



CARPENTER CO.

ADFÆRDSKODEKS OG ETISKE RETNINGSLINJER

Indledning

Carpenter er forpligtet til at drive sin forretning i overensstemmelse med de højeste etiske og moralske standarder samt i overensstemmelse med alle gældende love og regler i de lande og lokaliteter, hvor vi opererer. Denne forpligtelse afspejler vores vejledende principper, som alle medarbejdere skal følge og praktisere i alle aspekter af vores forretningsliv.

Ved at følge disse principper skal hver medarbejder erkende, at personlige interesser ikke må sættes over den loyalitet og det ansvar, vi hver især skylder Carpenter som medarbejdere. Vi skal hver især varetage vores ansvar udelukkende på grundlag af, hvad der er i Carpenters bedste interesse og uafhængigt af vores personlige overvejelser eller forhold.

Som brugt i denne adfærdskodeks og etiske retningslinjer:

- "Carpenter" betyder Carpenter Co., og alle indenlandske eller udenlandske datterselskaber og tilknyttede selskaber, samt alle joint ventures, hvor Carpenter har en majoritetsinteresse og/eller et ledelsesansvar,
- "medarbejdere" eller "repræsentanter" betyder og omfatter alle Carpenter medarbejdere, ledere og direktører, og
- "supervisor" betyder den person, som en medarbejder eller repræsentant refererer til.

Nogle gange kan vi stå over for situationer, der involverer en potentiel interessekonflikt eller et spørgsmål om den korrekte adfærd, vi forventes at følge. Selvom det ikke er muligt at forudse hver eneste situation, der kan opstå, behandler denne adfærdskodeks og etiske retningslinjer de typer situationer, der med størst sand vil opstå, og giver generel vejledning i alle andre situationer.

Hver Carpenter-medarbejder skal læse denne adfærdskodeks og etiske retningslinjer for at gøre sig bekendt dens indhold. Hvis du støder på en situation, som ikke er specifikt behandlet her, forventes du at anvende den generelle filosofi og de begreber, der er inkorporeret heri, og at udvise en adfærd, der er i overensstemmelse hermed. Derudover forventes det, at du handler i overensstemmelse med bestemmelserne i medarbejderhåndbogen (hvis tilgængelig) og specifikke Carpenter-politikker, som er tilgængelige fra din supervisor eller HR-afdeling. Hvis du stadig har spørgsmål, bør de særlige omstændigheder drøftes med din supervisor, din HR-chef, den juridiske afdeling eller et medlem af den øverste ledelse.

Carpenter-filosofien

Et af Carpenters vejledende principper opsummerer bedst virksomhedens filosofi. "Vi skal gøre vores bedste for at arbejde i egen interesse, men vi skal huske, at vi i sidste ende arbejder for samfundet, hvis godkendelse af vores handlinger danner grundlaget for vores virksomheds eksistens". Det betyder,

at vores relationer til kunder, leverandører, medarbejdere og andre skal være ærlige og ligefremme. Det er ikke kun god etik, det er også god forretning.

Selvom det er vigtigt at erkende værdien af at have og overholde en sådan filosofi, anerkender Carpenter også, at det er lige så vigtigt at skabe og opretholde et arbejdsmiljø, der fremmer denne filosofi, og hvor medarbejderne trygt kan arbejde. En væsentlig del af dette miljø er vores Åben Dør-politik, som giver vores medarbejdere mulighed for at drøfte situationer, der giver anledning til bekymring, med den relevante supervisor eller et medlem af ledelsen. Medarbejderne skal kunne føle sig tilfredse med, at en situation er blevet håndteret korrekt. Derfor forventes og opmuntres åben kommunikation, især når det drejer sig om følsomme spørgsmål vedrørende forretningsetik, interessekonflikter og medarbejderforhold.

Hver Carpenter-medarbejder forventes at handle i Carpenters bedste interesse til enhver tid og at udføre deres daglige arbejde på vegne af Carpenter i overensstemmelse med følgende principper:

Interessekonflikter

Som Carpenter-medarbejder skal du undgå situationer, hvor dine personlige interesser er i konflikt med Carpenters interesser eller med rimelighed kan synes at være i konflikt med Carpenters interesser, eller som kan påvirke eller synes at påvirke din dømmekraft eller dine handlinger i udførelsen af dine opgaver. Et eksempel kan være en personlig eller familiemæssig økonomisk interesse i en virksomhed, der enten er en konkurrent til, eller som har forretningsrelationer med, Carpenter (denne begrænsning gælder ikke for minimale beholdninger af aktier eller andre værdipapirer i et selskab, hvis aktier handles offentligt). Medarbejdere bør også undgå ekstern beskæftigelse eller aktiviteter, der på nogen måde kunne påvirke jobpræstationen eller Carpenters omdømme i samfundet negativt, eller som på anden måde kunne være i konflikt med deres forpligtelser over for Carpenter.

Brug af Carpenter-aktiver

Carpenters aktiver skal udelukkende bruges til virksomhedens fordel. Hver medarbejder er ansvarlig for at sikre, at virksomhedens aktiver kun anvendes til gyldige virksomhedsmæssige formål. Disse aktiver er ikke kun begrænset til kun vores fysiske anlæg, udstyr, inventar, virksomhedsmidler eller kontorartikler. De omfatter også nye teknologier, opfindelser, forretningsstrategier, økonomiske oplysninger og andre oplysninger om vores virksomhed. Ingen medarbejder må bruge disse aktiver til at opnå personlig gevinst for sig selv eller andre. Ingen medarbejder må sælge eller på anden måde overdrage sådanne aktiver til andre personer, undtagen i almindelig forretningsmæssig sammenhæng og i overensstemmelse med standardprocedurer. Ethvert sådant salg eller overdragelse skal understøttes af korrekt godkendt dokumentation og registreres i Carpenters bøger og optegnelser.

Fortrolige oplysninger

Som Carpenter-medarbejder kan du have adgang til fortrolige oplysninger om Carpenter og dets kunder, leverandører og konkurrenter. Denne information må ikke videregives til personer uden for virksomheden af nogen grund, undtagen i overensstemmelse med Carpenters etablerede procedurer, såsom i henhold til fortrolighedsaftaler. Medarbejdere må ikke bruge fortrolige oplysninger, indhentet på jobbet, til at forfølge personlig økonomisk gevinst. "Fortrolig information" omfatter information eller oplysninger om produkter, forretningsstrategier, virksomhedsmanualer,

materialer, processer, systemer, procedurer osv. samt alle økonomiske oplysninger. De førnævnte typer af information, dokumenter og data betragtes som Carpenters forretningshemmeligheder og skal beskyttes i henhold til alle gældende love, der regulerer sådanne forretningshemmeligheder.

Bestikkelse og returkommission

Medarbejdere eller deres familier må under ingen omstændigheder acceptere eller tilskynde til betaling af personlig bestikkelse, returkommission, rabatter eller andre former for betaling i forbindelse med køb eller salg af varer og tjenester. Disse betalinger kan antage mange former og er ikke begrænset til direkte kontantbetalinger. Generelt er det ikke tilladt, hvis medarbejderen eller dennes familie kan opnå personlig gevinst gennem transaktionen. Sådanne praksis er ikke kun uetisk, men er i mange tilfælde ulovlig.

Gensidighed

Der kan være tilfælde, hvor Carpenter køber varer eller ydelser hos en leverandør, der også køber varer og ydelser hos os. Selvom denne praksis anses for acceptabel, er enhver form for pres for gensidighed over for leverandøren ikke tilladt. Leverandører må ikke blive bedt om at købe vores produkter eller tjenester for at blive eller fortsætte som leverandør til Carpenter.

Gaver eller vederlag

Medarbejdere må under ingen omstændigheder acceptere pengegaver, og de må heller ikke anmode om ikke-monetære gaver, vederlag eller nogen form for personlig fordel eller tjeneste fra enkeltpersoner, leverandører eller kunder. Medarbejdere må kun acceptere uopfordrede, ikke-monetære gaver fra en kunde eller potentiel kunde, hvis gaven er af nominal værdi, eller gaven primært er af reklame- eller salgsfremmende karakter. Gaver på over \$50 kan accepteres, hvis protokol, høflighed eller andre særlige omstændigheder er til stede, som det undertiden gange er tilfældet ved internationale transaktioner. Alle sådanne gaver skal dog indberettes til den relevante administrerende direktør/vicedirektør, som vil afgøre, om medarbejderen må beholde eller skal returnere gaven, eller om gaven er mere relevant som Carpenters ejendom.

Underholdning

Medarbejdere bør ikke anmode om underholdning fra nogen enkeltperson, leverandør eller kunde, som Carpenter har forretninger med. Under relevante omstændigheder kan medarbejdere underholde enkeltpersoner, som Carpenter har en forretningsforbindelse med, så længe underholdningen finder sted i overensstemmelse med Carpenters underholdningspolitik og andre politikker. Tilbud om eller modtagelse af underholdning, der ikke har til formål at udvikle en forretningsforbindelse, bør undgås.

Betalinger til salgsrepræsentanter og konsulenter

Aftaler med salgsrepræsentanter eller konsulenter skal (i) være skriftlige, (ii) klart og præcist beskrive de tjenester, der skal udføres, (iii) afspejle grundlaget for optjening af den kommission eller det honorar, der er involveret, (iv) angive den gældende sats eller gebyr, og (v) gennemgås og underskrives af en autoriseret repræsentant fra Carpenter. Sådanne eventuelle betalinger skal være på et rimeligt beløb og stå i forhold til værdien og typen af de leverede tjenester.

Betalinger til statsansatte

Ingen betalinger af penge, gaver, tjenester, underholdning eller noget af værdi må tilbydes eller stilles til rådighed i nogen form, direkte eller indirekte, til nogen offentlig embedsmand eller medarbejder i noget land, selvom betalingen er lovlig i det pågældende land. Rådfør dig med den juridiske afdeling, hvis du er i tvivl.

Andre upassende betalinger

Brugen af Carpenters midler eller aktiver til ethvert ulovligt eller uetisk formål er strengt forbudt. Enhver betaling, der er upassende, når den foretages af en Carpenter-medarbejder, er ligeledes upassende, hvis den foretages af en salgsrepræsentant, konsulent eller anden tredjepart på vegne af Carpenter, hvor Carpenter ved eller har grund til at vide, at betalingen vil blive foretaget. Det er forbudt at foretage enhver betaling til en tredjepart til ethvert andet formål end det, der er angivet i betalingsdokumentationen.

Forfalskning af optegnelser

Falske eller vildledende indtastninger må aldrig foretages i nogen af Carpenters bøger eller optegnelser eller i nogen interne eller eksterne rapporter af nogen grund. Ingen betaling eller kvittering på vegne af Carpenter må godkendes eller foretages med den hensigt eller forståelse, at nogen del af betalingen eller kvitteringen skal bruges til et andet formål end det, der er beskrevet i de dokumenter, der understøtter transaktionen. Enhver off-book-konti, hvor der ikke er bogføring for kvitteringer eller udgifter i Carpenters bøger, er strengt forbudt.

Opbevaring af optegnelser

Bortskaffelse eller destruktion af Carpenters optegnelser og filer skal ske i overensstemmelse med virksomhedens politik for opbevaring af optegnelser. Forskellige regler kræver opbevaring af visse optegnelser i forskellige perioder, især inden for skatte-, personale-, sundheds- og sikkerheds- samt miljøområder. Derudover må relevante optegnelser ikke bortskaffes eller destrueres, når der er verserende retssager eller en forestående regeringsefterforskning eller revision, før sagen er afsluttet. Destruktion af optegnelser for at undgå videregivelse i en retssag kan udgøre en strafbar handling. Eventuelle spørgsmål vedrørende opbevaring af optegnelser bør rettes til den juridiske afdeling, især hvis der er eller kan være verserende retssager, efterforskninger eller administrativ handling, der involverer Carpenter eller nogen af dets ledere, leverandører eller kunder.

Antitrust-lovgivning i USA

Carpenter-medarbejdere forventes at overholde antitrust-lovgivningen i USA. Carpenters politik forbyder enhver drøftelse, kommunikation, aftale eller forståelse med enhver konkurrent vedrørende priser, rabatter, salgs- eller købsbetingelser, markeder, produktionsomkostninger, distribution eller lignende. Enhver forståelse eller aftale med en anden person om at undlade at handle med en kunde eller leverandør eller enhver forskelsbehandling i priser eller salg fremmende rabatter mellem konkurrerende kunder (undtagen som angivet i næste afsnit) er imod Carpenters politik. Det er også imod Carpenters politik at kræve, at en kunde overholder eventuelle forslag til videresalgpriser eller videresalgsvilkår.

Det skal understreges, at antitrust-lovene i USA er komplekse, og at ovenstående nødvendigvis er fremsat i generelle vendinger, da det ikke er muligt at angive alle tilgængelige lovgivningsmæssige

undtagelser. Det anerkendes dog i tilfælde af Carpenters politik om priser og salgsfremmende rabatter, at en lavere pris kan gives til en kunde, for at sikre, at Carpenter kan konkurrere med dokumenterede omkostningsbesparelser, som tilbydes af en af vores konkurrenter. En større salgsfremmende rabat kan gives til en kunde, der konkurrerer med en eller flere andre kunder, når den gives i god tro for at matche en konkurrents rabat. Sådanne undtagelser skal dog godkendes af den juridiske afdeling.

Det skal bemærkes, at antitrust-lovgivningen i USA kan finde anvendelse på transaktioner eller aftaler indgået i udlandet, hvor der er en væsentlig indvirkning på den indenlandske eller udenlandske handel i USA. Det kan være tilfældet, selvom transaktionerne involverer borgere eller virksomheder fra andre lande. Derfor bør medarbejdere gennemgå foreslåede internationale transaktioner med den juridiske afdeling for at afgøre, om deres effekt på den indenlandske eller udenlandske handel vil bringe dem inden for rammerne af den amerikanske antitrust-lovgivning. Det bør også bemærkes, at antitrust-lovgivningen i udenlandske lande kan være gældende i visse tilfælde, uanset om den amerikanske antitrust-lovgivning er relevant eller ej. I sådanne tilfælde kræver Carpenters politik overholdelse af gældende lov.

Overholdelse af lovene i lande uden for USA

Medarbejdere forventes at overholde lovene i hvert land eller jurisdiktion, hvor Carpenter driver eller driver forretning. Det faktum, at visse adfærdsstandarder i nogle lande er lovmæssigt forbudte, men sådanne forbud håndhæves ikke i praksis, eller hvor overtrædelser ikke er genstand for offentlig kritik eller fordømmelse, undskylder ikke vores medarbejderes overtrædelser af disse love. Medarbejdere bør rådføre sig med den juridiske afdeling, hvis de har spørgsmål om overholdelse af lovene i et hvilket som helst land uden for USA.

Bekæmpelse af hvidvask af penge og af finansiering af terrorisme

Carpenter overholder alle gældende love og regulativer mod hvidvask af penge. Hvidvask af penge er ethvert forsøg på at få udbyttet fra kriminell aktivitet til at fremstå legitimt. Carpenter overholder også alle gældende love og regler for at bekæmpe finansiering af terrorisme, defineret som en handling, der har til formål at skabe social frygt eller sætte mennesker, ejendom og offentlig fred i fare. Vores medarbejdere skal til enhver tid være opmærksomme på enhver mistænkelig aktivitet, der kan involvere ovenstående, og straks rapportere en sådan aktivitet til et medlem af den øverste ledelse eller den juridiske afdeling.

Som en del af sin grundlæggende filosofi om menneskelige relationer overholder Carpenter følgende fundamentale beskæftigelses-/menneskerettighedsbegreber i sin interaktion med medarbejderne:

Åben Dør-politik

Carpenters Åben Dør-politik afspejler vores stærke overbevisning om, at enhver arbejdsrelaterede bekymring, vores medarbejdere måtte have, bedst kan løses i vores organisation. Derudover har enhver medarbejder ret til og ansvar for at gøre ledelsen opmærksom på enhver adfærd, som en medarbejder mener ikke opfylder standarderne i vores adfærdskodeks og etiske retningslinjer. Kun ved at gøre ledelsen opmærksom på sådanne bekymringer kan Carpenter hurtigt overveje og håndtere medarbejdernes bekymringer korrekt. Medarbejdere bør derfor omgående oplyse alle handlinger eller transaktioner, som de mener kan overtræde vores adfærdskodeks og etiske

retningslinjer, til deres leder, deres HR-chef, den juridiske afdeling, den interne audit-afdeling og/eller ethvert medlem af den øverste ledelse. Enhver sådan kommunikation vil blive behandlet fortroligt og vil ikke resultere i gengældelse.

Det er Carpenters forventning, at ingen i ledelsen er kritiske over for dine bekymringer. Det er klart, at ikke alle bekymringer eller spørgsmål kan løses til den involverede persons tilfredshed. Vi ønsker dog at gøre alt, hvad der med rimelighed er muligt for at sikre, at din bekymring eller dit spørgsmål tages behørigt i betragtning i overensstemmelse med gældende lovgivning og denne adfærdskodeks & etiske retningslinjer og ikke vil resultere i nogen repressalier.

Lige muligheder

Carpenters politik kræver, at alle personer gives lige beskæftigelse og muligheder for forfremmelse uden hensyntagen til en persons race, farve, køn, nationale oprindelse, alder, fysiske eller mentale handicap, veteranstatus, religion, herkomst, civilstand, seksuelle orientering eller enhver anden klassifikation, beskyttet af gældende lovgivning. Adfærd, der ikke er i overensstemmelse med vores filosofi om gensidig respekt for alle medarbejdere, vil ikke blive tolereret. Carpenter er en arbejdsgiver, der giver lige muligheder, og diskrimination i ansættelsen af nogen art er ikke tilladt. Overtrædelser af vores politik eller gældende lovgivning bør straks rapporteres til medarbejderens leder, HR-chef eller medlem af ledelsen.

Chikane- og diskriminationsfri arbejdsplads

Carpenter er forpligtet til at tilbyde alle medarbejdere et sikkert og harmonisk arbejdsmiljø, fri for chikane, diskrimination eller repressalier af enhver art. Til gengæld forventer Carpenter, at alle vores medarbejdere behandler hinanden med høflighed og retfærdighed og respekterer deres kollegers værdighed. Carpenter vil ikke tolerere chikane, diskrimination eller repressalier af nogen art fra en medarbejder mod en anden medarbejder.

Derudover er alle verbale og fysiske trusler om voldelig adfærd uacceptable og bør straks indberettes til den relevante leder, HR-chef eller et medlem af ledelsen. Carpenter vil undersøge enhver sådan indberetning, og enhver medarbejder, der engagerer sig i trusler om eller faktisk vold, vil blive underlagt disciplinære foranstaltninger, op til og inklusive opsigelse af ansættelsen.

Tvangsarbejde eller børnearbejde

Carpenter bruger ikke, og vi vil heller ikke tolerere brugen af tvangs- eller børnearbejde. Carpenter giver sine medarbejdere konkurrencedygtige løn- og fordelspakker, der opfylder og ofte overstiger kravene i gældende lovgivning.

Medarbejderrelationer

Vi anerkender og respekterer vores medarbejderes grundlæggende ansættelsesrettigheder og friheder, herunder foreningsfriheden; men vores medarbejdere og ledelse har også længe erkendt fordelene ved at kommunikere med hinanden for at sikre virksomhedens langsigtede succes. Vi er overbeviste om, at Carpenter fortsat vil have succes ved at arbejde sammen i en ånd af samarbejde, gensidig respekt og forståelse.

Sikkerhed, sundhed og miljø

Carpenter er forpligtet til at tilbyde en sikker og sund arbejdsplads for alle sine medarbejdere. Virksomheden er også forpligtet til fuld overholdelse af alle gældende love og regler, hvilket kræver

opmærksomhed, samarbejde og deltagelse fra alle Carpenter-medarbejdere. Vi har alle et ansvar for at overholde de etablerede driftsprocedurer, følge vores sundheds- og sikkerhedspolitik samt overholde gældende miljølove og -regler vedrørende emission, udledning, håndtering og bortskaffelse af industrielle og farlige affaldsmaterialer. Det er den enkelte driftsenheds ansvar at blive bekendt med og overholde de gældende procedurer, politikker, love og regler.

Der findes reguleringsmyndigheder på flere niveauer i alle de jurisdiktioner, hvor vi opererer, for at sikre overholdelse af love og regler, der påvirker sikkerhed, sundhed og miljøbeskyttelse. Carpenter har til hensigt at overholde både bogstavet og ånden i de love og regler, der håndhæves af disse myndigheder, og at forsøge at udvikle en samarbejdsvillig holdning overfor inspektions- og håndhævelsespersonale fra disse myndigheder.

Bæredygtighed

Carpenter har taget bæredygtighed til sig som en kernebestanddel af, hvem vi er, og hvad vi står for. Vi ønsker ganske enkelt at levere værdifulde løsninger, der forbedrer folks liv, samtidig med at vi sikrer, at vi tager skridt til at bevare vores planet.

Politiske aktiviteter og bidrag

Carpenter opfordrer vores medarbejdere til personligt at deltage i den politiske proces; dog skal du gøre dit yderste for at sikre, at du ikke skaber indtryk af, at du taler eller handler på Carpenters vegne. Carpenter vil ikke yde bidrag til politiske partier eller kandidater og vil heller ikke yde nogen form for støtte, der kan betragtes som et politisk bidrag. Medarbejdere, der besøger eller opholder sig midlertidigt i et andet land end deres hjemland, bør ikke deltage i politiske aktiviteter i det pågældende land.

Samfundsnyttige aktiviteter

Carpenter opfordrer vores medarbejdere til at tage en aktiv del personligt i deres lokalsamfund og til at støtte en række forskellige organisationer, forudsat at det ikke forstyrrer eller er i konflikt med deres individuelle job eller Carpenters forretning.

Databeskyttelse

Carpenter er forpligtet til at overholde alle gældende love om beskyttelse af personoplysninger, når de indsamler, bruger og deler personoplysninger om sine medarbejdere, leverandører, kunder eller andre enkeltpersoner.

Leverandører, kunder og ordregiveres overholdelse

Det er Carpenters forventning, at virksomhedens leverandører, kunder og ordregivere vil sætte sig ind i denne adfærdskodeks og etiske retningslinjer og udføre deres respektive forretninger i fuld overensstemmelse med dets indhold. Carpenter forbeholder sig retten til at bekræfte deres overholdelse fra tid til anden.

Overtrædelser

Carpenter-medarbejdere forventes at overholde denne adfærdskodeks og etiske retningslinjer i deres forretningsmæssige relationer. I overensstemmelse hermed skal enhver medarbejder, der bevidst

overtræder denne adfærdskodeks og etiske retningslinjer, eller bevidst tillader en underordnet eller en medarbejder at gøre det, underkastet disciplinære foranstaltninger, op til og inklusive opsigelse.

Revisionsdato: Juli 2024