



CARPENTER CO.

GEDRAGS- EN ETHISCHE CODE

Inleiding

Carpenter zet zich in om zaken te doen in overeenstemming met de hoogste ethische en morele normen, evenals in overeenstemming met alle toepasselijke wet- en regelgeving van de landen en plaatsen waar we actief zijn. Dit engagement weerspiegelt onze basisprincipes, die alle werknemers moeten volgen en toepassen in elk aspect van ons zakelijke leven.

Bij het volgen van deze principes moet elke werknemer erkennen dat persoonlijke belangen niet boven de loyaliteit en verantwoordelijkheid mogen worden geplaatst die we als werknemers aan Carpenter verschuldigd zijn. Ieder van ons zal zich uitsluitend van zijn of haar verantwoordelijkheden kwijten op basis van wat in het belang van Carpenter is en onafhankelijk van zijn of haar persoonlijke overwegingen of relaties.

Zoals gebruikt in deze Gedrags- en Ethische Code:

- "Carpenter" betekent Carpenter Co. en alle binnenlandse of buitenlandse dochterondernemingen en gelieerde bedrijven, evenals joint ventures waarin Carpenter een meerderheidsbelang en/of managementverantwoordelijkheid heeft,
- "werknemers" of "vertegenwoordigers" betekent en omvat alle werknemers, functionarissen en directeurs van Carpenter, en
- "supervisor" betekent de persoon aan wie een werknemer of vertegenwoordiger rapporteert.

Soms kunnen we te maken krijgen met situaties waarin sprake is van een mogelijk belangenconflict of een vraag over de juiste gedragslijn die we geacht worden te volgen. Hoewel het niet mogelijk is om elke situatie die zich kan voordoen te voorzien, richt deze Gedrags- en Ethische Code zich op het soort situaties dat zich het meest waarschijnlijk zal voordoen en biedt het algemene richtlijnen voor alle andere situaties.

Elke werknemer van Carpenter moet deze Gedrags- en Ethische Code lezen om vertrouwd te raken met de inhoud ervan. Als je te maken krijgt met een situatie die hier niet specifiek wordt behandeld, wordt er van je verwacht dat je de algemene filosofie en concepten die hierin zijn vervat toepast en dat je je dienovereenkomstig gedraagt. Daarnaast wordt van je verwacht dat je handelt in overeenstemming met de bepalingen van het Handboek voor werknemers (indien beschikbaar) en het specifieke beleid van Carpenter dat verkrijgbaar is bij je supervisor of de afdeling Personeelszaken. Als je nog steeds vragen hebt, moet je de specifieke omstandigheden bespreken met je supervisor, je manager Personeelszaken, de juridische afdeling of een lid van het senior management.

Carpenter-filosofie

Eén van de basisprincipes van Carpenter vat de filosofie het beste samen. "We moeten ons best doen om onszelf te dienen, maar we mogen niet vergeten dat we uiteindelijk ten dienste staan van de maatschappij, wier goedkeuring van onze acties de basis vormt voor het bestaan van ons bedrijf". Dit betekent dat we onze zaken met klanten, leveranciers, werknemers en anderen op een eerlijke en oprechte manier moeten regelen. Dit is niet alleen goed voor de ethiek, maar ook voor de bedrijfsvoering.

Hoewel het belangrijk is om de waarde van het hebben en naleven van een dergelijke filosofie te erkennen, erkent Carpenter ook dat het net zo belangrijk is om een werkomgeving te creëren en te onderhouden die deze filosofie stimuleert en waarbinnen werknemers prettig kunnen werken. Een essentieel onderdeel van deze omgeving is ons opendeurenbeleid, dat onze werknemers de mogelijkheid biedt om zorgwekkende situaties te bespreken met de juiste supervisor of een lid van het management. Werknemers moeten het gevoel hebben dat een situatie goed is afgehandeld. Er wordt dus open communicatie verwacht en aangemoedigd, vooral als het gaat om gevoelige kwesties met betrekking tot bedrijfsethiek, belangenvermenging en werknemersrelaties.

Van elke werknemer van Carpenter wordt verwacht dat hij/zij te allen tijde in het beste belang van Carpenter handelt en dat hij/zij zijn/haar dagelijkse werkzaamheden namens Carpenter uitvoert in overeenstemming met de volgende principes:

Belangenvermenging

Als werknemer van Carpenter moet je situaties vermijden waarin je persoonlijke belangen in strijd zijn of redelijkerwijs in strijd lijken te zijn met de belangen van Carpenter, of die je oordeel of handelingen bij het uitvoeren van je taken zouden kunnen beïnvloeden of lijken te beïnvloeden. Een voorbeeld hiervan is een persoonlijk of familiaal financieel belang in een bedrijf dat ofwel een concurrent is van, ofwel zakelijke relaties heeft met Carpenter (deze beperking is niet van toepassing op minimale aandelenbezittingen of andere effecten van een bedrijf waarvan de aandelen openbaar worden verhandeld). Werknemers dienen ook externe werkzaamheden of activiteiten te vermijden die op enigerlei wijze een negatieve invloed kunnen hebben op de werkprestaties of de reputatie van Carpenter in de gemeenschap, of die anderszins in strijd zijn met je verplichtingen jegens Carpenter.

Gebruik van de activa van Carpenter

De activa van Carpenter mogen uitsluitend ten behoeve van Carpenter worden gebruikt. Elke werknemer is ervoor verantwoordelijk dat bedrijfsactiva alleen worden gebruikt voor geldige bedrijfsdoeleinden. Deze activa zijn niet enkel beperkt tot onze fabrieken, apparatuur, inventaris, bedrijfsfondsen of kantoorbenodigdheden. Ze omvatten ook nieuwe technologieën, uitvindingen, bedrijfsstrategieën, financiële gegevens en andere informatie over ons bedrijf. Geen enkele werknemer mag deze activa gebruiken voor persoonlijk gewin voor zichzelf of anderen. Geen enkele werknemer mag dergelijke activa verkopen of overdragen aan andere personen, behalve in de normale bedrijfsvoering en in overeenstemming met de standaardprocedures. Een dergelijke verkoop of overdracht moet worden ondersteund door correct goedgekeurde documentatie en worden opgenomen in de boeken en gegevens van Carpenter.

Vertrouwelijke informatie

Als werknemer van Carpenter heb je mogelijk toegang tot vertrouwelijke informatie over Carpenter en zijn klanten, leveranciers en concurrenten. Deze informatie mag om geen enkele reden aan niet-werknemers bekend worden gemaakt, behalve in overeenstemming met de vastgestelde procedures van Carpenter, zoals vertrouwelijkheidsovereenkomsten. Werknemers mogen vertrouwelijke informatie die ze tijdens het werk hebben verkregen niet gebruiken voor persoonlijk financieel gewin. "Vertrouwelijke informatie" omvat informatie of gegevens over producten, bedrijfsstrategieën, bedrijfshandleidingen, materialen, processen, systemen, procedures, enzovoort, evenals alle financiële gegevens. De bovengenoemde soorten informatie, documenten en gegevens worden beschouwd als handelsgeheimen van Carpenter en zijn bedoeld om te worden beschermd door alle toepasselijke wetten die dergelijke handelsgeheimen regelen.

Steekpenningen en smeergeld

Werknemers of hun familieleden mogen onder geen enkele omstandigheid persoonlijke steekpenningen, smeergeld, kortingen of andere vormen van betaling accepteren of aanmoedigen in verband met de aankoop of verkoop van goederen en diensten. Deze betalingen kunnen vele vormen aannemen en zijn niet beperkt tot directe contante betalingen. In het algemeen is het verboden als de werknemer of zijn familie persoonlijk voordeel heeft bij de transactie. Dergelijke praktijken zijn niet alleen onethisch, maar in veel gevallen ook illegaal.

Wederkerigheid

Het kan voorkomen dat Carpenter goederen of diensten koopt van een leverancier die ook goederen en diensten van ons koopt. Hoewel deze praktijk als acceptabel wordt beschouwd, is elke vorm van druk om wederkerigheid met die leverancier te bereiken dat niet. Leveranciers mogen niet gevraagd worden om onze producten of diensten te kopen om leverancier van Carpenter te worden of te blijven.

Geschenken of giften

Werknemers mogen onder geen enkele omstandigheid geschenken in de vorm van geld aannemen, noch mogen ze niet-monetaire geschenken, giften of andere persoonlijke voordelen of gunsten van welke aard dan ook vragen van personen, leveranciers of klanten. Medewerkers mogen ongevraagde, niet-monetaire geschenken van een klant of potentiële klant alleen accepteren als het geschenk van nominale waarde is of als het geschenk voornamelijk van reclame- of promotie karakter is. Geschenken van meer dan \$50 kunnen worden geaccepteerd als er sprake is van protocol, beleefdheid of andere speciale omstandigheden, zoals soms het geval is bij internationale transacties. Alle dergelijke geschenken moeten echter worden gemeld aan de betreffende Executive/Senior Vice President, die zal bepalen of de werknemer het geschenk mag houden of moet teruggeven, of dat het geschenk beter eigendom van Carpenter kan worden.

Entertainment

Werknemers mogen geen entertainment vragen van een individu, leverancier of klant met wie Carpenter zaken doet. Onder gepaste omstandigheden mogen werknemers individuen entertainen met wie Carpenter een zakelijke relatie heeft, zolang het entertainment plaatsvindt in overeenstemming met het entertainmentbeleid en andere beleidsregels van Carpenter. Het

aanbieden of accepteren van entertainment anders dan bij het ontwikkelen van een zakelijke relatie moet worden vermeden.

Betalingen aan verkoopvertegenwoordigers en consultants

Overeenkomsten met verkoopvertegenwoordigers of consultants moeten (i) schriftelijk zijn, (ii) de te verrichten diensten duidelijk en nauwkeurig omschrijven, (iii) de basis voor het verdienen van de betreffende commissie of vergoeding weerspiegelen, (iv) het toepasselijke tarief of de toepasselijke vergoeding omschrijven en (v) worden beoordeeld en ondertekend door een bevoegde vertegenwoordiger van Carpenter. Dergelijke betalingen moeten redelijk zijn en in verhouding staan tot de waarde en het type van de verleende diensten.

Betalingen aan overheidspersoneel

Er mogen geen betalingen in geld, geschenken, diensten, entertainment of iets van waarde worden aangeboden of beschikbaar worden gesteld in welke hoeveelheid dan ook, direct of indirect, aan een overheidsfunctionaris of -medewerker in welk land dan ook, zelfs als de betaling in dat land legaal is. Raadpleeg bij twijfel de juridische afdeling.

Andere ongepaste betalingen

Het gebruik van fondsen of activa van Carpenter voor onwettige of onethische doeleinden is ten strengste verboden. Elke betaling die ongepast is wanneer deze wordt gedaan door een werknemer van Carpenter, is eveneens ongepast wanneer deze wordt gedaan door een vertegenwoordiger, consultant of andere derde partij namens Carpenter, waarbij Carpenter weet of reden heeft om te weten dat de betaling zal worden gedaan. Het is verboden om betalingen te doen aan derden voor andere doeleinden dan die vermeld in de betalingsdocumenten.

Vervalsing van dossiers

Valse of misleidende ingaven mogen nooit om welke reden dan ook worden gedaan in de boeken of dossiers van Carpenter of in interne of externe rapporten. Betalingen of ontvangsten namens Carpenter mogen niet worden goedgekeurd of gedaan met de intentie of bedoeling dat enig deel van de betaling of ontvangst voor een ander doel wordt gebruikt dan het doel dat in de documenten ter ondersteuning van de transactie is beschreven. Rekeningen buiten de boeken om, waarbij er geen verantwoording wordt afgelegd voor ontvangsten of uitgaven in de boeken van Carpenter, zijn ten strengste verboden.

Bewaren van gegevens

Verwijdering of vernietiging van de dossiers en bestanden van Carpenter moet plaatsvinden in overeenstemming met het beleid voor het bewaren van documenten. Diverse voorschriften vereisen het bewaren van bepaalde gegevens gedurende verschillende perioden, met name op het gebied van belastingen, personeel, gezondheid en veiligheid en milieu. Als er bovendien een rechtszaak of een overheidsonderzoek of -audit loopt of dreigt, mogen relevante documenten niet worden weggegooid of vernietigd totdat de zaak is afgesloten. Vernietiging van gegevens om openbaarmaking in een juridische procedure te voorkomen, kan een strafbaar feit zijn. Vragen over het bewaren van documenten moeten worden gericht aan de juridische afdeling, in het bijzonder als er een rechtszaak, onderzoek of administratieve actie gaande is of kan zijn waarbij Carpenter of een van zijn leidinggevenden, leveranciers of klanten betrokken is.

Antitrustwetten van de Verenigde Staten

Van de werknemers van Carpenter wordt verwacht dat ze de antitrustwetten van de Verenigde Staten naleven. Het beleid van Carpenter verbiedt elke discussie, communicatie, overeenkomst of afspraak met een concurrent over prijzen, kortingen, verkoop- of inkoopvoorwaarden, markten, productiekosten, distributie en dergelijke. Elke afspraak of overeenkomst met een andere persoon om geen zaken te doen met een klant of leverancier of elke vorm van discriminatie in prijzen of promotionele vergoedingen tussen concurrerende klanten (behalve zoals uiteengezet in de volgende alinea) is in strijd met het beleid van Carpenter. Het is ook in strijd met het beleid van Carpenter om van een klant te eisen dat hij zich houdt aan suggesties met betrekking tot wederverkooprijzen of -voorwaarden.

Benadrukt moet worden dat de antitrustwetten van de Verenigde Staten complex zijn en dat het voorgaande noodzakelijkerwijs in algemene termen is weergegeven, aangezien het niet mogelijk is om alle beschikbare wettelijke uitzonderingen uiteen te zetten. In het geval van het beleid van Carpenter ten aanzien van prijzen en promotionele vergoedingen wordt echter erkend dat een lagere prijs aan een klant kan worden gegeven om Carpenter te laten concurreren met aantoonbare kostenbesparingen die door een van onze concurrenten worden aangeboden. Een grotere promotionele toelage kan worden gegeven aan een klant die concurreert met een of meer andere klanten, wanneer deze te goeder trouw wordt gegeven om tegemoet te komen aan de toelage van een concurrent. Dergelijke uitzonderingen moeten echter worden goedgekeurd door de juridische afdeling.

Er moet worden opgemerkt dat de antitrustwetten van de Verenigde Staten van toepassing kunnen zijn op transacties of overeenkomsten die in het buitenland worden aangegaan als er een aanzienlijke invloed is op de binnenlandse of buitenlandse handel van de Verenigde Staten. Dit kan zo zijn zelfs als de transacties burgers of bedrijven van andere landen betreffen. Daarom moeten werknemers voorgestelde internationale transacties bespreken met de juridische afdeling om te bepalen of hun effect op de binnenlandse of buitenlandse handel ze binnen de jurisdictie van de antitrustwetten van de Verenigde Staten brengt. Er moet ook worden opgemerkt dat in sommige gevallen, of de antitrustwetten van de Verenigde Staten nu wel of niet van toepassing zijn, de antitrustwetten van andere landen van toepassing kunnen zijn. In dergelijke gevallen vereist het beleid van Carpenter dat de toepasselijke wetgeving wordt nageleefd.

Naleving van wetten van landen buiten de Verenigde Staten

Van werknemers wordt verwacht dat zij zich houden aan de wetten van elk land of rechtsgebied waar Carpenter actief is of zaken doet. Het feit dat in sommige landen bepaalde gedragsnormen wettelijk verboden zijn, maar dat dergelijke verboden in de praktijk niet worden gehandhaafd of dat overtredingen ervan niet publiekelijk worden bekritiseerd of afgekeurd, vormt geen excuus voor overtredingen van deze wetten door onze werknemers. Werknemers dienen contact op te nemen met de juridische afdeling als ze vragen hebben over naleving van de wetten van een land buiten de Verenigde Staten.

Bestrijding van witwassen en financiering van terrorisme

Carpenter voldoet aan alle toepasselijke wet- en regelgeving tegen het witwassen van geld. Het witwassen van geld is elke poging om de opbrengst van criminele activiteiten legitiem te laten lijken. Carpenter voldoet ook aan alle toepasselijke wet- en regelgeving ter bestrijding van de financiering van terrorisme, gedefinieerd als een handeling die gericht is op het creëren van sociale terreur of die

mensen, eigendommen en de openbare vrede in gevaar brengt. Onze werknemers moeten te allen tijde alert zijn op verdachte activiteiten die betrekking kunnen hebben op het bovenstaande en dergelijke activiteiten onmiddellijk melden aan een lid van het senior management of de juridische afdeling.

Als onderdeel van de kernfilosofie van menselijke relaties, houdt Carpenter zich aan de volgende fundamentele werkgelegenheids-/mensenrechtenconcepten in zijn interacties met zijn werknemers:

Opendeurbeleid

Het opendeurenbeleid van Carpenter weerspiegelt onze overtuiging dat werkgerelateerde problemen van onze werknemers het best binnen onze organisatie kunnen worden aangepakt. Daarnaast heeft elke werknemer het recht en de verantwoordelijkheid om gedrag waarvan een werknemer vindt dat het niet voldoet aan de normen van onze Gedrags- & Ethische Code onder de aandacht van het management te brengen. Alleen door dergelijke zorgen onder de aandacht van het management te brengen, kan Carpenter de zorgen van werknemers snel in overweging nemen en op de juiste manier aanpakken. Bijgevolg moeten werknemers alle handelingen of transacties die volgens hen een inbreuk kunnen vormen op onze Gedrags- & Ethische Code onmiddellijk melden aan hun supervisor, hun manager Personeelszaken, de juridische afdeling, de afdeling Interne Audit en/of een lid van het senior management. Dergelijke communicatie wordt vertrouwelijk behandeld en zal niet leiden tot vergelding.

Carpenter verwacht dat niemand in het management kritisch is over je bezorgdheden. Uiteraard kan niet elke zorg of vraag naar tevredenheid van de betrokken persoon worden opgelost. We willen echter alles doen wat redelijkerwijs mogelijk is om ervoor te zorgen dat je bezorgdheid of vraag de juiste aandacht krijgt in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving en deze Gedrags- & Ethische Code en niet zal leiden tot represailles.

Gelijke kansen

Het beleid van Carpenter vereist dat iedereen gelijke kansen op werk en promotie krijgt, ongeacht ras, huidskleur, geslacht, afkomst, leeftijd, lichamelijke of geestelijke beperking, veteranenstatus, religie, afkomst, burgerlijke staat, seksuele geaardheid of enige andere classificatie die door de toepasselijke wetgeving wordt beschermd. Gedrag dat niet strookt met onze filosofie van wederzijds respect voor alle werknemers wordt niet getolereerd. Carpenter is een werkgever die gelijke kansen biedt en elke vorm van discriminatie is verboden. Overtredingen van ons beleid of de toepasselijke wetgeving moeten onmiddellijk worden gemeld aan de supervisor, de manager Personeelszaken of een lid van het management.

Intimidatie- & discriminatievrije werkplek

Carpenter zet zich in om alle werknemers een veilige en harmonieuze werkomgeving te bieden, zonder enige vorm van intimidatie, discriminatie of vergelding. In ruil daarvoor verwacht Carpenter van al onze werknemers dat ze elkaar met hoffelijkheid en eerlijkheid behandelen en de waardigheid van hun collega's respecteren. Carpenter tolereert geen enkele vorm van intimidatie, discriminatie of vergelding door een werknemer jegens een andere werknemer.

Bovendien zijn alle verbale en fysieke bedreigingen met gewelddadig gedrag onaanvaardbaar en moeten ze onmiddellijk worden gemeld aan de betreffende supervisor, de manager Personeelszaken of een lid van het management. Carpenter zal elke melding onderzoeken en tegen elke werknemer

die zich schuldig maakt aan bedreigingen met of daadwerkelijk geweld zullen disciplinaire maatregelen worden genomen, waaronder beëindiging van het dienstverband.

Dwang- of kinderarbeid

Carpenter gebruikt geen dwangarbeid, kinderarbeid of verplichte arbeid en tolereert dit ook niet. Carpenter biedt zijn werknemers concurrerende lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden die voldoen aan de vereisten van de toepasselijke wetgeving en deze vaak overtreffen.

Relaties met werknemers

We erkennen en respecteren de fundamentele arbeidsrechten en -vrijheden van onze werknemers, inclusief de vrijheid van vereniging; onze werknemers en het management erkennen echter ook al lang de voordelen van een directe omgang met elkaar om het succes van ons bedrijf op de lange termijn te verzekeren. We vertrouwen erop dat Carpenter succesvol zal blijven door samen te werken in een sfeer van samenwerking, wederzijds respect en begrip.

Veiligheid, gezondheid en milieu

Carpenter zet zich in voor een veilige en gezonde werkplek voor al zijn werknemers. Het bedrijf zet zich ook in voor de volledige naleving van alle toepasselijke wet- en regelgeving, waarvoor het bewustzijn, de medewerking en de participatie van alle werknemers van Carpenter vereist is. We zijn allemaal verantwoordelijk voor het naleven van vastgestelde operationele procedures, het volgen van ons gezondheids- en veiligheidsbeleid en het naleven van de toepasselijke milieuwet- en regelgeving met betrekking tot de uitstoot, lozing, verwerking en verwijdering van industriële en gevaarlijke afvalstoffen. Het is de verantwoordelijkheid van elke werklocatie om bekend te zijn met de toepasselijke procedures, beleidsregels, wetten en voorschriften en die na te leven.

In alle rechtsgebieden waar we actief zijn, zijn er op meerdere niveaus regelgevende instanties die ervoor zorgen dat de wet- en regelgeving op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieubescherming wordt nageleefd. Het is de intentie van Carpenter om te voldoen aan zowel de letter als de geest van de wet- en regelgeving die door deze instanties wordt gehandhaafd en om te proberen een coöperatieve houding te ontwikkelen met inspectie- en handhavingspersoneel van deze instanties.

Duurzaamheid

Carpenter heeft duurzaamheid omarmd als een essentieel onderdeel van wie en wat we zijn. Heel eenvoudig: we willen waardevolle oplossingen bieden die het leven van mensen verbeteren en er tegelijkertijd voor zorgen dat we stappen nemen om onze planeet te beschermen.

Politieke activiteiten en bijdragen

Carpenter moedigt onze werknemers aan om persoonlijk deel te nemen aan het politieke proces; je moet echter alles in het werk stellen om ervoor te zorgen dat je niet de indruk wekt dat ze namens Carpenter spreken of handelen. Carpenter zal geen bijdragen leveren aan politieke partijen of kandidaten, noch zal het enige vorm van steun verlenen die als een politieke bijdrage kan worden beschouwd. Werknemers die een bezoek brengen aan of tijdelijk verblijven in een ander land dan hun thuisland, mogen niet deelnemen aan politieke activiteiten in dat land.

Civiele activiteiten

Carpenter moedigt onze werknemers aan om persoonlijk actief deel te nemen aan hun gemeenschap en diverse organisaties te steunen, op voorwaarde dat dit hun individuele werk of de activiteiten van Carpenter niet belemmert of in de weg staat.

Privacy van gegevens

Carpenter verplicht zich tot naleving van alle toepasselijke privacywetten bij het verzamelen, gebruiken en delen van persoonlijke informatie over zijn werknemers, verkopers, klanten of andere personen.

Naleving van leveranciers, klanten en contractanten

Carpenter verwacht van zijn verkopers, klanten en aannemers dat zij zich vertrouwd maken met deze Gedrags- en Ethische Code en hun respectieve activiteiten uitvoeren in volledige overeenstemming met de inhoud ervan. Carpenter behoudt zich het recht voor de naleving van tijd tot tijd te certificeren.

Overtredingen

Van de werknemers van Carpenter wordt verwacht dat zij deze Gedrags- en Ethische Code naleven tijdens hun zakelijke activiteiten. Dienovereenkomstig zal elke werknemer die willens en wetens deze Gedrags- & Ethische Code schendt, of willens en wetens een ondergeschikte of een collega toestaat dit te doen, onderworpen worden aan disciplinaire maatregelen, tot en met ontslag.

Herz. datum: Juli 2024