



UNSER ETHIKKODEX

MITTEILUNG VON DAVE GITLIN

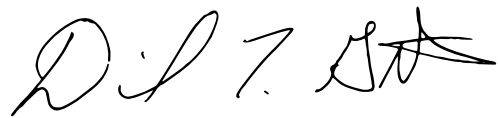
Bei Carrier verlangen wir von allen unseren Mitarbeitern sowie von allen, mit denen wir Geschäfte machen, hohe Leistung und hohe Integrität.

Es ist niemals akzeptabel, wenn wir unsere Werte oder unsere Integrität aufs Spiel setzen, nur um unsere Geschäftsziele zu erreichen.

Wir sind ein Unternehmen, das sich verpflichtet hat, immer das Richtige zu tun.

Ohne Ausnahmen.

Dave

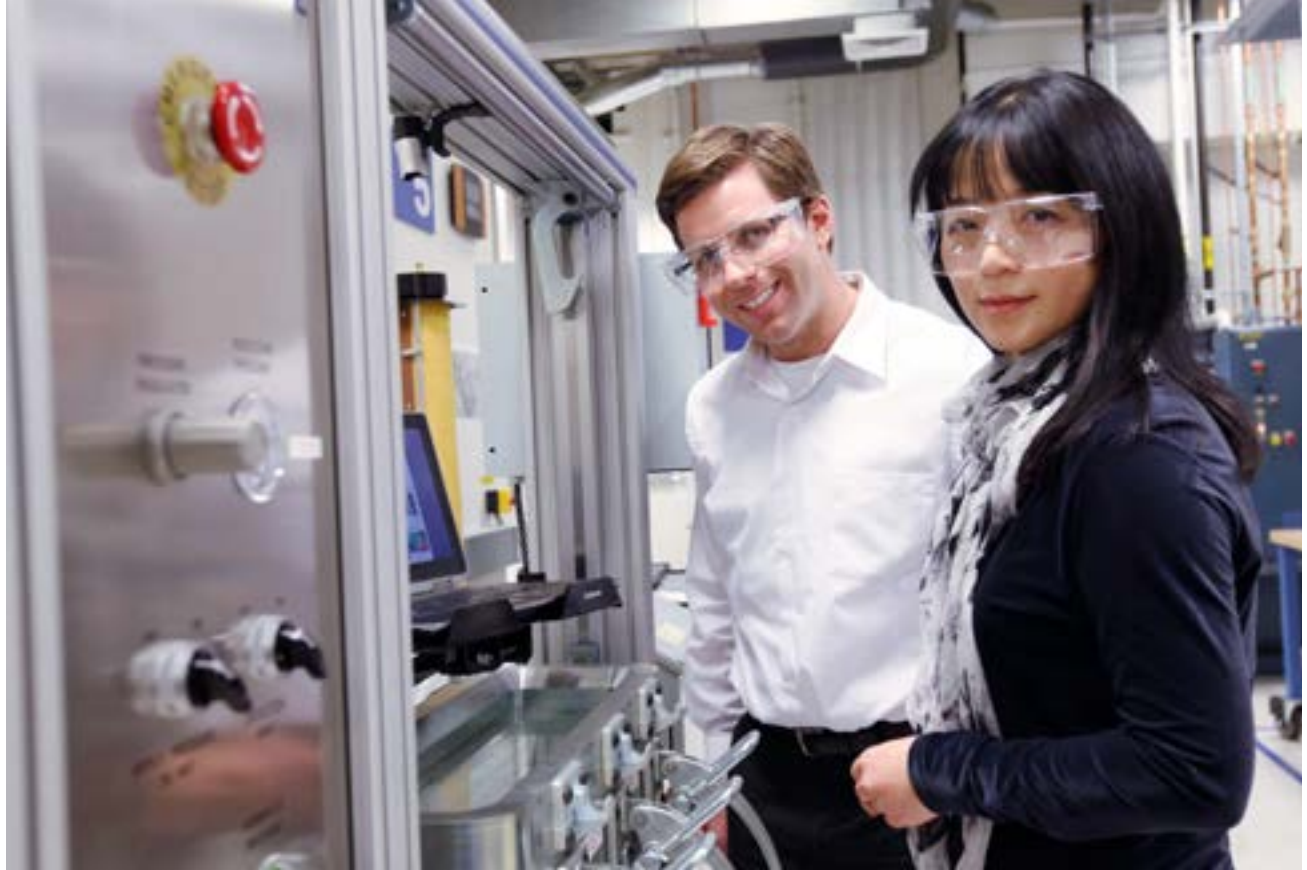


President & CEO, Carrier



INHALTSVERZEICHNIS

Über unsere Kodizes	3
Wir sind gemeinsam stark	12
Wir beliefern unsere Kunden – so dass wir den Vorzügen unserer Produkte und Dienstleistungen gerecht werden	21
Wir sind verantwortlich für unsere Investoren	32
Wir bauen langfristige Partnerschaften auf	43
Wir engagieren uns in unserem Umfeld	46



ÜBER UNSERE KODIZES

Stärke durch Werte	4
Werte in Aktion	5
Unsere Pflichten	6
Ethische Entscheidungen	7
Sich äußern und Hilfe suchen	8
Wie wir den Kodex aufrechterhalten	9
Ausnahmeregelungen	10
Ein Vermächtnis an Innovation und Integrität	11

Wir sind alle unterschiedlich und doch durch ein gemeinsames Ziel und gemeinsame Werte verbunden.

Wir finden und entwickeln neue und bessere Wege, um den Menschen Sicherheit, Komfort und Mobilität zu bieten.

Wir kultivieren Stärke durch **Einbeziehung**, liefern mit **Vortrefflichkeit**, wachsen durch **Innovation**, begegnen anderen mit **Respekt** und handeln mit **Integrität** – bei allem, was wir tun.

Den Erfolg unseres Unternehmens haben wir dem Talent, der Fähigkeit und dem Engagement unserer Mitarbeiter zu verdanken. Wir respektieren und schätzen uns gegenseitig als Menschen und erkennen, dass wir unser volles Potenzial nur gemeinsam ausschöpfen können. Da wir rund um die Uhr und überall auf der Welt arbeiten, stehen wir oft unterschiedlichen Situationen und Herausforderungen gegenüber – unsere Grundwerte ändern sich jedoch nie. Sie verlangen von uns, dass wir transparent handeln und niemals lügen, betrügen, stehlen oder auf andere Weise täuschen.

Unsere Werte verbinden, leiten und ermächtigen uns alle. Sie definieren, was wir sind, wofür wir stehen und wie wir unsere Geschäfte tätigen. In einem komplexen, dynamischen Geschäftsumfeld, in dem der Druck groß ist und die Herausforderungen einzigartig sind, verschaffen uns unsere Werte Klarheit und Konsistenz und verbinden uns enger miteinander. Sie helfen uns, die höchsten Standards an Qualität, Sicherheit und Leistung zu erreichen, die unsere Kunden erwarten und auch verdienen. Kurz gesagt: Sie leiten uns, selbst wenn es keine anwendbare Regel gibt.

Mit uns beginnt modernes Leben in einer neuen Dimension.

Unsere weltweiten Unternehmen versorgen die Luftfahrt- und Bausystemindustrie.

Unsere Werte, Ihre Werte

Unser globaler Ethikkodex wurde mithilfe der Beiträge von Tausenden Carrier Mitarbeitern ins Leben gerufen. Er baut auf den unternehmensweiten Bemühungen auf, die wir unternommen haben, um unsere Kultur und die Werte, von denen unsere Geschäftstätigkeit geleitet wird, besser zu verstehen.

Wir bei Carrier wissen nicht nur, wie wichtig es ist, dass wir unsere Ziele auf die richtige Art und Weise erreichen, wir möchten dies auch jeden Tag schaffen. Unser globaler Ethikkodex spiegelt dieses Engagement wider und vertieft es.

RESPEKT

Wir behandeln andere so, wie wir selbst behandelt werden möchten.

INTEGRITÄT

Für uns stehen Ehrlichkeit, Rechenschaftspflicht und Ethik an erster Stelle.

EINBEZIEHUNG

Wir bemühen uns, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle unabhängig von ihren Unterschieden einbezogen fühlen.

LEISTUNG

Wir liefern so, dass wir den Vorzügen unserer Produkte und Dienstleistungen gerecht werden, mit Dringlichkeit und einwandfreier Ausführung.

VORTREFFLICHKEIT

Wir möchten uns ständig weiterentwickeln, verbessern und nachhaltig wachsen.

Unser Ethikkodex ist eine praktische Ressource, die uns hilft, unser Unternehmen zu schützen und voranzubringen, und die Leistung des Einzelnen zu verbessern.

Unser Ethikkodex ist eine Ressource für uns alle. Sie ist unser globaler Ethikkodex und gilt für alle Leiter, Führungskräfte, Mitarbeiter und Vertreter unseres Unternehmens sowie unsere Tochter- und Konzerngesellschaften auf der ganzen Welt. Als Tool und Leitfaden, um unsere Ziele auf richtige Weise zu erreichen, hat dieser Kodex folgende Zwecke:

- Umfassende Integration unserer Grundwerte, wodurch wir daran erinnert werden, dass unsere alltäglichen Entscheidungen leichter werden, wenn wir unsere Grundwerte – RESPEKT, INTEGRITÄT, EINBEZIEHUNG, INNOVATION UND VORTREFFLICHKEIT – dabei berücksichtigen
- Erläuterung der wesentlichen Richtlinien, Anforderungen und Verantwortlichkeiten, die wir beachten bzw. übernehmen müssen
- Informationen, wie wir Hilfe finden können, wenn wir Bedenken haben oder schwierige Entscheidungen treffen müssen
- Verpflichtung, ehrlich zu handeln und alle Arten von Hinterziehung oder Täuschung zu vermeiden
- Die Eckpfeiler unseres Ethik- und Konformitätsprogramm zu bilden

Definieren unserer Werte

RESPEKT, INTEGRITÄT, EINBEZIEHUNG, VORTREFFLICHKEIT UND LEISTUNG. Indem wir diese Werte bei jeder Entscheidung und Handlung berücksichtigen, erreichen wir Folgendes:

- Förderung einer Kultur, die zu Zusammenarbeit und nachhaltigem Wachstum ermutigt und uns hilft, kritische Fehler zu vermeiden
- Bestmögliches Verhalten, wobei wir uns immer Erfolg zum Ziel setzen, unsere Werte dabei aber nie aus den Augen lassen
- Schutz unseres hart erarbeiteten Rufs, indem wir überall auf der Welt Geschäfte auf ethische und rechtlich verantwortliche Weise tätigen
- Stärkung unserer Beziehungen mit Geschäftspartnern und anderen Interessengruppen auf Grundlage der Vorzüge unserer Produkte und Dienstleistungen
- Verbesserung unserer Fähigkeit, Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten, die unsere hohen Standards teilen und erkennen, dass Unternehmen trotz oder gerade wegen richtigen Handelns erfolgreich sind

Wir sind dafür verantwortlich, diesen Kodex und unsere Unternehmensrichtlinien einzuhalten, bei Bedenken Rat zu suchen und alle tatsächlichen oder mutmaßlichen Verstöße zu melden.

Der Erfolg unseres Unternehmens hängt von den individuellen Handlungen unserer Leiter, Führungskräfte, Mitarbeiter und Vertreter auf der ganzen Welt ab. Daher sind wir alle persönlich verantwortlich für:

- Die Aufrechterhaltung unserer Grundwerte von Carrier und das Verständnis und die Einhaltung unseres Ethikkodex
- Die Sicherstellung, dass wir stets nach Wortlaut und Sinn aller geltenden Gesetze und Bestimmungen handeln
- Die Einhaltung unserer Verpflichtungen gegenüber unseren Interessenvertretern und das Vorgehen mit gutem Beispiel
- Die Meldung aller tatsächlichen oder mutmaßlichen Verstöße gegen unseren Kodex oder unsere Werte

Repressalien gegen Mitarbeiter, die eine Meldung in gutem Glauben machen, sind nicht nur verboten, sondern führen auch Disziplinarmaßnahmen nach sich.

Besondere Verantwortung der Führungskräfte und Vorgesetzten

Wenn wir als Führungskräfte oder Vorgesetzte Umgang mit Mitarbeitern oder Geschäftspartnern haben, müssen wir mit gutem Beispiel vorangehen und:

- Eine positive Arbeitsumgebung und Geschäftsbeziehung fördern, in der nur gesetzmäßiges und ethisches Handeln, das unsere Grundwerte reflektiert, akzeptabel ist
- Niemals jemanden – ob Mitarbeiter oder Geschäftspartner – um etwas bitten, das unsere Standards in Frage stellen würde
- Regelmäßig kommunizieren, wie wichtig es ist, den Kodex, die Richtlinien und Verfahren einzuhalten und unsere Werte aufrechtzuerhalten – wobei zu betonen ist, dass die Mittel stets genauso wichtig sind wie der Zweck
- Verantwortung für das Verhalten und die Handlungen von uns selbst und unserer Mitarbeiter übernehmen und eigene Initiativen und Schulungen zu Konformität umsetzen
- Schulungen anbieten, die den Mitarbeitern helfen, ihre Pflichten zu verstehen, ihre Führungsqualitäten zu entwickeln und bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung und ihren Beziehungen auf Ethik zu achten
- Unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner proaktiv ermutigen und unterstützen, Ideen und Bedenken zu äußern
- Schnell und respektvoll auf Bedenken reagieren, indem die aktuelle Situation angegangen wird und zukünftige Probleme verhindert werden, oder entsprechenden Rat einholen
- Niemals Verhalten an den Tag legen oder dulden, das einen Verstoß gegen geltende Gesetze oder diesen Ethikkodex darstellen würde
- Niemals Repressalien ausführen oder tolerieren
- Von Zeit zu Zeit den Erfolg, nicht nur das Scheitern, in Frage stellen, insbesondere wenn das Ergebnis zu gut erscheint, um wahr zu sein
- Öffentliche Anerkennung derer, die das Richtige getan haben, vor allem, wenn es Mut dazu brauchte
- Offen und proaktiv mit Ihrem Team über Risiken sprechen, insbesondere wenn Sie in schwierigen Umgebungen oder unter Druck arbeiten, und sie mit Tools für die Risikominderung ausstatten

ETHISCHE ENTSCHEIDUNGEN TREFFEN

Für eine ethische Entscheidungsfindung müssen Sie sich zwei grundlegende Fragen stellen, *bevor Sie handeln*, und diese mit „Ja“ beantworten können:

1: Kann ich das machen?

Ist die geplante Handlungsweise in Einklang mit dem Wortlaut und Sinn des Gesetzes und der Unternehmensrichtlinie?

2: Soll ich das machen?

Basiert die geplante Handlungsweise auf den Grundwerten und dem Ruf des Unternehmens?

Stellen Sie bei der Beantwortung dieser Fragen sicher, dass Sie alle diesbezüglichen Fakten kennen, Verpflichtungen gegenüber betroffenen Interessengruppen einhalten und über mögliche Alternativen nachdenken. Es ist auch wichtig, sich von den richtigen Personen Unterstützung zu holen, einschließlich Ihres Ethics & Compliance Officers, Personalleiters und Fachleuten (z. B. Techniker, Ingenieure, Qualitätsmanager, Betriebsleiter und Juristen).

Auch wenn unser Kodex Ihnen bei einer Vielzahl von Entscheidungen helfen wird, sollten Sie die [Richtlinien von Carrier einsehen](#), um detaillierte Informationen darüber zu erhalten, was wir tun können und sollten.

Es stehen uns zahlreiche Ressourcen zur Verfügung, die uns dabei helfen, unserer Verpflichtung nachzukommen, potenzielle Verstöße in gutem Glauben zu melden und Rat bei ethischen Fragen einzuholen. Wir dulden keine Repressalien gegen Personen, die in gutem Glauben ein Fehlverhalten melden.

Wenn wir Verstöße gegen das Gesetz, diesen Kodex oder unsere Werte beobachten oder vermuten, müssen wir dies so schnell wie möglich melden. Solche Meldungen können bei einem Vorgesetzten jeder Ebene, der Rechtsabteilung, einem Ethics & Compliance Officer oder der Personalabteilung gemacht werden. Für Meldungen, die vertraulich gemacht werden müssen, kann auch ein anonymes Programm genutzt werden. Auch wenn es möglich ist, einen Vorfall anonym zu melden (falls gemäß der örtlich geltenden Gesetze erlaubt), ermutigen wir unsere Mitarbeiter, ihre Identität preiszugeben, damit sie bei den Untersuchungen und Folgemaßnahmen behilflich sein können.

Unabhängig davon, wie ein Vorfall gemeldet wird und welche Konsequenzen diese Meldung nach sich zieht, sind Repressalien nicht zulässig. **Unser Unternehmen duldet keinerlei Formen von Repressalien gegen Personen, die einen Vorfall in gutem Glauben melden oder bei einer Untersuchung kooperieren.** „In gutem Glauben“ bedeutet nicht, dass Sie alle Fakten kennen oder sich 100 Prozent sicher sein müssen, dass ein Verstoß vorlag. Sie müssen nur vernünftige Gründe haben, um anzunehmen, dass es zu einem Verstoß kam, und diesen respektvoll und wahrheitsgemäß melden. Sämtliche Repressalien haben Disziplinarmaßnahmen, bis hin zur Kündigung, zur Folge.

Tatsache ist, dass es keine Vergeltungsmaßnahmen gibt, wenn man etwas sieht und etwas ausspricht. Sie werden keinen Ärger bekommen - selbst wenn sich herausstellt, dass das, was Sie berichten, nicht zutrifft. Es fällt Ihnen vielleicht schwer, das zu glauben, aber es ist wahr. Wir begrüßen es, wenn Leute die Hand heben und Fragen stellen - auch wenn es ihnen schwerfällt.

WIE WIR DEN KODEX AUFRECHTERHALTEN

Wir prüfen unsere Geschäftstätigkeit regelmäßig, um Konformität und kontinuierliche Verbesserung sicherzustellen. Alle Meldungen von Verstößen werden gründlich, fair und unterparteiisch untersucht – mit dem Ziel, Maßnahmen für eine kontinuierliche Verbesserung zu identifizieren.

Mithilfe von Teams aus internen und externen Experten prüft unser Unternehmen seine Geschäftsentitäten regelmäßig, um sicherzustellen, dass der Kodex und die Unternehmensrichtlinie eingehalten werden. Von Zeit zu Zeit werden auch unsere Geschäftspartner einer Prüfung unterzogen. Die Ergebnisse der Prüfungen, ob angekündigt oder unangekündigt, werden in einem Bericht zusammengefasst, der den entsprechenden Interessengruppen vorgelegt wird. Dadurch soll eine kontinuierliche Verbesserung unterstützt werden.

Wird ein tatsächlicher oder mutmaßlicher Verstoß gegen das Gesetz, den Kodex oder die Unternehmensrichtlinie gemeldet oder erkannt, führt das Ethics & Compliance Office eine zeitnahe und umfassende Untersuchung unter Einhaltung der Gesetze durch. Es werden alle Anstrengungen unternommen, alle Parteien zu Wort kommen zu lassen, während die Vertraulichkeit so weit wie möglich gewahrt wird und das Anwalt-Mandant-Privileg gilt, wenn die Untersuchung von einem Rechtsberater geleitet wird.

Unser Unternehmen verpflichtet sich, alle an einer Prüfung oder Untersuchung Beteiligten mit Respekt zu behandeln. Zum Schutz der Vertraulichkeit oder für den Umgang mit anderen Bedenken kann es teilweise notwendig sein, nicht alle Details der untersuchten Vorfälle an alle Parteien weiterzugeben. Alle Mitarbeiter und Geschäftspartner müssen die Wahrheit sagen und bei Prüfungen und Untersuchungen in vollem Umfang kooperieren, es sei denn, die geltenden Gesetze begrenzen eine verbindliche Zusammenarbeit. Im Rahmen der Kooperation kann es notwendig sein, an Befragungen teilzunehmen oder Dokumente zur Verfügung zu stellen.

Wenn ein Verstoß vorliegt oder die Person, die Gegenstand einer Prüfung oder Untersuchung ist, nicht die Wahrheit gesagt hat oder anderweitig unkooperativ war, werden entsprechende Disziplinarmaßnahmen ergriffen. Solche Maßnahmen können beispielsweise Vermittlungsgespräche, Verwarnungen, Suspendierung, Kündigung, Schadensersatzforderungen oder sogar die Einleitung einer strafrechtlichen Verfolgung sein. Das Ethics & Compliance Office und die Personalabteilung werden sich an den Disziplinarmaßnahmen beteiligen, um ein faires Verfahren und gleiche Behandlung für alle Mitarbeiter sicherzustellen.

Ausnahmeregelungen zum gesamten oder Teilen dieses Ethikkodex oder zu anderen Richtlinien, die auf dessen Durchführung ausgerichtet sind, werden nur in Ausnahmefällen und nur nach vorheriger Genehmigung des Vice President, Compliance, gewährt. Sämtliche Ausnahmeregelungen für Leiter und leitende Angestellte müssen sowohl vom Vice President, Compliance, als auch vom Vorstand oder einem Vorstandsausschuss genehmigt werden, und werden sofort wie durch Gesetze, Vorschriften und die Carrier Unternehmensrichtlinie vorgeschrieben offengelegt.

EIN VERMÄCHTNIS AN INNOVATION UND INTEGRITÄT

Unsere Gründer haben den Grundstein für eine lange Geschichte der Erfindungen und Entwicklung transformativer Produkte gelegt, die ein nie dagewesenes Maß an Sicherheit, Leistung, Zweckmäßigkeit und Komfort bieten. Jeder Gründer forderte hohe Qualitäts- und Ethikstandards, wodurch eine Tradition entstand, auf die wir stolz sind und auf der wir bis heute aufbauen.

Die Menschen waren beispielsweise früher in geschlossenen Räumen häufig Hitze und Feuchtigkeit ausgesetzt – bis Willis Carrier 1902 die erste Klimaanlage erfand. Er war der Gründer einer Branche, die heute Millionen von Menschen Komfort und Sicherheit bei extremen Temperaturen bietet und gleichzeitig Lebensmittel und Arzneiwaren schützt. Mit seinen innovativen, energieeffizienten Technologien, die sowohl unsere Umwelt als auch die Menschen, die in ihr leben, schützen sollten, war Carrier weiterhin ein Pionier auf seinem Gebiet.

Bis 1918 konnte sich Feuer auf Schiffen auf See rasch und mit verheerenden Folgen ausbreiten. Dann erfand Walter Kidde die ersten Rauchmelder und Kohlendioxid-Feuerlöschsysteme für Schiffe. Fünf Jahre später brachte er den ersten tragbaren Kohlendioxid-Feuerlöscher auf den Markt. Heute helfen die Produkte von Kidde Home Safety dabei, zu verhindern, dass Unfälle zu Tragödien werden – mit modernsten Brandmelde- und Unterdrückungstechnologien. Kidde führt außerdem mit Gemeinschaftsinitiativen und gemeinnützigen Partnerschaften das soziale Engagement seines Gründers fort. Jedes Jahr verschenkt das Unternehmen mehr als 100.000 Kohlenmonoxid- und Rauchmelder.

Bevor die Gebrüder Jeremiah und Charles Chubb im Jahr 1818 das erste Chubb Schloss (oder Zuhaltungsschloss) erfanden, ließen sich Schlösser relativ leicht knacken. Dieses Schloss war so effektiv, dass sich die Gebrüder im Bereich Schutz und Sicherheit einen bekannten Namen machten. Nach und nach konnten sie ihr Unternehmen von Schlössern und Tresoren auf Feuerschutz- und Sicherheitssysteme ausdehnen. Heute ist Chubb ein bewährter Marktführer, der schon zahlreiche Auszeichnungen erhalten hat, wie den Millennium Award for Design and Technology, den International Fire Expo Award for Innovation und den Metropolitan Police Award for Intruder Alarm Performance.



GEMEINSAM SIND WIR STÄRKER

Wir sind vereint in unserem Glauben aneinander. Wir erwarten in unserem Arbeitsumfeld gegenseitigen Respekt und Integration sowie das Verständnis, dass wir nur als Team Erfolg haben können. Wir halten unsere Richtlinien und Sicherheitsmaßnahmen ein, um sicherzustellen, dass wir alle geschützt sind und dabei unterstützt werden, unser volles Potenzial auszuschöpfen.

Fördern eines von Respekt geprägten Arbeitsplatzes	13
Pflegen eines sicheren, geschützten und gesunden Arbeitsumfelds	15
Fördern von Vielfalt und Integration	17
Fördern von Chancengleichheit	18
Schutz personenbezogener Informationen	19
Verantwortungsbewusstes Nutzen von sozialen Medien	20

FÖRDERN EINES VON RESPEKT GEPRÄGTEN ARBEITSPLATZES

Wir leben unsere Verpflichtung zu Integration und Respekt, indem wir Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass sich niemand an unseren Arbeitsplätzen bedroht oder eingeschüchtert fühlt.

WARUM IST DIES SO WICHTIG?

Wenn wir anderen mit Respekt gegenüberstehen und keine Schikanierungen oder Belästigungen tolerieren, schaffen wir ein positives Arbeitsumfeld, in dem wir unsere Gedanken und Ideen äußern, Fragen stellen, konstruktive Vorschläge machen und unser volles Potenzial ausschöpfen können. Innovation, Kreativität und LEISTUNG können gedeihen, während gleichzeitig das VERTRAUEN und die Zusammenarbeit gefördert werden. Indem wir uns verantwortlich zeigen, Situationen zu erkennen und anzugehen, in denen sich andere ausgeschlossen, missachtet oder eingeschüchtert fühlen, stehen wir für unsere Werte ein und achten das Gesetz.

WIE MACHEN WIR DIES MÖGLICH?

Unser Unternehmen engagiert sich dafür, ein Arbeitsumfeld frei von Belästigung, Mobbing, Bedrohungen und Gewalt zu schaffen. Wir können alle bei Folgendem eine wichtige Rolle spielen:

- Proaktiv Verhalten verhindern, das andere herabsetzt, verunglimpft oder einschüchtert
- Andere ermutigen, sich zu äußern, ihre Ideen und Meinungen kundzutun, Fragen zu stellen und offen für Vorschläge und Ideen anderer zu sein
- Melden aller Arten von BELÄSTIGUNG, unabhängig davon, ob wir das direkte Ziel dieser Angriffe sind
- Fördern der persönlichen Sicherheit und Melden von Gewalt oder deren Androhung
- Zeigen von Empathie für andere und deren Behandlung mit Würde
- Einhalten sämtlicher Gesetze und Richtlinien zur Verhinderung von Belästigung

Wenn Sie Belästigung beobachten oder vermuten, wenden Sie sich sofort an einen Vorgesetzten, die Personalabteilung oder einen Ethics & Compliance Officer. Wenn Sie Zeuge einer gewaltsamen Handlung oder der Androhung von Gewalt werden bzw. vermuten, dass es zu Gewalt kommen könnte, warnen Sie alle, die betroffen sein könnten, halten sich von der Gefahrenzone fern und kontaktieren sofort das Sicherheitsteam. Informieren Sie außerdem so schnell wie möglich Ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung oder einen Compliance-Beauftragten.

FORTS. >

FÖRDERN EINES VON RESPEKT GEPRÄGTEN ARBEITSPLATZES (FORTS.)

- F:** Was soll ich tun, wenn ich das Gefühl habe, dass einer meiner Kollegen belästigt wird, ich aber nicht mitbekomme, dass sich diese Person jemals darüber beschwert?
- A:** Wenn es Ihnen nicht unangenehm ist, können Sie zunächst mit dem Kollegen über die Situation sprechen. Wenn sich dieser Kollege weigert, eine Meldung zu machen, Sie aber nach wie vor vermuten, dass Belästigung stattfindet, kontaktieren Sie Ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung oder – wenn Sie die Situation vertraulich besprechen und Ihre verfügbaren Optionen identifizieren möchten – verwenden Sie das Unternehmensprogramm für anonyme Meldungen. Eine Untersuchung kann diskret durchgeführt werden. Wenn Belästigung aufgedeckt wird, schützen Sie nicht nur ihren Kollegen, sondern auch andere mögliche Opfer.

Belästigung

Belästigung sind Worte oder Handlungsweisen, die eine einschüchternde, feindselige oder anstößige Arbeitsumgebung schaffen. Ob in Person oder online – bei Belästigung geht es nicht nur um die Absicht, sondern auch darum, wie andere sie wahrnehmen. Dazu kann Folgendes gehören:

- **Was eine Person sagt oder schreibt**, einschließlich rassistische, ethnische oder geschlechterbezogene Verunglimpfungen, Witze oder Stereotypen sowie bedrohende, laute oder beleidigende Worte
- **Was eine Person tut**, einschließlich unerwünschtes Berühren, sexuelle Annäherungsversuche, jemandem in den Weg treten, jemanden ignorieren oder jemanden absichtlich demütigen
- **Was eine Person zur Schau trägt**, wie das Ausstellen von anzüglichen Fotos oder abwertenden Sprüchen am Arbeitsplatz oder deren elektronische Weitergabe

PFLEGEN EINES SICHEREN, GESCHÜTZTEN UND GESUNDEN ARBEITSUMFELDS

Die Gesundheit und Sicherheit der Personen, die sich in unserem Arbeitsumfeld aufhalten, hat bei uns höchste Priorität.

WARUM IST DIES SO WICHTIG?

Als Hersteller und Dienstanbieter, der dafür sorgt, dass Millionen von Menschen sicher, sorgenfrei und produktiv sein können, wird darauf vertraut, dass Sicherheit bei uns an erster Stelle steht. Dies beginnt damit, persönliche Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit unserer Kollegen, Geschäftspartner, Besucher und uns selbst zu übernehmen. Dank eines sicheren Arbeitsplatzes können wir uns auf Innovationen konzentrieren und Lösungen anbieten, die eine neue Dimension des modernen Lebens eröffnen. Sicherheit ist die Grundlage unseres Engagements für INTEGRITÄT.

WIE MACHEN WIR DIES MÖGLICH?

Unser Ziel ist es, einen sicheren Arbeitsplatz zu gewährleisten und zu verhindern, dass eine Person auf dem Firmengelände oder an den Standorten verletzt oder gefährdet wird. Das bedeutet, dass wir:

- Alle Sicherheitsrichtlinien und -gesetze einhalten
- Aufeinander achtgeben und anderen helfen, ihre Arbeit sicher auszuführen
- Drogen, Alkohol, Waffen oder Gewalt am Arbeitsplatz verbieten
- Alle Verfahren zur physischen Sicherheit respektieren, einschließlich des Zugangs zu unseren Einrichtungen und der Verwendung von Mitarbeiterausweisen
- Alle Verletzungen, Gefahren, Bedrohungen und Beinaheunfälle sofort melden, sodass sie untersucht, angegangen und in Zukunft verhindert werden können

F: Inwiefern wirkt sich unsere Null-Toleranz-Politik gegenüber Drogen auf meine Einnahme verschreibungspflichtiger Medikamente aus?

A: Wenn Sie verschreibungspflichtige Medikamente einnehmen, die sich auf Ihre Arbeitsleistung auswirken könnten, sollten Sie dies gegenüber Ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung erwähnen. In bestimmten Fällen können verschreibungspflichtige Medikamente das Urteilsvermögen und das Bewusstsein einschränken, was zu unsicheren Arbeitsbedingungen führen kann. Indem Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung darüber sprechen, können Sie davon ausgehen, dass Sie zur Sicherheit aller entsprechend bewertet und beobachtet werden.

FORTS. >

Drogen und Alkohol

Alle Entitäten des Unternehmens weltweit halten die geltenden Gesetze und Richtlinien hinsichtlich des Besitzes oder Missbrauchs von Alkohol, Drogen und anderen kontrollierten Substanzen ein. Unser Unternehmen verbietet den Konsum, Verkauf, Kauf, die Weitergabe, den Besitz oder das Vorhandensein im Körper von kontrollierten Drogen auf dem Unternehmensgelände. Das lokale Management ist befugt, zu entscheiden, ob Alkohol auf dem Unternehmensgelände ausgeschenkt werden darf. Es ist niemals akzeptabel, auf dem Unternehmensgelände oder bei Veranstaltungen unter dem Einfluss von Drogen oder Alkohol zu stehen.

Rauchfreier Arbeitsplatz

Der Gebrauch von Tabak und anderen Rauchmaterialien und die Belastung durch Passivrauchen sind anerkannte Gesundheitsrisiken. Dementsprechend sind alle Räumlichkeiten bei Carrier rauchfreie Bereiche. Zu den Tabakprodukten gehören Zigaretten, Zigarren, Pfeifen, elektronische Zigaretten und rauchfreier Tabak (z. B. Kautabak, Schnupftabak). Tabakprodukte dürfen nicht innerhalb eines Gebäudes oder Fahrzeugs oder auf beliebigen Grundstücken von Carrier konsumiert werden.

Über die Mindestanforderungen hinaus

Für uns hat es höchste Priorität, dass alle Mitarbeiter jeden Tag sicher nach Hause gehen. Für uns bedeuten Sicherheitsmaßnahmen mehr als nur die Verhinderung von Unfällen. Es geht darum, die Umweltbedingungen und die Luftqualität auf unserem Gelände zu verbessern und gesündere Lebensstile zu fördern. Unter Verwendung verfügbarer Technologien gehen wir häufig über die vorgeschriebenen Sicherheitsstandards hinaus, zum Beispiel, indem wir uns kontinuierlich bemühen, den Produktionslärm in unseren Einrichtungen auf ein Maß zu reduzieren, bei dem kein Gehörschutz erforderlich ist.

FÖRDERN VON VIELFALT UND INTEGRATION

Unsere wichtigste Ressource ist das Talent und die Vielfalt unserer Mitarbeiter und ihre Kreativität und Ideen. Wir fördern und unterstützen alle konstruktiven und respektvollen Ideen, Fragen und Sichtweisen.

WARUM IST DIES SO WICHTIG?

Einbeziehung ist einer der Werte, die uns leiten. UNSER Erfolg als weltweit führendes Gebäudesystem basiert auf den einzigartigen Talenten, Perspektiven und Erfahrungen unserer Mitarbeiter. Durch ihre große Bandbreite an Fähigkeiten werden Innovationen angetrieben und intelligente, nachhaltige Lösungen für unsere Kunden und die Welt entwickelt. Dadurch, dass wir uns zur Integration verpflichtet fühlen, können wir alle an unserem Erfolg teilhaben und dazu beitragen. Indem wir Vielfalt mit Offenheit und Vertrauen begrüßen, verbessern wir unsere Fähigkeit, miteinander und mit unseren Kunden, Geschäftspartnern und Communitys bei allen Geschäftstätigkeiten Beziehungen zu knüpfen und zusammenzuarbeiten.

WIE MACHEN WIR DIES MÖGLICH?

Unser Unternehmen fördert aktiv Vielfalt und Integration – überall, wo wir arbeiten und leben. Das bedeutet, dass wir:

- Uns gegenseitig mit Respekt behandeln und sicherstellen, dass jeder gehört wird
- Uns gegenseitig ermutigen, uns zu äußern und neue Ideen mitzuteilen
- Initiativen unterstützen, die die Vielfalt am Arbeitsplatz unterstützen
- Anpassungen für Mitarbeiter oder Stellenbewerber mit Behinderungen vornehmen
- Alle geltenden Arbeits- und Beschäftigungsgesetze einhalten

F: Ein Bewerber zum Flottenlogistikspezialist scheint sehr gute Management-Kompetenzen zu haben, ich bin mir aber nicht sicher, ob er die Kunden ausreichend unterstützen kann, da er eine Behinderung hat. Was soll ich tun?

A: Überlegen Sie, ob es Technologien gibt, durch die potenzielle Schwierigkeiten beim Kunden-Support verringert werden können. Sie werden vielleicht überrascht sein, wie leicht sich der Bewerber auf verschiedene Situationen einstellen kann. Es ist auch ratsam, die Personalabteilung sowie die Führungskraft in Ihrer Unternehmenseinheit zu kontaktieren, um Informationen zu den Arbeitsanforderungen zu erhalten und zu erfahren, ob Anpassungen gemacht werden können, um diesen Bewerber einstellen zu können.

FÖRDERN VON CHANCENGLEICHHEIT

Jeder hat, basierend auf seinen Vorteilen und messbaren Fähigkeiten, die gleiche Chance auf Erfolg – ohne jegliche Diskriminierung.

WARUM IST DIES SO WICHTIG?

Wenn wir unsere Einstellungs- und Beförderungsstandards ehrlich und transparent gestalten, stärken wir das Vertrauen in unserer Belegschaft und verbessern unseren Ruf als Unternehmen mit Integrität. Durch die Förderung von Chancengleichheit können wir die besten Kandidaten für die Stelle gewinnen und halten, und unser Streben nach ausgezeichneter Leistung optimieren. Die Mitarbeiter sind zufriedener und produktiver und unsere Produkte innovativer und zuverlässiger.

WIE MACHEN WIR DIES MÖGLICH?

Unser Unternehmen trifft Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen ausschließlich basierend auf fairen, unvoreingenommenen Bewertungen der Kompetenzen, Berufserfahrung und Leistung. Wir verbieten Diskriminierung basierend auf einer rechtswidrigen Grundlage, einschließlich:

- Ethnische Zugehörigkeit
- Hautfarbe
- Religionszugehörigkeit
- Nationale Herkunft
- Geschlechtszugehörigkeit
- Alter
- Behinderung
- Veteranenstatus
- Familienstand
- Staatsangehörigkeit
- Glaube
- Sexuelle Ausrichtung
- Andere geschützte Kategorien, wie durch das anwendbare Gesetz vorgesehen

Wir unternehmen bei Bedarf auch angemessene Anpassungen für behinderte Arbeitnehmer oder solche mit speziellen religiösen Anforderungen.

SCHUTZ PERSONENBEZOGENER INFORMATIONEN

Wir schützen die Privatsphäre von personenbezogenen Daten, indem wir diese nicht an Dritte weitergeben, die kein legitimes geschäftliches Bedürfnis und kein gesetzliches Recht haben, diese Daten zu erhalten und zu verwenden.

WARUM IST DIES SO WICHTIG?

Wir handhaben persönliche Informationen mit Respekt und in Übereinstimmung mit angemessenen Sicherheitsvorkehrungen. Indem wir persönliche Informationen angemessen schützen, halten wir nicht nur unsere gesetzlichen Verpflichtungen ein, wir schützen uns auch gegenseitig und den Ruf unseres Unternehmens.

WIE MACHEN WIR DIES MÖGLICH?

Wir schützen die persönlichen Informationen unserer Mitarbeitern und anderer, indem wir:

- Alle Richtlinien und Verfahren für persönliche Informationen einhalten
- Niemals die persönlichen Informationen anderer ohne Überprüfung und einen eindeutigen geschäftlichen Grund an Personen innerhalb oder außerhalb des Unternehmens weitergeben
- Persönliche Informationen nur bei Bedarf und solange wie notwendig und gesetzlich zulässig erfassen und speichern
- Alle geltenden Datenschutzgesetze einhalten

Personenbezogene Daten

Personenbezogene Daten sind Informationen im Zusammenhang mit bestimmten oder bestimmbar natürlichen Personen, jedoch ohne anonyme, zusammengefasste Informationen.

F: Meine Vorgesetzte bat mich, mit einem Dienstleister zusammenzuarbeiten, um ein Teamverzeichnis mit den Mitarbeitern, die an meinem Projekt arbeiten, zu erstellen. Sie möchte, dass ich den Namen, die geschäftliche Telefonnummer, die geschäftliche E-Mail-Adresse, die private Telefonnummer und ein Foto zur Verfügung stelle, um die Kommunikation, Teamarbeit und die Freigabe von Kontaktinformationen im Falle einer Krise zu erleichtern. Soll ich diese Liste erstellen und dem Dienstleister aushändigen?

A: Nicht bevor die Datenschutz-Folgenabschätzung durchgeführt wurde. Alle angeforderten Informationen sind persönliche Informationen. Im Richtlinienhandbuch werden *persönliche Informationen* als Daten definiert, die sich auf eine bestimmte oder bestimmbar natürliche Person beziehen. Bevor Sie persönliche Informationen der Personalabteilung erfassen oder weitergeben, müssen Sie die Standard-Arbeitsrichtlinie des Unternehmens befolgen, um zu bestätigen, dass das Erfassen oder Weitergeben angemessen ist. Wenden Sie sich bei Fragen an Ihren Privacy Professional.

VERANTWORTUNGSBEWUSSTES NUTZEN VON SOZIALEN MEDIEN

Wir begrüßen eine verantwortungsbewusste Nutzung von sozialen Medien für Geschäftszwecke, wobei sichergestellt werden muss, dass unserem Unternehmen durch die Online-Aktivitäten der Einzelnen kein Schaden entsteht.

WARUM IST DIES SO WICHTIG?

Über soziale Medien können wir uns hervorragend mit Kollegen verbinden, Informationen teilen und die Meinungsbildung beeinflussen. Wir müssen diese Tools verantwortungsbewusst verwenden, da sich Informationen im Internet schnell und unvorhersehbar verbreiten können. Wir respektieren das Recht des Einzelnen auf freie Meinungsäußerung und den künstlerischen Ausdruck. Wir sind uns jedoch auch unserer Pflicht bewusst, den Ruf und die Interessen des Unternehmens zu schützen. Indem wir den Namen oder den Ruf unseres Unternehmens niemals auf unlautere Weise verwenden und sorgfältig darauf achten, sensible Informationen zu schützen, gewährleisten wir, dass unser Unternehmen und unsere Kollegen nicht durch unsere Online-Aktivitäten geschädigt werden.

WIE MACHEN WIR DIES MÖGLICH?

Wir sind vorsichtig mit unseren Aktivitäten in sozialen Medien, und veröffentlichen nichts, was unser Unternehmen in ein schlechtes Licht rücken könnte. Das bedeutet, dass wir:

- Offen und ehrlich über unsere Identitäten als Mitarbeiter sprechen und klarstellen, wenn wir persönliche Meinungen äußern und nicht die Ansichten von Carrier vertreten
- keine sensiblen Informationen des Unternehmens veröffentlichen. Dies ist nur Mitarbeitern gestattet, die ausdrücklich autorisiert sind, im Namen des Unternehmens zu sprechen.
- Die nichtöffentlichen Informationen unseres Unternehmens, unserer Kunden, Lieferanten oder Geschäftspartner nicht ohne entsprechende Autorität und Genehmigung offenlegen
- Andere nicht auf unfaire Weise verunglimpfen oder Inhalte veröffentlichen, die beleidigend oder anstößig sind
- Vor der Veröffentlichung sorgfältig überlegen, wie sich die Beiträge auf unser Unternehmen, die Mitarbeiter, Geschäftspartner oder Kunden auswirken können – und niemals die persönlichen Informationen, Fotos oder Videos eines Kollegen veröffentlichen
- Niemals zulassen, dass Aktivitäten in sozialen Medien unsere Arbeit beeinträchtigen

F: Wir haben gerade ein cooles Video veröffentlicht, in dem eine revolutionäre Antriebstechnologie erklärt wird. Kann ich einen Link zum Video twittern oder soll ich das unserem Team für soziale Medien überlassen?

A: Wenn Sie sich sicher sind, dass es zur Veröffentlichung freigegeben wurde und Sie in Ihrem Tweet und Twitter-Profil offen und direkt angeben, dass Sie ein Mitarbeiter sind, freuen wir uns, wenn Sie ansprechende Unternehmensinhalte in Ihren sozialen Netzwerken teilen.



WIR BELIEFERN UNSERE KUNDEN – SO DASS WIR DEN VORZÜGEN UNSERER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN GERECHT WERDEN

Wir setzen ehrgeizige Ziele und liefern, was wir versprechen. Wir wissen, dass unsere Kunden die freie Wahl haben, weswegen wir durch konstante Innovation und Bereitstellung ihr Vertrauen immer wieder aufs Neue gewinnen müssen. Wir übertreffen die Erwartungen an die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter, Produkte und Dienstleistungen.

Bereitstellen von sicheren, hochwertigen Produkten und Dienstleistungen	22
Fairer und ehrlicher Handel	23
Produkte und Dienstleistungen für die Regierung	24
Ein ehrgeiziger und rechtmäßiger Wettbewerb	26
Sammeln von Wettbewerbsinformationen	28
Global Geschäfte tätigen	29
Verhindern von Bestechung und Korruption	30

BEREITSTELLEN VON SICHEREN, HOCHWERTIGEN PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN

Wir gehen bei der Sicherheit und Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen keine Kompromisse ein.

WARUM IST DIES SO WICHTIG?

Seit 1818, dem Jahr, in dem die Chubb-Brüder das Patent für ihren sicheren Schließmechanismus einreichten, hat unser Unternehmen innovative, leistungsstarke und bahnbrechende Produkte entwickelt, die Leben schützen und retten. Millionen von Menschen vertrauen unseren Klimaanlageanlagen und Sicherheitssystemen, die in der Luft und auf dem Wasser für Komfort und Schutz sorgen. Dadurch haben wir eine enorm große Verantwortung – nicht nur unseren Kunden, sondern auch deren Kunden gegenüber. Wir nehmen diese Verantwortung jeden Tag in vollem Umfang an, indem wir jedes unserer Produkte und jede unserer Dienstleistungen mit HOHEN LEISTUNGSSTANDARDS herstellen bzw. ausführen.

WIE MACHEN WIR DIES MÖGLICH?

Wir gewinnen das Vertrauen unserer Kunden, indem wir die Produkte und Dienstleistungen mit größtmöglicher Sicherheit und Qualität anbieten. Das bedeutet, dass wir:

- Sicherheit zu unserer obersten Priorität bei allen Dingen machen, die wir entwerfen, herstellen, liefern, installieren, warten und reparieren
- Unsere Produkte und Dienstleistungen so gestalten, dass behördliche Vorschriften und industrielle Standards eingehalten oder übertroffen werden
- Alle erforderlichen Prüfungen und Tests korrekt und zeitnah durchführen, wobei darauf geachtet wird, dass sämtliche Unterlagen aktuell, korrekt und vollständig sind
- Allen Mitarbeitern die Verantwortung und Autorität übertragen, Probleme hinsichtlich der Kontrolle von Sicherheit oder Qualität zu melden, auch wenn dadurch die Produktion oder Lieferung gestoppt werden könnte
- Eine kontinuierliche Verbesserung durch die Kultur und Tools unseres ACE (Achieving Competitive Excellence)-Betriebssystems fördern

ACE

Unser ACE (Achieving Competitive Excellence)-Betriebssystem fördert die Konkurrenzfähigkeit in allen unseren Geschäftseinheiten. Es stützt sich auf die tägliche Interaktion von Kultur, Tools und Kompetenz zur Verbesserung der Betriebsleistung. Ziel ist es, den hochengagierten Mitarbeitern ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten, um perfekte, hochwertige Produkte herzustellen, die pünktlich geliefert werden.

Wir verhalten uns auf dem Markt fair, wahrheitsgetreu und transparent.

WARUM IST DIES SO WICHTIG?

Unsere Gründer bauten eine Tradition des Vertrauens mit ihren Kunden und Geschäftspartnern auf – mit dem Ruf von Integrität und Ehrlichkeit, der bis heute bestehen bleibt. Unsere Konkurrenten respektieren uns für unseren energischen, fairen und rechtmäßigen Wettbewerb. Wir achten diese Tradition und bauen mit unseren Worten und Handlungen bei allen unseren Geschäftstätigkeiten darauf auf – unabhängig davon, wo und mit wem. Unsere Kunden müssen ganz genau wissen, was sie erhalten und wann sie es erhalten. Sie verdienen ehrliche Bewertungen der Fähigkeiten und Grenzen unserer Produkte. Alles andere könnte nicht nur zu Unzufriedenheit des Kunden führen, es könnten sogar Leben in Gefahr gebracht werden, wenn wichtige Komponenten im Einsatz ausfallen.

WIE MACHEN WIR DIES MÖGLICH?

Wir behandeln unsere Kunden, Geschäftspartner und Konkurrenten fair, indem wir:

- Unsere Produkte ehrlich und aufgrund ihrer Vorteile verkaufen und vermarkten
- Alle geltenden Gesetze und Vorschriften dem Wortlaut und Sinn nach einhalten
- Keine falschen oder geringschätzigen Äußerungen zu Konkurrenten treffen
- Von unseren Hauptvertretern verlangen, diese Richtlinien einzuhalten

PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN FÜR DIE REGIERUNG

Wir schätzen unsere Regierungskunden und halten die jeweils geltenden individuellen Regeln und Bestimmungen vollumfänglich ein.

WARUM IST DIES SO WICHTIG?

Wir arbeiten eng mit zahlreichen Regierungsbehörden auf der ganzen Welt zusammen. Jede Behörde hat spezielle Regeln und Richtlinien, die wir einhalten müssen. Dabei geht es darum, wie wir um Verträge werben und diese erhalten, welche Kosten in unseren Preisen enthalten sein können und was wir liefern – einschließlich Produkttests und Inspektionen. Indem wir fair auf Grundlage der Vorteile unserer Produkte und Angebote um Aufträge werben und die geltenden Regeln, Richtlinien, Vertragsbestimmungen und Gesetze einhalten, dienen wir unseren Regierungskunden und stärken ihr Vertrauen, dass sie den richtigen Anbieter gewählt haben.

WIE MACHEN WIR DIES MÖGLICH?

Unser Unternehmen befolgt bei der Arbeit mit Regierungskunden alle Gesetze, Regeln und Richtlinien, indem es:

- Einen fairen Ausschreibungsprozess und eine faire Preisgestaltung anbietet und die Qualitätsstandards erfüllt
- Korrekte Buchhaltungspraktiken gewährleistet und nur zulässige Kosten berechnet
- Sicherstellt, dass alle Angebote, Rechnungen, Tests, Zertifizierungen, Kommunikationen und andere für Regierungskunden erforderlichen Unterlagen aktuell, korrekt und vollständig sind
- Keine nicht autorisierten Informationen über Konkurrenten und deren Angebote einholt oder nutzt
- Die Beschaffungsgesetze und -vorschriften unserer Regierungskunden innerhalb und außerhalb der Vereinigten Staaten einhält
- Die Einschränkungen in Bezug auf Geschenke und Stellenangebote an Regierungsbeamte und deren Verwandte berücksichtigt
- Das Eigentum und die Informationen von Regierungen durch ordnungsgemäße Speicherung, Verfolgung und Sicherheit schützt

FORTS. >

- F:** Meine Aufgabe ist es, 100 Prozent der Produkte, die die Produktionslinie durchlaufen, zu prüfen. Teile werden nur sehr selten zurückgewiesen. Die Produktion wäre schneller und die Lieferung an den Kunden zeitnaher, wenn ich nur zehn Prozent der Teile prüfen würde. Kann ich auf mein Urteilsvermögen vertrauen und die Anzahl der Teile zur Prüfung reduzieren?
- A:** Die Qualitätsanforderungen müssen zu jedem Zeitpunkt eingehalten werden. Unsere Kunden erwarten von unseren Mitarbeitern, dass diese ihre Aufgaben korrekt und sorgfältig ausführen, insbesondere, wenn es um Qualität geht. Sie müssen die Arbeitsanforderungen weiterhin erfüllen, können jedoch eine innovative Lösung zur Verbesserung der Produktionszeiten und Inspektionen vorschlagen. Besprechen Sie Ihre Ideen mit Ihrem Vorgesetzten oder Beauftragten für Prozessverbesserungen. Bis sich diese Anforderungen ändern, wird jedoch von Ihnen erwartet, alle erforderlichen Prüfungen durchzuführen.

EIN EHRGEIZIGER UND RECHTMÄSSIGER WETTBEWERB

Wir halten uns bei all unseren Geschäftstätigkeiten an die Wettbewerbsgesetze.

WARUM IST DIES SO WICHTIG?

Der Wettbewerb fördert bessere Produkte und Dienstleistungen und hält uns an, noch effizienter und innovativer zu sein. Er ist gut für uns und für unsere Kunden, die einen besseren Wert erhalten. Auf der anderen Seite wird der Markt durch Absprachen und wettbewerbsschädigende Verhaltensweisen, wie Angebotsmanipulation und Ausschreibungsbetrug oder Preisabsprachen, verdorben. Dies führt zu überhöhten Preisen und mangelhaften Produkten und Dienstleistungen. Wenn Regierungsaufträge betroffen sind, werden zudem die Steuerzahler und Regierungskunden betrogen. In weit über 100 Ländern gibt es heutzutage Gesetze, die wettbewerbsschädigendes Verhalten verbieten. Unabhängig davon, wo wir Geschäfte tätigen – wettbewerbsschädigende Aktivitäten stellen immer einen Verstoß gegen unsere Grundwerte dar. Sie können auch zu schweren zivil- oder strafrechtlichen Sanktionen für Unternehmen und Einzelpersonen führen. Unser Wettbewerb ist energisch und rechtmäßig – nicht nur, weil dies gut für unser Geschäft und unseren Ruf ist, sondern auch, weil es die richtige Verhaltensweise ist.

WIE MACHEN WIR DIES MÖGLICH?

Wir halten alle geltenden Wettbewerbsgesetze (oder „Kartell-“ oder „Monopolgesetze“) ein, indem wir:

- Nicht mit Konkurrenten über Folgendes sprechen bzw. Absprachen treffen:
 - Märkte
 - Absatzgebiete
 - Preisgestaltung
 - Verträge
 - Ausschreibungen oder Angebote
 - Produktion
 - Kunden
 - Kosten
 - Inventar
 - Kapazität
 - Boykotte
 - Gewinne
 - Margen
 - Marketingstrategien
- Niemals Details über Ausschreibungen oder Angebote mit jemand anderem als dem Kunden teilen, es sei denn, dies ist rechtmäßig und es gibt einen legitimen geschäftlichen Grund (z. B. bei Zusammenschlüssen oder Subunternehmervereinbarungen)
- Selbst das scheinbare Zustandekommen unangemessener Vereinbarungen mit Konkurrenten unterbinden
- Uns an die Rechtsabteilung wenden, bevor wir Geschäftspraktiken durchführen, die den Wettbewerb schädigen könnten (dazu zählen unter anderem Bindungs- und Bündelungsabsprachen, Preisdiskriminierung, unlautere Preisbildung, Ausschließlichkeitsverträge und die Weigerung, unsere Konkurrenten zu beliefern)

FORTS. >

- F:** Ich habe kürzlich an einer Networking-Veranstaltung teilgenommen. Während des Empfangs entstand ein Gespräch und eine Konkurrentin erwähnte eine neue Marketing-Kampagne, die ihr Unternehmen auf YouTube durchführt. Einige der Videos wurden bereits veröffentlicht, sie sind also öffentlich zugänglich, ich fühlte mich aber trotzdem nicht wohl mit dem Thema und entschied, das Gespräch zu verlassen. War dies die richtige Vorgehensweise
- A:** Konferenzen und Handelsmessen sind wichtige Ressourcen, um über die Geschehnisse in unserer Branche auf dem Laufenden zu bleiben, es können jedoch Situationen entstehen, die Verstöße gegen die Kartell- bzw. Wettbewerbsgesetze darstellen können – häufig unbeabsichtigt. Während es nicht unbedingt ein Verstoß ist, über öffentliche Werbungen zu sprechen, hätten in dem Gespräch auch die langfristige Marketing-Strategie hinter der Kampagne oder Zukunftspläne erwähnt werden können. Es war ganz sicher richtig von Ihnen, das Gespräch zu verlassen. Wenn Sie sich jemals in einer Situation wiederfinden, in der Sie Bedenken in Bezug auf das Wettbewerbsrecht haben, sollten Sie äußern, dass Sie der Meinung sind, dass dieses Gespräch unangemessen sei, sich entfernen und die Rechtsabteilung so bald wie möglich kontaktieren.

Umgang mit Wettbewerbern

Die meisten Mitarbeiter von Carrier dürfen sich nicht mit Konkurrenten treffen, und diejenigen, die sich mit ihnen treffen, dürfen dies nur für genehmigte Zwecke tun (z. B. Teilnahme an einem Kodex- oder Sicherheitsausschuss eines Industrieverbandes). Wenn Sie mit Konkurrenten zu einem autorisierten Zweck interagieren oder Ihnen zufällig begegnen (z. B. bei einer Messe oder einem Treffen vor der Angebotsabgabe eines Kunden), dürfen Sie Folgendes nicht diskutieren:

- Preise, Rabatte, Handelsspannen, Kredit- oder Verkaufsbedingungen
- Kosten, Kapazität, Produktion, Inventar oder Vertrieb eines Unternehmens
- Alles, was sich direkt oder indirekt auf die Ausschreibungsverfahren oder -pläne eines Unternehmens bezieht
- Sämtliche Angelegenheiten im Zusammenhang mit Gebietsbeschränkungen oder anderen Formen der Marktaufteilung (wie Kundenaufteilung)
- Nichtöffentliche Geschäfts-, Strategie- oder Marketingpläne
- Kundenspezifische Informationen
- Die Weigerung, Geschäfte mit Dritten zu machen (wie Kunden, Konkurrenten oder Lieferanten)

SAMMELN VON WETTBEWERBSINFORMATIONEN

Wir erhalten und sammeln Informationen über unseren Markt und unsere Konkurrenten nur auf legale und ethische Weise.

WARUM IST DIES SO WICHTIG?

In unserem dynamischen und problematischen Weltmarkt sind wir verpflichtet, alles über unsere Konkurrenz zu erfahren. Auf diese Weise können wir unsere Produkte verfeinern, Branchentrends erkennen und die sich ändernden Ansprüche unserer Kunden voraussehen. So wichtig diese Informationen auch sein mögen – wir würden niemals unsere Integrität kompromittieren, indem wir auf unzulässige Weise unsere Integrität verletzen, wenn wir wettbewerbsrelevante oder nichtöffentliche interne Informationen suchen oder einholen. Stattdessen behandeln wir unsere Konkurrenten so, wie wir gerne von ihnen behandelt werden möchten: fair und ehrlich.

WIE MACHEN WIR DIES MÖGLICH?

Wir sammeln Wettbewerbsinformationen auf legale und ethische Weise, indem wir:

- Informationen über öffentliche Quellen einholen, wie Nachrichtenmedien, Branchenumfragen, Finanzberichte, Beobachtungen auf öffentlichem Grund und öffentlich zugänglichen Internetseiten
- Unsere Kunden befragen, wie wir konkurrenzfähiger werden können
- Niemals jemanden anstiften, seine Geheimhaltungsverpflichtung außer Acht zu lassen
- Niemals Wettbewerbsinformationen durch Täuschung einholen
- Mitarbeiter und Bewerber niemals anhalten, nichtöffentliche Informationen aus früheren Arbeitsverhältnissen offenzulegen oder zu nutzen
- Sicherstellen, dass Dritte, die Wettbewerbsinformationen für uns einholen, unsere rechtlichen und ethischen Standards beachten

F: Bevor ich zum Unternehmen kam, arbeitete ich bei einem unserer Konkurrenten. Das meiste, was ich über Kühlcontainer weiß, habe ich dort gelernt. Wie entscheide ich, wieviel dieses Wissens ich in meinem neuen Job hier einbringen kann?

A: Eine gute Grundregel ist, darüber nachzudenken, was als vertrauliche oder interne Informationen Ihres früheren Arbeitgebers angesehen werden könnte und diese Informationen dann nicht in Ihrer neuen Stelle zu verwenden oder uns gegenüber offenzulegen. Wenn Sie beispielsweise die Details eines Prozesses, Designs oder einer Formel kennen, die nicht öffentlich sind, sollten Sie diese Informationen niemals weitergeben. Wenden Sie sich mit Fragen an den Ethics & Compliance Officer oder die Rechtsabteilung.

Wir übernehmen die Verantwortung für das Verstehen und Befolgen aller internationaler Handelsbestimmungen und -richtlinien, die für uns auf der ganzen Welt gelten.

WARUM IST DIES SO WICHTIG?

Wir sind ein Unternehmen mit knapp 60.000 Mitarbeitern, das in Dutzenden Ländern tätig ist und Kunden auf der ganzen Welt hochtechnologische Produkte und Dienstleistungen anbietet. Dies bedeutet, dass wir uns an unterschiedliche und komplexe Gesetze und Richtlinien im Zusammenhang mit internationalem Handel halten müssen – einschließlich Exportkontrollen, Wirtschaftssanktionen und Embargos, US-amerikanischen Antiboykottgesetzen und Importkontrollen. Nationale Regierungen und multinationale Unternehmen auf der ganzen Welt wenden internationale Handelsbestimmungen an, um die Bewegung ihrer Waren, Dienstleistungen und Technologien zu kontrollieren. Dadurch sollen die nationale Sicherheit geschützt, die Weiterverbreitung von Massenvernichtungswaffen verhindert, die außenpolitischen Ziele eines Landes unterstützt und die Gesundheit, Sicherheit und höheren Ziele ihrer Staatsbürger geschützt werden.

Kommen wir diesen Verpflichtungen nicht nach, kann dies schwere Strafen und Rufschädigung nach sich ziehen. Außerdem können unsere Produkte und Technologien in die falschen Hände geraten. Als Hersteller und Lieferant von hochmodernen und kommerziellen Systemen sehen wir uns in der Pflicht, dies zu verhindern.

WIE MACHEN WIR DIES MÖGLICH?

Carrier ist verpflichtet, Geschäfte überall und jederzeit unter voller Einhaltung der geltenden internationalen Handelsbestimmungen zu tätigen. Wir sind alle dafür verantwortlich, für die Einhaltung dieser Bestimmungen zu sorgen, und Manager müssen dafür sorgen, dass ihre Organisationen die Anforderungen erfüllen. Das bedeutet, dass wir:

- Alle unsere Produkte, Technologien und Dienstleistungen identifizieren und klassifizieren, um zu bestimmen, wie sie kontrolliert werden
- Kontrollierte Rohstoffe und Technologien, sowohl materieller als auch immaterieller Art, vor nicht autorisiertem Transfer oder unerlaubter Freigabe schützen
- Sicherstellen, dass entsprechende behördliche Genehmigungen vorliegen, um den Transfer aller Artikel, die Lieferanten, Kunden, Geschäftspartner und anderen Dritten zur Verfügung gestellt werden, zuzulassen, alle Transaktionen auf relevante Sanktionen zu prüfen und mit der Liste gesperrter Parteien abzugleichen, zu bestätigen, dass der Endverwendungszweck, der Endnutzer und das Ziel zulässig sind, und die Autorisierung für den Lebenszyklus der Transaktion zu überwachen
- Genaue Aufzeichnungen führen und effektive Transfer-, Verfolgungs- und Meldemechanismen einsetzen
- Importierte Waren klassifizieren und korrekt einschätzen, damit wir korrekte und pünktliche Einführungen machen, die richtigen Importsteuern zahlen und korrekte Herkunftsland-Erklärungen abgeben können
- Boykottbezogenen Aktivitäten nicht zustimmen bzw. unternehmen, die nicht den US-amerikanischen Antiboykottgesetzen entsprechen, und boykottbezogene Gesuche falls erforderlich melden

VERHINDERN VON BESTECHUNG UND KORRUPTION

Wir verfolgen unsere Geschäftsziele ausschließlich aufgrund der tatsächlichen Leistungen – niemals durch Bestechung oder andere Korruptionsgeschäfte.

WARUM IST DIES SO WICHTIG?

Während unsere Werte für Innovation und VORTREFFLICHKEIT uns dabei leiten, was wir tun, geben unsere Werte für RESPEKT, INTEGRITÄT und VERTRAUEN vor, wie wir etwas tun. Wenn es darum geht, den Zuschlag für Geschäfte zu erhalten oder Geschäftspartner auszuwählen, lassen wir uns bei unseren Handlungen von unseren Werten leiten. Wir lassen lieber eine Chance verstreichen – unabhängig von Partner, Wert oder Standort – als zuzulassen, dass ein Geschäftsergebnis auf unfaire Weise beeinflusst wird.

Als weltweit führendes Unternehmen, dessen Produkte und Dienstleistungen helfen, mobil zu machen und Komfort und Sicherheit überall auf der Welt zu gewährleisten, haben wir sowohl die Chance als auch die Verpflichtung, für positive Veränderungen zu sorgen. Wenn wir im Kampf gegen Korruption mit gutem Beispiel vorangehen, mindern wir ihren schädigenden Einfluss auf das Umfeld und helfen, offene Märkte zu fördern und zu schützen. Da wir überall dort, wo wir geschäftlich tätig sind, für einen fairen und transparenten Markt eintreten, können unsere Kunden leichter die herausragende Qualität und den hohen Wert der Produkte und Dienstleistungen erkennen.

WIE MACHEN WIR DIES MÖGLICH?

Unser Unternehmen setzt ein Zeichen bei der Bekämpfung von Korruption und schließt Geschäfte auf die richtige Weise ab. Das bedeutet, dass wir:

- Aufträge basierend auf den Vorteilen unserer Produkte, Dienstleistungen und Angebotsbedingungen gewinnen
- Niemals etwas von Wert anbieten, um eine Entscheidung auf unlautere Weise zu beeinflussen – ob im Umgang mit einem Regierungsbeamten oder einer Person aus dem privaten Sektor
- Alle Transaktionen vollständig, genau und wahrheitsgemäß erfassen
- Überall dort, wo wir geschäftlich tätig sind, nach dem Wortlaut und Sinn der Antibeutschungsgesetze handeln
- Geschäftspartner sorgfältig auswählen und sicherstellen, dass sie die gleichen hohen ethischen Standards einhalten

FORTS. >

WARNHINWEISE FÜR KORRUPTION

Bei der Auswahl von Geschäftspartnern zur Unterstützung unserer Geschäfte achten wir auf Folgendes:

- Frühere Anschuldigungen hinsichtlich unlauterer Zahlungen
- Forderungen nach Provisionen, bevor eine Transaktion abgeschlossen wurde
- Forderungen nach Gebühren, die unverhältnismäßig zu den angebotenen Dienstleistungen sind oder an Dritte oder an eine Gerichtsbarkeit gezahlt werden sollen
- Vorschläge, dass wir aufgrund einer „besonderen Beziehung“ mit bestimmten Personen zusammenarbeiten
- Interessenskonflikte, die Kunden oder Beamte auf unlautere Weise beeinflussen könnten
- Beteiligung eines neuen Dritten kurz vor Auftragserhalt
- Forderungen, eine Ausgabe unehrlich oder falsch zu erfassen

F: Ein städtischer Angestellter weigert sich, eine Zahlung an das Unternehmen freizugeben, wenn ich nicht eine zusätzliche Zahlung in bar tätige, die seiner Aussage nach „die Sache beschleunigen“ würde. Die geforderte Summe ist so gering, dass ich sie sogar aus eigener Tasche zahlen würde, dann würde sie auch nicht in den Büchern des Unternehmens erscheinen. Was soll ich tun?

A: Auch wenn der Angestellte versucht, die Zahlung zu charakterisieren, handelt es sich effektiv um Bestechung. Unsere Richtlinien und Grundwerte verbieten Zahlungen, die als Bestechung angesehen werden könnten, selbst wenn dies in den Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, üblich ist. Zudem müssen unsere Bücher und Aufzeichnungen unsere geschäftlichen Transaktionen korrekt widerspiegeln – eine falsche Aufzeichnung unserer Transaktionen stellt einen Verstoß gegen das Gesetz und die Richtlinien dar. Was Sie vorschlagen, wäre nicht nur fehl am Platz, sondern gemäß der Gesetze, die für unser Unternehmen und alle Mitarbeiter oder anderen Personen, die eine solche Zahlung im Namen des Unternehmens tätigen, gelten, illegal. Wenden Sie sich umgehend an Ihren lokalen Ethics & Compliance Officer oder die Rechtsabteilung, wenn Sie vermuten, zur Zahlung von Bestechungsgeld aufgefordert zu werden.

F: Ich bin Buchhalter, der Ausgaben verbucht. Ich habe vor Kurzem die Spesenabrechnung eines Abteilungsleiters erhalten. Dabei stellte ich fest, dass die Konferenz, die der Leiter unter den Ausgaben angegeben hat, niemals stattgefunden hat. Was soll ich tun?

A: Es kann sich um einen einfachen Fehler handeln, es kann aber auch Absicht dahinterstecken. Absichtlich falsch angegebene Ausgaben stellen gemäß den Antibestechungsgesetzen ein Risiko für uns dar. Zudem wird unsere Gewinnerzielung beeinträchtigt, was sich schädlich für uns alle auswirkt. Verbuchen Sie diese Ausgabe nicht. Wenden Sie sich an einen Manager oder Ethics & Compliance für weitere Prüfungen und Ratschläge.



WIR SIND VERANTWORTLICH FÜR UNSERE INVESTOREN

Wir respektieren unsere Aktionäre und das Vertrauen, das sie in uns setzen. Wir treffen unvoreingenommene Entscheidungen, die langfristiges, nachhaltiges Wachstum und einen einwandfreien Fokus auf unsere Verpflichtungen fördern. Wir erstellen unsere Aufzeichnungen und unser Berichtswesen auf korrekte und transparente Weise, schätzen und schützen unsere Vermögenswerte und handeln jeden Tag mit INTEGRITÄT.

Verhinderung von Insiderhandel und Missbrauch wichtiger nicht-öffentlicher Informationen	33
Vermeiden von Interessenkonflikten	34
Erstellen, Pflegen und Offenlegen korrekter Aufzeichnungen und Bücher	36
Schutz unseres geistigen Eigentums	38
Respektieren des geistigen Eigentums anderer	40
Schutz des Unternehmenseigentums	41

VERHINDERUNG VON INSIDERHANDEL UND MISSBRAUCH VON WESENTLICHEN NICHT-ÖFFENTLICHEN INFORMATIONEN

Wir verwenden oder teilen niemals Sachinformationen, nicht-öffentliche Informationen über Carrier oder ein anderes Unternehmen zum Zwecke des Kaufs oder Verkaufs von Wertpapieren.

WARUM ES SO WICHTIG IST?

Bei der Ausübung unserer Tätigkeit haben wir möglicherweise Zugang zu Informationen, die der Öffentlichkeit nicht bekannt sind. Wir müssen solche Informationen schützen, indem wir sie nur bei Bedarf und niemals zur Information eigener Investitionsentscheidungen verwenden.

Wesentliche, nicht öffentliche ("Insider"-) Informationen sind Informationen über ein Unternehmen, die nicht öffentlich zugänglich sind und die ein rational denkender Investor bei der Entscheidung über den Handel mit Wertpapieren als wichtig erachten würde. Dazu können gehören:

- Finanzergebnisse und Dividenden
- Neue Auftragsvergaben
- Klagen, Vergleiche oder anhängige Rechtsstreitigkeiten
- Neue Produkte oder Marketinginitiativen
- Änderungen im oberen Management
- Erwartete Fusionen oder Übernahmen

Insiderhandel liegt vor, wenn eine Person diese Insider-Informationen zum persönlichen Vorteil oder zur Vermeidung von Verlusten an der Börse nutzt oder sie an Dritte weitergibt, damit diese das Gleiche tun können. Insiderhandel ist ein schweres Verbrechen, das mit hohen Geldstrafen und sogar mit Gefängnis bestraft wird.

WIE WIR ES ERMÖGLICHEN.

Wir können dazu beitragen, Insiderhandel und Marktmissbrauch folgendermaßen zu verhindern:

- Niemals Aktien von Carrier oder anderen öffentlich gehandelten Unternehmen kaufen, verkaufen oder anderweitig mit ihnen handeln, sofern sie im Besitz von Insider-Informationen sind.
- Keine Weitergabe von Insider-Informationen an Personen außerhalb von Carrier, einschließlich Familienmitgliedern, Verwandten oder Freunden
- Weitergabe von Insider-Informationen an Kollegen nur auf der Basis von Wissensbedarf
- Keine "Tipps" geben, d. h. direkt oder indirekt materielle, nicht öffentliche Informationen über ein Unternehmen an Personen weiterzugeben, die in Kenntnis dieser Informationen handeln könnten

Melden Sie jeglichen Missbrauch von Insider-Informationen an einen Vorgesetzten, den Ethik- und Compliance-Beauftragten oder die Rechtsabteilung, oder nutzen Sie das anonyme Meldeverfahren des Unternehmens.

VERMEIDEN VON INTERESSENKONFLIKTEN

Wir achten darauf, dass unsere persönlichen Interessen nicht mit unseren Verpflichtungen gegenüber dem Unternehmen, seinen Zielen und Anforderungen in Konflikt stehen.

WARUM IST DIES SO WICHTIG?

Es ist uns nicht gestattet, uns durch persönliche Interessen und Beziehungen beeinflussen zu lassen, wenn wir die bestmöglichen Entscheidungen für das Unternehmen treffen. Indem wir unser gesundes Urteilsvermögen anwenden, um die richtigen Entscheidungen für unser Geschäft zu treffen, können wir unsere Leistungsstandards erfüllen und ohne Ablenkung zusammenarbeiten und Innovationen umsetzen. Zudem wird unsere Loyalitätspflicht gegenüber dem Unternehmen anerkannt.

Selbst ein *offensichtlicher* Interessenkonflikt kann problematisch sein, da andere denken könnten, dass wir nicht ordnungsgemäß handeln. Interessenkonflikte können vermieden oder angegangen werden, wenn sie umgehend offengelegt und ordnungsgemäß behandelt werden.

WIE MACHEN WIR DIES MÖGLICH?

Wir vermeiden Interessenkonflikte (oder ihren Anschein) und stellen sicher, dass sie, falls sie nicht vermieden werden können, ordnungsgemäß angegangen werden, indem wir:

- Uns in Acht nehmen vor Situationen, in denen die Interessen unserer Firma und unsere eigenen im Konflikt stehen könnten, und tatsächliche oder potenzielle Konflikte einem Manager oder dem lokalen Ethics & Compliance Officer melden
- Uns aus dem Entscheidungsfindungsprozess zurückziehen, wenn wir uns in einer tatsächlichen oder potenziellen Konfliktsituation befinden
- Uns nicht in Situationen bringen, in denen unsere Loyalität gegenüber Familienmitgliedern oder engen Freunden unser Urteilsvermögen auf unangemessene Weise beeinflussen könnte
- Erkennen, wenn unsere persönlichen finanziellen Überlegungen und Verbindungen zu Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden unsere Fähigkeit beeinträchtigen könnte, im besten Interesse des Unternehmens zu handeln
- Uns gegenüber dem Unternehmen loyal zeigen, indem wir keine Chancen für uns behalten, die wir mithilfe von Positionen oder Ressourcen des Unternehmens erhalten haben
- Jeden Tag im Unternehmen unser Bestes geben und nicht zulassen, dass Nebenjobs oder andere Aktivitäten unsere Beiträge zum Geschäftserfolg schmälern
- Nur Geschenke und Bewirtungen anbieten oder annehmen, wenn sie:
 - Geeignet sind
 - Einem legitimen Geschäftszweck dienen
 - Unser Urteilsvermögen nicht beeinträchtigen

Alle tatsächlichen und potenziellen Konflikte müssen offengelegt werden. Wenn Sie Bedenken zu einem Interessenkonflikt haben, holen Sie sich Rat vom Ethics & Compliance Officer.

FORTS. >

Schnell-Test zu Interessenkonflikten

Wenn ich mich für diese Handlungsweise entscheide, werde ich:

- Mich gegenüber einer Person verpflichtet fühlen oder diese mir gegenüber verpflichten?
- Unsere Werte missachten?
- Riskieren, mein Urteilsvermögen zu beeinträchtigen?
- Den Anschein erwecken, auf unlautere Weise zu handeln oder eine geteilte Loyalität zu haben?
- Einen persönlichen Vorteil für mich, ein Familienmitglied oder einen engen Freund erhalten, der ungewöhnlich oder hinsichtlich Kosten und Häufigkeit unangemessen ist?

Wenn Sie eine dieser Fragen mit „Ja“ beantwortet haben, stehen Sie möglicherweise vor einem potenziellen Interessenkonflikt. Holen Sie sich Rat.

F: Ich habe eine Nichte, die gerade ihr Studium des Ingenieurwesens abgeschlossen hat. Wenn wir sie einstellen, wäre sie mir nicht unterstellt. Kann ich sie für eine Stelle vorschlagen?

A: Einige unserer besten Mitarbeiter wurden uns von anderen empfohlen. Um den Anschein von Unredlichkeit zu vermeiden, müssen Sie Ihre Beziehung gegenüber dem Personalleiter offenlegen. Sie sollten am Einstellungsprozess nicht beteiligt sein, damit Ihre Nichte ausschließlich basierend auf ihren Leistungen beurteilt werden kann.

ERSTELLEN, PFLEGEN UND OFFENLEGEN KORREKTER AUFZEICHNUNGEN UND BÜCHER

Unser geschäftliches Ansehen und unsere Effektivität hängen von klaren und deutlichen Aufzeichnungen ab, die gemäß den anerkannten Grundsätzen und strengen Richtlinien aufbewahrt und offengelegt werden.

WARUM IST DIES SO WICHTIG?

Ob wir den Jahresbericht des Unternehmens vorbereiten oder einen Arbeitszeitznachweis ausfüllen – wir spielen eine wichtige Rolle dabei, die Verpflichtung des Unternehmens zu genauer Buchhaltung und Berichtswesen aufrechtzuerhalten. Wir wissen, wie wichtig diese Verantwortung ist. Wir wissen auch, dass das Unternehmen darauf zählt, dass die Aufzeichnungen korrekt, vollständig und wahrheitsgemäß sind, um fundierte Geschäftsentscheidungen treffen zu können. Auch unsere Aktionäre benötigen genaue und transparente Aufzeichnungen, um ihre Investitionsentscheidungen zu treffen. Durch die Befolgung anerkannter Rechnungslegungsgrundsätze, die ordnungsgemäße Führung von Aufzeichnungen und die Erstellung genauer Berichte, kommen wir unseren rechtlichen Verpflichtungen nach und vermeiden Rufschädigung, Strafen und zivil- oder strafrechtliche Verfolgung. Zudem wird unsere Geschäftstätigkeit effizienter und produktiver, während wir gleichzeitig das Vertrauen, das unsere Aktionäre in uns gesetzt haben, bestätigen.

WIE MACHEN WIR DIES MÖGLICH?

Wir erstellen, pflegen und vernichten Aufzeichnungen ordnungsgemäß und mit Integrität. Das bedeutet, dass wir:

- Alle Aktiva, Passiva, Umsätze, Ausgaben und Geschäftsvorgänge genau und zeitnah verbuchen – gemäß den Vorschriften, allgemein anerkannten Buchhaltungsprinzipien und Carrier-Richtlinien
- Sicherstellen, dass Budgetvorschläge und wirtschaftliche Auswertungen alle relevanten Informationen fair wiedergeben
- Keine absichtlich falschen oder irreführenden Einträge in unsere Bücher und Aufzeichnungen vornehmen
- Keine geheimen oder unverbuchten Kassenbestände einrichten
- Kunden und Lieferanten unverzüglich über Fehler informieren und diese umgehend durch Gutschriften, Erstattungen oder andere beidseitig akzeptable Maßnahmen korrigieren
- Aufzeichnungen gemäß den Richtlinien und gesetzlichen Anforderungen des Unternehmens aufbewahren und vernichten
- Sämtliche Aufzeichnungen schützen, die mit Gerichtsverfahren zusammenhängen

Sämtliche vermuteten Verstöße in Bezug auf Aufzeichnungen müssen gemeldet werden. Sie können sich an einen Vorgesetzten, den Ethics & Compliance Officer oder die Rechtsabteilung wenden.

FORTS. >

ERSTELLEN, PFLEGEN UND OFFENLEGEN KORREKTER AUFZEICHNUNGEN UND BÜCHER (FORTS.)

- F:** Auch wenn unsere Richtlinien zur Verwaltung von Aufzeichnungen zulassen, bestimmte Aufzeichnungen nach einer bestimmten Zeit zu vernichten, hebe ich meine – insbesondere elektronische Aufzeichnungen, wie E-Mails – unbegrenzt auf, um auf der sicheren Seite zu sein. Ist das okay?
- A:** Die Richtlinien des Unternehmens zur Verwaltung von Aufzeichnungen „erlauben“ die Vernichtung von Datensätzen nicht – sie erfordern die Vernichtung in der Regel nach einem bestimmten Zeitraum, je nach Art der Aufzeichnung. Wenn Sie Aufzeichnungen nicht rechtzeitig vernichten, verstoßen Sie nicht nur gegen die Unternehmensrichtlinie, Sie können auch die Speicher unnötig füllen, für Ineffizienz sorgen und uns rechtlichen Risiken aussetzen. Es gibt jedoch bestimmte Dokumente, die aufbewahrt werden müssen, etwa solche, die für potenzielle oder laufende juristische Angelegenheiten relevant sind oder der Aufbewahrungspflicht unterliegen. Jeder Einzelne von uns ist dafür verantwortlich, die Aufbewahrungszeiträume für die jeweiligen Aufzeichnungen zu kennen und einzuhalten.

SCHUTZ UNSERES GEISTIGEN EIGENTUMS

Wir schützen das geistige Eigentum unseres Unternehmens vor Missbrauch, widerrechtlicher Nutzung, Zerstörung und Verlust.

WARUM IST DIES SO WICHTIG?

Durch unseren Grundwert Innovation hat Carrier eines der weltweit größten Portfolios an geistigem Eigentum geschaffen. Diese Vermögenswerte sind das Ergebnis harter Arbeit, die wir jeden Tag leisten, und bilden eine Plattform für Innovation und Wachstum. Ihr Schutz ist wesentlich für unser Ziel, konkurrenzfähig zu sein – und für die Zukunft unseres Unternehmens.

WIE MACHEN WIR DIES MÖGLICH?

Wir schützen unser Unternehmens-Eigentum, indem wir:

- Das geistige Eigentum (wie Firmengeheimnisse, Erfindungen, technische Daten, Designs, Know-how, Software, Strategien, Vertragsdetails und Finanzdaten) nur auf eine Weise verwenden und offenlegen, die erforderlich ist, um unsere Pflichten zu erfüllen – und zwar immer in Übereinstimmung mit den geltenden Carrier-Richtlinien und -Verfahren
- Das Unternehmen umgehend über alle Erfindungen informieren, die wir während unserer Beschäftigung beim Unternehmen gemacht haben, damit sie rechtzeitig für eine Patentanmeldung in Betracht gezogen werden können
- Firmeneigene Informationen gegenüber anderen – selbst innerhalb des Unternehmens – nur offenlegen, wenn sie diese Informationen kennen müssen, und gegenüber Dritten nur bei einer entsprechenden Geheimhaltungsvereinbarung oder anderen Vereinbarung
- Die geltenden Richtlinien und -Verfahren des Unternehmens für elektronisch übermittelte firmeneigene Informationen und die Nutzung von sozialen Medien einhalten
- Sämtliche behördlichen oder vertraglichen Bestimmungen verstehen und einhalten, damit Dritte, die unsere firmeneigenen Informationen erhalten, sich zu ihrem Schutz verpflichten
- Sicherstellen, dass Vereinbarungen zum Umgang mit geistigem Eigentum und Lizenzrechten getroffen werden, bevor mit Dritten zusammengearbeitet wird

FORTS. >

Geistiges Eigentum

Beispiele für geistiges Eigentum:

- Ideen und Erfindungen
- Marken, Warennamen und Logos
- Werke von Autoren (wie Illustrationen, Schriftstücke, Zeichnungen, Dokumentation und Software)
- Firmeneigene Informationen technischer und geschäftlicher Natur, einschließlich:
 - Technische Daten, Designs und Know-how
 - Geschäfts-, Marketing-, Vertriebs-, Beschaffungs- und Preisgestaltungspläne
 - Geschäftsstrategien
 - Informationen zu Fusionen und Übernahmen
 - Vertragsdetails
 - Finanzinformationen

Unser Unternehmen schützt sein geistiges Eigentum weltweit durch eine Vielzahl an Rechtsmitteln, einschließlich Verträge, Patente, Geschäftsgeheimnisse, registrierte und nicht registrierte Marken, Copyrights und Musterrechte.

RESPEKTIEREN DES GEISTIGEN EIGENTUMS DRITTER

Wir ergreifen Maßnahmen, um den Missbrauch, die widerrechtliche Nutzung, Zerstörung, Beeinträchtigung oder den Verlust geistigen Eigentums anderer zu verhindern.

WARUM IST DIES SO WICHTIG?

Genau wie unser Unternehmen seine eigenen Rechte am geistigen Eigentum schätzt und dies auch von anderen erwartet, schätzen und respektieren wir auch das rechtmäßige geistige Eigentum Dritter. Dazu gehören alle Formen von geistigem Eigentum, ob uns von Kunden, Geschäftspartnern oder Lieferanten anvertraut oder im Besitz unserer Konkurrenten oder Dritter. Durch die Berücksichtigung solcher Rechte, halten wir nicht nur unsere gesetzlichen Verpflichtungen ein, wir stärken auch das Vertrauen und den Respekt, das bzw. der uns von anderen entgegengebracht wird.

WIE MACHEN WIR DIES MÖGLICH?

Wir respektieren die geistigen Eigentumsrechte anderer, indem wir:

- Alle Richtlinien und Verfahren in Bezug auf den Schutz firmeneigener Informationen und anderen geistigen Eigentums einhalten
- Die firmeneigenen Informationen unserer Kunden, Geschäftspartner, Konkurrenten oder Dritter nicht ohne Genehmigung annehmen, verwenden oder offenlegen
- Die Arbeit anderer – wie zum Beispiel Bilder, Veröffentlichungen, Videos oder andere Inhalte im Internet – nicht kopieren, es sei denn, wir haben eine Lizenz dafür
- Die Patentrechte, Geschäftsgeheimnisse und firmeneigenen Informationen während unserer Forschungs- und Entwicklungsprozesse respektieren
- Alle geltenden Lizenzvereinbarungen zu geistigem Eigentum und andere Vertragsbedingungen zur Nutzung oder Offenlegung von geistigem Eigentum anderer einhalten
- Copyrights, Logos, Marken, Warennamen und Designs Dritter in unserem Marketing und unseren Veröffentlichungen anerkennen
- Fälschungen und andere Verbrechen gegen das geistige Eigentum melden

SCHUTZ DES UNTERNEHMENSEIGENTUMS

Wir schützen das Eigentum vor Schäden, Verlust und Missbrauch.

WARUM IST DIES SO WICHTIG?

Die Vermögenswerte unseres Unternehmens werden durch die harte Arbeit, die wir jeden Tag leisten, geschaffen. Sie sind sowohl Quelle als auch Beweis für unsere Innovation und unseren Wachstum. Sie sind wesentlich für unser ZIEL, unsere SIEGERMENTALITÄT zu beweisen. Wir respektieren und schützen diese Vermögenswerte genau wie unser persönliches Eigentum. Wir schützen sie vor Missbrauch und widerrechtlicher Nutzung. Wir wissen, dass das Unternehmen und unsere Aktionäre darauf bauen, dass wir persönlich Verantwortung für den Schutz unserer Vermögenswerte vor Missbrauch übernehmen.

WIE MACHEN WIR DIES MÖGLICH?

Wir sind verantwortlich für das Eigentum des Unternehmens. Das bedeutet, dass wir:

- Unsere materiellen Vermögenswerte stets ordnungsgemäß und entsprechend der Unternehmens-Richtlinie handhaben
- Verlust, Verschwendung, Zerstörung, Diebstahl und Missbrauch der Unternehmensressourcen verhindern
- Vermögenswerte des Unternehmens nur zu Geschäftszwecken und niemals zu persönlicher Bereicherung benutzen
- Die private Verwendung der Kommunikationsgeräte und -systeme des Unternehmens begrenzen
- Umstände melden, in denen wir ein Risiko für die Vermögenswerte des Unternehmens vermuten
- Sicherstellen, dass alle Geschäftstransaktionen vom Management genehmigt sind und interne Prüfungen und Genehmigungsprozesse durchlaufen
- Interne Kontrollen erstellen und durchführen, die eine korrekte Finanzberichterstattung und vollständige Einhaltung aller Audits, Untersuchungen, Gesetze und Vorschriften ermöglichen
- Verhindern, dass finanzielle Vermögenswerte zur Geldwäsche oder Finanzierung von Terroristen verwendet wird, indem wir auf Warnsignale achten und die internationalen Vorschriften einhalten

Materielle Vermögenswerte

Materielle Vermögenswerte sind sämtliche physischen Dinge, die das Unternehmen seinen Mitarbeitern zur Ausführung der Geschäftstätigkeit zur Verfügung stellt, wie Einrichtungen, Fahrzeuge, Computer und andere elektronische Geräte, Maschinen, Werkzeuge, Bargeld, Büromaterialien und ID-Karten.

Finanzielle Vermögenswerte

Die finanziellen Vermögenswerte des Unternehmens sind Geld, Wertpapiere oder alles, was zu Geld gemacht werden kann.

FORTS. >

Warnsignale für Geldwäsche

Zu den möglichen Warnsignalen für Geldwäsche gehören unter anderem:

- Kunden, die Zahlungen von mehreren Konten tätigen
- Zahlungen, die im Namen eines Kunden von einer dritten Partei ohne Begründung oder Erklärung geleistet werden
- Forderungen, dass Zahlungen an Offshore- oder private Konten anstatt an die üblichen Unternehmenskonten getätigt werden
- Forderungen, dass Zahlungen zu ungewöhnlichen Zeiten oder in ungewöhnlichen Beträgen getätigt werden
- Anforderung von mehreren Zahlungen, die alle niedriger als \$10.000 sind

Melden Sie Missbrauch von Unternehmens-Vermögenswerten einem Vorgesetzten, dem Ethics & Compliance Officer oder der Rechtsabteilung.



WIR BAUEN LANGFRISTIGE PARTNERSCHAFTEN AUF

Wir suchen nach Geschäftspartnern, die unser kontinuierliches Engagement für LEISTUNG und unser Bestreben, die Erwartungen unserer Kunden zu erfüllen oder zu übertreffen, teilen. Wir behandeln unsere Partner mit Respekt und Integrität und kultivieren ein Umfeld der Einbeziehung, schützen ihre Rechte und verpflichten sie gleichzeitig zu hohen ethischen Standards als Teil einer erstklassigen Lieferkette.

Auswählen der richtigen Partner

44

Respektieren und Schützen der Menschenrechte

45

AUSWÄHLEN DER RICHTIGEN PARTNER

Wir wählen unsere Geschäftspartner basierend auf Leistung und gemeinsamen Werten – und wir behandeln sie fair.

WARUM IST DIES SO WICHTIG?

Wir suchen nach Geschäftspartnern, die uns helfen können, unsere Geschäftsziele zu erreichen, indem sie Expertise, Ressourcen, Effizienz und Innovation einbringen, damit wir pünktlich zuverlässige Produkte liefern können. Unsere Partner müssen außerdem unsere hohen ethischen Standards und unsere Leidenschaft, die Welt zu einem besseren Ort zu machen, teilen.

WIE MACHEN WIR DIES MÖGLICH?

Wir wählen unsere Geschäftspartner in einem fairen Wettbewerbsprozess. Das bedeutet, dass wir:

- Nach Partnern suchen, die unsere Standards für Sicherheit, Integrität und Leistung erfüllen, während sie das, was sie versprechen, pünktlich und innerhalb des Budgetrahmens liefern
- Sorgfältige Überprüfungen durchführen, um sicherzustellen, dass potenzielle wichtige Geschäftspartner qualifiziert und vertrauenswürdig sind, bevor wir sie engagieren, und ihre Leistung anschließend überwachen
- Klare, spezifische Leistungsanforderungen mit messbaren Ergebnissen stellen
- Beziehungen schriftlich festhalten, sodass alle Transaktionen transparent sind und ordnungsgemäß erfasst werden, und die Geschäftspartner verpflichtet sind, unsere Sicherheits-, Ethik- und Konformitätsanforderungen zu erfüllen
- Kleinen, benachteiligten, von Minderheiten, Frauen oder Veteranen geführten, nicht ausgelasteten Unternehmen eine Chance bieten

RESPEKTIEREN UND SCHÜTZEN DER MENSCHENRECHTE

Wir tragen eine staatsbürgerliche Verantwortung und engagieren uns für bessere Arbeitsbedingungen für alle.

WARUM IST DIES SO WICHTIG?

Unsere große globale Präsenz ermöglicht es uns, ein Zeichen im Kampf für bessere Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit auf der ganzen Welt zu setzen. Unser Unternehmen trifft robuste und tiefgreifende Maßnahmen, um die Mitarbeiter in unseren Einrichtungen zu schützen. Wir können jedoch auch positive Veränderungen fördern, indem wir unsere Geschäftspartner und Gemeinschaften auffordern, auch die Menschenrechte zu respektieren. Daher ehren wir unsere Grundwerte, indem wir uns mit denjenigen zusammentun, die unser Engagement teilen, damit die Menschen sicher, sorgenfrei, produktiv und mobil bleiben.

WIE MACHEN WIR DIES MÖGLICH?

Unser Unternehmen respektiert und schützt die Menschenrechte, indem wir:

- Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter gewährleisten – basierend auf den Faktoren, die am strengsten sind: US-amerikanische Standards, lokale Standards oder Unternehmens-Richtlinien
- Niemals Kinder- oder Zwangsarbeit einsetzen und stets Geschäftspartner suchen, die unser Engagement zum Kampf gegen Menschen- und Sexhandel und die Unterstützung der Menschenrechte teilen
- Diskriminierung aufgrund einer ungesetzlichen Grundlage verbieten, einschließlich: Rasse, Hautfarbe, Religion, nationale Herkunft, Geschlecht, Alter, Behinderung, Veteranenstatus, Familienstand, Staatsbürgerschaftsstatus, Glaubensbekenntnis, sexuelle Orientierung und andere geschützte Kategorien, wie sie das geltende Recht vorsieht
- Vergütungen und Leistungen bereitstellen, um starke Talente für unsere Unternehmen zu gewinnen und zu halten, unter Einhaltung aller geltenden Vorschriften in Bezug auf Löhne, Arbeitszeiten und gesetzlich vorgeschriebene Leistungen
- Den Grundsatz der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen anerkennen, wie sie nach geltendem Recht in den Ländern bestehen, in denen wir tätig sind
- Verantwortungsvolle Beschaffungspraktiken durchführen und unsere wichtigen Lieferanten gemäß dem Ethikkodex für Lieferanten verpflichten, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für ihre Mitarbeiter zu gewährleisten, Diskriminierung zu vermeiden, sicherzustellen, dass nicht auf Kinderarbeit zurückgegriffen wird, und sich nicht an Menschenhandel zu beteiligen

Um eine solide Berichterstattung über mutmaßliches Fehlverhalten zu gewährleisten, bietet Carrier sichere und vertrauliche Kanäle für Mitarbeiter und Dritte an. Diese können damit Rat suchen, Fragen stellen, Kommentare abgeben und vermutetes Fehlverhalten melden. Das Programm für anonyme Meldungen des Unternehmens ermöglicht es Mitarbeitern und anderen Personen, Fragen zu stellen oder Bedenken zu äußern.



WIR ENGAGIEREN UNS IN UNSEREM UMFELD

Unsere Produkte helfen, modernes Leben möglich zu machen. Außerdem machen sie die Dinge besser – und diese Mission tragen wir auch in unser Umfeld. Wir schützen unsere gemeinsame Umwelt und suchen nach nachhaltigen Methoden, Wert zu schaffen. Außerdem unterstützen wir interessante Freiwilligenarbeit, Bemühungen zur sozialen Verbesserung und gemeinnützige Projekte, denn wir verstehen, dass, wenn unser Umfeld stärker wird, auch wir stärker werden.

Umweltschutz	47
Unterstützung unserer Gemeinschaften	48
Politisches Engagement	49

Wir halten alle für uns geltenden Umweltschutzgesetze und -bestimmungen ein, während wir gleichzeitig ambitionierte Ziele für Erhaltung und Nachhaltigkeit verfolgen.

WARUM IST DIES SO WICHTIG?

Unsere weltweiten Operationen – und insbesondere die Nutzung vieler unserer Produkte in großen Städten – haben uns gezeigt, dass die Umwelt durch Bevölkerungswachstum und Urbanisierung immer stärker belastet wird. Dies hat uns gleichzeitig die Möglichkeit gegeben, mit gutem Beispiel voranzugehen. Was die Umweltstandards betrifft, möchten wir nicht nur einfach unseren gesetzlichen Verpflichtungen nachkommen. Wir möchten eine positive Veränderung schaffen, Fortschritt durch Innovation machen und unseren Kollegen und Gemeinschaften zeigen, dass die Verringerung von Umweltbelastungen nicht nur gut für die Erde, sondern auch gut für das Geschäft ist.

WIE MACHEN WIR DIES MÖGLICH?

Unser Unternehmen setzt sich für Umweltverantwortung und Nachhaltigkeit ein. Das bedeutet, dass wir:

- Alle geltenden Umweltgesetze achten, hinsichtlich Genehmigungen auf dem neuesten Stand sind, Vorfälle melden und Sondermüll sicher entsorgen
- Nach Möglichkeiten suchen, Energie, Wasser und Material zu sparen
- Danach streben, Produkte zu entwickeln und herzustellen, die unser Engagement für die Erhaltung unterstützen
- Gebäudesysteme herstellen, die emissionsärmer und nachhaltig sind
- Von unseren wichtigen Lieferanten erwarten, mehr nachhaltige Praktiken einzusetzen
- Ziele festlegen, die uns und unsere wichtigen Lieferanten motivieren, nach ständigen Verbesserungen im Bereich Erhaltung und Nachhaltigkeit zu suchen
- Uns bemühen, neue Wege zu finden, wie wir als Einzelne für mehr Erhaltung sorgen können

Wenn Sie Bedenken in einer Angelegenheit des Umweltschutzes haben, wenden Sie sich an einen Vorgesetzten, den Experten für Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit oder den Ethics & Compliance Officer.

UNTERSTÜTZUNG UNSERER GEMEINSCHAFTEN

Wir sind aktive Partner in unseren Gemeinschaften und stellen unsere Zeit, Ressourcen und Talente zur Verfügung, um ihren Wohlstand zu fördern.

WARUM IST DIES SO WICHTIG?

Unser Unternehmen ist weltweit tätig. Wir erhalten jedoch auch von unseren lokalen Gemeinschaften Stärke und Inspiration – also aus dem Umfeld, in dem wir leben und arbeiten. Wir möchten Wachstum und Vitalität fördern, indem wir mit unseren Nachbarn freundschaftlich in Kontakt treten, den gegenseitigen Respekt und das Vertrauen stärken und dabei unseren Ruf und unsere Anwerbungsbemühungen verbessern.

WIE MACHEN WIR DIES MÖGLICH?

Unser Unternehmen ist ein gesellschaftlich verantwortliches Mitglied der Gemeinschaften, in denen wir operieren. Das bedeutet, dass wir:

- Die aktiven Rollen, die unsere Mitarbeiter als Ehrenamtliche, Mentoren und Sozialarbeiter in unseren Gemeinschaften übernehmen, fördern und anerkennen
- Uns an gemeinnützigen Projekten beteiligen, die im Vorfeld auf ihre Legitimität geprüft werden
- Niemals eine Gegenleistung für Spenden fordern

F: Ich arbeite dieses Wochenende ehrenamtlich bei einer Spendensammlung. Ist es in Ordnung, wenn ich mich als Mitarbeiter ausbebe, da ich weiß, dass das Unternehmen dieses gemeinnützige Projekt schon lange Zeit unterstützt?

A: Auch wenn das Unternehmen Ihr gemeinnütziges Projekt ebenfalls unterstützt, sollten Sie sich bei einer solchen Veranstaltung nicht ohne vorherige Genehmigung als offizieller Unternehmensvertreter ausgeben. Wenden Sie sich im Vorfeld an Ihr Management, um eine Genehmigung einzuholen. Vielleicht unterstützt das Unternehmen die Veranstaltung ja dann auch ganz offiziell.

Wir halten uns an alle nationalen, staatlichen und lokalen Gesetze zur Beteiligung von Unternehmen am politischen Geschehen und ermutigen unsere Mitarbeiter, sich als Privatpersonen am politischen Prozess zu beteiligen.

WARUM IST DIES SO WICHTIG?

Als Unternehmen arbeiten wir eng mit Regierungen auf der ganzen Welt zusammen und sind an politischen Ergebnissen beteiligt. Als Unternehmen nehmen wir am politischen Prozess teil, handeln dabei aber stets verantwortungsbewusst. Wir verstehen und respektieren die gesetzlichen Beschränkungen für Unternehmen und leisten den Regeln dem Wortlaut und Sinn nach Folge. Zugleich unterstützen wir unsere Mitarbeiter voll und ganz dabei, ihre Bürgerpflicht zu erfüllen, indem sie sich über politische Aktivitäten informieren oder ihre Zeit und ihr Geld dafür investieren.

WIE MACHEN WIR DIES MÖGLICH?

Wir beteiligen uns als Unternehmen und als Einzelne auf rechtmäßige und ethische Weise an der Politik. Das bedeutet, dass wir:

- Alle gesetzlichen Beschränkungen für Unternehmen hinsichtlich Spenden an politische Parteien, politische Gremien und einzelne Kandidaten einhalten
- Deutlich machen, dass, wenn wir uns als Privatpersonen in der Politik engagieren, unsere Ansichten und Handlungen unsere eigenen und nicht die des Unternehmens sind
- Den Ethics & Compliance Office informieren, wenn wir als Einzelperson für ein Amt kandidieren, um potenzielle Interessenkonflikte zu vermeiden
- Die Regeln in Bezug auf Lobbyismus kennen und vermeiden, Amtsträger ohne ausdrückliche Genehmigung und Kenntnis der Anforderungen für öffentlichen Bekanntgabe und Berichterstattung zu kontaktieren
- Keine politischen Spenden im Namen des Unternehmens machen oder die Mittel des Unternehmens verwenden, es sei denn, dies ist gesetzlich zulässig und wir haben zuvor die Genehmigung der Rechtsabteilung eingeholt

Rechtlicher Hinweis

Dieser Verhaltenskodex verleiht keinerlei vertragliches Recht, entweder ausdrücklich oder stillschweigend, beim Unternehmen beschäftigt zu bleiben. Es werden dadurch auch keine festen Bedingungen Ihrer Beschäftigung garantiert.