



# VORES ETISKE KODEKS

# MEDDELELSE FRA DAVE GITLIN

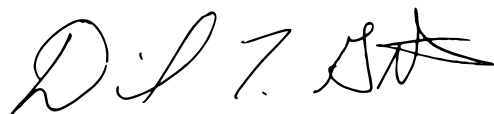
Hos Carrier kræver vi resultater og integritet fra alle vores medarbejdere og fra alle, som vi gør forretninger med.

Det er aldrig acceptabelt at gå på kompromis med vores værdier eller vores integritet for at nå vores forretningsmål.

Vi er en virksomhed, som har forpligtet sig til altid at gøre det rigtige.

Ingen undtagelser.

**Dave**

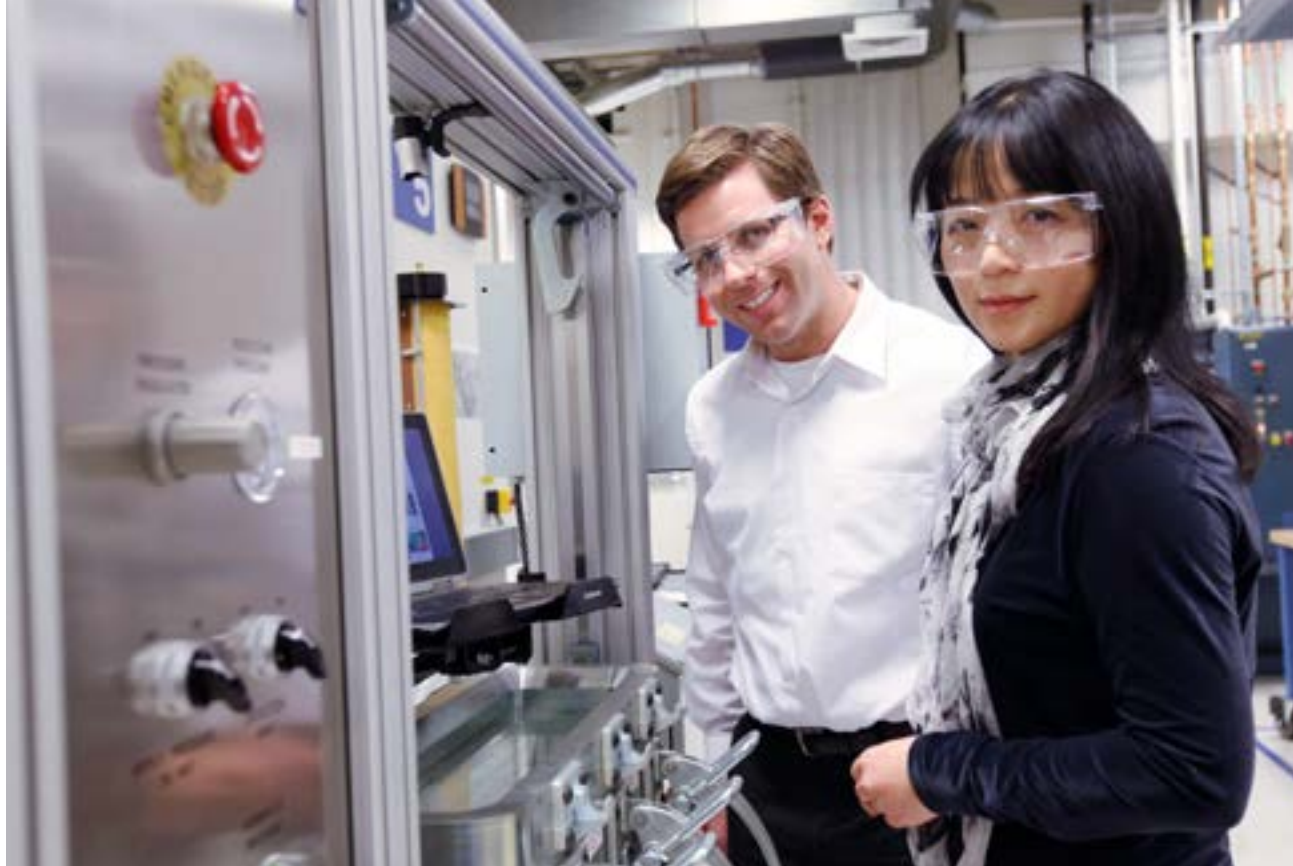


Bestyrelsesformand og koncerndirektør, Carrier



# INDHOLDSFORTEGNELSE

Om vores kodeks	3
Vi er stærkere, når vi står sammen	12
Vi leverer til vores kunder – på baggrund af vores produkter og tjenester	21
Vi er ansvarlige forvaltere for vores investorer	32
Vi bygger holdbare partnerskaber	43
Vi er engageret i vores lokalsamfund	46



## OM VORES KODEKS

Styrke gennem værdier	4
Værdier i handling	5
Vores ansvar	6
Etiske beslutninger	7
Sige frem og søge hjælp	8
Dette gør vi for at stadfæste kodekset	9
Dispensation	10
En arv bestående af innovation og integritet	11

Vi er forskellige men forenede af et fælles formål og fælles værdier.

Vi skaber og udvikler nye måder, som skal sikre, at mennesker er trygge samt tilpasser og udvikler sig.

Vi fremelsker styrke ved at være **inkluderende**, leverer med **excellence**, vokser via **innovation**, behandler andre med **respekt** og handler med **integritet** i alt, hvad vi gør.

Vores virksomheds succes drives af vores medarbejderes talenter, færdigheder og engagement. Vi respekterer og sætter pris på hinanden som mennesker og anerkender, at vi kun kan nå vores fulde potentiale ved at stå sammen. Da vi driver forretning døgnet rundt og i hele verden, kan de forhold og udfordringer, vi står over for, variere, men det gør vores kerneværdier ikke. Vores værdier kræver, at vi handler med åbenhed og ikke lyver, snyder, stjæler eller anvender andre former for bedrageri.

Vores værdier skaber sammenhold, guider os og styrker os alle. De definerer, hvem vi er, hvad vi står for, og hvordan vi driver virksomhed. I et komplekst, dynamisk forretningsmiljø, hvor presset er stort, og udfordringerne ofte er unikke, giver vores værdier os overskuelighed og konsekvens og binder os tættere sammen. Vores værdier hjælper os med at opnå de høje standarder for kvalitet, sikkerhed og præstation, som vores kunder forventer og fortjener. Kort sagt: Vores værdier forener os, når vi udfører vores arbejde.

## Vi gør moderne liv muligt

Vores globale virksomheder leverer udstyr til byggebranchen.

## Vores værdier, dine værdier

Vores globale etiske kodeks blev skabt med input fra tusindvis af medarbejdere. Det bygger på de bestræbelser, vi har gjort i hele organisationen for bedre at kunne forstå vores kultur og de værdier, der vejleder os i den måde, vi driver forretning på.

Vi forstår ikke kun vigtigheden af at nå vores mål på den rigtige måde, vi forpligter os også til at gøre det til en hverdagsrealitet. Vores globale etiske kodeks afspejler og styrker denne forpligtelse.

### RESPEKT

Vi behandler andre på den måde, som vi gerne selv vil behandles.

### INTEGRITET

Vi sætter ærlighed, ansvarlighed og etik forrest.

### INKLUSION

Vi stræber efter at skabe et miljø, hvor alle føler sig inkluderet uanset vores forskelligheder.

### INNOVATION

Vi stræber hele tiden efter at udvikle os, blive bedre og vokse på en bæredygtig måde.

### EXCELLENCE

Vi lever op til vores forpligtelser takket være vores produkter og tjenester – og vi leverer til tiden og uden fejl.

*Vores etiske kodeks er en praktisk ressource til at hjælpe os med at beskytte og drive vores virksomhed og forbedre vores individuelle præstation.*

*Vores etiske kodeks er en ressource for os alle. Det er vores globale etiske kodeks og gælder for alle direktører, ledere og medarbejdere samt repræsentanter for virksomheden og virksomhedens datterselskaber og associerede selskaber globalt. Dette kodeks fungerer som et værktøj og en guide til at nå vores mål på den rigtige måde:*

- Integrerer vores kerneværdier overalt, minder os om, at vores dagligdagsbeslutninger bliver nemmere, når vi bruger vores værdier – respekt, integritet, inklusion, innovation og excellence – til at skabe dem
- Omhandler de vigtige politikker, krav og forpligtelser, som vi skal tage til os
- Forklarer, hvordan vi kan søge hjælp, når vi står over for bekymringer og vanskelige beslutninger
- Kræver, at vi handler ærligt og undgår alle former for omgåelse eller bedrag
- Danner hjørnestenene i vores program for Ethics and Compliance

## **Definition af vores værdier**

**Respekt. Integritet. Inklusion. Innovation. Excellence.** Når vi udtrykker disse værdier i enhver beslutning, vi træffer, og i enhver handling, vi udfører, er vi med til at:

- Skabe en kultur, der opmuntrer til samarbejde og bæredygtig vækst, og som hjælper med til at forhindre alvorlige fejl
- Tilstræbe at gøre vores bedste, sigte mod succes, men aldrig gå på kompromis med vores værdier
- Beskytte vores velfortjente omdømme ved at gøre forretning på en etisk og juridisk ansvarlig måde, uanset hvor vi driver virksomhed
- Styrke vores relationer med forretningspartnere og andre interessenter på baggrund af vores produkters og tjenesters kvaliteter
- Forbedre vores mulighed for at tiltrække og beholde medarbejdere, der deler vores høje standarder, og som anerkender, at forretninger oftest lykkes på grund af – ikke på trods af – at de gør det rigtige

Vi er hver især ansvarlige for at overholde dette kodeks og vores virksomhedspolitikker, for at søge råd, når vi bekymrer os, og indberette faktiske eller potentielle overtrædelser.

Vores virksomheds succes afhænger af, hvordan vores direktører, ledere, medarbejdere og repræsentanter verden over handler. Derfor er vi hver især personligt ansvarlige for at:

- Værne om vores kerneværdier og forstå og overholde vores etiske kodeks
- Sikre, at vores handlinger i både tekst og ånd overholder alle gældende love og bestemmelser
- Opfylde vores forpligtelser over for vores interessenter og foregå med et godt eksempel
- Indberette alt, hvad der er eller synes at være en overtrædelse af vores kodeks eller vores værdier

Repressalier mod nogen, der indberetter noget i god tro, er ikke kun forbudt – det fører også til disciplinære foranstaltninger.

## Særlige ansvarsområder for ledere og andre overordnede

Hvis vi leder eller superviserer medarbejdere eller har ansvar for relationer til forretningspartnere, skal vi foregå med et godt eksempel og:

- Skabe grobund for et positivt arbejdsmiljø og positive forretningsrelationer, hvor det kun er lovlige og etiske handlinger, der afspejler vores kerneværdier, der er acceptable
- Aldrig bede nogen – medarbejder eller forretningspartner – om at gøre noget, der ville kompromittere vores standarder
- Regelmæssigt kommunikere vigtigheden af at følge kodekset, politikkerne og procedurerne og opretholde vores værdier – og understrege, at midlerne altid er lige så vigtige som målet
- Tage ansvar for vores egen og vores medarbejders adfærd og handlinger og aktivt deltage i implementering af initiativer og uddannelse om overholdelse af normer
- Tilbyde uddannelse, der hjælper medarbejdere med at forstå deres ansvar, udvikler deres lederfærdigheder og fremme deres karrierer og relationer på en etisk måde
- Være proaktiv når det gælder om at opmuntre og støtte medarbejdere og forretningspartnere til at sige frem i forbindelse med idéer og bekymringer
- Reagere resolut og respektfuldt på bekymringer ved at tage sig af den aktuelle situation og forhindre, at der dukker fremtidige problemer op, eller ved at søge hjælp
- Altid afholde os fra at deltage i eller acceptere adfærd, der vil udgøre en overtrædelse af gældende lovgivning eller dette etiske kodeks
- Aldrig deltage i eller tolerere repressalier
- Sæt fra tid til anden spørgsmålstejn ved succes, ikke kun ved fejl. Specielt hvis resultatet synes at være for godt til at være sandt
- Påskøn åbent personer, som gjorde det rigtige. Specielt hvis det krævede mod at gøre det
- Tal åbent og proaktivt med dit team om risiciene. Specielt ved aktiviteter i vanskelige miljøer eller under pres. Giv dem værktøjer til at afbøde, og understreg behovet for at bede om hjælp, hvis der er behov herfor

Etisk beslutningstagen kræver, at du stiller dig selv to fundamentale spørgsmål, som du skal kunne svare "ja" til, *før du handler*:

- 1: Kan jeg?**  
Overholder den påtænkte handling teksten og ånden i lovgivningen og virksomhedspolitikken?
- 2: Bør jeg?**  
Er den påtænkte handling i overensstemmelse med virksomhedens kerneværdier og omdømme?

Når du besvarer disse spørgsmål, skal du sørge for at forstå alle de relevante fakta, overveje forpligtelser over for berørte interessenter og tænke over potentielle alternativer. Du skal også involvere de rette personer til at hjælpe dig, herunder en ECO, personalechefen samt personer med ekspertise inden for området (f.eks. fagfolk inden for teknik, ingeniørarbejde, kvalitet, drift og jura).

Selvom vores kodeks hjælper dig ved en bred vifte af beslutninger, skal du søge efter detaljerede oplysninger i [Carriers politikker](#) om, hvad vi kan og bør gøre.



Der findes en række ressourcer til at hjælpe os med at leve op til vores forpligtelser om at indberette potentielle overtrædelser i god tro og til at søge hjælp i forbindelse med etiske spørgsmål. Vi tolererer ikke repressalier mod dem, som i god tro giver udtryk for en bekymring.

Hvis vi overværer eller har mistanke om, at der er sket en overtrædelse af lovgivningen, dette etiske kodeks eller vores værdier, skal vi hurtigst muligt sige frem. Det er muligt at indberette til en overordnet på ethvert niveau, den juridiske afdeling, en ECO eller til personaleafdelingen. Hvis vi har brug for at indberette fortroligt, kan vi også bruge det anonyme indberetningsprogram. Selvom det er muligt at indberette anonymt (hvor det er tilladt i henhold til lovgivningen), opfordrer vi folk til at identificere sig. På den måde kan de hjælpe med undersøgelser og opfølgning.

Uanset hvordan indberetningen sker, og hvad resultatet er, er det forbudt at udøve repressalier. **Vores virksomhed har nultolerance over for alle former for repressalier mod personer, som i god tro foretager en indberetning, eller som samarbejder i forbindelse med en undersøgelse.** Dette betyder ikke, at du skal kende til alle fakta eller at du skal være 100 % sikker på, at der er sket en overtrædelse. "I god tro" betyder, at du har rimelige grunde til at tro, at der er sket en overtrædelse, og at du er respektfuld og ærlig i din indberetning. Enhver form for repressalier vil medføre disciplinære foranstaltninger, herunder afskedigelse.

Det korte af det lange er, at der ikke vil være nogen straf, hvis du ser noget og siger fra. Du får ikke problemer – også selv om det du indberetter, viser sig ikke at være tilfældet. Det kan være svært at tro på, men sådan forholder det sig. Vi hilser det velkommen, når en person rækker hånden op og stiller spørgsmål – også selv om spørgsmålene er vanskelige.

# DETTE GØR VI FOR AT STADFÆSTE KODEKSET

Vi reviderer regelmæssigt vores virksomheder for at sikre overholdelse og kontinuerlig forbedring. Alle indberetninger om overtrædelser undersøges grundigt, retfærdigt og upartisk med det formål at identificere handlinger, som kan bidrage til kontinuerlig forbedring.

Med hjælp fra teams af interne og eksterne eksperter reviderer vores virksomhed regelmæssigt sine driftsenheder for at sikre, at kodekset og virksomhedspolitikken overholdes. Vi reviderer også fra tid til anden vores forretningspartnere. Revisioner, uanset om de er annoncerede eller uannoncerede, afsluttes med en rapport, som deles med relevante interessenter med henblik på at formidle kontinuerlige forbedringer.

Når der indberettes eller opdages en faktisk eller potentiel overtrædelse af loven, kodekset eller en virksomhedspolitik, udfører kontoret for etik og overholdelse en rettidig og grundig undersøgelse i overensstemmelse med lovgivningen. Der bliver gjort en stor indsats for at få belyst alle sider af sagen samtidig med, at fortroligheden respekteres i størst muligt omfang. Dette gælder også tavshedspligten, når undersøgelsen foregår under ledelse af en juridisk rådgiver.

Vores virksomhed forpligter sig til at behandle alle involverede parter i en revision eller en undersøgelse med respekt. Der kan være tidspunkter, hvor ikke alle detaljer i en sag deles med alle parter. Dette sker for at beskytte fortroligheden eller håndtere andre bekymringer. Alle medarbejdere og forretningspartnere skal være ærlige og samarbejde 100 % under revisioner og undersøgelser, bortset fra når gældende lovgivning begrænser påbudt samarbejde. Samarbejde kan omfatte deltagelse i interviews og udlevering af dokumenter.

Hvis der er sket en overtrædelse, eller hvis den berørte person i en revision eller en undersøgelse har været usandfærdig eller på anden måde usamarbejdsvillig, vil der blive truffet disciplinære foranstaltninger. Sådanne foranstaltninger kan omfatte rådgivning, advarsler, suspendering, afskedigelse, erstatning af tab eller udlevering til retsforfølgelse. Kontoret for Ethics and Compliance og personaleafdelingen vil deltage i disciplinære sager for at sikre retfærdig og lige behandling af alle medarbejdere.

Dispensation for hele eller dele af dette etiske kodeks eller andre politikker, der er udstedt til implementering heraf, vil kun blive givet under særlige omstændigheder og kun efter godkendelse af vicedirektøren for Compliance. Enhver dispensation for direktører og ledende medarbejdere skal godkendes af både vicedirektøren for Compliance og bestyrelsen eller et bestyrelsesudvalg og vil omgående blive offentliggjort som krævet i henhold til lovgivning, bestemmelser samt virksomhedens politik.

# EN ARV BESTÅENDE AF INNOVATION OG INTEGRITET

Vores grundlæggere lagde fundamentet til vores lange historie med opfindelser og udvikling af transformative produkter, der tilbyder enestående niveauer af sikkerhed, effektivitet, bekvemmelighed og komfort. Hver grundlægger forlangte høje standarder for kvalitet og etik. Dette skabte en tradition, som vi stolt følger og bygger videre på i dag.

Vores kernevirkomheder er grundlagt af visionære personer, hvis innovationer var grundlaget for eller udvidede en hel industri i væsentlig grad.

Mennesker levede eksempelvis i varme og fugtighed indendørs indtil 1902, hvor Willis Carrier opfandt verdens første klima anlæg. Han startede en industri, som i dag sørger for, at millioner af mennesker føler sig komfortable og trygge i ekstreme temperaturer, mens den samtidig også beskytter madvarer og medicin. Carrier fortsætter med at føre an med næste generations energieffektive teknologier, der er rettet mod at beskytte vores miljø og de mennesker, der lever i det.

På skibe på søen kunne ild sprede sig hurtigt og med ødelæggende konsekvenser helt frem til 1918, hvor Walter Kidde skabte de første røgalarm- og kuldioxidbaserede brandslukningssystemer til skibe. Fem år senere opfandt han den første transportable kuldioxidbaserede ildslukker. I dag hjælper produkter fra Kidde Home Safety med at stoppe uheld i at udvikle sig til tragedier med avancerede brandalarmer og brandslukningsteknologier. Kidde viderefører også sin grundlæggers arv med samfundsinitiativer og almennyttige partnerskaber. Hvert år uddeler de mere end 100.000 gratis kulilte- og røgalarmer.

Låse var relativt nemme at bryde op, indtil brødrene Jeremiah og Charles Chubb opfandt den første Chubb-lås i 1818. Låsen var så effektiv, at brødrene blev kendt i forbindelse med beskyttelse og sikkerhed. Deres virksomhed voksede sig større og kom til udover låse og pengeskabe at beskæftige sig med brandsikkerheds- og andre sikkerhedssystemer. I dag er Chubb en førende virksomhed, der har modtaget mange anerkendelser, f.eks. Millennium Award for Design and Technology, International Fire Expo Award for Innovation og Metropolitan Police Award for Intruder Alarm Performance.



## VI ER STÆRKERE, NÅR VI STÅR SAMMEN

Vi er forenede i vores tro på hinanden. Vi forventer gensidig respekt og inklusion på vores arbejdspladser i erkendelse af, at vi kun kan opnå succes som et team. Vi står ved vores politikker og sørger for, at vi alle er beskyttede og støttes i at nå vores fulde potentiale.

Skabe en arbejdsplads med respekt	13
Bevare arbejdspladser trygge, sikre og sunde	15
Hylde global forskellighed og inkludering	17
Fremme ligestilling	18
Beskyttelse af personlige oplysninger	19
Ansvarlig anvendelse af sociale medier	20

# SKABE EN ARBEJDSPLADS MED RESPEKT

Vi efterlever vores forpligtelse til inklusion og respekt og sikrer, at ingen føler sig truet eller intimideret på vores arbejdspladser.

## HVORFOR DET ER VIGTIGT

Når vi behandler andre med respekt og nægter at tillade mobning og chikane, skaber vi et arbejdsmiljø, hvor vi alle kan udtrykke vores tanker og idéer, stille spørgsmål, komme med konstruktive forslag og nå vores fulde potentiale. Dette medfører, at innovation, kreativitet og resultater kan trives og samtidig fremmer inklusion og samarbejde. Ved at holde os selv ansvarlige for at kunne genkende og håndtere situationer, der får andre til at føle, at de udelukkes, ikke bliver respekteret eller føler sig truet, lever vi vores værdier og følger loven.

## HVORDAN VI GØR DET MULIGT

Vores virksomhed tilstræber, at arbejdspladserne er fri for chikane, mobning, trusler og vold. Vi spiller hver især en rolle ved at gøre følgende:

- Proaktivt søge at hindre adfærd, der nedværdiger, nedgør eller intimiderer andre
- Opfordre andre til at sige frem, udtrykke deres idéer og synspunkter, stille spørgsmål og lytte åbent til forslag og idéer
- Indberette alle former for chikane, uanset om vi selv er det direkte mål for adfærden
- Fremme personlig sikkerhed og indberette eventuelle voldshandlinger eller trusler om samme
- Vise empati for andre og behandle dem værdigt
- Overholde alle love og bestemmelser om forebyggelse af chikane

Hvis du overværer eller har mistanke om chikane, skal du kontakte en overordnet, personaleafdelingen, en ECO eller bruge virksomhedens anonyme indberetningsprogram. Hvis du overværer, har mistanke om vold eller trusler om vold eller fornemmer, at der er en umiddelbar fare for vold, skal du advare alle, der er i fare, fjerne dig fra situationen og straks kontakte sikkerhedsafdelingen. Du skal også informere din overordnede, personaleafdelingen, en ECO eller bruge virksomhedens anonyme indberetningsprogram så hurtigt som muligt.

[FORTSÆTTES >](#)

**Spørgsmål:** Hvad gør jeg, hvis jeg tror, at en af mine kollegaer bliver chikaneret, men jeg aldrig hører, at personen klager over det?

**Svar:** Hvis du har det godt med det, kan du starte med at tale med din kollega om situationen. Hvis den pågældende kollega ikke vil indberette sagen, men du stadig har mistanke om, at der forekommer chikane, skal du kontakte din overordnede, personaleafdelingen eller, hvis du foretrækker at diskutere situationen fortroligt og finde ud af, hvilke muligheder du har, bruge virksomhedens anonyme indberetningsprogram. En undersøgelse kan udføres diskret. Hvis der forekommer chikane, beskytter du ikke kun din kollega, men også andre mulige ofre for plageånden.

## Chikane

Chikane er ord eller handlinger, der skaber et truende, fjendtligt eller dårligt arbejdsklima. Uanset om det foregår personligt eller online, er chikane ikke kun det, der er tilsigtet, men også den måde, som andre opfatter den. Det kan være:

- **Det, en person siger eller skriver**, herunder nedsættende tale om race, etnicitet eller køn, vittigheder eller stereotype vendinger samt truende, højlydt eller krænkende sprogbrug
- **Hvad en person gør**, f.eks. uvelkommen berøring, seksuelle tilnærmelser, stille sig i vejen for nogen, ignorere eller bevidst ydmyge nogen
- **Hvad en person viser**, f.eks. ved at placere uanstændige billeder eller nedsættende slogans på en arbejdsplads eller ved at dele dem elektronisk

# BEVARE ARBEJDSPLADSER TRYGGE, SIKRE OG SUNDE

Vores højeste prioritet er at sørge for sundheden og sikkerheden for hver eneste person, der opholder sig på vores arbejdspladser.

## HVORFOR DET ER VIGTIGT

Som producent og leverandør af tjenester, der sørger for at holde millioner af mennesker sikre, komfortable, produktive og i gang, forventes vi først og fremmest at prioritere sikkerhed. Dette starter med, at vi tager personligt ansvar for at beskytte sundheden og sikkerheden for vores kollegaer, forretningspartnere, vores besøgende og os selv. Hvis vi har en sikker arbejdsplads, kan vi fokusere på innovationer, der leverer løsninger, der gør moderne liv muligt. Sikkerhed er det centrale i vores forpligtelse til integritet.

## HVORDAN VI GØR DET MULIGT

Vores mål er at sørge for en sikker arbejdsplads og at forhindre alle skader eller trusler mod nogen på virksomhedens område eller arbejdssteder. Dette betyder, at vi:

- Følger alle retningslinjer, politikker og love i forbindelse med sikkerhed
- Passer på hinanden og hjælper andre til at arbejde sikkert
- Forbyder stoffer, alkohol, våben og vold på arbejdspladsen
- Respekterer alle fysiske sikkerhedsprocedurer, herunder adgang til faciliteter samt brug af id-kort til medarbejdere
- Omgående indberetter skader, farer, trusler og situationer, der var lige ved at gå galt, så de kan blive undersøgt, håndteret og forhindret fremover

**Spørgsmål:** Hvordan påvirker vores nultolerancepolitik min anvendelse af receptpligtig medicin?

**Svar:** Hvis du anvender lægeordineret medicin, der kan påvirke din arbejdspræstation, skal du nævne det for din overordnede eller personaleafdelingen. I visse situationer kan receptpligtig medicin påvirke din dømmekraft eller opmærksomhed på en måde, der fører til usikre arbejdsforhold. Ved at diskutere dette med din overordnede eller personaleafdelingen kan du føle dig sikker på, at du bliver korrekt evalueret og observeret af hensyn til alles sikkerhed.

FORTSÆTTES >



## Stoffer og alkohol

Alle virksomhedens virksomheder globalt skal overholde gældende love og bestemmelser vedrørende besiddelse eller brug af alkohol, narkotika og andre euforiserende stoffer. Vores virksomhed tillader ikke brug, salg, køb, besiddelse eller tilstedeværelse af euforiserende stoffer i dit system, når du befinder dig på virksomhedens ejendom. Lokale ledelser har bemyndigelse til at beslutte, om der må serveres alkohol på virksomhedens ejendom. Det er aldrig acceptabelt at være under indflydelse af stoffer eller alkohol på virksomhedens ejendom eller ved virksomhedens arrangementer.

## En røgfri arbejdsplads

Brug af tobak og andre rygematerialer og eksponering for passiv rygning er anerkendte sundhedsrisici. Følgelig er alle Carrier-ejendomme røgfrie. Tobaksprodukter omfatter cigaretter, cigarer, piber, elektroniske cigaretter og røgfri tobak (f.eks. tyggetobak og snus). Tobaksprodukter må ikke bruges i Carrier-bygninger eller -køretøjer eller på Carrier-ejendomme.

## Over minimum

Vores første mål er, at medarbejderne hver dag kommer sikkert hjem. For os betyder sikkerhed mere end blot at undgå ulykker. Det handler også om at forbedre de miljømæssige forhold, forbedre luftkvaliteten på vores anlæg og opmuntre til sundere livsstil. Ved at bruge de tilgængelige teknologier går vi ofte længere, end det sikkerhedsbestemmelserne påbyder, f.eks. i vores bestræbelser på at reducere støj fra produktion på vores anlæg til niveauer, hvor vores medarbejdere ikke behøver at bære høreværn.

# HYLDE GLOBAL FORSKELLIGHED OG INKLUSION

Vores største aktiv er vores medarbejderes talent og forskelligartethed samt deres kreativitet og idéer. Vi opmuntrer og støtter alle konstruktive og respektfulde idéer, spørgsmål og synspunkter.

## HVORFOR DET ER VIGTIGT

Inklusion er en af værdierne, der leder os. Vores succes som førende inden for bygningssystemer skyldes vores medarbejderes unikke talenter, perspektiver og erfaringer. Den store mængde færdigheder, er det, der giver næring til innovation og skaber smarte, bæredygtige løsninger for vores kunder og for verden. Vores forpligtelse med hensyn til inklusion giver os mulighed for at deltage i og bidrage til vores succes. Ved at møde forskellighed med åbenhed og tillid forbedrer vi vores mulighed for at forholde os til og samarbejde med hinanden og med vores kunder, forretningspartnere og lokalsamfund overalt, hvor vi gør forretning.

## HVORDAN VI GØR DET MULIGT

Vores virksomhed fremmer aktivt forskellighed og inklusion overalt, hvor vi arbejder og lever. Dette betyder, at vi:

- Behandler hinanden med respekt og sikrer, at alle kommer til orde
- Opmuntrer hinanden til at sige frem og dele nye idéer
- Støtter initiativer, der skaber en arbejdsplads, der er præget af forskellighed
- Foretager tilpasninger for medarbejdere eller ansøgere med handicap
- Overholder alle gældende arbejds- og ansættelseslove

**Spørgsmål:** En ansøger til en ledig stilling som logistik specialist lader til at have gode lederevner, men jeg er lidt bekymret for vedkommendes evne til at yde kundesupport, da vedkommende har et handicap. Hvad skal jeg gøre?

**Svar:** Overvej, om der findes teknologi, der kan minimere potentielle problemer i forbindelse med kundesupport. Du kan blive overrasket over, hvor nemt ansøgeren kan tilpasse sig forskellige situationer. Det er også en god idé at kontakte personaleafdelingen og ledelsen i din virksomhed for at få råd i forhold til kravene til jobbet, og om der kan foretages tilpasninger, hvis denne ansøger får jobbet.

Alle har samme chance for succes baseret på kvalifikationer og målbare færdigheder uden nogen form for diskrimination.

## HVORFOR DET ER VIGTIGT

Når vi er ærlige og åbne om vores standarder for ansættelse og forfremmelser, styrker vi tilliden blandt vores medarbejdere og forbedrer vores omdømme som en virksomhed med integritet. Ved at fremme ligestilling kan vi fastholde og beholde de bedste medarbejdere til jobbet og optimere vores stræben efter engagement. Det fører til mere tilfredse og produktive medarbejdere og til mere innovative og driftssikre produkter.

## HVORDAN VI GØR DET MULIGT

Vores virksomhed træffer kun ansættelses- og forfremmelsesbeslutninger på basis af retfærdige, upartiske evalueringer af færdigheder, arbejdshistorik og præstation. Vi forbyder diskrimination baseret på ulovligt grundlag, herunder:

- Race
- Hudfarve
- Religion
- National oprindelse
- Køn
- Alder
- Handicap
- Veteranstatus
- Ægteskabelig status
- Statsborgerskab
- Tro
- Seksuel orientering
- Andre beskyttede kategorier som angivet af gældende lov

Vi vil også om nødvendigt foretage rimelige tilpasninger for handicappede medarbejdere eller for dem, der har specifikke religiøse krav.

# BESKYTTELSE AF PERSONLIGE OPLYSNINGER

Vi beskytter personlige oplysninger ved ikke at fremlægge dem for nogen uden et lovligt forretningsbehov og en juridisk rettighed til at få dem udleveret og bruge dem.

## HVORFOR DET ER VIGTIGT

Vi håndterer personlige oplysninger med respekt og i overensstemmelse med passende sikkerhedsforanstaltninger. Når vi behandler personlige oplysninger med korrekt beskyttelse, overholder vi ikke kun vores juridiske forpligtelser, men vi beskytter også hinanden og vores virksomheds omdømme.

## HVORDAN VI GØR DET MULIGT

Vi beskytter vores medarbejderes og andres personlige oplysninger ved at gøre følgende:

- Overholde alle politikker og procedurer, som omfatter personlige oplysninger
- Aldrig dele andres personlige oplysninger med nogen i eller uden for virksomheden, uden korrekt tilladelse og et tydeligt forretningsbehov for at få dem
- Kun at indsamle og opbevare personlige oplysninger, så længe det er nødvendigt og juridisk tilladt
- Overholde alle gældende databeskyttelseslove

## Personlige oplysninger

Personlige oplysninger er oplysninger med relation til en identificeret eller en identificerbar fysisk person, men uden anonymt indsamlede oplysninger.

**Spørgsmål:** Min overordnede bad mig om i samarbejde med en serviceleverandør at oprette en teamoversigt over alle de medarbejdere, der arbejder på mit projekt. Hun bad mig om at angive hver enkelt medarbejders navn, arbejdstelefonnummer, arbejdsmailadresse, privat telefonnummer samt et foto for at fremme kommunikation, samarbejde og deling af kontaktoplysninger i tilfælde af en nødsituation. Bør jeg oprette og give denne liste til serviceudbyderen?

**Svar:** Ikke før vurderingen af indflydelsen på fortrolighed er udarbejdet. Alle de ubedte oplysninger er personlige oplysninger. Politikmanualen definerer *personlige oplysninger* som data, der har relation til en identificeret eller en identificerbar person. Før du indsamler eller deler personlige oplysninger om personalet, skal du sørge for at overholde virksomhedens standardarbejdspolitik for at bekræfte, at indsamling og deling er i orden. Hvis du har spørgsmål, skal du kontakte din fortrolighedsansvarlige.

# ANSVARLIG ANVENDELSE AF SOCIALE MEDIER

Vi tillader ansvarlig anvendelse af sociale medier til forretningsformål og sørger for, at vores egne aktiviteter online ikke skader vores virksomhed.

## HVORFOR DET ER VIGTIGT

Sociale medier giver os bemærkelsesværdige muligheder for at skabe kontakt med kollegaer, dele oplysninger og påvirke holdninger. Vi skal bruge disse værktøjer på en ansvarlig måde, fordi oplysninger hurtigt og uforudsigeligt kan spredes online. Vi respekterer alles ret til ytringsfrihed og ret til at udtrykke sig kreativt. Vi erkender dog også, at vi har pligt til at beskytte virksomhedens omdømme og interesser. Ved aldrig at anvende virksomhedens navn eller vores stilling på upassende vis og ved at være meget omhyggelig med at beskytte følsomme oplysninger sørger vi for, at vores virksomhed og vores kollegaer ikke lider skade på grund af vores online aktiviteter.

## HVORDAN VI GØR DET MULIGT

Vi udviser forsigtighed på sociale medier og undgår at udsende noget, der kan sætte vores virksomhed i et dårligt lys. Dette betyder, at vi:

- Er åbne og ærlige om vores identitet som medarbejdere og gør det klart, at de holdninger, vi giver udtryk for, er vores egne, ikke: virksomhedens
- Aldrig udsender følsomme oplysninger om virksomheden. Det er kun medarbejdere, som er specifikt autoriserede til at tale på vegne af virksomheden, der gør det
- Ikke afslører ikke-offentlige oplysninger om vores virksomhed, kunder, leverandører eller forretningspartnere uden passende bemyndigelse og godkendelse
- Ikke på uretfærdig vis nedgør andre eller udsender indhold, der er stødende eller uanstændigt
- Tager os tid til at overveje, hvordan indlæg kan falde tilbage på vores virksomhed, kollegaer, forretningspartnere eller kunder, før vi deler dem – og vi deler aldrig en kollegas personlige oplysninger, fotos eller videoer
- Vi lader aldrig aktiviteter på de sociale medier påvirke vores arbejde

**Spørgsmål:** Vi har netop frigivet en video, som forklarer et teknologisk gennembrud. Kan jeg tweete et link til videoen, eller skal jeg lade det være op til vores team for sociale medier?

**Svar:** Når blot du er sikker på, at materialet er godkendt til offentlig frigivelse, og at du angiver i tweetet og på din Twitter-profil, at du er en medarbejder, opfordrer vi dig til at dele indhold om virksomheden i dit sociale netværk.



## VI LEVERER TIL VORES KUNDER PÅ BAGGRUND AF VORES PRODUKTER OG TJENESTER

Vi sætter ambitiøse mål og gør, hvad vi lover. Vi forstår, at vores kunder har et valg, og at vi hele tiden skal gøre os fortjent til deres tillid via konstant innovation og ved at holde vores løfter. Vi konkurrerer energisk for at vinde ordrer men altid med integritet og aldrig i modstrid med vores værdier, etiske standarder eller lovgivningen. Vi overgår forventninger på grund af vores medarbejdere, produkter og tjenester.

Sikker levering af produkter og tjenester i høj kvalitet	22
Retfærdig og ærlig optræden	23
Arbejde for myndighederne	24
Konkurrere energisk og lovligt	26
Indsamling af konkurrencemæssige oplysninger	28
Gøre forretning globalt	29
Undgå bestikkelse og korrupsion	30

# SIKKER LEVERING AF PRODUKTER OG TJENESTER I HØJ KVALITET

Vi nægter at gå på kompromis, når det gælder sikkerheden eller kvaliteten af vores produkter og tjenester.

## HVORFOR DET ER VIGTIGT

Siden 1818, da brødrene Chubb patenterede deres sikre låsemekanisme, har vores virksomhed udviklet innovative, højtydende og banebrydende produkter, der beskytter og redder liv. Samtidig er andre millioner afhængige af vores klima anlæg og sikkerhedssystemer, som sørger for, at de kan have det bekvemt og trygt både på land og til vands. Dette betyder, at vi har et stort ansvar – ikke kun over for vores kunder men også overfor de mennesker, som de servicerer. Vi påtager os helhjertet dette ansvar hver eneste dag – ved at kræve, at hvert eneste produkt, vi fremstiller, og hver eneste serviceydelse, vi udfører, giver fremragende resultater.

## HVORDAN VI GØR DET MULIGT

Vi gør os fortjent til vores kunders tillid ved at levere så sikre produkter og tjenester i høj kvalitet, som det er muligt. Dette betyder, at vi:

- Gør sikkerhed til vores topprioritet i alt, hvad vi designer, producerer, leverer, installerer, vedligeholder og reparerer
- Designer vores produkter og tjenester, så de overholder eller overgår myndighedernes bestemmelser og branchestandarder
- Udfører alle påkrævede inspektioner og tests korrekt og rettidigt og sørger for, at al dokumentation er opdateret, korrekt og komplet
- Giver alle medarbejdere bemyndigelse og ansvar til at udtrykke bekymringer om sikkerhed og kvalitet til deres ledere, selvom det kan stoppe produktion eller levering
- Løbende skaber forbedringer via kulturen og værktøjerne i vores ACE-styresystem (Achieving Competitive Excellence)

## ACE

Vores ACE-styresystem (Achieving Competitive Excellence) er konkurrencedrivkraften i alle vores virksomheder. Det bygger på den daglige interaktion mellem kultur, værktøjer og kompetencer og forbedrer driftseffektiviteten. Resultater er baseret på engagerede medarbejdere, der arbejder i et trygt miljø for at producere perfekte kvalitetsprodukter til tiden.

# RETFÆRDIG OG ÆRLIG OPTRÆDEN

Vi er retfærdige, ærlige og åbne på markedet.

## HVORFOR DET ER VIGTIGT

Vores grundlæggere skabte en tradition for tillid i forholdet til deres kunder og forretningspartnere – en tradition, der byggede på et ry for integritet og ærlighed, som vi bygger videre på i dag. Konkurrenter respekterer os, fordi vi konkurrerer energisk og på fair og lovlig vis. Vi respekterer og bygger videre på denne tradition i ord og i handlinger i alle vores forretningsgange – uanset hvor og med hvem. Vores kunder har brug for at vide nøjagtigt, hvad de får, og hvornår de får det. De fortjener ærlige vurderinger af vores produkters egenskaber og begrænsninger. Alt andet ville ikke kun føre til utilfredse kunder, det kan også sætte liv på spil, hvis kritiske komponenter svigter, når de er i drift.

## HVORDAN VI GØR DET MULIGT

Vi handler retfærdigt med kunder, forretningspartnere og konkurrenter ved at gøre følgende:

- Sælge og markedsføre vores produkter ærligt og på baggrund af deres kvaliteter
- Overholde gældende love og bestemmelser i både tekst og ånd
- Ikke fremkomme med ukorrekte eller nedgørende udtalelser om konkurrenter
- Kræve, at alle vores salgsrepræsentanter overholder disse krav



Vi sætter pris på vores offentlige kunder, og vi overholder til fulde de unikke regler og bestemmelser, der gælder for hver enkelt af dem.

## HVORFOR DET ER VIGTIGT

Vi arbejder tæt sammen med myndigheder i hele verden. Hver enkelt har specifikke regler og bestemmelser, som vi skal overholde vedrørende den måde, som vi konkurrerer på for at få kontrakter, hvilke omkostninger, der kan inkluderes i vores priser, og hvad vi leverer – herunder test og inspektion af produkterne. Ved at konkurrere retfærdigt om kontrakter baseret på kvaliteten af vores produkter og tilbud og ved at overholde gældende regler, bestemmelser, kontraktkrav og love, kan vi betjene vores offentlige kunder og give dem tillid til, at de har valgt den rigtige leverandør.

## HVORDAN VI GØR DET MULIGT

Vores virksomhed overholder alle love, regler og bestemmelser, når vi samarbejder med myndighederne, ved at gøre følgende:

- Overholde standarder for retfærdig tilbudsgivning, prissætning og kvalitet
- Sørge for korrekt regnskabspraksis og kun inkludere tilladte omkostninger
- Sørge for, at alle tilbud, fakturaer, tests, certificeringer, kommunikation samt al anden påkrævet dokumentation med myndighederne er opdateret, nøjagtig og fuldstændig
- Ikke søge efter eller bruge uautoriserede oplysninger om konkurrenter og konkurrerende bud
- Overholde indkøbslovgivningen og bestemmelserne hos vores statslige kunder i og uden for USA
- Overholde restriktioner i forbindelse med gaver og jobtilbud til embedsmænd og deres slægtninge
- Beskytte statslige oplysninger og ejendom via korrekt opbevaring,

[FORTSÆTTES >](#)

sporing og sikkerhed

**Spørgsmål:** Mit job kræver, at jeg inspicerer 100 % af de produkter, der fremstilles. Der afvises næsten ingen. Produktionen ville gå meget hurtigere, og levering til kunderne ville være mere rettidig, hvis jeg kun inspicerede 10 % af produkterne. Må jeg bruge min dømmekraft og reducere antallet af produkter, jeg inspicerer?

**Svar:** Kvalitetskrav skal altid overholdes. Vores kunder forventer, at alle vores medarbejdere udfører deres job korrekt og grundigt, især når det gælder kvalitet. Du skal fortsætte med at overholde kravene til jobbet, men du har måske en innovativ løsning til at forbedre produktionstider og inspektioner. Diskutér dine idéer med din overordnede eller med en medarbejder inden for procesforbedring. Men indtil kravene ændres, forventes du at udføre alle påkrævede inspektioner.

# KONKURRERE ENERGISK OG LOVLIGT

Vi overholder al konkurrencelovgivning, uanset hvor vi gør forretning.

## HVORFOR DET ER VIGTIGT

Konkurrence skaber bedre produkter og tjenester, hvilket motiverer os til at være mere effektive og mere innovative. Det er godt for os og for vores kunder, der får højere værdi for pengene. Men samtidig forgifter aftalt spil og konkurrenceforvridende praksisser, f.eks. samordning af tilbud eller prisaftaler, markedet. De fører til urimelige priser og produkter og tjenester, der ikke er på højde med standarden. Når dette omfatter myndighedskontrakter, er det også svindel mod skatteyderne. Det kan desuden skade myndighedskunder. Mere end 100 lande har nu love, der gør konkurrenceforvridende praksis ulovlig. Uanset hvor du gør forretning, er konkurrenceforvridende aktiviteter altid en overtrædelse af vores kerneværdier. De kan også resultere i alvorlige civile eller strafferetlige sanktioner mod firmaer og enkeltindivider. Vi konkurrerer energisk og lovligt, ikke kun fordi det er godt for vores virksomhed og vores omdømme, men fordi det er det rigtige at gøre.

## HVORDAN VI GØR DET MULIGT

Vi overholder alle gældende konkurrencelove (eller "antitrust" eller "antimonopollove") ved at:

- Undlade at diskutere eller træffe aftaler med konkurrenter om:
  - Markeder
  - Områder
  - Prissætning
  - Kontrakter
  - Bud eller tilbud
  - Produktion
  - Kunder
  - Omkostninger
  - Lager
  - Kapacitet
  - Boykotter
  - Fortjeneste
  - Margener
  - Marketingstrategier
- Del aldrig oplysninger om bud eller tilbud med nogen anden end kunden, medmindre det er lovligt, og der er et specifikt forretningsmæssigt behov for at kende til dem (f.eks. på grund af samarbejde eller aftaler med underleverandører)
- Undgå selv den mindste antydning af uretmæssige aftaler med konkurrenter
- Rådfør dig med den juridiske afdeling, før du indgår i kommercielle aftaler, der kunne skade konkurrencen (dette kunne være, men er ikke begrænset til, sampakning eller koblingssalg, prisdiskrimination, underbudprissætning, eksklusive handelskontrakter eller at nægte at levere til vores konkurrenter)

[FORTSÆTTES >](#)

**Spørgsmål:** Jeg var for nylig til en netværkskonference. Under receptionen talte nogle af os sammen, og en af konkurrenterne nævnte en marketingkampagne, som hendes virksomhed promoverer på YouTube. Nogle af videoerne er allerede lagt ud, men jeg følte mig dårligt tilpas ved at tale om emnet, så jeg besluttede mig for at forlade samtalen. Var det det rigtige at gøre?

**Svar:** Konferencer og handelsmesser er vigtige ressourcer, når det gælder om at holde sig opdateret i vores branche, men de kan også skabe situationer, der kan føre til, at konkurrencelove overtrædes – ofte utilsigtet. Samtale om offentlige annoncer er ikke nødvendigvis en overtrædelse, men samtalen kunne nemt blive ført ind på virksomhedens langsigtede marketingstrategi, som var baggrund for kampagnen eller til fremtidige planer. Du gjorde det rigtige ved at forlade samtalen. Hvis du opdager, at du befinder dig i en situation, som gør dig bekymret for, om du overtræder konkurrencelove, skal du altid sige, at du synes, at samtalen er upassende, undskyldte dig og kontakte den juridiske afdeling så hurtigt som muligt.

## Samspil med konkurrenter

Kun de færreste Carrier-medarbejdere har behov for at mødes med konkurrenter og i så tilfælde kun med et godkendt formål (f.eks. deltagelse i udvalgmøder i en brancheforening). Under møder med konkurrenter med et godkendt formål eller ved tilfældige møder må følgende ikke drøftes:

- Priser, rabatter, prisforhøjelser, kreditbestemmelser eller andre salgsbetingelser
- En virksomheds omkostninger, kapacitet, produktion, lager eller distribution
- Noget, der direkte eller indirekte har relation til en virksomheds tilbudsgivningsprocedurer eller -planer
- Nogen sager, der har relation til områdebegrænsninger eller andre typer af markedsopdeling (f.eks. kundeopdeling)
- Ikke-offentlige forretningsplaner, strategiske planer eller marketingplaner
- Kundespecifikke oplysninger
- Nægtelse af at gøre forretning med tredjeparter (f.eks. kunder, konkurrenter eller leverandører)

# INDSAMLING AF KONKURRENCEMÆSSIGE OPLYSNINGER

Vi får viden om og indsamler kun oplysninger om vores marked og konkurrenter på lovlige og etiske måder.

## HVORFOR DET ER VIGTIGT

På nutidens dynamiske og udfordrende marked har vi pligt til at få alt det at vide, som vi kan, om vores konkurrenter. Dette hjælper os med at udvikle vores produkter, genkende branchetendenser og forudse vores kunders skiftende behov. Men uanset hvor vigtige disse oplysninger er, vil vi aldrig gå på kompromis med vores integritet for at søge efter eller skaffe konkurrencemæssigt følsomme eller andre ikke-offentlige interne oplysninger. Vi behandler i stedet for konkurrenter på den måde, som vi ønsker, at de skal behandle os: retfærdigt og ærligt.

## HVORDAN VI GØR DET MULIGT

Vi indsamler konkurrencemæssige oplysninger lovligt og etisk ved at gøre følgende:

- Søge efter oplysninger via offentlige kilder, f.eks. nyhedsmedier, brancheundersøgelser, økonomiske rapporter, observationer af offentlig ejendom og offentligt tilgængelige internetsteder
- Søge oplysninger fra kunder om, hvordan vi kan blive mere konkurrencedygtige
- Aldrig at tilskynde nogen til at afsløre fortrolige oplysninger
- Aldrig bruge snyd for at få fat i konkurrencemæssige oplysninger
- Uddanne medarbejdere og jobansøgere til aldrig at afsløre eller bruge ikke-offentlige interne oplysninger, der er anskaffet under en tidligere ansættelse i en anden organisation
- Sørge for, at eventuelle tredjeparter, der indsamler konkurrencemæssige oplysninger for os, også overholder vores juridiske og etiske standarder

**Spørgsmål:** Før jeg startede i virksomheden, arbejdede jeg for en af vores konkurrenter. Meget af det, jeg ved om kølecontainere, har jeg lært der. Hvordan afgør jeg, hvor meget af denne viden jeg kan dele i mit nye job her?

**Svar:** En god regel er at tænke over, hvad der kunne blive betragtet som fortrolige oplysninger eller immateriel ejendom, som tilhører din tidligere arbejdsgiver. Den type oplysninger må du ikke bruge til at udføre dit nye job, og du må heller ikke afsløre oplysningerne for os. Hvis du f.eks. kender til detaljerne om en proces, et design eller en formel, som ikke forventes at være offentligt tilgængelige, skal du aldrig dele disse oplysninger med nogen. Hvis du har et spørgsmål, skal du kontakte en ECO eller den juridiske afdeling.

Vi påtager os ansvar for at forstå og overholde alle love og bestemmelser vedrørende international handel (ITC – International Trade Compliance), som gælder for os overalt i verden.

## HVORFOR DET ER VIGTIGT

Vi er en virksomhed med næsten 60.000 medarbejdere, der driver virksomhed i mange lande. Vi leverer højteknologiske produkter og tjenester til kunder i hele verden. Dette betyder, at vi er underlagt mange forskellige og komplekse sæt af love og bestemmelser, der dækker international handel – herunder eksportkontroller, økonomiske sanktioner og embargoer, amerikanske antiboykotlove og importkontroller. Nationale myndigheder og multinationale organisationer i hele verden bruger ITC-love (International Trade Compliance) til at styre bevægelser af varer, tjenester og teknologier, sikre national sikkerhed, forhindre spredning af masseødelæggelsesvåben, støtte udenrigspolitiske mål og beskytte borgernes sundhed, sikkerhed og ressourcer.

Hvis vi ikke overholder ITC-bestemmelserne, kan vi blive udsat for alvorlige straffe og skade på omdømmet. Det kan også medføre, at vores produkter og teknologier ender i forkerte hænder. Som producent og leverandør af avancerede kommercielle systemer, har vi pligt til at forhindre, at dette sker.

## HVORDAN VI GØR DET MULIGT

Vi er forpligtet til altid at overholde gældende ITC-love, når vi driver forretning, uanset hvor det sker. Vi er alle ansvarlige for at sørge for overholdelse af normer, ligesom ledere også skal sørge for, at deres organisationer overholder normerne. Dette betyder, at vi:

- Identificerer og klassificerer alle vores produkter, teknologier og tjenester for at afgøre, hvordan de kontrolleres
- Beskytter regulerede varer og teknologi, både fysiske og immaterielle, mod uautoriseret levering eller frigivelse
- Sørger for at være i besiddelse af relevante myndighedstilladelser for afsendelse af alle varer, som leveres til leverandører, kunder, forretningspartnere og andre tredjeparter, screener alle transaktioner for relevante sanktioner, bekræfter, at slutanvendelsen og den endelige slutbruger og destinationen er tilladte og sørger for at have alle godkendelser for hele transaktionens livscyklus
- Sørger for korrekte registreringer og effektive forsendelses-, sporings- og rapporteringsmekanismer
- Klassificerer importerede varer og værdisætter dem korrekt, så bogføringen bliver nøjagtig og rettidig, betaler den rigtige importafgift og sikrer rigtige deklarationer for oprindelsesland
- Ikke samtykker eller deltager i boykotrelaterede aktiviteter, som ikke er i overensstemmelse med amerikanske antiboykotlove og indberetter boykotrelaterede henvendelser, når det kræves

# UNDGÅ BESTIKKELSE OG KORRUPTION

Vi stræber efter at nå vores forretningsmål på baggrund af kvalifikationer – aldrig på baggrund af bestikkelse eller anden korrupt praksis.

## HVORFOR DET ER VIGTIGT

Værdierne innovation og excellence beskriver, *hvad* vi gør, mens værdierne respekt, integritet og inklusion handler om, *hvordan* vi gør det. Når det handler om at vinde kontrakter og vælge forretningspartnere, lader vi vores værdier diktere vores handlinger. Vi fravælger hellere en mulighed – uafhængig af partner, værdi eller sted – frem for at lade et forretningsresultat blive påvirket på en upassende måde.

Som en førende global virksomhed, hvis produkter og tjenester hjælper med at sikre komfort og sikkerhed over alt i verden, har vi både mulighed og ansvar for at fungere som en drivkraft til positive ændringer. Når vi fører an med et godt eksempel i kampen mod korruption, bekæmper vi korruptionens destruktive indflydelse på samfundet og bidrager til at fremme og beskytte åbne markeder. Da vi kæmper for en retfærdig og åben markedspraksis overalt, hvor vi driver virksomhed, kan kunderne nemmere genkende den høje kvalitet og værdien af vores produkter og tjenester.

## HVORDAN VI GØR DET MULIGT

Vores virksomhed tager afstand fra korruption og vinder kontrakter på den rette måde. Dette betyder, at vi:

- Vinder på kvaliteten af vores produkter og tjenester samt vilkårene for vores tilbud
- Aldrig tilbyder noget af værdi for at påvirke en beslutning på en upassende måde – uanset om vi har at gøre med en embedsmand eller nogen i den private sektor
- Registrerer alle transaktioner fuldstændigt, nøjagtigt og sandfærdigt
- Følger antikorrupsionslovene i ånd og bogstav overalt, hvor vi driver virksomhed
- Vælger forretningspartnere omhyggeligt og kræver, at de efterlever vores høje etiske standarder

FORTSÆTTES >

## RØDE FLAG FOR KORRUPTION

Når vi vælger forretningspartnere, der skal hjælpe os med driften, kigger vi efter:

- Tidligere anklager om uretmæssige betalinger
- Krav om at modtage provision, før en transaktion er fuldført
- Krav om gebyrer, der ikke stemmer overens med den leverede serviceydelse, eller som skal betales til en anden part eller andet land
- Forslag om, at vi skal samarbejde med bestemte mennesker på grund af en "særlig relation"
- Interessekonflikter, som kan påvirke kunder eller embedsmænd på en upassende måde
- Involvering af en ny tredjepart tæt på tildelingsdatoen
- Anmodninger om at bogføre en udgift uærligt eller som noget andet, end den er

**Spørgsmål:** En kommunalt ansat nægter at udbetale et beløb, som virksomheden har krav på, medmindre jeg foretager en ekstra kontantbetaling, som vedkommende siger vil "sætte gang i sagerne". Beløbet, som vedkommende beder om, er så lille, at jeg oven i købet kan betale det af egen lomme, og så behøver det ikke blive registreret i virksomhedens regnskab. Hvad skal jeg gøre?

**Svar:** Uanset hvordan den kommunalt ansatte prøver at karakterisere betalingen, er det i realiteten en bestikkelse. Vores retningslinjer og kerneværdier forbyder betalinger, som er eller kan tolkes som bestikkelse, selvom de er almindelige i det land, hvor vi gør forretninger. Og virksomhedens regnskab og registreringer skal afspejle forretningstransaktionerne nøjagtigt – fejlagtig registrering af transaktionerne er en overtrædelse af loven og politik. Det du foreslår, ville ikke bare være en fejlagtig handling, men i henhold til de love, der gælder for virksomheden, ville det også have været ulovligt for en medarbejder eller andre personer at foretage en sådan betaling på virksomhedens vegne. Kontakt straks en lokal medarbejder fra etik og overholdelse eller den juridiske afdeling, hvis du mener, at du bliver bedt om at betale bestikkelse.

**Spørgsmål:** Jeg er regnskabsansvarlig og behandler udgifter. For nylig modtog jeg en ansøgning om at få refunderet udgifter fra en afdelingsleder. Jeg opdagede, at konferencen, som lederen angav som en udgift, rent faktisk aldrig fandt sted. Hvad skal jeg gøre?

**Svar:** Det kan have været en simpel fejl, eller det kan have været gjort med vilje. Bevidst unøjagtige udgifter udgør en risiko for os i henhold til antikorrupsionslovene. De skader også bundlinjen, hvilket skader os alle. Du skal ikke behandle denne udgift. Kontakt en chef eller en medarbejder i kontoret for etik og overholdelse for yderligere gennemgang og vejledning.





## VI ER ANSVARLIGE FORVALTERE FOR VORES INVESTORER

Vi respekterer vores aktionærer og den tillid, de har til os. Vi foretager upartiske beslutninger, som styrker langsigtet, bæredygtig vækst og har et urokkelig fokus på vores forpligtelser. Vores regnskab og regnskabsrapportering er nøjagtig og korrekt, vi værdsætter og beskytter vores aktiver og driver virksomhed med integritet hver eneste dag.

Forhindre insiderhandel og misbrug af væsentlige ikke-offentliggjorte oplysninger.	33
Undgå interessekonflikter	34
Udarbejdelse, vedligeholdelse og offentliggørelse af nøjagtige registreringer og regnskaber	36
Beskyttelse af vores immaterielle ejendom	38
Respektere andres immaterielle ejendom	40
Beskyttelse af virksomhedens ejendom	41

# FORHINDRE INSIDERHANDEL OG MISBRUG AF VÆSENTLIGE IKKE-OFFENTLIGGJORTE OPLYSNINGER

Vi bruger aldrig og deler aldrig væsentlige, ikke-offentliggjorte oplysninger om Carrier eller en anden virksomhed med det formål at købe eller sælge aktier.

## HVORFOR DET ER VIGTIGT

Under vores arbejde kan vi få adgang til oplysninger, som ikke er offentliggjorte. Vi skal beskytte disse oplysninger og kun bruge dem efter behov og aldrig med henblik på at træffe beslutninger om personlige investeringer.

Væsentlige, ikke-offentliggjorte insideroplysninger er oplysninger om en virksomhed, der ikke er offentliggjort, og som en rimelig investor ville betragte som vigtige, når der skal træffes beslutning om handel med aktier. De kan omfatte:

- Økonomiske resultater og udbytter
- Nye kontrakttildelinger
- Nye produkter eller marketinginitiativer
- Ændringer i topledelse
- Forventede fusioner eller opkøb

*Insiderhandel opstår*, når en person bruger disse insideroplysninger til personlig gevinst eller til at undgå et tab på aktiemarkedet eller deler dem med andre, så de kan gøre det samme. Insiderhandel er en alvorlig forbrydelse og straffes med store bøder eller fængsel.

## HVORDAN VI GØR DET MULIGT

Vi kan forhindre insiderhandel og misbrug af markedet ved:

- Aldrig at videregive insideroplysninger til personer uden for Carrier, herunder familiemedlemmer, slægtninge og venner
- Kun at dele insideroplysninger med kolleger, der har behov for oplysningerne
- Ikke at engagere sig i videregivelse af tips, hvilket betyder direkte eller indirekte videregivelse af væsentlige, ikke-offentliggjorte oplysninger om en virksomhed til personer, som kan foretage aktiehandel på baggrund af disse oplysninger

**Indberet misbrug af insideroplysninger til en arbejdsleder, en Ethics & Compliance Officer eller den juridiske afdeling, eller brug virksomhedens anonyme indberetningsprogram.**

Vi er omhyggelige med ikke at lade vores personlige interesser konflikte med vores forpligtelse over for virksomheden og dens mål og behov.

## HVORFOR DET ER VIGTIGT

Vores integritet kræver, at vi ikke tillader personlige interesser og relationer at hindre os i at træffe de beslutninger, som er de bedste for virksomheden. Når vi anvender sund dømmekraft til at træffe de bedste valg for virksomheden, kan vi overholde vores standarder for resultater og gøre det muligt at samarbejde og skabe nyt uden at blive distraheret. Det viser også vores loyalitet over for virksomheden.

Selv en *tilsyneladende* interessekonflikt kan være et problem, da det kan få andre til at tro, vi ikke handler korrekt. Interessekonflikter kan undgås eller håndteres, hvis de fremlægges og håndteres korrekt.

## HVORDAN VI GØR DET MULIGT

Vi undgår interessekonflikter (eller antydningen af dem), og når de er uundgåelige, sikrer vi, at de løses på korrekt vis ved at:

- Være opmærksomme på situationer, hvor virksomhedens og vores egne interesser kommer i konflikt og ved at fremlægge faktiske eller potentielle konflikter over for en leder eller en lokal ECO
- Trække os fra beslutningsprocessen, når der er en faktisk eller potentiel interessekonflikt
- Undlade at sætte os selv i situationer, hvor loyaliteten til vores familiemedlemmer eller nære venner kan påvirke vores dømmekraft på en upassende måde
- Erkende, når personlige økonomiske hensyn og forbindelser til konkurrenter, leverandører eller kunder kan skade vores evne til at handle i virksomhedens interesse
- Udvide loyalitet over for virksomheden ved ikke at holde muligheder, som vi har fået kendskab til ved at bruge virksomhedens position eller ressourcer, for os selv
- Gøre vores bedste hver dag i virksomheden og ikke lade eksterne job eller andre aktiviteter komme i vejen for vores bidrag til virksomheden
- Tilbyd og acceptér kun gaver og repræsentation, hvis de:
  - Er passende
  - Tjener et lovligt forretningsformål
  - Ikke kompromitterer vores dømmekraft

**Alle faktiske og potentielle konflikter skal indberettes til gennemgang. Hvis du er bekymret for, om der foreligger en interessekonflikt, kan du søge vejledning hos en ECO.**

FORTSÆTTES >

## Interessekonflikter – Lyntest

Hvis jeg følger denne fremgangsmåde, vil jeg så:

- Føle mig forpligtet over for nogen eller få dem til at føle sig forpligtet over for mig?
- Svigte vores værdier?
- Risikere at kompromittere min dømmekraft?
- Skabe udseende af upassende adfærd eller delt loyalitet?
- Opnå personlig gevinst eller fordele for mig selv, et familiemedlem eller en nær ven, som er usædvanlig eller overdreven i værdi eller frekvens?

Hvis du svarede "Ja" på et eller flere af ovenstående spørgsmål, står du sandsynligvis over for en potentiel interessekonflikt. Søg vejledning.

**Spørgsmål:** Jeg har en niece, som netop har afsluttet sin uddannelse som ingeniør. Hvis vi ansætter hende, skal hun ikke være min underordnede. Kan jeg anbefale hende til en stilling?

**Svar:** Nogle af vore bedste ansættelser er kommet i stand efter henvisninger fra medarbejdere. For at undgå, at nogle skal tro, at der foregår noget ureglementeret, skal du fortælle om din relation til ansøgeren til personalechefen. Du må ikke deltage i ansættelsesprocessen. På den måde kan din niece blive evalueret udelukkende på baggrund af sine kvalifikationer.

# UDARBEJDELSE, VEDLIGEHOJDELSE OG OFFENTLIGGØRELSE AF NØJAGTIGE REGISTRERINGER OG REGNSKABER

Virksomhedens forretningsomdømme og effektivitet afhænger af registreringer, der er tydelige og præcise, og som opbevares og fremlægges i henhold til godkendte principper og strikse politikker.

## HVORFOR DET ER VIGTIGT

Uanset om vi forbereder virksomhedens årsrapport eller udfylder en timeseddel, spiller vi en rolle i at opretholde virksomhedens forpligtelser til nøjagtig bogføring og rapportering. Vi forstår vigtigheden af dette ansvar. Vi ved, at virksomheden er afhængig af, at bogføringen er korrekt, fuldstændig og sandfærdig med henblik på at træffe sunde forretningsbeslutninger. På samme måde stoler vores aktionærer på nøjagtige og korrekte rapporteringer for at kunne træffe deres investeringsbeslutninger. Ved at følge godkendte regnskabsprincipper, vedligeholde vores optegnelser korrekt og aflevere nøjagtige rapporteringer opfylder vi vores juridiske forpligtelser og undgår skader på omdømmet, bøder og civile og strafferetlige sanktioner. Vi gør også vores forretning mere effektiv og mere produktiv samtidig med, at vi viser, at vi kan leve op til den tillid, som vores interessenter viser os.

## HVORDAN VI GØR DET MULIGT

Vi opretter, vedligeholder og bortskaffer registreringer korrekt og med integritet. Dette betyder, at vi:

- Registrerer alle aktiver, passiver, indtægter, udgifter og forretningstransaktioner fuldstændigt og til tiden i overensstemmelse med gældende bestemmelser, accepterede regnskabsprincipper og virksomhedens politikker
- Sørger for, at budgetforslag og økonomiske evalueringer repræsenterer alle relevante oplysninger korrekt
- Ikke foretager nogen overlagte eller vildledende angivelser i vores regnskaber og registreringer
- Ikke har nogen hemmelige eller ikke-registrerede kontantbeholdninger eller andre aktiver
- Informerer kunder og leverandører om fejl og straks retter dem via kreditter, tilbagebetalinger eller på accepterede måder
- Opbevarer og bortskaffer dokumentation i henhold til virksomhedens politikker og juridiske krav
- Beskytter alle registreringer, der er relateret til juridiske processer

**Alle mistænkelige registreringsovertrædelser skal indberettes. Du kan kontakte en overordnet, en ECO, den juridiske afdeling eller bruge virksomhedens anonyme indberetningsprogram.**

FORTSÆTTES >

# UDARBEJDELSE, VEDLIGEHOLDELSE OG OFFENTLIGGØRELSE AF NØJAGTIGE REGISTRERINGER OG REGNSKABER (FORTSAT)

**Spørgsmål:** Selvom vores politikker til håndtering af dokumenter tillader os at bortskaffe nogle dokumenter efter en bestemt tidsperiode, har jeg beholdt de fleste af mine på ubestemt tid – især elektroniske dokumenter, bare for at være sikker. Er det i orden?

**Svar:** Virksomhedens politik om håndtering af registreringer "tillader" ikke bortskaffelse af registreringer – de kræver typisk bortskaffelse efter et bestemt stykke tid, afhængig af registreringstypen. Ved ikke at bortskaffe dokumenter til tiden overtræder du ikke kun virksomhedens politik, du risikerer også at overbelaste de elektroniske arkiveringssystemer, du skaber ineffektivitet, og du gør os sårbare over for juridiske problemer. Men der er bestemte dokumenter, der skal opbevares, f.eks. dem, der er involveret i potentielle eller eksisterende juridiske sager, eller som er underlagt en formel juridisk arkiveringspligt. Vi har hver især et ansvar for at have kendskab til og følge arkiveringsplanerne for hvert dokument, vi støder på.

# BESKYTTELSE AF VORES IMMATERIELLE EJENDOM

Vi beskytter vores virksomheds immaterielle ejendom mod misbrug, uretmæssig tilegnelse, ødelæggelse og tab.

## HVORFOR DET ER VIGTIGT

Gennem kerneværdien innovation har vores virksomhed skabt en af de største porteføljer af immateriel ejendom i verden. Disse aktiver er resultatet af det hårde arbejde, vi udfører hver dag, og de danner en platform for innovation og vækst. At beskytte dem er afgørende for vores mål om at levere konkurrencemæssigt engagement og for virksomhedens fremtid.

## HVORDAN VI GØR DET MULIGT

Vi beskytter vores immaterielle ejendom ved at:

- Få adgang til, bruge og offentliggøre virksomhedens immaterielle ejendom (f.eks. forretningshemmeligheder, opfindelser, tekniske data, design, ekspertise, software, strategier, kontraktoplysninger og økonomiske oplysninger) udelukkende i den udstrækning, der er nødvendig for at udføre vores arbejdsopgaver og altid i overensstemmelse med virksomhedens gældende politikker og procedurer
- Offentliggøre øjeblikkeligt alle opfindelser, der er skabt under ansættelsen i virksomheden, så de kan blive evalueret i tide til at blive patenteret
- Offentliggøre immaterielle oplysninger til andre – selv i virksomheden – men kun hvis de har behov for at have kendskab til oplysningerne og kun til tredjepart, når der er oprettet en fortrolighedsaftale eller en anden aftale.
- Overholde virksomhedens gældende politikker og procedurer for elektronisk overførsel af immaterielle oplysninger og til brug af sociale medier
- Forstå og overholde alle kontraktmæssige krav eller bestemmelser med henblik på, at en tredjepart, der modtager vores immaterielle oplysninger, skal være forpligtet til at beskytte dem
- Sikre, at aftaler, der styrer ejerskabet over immateriel ejendom og licensrettigheder, er på plads, før indgåelse af samarbejde med tredjeparter

FORTSÆTTES >

## Immateriel ejendom

Immateriel ejendom inkluderer f.eks.:

- Idéer og opfindelser
- Varemærker, varemærkenavne og logoer
- Ophavsværker (f.eks. illustrationer, tekst, tegninger, dokumentation og software)
- Immaterielle oplysninger, både af en teknisk og forretningsmæssig natur, herunder:
  - Tekniske data, design og viden
  - Forretnings-, marketing-, salgs-, indkøbs- og prissætningsplaner
  - Forretningsstrategier
  - Fusions- og overtagelsesoplysninger
  - Kontraktoplysninger
  - Økonomiske oplysninger

Vores virksomhed beskytter sin immaterielle ejendom globalt ved hjælp af en række juridiske midler, herunder kontrakter, patenter, forretningshemmeligheder, registrerede og ikke-registrerede varemærker, ophavs- og designrettigheder.



# RESPEKTERE ANDRES IMMATERIELLE EJENDOM

Vi tager skridt til at forhindre misbrug, uretmæssig tilegnelse, ødelæggelse, forringelse eller tab af andres immaterielle ejendom.

## HVORFOR DET ER VIGTIGT

Ligesom vores virksomhed værdsætter sine egne immaterielle ejendomsrettigheder og forventer, at andre skal respektere disse rettigheder, værdsætter og respekterer vores virksomhed andres juridiske immaterielle rettigheder. Dette omfatter alle former for immateriel ejendom, uanset om de er betroet til os af kunder, forretningspartnere eller leverandører, eller om de tilhører vores konkurrenter eller andre tredjeparter. Ved at beskytte sådanne rettigheder overholder vi ikke blot vores juridiske forpligtelser, men vi styrker også den tillid og respekt, som andre har for vores virksomhed.

## HVORDAN VI GØR DET MULIGT

Vi respekterer andres immaterielle ejendomsrettigheder ved at:

- Følge alle politikker og procedurer med relation til beskyttelsen af fortrolige oplysninger og anden immateriel ejendom
- Undlade at anmode om, acceptere, bruge eller offentliggøre fortrolige oplysninger, som tilhører vores kunder, forretningspartnere, konkurrenter eller andre tredjeparter, uden godkendelse
- Undlade at kopiere andres arbejde – herunder f.eks. billeder, publikationer, videoer eller andet indhold, som vi finder på internettet – medmindre vi har licens til at gøre det
- Respektere andres patentrettigheder, forretningshemmeligheder og fortrolige oplysninger under vores forsknings- og udviklingsprocesser
- Overholde gældende licensaftaler for immateriel ejendom og andre kontraktvilkår, som styrer brugen af eller offentliggørelsen af andres immaterielle oplysninger
- Anerkende tredjeparters copyright, logoer, varemærker, varemærkenavne og design i vores marketing-og andre publikationer
- Indberette efterligningsprodukter og anden kriminalitet vedrørende immateriel ejendom

# BESKYTTELSE AF VIRKSOMHEDENS EJENDOM

Vi beskytter al virksomhedsejendom mod beskadigelse, tab eller misbrug.

## HVORFOR DET ER VIGTIGT

Vores virksomheds aktiver skabes gennem det hårde arbejde, som vi hver især udfører hver dag. De er begge en kilde til og en afspejling af vores innovation og vækst. De er afgørende for vores vinderholdning på daglig basis. Vi respekterer og beskytter disse aktiver, som vi ville gøre det med vores egen personlige ejendom. Vi beskytter dem mod forkert behandling og uretmæssig tilegnelse. Vi ved, at virksomheden og vores aktionærer har tillid til, at vi tager personligt ansvar for at sikre vores aktiver mod misbrug.

## HVORDAN VI GØR DET MULIGT

Vi er ansvarlige forvaltere af virksomhedens ejendom. Dette betyder, at vi:

- Altid håndterer vores materielle aktiver korrekt og i henhold til virksomhedens politik
- Forhindrer tab, spild, ødelæggelse, tyveri og misbrug af virksomhedens ressourcer
- Kun bruger virksomhedens aktiver til forretningsformål og aldrig til personlig vinding
- Begrænser personlig brug af virksomhedens kommunikationsudstyr og -systemer
- Indberetter omstændigheder, hvor vi har mistanke om, at virksomhedens aktiver er i fare
- Sikrer, at alle forretningstransaktioner er godkendt af ledelsen og gennemgår processerne for intern gennemgang og godkendelse
- Opretter og følger interne kontroller, der hjælper med til at sikre nøjagtig økonomisk rapportering og fuldstændig overensstemmelse med revisioner, undersøgelser, love og bestemmelser
- Forhindrer, at økonomiske aktiver bruges til hvidvaskning af penge eller finansiering af terrorister ved at være opmærksom på advarselssignaler og ved at følge internationale bestemmelser

## Materielle aktiver

Materielle aktiver er alt fysisk, som virksomheden leverer til medarbejdere for at de kan udføre deres arbejde, f.eks. anlæg, køretøjer, computere og andre elektroniske enheder, maskineri, værktøjer, penge, kontorudstyr og id-kort.

## Økonomiske aktiver

Økonomiske aktiver er virksomhedens penge, finansielle redskaber eller alt, der kan konverteres til penge.

[FORTSÆTTES >](#)

## **Advarselstegn på hvidvaskning af penge**

Mulige røde flag for hvidvaskning af penge inkluderer, men er ikke begrænset, til:

- Kunder der foretager betalinger fra flere konti
- Betalinger på vegne af en kunde fra en tredjepart uden begrundelse eller forklaring
- Anmodninger om, at betalinger skal ske til personlige eller udenlandske konti i stedet for til almindelige virksomhedskonti
- Anmodninger om, at betalinger skal foretages på mærkelige tidspunkter eller med usædvanlige beløb
- Anmodninger om flere betalinger, der altid er under \$10.000

**Indberet alle former for misbrug af virksomhedens aktiver til en overordnet, en ECO, den juridiske afdeling, eller brug virksomhedens anonyme indberetningsprogram.**



## VI BYGGER HOLDBARE PARTNERSKABER

Vi søger efter forretningspartnere, som deler vores urokkelige forpligtelse til excellence og vores forpligtelse til at opfylde eller overgå kundernes behov. Vi behandler vores partnere med respekt og integritet og fremelsker et inkluderende miljø, beskytter deres rettigheder, mens vi også forlanger, at de skal efterleve vores høje etiske standarder som en del af vores forsyningskæde i verdensklasse.

Valg af de rigtige partnere

44

Respekterer og beskytter menneskerettighederne

45

Vi vælger vores forretningspartnere baseret på kvaliteter og fælles værdier, og vi behandler dem retfærdigt.

## HVORFOR DET ER VIGTIGT

Vi søger efter forretningspartnere, der kan hjælpe os med at nå vores forretningsmål ved at levere ekspertise, ressourcer, effektivitet og innovation til at hjælpe os med at levere pålidelige produkter til tiden. Vi søger også efter partnere, der deler vores høje etiske standarder og vores passion om at gøre verden til et bedre sted.

## HVORDAN VI GØR DET MULIGT

Vi vælger vores forretningspartnere gennem en konkurrencemæssig, men retfærdig proces. Dette betyder, at vi:

- Søger efter partnere, der opfylder vores standarder for sikkerhed, integritet og excellence, og samtidig leverer det, de lover, til tiden og i henhold til budgettet
- Udviser behørig omhu for at sikre, at potentielle nøgleforretningspartnere er kvalificerede og har et godt omdømme, før vi samarbejder med dem, og vi overvåger deres præstation efterfølgende
- Opstiller tydelige, specifikke præstationskrav med målelige resultater
- Formaliserer relationer på skrift, så alle transaktioner er nøjagtige og korrekt registreret, således at forretningspartnere kan holdes ansvarlige for at udføre deres arbejde i overensstemmelse med vores krav til sikkerhed, etik og overholdelse af krav
- Søger efter forretningsmuligheder, som vi kan tildele små, svagtstillede, minoritetsejede, kvindeejede, veteranejede og historisk underudnyttede virksomheder

# RESPEKTERER OG BESKYTTER MENNESKERETTIGHEDERNE

Vi engagerer os i god samfundsbevidsthed og samarbejder med andre om at fremme bedre arbejdsbetingelser for alle.

## HVORFOR DET ER VIGTIGT

Vores udbredte globale fodaftryk sætter os i stand til at sætte vores præg på kampen for sikrere arbejdsforhold og ligestilling overalt i verden. Vores virksomhed træffer omhyggelige forholdsregler for at beskytte arbejderne på vores egne fabrikker. Men vi kan også fremme en positiv ændring ved at opmuntre vores forretningspartnere og lokalsamfund til at respektere menneskerettighederne. Derfor holder vi vores kerneværdier i hævd ved at samarbejde med dem, der deler vores forpligtelse til at sørge for, at folk er sikre, har det komfortabelt og er produktive.

## HVORDAN VI GØR DET MULIGT

Vores virksomhed respekterer og beskytter menneskerettighederne ved:

- At garantere sikre og sunde arbejdsforhold for vores medarbejdere, baseret på: amerikanske standarder, lokale standarder eller virksomhedens politikker
- Aldrig at bruge børnearbejde eller tvangsarbejde og altid at søge efter forretningspartnere, der deler vores forpligtelse til at bekæmpe menneske- eller sexhandel og til at støtte menneskerettighederne
- At forbyde al ulovlig diskrimination, herunder: race, hudfarve, religion, national oprindelse, køn, alder, handicap, veteranstatus, civilstand, statsborgerskab, tro, seksuel orientering og andre beskyttede kategorier i henhold til gældende lov
- At give løn og personalegoder for at tiltrække og fastholde stærke talenter til vores forretninger under samtidig overholdelse af alle gældende bestemmelser om løn, arbejdstid og lovbestemte personalegoder
- At anerkende princippet om foreningsfrihed og retten til kollektive overenskomstforhandlinger i gældende love i landene, hvor vi driver virksomhed
- At fremme ansvarlig indkøbspraksis og stille forventninger til vores nøgleleverandører gennem virksomhedens etiske kodeks for leverandører, herunder at vores leverandører skal garantere sikre og sunde arbejdsmiljøer for deres medarbejdere, undgå diskriminering, garantere, at der ikke bruges børnearbejde, og undgå menneskehandel

For at sikre en robust indberetning af påstande om uregelmæssigheder opretholder Carrier sikre og fortrolige kanaler, hvor medarbejderne og tredjeparter kan søge råd, stille spørgsmål, komme med kommentarer og indberette formodet embedsmisbrug. Virksomhedens anonyme indberetningsprogram giver medarbejderne og andre mulighed for at stille spørgsmål eller indberette bekymringer.



## VI ER ENGAGERET I VORES LOKALSAMFUND

Vores produkter hjælper med til at gøre det moderne liv muligt. De gør også tingene bedre – og det er en mission, som vi også hver især tager med ud i vores lokalsamfund. Vi beskytter det miljø, som vi deler, og søger efter bæredygtige metoder til at skabe værdi. Vi støtter også frivillige initiativer, bestræbelser på sociale forbedringer og velgørenhed, og vi forstår, at når vores lokalsamfund bliver stærkere, så bliver vi også stærkere.

Beskyttelse af miljøet	47
Bidrag til vores lokalsamfund	48
Deltagelse i den politiske proces	49

Vi respekterer alle miljølove og -bestemmelser, der gælder for os samtidig med, at vi også arbejder mod ambitiøse mål om miljøbevarelse og bæredygtighed.

## HVORFOR DET ER VIGTIGT

Vores globale virksomhed – og især brugen af mange af vores produkter i store byer – har vist os, hvordan befolkningstilvækst og urbanisering lægger et stadigt voksende pres på vores miljø. Den har også givet os muligheden for at foregå med et godt eksempel. Det er derfor, vi ikke er tilfredse med blot at opfylde vores juridiske forpligtelser, når det drejer sig om miljøstandarder. Vi ønsker at være katalysator for positive ændringer, der giver fremskridt gennem innovation og at vise vores kollegaer og lokalsamfundet, at en reduktion i vores miljømæssige fodaftryk ikke kun er godt for verden, det er også godt for virksomheden.

## HVORDAN VI GØR DET MULIGT

Vores virksomhed fremmer miljøansvar og bæredygtighed. Dette betyder, at vi:

- Overholder alle gældende miljølove, sørger for at have de seneste tilladelser, rapporterer eventuelle hændelser og bortskaffer farligt affald på en sikker måde
- Søger efter muligheder for at spare energi, vand og materialer
- Arbejder på at designe og fremstille produkter, der styrker vores engagement i at bevare miljøet
- Udvikler bygningssystemer, som reducerer udslip og fremmer bæredygtighed
- Forventer, at vores nøgleleverandører i stigende grad benytter en bæredygtig fremgangsmåde
- Sætter mål, som motiverer os og vores nøgleleverandører til konstant at søge efter forbedringer i miljøbevarelse og bæredygtighed
- Gør en personlig indsats for at finde nye metoder, som vi som enkeltpersoner kan bruge til at bevare miljøet

**Hvis du har bekymringer om et miljøproblem, kan du kontakte en overordnet, en ansvarlig for miljø, sundhed og sikkerhed, en ECO eller bruge virksomhedens anonyme indberetningsprogram.**



# BIDRAG TIL VORES LOKALSAMFUND

Vi er aktive partnere i lokalsamfundet og melder os frivilligt med vores tid, ressourcer og færdigheder for at bidrage til dets trivsel.

## HVORFOR DET ER VIGTIGT

Vores virksomhed driver virksomhed over hele verden. Men vi henter også styrke og inspiration fra vores lokalsamfund, som er det sted, hvor vi arbejder og lever. Vi tilstræber at opmuntre til vækst og udvikling gennem et positivt engagement sammen med vores naboer, hvilket øger den gensidige respekt og tillid og forbedrer vores omdømme og rekrutteringsindsats.

## HVORDAN VI GØR DET MULIGT

Vi er ansvarlige samfundsbevidste borgere i de samfund, hvor vi gør forretning. Dette betyder, at vi:

- Opmuntre og glæder os over de aktive roller, som vores medarbejdere påtager sig i vores lokalsamfund som frivillige, vejledere og velgørenhedsarbejdere
- Engagerer os i givende samfundsmæssige og velgørende sager og gennemgår dem på forhånd, så vi sikrer, at de er lovlige
- Aldrig forsøger at få noget til gengæld for velgørende bidrag

**Spørgsmål:** Jeg arbejder som frivillig i en velgørenhedsorganisation i weekenden. Er det i orden, at jeg præsenterer mig selv som medarbejder hos vores virksomhed? Jeg ved nemlig, at virksomheden i lang tid har ydet støtte til denne velgørende organisation?

**Svar:** Selvom virksomheden også støtter denne velgørenhedsorganisation, må du ikke deltage i en sådan begivenhed som officiel virksomhedsrepræsentant uden på forhånd at være godkendt til at gøre det. Kontakt din ledelse på forhånd for at få tilladelse, og måske kan du også få virksomheden til officielt at støtte begivenheden.

# DELTAGELSE I DEN POLITISKE PROCES

Vi overholder alle nationale, statslige og lokale love, der styrer virksomhedsmæssig deltagelse i politiske sager, og vi opfordrer medarbejderne til at engagere sig i den politiske proces som private borgere.

## HVORFOR DET ER VIGTIGT

Som virksomhed samarbejder vi tæt med myndigheder over hele verden og har en interesse i politiske resultater. Vi deltager som en virksomhed i den politiske proces, men vi gør det ansvarligt. Vi forstår og respekterer de juridiske begrænsninger for virksomheder og følger reglerne i ånd og i bogstav. På samme tid støtter vi vores medarbejdere, som udfører deres borgerpligt ved at holde sig underrettede, og som bruger deres tid på eller yder økonomiske støtte til politiske aktiviteter.

## HVORDAN VI GØR DET MULIGT

Vi deltager i politik på en lovlig og etisk måde som en virksomhed og som enkeltpersoner. Dette betyder, at vi:

- Overholder alle juridiske begrænsninger for virksomhedsmæssige bidrag til partier, politiske komitéer og individuelle kandidater
- Gør det klart, at når vi engagerer os i politik som private borgere, er vores synspunkter og handlinger vores egne, ikke virksomhedens
- Giver besked til vores ECO, hvis vi som enkeltpersoner stiller op som politiske kandidater. Vi giver besked for at undgå potentielle interessekonflikter
- Er vidende om reglerne for lobbyisme og undgår at kontakte offentlige embedsmænd uden udtrykkelig godkendelse og forståelse af kravene for offentliggørelse og indberetning
- Ikke giver politiske bidrag på vegne af virksomheden eller bruger virksomhedens midler, medmindre det er tilladt ved lov, og vi har modtaget forhåndsgodkendelse fra den juridiske afdeling

## Ansvarsfraskrivelse:

Det etiske kodeks giver ikke nogen kontraktmæssig rettighed, hverken udtrykkelig eller underforstået, til at forblive ansat i virksomheden. Det giver heller ikke garantier for nogen faste vilkår og betingelser for din ansættelse.