



# IL NOSTRO CODICE ETICO

# MESSAGGIO DI DAVE GITLIN

In Carrier chiediamo performance elevate e grande integrità da parte di tutti i nostri dipendenti e da chiunque collabori con noi.

Non accettiamo mai compromessi rispetto ai nostri valori e all'integrità per raggiungere i nostri obiettivi aziendali

Siamo un'azienda impegnata a fare sempre la cosa giusta.

Senza eccezioni.

**Dave**

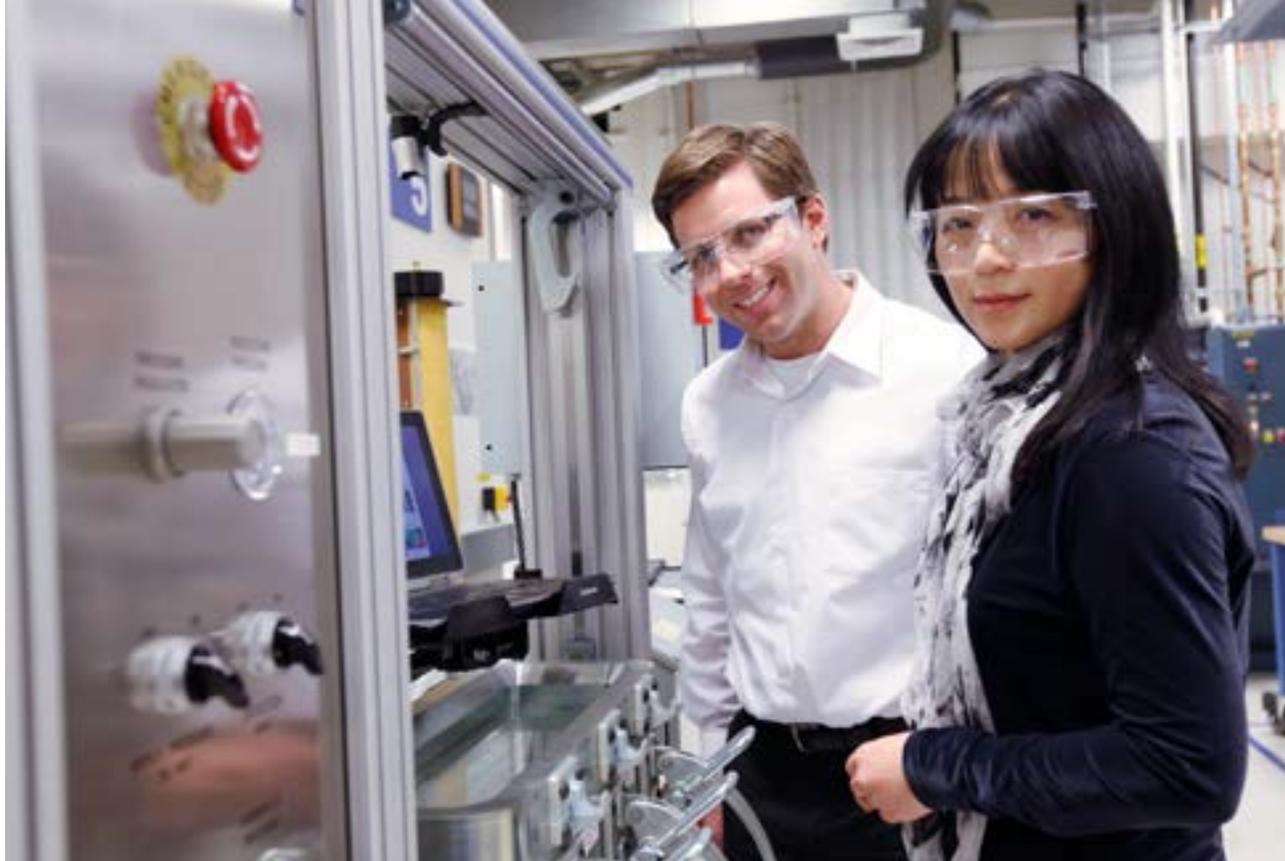


Presidente e CEO, Carrier



# SOMMARIO

Informazioni sui nostri codici	3
Insieme siamo più forti	12
Otteniamo risultati per i nostri clienti – grazie al valore dei nostri prodotti e servizi	21
Siamo responsabili nei confronti dei nostri investitori	32
Costruiamo partnership durature	43
Siamo attivi all'interno delle nostre comunità	46



## INFORMAZIONI SUI NOSTRI CODICI

Forza attraverso i valori	4
Valori in azione	5
Le nostre responsabilità	6
Prendere decisioni eticamente corrette	7
Fare sentire la propria voce e chiedere aiuto	8
Come sosteniamo il nostro Codice di condotta	9
Deroghe	10
Una tradizione basata sull'innovazione e sull'integrità	11

# FORZA ATTRAVERSO I VALORI

Siamo diversi ma uniti da uno scopo comune e da valori condivisi.

Creiamo e sviluppiamo modi innovativi ed efficaci per mantenere le persone al sicuro, a proprio agio e in movimento.

Manteniamo rapporti basati sull'**inclusione**, perseguiamo l'**eccellenza**, cresciamo attraverso l'**innovazione**, trattiamo gli altri con **rispetto** e agiamo sempre con **integrità**.

Il successo dell'azienda si basa sull'impegno, le abilità e il talento dei nostri dipendenti. Ci rispettiamo e valorizziamo a vicenda e siamo consapevoli che, per sviluppare appieno il nostro potenziale, abbiamo bisogno gli uni degli altri. Operiamo 24 ore al giorno e in qualsiasi parte del mondo e, sebbene le condizioni e le sfide possano essere diverse, i nostri valori fondamentali rimangono invariati. Tali valori ci impongono di agire in modo trasparente e di non ricorrere mai a menzogne, imbrogli, furti o a qualsiasi altra forma di inganno.

I nostri valori ci uniscono, ci guidano e ci rendono più forti. Definiscono chi siamo, ciò in cui crediamo e il modo in cui conduciamo la nostra attività. In un panorama commerciale complesso e dinamico, caratterizzato da notevoli pressioni e sfide sempre diverse, i nostri valori apportano chiarezza e coerenza e ci tengono uniti. Ci aiutano a soddisfare gli elevati standard in termini di qualità, sicurezza e prestazioni che i nostri clienti si aspettano e meritano. In sostanza, i valori fondamentali ci uniscono nello svolgimento del nostro lavoro.

## Trasformiamo il futuro in realtà

Le nostre attività globali supportano i sistemi edilizi.

## I nostri valori, i vostri valori

Il nostro Codice etico globale è stato creato grazie al contributo di migliaia di dipendenti e si basa su un'iniziativa a livello aziendale volta a offrire una maggiore comprensione della nostra cultura e dei valori che guidano il nostro operato.

Non ci limitiamo a comprendere l'importanza di raggiungere i risultati nel modo giusto, ma ci impegniamo a trasformare questo obiettivo in una realtà quotidiana. Il nostro Codice globale, riflette e rafforza tale impegno.

### RISPETTO

Trattiamo gli altri nel modo in cui vorremmo essere trattati.

### INTEGRITÀ

Mettiamo sempre al primo posto l'onestà, la responsabilità personale e l'etica.

### INCLUSIONE

Ci sforziamo di creare un ambiente in cui tutti si sentano inclusi, a prescindere dalle differenze.

### INNOVAZIONE

Ci impegniamo costantemente per sviluppare, migliorare e far crescere la nostra azienda in modo sostenibile.

### ECCELLENZA

Otteniamo risultati grazie al valore dei nostri prodotti e servizi, con rapidità e attraverso un'esecuzione impeccabile.

# VALORI IN AZIONE

Il nostro Codice etico è una risorsa pratica che ci aiuta a proteggere e a far crescere la nostra attività, nonché a migliorare le nostre prestazioni individuali.

Il nostro Codice etico è una risorsa per ognuno di noi. È il nostro Codice globale e si applica a tutti i direttori, i funzionari e i dipendenti, nonché ai rappresentanti e alle nostre affiliate e consociate in tutto il mondo. Come strumento e guida per il raggiungimento dei nostri obiettivi nel modo giusto, il Codice:

- Integra i nostri valori fondamentali ricordandoci che le decisioni quotidiane sono più facili quando basate sui nostri valori, quali rispetto, integrità, inclusione, innovazione ed eccellenza
- Definisce le politiche chiave, i requisiti e le responsabilità a cui dobbiamo attenerci
- Spiega come ottenere aiuto quando ci troviamo ad affrontare problemi o decisioni difficili
- Ci impone di comportarci in modo onesto, evitando qualsiasi tipo di espediente o inganno
- È la base su cui si fonda il Programma per l'etica e la conformità

## Definire i nostri valori

**Rispetto. Integrità. Inclusione. Innovazione. Eccellenza.** Applicando questi valori a ogni decisione che prendiamo e a ogni azione che compiamo:

- Supportiamo una cultura che incoraggia la collaborazione e la crescita sostenibile e aiuta a prevenire errori cruciali
- Ci impegniamo a fare del nostro meglio, ricercando sempre il successo senza mai scendere a compromessi con i nostri valori
- Proteggiamo la reputazione che ci siamo guadagnati duramente conducendo la nostra attività in maniera etica e responsabile e nel pieno rispetto della legge, ovunque operiamo
- Rafforziamo il nostro rapporto con partner commerciali e altri interlocutori sulla base del valore dei nostri prodotti e servizi
- Miglioriamo la nostra capacità di attrarre e mantenere dipendenti che condividono i nostri standard elevati e siamo consapevoli che, lungi dall'essere un ostacolo, fare la cosa giusta è spesso il modo migliore attraverso cui un'azienda può raggiungere il successo

# LE NOSTRE RESPONSABILITÀ

Ognuno di noi ha la responsabilità di seguire il Codice e le politiche aziendali, di cercare assistenza in caso di dubbi e di segnalare qualsiasi violazione, effettiva o potenziale.

Il successo dipende dalle singole azioni dei nostri dirigenti, funzionari, dipendenti e rappresentanti in tutto il mondo. Pertanto, ognuno di noi ha la responsabilità di:

- Mettere in pratica i valori fondamentali e comprendere e rispettare il nostro Codice
- Garantire che le nostre azioni siano pienamente conformi, nella forma e nella sostanza, a tutte le leggi e le normative applicabili
- Tenere fede agli impegni presi con gli interlocutori e dare il buon esempio
- Segnalare qualsiasi violazione, reale o sospetta, del nostro Codice e dei nostri valori fondamentali

Le ritorsioni nei confronti di chiunque effettui una segnalazione in buona fede sono proibite e punite con azioni disciplinari.

## Responsabilità specifiche di leader e supervisori

Chi ricopre un ruolo di guida per gli altri dipendenti o di gestione dei partner commerciali deve dare il buon esempio e:

- Coltivare un ambiente di lavoro e rapporti commerciali positivi che ammettano esclusivamente condotte etiche e legali e che riflettano i nostri valori
- Non chiedere mai a nessuno, che si tratti di dipendenti o di partner commerciali, di compiere azioni che potrebbero compromettere i nostri standard
- Trasmettere regolarmente l'importanza di rispettare il Codice, le politiche e le procedure di Carrier e di mettere in pratica i nostri valori, sottolineando che i mezzi sono importanti quanto i fini
- Assumersi la responsabilità delle proprie azioni e di quelle dei propri dipendenti, nonché dell'implementazione di iniziative e attività di formazione in materia di conformità
- Fornire attività di formazione che aiutino i dipendenti a comprendere le rispettive responsabilità e a sviluppare capacità di leadership, nonché a fare carriera e a stabilire rapporti in maniera etica
- Incoraggiare e supportare attivamente i dipendenti e i partner commerciali affinché espongano idee e dubbi
- Rispondere in maniera tempestiva e rispettosa ai problemi affrontandoli ed evitando che si ripresentino in futuro o cercando il supporto adeguato
- Non prendere mai parte né giustificare condotte contrarie alla legge o al Codice di condotta
- Non compiere né tollerare mai atti di ritorsione
- Di tanto in tanto, interrogarsi sui successi e non solo sui fallimenti, specialmente se il risultato sembra troppo bello per essere vero
- Riconoscere pubblicamente chi ha fatto la cosa giusta, soprattutto in seguito a una grande dimostrazione di coraggio
- Parlare apertamente e in modo proattivo sui rischi con il team, soprattutto quando si opera in ambienti difficili o sotto pressione, dotarli di strumenti per favorire una richiesta di aiuto in caso di necessità

# PRENDERE DECISIONI ETICAMENTE CORRETTE

Per prendere decisioni eticamente corrette, *prima di compiere qualsiasi azione*, è necessario rispondere "sì" a due domande fondamentali:

**1: Posso farlo?**

L'azione che si sta considerando è conforme, nella forma e nella sostanza, alla legge e alle politiche aziendali?

**2: Devo farlo?**

L'azione che si sta considerando è in linea con i valori fondamentali e la reputazione di Carrier?

Quando rispondete a queste domande, assicuratevi di avere una visione chiara di tutti i fatti pertinenti, considerate i doveri nei confronti degli interlocutori interessati e pensate alle possibili alternative. Dovete inoltre chiedere aiuto alle persone competenti, compreso il responsabile per l'etica e la conformità, il responsabile delle Risorse umane e gli esperti in materia (ad esempio, tecnici, ingegneri, addetti alla qualità e alle operazioni e consulenti legali).

Sebbene il nostro Codice sia d'aiuto nel prendere un'ampia varietà di decisioni, occorre consultare le [politiche Carrier](#) per ottenere informazioni dettagliate su cosa si possa e occorra fare.

# FARE SENTIRE LA PROPRIA VOCE E CHIEDERE AIUTO

L'azienda mette a nostra disposizione numerose risorse per aiutarci ad adempiere all'obbligo di segnalare in buona fede potenziali violazioni e ottenere assistenza nelle questioni di natura etica. Non tolleriamo alcuna forma di ritorsione nei confronti di coloro che effettuano una segnalazione in buona fede.

Qualora fossimo testimoni o sospettassimo una violazione del Codice, della legge o dei nostri valori, dobbiamo comunicarlo appena possibile. Le segnalazioni possono essere effettuate presso un superiore di qualsiasi livello, l'Ufficio legale, un responsabile per l'etica e la conformità o l'Ufficio Risorse umane. Se la segnalazione deve essere effettuata in maniera riservata, è possibile utilizzare il programma di segnalazione anonima. Sebbene sia possibile effettuare segnalazioni in forma anonima (laddove consentito dalla legge applicabile), incoraggiamo i dipendenti a identificarsi, poiché ciò può essere utile ai fini delle indagini e delle azioni di follow-up.

A prescindere dal canale utilizzato per effettuare una segnalazione o dai relativi risultati, l'azienda proibisce qualsiasi forma di ritorsione. **L'azienda applica una politica di tolleranza zero a qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi effettua una segnalazione in buona fede o collabora a un'indagine.** Ciò non significa che occorre conoscere tutti i fatti o essere assolutamente certi che violazione sia realmente avvenuta, "in buona fede" significa ritenere che si sia potuta verificare una violazione e segnalarla in modo sincero e rispettoso. Qualsiasi atto di ritorsione sarà punito con misure disciplinari, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Non ci sarà alcuna punizione per chi testimonierà e non ci si ritroverà nei guai, anche se quanto riferito non si dovesse rivelare fondato. Potrebbe essere difficile da credere, ma è la verità. Apprezziamo le persone che alzano la mano e fanno domande, anche quelle più difficili.

# COME SOSTENIAMO IL NOSTRO CODICE DI CONDOTTA

Al fine di garantire la conformità, le nostre operazioni sono sottoposte regolarmente a una procedura di revisione interna e tutte le segnalazioni di violazione sono soggette a indagini accurate, eque e imparziali, che hanno lo scopo di identificare azioni volte al miglioramento continuo.

Attraverso team di esperti interni ed esterni, l'azienda verifica le proprie unità operative con cadenza regolare per garantire la conformità al Codice e alle politiche aziendali. Di tanto in tanto, l'azienda può revisione anche i rispettivi partner commerciali. Tali revisioni, siano esse annunciate o meno, sono documentate in un report che viene successivamente condiviso con gli interlocutori appropriati al fine di favorire il miglioramento continuo.

In caso di segnalazione o identificazione di una violazione (potenziale o effettiva) della legge, del Codice o delle politiche aziendali, l'Ufficio per l'etica e la conformità dell'azienda svolge indagini accurate e tempestive in conformità a quanto stabilito dalla legge e si impegna a esaminare ogni aspetto della vicenda, facendo tutto il possibile per mantenere la riservatezza, nonché la confidenzialità del rapporto avvocato-cliente qualora l'indagine sia condotta da un consulente legale.

L'azienda si impegna a trattare tutte le parti coinvolte in una revisione o in un'indagine con rispetto. In alcuni casi, al fine di proteggere la riservatezza o affrontare altri tipi di problemi, i dettagli delle indagini non vengono condivisi con tutte le parti coinvolte. I dipendenti e i partner commerciali sono tenuti a essere leali e a fornire piena collaborazione a eventuali indagini e revisioni, salvo nei casi in cui l'obbligo di collaborazione sia limitato dalle leggi applicabili. Tale collaborazione può includere la partecipazione a colloqui e la presentazione di documenti.

Qualora si sia verificata una violazione o il soggetto di una revisione o di un'indagine si riveli sleale o si rifiuti di collaborare, l'azienda adotterà misure disciplinari adeguate. Tali misure comprendono: consulenza, avvertimenti, sospensione, licenziamento, rimborso di eventuali perdite e persino denunce penali. L'Ufficio per l'etica e la conformità e l'Ufficio Risorse umane dell'azienda saranno coinvolti in tali provvedimenti disciplinari al fine di garantire che il processo avvenga in maniera corretta e che tutti i dipendenti siano trattati in modo equo.

Le deroghe a una parte o all'intero testo del presente Codice o di altre politiche saranno concesse solo in circostanze straordinarie e solo con l'approvazione del Vice presidente dell'Ufficio per la conformità globale. Le deroghe per dirigenti o amministratori delegati devono essere approvate sia dal Vice presidente dell'Ufficio per la conformità globale sia dal Consiglio di amministrazione o da un suo comitato e devono essere prontamente comunicate secondo quanto previsto dalle leggi, dalle normative e dalle politiche dell'azienda.

# UNA TRADIZIONE BASATA SULL'INNOVAZIONE E SULL'INTEGRITÀ

I nostri fondatori hanno posto le basi della nostra lunga tradizione come creatori e sviluppatori di prodotti innovativi che offrono livelli di sicurezza, prestazioni, praticità e comfort senza precedenti. Ciascun fondatore ha stabilito standard elevati in termini di qualità ed etica, creando una tradizione che continuiamo a seguire con orgoglio e che continua ad ispirarci.

La nostra tradizione nasce da visionari le cui innovazioni hanno creato o ampliato in modo significativo un intero settore.

Per esempio, fino al 1902, anno in cui Willis Carrier inventò il primo condizionatore, le abitazioni erano alla mercé di calore e umidità. Carrier è stato il pioniere di un settore che oggi consente a milioni di persone di vivere sicure e a proprio agio, nonché di preservare farmaci e alimenti in condizioni di temperature adeguate. L'azienda è tuttora leader nel mercato con tecnologie all'avanguardia e a basso consumo volte a tutelare sia l'ambiente che le persone.

Fino al 1918, anno in cui Walter Kidde creò i primi sistemi di rilevamento del fumo e di estinzione incendi a base di anidride carbonica, le navi erano esposte a un elevato rischio di incendio, spesso con conseguenze devastanti. Cinque anni dopo, Kidde inventò il primo estintore ad anidride carbonica portatile. Oggi, i prodotti Kidde per la sicurezza domestica aiutano a prevenire tragici incidenti grazie a tecnologie all'avanguardia per il rilevamento e l'estinzione degli incendi. L'azienda prosegue inoltre la tradizione del proprio fondatore portando avanti iniziative per la comunità e partnership non-profit e ogni anno offre in beneficenza oltre 100.000 rilevatori di monossido di carbonio e fumo.

Le serrature erano piuttosto facili da scassinare fino a quando, nel 1818, i fratelli Jeremiah e Charles Chubb non inventarono la prima serratura a leve. Il dispositivo si rivelò talmente efficace, che Chubb divenne un nome noto a tutti nel settore della sicurezza. La loro azienda crebbe fino ad espandersi dal settore delle serrature e delle casseforti a quello dei sistemi antincendio e di sicurezza. Oggi, Chubb è un'azienda leader che vanta numerosi riconoscimenti, tra cui il Millennium Award for Design and Technology, l'International Fire Expo Award for Innovation, e il Metropolitan Police Award for Intruder Alarm Performance.



## INSIEME SIAMO PIÙ FORTI

Crediamo gli uni negli altri. Siamo consapevoli che il successo può essere raggiunto solo lavorando come team ed esigiamo un ambiente di lavoro basato sul rispetto reciproco e sull'integrazione. Rispettiamo le nostre politiche per garantire che ciascuno di noi sia protetto e supportato e possa sviluppare appieno il proprio potenziale.

Promuovere un luogo di lavoro basato sul rispetto	13
Mantenere un ambiente di lavoro sicuro e sano	15
Promuovere la diversità e l'integrazione	17
Promuovere le pari opportunità	18
Proteggere i dati personali	19
Utilizzare i social media in modo responsabile	20

# PROMUOVERE UN LUOGO DI LAVORO BASATO SUL RISPETTO

Viviamo il nostro impegno verso l'inclusione e il rispetto affinché nessuno si senta minacciato o sia soggetto a intimidazioni sul luogo di lavoro.

## PERCHÈ È IMPORTANTE

Quando trattiamo gli altri con rispetto e ci opponiamo a vessazioni e molestie, creiamo un ambiente di lavoro positivo, in cui ognuno di noi può esprimere idee e opinioni, fare domande e proposte costruttive e sviluppare appieno il proprio potenziale. Ciò crea un fertile terreno per l'innovazione, la creatività e le prestazioni, promuovendo al tempo stesso l'inclusione e la collaborazione. Assumendoci la responsabilità di riconoscere e affrontare le situazioni che possono fare sentire altre persone emarginate, non rispettate o minacciate, mettiamo in pratica i nostri valori e rispettiamo la legge.

## COME LO RENDIAMO POSSIBILE

L'azienda si impegna a creare un ambiente di lavoro privo di molestie, vessazioni, minacce o violenza. Ognuno di noi può offrire il proprio contributo nei seguenti modi:

- Scoraggiando attivamente qualsiasi condotta umiliante, denigrante o intimidatoria
- Incoraggiando gli altri a fare sentire la propria voce, a esprimere idee e opinioni, a fare domande e ad ascoltare apertamente proposte e suggerimenti
- Segnalando qualsiasi forma di molestia, a prescindere dal fatto che tale condotta sia rivolta a noi o ad altri
- Promuovendo la sicurezza personale e segnalando atti o minacce di violenza
- Altri e trattandoli con dignità
- Rispettando tutte le leggi e le normative in materia di molestie

Se siete testimoni o sospettate casi di molestie, rivolgetevi immediatamente a un superiore, all'Ufficio Risorse umane, a un responsabile per l'etica e la conformità. Se siete testimoni o sospettate atti o minacce di violenza o ritenete che siano imminenti, avvisate chiunque si trovi in pericolo, allontanatevi e contattate immediatamente il Servizio di sicurezza. Inoltre, avvisate quanto prima il vostro superiore, l'Ufficio Risorse umane, un responsabile per la conformità.

[CONTINUA >](#)

**D:** Cosa devo fare se penso che un collega sia vittima di molestie ma non se ne lamenta?

**R:** Se la cosa non vi mette a disagio, potete provare a parlare con il collega in questione. Se il collega si rifiuta di effettuare una segnalazione, ma voi continuate a sospettare che sia vittima di molestie, rivolgetevi al vostro superiore o all'Ufficio Risorse umane. È possibile che venga svolta un'indagine in maniera discreta. Qualora i vostri sospetti si dovessero rivelare fondati, non avrete protetto solo il vostro collega ma anche altre possibili vittime del molestatore.

## Molestie

Per molestie si intendono parole o condotte che creano un ambiente di lavoro minaccioso, ostile o offensivo. Che avvengano di persona o online, le molestie non sono definite solo dalle intenzioni, ma anche dal modo in cui vengono percepite. Alcuni esempi di molestie sono:

- **ciò che una persona dice o scrive**, compresi insulti, battute o stereotipi basati sulla razza, sull'etnia o sul sesso di una persona e linguaggio di natura minacciosa o offensiva;
- **ciò che una persona fa**, ad esempio contatti fisici indesiderati, avance di tipo sessuale, bloccare la strada a qualcuno, ignorarlo o umiliarlo;
- **ciò che una persona mostra**, ad esempio esponendo foto oscene o slogan offensivi in una postazione di lavoro o condividendoli elettronicamente

# MANTENERE UN AMBIENTE DI LAVORO SICURO E SANO

La salute e la sicurezza di chiunque accede alle nostre strutture sono la nostra priorità assoluta.

## PERCHÈ È IMPORTANTE

Offrendo prodotti e servizi che mantengono milioni di persone al sicuro, a proprio agio e produttive, la nostra azienda ha la responsabilità di mettere la sicurezza al primo posto. Ciò significa innanzitutto assumersi la responsabilità di tutelare la salute e la sicurezza di colleghi, partner commerciali, visitatori e di noi stessi. Un ambiente di lavoro sicuro ci consente di concentrarci sull'innovazione e di offrire soluzioni che trasformino il futuro in realtà. La sicurezza è inoltre il fulcro del nostro impegno verso l'integrità.

## COME LO RENDIAMO POSSIBILE

Il nostro scopo è garantire la sicurezza del luogo di lavoro e prevenire infortuni o minacce per chiunque si trovi all'interno delle nostre strutture. Ciò significa che:

- Seguiamo tutte le linee guida, le politiche e le leggi in materia di sicurezza
- Siamo attenti all'incolumità altrui e aiutiamo gli altri a lavorare in maniera sicura
- Proibiamo il consumo di droga e alcol, le armi e la violenza sul luogo di lavoro
- Rispettiamo tutte le procedure in materia di sicurezza fisica, compreso l'accesso alle strutture e l'utilizzo dei badge per i dipendenti
- Segnaliamo tempestivamente tutti gli infortuni, le minacce, i pericoli e i mancati incidenti affinché sia possibile svolgere opportune indagini, gestire la situazione ed evitare che si ripeta in futuro

**D:** La politica aziendale di tolleranza zero verso l'uso di droghe si applica ai farmaci da prescrizione?

**R:** Se state assumendo farmaci prescritti dal medico che potrebbero influire sulle vostre prestazioni lavorative, dovete informare il vostro superiore o l'Ufficio Risorse umane. In alcuni casi, i farmaci da prescrizione potrebbero compromettere la capacità di giudizio o lo stato di consapevolezza in modo da creare condizioni di lavoro poco sicure. Esponendo la situazione al vostro superiore o all'Ufficio Risorse umane, potrete essere sicuri che sarà adeguatamente valutata e mantenuta sotto osservazione in modo da garantire la sicurezza di tutti.

[CONTINUA >](#)

## **Droghe e alcol**

Le nostre sedi in qualsiasi parte del mondo si attengono a quanto stabilito sul possesso e sul consumo di alcol, droga e altre sostanze controllate. L'azienda vieta il consumo, la vendita, l'acquisto, la cessione, il possesso o la presenza di farmaci controllati all'interno delle proprie strutture. Per quanto riguarda l'alcol, le direzioni locali hanno l'autorità di decidere se possa essere servito o meno all'interno delle strutture aziendali. Tuttavia, non è mai accettabile essere sotto l'effetto di droga o alcol all'interno delle strutture o durante gli eventi aziendali.

## **Posto di lavoro libero dal tabacco**

L'uso di tabacco e di altri materiali da fumo, così come l'esposizione al fumo passivo, sono riconosciuti come rischi per la salute. Di conseguenza, è vietato l'utilizzo di sigarette, sigari, pipe, sigarette elettroniche e tabacco senza fumo (ad esempio, tabacco da masticare, tabacco da fiuto) in tutte le proprietà dell'azienda, incluso all'interno di edifici e dei veicoli dell'azienda.

## **Oltre i requisiti minimi**

L'obiettivo primario riguardo ai nostri dipendenti è che tornino sempre a casa sani e salvi. Per noi, sicurezza non significa semplicemente evitare gli incidenti, ma anche migliorare le condizioni ambientali e la qualità dell'aria presso le nostre strutture e incoraggiare stili di vita più sani. Grazie all'utilizzo delle tecnologie disponibili, superiamo spesso gli standard di sicurezza richiesti dalla legge, ad esempio attraverso il continuo impegno per ridurre il rumore presso i nostri impianti di produzione a un livello che non richieda l'utilizzo di protezioni auricolari da parte dei dipendenti.

# PROMUOVERE LA DIVERSITÀ E L'INTEGRAZIONE

Il talento e la diversità dei dipendenti, così come la loro creatività e le loro idee, sono la nostra risorsa più grande. Carrier incoraggia e supporta tutte le idee, le domande e i punti di vista.

## PERCHÈ È IMPORTANTE

L'inclusione è uno dei nostri valori guida. Il nostro successo come leader globale si basa sulla diversità del nostro personale in termini di talento, punti di vista ed esperienza. Quest'ampia gamma di competenze è ciò che promuove l'innovazione e ci aiuta a creare soluzioni intelligenti e sostenibili per i nostri clienti e per il mondo intero. L'impegno nei confronti dell'integrazione consente a ciascuno di noi di partecipare e contribuire al successo dell'azienda. Supportando la diversità con apertura e fiducia, miglioriamo la nostra capacità di relazionarci e di lavorare con i colleghi, i clienti, i partner commerciali e tutte le comunità in cui operiamo.

## COME LO RENDIAMO POSSIBILE

Carrier promuove attivamente la diversità e l'integrazione nei luoghi in cui viviamo e lavoriamo. Ciò significa che:

- Ci trattiamo con rispetto reciproco e garantiamo che chiunque sia ascoltato
- Ci incoraggiamo reciprocamente a esprimere le nostre opinioni e a condividere nuove idee
- Supportiamo le iniziative a favore della diversità sul luogo di lavoro
- Apportiamo gli adattamenti necessari per i dipendenti e i candidati disabili
- Rispettiamo tutte le leggi applicabili in materia di lavoro e occupazione

**D:** Un candidato alla posizione di "specialista per la logistica" dispone di ottime competenze nella gestione dei materiali ma ho dei dubbi circa la sua capacità di fornire supporto al cliente a causa di una disabilità. Come devo comportarmi?

**R:** Verificate se sia disponibile una tecnologia che possa ovviare i potenziali problemi a livello di supporto al cliente. Potreste essere sorpresi dalla facilità con cui il candidato potrebbe essere in grado di adattarsi a diverse situazioni. Inoltre, chiedete consiglio all'Ufficio Risorse umane e alla direzione della vostra unità aziendale riguardo ai requisiti per la posizione e alla possibilità di apportare adattamenti affinché il candidato possa entrare a far parte dell'azienda.

# PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ

Ognuno di noi ha le stesse possibilità di avere successo sulla base dei propri meriti e delle proprie competenze, senza alcuna discriminazione.

## PERCHÈ È IMPORTANTE

L'onestà e la trasparenza dei nostri standard in termini di assunzione e possibilità di carriera rafforzano la fiducia del personale e migliorano la nostra reputazione di azienda che agisce con integrità. Promuovere le pari opportunità ci consente di attrarre e mantenere le risorse migliori e di continuare a perseguire l'eccellenza. Inoltre, aumenta il livello di soddisfazione e produttività dei dipendenti e favorisce lo sviluppo di prodotti più innovativi e affidabili.

## COME LO RENDIAMO POSSIBILE

L'azienda basa le decisioni relative ad assunzioni e promozioni sulla valutazione obiettiva delle competenze, dell'esperienza lavorativa e delle prestazioni degli individui. L'azienda vieta qualsiasi forma di discriminazione basata su criteri illegittimi quali:

- Razza
- Colore della pelle
- Religione
- Nazionalità
- Sesso
- Età
- Disabilità
- Stato di ex-combattente
- Stato civile
- Stato di cittadinanza
- Credo
- Orientamento sessuale
- Altre categorie protette in base alle leggi applicabili

Laddove necessario, l'azienda si impegna inoltre a fornire adattamenti ragionevoli ai dipendenti con disabilità o requisiti specifici di natura religiosa.

Tuteliamo la riservatezza dei dati personali condividendoli esclusivamente con chi ha una legittima esigenza aziendale e il diritto legale di accedervi.

## PERCHÈ È IMPORTANTE

L'azienda gestisce i dati personali con rispetto e attraverso misure di tutela adeguate. Proteggendo tali dati in modo appropriato, rispettiamo i nostri obblighi legali e salvaguardiamo la nostra reputazione personale e quella dell'azienda.

## COME LO RENDIAMO POSSIBILE

Proteggiamo i dati personali dei dipendenti e degli altri:

- Seguendo tutte le politiche e le procedure applicabili ai dati personali
- Condividendo i dati personali di altre persone esclusivamente con chi, all'interno o all'esterno dell'azienda, dispone di un'adeguata autorizzazione e di una chiara esigenza aziendale
- Raccogliendo e archiviando i dati personali solo se necessario e secondo le modalità stabilite dalla legge
- Rispettando tutte le leggi sulla riservatezza dei dati applicabili

## Dati personali

I dati personali comprendono le informazioni associate a un individuo identificato o identificabile e non includono i dati aggregati anonimi.

- D:** Il mio superiore mi ha chiesto di collaborare con un fornitore di servizi per creare un elenco con tutti i dipendenti che lavorano al mio progetto. Mi ha chiesto di fornire il nome, il numero di telefono e l'indirizzo di posta aziendali, il numero di telefono personale e una foto di ciascun dipendente al fine di facilitare la comunicazione, il lavoro di squadra e la condivisione dei dati di contatto in caso di crisi. Devo creare e fornire l'elenco al fornitore di servizi?
- R:** Non prima di aver completato la procedura "Privacy Impact Assessment". Tutte le informazioni richieste sono dati personali. Il Policy Manual definisce i *dati personali* come informazioni associate a un individuo identificato o identificabile. Prima di raccogliere o condividere dati personali dei dipendenti, assicuratevi di seguire la procedura standard per verificare che la raccolta e la condivisione di tali dati sia legittima. In caso di dubbi, consultate il vostro Privacy Professional.

# UTILIZZARE I SOCIAL MEDIA IN MODO RESPONSABILE

Utilizziamo i social media in modo responsabile per scopi lavorativi e ci assicuriamo che le nostre attività online non danneggino Carrier.

## PERCHÈ È IMPORTANTE

I social media ci consentono di comunicare con i colleghi, condividere informazioni e influenzare le opinioni. Questi strumenti devono essere tuttavia utilizzati in modo responsabile poiché, in rete, le informazioni possono diffondersi in modo rapido e imprevedibile. Rispettiamo il diritto alla libertà di espressione di ciascun individuo ma, allo stesso tempo, non dobbiamo dimenticare il nostro dovere di tutelare la reputazione e gli interessi dell'azienda. Facendo attenzione a non utilizzare mai il nome dell'azienda in maniera impropria e a proteggere le informazioni sensibili, ci assicuriamo che le nostre attività online non danneggino né l'azienda né i nostri colleghi.

## COME LO RENDIAMO POSSIBILE

Facciamo attenzione a non pubblicare sui social media alcun contenuto che possa danneggiare la reputazione dell'azienda. Ciò significa che:

- Siamo onesti e aperti riguardo alla nostra identità di dipendenti dell'azienda e indichiamo chiaramente quando le opinioni che esprimiamo sono personali e non corrispondono a quelle dell'azienda
- Non pubblichiamo informazioni sensibili sull'azienda, poiché ciò è consentito solo ai dipendenti espressamente autorizzati a parlare a nome dell'azienda
- Non divulghiamo informazioni non pubbliche sull'azienda o sui rispettivi clienti, fornitori o partner commerciali senza un'adeguata autorizzazione
- Non denigriamo gli altri né pubblichiamo contenuti offensivi o osceni
- Prima di condividere dei contenuti, riflettiamo su come ciò potrebbe influire sull'azienda, sui colleghi, sui partner commerciali o sui clienti e non condividiamo mai i dati personali, le foto o i video di un collega
- Non lasciamo che l'utilizzo dei social media interferisca con il nostro lavoro

**R:** Abbiamo appena lanciato un video interessante su una tecnologia di propulsione all'avanguardia. Posso pubblicare il link al video su Twitter o devo semplicemente lasciare che se ne occupi il team aziendale addetto ai social media?

**D:** Se siete sicuri che il video abbia ricevuto l'approvazione per essere diffuso pubblicamente e dichiarate chiaramente di essere un dipendente dell'azienda sul vostro tweet e sul profilo Twitter, siete incoraggiati a condividere contenuti interessanti riguardanti l'azienda attraverso i social network.



## OTTENIAMO RISULTATI PER I NOSTRI CLIENTI – GRAZIE AL VALORE DEI NOSTRI PRODOTTI E SERVIZI DIFFERENZIATI

Stabiliamo obiettivi ambiziosi e manteniamo le promesse. Sappiamo che i nostri clienti hanno un'alternativa e che dobbiamo continuamente meritarcì la loro fiducia attraverso il mantenimento delle nostre promesse, l'innovazione e l'eccellenza. Superiamo le aspettative grazie al valore dei nostri dipendenti, prodotti e servizi.

Offrire prodotti e servizi sicuri e di alta qualità	22
Operare con onestà e correttezza	23
Lavorare per il governo	24
Competere in maniera decisa ma leale	26
Raccogliere informazioni riguardanti la concorrenza	28
Fare affari a livello globale	29
Prevenire tangenti e corruzione	30

# OFFRIRE PRODOTTI E SERVIZI SICURI E DI ALTA QUALITÀ

Rifiutiamo qualsiasi compromesso in termini di qualità o sicurezza dei nostri prodotti e servizi.

## PERCHÈ È IMPORTANTE

Grazie a valori quali integrità e onestà, i nostri fondatori hanno creato una tradizione di fiducia da parte di clienti e partner commerciali che continua tuttora. I nostri concorrenti ci rispettano perché competiamo. Teniamo fede alla nostra tradizione comportandoci in maniera onesta in qualsiasi transazione commerciale, a prescindere dal luogo in cui ci troviamo o dagli individui coinvolti. I nostri clienti devono sapere esattamente cosa otterranno da noi e quando lo otterranno e hanno diritto a una valutazione obiettiva delle capacità e dei limiti dei nostri prodotti. Tutto ciò è importante non solo in termini di soddisfazione del cliente, ma anche di sicurezza, poiché il guasto di un componente critico durante il servizio potrebbe mettere a rischio delle vite umane.

## COME LO RENDIAMO POSSIBILE

Guadagniamo la fiducia dei nostri clienti offrendo loro prodotti e servizi altamente sicuri e di elevata qualità. Ciò significa che:

- La sicurezza è la nostra priorità assoluta in tutto ciò che progettiamo, produciamo, consegniamo, installiamo, manteniamo e ripariamo
- Progettiamo prodotti e servizi che soddisfino o superino i requisiti di legge e gli standard di settore
- Eseguiamo le ispezioni e i collaudi necessari in maniera accurata e tempestiva, assicurandoci che la documentazione sia sempre aggiornata, precisa e completa
- Attribuiamo a tutti i dipendenti l'autorità e la responsabilità di segnalare un problema al loro supervisore in relazione a sicurezza o qualità, anche se ciò dovesse fermare la produzione o la consegna
- Promuoviamo il miglioramento continuo attraverso la cultura e gli strumenti del nostro sistema operativo ACE (Achieving Competitive Excellence)

## ACE

Il nostro sistema operativo ACE (Achieving Competitive Excellence) supporta l'eccellenza in tutte le unità aziendali di Carrier. Tale sistema si basa sull'interazione quotidiana di cultura, strumenti e competenze al fine di migliorare le prestazioni operative. Il risultato sono dipendenti altamente motivati che lavorano in un ambiente sicuro per produrre prodotti di elevata qualità e consegnati entro i tempi previsti.

# OPERARE CON ONESTÀ E CORRETTEZZA

Operiamo sul mercato con onestà, correttezza e trasparenza.

## PERCHÈ È IMPORTANTE

Grazie a valori quali integrità e onestà, i nostri fondatori hanno creato una tradizione di fiducia da parte di clienti e partner commerciali che continua tuttora. I nostri concorrenti ci rispettano perché competiamo. Teniamo fede alla nostra tradizione comportandoci in maniera onesta in qualsiasi transazione commerciale, a prescindere dal luogo in cui ci troviamo o dagli individui coinvolti. I nostri clienti devono sapere esattamente cosa otterranno da noi e quando lo otterranno e hanno diritto a una valutazione obiettiva delle capacità e dei limiti dei nostri prodotti. Tutto ciò è importante non solo in termini di soddisfazione del cliente, ma anche di sicurezza, poiché il guasto di un componente critico durante il servizio potrebbe mettere a rischio delle vite umane.

## COME LO RENDIAMO POSSIBILE

Trattiamo clienti, partner commerciali e concorrenti con onestà e correttezza:

- Vendiamo e commercializziamo i nostri prodotti in maniera onesta e in base ai rispettivi meriti
- Osserviamo la forma e la sostanza di tutte le leggi e le normative applicabili
- Non rilasciamo dichiarazioni denigratorie o poco accurate sulla concorrenza
- Esigiamo che tutti i nostri rappresentanti rispettino questi requisiti

Attribuiamo grande valore ai nostri clienti governativi e ci atteniamo rigorosamente alle regole specifiche applicabili a ciascuno di essi.

## PERCHÈ È IMPORTANTE

Lavoriamo a stretto contatto con diverse entità governative in tutto il mondo. Ognuna di esse dispone di regole specifiche riguardo alla concorrenza e all'assegnazione dei contratti, ai costi che possono essere inclusi nei prezzi e ai servizi offerti, compresi il collaudo e le ispezioni dei prodotti. Serviamo i clienti governativi e ci guadagniamo la loro fiducia attraverso una concorrenza leale e basata sui meriti dei nostri prodotti e servizi e il rispetto di tutte le leggi, le normative, i regolamenti e i requisiti contrattuali applicabili.

## COME LO RENDIAMO POSSIBILE

Nelle interazioni con i clienti governativi, rispettiamo qualsiasi legge, norma e regolamento:

- Attenendoci agli standard in materia di offerte, prezzi e qualità
- Garantendo procedure contabili e accurate e addebitando solo i costi concessi
- Garantendo che tutte le proposte, i preventivi, le fatture, i test, le certificazioni, le comunicazioni e qualsiasi altro documento richiesto per i clienti governativi siano aggiornati, accurati e completi
- Non ricercando né utilizzando informazioni non autorizzate sulla concorrenza e sulle rispettive offerte
- Rispettando le leggi e le normative in materia di appalti dei nostri clienti governativi dentro e fuori gli Stati Uniti
- Attenendoci alle limitazioni in materia di omaggi e offerte di lavoro a favore dei funzionari pubblici e dei rispettivi familiari
- Proteggendo le proprietà del governo mediante adeguati sistemi di stoccaggio, tracciamento e sicurezza

[CONTINUA >](#)

- D:** Il mio ruolo prevede l'ispezione del 100% dei prodotti immessi nella linea di produzione. Tuttavia, è raro che un componente venga respinto e la produzione sarebbe molto più rapida se mi limitassi a ispezionare il 10% dei prodotti. Posso agire secondo il mio giudizio personale e ridurre il numero dei componenti ispezionati?
- R:** I requisiti di qualità devono essere seguiti in qualsiasi circostanza. I nostri clienti si aspettano da noi un'esecuzione accurata e completa, soprattutto quando si tratta di qualità. Dovete continuare a seguire i requisiti stabiliti per il vostro ruolo. Tuttavia potete proporre soluzioni innovative per migliorare i tempi di produzione e le ispezioni al vostro un superiore o agli individui competenti. Fino a quando i requisiti non saranno modificati, siete comunque tenuti a eseguire tutte le ispezioni necessarie.

# COMPETERE IN MANIERA DECISA MA LEALE

Rispettiamo tutte le leggi sulla concorrenza dei paesi in cui operiamo.

## PERCHÈ È IMPORTANTE

La concorrenza favorisce l'offerta di prodotti e servizi migliori, promuovendo maggiore efficienza e innovazione. Si tratta di un aspetto positivo sia per noi che per i nostri clienti, i quali ricevono maggiore valore. Analogamente, le pratiche anticoncorrenziali e collusive, tra cui l'aggiotaggio e gli accordi sui prezzi, avvelenano il mercato attraverso prezzi eccessivi a prodotti e servizi di bassa qualità. Quando tali pratiche sono associate a contratti governativi, rappresentano inoltre una frode ai danni dei contribuenti e un pericolo per i clienti governativi. Al giorno d'oggi, oltre 100 paesi in tutto il mondo dispongono di leggi che sanciscono l'illegalità delle pratiche anticoncorrenziali e, a prescindere dal paese in cui operiamo, tali pratiche sono sempre contrarie ai nostri valori e possono comportare gravi sanzioni civili e penali sia per le aziende e che per i singoli individui. Competiamo in maniera decisa ma leale, non solo perché ciò favorisce la nostra attività e la nostra reputazione, ma anche perché è la cosa giusta da fare.

## COME LO RENDIAMO POSSIBILE

Rispettiamo tutte le leggi sulla concorrenza (o antitrust) applicabili:

- Non discutendo o stipulando accordi con la concorrenza riguardo a:
  - Mercati
  - Territori
  - Prezzi
  - Contratti
  - Offerte o preventivi
  - Produzione
  - Clienti
  - Costi
  - Giacenze
  - Capacità
  - Boicottaggi
  - Profitti
  - Margini
  - Strategie di marketing
- Divulgando i dettagli di offerte e preventivi esclusivamente ai nostri clienti, salvo nel caso in cui altri individui abbiano l'autorità o l'esigenza aziendale di accedervi (ad esempio, in base ad accordi di collaborazione o subappalto)
- Evitando di creare anche la sola apparenza di accordi illeciti con la concorrenza
- Consultando l'Ufficio legale prima di adottare pratiche commerciali che potrebbero danneggiare la concorrenza (ad esempio, accordi leganti o coercitivi, discriminazione dei prezzi, prezzi sleali, contratti di vendita esclusiva e rifiuto di rifornire la concorrenza)

[CONTINUA >](#)

**D:** Di recente, ho partecipato a una conferenza per gli addetti del settore. Durante il rinfresco, una rappresentante della concorrenza ha iniziato a parlare di una nuova campagna di marketing che la sua azienda sta promuovendo su YouTube. Alcuni dei video sono già stati pubblicati e pertanto possono essere visualizzati da tutti, ma l'argomento mi ha messo comunque a disagio e ho deciso di allontanarmi. Ho fatto la cosa giusta?

**R:** Conferenze e fiere di settore sono occasioni importanti per rimanere aggiornati, ma possono anche creare situazioni rischiose in termini di violazione delle leggi sulla concorrenza. Sebbene discutere di un annuncio pubblicitario pubblicamente disponibile non costituisca necessariamente una violazione, la conversazione avrebbe potuto facilmente toccare altri argomenti, ad esempio la strategia di marketing a lungo termine alla base della campagna o i piani futuri dell'azienda. Avete fatto bene ad allontanarvi. Qualora sospettiate che una situazione possa implicare una violazione delle leggi sulla concorrenza, dovete farlo presente, allontanarvi e contattare l'Ufficio legale appena possibile.

## Interazioni con i concorrenti

La maggior parte dei dipendenti di Carrier non dovrebbe incontrarsi con i concorrenti e quelli che lo fanno devono farlo per scopi autorizzati (ad esempio frequentare un comitato di un'associazione industriale che si occupa di un codice o di sicurezza). Quando si interagisce con i concorrenti per uno scopo autorizzato o li si incontra accidentalmente (ad esempio, in una fiera o una riunione pre-gara di un cliente), non si deve discutere di:

- Prezzi, sconti, maggiorazioni, condizioni di credito o altre condizioni di vendita
- Costi, capacità, produzione, inventario o distribuzione di un'azienda
- Questioni direttamente o indirettamente associate alle procedure o ai piani di offerta di un'azienda
- Questioni associate alle limitazioni territoriali o ad altre forme di spartizione del mercato (ad esempio, la spartizione dei clienti)
- Piani aziendali, strategici o di marketing non pubblici
- Informazioni specifiche sui clienti
- Rifiuto di intrattenere rapporti commerciali con terzi (clienti, concorrenti o fornitori)

# RACCOGLIERE INFORMAZIONI RIGUARDANTI LA CONCORRENZA

Raccogliamo informazioni su mercati e concorrenti solo attraverso mezzi legali ed eticamente corretti.

## PERCHÈ È IMPORTANTE

In un panorama commerciale dinamico e ricco di sfide, abbiamo il dovere di raccogliere tutte le informazioni possibili sulla concorrenza, poiché questo ci aiuta a migliorare i nostri prodotti, a riconoscere le tendenze del settore e ad anticipare le nuove esigenze dei nostri clienti. Tuttavia, per quanto tutto questo possa essere importante, non cerchiamo di ottenere, cercare o ottenere informazioni sensibili o altre informazioni di proprietà non pubbliche. Al contrario, trattiamo i nostri concorrenti nel modo in cui vorremmo essere trattati: con onestà e correttezza.

## COME LO RENDIAMO POSSIBILE

Raccogliamo informazioni sulla concorrenza in modo etico e legale:

- Cercando informazioni attraverso fonti pubbliche, come i mezzi di comunicazione, i sondaggi del settore, i report finanziari, l'osservazione di proprietà pubbliche e i siti Internet accessibili al pubblico
- Raccogliendo dai clienti informazioni su come possiamo essere più competitivi
- Non inducendo mai le persone a violare i propri obblighi di riservatezza
- Non ricorrendo mai all'inganno per ottenere informazioni sulla concorrenza
- Insegnando a dipendenti e candidati a un posto di lavoro a non rivelare né utilizzare informazioni di proprietà non pubbliche apprese durante precedenti rapporti di lavoro presso altre aziende
- Assicurandoci che le terze parti che raccolgono informazioni sulla concorrenza per conto della nostra azienda rispettino sempre gli standard etici e legali al riguardo

**D:** Prima di entrare in azienda, lavoravo per un'azienda concorrente, dove ho imparato gran parte di quello che so sui contenitori refrigerati. Come posso stabilire ciò che posso condividere con il mio attuale datore di lavoro?

**R:** Una regola di base è identificare le informazioni che sarebbero considerate riservate o di proprietà dal precedente datore di lavoro e non utilizzarle o rivelarle nello svolgimento dell'impiego attuale. Ad esempio, non dovete mai condividere i dettagli di un processo o una formula che non dovrebbero essere resi pubblici. In caso di dubbi, contattate l'Ufficio Legale o un responsabile per l'etica e la conformità.

Siamo responsabili di comprendere e rispettare tutte le leggi e le normative sul commercio internazionale applicabili alla nostra azienda a livello globale.

## PERCHÈ È IMPORTANTE

La nostra è un'azienda che opera in decine di paesi e fornisce prodotti e servizi all'avanguardia ai clienti di tutto il mondo. Ciò significa che siamo soggetti a un complesso insieme di leggi e le normative che regolano il commercio internazionale, compresi i controlli sulle esportazioni e sulle importazioni, le sanzioni economiche, gli embarghi e le regole anti-boicottaggio degli Stati Uniti. I governi nazionali e le organizzazioni internazionali di tutto il mondo utilizzano le leggi sul commercio internazionale per controllare il movimento di merci, servizi e tecnologie al fine di salvaguardare la sicurezza nazionale, prevenire la proliferazione delle armi di distruzione di massa, supportare gli obiettivi di politica estera e tutelare la salute, la sicurezza e le risorse dei cittadini.

Il mancato rispetto di queste leggi può comportare sanzioni severe e danni reputazionali, nonché il rischio che i nostri prodotti e le nostre tecnologie finiscano nelle mani sbagliate. In qualità di produttori e fornitori di sistemi all'avanguardia, abbiamo il dovere di impedire che ciò accada.

## COME LO RENDIAMO POSSIBILE

La nostra azienda si impegna a condurre la propria attività nel pieno rispetto di tutte le leggi sul commercio internazionale applicabili. Siamo tutti responsabili di garantire la conformità e i dirigenti hanno l'obbligo aggiuntivo di garantire la conformità dei reparti che gestiscono. Ciò significa che:

- Identifichiamo e classifichiamo tutti i nostri prodotti, servizi e tecnologie per stabilire i controlli a cui sono soggetti
- Proteggiamo dal trasferimento o dall'utilizzo non autorizzato le merci e le tecnologie controllate, sia fisiche che intangibili
- Ci assicuriamo di disporre delle autorizzazioni governative necessarie al trasferimento delle merci fornite a clienti, partner commerciali, fornitori e altre terze parti, esaminiamo tutte le transazioni rispetto ai regimi sanzionatori e agli elenchi delle parti soggette a restrizioni, verificiamo che lo scopo, l'utente e la destinazione finali siano consentiti e controlliamo tutte le autorizzazioni necessarie per l'intera durata della transazione
- Manteniamo registri accurati e meccanismi di trasferimento, tracciamento e segnalazione efficaci
- Classifichiamo le merci importate e le valutiamo correttamente in modo da creare registri tempestivi e accurati, pagare i dazi corretti e garantire dichiarazioni del paese di origine corrette
- Non concordiamo né partecipiamo ad alcuna attività di boicottaggio contraria alle leggi statunitensi anti-boicottaggio e segnaliamo le richieste di boicottaggio secondo quanto stabilito dalla legge

# PREVENIRE TANGENTI E CORRUZIONE

Perseguiamo i nostri obiettivi commerciali esclusivamente sulla base dei nostri meriti e mai tramite tangenti o corruzione.

## PERCHÈ È IMPORTANTE

Se i nostri valori di innovazione ed eccellenza definiscono cosa facciamo, i valori di rispetto, integrità e inclusione definiscono come lo facciamo. Quando si tratta di aggiudicarci un affare e di selezionare un partner commerciale, lasciamo che le nostre azioni siano guidate dai valori aziendali. Preferiamo rinunciare a un'opportunità, a prescindere dal partner, dal valore o dalla sede, piuttosto che permettere che un risultato aziendale sia influenzato in maniera impropria.

In qualità di azienda leader che offre prodotti e servizi in grado di assicurare comfort e sicurezza in movimento in qualsiasi parte del mondo, abbiamo l'opportunità e la responsabilità di promuovere un cambiamento positivo. Dando il buon esempio nella lotta alla corruzione, combattiamo l'impatto distruttivo che tale pratica ha sulle comunità e contribuiamo a promuovere e proteggere il mercato aperto. Inoltre, grazie al nostro supporto di pratiche commerciali giuste e trasparenti ovunque operiamo, i clienti possono riconoscere più facilmente la qualità e il valore dei prodotti e dei servizi della nostra azienda.

## COME LO RENDIAMO POSSIBILE

La nostra azienda è schierata contro la corruzione e si aggiudica gli affari in maniera onesta. Ciò significa che:

- Vinciamo sulla base del valore dei nostri prodotti e servizi e delle nostre offerte
- Che si tratti del settore pubblico o privato, non offriamo mai corrispettivi di valore al fine di influenzare una decisione in maniera impropria
- Registriamo tutte le transazioni in maniera accurata, completa e veritiera
- Osserviamo la forma e la sostanza delle leggi anticorruzione ovunque operiamo
- Selezioniamo attentamente i nostri partner commerciali ed esigiamo che rispettino i nostri elevati standard etici

[CONTINUA >](#)

## SEGNALI DI ALLARME DELLA CORRUZIONE

Quando selezioniamo i partner commerciali per supportare le nostre operazioni, prestiamo attenzione ai seguenti elementi:

- Precedenti accuse di pagamenti impropri
- Richieste di commissioni prima del completamento di una transazione
- Applicazione di tariffe sproporzionate rispetto ai servizi forniti
- Indizi del fatto che determinate collaborazioni sono basate su "rapporti speciali"
- Conflitti di interesse che potrebbero influenzare in modo improprio clienti o funzionari
- Coinvolgimento di terzi in prossimità della data di aggiudicazione
- Richieste di registrare le spese in modo non onesto o non corrispondente alla realtà

**D:** Un impiegato municipale si rifiuta di emettere un pagamento dovuto all'azienda se prima non effettua un pagamento in contanti a suo favore per "velocizzare la procedura". La cifra che mi ha chiesto è talmente bassa che potrei pagarla anche di tasca mia, in modo che non debba essere registrata sui libri contabili dell'azienda. Come devo comportarmi?

**R:** Sebbene l'impiegato possa tentare di giustificare il pagamento, si tratta di una vera e propria tangente. Le politiche e i valori fondamentali dell'azienda vietano qualsiasi pagamento che rappresenti o possa essere interpretato come una tangente, anche qualora si tratti di una prassi consueta nel paese in cui operiamo. Inoltre, i libri contabili dell'azienda devono rispecchiare in maniera accurata qualsiasi transazione e una registrazione indebita costituirebbe una violazione della legge e delle politiche aziendali. Ciò che state suggerendo non sarebbe solo sbagliato, ma anche illegale, poiché né i dipendenti né nessun altro individuo sono autorizzati a effettuare un simile pagamento per conto dell'azienda. Se sospettate che qualcuno vi abbia chiesto di pagare una tangente, contattate immediatamente l'Ufficio legale o il responsabile per l'etica e la conformità.

**D:** Sono un responsabile commerciale che elabora ed esamina le spese. Di recente, ho ricevuto una richiesta di rimborso spese da parte di un dirigente di reparto. Ho scoperto che la conferenza da lui citata come spesa non aveva mai avuto luogo. Come devo comportarmi?

**R:** Potrebbe trattarsi di un semplice errore o di un gesto intenzionale. La rivendicazione intenzionale di spese false espone l'azienda al rischio di violazione delle leggi anticorruzione e ne compromette i risultati, danneggiando tutti noi. La spesa in questione non deve essere approvata, ma sottoposta a un dirigente o all'Ufficio per l'etica e la conformità per essere ulteriormente esaminata.



## SIAMO RESPONSABILI NEI CONFRONTI DEI NOSTRI INVESTITORI

Rispettiamo i nostri azionisti e la fiducia che ripongono in noi. Prendiamo decisioni imparziali che supportino una crescita sostenibile e a lungo termine e il totale impegno verso i nostri obblighi. Manteniamo una documentazione accurata e trasparente, valorizziamo e proteggiamo le nostre risorse e operiamo sempre con integrità.

Prevenzione dell'insider trading e dell'abuso di informazioni materiali non pubbliche	33
Evitare i conflitti di interessi	34
Creare, mantenere e presentare registri contabili accurati	36
Tutelare la nostra proprietà intellettuale	38
Rispettare la proprietà intellettuale altrui	40
Salvaguardare i beni aziendali	41

# PREVENZIONE DELL'INSIDER TRADING E DELL'ABUSO DI INFORMAZIONI MATERIALI NON PUBBLICHE

Non utilizziamo né condividiamo mai materiale, informazioni non pubbliche su Carrier o qualsiasi altra azienda allo scopo di acquistare o vendere titoli.

## PERCHÈ È IMPORTANTE

Nel corso del nostro lavoro, potremmo avere accesso a informazioni che non sono di pubblico dominio. Dobbiamo proteggere tali informazioni, utilizzandole solo se necessario e mai per informare le decisioni di investimento personali.

*Le informazioni sostanziali, non pubbliche ("interne")* sono informazioni su qualsiasi società che non siano state rese pubblicamente disponibili e che un investitore ragionevole considererebbe importanti nel decidere di negoziare dei titoli. Possono includere:

- Risultati finanziari e dividendi
- Aggiudicazione di nuovi contratti
- Cause legali, transazioni o controversie in corso
- Nuovi prodotti o iniziative di marketing
- Cambiamenti nella gestione
- Fusioni o acquisizioni anticipate

*L'insider trading* si verifica quando un individuo fa uso di queste informazioni privilegiate per guadagno personale o per evitare una perdita nel mercato azionario o le condivide in modo che altri possano fare lo stesso. L'insider trading è un reato grave, punibile con multe pesanti e persino con la reclusione.

## COME LO RENDIAMO POSSIBILE

Possiamo aiutare a prevenire l'insider trading e gli abusi di mercato adottando questi comportamenti:

- Non acquistare, vendere o negoziare in altro modo azioni di Carrier o di qualsiasi altra società quotata in borsa quando si è in possesso di informazioni privilegiate
- Non divulgare informazioni privilegiate a nessuno al di fuori di Carrier, inclusi familiari, parenti o amici
- Condividere informazioni privilegiate con i colleghi solo in base alle necessità
- Non fornire "dritte", il che significa passare direttamente o indirettamente informazioni sostanziali e non di pubblico dominio su qualsiasi società a chiunque possa negoziare titoli quando si è a conoscenza di tali informazioni.

**Segnalare qualsiasi uso improprio di informazioni privilegiate a un supervisore, a un responsabile per l'etica e la conformità o all'Ufficio legale o utilizzare il Programma di segnalazione anonima della Società.**

# EVITARE I CONFLITTI DI INTERESSI

Prestiamo attenzione affinché i nostri interessi personali non entrino in conflitto con gli obblighi verso l'azienda o con gli obiettivi e le esigenze di quest'ultima.

## PERCHÈ È IMPORTANTE

Non consentiamo che gli interessi o i rapporti personali interferiscano con il miglior interesse dell'azienda. Utilizziamo la nostra capacità di giudizio per prendere le decisioni migliori per l'azienda, il che ci aiuta a rispettare il nostro standard di prestazioni e ci permette di collaborare e innovare senza interferenze e di onorare il nostro obbligo di lealtà verso l'azienda.

La sola *apparenza* di un conflitto di interessi potrebbe essere dannosa e portare gli altri a pensare che non agiamo correttamente. I conflitti di interesse possono essere evitati o risolti, purché vengano comunicati tempestivamente e gestiti in maniera adeguata.

## COME LO RENDIAMO POSSIBILE

Evitiamo i conflitti di interesse (reali o apparenti) e, qualora siano inevitabili, ci assicuriamo che vengano gestiti in maniera adeguata:

- Facendo attenzione alle situazioni che potrebbero creare un conflitto tra i nostri interessi personali e quelli dell'azienda e comunicando i conflitti reali o potenziali a un dirigente o al responsabile per l'etica e la conformità locale
- Esonerandoci dal processo decisionale quando ci troviamo in una potenziale situazione di conflitto di interessi
- Evitando le situazioni in cui la lealtà verso amici o familiari potrebbe influenzare in maniera indebita la nostra capacità di giudizio
- Riconoscendo le situazioni in cui il nostro interesse finanziario o i rapporti con concorrenti, fornitori o clienti potrebbero compromettere la nostra capacità di agire nel migliore interesse dell'azienda.
- Dimostrando lealtà verso l'azienda e non sfruttando a titolo personale opportunità di cui siamo venuti a conoscenza in virtù della nostra posizione o utilizzando le risorse aziendali
- Facendo del nostro meglio per l'azienda e non lasciando che occupazioni esterne o altre attività compromettano il nostro dovere verso l'azienda
- Offrendo e accettando regali e forme di intrattenimento solo se:
  - Sono appropriati
  - Hanno un legittimo scopo commerciale
  - Non compromettono la nostra capacità di giudizio

**Tutti i conflitti di interessi, siano essi reali o potenziali, devono essere comunicati affinché l'azienda possa effettuare le dovute verifiche. In caso di dubbi riguardo a un conflitto di interessi, consultate il responsabile per l'etica e la conformità.**

[CONTINUA >](#)

## Test rapido sui conflitti di interesse

Se compio questa azione:

- Mi sentirò in obbligo verso qualcuno o farò sentire altri in obbligo verso di me?
- Verrò meno ai nostri valori?
- Rischio di compromettere la mia capacità di giudizio?
- Creerò l'impressione di scorrettezza o di avere interessi contrastanti?
- Riceverò un vantaggio personale eccessivo in termini di valore o frequenza per me, un mio familiare o un amico?

Se avete risposto "sì" a una di queste domande, probabilmente vi trovate in una situazione di conflitto di interessi. Chiedete assistenza.

**D:** Mia nipote si è appena laureata. Se venisse assunta nella nostra azienda non sarebbe una mia subordinata. Posso raccomandarla per un posto di lavoro?

**R:** Alcune delle nostre migliori assunzioni sono state effettuate grazie alle raccomandazioni di altri dipendenti. Al fine di evitare l'apparenza di scorrettezza, dovete comunicare il rapporto di parentale al responsabile delle assunzioni e non dovete partecipare al processo di selezione, in modo che vostra nipote possa essere valutata solo sulla base dei propri meriti.

# CREARE, MANTENERE E PRESENTARE REGISTRI CONTABILI ACCURATI

La nostra reputazione e il nostro successo dipendono da registri chiari e accurati, che devono essere mantenuti e presentati secondo principi generalmente accettati e politiche rigorose.

## PERCHÈ È IMPORTANTE

Che si tratti di preparare la relazione annuale dell'azienda o di compilare una tabella delle ore lavorate, ognuno di noi svolge un ruolo nel mantenere registri accurati. Si tratta di una responsabilità importante, poiché la nostra azienda si basa sulla correttezza, completezza e veridicità dei propri registri per prendere decisioni aziendali efficaci. Analogamente, i nostri azionisti si basano su tali registri per prendere decisioni relative agli investimenti. Rispettiamo i nostri obblighi legali ed evitiamo danni reputazionali, multe e sanzioni civili e penali. Inoltre, contribuiamo a rendere la nostra attività più efficiente e produttiva, onorando, allo stesso tempo, la fiducia che gli azionisti ripongono nella nostra azienda.

## COME LO RENDIAMO POSSIBILE

Creiamo, manteniamo ed eliminiamo i registri in maniera appropriata e con integrità. Ciò significa che:

- Registriamo attività, passività, profitti, spese e transazioni in modo accurato e tempestivo, in conformità alle leggi, ai principi contabili generalmente accettati e alle politiche aziendali
- Ci assicuriamo che le proposte di budget e le valutazioni economiche riflettano in maniera accurata tutte le informazioni pertinenti
- Non effettuiamo registrazioni inaccurate o ingannevoli nei nostri libri contabili
- Non manteniamo mai fondi di liquidità o altre risorse segreti o non registrati
- Comuniciamo a clienti e fornitori eventuali errori e li correggiamo tempestivamente attraverso accrediti, rimborsi o altri mezzi accettati
- Manteniamo ed eliminiamo i registri in base a quanto previsto dai requisiti legali e dalle politiche aziendali
- Proteggiamo i registri potenzialmente associati a procedimenti legali

Qualsiasi sospetta violazione dei registri deve essere segnalata contattando un superiore, l'Ufficio legale, il responsabile per l'etica e la conformità.

[CONTINUA >](#)

# CREARE, MANTENERE E PRESENTARE REGISTRI CONTABILI ACCURATI (CONTINUA)

- D:** Sebbene le nostre politiche di gestione dei registri consentano di eliminare alcuni tipi di documenti dopo un certo periodo, per sicurezza, io continuo a conservarne la maggior parte, soprattutto le e-mail e altri documenti elettronici. Faccio bene?
- R:** Le politiche di gestione dei registri non "consentono" di eliminare i documenti, ma in genere "richiedono" di eliminarli dopo un certo periodo di tempo, a seconda del tipo di documento. Non eliminando i registri secondo i tempi stabiliti, non solo si violano le politiche aziendali, ma si rischia di sovraccaricare i sistemi di archiviazione, creando inefficienza ed esponendo Carrier a rischi legali. Alcuni documenti devono tuttavia essere conservati, ad esempio quelli associati a procedimenti legali esistenti o prevedibili o soggetti a un vincolo di conservazione a scopo legale. Ognuno di noi ha la responsabilità di conoscere e seguire i tempi di conservazione dei documenti che gestisce.

# TUTELARE LA NOSTRA PROPRIETÀ INTELLETTUALE

Proteggiamo la proprietà intellettuale dell'azienda contro l'uso improprio, l'appropriazione indebita, la distruzione e la perdita.

## PERCHÈ È IMPORTANTE

Attraverso il valore dell'innovazione, la nostra ha creato uno dei più vasti portafogli di proprietà intellettuale al mondo. Queste risorse sono il risultato del duro lavoro che ognuno di noi svolge quotidianamente e, insieme, formano una piattaforma di innovazione e crescita. Proteggerle è fondamentale al fine di offrire un'eccellenza competitiva e continuare a prosperare come azienda.

## COME LO RENDIAMO POSSIBILE

Proteggiamo la proprietà intellettuale dell'azienda:

- Accedendo, utilizzando e divulgando la proprietà intellettuale dell'azienda: (ad esempio, segreti commerciali, invenzioni, dati tecnici, progetti, know-how, software, strategie, dettagli contrattuali e informazioni finanziarie) solo in base a quanto richiesto dallo svolgimento delle nostre mansioni e a quanto stabilito dalle politiche e dalle procedure aziendali
- Comunicando tempestivamente all'azienda tutte le invenzioni create nel corso del nostro lavoro, in modo che possano essere valutate per eventuali brevetti
- Divulgando le informazioni di proprietà all'interno dell'azienda solo a chi ha un reale bisogno di conoscerle e a terzi solo dopo aver sottoscritto un accordo di riservatezza o un altro accordo analogo
- Osservando tutte le politiche e le procedure aziendali applicabili in materia di trasmissione elettronica delle informazioni di proprietà e di utilizzo dei social media
- Comprendendo e rispettando tutti i requisiti contrattuali o legali affinché le terze parti che ricevono le informazioni di proprietà dell'azienda siano obbligati a tutelarle
- Assicurandoci di stipulare accordi di tutela della proprietà intellettuale e dei diritti di licenza prima di collaborare con terzi

[CONTINUA >](#)

# TUTELARE LA NOSTRA PROPRIETÀ INTELLETTUALE (CONTINUA)

## **Proprietà intellettuale**

Alcuni esempi di proprietà intellettuale sono:

- Idee e invenzioni
- Marchi e nomi commerciali e loghi
- Opere d'autore (ad esempio, illustrazioni, testi, disegni, documentazione e software)
- Informazione di proprietà di natura tecnica o commerciale, tra cui:
  - Dati tecnici, progetti e know-how
  - Piani aziendali, di marketing, di vendita, di approvvigionamento e di prezzi
  - Strategie aziendali
  - Informazioni su fusioni e acquisizioni
  - Dettagli contrattuali
  - Informazioni finanziarie

Proteggiamo la nostra proprietà intellettuale a livello globale attraverso diversi mezzi legali, tra cui contratti, brevetti, segreti commerciali, marchi commerciali registrati e non, copyright e diritti di design.

# RISPETTARE LA PROPRIETÀ INTELLETTUALE ALTRUI

Ci impegniamo a prevenire l'uso improprio, l'appropriazione indebita, la compromissione e la perdita della proprietà intellettuale altrui.

## PERCHÈ È IMPORTANTE

Così come attribuisce valore ai propri diritti di proprietà intellettuale e si aspetta che siano rispettati, l'azienda attribuisce valore e rispetta i diritti di proprietà intellettuale altrui. Ciò comprende tutte le forme di proprietà intellettuale, che si tratti di clienti, partner commerciali, fornitori, concorrenti o altre terze parti. Tutelando tali diritti, non solo rispettiamo i nostri obblighi legali, ma consolidiamo la fiducia e il rispetto degli altri nei confronti dell'azienda.

## COME LO RENDIAMO POSSIBILE

Rispettiamo i diritti di proprietà intellettuale altrui:

- Osservando tutte le politiche e le procedure in materia di tutela delle informazioni di proprietà e di altre forme di proprietà intellettuale
- Non richiedendo, accettando, utilizzando o divulgando, senza un'adeguata autorizzazione, le informazioni di proprietà di clienti, partner commerciali, concorrenti o altre terze parti
- Non copiando il lavoro di altri, tra cui immagini, pubblicazioni, video o altri contenuti reperiti su Internet, senza un'adeguata autorizzazione
- Rispettando i diritti di brevetto, i segreti commerciali e le informazioni di proprietà di terzi durante i nostri processi di ricerca e sviluppo
- Osservando tutti gli accordi di licenza per la proprietà intellettuale applicabili e altri termini contrattuali che disciplinano l'utilizzo o la divulgazione delle informazioni proprietarie altrui
- Riconoscendo i copyright, i loghi, i marchi e i nomi commerciali e i progetti di terzi nelle nostre pubblicazioni di marketing o di altro tipo
- Segnalando prodotti contraffatti e altri reati contro la proprietà intellettuale

# SALVAGUARDARE I BENI AZIENDALI

Proteggiamo le risorse di Carrier da danni, perdita e uso improprio.

## PERCHÈ È IMPORTANTE

Le risorse aziendali sono il risultato del duro lavoro che ognuno di noi svolge quotidianamente. Sono allo stesso tempo l'origine e il risultato dell'innovazione e della crescita dell'azienda e ci consentono di raggiungere quotidianamente i nostri obiettivi in termini di spirito vincente. Dobbiamo pertanto proteggerle e rispettarle come se fossero di nostra proprietà. Salvaguardiamo i beni aziendali dall'uso improprio e dall'appropriazione indebita, rispettando la fiducia che l'azienda e i suoi azionisti ripongono in noi.

## COME LO RENDIAMO POSSIBILE

Siamo responsabili nei confronti dei beni aziendali. Ciò significa che:

- Gestiamo i nostri beni tangibili in maniera appropriata e secondo le politiche di Carrier
- Preveniamo la perdita, lo spreco, la distruzione, il furto e l'abuso delle risorse aziendali
- Utilizziamo i beni aziendali esclusivamente per scopi lavorativi e mai per profitto personale
- Limitiamo l'uso personale dei dispositivi e dei sistemi di comunicazione aziendali
- Segnaliamo le situazioni in cui riteniamo che i beni aziendali siano a rischio
- Ci assicuriamo che ogni transazione aziendale sia autorizzata dalla direzione e soggetta ai processi di revisione e approvazione interni
- Sviluppiamo e seguiamo processi di controllo interno al fine di garantire l'affidabilità dei rendiconti finanziari e la piena conformità alle revisioni, alle leggi e alle normative
- Preveniamo l'utilizzo dei beni finanziari a scopo di riciclaggio di denaro o finanziamento di attività terroristiche prestando attenzione ai segnali d'allarme e osservando le leggi internazionali

## Beni tangibili

I beni tangibili sono tutte le risorse fisiche che l'azienda fornisce ai dipendenti affinché possano svolgere il loro lavoro, ad esempio, veicoli, computer e altri dispositivi elettronici, macchinari, strumenti, contanti, cancelleria e tessere identificative.

## Beni finanziari

I beni finanziari sono il denaro e gli strumenti finanziari dell'azienda o qualsiasi altro bene convertibile in denaro.

[CONTINUA >](#)

## **Segnali d'allarme del riciclaggio di denaro**

I possibili segnali di allarme del riciclaggio di denaro comprendono:

- Clienti che effettuano pagamenti attraverso più conti;
- Pagamenti effettuati da terzi per conto di un cliente senza indicazioni o spiegazioni
- Richieste di pagamento su conti personali o esteri invece dei consueti conti aziendali;
- Richieste di pagamento da effettuare in tempi e importi insoliti;
- Richieste di più pagamenti per importi inferiori a 10.000 dollari

**Eventuali usi impropri dei beni aziendali devono essere segnalati a un superiore al responsabile per l'etica e la conformità, all'Ufficio legale.**



## COSTRUIAMO PARTNERSHIP DURATURE

Selezioniamo partner commerciali che condividano il nostro impegno verso le prestazioni e verso la soddisfazione o il superamento delle esigenze del cliente tutelandone i diritti con standard etici elevati al fine di garantire una catena di fornitura di prima qualità.

Selezionare i partner giusti 44

Rispettare e proteggere i diritti umani 45

Selezioniamo i nostri partner commerciali sulla base dei loro meriti e dei valori condivisi e li trattiamo in modo corretto.

## PERCHÈ È IMPORTANTE

Selezioniamo partner commerciali che ci aiutino a raggiungere gli obiettivi aziendali fornendo conoscenze, risorse, efficienza e innovazione e a consegnare prodotti affidabili entro i tempi stabiliti. Esigiamo inoltre che condividano i nostri elevati standard etici e la nostra missione di rendere il mondo un luogo migliore.

## COME LO RENDIAMO POSSIBILE

Selezioniamo i nostri partner commerciali attraverso un processo competitivo ma corretto. Ciò significa che:

- Cerchiamo partner che soddisfino i nostri standard di qualità, integrità e prestazioni e che forniscano ciò che promettono, entro il budget e i tempi previsti
- Conduciamo verifiche di due diligence prima di avviare la collaborazione con un potenziale partner commerciale per garantire che sia qualificato e affidabile e continuiamo a monitorarne le prestazioni in seguito
- Stabiliamo requisiti di prestazione chiari e precisi, con risultati misurabili
- Formalizziamo i rapporti per iscritto, al fine di garantire che le transazioni siano trasparenti e debitamente documentate e che i partner commerciali siano tenuti a rispettare i nostri requisiti in termini di sicurezza, etica e conformità
- Cerchiamo opportunità per aziende di piccole dimensioni, storicamente sottoutilizzate, svantaggiate o gestite da minoranze, donne ed ex combattenti

# RISPETTARE E PROTEGGERE I DIRITTI UMANI

Siamo impegnati sul fronte della responsabilità sociale e incoraggiamo gli altri a promuovere condizioni di lavoro migliori per tutti.

## PERCHÈ È IMPORTANTE

La nostra vasta influenza a livello globale ci consente di avere un ruolo nella lotta a favore di condizioni di lavoro più sicure e nella promozione delle pari opportunità in tutto il mondo. L'azienda adotta misure efficaci e adeguate a proteggere chi lavora presso le sue strutture. Tuttavia, dobbiamo essere promotori di un cambiamento positivo incoraggiando anche i partner commerciali e le comunità a rispettare i diritti umani. Pertanto, teniamo fede ai nostri valori fondamentali collaborando con chi condivide il nostro impegno nel mantenere le persone al sicuro, a proprio agio, produttive e in movimento.

## COME LO RENDIAMO POSSIBILE

L'azienda rispetta e protegge i diritti umani:

- Garantendo condizioni di lavoro sicure e sane per i dipendenti in base ai requisiti più severi applicabili: le leggi statunitensi, le leggi locali o le politiche aziendali
- Non ricorrendo mai al lavoro minorile o allo sfruttamento e selezionando sempre partner commerciali che condividano il nostro impegno nella lotta al traffico di esseri umani e che supportino i diritti umani
- Proibendo la discriminazione basata su qualsiasi base illecita, tra cui: razza, colore, religione, origine nazionale, genere, età, disabilità, stato di veterano, stato civile, stato di cittadinanza, credo, orientamento sessuale e altre categorie protette come previsto dalla legge applicabile
- Fornendo compensi e benefici per attrarre e trattenere talenti di valore per le nostre attività, nel rispetto di tutte le normative applicabili in materia di salari, ore e benefici legalmente obbligati
- Riconoscendo il principio di libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva in base alle leggi applicabili nei paesi in cui operiamo
- Promuovendo procedure di approvvigionamento responsabili e stabilendo le aspettative per i nostri fornitori principali nel Supplier Code of conduct di Carrier, il quale specifica che i fornitori devono garantire ai propri dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e sano ed evitare qualsiasi forma di discriminazione, traffico di esseri umani e lavoro minorile

Al fine di garantire una solida comunicazione delle accuse di illecito, Carrier fornisce canali sicuri e riservati a dipendenti e terze parti per chiedere assistenza, porre domande, fare commenti e segnalare sospetti di cattiva condotta. Il programma di segnalazione anonima della società consente ai dipendenti e ad altri di porre una domanda o di sollevare dubbi.



## SIAMO ATTIVI ALL'INTERNO DELLE NOSTRE COMUNITÀ

I nostri prodotti aiutano a trasformare il futuro in realtà e a rendere il mondo un luogo migliore e questa è una missione che svolgiamo anche all'interno delle comunità in cui operiamo. Proteggiamo l'ambiente e cerchiamo di creare valore in modo sostenibile. Supportiamo anche le attività di volontariato, le iniziative per il miglioramento sociale e le opere di beneficenza in quanto una comunità più forte ci rende a sua volta più forti.

Proteggere l'ambiente	47
Supportare le comunità locali	48
Partecipare alla vita politica	49

# PROTEGGERE L'AMBIENTE

Rispettiamo tutte le leggi e le normative ambientali applicabili stabilendo allo stesso tempo obiettivi ambiziosi in termini di conservazione e sostenibilità.

## PERCHÈ È IMPORTANTE

Le nostre operazioni globali, e in particolare l'utilizzo di molti dei nostri prodotti nelle grandi città, hanno messo in evidenza la crescente pressione a cui l'ambiente è sottoposto a causa dell'aumento della popolazione e dell'urbanizzazione, ma ci hanno anche fornito l'opportunità di dare un importante esempio. Per questo motivo, quando si tratta di standard ambientali, Carrier non si limita a osservare i propri obblighi legali, ma desidera essere l'agente di un cambiamento positivo, progredendo attraverso l'innovazione e mostrando ai nostri pari e alle nostre comunità che ridurre l'impronta ambientale non è un vantaggio solo per il pianeta, ma anche per le aziende.

## COME LO RENDIAMO POSSIBILE

L'azienda promuove la responsabilità e la sostenibilità a livello ambientale. Ciò significa che:

- Osserviamo tutte le leggi ambientali applicabili, rimaniamo aggiornati circa i permessi richiesti, segnaliamo gli incidenti e smaltiamo i rifiuti pericolosi in modo sicuro
- Ricerchiamo opportunità di risparmiare energia, acqua e materiali
- Lavoriamo per progettare e creare prodotti che rinforzino il nostro impegno verso la conservazione
- Creiamo sistemi che riducono le emissioni e promuovono la sostenibilità
- Chiediamo ai nostri fornitori principali la progressiva adozione di procedure sostenibili
- Stabiliamo obiettivi che motivino noi e i nostri fornitori principali a ricercare il miglioramento continuo in termini di conservazione e sostenibilità
- Ci impegniamo a livello personale per trovare nuovi metodi di conservazione come individui

**In caso di dubbi riguardo a questioni ambientali, consultate un superiore, un esperto in materia di ambiente, salute e sicurezza (EHS), un responsabile per l'etica e la conformità.**

# SUPPORTARE LE COMUNITÀ LOCALI

Siamo membri attivi delle comunità in cui operiamo, mettendo a disposizione il nostro tempo, le nostre risorse e il nostro talento per aiutarle a prosperare.

## PERCHÈ È IMPORTANTE

L'azienda opera a livello globale, ma trae forza e ispirazione anche dalle comunità locali, ovvero dai luoghi in cui viviamo e lavoriamo. Incoraggiamo la crescita e la prosperità attraverso il coinvolgimento positivo con i nostri vicini, supportando il rispetto e la fiducia reciproci e migliorando la nostra reputazione e i nostri sforzi a livello di assunzioni.

## COME LO RENDIAMO POSSIBILE

L'azienda è un cittadino d'impresa responsabile nelle comunità in cui opera. Ciò significa che:

- Incoraggiamo e sosteniamo il ruolo attivo che i nostri dipendenti svolgono nelle comunità in cui operiamo attraverso attività di volontariato, supporto e beneficenza
- Partecipiamo a cause civiche e benefiche sottoponendole a un controllo preliminare per assicurarci che siano legittime
- Non ci aspettiamo mai nulla in cambio di una donazione in beneficenza

**D:** Questo fine settimana, svolgerò attività di volontariato presso un evento benefico per la raccolta di fondi. Posso presentarmi come rappresentante dell'azienda dal momento che l'azienda supporta da tempo questa organizzazione benefica?

**R:** Sebbene l'azienda supporti l'organizzazione benefica in questione, non dovete partecipare all'evento in qualità di rappresentanti dell'azienda senza un'opportuna autorizzazione. Rivolgetevi prima alla direzione, potreste persino ottenere la sponsorizzazione ufficiale dell'evento da parte dell'azienda.

Rispettiamo tutte le leggi nazionali, statali, e locali in materia di partecipazione aziendale agli affari politici e incoraggiamo i dipendenti a partecipare attivamente alla vita politica come privati cittadini.

## PERCHÈ È IMPORTANTE

In qualità di azienda, lavoriamo a stretto contatto con i governi di tutto il mondo e siamo influenzati dai risultati politici. Partecipiamo al processo politico in qualità di azienda, ma lo facciamo in modo responsabile. Comprendiamo e rispettiamo le restrizioni legali imposte alle aziende e osserviamo le regole nella forma e nella sostanza. Allo stesso tempo, incoraggiamo i nostri dipendenti ad adempiere ai propri doveri di cittadini, mantenendosi informati e contribuendo con il proprio tempo o le proprie risorse alle attività politiche.

## COME LO RENDIAMO POSSIBILE

Partecipiamo al processo politico in modo etico e legale, come azienda e come individui. Ciò significa che:

- Rispettiamo tutte le restrizioni legali in termini di contributi aziendali a favore di partiti, comitati politici e singoli candidati
- Quando partecipiamo ad attività politiche come privati cittadini, indichiamo chiaramente che si tratta delle nostre opinioni e azioni personali e non di quelle dell'azienda
- Informiamo l'Ufficio per l'etica e la conformità di eventuali candidature a una carica politica, al fine di evitare potenziali conflitti di interesse
- Siamo consapevoli delle regole del lobbismo e dei requisiti di divulgazione al pubblico e di segnalazione e non contattiamo funzionari pubblici senza un'esplicita autorizzazione
- Non elargiamo contributi politici per conto dell'azienda, né utilizziamo i fondi dell'azienda a tale scopo, salvo nel caso in cui ciò sia consentito dalla legge e precedentemente approvato dall'Ufficio legale

## Dichiarazione di non responsabilità

Il Codice etico non conferisce alcun diritto contrattuale, implicito o esplicito, di rimanere impiegati presso l'azienda, né garantisce alcun termine o condizione di impiego.