



CARPENTER CO.

VERHALTENS- UND ETHIKKODEX

Einführung

Carpenter verpflichtet sich, seine Geschäfte in Übereinstimmung mit den höchsten ethischen und moralischen Standards sowie in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen und Vorschriften der Länder und Orte, in denen wir tätig sind, zu führen. Diese Verpflichtung spiegelt unsere Leitprinzipien wieder, die alle Mitarbeiter befolgen und in jedem Aspekt unseres Geschäftslebens umsetzen sollen.

Bei der Befolgung dieser Grundsätze muss jeder Mitarbeiter erkennen, dass persönliche Interessen nicht über die Loyalität und das Verantwortungsbewusstsein gestellt werden dürfen, die wir alle Carpenter in unserer Eigenschaft als Mitarbeiter schuldig sind. Jeder von uns erfüllt seine Pflichten ausschließlich auf der Grundlage dessen, was im besten Interesse von Carpenter liegt, und unabhängig von unseren persönlichen Erwägungen oder Beziehungen.

Verwendung von Begriffen in diesem Verhaltens- und Ethikkodex:

- „Carpenter“ bedeutet Carpenter Co. und alle in- und ausländischen Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen sowie alle Joint Ventures, an denen Carpenter eine Mehrheitsbeteiligung hält und/oder für die Geschäftsführung verantwortlich ist,
- „Mitarbeiter“ oder „Repräsentant“ bedeutet und umfasst alle Carpenter-Beschäftigten, leitenden Angestellten und Direktoren, und
- „Vorgesetzter“ bedeutet die Person, der ein Mitarbeiter oder Repräsentant unterstellt ist.

Gelegentlich werden wir mit Situationen konfrontiert, in denen ein potenzieller Interessenkonflikt besteht oder sich die Frage stellt, welches Verhalten von uns erwartet wird. Es ist zwar nicht möglich, jede einzelne Situation vorherzusehen, aber dieser Verhaltens- und Ethikkodex befasst sich mit den Situationen, die am ehesten eintreten können, und bietet allgemeine Leitlinien für alle anderen Situationen.

Jeder Mitarbeiter von Carpenter sollte diesen Verhaltens- und Ethikkodex lesen, um sich mit seinem Inhalt vertraut zu machen. Wenn Sie auf eine Situation stoßen, die hier nicht speziell angesprochen wird, wird von Ihnen erwartet, dass Sie die hierin verankerte allgemeine Philosophie und die Konzepte anwenden und sich entsprechend verhalten. Darüber hinaus wird von Ihnen erwartet, dass Sie sich an die Bestimmungen des Mitarbeiterhandbuchs (sofern vorhanden) und an die spezifischen Richtlinien von Carpenter halten, die Sie von Ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung erhalten. Wenn Sie noch Fragen haben, sollten Sie die besonderen Umstände mit Ihrem Vorgesetzten, Ihrem Personalleiter, der Rechtsabteilung oder einem Mitglied der Geschäftsleitung besprechen.

Carpenters Firmenphilosophie

Eines der Leitprinzipien von Carpenter fasst die Philosophie des Unternehmens am besten zusammen. „Wir müssen unser Bestes geben, um uns selbst zu helfen, aber wir sollten nicht vergessen, dass wir letztlich der Gesellschaft angehören, deren Zustimmung zu unserem Handeln die Grundlage für die

Existenz unseres Unternehmens ist.“ Das bedeutet, dass wir unsere Beziehungen zu Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern und anderen Personen ehrlich und aufrichtig gestalten sollten. Dies ist nicht nur ethisch, sondern auch geschäftlich sinnvoll.

Obwohl es wichtig ist, den Wert einer solchen Philosophie zu erkennen und zu befolgen, erkennt Carpenter auch an, dass es ebenso wichtig ist, ein Arbeitsumfeld zu schaffen und zu erhalten, das diese Philosophie fördert und in dem unsere Mitarbeiter bequem arbeiten können. Ein wesentlicher Bestandteil dieses Umfelds ist unsere Politik der offenen Tür, die unseren Mitarbeitern die Möglichkeit bietet, besorgniserregende Situationen mit dem zuständigen Vorgesetzten oder einem Mitglied der Geschäftsführung zu besprechen. Die Mitarbeiter müssen das Gefühl haben, dass eine Situation richtig gehandhabt wurde. Daher wird eine offene Kommunikation erwartet und gefördert, insbesondere bei sensiblen Themen wie Geschäftsethik, Interessenkonflikten und Mitarbeiterbeziehungen.

Von jedem Mitarbeiter von Carpenter wird erwartet, dass er jederzeit im besten Interesse von Carpenter handelt und seine täglichen Geschäfte im Namen von Carpenter nach den folgenden Grundsätzen führt:

Interessenkonflikte

Als Mitarbeiter von Carpenter müssen Sie Situationen vermeiden, in denen Ihre persönlichen Interessen mit den Interessen von Carpenter kollidieren oder diesen Anschein erwecken könnten oder die Ihr Urteilsvermögen oder Ihre Handlungen bei der Erfüllung Ihrer Pflichten beeinflussen oder diesen Anschein erwecken könnten. Ein Beispiel wäre eine persönliche oder familiäre finanzielle Beteiligung an einem Unternehmen, das entweder ein Konkurrent von Carpenter ist oder Geschäftsbeziehungen mit Carpenter unterhält (diese Einschränkung gilt nicht für minimale Beteiligungen an Aktien oder anderen Wertpapieren einer Gesellschaft, deren Aktien öffentlich gehandelt werden). Mitarbeiter sollten auch Nebentätigkeiten oder Aktivitäten vermeiden, die sich in irgendeiner Weise negativ auf die Arbeitsleistung oder den Ruf von Carpenter in der Gemeinschaft auswirken oder anderweitig mit ihren Verpflichtungen gegenüber Carpenter in Konflikt geraten könnten.

Verwendung der Ressourcen von Carpenter

Die Ressourcen von Carpenter sind ausschließlich zu Gunsten des Unternehmens zu verwenden. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, dass die Ressourcen des Unternehmens nur für zulässige Unternehmenszwecke verwendet werden. Diese Ressourcen beschränken sich nicht nur auf unsere physischen Anlagen, Ausrüstung, Inventar, Firmengelder oder Büromaterial. Sie umfassen auch neue Technologien, Erfindungen, Geschäftsstrategien, Finanzdaten und andere Informationen über unser Geschäft. Kein Mitarbeiter darf diese Ressourcen zur Erzielung persönlicher Vorteile für sich selbst oder andere verwenden. Kein Mitarbeiter darf solche Ressourcen an andere Personen verkaufen oder anderweitig übertragen, es sei denn, dies geschieht im Rahmen des normalen Geschäftsbetriebs und in Übereinstimmung mit den üblichen Verfahren. Ein solcher Verkauf oder eine solche Übertragung muss durch ordnungsgemäß genehmigte Unterlagen belegt und in den Büchern und Aufzeichnungen von Carpenter verzeichnet werden.

Vertrauliche Informationen

Als Mitarbeiter von Carpenter haben Sie möglicherweise Zugang zu vertraulichen Informationen über Carpenter und seine Kunden, Lieferanten und Wettbewerber. Diese Informationen dürfen aus keinem Grund an Nicht-Mitarbeiter weitergegeben werden, es sei denn, dies geschieht in Übereinstimmung

mit den von Carpenter festgelegten Verfahren, z.B. im Rahmen von Vertraulichkeitsvereinbarungen. Mitarbeiter dürfen vertrauliche Informationen, die sie bei ihrer Arbeit erhalten haben, nicht zur Erzielung persönlicher finanzieller Vorteile verwenden. Zu den „vertraulichen Informationen“ gehören Informationen oder Daten über Produkte, Geschäftsstrategien, Unternehmenshandbücher, Materialien, Prozesse, Systeme, Verfahren usw. sowie alle Finanzdaten. Die oben genannten Arten von Informationen, Dokumenten und Daten werden als Geschäftsgeheimnisse von Carpenter betrachtet und sollen durch alle geltenden Gesetze, die solche Geschäftsgeheimnisse regeln, geschützt werden.

Bestechungsgelder und Schmiergelder

Mitarbeiter oder ihre Familienangehörigen dürfen unter keinen Umständen persönliche Bestechungsgelder, Schmiergelder, Rabatte oder andere Formen der Bezahlung im Zusammenhang mit dem Kauf oder Verkauf von Waren und Dienstleistungen annehmen oder dazu auffordern. Diese Zahlungen können viele Formen annehmen und sind nicht auf direkte Barzahlungen beschränkt. Im Allgemeinen ist eine solche Transaktion verboten, wenn der Mitarbeiter oder seine Familie persönlich davon profitiert. Solche Praktiken sind nicht nur unethisch, sondern in vielen Fällen auch illegal.

Gegenseitigkeit

Es kann vorkommen, dass Carpenter Waren oder Dienstleistungen von einem Lieferanten bezieht, der auch Waren und Dienstleistungen von uns bezieht. Während diese Praxis als akzeptabel angesehen wird, ist jede Form von Druck zur Gegenseitigkeit mit diesem Lieferanten nicht akzeptabel. Lieferanten dürfen nicht aufgefordert werden, unsere Produkte oder Dienstleistungen zu kaufen, um Lieferant von Carpenter zu werden oder zu bleiben.

Geschenke oder Zuwendungen

Mitarbeiter dürfen unter keinen Umständen Geldgeschenke annehmen, noch dürfen sie nicht-monetäre Geschenke, Zuwendungen oder andere persönliche Vorteile oder Vergünstigungen jeglicher Art von Einzelpersonen, Lieferanten oder Kunden erbitten. Mitarbeiter dürfen unaufgeforderte, nicht monetäre Geschenke von Kunden oder potenziellen Kunden nur dann annehmen, wenn das Geschenk von geringem Wert ist oder es sich in erster Linie um ein Werbegeschenk handelt. Geschenke von mehr als 50 € können angenommen werden, wenn dies durch ein Protokoll, Höflichkeit oder andere besondere Umstände bedingt wird, wie es manchmal bei internationalen Transaktionen der Fall ist. Alle derartigen Geschenke müssen jedoch dem zuständigen Executive/Senior Vice President gemeldet werden, der dann entscheidet, ob der Mitarbeiter das Geschenk behalten darf oder zurückgeben muss, oder ob das Geschenk eher in das Eigentum von Carpenter übergehen sollte.

Bewirtung

Mitarbeiter dürfen keine Bewirtung von Einzelpersonen, Lieferanten oder Kunden erbitten, mit denen Carpenter Geschäfte tätigt. Unter angemessenen Umständen dürfen Mitarbeiter Personen bewirten, mit denen Carpenter eine Geschäftsbeziehung unterhält, solange die Bewirtung in Übereinstimmung mit den Bewirtungsrichtlinien und anderen Richtlinien von Carpenter erfolgt. Das Anbieten oder Annehmen von Bewirtungen, die nicht der Entwicklung einer Geschäftsbeziehung dienen, ist zu vermeiden.

Zahlungen an Handelsvertreter und Berater

Vereinbarungen mit Handelsvertretern oder Beratern müssen

- (i) schriftlich abgefasst sein,
- (ii) die zu erbringenden Leistungen klar und genau darlegen,
- (iii) die Grundlage für die Erzielung der entsprechenden Provision oder Gebühr wiedergeben,
- (iv) den geltenden Satz oder die Gebühr angeben und
- (v) von einem bevollmächtigten Repräsentanten von Carpenter überprüft und unterzeichnet werden.

Derartige Zahlungen müssen in angemessener Höhe erfolgen und dem Wert und der Art der erbrachten Leistungen entsprechen.

Zahlungen an Staatsbedienstete

Es dürfen weder direkt noch indirekt Geldzahlungen, Geschenke, Dienstleistungen, Bewirtungen oder andere Dinge von Wert einem Regierungsbeamten oder -angestellten in einem beliebigen Land angeboten oder zur Verfügung gestellt werden, selbst wenn die Zahlung in diesem Land legal ist. Im Zweifelsfall sollten Sie die Rechtsabteilung konsultieren.

Sonstige unzulässige Zahlungen

Die Verwendung von Geldern oder Ressourcen von Carpenter für ungesetzliche oder unethische Zwecke ist streng verboten. Jede Zahlung, die unzulässig ist, wenn sie von einem Mitarbeiter von Carpenter geleistet wird, ist auch unzulässig, wenn sie von einem Handelsvertreter, Berater oder einem anderen Dritten im Namen von Carpenter geleistet wird, wenn Carpenter weiß oder Grund hat zu wissen, dass die Zahlung geleistet wird. Es ist verboten, Zahlungen an Dritte zu einem anderen als dem in den Zahlungsunterlagen angegebenen Zweck vorzunehmen.

Fälschung von Aufzeichnungen

Falsche oder irreführende Einträge in den Büchern oder Aufzeichnungen von Carpenter oder in internen oder externen Berichten dürfen aus keinem Grund vorgenommen werden. Keine Zahlung oder Entgegennahme im Namen von Carpenter darf in der Absicht oder mit dem Verständnis genehmigt oder getätigt werden, dass ein Teil der Zahlung oder Entgegennahme für einen anderen Zweck als den in den Belegen für die Transaktion beschriebenen Zwecken verwendet werden soll. Off-Book-Konten, bei denen die Einnahmen und Ausgaben nicht in den Büchern von Carpenter ausgewiesen sind, sind streng verboten.

Aufbewahrung von Aufzeichnungen

Die Entsorgung oder Vernichtung von Aufzeichnungen und Akten von Carpenter muss in Übereinstimmung mit der Richtlinie zur Aufbewahrung von Unterlagen erfolgen. Verschiedene Vorschriften schreiben die Aufbewahrung bestimmter Unterlagen für unterschiedliche Zeiträume vor, insbesondere in den Bereichen Steuern, Personal, Gesundheit und Sicherheit sowie Umwelt. Wenn ein Rechtsstreit oder eine behördliche Untersuchung oder Prüfung anhängig ist oder unmittelbar bevorsteht, dürfen relevante Unterlagen nicht entsorgt oder vernichtet werden, bis die Angelegenheit abgeschlossen ist. Die Vernichtung von Unterlagen zur Vermeidung einer Offenlegung in einem Gerichtsverfahren kann eine Straftat darstellen. Fragen zur Aufbewahrung von Unterlagen sind an die Rechtsabteilung zu richten, insbesondere wenn ein Rechtsstreit, eine Untersuchung oder ein

Verwaltungsverfahren, an dem Carpenter oder einer seiner leitenden Angestellten, Lieferanten oder Kunden beteiligt ist, anhängig ist oder sein könnte.

Kartellgesetze der Vereinigten Staaten

Von den Mitarbeitern von Carpenter wird erwartet, dass sie die Kartellgesetze der Vereinigten Staaten einhalten. Die Firmenpolitik von Carpenter verbietet jegliche Diskussion, Kommunikation, Vereinbarung oder Absprache mit Wettbewerbern über Preise, Rabatte, Verkaufs- oder Einkaufsbedingungen, Märkte, Produktionskosten, Vertrieb oder Ähnliches. Jegliche Absprache oder Vereinbarung mit einer anderen Person, von Geschäften mit einem Kunden oder Lieferanten abzusehen, oder jegliche Diskriminierung bei Preisen oder Werbezugehörigkeiten zwischen konkurrierenden Kunden (mit Ausnahme der im nächsten Absatz genannten Fälle) verstößt gegen die Firmenpolitik von Carpenter. Es verstößt auch gegen die Firmenpolitik von Carpenter, von einem Kunden zu verlangen, dass er sich an Vorschläge zu Wiederverkaufspreisen oder -bedingungen hält.

Es muss betont werden, dass die Kartellgesetze der Vereinigten Staaten komplex sind und dass das Vorstehende notwendigerweise in allgemeiner Form dargelegt wird, da es nicht möglich ist, alle verfügbaren rechtlichen Ausnahmen darzulegen. In Bezug auf Carpenters Grundsätze zu Preisen und Werbekostenzuschüsse wird jedoch anerkannt, dass einem Kunden ein niedrigerer Preis eingeräumt werden kann, damit Carpenter mit nachweislichen Kosteneinsparungen konkurrieren kann, die von einem unserer Wettbewerber angeboten werden. Einem Kunden, der mit einem oder mehreren anderen Kunden im Wettbewerb steht, kann ein höherer Verkaufsförderungsbonus gewährt werden, wenn er in gutem Glauben gewährt wird, um dem Bonus eines Wettbewerbers zu entsprechen. Solche Ausnahmen müssen jedoch von der Rechtsabteilung genehmigt werden.

Es sei darauf hingewiesen, dass die Kartellgesetze der Vereinigten Staaten auf Transaktionen oder Vereinbarungen im Ausland anwendbar sein können, wenn sie erhebliche Auswirkungen auf den inländischen oder ausländischen Handel der Vereinigten Staaten haben. Dies kann der Fall sein, auch wenn an den Transaktionen Bürger oder Unternehmen anderer Länder beteiligt sind. Daher sollten Mitarbeiter geplante internationale Transaktionen mit der Rechtsabteilung überprüfen, um festzustellen, ob sie aufgrund ihrer Auswirkungen auf den inländischen oder ausländischen Handel in den Geltungsbereich der Kartellgesetze der Vereinigten Staaten fallen. Es sollte auch beachtet werden, dass in einigen Fällen unabhängig davon, ob die Kartellgesetze der Vereinigten Staaten anwendbar sind oder nicht, die Kartellgesetze anderer Länder anwendbar sein können. In solchen Fällen verlangt Carpenters Firmenpolitik die Einhaltung des geltenden Rechts.

Einhaltung von Gesetzen in Ländern außerhalb der Vereinigten Staaten

Von Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Gesetze jedes Landes oder jeder Gerichtsbarkeit einhalten, in dem Carpenter tätig ist oder Geschäfte führt. Die Tatsache, dass in einigen Ländern bestimmte Verhaltensnormen gesetzlich verboten sind, diese Verbote in der Praxis aber nicht durchgesetzt werden oder ihre Verletzung nicht öffentlich kritisiert oder getadelt wird, entschuldigt nicht die Verstöße unserer Mitarbeiter gegen diese Gesetze. Mitarbeiter sollten sich an die Rechtsabteilung wenden, wenn sie Fragen zur Einhaltung der Gesetze eines Landes außerhalb der Vereinigten Staaten haben.

Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Carpenter hält sich an alle geltenden Gesetze und Vorschriften zur Geldwäschebekämpfung. Geldwäsche ist jeder Versuch, die Erlöse aus einer kriminellen Tätigkeit als rechtmäßig erscheinen zu lassen. Carpenter hält auch alle geltenden Gesetze und Vorschriften zur Bekämpfung der Finanzierung

von Terrorismus ein, der als eine Handlung definiert ist, die darauf abzielt, sozialen Terror zu erzeugen oder Menschen, Eigentum und den öffentlichen Frieden zu gefährden. Unsere Mitarbeiter müssen jederzeit auf verdächtige Aktivitäten achten, die mit den vorgenannten Punkten in Verbindung stehen könnten, und diese umgehend einem Mitglied der Geschäftsleitung oder der Rechtsabteilung melden.

Als Teil seiner grundlegenden Philosophie der menschlichen Beziehungen hält sich Carpenter im Umgang mit seinen Mitarbeitern an die folgenden grundlegenden Beschäftigungs-/Menschenrechtskonzepte:

Politik der offenen Tür

Carpenters Politik der offenen Tür spiegelt unsere feste Überzeugung wider, dass alle arbeitsbezogenen Anliegen unserer Mitarbeiter am besten innerhalb unserer Organisation behandelt werden können. Darüber hinaus hat jeder Mitarbeiter das Recht und die Pflicht, die Geschäftsleitung auf jedes Verhalten aufmerksam zu machen, das seiner Meinung nach nicht den Standards unseres Verhaltens- und Ethikkodex entspricht. Nur wenn die Unternehmensleitung auf solche Bedenken aufmerksam gemacht wird, kann Carpenter die Anliegen der Mitarbeiter umgehend berücksichtigen und angemessen darauf eingehen. Folglich sollten Mitarbeiter alle Handlungen oder Transaktionen, von denen sie glauben, dass sie gegen unseren Verhaltens- und Ethikkodex verstoßen, unverzüglich ihrem Vorgesetzten, ihrem Personalleiter, der Rechtsabteilung, der Innenrevision und/oder einem Mitglied der Geschäftsleitung melden. Alle derartigen Mitteilungen werden vertraulich behandelt und führen nicht zu Vergeltungsmaßnahmen.

Carpenter erwartet, dass niemand in der Geschäftsleitung Kritik an Ihren Anliegen übt. Natürlich kann nicht jedes Anliegen oder jede Frage zur Zufriedenheit der betroffenen Person gelöst werden. Wir wollen jedoch alles tun, was möglich ist, um sicherzustellen, dass Ihr Anliegen oder Ihre Frage in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht und diesem Verhaltens- und Ethikkodex angemessen berücksichtigt wird und nicht zu Vergeltungsmaßnahmen führt.

Chancengleichheit

Die Richtlinien von Carpenter verlangen, dass allen Personen gleiche Beschäftigungs- und Aufstiegschancen geboten werden, ungeachtet Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, nationaler Herkunft, Alter, körperlicher oder geistiger Behinderung, Veteranenstatus, Religion, Abstammung, Familienstand, sexueller Orientierung oder einer anderen gesetzlich geschützten Klassifizierung. Verhaltensweisen, die mit unserer Philosophie des gegenseitigen Respekts für alle Mitarbeiter nicht vereinbar sind, werden nicht toleriert. Carpenter ist ein Arbeitgeber, der die Chancengleichheit fördert, und jede Art von Diskriminierung bei der Einstellung ist verboten. Verstöße gegen unsere Richtlinien oder das geltende Recht sollten umgehend dem Vorgesetzten, dem Personalleiter oder einem Mitglied der Geschäftsleitung gemeldet werden.

Belästigungs- und diskriminierungsfreier Arbeitsplatz

Carpenter ist bestrebt, allen Mitarbeitern ein sicheres und harmonisches Arbeitsumfeld zu bieten, das frei von Belästigung, Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art ist. Im Gegenzug erwartet Carpenter von allen seinen Mitarbeitern, dass sie sich gegenseitig mit Höflichkeit und Fairness behandeln und die Würde ihrer Kollegen respektieren. Carpenter duldet keine Belästigung, Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art durch einen Mitarbeiter gegenüber einem anderen Mitarbeiter.

Darüber hinaus sind alle verbalen und physischen Drohungen mit gewalttätigem Verhalten inakzeptabel und sollten umgehend dem zuständigen Vorgesetzten, dem Personalleiter oder einem Mitglied der Geschäftsleitung gemeldet werden. Carpenter wird jede derartige Meldung untersuchen, und gegen jeden Mitarbeiter, der Gewalt androht oder tatsächlich ausübt, werden disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eingeleitet.

Zwangs- oder Kinderarbeit

Carpenter setzt keine Zwangs-, Kinder- oder Pflichtarbeit ein und wird dies auch nicht tolerieren. Carpenter bietet seinen Mitarbeitern wettbewerbsfähige Gehälter und Leistungspakete, die die gesetzlichen Anforderungen erfüllen und oft sogar übertreffen.

Mitarbeiterbeziehungen

Wir anerkennen und respektieren die grundlegenden Rechte und Freiheiten unserer Mitarbeiter, einschließlich der Vereinigungsfreiheit. Unsere Mitarbeiter und die Unternehmensführung haben jedoch seit langem die Vorteile eines direkten Umgangs miteinander erkannt, um den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens zu sichern. Wir sind zuversichtlich, dass Carpenter weiterhin erfolgreich sein wird, wenn wir im Geiste des Miteinanders, der gegenseitigen Achtung und des Verständnisses zusammenarbeiten.

Sicherheit, Gesundheit und Umwelt

Carpenter ist bestrebt, allen seinen Mitarbeitern einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zu bieten. Das Unternehmen verpflichtet sich außerdem zur vollständigen Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften, was die Aufmerksamkeit, die Zusammenarbeit und die Beteiligung aller Carpenter-Mitarbeiter voraussetzt. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, die festgelegten Vorgehensweisen einzuhalten, unsere Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien zu befolgen und die geltenden Umweltgesetze und -vorschriften in Bezug auf Emissionen, Ableitung, Handhabung und Entsorgung von Industrie- und Sonderabfällen einzuhalten. Es liegt in der Verantwortung jedes Betriebsstandorts, sich mit den geltenden Verfahren, Richtlinien, Gesetzen und Vorschriften vertraut zu machen und diese einzuhalten.

In allen Ländern, in denen wir tätig sind, gibt es auf mehreren Ebenen Aufsichtsbehörden, die die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz sicherstellen. Carpenter hat die Absicht, die von diesen Behörden durchgesetzten Gesetze und Vorschriften sowohl nach dem Wortlaut als auch nach dem Geist zu befolgen und zu versuchen, eine kooperative Haltung gegenüber dem Inspektions- und Vollzugspersonal dieser Behörden zu entwickeln.

Nachhaltigkeit

Carpenter hat die Nachhaltigkeit als zentralen Bestandteil dessen, wer und was wir sind, verinnerlicht. Wir wollen ganz einfach wertvolle Lösungen anbieten, die das Leben der Menschen verbessern und gleichzeitig sicherstellen, dass wir Maßnahmen zum Schutz unseres Planeten ergreifen.

Politische Aktivitäten und Beiträge

Carpenter ermutigt seine Mitarbeiter, sich persönlich am politischen Prozess zu beteiligen. Sie müssen jedoch alle Anstrengungen unternehmen, um sicherzustellen, dass sie nicht den Eindruck erwecken, im Namen von Carpenter zu sprechen oder zu handeln. Carpenter leistet keine Beiträge an politische

Parteien oder Kandidaten und gewährt auch keine Unterstützung, die als politischer Beitrag angesehen werden könnte. Mitarbeiter, die ein anderes Land als ihr Heimatland besuchen oder dort vorübergehend wohnhaft sind, sollten sich in diesem Land nicht politisch engagieren.

Staatsbürgerliche Aktivitäten

Carpenter ermutigt seine Mitarbeiter, sich persönlich in ihren Gemeinden zu engagieren und eine Vielzahl von Organisationen zu unterstützen, sofern dies nicht mit ihrer individuellen Arbeit oder den Geschäften von Carpenter kollidiert.

Datenschutz

Carpenter verpflichtet sich zur Einhaltung aller geltenden Datenschutzgesetze bei der Erfassung, Verwendung und Weitergabe von personenbezogenen Daten seiner Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden oder anderer Personen.

Einhaltung des Kodex durch Lieferanten, Kunden und Auftragnehmer

Carpenter erwartet von seinen Lieferanten, Kunden und Auftragnehmern, dass sie sich mit diesem Verhaltens- und Ethikkodex vertraut machen und ihre jeweiligen Geschäfte in voller Übereinstimmung mit seinem Inhalt führen. Carpenter behält sich das Recht vor, die Einhaltung des Kodex von Zeit zu Zeit bestätigen zu lassen.

Verstöße

Von den Mitarbeitern von Carpenter wird erwartet, dass sie diesen Verhaltens- und Ethikkodex im Rahmen ihrer geschäftlichen Tätigkeit einhalten. Dementsprechend wird jeder Mitarbeiter, der wissentlich gegen diesen Verhaltens- und Ethikkodex verstößt oder einem Untergebenen oder Kollegen wissentlich einen solchen Verstoß gestattet, mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung belegt.

Rev.-Datum: Juli 2024