny, korzyści i warunki sprzedaży konkurencyjnych produktów i usług i zgadzać się na takie praktyki;
- rozdzielać i przydzielać klientów, oferty, rynki i terytoria dla konkurencyjnych produktów i usług;
- odmawiać sprzedaży określonym nabywcom i zakupu od określonych dostawców;
- wymieniać się niejawnymi informacjami o sprzedaży i cenach ani ich odbierać.

Nawet zwykłe rozmowy mogą potencjalnie naruszać prawo. Zachowaj ostrożność podczas rozmów z przedstawicielami podmiotów konkurencyjnych. Nigdy nie omawiaj poufnych informacji ani nie zawieraj niewłaściwych umów z podmiotami konkurencyjnymi.

Punkt kluczowy

- **Wykazuj się ostrożnością**
  - Nie należy omawiać cen ani innych korzyści, warunków i terytoriów z podmiotami konkurencyjnymi.
  - Należy unikać choćby pozorów niestosowności.
- **Kieruj się inteligencją**
  - Jeśli dojdzie do rozmów z podmiotami konkurencyjnymi dotyczących kwestii wrażliwych np. na targach, natychmiast zakończ rozmowę.
  - Jeśli przy rozmowie obecne są inne osoby, odejdź w oczywisty sposób i poinformuj grupę, że nie chcesz uczestniczyć w dyskusji.
  - Nie należy wymagać od klientów podawania informacji o podmiotach konkurencyjnych do potrzeb wyceny i sprzedaży produktów Allegion.
  - Nie należy przyjmować fizycznie lub elektronicznie informacji o podmiocie konkurencyjnym oznaczonych przez niego jako poufne lub przez niego zastrzeżone.
- **Działaj**
  - Poznaj i zrozum nasze zasady.
  - Zgłaszaj rzeczywiste lub podejrzewane naruszenia swojemu przełożonemu, na linię pomocy etycznej lub działowi prawnemu.



Uczciwa konkurencja to uczciwy marketing

Wszystkie działania marketingowe, sprzedażowe, reklamowe i promocyjne muszą być zgodne z prawdą. Nie wolno podawać fałszywych lub wprowadzających w błąd twierdzeń dotyczących naszych produktów. Nie można też dyskredytować konkurencji. Kiedy firma Allegion mówi, że nasze produkty spełniają najwyższe standardy, rzeczywiście tak jest. Dotyczy to przestrzegania wszystkich krajowych i firmowych norm jakości.

Utrzymuj profesjonalne i uczciwe kontakty z klientami i traktuj ich własność z należytą starannością. Rozliczenia z klientami powinny być zawsze dokładne.



Zatrzymaj się i pomyśl

Przedstawiciel handlowy konkurencji, którego znam towarzysko, poprosił mnie o powstrzymanie się od składania ofert w zbliżającym się przetargu, aby mógł on osiągnąć swój kwartalny limit sprzedaży. Powiedział, że w zamian za to „odwdzięczy się" w następnym kwartale. Powiedziałem mu, że się nad tym zastanowię. Nie złożyłem oferty. Czy naruszyłem nasze zasady?

Tak. Nawet jeśli brak oferty wynikał z innych powodów, pojawiły się pozory niestosowności. Niezgłoszenie pierwotnej prośby znajomego, a także niezłożenie przez Ciebie oferty mogą już posłużyć za podstawy do wyciągnięcia odpowiedzialności prawnej. Należało zakończyć tę rozmowę w oczywisty sposób i ją zgłosić.

Wiem, że podmiot konkurencyjny ma problemy z kontrolą jakości swojego produktu, konkurencyjnego wobec naszego. Nie są to informacje ogólnodostępne, dowiedziałem się o nich przez znajomego, który kiedyś tam pracował. Opowiedziałem o tym potencjalnemu klientowi, a on bez wahania nawiązał z nami współpracę biznesową. To było dobre wykorzystanie informacji na temat konkurencji, prawda?

Nieprawda. Firma Allegion jest zobowiązana do prowadzenia działalności uczciwie i etycznie. Dyskredytowanie konkurencyjnych produktów nie jest dobrym sposobem pozyskiwania sobie klientów. Kiedy sprzedajemy nasze produkty, powołujemy się na jakość i wartość marek oraz zobowiązanie do zapewniania klientom obsługi na wysokim poziomie.

Poznaj nasze zasady

Dodatkowe informacje można znaleźć na stronie internetowej polityki antymonopolowej.



Ochrona otaczającego nas świata

Jesteśmy przykładnymi sąsiadami i obywatelami korporacyjnymi. Współpracujemy z ponad 10 000 partnerów handlowych i prowadzimy działalność w ponad 130 krajach, dlatego też zdajemy sobie sprawę z tego, że musimy dawać dobry przykład.

Niektóre z miejsc, które nazywamy domem

Mississauga
Kanada



Przestrzeganie praw człowieka

Firma Allegion przestrzega podstawowych praw człowieka i wierzy, że wszyscy ludzie na całym świecie powinni być traktowani z godnością, uczciwością i szacunkiem. Firma Allegion nie wykorzystuje ani nie zgadza się na wykorzystanie pracy niewolniczej i handlu ludźmi. Potępia również poniżające traktowanie osób i niebezpieczne warunki pracy. Jesteśmy również zobowiązani do stosowania uczciwych praktyk pracowniczych i przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących wynagrodzeń i godzin pracy.

Jeśli podejrzewasz nieuczciwe praktyki pracownicze, pracę przymusową, pracę dzieci lub handel ludźmi w firmie Allegion lub w naszym łańcuchu dostaw lub wiesz o takich przypadkach, musisz je zgłosić swojemu przełożonemu, na **linię pomocy etycznej** lub innemu specjaliście w firmie.

Firma Allegion publikuje coroczne oświadczenie opisujące nasze wysiłki na rzecz przestrzegania praw człowieka oraz zachęca do przejrzystości i uczciwości w łańcuchu dostaw. Nasi partnerzy biznesowi muszą przestrzegać kodeksu postępowania dla partnerów biznesowych, który surowo zabrania handlu ludźmi, pracy dzieci i pracy przymusowej, a od naszych dostawców i bezpośrednich wykonawców wymaga poważnego zaangażowania w ochronę zdrowia i bezpieczeństwa swoich pracowników oraz działania zgodnie z przepisami o ochronie praw człowieka. Ponadto firma Allegion przestrzega wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących minerałów z obszarów objętych konfliktem i promuje pozyskiwanie minerałów z innych miejsc. Tego samego oczekuje od naszych partnerów w łańcuchu dostaw. Firma Allegion wymaga od swoich partnerów biznesowych odpowiedzialności za ich praktyki biznesowe. Współpracę kontynuuje wyłącznie z partnerami zobowiązującymi się do przestrzegania tych samych standardów szacunku i godności dla wszystkich ludzi.





Punkt kluczowy

- Pracownicy naszej firmy muszą zgłaszać podejrzenia przypadków pracy przymusowej, pracy dzieci i handlu ludźmi.
- Muszą też stosować zasady należytej staranności wobec partnerów biznesowych zgodnie z zasadami firmy Allegion oraz sprawdzać, czy ich wartości odpowiadają wartościom Allegion.

Zatrzymaj się i pomyśl

Chcę zaangażować producenta, którego polecił mi współpracownik. W trakcie weryfikacji okazało się, że firma z oszczędności korzystała z pracy dzieci. To było kilka lat temu, a mój współpracownik twierdzi, że „tego problemu już nie ma". Zatem czy mogę podjąć z nim współpracę?

Nieprawda. Nawet jeśli trzecia strona zostanie nam polecona i nie dopuszcza się już żadnych nieprawidłowości, warto pozostawić ślad tego w dokumentacji. Zanim podpiszesz umowę z producentem, poproś o wskazówki. Współpraca z firmami, które mają na koncie przypadki łamania praw człowieka, naraża pracowników i reputację firmy na ryzyko.

Poznaj nasze zasady

Oświadczenie o przeciwdziałaniu handlowi ludźmi
Polityka dotycząca minerałów z obszarów objętych konfliktem
Kodeks postępowania partnerów biznesowych
Globalna polityka praw człowieka



Zaangażowanie na rzecz ochrony środowiska

Firma Allegion prowadzi działalność w sposób odpowiedzialny pod względem środowiskowym i dąży do poprawy wyników tak, aby przynieść korzyści pracownikom, klientom, społecznościom, akcjonariuszom i środowisku.

W tym celu:

- Mądrze i efektywnie wykorzystujemy energię oraz stosujemy technologię minimalizującą oddziaływanie na środowisko.
- Przestrzegamy obowiązujących nas przepisów dotyczących ochrony środowiska.
- Szkolimy pracowników, których praca podlega pod przepisy o ochronie środowiska, w zakresie pozwoleń, praw i przepisów, które dotyczą ich obowiązków.
- Szkolimy naszych pracowników w zakresie działań na rzecz środowiska i angażujemy ich w takie działania. Informujemy zewnętrznych interesariuszy o naszych wysiłkach na rzecz ochrony środowiska.
- Wspieramy organizacje i współpracujemy z organizacjami, które działają na rzecz ochrony środowiska.
- Angażujemy nasz łańcuch dostaw we wspieranie działań na rzecz zrównoważonego rozwoju.
- W miarę naszych możliwości współpracujemy z dostawcami, którzy mają udokumentowane zobowiązania w zakresie ochrony środowiska.

Zatrzymaj się i pomyśl

Pracuję nad projektem, który może oddziaływać na środowisko i otaczającą społeczność. Prawo dopuszcza nasz obecny sposób działania, ale wydaje mi się, że polityka Allegion mówi co innego. Co mam zrobić?

Jeśli uważasz, że inicjatywa firmy Allegion spowoduje zagrożenie dla środowiska lub lokalnej społeczności, ale prawo zezwala na takie działanie, przed podjęciem działań zwróć się o poradę. Jeśli prawo i nasze zasady są sprzeczne, należy przestrzegać bardziej rygorystycznej normy. W razie wątpliwości zawsze zwracaj się o pomoc do właściwego działu.



Wspieranie lokalnych społeczności

Firma Allegion jest partnerem społeczności i przykładnym obywatelem korporacyjnym.

Jesteśmy zaangażowani w poprawianie warunków życia i wspieranie naszych lokalnych społeczności na całym świecie. Nasze lokalne placówki zachęcamy do rozpoznawania lokalnych potrzeb, tworzenia lokalnych komitetów darczyńców i wolontariuszy oraz wprowadzania zmian w miejscu, w którym mieszkają, uczą się i pracują.

Ważne jest jednak, aby te działania nie konfliktowały z działaniami firmy Allegion. Nasze filary dobroczynności należy traktować jako punkt odniesienia. Jeśli chodzi o darowizny, sponsoring i projekty usługowe, należy przestrzegać korporacyjnych i lokalnych zasad i wytycznych. I pamiętaj: Przed wykorzystaniem czasu lub zasobów firmy do pracy społecznej uzyskaj na to zgodę przełożonego.

Punkt kluczowy

- Angażuj się: Zaangażuj się na rzecz społeczności i wprowadzaj realne zmiany.
- Wykazuj się odpowiedzialnością: Unikaj konfliktów interesów.
- Okazuj szacunek: Nie wykorzystuj czasu i zasobów firmy bez zgody.

Zatrzymaj się i pomyśl

Moja znajoma zakłada organizację charytatywną i chce wydrukować kilka ulotek na zbiórkę pieniędzy. To tylko 100 kopii w kolorze. Czy mogę wydrukować je na drukarce w moim biurze?

Chociaż firma Allegion jest zaangażowana w działania na rzecz społeczności, to Twoje działanie byłoby równoznaczne z wykorzystaniem zasobów firmy i mogłoby doprowadzić do konfliktu interesów. Najlepiej wykonywać takie czynności we własnym czasie i z własnych środków.

Sprawdź w swoim oddziale szanse pracy na rzecz społeczności.



Zaangażowanie w politykę

Zaangażowanie w politykę to przykład pozytywnej pracy na rzecz społeczności, w których pracownicy mieszkają. Firma Allegion szanuje ich prawo angażowania się w taką działalność. Ważne jest jednak to, aby wykazywali się przy tym odpowiedzialnością i szacunkiem wobec firmy.

Ich zaangażowanie polityczne jest sprawą prywatną, dlatego nie powinno odbywać się w imieniu firmy Allegion. Należy pamiętać o podanych dalej wymaganiach.

Pracownicy firmy Allegion:

- Nie należy dokonywać wpłat na cele polityczne w imieniu firmy ani kontaktować się z urzędnikiem państwowym w tym celu, chyba że jest się do tego upoważnionym.
- Nie wolno wykorzystywać do działalności politycznej czasu i zasobów firmy bez zgody.
- Pracownicy nie mogą w imieniu firmy Allegion wpływać na decyzje polityczne innych pracowników ani ich sposób głosowania.
- Przed objęciem funkcji urzędnika państwowego lub kandydowaniem na urząd należy skonsultować się z działem prawnym lub dyrektorem ds. zgodności z przepisami.

Zasady lobbingu

Firma Allegion może okazyjnie brać udział w debatach politycznych poprzez dyskusje w ramach lobbingu lub inne działania na rzecz nawiązywania relacji z podmiotami państwowymi. Jeśli chcesz skontaktować się z urzędnikami państwowymi lub zaangażować się w działania mające na celu wywarcie wpływu na kształt spraw legislacyjnych lub administracyjnych w imieniu firmy, najpierw skonsultuj się z działem prawnym, działem komunikacji korporacyjnej lub dyrektorem ds. zgodności z przepisami.

Punkt kluczowy

- Poznaj swoje prawa: W działalność polityczną można angażować się w swoim wolnym czasie.
- Znaj ograniczenia: Nie angażuj firmy Allegion w swoje działania polityczne.
- Wiedz, z kim się kontaktować: Przed rozpoczęciem lobbingu zasięgnij porady.

Zatrzymaj się i pomyśl

Lokalny urzędnik popiera proponowane prawo, które w moim odczuciu może zaszkodzić interesom firmy Allegion. Planuję napisać list na papierze firmowym Allegion sprzeciwiający się tej ustawie. Co muszę wiedzieć, zanim go wyślę?

Nie wysyłaj go na papierze firmowym Allegion ani nie umieszczaj na nim nazwy swojego stanowiska i swojej roli. Chociaż możesz uczestniczyć w działaniach politycznych w swoim własnym czasie, bez upoważnienia nie wypowiadaj się i nie lobbuj w imieniu firmy Allegion. Używanie papieru firmowego i umieszczanie obok swojego nazwiska nazwy stanowiska lub nazwy roli w firmie Allegion mogą sugerować, że piszesz w jej imieniu.

Chcesz wiedzieć więcej?

Skontaktuj się z działem prawnym lub z dyrektorem ds. zgodności z przepisami.



Zasoby

Dowiedz się, gdzie udać się po wskazówki dotyczące naszych wartości.

Jeśli potrzebujesz porady lub chcesz zgłosić problem, zacznij od swojego kierownika. To on go najlepiej zrozumie i podejmie odpowiednie działania.

Jeśli nie czujesz się na siłach, by porozmawiać o danym problemie ze swoim kierownikiem, albo jeśli poruszyłeś(-aś) jakąś kwestię ze swoim kierownikiem, a masz poczucie, że nie została ona odpowiednio rozwiązana, porozmawiaj z lokalnym kierownictwem lub skorzystaj z jednego z podanych dalej zasobów.

Zasoby	Informacje kontaktowe
Dział kadr	Skontaktuj się z lokalnym partnerem ds. zasobów ludzkich
Dział prawny	Skontaktuj się z regionalnym radcą prawnym
Dyrektor ds. zgodności z przepisami	EthicsandCompliance@allegion.com Pracownicy mogą również przekazywać wątpliwości (anonimowo lub w inny sposób) pisemnie na adres: Chief Compliance Officer Allegion plc 11819 N. Pennsylvania Street Carmel, Indiana 46032 United States of America
Ethics HelpLine (zob. specjalne powiadomienie dla pracowników znajdujących się w Unii Europejskiej)	**W USA i Kanadzie:** Nieodpłatny numer telefoniczny: 800-461-9330 **Zgłoszenia można dokonać również przez internet:** linię pomocy etycznej
Dyrektor ds. prywatności	DataPrivacy@allegion.com
Komunikacja korporacyjna	AllegionCommunications@allegion.com



Specjalne powiadomienie dla pracowników znajdujących się w Unii Europejskiej

Lokalne prawo ogranicza korzystanie z naszej linii pomocy etycznej przez pracowników w Unii Europejskiej. Odniesienia do tejże linii w kodeksie i powiązanych dokumentach i komunikatach podlegają ograniczeniom w tej sekcji.

Jeśli znajdujesz się w Unii Europejskiej, możesz skontaktować się z naszą linią pomocy etycznej przez całą dobę, siedem dni w tygodniu, jeśli chcesz poufnie uzyskać poradę lub zgłosić sytuację związaną z kwestiami finansowymi lub kontrolnymi. Należą do nich budzące wątpliwości sprawy księgowe lub audytowe albo inne sprawy prawne z zakresu finansów, księgowości, bankowości i przeciwdziałania korupcji.

Lokalne prawo może ograniczać możliwość przyjmowania przez firmę zgłoszeń za pośrednictwem linii pomocy etycznej, dotyczących naruszeń poza obszarami spraw finansowych lub kontrolnych.

Chociaż pracownicy w Unii Europejskiej nie są zobowiązani do zgłaszania naruszeń kodeksu, zachęcamy ich do tego. Potencjalne lub oczywiste naruszenia kodeksu, prawa lub polityki można zgłaszać do zasobów określonych w kodeksie. Zachęcamy do podania imienia i nazwiska przy dokonywaniu zgłoszenia, gdyż pomoże to naszej firmie w przeprowadzeniu postępowania.

Zgodnie z europejskimi przepisami o ochronie danych każda osoba w Unii Europejskiej, której dotyczy zgłoszenie na wspomnianą linię, będzie miała prawo do powiadomienia, dostępu i działań naprawczych wymaganych na mocy obowiązujących przepisów o ochronie danych. Nie obejmuje to prawa do żądania informacji o osobach trzecich, takich jak tożsamość osoby, która złożyła skargę.





Zasady

Dowiedz się, gdzie udać się po dodatkowe informacje.

Formularz ujawniania konfliktu interesów

Globalna polityka informowania o nieprawidłowościach

Globalna polityka praw człowieka

Globalna polityka przeciwdziałania nękaniu i dyskryminacji

Globalny portal dla dostawców

Kodeks postępowania partnerów biznesowych

Oświadczenie o przeciwdziałaniu handlowi ludźmi

Polityka akceptowalnego korzystania z technologii

Polityka antyłapówkarska i antykorupcyjna

Polityka antymonopolowa

Polityka dotycząca konfliktów interesów

Polityka dotycząca mediów społecznościowych

Polityka dotycząca minerałów z obszarów objętych konfliktem

Polityka dotycząca prezentów, posiłków, form rozrywki i darowizn

Polityka dotycząca sankcji handlowych i krajów objętych embargiem

Polityka dotycząca wykorzystywania informacji wewnętrznych

Polityka prowadzenia dokumentacji

Polityka relacji korporacji z mediami

Polityka weryfikacji partnerów biznesowych

Polityka weryfikacji użytkowników końcowych oraz procedur zgodności z przepisami eksportowymi

Polityka zgłaszania wątpliwości

Allegion (NYSE: ALLE) to światowy pionier w dziedzinie bezproblemowego dostępu. Jest właścicielem wiodących marek, takich jak CISA®, Interflex®, LCN®, Schlage®, SimonsVoss® i Von Duprin®. Firma Allegion koncentruje się na bezpieczeństwie drzwi i obszarów znajdujących się w ich sąsiedztwie. Zabezpiecza ludzi i majątek dzięki szeregowi rozwiązań dla domów, firm, szkół i instytucji.

© Allegion plc, 2025 | Block D, Iveagh Court, Harcourt Road, Dublin 2, Co. Dublin, Ireland

SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ, ZAREJESTROWANA W IRLANDII POD NUMEREM 527370

Firma Allegion jest pracodawcą realizującym politykę równych szans i działań afirmatywnych.

Więcej na stronie allegion.com