



NASZ KODEKS ETYKI

# WIADOMOŚĆ OD DAVE'A GITLINA

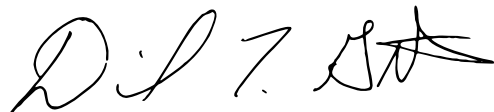
W Carrier wymagamy wysokiej efektywności i uczciwości od wszystkich naszych pracowników, a także od wszystkich, z którymi prowadzimy interesy.

Nigdy podczas realizacji naszych celów nie możemy zapominać o naszych wartościach i uczciwości.

Jesteśmy firmą, która zawsze stara się postępować właściwie.

Bez wyjątków.

**Dave**

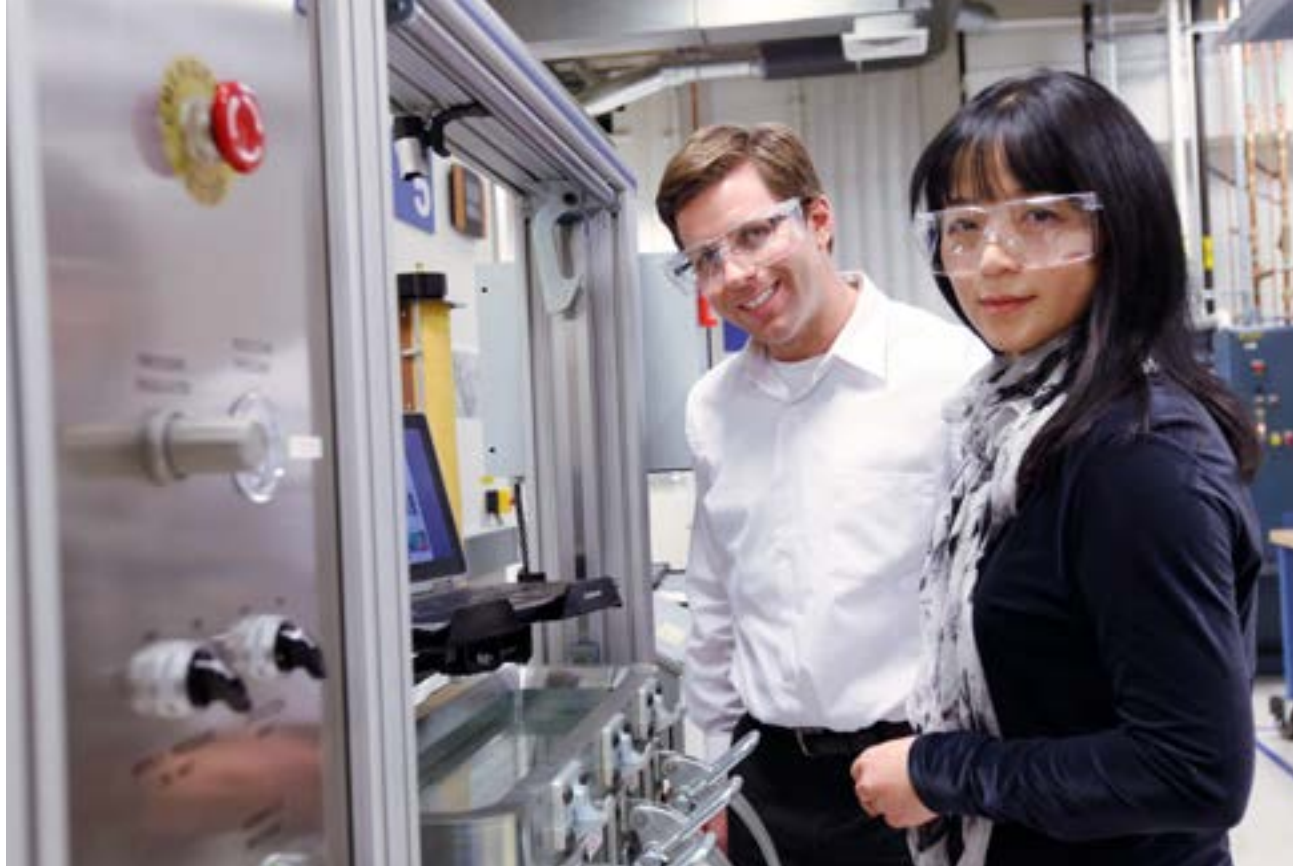


Prezes i dyrektor generalny firmy Carrier



# SPIS TREŚCI

Nasz kodeks	3
Razem jesteśmy silniejsi	12
Realizujemy zobowiązania wobec klientów, skupiając się na zaletach naszych produktów i usług	21
Jesteśmy zarządcami odpowiedzialnymi wobec naszych inwestorów	32
Budujemy trwałe partnerstwa	43
Angażujemy się w życie naszych społeczności	46



## NASZ KODEKS

Siła oparta na wartościach	4
Wartości w praktyce	5
Nasze obowiązki	6
Podejmowanie decyzji zgodnie z zasadami etyki	7
Zabieranie głosu i szukanie pomocy	8
Jak przestrzegamy Kodeksu	9
Odstępstwa	10
Dziedzictwo innowacyjności i uczciwości	11

# SIŁA OPARTA NA WARTOŚCIACH

Jesteśmy różni. Łączy nas ten sam cel i wspólne wartości.

Tworzymy i opracowujemy nowe i lepsze sposoby na to, by ludzie czuli się komfortowo, byli bezpieczni i mogli być w ciągłym ruchu.

Kultywujemy siłę poprzez **integrację**, zapewniamy **doskonałość**, rozwijamy się dzięki **innowacjom**, traktujemy innych z **szacunkiem** i postępujemy **uczciwie** bez względu na to, co robimy.

Sukces napędzają talent, umiejętności oraz poświęcenie naszych pracowników. Szanujemy i cenimy siebie nawzajem i zdajemy sobie sprawę, że jedynie wspólnymi siłami możemy wspiąć się na wyżyny naszego potencjału. Działamy przez całą dobę i na całym świecie – i choć mierzymy się z warunkami i wyzwaniem, które mogą się zmieniać, nasze podstawowe wartości są wciąż takie same. Przestrzeganie tych wartości oznacza, że musimy działać przejrzysto i wystrzegać się kłamstwa, oszustwa, kradzieży oraz wszelkich innych form nieuczciwego zachowania.

Nasze wartości łączą, prowadzą i wzmacniają nas wszystkich. Definiują one to, kim jesteśmy, co reprezentujemy oraz jak prowadzimy naszą działalność. W skomplikowanym, dynamicznym środowisku biznesowym, w którym presja jest ogromna, a wyzwania są często wyjątkowe, nasze wartości dają nam jasność, spójność i poczucie jedności. Pomagają nam one osiągnąć wysokie standardy w kontekście jakości, bezpieczeństwa i wydajności, których nasi klienci od nas oczekują i na które zasługują. Krótko mówiąc – gdy wykonujemy nasze zadania, nasze wartości nas jednoczą.

## Czynimy możliwym nowoczesne życie

Nasze globalne przedsiębiorstwa wspierają sektory systemów budowlanych.

## Nasze wartości Waszymi wartościami

Nasz globalny Kodeks Etyki powstał dzięki wkładowi tysięcy pracowników firmy. Jego podstawą jest wysiłek ze strony całego przedsiębiorstwa, podjęty w celu lepszego zrozumienia naszej kultury oraz wartości ukierunkowujących nasze działania.

Jako pracownicy firmy nie tylko rozumiemy znaczenie osiągania celów we właściwy sposób, lecz zależy nam także na wdrożeniu tej filozofii w codzienną rzeczywistość. Nasz globalny Kodeks odzwierciedla i wspiera to dążenie.

### SZACUNEK

traktujemy innych tak, jak sami chcemy być traktowani.

### UCZCIWOŚĆ

na pierwszym miejscu stawiamy szczerą, odpowiedzialną i etyczne postępowanie.

### INTEGRACJA

Staramy się stworzyć środowisko, które daje wszystkim poczucie przynależności, niezależnie od istniejących różnic.

### INNOWACYJNOŚĆ

nieustannie dążymy ku postępowi, ulepszeniom i zrównoważonemu rozwojowi.

### DOSKONAŁOŚĆ

niezwłocznie i bezbłędnie realizujemy zobowiązania dotyczące zalet naszych produktów i usług.

Nasz Kodeks Etyki to praktyczne źródło wiedzy, które ułatwia ochronę i rozwój działalności firmy oraz poprawia nasze indywidualne osiągnięcia

*Nasz Kodeks Etyki to źródło wiedzy dla nas wszystkich. To globalny Kodeks, który dotyczy wszystkich dyrektorów, kierowników i pracowników, jak również przedstawicieli firmy oraz naszych podmiotów zależnych oraz podmiotów stowarzyszonych na całym świecie. Jest narzędziem i przewodnikiem pomagającym w osiągnięciu celów we właściwy sposób:*

- łączy wszystkie nasze podstawowe wartości, przypominając, że podejmowanie codziennych decyzji staje się łatwiejsze, gdy przestrzegamy zasad szacunku, uczciwości, integracji, innowacyjności i doskonałości;
- dotyczy kluczowych zasad, wymogów i obowiązków, których musimy przestrzegać;
- wyjaśnia, jak należy szukać pomocy, gdy mamy wątpliwości lub musimy podjąć trudną decyzję;
- wymaga, abyśmy postępowali uczciwie i unikali wszelkich form uchylania się lub oszustw;
- jest fundamentem programu firmy dotyczącego zgodności i etyki

## Definiowanie wartości

### **Szacunek, Uczciwość. Integracja. Innowacyjność. Doskonałość.**

Wykorzystując te wartości przy podejmowaniu każdej decyzji i każdego działania:

- rozwijamy kulturę, która wspiera współpracę i zrównoważony rozwój oraz pomaga zapobiegać krytycznym błędom;
- staramy się być jak najlepsi, zawsze dążąc do sukcesu, nie rezygnując przy tym z naszych wartości;
- chronimy naszą ciężko wypracowaną reputację poprzez prowadzenie działalności w sposób etyczny i prawnie odpowiedzialny, niezależnie od miejsca jej prowadzenia;
- wzmacniamy nasze relacje z partnerami biznesowymi oraz innymi interesariuszami, oparte na zaletach naszych produktów i usług;
- rozwijamy naszą zdolność do przyciągania i zatrzymywania pracowników, którzy podzielają wysokie standardy firmy i pogląd, że przedsiębiorstwa odnoszą sukces najczęściej dzięki właściwemu postępowaniu (a nie pomimo niego)



# NASZE OBOWIĄZKI

**Każdy z nas ma obowiązek przestrzegać tego Kodeksu oraz zasad firmy, szukać porad w przypadku pojawienia się wątpliwości oraz zgłaszać wszelkie rzeczywiste lub podejrzewane naruszenia.**

Sukces firmy zależy od indywidualnych działań naszych dyrektorów, kierowników, pracowników i przedstawicieli na całym świecie. Dlatego też każdy z nas ma obowiązek:

- przestrzegać podstawowych wartości firmy oraz rozumieć nasz Kodeks i go przestrzegać;
- dopilnować, aby podejmowane działania były w pełni zgodne z literą i duchem wszystkich obowiązujących przepisów prawa i regulacji;
- dotrzymywać zobowiązań wobec naszych interesariuszy i przewodzić, dając przykład;
- zgłaszać wszystko, co jest lub wydaje się być naruszeniem naszego Kodeksu lub naszych wartości

Podejmowanie działań odwetowych wobec każdego, kto w dobrej wierze dokona zgłoszenia jest nie tylko zabronione, lecz również będzie skutkowało postępowaniem dyscyplinarnym.

## Szczególne obowiązki liderów i przełożonych

Gdy kierujemy pracownikami bądź ich nadzorujemy lub gdy współpracujemy z partnerami biznesowymi, musimy świecić przykładem oraz:

- musimy kształtować pozytywne środowisko pracy i relacje biznesowe, w których akceptowane są wyłącznie etyczne i zgodne z prawem działania odzwierciedlające nasze podstawowe wartości;
- nie wolno nam nigdy prosić innych – ani pracowników, ani partnerów biznesowych – o zrobienie czegoś, co byłoby niezgodne z naszymi standardami;
- musimy regularnie informować, jak ważne jest przestrzeganie Kodeksu, zasad i procedur firmy, oraz postępować zgodnie z naszymi wartościami – podkreślając, że środki są zawsze tak samo ważne, jak cele;
- musimy brać odpowiedzialność za postępowanie i działania nasze i naszych pracowników oraz za to, jak wdrażamy inicjatywy i szkolenia poświęcone zgodności;
- musimy zapewniać szkolenia, dzięki którym pracownicy zrozumieją spoczywające na nich obowiązki, udoskonalą umiejętności przywódcze oraz rozwiną swoje kariery i relacje pod kątem etycznym;
- musimy aktywnie zachęcać i wspierać pracowników oraz partnerów biznesowych, aby dzielili się pomysłami i wątpliwościami;
- musimy bezzwłocznie i z szacunkiem odpowiadać na wątpliwości, odnosząc się do bieżącej sytuacji i zapobiegając wystąpieniom problemów w przyszłości lub zwracając się po właściwą pomoc;
- w każdej sytuacji musimy powstrzymać się od podejmowania działań, które naruszałby obowiązujące przepisy prawa lub ten Kodeks postępowania, i nie wolno nam dawać przyzwolenia na takie postępowanie;
- nie wolno nam nigdy angażować się w działania odwetowe ani ich tolerować;
- musimy czasami kwestionować sukces, a nie tylko porażkę, zwłaszcza jeśli wynik wydaje się zat dobry, aby mógł być prawdziwy;
- publicznie uznajemy tych, którzy postąpili właściwie, zwłaszcza gdy takie zachowanie wymagało odwagi;
- z zespołem rozmawiamy o ryzyku otwarcie i proaktywnie, zwłaszcza podczas pracy w trudnych warunkach lub pod presją, wyposażamy go w odpowiednie narzędzia i zachęcamy do szukania pomocy w razie potrzeby

# PODEJMOWANIE DECYZJI ZGODNIE Z ZASADAMI ETYKI

Aby podjąć decyzję zgodnie z zasadami etyki, *przed przejściem do działania* należy zadać sobie dwa fundamentalne pytania i odpowiedzieć na nie „tak”:

**1: Czy mogę?**

Czy rozważany kierunek działania jest zgodny z literą i duchem przepisów prawa i zasad firmy?

**2: Czy powinienem?**

Czy rozważany kierunek działań jest spójny z podstawowymi wartościami i reputacją firmy?

Odpowiadając sobie na te pytania należy pamiętać o zrozumieniu wszystkich odnośnych faktów, rozważeniu obowiązków wobec interesariuszy i przemyśleniu potencjalnych alternatyw. Należy również poprosić właściwe osoby o pomoc, w tym dyrektora ds. etyki i zgodności z przepisami, kierownika działu kadr oraz ekspertów z danej dziedziny (np. profesjonalistów z dziedziny techniki, inżynierii, jakości, działań operacyjnych oraz prawa).

Choć nasz Kodeks pomoże Ci podejmować różnorodne decyzje, zapoznaj się z [Polityką firmy Carrier](#), aby uzyskać szczegółowe informacje na temat tego, co możemy i powinniśmy zrobić.



# ZABIERANIE GŁOSU I SZUKANIE POMOCY

Dostępny jest szereg zasobów, których celem jest pomoc w wypełnianiu obowiązków związanych ze zgłaszaniem, w dobrej wierze, potencjalnych naruszeń oraz szukaniem porad przy rozwiązywaniu problemów etycznych. Nie tolerujemy podejmowania działań odwetowych wobec osób, które dokonują zgłoszeń w dobrej wierze.

W razie stwierdzenia bądź podejrzenia, że doszło do naruszenia przepisów prawa, zasad tego Kodeksu lub naszych wartości, należy koniecznie i możliwie jak najszybciej zabrać w tej sprawie głos. Naruszenia można zgłaszać przełożonemu dowolnego szczebla, działowi prawnemu, dyrektorowi ds. etyki i zgodności z przepisami lub działowi kadr. Jeśli zgłoszenie dokonywane jest w sposób poufny, można skorzystać z Programu anonimowego raportowania. Choć dokonywanie takich zgłoszeń jest jak najbardziej możliwe (w zakresie dozwolonym przez przepisy prawa miejscowego), zachęcamy innych do podawania swojej tożsamości, ponieważ może to okazać się pomocne w trakcie prowadzenia postępowania wyjaśniającego i dalszych działań kontrolnych.

Niezależnie od sposobu dokonania zgłoszenia oraz jego skutków, podejmowanie działań odwetowych jest zabronione. **W naszej firmie nie tolerujemy żadnych form działań odwetowych wobec tych, którzy w dobrej wierze dokonują zgłoszeń lub współpracują z osobami prowadzącymi postępowanie wyjaśniające.** Nie oznacza to, że osoba zgłaszająca musi znać wszystkie fakty lub mieć całkowitą pewność, że doszło do naruszenia. Sformułowanie „w dobrej wierze” oznacza, że osoba zgłaszająca ma rozsądną podstawę, aby wierzyć, że mogło dojść do naruszenia, a zgłoszenia dokonuje z szacunkiem i zgodnie z prawdą. Wszelkie działania odwetowe będą skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.

Jeśli więc zobaczycie coś i to zgłoszycie, nie staniecie się ofiarami działań odwetowych. Nie będziecie mieli problemów. Nawet jeśli będziecie się mylić - jeśli Wasze zgłoszone podejrzenie okaże się niezgodne z prawdą. Może trudno w to uwierzyć, ale tak to wygląda. Mile widziani są u nas ludzie, którzy podnoszą rękę i zadają pytania - nawet trudne pytania.

Regularnie kontrolujemy naszą działalność, aby zagwarantować zgodność i ciągły rozwój. Wszelkie zgłoszenia naruszeń są sprawdzane w sposób dokładny, sprawiedliwy i bezstronny w celu ustalenia działań związanych z ciągłym rozwojem.

Dzięki pracy zespołów złożonych z wewnętrznych i zewnętrznych ekspertów nasza firma regularnie kontroluje swoje podmioty, aby zagwarantować zgodność z Kodeksem i zasadami firmy. Od czasu do czasu możemy również skontrolować naszego partnera biznesowego. Zapowiedziane bądź niezapowiedziane audyty kończą się sporządzeniem sprawozdania, udostępnianego odpowiednim interesariuszom w celu usprawnienia procesu ciągłego rozwoju.

Gdy zostanie zgłoszone lub wykryte rzeczywiste lub potencjalne naruszenie przepisów prawa, Kodeksu bądź zasad firmy, dział ds. etyki i zgodności z przepisami przeprowadzi zgodnie z prawem stosowne i dokładne postępowanie wyjaśniające. Dodażymy wszelkich starań, aby wysłuchać każdą ze stron, zachowując przy tym poufność informacji w możliwie najszerszym zakresie oraz tajemnicę adwokacką, gdy postępowanie wyjaśniające prowadzone jest pod kierunkiem radcy prawnego.

Nasza firma dąży do traktowania z szacunkiem wszystkich stron biorących udział w audycie lub postępowaniu wyjaśniającym. W niektórych przypadkach szczegóły spraw badanych w trakcie postępowania wyjaśniającego mogą nie być udostępniane wszystkim stronom w celu ochrony poufności informacji lub rozwiązania innych wątpliwości. Wszyscy pracownicy i partnerzy biznesowi muszą być prawdomówni i w pełni współpracować z osobami przeprowadzającymi audyty i postępowanie wyjaśniające, poza sytuacjami, w których obowiązujące przepisy prawa ograniczają obowiązkową współpracę. Współpraca może obejmować uczestnictwo w rozmowach i dostarczanie dokumentów.

Jeśli doszło do naruszenia bądź jeśli podmiot audytu lub postępowania wyjaśniającego kłamał lub jakkolwiek inaczej odmawiał współpracy, podjęte zostaną odpowiednie środki dyscyplinarne. Środki te mogą obejmować doradztwo, ostrzeżenia, zawieszenie, rozwiązanie stosunku pracy, odszkodowanie poniesionych strat lub nawet wnioskowanie o wszczęcie postępowania karnego. Dział ds. etyki i zgodności z przepisami oraz dział kadr będą uczestniczyć w postępowaniach dyscyplinarnych w celu zagwarantowania rzetelnego procesu i równego traktowania dla wszystkich pracowników.

Odstępstwa od wszystkich lub części postanowień tego Kodeksu Etyki bądź innych zasad ustanowionych w celu jego wdrożenia możliwe są tylko w wyjątkowych okolicznościach i tylko za zgodą wiceprezesa działu ds. zgodności z przepisami. W przypadku członków zarządu i dyrektorów wszelkie odstępstwa wymagają zatwierdzenia zarówno ze strony wiceprezesa działu ds. zgodności z przepisami, jak i zarządu lub komisji zarządu, i podlegają niezwłocznemu ujawnieniu zgodnie z wymogami wynikającymi z przepisów prawa, regulacji i zasad firmy.

# DZIEDZICTWO INNOWACYJNOŚCI I UCZCIWOŚCI

Założyciele firmy stworzyli podstawy naszej długiej historii opracowywania i rozwijania rewolucyjnych produktów, które charakteryzują się niespotykanym poziomem bezpieczeństwa, efektywności, wygody i komfortu. Każdy z założycieli wymagał wysokich standardów jakościowych i etycznych, tworząc tradycję, którą z dumą kontynuujemy i która stanowi podstawę naszych działań.

Nasze firmy zostały założone przez wizjonerów, których innowacje stworzyły lub znacznie rozszerzyły całą branżę.

Ludzie cierpieli w swoich domach z powodu gorąca i wilgoci, dopóki Willis Carrier nie wynalazł w 1902 r. pierwszego na świecie klimatyzatora. Carrier stał się założycielem branży, która przynosi dziś ulgę milionom ludzi i zapewnia im bezpieczeństwo w ekstremalnych temperaturach, chroniąc jednocześnie żywność i środki medyczne. Marka Carrier wciąż przoduje dzięki energooszczędnym technologiom najnowszej generacji, których celem jest ochrona zarówno naszego środowiska, jak i ludzi w nim żyjących.

Kiedyś pożary na statkach znajdujących się na morzu mogły szybko rozprzestrzenić się i mieć katastrofalne skutki. Na szczęście w 1918 r. Walter Kidde opracował pierwsze przeznaczone do stosowania na statkach systemy wykrywające dym i gaszące pożar dwutlenkiem węgla. Pięć lat później wynalazł on przenośną gaśnicę na dwutlenek węgla. Dzięki zabezpieczeniom domowym marki Kidde, wyposażonym w najnowocześniejsze technologie wykrywania i gaszenia pożarów, wypadki nie muszą już przemieniać się w tragedie. Firma Kidde przejęła po swoim założycielu również kultywowanie dziedzictwa troski o innych, angażując się w inicjatywy wspólnotowe i partnerstwa typu non profit. Każdego roku firma rozdaje ponad 100 000 darmowych czujników tlenu węgla i dymu.

Dopóki bracia Jeremiaś i Charles Chubb nie wynaleźli w 1818 r. pierwszego zamka, który blokował się przy próbie otwarcia go niewłaściwym kluczem, zamki nie stanowiły dużego wyzwania dla włamywaczy. Nowy zamek był tak skuteczny, że nazwisko braci stało się znaną marką kojarzoną z ochroną i bezpieczeństwem. Po pewnym czasie ich działalność rozrosła się i oprócz zamków oraz sejfów bracia zaczęli zajmować się systemami bezpieczeństwa przeciwpożarowego i ochrony. Obecnie Chubb to zaufany lider, uhonorowany na przestrzeni lat wieloma nagrodami, w tym nagrodą Millennium Award za projekt i technologię, nagrodą międzynarodowego kongresu pożarnictwa za innowacyjność oraz nagrodą Policji Metropolitalnej za efektywność alarmu przeciwwłamaniowego.



## RAZEM JESTEŚMY SILNIEJSI

Jednoczy nas wiara w siebie nawzajem. W miejscu pracy oczekujemy wzajemnego szacunku i dbałości o integrację oraz zrozumienia, że tylko razem możemy odnieść sukces. Przestrzegamy naszych zasad i środków ostrożności, aby zapewnić wszystkim odpowiednią ochronę i wspomagać rozwój potencjału.

Promowanie szacunku w miejscu pracy	13
Zapewnianie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy	15
Działanie na rzecz różnorodności i integracji	17
Promowanie równych szans	18
Ochrona danych osobowych	19
Odpowiedzialne korzystanie z mediów społecznościowych	20

# PROMOWANIE SZACUNKU W MIEJSCU PRACY

Dążymy do integracji i wzajemnego szacunku oraz podejmujemy działania mające na celu zagwarantowanie, że nikt nie będzie się czuł zagrożony ani zastraszony w miejscu pracy.

## DLACZEGO TO JEST WAŻNE?

Jeśli traktujemy innych z szacunkiem i nie pozwalamy na nękanie i molestowanie, tworzymy pozytywne środowisko pracy, w którym każdy może wyrażać swoje myśli i dzielić się swoimi pomysłami, zadawać pytania, a także wysuwać konstruktywne sugestie, co pozwala nam wykorzystać cały swój potencjał. Dzięki temu rozkwita innowacyjność i kreatywność, możliwe staje się osiągnięcie doskonałości, jak również promowane są wzajemna integracja i współpraca. Biorąc na siebie odpowiedzialność za zwracanie uwagi i reagowanie na sytuacje, które sprawiają, że inni czują się wykluczeni, poniżani lub zastraszani, postępujemy zgodnie z naszymi wartościami i obowiązującym prawem.

## CO ROBIMY, ABY TO UMOŻLIWIĆ?

Firmie zależy na stworzeniu miejsc pracy, w których nie zdarzają się przypadki molestowania, nękania, groźby ani przemocy. Wszyscy możemy się do tego przyczynić poprzez:

- aktywne przeciwdziałanie zachowaniom, które mają na celu poniżenie, zdyskredytowanie, czy zastraszenie innych;
- zachęcanie innych do wypowiadania się, wyrażania swoich pomysłów i opinii, zadawania pytań oraz gotowość do wystuchania sugestii i pomysłów;
- zgłaszanie wszelkich form nękania, niezależnie od tego, czy to my byliśmy celem takiego zachowania, czy ktoś inny;
- promowanie osobistego bezpieczeństwa i zgłaszanie wszelkich przejawów czy gróźb przemocy;
- okazywanie empatii innym i traktowanie ich z szacunkiem;
- stosowanie się do wszystkich przepisów i regulacji dotyczących zapobiegania nękaniam

Jeśli jesteś świadkiem nękania lub podejrzewasz, że ma ono miejsce, niezwłocznie skontaktuj się z przełożonym, działem kadr, dyrektorem ds. etyki i zgodności z przepisami. Jeśli jesteś świadkiem gróźb lub aktów przemocy lub podejrzewasz, że mają one miejsce, lub ewentualnie uważasz, że wkrótce dojdzie do przemocy, natychmiast wycofaj się z niebezpiecznej sytuacji i poinformuj o niej ochronę. Dodatkowo jak najszybciej poinformuj o wszystkim przełożonego, dział kadr, specjalistę ds. zgodności z przepisami.

[CIĄG DALSZY >](#)



# PROMOWANIE SZACUNKU W MIEJSCU PRACY (CIAĞ DALSZY)

- P:** Co mam zrobić, jeśli wydaje mi się, że jeden z moich współpracowników jest nękanym, ale nigdy nie słyszałem, żeby się skarżył?
- O:** Jeżeli nie uznasz tego za niezręczne, możesz zacząć od rozmowy ze współpracownikiem na temat tej sytuacji. Jeżeli współpracownik odmówi złożenia doniesienia, a nadal podejrzewasz, że ma miejsce nękanie, skontaktuj się z przełożonym, działem kadr lub, jeśli chcesz porozmawiać o tej sytuacji z zachowaniem poufności i dowiedzieć się, jakie masz możliwości działania, skorzystaj z programu anonimowego raportowania. Postępowanie wyjaśniające można przeprowadzić w sposób dyskretny. Jeżeli okaże się, że nękanie faktycznie miało miejsce, uchronisz nie tylko swojego współpracownika, ale także inne potencjalne ofiary prześladowcy.

## Nękanie

Nękanie to słowa lub czyny, które zastraszają, obrażają i stwarzają wrogą atmosferę w miejscu pracy. Niezależnie od tego, czy odbywa się ono osobiście, czy przez Internet, nękanie stwierdza się na podstawie odczuć osób nękanym, a nie zamiarów nękańcego. Mogą to być:

- **słowa, które ktoś wypowiada lub pisze**, w tym szyderstwa, żarty lub stereotypy związane z pochodzeniem etnicznym, rasą, lub płcią, jak również głośnie, obraźliwe lub zawierające groźby wypowiedzi;
- **zachowania, takie jak niechciany dotyk**, składanie propozycji seksualnych, zastawianie komuś drogi, ignorowanie go lub celowe poniżanie;
- **prezentowane materiały**, takie jak obsceniczne zdjęcia, czy obraźliwe hasła wywieszane w miejscu pracy lub udostępniane elektronicznie

# ZAPEWNIANIE ZDROWIA I BEZPIECZEŃSTWA W MIEJSCU PRACY

Zdrowie i bezpieczeństwo każdej osoby, która przychodzi do pracy, jest naszym najwyższym priorytetem.

## DLACZEGO TO JEST WAŻNE?

Jako producent i usługodawca, który zapewnia milionom ludzi bezpieczeństwo i komfort oraz zwiększa ich produktywność, cieszymy się zaufaniem i opinią firmy stawiającej bezpieczeństwo na pierwszym miejscu. Oznacza to, że przede wszystkim przyjmujemy osobistą odpowiedzialność za ochronę zdrowia i bezpieczeństwo naszych współpracowników, partnerów biznesowych, gości i nas samych. Dysponując bezpiecznym miejscem pracy, możemy skoncentrować się na wprowadzaniu innowacji i dostarczaniu rozwiązań, które pozwalają ludziom żyć nowocześnie. Bezpieczeństwo zajmuje centralną pozycję, jeśli chodzi o nasze zaangażowanie w dążeniu do zintegrowania.

## CO ROBIMY, ABY TO UMOŻLIWIĆ?

Naszym celem jest zapewnienie bezpiecznego miejsca pracy i zapobieganie wszelkim możliwym obrażeniom lub zagrożeniom zdrowia, do których mogłoby dojść w siedzibie firmy lub w miejscach pracy. Oznacza to, że:

- przestrzegamy wszelkich wytycznych, zasad i przepisów dotyczących bezpieczeństwa;
- dbamy o siebie nawzajem i pomagamy innym pracować bezpiecznie;
- zabraniamy zażywania narkotyków, spożywania alkoholu, posiadania broni i stosowania przemocy w miejscu pracy;
- przestrzegamy wszelkich procedur obowiązujących w firmie związanych z bezpieczeństwem osobistym, w tym prawa wstępu do budynków i używania identyfikatorów pracowniczych;
- bezzwłocznie zgłaszamy wszelkie obrażenia, niebezpieczeństwo, zagrożenia i sytuacje, w którychomal nie zdarzyło się coś złego, tak aby można było je zbadać i podjąć odpowiednie działania mające na celu zapobieżenie im w przyszłości

**P:** W jaki sposób zasada zerowej tolerancji dla narkotyków wpływa na przyjmowanie leków przepisanych przez lekarza?

**O:** Jeżeli przyjmujesz przepisany przez lekarza lek, który może mieć wpływ na jakość pracy, należy poinformować o tym przełożonego lub dział kadr. W niektórych przypadkach przepisane przez lekarza leki mogą wpływać na zdolność postrzegania i oceny sytuacji w sposób, który może mieć wpływ na bezpieczeństwo w miejscu pracy. Omówienie tego problemu z przełożonym lub działem kadr zaowocuje przeprowadzeniem odpowiedniej oceny i obserwacji, tak aby zapewnić wszystkim bezpieczeństwo.

[CIĄG DALSZY >](#)

## **Narkotyki i alkohol**

Wszystkie jednostki firmy na całym świecie przestrzegają obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących posiadania i używania alkoholu, narkotyków i innych substancji niedozwolonych. Firma zabrania używania, sprzedaży, kupowania, przekazywania, posiadania oraz bycia pod wpływem substancji niedozwolonych na terenie firmy. Miejscowy zarząd firmy ma prawo decydować, czy na jej terenie można podawać alkohol. W żadnym wypadku pracownik nie może być pod wpływem narkotyków ani alkoholu na terenie firmy lub podczas imprez firmowych.

## **Miejsce pracy wolne od tytoniu**

Używanie tytoniu i innych artykułów tytoniowych oraz wystawianie się na bierne palenie są uznawane za zagrożenia dla zdrowia. W związku z tym we wszystkich obiektach firmy Carrier zabronione jest palenie. Produkty tytoniowe obejmują papierosy, cygara, fajki, papierosy elektroniczne i tytoń bezdymny (np. tytoń do żucia, tabaka). Produkty tytoniowe nie mogą być używane wewnątrz budynku lub pojazdu firmy Carrier ani na terenie firmy Carrier.

## **Więcej niż minimum**

Najważniejszym celem firmy jest zapewnienie pracownikom bezpiecznego powrotu do domu każdego dnia. W naszej opinii bezpieczeństwo to coś więcej niż unikanie wypadków. To także działanie na rzecz poprawy stanu środowiska, jakości powietrza w naszych zakładach i zachęcanie do zdrowego stylu życia. Dzięki wykorzystywaniu dostępnych technologii często wykraczamy poza określone przepisami standardy dotyczące bezpieczeństwa, czego przykładem mogą być działania zmierzające do ograniczenia hałasu związanego z produkcją w naszych zakładach, tak aby nasi pracownicy nie musieli używać sprzętu chroniącego słuch.

# DZIAŁANIE NA RZECZ RÓŻNORODNOŚCI I INTEGRACJI

Nasze najcenniejsze zasoby to talent i różnorodność pracowników, ich kreatywność i pomysły. Zachęcamy wszystkich do wyrażania wszelkich pomysłów i poglądów oraz do zadawania pytań.

## DLACZEGO TO JEST WAŻNE?

Integracja jest jedną z wartości, która nami kieruje. Nasz sukces jako światowego lidera w dziedzinie systemów budowlanych opiera się na wyjątkowych talentach, różnych punktach widzenia i doświadczeniach naszych pracowników. To dzięki ich różnorodnym umiejętnościom możliwe jest wprowadzanie innowacji i tworzenie inteligentnych, zrównoważonych rozwiązań na potrzeby naszych klientów i całego świata. Nasze działania na rzecz integracji pozwalają nam wszystkim uczestniczyć w sukcesach naszej firmy i przyczynić się do nich. Działając na rzecz różnorodności oraz otwartości i zaufania, zwiększamy swoje umiejętności porozumiewania się i współpracy z innymi pracownikami oraz klientami, partnerami biznesowymi, a także całymi społecznościami w każdym miejscu, w którym prowadzimy działalność.

## CO ROBIMY, ABY TO UMOŻLIWIĆ?

Firma aktywnie promuje różnorodność i integrację w miejscu, w którym pracujemy i mieszkamy. Oznacza to, że:

- traktujemy się nawzajem z szacunkiem i dbamy o to, by każdy został wysłuchany;
- zachęcamy się wzajemnie do wyrażania swoich myśli i dzielenia się nowymi pomysłami;
- wspieramy inicjatywy promujące różnorodność w miejscu pracy;
- wprowadzamy udogodnienia dla niepełnosprawnych pracowników i kandydatów;
- przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących zatrudnienia i pracy

**P:** Kandydat na wolne stanowisko specjalisty ds. logistyki wydaje się mieć doskonałe umiejętności, jeśli chodzi o zarządzanie, ale mam wątpliwości co do jego umiejętności, jeśli chodzi o wsparcie klientów, ponieważ jest niepełnosprawny. Co mam zrobić?

**O:** Należy zorientować się, czy jest dostępna technologia, która może ograniczyć ewentualne problemy, jakie może mieć ten pracownik, jeśli chodzi o oferowanie wsparcia klientom. Być może okaże się, że kandydat potrafi się zaskakująco łatwo odnaleźć w różnych sytuacjach. Warto też skontaktować się z działem kadr oraz kierownictwem jednostki biznesowej, aby uzyskać więcej wytycznych dotyczących wymagań związanych z tym stanowiskiem oraz tego, czy można odpowiednio dostosować miejsce pracy dla tego kandydata.

Każdy ma takie same szanse na osiągnięcie sukcesu zależne od posiadanych umiejętności i zasług, bez jakiegokolwiek dyskryminacji.

## **DLACZEGO TO JEST WAŻNE?**

Uczciwość i przejrzystość w kwestii zasad zatrudniania i przydzielania awansów powoduje, że cieszymy się większym zaufaniem naszych pracowników i podtrzymujemy reputację uczciwej firmy. Promowanie równych szans pozwala nam przyciągać i zatrzymywać w firmie najlepszych ludzi na każdym stanowisku i optymalizować nasze dążenia do doskonałości. Dzięki takiemu podejściu nasi pracownicy odczuwają większą satysfakcję i stają się bardziej produktywni, co z kolei sprawia, że nasze produkty są bardziej innowacyjne i niezawodne.

## **CO ROBIMY, ABY TO UMOŻLIWIĆ?**

W naszej firmie decyzje dotyczące zatrudnienia i przydzielania awansów są wolne od uprzedzeń i podejmowane wyłącznie w oparciu o uczciwą ocenę umiejętności, dotychczasowych osiągnięć i jakości pracy. Zabroniona jest wszelka nielegalna dyskryminacja ze względu na:

- rasę
- kolor skóry
- religię
- pochodzenie
- płeć
- wiek
- niepełnosprawność
- status kombatanta
- stan cywilny
- obywatelstwo
- wyznanie
- orientację seksualną
- inne kategorie chronione prawem zgodnie z obowiązującymi przepisami

Zapewniamy w rozsądnym zakresie niezbędne udogodnienia dla pracowników niepełnosprawnych lub posiadających specyficzne wymagania związane z wyznawaną religią, jeśli okaże się to konieczne.

Chronimy poufność danych osobowych i nie ujawniamy ich nikomu, chyba że w uzasadnionym celu biznesowym i pod warunkiem, że dana osoba jest uprawniona do korzystania z nich.

## DLACZEGO TO JEST WAŻNE?

Firma postępuje z danymi osobowymi w sposób zapewniający szacunek osobie, której dane te dotyczą, oraz z zachowaniem odpowiednich środków ostrożności. Zachowując odpowiednie środki ostrożności w odniesieniu do danych osobowych, nie tylko przestrzegamy przepisów prawa, ale także chronimy reputację naszej firmy i siebie nawzajem.

## CO ROBIMY, ABY TO UMOŻLIWIĆ?

Chronimy dane osobowe naszych pracowników i innych osób dzięki temu, że:

- przestrzegamy wszelkich zasad i procedur dotyczących danych osobowych;
- nigdy nie udostępniamy nikomu z firmy ani spoza niej danych osobowych innych osób bez odpowiedniego pozwolenia i wyraźnego celu biznesowego;
- dane osobowe gromadzimy i przechowujemy tylko wówczas i tylko tak długo, jak jest to konieczne i zgodne z prawem;
- przestrzegamy obowiązujących przepisów dotyczących ochrony danych osobowych

## Dane osobowe

Dane osobowe to informacje dotyczące konkretnej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej, z wyłączeniem anonimowych danych łącznych.

- P:** Moja przełożona poprosiła mnie o współpracę z usługodawcą w celu stworzenia książki adresowej zespołu, w której wymienieni będą wszyscy pracownicy pracujący przy moim projekcie. Przełożona chce, aby zamieścić tam imię i nazwisko każdego pracownika, numer jego telefonu służbowego, służbowy adres e-mail, domowy numer telefonu oraz zdjęcie w celu ułatwienia komunikacji i pracy zespołowej, a także w celu umożliwienia dostępu do danych kontaktowych na wypadek sytuacji kryzysowej. Czy powinienem stworzyć i przekazać taką listę usługodawcy?
- O:** Nie bez uprzedniego przeprowadzenia przez firmę oceny wpływu na poufność danych. Wszystkie wymagane w tej sytuacji informacje to dane osobowe. Podręcznik zasad definiuje *dane osobowe* jako dane, które odnoszą się do konkretnej lub możliwej do zidentyfikowania osoby. Przed zgromadzeniem lub udostępnieniem danych osobowych przechowywanych w dziale kadr należy stosować się do standardowych zasad pracy obowiązujących w firmie i tym samym upewnić się, że gromadzenie i udostępnianie tych danych jest dozwolone. W razie jakichkolwiek pytań należy skontaktować się ze specjalistą ds. ochrony danych osobowych w firmie.



# ODPOWIEDZIALNE KORZYSTANIE Z MEDIÓW SPOŁECZNOŚCIOWYCH

Promujemy odpowiedzialne korzystanie z mediów społecznościowych w celach biznesowych i dbanie o to, aby nasza indywidualna aktywność w sieci nie zaszkodziła firmie.

## DLACZEGO TO JEST WAŻNE?

Media społecznościowe dają nam niepowtarzalną możliwość kontaktowania się z innymi pracownikami, dzielenia się informacjami i kształtowania opinii. Musimy korzystać z tych narzędzi w sposób odpowiedzialny, gdyż informacje te mogą rozprzestrzenić się szybko i w sposób nieprzewidywalny. Szanujemy prawo każdej osoby do wolności wypowiedzi i kreatywnego wyrażania samego siebie. Jednak mamy też obowiązek chronienia reputacji i interesów naszej firmy. Nie wykorzystując nigdy nazwy naszej firmy ani naszego stanowiska w sposób nieodpowiedni oraz dokładając wszelkich starań, by chronić dane wrażliwe, upewniamy się, że firma ani nasi współpracownicy nie ucierpią z powodu działań podejmowanych w sieci.

## CO ROBIMY, ABY TO UMOŻLIWIĆ?

Staramy się zachowywać ostrożność w mediach społecznościowych i unikać publikowania jakichkolwiek treści, które mogłyby zaszkodzić firmie. Oznacza to, że:

- jesteśmy otwarci i uczciwi, jeśli chodzi o identyfikowanie się z firmą oraz wyraźnie informujemy, że wyrażamy swoje osobiste poglądy, a nie poglądy firmy;
- nie publikujemy danych wrażliwych dotyczących firmy – uprawnieni do tego są tylko pracownicy mający specjalne uprawnienia do wypowiadania się w imieniu firmy;
- nie ujawniamy informacji niepublicznych dotyczących firmy, klientów, dostawców, czy partnerów biznesowych bez specjalnego pozwolenia i zgody;
- nie dyskredytujemy innych w nieuczciwy sposób ani nie publikujemy treści obraźliwych, czy obscenicznych;
- zawsze zastanawiamy się, w jaki sposób nasze wypowiedzi mogą świadczyć o firmie, współpracownikach, partnerach biznesowych, czy klientach, zanim je opublikujemy – nigdy nie udostępniamy danych osobowych, zdjęć czy filmów dotyczących współpracowników;
- nigdy nie pozwalamy, aby aktywność w mediach społecznościowych kolidowała z wykonywaniem naszych obowiązków

**P:** Właśnie stworzyliśmy fajny film wideo wyjaśniający przełomową technologię. Czy mogę opublikować tweet z łączem do tego filmu, czy pozostawić to naszemu zespołowi odpowiedzialnemu za media społecznościowe?

**O:** Jeżeli masz pewność, że wydano pozwolenie na upublicznienie filmu, a z Twojego tweeta, jak również profilu na Twitterze jasno wynika, że jesteś pracownikiem firmy, zachęcamy do udostępniania przyciągających uwagę treści dotyczących firmy w swoich mediach społecznościowych.



## REALIZUJEMY ZOBOWIĄZANIA WOBEC KLIENTÓW, SKUPIAJĄC SIĘ NA ZALETACH NASZYCH PRODUKTÓW I USŁUG

Wyznaczamy sobie ambitne cele i spełniamy obietnice. Zdajemy sobie sprawę z tego, że nasi klienci mają wybór i musimy cały czas zdobywać ich zaufanie poprzez ciągłe wprowadzanie innowacji i wywiązywanie się z obietnic. Konkurujemy z wielkim zaangażowaniem o zwycięstwo, ale zawsze uczciwie i nigdy sprzecznie z naszymi wartościami, standardami etycznymi lub prawem. Moc tkwiąca w naszych ludziach, produktach i usługach sprawia, że przekraczamy oczekiwania.

Oferowanie najwyższej jakości, bezpiecznych produktów i usług	22
Prowadzenie działalności w sposób uczciwy	23
Świadczenie usług dla rządu	24
Konkurowanie z zaangażowaniem i w zgodzie z prawem	26
Wywiad gospodarczy	28
Globalne prowadzenie biznesu	29
Zapobieganie przekupstwu i korupcji	30

# OFEROWANIE NAJWYŻSZEJ JAKOŚCI BEZPIECZNYCH PRODUKTÓW I USŁUG

Nie godzimy się na żadne kompromisy, jeśli chodzi o bezpieczeństwo i jakość naszych produktów i usług.

## DLACZEGO TO JEST WAŻNE?

Od roku 1818, kiedy bracia Chubb opatentowali mechanizm bezpiecznego zamka, firma opracowuje innowacyjne, przełomowe produkty najwyższej jakości, które chronią ludzkie życie. Ludzie polegają na naszych systemach klimatyzacyjnych i systemach bezpieczeństwa, które zapewniają im bezpieczeństwo i komfort na ziemi i na morzu. Wszystko to nakłada na nas ogromną odpowiedzialność – nie tylko za naszych klientów, ale także za ludzi, którym nasi klienci świadczą usługi. Chętnie przyjmujemy na siebie tę odpowiedzialność i codziennie to potwierdzamy, wymagając wysokich standardów jakości od każdego produktu, który wytwarzamy i każdej usługi, którą świadczymy.

## CO ROBIMY, ABY TO UMOŻLIWIĆ?

Zdobywamy zaufanie naszych klientów, oferując najbezpieczniejsze i najlepsze jakościowo produkty i usługi. Oznacza to, że:

- bezpieczeństwo jest naszym najwyższym priorytetem, obejmującym wszystko, co projektujemy, produkujemy, dostarczamy, instalujemy, serwisujemy czy naprawiamy;
- opracowujemy nasze produkty i usługi w taki sposób, aby spełniały lub przewyższały wymagania określone przez regulacje rządowe i normy branżowe;
- przeprowadzamy wszystkie wymagane kontrole i testy prawidłowo i na czas, dbając o to, by cała dokumentacja była aktualna, dokładna i kompletna;
- przyznajemy wszystkim pracownikom prawo i obowiązek zgłaszania przełożonemu jakichkolwiek problemów z bezpieczeństwem lub jakością, nawet jeśli oznacza to przerwę w produkcji lub dostawie;
- nieustannie się doskonalimy dzięki systemowi pracy ACE (dążenie do doskonałości w dziedzinie konkurencyjności).

## ACE

Nasz system pracy ACE (dążenie do doskonałości w dziedzinie konkurencji, ang. Achieving Competitive Excellence) sprzyja osiągnięciu doskonałości w dziedzinie konkurencyjności we wszystkich jednostkach biznesowych. Program ten opiera się na codziennym przenikaniu się kultur, metod i kompetencji, prowadzącym do poprawienia jakości naszej pracy. Dobre wyniki mogą zagwarantować tylko zaangażowani pracownicy pracujący w bezpiecznym środowisku – dzięki nim możemy wyprodukować i dostarczyć na czas produkty doskonałej jakości.

# PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI W SPOSÓB UCZCIWY

Jesteśmy uczciwi, a nasze działania na rynku są przejrzyste.

## **DLACZEGO TO JEST WAŻNE?**

Założyciele naszej firmy zbudowali tradycję opartą na zaufaniu klientów i partnerów biznesowych, zdobytym dzięki reputacji uczciwie działającej firm. Tradycję tą udaje nam się podtrzymać do dzisiaj. Konkurenci szanują nas, ponieważ rywalizujemy z pełnym zaangażowaniem, ale uczciwie i legalnie. Szanujemy tę tradycję i stanowi ona podstawę wszystkich naszych deklaracji i działań w ramach wszystkich transakcji biznesowych, niezależnie od tego, gdzie i z kim je zawieramy. Nasi klienci muszą dokładnie wiedzieć, co i kiedy otrzymają. Zastępują oni na uczciwą ocenę możliwości i ograniczeń naszych produktów. Niższe standardy mogłyby skutkować nie tylko niezadowoleniem klienta, ale także mogłyby doprowadzić do narażenia życia ludzkiego w przypadku awarii kluczowych podzespołów.

## **CO ROBIMY, ABY TO UMOŻLIWIĆ?**

Traktujemy uczciwie naszych klientów, partnerów biznesowych i konkurentów dzięki temu, że:

- sprzedajemy i reklamujemy nasze produkty uczciwie i zgodnie z ich faktycznymi zaletami;
- przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji; postępując zgodnie z ich literą i w myśl ich ducha;
- nie rozpowszechniamy nieprawdziwych i dyskredytujących opinii o naszych konkurentach;
- wymagamy od wszystkich naszych głównych przedstawicieli podporządkowania się tym regułom

Wysoko cenimy sobie naszych klientów rządowych i w pełni stosujemy się do specjalnych zasad i regulacji, które obowiązują we współpracy z nimi.

## DLACZEGO TO JEST WAŻNE?

Blisko współpracujemy z wieloma podmiotami rządowymi na całym świecie. Każdy z nich ustala szczególne zasady i regulacje, których musimy przestrzegać, a które dotyczą tego, jak konkurować i zdobywać kontrakty, jakie koszty mogą być uwzględnione w naszych ofertach cenowych oraz jakie są oczekiwania wobec nas – z uwzględnieniem testów i kontroli. Dzięki temu, że konkurujemy uczciwie w celu zdobycia kontraktu w oparciu o rzeczywiste zalety naszych produktów i ofert oraz stosujemy się do obowiązujących zasad, regulacji, wymogów kontraktowych i przepisów prawa, możemy świadczyć usługi naszym klientom rządowym i dawać im pewność, że wybrali odpowiedniego dostawcę.

## CO ROBIMY, ABY TO UMOŻLIWIĆ?

Nasza firma przestrzega wszystkich przepisów, zasad i regulacji we współpracy z klientami, co oznacza, że:

- stosujemy się do zasad dotyczących składania uczciwych ofert, uczciwej wyceny i norm jakościowych;
- stosujemy uczciwe praktyki księgowe i domagamy się zwrotu wyłącznie należnych nam kosztów;
- dbamy o to, aby wszelkie oferty, wyceny, faktury, testy, certyfikaty, komunikacja i wszelka inna dokumentacja wymagana w przypadku współpracy z klientami rządowymi była aktualna, dokładna i kompletna;
- nie szukamy ani nie wykorzystujemy nieautoryzowanych informacji na temat konkurencji i konkurencyjnych ofert;
- przestrzegamy przepisów dotyczących zamówień publicznych i przepisów naszych klientów rządowych w Stanach Zjednoczonych i poza nimi;
- stosujemy się do ograniczeń dotyczących dawania upominków i składania propozycji pracy urzędnikom rządowym i ich rodzinom;
- chronimy informacje i własność rządową dzięki odpowiedniemu przechowywaniu, monitorowaniu i zabezpieczeniom.

- P:** Moja praca polega na kontrolowaniu wszystkich produktów opuszczających linię produkcyjną. Rzadko zdarza się, że jakieś części są odrzucane. Produkcja przebiegałaby szybciej, a dostawy do klientów byłyby realizowane sprawniej, gdybym dokonywał kontroli 10% tych części. Czy mogę zaufać swojemu osądowi i ograniczyć liczbę części, które poddaję kontroli?
- O:** Wymagań dotyczące jakości należy przestrzegać przez cały czas. Nasi klienci oczekują od wszystkich naszych pracowników, że będą oni wykonywać swoją pracę dokładnie i prawidłowo, zwłaszcza tam, gdzie w grę wchodzi jakość. Należy nadal stosować się do wymagań obowiązujących na danym stanowisku, ale można zaproponować innowacyjne rozwiązania, które skróciłyby czas produkcji i usprawniły kontrole. Najlepiej omówić pomysły z przełożonym lub przedstawicielem działu doskonalenia procesu. Do momentu oficjalnej zmiany wymagań trzeba jednak przeprowadzać wszystkie wymagane kontrole.



# KONKUROWANIE Z ZAANGAŻOWANIEM I W ZGODZIE Z PRAWEM

Przestrzegamy wszystkich przepisów dotyczących uczciwej konkurencji w każdym miejscu, w którym prowadzimy działalność.

## DLACZEGO TO JEST WAŻNE?

Konkurencja sprzyja powstawaniu lepszych produktów i usług, zmuszając nas do bycia bardziej wydajnymi i bardziej innowacyjnymi. Jest to dobre dla nas i dla naszych klientów, którzy mogą się cieszyć produktami i usługami lepszej jakości. Jednocześnie zmywy i działania niezgodne z zasadami uczciwej konkurencji, takie jak ustawianie przetargów czy ustalanie cen, psują rynek. W efekcie dochodzi do sytuacji, w której ceny są wygórowane, a produkty i usługi nie spełniają norm. Kiedy takie praktyki odbywają się przy okazji zawierania kontraktów rządowych, wiąże się to dodatkowo z okradaniem podatników oraz może przynieść szkodę klientom rządowym. Ponad 100 krajów na świecie wprowadziło już regulacje zabraniające praktyk niezgodnych z zasadami uczciwej konkurencji. Niezależnie od tego, gdzie prowadzimy naszą działalność, działania sprzeczne z zasadami uczciwej konkurencji zawsze stanowią błąd pogwałcenie naszych podstawowych wartości. Mogą one również oznaczać poważne kary dla firmy i poszczególnych osób, zasądzone w procesach cywilnych i karnych. Konkurujemy z pełnym zaangażowaniem i zawsze przestrzegamy prawa nie tylko dlatego, że przynosi to korzyść naszej działalności i reputacji, ale również dlatego, że tak po prostu należy robić.

## CO ROBIMY, ABY TO UMOŻLIWIĆ?

Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących uczciwej konkurencji (w tym przepisów antymonopolowych), czyli:

- nie omawiamy z konkurencją następujących kwestii ani nie zawieramy umów ich dotyczących:
 

- rynki	- koszty
- obszary prowadzenia działalności	- zapasy
- ceny	- wydajność
- umowy	- bojkoty
- oferty lub oferty przetargowe	- zyski
- produkcja	- marże
- klienci	- strategie marketingowe
- nigdy nie zdradzamy szczegółów ofert lub ofert przetargowych nikomu z wyjątkiem klienta, chyba że jest to zgodne z prawem i istnieje konkretny cel biznesowy związany z przekazywaniem tego typu informacji (np. ze względu na pracę w zespole lub umowy dotyczące podwykonawstwa);
- unikamy wszelkich sytuacji, które mogłyby stwarzać wrażenie, że nasza firma zawiera nieodpowiednie umowy z konkurencją;
- konsultujemy się z działem prawnym, zanim zaangażujemy się w działalność biznesową, która mogłaby zaszkodzić naszym konkurentom (w tym, między innymi, umowy wiązane, dyskryminację cenową, zaniżanie cen, kontrakty na wyłączność, czy odmowę realizowania dostaw dla konkurencji).

[CIAĞ DALSZY >](#)

- P:** Ostatnio byłem na konferencji networkingowej dotyczącej systemów budowlanych. Podczas rozmowy wstępnej jedna z konkurentek zaczęła mówić o nowej kampanii marketingowej, która ma za zadanie promować jej firmę za pośrednictwem YouTube. Część z tych filmów już opublikowano, są więc publicznie znane, jednak wciąż czułem się niekomfortowo w związku z poruszeniem tego tematu i zdecydowałem się odejść. Czy postąpiłem słusznie?
- O:** Uczestniczenie w konferencjach i targach to doskonały sposób, aby pozostawać na bieżąco z tym, co się dzieje w naszej branży, ale podczas takich imprez łatwo może dojść do sytuacji, w której prawo ochrony konkurencji zostanie złamane – często w sposób niezamierzony. O ile omawianie udostępnionych publicznie reklam nie stanowi naruszenia, rozmowa ta mogła łatwo przekształcić się w rozmowę o długoterminowej strategii marketingowej, która stała za tą kampanią lub o przyszłych planach. Odejście było słuszną decyzją. Jeśli kiedykolwiek znajdziesz się w sytuacji, która wzbudza obawy związane z możliwością naruszenia zasad uczciwej konkurencji, należy jasno zakomunikować, że taki temat rozmowy może być niestosowny, odejść i jak najszybciej skontaktować się z działem prawnym.

## INTERAKCJE Z KONKURENCJĄ

Większość pracowników firmy Carrier nie powinna spotykać się z konkurencją, a ci, którzy to robią, powinni to robić w z góry ustalonym celu (np. biorąc udział w Komitecie ds. kodeksu lub bezpieczeństwa stowarzyszenia branżowego). Podczas interakcji z konkurentami w dozwolonym celu lub podczas przypadkowego spotkania z nimi (np. na targach lub spotkaniu poprzedzającym licytację klienta) nie należy omawiać:

- cen, zniżek, narzutów, warunków kredytowania ani jakichkolwiek warunków sprzedaży;
- kosztów, możliwości, produkcji, zapasów ani dystrybucji spółek;
- żadnych zagadnień pośrednio ani bezpośrednio związanych z procedurami lub planami spółek dotyczącymi przetargów;
- żadnych kwestii związanych z ograniczeniami terytorialnymi ani innymi rodzajami podziału rynku (takimi jak podział klientów);
- niepublicznych planów biznesowych, strategicznych ani marketingowych;
- informacji dotyczących konkretnych klientów;
- odmowy prowadzenia interesów z podmiotami zewnętrznymi (takimi jak klienci, konkurencja czy dostawcy).

Informacje o naszym rynku i konkurencji gromadzimy jedynie etycznymi, zgodnymi z prawem metodami.

## DLACZEGO TO JEST WAŻNE?

Na dynamicznym, pełnym wyzwań globalnym rynku naszym obowiązkiem jest zdobywanie jak największej ilości informacji o konkurencji. Dzięki temu możemy doskonalić nasze produkty, rozpoznawać trendy panujące w branży i uprzedzać zmieniające się potrzeby naszych klientów. Choć jednak informacje te są ważne, nigdy narazilibyśmy naszej uczciwości na szwank, w niewłaściwy sposób poszukując lub pozyskując informacje mogące mieć znaczenie dla konkurencji lub inne niepublicznej czy zastrzeżone dane. Naszych konkurentów traktujemy w taki sposób, w jaki sami chcielibyśmy być przez nich traktowani: sprawiedliwie i uczciwie.

## CO ROBIMY, ABY TO UMOŻLIWIĆ

Prowadzimy wywiad gospodarczy w sposób legalny i etyczny:

- wyszukujemy informacje, korzystając ze źródeł publicznych, takich jak media informacyjne, ankiety branżowe, sprawozdania finansowe, obserwacja mienia publicznego oraz monitorowanie publicznie dostępnych witryn internetowych;
- uzyskujemy informacje od klientów na temat tego, jak możemy być bardziej konkurencyjni;
- nie nakłaniamy innych do łamania zobowiązań dotyczących poufności;
- nie uciekamy się do podstępów w celu uzyskania informacji o konkurencji;
- szkolimy pracowników i kandydatów do pracy w taki sposób, by nigdy nie ujawniali ani nie wykorzystywali jakichkolwiek niepublicznych informacji zastrzeżonych, uzyskanych w poprzednim miejscu pracy, w innej organizacji;
- pilnujemy, aby wszelkie podmioty zewnętrzne, prowadzące dla nas wywiad gospodarczy, również przestrzegały naszych standardów prawnych i etycznych

**P:** Zanim dołączyłam do firmy, pracowałam dla jednego z naszych konkurentów. To właśnie tam zdobyłam większość wiedzy na temat kontenerów chłodniczych. W jaki sposób mogę określić, ile z tej wiedzy mogę przekazać w nowym miejscu pracy?

**O:** Dobrą zasadą jest przemyślenie, co można by uznać za informacje poufne lub zastrzeżone byłego pracodawcy, i niewykorzystywanie tych informacji podczas wykonywania nowej pracy oraz nieujawnianie ich nam. Jeśli znasz szczegółowe informacje na temat procesu, projektu lub formuły, co do których nie zakłada się, że są publiczne, nigdy takich informacji nie udostępniaj. W przypadku pytań skontaktuj się z dyrektorem ds. etyki i zgodności z przepisami lub działem prawnym.

# GLOBALNE PROWADZENIE BIZNESU

Zrozumienie i przestrzeganie wszystkich przepisów międzynarodowego prawa handlowego, które obowiązują nas na całym świecie, uważamy za swój obowiązek.

## DLACZEGO TO JEST WAŻNE?

Jesteśmy firmą zatrudniającą blisko 60 000 osób, działającą w dziesiątkach krajów, dostarczającą klientom na całym świecie produkty i usługi na wysokim poziomie technologicznym. Z tego względu obowiązują nas zróżnicowane i złożone przepisy prawa regulujące handel międzynarodowy, w tym kontrola eksportowa, sankcje gospodarcze i embarga, amerykańskie przepisy antybojkotowe oraz kontrola importu. Rządy i organizacje międzynarodowe wykorzystują międzynarodowe prawo handlowe do kontroli ruchu towarów, usług i technologii, tak by zagwarantować bezpieczeństwo narodowe, zapobiegać rozprzestrzenianiu się broni masowego rażenia, wspierać realizację celów polityki zagranicznej oraz chronić zdrowie, bezpieczeństwo i deficytowe zasoby swoich obywateli.

Niewywiązywanie się z naszych zobowiązań wynikających z międzynarodowego prawa handlowego wiązałoby się z ryzykiem poniesienia surowych kar oraz uszczerbkiem na reputacji. Mogłoby to też spowodować, że nasze produkty i technologie dostaną się w niepowołane ręce. Jako producent i dostawca nowatorskich systemów komercyjnych mamy obowiązek zapobiec takiej sytuacji.

## CO ROBIMY, ABY TO UMOŻLIWIĆ?

Nasza firma dąży do tego, by prowadzić działalność z zachowaniem pełnej zgodności z obowiązującymi przepisami międzynarodowego prawa handlowego w każdym miejscu i w każdym czasie. Zapewnienie zgodności jest obowiązkiem każdego z nas, a menedżerowie muszą także zapewnić zgodność w swoich organizacjach. Oznacza to, że:

- identyfikujemy i klasyfikujemy nasze produkty, technologie i usługi, by określić, jaka kontrola ich dotyczy;
- chronimy kontrolowane towary i usługi, zarówno fizyczne, jak i niematerialne, przed nieautoryzowanym przekazaniem lub upublicznieniem;
- stosujemy wszelkie upoważnienia rządowe zezwalające na przekazywanie wszystkiego, co zapewniamy dostawcom, klientom, partnerom biznesowym i innym podmiotom zewnętrznym; analizujemy wszystkie transakcje pod kątem odpowiednich sankcji oraz wykazów podmiotów objętych zakazem współpracy; potwierdzamy, że użytkownik końcowy, użytkownik końcowy i miejsce docelowe są dozwolone; a także nadzorujemy autoryzację przez cały cykl życia transakcji;
- prowadzimy dokładną dokumentację i utrzymujemy skuteczne mechanizmy w zakresie prawidłowości w ramach świadectwa pochodzenia;
- klasyfikujemy importowane towary i wyceniamy je prawidłowo, tak by móc dokładnie i terminowo je dokumentować, płacić odpowiednie cła importowe i dopilnować prawidłowości świadectwa pochodzenia;
- nie zgadzamy się na żadne działania bojkotowe niezgodne z amerykańskimi przepisami antybojkotowymi ani w takich działaniach nie uczestniczymy, a w razie konieczności zgłaszamy żądania dotyczące bojkotu.

# ZAPOBIEGANIE PRZEKUPSTWU I KORUPCJI

Realizujemy nasze cele biznesowe wyłącznie w oparciu o kwestie merytoryczne – nigdy nie uciekamy się do przekupstwa czy innych podobnych praktyk.

## DLACZEGO TO JEST WAŻNE?

Spośród wyznawanych przez nas wartości innowacyjność i doskonałość odnoszą się do tego, *co* robimy, natomiast szacunek, uczciwość i integracja określają to, *jak* to robimy. Pozyskując nowych klientów i dobierając partnerów biznesowych, dążymy do tego, by naszymi działaniami kierowały wartości. Raczej zrezygnujemy z jakiejś szansy – niezależnie od partnera, wartości czy lokalizacji – niż pozwolimy, aby na wynik finansowy przedsiębiorstwa wywierano niewłaściwy wpływ.

Jako globalna spółka, której produkty i usługi pomagają ludziom na całym świecie przemieszczać się i zapewniają im komfort i bezpieczeństwo, mamy jednocześnie szansę i obowiązek być motorem pozytywnych zmian. Jeśli poprzez przykład będziemy przewodzić w walce z korupcją, będziemy zwalczać jej niszczący wpływ na społeczności oraz promować i chronić otwarte rynki. Ponieważ opowiadamy się za sprawiedliwymi i przejrzystymi praktykami rynkowymi wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność, klienci mogą z większą łatwością rozpoznać pierwszorzędną jakość i wartość produktów i usług firmy.

## CO ROBIMY, ABY TO UMOŻLIWIĆ?

Nasza firma opowiada się przeciwko korupcji i zawiera nowe transakcje w odpowiedni sposób. Oznacza to, że:

- wygrywamy dzięki zaletom naszych produktów, usług oraz warunków ofertowych;
- nigdy nie oferujemy korzyści majątkowych w celu wywarcia wpływu na jakąś decyzję – czy to w kontaktach z urzędnikiem państwowym, czy z przedstawicielem sektora prywatnego;
- rejestrujemy wszystkie transakcje w sposób kompletny, dokładny i zgodny z prawdą;
- przestrzegamy zarówno litery, jak i ducha przepisów antykorupcyjnych w każdym miejscu, w którym prowadzimy działalność;
- dobieramy partnerów biznesowych ostrożnie i oczekujemy od nich przestrzegania naszych wysokich standardów etycznych

[CIAĞ DALSZY >](#)

## SYGNAŁY OSTRZEGAWCZE WSKAZUJĄCE NA MOŻLIWOŚĆ KORUPCJI

Dobierając partnerów biznesowych wspierających nasze działania, zwracamy uwagę na:

- występujące w przeszłości oskarżenia o niedozwolone płatności;
- żądania wypłaty prowizji przed zamknięciem transakcji;
- żądania wniesienia opłat nieproporcjonalnych do świadczonych usług lub wypłacenia ich drugiej stronie lub resortowi sprawiedliwości;
- sugestie, abyśmy pracowali z określonymi osobami ze względu na „szczególne relacje”;
- konflikty interesów, które mogą niewłaściwie wpływać na klientów lub urzędników;
- zaangażowanie nowego podmiotu zewnętrznego na krótko przed terminem przyznania kontraktu;
- żądania dotyczące zarejestrowania wydatku w sposób nieuczciwy lub w postaci innej niż w rzeczywistości

**P:** Urzędnik miejski odmawia uruchomienia płatności należnej firmie, jeśli nie wpłacę dodatkowej kwoty w gotówce, co – jak twierdzi urzędnik – „przyspieszy sprawę”. Kwota, której żąda, jest na tyle mała, że mogę ją zapłacić z własnej kieszeni, a firma nie będzie musiała jej wtedy księgować. Co mam zrobić?

**O:** Niezależnie od tego, jak urzędnik określa płatność, w rzeczywistości jest to łapówka. Nasze zasady i podstawowe wartości zabraniają dokonywania płatności, które są łapówkami lub które można jako takie zinterpretować, nawet jeśli w kraju, w którym prowadzimy interesy, są one zwyczajowe. Ponadto księgowość i rejestry firmy powinny dokładnie odzwierciedlać nasze transakcje biznesowe – rejestrowanie naszych transakcji w niewłaściwy sposób stanowi naruszenie prawa i zasad. Twoja sugestia może być nie tylko niewłaściwa; dokonanie takiej płatności w imieniu firmy przez jakiegokolwiek pracownika lub inną osobę może być niezgodne z prawem, jakemu podlega firma. Skontaktuj się niezwłocznie z miejscowym dyrektorem ds. etyki i zgodności z przepisami lub działem prawnym, nawet jeśli tylko masz przekonanie, że żąda się od Ciebie łapówki.

**P:** Jestem opiekunem klienta, który przetwarza wydatki. Niedawno otrzymałem wniosek menedżera jednego z działów o zwrot wydatków. Odkryłem, że konferencja wskazana przez menedżera jako wydatek w rzeczywistości się nie odbyła. Co mam zrobić?

**O:** Mógł to być błąd, ale też mogło to być działanie celowe. Celowo niedokładne wydatki stanowią dla nas zagrożenie w świetle przepisów antykorupcyjnych. Są one również niekorzystne dla naszych wyników finansowych, co szkodzi nam wszystkim. Nie przetwarzaj tego wydatku. Przekaż sprawę menedżerowi lub działowi ds. etyki i zgodności, by mogli ją zanalizować i przekazać odpowiednie wytyczne.





## JESTEŚMY ZARZĄDCAMI ODPOWIEDZIALNYMI WOBEC NASZYCH INWESTORÓW

Szanujemy naszych akcjonariuszy i zaufanie, jakim nas obdarzyli. Podejmujemy bezstronne decyzje, w których kładziemy nacisk na długofalowy zrównoważony wzrost i doskonale ukierunkowanie na realizację naszych zobowiązań. Nasze rejestry i sprawozdania prowadzimy w sposób dokładny i przejrzysty, cenimy i chronimy nasze aktywa, a nasze działania wykonujemy uczciwie.

Zapobieganie wykorzystywaniu informacji poufnych i niewłaściwemu wykorzystaniu istotnych informacji niepublicznych	33
Unikanie konfliktu interesów	34
Tworzenie, prowadzenie i ujawnianie dokładnych rejestrów i ksiąg	36
Ochrona naszej własności intelektualnej	38
Szanowanie własności intelektualnej innych podmiotów	40
Ochrona mienia firmy	41

# ZAPOBIEGANIE WYKORZYSTYWANIU INFORMACJI POUFNYCH I NIEWŁAŚCIWEMU WYKORZYSTANIU ISTOTNYCH INFORMACJI NIEPUBLICZNYCH

Nigdy nie wykorzystujemy ani nie udostępniamy istotnych, niepublicznych informacji o firmie Carrier ani o żadnej innej firmie w celu zakupu lub sprzedaży papierów wartościowych

## DLACZEGO TO JEST WAŻNE?

W trakcie naszej pracy możemy mieć dostęp do informacji, które nie są znane opinii publicznej. Musimy chronić takie informacje, wykorzystując je tylko w razie potrzeby i nigdy nie używając ich podczas podejmowania osobistych decyzji inwestycyjnych.

*Istotne, niepubliczne („wewnętrzne”) informacje* to informacje o każdej spółce, które nie zostały publicznie udostępnione i które rozsądny inwestor uznałby za ważne przy podejmowaniu decyzji o obrocie papierami wartościowymi. Mogą one obejmować:

- Wyniki finansowe i dywidendy
- Nowe zamówienia
- Sprawy sądowe, ugody lub toczące się postępowania sądowe
- Nowe produkty lub inicjatywy marketingowe
- Zmiany w kierownictwie wyższego szczebla
- Przewidywane fuzje lub przejęcia

*Transakcje z wykorzystaniem informacji poufnych* mają miejsce, gdy osoba fizyczna wykorzystuje te informacje wewnętrzne w celu osobistego zysku lub w celu uniknięcia straty na giełdzie, lub udostępnia je, aby inni mogli zrobić to samo. Wykorzystywanie informacji poufnych jest poważnym przestępstwem, grożącym wysokimi grzywnami, a nawet więzieniem.

## CO ROBIMY, ABY TO UMOŻLIWIĆ?

Możemy pomóc w zapobieganiu wykorzystywaniu informacji poufnych i nadużyciom na rynku, przestrzegając następujących zasad:

- Niekupowanie, niesprzedawanie ani niezajmowanie się w inny sposób akcjami firmy Carrier lub jakiegokolwiek innej spółki giełdowej, jeśli jesteśmy w posiadaniu informacji wewnętrznych
- Nieujawnianie informacji wewnętrznych nikomu spoza firmy Carrier, w tym członkom rodziny, krewnym lub przyjaciółom
- Dzielenie się informacjami wewnętrznymi z innymi pracownikami tylko w razie potrzeby
- Nieangażowanie się w „tipping”, co oznacza bezpośrednio lub pośrednio przekazywanie istotnych, niepublicznych informacji o dowolnej firmie każdemu, kto może je wykorzystać w celach handlowych, mając dostęp do takich informacji

**Zgłoś wszelkie niewłaściwe wykorzystanie informacji wewnętrznych przełożonemu, dyrektorowi ds. etyki i zgodności z przepisami lub do działu prawnego albo skorzystaj z Programu anonimowego raportowania firmy.**

Zwracamy uwagę na to, by osobiste interesy nie stały w sprzeczności z naszymi zobowiązaniami wobec firmy oraz jej celami i potrzebami.

## DLACZEGO TO JEST WAŻNE?

Nasze wartości – uczciwość i zaufanie – wymagają od nas, byśmy nie pozwalali osobistym interesom i relacjom stać na przeszkodzie przy podejmowaniu decyzji najlepszych dla firmy. Kierując się trzeźwą oceną sytuacji przy dokonywaniu najlepszych wyborów dla naszego przedsiębiorstwa możemy spełniać standardy efektywności oraz współpracować i wprowadzać innowacje bez dodatkowych czynników rozpraszających. Jest to również zgodne z naszym zobowiązaniem do zachowania lojalności wobec firmy.

Nawet *pozorny* konflikt interesów może stanowić problem, ponieważ inni mogą pomyśleć, że nie postępujemy właściwie. Konflikty interesów można uniknąć lub mu zaradzić, jeśli niezwłocznie się go ujawni i odpowiednio nim zarządza.

## CO ROBIMY, ABY TO UMOŻLIWIĆ?

Unikamy konfliktów interesów (lub ich pozorów), a gdy są one nieuniknione, zapewniamy odpowiednie postępowanie w następujący sposób:

- zachowujemy czujność w sytuacjach, które mogą doprowadzić do ewentualnego konfliktu interesów firmy i naszych osobistych oraz ujawniamy faktyczne lub potencjalne konflikty menedżerowi lub miejscowemu dyrektorowi ds. etyki i zgodności z przepisami;
- w razie faktycznej lub potencjalnej sytuacji konfliktowej wycofujemy się z procesu podejmowania decyzji;
- nie wchodzimy w sytuacje, w których lojalność wobec członków rodziny lub bliskich przyjaciół mogłaby niewłaściwie wpłynąć na naszą zdolność do oceny sytuacji;
- rozpoznajemy sytuacje, w których nasze osobiste względy finansowe i powiązania z konkurentami, dostawcami lub klientami mogą negatywnie wpływać na naszą zdolność do działania w najlepszym interesie firmy;
- wykazujemy się lojalnością wobec firmy, nie zachowując dla siebie możliwości uzyskanych dzięki pozycji lub zasobom firmy;
- każdego dnia dajemy z siebie wszystko, nie pozwalając, by z powodu zleceń zewnętrznych lub innych działań nasz wkład w działalność przedsiębiorstwa był uszczuplony;
- wręczamy i przyjmujemy upominki i zaproszenia, tylko jeśli spełniają następujące warunki:
  - są odpowiednie;
  - służą uzasadnionym celom biznesowym;
  - nie zakłócają naszej zdolności do oceny sytuacji.

**Wszystkie faktyczne i potencjalne konflikty należy ujawniać, tak by można je było przeanalizować. Jeśli masz obawy związane z konfliktem interesów, zwróć się do dyrektora ds. etyki i zgodności z przepisami i poproś go o wskazówki.**

## Szybki test wykrywający konflikt interesów

Jeśli podejmę to działanie, to czy:

- będę mieć poczucie zobowiązania wobec kogoś lub sprawię, że druga osoba będzie czuła się zobowiązana wobec mnie?
- będzie to sprzeczne z naszymi wartościami?
- zakłóci to moją zdolność oceny?
- stworzy to pozory niewłaściwego postępowania lub podziału lojalności?
- otrzymam jakąś korzyść osobistą dla siebie, członka rodziny lub przyjaciela, która będzie nietypowa lub przesadna pod względem wartości lub częstotliwości?

Jeśli odpowiedź na którekolwiek z powyższych pytań brzmi „tak”, najprawdopodobniej masz do czynienia z ewentualnym konfliktem interesów. Poproś o pomoc.

- P:** Mam siostrzenicę, która właśnie skończyła inżynierię. Gdybyśmy ją zatrudnili, nie byłaby moją podwładną. Czy mogę ją zarekomendować na jakieś stanowisko?
- O:** Niektórzy z naszych najlepszych nowych pracowników zostali nam przez kogoś poleceni. Aby uniknąć pozorów niewłaściwego postępowania, musisz ujawnić swoje powiązania osobie odpowiedzialnej za rekrutację. Nie powinnaś uczestniczyć w procesie rekrutacyjnym, tak by Twoja siostrzenica była oceniana wyłącznie pod względem merytorycznym.

# TWORZENIE, PROWADZENIE I UJAWNIANIE DOKŁADNYCH REJESTRÓW I KSIĄG

Nasza reputacja biznesowa i skuteczność zależą od tego, czy nasze rejestry będą przejrzyste i precyzyjne, a jednocześnie przechowywane i ujawniane zgodnie z zatwierdzonymi regułami i surowymi zasadami.

## DLACZEGO TO JEST WAŻNE?

Bez względu na to, czy przygotowujemy sprawozdanie roczne firmy, czy wypełniamy kartę czasu pracy, odgrywamy pewną rolę w realizowaniu przez firmę obowiązku prowadzenia dokładnych rejestrów i sprawozdań. Rozumiemy wagę tego obowiązku. Wiemy, że firma liczy na to, że rejestry będą poprawne, pełne i zgodne z prawdą, tak by można było podejmować rozsądne decyzje biznesowe. Podobnie nasi akcjonariusze w swoich decyzjach inwestycyjnych polegają na dokładnych i przejrzystych rejestrach i sprawozdaniach. Przestrzegając przyjętych zasad rachunkowości, odpowiednio prowadząc dokumentację i sporządzając dokładne raporty, wywiązujemy się ze swoich zobowiązań prawnych i unikamy uszczerbku na reputacji, grzywnien oraz sankcji cywilnych i karnych. Przyczyniamy się również do większej wydajności i produktywności naszego przedsiębiorstwa, jednocześnie wzmacniając zaufanie, jakim obdarzyli nas akcjonariusze.

## CO ROBIMY, ABY TO UMOŻLIWIĆ?

Tworzymy, prowadzimy i niszczyliśmy rejestry w odpowiedni i uczciwy sposób. Oznacza to, że:

- rejestrujemy wszystkie aktywa, pasywa, przychody, wydatki oraz transakcje biznesowe w sposób dokładny i terminowy, zgodny z przepisami, ogólnie przyjętymi zasadami rachunkowości i zasadami firmy;
- dopilnowujemy, aby propozycje budżetowe i oceny gospodarcze sprawiedliwie odzwierciedlały wszystkie odpowiednie informacje;
- w naszej księgowości i rejestrach nie tworzymy celowo niedokładnych ani oszukańczych wpisów;
- nie przechowujemy żadnych tajnych ani niezarejestrowanych środków pieniężnych czy innych aktywów;
- informujemy klientów i dostawców o błędach, które niezwłocznie korygujemy, stosując uznania, zwrot kosztów lub inne zatwierdzone środki;
- przechowujemy i niszczyliśmy rejestry zgodnie z zasadami firmy i wymogami prawnymi;
- chronimy wszelkie rejestry, które mogą być powiązane z postępowaniami prawnymi.

**Wszelkie podejrzenia co do naruszeń rejestrów należy zgłaszać. Możesz skontaktować się z przełożonym, dyrektorem ds. etyki i zgodności z przepisami, działem prawnym.**

CIĄG DALSZY >

# TWORZENIE, PROWADZENIE I UJAWNIANIE DOKŁADNYCH REJESTRÓW I KSIĄG (CIAĞ DALSZY)

- P:** Chociaż nasze zasady dotyczące zarządzania rejestrami dopuszczają niszczenie niektórych rejestrów po pewnym czasie, większość mojej dokumentacji przechowuję przez czas nieokreślony, zwłaszcza rejestry elektroniczne, jak np. wiadomości e-mail – na wszelki wypadek. Czy to dobrze?
- O:** Zasady firmy dotyczące zarządzania rejestrami nie „dopuszczają” ich niszczenia – zazwyczaj wymagają go po określonym czasie, w zależności od rodzaju rejestru. Nie niszcząc ich w odpowiednim czasie, nie tylko naruszasz zasady firmy, ale być może także przeciążasz systemy, w których są one przechowywane, prowadzisz do pogorszenia wydajności i narażasz nas na problemy natury prawnej. Pewne dokumenty należy jednak zatrzymywać, np. dotyczące potencjalnych lub istniejących spraw prawnych lub objęte formalnym nakazem zabezpieczenia dokumentów. Obowiązkiem każdego z nas jest znać harmonogramy przechowywania dla każdego rejestru, z którym się stykamy, i stosować się do nich.

# OCHRONA NASZEJ WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ

Chronimy własność intelektualną naszej firmy przed nadużyciem, sprzeniewierzeniem, zniszczeniem i utratą.

## DLACZEGO TO JEST WAŻNE?

Dzięki naszej podstawowej wartości, jaką jest innowacyjność, firma opracowała jeden z największych portfeli własności intelektualnej na świecie. Zasoby te są owocem naszej ciężkiej codziennej pracy i stanowią podwaliny dla dalszej innowacyjności i wzrostu. Chronienie ich ma kluczowe znaczenie dla naszego celu, jakim jest konkurencyjna doskonałość, a także dla przyszłości naszego przedsiębiorstwa.

## CO ROBIMY, ABY TO UMOŻLIWIĆ?

Chronimy naszą własność intelektualną w następujący sposób:

- uzyskujemy dostęp do własności intelektualnej firmy (w tym do tajemnic handlowych, wynalazków, danych technicznych, projektów, know-how, oprogramowania, strategii, szczegółów umów oraz informacji finansowych), wykorzystujemy ją i ujawniamy jedynie w zakresie koniecznym do wykonywania obowiązków służbowych, zawsze zgodnie z odpowiednimi zasadami i procedurami firmy;
- niezwłocznie ujawniamy firmie wszystkie wynalazki opracowane w trakcie zatrudnienia w firmie, tak aby można je było w odpowiednim czasie ocenić i opatentować;
- ujawniamy informacje zastrzeżone innym osobom – nawet wewnątrz firmy – tylko wówczas, gdy powinny one poznać te informacje, a podmiotom zewnętrznym dopiero po zawarciu odpowiedniej umowy o nieujawnianiu informacji lub podobnego porozumienia;
- przestrzegamy odpowiednich zasad i procedur firmy dotyczących elektronicznego przekazywania informacji zastrzeżonych lub wykorzystywania ich w mediach społecznościowych;
- rozumiemy wszelkie wymogi umowne lub regulacyjne, zgodnie z którymi podmiot zewnętrzny otrzymujący nasze informacje zastrzeżone ma być zobowiązany do ich chronienia, i stosujemy się do tych wymogów;
- dopilnowujemy, aby przed rozpoczęciem współpracy z podmiotami zewnętrznymi zawarto odpowiednie umowy regulujące prawa własności intelektualnej oraz prawa licencyjne;

CIĄG DALSZY >



## **Własność intelektualna**

Własność intelektualna obejmuje np.:

- pomysły i wynalazki;
- znaki towarowe, nazwy handlowe i logo;
- dzieła autorskie (takie jak ilustracje, pisma, rysunki, dokumentacja i oprogramowanie);
- informacje zastrzeżone, zarówno natury technicznej, jak i biznesowej, w tym:
  - dane techniczne, wzory i know-how;
  - plany biznesowe, marketingowe, sprzedażowe, przetargowe i cenowe;
  - strategie biznesowe;
  - informacje dotyczące fuzji i przejęć;
  - szczegóły umów;
  - informacje finansowe.

Nasz firma chroni swoją własność intelektualną na całym świecie różnymi środkami prawnymi, w tym umowami, patentami, tajemnicami handlowymi, zarejestrowanymi i niezarejestrowanymi znakami towarowymi, prawami autorskimi i prawami do wzorów.

# SZANOWANIE WŁASNOŚCI INTELKTUALNEJ INNYCH PODMIOTÓW

Podejmujemy działania, by zapobiegać nadużyciu, sprzeniewierzeniu, zniszczeniu, naruszeniu lub utracie własności intelektualnej innych podmiotów.

## DLACZEGO TO JEST WAŻNE?

Nasza firma ceni swoje prawa własności intelektualnej i oczekuje, że inni będą je szanować, i tak samo ceni i szanuje usankcjonowane prawa własności intelektualnej innych podmiotów. Dotyczy to wszystkich form własności intelektualnej, czy to powierzonej nam przez klientów, partnerów biznesowych lub dostawców, czy też znajdującej się w posiadaniu naszych konkurentów lub innych podmiotów zewnętrznych. Chroniąc takie prawa nie tylko wypełniamy nasze zobowiązania prawne, ale także wzmacniamy zaufanie i szacunek, jakim inni darzą naszą firmę.

## CO ROBIMY, ABY TO UMOŻLIWIĆ?

Szanujemy legalne prawa własności intelektualnej innych podmiotów w następujący sposób:

- przestrzegamy wszystkich zasad i procedur odnoszących się do ochrony informacji zastrzeżonych oraz innych zasobów własności intelektualnej;
- nie zabiegamy o informacje zastrzeżone naszych klientów, partnerów biznesowych, konkurentów, ani innych podmiotów zewnętrznych, nie przyjmujemy, nie wykorzystujemy ich ani nie ujawniamy bez upoważnienia;
- nie kopiujemy dzieł innych osób – w tym np. wizerunku, publikacji, filmów wideo czy innych treści dostępnych w Internecie – chyba że udzielono nam licencji w tym celu;
- w naszych procesach związanych z badaniami i rozwojem szanujemy prawa patentowe, tajemnice handlowe i informacje zastrzeżone innych podmiotów;
- przestrzegamy odpowiednich umów licencyjnych dotyczących własności intelektualnej lub innych warunków umownych regulujących wykorzystywanie lub ujawnianie informacji zastrzeżonych należących do innych podmiotów;
- w naszych działaniach marketingowych i innych publikacjach uznajemy prawa autorskie, logo, znaki towarowe, nazwy handlowe i wzory należące do podmiotów zewnętrznych;
- zgłaszamy podrabiane produkty i inne przestępstwa dotyczące własności intelektualnej.

# OCHRONA MIENIA FIRMY

Chronimy całe mienie naszej firmy przed uszkodzeniem, utratą lub złym wykorzystaniem.

## DLACZEGO TO JEST WAŻNE?

Zasoby firmy są owocem naszej ciężkiej codziennej pracy. Są zarówno źródłem, jak i odzwierciedleniem naszej innowacyjności i rozwoju; mają kluczowe znaczenie dla działań zgodnych z duchem zwycięstwa. Szanujemy i chronimy te zasoby w taki sam sposób, jak nasz majątek osobisty. Chronimy je przed niewłaściwym wykorzystywaniem i sprzeniewierzeniem. Wiemy, że firma i nasi akcjonariusze liczą na to, iż przyjmemy osobistą odpowiedzialność za ochronę zasobów przed złym wykorzystaniem.

## CO ROBIMY, ABY TO UMOŻLIWIĆ?

Jesteśmy odpowiedzialnymi zarządcami mienia firmy. Oznacza to, że:

- zawsze postępujemy właściwie z naszymi zasobami materialnymi, zgodnie z zasadami firmy;
- chronimy zasoby firmy przed utratą, zmarnowaniem, zniszczeniem, kradzieżą i niewłaściwym wykorzystaniem;
- korzystamy z zasobów firmy jedynie do celów biznesowych, nigdy zaś dla korzyści osobistej;
- ograniczamy korzystanie z wyposażenia i systemów komunikacyjnych firmy do celów osobistych;
- zgłaszamy okoliczności, w których podejrzewamy istnienie zagrożenia dla zasobów firmy;
- dopilnowujemy, aby wszystkie transakcje biznesowe były zatwierdzane przez kierownictwo i poddawane procedurom kontroli zatwierdzeń wewnętrznych;
- opracowujemy wewnętrzne mechanizmy kontroli zapewniające dokładną sprawozdawczość finansową i pełną zgodność z audytami, postępowaniami, przepisami prawa, a także stosujemy się do tychże mechanizmów;
- zapobiegamy wykorzystywaniu aktywów finansowych do prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu, zwracając uwagę na znaki ostrzegawcze oraz przestrzegając międzynarodowych przepisów.

## Zasoby materialne

Zasoby materialne to wszelkie mienie fizyczne, które firma zapewnia pracownikom w celu prowadzenia działalności, jak np. obiekty, pojazdy, komputery i inne urządzenia elektroniczne, maszyny, narzędzia, środki pieniężne, materiały biurowe oraz identyfikatory.

## Aktywa finansowe

Aktywa finansowe to należące do firmy pieniądze, instrumenty finansowe lub wszystko, co można zamienić na pieniądze.

[CIAĞ DALSZY >](#)

## **Sygnaty ostrzegawcze wskazujące na pranie brudnych pieniędzy**

Możliwe sygnaty ostrzegawcze sugerujące pranie brudnych pieniędzy obejmują w szczególności:

- dokonywanie przez klientów płatności z wielu kont;
- płatności dokonywane w imieniu klienta przez osobę trzecią bez uzasadnienia lub wyjaśnienia;
- żądania dokonania płatności na rachunki osobiste lub zagraniczne, zamiast na zazwyczaj wykorzystywane rachunki firmowe;
- żądania dokonania płatności w dziwnych momentach lub nietypowych kwotach;
- żądania dokonania licznych płatności, wszystkich poniżej 10 000 USD.

**Wszelkie przypadki niewłaściwego wykorzystania zasobów firmy zgłaszaj przełożonemu, dyrektorowi ds. etyki i zgodności z przepisami, działowi prawnemu.**



## BUDUJEMY TRWAŁE PARTNERSTWA

Wyszukujemy partnerów biznesowych, którzy dzielają nasze wytrwałe dążenie do doskonałości i odpowiadania na potrzeby naszych klientów, a nawet przekraczania ich oczekiwań. Traktujemy naszych partnerów z szacunkiem i uczciwością oraz dbamy o środowisko integracyjne, chroniąc ich prawa, a jednocześnie również oczekując od nich wysokich standardów etycznych, gdyż są częścią łańcucha dostaw światowej klasy.

Dobór właściwych partnerów

44

Poszanowanie praw człowieka i ich ochrona

45

Dobieramy naszych partnerów biznesowych na podstawie ich zalet oraz wspólnych wartości i postępujemy z nimi uczciwie.

## DLACZEGO TO JEST WAŻNE?

Wyszukujemy partnerów biznesowych, którzy mogą nam pomóc w osiągnięciu naszych celów biznesowych dzięki swojej specjalistycznej wiedzy, zasobom, wydajności i innowacyjności – w ten sposób będziemy mogli terminowo dostarczać niezawodne produkty. Szukamy również partnerów, którzy podzielają nasze wysokie standardy etyczne i naszą pasję, by czynić świat lepszym miejscem.

## CO ROBIMY, ABY TO UMOŻLIWIĆ?

Dobieramy naszych partnerów biznesowych w drodze konkurencyjnego, ale uczciwego procesu. Oznacza to, że:

- szukamy partnerów, którzy spełniają nasze standardy w zakresie bezpieczeństwa, uczciwości i wydajności, a jednocześnie wywiązują się ze swoich zobowiązań w terminie i w ramach ustalonego budżetu;
- przed zaangażowaniem potencjalnych kluczowych partnerów biznesowych przeprowadzamy staranne badanie w celu zagwarantowania, że mają oni odpowiednie kwalifikacje i reputację; monitorujemy też ich wyniki na dalszych etapach;
- ustalamy jasne, konkretne wymagania dotyczące wyników, z mierzalnymi rezultatami;
- formalizujemy relacje na piśmie, tak aby wszystkie transakcje były przejrzyste i odpowiednio zarejestrowane; partnerzy biznesowi mają obowiązek postępować zgodnie z naszymi wymogami w zakresie bezpieczeństwa, etyki i zgodności;
- szukamy szans dla małych przedsiębiorstw znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, prowadzonych przez mniejszości, kobiety lub weteranów, a których możliwości były do tej pory niedostatecznie wykorzystane.

# POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA I ICH OCHRONA

Zależy nam na tym, by być dobrymi obywatelami i angażować się we współpracę z innymi podmiotami na rzecz lepszych warunków pracy dla wszystkich.

## DLACZEGO TO JEST WAŻNE?

Ponieważ nasze oddziaływanie na całym świecie jest ogromne, możemy wiele wnieść w walkę o bezpieczniejsze warunki pracy i równe szanse w skali globalnej. Nasza firma podejmuje zdecydowane, gruntowne działania na rzecz ochrony pracowników w naszych własnych placówkach. Możemy też jednak działać na rzecz pozytywnych zmian, zachęcając naszych partnerów biznesowych i społeczność do poszanowania praw człowieka. Dlatego też przestrzegamy naszych podstawowych wartości, współpracując z podmiotami, którzy tak jak my pragną przyczynić się do zapewnienia ludziom bezpieczeństwa, komfortu, wydajności i mobilności.

## CO ROBIMY, ABY TO UMOŻLIWIĆ?

Nasza firma szanuje i chroni prawa człowieka w następujący sposób:

- zapewniamy pracownikom bezpieczne i zdrowe warunki pracy w oparciu o najsurowsze regulacje, w tym standardy amerykańskie, standardy miejscowe i zasady firmy;
- nigdy nie wykorzystujemy pracy dzieci ani pracy przymusowej i zawsze wyszukujemy partnerów biznesowych, którzy podobnie jak my dążą do zwalczania handlu ludźmi i popierają prawa człowieka;
- zakazujemy dyskryminacji ze względu na jakiegokolwiek niezgodne z prawem podstawy, w tym: rasę, kolor skóry, religię, pochodzenie narodowe, płeć, wiek, niepełnosprawność, status weterana, stan cywilny, status obywatelski, wyznanie, orientację seksualną i inne kategorie chronione przez obowiązujące prawo;
- zapewniamy rekompensaty i korzyści w celu przyciągnięcia i utrzymania wybitnie utalentowanych osób w naszych firmach, przy jednoczesnym przestrzeganiu wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących wynagrodzeń, godzin pracy i prawnie określonych świadczeń;
- uznajemy zasadę wolności zrzeszania się i prawa do rokowań zbiorowych, ponieważ istnieją one zgodnie z obowiązującymi przepisami w krajach, w których działamy;
- promujemy odpowiedzialne praktyki pozyskiwania zasobów i określamy oczekiwania wobec naszych kluczowych dostawców, zgodnie z Kodeksem postępowania dostawcy firmy, włączając w to oczekiwanie, że dostawcy muszą zapewnić swoim pracownikom bezpieczne i zdrowe środowisko pracy, unikać dyskryminacji, zagwarantować, że nie będą wykorzystywać pracy dzieci oraz będą unikać handlu ludźmi.

Aby zapewnić rzetelne zgłaszanie zarzutów dotyczących wykroczeń, firma Carrier zapewnia pracownikom i osobom trzecim bezpieczne i poufne kanały, umożliwiające uzyskanie wskazówek, zadawanie pytań, zgłaszanie uwag oraz zgłaszanie podejrzeń niewłaściwego postępowania. Program anonimowego raportowania firmy umożliwia pracownikom i innym osobom zadawanie pytań lub zgłaszanie wątpliwości.





## ANGAŻUJEMY SIĘ W ŻYCIE NASZYCH SPOŁECZNOŚCI

Dzięki naszym produktom nowoczesne życie jest możliwe. Wnoszą one wiele dobrego – i to jest misja, którą realizujemy w naszych społecznościach. Chronimy wspólne środowisko i dążymy do opracowania zrównoważonych sposobów tworzenia wartości. Wspieramy również ekscytujące możliwości związane z wolontariatem, dążenie do doskonalenia społeczeństwa, a także cele dobroczynne, rozumiejąc, że gdy nasze społeczności stają się silniejsze, umacniamy się również my sami.

Ochrona środowiska	47
Wkład w życie społeczności	48
Angażowanie się w działalność polityczną	49

Przestrzegamy wszystkich przepisów dotyczących ochrony środowiska, które nas obowiązują, jednocześnie realizując ambitne cele związane z ochroną zasobów i zrównoważonym rozwojem.

## DLACZEGO TO JEST WAŻNE?

Globalny charakter naszej działalności – a zwłaszcza wykorzystanie wielu naszych produktów w dużych miastach – uświadamia nam coraz większą presję, jaką na środowisko wywiera wzrost liczby ludności i urbanizacja. Dzięki temu mamy też szansę dawać przykład, który przemawia o wiele mocniej. Właśnie dlatego nie zadowolamy się jedynie wypełnianiem naszych zobowiązań prawnych w kontekście norm środowiskowych. Chcemy być katalizatorem pozytywnych zmian, dokonując postępu dzięki innowacyjności, a także pokazując przedsiębiorstwom takim jak my oraz naszym społecznościom, że ograniczanie negatywnego wpływu na środowisko jest dobre nie tylko dla świata, ale też dla przedsiębiorstwa.

## CO ROBIMY, ABY TO UMOŻLIWIĆ?

Firma działa na rzecz odpowiedzialności środowiskowej i zrównoważonego rozwoju. Oznacza to, że:

- przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska, jesteśmy na bieżąco z zezwoleniami, zgłaszamy wszelkie incydenty i bezpiecznie utylizujemy odpady niebezpieczne;
- wyszukujemy możliwości chronienia zasobów energetycznych i wodnych oraz materiałów;
- opracowujemy i wytwarzamy produkty, które wzmacniają nasze dążenie do ochrony zasobów;
- tworzymy systemy budowlane, które zmniejszają emisję i sprzyjają zrównoważonemu rozwojowi;
- od naszych kluczowych dostawców oczekujemy, że w coraz większym stopniu będą stosować zrównoważone praktyki;
- ustalamy cele, które motywują nas i naszych kluczowych dostawców do nieustannych ulepszeń pod względem ochrony środowiska oraz zrównoważonego rozwoju;
- osobiście dążymy do tego, by znajdować nowe sposoby chronienia zasobów.

**Jeśli masz obawy związane z kwestiami środowiskowymi, skontaktuj się z przełożonym, osoba odpowiedzialna za BHP, dyrektorem ds. etyki i zgodności z przepisami.**

W naszych społecznościach jesteśmy aktywnymi partnerami, jako wolontariusze poświęcamy im swój czas, zasoby i talenty, tak by mogły prosperować.

## DLACZEGO TO JEST WAŻNE?

Nasza firma działa na skalę globalną. Czerpiemy jednak także siłę i inspirację z naszych lokalnych społeczności – miejsc, w których pracujemy i żyjemy. Dążymy do tego, by sprzyjać wzrostowi i witalności, angażując się w pozytywne relacje z sąsiadami z coraz większym szacunkiem i zaufaniem, przy okazji poprawiając też naszą reputację i odnosząc korzyści w działaniach rekrutacyjnych.

## CO ROBIMY, ABY TO UMOŻLIWIĆ?

W społecznościach, w których działamy, nasza firma postępuje zgodnie ze społeczną odpowiedzialnością biznesu. Oznacza to, że:

- zachęcamy naszych pracowników do tego, aby aktywnie włączali się w społeczności jako wolontariusze, mentorzy i pracownicy organizacji charytatywnych, oraz doceniamy podejmowanie takich działań;
- angażujemy się w wartościowe inicjatywy obywatelskie i charytatywne, dokładnie sprawdzając je pod kątem zgodności z prawem;
- nigdy nie oczekujemy niczego w zamian za darowizny na cele charytatywne.

**P:** W najbliższy weekend wezmę udział w charytatywnej zbiórce pieniędzy jako wolontariusz. Czy to będzie w porządku, jeśli przedstawię się jako pracownik firmy, skoro wiem, że firma od wielu lat wspiera tę organizację?

**O:** Chociaż firma również wspiera tę organizację dobroczynną, nie powinieneś uczestniczyć w żadnym takim wydarzeniu jako oficjalny przedstawiciel firmy bez uprzedniego upoważnienia. Skontaktuj się z kierownictwem w celu uzyskania zgody, a może nawet uda Ci się pozyskać oficjalne wsparcie firmy dla tego wydarzenia.

# ANGAŻOWANIE SIĘ W DZIAŁALNOŚĆ POLITYCZNĄ

Przestrzegamy wszystkich krajowych, stanowych i miejscowych przepisów regulujących uczestnictwo korporacji w życiu politycznym i zachęcamy pracowników, aby angażowali się w działalność polityczną jako prywatni obywatele.

## DLACZEGO TO JEST WAŻNE?

Jako przedsiębiorstwo ściśle współpracujemy z rządami na całym świecie wiemy, że rezultaty procesów politycznych są dla nas istotne. Uczestniczymy w procesie politycznym, ale w sposób odpowiedzialny. Rozumiemy ograniczenia prawne nakładane na korporacje i ich przestrzegamy, stosując się zarówno do ich litery, jak i ducha. Jednocześnie w pełni wspieramy naszych pracowników, którzy pragną wypełniać swój obowiązek obywatelski, uzyskując informacje na bieżąco oraz poświęcając własny czas inicjatywom politycznym lub wspierając je finansowo.

## CO ROBIMY, ABY TO UMOŻLIWIĆ?

Angażujemy się w politykę w sposób legalny i etyczny, zarówno jako przedsiębiorstwo, jak i osoby prywatne. Oznacza to, że:

- stosujemy się do wszystkich ograniczeń prawnych, jakimi objęte są darowizny na rzecz partii, komitetów politycznych i poszczególnych kandydatów;
- angażując się w działania polityczne jako osoby prywatne, jasno dajemy do zrozumienia, że nasze poglądy i działania są osobiste i nie stanowią poglądów ani działań firmy;
- informujemy biuro ds. etyki i zgodności z przepisami, jeśli ubiegamy się o jakiś urząd jako osoby prywatne, tak by uniknąć potencjalnych konfliktów interesów;
- jesteśmy świadomi zasad regulujących lobbying i unikamy kontaktowania się z funkcjonariuszami publicznymi bez wyraźnego upoważnienia, rozumiejąc wymogi dotyczące publicznego ujawniania i sprawozdawczości;
- nie dokonujemy darowizn na cele polityczne w imieniu firmy ani nie wykorzystujemy środków firmy, chyba że jest to dozwolone prawem, a my otrzymaliśmy uprzednią zgodę działu prawnego.

## Wyłączenie odpowiedzialności

Kodeks etyki nie przyznaje żadnego prawa umownego, wyraźnego ani dorozumianego, do pozostania pracownikiem firmy. Nie gwarantuje też żadnych stałych warunków zatrudnienia.