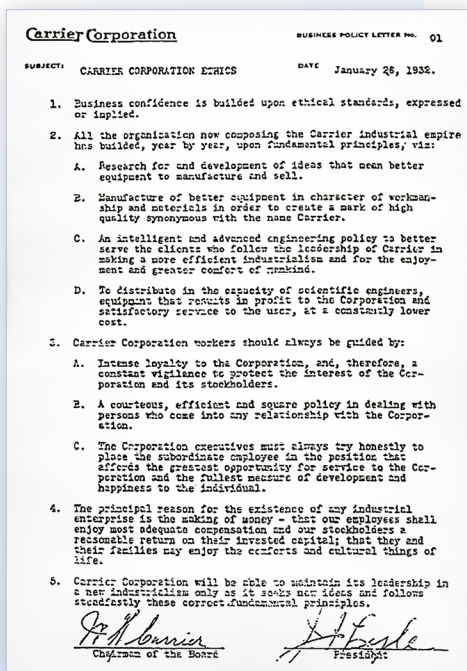




# CODE OF ETHICS





## VORES HISTORIE

Vores forpligtelse til etisk forretningsvirksomhed er ikke ny. Den første etiske virksomhedspolitik hos Carrier blev udarbejdet af vores grundlægger, Willis Carrier, i 1932. Denne politik byggede på et fundament af forskning, topkvalitet, loyalitet og høflighed. I dag, næsten et århundrede senere, er de selvsamme værdier stadig integreret i vores kultur.



## BESKED FRA DAVE GITLIN

Hos Carrier kræves der høj ydeevne og stor integritet af alle vores medarbejdere samt enhver, vi gør forretninger med.

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

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

Uden undtagelser.

Dave

Formand og administrerende direktør, Carrier



# VELKOMMEN TIL VORES CODE OF ETHICS

Code of Ethics supplerer *The Carrier Way*. Sammen viser de, hvordan vores værdier påvirker vores adfærd. Reglerne indeholder retningslinjer for, hvordan man gør det rigtige i forhold til vores vision, værdier og kultur. Reglerne fremmer forståelsen vha. klare principper, konkrete eksempler og praktiske værktøjer. *The Carrier Way* er udgangspunktet for alt, hvad vi gør. Det definerer vores vision, bekræfter vores værdier, beskriver den adfærd, der skaber en vinderkultur, og danner grundlaget for, hvordan vi arbejder og vinder sammen.

## The Carrier Way

### VISION

Vores forventninger; hvorfor vi kommer på arbejde hver dag.

Skabe løsninger, som gør en forskel for menneskeheden og vores planet.

### VÆRDIER

Vores absolutter; altid at gøre det rigtige.

Respekt   Integritet   Inklusion   Innovation   Topkvalitet

### KULTUR

Vores adfærd; hvordan vi arbejder og vinder sammen uden nogensinde at gå på kompromis med vores værdier.

Passion for kunder  
Vi vinder, når vores kunder vinder.

Spille for at vinde  
Vi tilstræber at være nr. 1 i alt, hvad vi gør.

Vælge hastighed  
Vi fokuserer og bevæger os fremad på en handlingsorienteret måde.

Opnå resultater  
Vi præsterer, alt imens vi bevarer vores integritet.

Turde skille sig ud fra mængden  
Vi udvikler og forfølger bæredygtige løsninger.

Danne optimale teams  
Vi danner diverse teams og hjælper dem til at komme hurtigt videre.

### VÆRDIER

Vores værdier dikterer, *hvordan* vi præsterer, hver dag.

### KULTUR

Vores adfærd stemmer altid overens med vores værdier, uanset hvad.



# Respekt

## Hvad mener vi?

Vi behandler andre på den måde, som vi selv ønsker at blive behandlet.

Vi træffer foranstaltninger for at sikre, at ingen føler sig utryk eller bange på vores arbejdspladser.

## Hvordan fører vi det ud i livet?

Vi opfordrer enhver til at åbne munden, give udtryk for idéer og meninger, stille spørgsmål i tvivlstilfælde og lytte åbent til andres synspunkter.

### Eksempel:

Min kollega og jeg er uenige om et bestemt projekt. Vi havde begge to legitime meninger, men jeg tog imod rådet fra min kollega, da det var det bedste for Carrier og vores kunder. Jeg takkede min kollega for hjælpen med projektet.

## Overvej disse situationer:

- En leder, der råber ad en kollega i forhold til dennes resultater foran alle andre.
- En kollega, som kollektivt er blevet ignoreret inden for et team og udelukket fra relevante informationer, fordi lederen er "træt af" den pågældende.

Det er eksempler på uacceptabel adfærd og er ikke i overensstemmelse med *The Carrier Way*.

Vi stræber efter at skabe et miljø, der fremmer opbygningen af optimale teams, så vi kan vinde sammen.

**Respekt** skaber et positivt arbejdsmiljø, hvor vi føler os inkluderet og understøttet i at udvikle vores fulde potentiale.



# Integritet

## Hvad mener vi?

Ærlighed, ansvarlighed og etik er hjørnesteenene i vores virksomhed.

Vi gør det rigtige for alle parter og konkurrerer.

Vi kræver det samme af vores forretningspartnere. Vi holder os ikke kun til ordlyden, men også til ånden i loven og i Carrier-politikken. Vi vinder kun forretninger på den rigtige måde.

## Hvordan fører vi det ud i livet?

Vi vælger at gøre det rigtige under vores daglige aktiviteter.

### Eksempler:

- Jeg afviste en udgiftsrapport med oppustede indtægter.
- Jeg sagde pænt nej tak til tre digitale tablets, som en af vores forhandlere tilbød, fordi det ikke var i overensstemmelse med vores gavepolitik. Min leder anerkendte mig for god etisk adfærd.

## Overvej disse situationer:

- At anføre personlige udgifter som en erhvervsmæssig udgift for at få en uretmæssig godtgørelse.
- At stjæle Carrier-varer fra fabrikken og prøve at sælge dem for at opnå en fortjeneste.

Det er eksempler på uacceptabel adfærd og er ikke i overensstemmelse med *The Carrier Way*.  
Du skal altid handle med integritet og være troværdig i alt, hvad du siger og gør.

**Integritet** sætter os i stand til at levere intet mindre end det allerbedste til vores kunder.



# Inklusion

## Hvad mener vi?

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

Vi rummer mangfoldigheden og fordelene ved forskellige synspunkter og opfattelser.

Vi sætter pris på vores medarbejders fortjenester, kompetencer og engagement.

Vi tolererer INGEN FORM FOR diskrimination.

## Hvordan fører vi det ud i livet?

Hos Carrier rummer vi alle vores forskelligheder og har forståelse for, at vores mangfoldighed er et af vores største aktiver.

### Eksempel:

Det at ansætte en person med et handicap viste sig at være mere ukompliceret, end jeg troede. Jeg fik masser af hjælp til at sikre, at arbejdspladsen tilgodeså min medarbejders behov. Vi skal alle arbejde sammen for at opbygge det optimale team.

## Overvej disse situationer:

- Forestil dig en medarbejder, som er nødt til at skjule sin seksuelle orientering, fordi teamet kommer med diskriminerende bemærkninger om LGBTQIA+-fællesskabet.
- En leder, der anvender forfremmelseskriterier, som ikke er gennemsigtige, hvilket stiller spørgsmålstegn ved retfærdigheden af vedkommendes beslutninger.

Det er eksempler på uacceptabel adfærd og er ikke i overensstemmelse med *The Carrier Way*.

Fremme af lige muligheder giver os mulighed for at tiltrække og fastholde de bedste talenter og få mere tilfredse medarbejdere.

**Inklusion** hjælper med at opbygge bedre teams og et mere samarbejdsbaseret miljø.



# Innovation

## Hvad mener vi?

Vi stræber hele tiden efter at udvikle, forbedre og opnå en bæredygtig vækst i vores virksomhed.

Ved at opbygge vores pionerkultur skaber vi løsninger, der gør en forskel for menneskeheden og vores planet.

## Hvordan fører vi det ud i livet?

Vi fremmer et miljø, der opfordrer vores teammedlemmer til at udveksle idéer og forslag, udfordre normen og turde skille sig ud fra mængden.

### Eksempel:

Jeg var beæret over at modtage Carriers pris for årets innovation! Det er aldrig nemt at turde skille sig ud fra mængden, og jeg har haft mine tvivl. Det at blive opmuntret og anerkendt på den måde gør hele forskellen.



**Vi har innovation i vores DNA.**

# Topkvalitet

## Hvad mener vi?

Vi leverer hurtigt og fejlfrit inden for rammerne af vores produkter og tjenester.

## Hvordan fører vi det ud i livet?

Vi bestræber os uafbrudt på optimal kvalitet i alt, hvad vi gør, og vi forpligter os altid til de højeste standarder.

### Eksempel:

Jeg rapporterede omgående et kvalitetsproblem, som også kunne være et potentielt sikkerhedsproblem, i et projekt, der blev hastet igennem for at overholde kundens deadline. Min passion for at levere sikre produkter til vores kunder kommer altid i første række.



Levering med **ekspertise** er del af *The Carrier Way*.  
Vi går aldrig på kompromis med kvalitet og sikkerhed.





# DINE BESLUTNINGSTAGNINGSVÆRKTØJER

Vores regler vil hjælpe dig med at tage mange forskellige beslutninger, men du bør altid bede de rigtige personer om hjælp, også din Ethics & Compliance Officer og andre fageksperter (f.eks. HR, kvalitet, teknik, drift eller jura).

Se Carriers politik og standardarbejde, som er til rådighed på [politik siden](#) eller [via Carriers hjemmeside](#), som også er inkorporeret i og gjort til en del af disse regler. Eksempler på Carriers politik inkluderer, men er ikke begrænset til, følgende:

CPM4 Global Ethics & Compliance-program

CPM5 Overholdelse af monopollovgivningen

CPM7 Interessekonflikter

CPM8 Anti-korruption

CPM9 Overholdelse af internationale handelsbestemmelser

CPM12 Offentlig administration

CPM13 Investørpleje og SEC-overholdelse



# BESLUTNINGSTAGNINGSVÆRKTØJER



## Ordlyd og ånd

Mine handlinger overholder ikke kun ordlyden, men også ånden i de gældende love og bestemmelser samt Carrier-politikken.



## Kan jeg og bør jeg?

Jeg spørger mig selv "kan jeg?", derefter "bør jeg?", og "ville jeg have det godt med at se resultatet af min adfærd på forsiden af en avis?"



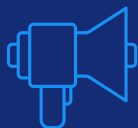
## Søg råd

Når jeg er i tvivl, søger jeg råd hos min leder eller min Ethics & Compliance Officer.



## Sæt et godt eksempel

Jeg sætter et godt eksempel i alle mine interaktioner med vores interesseparter.



## Rapporter overtrædelser

Hvis jeg ser noget, som er eller ser ud til at være en overtrædelse af vores regler eller politik, siger jeg noget.



## Positivt miljø

Jeg dyrker et positivt arbejdsmiljø og forretningsforbindelser, hvor kun juridiske og etiske handlinger, som afspejler vores kerneværdier, er acceptable.



## Ingen repressalier

Jeg bliver aldrig involveret i og tolerer ikke repressalier.



## Værdier

Jeg er bevidst om og forstår de fem værdier i *The Carrier Way* og vores Code of Ethics.



# SPEAK UP



Rapportering  
online

Telefonisk  
rapportering

[www.corporate.carrier.com/contact-us/integrity-line](http://www.corporate.carrier.com/contact-us/integrity-line)

Når medarbejdere, leverandører og partnere observerer eller har mistanke om noget, som er i strid med Code of Ethics eller vores politik, opfordrer vi dem til at gøre opmærksom på det og rapportere det, selv anonymt, hvis de foretrækker det. Carrier er forpligtet til at sørge for et trykt rapporteringsmiljø.

## Forebyggelse af repressalier

Carrier har **nul tolerance** over for repressalier i nogen som helst form. Enhver, der udøver repressalier mod dem, som har foretaget en rapportering i god tro, vil kunne forvente disciplinære foranstaltninger, som kan strække sig helt til eventuel afskedigelse.



