

ALLEGION™





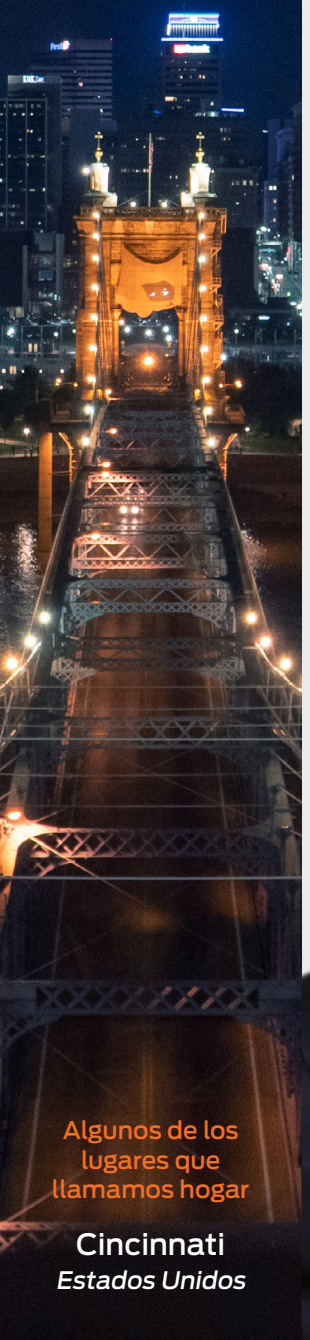
Código de Conducta de Allegion





Ser pioneros en seguridad y vivir nuestros valores





Algunos de los lugares que llamamos hogar

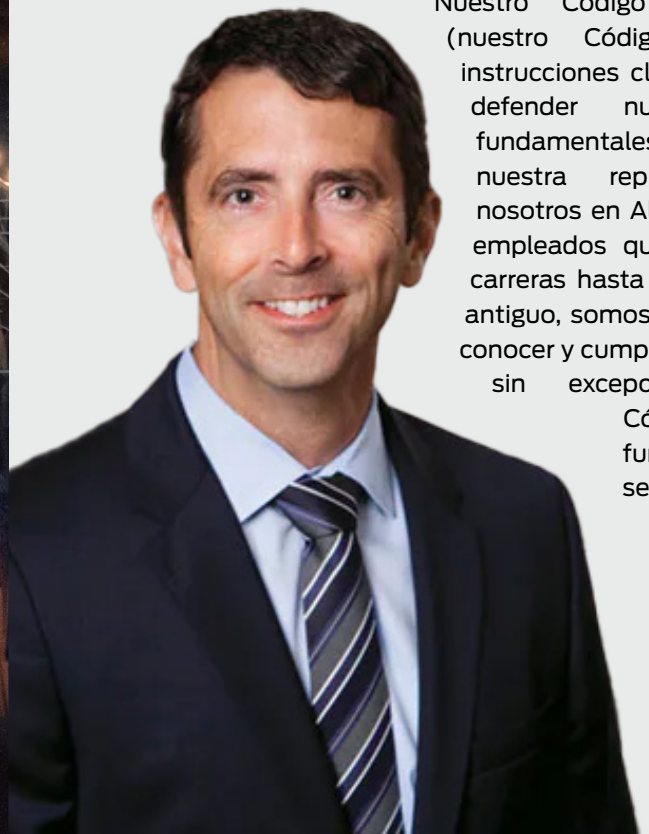
Cincinnati
Estados Unidos

Un mensaje de nuestro Director Ejecutivo

Estimado equipo de Allegion:

"Generamos tranquilidad al ser pioneros en seguridad y protección".

Integrada en nuestra misión, la razón por la que existimos, está la promesa de que las personas pueden confiar en Allegion para que les brinde tranquilidad. Trabajamos duro todos los días para mantener esa promesa. Nuestros productos protegen a millones de personas en todo el mundo, en los lugares donde viven, aprenden, trabajan y visitan. Esta misión solo es posible gracias a usted y a su dedicación a los más altos estándares de servicio, seguridad y calidad que hacen de Allegion un nombre de confianza.



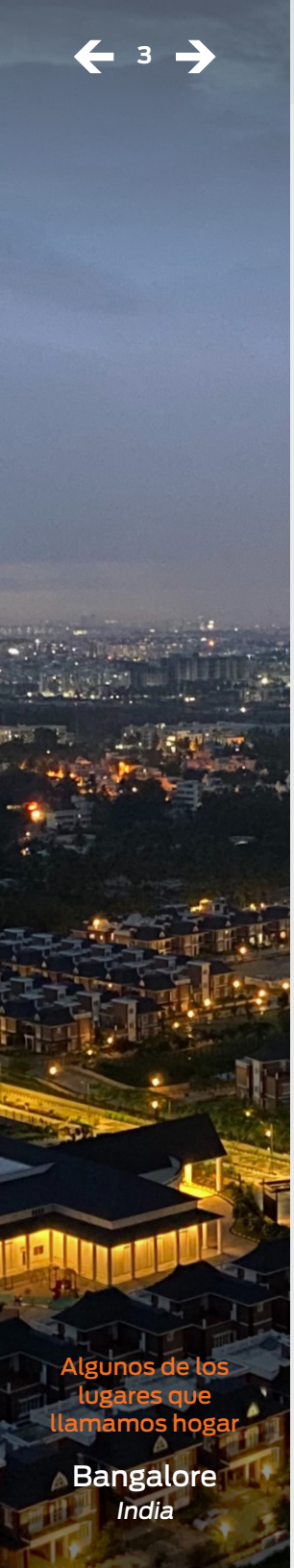
Nuestro Código de Conducta (nuestro Código) proporciona instrucciones claras sobre cómo defender nuestros valores fundamentales y proteger nuestra reputación. Todos nosotros en Allegion, desde los empleados que empiezan sus carreras hasta el ejecutivo más antiguo, somos responsables de conocer y cumplir nuestro Código, sin excepciones. Nuestro Código solo funciona si todos lo seguimos.

Tenemos la responsabilidad de cumplir la ley y hacer lo correcto en cada situación. Nuestro Código consolida nuestros compromisos éticos, creando un vínculo de confianza y ayudándonos a evitar las graves sanciones por no hacer lo correcto. Dependemos de usted para plantear inquietudes, y nuestra política de no represalias garantiza que no enfrentará consecuencias por hablar. De hecho, cuando informa presuntas violaciones, está defendiendo la reputación de Allegion de honestidad e integridad y protegiendo a las personas que dependen de nosotros para su seguridad.

Conozca nuestro Código y asegúrese de seguirlo. Haga preguntas si no entiende o no está seguro de algo. Cumpla nuestros valores. Hable cuando sienta que nuestro Código, nuestras políticas o la ley han sido violados. Al hacer estas cosas, está preservando nuestro rico legado y dirigiendo un rumbo hacia el éxito continuo.

John H. Stone

Presidente y Director Ejecutivo



Algunos de los lugares que llamamos hogar

Bangalore
India

Nuestros valores

Allegion tiene más éxito cuando todos los empleados trabajan hacia un propósito común y comparten nuestros valores comunes. Esta cultura compartida nos ayuda a actuar por el mejor interés de los clientes, accionistas, comunidades y de nosotros mismos.

Nuestra cultura se basa en estos valores:

Sirva a los demás, no a sí mismo.
Ayude a las personas con las que trabaja y sea un buen ciudadano corporativo al hacer más por las comunidades en las que trabaja y vive.

Haga lo correcto.
Actúe con honor. Si escucha una voz interior que le dice que algo anda mal, no la ignore.

Sea curioso más allá de lo obvio.
Muéstrese continuamente interesado por todo, en todas partes, y siga siendo pionero, en su vida laboral y en su vida personal.

Tenga pasión por la excelencia.
Haga de Allegion una mejor empresa y conviértase en un mejor empleado y persona.

Disfrute lo que hace y celebre lo que somos.
Combinar nuestras experiencias e individualidad hace que Allegion sea más fuerte.

Manténgase seguro, manténgase saludable.
Fomente buenos hábitos de seguridad y salud, dentro y fuera de la oficina.

Sea empoderado y responsable.
Facilítese a sí mismo y a los demás las herramientas necesarias para tener éxito.

Este es su negocio, hágase cargo.
Su trabajo es importante. Cuestione el proceso. Elimine la ineficiencia. Busque maneras de mejorar continuamente nuestro negocio.



Algunos de los lugares que llamamos hogar

Múnich
Alemania

Índice

Un mensaje de nuestro Director Ejecutivo 2

Nuestros valores 3

Seguimos nuestro Código 5
Acerca de nuestro Código 6
Cómo usar nuestro Código 7
Responsabilidades de los gerentes 9
Compartir sus inquietudes 10
Tolerancia cero frente a las represalias 11
Investigación de informes de mala conducta 12

Promovemos un lugar de trabajo seguro, protegido e inclusivo 14
Crear un entorno de trabajo positivo 15
Salud y seguridad 15
Cultura inclusiva 16
Igualdad de oportunidades 17
Antidiscriminación/antiacoso 17

Preservamos nuestra reputación 19
Mantener segura la información confidencial 20
Salvaguardar los activos de la empresa 22
Evitar conflictos de intereses 24
Trabajar con proveedores 26
Conocer las reglas sobre regalos y entretenimiento 27
Comunicar con responsabilidad 29
Mantener registros honestos y precisos 31

Seguimos la ley 33
Prevenir el soborno y la corrupción 34
Trabajar con el gobierno 36
Evitar el tráfico de información privilegiada 37
Cumplir con las leyes comerciales globales 38
Protección contra el lavado de dinero 39
Competir de manera justa 40

Respetamos el mundo que nos rodea 42
Defender los derechos humanos 43
Comprometidos con el medio ambiente 45
Apoyar a nuestras comunidades 46
Involucrarse políticamente 47

Recursos 48

Políticas 50



Seguimos nuestro Código

Nuestro Código refuerza nuestros valores, pone en práctica nuestras políticas y proporciona un recurso práctico para trabajar con honestidad, ética e integridad.

Algunos de los lugares que llamamos hogar

Indianápolis
Estados Unidos



Acerca de nuestro Código

Allegion se esfuerza por ser el pionero mundial en seguridad y protección. Tenemos la visión de hacer que el mundo sea más seguro y nuestras marcas reflejan ese compromiso. Sin embargo, también nos esforzamos por ser líderes en hacer lo correcto. Este Código detalla los valores fundamentales de Allegion, refuerza nuestro compromiso con la conducta legal y ética y se aplica a todos nuestros funcionarios, empleados y directores (denominados en conjunto en el Código como “empleados”).

Nuestro Código guía nuestras relaciones comerciales con clientes, proveedores y entre nosotros. También enfatiza lo que los accionistas, los reguladores gubernamentales y las comunidades a las que servimos esperan de Allegion. Todos los empleados de Allegion deben conocer nuestro Código.

Nuestra empresa se extiende por casi 130 países. Respetamos la ley en todos los lugares donde hacemos negocios y cumplimos con los estándares de conducta comercial establecidos en nuestro Código. Si se encuentra con una situación en su trabajo en la que una costumbre, práctica o conjunto de pautas locales entran en conflicto con nuestro Código, siga el requisito más restrictivo.





Cómo usar nuestro Código

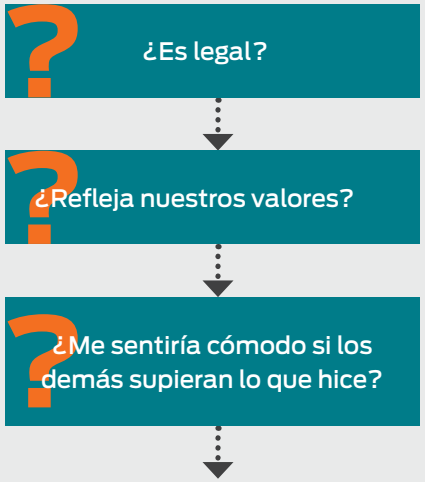
Queremos proteger los lugares que importan, y eso empieza aquí mismo en Allegion. Como empleado, usted tiene la responsabilidad de:

- Leer y comprender el Código y todas las actualizaciones.
- Cumplir con la letra y el espíritu del Código.
- Buscar orientación de un recurso apropiado si no está seguro de qué hacer.
- Informar de inmediato las violaciones conocidas o presuntas utilizando los procedimientos descritos en el Código.
- Cooperar con las investigaciones internas de violaciones del Código que se informen.

Tenga en cuenta que ningún Código puede cubrir todas las posibles cuestiones legales o éticas. Sin embargo, nuestro Código detalla los valores fundamentales de Allegion y lo ayuda a analizar los problemas que enfrenta para tomar la decisión correcta. El Código también lo dirigirá a políticas y procedimientos más detallados de la empresa para ayudarlo a abordar los problemas de ética y cumplimiento.

¿Qué pasa si el camino correcto no está claro?

Si alguna vez se encuentra en una situación que no está cubierta por nuestro Código, nuestras políticas o procedimientos, pregúntese:



Si puede responder “sí” a las tres preguntas, es probable que esté bien que siga adelante. Sin embargo, una respuesta “no” o “no estoy seguro” a cualquier pregunta debería hacer que se detenga y busque ayuda. Siempre es apropiado, en cualquier circunstancia, preguntar al Departamento Legal antes de actuar.

Las exenciones del Código se pueden otorgar, por escrito, en circunstancias limitadas. Las exenciones para funcionarios ejecutivos o directores requieren la aprobación de la Junta.

Si se modifica el Código, se lo notificaremos. Familiarícese con cualquier cambio. Si tiene dificultades para acceder a las políticas a las que se hace referencia en el Código, comuníquese con Recursos Humanos.





Violaciones de nuestro Código

Sabemos que desea hacer lo correcto, pero también sabemos que el curso de acción correcto no siempre es muy claro. Por esa razón queremos que pida ayuda. Si ocurre una violación del Código, puede haber consecuencias. Las violaciones pueden dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido (cuando lo permita la ley). La conducta que puede resultar en medidas disciplinarias incluye:

- Acciones que violen nuestro Código, las políticas o la ley.
- Solicitar, alentar o permitir que otros violen nuestro Código, las políticas o la ley.
- No informar de inmediato las violaciones conocidas o presuntas.
- No cooperar plenamente con los investigadores o auditores de la empresa.
- Represalias contra otro empleado o tercero por hacer un informe o cooperar con una investigación de la empresa.
- En el caso de los gerentes: no tener un cuidado razonable para prevenir o detectar una violación o no demostrar el liderazgo y la diligencia necesarios para garantizar el cumplimiento del Código y la política.

Nuestro Director de Cumplimiento será notificado antes de que se tome cualquier medida disciplinaria permanente, a menos que la violación se relacione con un problema de recursos humanos (como violaciones de nuestras políticas de abuso de sustancias o acoso sexual) o problemas de seguridad y salud ambiental.



Responsabilidades de los gerentes

Los gerentes tienen una responsabilidad mucho mayor. Si usted es un gerente, se espera que:

- Promueva un comportamiento legal y ético, muestre respeto y esté abierto a las preguntas e inquietudes de los empleados.
- Supervise el cumplimiento del Código y de la política por parte de los empleados a los que supervisa y garantice que los empleados conozcan las modificaciones y actualizaciones del Código.
- Demuestre un compromiso con el Código a través de sus palabras y acciones.
- Garantice que aquellos a quienes supervisa completen la capacitación de cumplimiento requerida.
- Busque nuevas formas de comunicar el Código y las políticas.
- Garantice que los empleados sepan dónde y cuándo presentar informes de violaciones, sin represalias.

Como gerente, una de sus responsabilidades más importantes es responder adecuadamente a las preguntas e inquietudes de los empleados. Asegúrese de:

- Escuchar con atención: Agradezca a la persona por tomar la difícil decisión de hablar, incluso si usted no está de acuerdo. Escuche con atención lo que tenga que decir y demuestre que está enfocado en resolver el problema.
- Mantener la confidencialidad: En la medida de lo posible, proteja la privacidad del individuo. Evite abordar la conversación con otros miembros de su equipo.
- Ser objetivo: Siga tratando a todos los miembros del equipo con el mismo grado de imparcialidad, incluso si han informado sobre una inquietud o si son objeto del informe.
- Derivar a los canales correctos: Si bien puede tener la tentación de hacerse cargo de la inquietud, debe evaluar si es necesario derivarla al Departamento Legal o a Recursos Humanos. Si tiene preguntas o no está seguro de poder resolver una inquietud por su cuenta, consulte con su socio de Recursos Humanos.





Compartir sus inquietudes

Allegion es global y es un equipo. Queremos que todos tengan éxito. Si ve o sospecha una violación de nuestro Código o si tiene alguna pregunta sobre el curso de acción correcto, hable.

Puede ponerse en contacto con cualquiera de los siguientes recursos para obtener ayuda:

- Su gerente
- Gerencia Local
- Su socio local de Recursos Humanos
- Nuestro Departamento Legal
- Nuestro Director de Cumplimiento
- Nuestra Línea de Ayuda de Ética

Para obtener información de contacto e información de informes especiales para empleados en la Unión Europea, consulte la sección **Recursos** al final del Código.

Desbloquee nuestras políticas

Para obtener más información, consulte la Política de Informes y la Política Global de Informe de Irregularidades.



Nuestra Línea de Ayuda de Ética

Nuestra Línea de Ayuda de Ética está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, y cuenta con personal de una organización independiente. Para comunicarse con la Línea de Ayuda de Ética en los EE. UU. y Canadá, llame sin cargo al 800-461-9330. Para todos los demás países, visite **Línea de Ayuda de Ética**. También puede presentar informes en línea en **Línea de Ayuda de Ética**.

Cuando se comunique con la Línea de Ayuda de Ética, un entrevistador documentará su informe en detalle. A menos que la ley local disponga lo contrario, usted no tiene que dar su nombre, aunque proporcionarlo puede ayudar en la investigación. Si permanece en el anonimato, recibirá un número de referencia al final de su llamada o informe en línea. Esto le permitirá llamar o volver a iniciar sesión para agregar información o averiguar si Allegion tiene más preguntas que ayuden en la investigación.

Informe los incidentes inmediatamente. No tomar medidas sobre una posible violación en un tiempo razonable puede reducir nuestra capacidad para corregir el problema de manera efectiva y oportuna y puede exponer a la empresa a responsabilidad.



Tolerancia cero frente a las represalias

Allegion cree que es esencial mantener una cultura que permita a los empleados hablar a nivel interno sobre asuntos que les preocupan de forma auténtica sin temor a represalias; y tener la seguridad de que sus inquietudes se tomarán en serio, se investigarán de forma adecuada y se mantendrán confidenciales en la medida de lo posible.



Allegion valora la ayuda de los empleados que identifican posibles problemas que la empresa debe abordar. Todo empleado que informe una violación será tratado con dignidad y respeto y no estará sujeto a ninguna forma de sanción o represalia por presentar informes de buena fe. Están prohibidas represalias contra cualquier persona que proporcione información o ayude en una investigación o procedimiento relacionado con cualquier conducta que el empleado crea de buena fe que constituye una violación de las leyes o reglamentos aplicables, de nuestro Código de Conducta o de las políticas relacionadas de Allegion, y serán tratadas, en sí mismas, como una violación de nuestro Código.

El hecho de que un empleado plantee una inquietud honestamente o participe en una investigación no puede ser la base de ninguna acción laboral adversa, incluyendo la separación, descenso, suspensión, pérdida de beneficios, amenazas, acoso o discriminación. Si trabajamos con alguien que planteó una inquietud o proporcionó información en una investigación, debemos seguir tratando a esa persona con cortesía y respeto. En caso de que estemos sujetos a represalias, debemos informarlo al Departamento Legal.

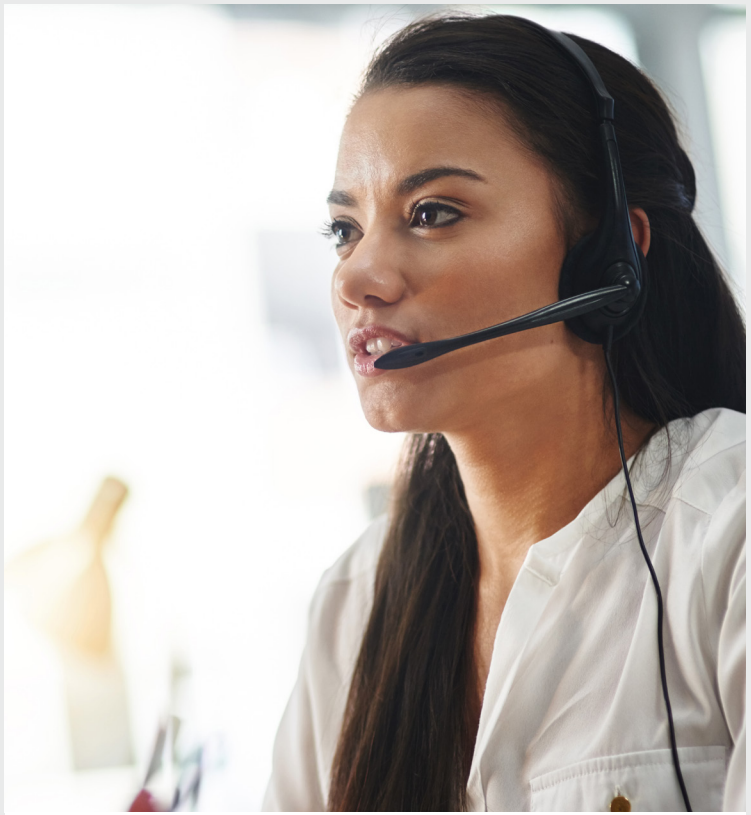


Investigación de informes de mala conducta

En Allegion, nuestro objetivo es realizar negocios con los más altos estándares de ética, honestidad e integridad. Cada uno de nosotros es responsable de prevenir la violación de este Código y de informar inquietudes sobre cualquier acción inapropiada o irregular por parte de Allegion, sus empleados u otras partes interesadas.

Allegion cree que todo empleado con conocimiento de irregularidades no debe permanecer en silencio. Incluso cuando no tengamos todos los detalles relacionados con nuestra inquietud, se espera que la informemos con la tranquilidad de que Allegion la tratará con seriedad, justicia y prontitud.

Allegion también tomará las medidas necesarias en respuesta a violaciones de nuestro Código u otra conducta inaceptable, como invocar consecuencias laborales, incluyendo el despido, y notificar a las autoridades, si corresponde según las circunstancias.





Nuestro Departamento Legal ha establecido procesos y procedimientos para garantizar que todas las investigaciones internas las haga el personal calificado que haya sido capacitado para realizar investigaciones de manera legal, rápida, exhaustiva, profesional, justa y confidencial. Al recibir un informe, ellos:

- Involucran solo a los socios necesarios para evaluar la inquietud reportada.
- Mantienen toda la información estrictamente confidencial en la mayor medida posible.
- Tratan a todos los involucrados en la investigación interna con dignidad y respeto.
- Proporcionan actualizaciones periódicas a la persona que informa en la medida de lo posible.
- Toman las medidas oportunas y apropiadas si el informe tiene fundamento y notifican a los involucrados en la investigación.
- Llevan a cabo todas las investigaciones y cualquier medida correctiva resultante de conformidad con la ley local, las políticas aplicables de Allegion y los requisitos de consulta a la representación de los trabajadores.

Deténgase y piense

¿Qué debo hacer si mi gerente me pide que haga algo que creo que está mal?

Tómese el tiempo para evaluar la situación en función de su conocimiento de nuestros valores. Considere este curso de acción: primero, revise nuestro Código. Luego, puede pedirle orientación a su gerente, a otro gerente o a Recursos Humanos. También puede buscar orientación de otro recurso mencionado anteriormente. Una vez que siga estos pasos, si todavía cree que lo que le han dicho que haga está mal, no lo haga.

Establecemos objetivos que se supone que debemos lograr y, a veces, tengo la presión de violar el Código para alcanzarlos. ¿Esto es aceptable?

No. Si bien nos esforzamos por alcanzar los objetivos para garantizar el éxito comercial continuo, nunca debe violar la ley, el Código o las políticas de Allegion para lograrlos.

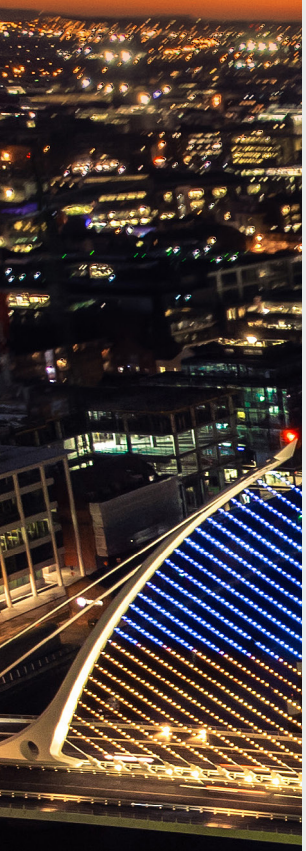


Promovemos un lugar de trabajo seguro, protegido e inclusivo

Nuestro compromiso de mantener a las personas de todo el mundo seguras y protegidas y de mantener un entorno de trabajo inclusivo empieza con el compromiso de respetarnos unos a otros.

Algunos de los lugares que llamamos hogar

Dublín
Irlanda



Crear un entorno de trabajo positivo

Allegion valora la salud y la seguridad de nuestros empleados y se compromete a mantener un entorno inclusivo para todos los empleados. Es uno de nuestros valores fundamentales y nuestro éxito depende de ello.

Nuestros empleados están en la primera línea de la seguridad. Sea consciente de las preocupaciones de salud y seguridad. Si observa algo que viola las leyes de salud o seguridad o pone en peligro a los empleados, notifique de inmediato a la gerencia de la instalación, a su representante de Medio Ambiente, Salud y Seguridad (EHS), al Vicepresidente de EHS y Remediación o a la Línea de Ayuda de Ética. También confiamos en todos y cada uno de los empleados para garantizar que nuestro entorno de trabajo sea respetuoso e inclusivo, y esté libre de acoso y discriminación.

Salud y seguridad

Sin importar en qué lugar del mundo trabaje, siga las políticas de seguridad de Allegion. Si alguna vez tiene una duda, ¡pregunte!

Asegúrese de conocer y seguir todos los requisitos de salud y seguridad de su trabajo. Si debe presentar un informe de salud y seguridad, asegúrese de que esté completo y sea preciso.

Si las agencias reguladoras deben involucrarse en una situación con la que está lidiando, debe comunicarse con el Departamento Legal.

Allegion valora un entorno de trabajo seguro. Las amenazas, los actos de violencia y la intimidación física están estrictamente prohibidos. No se tolerará hablar o bromear sobre violencia. No traiga pistolas u otras armas a nuestras instalaciones, incluso si tiene licencia para portarlas.

¿Qué pasa si me piden que tome una acción que pueda ponerme en peligro a mí o a los demás?

Si alguna vez le piden que ignore las normas de seguridad o que pase por alto una precaución o un procedimiento de seguridad, pregúntese:

- ¿Tomar esta acción me pondrá a mí o a otros en riesgo?
- ¿Esta acción es una violación de nuestro Código o de la ley?

Si respondió “sí” a cualquiera de estas preguntas, deje de hacer lo que está haciendo y busque orientación. Ser cuidadoso nunca es el enfoque equivocado.

Usar el buen juicio al consumir medicamentos y alcohol

No acuda al trabajo ni realice sus deberes bajo la influencia de drogas o alcohol. Pueden afectar el juicio y poner a otros en riesgo. El uso, venta, fabricación, solicitación, distribución, posesión, recepción o transporte de alcohol, drogas ilegales, sustancias controladas para las que no se haya emitido una receta y el abuso de medicamentos recetados legalmente están estrictamente prohibidos en las instalaciones de la empresa, en un vehículo de la empresa o mientras un empleado se dedica a negocios relacionados con la empresa (a menos que se autorice la posesión y/o el consumo de alcohol en relación con un evento patrocinado por la empresa).

Los medicamentos recetados por un médico también pueden afectar su capacidad para hacer su trabajo de manera segura. No intente trabajar si su juicio está afectado o si no puede hacer su trabajo de manera segura.



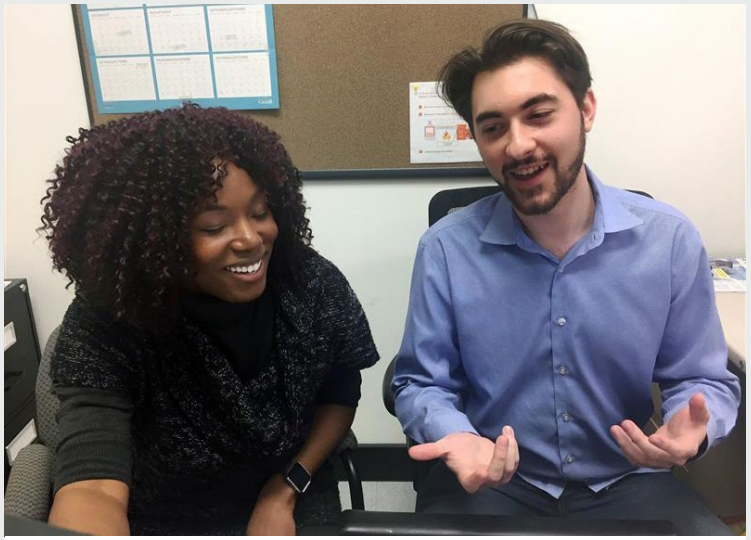
Punto clave

- **Sea responsable**
  - La intoxicación y el consumo excesivo de alcohol están prohibidos en los eventos patrocinados por la empresa.
  - Nunca se presente a trabajar, conduzca ni haga su trabajo bajo la influencia de drogas o alcohol.
- **Esté listo**
  - Allegion puede realizar pruebas de detección de drogas a los empleados.
  - Dependiendo de la ley, es posible que se le pida que se someta a la prueba.
- **Sea proactivo**
  - Si usted sospecha que un compañero de trabajo está abusando de las drogas o el alcohol, comparta sus inquietudes con su gerente, con Recursos Humanos local o con la Línea de Ayuda de Ética.
  - Para obtener más información, consulte el Código y nuestras políticas.

Deténgase y piense

Sospecho que un compañero de trabajo puede estar abusando de sus medicamentos recetados. Lo que está tomando no es ilegal, ¿debería decírselo a alguien?

Sí. Abusar de medicamentos recetados legalmente puede ser tan peligroso como el abuso de sustancias ilegales. Incluso puede ser una violación de la ley. Comparta sus inquietudes con su gerente, con Recursos Humanos o con la Línea de Ayuda de Ética.

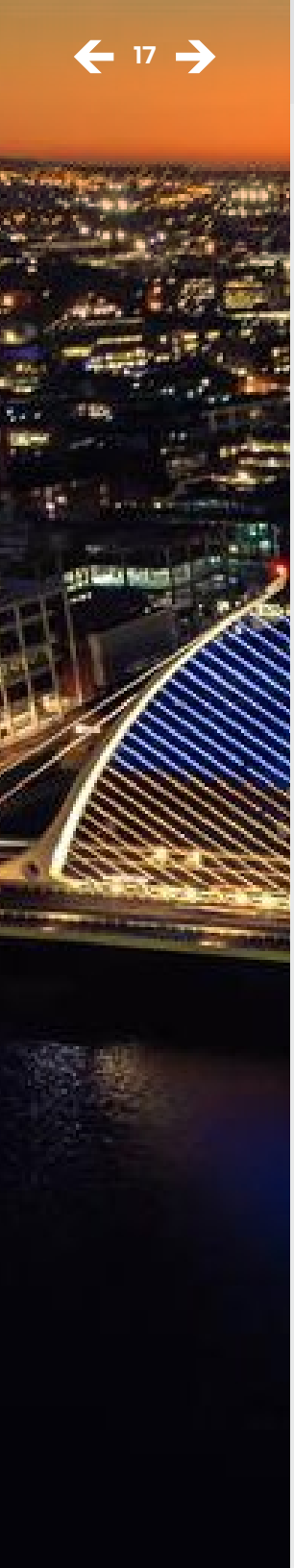


Cultura inclusiva

Allegion tiene y pretende mantener una cultura inclusiva y de alto desempeño, lo que ponen de relieve nuestros valores, como “hacer lo correcto” y “celebrar lo que somos”. Creemos que podemos dar lo mejor de nosotros cuando nuestro entorno de trabajo reúne las experiencias diversas y la individualidad de los miembros de nuestro equipo. Este entorno inclusivo nos ayuda aún más a atraer y retener a los mejores talentos y a alcanzar niveles aún más altos de compromiso de los empleados y satisfacción de los clientes.

La diversidad se valora en todos los aspectos de nuestra empresa, ya que nos esforzamos por crear un lugar de trabajo en el que todas las personas se sientan bienvenidas, respetadas y valoradas. Creemos que atributos como el talento, el carácter, la capacidad y la integridad están bien distribuidos y, por tanto, las oportunidades también deberían estarlo.

Cada uno de nosotros es responsable de crear una cultura de confianza y respeto que fomente un entorno de trabajo positivo e inclusivo.



Esto significa tratarnos unos a otros con justicia y cortesía en todas nuestras interacciones en el lugar de trabajo presencial y virtual. Las mejores prácticas para liderar el camino incluyen:

- Trate a los demás como quiere que lo traten a usted.
- Asuma una intención positiva y busque comprender en lugar de apoyarse en suposiciones.
- Comparta sus perspectivas y opiniones con confianza, incluso cuando sean diferentes a las de los demás.
- Esté abierto a las perspectivas y opiniones de los colegas y aproveche al máximo lo que tienen para ofrecer. Diferentes enfoques pueden ayudarlo a tomar las decisiones laborales más informadas.
- Comprenda que todos nosotros somos individuos con experiencias y luchas únicas; esté dispuesto a escuchar y ayudar.
- Hable cuando usted o sus colegas estén siendo acosados o discriminados.

Igualdad de oportunidades

Tener una fuerza laboral diversa, compuesta por miembros del equipo que aportan una amplia variedad de habilidades, capacidades, experiencias y perspectivas, es esencial para nuestro éxito. Estamos comprometidos con los principios de igualdad de oportunidades en el empleo a través de los siguientes medios:

- Basamos todas las decisiones relacionadas con el empleo únicamente en las necesidades de la empresa, los requisitos del trabajo y las calificaciones individuales.
- Cumplimos con todas las leyes, normas y reglamentos laborales aplicables.
- Cumplimos políticas y principios equitativos en todos los aspectos del empleo, incluidas las actividades relacionadas con el reclutamiento, la contratación, los beneficios, las licencias, la capacitación, los traslados, los ascensos, las asignaciones de trabajo, la remuneración, las medidas correctivas y los despidos.

Antidiscriminación/antiacoso

Allegion valora un lugar de trabajo inclusivo. Esperamos que trate a sus compañeros con dignidad y que mantenga un ambiente de respeto. No se permiten la discriminación ilegal ni el acoso.

Cuando acosa o discrimina a alguien, degrada a esa persona y devalúa el nombre y la integridad de Allegion. Haremos lo que sea necesario, en todos los niveles, para proteger a los empleados de un lugar de trabajo ofensivo, hostil o intimidante. Si ve o sospecha este tipo de comportamiento, es muy importante que hable. Ejemplos de comportamiento inaceptable incluyen:

- Cualquier comportamiento no deseado, como una conducta verbal o física diseñada para amenazar, intimidar o coaccionar.
- Burlas verbales (incluyendo bromas o lenguaje inapropiado).
- Estereotipos negativos.
- Insultos raciales, étnicos, de género o religiosos.
- Insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales o demandas no deseadas de citas.
- Compartir mensajes, correos electrónicos o medios que tienen una orientación sexual.
- Otra conducta verbal o física de naturaleza sexual en la que la sumisión a la conducta es un término o condición de empleo explícito o implícito; o la sumisión o el rechazo de la conducta de un individuo se utiliza como base para tomar decisiones de empleo, incluyendo el ascenso, afectando a dicho individuo (conocido como “quid pro quo” o “esto por aquello”).



Tenga cuidado con las relaciones laborales

Las relaciones personales íntimas entre gerentes y subordinados deben divulgarse como un conflicto de intereses. Esto incluye una relación de noviazgo en la que una persona está sujeta al alcance de la supervisión o estado laboral de la otra. Divulgue inmediatamente las relaciones personales al actualizar su formulario de conflictos de intereses en línea.

Desbloquee nuestras políticas

Para obtener más información, consulte la Política Global contra el Acoso y la Discriminación.

Punto clave

- Valore y respete la diversidad en el lugar de trabajo.
- Busque una amplia gama de perspectivas y opiniones.
- Haga su parte para mantener un lugar de trabajo libre de acoso.
- Evite el acoso sexual, las declaraciones o gestos ofensivos y la exhibición de materiales de orientación sexual.

Deténgase y piense

Una compañera de trabajo me dijo que un cliente constantemente le cuenta chistes de temática sexual. Ella no quiere hablar sobre eso porque no quiere ofender o arriesgarse a perder al cliente o a que le reasignen su territorio. Quiero ayudar; sin embargo, ¿no es su responsabilidad decir algo?

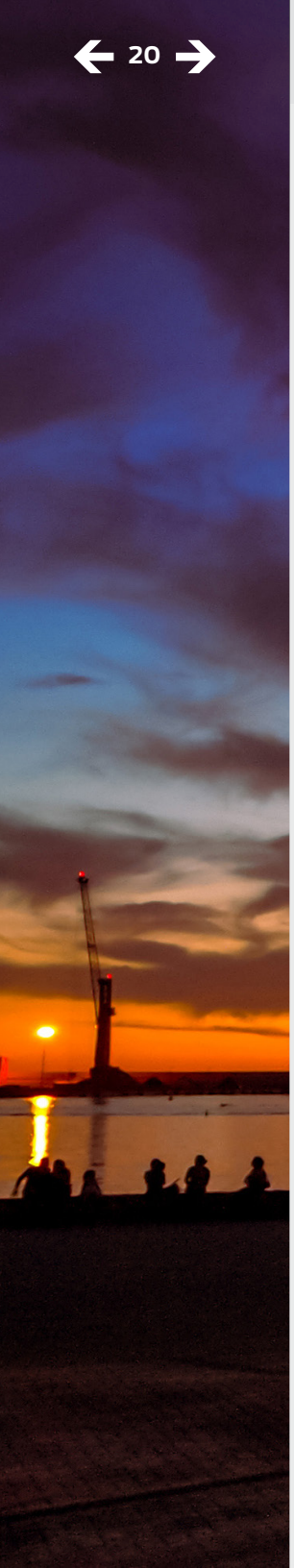
No necesariamente. Si su colega se siente cómoda haciéndolo, debe decirle al cliente que los chistes son ofensivos y que debe detenerse o que, de lo contrario, hará un informe. Si el comportamiento no se detiene o si su colega no se lo dice a nadie, debe informar la situación al Departamento Legal o a la Línea de Ayuda de Ética. No toleramos este comportamiento de nadie: empleados, clientes u otros terceros.

Preservamos nuestra reputación

Las personas conocen y respetan nuestro buen nombre y valoran los productos y servicios que brindamos; en cada interacción y cada transacción, trabajamos para mantener la reputación que hemos ganado con tanto esfuerzo.

Algunos de los lugares que llamamos hogar

Ensenada
México



Mantener segura la información confidencial

La seguridad de la información, la privacidad de los datos y la propiedad intelectual es el corazón de cualquier negocio, incluyendo el nuestro. Trátelas con cuidado.

La protección de los datos confidenciales y sensibles de Allegion es responsabilidad de todos. Proteja las políticas de seguridad de la información, las políticas de privacidad de datos y la propiedad intelectual e información confidencial de Allegion en todo momento. Trate toda la información de identificación personal (PII) confidencial, la información confidencial y la propiedad intelectual, incluyendo la de terceros y competidores, como lo haría con la suya propia. La PII es cualquier información que identifica o puede identificar a una persona, de forma directa o indirecta, como el nombre, la dirección de correo electrónico, el número de identificación del gobierno, el número de cuenta, la información médica y la identificación y contraseña del usuario. Asegúrese de proteger la PII y utilizarla como propiedad intelectual solo con fines comerciales, y no la divulgue a terceros sin la aprobación previa de la empresa. Consulte al Departamento Legal antes de transferir información personal a otros países, ya que algunos países restringen dichas transferencias.

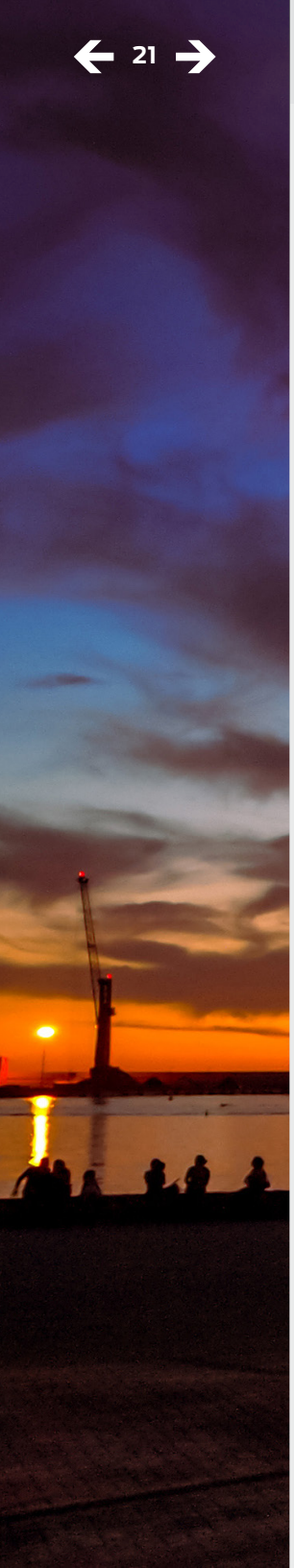
Es posible que se solicite a los empleados que firmen acuerdos de confidencialidad para garantizar la confidencialidad de ciertas transacciones comerciales. Nuestra empresa hace cumplir estrictamente estas obligaciones de no divulgación y los empleados pueden ser sancionados por incumplir sus obligaciones de no divulgación, lo cual puede incluir el despido.

Tenga cuidado al manejar datos confidenciales y sensibles y los datos personales de otros que le hayan sido confiados. Tenga en cuenta que las transferencias transfronterizas de PII de empleados o clientes están fuertemente reguladas. Toda pregunta relacionada con la transferencia transfronteriza de PII de empleados o clientes debe derivarse al **Director de Privacidad**.

La propiedad intelectual incluye:

- Patentes
- Marcas registradas, incluyendo todos nuestros nombres de marca y logotipos
- Derechos de autor
- Secretos comerciales





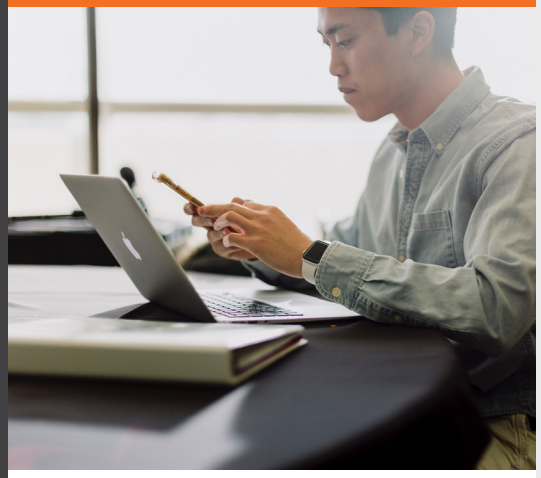
Punto clave

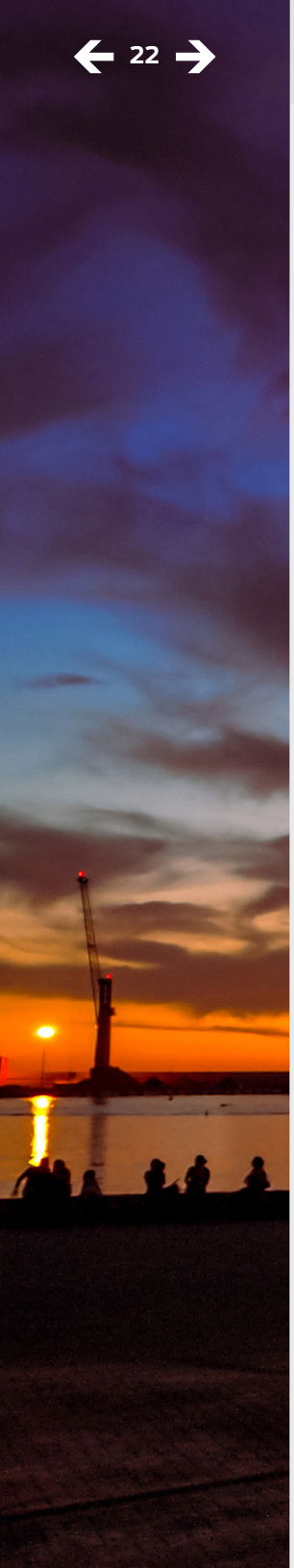
- **Mantenga todo dentro de lo legal**
  - Utilice software según los acuerdos de licencia.
  - No robe la propiedad intelectual de otros.
  - No cambie ni altere nuestras marcas y logotipos sin permiso.
  - Póngase en contacto con **Comunicaciones Corporativas** si tiene preguntas sobre la marca Allegion y otras marcas, lineamientos y logotipos.
- **Mantenga todo dentro de lo ético**
  - No utilice prácticas poco éticas para descubrir información de la competencia.
  - No utilice la información de la competencia para obtener una ventaja injusta.
- **Mantenga todo dentro de lo privado**
  - Proteja nuestra propiedad intelectual del uso no autorizado.
  - No comparta propiedad intelectual de la empresa ni información confidencial fuera de la empresa sin la aprobación previa del Departamento Legal.
  - No deje la propiedad intelectual expuesta en escritorios o computadoras.
- **Mantenga las cosas seguras**
  - Asegure todas las copias en papel en gabinetes cerrados.
  - No escriba sus contraseñas ni las comparta con otros.
  - Cierre la sesión de su computadora por completo cuando no esté en uso.
  - Informe de inmediato sobre computadoras portátiles, teléfonos móviles o archivos de datos perdidos o robados mediante el proceso documentado en Investigaciones de dispositivos perdidos/robados. También comuníquese con su gerente, el **Director de Privacidad** y el Director de Seguridad de la Información para reportar el incidente.

Deténgase y piense

Uso mi computadora portátil o teléfono inteligente cuando estoy fuera de la oficina para poder hacer el trabajo. A veces trabajo a la vista de clientes, proveedores, visitantes y otros empleados. ¿Qué debo hacer para mantener segura la información?

Los dispositivos electrónicos robados son una de las formas más comunes en que se pierde información confidencial y se viola la privacidad de los datos. Siempre asegure y bloquee las computadoras portátiles y los teléfonos y bloquee su pantalla si deja su computadora desatendida. Si viaja, no deje su computadora portátil o teléfono a la vista en un vehículo. Asegúrese de usar redes seguras.





Salvaguardar los activos de la empresa

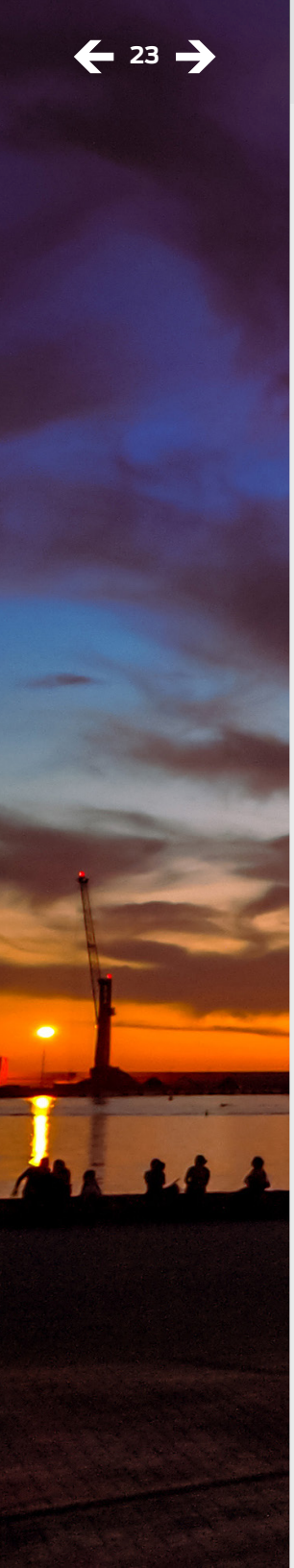
Nuestra gente es nuestro activo más importante, pero existen otros recursos fundamentales que nos ayudan a hacer el trabajo que hacemos. La protección de estos activos no solo impulsa nuestra productividad, sino que también preserva nuestra ventaja competitiva en el mercado.

Utilice nuestros activos para los negocios de la empresa y protéjalos contra el uso indebido, el robo y el fraude. No debe usarlos para su beneficio financiero personal o el beneficio de familiares, amigos u otros terceros.

Nuestros activos incluyen:

- El nombre y logotipo de Allegion
- Activos físicos, como nuestros edificios, equipos, vehículos y herramientas
- Materias primas (incluyendo chatarra y materiales obsoletos)
- Activos electrónicos, como nuestros teléfonos y computadoras, hardware y software, correo electrónico, correo de voz y acceso a Internet
- **Información confidencial y propiedad intelectual**
- **Activos financieros** como tarjetas de crédito de empresa, tarjetas P y efectivo





Usar los activos de la empresa de manera responsable

Se permite el uso personal ocasional de los activos electrónicos de la empresa; sin embargo, asegúrese de conocer y seguir las reglas de su ubicación según nuestra Política de Uso Aceptable de la Tecnología. Su uso nunca debe interferir con su trabajo o el trabajo de los demás, y nunca debe violar las políticas de la empresa o la ley.

De acuerdo con la ley local aplicable, no debe tener ninguna expectativa de privacidad mientras utiliza los activos de la empresa. Todo aquello que cree, envíe, reciba, descargue o almacene en la propiedad o los sistemas de la empresa le pertenece a la empresa, y nos reservamos el derecho a acceder, monitorear o buscar la propiedad de la empresa, en la medida en que lo permita la ley local aplicable, para garantizar su seguridad.

Desbloquee nuestras políticas

Para obtener información adicional, consulte la Política de Uso Aceptable de la Tecnología.

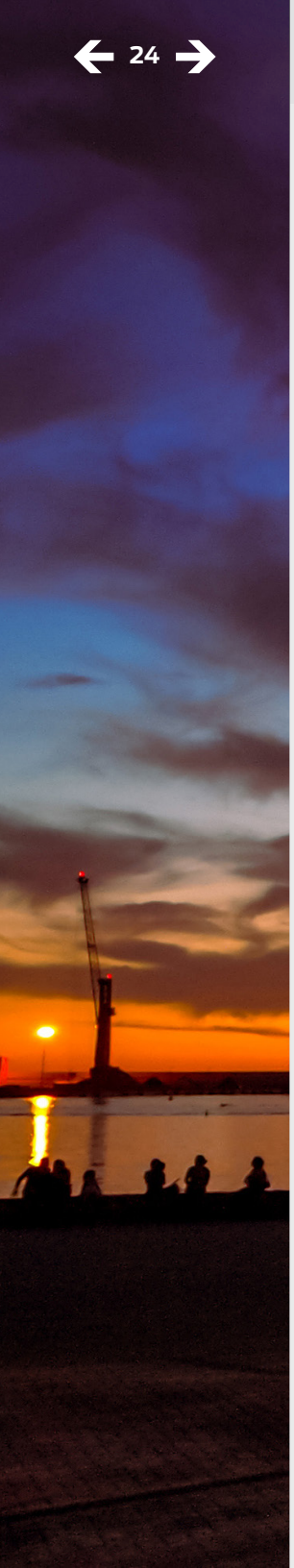
Punto clave

- **Proteja nuestra marca**
  - Encuentre más información sobre nuestras estrategias y estándares de marca en The Grid.
  - Póngase en contacto con **Comunicaciones Corporativas** si tiene preguntas sobre la marca Allegion.
- **Proteja nuestra propiedad**
  - Informe sobre cualquier propiedad o equipo que esté dañado, que sea inseguro o que necesite reparación.
  - No preste, venda ni regale nada a menos que esté autorizado para hacerlo.
- **Proteja nuestros sistemas**
  - Garantice la seguridad física del hardware que se le asigna.
  - Siga nuestras políticas de seguridad informática y de red para evitar el acceso no autorizado. Proteja sus contraseñas.

Deténgase y piense

Pasé por el escritorio de un compañero de trabajo a la hora del almuerzo y noté que estaba visitando un sitio web que considero inapropiado. Tal vez soy demasiado sensible. ¿Está bien visitar sitios web inapropiados siempre y cuando no interfieran con su trabajo y no los comparta con otros?

No. Nuestros sistemas electrónicos nunca deben usarse para acceder a sitios web o información inapropiados. Comparta sus inquietudes con su gerente, con Recursos Humanos o con la Línea de Ayuda de Ética.



Evitar conflictos de intereses

Los conflictos surgen cuando usted antepone sus intereses personales, sociales o financieros a los intereses comerciales de nuestra empresa.

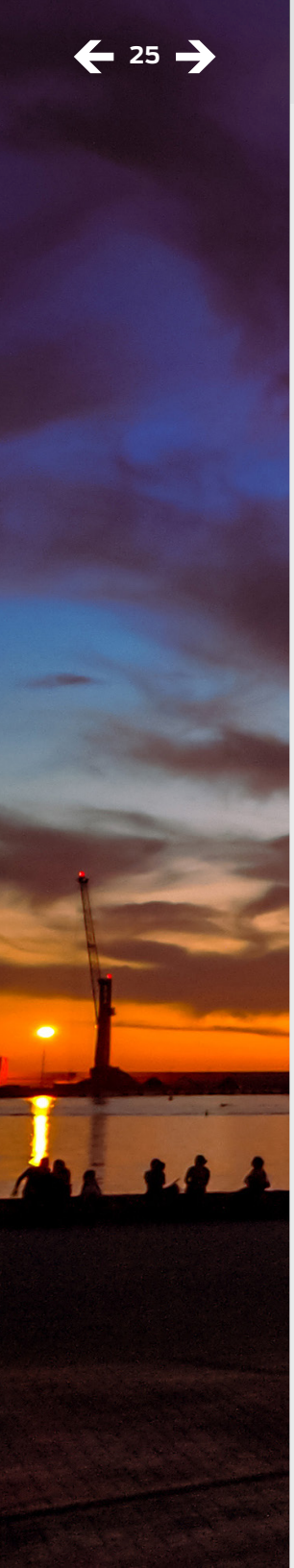
Sus intereses o relaciones fuera del trabajo no deben interferir con su trabajo ni crear un conflicto con Allegion. Los ejemplos pueden incluir trabajar a tiempo parcial con un competidor o favorecer a un familiar en una situación de licitación competitiva. Si cree que puede tener un conflicto, o si alguna vez no está seguro, infórmeselo de inmediato a su gerente. Debe divulgar todos los conflictos de intereses reales o potenciales a través de nuestra herramienta de divulgación en línea en informe de divulgación.

Punto clave

Los conflictos pueden tomar muchas formas:

- Relaciones familiares y personales en Allegion: supervisar a un familiar o amigo
- Intereses comerciales externos: invertir directamente en un competidor
- Oportunidades de negocio: aprovechar la información que conoció a través de su trabajo en Allegion o empezar una empresa competidora
- Membresías de la junta: emplear, consultar o formar parte del directorio de un competidor, cliente, proveedor u otro proveedor de servicios





¿Es un conflicto?

Pregunte:

- ¿Interfiere con mis deberes en Allegion?
- ¿Estoy utilizando los recursos o las relaciones de Allegion para obtener ganancias monetarias?
- ¿Eso le parecería un conflicto a otra persona?
- ¿Compite con los intereses de Allegion?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es “sí”, deténgase, busque formas de evitar el conflicto si es posible y pida ayuda.

Deténgase y piense

El hijo de mi compañero de trabajo acaba de ser contratado para un trabajo en nuestro departamento. ¿Esto es un conflicto?

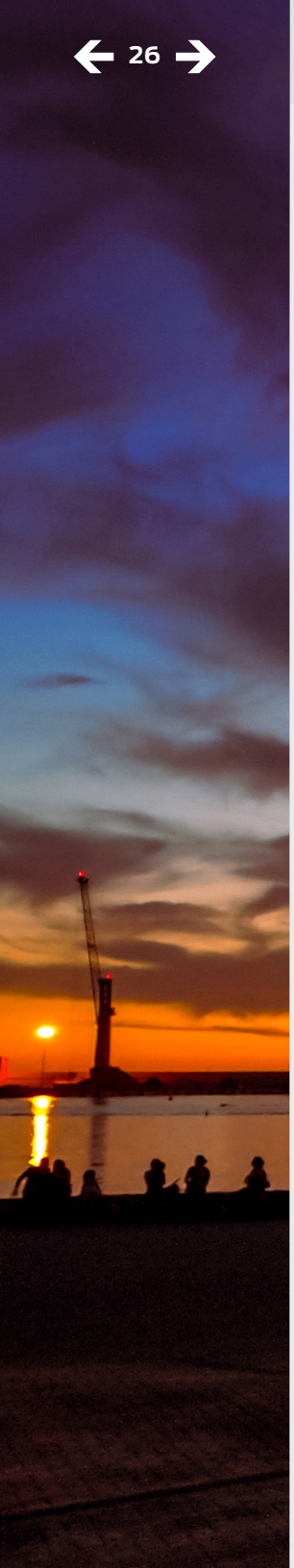
Ocasionalmente, los familiares trabajan en el mismo departamento. Debemos asegurarnos de que el pago, los ascensos, los aumentos, las evaluaciones laborales y otras acciones relacionadas con el empleo sean manejadas por una persona que no sea familiar y que la situación sea monitoreada. Los conflictos pueden surgir cuando se trabaja con cónyuges, amigos o familiares y deben divulgarse.

Estoy pensando en conseguir un segundo trabajo en un restaurante. ¿Eso está permitido?

Sí, siempre y cuando no le impida cumplir con los requisitos de su trabajo en Allegion. Debe analizarlo con su gerente y asegurarse de que sus intereses externos (con el trabajo, las inversiones y los proveedores) no entren en conflicto con los intereses de Allegion.

Desbloquee nuestras políticas

Para obtener información adicional, consulte la Política de Conflictos de Intereses.



Trabajar con proveedores

Allegion se compromete a trabajar con proveedores que se involucran en prácticas comerciales éticas y legales, y a garantizar que nuestra selección de bienes y servicios se base en la calidad, tecnología, entrega, precio, servicio, rendimiento y necesidad.

Evite cualquier apariencia de conflicto que pueda interferir con su capacidad para tomar decisiones independientes sobre las compras de la empresa. Esto incluye aceptar regalos o entretenimiento de un proveedor que violen nuestras políticas o que puedan considerarse un soborno.

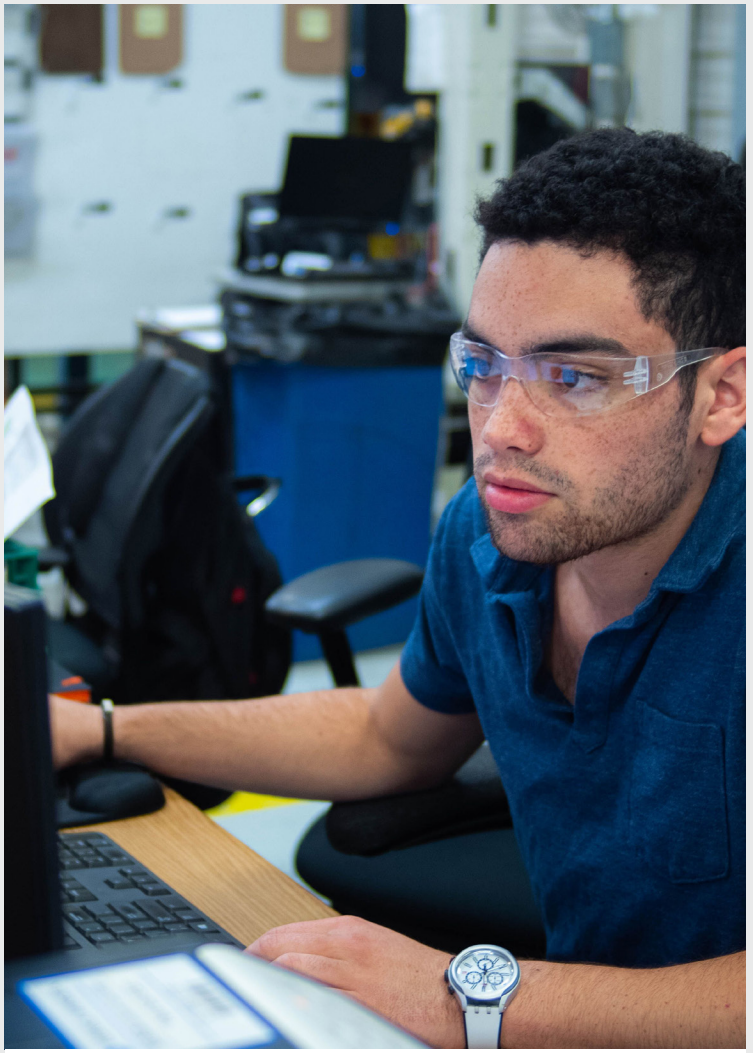
Deténgase y piense

Un proveedor que intentaba hacer negocios con Allegion me invitó a un viaje con todos los gastos pagados para analizar oportunidades con nuestra empresa. ¿Puedo ir?

No. Si bien la intención es hablar de negocios, a un extraño le puede parecer que el viaje generó un conflicto de intereses.

¿Puedo asistir a una conferencia de la industria si un proveedor paga los gastos de viaje y hotel?

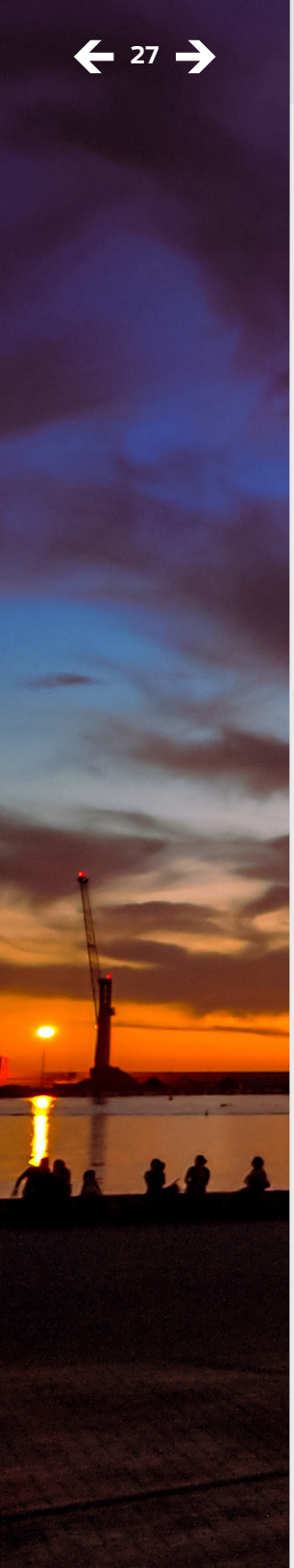
Un patrocinador o proveedor puede renunciar a los honorarios de una conferencia de la industria o pagarlos, pero no puede aceptar gastos comerciales de transporte, alojamiento u otros, ya que podrían sugerir algo inapropiado.



Desbloquee nuestras políticas

Portal Mundial de Proveedores

Código de Conducta para Socios Comerciales



Conocer las reglas sobre regalos y entretenimiento

Si bien los regalos y el entretenimiento pueden fortalecer las relaciones comerciales, también pueden crear posibles conflictos. Ganamos negocios por el mérito y el valor de nuestros productos, y otorgamos negocios basados en la calidad, entrega, precio, servicio y necesidad.

Los regalos aceptables tienen un valor razonable, están relacionados con un propósito comercial legítimo, se brindan con poca frecuencia y no son en efectivo o un equivalente de efectivo. Si bien los regalos y el entretenimiento modestos, como traer el almuerzo para una reunión de negocios con un proveedor, pueden ser aceptables, tenga en cuenta los riesgos.

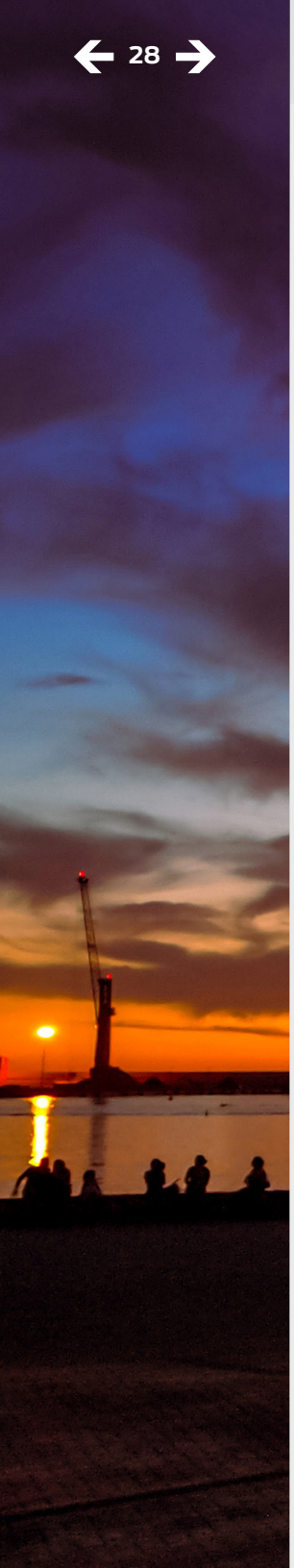
Las reglas con respecto a los regalos para funcionarios gubernamentales (incluyendo sus familiares) son mucho más estrictas. **Nunca entregue nada de valor a un funcionario gubernamental sin la aprobación previa del Departamento Legal o del Director de Cumplimiento.**

Evite:

- Regalos excesivos que agotan los recursos de la empresa
- Regalos y entretenimiento sexuales o inapropiados
- Sobornos o regalos que puedan crear la apariencia de conflicto

Punto clave

- **Conozca el significado**
  - Los regalos pueden incluir **cualquier cosa de valor**, incluyendo comidas, vino, entradas o descuentos.
  - Un regalo puede ser un soborno si tiene la intención de obtener una ventaja comercial.
- **Conozca los límites**
  - Los regalos que ofrezca o acepte deben ser esporádicos y su valor no debe superar los $50.
  - No acepte regalos de más de $200 de la misma empresa dentro de un período de 12 meses.
  - Evite los regalos durante las licitaciones competitivas.



Deténgase y piense

¿Qué pasa si recibo un regalo que excede el límite descrito en nuestras políticas?

Devuelva el regalo y explique nuestra política. También puede comunicarse con el Departamento Legal para obtener más orientación si no es posible devolver el regalo o si avergonzaría a la persona que dio el regalo.

¿Puedo aceptar una comida o entradas para un evento deportivo de un proveedor?

Si asiste con el proveedor, se trata de un "entretenimiento" comercial. Si bien no está sujeto a un monto específico en dólares, asegúrese de que el entretenimiento sea coherente con las prácticas comerciales aceptables para su industria o ubicación, poco frecuente y no lujoso. Si el proveedor no asiste con usted, las entradas son un "regalo" y están sujetas a un límite de $50.

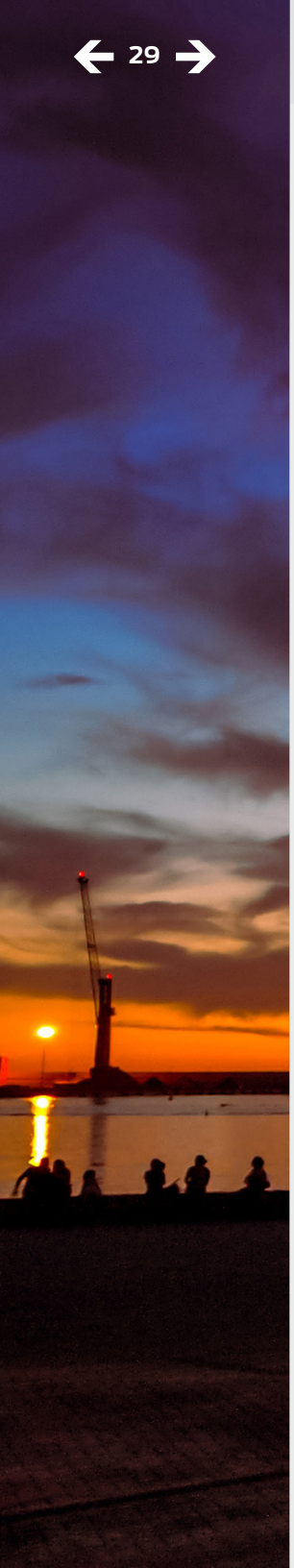
¿Puedo dar regalos con el logotipo de Allegion?

Por lo general, sí. Los regalos como bolígrafos y gorros con la marca crean conciencia de marca y pueden promover la buena voluntad. Si alguna vez no está seguro, busque orientación antes de entregar el regalo.

Desbloquee nuestras políticas

Para obtener información adicional, consulte la Política de Regalos, Comidas, Entretenimiento y Donaciones.





Comunicar con responsabilidad

Ya sea que interactúe con la prensa, los inversionistas o el público, es importante recordar que lo que dice puede tener un impacto global en nuestros empleados, nuestra marca y nuestros resultados.



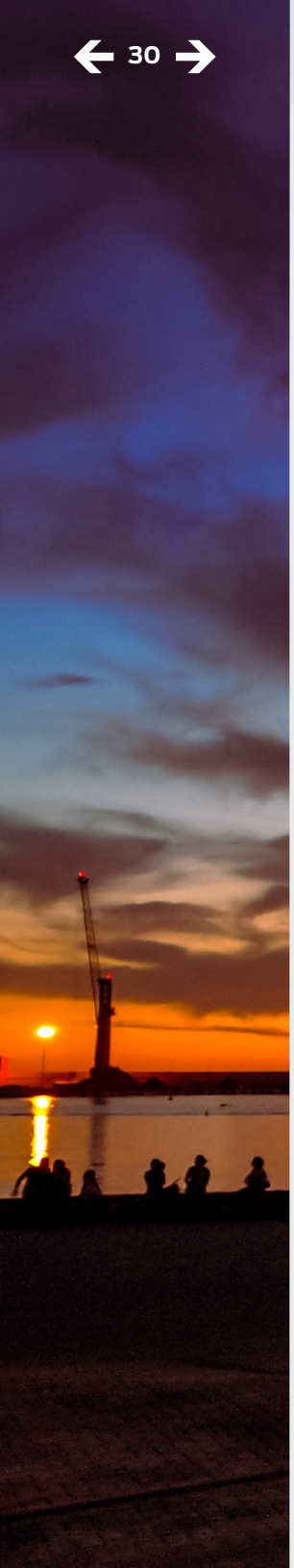
No hable con los medios de comunicación en nombre de la empresa, a menos que cuente con autorización

Los empleados no deben responder preguntas recibidas directamente de los medios de comunicación. Derive dichas solicitudes a Comunicaciones Corporativas. Nunca hable con la prensa, los inversionistas o el público sobre las finanzas o las decisiones comerciales de Allegion, a menos que cuente con autorización para hacerlo. Antes de hablar en nombre de Allegion o proporcionar una opinión experta basada en su función en nuestra empresa, asegúrese de que lo que dice esté autorizado y sea coherente con nuestras políticas y la ley.

Envío de documentos legales

Si recibe documentos legales destinados a Allegion (como una citación o correspondencia reglamentaria oficial), envíelos de inmediato al Departamento Legal. Además, infórmele al Departamento Legal si alguna vez un representante de las fuerzas del orden público del gobierno se comunicó con usted de manera formal o informal con respecto a los negocios de Allegion.

Coopere con el Departamento Legal de Allegion en todo momento. Si le hacen una pregunta, sea veraz y preciso en su respuesta. Conserve documentos que puedan ser objeto de una investigación.



Tenga cuidado con las redes sociales

Las redes sociales nos brindan formas nuevas y emocionantes de involucrar a clientes, colegas y el mundo, ayudándonos a construir y consolidar relaciones. Cuando use las redes sociales, hágalo de acuerdo con nuestro Código y la política de redes sociales.

Respaldamos su derecho a hablar públicamente sobre asuntos de interés público o a participar en ciertas actividades relacionadas con los términos y condiciones de su empleo. Nada en este Código o en cualquiera de nuestras políticas tiene la intención de limitar o interferir con el derecho a participar en actividades concertadas protegidas por la Sección 7 de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, como conversaciones relacionadas con salarios, horas, condiciones de trabajo, riesgos para la salud y problemas de seguridad.

Sin embargo, cuando publique en las redes sociales, divulgue su relación con Allegion. Respete todas las reglas y políticas relacionadas con la confidencialidad, la autorización adecuada para el contenido y las declaraciones oficiales.

Mantenga su uso de las redes sociales en el trabajo al mínimo y nunca use las redes sociales para acosar, intimidar o discriminar a otros empleados o competidores. Recuerde: Piense antes de publicar y, si tiene dudas, consulte con Recursos Humanos o Comunicaciones Corporativas.

Desbloquee nuestras políticas

Para obtener información adicional, consulte la Política de Redes Sociales y la Política de Relaciones con los Medios de Comunicación Corporativa.

Punto clave

- Nunca hable con los medios de comunicación, los inversionistas o el público sobre los negocios de Allegion, a menos que cuente con autorización.
- Cumpla con las investigaciones de Allegion y deje que el Departamento Legal se encargue de los asuntos legales.
- Use las redes sociales de manera responsable y siempre piense antes de publicar.
- Los empleados a los que se les solicite contribuir con historias/artículos para organizaciones/redes profesionales que hagan referencia a Allegion deben contar con la aprobación previa del Departamento de Comunicaciones.

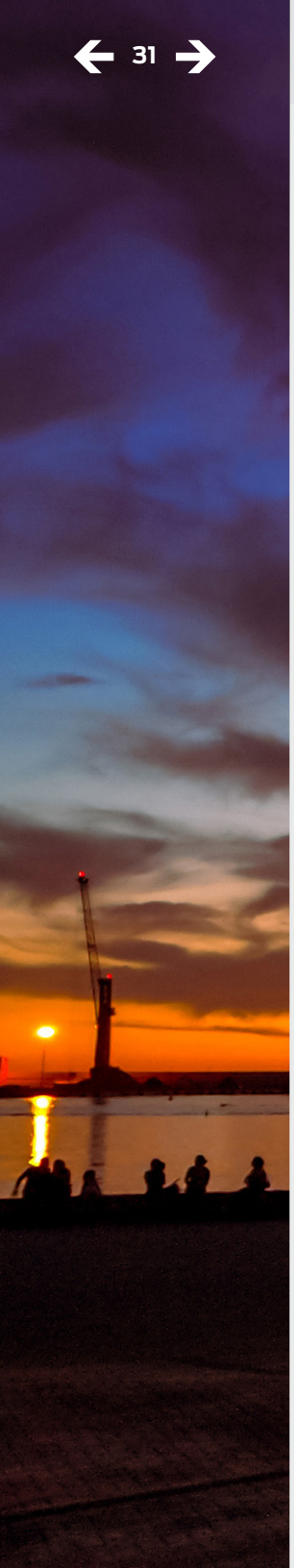
Deténgase y piense

Un reportero se comunicó conmigo a través de las redes sociales para pedirme información básica sobre Allegion, nuestros resultados comerciales y cómo los eventos recientes en las noticias afectan a nuestra industria. ¿Puedo responder?

No. Incluso las preguntas simples deben enviarse a Comunicaciones Corporativas, ya que es posible que no tenga todos los datos relevantes. Incluso la información precisa publicada en el momento equivocado podría generar problemas.

Encontré una reseña negativa injusta de uno de nuestros productos en línea. ¿Puedo responder?

No. Si encuentra una reseña negativa en línea sobre un producto de Allegion, no responda. En su lugar, repórtelo a Comunicaciones Corporativas. Los comentarios que hace en línea, incluso con buenas intenciones, son permanentes. Nunca hable en nombre de Allegion, a menos que cuente con autorización.



Mantener registros honestos y precisos

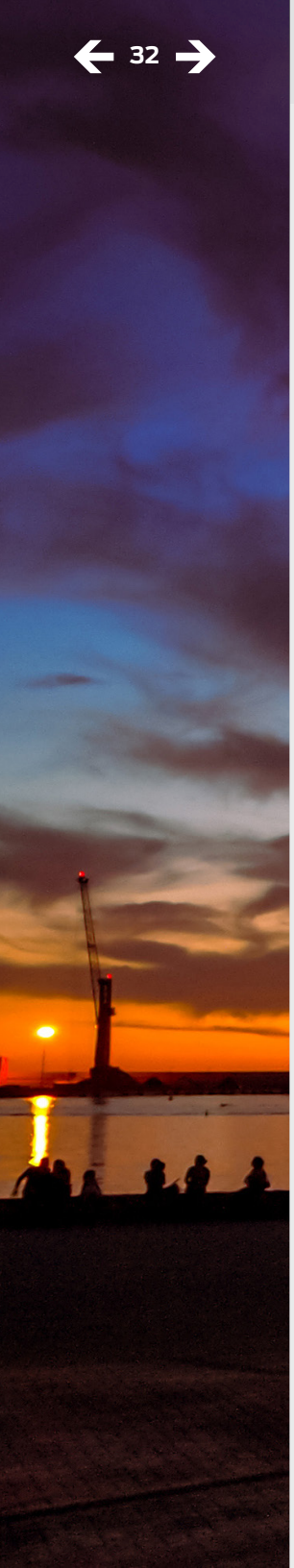
Allegion se compromete a proporcionar una divulgación completa, justa, veraz y oportuna en nuestras presentaciones reglamentarias y en nuestras comunicaciones públicas. Cada empleado debe hacer su parte para mantener una atmósfera de honestidad, precisión e integridad.

Tenemos la obligación de llevar libros y registros de acuerdo con normas estrictas. Los registros consisten en todas las formas de información creada o recibida por Allegion, ya sean originales o copias, independientemente del medio. Ejemplos de registros de la empresa incluyen documentos en papel, correo electrónico, archivos electrónicos almacenados en disco duro, disco o cualquier otro medio (CD, DVD, dispositivos de almacenamiento de datos USB, etc.) que contienen información sobre nuestra empresa o nuestras actividades comerciales. Nuestros libros y registros deben ser precisos y completos en todos los aspectos y no deben incluir información falsa o engañosa. Si prepara divulgaciones financieras públicas, asegúrese de que la información sea completa y oportuna.

Mantenga registros comerciales con integridad. No hacerlo puede dar lugar a violaciones financieras y contables y a exposición legal.

Siga nuestro cronograma de retención de registros para retener y destruir documentos. Si necesitamos suspender este cronograma debido a una investigación o auditoría, se le notificará sobre la “retención legal”. Comuníquese con su gerente o el Departamento Legal si tiene preguntas.





Si usted es un gerente financiero sénior, asegúrese de que su personal tenga la experiencia y los recursos adecuados para hacer su trabajo. Evite presionar al personal de la empresa para influir o cumplir los objetivos financieros. Por encima de todo, asegúrese de que los informes y los documentos sean precisos.



Punto clave

- **Sea honesto**
  - Asegúrese de que los libros y registros sean precisos y completos.
  - Nunca registre ni proporcione información falsa o engañosa.
- **Sea responsable**
  - Conozca y siga nuestras políticas de retención de documentos.
  - Cumpla con los avisos de retención legal.

Deténgase y piense

Noté algunas entradas en la documentación contable que no me parecen correctas. Mi gerente me ha pedido que destruya los documentos de acuerdo con nuestra política de retención, pero creo que no debo hacerlo. ¿Debo escuchar a mi gerente?

No. Si cree que hay un problema con un registro, infórmeselo a alguien. Usted puede ayudarnos a evitar un problema. Incluso si nuestra política de retención de documentos establece que puede destruir un documento, es probable que nuestra empresa quiera revisarlo en este caso. Absténgase de destruirlo y comparta sus inquietudes con el Departamento Legal.

Desbloquee nuestras políticas

Para obtener información adicional, consulte la Política de Gestión de Registros.

Seguimos la ley

Al proteger a las personas y sus propiedades, nos comprometemos a hacerlo de la manera correcta: nos comprometemos a cumplir con las leyes de los países en los que operamos.



Algunos de los lugares que llamamos hogar

Melbourne
Australia



Prevenir el soborno y la corrupción

Allegion se compromete a ganar negocios de manera ética y legal. Prohibimos dar u ofrecer algo de valor a cambio de una ventaja comercial. Como empresa global, nos adherimos a los requisitos de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU., la Ley de Soborno del Reino Unido y cualquier regulación adicional en los países en los que hacemos negocios.

El soborno consiste en intercambiar u ofrecer algo de valor para influir indebidamente u obtener una ventaja comercial. Esto incluye, entre otros, lo siguiente:

- Efectivo
- Equivalentes de efectivo (como tarjetas de regalo)
- Entretenimiento y gastos de viaje
- Donaciones de caridad
- Ofertas de trabajo

Gane honestamente o aléjese

Si no puede ganar un contrato sin pagar un soborno, ya sea directa o indirectamente a través de un tercero, informe el asunto a su gerente y al Director de Cumplimiento y abandone el trato. Prohibimos dar, prometer u ofrecer sobornos a cualquier persona, incluyendo el gobierno o entidades privadas.

Siga nuestras políticas sobre la entrega de regalos y mantenga una mayor conciencia cuando trate con funcionarios gubernamentales.



Tenga cuidado con los socios comerciales

Nunca utilice a un tercero para hacer lo que Allegion no puede hacer por sí mismo. En otras palabras, nunca permita que un contratista, consultor u otro tercero pague u ofrezca sobornos en nombre de Allegion. Si cree que un tercero pagará un soborno o actuará de manera ilegal o poco ética, comparta sus inquietudes.

Según lo exijan nuestras políticas de investigación de antecedentes de socios comerciales, lleve a cabo la debida diligencia necesaria con los socios comerciales externos antes de contratarlos. Si un tercero solicita comisiones en efectivo, publica grandes gastos inexplicables en un informe de gastos, dice que está trabajando directamente con un funcionario gubernamental para conseguir un contrato con Allegion o tiene antecedentes de fraude, es una señal de advertencia.



Evite los pagos de facilitación y mantenga registros precisos

Allegion no permite pagos de facilitación: pequeños pagos por acciones gubernamentales de rutina. Es fundamental que mantenga libros y registros precisos que describan honestamente el propósito de un pago.



Deténgase y piense

Una escuela local cerca de una de nuestras oficinas ha pedido donaciones para mejorar su edificio. Sin embargo, descubrí que un miembro de la junta escolar está en el equipo de adquisiciones del gobierno para un proyecto en el que Allegion está presentando una oferta. ¿Puedo recomendar que hagamos la donación?

No. Si bien este tipo de donaciones pueden permitirse en otras circunstancias, existe un problema. Dado que el miembro de la junta también es quien toma las decisiones sobre la oferta, esto podría verse como un intento de influir indebidamente en el funcionario. Debe evitar incluso la apariencia de mala conducta en este caso.

Un funcionario portuario en un país extranjero ha solicitado un pequeño pago de $25 para "ayudar a los productos a pasar por la aduana". No creo que esta sea una tarifa estándar. ¿Debo pagar?

No. Si alguna vez se le solicita un pago de facilitación, o cualquier otro pago que crea que puede ser una solicitud inapropiada de soborno, deje de hacer lo que esté haciendo y comuníquese con su gerente o el Director de Cumplimiento.

Desbloquee nuestras políticas

Para obtener información adicional, consulte la Política de Verificación de Socios Comerciales y la Política contra el Soborno y Corrupción.



Trabajar con el gobierno

Las leyes que regulan los negocios con gobiernos y representantes gubernamentales son estrictas. Debemos evitar incluso la apariencia de incorrección al tratar con representantes gubernamentales.

Queremos realizar negocios honestos y transparentes con cada cliente. Las reglas sobre la venta a representantes, entidades o agencias gubernamentales pueden ser bastante restrictivas, y se aplican sin importar cuál sea nuestro rol. Es importante conocer los requisitos que se aplican a los contratos gubernamentales para garantizar que nos ayude a mantener los más altos estándares.

También estamos comprometidos a cooperar con las investigaciones gubernamentales. Si recibe una solicitud del gobierno, envíela al Departamento Legal de inmediato. Al responder a una solicitud relacionada con una investigación, asegúrese de proporcionar información completa y precisa. Recuerde que nunca toleramos represalias contra ningún empleado por cooperar con una investigación gubernamental.

Siempre:

- Siga las leyes que rigen el proceso de adquisición.
- Evite proporcionar cualquier cosa de valor a un representante gubernamental.
- Cumpla con las especificaciones del contrato.
- Mantenga registros precisos, incluyendo los datos de costos y precios.
- Evite la divulgación de material clasificado.
- Cumpla con las restricciones de empleo concernientes a los exempleados del gobierno.

Punto clave

Al tratar con el gobierno:

- Busque orientación.
- Sea preciso.
- Cumpla con la ley.

Deténgase y piense

Un contrato gubernamental requiere que realicemos una inspección de seguridad más de una vez. Siento que es una pérdida de tiempo y recursos. ¿Debo omitir la inspección para ahorrar tiempo y dinero?

No. Respete siempre los términos de un contrato gubernamental. Realice los servicios solicitados y lleve un registro detallado del tiempo y trabajo realizado.

Haga lo correcto



Evitar el tráfico de información privilegiada

Debido a que Allegion es una empresa que cotiza en bolsa, los empleados y sus familias no pueden negociar ni recomendar la negociación de nuestros valores (incluyendo acciones, opciones o bonos) cuando poseen "información material no pública".

La información material no pública es información que no está disponible para el público en general y que un inversionista razonable consideraría importante para tomar una decisión de inversión. Esto incluye información sobre ganancias, posibles negocios, cambios en el liderazgo ejecutivo o cambios en la estructura de capital de la empresa.

Negociar con dicha información o recomendar a otros que actúen con dicha información ("tipping") viola las leyes de tráfico de información privilegiada y puede tener consecuencias graves.

Se aplican reglas especiales para los directores y funcionarios ejecutivos. Asegúrese de conocer nuestras políticas.

No negocie con información privilegiada material.

Punto clave

- **Sea seguro**
  - No se beneficie de ninguna manera de la información no pública.
  - No comparta información privilegiada material con clientes, competidores, familiares o amigos.
- **Sea inteligente**
  - No sugiera que otros negocien valores de Allegion cuando tenga información material no pública.
  - Solo analice la información material no pública con los compañeros de trabajo que necesiten conocerla para fines comerciales legítimos.

Deténgase y piense

Mi hermano preguntó cómo van las cosas en el trabajo. Compartí algunas noticias sobre una próxima adquisición. Le dije que era confidencial y que no dijera nada. ¿Está esto permitido?

No. Compartir información material no pública, como información sobre una posible adquisición, podría considerarse "tipping". Si su hermano negocia con la información, ambos podrían estar violando las leyes de tráfico de información privilegiada.

Desbloquee nuestras políticas

Para obtener información adicional, consulte la Política de Uso de Información Privilegiada.



Cumplir con las leyes comerciales globales

La mayoría de los países regulan el comercio, como las importaciones y exportaciones. La política de Allegion es cumplir plenamente con los controles de comercio internacional.

Las leyes comerciales varían en todo el mundo. Allegion sigue todas las leyes aplicables y no coopera con solicitudes de boicot u otras prácticas comerciales restrictivas. El incumplimiento de la ley podría dañar nuestro negocio o provocar la pérdida de los privilegios de exportación.

Al realizar un negocio internacional:

- Siga todas las leyes de control de importación y exportación aplicables.
- Conozca las regulaciones en los países en los que hacemos negocios.
- Conozca a sus socios comerciales (clientes, proveedores, etc.) y evite tratar con entidades o personas prohibidas que figuran en las listas de personas restringidas del gobierno.
- Evite tratar de forma directa o indirecta con países sujetos a sanciones.

Exportar: Un artículo enviado desde un país a un destino extranjero. Esto también puede incluir datos que se transmiten por correo electrónico o fax. Cierta información puede considerarse exportada a un ciudadano extranjero, incluso si nunca sale del país. Por ejemplo, una exportación incluye mostrar un código de software nacional extranjero en una computadora en una oficina en los EE. UU.

Deténgase y piense

Mi cliente ha solicitado un Certificado de Origen por Tratado de Libre Comercio (TLC) para el producto que le venderemos. ¿Podemos entregar este certificado?

Depende. Solo se puede entregar un certificado TLC cuando se cumplen todos los requisitos legales. La calificación para los TLC requiere conocimientos técnicos y la aplicación de "reglas de origen" estrictas, así como la recopilación de una amplia documentación de respaldo (como las certificaciones TLC de los proveedores para las piezas compradas).

Recibimos una orden de compra de una empresa con sede en un país que puede estar sujeto a sanciones comerciales. ¿Podemos aceptar su pedido?

Depende. Las normas sobre sanciones comerciales cambian continuamente. Para garantizar el cumplimiento de las normas más recientes, debemos realizar una evaluación de la transacción propuesta utilizando el software de Amber Road para garantizar que no realicemos transacciones con partes restringidas o países sujetos a un embargo comercial. Si bien la mayoría de los países no están sujetos a embargos comerciales integrales, hay personas, empresas y/o industrias específicas que pueden estar sujetas a sanciones.

Desbloquee nuestras políticas

Para obtener más información, consulte la Política y Procedimiento de Evaluación de Usuarios Finales para el Cumplimiento de las Exportaciones y la Política de Sanciones Comerciales y Países Sujetos a Embargo o comuníquese con el Director de Cumplimiento Comercial Global.



Protección contra el lavado de dinero

Allegion toma todas las medidas razonables para evitar que nuestros productos y servicios se utilicen con fines ilegales. Si le preocupa el origen de los fondos de los clientes, sea precavido y denúncielo.

Lavado de dinero significa mover el producto de delitos para ocultar su origen, o transferir fondos legítimos para fines delictivos, incluyendo el terrorismo. Sepa quién está detrás de las transacciones, y asegúrese de que solo realiza negocios con terceros de confianza.

Punto clave

- Busque información: Familiarícese con las leyes de lavado de dinero. Presente informes para transacciones en los EE. UU. que involucren $10,000 o más en efectivo o equivalentes de efectivo.
- Tenga cuidado: Esté atento a las señales de advertencia, incluyendo los intentos de pagar facturas en efectivo, las solicitudes de envío de productos que no sean al lugar de pago o las transferencias de fondos sospechosas.
- Informe: Si le preocupa el origen de los fondos de los clientes, infórmeselo a su gerente, a la Línea de Ayuda de Ética, a un miembro del Departamento Legal o al Director de Cumplimiento.

Deténgase y piense

Un nuevo cliente me pidió que estableciera un acuerdo de pago que involucra a un tercero. Es una solicitud inusual, pero quiero ser receptivo con el cliente. ¿Qué debería hacer?

El servicio de atención al cliente es importante, pero debe informar las solicitudes o transacciones sospechosas al Departamento Legal o a la Línea de Ayuda de Ética. Los corredores internacionales de dinero a menudo "lavan" el dinero obtenido ilegalmente mediante la compra de bienes de empresas legítimas y sus distribuidores. Pueden pagar por ellos de formas sospechosas. Busque ayuda si alguna vez no está seguro.

¿Quiere saber más?

Comuníquese con el Departamento Legal.



Competir de manera justa

Allegion no apoya actividades ilegales que limiten el comercio o constituyan prácticas comerciales desleales. También nos comprometemos a comercializar nuestros productos con honestidad e integridad. No queremos obtener una ventaja en el mercado a través de prácticas engañosas.

Tenga cuidado con los competidores

Las leyes de competencia y antimonopolio son complejas y tienen sanciones severas. Conozca las leyes de competencia en los países en los que hacemos negocios.

Nunca celebre acuerdos (verbales o escritos) para:

- Fijar o aceptar fijar precios u otros beneficios, términos o condiciones de venta para productos o servicios de la competencia.
- Dividir o asignar clientes, ofertas, mercados o territorios para productos o servicios de la competencia.
- Negarse a vender a compradores particulares o a comprar a proveedores particulares.
- Intercambiar o recibir información no pública sobre ventas o precios.

Incluso las conversaciones casuales pueden potencialmente violar la ley. Tenga cuidado al hablar con los competidores. Nunca analice información confidencial ni celebre acuerdos inapropiados con competidores.

Punto clave

- **Sea cauteloso**
  - No analice precios u otros beneficios, términos o territorios con competidores.
  - Evite incluso la apariencia de incorrección.
- **Sea inteligente**
  - Si surgen conversaciones delicadas con los competidores, como en una feria comercial, termine la conversación de inmediato.
  - Si hay otras personas presentes en la conversación, aléjese de manera obvia y dígale al grupo que no participará.
  - No exija que los clientes proporcionen información de la competencia para cotizar o vender productos de Allegion.
  - No acepte la recepción física o electrónica de información de la competencia que esté marcada como información confidencial o de propiedad exclusiva de la competencia.
- **Sea proactivo**
  - Conozca y comprenda nuestras políticas.
  - Informe las violaciones reales o presuntas a su gerente, a la Línea de Ayuda de Ética o al Departamento Legal.



Competencia justa significa marketing con integridad

Todas las actividades de marketing, ventas, publicidad y promoción deben ser veraces. Nunca haga afirmaciones falsas o engañosas sobre nuestros productos y no menosprecie a los competidores. Cuando Allegion dice que nuestros productos cumplen con los más altos estándares, lo decimos en serio. Eso incluye cumplir con todos los estándares de calidad gubernamentales y de la empresa.

Mantenga sus interacciones con los clientes a un nivel profesional y honesto, y trate la propiedad del cliente con cuidado. La facturación del cliente siempre debe ser precisa.



Deténgase y piense

Un representante de ventas de un competidor, a quien conozco socialmente, me pidió en una conferencia que me abstuviera de ofertar por un próximo proyecto para que él pudiera alcanzar su cuota de ventas trimestral. Dijo que, a cambio, "me devolvería el favor" en el próximo trimestre. Le dije que lo pensaría. No presenté una oferta. ¿Violé nuestras políticas?

Sí. Incluso si su no oferta fue por otras razones, ha creado la apariencia de incorrección. El hecho de no informar la solicitud inicial del competidor, junto con su no oferta, puede incluso ser suficiente para crear una responsabilidad legal. Debería haber terminado la conversación de una manera obvia e informarlo.

Sé que un competidor tiene problemas de control de calidad con un producto de la competencia. No es de conocimiento público, pero me enteré a través de un amigo que solía trabajar ahí. Se lo conté a un posible cliente y no dudó en darnos el negocio. Ese fue un buen uso de la inteligencia competitiva, ¿verdad?

Incorrecto. Allegion se compromete a ganar negocios de una manera honesta y ética. Menospreciar los productos de la competencia nunca es una forma de ganar negocios. En lugar de ello, venda nuestros productos destacando la calidad, el valor y el compromiso con el servicio al cliente de nuestras marcas.

Desbloquee nuestras políticas

Para obtener información adicional, consulte la Política Antimonopolio.



Respetamos el mundo que nos rodea

Somos buenos vecinos y buenos ciudadanos corporativos: con más de 10,000 socios de canal y operaciones en más de 130 países, reconocemos la obligación que tenemos de dar un buen ejemplo.

Algunos de los lugares que llamamos hogar

Mississauga
Canadá



Defender los derechos humanos

Allegion se compromete a defender los derechos humanos fundamentales y cree que todos los seres humanos del mundo deben ser tratados con dignidad, justicia y respeto. Allegion no utiliza ni aprueba el uso de mano de obra esclava ni la trata de personas e informa cualquier trato degradante de las personas o condiciones de trabajo inseguras. También estamos comprometidos con las prácticas laborales justas y con el cumplimiento de todas las leyes y reglamentos aplicables sobre salarios y horarios.

Si escucha o sospecha de prácticas laborales injustas, trabajo forzado, trabajo infantil o trata de personas en Allegion o en nuestra cadena de suministro, usted tiene la obligación de informar la situación a su gerente, a la **Línea de Ayuda de Ética** o a otro recurso interno.

Allegion publica una declaración anual que describe nuestros esfuerzos por defender los derechos humanos y fomenta la transparencia e integridad en nuestra cadena de suministro. Nuestros socios comerciales deben cumplir nuestro Código de Conducta para Socios Comerciales, el cual prohíbe estrictamente la trata de personas, el trabajo infantil y el trabajo forzado, y exigimos a nuestros proveedores y contratistas directos que demuestren un compromiso serio con la salud y seguridad de sus trabajadores y operen de conformidad con las leyes de derechos humanos. Además, Allegion sigue todas las leyes aplicables sobre minerales en conflicto y promueve el abastecimiento de minerales libres de conflictos y espera lo mismo de nuestros socios de la cadena de suministro. Allegion responsabiliza a nuestros socios comerciales por sus prácticas comerciales y solo trabajará con socios comprometidos con los mismos estándares de respeto y dignidad para todas las personas.





Punto clave

- Informe siempre las sospechas de trabajo forzado, trabajo infantil o trata de personas.
- Realice la debida diligencia con los socios comerciales de acuerdo con las políticas de Allegion y asegúrese de que sus valores se alineen con el compromiso de Allegion.

Deténgase y piense

Quiero contratar a un fabricante que me recomendó un compañero de trabajo. Durante el proceso de investigación, descubrí que la empresa tenía un historial de apoyo al trabajo infantil para ahorrar dinero. Fue hace unos años, y mi compañero de trabajo me dice que "ya no es un problema". No es un problema, ¿verdad?

Incorrecto. Incluso si un tercero se lo recomienda y sus fechorías son del pasado, es importante señalar los abusos. Antes de firmar con el fabricante, busque orientación. Trabajar con empresas que tienen un historial de violaciones de derechos humanos pone en riesgo a las personas y nuestra reputación.

Desbloquee nuestras políticas

Declaración contra la Trata de Personas

Política de Minerales en Conflicto

Código de Conducta para Socios Comerciales

Política Global de Derechos Humanos



Comprometidos con el medio ambiente

Allegion se compromete a realizar negocios de manera ambientalmente responsable y se esfuerza por mejorar nuestro desempeño para beneficiar a nuestros empleados, clientes, comunidades, accionistas y el medio ambiente.

Para hacerlo:

- Usamos la energía de manera inteligente y eficiente y empleamos tecnología para minimizar el riesgo de impacto ambiental.
- Cumplimos con las leyes ambientales que se nos aplican.
- Educamos a los empleados cuyo trabajo afecta el cumplimiento ambiental de los permisos, las leyes y los reglamentos que se aplican a su trabajo.
- Educamos e involucramos a nuestros empleados e informamos a las partes interesadas externas en nuestros esfuerzos ambientales.
- Contribuimos y nos asociamos con organizaciones que trabajan para lograr objetivos ambientales.
- Involucramos a nuestra cadena de suministro en el apoyo a nuestros esfuerzos de sustentabilidad.
- Trabajamos con proveedores con compromisos ambientales demostrables, en la medida de lo posible.

Deténgase y piense

Estoy trabajando en un proyecto que puede tener implicaciones ambientales y podría afectar a la comunidad circundante. La ley permite nuestro curso de acción actual; sin embargo, creo que las políticas de Allegion pueden diferir. ¿Qué tengo que hacer?

Si cree que una iniciativa de Allegion pondrá en riesgo el medio ambiente o la comunidad local, pero la ley permite la acción, pregunte antes de actuar. Si la ley y nuestras políticas entran en conflicto, debe seguir el estándar más estricto. Siempre busque orientación si alguna vez no está seguro.



Apoyar a nuestras comunidades

Allegion es un socio comunitario y un buen ciudadano corporativo.

Nos comprometemos a mejorar y apoyar a nuestras comunidades locales en todo el mundo. Se alienta a nuestros sitios locales a identificar las necesidades locales, formar comités locales de donaciones y voluntarios, y marcar la diferencia ahí donde viven, aprenden y trabajan.

Sin embargo, es importante que estas actividades no creen un conflicto con Allegion. Utilice nuestros pilares de donaciones como un área de enfoque, y siga las políticas y pautas corporativas y locales sobre donaciones, patrocinios y proyectos de servicio. Y recuerde: busque la aprobación previa de su gerente antes de utilizar el tiempo o los recursos de la empresa para promover su trabajo comunitario.

Punto clave

- Sea partícipe: Entre en la comunidad y marque la diferencia.
- Sea responsable: Evite los conflictos de intereses.
- Sea respetuoso: No utilice el tiempo o los recursos de la empresa sin permiso.

Deténgase y piense

Mi amiga está iniciando una organización benéfica y quiere imprimir algunos volantes para un evento de recaudación de fondos. Son solo 100 copias a color. ¿Puedo usar la impresora en mi oficina para hacerlo por ella?

Si bien Allegion está comprometida con la participación de la comunidad, esta acción usaría los recursos de la empresa y podría crear un conflicto de intereses. Lo mejor es hacer tales actividades en su propio tiempo y con sus propios recursos.

Consulte con su oficina local para determinar dónde puede haber oportunidades para retribuir a la comunidad.



Involucrarse políticamente

La participación política es una forma en que las personas pueden impactar positivamente en las comunidades en las que viven, y Allegion respeta su derecho a participar. Sin embargo, es importante ser responsable y respetuoso con nuestra empresa.

Su participación política es suya y no debe hacerse en nombre de la empresa en su calidad de empleado de Allegion. Tenga en cuenta los siguientes requisitos.

En su calidad de empleado de Allegion:

- No haga contribuciones políticas en nombre de la empresa ni se comunique con un funcionario gubernamental para tal fin, a menos que cuente con autorización.
- No utilice el tiempo o la propiedad de la empresa para actividades políticas.
- Evite influir, en nombre de Allegion, en la contribución política o las decisiones de votación de otro empleado.
- Consulte al Departamento Legal o al Director de Cumplimiento antes de desempeñarse como funcionario gubernamental o postular para un cargo.

Reglas sobre cabildeo (lobby)

En ocasiones, Allegion puede participar en debates sobre políticas mediante conversaciones a través de cabildeo (lobby) u otras actividades de divulgación del gobierno. Si desea ponerse en contacto con funcionarios gubernamentales o participar en esfuerzos para influir en la acción legislativa o administrativa en nombre de la empresa, primero consulte con el Departamento Legal, con Comunicaciones Corporativas o con el Director de Cumplimiento.

Punto clave

- Conozca sus derechos: Puede participar en actividades políticas en su propio tiempo.
- Conozca sus límites: No involucre a Allegion en sus esfuerzos políticos.
- Sepa a quién contactar: Busque orientación antes de cabildear.

Deténgase y piense

Un funcionario local respalda una propuesta de ley que creo que podría perjudicar los intereses de Allegion. Estoy planeando escribir una carta con el membrete de Allegion oponiéndome a la ley. ¿Qué debo saber antes de enviarla?

No la envíe con el membrete de Allegion ni aproveche su cargo y función en Allegion como parte de la carta. Si bien usted es libre de participar en esfuerzos políticos en su tiempo libre, no debe hablar ni presionar en nombre de Allegion, a menos que cuente con autorización para hacerlo. El uso del membrete o la firma con su puesto o cargo en Allegion puede implicar que está escribiendo en nombre de la empresa.

¿Quiere saber más?

Comuníquese con el Departamento Legal o el **Director de Cumplimiento**.



Recursos

Sepa adónde acudir para recibir orientación sobre nuestros valores.

Si necesita asesoramiento o desea plantear una inquietud, empiece con su gerente. Él o ella estará en la mejor posición para comprender su inquietud y tomar las acciones adecuadas.

Si no se siente cómodo hablando con su gerente o si ya le ha planteado un problema y siente que no se está resolviendo, hable con la gerencia local o con uno de los siguientes recursos.

Recurso:	Información de contacto:
Recursos Humanos	Comuníquese con su socio comercial de Recursos Humanos
El Departamento Legal	Comuníquese con su Asesor General Regional
Director de Cumplimiento	EthicsandCompliance@allegion.com Los empleados también pueden comunicar sus inquietudes (de forma anónima o de otro modo) por escrito a: Director de Cumplimiento Allegion plc 11819 N. Pennsylvania Street Carmel, Indiana 46032 Estados Unidos
La Línea de Ayuda de Ética (ver Nota especial para empleados ubicados en la Unión Europea)	**En EE. UU. y Canadá:** Llame sin cargo: 800-461-9330 **También puede presentar informes en línea:** Línea de Ayuda de Ética
Director de Privacidad	DataPrivacy@allegion.com
Comunicaciones Corporativas	AllegionCommunications@allegion.com



Nota especial para empleados ubicados en la Unión Europea

La ley local limita el uso de nuestra Línea de Ayuda de Ética por parte de los empleados en la Unión Europea. Las referencias a la Línea de Ayuda en el Código y los documentos y comunicaciones relacionados están sujetos a las restricciones de esta sección.

Si se encuentra en la Unión Europea, puede comunicarse con nuestra Línea de Ayuda de Ética las 24 horas del día, los 7 días de la semana, si desea una forma confidencial de obtener asesoramiento o informar sobre una situación relacionada con asuntos financieros o de control. Estos incluyen asuntos cuestionables de contabilidad o auditoría u otros asuntos legales en las áreas financiera, contable, bancaria o antisoborno.

La ley local puede restringir que la empresa acepte su llamada a la Línea de Ayuda de Ética para informar una violación que involucre violaciones fuera de las áreas de asuntos financieros o de control.

Si bien los empleados de la Unión Europea no están obligados a informar las violaciones del Código, se les alienta a hacerlo. Puede informar violaciones potenciales o aparentes del Código, la ley o la política a los recursos descritos en el Código. Lo alentamos a que proporcione su nombre al hacer un informe, ya que ayudará a nuestra empresa a investigar.

Según las leyes europeas de protección de datos, toda persona en la Unión Europea que sea objeto de un informe de la Línea de Ayuda de Ética tendrá derecho a la notificación, el acceso y las medidas correctivas requeridas por las leyes de protección de datos aplicables. Esto no incluye el derecho a solicitar información sobre terceros, como la identidad de la persona que realizó la queja.





Políticas

Sepa adónde acudir para obtener información adicional.

Código de Conducta para Socios Comerciales

Declaración contra la Trata de Personas

Formulario de Divulgación de Conflictos de Intereses

Política Antimonopolio

Política contra el Soborno y Corrupción

Política de Conflictos de intereses

Política de Gestión de Registros

Política de Informes

Política de Minerales en Conflicto

Política de Redes Sociales

Política de Regalos, Comidas, Entretenimiento y Donaciones

Política de Relaciones con los Medios de Comunicación Corporativa

Política de Sanciones Comerciales y Países Sujetos a Embargo

Política de Uso Aceptable de la Tecnología

Política de Uso de Información Privilegiada

Política de Verificación de Socios Comerciales

Política Global contra el Acoso y la Discriminación

Política Global de Derechos Humanos

Política Global de Informe de Irregularidades

Política y Procedimiento de Evaluación de Usuarios Finales para el Cumplimiento de las Exportaciones

Portal Mundial de Proveedores

Allegion (NYSE: ALLE) es pionera mundial en acceso continuo, con marcas líderes como CISA®, Interflex®, LCN®, Schlage®, SimonsVoss® y Von Duprin®. Enfocándose en la seguridad alrededor de la puerta y las áreas adyacentes, Allegion protege a las personas y los activos con una gama de soluciones para hogares, empresas, escuelas e instituciones.

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

REGISTRADO EN IRLANDA CON NÚMERO DE REGISTRO DE RESPONSABILIDAD LIMITADA 527370

Allegion es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y acción afirmativa.

Para obtener más información, visite allegion.com