



NOTRE CODE D'ÉTHIQUE

MESSAGE DE DAVE GITLIN

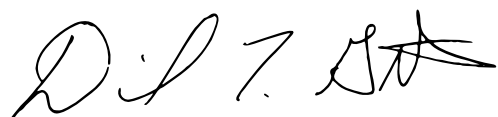
Chez Carrier, nous demandons une grande performance et une grande intégrité de la part de tous nos employés ainsi que de toute personne avec laquelle nous faisons affaire.

Il n'est jamais acceptable de faire des compromis avec nos valeurs ou notre intégrité pour réaliser nos objectifs commerciaux.

Notre société s'engage toujours à faire la bonne chose.

Aucune exception.

Dave



Président et PDG, Carrier



SOMMAIRE

À propos de notre
code d'éthique

3

Ensemble, nous
sommes plus forts

12

Nous respectons nos
engagements face à nos
clients grâce à la valeur
de nos produits et de
nos services

21

Agir de manière
responsable envers nos
investisseurs

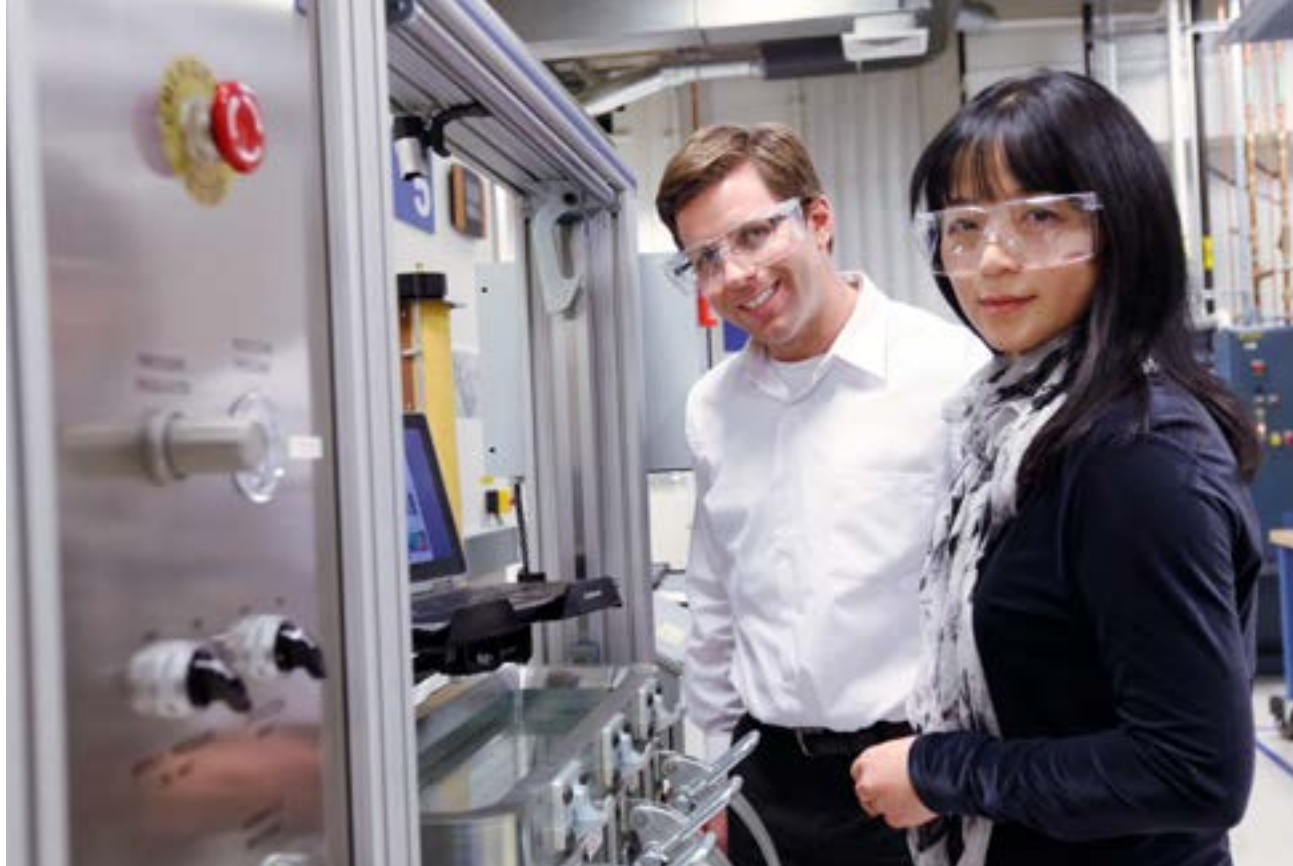
32

Pour des partenariats
durables

43

Nous nous engageons
pour nos communautés

46



À PROPOS DE NOTRE CODE D'ÉTHIQUE

Des valeurs synonyme de force	4
Nos valeurs en action	5
Nos responsabilités	6
Prise de décisions éthiques	7
Signaler les problèmes et demander de l'aide	8
Soutenir le Code	9
Dérogations	10
L'intégrité et l'innovation en héritage	11

DES VALEURS SYNONYME DE FORCE

Nous sommes tous différents, mais unis par les valeurs que nous partageons et par un objectif commun.

Centrés sur la sécurité et le confort des utilisateurs, notamment lorsqu'ils sont en déplacement, nous créons et développons pour eux des produits innovants et toujours plus efficaces.

Notre force se développe par **l'Inclusion**, nos produits sont synonymes de **excellence**, notre croissance est liée à notre sens de **l'innovation**, nous traitons autrui avec **respect**, et nous agissons avec **Intégrité** dans tout ce que nous entreprenons.

Sa réussite, notre Société la doit au talent, à la compétence et à l'engagement de ses équipes. Nous respectons et apprécions nos collaborateurs en tant que personnes, et sommes conscients d'une chose : ce n'est qu'ensemble que nous pouvons atteindre notre plein potentiel. Nous exerçons notre activité dans le monde entier, 24 h sur 24. Si les conditions et les défis auxquels nous faisons face peuvent différer d'une entité à l'autre, nos valeurs fondamentales, elles, ne changent pas. Ces valeurs communes exigent que nous agissions de manière transparente, sans jamais recourir au mensonge, à la tricherie, au vol ou à toute autre forme de tromperie.

Nos valeurs nous unissent, nous guident et nous responsabilisent tous. Elles nous définissent, rappellent nos principes, mais aussi notre façon de travailler. Dans un environnement professionnel complexe et dynamique, où la pression est intense et les défis souvent uniques, nos valeurs sont là pour nous permettre d'y voir plus clair et d'agir de façon cohérente. Ce faisant, elles nous rapprochent et nous unissent. Elles nous permettent aussi de répondre aux exigences très strictes de nos clients en matière de qualité, de sécurité et de performances – autant de points qu'ils sont en droit d'attendre et qu'ils méritent. Pour résumer, ce qui nous unit au quotidien pendant que nous accomplissons notre travail, ce sont nos valeurs.

Nous innovons, vous avancez

Le secteur des systèmes de construction s'appuie sur nos entreprises internationales.

Nous partageons les mêmes valeurs

Pour mettre au point notre Code d'éthique international nous nous sommes appuyés sur les commentaires de milliers d'employés - une opération d'envergure menée dans toute l'entreprise, afin de mieux comprendre notre culture et les valeurs qui guident notre façon de travailler.

Nous sommes conscients de l'importance qu'il y a à atteindre nos objectifs en agissant comme il se doit. Mais ce n'est pas tout : nous engageons aussi à en faire une réalité au jour le jour. Le rôle de notre Code d'éthique international consiste à refléter et à renforcer cet engagement.

RESPECT

Nous traitons autrui comme nous voulons qu'il nous traite.

INTEGRITÉ

L'honnêteté, l'éthique et le sens des responsabilités sont nos priorités.

INCLUSION

Nous nous efforçons de créer un environnement où tout le monde se sent inclus, indépendamment de nos différences.

INNOVATION

Le développement, l'amélioration et la croissance durable font partie de nos objectifs permanents.

EXCELLENCE

Nous sommes à la hauteur des produits et services que nous fournissons : nous exécutons notre travail promptement et le faisons de manière exemplaire.

Notre Code d'éthique est une ressource pratique, conçue pour nous aider à protéger notre entreprise et la faire avancer, mais aussi pour nous permettre d'optimiser nos performances individuelles.

Notre Code d'éthique est une ressource conçue pour nous tous. Il s'agit d'un Code d'éthique international qui s'applique à tous nos directeurs, responsables et salariés, sans oublier les représentants de notre société, ses filiales et ses sociétés affiliées. À la fois pensé comme un outil et comme un guide nous permettant d'atteindre nos objectifs de la manière appropriée, ce Code :

- Intègre nos valeurs fondamentales (Respect, Intégrité, Inclusion, Innovation et Excellence) et nous rappelle que ces valeurs facilitent nos prises de décision quotidiennes
- Répertorie les principales règles et exigences que nous devons respecter, ainsi que les responsabilités qui nous incombent
- Explique la marche à suivre pour demander de l'aide en cas de problème ou de prise de décision difficiles
- Exige que nous agissions avec honnêteté, sans contourner les règles, ni recourir à la tromperie
- Constitue la pierre angulaire du programme d'éthique et de conformité de notre société

Nos valeurs

Respect. Intégrité. Inclusion. Innovation. Excellence. Lorsque nous appliquons nos valeurs fondamentales dans chacune de nos actions et prises de décisions :

- Nous soutenons une culture qui favorise la collaboration et la croissance durable, tout en prévenant les erreurs critiques
- Nous donnons le meilleur de nous-mêmes, en aspirant toujours à réussir, sans jamais compromettre nos valeurs
- Nous protégeons une réputation durement gagnée, en travaillant de manière éthique et légalement responsable, où que nous opérons
- Nous renforçons nos relations avec nos partenaires commerciaux et les autres acteurs du marché, grâce au mérite de nos produits et services
- Nous consolidons notre capacité à attirer et à retenir des salariés qui partagent nos principes rigoureux et qui sont conscients que si les entreprises réussissent, c'est le plus souvent grâce à leur bonne conduite et non pas en dépit d'elle

Chacun d'entre nous est tenu de respecter ce Code et les règles de la société, mais aussi de demander conseil en cas de doute et de signaler toute infraction réelle ou potentielle.

La réussite de notre société dépend des actions individuelles de ses directeurs, de ses responsables, de ses salariés et de ses représentants dans le monde entier. Aussi, chacun d'entre nous est-il personnellement responsable d'agir comme suit :

- Soutenir nos valeurs fondamentales, comprendre le Code d'éthique et le respecter
- S'assurer que ses actions respectent parfaitement l'esprit et la lettre de toutes les lois et réglementations applicables
- Tenir nos engagements envers nos partenaires et diriger par l'exemple
- Signaler tout comportement qui constitue ou semble constituer une infraction à notre Code ou nos valeurs

Il est interdit d'exercer des représailles à l'encontre de quiconque signale un problème en toute bonne foi. De telles représailles entraîneront en outre des mesures disciplinaires.

Responsabilités particulières des responsables et supérieurs hiérarchiques

Lorsque nous dirigeons ou supervisons des salariés ou traitons avec des partenaires commerciaux, nous devons diriger par l'exemple, mais aussi

- Favoriser des relations professionnelles et un environnement de travail positifs, où seules sont acceptables les actions qui reflètent nos valeurs fondamentales : à savoir les actions légales et conformes à l'éthique
- Ne jamais demander à quiconque (qu'il s'agisse d'un salarié ou d'un partenaire commercial) de faire quoi que ce soit qui soit de nature à compromettre nos exigences en matière d'éthique
- Communiquer régulièrement sur l'importance qu'il y a à respecter le Code, les règles et les procédures, mais aussi à soutenir nos valeurs – le tout, en insistant sur le fait que la fin ne justifie pas les moyens
- Prendre la responsabilité de notre propre conduite et de nos propres actions et de celles de nos subordonnés, ainsi que de la mise en œuvre des initiatives et des formations en matière de conformité
- Assurer des formations qui permettent aux salariés de comprendre les responsabilités qui leur incombent, de développer leurs compétences en matière de leadership et de faire progresser leur carrière et leurs relations dans le respect de l'éthique
- Encourager les salariés et les partenaires commerciaux à suggérer des idées et à exprimer leurs préoccupations et les soutenir dans ce sens, le tout, de manière proactive
- Réagir à la fois rapidement et respectueusement aux problèmes soulevés, en faisant le nécessaire pour les résoudre et éviter qu'ils ne se reproduisent, ou encore en demandant de l'aide auprès de la personne compétente
- Ne jamais adopter ni tolérer un comportement susceptible d'enfreindre la loi ou le présent Code d'éthique
- Ne jamais exercer de représailles, ni tolérer ces dernières
- Remettre en question le succès et non uniquement l'échec, de temps en temps, surtout quand le résultat paraît trop beau pour être vrai
- Saluer publiquement ceux qui ont bien agi, surtout lorsque cela demandait du courage
- Parler ouvertement et proactivement des risques avec votre équipe, surtout lorsque vous travaillez dans des environnements difficiles ou sous la pression, équipez-les des outils pour réduire les risques et renforcer le besoin de demander de l'aide si nécessaire

Prendre une décision conforme à l'éthique implique que vous vous posiez ces deux questions cruciales et que vous répondiez « oui » à chacune d'entre elles *avant d'agir*:

1: Puis-je le faire ?

La décision en question respecte-t-elle la lettre et l'esprit des lois, ainsi que les règles de la société ?

2: Dois-je le faire ?

La décision en question est-elle fidèle aux valeurs fondamentales et à la réputation de la société ?

Lorsque vous répondez à ces questions, assurez-vous d'avoir analysé tous les faits pertinents et de les avoir bien compris, examinez les obligations envers les parties prenantes affectées et réfléchissez à d'autres solutions potentielles. Vous devez également solliciter l'aide des personnes compétentes, telles que votre responsable de l'éthique et de la conformité, votre responsable des ressources humaines et les spécialistes du domaine concerné (par exemple : professionnels techniques, opérationnels, juridiques, spécialistes en ingénierie ou en qualité).

Même si notre Code vous aide à prendre un large éventail de décisions, consultez les [politiques de Carrier](#) pour obtenir des informations détaillées sur ce que nous pouvons et devons faire.

SIGNALER LES PROBLÈMES ET DEMANDER DE L'AIDE

De nombreuses ressources nous permettent de remplir nos obligations lorsqu'il s'agit de signaler des infractions potentielles en toute bonne foi et de demander conseil sur les questions d'éthique. Nous ne tolérons pas les représailles à l'encontre de ceux qui signalent des problèmes en toute bonne foi.

Si nous constatons ou suspectons des violations de la législation, du présent Code ou de nos valeurs, nous devons les signaler le plus rapidement possible. Pour ce faire, nous pouvons nous rapprocher d'un supérieur hiérarchique (quel que soit son échelon), du service juridique, d'un responsable de l'éthique et de la conformité ou du service des ressources humaines. Si nécessaire, il est également possible de signaler le problème de manière confidentielle via le programme de signalement anonyme. Toutefois, bien que cette possibilité soit offerte (si les lois locales le permettent), nous encourageons les salariés à se faire connaître, car cela peut faciliter les enquêtes et le suivi.

Quelle que soit la méthode adoptée pour signaler un problème et quelles que soient les conséquences d'un signalement, les représailles sont interdites. **Lorsqu'un salarié signale un problème en toute bonne foi ou coopère dans le cadre d'une enquête, Notre société établit une « tolérance zéro » pour toutes les formes de représailles, quelles qu'elles soient.** « En toute bonne foi » ne signifie pas que vous devez avoir connaissance de tous les faits associés à un problème, ni que vous devez être absolument certain qu'une infraction a bel et bien eu lieu ; cela signifie que vous avez un motif raisonnable de croire qu'une infraction est susceptible d'avoir eu lieu, et que vous signalez le problème de manière respectueuse et sincère. Tout acte de représailles entraînera des sanctions, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Si vous êtes témoin de quelque chose et que vous en parlez, cela n'entraînera aucunes représailles. Cela ne vous causera pas de problèmes, même s'il s'avère que le problème en question n'en était pas un. C'est difficile à croire pour la plupart, mais c'est la vérité. Nous encourageons celles et ceux qui lèvent la main pour poser des questions, même lorsqu'il s'agit de questions délicates.

Afin d'assurer la conformité et l'amélioration continue, nos activités font l'objet d'audits réguliers. Toutes les violations signalées sont examinées de manière minutieuse, équitable et impartiale, dans l'objectif d'identifier des actions qui favorisent l'amélioration continue.

Adossée à des équipes d'experts internes et externes, notre société effectue des audits réguliers de ses entités opérationnelles, afin d'assurer la conformité au Code et aux règles de la société. De temps à autre, nous sommes également susceptibles de mener des audits chez nos partenaires commerciaux. Qu'ils soient annoncés ou non, ces audits aboutissent à des rapports qui sont partagés avec les parties prenantes concernées, en vue de favoriser l'amélioration continue.

Lorsqu'une violation avérée ou potentielle de la loi, du Code ou des règles de la société est signalée, le bureau Éthique et conformité mène sans attendre une enquête minutieuse, dans le respect des lois en vigueur. Aucun effort n'est épargné pour entendre les différentes versions des faits, tout en protégeant autant que possible la confidentialité, ainsi que le secret professionnel qui lie l'avocat à son client lorsqu'une enquête est ouverte à la demande d'un conseiller juridique.

Notre société s'engage à traiter avec respect toutes les parties impliquées dans un audit ou une enquête. Afin de préserver la confidentialité ou de résoudre certaines questions, il peut arriver que le détail des problèmes concernés par l'enquête ne soit pas partagé avec toutes les parties. En cas d'audits ou d'enquêtes, tous les salariés et partenaires commerciaux doivent faire preuve d'honnêteté et y coopérer pleinement, hormis lorsque les lois en vigueur limitent cette obligation de coopération. Cette coopération peut impliquer la participation à des entretiens et la mise à disposition de documents.

De plus, en cas de violation ou si la personne qui fait l'objet d'un audit ou d'une enquête s'avère malhonnête ou peu coopérative de quelque manière que ce soit, notre société prendra les mesures disciplinaires qui s'imposent. Ces mesures peuvent se traduire par un suivi, un avertissement, une mise à pied, un licenciement ou le remboursement des pertes occasionnées et peuvent aller jusqu'à des poursuites pénales. Afin d'assurer la régularité de la procédure et un traitement équitable de tous les salariés, lesdites mesures disciplinaires sont gérées par le Bureau de l'éthique et de la conformité et le service des ressources humaines.

Les dérogations à tout ou partie de ce Code d'éthique ou à d'autres règles énoncées pour assurer son application ne sont accordées que dans des circonstances exceptionnelles, et uniquement après approbation du vice-président Éthique. Toute dérogation concernant des directeurs ou des cadres supérieurs doit à la fois être approuvée par le vice-président Éthique et par le Conseil d'administration ou un Comité du conseil d'administration. En outre, elle doit rapidement faire l'objet d'une annonce, conformément à la loi, aux réglementations et aux règles de la société.

L'INTÉGRITÉ ET L'INNOVATION EN HÉRITAGE

Les fondateurs de Carrier ont jeté les bases de notre histoire : une histoire riche en inventions et en mises au point de produits révolutionnaires, qui offrent des niveaux de sécurité, de performances, de commodité et de confort inégalés. En matière de qualité, comme en matière d'éthique, les exigences de chacun des membres fondateurs étaient élevées. De là est née une tradition sur laquelle nous continuons de nous appuyer avec fierté jusqu'à ce jour.

Nos entreprises ont été fondées par des visionnaires dont les innovations ont créé ou significativement étendu l'ensemble d'un secteur.

Jusqu'à 1902, supporter la chaleur et l'humidité était le lot de tous les humains. C'est alors que Willis Carrier invente le premier système de climatisation au monde. Avec lui apparaît un nouveau secteur, qui permet de nos jours à des millions de personnes d'affronter les températures les plus extrêmes dans des conditions à la fois sûres et confortables, tout en assurant la bonne conservation des aliments et des fournitures médicales. Aujourd'hui, Carrier continue de faire figure de pionnier, grâce à des technologies écoénergétiques de nouvelle génération, qui protègent à la fois l'environnement et les hommes.

Les incendies qui se déclaraient autrefois à bord des navires se propageaient avec une rapidité fulgurante et leurs conséquences étaient souvent dramatiques. Mais en 1918, Walter Kidde met au point le premier détecteur de fumée et le premier extincteur à dioxyde de carbone destinés aux navires. Cinq ans plus tard, il inventait le premier extincteur portatif à dioxyde de carbone. De nos jours, grâce à des technologies de pointe en matière de détection et de lutte contre l'incendie, les produits Kidde destinés à la sécurité domestique contribuent à éviter des tragédies. Fidèle à l'héritage de son fondateur, la société Kidde perpétue une tradition d'action sociale, via des partenariats à but non lucratif et le soutien qu'elle apporte à des projets locaux. Chaque année, elle fait ainsi don de plus de 100 000 détecteurs de fumée et de monoxyde de carbone.

De même, les serrures faisaient depuis longtemps partie du paysage lorsque les frères Jeremiah et Charles Chubb inventèrent la première serrure à délateur en 1818. Son efficacité était telle que le nom des frères Chubb est devenu synonyme de sécurité et de protection. Leur activité a par la suite dépassé le marché initial des serrures et des coffres-forts, pour partir à l'assaut des systèmes de sécurité et de sécurité-incendie. De nos jours, Chubb fait figure de leader incontournable et engrange les récompenses : prix « Millennium Award for Design and Technology », « International Fire Expo Award for Innovation », ou encore « Metropolitan Police Award for Intruder Alarm Performance ».



ENSEMBLE, NOUS SOMMES PLUS FORTS

Nous croyons en nos collaborateurs et c'est ce qui nous unit et fait notre force. Sur notre lieu de travail, le respect mutuel et l'intégration sont incontournables, car nous savons que notre réussite passe par l'esprit d'équipe. Nous soutenons les règles de notre société et ses mesures de protection, car cela nous protège tous et nous aide à exploiter notre plein potentiel.

Favoriser un climat de travail empreint de respect	13
Maintenir un environnement de travail sûr et sain	15
Oui à la diversité et à l'intégration	17
Oui à l'égalité des chances	18
Protection des informations personnelles	19
Utiliser les réseaux sociaux de manière responsable	20

FAVORISER UN CLIMAT DE TRAVAIL EMPREINT DE RESPECT

Nous tenons notre engagement envers l'inclusion, nous traitons avec respect, et prenons des mesures concrètes pour que personne ne se sente menacé ou intimidé sur le lieu de travail.

CELA COMPTE : POURQUOI ?

Lorsque nos relations avec autrui se fondent sur le respect et que nous refusons d'accepter le harcèlement et les intimidations, nous créons un climat de travail positif, dans lequel nous nous sentons tous libres d'exprimer nos pensées et nos idées, de poser des questions, de faire des suggestions constructives – et donc d'exploiter tout notre potentiel. Un tel climat stimule l'innovation, la créativité et la performance, tout en favorisant l'inclusion et la collaboration. Pour donner un sens concret à nos valeurs et nous ranger du côté de la loi, nous nous devons de reconnaître les situations dans lesquelles nos collaborateurs se sentent exclus, humiliés ou intimidés et d'y réagir.

CELA EST POSSIBLE : COMMENT ?

Notre société s'engage à offrir un environnement de travail où le harcèlement, l'intimidation, les menaces et la violence n'ont pas cours. Chacun de nous peut y contribuer et réaliser les actions suivantes :

- Dissuader de manière proactive tout comportement dégradant, désobligeant ou intimidant pour autrui
- Encourager ses collaborateurs à dire ce qu'ils pensent, à exprimer leurs idées et leurs points de vue, à poser des questions et à rester ouverts aux nouvelles idées et suggestions
- Signaler toute forme de harcèlement, que celui-ci nous vise nous-mêmes directement ou qu'il vise une autre personne
- Favoriser la sécurité personnelle et signaler tout acte de violence ou toute menace de violence
- Faire preuve d'empathie envers les autres et les traiter avec dignité
- Respecter toutes les lois et réglementations en matière de lutte contre le harcèlement

Si vous constatez ou suspectez un cas de harcèlement, contactez immédiatement un supérieur hiérarchique, le service des ressources humaines ou un responsable de l'éthique et de la conformité ou utilisez le programme de signalement anonyme de la société. Si vous êtes témoin d'un acte ou de menaces de violence, suspectez de tels actes ou de telles menaces ou avez des raisons de croire que la violence est imminente, prévenez les personnes en danger, éloignez-vous du danger potentiel et contactez immédiatement la sécurité. Dès que possible, informez-en un supérieur hiérarchique, le service des ressources humaines ou un responsable de la conformité ou utilisez le programme de signalement anonyme de la société.

[SUITE >](#)

Q : Que dois-je faire si je pense que l'un de mes collaborateurs est victime de harcèlement, mais qu'il ne s'en plaint jamais ?

R : Si cela ne vous met pas mal à l'aise, vous pouvez commencer par en parler avec votre collaborateur. Si celui-ci refuse de signaler le problème, mais que vous suspectez toujours des actes de harcèlement, contactez votre supérieur hiérarchique ou le service des ressources humaines. Si vous souhaitez en parler de manière confidentielle pour identifier les différentes options possibles, vous pouvez aussi utiliser le programme de signalement anonyme de la société. Nous pouvons mener une enquête discrètement. Si le harcèlement est confirmé, vous aurez non seulement protégé votre collègue, mais aussi évité que l'auteur du harcèlement s'en prenne à d'autres victimes potentielles.

Harcèlement

On qualifie de harcèlement les paroles ou les actions qui tendent à créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Qu'il ait lieu en face à face ou en ligne, le harcèlement ne se définit pas par l'intention de son auteur, mais par la façon dont les autres le perçoivent. Il peut prendre différentes formes :

- **Ce que dit ou écrit une personne** : par exemple, il peut s'agir d'injures, de blagues ou de stéréotypes à caractère raciste, ethnique ou sexiste, mais aussi de propos menaçants, tapageurs, grossiers ou injurieux
- **Ce que fait une personne** : provoquer des contacts physiques importuns, faire des avances à caractère sexuel, bloquer le chemin de quelqu'un, l'ignorer ou l'humilier délibérément
- **Ce que montre une personne** : comme placer des photos obscènes ou des slogans désobligeants à un poste de travail ou les partager par voie électronique

MAINTENIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÛR ET SAIN

La santé et la sécurité de toutes les personnes présentes sur nos différents sites constituent nos plus grandes priorités.

CELA COMPTE : POURQUOI ?

Nous fournissons des produits et des services axés sur la sécurité, le confort et la productivité des utilisateurs. Nous sommes donc tenus de donner la priorité à la sécurité. Nous sommes personnellement responsables de veiller à la santé et à la sécurité de nos collaborateurs, de nos partenaires commerciaux et de nos visiteurs. Et cela vaut aussi pour nous-mêmes. De plus, un environnement de travail sûr nous permet de nous concentrer sur nos innovations, et donc de faire avancer nos clients. La sécurité est au cœur de notre engagement en matière d'intégrité.

CELA EST POSSIBLE : COMMENT ?

L'objectif est de garantir la sécurité sur le lieu de travail et de protéger quiconque se trouve sur les sites ou dans les locaux de la société contre tout accident ou toute menace. En d'autres termes, nous devons :

- Respecter toutes les directives, règles et lois en matière de sécurité ;
- Veiller à la sécurité de nos collaborateurs et les aider à accomplir leur travail en toute sécurité ;
- Interdire les drogues, l'alcool, les armes et la violence sur le lieu de travail ;
- Respecter l'ensemble des procédures de sécurité physique, y compris celles concernant l'accès aux locaux de l'entreprise et à l'utilisation des badges ;
- Signaler rapidement tout accident, tout danger et toute menace (y compris les accidents évités de justesse), afin que le problème fasse l'objet d'une enquête, soit résolu et qu'il ne se reproduise pas ultérieurement

Q : Je prends des médicaments sur ordonnance médicale. En quoi suis-je affecté par notre politique de tolérance zéro en matière de médicaments et de stupéfiants ?

R : Si les médicaments qui vous sont prescrits sont susceptibles d'affecter votre productivité, vous devez le signaler à votre responsable ou au service des ressources humaines. Dans certains cas, les médicaments délivrés sur ordonnance médicale peuvent altérer le jugement ou modifier l'état de conscience et donc déboucher sur des conditions de travail dangereuses. Afin de vous assurer que vous serez correctement évalué et observé pour la sécurité de tous, parlez-en à votre supérieur ou au service des ressources humaines.

[SUITE >](#)

Alcool et stupéfiants

Dans le monde entier, l'ensemble des entités de notre société se conforment aux lois et réglementations en vigueur en matière de possession ou de consommation d'alcool, de stupéfiants et d'autres substances réglementées. Notre société interdit dans ses locaux la consommation, la vente, l'achat, le transfert, la possession ou la présence dans l'organisme de substances réglementées. La direction au niveau local est habilitée à décider si la consommation d'alcool est autorisée dans les locaux de la société. Il n'est en aucun cas acceptable d'être en état d'ébriété ou sous l'emprise de stupéfiants dans les locaux de la société ou à l'occasion d'événements organisés par la société.

Lieu de travail non-fumeur

L'utilisation de tabac et d'autres substances en combustion, ainsi que l'exposition au tabagisme passif sont reconnus comme des risques pour la santé. Ainsi, toutes les propriétés de Carrier sont des lieux non-fumeurs. Les produits du tabac incluent les cigarettes, les cigares, les pipes, les cigarettes électroniques et les produits sans fumée (tels que le tabac à chiquer et le tabac à priser). L'utilisation des produits du tabac n'est pas permise dans l'enceinte des locaux, dans les véhicules ou sur la propriété de Carrier.

Plus que le minimum requis

Notre objectif premier pour tous ses salariés est que ces derniers puissent rentrer chez eux chaque jour sans avoir encouru aucun risque. Pour nous, la sécurité ne se limite pas à éviter les accidents. Elle implique aussi que nous améliorions les conditions et l'environnement de travail, que nous soyons attentifs à la qualité de l'air que nous respirons et que nous encourageons un mode de vie plus sain. Ainsi, nous utilisons souvent les technologies disponibles pour aller plus loin que les exigences de sécurité réglementaires. Par exemple, nous déployons des efforts continus en vue de réduire le bruit lié à la production, afin d'atteindre des niveaux sonores qui ne nécessitent plus le port de protections auditives.

OUI À LA DIVERSITÉ ET À L'INTÉGRATION

Le talent et la diversité de nos collaborateurs, mais aussi leurs idées et leur créativité : voilà nos plus grands atouts. Toutes les idées, les questions et les points de vue constructifs et respectueux sont les bienvenus. Nous les encourageons et les soutenons.

CELA COMPTE : POURQUOI ?

L'inclusion est l'une des valeurs qui nous guide. En tant que leader mondial en systèmes de construction, notre réussite dépend du talent, des points de vue et des expériences uniques de nos collaborateurs. Cette palette de compétences est le moteur de l'innovation. C'est à elle que nous devons les solutions intelligentes et durables que nous offrons à nos clients et au monde. Grâce à notre engagement en faveur de l'intégration, chacun d'entre nous peut contribuer à notre réussite et y jouer un rôle actif. De plus, dire oui à la diversité en faisant preuve de confiance et d'ouverture d'esprit, c'est aussi améliorer notre capacité à interagir et à travailler ensemble, mais aussi avec nos clients, nos partenaires commerciaux et les différentes communautés, partout où nous opérons.

CELA EST POSSIBLE : COMMENT ?

Notre société encourage activement la diversité et l'intégration, quel que soit le lieu où nous vivons et travaillons. En d'autres termes, nous devons :

- Traiter autrui avec respect et veiller à ce que chacun soit entendu
- Encourager nos collaborateurs à s'exprimer et à partager de nouvelles idées
- Soutenir les initiatives qui favorisent la diversité sur le lieu de travail
- Assurer des aménagements pour les salariés ou les candidats en situation de handicap
- Respecter toutes les lois applicables en matière de droit du travail

Q : Un candidat au poste de Spécialiste logistique semble présenter d'excellentes compétences en gestion, mais je me questionne sur sa capacité à fournir une assistance client, car il est en situation de handicap. Que dois-je faire ?

R : Voyez si certaines technologies ne pourraient pas contribuer à limiter des problèmes d'assistance client potentiels. Vous pourriez être surpris par la facilité avec laquelle le candidat pourra s'adapter à différentes situations. Il peut également être utile de contacter le service des ressources humaines et la direction de votre unité commerciale pour obtenir des conseils sur les exigences du poste et savoir si des aménagements peuvent être entrepris pour accueillir ce candidat.

Chacun a les mêmes chances de réussir en fonction de ses mérites et de ses compétences mesurables, sans aucune discrimination.

CELA COMPTE : POURQUOI ?

Lorsque nous nous montrons honnêtes et transparents au sujet de nos méthodes de recrutement et d'avancement professionnel, nous renforçons la confiance de nos effectifs, mais aussi notre réputation d'entreprise intègre. Encourager l'égalité des chances nous permet d'attirer et de retenir les meilleurs profils... et donc de mettre toutes les chances de notre côté dans notre quête de l'excellence. Résultat : les salariés sont plus satisfaits et plus productifs et nos produits plus innovants et plus fiables.

CELA EST POSSIBLE : COMMENT ?

En matière de recrutement et de promotion, les décisions de notre société se fondent exclusivement sur une évaluation impartiale des compétences, de l'expérience professionnelle et des performances. Nous interdisons toute discrimination illégale en fonction de critères tels que :

- Race
- Couleur de peau
- Religion
- Origine
- Sexe
- Âge
- Handicap
- Statut de vétéran
- Situation maritale
- Citoyenneté
- Croyance
- Orientation sexuelle
- D'autres catégories protégées par les lois applicables

Nous nous engageons en outre à procéder à des aménagements raisonnables pour les employés en situation de handicap et à satisfaire aux exigences religieuses spécifiques de certains salariés, si nécessaire.

Nous protégeons la confidentialité des informations personnelles et ne les divulguons jamais à quiconque, sauf pour des raisons professionnelles légitimes et si le destinataire de ces informations est légalement habilité à en prendre connaissance et à les utiliser.

CELA COMPTE : POURQUOI ?

Notre société traite les informations personnelles avec précaution et conformément aux garanties de sécurité appropriées. Grâce aux mesures de protection mises en place pour le traitement des informations personnelles, nous faisons plus que respecter nos obligations légales : nous nous protégeons aussi les uns les autres, tout en préservant la réputation de notre société.

CELA EST POSSIBLE : COMMENT ?

Voici comment nous protégeons les informations personnelles de nos employés :

- Nous respectons les règles et les procédures en matière d'informations personnelles
- Nous ne partageons jamais les informations personnelles d'autrui avec quiconque (que ce soit en interne ou en externe), hormis si nous disposons des autorisations appropriées et pour des raisons professionnelles clairement énoncées
- Nous ne collectons et ne stockons les informations personnelles que lorsque cela est nécessaire, aussi longtemps que nécessaire et si cela est autorisé par la loi
- Nous respectons toutes les lois applicables en matière de confidentialité des données

Informations personnelles

Les informations personnelles font référence à toute information relative à une personne physique identifiée ou identifiable, hors informations agrégées anonymes.

Q : Ma supérieure me demande de collaborer avec un fournisseur de services, afin de créer une liste répertoriant les membres de l'équipe qui travaillent à mon projet. En vue de faciliter la communication, le travail d'équipe et le partage des coordonnées en cas de problème majeur, elle souhaite que je fournisse les nom, adresse e-mail et numéro de téléphone professionnels, adresse e-mail et numéro de téléphone personnels, ainsi qu'une photo de chaque salarié inclus dans cette liste. Dois-je créer cette liste et la communiquer au fournisseur de services ?

R : Pas avant d'avoir effectué l'évaluation relative à l'impact sur la vie privée. Dans votre cas, toutes les informations demandées sont des *informations personnelles*. Le Manuel des politiques définit les informations personnelles comme des données relatives à une personne identifiée ou identifiable. Avant de collecter ou de partager les informations personnelles associées aux ressources humaines, assurez-vous de bien respecter les règles de la société en la matière et de vérifier que cette collecte et ce partage sont appropriés. Pour toute question, consultez le spécialiste en matière de confidentialité.

UTILISER LES RÉSEAUX SOCIAUX DE MANIÈRE RESPONSABLE

Nous sommes pour une utilisation responsable des réseaux sociaux à des fins professionnelles, tout en veillant à ce que nos activités personnelles en ligne ne nuisent pas à notre société.

CELA COMPTE : POURQUOI ?

Les réseaux sociaux nous donnent de formidables occasions d'établir des relations avec des collègues, de partager des informations et d'influencer l'opinion. Toutefois, ces outils sont à utiliser de manière responsable, car en ligne, les informations peuvent se propager à une rapidité fulgurante, mais aussi de manière imprévisible. Nous respectons le droit de chaque personne à donner libre cours à sa créativité et à s'exprimer librement. Pour autant, nous ne devons pas oublier qu'il est aussi de notre devoir de protéger la réputation et les intérêts de notre société. Aussi, nous ne devons jamais utiliser le nom de notre entreprise ou mettre notre position à profit de manière inappropriée, et nous devons par tous les moyens protéger les informations confidentielles. Ce faisant, nous nous assurons que nos activités en ligne ne nuisent pas à nos collègues ou à notre société.

CELA EST POSSIBLE : COMMENT ?

Sur les réseaux sociaux, nous devons nous montrer prudents et éviter de publier quoi que ce soit qui pourrait donner une mauvaise image de notre société ou avoir des retombées négatives pour l'entreprise. En d'autres termes, nous devons :

- Communiquer ouvertement et honnêtement sur notre appartenance à la société, mais, lorsque nous émettons un avis personnel, souligner clairement qu'il s'agit d'un point de vue personnel, et non de celui de la société ;
- Veiller à ne pas publier d'informations confidentielles à propos de la société : seuls les salariés nommément autorisés à parler au nom de la société sont habilités à le faire ;
- Veiller à ne pas divulguer d'informations non publiques relatives à notre société, nos clients, fournisseurs ou partenaires commerciaux si nous ne disposons pas de l'autorité et de l'approbation requises ;
- Veiller à ne pas dénigrer autrui de manière injuste et à ne pas publier de contenus offensants ou obscènes ;
- Prendre le temps, avant de partager une publication, de réfléchir à l'image qu'elle donne de notre société, de nos collaborateurs, de nos partenaires commerciaux et de nos clients – et veiller à ne jamais partager les informations personnelles d'un collaborateur, ni même des photos ou des vidéos où il apparaît ;
- Veiller à ce que les réseaux sociaux n'interfèrent jamais avec notre travail

Q : Je viens de voir que nous avons publié une vidéo sympa qui explique une technologie de propulsion révolutionnaire. Puis-je partager un lien vers cette vidéo dans un tweet ou est-ce l'affaire de l'équipe en charge des réseaux sociaux ?

R : Tant que vous êtes certain que la diffusion publique du contenu a été validée, et que votre tweet et votre profil Twitter indiquent ouvertement que vous êtes un employé, nous vous encourageons à partager des contenus de la société intéressants via votre réseau social.



NOUS RESPECTONS NOS ENGAGEMENTS FACE À NOS CLIENTS GRÂCE À LA VALEUR DE NOS PRODUITS ET SERVICES QUI FONT LA DIFFÉRENCE

Nous nous fixons des objectifs ambitieux et tenons nos promesses. Nous savons que nos clients ont le choix. Aussi, chaque jour, nous devons gagner leur confiance grâce à nos innovations continues, nos promesses tenues. Pour remporter des contrats, nous ne ménageons pas nos efforts, mais nous relevons toujours les défis de la concurrence avec intégrité, sans jamais à l'encontre de nos valeurs, des règles en matière d'éthique, ni des lois. Ce sont nos équipes, nos produits et nos services qui font notre force. C'est grâce à eux que nous dépassons les attentes de nos clients.

Fournir des produits et services sûrs et de grande qualité	22
Agir avec loyauté et honnêteté	23
Traiter avec les organismes gouvernementaux	24
Affronter la concurrence avec détermination, tout en respectant la loi	26
Collecte d'informations concurrentielles	28
Exercer des activités à l'échelle mondiale	29
Lutter contre les pots-de-vin et la corruption	30

FOURNIR DES PRODUITS ET SERVICES SÛRS ET DE HAUTE QUALITÉ

La sécurité et la qualité de nos produits et services ne souffrent aucun compromis.

CELA COMPTE : POURQUOI ?

Depuis 1818, année qui a vu naître le dispositif de verrouillage sécurisé breveté par les frères Chubb, notre société met au point des produits innovants, hautement performants et révolutionnaires qui contribuent à protéger et à sauver des vies. Des millions personnes font confiance à nos systèmes de sécurité et de régulation de climatisation, qui leur assurent confort et sécurité, sur la terre ferme comme en mer. En d'autres termes, notre responsabilité est énorme – pas seulement vis-à-vis de nos clients, mais aussi vis-à-vis de leurs propres clients. Et nous prenons cette responsabilité à cœur. C'est pourquoi nous exigeons chaque jour que chacun de nos produits et services soit le résultat de normes de performance élevées.

CELA EST POSSIBLE : COMMENT ?

Carrier encourage activement la diversité et l'intégration, quel que soit le lieu où nous vivons et travaillons. En d'autres termes, nous devons :

- Faire de la sécurité notre première priorité (et ce, pour tout ce que nous concevons, fabriquons, fournissons, installons, maintenons ou réparons)
- Concevoir nos produits et services de manière à ce qu'ils respectent ou dépassent les exigences fixées par les réglementations gouvernementales et les normes du secteur
- Effectuer tous les tests et contrôles obligatoires de manière scrupuleuse et dans les temps, en veillant à ce que toute la documentation soit à jour, précise et complète
- Donner à tous les employés l'autorisation et la responsabilité de signaler tout problème de sécurité ou de qualité auprès de leurs supérieurs, même si cela doit entraîner un arrêt de la production ou des livraisons
- Favoriser l'amélioration continue grâce aux outils de notre système d'exploitation ACE (Achieving Competitive Excellence) et à la culture d'entreprise qui y est associée

ACE

Notre système d'exploitation ACE (Achieving Competitive Excellence) est le moteur de notre excellence concurrentielle dans toutes nos unités. Il s'appuie sur les interactions quotidiennes entre la culture, les outils et les compétences pour optimiser nos performances opérationnelles. Ses résultats mettent l'accent sur des salariés hautement impliqués, travaillant dans un environnement sûr, pour fournir des produits de qualité irréprochable dans les temps.

AGIR AVEC LOYAUTÉ ET HONNÊTÉTÉ

Sur le marché, nous agissons de manière loyale, honnête et transparente.

CELA COMPTE : POURQUOI ?

Grâce à leur réputation d'intégrité et d'honnêteté, les fondateurs d'Carrier ont établi avec leurs clients et partenaires commerciaux une relation de confiance. Une tradition qui se perpétue aujourd'hui. Nos concurrents nous respectent, car si nous ne ménageons pas nos efforts pour rivaliser avec eux, nous le faisons toujours avec intégrité et dans le respect des lois. Dans toutes nos activités, nous honorons cette tradition et nous appuyons sur elle dans nos paroles comme dans nos actes – et ce, où que nous nous trouvions et quel que soit notre interlocuteur. Nos clients ont besoin de savoir avec précision ce que nous allons leur fournir et à quel moment. Nous nous devons de leur fournir une évaluation honnête des fonctionnalités de nos produits, mais aussi de leurs limites. À défaut, nous risquons de générer l'insatisfaction du client, mais surtout de mettre des vies en danger en cas de défaillance en service de composants importants.

CELA EST POSSIBLE : COMMENT ?

Pour traiter avec nos clients, nos partenaires commerciaux et nos concurrents avec loyauté, nous devons :

- Vendre et promouvoir nos produits avec honnêteté, en nous appuyant sur leurs mérites
- Respecter l'esprit et la lettre de toutes les lois et réglementations applicables
- Veiller à ne pas faire de commentaires désobligeants ni de déclarations trompeuses sur les concurrents
- Exiger de tous nos commerciaux qu'ils respectent ces exigences

TRAITER AVEC LES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

Nous accordons une grande valeur à nos clients gouvernementaux et respectons scrupuleusement les règles et réglementations spécifiques à chacun d'entre eux.

CELA COMPTE : POURQUOI ?

Nous travaillons en étroite collaboration avec bon nombre d'organismes gouvernementaux aux quatre coins du monde. Chacun d'entre eux dispose de ses propres règles et réglementations en matière de concurrence et d'obtention de contrats (dont les coûts associés peuvent être inclus dans nos prix). Nous devons respecter ces règles et réglementations, qui régissent également les produits ou services que nous fournissons (y compris les tests et contrôles produits). Ce n'est qu'en remportant des contrats de manière loyale grâce aux mérites de nos produits et de nos offres, et en respectant les règles, les réglementations, les exigences contractuelles et la législation, que nous pouvons servir nos clients gouvernementaux et leur donner l'assurance qu'ils ont choisi le bon fournisseur.

CELA EST POSSIBLE : COMMENT ?

Afin de respecter toutes les lois et réglementations en vigueur lorsque nous traitons avec des organismes gouvernementaux, nous devons :

- Nous conformer à toutes les exigences en matière d'appels d'offres, de tarification et de qualité
- Veiller à adopter les pratiques comptables appropriées et à ne prendre en compte que les coûts autorisés
- Nous assurer que l'ensemble des propositions, devis, factures, tests, certifications, communications, et toute autre documentation requise par les clients gouvernementaux soient à jour, précis et complets
- Veiller à ne pas rechercher d'informations non autorisées sur les concurrents et les offres concurrentes, et à ne pas utiliser de telles informations
- Nous conformer aux réglementations et lois applicables aux marchés publics lorsque nous traitons avec des organismes gouvernementaux aux États-Unis et dans d'autres pays
- Respecter les restrictions qui s'appliquent aux fonctionnaires et aux membres de leur famille en matière d'échange de cadeaux et d'offres d'emploi
- Protéger les informations et les actifs de l'État grâce à un stockage, une sécurisation et un suivi adaptés

TRAITER AVEC LES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX (SUITE)

- Q :** Mon travail exige que je contrôle 100 % des produits de la ligne de production. Mais il est rare que des pièces soient refusées. Si je ne contrôlais que 10 % des pièces, cela accélérerait la production et la livraison aux clients. Puis-je faire appel à mon bon sens et décider de réduire le nombre de pièces que je contrôle ?
- R :** Les exigences de qualité doivent toujours être suivies. Nos clients s'attendent à ce que tous nos salariés effectuent leur travail correctement et scrupuleusement – tout particulièrement lorsqu'il s'agit de qualité. Vous devez continuer de respecter les exigences du poste. Toutefois, vous avez peut-être une solution innovante à proposer pour améliorer les temps de production et de contrôle. Parlez-en à votre supérieur ou au représentant en charge de l'amélioration des processus. Cependant, tant que les exigences n'ont pas changé, vous devez continuer d'effectuer tous les contrôles requis.

AFFRONTER LA CONCURRENCE AVEC DÉTERMINATION, TOUT EN RESPECTANT LA LOI

Nous respectons toutes les lois sur la concurrence, où que nous opérons.

CELA COMPTE : POURQUOI ?

La concurrence a pour effet de stimuler la production de meilleurs produits et services. Ce faisant, elle nous encourage à nous montrer plus efficaces et plus créatifs. Elle est bénéfique pour nous et pour nos clients, car elle se traduit pour eux par de meilleures offres. En revanche, la collusion et les pratiques anticoncurrentielles, telles que la collusion sur les soumissions ou sur les prix, ont un effet délétère sur le marché. Elles se traduisent par des prix excessifs et des produits et services de moindre qualité. Dans le cas des contrats publics (conclus avec des organismes gouvernementaux), ces pratiques reviennent à escroquer le contribuable et sont susceptibles de nuire au gouvernement en question. De nos jours, plus de 100 pays se sont dotés de lois qui pénalisent les pratiques anticoncurrentielles. Mais où que nous opérons, les conduites anticoncurrentielles constituent toujours une violation de nos valeurs fondamentales. Elles peuvent aussi entraîner de sévères sanctions civiles ou pénales à l'encontre des entreprises et des personnes impliquées. Nous affrontons la concurrence avec détermination, tout en respectant la loi – non seulement parce que cela est bénéfique à notre entreprise, mais surtout parce que c'est ce qu'il convient de faire.

CELA EST POSSIBLE : COMMENT ?

Pour nous conformer à toutes les lois sur la concurrence (ou lois antitrust), nous devons :

- Veiller à ne pas aborder les points suivants avec nos concurrents, ni conclure d'accords avec eux pour tout ce qui concerne :
 - les marchés
 - les territoires
 - la fixation des prix
 - les contrats
 - les offres ou les devis
 - la production
 - les clients
 - les coûts
 - les stocks
 - la capacité
 - les boycotts
 - les bénéfices
 - les marges
 - les stratégies marketing
- Ne jamais partager d'informations relatives aux offres ou aux devis avec quiconque à l'exception du client lui-même, à moins qu'il soit légal de le faire ou que le partage de ces informations réponde à des raisons professionnelles spécifiques (partenariat ou sous-traitance, par exemple)
- Éviter tout ce qui peut même avoir l'apparence d'accords illégaux avec la concurrence ou donner l'impression que de tels accords existent
- Demander conseil au service juridique avant d'adopter des pratiques commerciales susceptibles de nuire à la concurrence (y compris, sans s'y limiter : les ventes liées ou groupées, la discrimination par les prix, les prix d'éviction, les contrats d'exclusivité, ou encore le refus d'approvisionner nos concurrents)

SUITE >

Q : J'ai récemment participé à un événement de réseautage dans le cadre d'une conférence sur les systèmes de construction. Lors de la réception, je discutais avec d'autres participants, lorsqu'une concurrente a parlé d'une nouvelle campagne marketing que sa société diffuse sur YouTube. Certaines des vidéos avaient déjà été mises en ligne (elles sont donc publiques), mais le sujet abordé me mettait mal à l'aise, et j'ai décidé de quitter la conversation. Est-ce ce qu'il convenait de faire ?

R : Les conférences et les salons professionnels constituent d'importantes occasions de nous tenir au courant de ce qui se fait dans notre secteur, mais ils peuvent aussi nous mettre dans des situations susceptibles d'entraîner des infractions à la loi sur la concurrence – même si cela est souvent involontaire. Bien que discuter de publicités rendues publiques ne constitue pas nécessairement une infraction, la conversation aurait facilement pu aborder d'autres points, comme la stratégie marketing à long terme qui est à l'origine de cette campagne ou d'autres projets à venir. Vous avez donc bien fait de quitter cette conversation. Si vous vous retrouvez dans des situations qui soulèvent chez vous des questionnements quant au respect des lois sur la concurrence, vous devez indiquer à vos interlocuteurs que selon vous, cette conversation est peut-être inappropriée, vous excuser et contacter le service juridique aussi rapidement que possible.

Interactions avec les concurrents

La majorité des employés de Carrier ne doivent pas rencontrer les concurrents et ceux qui le font doivent uniquement le faire à des fins autorisées (comme participer à une réunion sur le code ou la sécurité d'une association du secteur). Lors de l'interaction avec des concurrents à des fins autorisées ou lors d'une rencontre fortuite (par exemple à une foire commerciale ou une réunion d'offre préalable avec un client), n'abordez pas :

- Les prix, remises, majorations, conditions de crédit ou toute autre condition de vente ;
- Les coûts d'une entreprise, sa capacité, sa production, ses stocks ou sa distribution ;
- Tout sujet qui se rapporte directement ou indirectement aux procédures ou aux projets d'appels d'offres d'une entreprise ;
- Toute question qui se rapporte aux restrictions territoriales ou à d'autres types de partage du marché (tels que le partage de la clientèle) ;
- Les activités non publiques, les plans stratégiques ou marketing ;
- Les informations spécifiques à un client ;
- Le refus de traiter avec des tierces parties (telles que des clients, des concurrents ou des fournisseurs)

COLLECTE D'INFORMATIONS CONCURRENTIELLES

Lorsque nous prenons connaissance et collectons des informations relatives au marché et à la concurrence, nous ne le faisons que par des moyens légaux et conformes à l'éthique.

CELA COMPTE : POURQUOI ?

Sur un marché mondial aussi dynamique que complexe, il est de notre devoir d'en savoir le plus possible sur nos concurrents. Cela nous permet de perfectionner nos produits, de prendre conscience des tendances du marché et d'anticiper l'évolution des besoins de nos clients. Mais quelle que soit l'importance de ces informations, nous n'entreprenons jamais rien qui compromette notre intégrité, dans le but de rechercher ou d'obtenir de manière inappropriée des informations confidentielles du point de vue concurrentiel, ou d'autres informations exclusives non publiques. Au contraire, nous traitons nos concurrents comme nous voulons qu'ils nous traitent : avec loyauté et honnêteté.

CELA EST POSSIBLE : COMMENT ?

Pour collecter des informations concurrentielles de manière légale et éthique, nous devons :

- Rechercher ces informations via des sources publiques, telles que les médias, les études sectorielles, les rapports financiers, les observations relevant du domaine public et les sites Internet accessibles au public ;
- Demander l'avis de nos clients, afin de savoir ce que nous pouvons faire pour devenir plus compétitifs ;
- Veiller à ne jamais inciter quiconque à enfreindre ses obligations de confidentialité ;
- Veiller à ne jamais recourir à la tromperie pour obtenir des informations concurrentielles ;
- Apprendre aux salariés et aux candidats qu'ils ne doivent jamais divulguer les informations exclusives non publiques dont ils ont eu connaissance lorsqu'ils occupaient leur précédent poste dans une autre entreprise ;
- Nous assurer que toute tierce partie que nous chargeons de collecter des informations concurrentielles se conforme également à nos exigences légales et éthiques

Q : Avant de rejoindre la société, je travaillais pour un concurrent. C'est là que j'ai appris une bonne partie de ce que je sais sur les conteneurs frigorifiques. Jusqu'à quel point puis-je partager ces connaissances dans mon nouveau poste et comment savoir ce que je peux ou non partager ?

R : La règle de base consiste à vous demander ce qui pourrait être considéré comme une information confidentielle ou exclusive de votre ancien employeur, et donc à ne pas utiliser cette information dans votre nouveau travail, ni nous la révéler. Par exemple, si vous connaissez les détails d'un processus, d'une conception ou d'une formule qui ne sont pas censés être publics, vous ne devez jamais partager cette information. Si vous avez des questions, contactez un responsable de l'éthique et de la conformité ou le service juridique.

EXERCER DES ACTIVITÉS À L'ÉCHELLE MONDIALE

Nous nous engageons à comprendre et à respecter toutes les législations et réglementations applicables en matière de conformité aux lois du commerce international dans le monde entier.

CELA COMPTE : POURQUOI ?

Nous employons près de 60 000 salariés répartis dans des dizaines de pays, pour fournir des produits et services de haute technologie à des clients du monde entier. Cela signifie qu'en matière de commerce international, nous sommes soumis à un ensemble de lois et de réglementations aussi variées que complexes (contrôles des exportations, sanctions économiques et embargos, règles américaines contre le boycott, ou encore contrôles des importations). Les gouvernements et les organisations multinationales du monde entier s'appuient sur les législations en matière de conformité aux lois du commerce international pour contrôler la circulation des biens, des marchandises, des services et des technologies, afin de protéger leur sécurité nationale, de prévenir la prolifération d'armes de destruction massive, de soutenir les objectifs de leur politique étrangère, et de protéger la santé, la sécurité et les ressources rares de leurs citoyens.

Le non-respect de nos obligations en matière de conformité aux lois du commerce international nous expose à de sévères sanctions et risque de nuire à notre réputation. Le risque est également que nos produits et nos technologies tombent entre de mauvaises mains. En tant que fabricant et fournisseur de systèmes commerciaux de pointe, il est de notre devoir de veiller à ce que cela ne se produise pas.

CELA EST POSSIBLE : COMMENT ?

Notre société s'engage à exercer ses activités dans le monde entier en respectant toujours scrupuleusement toutes les législations applicables en matière de conformité aux lois du commerce international. Nous sommes tous responsables d'assurer cette conformité, et les responsables doivent veiller à ce que les organisations qui dépendent d'eux s'y conforment. En d'autres termes, nous devons :

- Identifier et classer tous nos produits, technologies et services, afin de déterminer la façon dont ils sont contrôlés
- Protéger les marchandises et technologies contrôlées (qu'elles soient matérielles ou immatérielles) contre les divulgations ou les transferts non autorisés
- Nous assurer que nous disposons des autorisations gouvernementales qui permettent le transfert de tous les articles aux fournisseurs, clients, partenaires commerciaux et tierces parties concernées ; contrôler toutes les transactions en tenant compte des sanctions applicables et des listes répertoriant les parties visées par des restrictions ; vérifier que l'utilisation finale, l'utilisateur final et la destination sont autorisés ; et superviser toute autorisation durant le cycle de vie de la transaction
- Tenir des registres exacts, ainsi que des systèmes de transfert, de suivi et de reporting efficaces
- Classer les biens importés et consigner leur valeur exacte, afin que nous puissions les déclarer correctement et dans les temps, payer les droits d'importation adéquats et fournir les déclarations de pays d'origine appropriées
- Refuser toute activité liée au boycott et ne pas y prendre part lorsque celle-ci ne se conforme pas aux lois américaines contre le boycott ; signaler de telles demandes, le cas échéant

LUTTER CONTRE LES POTS-DE-VIN ET LA CORRUPTION

Nous n'atteignons nos objectifs commerciaux que grâce à nos mérites. Jamais grâce à la corruption, ni à d'autres types de trafic d'influence.

CELA COMPTE : POURQUOI ?

Si l'innovation et l'excellence sont des valeurs qui caractérisent *le résultat* de notre travail, nos valeurs de respect, d'intégrité et d'inclusion plaident en faveur de notre *façon* de travailler. Et lorsqu'il s'agit de gagner un contrat ou de sélectionner des partenaires commerciaux, ce sont nos valeurs qui nous dictent nos actions. Nous préférons tourner le dos à une opportunité (peu importe sa valeur, le partenaire impliqué ou le point du globe où elle a lieu) plutôt que d'être mêlés à une affaire dont les résultats seront indûment influencés.

Nous sommes une grande entreprise internationale dont les produits et services permettent d'apporter confort et sécurité à des millions de personnes du monde entier. En tant que tels, nous avons non seulement l'occasion, mais aussi le devoir d'être une force de changement positif. Lorsque nous dirigeons par l'exemple dans la lutte contre la corruption, nous combattons aussi son influence néfaste sur les communautés, et nous contribuons à promouvoir et à protéger les marchés ouverts. Et parce que nous défendons des pratiques commerciales loyales et transparentes où que nous opérons, les clients sont plus enclins à reconnaître la supériorité de nos produits et services en termes de qualité et de valeur.

CELA EST POSSIBLE : COMMENT ?

Notre société prend position contre la corruption et gagne ses contrats en agissant de manière appropriée. En d'autres termes :

- Nous remportons nos contrats grâce aux mérites de nos produits et services
- Nous n'offrons jamais de cadeau de valeur dans le but d'influencer une décision, que nous traitions avec un fonctionnaire ou une partie du secteur privé
- Nous consignons toutes les transactions de manière complète, exacte et honnête
- Nous respectons la lettre et l'esprit des lois anticorruption où que nous opérons
- Nous choisissons nos partenaires commerciaux avec soin et les maintenons au niveau de nos exigences strictes en matière d'éthique

SUITE >

SIGNES INDICATEURS DE CORRUPTION

Au moment de choisir un partenaire commercial pour soutenir nos activités, nous sommes vigilants aux points suivants :

- Allégations passées de paiements illicites ;
- Demandes visant à obtenir des commissions avant la fin d'une transaction
- Demandes de frais disproportionnés par rapport aux services fournis ou par rapport à ceux versés à un tiers ou une autre juridiction
- Suggestions nous incitant à travailler avec certaines personnes en raison des « relations spéciales » qui sont entretenues avec elles
- Conflits d'intérêt susceptibles d'avoir une influence négative sur les clients ou les représentants officiels
- Implication d'une nouvelle tierce partie peu de temps avant la date d'attribution du contrat
- Demandes visant à consigner une dépense de manière malhonnête ou inexacte

Q : Un employé municipal refuse d'émettre un paiement dû à la société, à moins que je ne verse un paiement supplémentaire en liquide, qui, dit-il, « accélérera les choses ». La somme demandée n'est pas très importante, au point que je pourrais la payer de ma poche, et auquel cas, elle n'apparaîtra pas sur les registres de la société. Que dois-je faire ?

R : Quelle que soit sa façon de justifier ce paiement, ce que vous réclame cet employé municipal est bel et bien un pot-de-vin. Nos règles et nos valeurs fondamentales interdisent les paiements de pots-de-vin (que ces paiements soient effectivement des pots-de-vin ou qu'ils puissent être interprétés comme tels) – et ce, même si cette pratique est usuelle dans le pays où nous opérons. De plus, les livres et les registres de la société doivent refléter nos transactions commerciales avec précision : la consignation incorrecte des transactions est à la fois illégale et contraire aux règles de l'entreprise. Votre suggestion serait non seulement malavisée, mais aussi illégale aux termes de la législation qui s'applique à la société, celle-ci interdisant à tout salarié ou à tout autre personne d'effectuer un tel paiement au nom de la société. Si vous pensez qu'on vous demande de payer un pot-de-vin, contactez immédiatement le responsable local de l'éthique et de la conformité ou le service juridique.

Q : Je suis chargé de clientèle et m'occupe aussi du traitement des dépenses. J'ai récemment reçu la note de frais d'un responsable de service à des fins de remboursement. J'ai découvert que la conférence à laquelle le responsable dit avoir assisté dans sa note de frais n'a en fait jamais eu lieu. Que dois-je faire ?

R : Il est possible que ce soit une simple erreur, comme il est possible que ce soit délibéré. Les déclarations de frais intentionnellement inexacts nous exposent à un risque aux termes des lois de lutte contre la corruption. Elles nuisent également à nos résultats, ce qui cause du tort à nous tous. Ne traitez pas cette demande. Montrez-la à un responsable ou au bureau Éthique et conformité, afin qu'ils l'examinent et vous donnent des conseils.



AGIR DE MANIÈRE RESPONSABLE ENVERS NOS INVESTISSEURS

Nous respectons nos actionnaires et sommes conscients de la confiance qu'ils nous témoignent. Aussi, nous prenons des décisions impartiales, qui vont dans le sens d'une croissance durable à long terme, sans jamais perdre de vue nos engagements. Nous tenons des registres et des rapports exacts et transparents, nous valorisons nos actifs et les protégeons, et les activités que nous menons sont chaque jour synonymes d'intégrité.

Prévenir les délits d'initié et la mauvaise utilisation des informations importantes non publiques	33
Éviter les conflits d'intérêts	34
Créer, tenir et communiquer des registres et des comptes exacts	36
Créer, tenir et communiquer des registres et des comptes exacts	38
Respecter la propriété intellectuelle d'autrui	40
Protéger les biens de la société	41

PRÉVENIR LES DÉLITS D'INITIÉ ET LA MAUVAISE UTILISATION DES INFORMATIONS IMPORTANTES NON PUBLIQUES

Nous n'utilisons ni partageons jamais les informations importantes non publiques de Carrier ou d'une autre société pour acheter ou vendre des titres.

CELA COMPTE : POURQUOI ?

Au cours de notre travail, nous pouvons avoir accès à des informations qui ne sont pas connues du public. Nous devons protéger ces informations, en ne les utilisant que si nécessaire et jamais pour guider des décisions d'investissements personnels.

Les *informations importantes non publiques* ("d'initié") sont les informations relatives à toute société qui ne sont pas mises à disposition du public et qu'un investisseur raisonnable considérerait comme importante pour décider ou non d'acheter des titres. Elles peuvent inclure :

- Résultats financiers et des dividendes
- Attribution de nouveaux contrats
- Procès, règlements, ou litiges en attente
- Nouveaux produits ou les initiatives marketing
- Changements de direction
- Fusions ou acquisitions anticipées

Un *délit d'initié* se produit lorsqu'un individu utilise ces informations internes pour obtenir un gain personnel ou pour éviter une perte d'action, ou qu'il les partage pour que d'autres en fassent de même. Le délit d'initié est un crime grave, passibles de lourdes amendes, voire même d'emprisonnement.

CELA EST POSSIBLE : COMMENT ?

Nous pouvons prévenir les délits d'initié et les abus de marché :

- En n'achetant, ne vendant ni n'échangeant jamais d'actions chez Carrier ou toute autre société cotée en bourse en étant en possession d'informations internes
- En ne révélant pas d'informations internes à toute personne extérieure à Carrier, y compris les membres de la famille, les proches ou les amis
- En ne partageant les informations internes qu'avec les employés de la société qui en ont besoin
- En ne donnant pas de "tuyaux", c'est-à-dire transmettre directement ou indirectement des informations importantes non publiques sur une société à une personne qui ferait des opérations en Bourse en fonction de ces informations.

Signalez toute utilisation inappropriée d'informations internes à un supérieur hiérarchique, le responsable de l'éthique et de la conformité ou le service juridique ou utilisez le programme de signalement anonyme de la société.

Nous veillons à ce que nos intérêts personnels n'entrent pas en conflit avec notre engagement envers Carrier, ses besoins et ses objectifs.

CELA COMPTE : POURQUOI ?

Notre valeur d'intégrité exige que nous ne laissions pas nos intérêts personnels et nos relations empiéter sur notre capacité à prendre les meilleures décisions pour la société. Faire preuve de bon sens et opérer les meilleurs choix pour notre entreprise revient en effet à respecter nos normes en matière de performance. Cela nous permet aussi de collaborer et d'innover sans nous laisser distraire de nos objectifs. Et bien sûr, cela fait partie de notre devoir de loyauté envers la société.

N'oublions pas que même *l'apparence* d'un conflit d'intérêts peut poser problème : car cela peut amener les autres à penser que nous n'agissons pas comme il se doit. Lorsqu'ils sont rapidement signalés et traités de manière appropriée, les conflits d'intérêts peuvent être évités ou résolus.

CELA EST POSSIBLE : COMMENT ?

Nous évitons les conflits d'intérêts (ou les apparences de conflits) et lorsqu'ils sont inévitables, nous nous assurons qu'ils sont correctement traités. Pour ce faire :

- Nous restons attentifs aux situations susceptibles d'entraîner un conflit entre les intérêts de la société et les nôtres, et en cas de conflit réel ou potentiel, nous le signalons à un supérieur ou à notre responsable de l'éthique et de la conformité
- Nous nous retirons du processus de prise de décision en cas de conflit d'intérêts réel ou potentiel
- Nous évitons les situations où notre loyauté envers des amis proches ou des membres de notre famille est susceptible d'influencer notre jugement
- Nous reconnaissons les situations où nos propres considérations financières et nos relations personnelles avec des concurrents, des fournisseurs ou des clients sont susceptibles de compromettre notre capacité à agir dans l'intérêt de la société
- Nous nous montrons loyaux envers la société et ne profitons pas des opportunités qui se présentent à nous du fait de notre position dans l'entreprise ou grâce à l'utilisation de ses ressources
- Nous donnons chaque jour le meilleur de nous-mêmes à la société et ne laissons pas nos autres emplois ou activités entraver notre contribution à notre entreprise
- Nous offrons et acceptons des cadeaux et divertissements uniquement à condition que ceux-ci :
 - Soient adéquats
 - Présentent une utilité professionnelle légitime
 - Ne soient pas susceptibles d'influencer notre jugement

Nous devons signaler tous les conflits réels et potentiels, afin qu'ils soient examinés. Si vous estimez être face à un conflit d'intérêts ou vous posez des questions à ce sujet, demandez conseil à un responsable de l'éthique et de la conformité.

Test rapide pour identifier les conflits d'intérêts

Si je prends cette décision :

- Est-ce que je me sentirai obligé(e) vis-à-vis de quelqu'un, et cette personne se sentira-t-elle obligée vis-à-vis de moi ?
- Est-ce que j'enfreindrai nos valeurs ?
- Est-ce que je risque de compromettre mon jugement ?
- Est-ce que je risque de donner l'impression que je n'agis pas comme je le devrais ou que ma loyauté est tiraillée ?
- Est-ce que cela procure un intérêt ou un avantage personnel à un ami, un membre de ma famille ou moi-même, et cet avantage est-il inhabituel ou excessif par sa fréquence ou sa valeur ?

Si vous avez répondu « Oui » à l'une de ces questions, il est probable que vous soyez face à un conflit d'intérêts potentiel. Auquel cas, vous devez demander conseil.

Q : Ma nièce vient d'obtenir un diplôme en ingénierie. Si nous l'embauchons, je ne serai pas son supérieur. Puis-je la recommander pour un poste ?

R : Certains de nos meilleurs collaborateurs ont été embauchés grâce à des recommandations de nos salariés. Toutefois, pour éviter toute apparence d'irrégularité, vous devez indiquer votre lien de parenté au responsable du recrutement. De plus, vous ne devez pas participer au processus d'embauche, afin que votre nièce soit jugée exclusivement sur ses compétences.

CRÉER, TENIR ET COMMUNIQUER DES REGISTRES ET DES COMPTES EXACTS

La réputation et l'efficacité de notre entreprise s'appuient sur la clarté et la précision des registres que nous tenons, et que nous conservons et communiquons conformément à des principes acceptés et à des règles strictes.

CELA COMPTE : POURQUOI ?

Que nous préparions le rapport annuel de l'entreprise ou que nous remplissions une feuille de présence, nous soutenons l'engagement de la société à tenir des registres et des rapports exacts. Nous sommes conscients de l'importance de cette responsabilité. Nous savons que pour prendre les bonnes décisions professionnelles, la société compte sur des registres exacts, complets et honnêtes. De même, lorsqu'ils décident d'investir, nos actionnaires font confiance à l'exactitude et à la transparence de nos rapports. Le respect des principes comptables généralement acceptés, la bonne tenue des registres et l'établissement de rapports exacts nous permettent de remplir nos obligations légales, de préserver notre réputation et de nous éviter amendes, sanctions civiles et pénales. Ce faisant, nous renforçons l'efficacité et la productivité de notre entreprise, tout en confortant la confiance de nos actionnaires.

CELA NOUS UNIT : POURQUOI ?

Nous créons, tenons et supprimons nos registres dans les règles de l'art et avec intégrité. En d'autres termes, nous devons :

- Consigner tous les actifs, passifs, chiffres d'affaires, dépenses et transactions commerciales de manière exacte et opportune, conformément aux réglementations, aux principes comptables généralement acceptés et aux règles de la société
- Veiller à ce que les propositions budgétaires et évaluations économiques reflètent honnêtement toutes les informations pertinentes
- Ne jamais saisir dans nos livres et nos registres des entrées délibérément inexacts ou mensongères
- Ne jamais dissimuler des fonds ou d'autres actifs non enregistrés
- Informer les clients et les fournisseurs des erreurs éventuelles et les rectifier rapidement au moyen de crédits, de remboursements ou de tout autre moyen acceptable
- Conserver les registres et les supprimer conformément aux règles de la société et aux exigences légales
- Protéger tout document susceptible d'être associé à une procédure judiciaire

Toute infraction potentielle des règles relatives aux registres doit être signalée. Vous devez dans ce cas contacter un superviseur, un responsable de l'éthique et de la conformité ou le service juridique ou utiliser le programme de signalement anonyme de la société.

SUITE >

Q : Bien que nos règles en matière de gestion des documents nous permettent de supprimer certains d'entre eux passé un certain délai, par mesure de précaution, j'ai toujours conservé la plupart de mes documents sans jamais les supprimer – notamment les documents électroniques comme les e-mails. Est-ce que cela pose un problème ?

R : Rectifions : les règles de la société en matière de gestion des documents ne « permettent » pas la suppression de documents. En fait, elles exigent la suppression de certains documents une fois écoulé un certain délai, en fonction du type de document. En ne supprimant pas vos documents dans les temps, non seulement vous enfreignez les règles de l'entreprise, mais vous encombrez les systèmes de stockage, ce qui peut entraîner un manque d'efficacité et nous exposer à des risques juridiques. Cependant, certains documents doivent être conservés : par exemple, ceux qui sont associés à des affaires juridiques existantes ou potentielles ou qui font l'objet d'un blocage juridique formel. Chacun d'entre nous est responsable de connaître les programmes de conservation de chaque document que nous utilisons et de s'y conformer.

PROTÉGER NOTRE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Nous protégeons la propriété intellectuelle de notre société contre tout détournement, toute utilisation abusive, toute perte et/ou destruction.

CELA COMPTE : POURQUOI ?

En faisant de l'innovation une de ses valeurs fondamentales, notre société s'est constituée l'un des plus importants portefeuilles de propriété intellectuelle au monde. Ces actifs sont le fruit de notre labeur et de la persévérance dont nous faisons tous preuve chaque jour. Ils constituent la base de notre croissance et de nos innovations. Leur protection est essentielle si nous voulons remplir nos objectifs en termes d'excellence concurrentielle, et elle est donc vitale pour l'avenir de notre entreprise.

CELA EST POSSIBLE : COMMENT ?

Pour protéger notre propriété intellectuelle, nous devons :

- Accéder, utiliser et communiquer la propriété intellectuelle de la société (secrets commerciaux, inventions, données techniques, conceptions, savoir-faire, logiciels, stratégies, informations associées aux contrats et informations financières, par exemple) seulement pour répondre à des besoins professionnels, et toujours en conformité avec les règles et les procédures applicables de la société
- Communiquer rapidement à l'entreprise toutes les inventions créées au cours de l'emploi chez la société, afin qu'elles puissent être évaluées à temps pour une demande de brevet
- Veiller à ne communiquer des informations exclusives à autrui (même au sein de l'entreprise) que si la personne concernée doit en avoir connaissance ; et à une tierce partie, qu'après la mise en place d'un accord de non-divulgence ou d'un autre accord approprié
- Respecter les règles et procédures applicables de la société en matière de communication électronique d'informations exclusives et d'utilisation de réseaux sociaux
- Comprendre toutes les obligations contractuelles ou réglementaires et nous y conformer, afin qu'une tierce partie prenant connaissance de nos informations exclusives soit obligée de les protéger
- Veiller à ce que des accords régissant la propriété intellectuelle et les droits de licence soient signés avant toute collaboration avec des tierces parties

SUITE >

Propriété intellectuelle

Voici quelques exemples de propriété intellectuelle :

- Idées et inventions
- Marques déposées, appellations commerciales et logos
- Travaux d'auteur (illustrations, écrits, dessins, documentation et logiciels, par exemple)
- Informations exclusives techniques et commerciales, telles que :
 - Données, des conceptions ou un savoir-faire techniques
 - Plans commerciaux, plans marketing, plans de vente ou plans tarifaires
 - Stratégies commerciales
 - Informations sur les fusions et acquisitions
 - Détails relatifs aux contrats
 - Informations financières

Notre société protège sa propriété intellectuelle dans le monde entier, à travers une batterie de moyens juridiques, comme les contrats, les brevets, les secrets commerciaux, les marques déposées et non déposées, les droits d'auteur, et les droits de modèles.

RESPECTER LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE D'UN TIERS

Nous prenons des mesures, afin de protéger la propriété intellectuelle d'un tiers contre tout détournement, toute utilisation abusive, toute altération, perte et/ou destruction.

CELA COMPTE : POURQUOI ?

De même que notre société accorde de la valeur à ses propres droits à la propriété intellectuelle et s'attend à ce que les autres les respectent, notre société accorde de la valeur et respecte les droits légitimes à la propriété intellectuelle des autres. Cela concerne toutes les formes de propriété intellectuelle, que celle-ci nous ait été confiée par des clients, des partenaires commerciaux, des fournisseurs ou par d'autres tierces parties. En protégeant ces droits, nous respectons nos obligations légales, tout en renforçant la confiance et le respect que nous accordent les autres.

CELA EST POSSIBLE : COMMENT ?

Nous respectons les droits de propriété intellectuelle des tiers :

- En respectant toutes les règles et procédures visant à protéger les informations exclusives et autre propriété intellectuelle
- En ne sollicitant pas, n'acceptant pas et ne divulguant pas les informations exclusives de nos clients, partenaires commerciaux, concurrents ou autre tierce partie sans leur autorisation
- En ne copiant pas le travail de tiers (images, publications, vidéos ou autre contenu trouvé sur Internet) sans les autorisations nécessaires
- En respectant les droits de brevet des tiers, leurs secrets commerciaux et leurs informations exclusives dans le cadre de nos processus de recherche et de développement
- En respectant les accords de licence applicables en matière de propriété intellectuelle, ainsi que les conditions contractuelles régissant l'utilisation ou la divulgation des informations exclusives des tiers
- En reconnaissant les droits d'auteurs, les logos, les marques déposées, les appellations commerciales et les conceptions appartenant à des tierces parties lorsque nous les utilisons dans nos initiatives marketing et nos autres publications
- En signalant les contrefaçons et autres délits en matière de propriété intellectuelle

PROTÉGER LES BIENS DE LA SOCIÉTÉ

Nous protégeons tous les biens de la société contre tout dommage, toute perte et toute utilisation abusive.

CELA COMPTE : POURQUOI ?

Les actifs sont le fruit de notre labeur et de la persévérance dont nous faisons tous preuve chaque jour. Ils représentent à la fois la source et le reflet de notre innovation et de notre croissance. Ils jouent de ce fait un rôle essentiel dans l'accomplissement de notre objectif : garder notre esprit de compétition chaque jour. Nous respectons et protégeons ces actifs comme nous le ferions pour nos biens personnels. Nous les protégeons donc contre les mauvais traitements et le détournement. Nous savons que notre entreprise et nos actionnaires comptent sur nous pour prendre nos responsabilités et protéger nos actifs de toute utilisation abusive.

CELA EST POSSIBLE : COMMENT ?

Nous sommes responsables des biens de l'entreprise. En d'autres termes, nous devons :

- Toujours utiliser nos actifs matériels de manière appropriée et conformément aux règles de la société
- Éviter la perte, le gaspillage, la destruction, le vol et l'abus des ressources de l'entreprise
- Utiliser les biens de l'entreprise uniquement à des fins professionnelles et jamais pour en tirer un profit personnel
- Limiter l'utilisation à des fins personnelles du matériel et des systèmes de communication de l'entreprise
- Signaler les cas où les biens de l'entreprise nous paraissent être mis en péril
- S'assurer que toutes les transactions commerciales sont bien autorisées par la direction et qu'elles ont été soumises aux processus de vérification et d'approbation internes
- Élaborer et suivre les processus de contrôle internes qui garantissent l'exactitude des rapports financiers et le respect scrupuleux des audits, des enquêtes, des lois et des réglementations
- Veiller à ce que les actifs financiers ne soient pas utilisés pour le blanchiment d'argent ou le financement du terrorisme en restant vigilants aux signes avant-coureurs et en suivant les réglementations internationales

Actifs matériels

Les actifs matériels font référence à tout bien matériel que la société fournit à ses salariés en vue de leur permettre d'exercer leur activité. Il peut s'agir, par exemple, de locaux, de véhicules, d'ordinateurs ou autres appareils électroniques, de machines, d'outils, d'espèces, de fournitures de bureau, ou encore de cartes d'identification.

Actifs financiers

Les actifs financiers font référence à l'argent de la société, à ses instruments financiers ou à tout autre actif pouvant être converti en argent.

SUITE >

Signes d'alarme associés au blanchiment d'argent

Voici quelques indicateurs de risques susceptibles d'être associés au blanchiment d'argent (liste non exhaustive) :

- Utilisation par le client de plusieurs comptes différents pour effectuer ses paiements
- Paiements faits au nom d'un client par un tiers sans justification ou explication
- Demandes de paiement sur des comptes personnels ou off-shore, plutôt que sur les comptes habituels de l'entreprise
- Demandes de paiement à des moments inhabituels ou pour des montants inhabituels
- Demandes visant à obtenir différents paiements dont les montants n'excèdent pas 10 000 USD

Signalez toute utilisation abusive des actifs de l'entreprise à un superviseur, un responsable de l'éthique et de la conformité ou le service juridique ou utilisez le programme de signalement anonyme de la société.



POUR DES PARTENARIATS DURABLES

Nous recherchons des partenaires qui partagent notre engagement sans faille en matière de performance, ainsi que notre engagement à toujours répondre aux attentes du client – voire à les dépasser. Nous traitons nos partenaires avec intégrité et respect et cultivons un environnement d'inclusion. Nous protégeons leurs droits, tout en les maintenant à un niveau élevé d'exigences en matière d'éthique en tant qu'acteurs d'une chaîne d'approvisionnement d'envergure internationale.

Sélectionner les bons partenaires 44

Respecter et protéger les droits de l'Homme 45

SÉLECTIONNER LES BONS PARTENAIRES

Nous sélectionnons nos partenaires commerciaux en fonction de leurs mérites et des valeurs qu'ils partagent avec nous, et nous les traitons de manière loyale.

CELA COMPTE : POURQUOI ?

Nous recherchons des partenaires qui puissent nous aider à atteindre nos objectifs grâce à leur savoir-faire, leurs ressources, leur efficacité et leur sens de l'innovation, et qui nous permettent de fournir des produits fiables dans les temps. Les partenaires que nous recherchons partagent également nos exigences élevées en matière d'éthique, ainsi que notre enthousiasme à agir pour un monde meilleur.

CELA EST POSSIBLE : COMMENT ?

Le processus que nous utilisons pour sélectionner nos partenaires commerciaux est à la fois concurrentiel et loyal. En d'autres termes :

- Nous recherchons des partenaires qui répondent à nos exigences de sécurité, d'intégrité et de performances, tout en se montrant à la hauteur de leurs promesses, en tenant les délais et en respectant le budget
- Nous effectuons des vérifications préalables, afin de nous assurer que les principaux partenaires commerciaux sont qualifiés et qu'ils jouissent d'une bonne réputation avant de les retenir, et nous continuons de contrôler leurs performances une fois qu'ils nous ont rejoints
- Nous définissons clairement des exigences de performances spécifiques, ainsi que des résultats mesurables
- Nous formalisons les relations par écrit, de manière à ce que toutes les transactions soient transparentes et dûment consignées, et que les partenaires commerciaux soient tenus d'accomplir leur travail conformément à nos exigences de sécurité, d'éthique et de conformité
- Nous recherchons des occasions de nouer des relations avec des petites entreprises, des entreprises défavorisées, appartenant à des minorités, à des femmes ou à des vétérans, ou encore des entreprises historiquement sous-exploitées

RESPECTER ET PROTÉGER LES DROITS DE L'HOMME

Nous nous engageons à faire preuve de civisme et à interagir avec nos semblables afin de promouvoir de meilleures conditions de travail pour tous.

CELA COMPTE : POURQUOI ?

Notre présence mondiale nous permet d'apporter notre pierre à l'édifice dans la lutte pour une plus grande sécurité des conditions de travail et pour l'égalité des chances dans le monde entier. Notre société prend des mesures drastiques afin de protéger les travailleurs présents sur ses sites. Mais nous pouvons également promouvoir un changement positif en encourageant nos partenaires commerciaux et nos communautés à respecter les droits de l'Homme. Par conséquent, lorsque nous interagissons avec des partenaires qui partagent notre engagement et qui sont également concernés par la sécurité et le confort des utilisateurs, notamment lorsqu'ils sont en déplacement, nous honorons nos valeurs fondamentales.

CELA EST POSSIBLE : COMMENT ?

Notre société respecte et protège les droits de l'Homme :

- En assurant des conditions de travail sûres et saines à ses salariés, et en appliquant pour ce faire les règles les plus strictes : les normes américaines, les normes locales ou les règles de la société (c'est la règle la plus stricte qui est appliquée) ;
- En n'ayant jamais recours au travail des enfants ni au travail forcé, et en recherchant toujours les partenaires commerciaux qui partagent nos valeurs – en l'occurrence, la lutte contre la traite des êtres humains, le trafic sexuel et la lutte pour les droits de l'Homme
- En interdisant la discrimination ayant un fondement illégal, y compris : la race, la couleur de peau, la religion, la nationalité, le genre, l'âge, le handicap, le statut de vétéran, la situation matrimoniale, le statut de citoyenneté, la foi, l'orientation sexuelle et d'autres catégories protégées telles que prévues par la loi applicable
- En offrant des compensations et des avantages pour attirer et retenir les talents exceptionnels dans nos entreprises, tout en nous conformant aux réglementations applicables quant aux salaires, horaires et avantages sociaux prescrits par la loi
- En reconnaissant le principe de liberté d'association et le droit de négociation collective tels qu'ils existent dans le cadre des lois applicables des pays dans lesquels nous faisons affaires
- En encourageant les pratiques de sous-traitance responsables et en définissant nos attentes auprès des principaux fournisseurs grâce au Code d'éthique du fournisseur ; parmi ces exigences, les fournisseurs doivent assurer à leurs salariés un environnement de travail sain et sans danger, éviter la discrimination, ne pas recourir au travail des enfants, ni à la traite des êtres humains

Pour garantir un bon signalement des allégations d'inconduite, Carrier fournit des canaux sûrs et confidentiels à ses employés et aux tiers pour obtenir des conseils, poser des questions, faire des commentaires et signaler des fautes présumées. Le Programme de signalement anonyme de la société permet aux employés et aux autres de poser des questions et de manifester leurs préoccupations.



NOUS NOUS ENGAGEONS AVEC NOS COMMUNAUTÉS

Nos produits font avancer le monde. Ils contribuent aussi à le rendre meilleur. Une mission que nous appliquons tous au cœur de nos communautés. Nous protégeons l'environnement qui nous est donné en partage et recherchons donc des moyens durables de créer de la valeur. Nous soutenons également de dynamiques initiatives de volontariat, des efforts déployés pour le progrès social et des actions caritatives : car nous avons compris que lorsque nos communautés sont plus fortes, nous sommes aussi plus forts.

Protéger l'environnement	47
Aider nos communautés	48
Participer au processus politique	49

Nous respectons toutes les lois et réglementations environnementales applicables, mais nous poursuivons également des objectifs ambitieux en matière de conservation et de durabilité.

CELA COMPTE : POURQUOI ?

Nos activités au niveau mondial (notamment l'utilisation qui est faite de nos produits dans les grandes villes) nous ont fait prendre conscience de la pression grandissante qu'exercent la croissance démographique et l'urbanisation sur notre environnement. L'occasion pour nous de donner l'exemple. C'est pourquoi en matière de normes environnementales, nous ne nous contentons pas de répondre à nos obligations légales. Ce que nous voulons, c'est agir comme un catalyseur de changement positif : faire rimer progrès et innovation et montrer à nos pairs et à nos communautés que réduire son empreinte environnementale n'est pas seulement bon pour la planète. C'est aussi bon pour les affaires.

CELA EST POSSIBLE : COMMENT ?

Notre société encourage la responsabilité environnementale et la durabilité. En d'autres termes :

- Nous respectons toutes les lois environnementales applicables, nous tenons à jour des permis, signalons tout incident et mettons les produits dangereux au rebut en suivant les règles de sécurité
- Nous recherchons des moyens d'économiser l'énergie, l'eau et les matériaux
- Nous travaillons à la conception et à la fabrication de produits qui viennent renforcer notre engagement à protéger l'environnement
- nous créons des systèmes de construction qui réduisent les émissions et favorisent la durabilité
- Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils emploient de plus en plus souvent des pratiques durables
- Nous définissons des objectifs qui nous motivent et motivent nos principaux fournisseurs pour apporter sans cesse des améliorations favorables à la protection de l'environnement et à la durabilité
- Nous faisons des efforts personnels pour découvrir de nouveaux moyens de protéger l'environnement en tant qu'individus

Si vous soupçonnez un problème environnemental ou si vous posez des questions à ce sujet, contactez un supérieur hiérarchique, un responsable Protection de l'environnement et sécurité ou un responsable de l'éthique et de la conformité ou utilisez le Programme de signalement anonyme de la société

Partenaires actifs de nos communautés, nous leur donnons volontairement de notre temps, nous leur consacrons des ressources et des talents dans l'objectif de les voir prospérer.

CELA COMPTE : POURQUOI ?

Notre société mène ses activités à l'échelle mondiale. Mais nous tirons aussi notre force et notre inspiration de nos communautés locales – à savoir là où nous vivons et travaillons. Nous cherchons à encourager la croissance et le dynamisme grâce à un engagement positif avec ceux qui nous entourent. Cela a pour effet d'accroître la confiance et le respect mutuels, mais aussi de renforcer notre réputation et de servir nos efforts de recrutement par la même occasion.

CELA EST POSSIBLE : COMMENT ?

Notre société agit en entreprise responsable et citoyenne, y compris dans les communautés où elle exerce ses activités. En d'autres termes :

- Nous encourageons et célébrons le rôle actif que jouent nos salariés dans nos communautés (volontariat, mentoring, ou encore bénévolat auprès d'associations caritative)
- Nous nous engageons dans des actions civiques et caritatives louables, après avoir minutieusement vérifié qu'elles sont légitimes
- Nous ne demandons jamais rien en retour d'une contribution à une œuvre de charité

Q : Ce week-end, je compte faire du bénévolat à l'occasion d'une collecte de fonds organisée par une association caritative. Cela pose-t-il problème si je me présente en tant que salarié, sachant que notre entreprise soutient cette association depuis de nombreuses années ?

R : Bien que notre entreprise soutienne cette association, vous ne devez pas participer à de tels événements en tant que représentant officiel de la société sans avoir obtenu une autorisation préalable. Contactez votre responsable avant l'événement, et peut-être pourrez-vous même obtenir le soutien officiel de la société pour cet événement.

PARTICIPER AU PROCESSUS POLITIQUE

Nous nous conformons à toutes les lois nationales, régionales et locales régissant la participation des entreprises dans les affaires politiques et nous encourageons nos salariés à s'impliquer dans le processus politique en tant que citoyens.

CELA COMPTE : POURQUOI ?

En tant qu'entreprise, nous travaillons en étroite collaboration avec des gouvernements du monde entier et les résultats politiques sont pour nous un enjeu. Aussi, nous participons en tant qu'entreprise au processus politique, mais de façon responsable. Nous comprenons et nous respectons les limites imposées aux entreprises dans ce domaine, et suivons à la fois la lettre et l'esprit des lois. Dans le même temps, nous apportons un soutien sans faille à nos salariés dans l'exercice de leurs obligations civiques, leur besoin de se tenir informé et leur souhait de consacrer du temps ou de l'argent à leurs activités politiques.

CELA EST POSSIBLE : COMMENT ?

En tant qu'entreprise, comme en tant que personnes, nos engagements politiques sont légaux et éthiques. En d'autres termes :

- Nous respectons toutes les limites imposées aux entreprises en matière de contributions à des partis, des comités politiques et des candidats
- Nous veillons, lorsque nous nous engageons dans des activités politiques en tant que citoyens, à indiquer clairement que nos opinions et actions sont personnelles, et ne représentent pas celles de la société
- Nous informons le responsable de l'éthique et de la conformité que nous nous présentons à des élections, afin d'éviter des conflits d'intérêts potentiels
- Nous sommes conscients des règles en matière de lobbying : nous ne contactons pas des fonctionnaires sans autorisation expresse, ni sans avoir compris les exigences en matière de déclarations publiques et de reporting
- Nous n'apportons pas de contribution à des activités politiques au nom de la société et nous n'utilisons pas les fonds de l'entreprise, hormis dans les cas où cela est légal et où nous avons obtenu l'accord préalable du service juridique

Avertissement

Le Code d'éthique ne confère aucun droit contractuel, explicite ou implicite, et ne garantit pas que vous resterez employé par l'entreprise. Il ne garantit pas non plus les termes et conditions générales de votre emploi.