



VÅRE ETISKE RETNINGSLINJER

MELDING FRA DAVE GITLIN

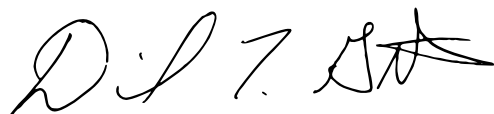
Hos Carrier krever vi høy ytelse *og* integritet fra alle våre ansatte, i tillegg til fra alle vi gjør forretninger med.

Det er aldri akseptabelt å kompromittere verdiene våre, eller integriteten vår, for å oppnå virksomhetsmålene våre.

Vi er et selskap som forplikter oss til å alltid gjøre det som er rett.

Uten unntak.

Dave

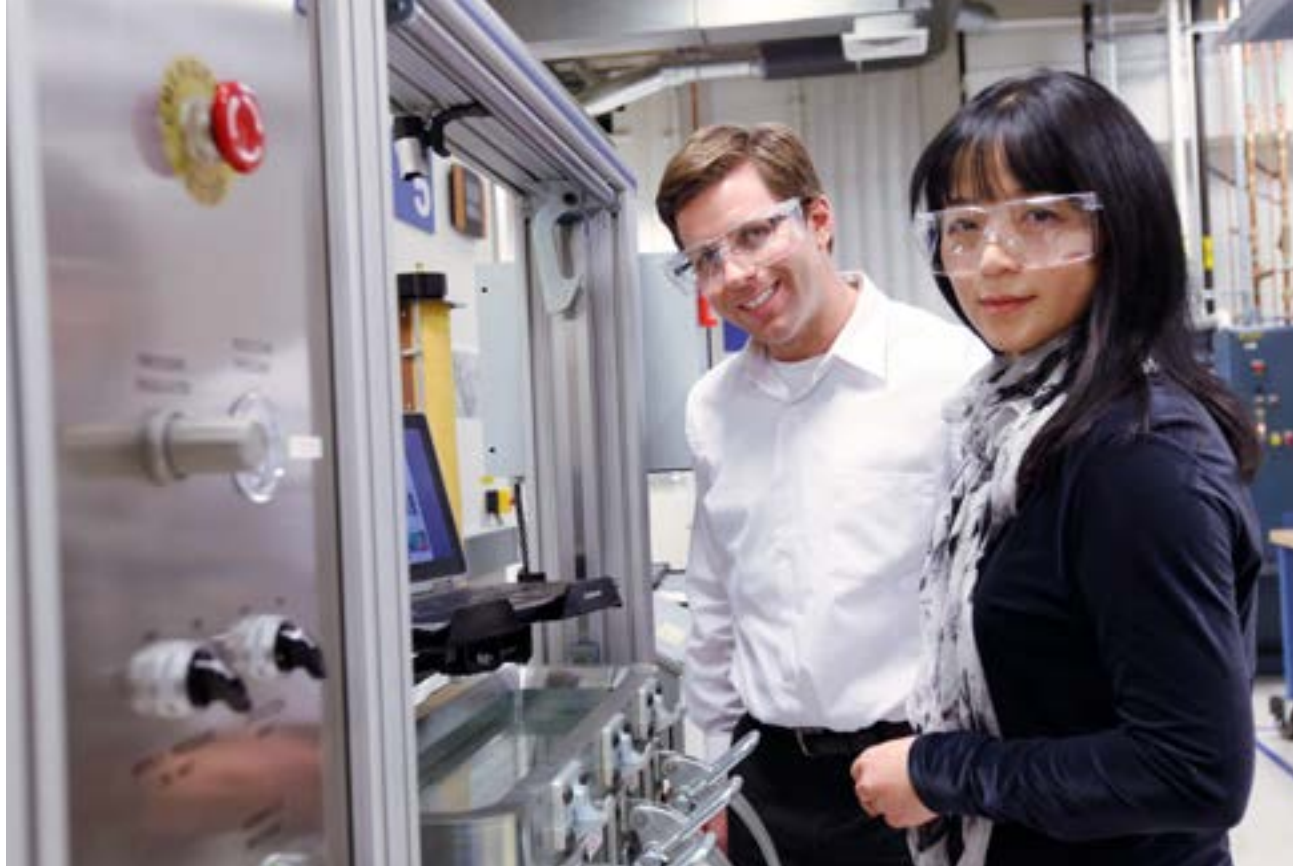


President og administrerende direktør, Carrier



INNHOLDSFORTEGNELSE

Om retningslinjene våre	3
Sammen er vi sterkere	12
Vi leverer på bakgrunn av egenskapene til produktene og tjenestene vi tilbyr	21
Vi er ansvarlige forvaltere for investorene våre	32
Vi bygger varige partnerskap	43
Vi engasjerer oss i lokalsamfunnet	46



OM RETNINGSLINJENE VÅRE

Styrke gjennom verdier	4
Verdier omsatt til handling	5
Vårt ansvar	6
Ta etiske beslutninger	7
Melde fra og søke hjelp	8
Slik opprettholder vi de etiske retningslinjene	9
Fraskrivelse	10
En historie om nyskapning og integritet	11

STYRKE GJENNOM VERDIER

Vi er forskjellige, men vi er forent av et felles mål og felles verdier.

Vi skaper og utvikler nye og bedre løsninger som gjør at folk kan være trygge, komfortable og i bevegelse.

Vi bygger styrke gjennom **inkludering**, leverer med **ypperlighet**, vokser gjennom **nyskapning**, behandler andre med **respekt** og opptrer med **integritet** i alt vi gjør.

Vårt selskaps suksess er drevet frem av talentene, ferdighetene og engasjementet til medarbeiderne våre. Vi respekterer og verdsetter hverandre som enkeltpersoner og erkjenner at vi kun kan nå vårt fulle potensial sammen. Da vi driver virksomhet døgnet og verden rundt, kan forholdene og utfordringene vi står overfor, variere, men ikke kjerneverdiene. Verdiene våre krever at vi handler med åpenhet og aldri tyr til løgn, juks, tyveri eller andre former for bedrageri.

Verdiene våre binder oss sammen, veileder oss og gir oss handlekraft. De definerer hvem vi er, hva vi står for, og hvordan vi driver virksomhet. I et komplisert, dynamisk forretningsmiljø, hvor presset er intenst og utfordringene ofte er unike, gir verdiene oss klarhet og konsekvens og binder oss tettere sammen. Verdiene hjelper oss med å oppnå de høye standardene for kvalitet, sikkerhet og ytelse som kundene våre forventer og fortjener, de veileder oss selv der det ikke finnes noen gjeldende regel. Kort sagt forener verdiene oss mens vi utfører arbeidsoppgavene våre.

Vi gjør det moderne livet mulig

Vår globale virksomhet leverer produkter og tjenester til byggesystemindustrien.

Våre verdier, dine verdier

Våre globale etiske retningslinjer ble utarbeidet etter innspill fra tusenvis av ansatte. Det bygger på et tiltak vi iverksatte i hele organisasjonen for å få en bedre forståelse av kulturen og verdiene som styrer måten vi driver virksomhet på.

Vi forstår ikke bare hvor viktig det er å nå målene våre på den rette måten, men vi jobber også for at dette skal bli en realitet hver eneste dag. De globale etiske retningslinjene våre gjenspeiler og forsterker dette engasjementet.

RESPEKT

Vi behandler andre slik vi selv ønsker å bli behandlet.

INTEGRITET

Vi setter ærlighet, ansvarlighet og etikk først.

INKLUDERING

Vi jobber for å skape et miljø der alle føler seg inkludert, uavhengig av forskjellene våre.

NYSKAPNING

Vi streber hele tiden etter å utvikle oss, forbedre oss og oppnå bærekraftig vekst.

YPPERLIGHET

Vi leverer på bakgrunn av egenskapene til produktene og tjenestene våre, med innsatsvilje og feilfri utførelse.

VERDIER OMSATT TIL HANDLING

Våre etiske retningslinjer er en praktisk ressurs som hjelper oss med å beskytte og drive virksomheten fremover, samt forbedre de individuelle prestasjonene våre.

De etiske retningslinjene våre er en ressurs som er tiltenkt oss alle. De er selskapets globale etiske retningslinjer og gjelder samtlige styremedlemmer, ledere og ansatte, samt representanter for vårt selskap og våre datterselskaper og tilknyttede selskaper over hele verden. Disse retningslinjene er et verktøy som viser hvordan vi kan nå målene våre på den rette måten, og de:

- integrerer kjerneverdiene i hele organisasjonen og minner oss om at de daglige beslutningene blir enklere når vi bruker verdiene våre – respekt, integritet, inkludering, nyskapning og ypperlighet – til å fatte dem
- omhandler de viktigste policyene, kravene og forpliktelsene som vi må slutte oss til
- forklarer hvordan vi kan søke hjelp når vi står overfor bekymringer og vanskelige beslutninger
- krever at vi handler ærlig og unngår alle former for omgåelse og bedrageri
- danner grunnlaget for vårt etikk- og samsvarsprogram

Definering av verdiene våre

Respekt. Integritet. Inkludering. Nyskapning. Ypperlighet. Ved å innlemme disse verdiene i alle beslutninger vi tar og i alle handlinger vi utfører, sikrer vi at vi:

- fremmer en kultur som oppfordrer til samarbeid og bærekraftig vekst, og som bidrar til å forebygge kritiske feil
- streber etter å yte vårt beste og jobber hele tiden for å lykkes uten å gå på akkord med verdiene våre
- beskytter vårt velfortjente omdømme ved å drive virksomhet på en etisk og juridisk ansvarlig måte, uansett hvor vi befinner oss
- styrker relasjonene med forretningspartnere og andre interessenter på bakgrunn av egenskapene til produktene og tjenestene våre
- styrker evnen til å tiltrekke oss og beholde ansatte som deler våre høye standarder, og anerkjenner at virksomheter som oftest lykkes på grunn av – ikke på tross av – at de gjør det rette

Hver og en av oss har ansvar for å følge disse retningslinjene og selskapets policyer, søke råd når vi har bekymringer, og rapportere faktiske eller potensielle overtredelser.

Vårt selskaps suksess avhenger av de individuelle handlingene til selskapets styremedlemmer, ledere, ansatte og representanter over hele verden. Derfor står hver og én av oss personlig ansvarlig for å:

- opprettholde kjerneverdiene våre og forstå og følge de etiske retningslinjene
- sikre at handlingene våre er i full overensstemmelse med alle gjeldende lover og forskrifter både i ånd og ordlyd
- oppfylle forpliktelsene vi har overfor interessentene våre, og gå foran med et godt eksempel
- rapportere alt som er, eller synes å være, et brudd på det etiske retningslinjene eller verdiene våre

Represalier mot noen som rapporterer problematiske forhold i god tro, er ikke bare forbudt, men vil også føre til disiplinærtiltak.

Særskilt ansvar for ledere og overordnede

Hvis vi leder eller veileder ansatte, eller har ansvar for forretningspartnere, må vi gå foran med et godt eksempel og:

- fremme et positivt arbeidsmiljø og positive forretningsrelasjoner, hvor bare lovlige og etiske handlinger som gjenspeiler kjerneverdiene våre, er akseptable
- aldri be noen – verken ansatte eller forretningspartnere – om å gjøre noe som ville gå på akkord med standardene våre
- regelmessig formidle betydningen av å følge de etiske retningslinjene, policyer og prosedyrer og opprettholde verdiene våre – og vektlegge at midlene alltid er like viktige som målet
- ta ansvar for vår egen og våre ansattes opptreden og handlinger, samt for vår egen iverksetting av samsvarstiltak og opplæring
- tilby ansatte opplæring som hjelper dem med å forstå ansvarsområdene deres, samt utvikle lederferdighetene, karrieren og relasjonene deres på en etisk måte
- være proaktive når det gjelder å oppmuntre og hjelpe ansatte og forretningspartnere til å komme med ideer og ta opp bekymringer
- reagere omgående og med respekt på bekymringer ved å gripe fatt i den gjeldende situasjonen og hindre at det oppstår problemer i fremtiden, eller ved å søke hensiktsmessig bistand
- alltid avstå fra å medvirke i eller akseptere atferd som bryter gjeldende lover eller disse etiske retningslinjene
- aldri medvirke til eller tolerere represalier
- stille spørsmål ved suksess, ikke bare ved feiltrinn, fra tid til annen, spesielt dersom resultatet virker for godt til å være sant
- offentlig anerkjenne de som gjorde det rette, spesielt når det krevde mot å gjøre det
- snakke åpent og proaktivt med teamet ditt om risiko, spesielt når dere jobber i vanskelige omstendigheter eller under press. Gi dem verktøy for å dempe risiko, og oppfordre dem til å be om hjelp hvis de trenger det

TA ETISKE BESLUTNINGER

Etisk beslutningstaking krever at du stiller deg selv og svarer «ja» på to grunnleggende spørsmål *før du handler*:

1: Kan jeg?

Er den planlagte fremgangsmåten i samsvar med selskapets retningslinjer og med loven, både i ånd og ordlyd?

2: Bør jeg?

Er den planlagte fremgangsmåten i tråd med selskapets kjerneverdier og omdømme?

Når du svarer på disse spørsmålene, må du forsikre deg om at du forstår alle relevante fakta, vurderer forpliktelsene du har overfor berørte interessenter, og tenker gjennom mulige alternativer. Du må også få de rette folkene til å hjelpe deg, inkludert etikk- og samsvarsansvarlig, personalsjefen og fageksperter (f.eks. fagfolk innen teknikk, ingeniørarbeid, kvalitet, drift og jus).

Selv om retningslinjene våre vil støtte deg i mange ulike avgjørelser, må du også gjøre deg kjent med [Carriers policy](#) for detaljert informasjon om hva vi kan og bør gjøre.

MELDE FRA OG SØKE HJELP

Det finnes en lang rekke ressurser som kan hjelpe oss med å oppfylle forpliktelsene vi har til å rapportere potensielle overtredelser i god tro, og søke veiledning om etiske spørsmål. Vi tolererer ikke represalier mot dem som rapporterer i god tro.

Hvis vi er vitne til, eller mistenker brudd på loven, disse retningslinjene eller verdiene våre, må vi melde fra så snart som mulig. Vi kan rapportere til en overordnet på alle nivåer, den juridiske avdelingen, en etikk- og samsvarsansvarlig eller personalavdelingen. Hvis vi har behov for å rapportere konfidensielt, kan vi også bruke det anonyme rapporteringsprogrammet. Selv om det er mulig å rapportere anonymt (der dette er tillatt ved lokal lovgivning), oppfordrer vi folk til å identifisere seg fordi det kan være til hjelp i granskingen og oppfølgingen.

Uavhengig av hvordan en rapport gjennomføres, og hva den fører til, er det forbudt med represalier. **Selskapet vårt har nulltoleranse for alle former for represalier mot dem som rapporterer i god tro eller som samarbeider under en gransking.** Dette betyr ikke at du må kjenne alle faktaene eller være helt sikker på at det er begått en overtredelse. «I god tro» betyr at du har rimelig grunnlag for å tro at det kan ha skjedd en overtredelse, og at du er ydmyk og sannferdig når du rapporterer den. Alle represalier vil føre til disiplinærtiltak av ulik grad, helt opp til oppsigelse.

Det er faktisk slik at hvis du ser noe, og sier ifra, så vil det ikke bli noen represalier. Du vil ikke havne i trøbbel - selv om det du rapporterer viser seg å ikke være tilfelle. Det kan kanskje være vanskelig å tro, men det er sant. Vi ønsker at alle skal kunne rekke opp hånden sin og stille spørsmål - selv vanskelige spørsmål.

SLIK OPPRETTHOLDER VI DE ETISKE RETNINGSLINJENE

Vi reviderer driften vår regelmessig for å sikre samsvar og kontinuerlig forbedring. Alle rapporter om overtredelser granskes på en grundig, rettferdig og upartisk måte med det formål å identifisere tiltak som bidrar til kontinuerlig forbedring.

Ved hjelp av team med interne og eksterne eksperter reviderer selskapet driftsenhetene våre regelmessig for å sikre at de overholder de etiske retningslinjene og selskapets policy. Fra tid til annen kan vi også revidere selskapets forretningspartnere. Revisjoner, enten de er annonsert eller ikke, vil kulminere i en rapport som deles med aktuelle interessenter for å legge til rette for kontinuerlig forbedring.

Når et faktisk eller mulig brudd på loven, de etiske retningslinjene eller selskapets policy rapporteres eller oppdages, vil kontoret for etikk og samsvar innen rimelig tid gjennomføre en grundig gransking i samsvar med loven. Alt vil bli gjort for å avdekke alle sider av historien samtidig som konfidensialiteten vil bli ivaretatt i størst mulig grad. Dette gjelder også taushetsplikten når granskingen gjennomføres under ledelse av juridisk rådgiver.

Vårt selskap plikter å behandle alle parter som er involvert i en revisjon eller gransking, med respekt. For å beskytte konfidensialiteten eller gripe fatt i andre bekymringer, kan det være tilfeller der detaljene ved saken som granskes, ikke deles med alle parter. Alle ansatte og forretningspartnere må være sannferdige og samarbeide fullt ut under revisjoner og granskinger, unntatt i tilfeller der gjeldende lovgivning begrenser obligatorisk samarbeid. Samarbeid kan omfatte deltakelse i intervjuer og fremskaffelse av dokumenter.

Hvis det har skjedd en overtredelse, eller hvis den berørte i en revisjon eller gransking ikke har vært sannferdig eller ellers har vært uvillig til å samarbeide, vil hensiktsmessige disiplinærtiltak bli iverksatt. Slike tiltak kan omfatte rådgivning, advarslar, suspensjon, oppsigelse, tilbakebetaling av kostnader for å dekke tap og til og med straffeforfølgelse. Kontoret for etikk og samsvar og personalavdelingen vil delta i disiplinærsaken for å sikre at alle ansatte får en rettferdig saksgang og lik behandling.

Fraskrivelse av hele eller deler av disse etiske retningslinjene eller andre policyer som er utstedt for å iverksette dem, vil bare bli innvilget under spesielle forhold og bare etter godkjenning fra viseadministrerende direktør for samsvar. Alle fraskrivelser for styremedlemmer og toppledere skal godkjennes av både viseadministrerende direktør for samsvar og av styret eller et styremedlem, og vil bli kunngjort omgående i henhold til lover og forskrifter og selskapets policy.

EN HISTORIE OM NYSKAPNING OG INTEGRITET

Grunnleggerne våre la grunnlaget for selskapets lange historie med å finne opp og utvikle revolusjonerende produkter som tilbyr enestående nivåer av sikkerhet, ytelse, utbytte og komfort. Hver av grunnleggerne stilte høye krav til standarder innenfor kvalitet og etikk og skapte en tradisjon som vi stolt bærer videre og bygger på den dag i dag.

Virksomhetene våre ble grunnlagt av visjonærer, hvis innovasjoner skapte, eller vesentlig utvidet, en hel bransje.

Menneskene var prisgitt varmen og fuktigheten innendørs helt frem til 1902, da Willis Carrier oppfant verdens første klimaanlegg. Han etablerte en bransje som i dag holder millioner av mennesker komfortable og trygge i ekstreme temperaturer, samtidig som den også beskytter forsyninger med mat og medisiner. Carrier fortsetter å vise vei med neste generasjon av energieffektiv teknologi, som beskytter både miljøet og menneskene som lever der.

På havgående skip kunne branner spre seg raskt med katastrofale konsekvenser helt frem til 1918, da Walter Kidde laget de første røykvarslings- og karbondioksidsbaserte brannslukkingsanleggene for skip. Fem år senere fant han opp det første bærbare brannslukkingsapparatet med karbondioksid. I dag bidrar produktene fra Kidde Home Safety til å avverge at ulykker blir til tragedier, med avansert teknologi innen brannvarsling og brannhemming. Kidde viderefører også arven etter grunnleggeren med samfunnstiltak og ideelle partnerskap. Hvert år deler selskapet ut mer enn 100 000 gratis kullos- og røykvarslere.

Låser var relativt enkle å dirke opp, helt til brødrene Jeremiah og Charles Chubb fant opp den første Detector Lock i 1818. Låsen var så effektiv at brødrene ble et kjent navn innen beskyttelse og sikkerhet. Virksomheten deres vokste til slutt utover låser og safer til brannvern- og sikkerhetssystemer. I dag er Chubb en pålitelig leder som kan vise til en historie av anerkjennelser, inkludert Millennium Award for Design and Technology, International Fire Expo Award for Innovation og Metropolitan Police Award for Intruder Alarm Performance.



SAMMEN ER VI STERKERE

Vi er forent i troen på hverandre. Vi forventer gjensidig respekt og inkludering på arbeidsplassen, i erkjennelse av at vi kun kan lykkes som et team. Vi holder fast ved retningslinjene og sikringstiltakene våre for å sørge for at vi alle får beskyttelse og støtte til å nå vårt fulle potensial.

Fremme en arbeidsplass preget av respekt	13
Holde arbeidsplassen trygg, sikker og sunn	15
Omfavne mangfold og inkludering	17
Fremme like muligheter	18
Beskytte personopplysninger	19
Bruke sosiale medier på en ansvarlig måte	20

FREMME EN ARBEIDSPLOSS PREGET AV RESPEKT

Vi lever i takt med vår forpliktelse til inkludering og respekt ved å iverksette tiltak for å sikre at ingen føler seg truet på arbeidsplassen.

HVORFOR DET ER VIKTIG

Når vi behandler andre med respekt og nekter å tillate mobbing og trakassering, skaper vi et positivt arbeidsmiljø der vi alle kan gi uttrykk for tanker og ideer, stille spørsmål, komme med konstruktive forslag og nå vårt fulle potensial. Dette gjør at nyskaping, kreativitet og ytelse kan blomstre, samtidig som det fremmer inkludering og samarbeid. Ved å ta ansvar for å kjenne igjen og gripe fatt i situasjoner som får andre til å føle at de blir ekskludert, ikke blir respektert eller blir truet, lever vi i tråd med verdiene våre og følger loven.

SLIK FÅR VI DET TIL

Vårt selskap jobber for å tilby arbeidsplasser uten trakassering, mobbing, trusler og vold. Hver enkelt av oss kan spille en rolle ved å:

- proaktivt motarbeide atferd som nedverdiger, nedvurderer eller truer andre
- oppfordre andre til å melde fra, gi uttrykk for ideer og meninger, stille spørsmål og lytte åpent til forslag og ideer
- rapportere alle former for trakassering, enten vi er det direkte målet for atferden eller ikke
- fremme personlig sikkerhet og rapportere all vold eller trusler om vold
- vise empati for andre og behandle dem med verdighet
- overholde alle lover og forskrifter om trakassering

Hvis du er vitne til eller mistenker trakassering, må du kontakte du en overordnet, personalavdelingen, eller en etikk- og samsvarsansvarlig, eller bruke selskapets anonyme rapporteringsprogram omgående. Hvis du er vitne til, eller mistenker vold eller en trussel om vold, eller tror at det er en overhengende fare for vold, må du advare alle som kan være berørte, fjerne deg selv fra situasjonen og kontakte sikkerhetsvaktene øyeblikkelig. Du bør også informere din overordnede, personavdelingen, eller en samsvarsansvarlig, eller bruke selskapets anonyme rapporteringsprogram så snart som mulig.

FORTS. >

FREMME EN ARBEIDSPASS PREGET AV RESPEKT (FORTS.)

Spm.: Hva bør jeg gjøre hvis jeg tror at en av kollegaene mine blir trakassert, men aldri har hørt vedkommende klage over det?

Svar: Hvis du føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du begynne med å snakke med kollegaen din om situasjonen. Hvis vedkommende nekter å rapportere forholdet, men du fortsatt mistenker at trakassering finner sted, kan du kontakte din overordnede eller personalavdelingen. Hvis du heller ønsker å diskutere situasjonen konfidensielt og finne ut hvilke alternativer som finnes, bruker du selskapets anonyme rapporteringsprogram. En gransking kan gjennomføres på en diskret måte. Hvis trakassering avdekkes, ville du ikke bare ha beskyttet kollegaen din, men også andre mulige ofre for personen som trakasserer.

Trakassering

Trakassering er ord eller handlinger som skaper et truende, fiendtlig eller støtende arbeidsmiljø. Enten den foregår personlig eller på nettet, er trakassering ikke bare det som er ment som trakassering, men også det andre oppfatter som trakassering. Det kan være:

- **det en person sier eller skriver**, inkludert nedsettende bemerkninger, vitser og stereotypier basert på rase, etnisitet og kjønn, samt truende, vulgært og krenkende språk
- **det en person gjør**, som uønsket berøring, seksuelle tilnærmelser, å blokkere veien for noen, å ignorere noen og å ydmyke noen med vilje
- **det er person viser**, som å legge ut uanstendige bilder eller nedsettende slagord på en arbeidsstasjon eller dele dem elektronisk

HOLDE ARBEIDSPLASSEN TRYGG, SIKKER OG SUNN

Helsen og sikkerheten til hver enkelt som oppholder seg på arbeidsplassen, er vår høyeste prioritet.

HVORFOR DET ER VIKTIG

Som en produsent og tjenesteleverandør som sørger for at millioner av mennesker er trygge, komfortable og produktive, plikter vi å sette sikkerheten først. Dette begynner med at vi tar personlig ansvar for å beskytte helsen og sikkerheten til kollegaer, forretningspartnere, besøkende og oss selv. Hvis vi har en sikker arbeidsplass, kan vi konsentrere oss om nyskapninger som gjør det moderne livet mulig. Sikkerhet er kjernen i vårt selskaps satsing på integritet.

SLIK FÅR VI DET TIL

Målet vårt er å sørge for sikkerhet på arbeidsplassen og å forebygge skader og trusler mot alle som oppholder seg i selskapets lokaler og anlegg. Dette betyr at vi:

- følger alle retningslinjer, policyer og lover som gjelder sikkerhet
- passer på hverandre og hjelper andre med å jobbe på en sikker måte
- forbyr narkotiske stoffer, alkohol, våpen og vold på arbeidsplassen
- respekterer samtlige av selskapets prosedyrer for fysisk sikkerhet, deriblant dem som gjelder tilgang til anlegg og bruk av ID-kort for ansatte
- rapporterer alle skader, farer, trusler og nestenulykker omgående, slik at de kan granskes, håndteres og forebygges i fremtiden

Spm.: Hvordan kan selskapets nulltoleransepolicy mot narkotiske stoffer påvirke min egen bruk av reseptbelagte legemidler?

Svar: Hvis du går på reseptbelagte legemidler som kan påvirke arbeidsprestasjonene dine, bør du nevne det for din overordnede eller personalavdelingen. I enkelte tilfeller kan reseptbelagte legemidler svekke dømmekraften eller oppmerksomheten på en måte som fører til utrygge arbeidsforhold. Ved å diskutere dette med din overordnede eller personalavdelingen kan du være sikker på at du, av hensyn til alles sikkerhet, blir tilstrekkelig evaluert og observert.

FORTS. >

Narkotiske stoffer og alkohol

Alle selskapsenheter verden rundt overholder gjeldende lover og forskrifter om besittelse eller bruk av alkohol, narkotiske stoffer og andre kontrollerte stoffer. Vårt selskap forbyr bruk, salg, kjøp, overlevering eller besittelse av kontrollerte stoffer i selskapets lokaler. Den lokale ledelsen har myndighet til å avgjøre om det kan serveres alkohol i selskapets lokaler. Det er aldri akseptabelt å være påvirket av narkotiske stoffer eller alkohol på selskapets eiendom eller på arrangementer i regi av selskapet.

Tobakksfri arbeidsplass

Bruk av tobakk og andre stoffer til røyking, og eksponering for passiv røyking er anerkjent som helsefarer. Av den grunn er alle Carriers eiendommer tobakksfrie. Tobakksprodukter inkluderer sigaretter, sigarer, piper, elektroniske sigaretter og røykfri tobakk (f.eks. snus, skråtobakk). Det er ikke tillatt å bruke tobakksprodukter i noen Carriers bygninger eller kjøretøy, eller på Carriers eiendom.

Utover minimum

Vårt første mål for alle ansatte er at de skal dra trygt hjem, hver dag. For oss betyr sikkerhet mer enn bare å unngå ulykker. Det handler også om å forbedre forhold i miljøet, forbedre luftkvaliteten på anleggene våre og oppfordre til en sunnere livsstil. Ved hjelp av tilgjengelig teknologi går vi ofte utover lovfestede sikkerhetsstandarder. Vi jobber for eksempel hele tiden med å redusere produksjonsstøyen i anleggene til nivåer hvor de ansatte ikke trenger å bruke hørselsvern.

OMFAVNE MANGFOLD OG INKLUDERING

Vår viktigste ressurs er de ansattes talent, mangfold, kreativitet og ideer. Vi oppfordrer og støtter alle ideer, spørsmål og synspunkter.

HVORFOR DET ER VIKTIG

Inkludering er en av verdiene som veileder oss. Vårt selskaps suksess som en global leder innenfor byggesystemer kan tilskrives de unike talentene, perspektivene og erfaringene til våre ansatte. Det er de ansattes brede spekter av ferdigheter som driver frem nyskaping og skaper smarte, bærekraftige løsninger for kundene våre og for verden. Ved å satse på inkludering kan vi alle sammen delta i og bidra til selskapets suksess. Ved å omfavne mangfold med åpenhet og tillit forbedrer vi evnen til å forholde oss til og samarbeide med hverandre og med kunder, forretningspartnere og lokalsamfunn overalt hvor vi driver virksomhet.

SLIK FÅR VI DET TIL

Vårt selskap fremmer aktivt mangfold og inkludering overalt hvor vi jobber og lever. Dette betyr at vi:

- behandler hverandre med respekt og sørger for at alle blir hørt
- oppfordrer hverandre til å melde fra og dele nye ideer
- støtter initiativer som fremmer mangfold på arbeidsplassen
- legger til rette for ansatte eller jobbsøkere med funksjonshemninger
- overholder alle gjeldende arbeidslivslover

Spm.: En kandidat til den åpne stillingen som logistikkspesialist ser ut til å ha gode lederferdigheter, men fordi han har en funksjonshemning, er jeg usikker på om han evner å tilby kundestøtte. Hva bør jeg gjøre?

Svar: Finn ut om det finnes teknologi som kan forenkle potensielle problemer knyttet til kundestøtte. Du vil kanskje bli overrasket over hvor enkelt kandidaten kan tilpasse seg ulike situasjoner. Det er også en god idé å kontakte personalavdelingen og ledelsen i forretningsenheten. De kan gi deg veiledning med hensyn til jobbkravene og eventuelle tilrettelegginger som kan gjøres for å ønske kandidaten velkommen om bord.

FREMME LIKE MULIGHETER

Alle har den samme sjansen til å lykkes på bakgrunn av egenskaper og målbare ferdigheter, uten diskriminering.

HVORFOR DET ER VIKTIG

Når vi er ærlige og åpne om våre ansettelses- og forfremmelsesstandarder, styrker vi tilliten i arbeidsstyrken og omdømmet vårt som et selskap med integritet. Ved å fremme like muligheter kan vi tiltrekke oss og beholde de beste folkene og optimalisere vår streben etter ypperlighet. Det fører til mer fornøyde og produktive ansatte og til mer nyskapende og pålitelige produkter.

SLIK FÅR VI DET TIL

Selskapet vårt tar ansettelses- og forfremmelsesbeslutninger basert på rettferdige og upartiske vurderinger av ferdigheter, ansettelseshistorikk og prestasjoner. Vi forbyr diskriminering basert på ulovlig grunnlag, inkludert:

- etnisitet
- hudfarge
- religion
- nasjonalt opphav
- kjønn
- alder
- funksjonshemning
- veteranstatus
- sivilstatus
- statsborgerskap
- tro
- seksuell legning
- andre beskyttede kategorier i henhold til gjeldende lov

Om nødvendig vil vi også tilby rimelige tilrettelegginger til ansatte med funksjonshemning eller ansatte med bestemte krav knyttet til religion.

Vi beskytter personopplysninger ved at vi ikke videreformidler dem til noen uten at det foreligger et legitimt forretningsbehov og en lovfestet rett til å motta og bruke dem.

HVORFOR DET ER VIKTIG

Vårt selskap behandler personopplysninger med respekt og i samsvar med hensiktsmessige sikringstiltak. Ved å behandle personopplysninger med tilstrekkelig beskyttelse overholder vi ikke bare våre rettslige forpliktelser, men vi beskytter også hverandre og selskapets omdømme.

SLIK FÅR VI DET TIL

Vi beskytter personopplysningene til våre ansatte og andre ved å:

- følge alle policyer og prosedyrer som omfatter personopplysninger
- aldri dele andres personopplysninger med noen, verken internt i eller utenfor selskapet, uten tilstrekkelig tillatelse og et klart forretningsbehov
- samle inn og lagre personopplysninger bare når og så lenge det er nødvendig og tillatt i henhold til loven
- følge alle gjeldende personvernlover

Personopplysninger

Personopplysninger er opplysninger som gjelder en identifisert eller identifiserbar fysisk person, men utelukker anonymt innsamlet informasjon.

Spm.: Min overordnede ba meg om å samarbeide med en tjenesteleverandør for å opprette en teamkatalog hvor alle de ansatte som jobber på prosjektet mitt er oppført. Hun vil at jeg skal oppgi hver enkelt ansatts navn, telefonnummer og e-postadresse på jobb, private telefonnummer og bilde, for å lette kommunikasjonen, teamarbeidet og utvekslingen av kontaktinformasjon i tilfelle en krise. Burde jeg lage denne listen og gi den til tjenesteleverandøren?

Svar: Ikke før du har fullført selskapets vurdering av hvordan dette virker inn på personvernet. Alle opplysningene som etterspørres, er personopplysninger. Policyhåndboken definerer personopplysninger som data som gjelder en identifisert eller identifiserbar person. Før du samler inn eller deler *personopplysninger*, må du følge standard arbeidspolicy for å bekrefte at innsamlingen og delingen er riktig. Hvis du har spørsmål, kan du rådføre deg med en ekspert på personvern.

BRUKE SOSIALE MEDIER PÅ EN ANSVARLIG MÅTE

Vi går inn for ansvarlig bruk av sosiale medier til forretningsformål og sørger for at våre egne aktiviteter på nettet ikke skader selskapet vårt.

HVORFOR DET ER VIKTIG

Sosiale medier gir oss fantastiske muligheter til å knytte kontakt med kollegaer, dele informasjon og påvirke meninger. Det er viktig at vi bruker disse verktøyene på en ansvarlig måte, fordi informasjon kan spre seg raskt og uforutsigbart på nettet. Vi respekterer den enkeltes rett til å ytre seg fritt og uttrykke seg kreativt. Men vi erkjenner også at vi har en plikt til å beskytte selskapets omdømme og interesser. Når det gjelder de av oss som jobber med militære produkter, kan feilaktig viderefremming av informasjon til og med sette liv i fare. Ved aldri å bruke selskapets navn, eller stillingen vår, på en upassende måte, og ved å være svært nøye med å beskytte sensitiv informasjon, sikrer vi at selskapet vårt og kollegaene våre ikke vil bli skadet av aktivitetene våre på nettet.

SLIK FÅR VI DET TIL

Vi er forsiktige på sosiale medier og unngår å legge ut noe som kan gi et negativt inntrykk av selskapet vårt. Dette betyr at vi:

- er åpne og ærlige om vår identitet som ansatte og lar det komme tydelig frem når meningene vi gir uttrykk for, er våre personlige meninger og ikke selskapets synspunkter
- ikke legger ut sensitiv informasjon om selskapet vårt – bare ansatte som har fått spesiell tillatelse til å uttale seg på vegne av selskapet, kan gjøre det
- ikke viderefremmer selskapets, kunders, leverandørers eller forretningspartneres ikke-offentlige informasjon uten tilstrekkelig tillatelse og godkjenning
- ikke uttaler oss nedsettende om andre, eller legger ut innhold som er støtende eller uanstendig
- tar oss tid til å vurdere hvilket inntrykk innlegg kan gi, av selskapet, kollegaer, forretningspartnere eller kunder, før vi deler dem – vi deler aldri en kollegas personopplysninger, bilder eller videoer
- aldri lar aktiviteter på sosiale medier forstyrre arbeidet

Spm.: Vi har akkurat lansert en kul video som forklarer en banebrytende teknologi. Kan jeg poste en kobling til videoen på Twitter, eller bør jeg overlate det til teamet for sosiale medier?

Svar: Så lenge du er sikker på at videoen er klarert for offentlig publisering, og du er åpen om at du er en ansatt i tweeten og Twitter-profilen din, oppfordrer vi deg til å dele engasjerende innhold om selskapet i det sosiale nettverket ditt.



VI LEVERER PÅ BAKGRUNN AV EGENSKAPENE TIL PRODUKTENE OG TJENESTENE VI TILBYR

Vi setter ambisiøse mål og leverer det vi lover. Vi forstår at kundene har et valg, og vi må hele tiden gjøre oss fortjent til tilliten deres gjennom kontinuerlig nyskapning og leveranser som lever opp til løftene våre. Vi overskrider forventninger takket være styrken til medarbeiderne, produktene og tjenestene våre.

Leverer trygge produkter og tjenester av høy kvalitet	22
Gjøre forretninger på en rettferdig og ærlig måte	23
Betjene statlige kunder	24
Konkurrere med intensitet og i henhold til loven	26
Samle inn etterretning om konkurrenter	28
Gjøre forretninger globalt	29
Forebygge bestikkelser og korrupsjon	30

LEVERE TRYGGE PRODUKTER OG TJENESTER AV HØY KVALITET

Vi nekter å risikere sikkerheten eller kvaliteten av våre produkter og tjenester.

HVORFOR DET ER VIKTIG

Helt siden 1818, da Chubb-brødrene tok patent på den sikre låsemekanismen sin, har selskapet vårt utviklet nyskapende, høytstående og banebrytende produkter som beskytter og sparer liv. Millioner av mennesker setter sin lit til at klimaanleggene og sikkerhetssystemene våre holder dem komfortable og trygge både til lands og til vanns. Dette betyr at vi har et enormt ansvar – ikke bare overfor kundene, men også overfor menneskene som de betjener. Hver dag påtar vi oss dette ansvaret helhjertet ved å kreve høye standarder for ytelse i hvert eneste produkt vi fremstiller, og i hver eneste tjeneste vi utfører.

SLIK FÅR VI DET TIL

Vi gjør oss fortjent til kundenes tillit ved å levere sikrest mulige kvalitetsprodukter og -tjenester. Dette betyr at vi:

- gjør sikkerhet til øverste prioritet i alt vi designer, produserer, leverer, installerer, vedlikeholder og reparerer
- designer produktene og tjenestene slik at de møter eller overgår myndighetenes forskrifter og industristandarder
- utfører alle påkrevde inspeksjoner og tester nøyaktig og i tide og sørger for at all dokumentasjon er oppdatert, nøyaktig og fullstendig
- gir alle ansatte myndighet og ansvar til å ta opp problemer med sikkerheten eller kvaliteten med sine overordnede, selv om det kan stoppe produksjonen eller leveringene
- fremmer kontinuerlig forbedring gjennom kulturen og verktøyene i ACE-driftssystemet (Achieving Competitive Excellence)

ACE

ACE-driftssystemet (Achieving Competitive Excellence) driver frem konkurransedyktig ypperlighet i samtlige forretningsenheter. Det setter sin lit til det daglige samspillet mellom kultur, verktøy og kompetanse for å forbedre driftsresultatet. Gode resultater er et uttrykk for engasjerte medarbeidere som i et trygt miljø produserer produkter som holder perfekt kvalitet og leveres i tide.

GJØRE FORRETNINGER PÅ EN RETTFERDIG OG ÆRLIG MÅTE

Vi er rettferdige, sannferdige og transparente på markedet.

HVORFOR DET ER VIKTIG

Med utgangspunkt i et omdømme preget av integritet og ærlighet skapte grunnleggerne våre en tradisjon der tillitsforholdet til kundene og forretningspartnerne stod i fokus. Konkurrentene våre respekterer oss fordi vi konkurrerer intenst, rettferdig og i henhold til loven. Vi respekterer og bygger videre på grunnleggerens tradisjon i ord og handlinger, uansett hvor og hvem vi gjør forretninger med. Kundene våre har behov for å vite akkurat hva de får, og når de får det. De fortjener oppriktige vurderinger av produktenes egenskaper og begrensninger. Noe annet kan ikke bare føre til misfornøyde kunder, det kan også sette liv i fare dersom kritiske komponenter skulle svikte når de er i bruk.

SLIK FÅR VI DET TIL

Vi handler rettferdig med kunder, forretningspartnerne og konkurrenter ved å:

- selge og markedsføre produktene våre med ærlighet og på bakgrunn av egenskapene deres
- overholde alle gjeldende lover og forskrifter både i ånd og ordlyd
- ikke komme med feilaktige eller nedsettende uttalelser om konkurrenter
- kreve at alle de viktigste representantene våre skal overholde disse kravene

BETJENE STATLIGE KUNDER

Vi setter pris på våre statlige kunder og overholder til det fulle de unike reglene og forskriftene som gjelder hver av dem.

HVORFOR DET ER VIKTIG

Vi samarbeider tett med mange statlige organer over hele verden. Hvert av disse har spesifikke regler og forskrifter med hensyn til hvordan vi konkurrerer om og får kontrakter, hvilke kostnader som kan inngå i prisene våre, og hva vi leverer – inkludert produkttesting og inspeksjoner. Vi betjener statlige kunder ved å konkurrere rettferdig om kontrakter på bakgrunn av egenskapene til produktene og tjenestene våre, og ved å overholde gjeldende regler, forskrifter, kontraktskrav og lover. På den måten gir vi dem tillit til at de har valgt riktig leverandør.

SLIK FÅR VI DET TIL

Selskapet vårt følger alle lover, regler og forskrifter når vi jobber med statlige kunder ved å:

- følge en rettferdig anbudsgiving, prissetting og rettferdige kvalitetsstandarder
- sikre en nøyaktig regnskapspraksis og bare gjøre krav på tillatte kostnader
- sørge for at alle anbud, pristilbud, fakturaer, tester og sertifiseringer, samt all kommunikasjon og annen påkrevd dokumentasjon med statlige kunder er oppdatert, nøyaktig og fullstendig
- ikke søke etter eller bruke uautorisert informasjon om konkurrenter og konkurrerende anbud
- overholde lover og bestemmelser for innkjøp som gjelder for våre statlige kunder, både i og utenfor USA
- følge restriksjoner på gaver og jobbtillbud til offentlige tjenestemenn og deres slektninger
- beskytte statlig informasjon og eiendom gjennom hensiktsmessig oppbevaring, sporing og sikkerhet

FORTS. >

Spm.: Jobben min krever at jeg inspiserer 100 prosent av produktene som går gjennom produksjonslinjen. Det er sjelden deler blir avvist. Produksjonen ville ha gått raskere og kundene kunne ha fått leveransene raskere hvis jeg bare inspiserer 10 prosent av delene. Kan jeg bruke dømmekraften min og redusere antall deler jeg inspiserer?

Svar: Kvalitetskravene må følges til enhver tid. Kundene våre forventer at alle de ansatte utfører arbeidsoppgavene sine nøyaktig og grundig, særlig når det gjelder kvalitet. Du må fortsette å følge jobbkravene, men du kan ha en nyskapende løsning til hvordan vi kan forbedre produksjonstiden og inspeksjonene. Diskuter ideene med din overordnede eller representanten for prosessforbedringer. Frem til kravene endres, forventes det imidlertid at du utfører alle de obligatoriske inspeksjonene.

KONKURRERE MED INTENSITET OG I HENHOLD TIL LOVEN

Vi overholder konkurranselovene overalt hvor vi gjør forretninger.

HVORFOR DET ER VIKTIG

Konkurranse fremmer bedre produkter og tjenester og driver oss til å bli mer effektive og nyskapende. Det er bra både for oss, og for kundene våre, som får høyere verdi. Samtidig forgiftes markedet av konspirasjoner og konkurransebegrensende praksis, som samordning av anbud og prissamarbeid. Dette fører til overdrevent høye priser og annenrangs produkter og tjenester. Når dette omfatter statlige kontrakter, er det også svindel av skattebetalerne. I tillegg kan det skade statlige kunder. Godt over 100 land har nå lover som forbyr konkurransebegrensende atferd. Uansett hvor vi gjør forretninger, er konkurransebegrensende aktiviteter alltid et brudd på Carriers kjerneverdier. Det kan også føre til strenge sivil- eller strafferettslige reaksjoner for selskapet og enkeltpersoner. Vi konkurrerer med stor intensitet og i henhold til loven, ikke bare fordi det er bra for virksomheten og omdømmet, men fordi det er det rette å gjøre.

SLIK FÅR VI DET TIL

Vi overholder gjeldende konkurranselover (eller antitrust- eller antimonopollover) ved å:

- ikke diskutere eller inngå avtaler med konkurrenter om:
 - markeder
 - territorier
 - prising
 - kontrakter
 - anbud eller pristilbud
 - produksjon
 - kunder
 - kostnader
 - lagerbeholdning
 - kapasitet
 - boikotter
 - profitt
 - marginer
 - markedsføringsstrategier
- aldri dele informasjon om anbud eller pristilbud med noen andre enn kunden, med mindre det er lovlig og det foreligger et bestemt forretningsmessig informasjonsbehov (f.eks. ved teametablinger eller ordninger med underleverandører)
- unngå den minste antydning til upassende avtaleinngåelse med konkurrenter
- rådføre oss med juridisk avdeling før vi involverer oss i kommersiell praksis som kan skade konkurransen (herunder, men ikke begrenset til, bunt- eller koblingsavtaler, prisdiskriminering, rovprising, eksklusivavtaler og å nekte å forsyne konkurrentene)

FORTS. >

Spm.: For ikke lenge siden var jeg på en nettverkskonferanse for byggesystemsbransjen. Under mottakelsen var vi en liten gruppe som snakket sammen, og en konkurrent tok opp en ny markedsføringskampanje som selskapet hennes kjører på YouTube. Noen av videoene er allerede lagt ut, så de er offentlige, men emnet gjorde likevel at jeg følte meg utilpass, og jeg bestemte meg for å forlate samtalen. Var det det rette å gjøre?

Svar: Konferanser og messer er viktige ressurser for å holde seg oppdatert i vår bransje, men de kan også skape situasjoner som kan føre til brudd på konkurranselovene – ofte utilsiktet. Det å diskutere offentlige reklamekampanjer er ikke nødvendigvis en overtredelse, men samtalen kunne lett ha glidd over på den langsiktige markedsføringsstrategien som lå bak kampanjen, eller til fremtidige planer. Det var riktig av deg å gå. Hvis du noensinne befinner deg i en situasjon som gjør at du blir bekymret for konkurranselovene, bør du gi uttrykk for at du mener samtalen kan være upassende, forlate samtalen og kontakte juridisk avdeling så snart som mulig.

Samhandling med konkurrenter

De fleste Carrier-ansatte vil ikke møte på konkurrenter, og de som gjør det, gjør det av godkjente årsaker (f.eks. deltakelse ved en komité for sikkerhetsretningslinjer i en bransjeforening). Ved samhandling med en konkurrent av godkjente årsaker, eller dersom man møter en tilfeldigvis (f.eks. på en messe eller et tidlig anbuds møte hos en kunde), skal du ikke diskutere:

- priser, rabatter, prisøkninger, kredittvilkår eller salgsbetingelser
- et selskaps kostnader, kapasitet, produksjon, lagerbeholdning eller distribusjon
- noe som direkte eller indirekte er knyttet til et selskaps anbudsprosedyrer eller -planer
- saker som gjelder territoriale begrensninger eller andre former for markedsdeling (som fordeling av kunder)
- ikke-offentlige forretnings-, strategi- og markedsføringsplaner
- kundespesifikk informasjon
- avstand mot å gjøre forretninger med tredjeparter (som kunder, konkurrenter og leverandører)

SAMLE INN ETTERRETNING OM KONKURRENTER

Vi lærer og samler inn informasjon om markedet og konkurrentene våre kun ved hjelp av lovlige og etiske hjelpemidler.

HVORFOR DET ER VIKTIG

I dagens dynamiske og utfordrende globale marked har vi en plikt til å lære alt vi kan om konkurrentene våre. Dette hjelper oss med å perfektionere produktene våre, bli oppmerksom på industritrender og forutse kundenes skiftende behov. Men enda så viktig som denne informasjonen er, vil vi aldri gå på akkord med integriteten vår ved å på upassende måte oppsøke eller innhente konkurransesensitiv informasjon eller annen ikke-offentlig bedriftsintern informasjon. I stedet behandler vi konkurrentene slik vi selv vil at de skal behandle oss: rettferdig og ærlig.

SLIK FÅR VI DET TIL

Vi samler inn etterretning om konkurrenter lovlig og etisk ved å:

- søke etter informasjon gjennom offentlige kilder, som nyhetsmedier, industriundersøkelser, finansrapporter, observasjoner av offentlig eiendom og offentlig tilgjengelige nettsted
- søke etter informasjon om hvordan vi kan bli mer konkurransedyktige, fra kunder
- aldri få noen til å bryte taushetsplikten
- aldri bruke svindel for å få tak i etterretning om konkurrenter
- lære ansatte og jobbsøkere at de aldri skal avsløre eller bruke ikke-offentlig bedriftsintern informasjon som de har fått under tidligere arbeidsforhold i en annen organisasjon
- sikre at tredjeparter som samler inn etterretning om konkurrenter for oss, også etterlever våre rettslige og etiske standarder

Spm.: Før jeg begynte hos selskapet, jobbet jeg for en av konkurrentene våre. Mye av det jeg kan om kjølecontainere, lærte jeg der. Hvordan avgjør jeg hvor mye av den kunnskapen jeg kan dele i den nye jobben min her?

Svar: En god grunnleggende regel er å tenke gjennom hva som kunne ha blitt ansett som konfidensiell eller bedriftsintern informasjon av din tidligere arbeidsgiver, og ikke bruke den informasjonen til å utføre den nye jobben eller videreføre den til oss. Hvis du for eksempel kjenner detaljene ved en prosess, formel eller et design som ikke er ment å være offentlig, skal du aldri dele den informasjonen. Hvis du har spørsmål, kan du kontakte en etikk- og samsvarsansvarlig eller den juridiske avdelingen.

Vi tar ansvar for å forstå og overholde alle internasjonale handelsregler som gjelder selskapet vårt verden rundt.

HVORFOR DET ER VIKTIG

Vi er et selskap med nesten 60 000 ansatte, som driver virksomhet i en lang rekke land og leverer høyteknologiske produkter og tjenester til kunder over hele verden. Dette betyr at vi er underlagt et variert og komplisert sett med lover og forskrifter som regulerer internasjonal handel – inkludert eksportreguleringer, økonomiske sanksjoner og handelsblokader, amerikanske antiboikottregler og importreguleringer. Nasjonale myndigheter og multinasjonale organisasjoner over hele verden bruker internasjonale handelsregler til å regulere bevegelsen av varer, tjenester og teknologier for å sikre nasjonal sikkerhet, hindre spredning av masseødeleggelsesvåpen, støtte utenrikspolitiske mål og beskytte borgernes helse, sikkerhet og knappe ressurser.

Hvis vi ikke følger de internasjonale handelsreglene, kan vi bli gjenstand for strenge straffereaksjoner og omdømmeskade. Det kan også føre til at produktene og teknologiene våre havner i feil hender. Som produsent og leverandør av avanserte kommersielle systemer har vi en plikt til å hindre at dette skjer.

SLIK FÅR VI DET TIL

Vårt selskap er forpliktet til å gjøre forretninger i fullstendig overensstemmelse med gjeldende internasjonale handelsregler, overalt og til enhver tid. Vi er alle ansvarlige for å sikre overholdelse, og ledere må også påse at organisasjonen deres overholder disse reglene. Dette betyr at vi:

- identifiserer og klassifiserer alle produktene, teknologiene og tjenestene våre for å finne ut hvordan de er regulert
- beskytter regulerte varer og teknologi, både fysiske og immaterielle, mot uautorisert overføring og frigivelse
- sørger for at det foreligger tilstrekkelige tillatelser fra myndighetene til å overføre alle varer som leveres til leverandører, kunder, forretningspartnere og andre tredjeparter; undersøker alle transaksjoner for relevante sanksjoner og lister over parter som er underlagt restriksjoner; bekrefter at den endelige sluttbrukeren og destinasjonen er tillatt; og fører tilsyn med eventuelle godkjenninger som gjelder transaksjonens livssyklus
- opprettholder nøyaktige arkiver og effektive overførings-, sporings- og rapporteringsmekanismer
- klassifiserer importerte varer og verdsetter dem korrekt, slik at bokføringen blir nøyaktig og gjort til rett tid, vi betaler riktig importavgift, og sikrer riktige deklarasjoner ut fra opprinnelsesland
- ikke samtykker til eller deltar i boikottrelaterte aktiviteter som ikke er i samsvar med antiboikottlovene i USA, og rapporterer boikottrelaterte henvendelser når det er påkrevd

FOREBYGGE BESTIKKELSER OG KORRUPSJON

Vi streber etter å nå forretningsmålene våre på bakgrunn av meritter – aldri på bakgrunn av bestikkelser eller annen korrumpert praksis.

HVORFOR DET ER VIKTIG

Verdiene nyskapning og ypperlighet kjennetegner *hva* vi gjør, mens verdiene respekt, integritet og inkludering handler om *hvordan* vi gjør det. Når det gjelder å vinne kontrakter og velge forretningspartnere, lar vi verdiene diktere handlingene våre. Vi velger heller bort en mulighet – uavhengig av partner, verdi eller sted – enn å la et forretningsutfall påvirkes på en upassende måte.

Som et ledende globalt selskap hvis produkter og tjenester bidrar til å sikre komfort og sikkerhet verden rundt, har vi både muligheten til, og ansvar for, å være en drivkraft for positiv endring. Når vi går foran med et godt eksempel i kampen mot korrupsjon, bekjemper vi korrupsjonens destruktive innflytelse på samfunnet og bidrar til å fremme og beskytte åpne markeder. Fordi vi kjemper for en rettferdig og transparent markedspraksis overalt hvor vi driver virksomhet, kan kundene lettere kjenne igjen den overlegne kvaliteten og verdien i produktene og tjenestene våre.

SLIK FÅR VI DET TIL

Vårt selskap tar avstand fra korrupsjon og vinner kontrakter på den rette måten. Dette betyr at vi:

- vinner på bakgrunn av egenskapene til produktene og tjenestene våre og vilkårene som følger med tilbudene våre
- aldri tilbyr noe av verdi for å påvirke en beslutning på en upassende måte – enten vi har å gjøre med en offentlig tjenestemann eller noen i privat sektor
- registrerer alle transaksjoner på en fullstendig, nøyaktig og sannferdig måte
- følger antikorrupsjonslovene, både i ånd og ordlyd, overalt hvor vi driver virksomhet
- velger forretningspartnere med varsomhet og krever at de etterlever våre høye etiske standarder

FORTS. >

FARESIGNALER PÅ KORRUPSJON

Når vi velger forretningspartnere som skal bistå oss i driften, ser vi etter:

- tidligere anklager om urettmessige utbetalinger
- krav om å motta provisjon før en transaksjon er fullført
- krav om avgifter som ikke står i forhold til tjenestene som leveres eller som skal betales til en annen part eller jurisdiksjon
- forslag om at vi skal samarbeide med bestemte mennesker på grunn av en «spesiell relasjon»
- interessekonflikter som kan påvirke kunder eller tjenestemenn på en upassende måte
- innblanding av en ny tredjepart nær tildelingsdatoen
- anmodninger om å bokføre en utgift uhederlig, eller som noe annet enn det den er

Spm.: En funksjonær i kommunen nekter å betale ut et beløp som selskapet har krav på, med mindre jeg foretar en ekstra kontantbetaling, som funksjonæren sier vil «få fortgang i sakene». Beløpet han ber om, er så lite at jeg til og med kan betale av egen lomme, og da trenger det ikke føres inn i selskapets regnskap. Hva bør jeg gjøre?

Svar: Uansett hvordan funksjonæren prøver å karakterisere betalingen, er det i realiteten en bestikkelse. Våre retningslinjer og kjerneverdier forbyr betalinger som er, eller som kan tolkes som bestikkelser, selv om de er vanlige i det landet hvor vi gjør forretninger. Og selskapets regnskap og registre må gjenspeile forretningstransaksjonene på en nøyaktig måte – feilaktig registrering av transaksjonene er et brudd på lover og retningslinjer. Det du foreslår, ville ikke bare være feil, men i henhold til lovene som gjelder for selskapet, ville det også ha vært ulovlig for en ansatt eller andre personer å foreta en slik betaling på selskapets vegne. Kontakt det lokale kontoret for etikk og samsvar, eller den juridiske avdelingen, hvis du noen gang mener du blir bedt om å betale en bestikkelse.

Spm.: Jeg jobber som kundeansvarlig og behandler utgifter. Nylig mottok jeg en utleggsregning fra en avdelingsleder. Jeg har oppdaget at konferansen vedkommende oppgav som en utgift, faktisk aldri har funnet sted. Hva bør jeg gjøre?

Svar: Det kan ha vært en enkel feil, eller det kan ha vært gjort med hensikt. Feilaktige utgifter som oppgis med hensikt, utgjør en risiko for oss i henhold til antikorrupsjonslovene. De skader også bunnlinjen, som i sin tur skader oss alle. Denne utgiften bør du ikke behandle. Ta den heller med til en leder eller til kontoret for etikk og samsvar for ytterligere gjennomgang og veiledning.



VI ER ANSVARLIGE FORVALTERE FOR INVESTORENE VÅRE

Vi respekterer aksjonærene våre og tilliten de har gitt oss. Vi tar upartiske beslutninger som fremhever langsiktig, bærekraftig vekst og har et urokkelig fokus på forpliktelsene våre. Vi foretar nøyaktige og transparente registreringer, verdsetter og beskytter ressursene våre og yter med integritet hver eneste dag.

Forhindring av innsidehandel og misbruk av vesentlig, ikke-offentlig informasjon	33
Unngå interessekonflikter	34
Utarbeide, vedlikeholde og offentliggjøre nøyaktig dokumentasjon og nøyaktige regnskap	36
Beskytte selskapets immaterielle eiendeler	38
Respektere andres immaterielle eiendeler	40
Sikre selskapets eiendom	41

FORHINDRING AV INNSIDEHANDEL OG MISBRUK AV VESENTLIG, IKKE-OFFENTLIG INFORMASJON

Vi bruker eller deler aldri vesentlig, ikke-offentlig informasjon om Carrier eller noe annet selskap med det formål å kjøpe eller selge aksjer eller verdipapirer.

HVORFOR DET ER VIKTIG

Gjennom jobbene våre, kan vi ha tilgang til informasjon som ikke er kjent for allmenheten. Vi må beskytte slik informasjon, kun bruke den når det er nødvendig, og aldri bruke den for å ta personlige investeringsavgjørelser.

Vesentlig, ikke-offentlig ("inside-") informasjon er informasjon om hvilket som helst selskap, som ikke er gjort offentlig tilgjengelig, og som en fornuftig investor ville anse som viktig i en avgjørelse om handel med verdipapirer. Det kan inkludere:

- økonomiske resultater og utbytte
- nye kontrakter
- søksmål, forlik eller kommende rettsaker
- nye produkter eller markedsføringsinitiativer
- endringer i øvre ledelse
- forestående fusjoner eller oppkjøp

Innsidehandel skjer når et individ benytter denne innsideinformasjonen for personlig gevinst eller for å unngå et tap i aksjemarkedet, eller deler denne informasjonen slik at andre kan gjøre det samme. Innsidehandel er en alvorlig forbrytelse, og kan straffes med strenge bøter eller til og med fengselsstraff.

SLIK FÅR VI DET TIL

Vi kan bidra til å forhindre innsidehandel og misbruk i markedet ved å:

- aldri kjøpe, selge eller ellers handle med aksjer i Carrier eller et annet børsnotert selskap når vi besitter innsideinformasjon
- ikke avsløre innsideinformasjon til noen utenfor Carrier, inkludert familiemedlemmer, slektninger eller venner
- kun dele innsideinformasjon med kolleger dersom det er nødvendig
- ikke delta i "tipsing", hvilket betyr å direkte eller indirekte gi vesentlig, ikke-offentlig informasjon om et selskap videre til noen som kan komme til å handle basert på den når de er klar over slik informasjon

Rapporter all potensiell misbruk av innsideinformasjon til en overordnet, til en etikk- og samsvarsansvarlig eller til juridisk avdeling, eller bruk selskapets anonyme rapporteringsprogram.

Vi sørger for at vi ikke lar våre personlige interesser komme i konflikt med forpliktelsene vi har overfor selskapet og selskapets mål og behov.

HVORFOR DET ER VIKTIG

Verdien integritet krever at vi ikke lar personlige interesser og relasjoner hindre oss i å ta beslutninger som er til beste for selskapet. Når vi bruker god dømmekraft til å ta de beste valgene for virksomheten, kan vi leve opp til ytelsesstandardene våre, og det gjør oss i stand til å samarbeide og skape nytt uten forstyrrelser. Det er også i samsvar med lojalitetsplikten vi har overfor selskapet.

Selv en *tilsynelatende* interessekonflikt kan være et problem fordi det kan føre til at andre tror at vi ikke handler rett. Interessekonflikter kan unngås eller håndteres hvis de avsløres omgående og løses på rett måte.

SLIK FÅR VI DET TIL

Vi unngår interessekonflikter (eller inntrykket av at det foreligger interessekonflikter), og når de er unngåelige, sikrer vi at de løses på rett måte ved å:

- være oppmerksom på situasjoner som kan gjøre at selskapets og våre egne interesser kommer i konflikt, og videreformidle faktiske eller potensielle konflikter til en leder eller lokal etikk- og samsvarsansvarlig
- fjerne oss selv fra beslutningsprosessen når vi befinner oss i en faktisk eller potensiell konfliktsituasjon
- ikke sette oss selv i situasjoner hvor lojaliteten til familiemedlemmer eller nære venner kan påvirke dømmekraften vår på en upassende måte
- innse når personlige økonomiske hensyn og forbindelser til konkurrenter, leverandører eller kunder kan skade evnen til å handle i selskapets interesse
- vise lojalitet til selskapet ved ikke å holde muligheter vi oppnår gjennom bruk av selskapets posisjon eller ressurser, for oss selv
- gjøre vårt beste hver dag i selskapet, og ikke la eksterne jobber eller aktiviteter komme i veien for bidraget vårt til virksomheten
- bare tilby og ta imot gaver og underholdningstilbud hvis de:
 - de er passende
 - tjener et legitimt forretningsformål
 - ikke setter dømmekraften vår på spill

Alle faktiske og potensielle konflikter må videreformidles slik at de kan gjennomgås. Hvis du er bekymret for at det foreligger en interessekonflikt, må du søke veiledning hos en etikk- og samsvarsansvarlig.

Hurtigtest om Interessekonflikter

Hvis jeg følger denne fremgangsmåten, vil jeg da:

- føle meg forpliktet overfor noen, eller få dem til å føle seg forpliktet overfor meg?
- vanære verdiene våre?
- risikere å skade dømmekraften min?
- gi inntrykk av utilbørlig atferd eller splittet lojalitet?
- oppnå personlig gevinst eller fordeler for meg selv, et familiemedlem, eller en nær venn, som er uvanlig eller overdreven i verdi eller frekvens?

Hvis du svarte «ja» på noen av disse spørsmålene, står du sannsynligvis overfor en mulig interessekonflikt. Søk veiledning.

Spm.: Jeg har en niese som akkurat har fullført en ingeniørgrad. Hvis vi ansatte henne, ville hun ikke rapportere til meg. Kan jeg anbefale henne til en stilling?

Svar: Noen av våre beste ansettelser kommer etter henvisninger fra ansatte. For å unngå å gi inntrykk av noe upassende, må du fortelle rekrutteringslederen om relasjonen din til henne. Du bør ikke delta i ansettelsesprosessen, slik at niesen din kan bli evaluert utelukkende på bakgrunn merittene sine.

UTARBEIDE, VEDLIKEHOLDE OG OFFENTLIGGJØRE NØYAKTIG DOKUMENTASJON OG NØYAKTIGE REGNSKAP

Vårt selskaps forretningsomdømme og effektivitet avhenger av dokumentasjon som er tydelig og presis samtidig som den ivaretas og offentliggjøres i henhold til godkjente prinsipper og strenge retningslinjer.

HVORFOR DET ER VIKTIG

Enten vi forbereder selskapets årsrapport eller fyller ut en timeliste, er vi med på å opprettholde selskapets forpliktelser til nøyaktig dokumentbehandling og rapportering. Vi forstår hvor viktig dette ansvaret er. Vi vet at selskapet er avhengig av korrekt, fullstendig og sannferdig rapportering for å kunne ta solide forretningsbeslutninger. På samme måte stoler aksjonærene våre på nøyaktig og transparent dokumentasjon for å kunne ta investeringsbeslutninger. Ved å følge aksepterte regnskapsprinsipper, opprettholde korrekt dokumentasjon og lage nøyaktige rapporter, oppfyller vi lovfestede krav og unngår omdømmeskade, bøter og sivile- eller strafferettslige reaksjoner. Vi gjør også virksomheten mer effektiv og produktiv samtidig som vi bekrefter tilliten interessentene har til oss.

SLIK FÅR VI DET TIL

Vi utarbeider, vedlikeholder og avhender dokumentasjon på rett måte og med integritet. Dette betyr at vi:

- registrerer aktiva, gjeld, inntekter, utgifter og forretningstransaksjoner på en nøyaktig og betimelig måte, i henhold til forskrifter, generelt aksepterte regnskapsprinsipper og selskapets retningslinjer
- sørger for at budsjettforslag og økonomiske evalueringer presenterer all relevant informasjon på rett måte
- ikke med hensikt fører opp unøyaktige eller villedende poster i regnskap og registre
- ikke har noen hemmelige eller uregistrerte kontantbeholdninger eller andre aktiva
- opplyser kunder og leverandører om feil og retter dem opp omgående med kreditter, refusjoner eller andre aksepterte midler
- oppbevarer og avhender dokumentasjon i henhold til selskapets policyer og lovfestede krav
- beskytter all dokumentasjon som kan angå rettssaker

Alle mistenkte overtredelser som gjelder dokumentasjon, må rapporteres. Du kan kontakte en overordnet, en etikk- og samsvarsansvarlig eller juridisk avdeling, eller bruke selskapets anonyme rapporteringsprogram.

FORTS. >

UTARBEIDE, VEDLIKEHOLDE OG OFFENTLIGGJØRE NØYAKTIG DOKUMENTASJON OG NØYAKTIGE REGNSKAP (FORTS.)

Spm.: Selv om retningslinjene for dokumentasjonsforvaltning tillater oss å avhende noen dokumenter etter en viss tid, har jeg tatt vare på de aller fleste på ubestemt tid – særlig elektroniske dokumenter som e-post – bare for å være trygg. Er det greit?

Svar: Det er ikke slik at selskapets retningslinjer om dokumentasjonsforvaltning ikke «tillater» at dokumenter slettes – de krever typisk avhending etter en viss tid, avhengig av dokumenttypen. Ved ikke å avhende dokumenter i tide overtrer du ikke bare selskapets retningslinjer, men du kan risikere å overbelaste lagringssystemene, skape ineffektivitet og gjøre oss sårbare for juridiske problemer. Det er imidlertid enkelte dokumenter som må oppbevares, for eksempel dokumenter som er involvert i eksisterende eller mulige rettslige spørsmål eller er gjenstand for en formell arkiveringsplikt («legal hold»). Vi har alle et ansvar for å kjenne til og følge arkiveringsplanene for hvert dokument vi er i befatning med.

BESKYTTE SELSKAPETS IMMATERIELLE EIENDELER

Vi beskytter vårt selskaps immaterielle eiendeler mot misbruk, urettmessig tilegnelse, ødeleggelse og tap.

HVORFOR DET ER VIKTIG

Gjennom kjerneverdien nyskaping har selskapet vårt skapt en av de største porteføljene med immaterielle eiendeler i verden. Disse aktivaene er resultatet av det harde arbeidet vi legger ned hver dag, og de danner en plattform for nyskaping og vekst. Å beskytte dem er avgjørende for målet vårt om å levere konkurransedyktig ypperlighet og for virksomhetens fremtid.

SLIK FÅR VI DET TIL

Vi beskytter våre immaterielle eiendeler ved å:

- få tilgang til, bruke og videreformidle selskapets immaterielle eiendeler (som forretningshemmeligheter, oppfinnelser, tekniske data, design, ekspertise, programvare, strategier, kontraktsdetaljer og økonomisk informasjon) bare i den grad det er påkrevd for å utføre arbeidsoppgavene våre, og alltid i samsvar med selskapets gjeldende retningslinjer og prosedyrer
- omgående legge frem alle oppfinnelser som utvikles under arbeidsforholdet med selskapet, for selskapet, slik at de kan evalueres tidstnok til å bli patentert
- vise bedriftsintern informasjon til andre – også internt i selskapet – bare hvis de har behov for informasjonen, og til en tredjepart bare etter at en avtale om taushetsplikt eller annen avtale er på plass
- overholde selskapets gjeldende retningslinjer og prosedyrer for elektronisk overføring av bedriftsintern informasjon og for bruken av sosiale medier
- forstå og overholde alle kontrakts- eller lovfestede krav slik at en tredjepart som mottar bedriftsintern informasjon, er pålagt å beskytte den
- sikre at avtaler som styrer eierskap til immaterielle eiendeler og lisensrettigheter, er på plass før du inngår samarbeid med tredjeparter

FORTS. >

Immaterielle eiendeler

Immaterielle eiendeler omfatter blant annet:

- ideer og oppfinnelser
- varemerker, handelsnavn og logoer
- opphavsverk (som illustrasjoner, tekst, tegninger, dokumentasjon og programvare)
- bedriftsintern informasjon, både av teknisk og forretningsmessig natur, herunder:
 - tekniske data, design og ekspertise
 - forretnings-, markedsførings-, salgs-, anskaffelses- og prissettingsplaner
 - forretningsstrategier
 - informasjon om fusjonering og oppkjøp
 - kontraktsdetaljer
 - økonomiske opplysninger

Vårt selskap beskytter sine immaterielle eiendeler globalt gjennom en rekke lovlige midler, herunder kontrakter, patenter, forretningshemmeligheter, registrerte og uregistrerte varemerker, opphavsrett og designrettigheter.

RESPEKTERE ANDRES IMMATERIELLE EIENDELER

Vi iverksetter tiltak for å hindre misbruk, urettmessig tilegnelse, ødeleggelse, forringelse eller tap av andres immaterielle eiendeler.

HVORFOR DET ER VIKTIG

Akkurat som vårt selskap verdsetter sine egne immaterielle rettigheter og forventer at andre skal respektere disse rettighetene, verdsetter og respekterer vårt selskap andres legitime intellektuelle rettigheter. Dette omfatter alle former for immaterielle eiendeler, enten de er betrodd oss av kunder, forretningspartnere eller leverandører, eller tilhører våre konkurrenter eller andre tredjeparter. Ved å sikre slike rettigheter overholder vi ikke bare de rettslige forpliktelsene våre, men styrker også andres tillit til, og respekt for, selskapet vårt.

SLIK FÅR VI DET TIL

Vi respekterer andres immaterielle rettigheter ved å:

- følge alle retningslinjene og prosedyrene som gjelder beskyttelse av bedriftsintern informasjon og andre immaterielle eiendeler
- ikke be om, ta imot, bruke eller videreformidle bedriftsintern informasjon som tilhører kunder, forretningspartnere, konkurrenter eller andre tredjeparter uten tillatelse
- ikke kopiere andres arbeid – herunder bilder, publikasjoner, videoer og annet innhold på internett – med mindre vi har lisens til å gjøre det
- respektere andres patentrettigheter, forretningshemmeligheter og bedriftsinterne informasjon under forsknings- og utviklingsprosesser
- overholde gjeldende lisensavtaler om immaterielle eiendeler og andre kontraktsvilkår som styrer bruken eller videreformidlingen av andres bedriftsinterne informasjon
- anerkjenne tredjeparters opphavsretter, logoer, varemerker, handelsnavn og design i markedsføring og andre publikasjoner
- rapportere forfalskninger og annen kriminalitet mot immaterielle eiendeler

SIKRE SELSKAPETS EIENDOM

Vi beskytter alt av selskapets eiendom mot skade, tap og misbruk.

HVORFOR DET ER VIKTIG

Vårt selskaps aktiva skapes gjennom det harde arbeidet vi legger ned hver dag. De er både en kilde til og et uttrykk for selskapets nyskapning og vekst. De er viktige for vår vinnerånd på daglig basis. Vi respekterer og beskytter disse aktivaene som om de var vår egen personlige eiendom. Vi sikrer dem mot feilbehandling og urettmessig tilegnelse. Vi kjenner selskapet, og aksjonærene våre har tillit til at vi tar personlig ansvar for å sikre aktivaene våre mot misbruk.

SLIK FÅR VI DET TIL

Vi er ansvarlige forvaltere av selskapets eiendom. Dette betyr at vi:

- alltid håndterer de materielle aktivaene riktig og i henhold til selskapets retningslinjer
- forebygger tap, svinn, ødeleggelse, tyveri og misbruk av selskapets ressurser
- kun bruker selskapets aktiva til forretningsformål og aldri for personlig gevinst
- begrenser personlig bruk av selskapets kommunikasjonsutstyr og -systemer
- rapporterer omstendigheter hvor vi mistenker at selskapets aktiva er i fare
- sørger for at alle forretningstransaksjoner er godkjent av ledelsen og gjenstand for gjennomgang og godkjenningsprosesser internt
- utarbeider og følger internkontroller som bidrar til å sikre nøyaktig økonomisk rapportering og fullstendig samsvar med revisjoner, granskinger, lover og forskrifter
- hindrer at finansaktiva brukes til hvitvasking av penger eller finansiering av terrorisme ved å være oppmerksom på faresignaler og følge internasjonale bestemmelser

Materielle aktiva

Materielle aktiva er alt fysisk som selskapet tilbyr ansatte for å drive virksomhet, som fasiliteter, kjøretøy, datamaskiner og andre elektroniske enheter, maskiner, verktøy, kontanter, kontorrekvisita og ID-kort.

Finansaktiva

Finansaktiva er selskapets penger, finansielle instrumenter og alt som kan gjøres om til penger.

FORTS. >

Faresignaler på hvitvasking av penger

Mulige faresignaler på hvitvasking av penger omfatter, men er ikke begrenset til:

- kunder som foretar betalinger gjennom flere kontoer
- betalinger gjort på en kundes vegne til en tredjepart uten berettigelse eller forklaring
- spørsmål om betalinger kan settes inn på personlige eller utenlandske kontoer i stedet for vanlige selskapskontoer
- spørsmål om betalinger kan gjøres på uvanlige tidspunkt eller i uvanlige beløp
- anmodninger om et høyt antall betalinger som alle er under \$10 000

Rapporter misbruk av selskapets aktiva til en overordnet, en etikk- og samsvarsansvarlig eller juridisk avdeling, eller bruk selskapets anonyme rapporteringsprogram.



VI BYGGER VARIGE PARTNERSKAP

Vi søker etter forretningspartnere som deler vårt urokkelige engasjement for ytelse og vår streben etter å oppfylle eller overgå kundenes behov. Vi behandler partnerne våre med respekt og integritet og dyrker et inkluderende miljø. Vi beskytter rettighetene deres samtidig som vi krever at de skal etterleve våre høye etiske standarder som ledd i en førsteklasses forsyningskjede.

Velge de rette partnerne

44

Respektere og beskytte menneskerettighetene

45

VELGE DE RETTE PARTNERNE

Vi velger våre forretningspartnere basert på meritter og felles verdier, og vi behandler dem rettferdig.

HVORFOR DET ER VIKTIG

Vi søker etter forretningspartnere som kan hjelpe oss med å nå forretningsmålene våre ved å tilby ekspertise, ressurser, effektivitet og nyskaping som bidrar til at vi kan levere pålitelige produkter til fastsatt tid. Vi søker også etter partnere som deler våre høye etiske standarder og vår lidenskap for å gjøre verden til et bedre sted.

SLIK FÅR VI DET TIL

Vi velger forretningspartnere våre gjennom en konkurransepreget, men rettferdig prosess. Dette betyr at vi:

- søker etter partnere som oppfyller standardene våre når det gjelder sikkerhet, integritet og ytelse, samtidig som de leverer det de lover, til fastsatt tid og i henhold til budsjettet
- utfører due diligence for å sikre at viktige forretningspartnere er kvalifiserte og velansette før vi engasjerer dem, og overvåker resultatene deres etterpå
- setter klare, spesifikke resultatkrav med målbare resultater
- formaliserer relasjoner skriftlig slik at alle transaksjoner er transparente og riktig registrert, og krever at forretningspartnere tar ansvar for å utføre oppgaver i samsvar med selskapets krav til sikkerhet, etikk og samsvar
- søker å tilby små, svakerestilte, minoritets-eide, kvinneeide, veteraneide og historisk underutnyttede forretninger muligheter

RESPEKTERE OG BESKYTTE MENNESKERETTIGHETENE

Vi legger vekt på god samfunnsånd og samarbeider med andre for å fremme bedre arbeidsvilkår for alle.

HVORFOR DET ER VIKTIG

Vårt selskaps globale tilstedeværelse gjør at vi setter vårt preg på kampen for tryggere arbeidsforhold og like muligheter verden rundt. Selskapet iverksetter robuste og grundige tiltak for å beskytte arbeiderne på våre egne anlegg. Men vi kan også fremme positive endringer ved å oppfordre forretningspartnerne våre, og lokalsamfunnene, til å respektere menneskerettighetene. Følgelig lever vi opp til kjerneverdiene våre ved å samarbeide med de som deler vårt engasjement for å bidra til at folk kan være trygge, komfortable, produktive og i bevegelse.

SLIK FÅR VI DET TIL

Vårt selskap respekterer og beskytter menneskerettighetene ved å:

- sikre trygge og sunne arbeidsforhold for de ansatte, basert på det som er strengest – amerikanske standarder, lokale standarder eller selskapets retningslinjer
- aldri bruke barnarbeid eller tvangsarbeid og alltid søke etter forretningspartnere som deler vårt engasjement for å bekjempe menneskehandel og støtte menneskerettighetene
- forby diskriminering basert på ulovlige grunnlag, inkludert etnisitet, hudfarge, religion, nasjonal opprinnelse, kjønn, alder, funksjonsnedsettelse, veteranstatus, sivilstand, statsborgerskap, opphav, seksuell legning eller andre beskyttede kategorier slik det fremgår i gjeldende lov
- gi kompensasjon og fordeler for å tiltrekke oss og beholde viktige talenter for vår virksomhet, samtidig som vi samsvarer med alle gjeldende bestemmelser som gjelder lønn, arbeidstid og lovlig pålagte fordeler
- anerkjenne prinsippet om forsamlingsfrihet og retten til kollektive forhandlinger slik de eksisterer under gjeldende lov i det landet der vi driver virksomhet
- fremme ansvarlig innkjøpspraksis og stille forventninger til nøkkelleverandørene våre gjennom selskapets etiske retningslinjer, som blant annet krever at leverandørene skal sikre trygge og sunne arbeidsforhold for de ansatte, unngå diskriminering, sørge for at barnarbeid ikke brukes, og unngå menneskehandel

For å sikre robust rapportering av anklager om upassende adferd, har Carrier trygge og konfidensielle kanaler der ansatte og tredjeparter kan oppsøke veiledning, stille spørsmål, komme med kommentarer, og rapportere mistanker om upassende oppførsel. Selskapets anonyme rapporteringsprogram gjør det mulig for ansatte og andre å stille spørsmål og ta opp bekymringer.



VI ENGASJERER OSS I LOKALSAMFUNNET

Produktene våre bidrar til å gjøre det moderne livet mulig. De gjør også ting bedre – og det er en oppgave hver enkelt av oss også viderefører til lokalsamfunnet. Vi beskytter miljøet vi deler, og vi finner bærekraftige måter å skape verdier på. Vi støtter også frivillige initiativer, tiltak som fremmer sosiale forbedringer, og veldedige formål – og forstår at når lokalsamfunnet blir sterkere, så blir vi også sterkere.

Beskytte miljøet	47
Bidra i lokalsamfunnet	48
Delta i den politiske prosessen	49

Vi respekterer alle gjeldende miljølover og -forskrifter samtidig som vi jobber for å oppnå ambisiøse mål for miljøvern og bærekraft.

HVORFOR DET ER VIKTIG

Vår globale drift – og særlig bruken av mange av produktene våre i store byer – har vist oss hvordan befolkningsvekst og urbanisering stadig øker belastningen på miljøet. Dette har også gitt oss muligheten til å gå foran med et kraftfullt eksempel. Vi er ikke lenger fornøyd bare med å oppfylle de rettslige forpliktelsene når det gjelder miljøstandarder. Vi ønsker å være en katalysator for positive endringer, gjøre fremskritt gjennom nyskaping og vise kollegaene våre og lokalsamfunnet at en reduksjon av det økologiske fotavtrykket ikke bare er bra for verden, det er også bra for virksomheten.

SLIK FÅR VI DET TIL

Vårt selskap fremmer miljøansvar og bærekraft. Dette betyr at vi:

- følger alle gjeldende miljølover, sørger for å ha oppdaterte tillatelser, rapporterer eventuelle hendelser og avhender farlig avfall på en sikker måte
- søker etter muligheter for å spare energi, vann og materialer
- jobber for å designe og produsere produkter som styrker satsingen på miljøvern
- utvikler byggesystemer som reduserer utslipp og fremmer bærekraft
- forventer at våre viktigste leverandører i økende grad bruker en bærekraftig praksis
- setter mål som motiverer oss og våre viktigste leverandører til å strebe etter kontinuerlig forbedring innenfor miljøvern og bærekraft
- gjør en personlig innsats for å finne nye måter vi som enkeltpersoner kan spare miljøet på

Hvis du har bekymringer eller spørsmål om miljøet, kontakter du en overordnet, en HMS-ansvarlig, en etikk- og samsvarsansvarlig, eller bruker selskapets anonyme rapporteringsprogram.

BIDRA I LOKALSAMFUNNET

Vi er aktive partnere i lokalsamfunnet og legger frivillig ned tid, ressurser og ferdigheter for å bidra til fremskritt.

HVORFOR DET ER VIKTIG

Vårt selskap driver virksomhet i global målestokk. Men vi henter også styrke og inspirasjon fra lokalsamfunnet – stedet hvor vi jobber og lever. Vi streber etter å oppmuntre til vekst og vitalitet ved å engasjere oss på en positiv måte med naboene våre, noe som øker den gjensidige respekten og tilliten samtidig som det styrker vårt eget omdømme og rekruttering.

SLIK FÅR VI DET TIL

Selskapet vårt er en ansvarlig samfunnsborger i lokalsamfunnet der vi driver virksomhet. Dette betyr at vi:

- oppmuntrer og feirer de aktive rollene de ansatte antar i lokalsamfunnet som frivillige, veiledere og veldedighetsarbeidere
- engasjerer oss i givende frivillige og veldedige formål og går kritisk gjennom dem på forhånd for å sikre at de er legitime
- aldri søker å få noe i retur for veldedige bidrag

Spm.: Jeg skal samle inn penger til en veldedig organisasjon denne helgen. Er det greit om jeg representerer meg som en ansatt siden jeg vet at selskapet har støttet denne organisasjonen i lang tid?

Svar: Selv om selskapet også støtter denne veldedige organisasjonen, bør du ikke delta på et slikt arrangement som en offisiell representant for selskapet uten å ha innhentet godkjenning på forhånd. Kontakt ledelsen før arrangementet for å få tillatelse, og kanskje får du til og med selskapet til å støtte arrangementet offisielt.

DELTA I DEN POLITISKE PROSESSEN

Vi overholder alle nasjonale, regionale og lokale lover som regulerer deltakelse i politisk virksomhet, og vi oppfordrer de ansatte til å engasjere seg i den politiske prosessen som private borgere.

HVORFOR DET ER VIKTIG

Som selskap samarbeider vi tett med myndigheter over hele verden og har en interesse i politiske utfall. Vi deltar som et selskap i den politiske prosessen, men vi gjør det på en ansvarlig måte. Vi forstår og respekterer de rettslige begrensningene for selskaper og følger reglene både i ånd og ordlyd. Samtidig støtter vi ansatte som følger borgerplikten sin og holder seg informert eller bidrar til politiske aktiviteter med sin tid eller økonomiske støtte.

SLIK FÅR VI DET TIL

Vi engasjerer oss i politikk på en lovlig og etisk måte, som virksomhet og som enkeltpersoner. Dette betyr at vi:

- overholder alle rettslige begrensninger for selskapers bidrag til partier, politiske komiteer og enkeltkandidater
- lar det komme tydelig frem at synspunkter og handlinger er våre egne, og ikke representerer selskapet, når vi engasjerer oss som private borgere
- informerer etikk- og samsvarsansvarlig hvis vi stiller til valg som enkeltpersoner, for å bidra til å unngå potensielle interessekonflikter
- er oppmerksomme på reglene for lobbyvirksomhet og unngår å kontakte offentlige tjenestemenn uten uttrykkelig tillatelse og forståelse for kravene til offentliggjøring og rapportering
- ikke gir politiske bidrag på vegne av selskapet eller bruker selskapets midler med mindre det er tillatt i henhold til loven og vi har fått forhåndsgodkjenning fra den juridiske avdelingen

Fraskrivningsklausul

De etiske retningslinjene gir ingen avtalefestet rett, verken uttrykkelig eller underforstått, til å forbli ansatt i selskapet. De gir heller ingen garantier om noen tidsbegrenset ansettelse.