



**CARPENTER CO.**

## **KÄYTÄNNESÄÄNNÖT JA EETTISET OHJEET**

### **Johdanto**

Carpenter on sitoutunut harjoittamaan liiketoimintaansa korkeimpien eettisten ja moraalisten normien mukaisesti sekä noudattamaan kaikkia sovellettavia lakeja ja määräyksiä niissä maissa ja paikkakunnilla, joissa toimimme. Tämä sitoumus heijastaa johtavia periaatteitamme, joita kaikkien työntekijöiden on noudatettava ja harjoitettava kaikilla liiketoimintamme osa-alueilla.

Näitä periaatteita noudattaessaan jokaisen työntekijän on tiedostettava, että henkilökohtaisia etuja ei saa asettaa sen uskollisuuden ja vastuun edelle, jonka olemme työntekijöinä velkaa Carpenterille. Jokaisen meistä on tehtävä velvollisuutensa yksinomaan Carpenterin edun mukaisesti ja riippumatta henkilökohtaisista näkökohdista tai suhteista.

Näissä käytännesäännöissä ja eettisissä ohjeissa käytetyt termit:

- ”Carpenter” tarkoittaa Carpenter Co.:ta ja kaikkia kotimaisia tai ulkomaisia tytä- ja osakkuusyhtiöitä sekä yhteisyrityksiä, joissa Carpenterilla on enemmistöosuus ja/tai johtovastuu.
- ”Työntekijöillä” tai ”edustajilla” tarkoitetaan kaikkia Carpenterin työntekijöitä, toimihenkilöitä ja johtajia.
- ”Esihenkilöllä” tarkoitetaan henkilöä, jolle työntekijä tai edustaja raportoi.

Toisinaan saatamme joutua tilanteisiin, joihin liittyy mahdollinen eturistiriita tai joissa emme tiedä, mikä on se oikea menettelytapa, jonka mukaisesti meidän odotetaan toimivan. Vaikka kaikkia mahdollisia tilanteita ei ole mahdollista ennakoida, näissä käytännesäännöissä ja eettisissä ohjeissa käsitellään todennäköisimmin esiintyviä tilanteita ja annetaan yleisiä ohjeita kaikkiin muihin tilanteisiin.

Jokaisen Carpenterin työntekijän on luettava nämä käytännesäännöt ja eettiset ohjeet ja tutustuttava niiden sisältöön. Jos joudut tilanteeseen, jota ei ole käsitelty tässä erikseen, sinun odotetaan soveltavan yleistä filosofiaa ja käsitteitä, jotka sisältyvät tähän ohjeeseen, ja käyttäytyvän niiden mukaisesti. Lisäksi sinun odotetaan toimivan työntekijöiden käsikirjan (jos sellainen on saatavilla) ja Carpenterin erityisten käytäntöjen mukaisesti. Saat nämä esimieheltäsi tai henkilöstöhallinnosta. Jos sinulla on edelleen kysyttävää, kyseisistä olosuhteista on keskusteltava esimiehesi, henkilöstöpäällikkösi, lakiosaston tai ylimpään johtoon kuuluvan henkilön kanssa.

### **Carpenterin filosofia**

Yksi Carpenterin johtavista periaatteista tiivistää parhaiten yhtiön filosofian. ”Meidän on tehtävä parhaamme palveluksemme itseämme, mutta emme saa unohtaa, että viime kädessä palvelemme yhteiskuntaa, jonka hyväksyntä toiminnallemme on yhtiömme olemassaolon perusta.” Tämä tarkoittaa sitä, että meidän on toimittava rehellisesti ja suoraviivaisesti asiakkaiden, toimittajien, työntekijöiden ja muiden tahojen kanssa. Tämä ei ole vain hyvää etiikkaa, vaan myös hyvää liiketoimintaa.

Vaikka on tärkeää tunnustaa, miten arvokas tällainen filosofia ja sen noudattaminen on, Carpenter tunnustaa myös, että on yhtä tärkeää luoda ja ylläpitää työympäristöä, joka edistää tätä filosofiaa ja jossa työntekijöiden on hyvä tehdä töitään. Olennainen osa tätä ympäristöä on avoimien ovien politiikka, jonka ansiosta työntekijämme voivat keskustella heitä huolestuttavista tilanteista asianmukaisen esihenkilön tai johdon jäsenen kanssa. Työntekijöiden on voitava luottaa siihen, että tilanne on käsitelty asianmukaisesti. Siksi avointa viestintää odotetaan ja siihen kannustetaan erityisesti käsiteltäessä arkaluonteisia kysymyksiä, jotka liittyvät liiketoimintaetiikkaan, eturistiriitoihin ja työntekijäsuhteisiin.

---

Jokaisen Carpenterin työntekijän odotetaan toimivan aina Carpenterin edun mukaisesti ja hoitavan päivittäiset työnsä Carpenterin puolesta seuraavien periaatteiden mukaisesti:

### **Eturistiriidat**

Carpenterin työntekijänä sinun on vältettävä tilanteita, joissa henkilökohtaiset etusi ovat tai voivat kohtuudella näyttää olevan ristiriidassa Carpenterin etujen kanssa tai voivat vaikuttaa tai näyttävät vaikuttavan harkintaasi tai toimintaasi työtehtäviäsi tehdessäsi. Esimerkkinä tästä voisi olla henkilökohtainen tai perheen taloudellinen etu yrityksessä, joka on joko Carpenterin kilpailija tai jolla on liikesuhteita Carpenterin kanssa (tämä rajoitus ei koske vähäistä omistusta sellaisen yrityksen osakkeista tai muista arvopapereista, jonka osakkeista käydään julkisesti kauppaa). Työntekijöiden on myös vältettävä ulkopuolisia työsuhteita tai toimia, jotka voivat jollakin tavoin vaikuttaa kielteisesti työsuoritukseen tai Carpenterin maineeseen yhteisössä tai jotka ovat muutoin ristiriidassa Carpenteriin kohdistuvien velvoitteidesi kanssa.

### **Carpenterin omaisuuden käyttö**

Carpenterin omaisuutta on käytettävä yksinomaan yhtiön hyväksi. Jokainen työntekijä on vastuussa siitä, että yhtiön omaisuutta käytetään vain päteviin yritystarkoituksiin. Tämä omaisuus ei rajoitu vain fyysisiin tehtaisiin, laitteisiin, varastoon, yritysvaroihin tai toimistotarvikkeisiin. Siihen sisältyvät myös uudet teknologiat, keksinnöt, liiketoimintastrategiat, taloudelliset tiedot ja muut liiketoimintaamme koskevat tiedot. Kukaan työntekijä ei saa käyttää tätä omaisuutta oman tai muiden henkilökohtaisen hyödyn tavoitteluun. Kukaan työntekijä ei saa myydä tai muulla tavoin siirtää tällaista omaisuutta toisille muutoin kuin tavanomaisen liiketoiminnan yhteydessä ja vakiomenettelyjen mukaisesti. Tällaisen myynnin tai siirron tueksi on laadittava asianmukaisesti hyväksytyt asiakirjat, ja ne on kirjattava Carpenterin kirjanpitoon.

### **Luottamukselliset tiedot**

Carpenterin työntekijänä sinulla voi olla pääsy luottamuksellisiin tietoihin Carpenterista ja sen asiakkaista, toimittajista ja kilpailijoista. Näitä tietoja ei saa luovuttaa muille kuin työntekijöille mistään syystä muutoin kuin Carpenterin vakiintuneiden menettelyjen, kuten salassapitosopimusten, mukaisesti. Työntekijät eivät saa käyttää työssä saatuja luottamuksellisia tietoja henkilökohtaisen taloudellisen hyödyn tavoitteluun. ”Luottamuksellista tietoa” ovat tiedot tuotteista, liiketoimintastrategioista, yrityskäsikirjoista, materiaaleista, prosesseista, järjestelmistä, menettelyistä ja vastaavista sekä kaikki taloudelliset tiedot. Edellä mainittuja tietoja, asiakirjoja ja dataa pidetään Carpenterin liikesalaisuuksina, ja niitä on tarkoitus suojata kaikkien sovellettavien liikesalaisuuksia koskevien lakien mukaisesti.

## Lahjukset ja voitelurahat

Työntekijät tai heidän perheenjäsenensä eivät saa missään olosuhteissa hyväksyä henkilökohtaisten lahjusten, voitelurahojen, alennusten tai muiden maksujen maksamista tai kannustaa siihen tavaroiden ja palvelujen oston tai myynnin yhteydessä. Nämä maksut voivat olla monenlaisia, eivätkä ne rajoitu vain suoriin käteismaksuihin. Yleensä liiketoimi on kielletty, jos työntekijä tai hänen perheensä hyötyy siitä henkilökohtaisesti. Tällainen toiminta ei ole ainoastaan epäeettistä vaan monissa tapauksissa myös laitonta.

## Vastavuoroisuus

Joissakin tapauksissa Carpenter saattaa ostaa tavaroita tai palveluja toimittajalta, joka ostaa tavaroita ja palveluja myös meiltä. Vaikka tätä käytäntöä pidetään hyväksyttävänä, minkäänlaista painostusta vastavuoroisuuteen kyseisen toimittajan kanssa ei pidetä hyväksyttävänä. Tavarantoimittajia ei saa pyytää ostamaan meiltä tuotteita tai palveluja, jotta heistä tulisi Carpenterin tavarantoimittajia tai jotta he voisivat jatkaa tavarantoimittajina.

## Lahjat tai palkkiot

Työntekijät eivät saa missään olosuhteissa ottaa vastaan rahalahjoja, eivätkä he saa pyytää yksityishenkilöiltä, tavarantoimittajilta tai asiakkailta ei-rahallisia lahjoja, palkkioita tai muita henkilökohtaisia etuja tai palveluksia. Työntekijät voivat ottaa vastaan pyytämättä saatuja, ei-rahallisia lahjoja asiakkaalta tai potentiaaliselta asiakkaalta vain, jos lahjan arvo on nimellinen tai jos lahja on ensisijaisesti markkinointi- tai myynninedistämisloue. Yli 50 dollarin arvoiset lahjat voidaan hyväksyä, jos kyse on protokollasta, kohteliaisuudesta tai muista erityisolosuhteista, kuten joskus kansainvälisissä liiketoimissa voi käydä. Kaikista tällaisista lahjoista on kuitenkin ilmoitettava asiaankuuluvalla toimitusjohtajalle/varatoimitusjohtajalle, joka päättää, voiko työntekijä pitää lahjan vai pitääkö hänen palauttaa se, vai onko lahja sopivampi siirtää Carpenterin omaisuudeksi.

## Vieraanvaraisuus

Työntekijät eivät saa pyytää vieraanvaraisuutta keneltäkään yksityishenkilöltä, tavarantoimittajalta tai asiakkaalta, jonka kanssa Carpenter harjoittaa liiketoimintaa. Sopivissa olosuhteissa työntekijät voivat tarjota vieraanvaraisuutta henkilöille, joiden kanssa Carpenterilla on liikesuhde, kunhan se tapahtuu Carpenterin vieraanvaraisuuskäytännön ja muiden käytäntöjen mukaisesti. Vieraanvaraisuuden tarjoamista tai vastaanottamista on vältettävä muuten kuin liikesuhteen kehittämiseksi.

## Maksut myyntiedustajille ja konsulteille

Myyntiedustajien tai konsulttien kanssa tehtyjen sopimusten on oltava (i) kirjallisia, (ii) niissä on esitettävä selkeästi ja täsmällisesti suoritettavat palvelut, (iii) niissä on esitettävä kyseisen provision tai palkkion ansaitsemisen perusteet, (iv) niissä on esitettävä sovellettavat palkkiot tai maksut ja (v) Carpenterin valtuutetun edustajan on tarkistettava ja allekirjoitettava ne. Tällaisten maksujen on oltava määrältään kohtuullisia ja oikeasuhtaisia suoritettujen palvelujen arvoon ja tyyppiin nähden.

## Maksut valtion työntekijöille

Minkäänlaisia rahasuorituksia, lahjoja, palveluja, vieraanvaraisuutta tai muuta arvokasta ei saa tarjota suoraan tai välillisesti minkään maan hallituksen virkamiehelle tai työntekijälle tai asettaa hänen

saatavilleen, vaikka maksu olisikin kyseisessä maassa laillinen. Jos olet epävarma, ota yhteyttä lakiosastoon.

### **Muut sopimattomat maksut**

Carpenterin varojen tai omaisuuden käyttäminen laittomiin tai epäeettisiin tarkoituksiin on ehdottomasti kielletty. Maksu, joka on sopimaton Carpenterin työntekijän suorittamana, on sopimaton myös silloin, kun sen suorittaa myyntiedustaja, konsultti tai muu kolmas osapuoli Carpenterin puolesta, jos Carpenter tietää tai sillä on perusteet tietää maksun suorittamisesta. Kaikenlaiset maksut kolmannelle osapuolelle muuhun kuin maksuasiakirjoissa ilmoitettuun tarkoitukseen ovat kiellettyjä.

### **Tietojen väärentäminen**

Carpenterin kirjanpitoon tai tietoihin tai sisäisiin tai ulkoihin raportteihin ei saa koskaan tehdä väärää tai harhaanjohtavia merkintöjä mistään syystä. Carpenterin puolesta suoritettavaa maksua tai kuittia ei saa hyväksyä tai tehdä siinä tarkoituksessa tai ymmärryksessä, että jokin osa maksusta tai kuitista käytetään muuhun tarkoitukseen kuin mikä on kuvattu tapahtuman perustana olevissa asiakirjoissa. Kaikki kirjanpidon ulkopuoliset tilit, joissa tuloja tai menoja ei ole kirjattu Carpenterin kirjanpitoon, ovat ehdottomasti kiellettyjä.

### **Tietojen säilyttäminen**

Carpenterin asiakirjat ja tiedostot on hävitettävä tai tuhottava Carpenterin asiakirjojen säilyttämispolitiikan mukaisesti. Erilaiset säädökset edellyttävät tiettyjen asiakirjojen säilyttämistä eri pituisia aikoja, erityisesti verotukseen, henkilöstöön, terveyteen ja turvallisuuteen sekä ympäristönsuojeluun liittyvissä asioissa. Lisäksi silloin, kun oikeudenkäynti tai julkinen tutkinta tai tarkastus on vireillä tai lähestyy, asiaankuuluvia asiakirjoja ei saa hävittää tai tuhota ennen kuin asia on saatu päätökseen. Tietojen tuhoaminen oikeudenkäynnissä tapahtuvan paljastamisen välttämiseksi voi olla rikos. Arkistojen säilyttämistä koskevat kysymykset on osoitettava lakiosastolle, erityisesti jos Carpenteriin tai sen toimihenkilöihin, tavarantoimittajiin tai asiakkaisiin liittyy tai saattaa liittyä oikeudenkäyntejä, tutkimuksia tai hallinnollisia toimia.

### **Yhdysvaltojen kilpailulainsäädäntö**

Carpenterin työntekijöiden odotetaan noudattavan Yhdysvaltojen kilpailulainsäädäntöä. Carpenterin politiikka kieltää kaikenlaisen keskustelun, yhteydenpidon, sopimuksen tai yhteisymmärryksen kilpailijoiden kanssa hinnoista, alennuksista, myynti- tai ostoehdoista, markkinoista, tuotantokustannuksista, jakelusta tai muusta vastaavasta. Kaikki toisen henkilön kanssa tehdyt sopimukset tai sopimukset pidättäytyä liiketoiminnasta asiakkaan tai tavarantoimittajan kanssa tai mikä tahansa kilpailevien asiakkaiden välinen syrjintä hinnoissa tai myyninedistämistuissa (paitsi seuraavassa kappaleessa esitetyllä tavalla) on Carpenterin politiikan vastaista. On myös Carpenterin politiikan vastaista vaatia asiakasta noudattamaan jälleenmyyntihintoja tai -ehtoja koskevia ehdotuksia.

Täytyy kuitenkin korostaa, että Yhdysvaltojen kilpailulainsäädäntö on monimutkainen ja että edellä esitetyt asiat on väistämättä esitetty vain yleisellä tasolla, sillä ei ole mahdollista esittää kaikkia saatavilla olevia oikeudellisia poikkeuksia. Carpenterin hinnoittelua ja myyninedistämistukia koskevassa politiikassa on kuitenkin tunnustettu, että asiakkaalle voidaan antaa pienempi hinta, jotta Carpenter voi kilpailla jonkin kilpailijamme tarjoamien todistettavien kustannussäästöjen kanssa. Yhden tai useamman muun asiakkaan kanssa kilpailevalle asiakkaalle voidaan myöntää suurempi

myynninedistämistuki, jos se myönnetään hyvässä uskossa vastaamaan kilpailijan tukea. Lakiosaston on kuitenkin hyväksyttävä tällaiset poikkeukset.

On huomattava, että Yhdysvaltojen kilpailulainsäädäntöä voidaan soveltaa ulkomailla tehtyihin liiketoimiin tai sopimuksiin, jos niillä on huomattava vaikutus Yhdysvaltojen kotimaan- tai ulkomaankauppaan. Näin voi olla, vaikka liiketoimiin osallistuisivat muiden maiden kansalaiset tai yritykset. Työntekijöiden onkin siksi tarkistettava ehdotetut kansainväliset liiketoimet lakiosaston kanssa sen määrittämiseksi, onko niiden vaikutus kotimaan- tai ulkomaankauppaan sellainen, että ne kuuluvat Yhdysvaltojen kilpailulainsäädännön piiriin. Kannattaa myös huomata, että joissakin tapauksissa, riippumatta siitä, sovelletaanko Yhdysvaltojen kilpailulainsäädäntöä vai ei, voidaan soveltaa ulkomaisten kilpailulainsäädäntöä. Tällaisissa tapauksissa Carpenterin politiikka edellyttää sovellettavan lain noudattamista.

### **Yhdysvaltojen ulkopuolisten maiden lakien noudattaminen**

Työntekijöiden odotetaan noudattavan kunkin sellaisen maan tai lainkäyttöalueen lakeja, jossa Carpenter toimii tai harjoittaa liiketoimintaa. Joissakin maissa tietyt käyttäytymisnormit ovat laissa kiellettyjä, mutta näiden kieltojen noudattamista ei valvota käytännössä tai rikkomukset eivät aiheuta julkista kritiikkiä tai arvostelua. Se ei kuitenkaan ole syy, jonka perusteella työntekijämme voisivat rikkoa näitä lakeja. Työntekijöiden on neuvoteltava lakiosaston kanssa, jos heillä on kysyttävää Yhdysvaltojen ulkopuolisten maiden lakien noudattamisesta.

### **Rahanpesun ja terrorismin rahoituksen torjunta**

Carpenter noudattaa kaikkia sovellettavia rahanpesun vastaisia lakeja ja määräyksiä. Rahanpesulla tarkoitetaan kaikenlaisia yrityksiä saada rikollisesta toiminnasta ansaitut tulot näyttämään laillisilta. Carpenter noudattaa myös kaikkia sovellettavia terrorismin rahoituksen torjuntaa koskevia lakeja ja asetuksia. Terrorismi määritellään teoksi, jonka tarkoituksena on aiheuttaa yhteiskunnassa kauhua tai vaarantaa ihmisiä, omaisuutta ja yleistä rauhaa. Työntekijöidemme on aina oltava valppaina, kun on kyse epäilyttävästä toiminnasta, johon voi liittyä edellä mainittuja seikkoja, ja ilmoitettava tällaisesta toiminnasta viipymättä ylimmän johdon jäsenelle tai lakiosastolle.

---

Osana keskeistä ihmisten välisiä suhteita koskevaa filosofiaansa Carpenter noudattaa seuraavia perustavanlaatuisia työsuhde-/ihmisoikeuskäsitteitä yhtiön ja työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa:

### **Avoimien ovien politiikka**

Carpenterin avoimien ovien politiikka heijastaa vahvaa uskoamme siihen, että kaikki työhön liittyvät huolenaiheet, joita työntekijöillämme saattaa olla, voidaan käsitellä parhaiten organisaatiomme sisällä. Lisäksi jokaisella työntekijällä on oikeus ja vastuu saattaa johdon tietoon käyttäytyminen, joka ei työntekijän mielestä vastaa käytännössäntöjemme ja eettisten ohjeidemme vaatimuksia. Vain tuomalla tällaiset huolenaiheet johdon tietoon Carpenter voi ottaa työntekijöiden huolenaiheet nopeasti huomioon ja käsitellä ne asianmukaisesti. Työntekijöiden on näin ollen ilmoitettava viipymättä esihenkilölleen, henkilöstöpäällikölleen, lakiosastolle, sisäisen tarkastuksen osastolle ja/tai ylimmän johdon jäsenelle kaikista toimista tai liiketoimista, joiden he uskovat rikkovan käytännössäntöjämme ja eettisiä ohjeitamme. Kaikki tällaiset yhteydenotot käsitellään luottamuksellisesti, eikä niistä seuraa kustotoimia.

Carpenter odottaa, että kukaan johdon jäsenistä ei suhtaudu kriittisesti huolenaiheisiisi. On selvää, että kaikkia huolenaiheita tai kysymyksiä ei voida ratkaista asianomaista tyydyttävällä tavalla.

Haluamme kuitenkin tehdä kaiken kohtuullisesti mahdollisen varmistaaksemme, että huolenaiheesi tai kysymyksesi otetaan asianmukaisesti huomioon sovellettavan lainsäädännön ja näiden käytäntöjen ja eettisten ohjeiden mukaisesti niin, että se ei johda minkäänlaisiin kustotoimiin.

### **Yhtäläiset mahdollisuudet**

Carpenterin politiikassa edellytetään, että kaikille henkilöille tarjotaan yhtäläiset mahdollisuudet työllistymiseen ja etenemiseen riippumatta rodusta, ihonväristä, sukupuolesta, kansallisesta alkuperästä, iästä, fyysisestä tai psyykkisestä vammasta, veteraanin asemasta, uskonnosta, syntyperästä, siviilisäädystä, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta sovellettavan lain suojaamasta luokituksesta. Käyttäytymistä, joka on ristiriidassa kaikkien työntekijöiden keskinäistä kunnioitusta painottavan filosofiamme kanssa, ei suvaita. Carpenter on tasa-arvoinen työnantaja, ja kaikenlainen syrjintä työelämässä on kielletty. Politiikkamme tai sovellettavan lain rikkomisesta on ilmoitettava viipymättä työntekijän esihenkilölle, henkilöstöpäällikölle tai johdon jäsenelle.

### **Häirinnästä ja syrjinnästä vapaa työpaikka**

Carpenter on sitoutunut tarjoamaan kaikille työntekijöille turvallisen ja sopusointuisen työympäristön, jossa ei ole minkäänlaista häirintää, syrjintää tai kostamista. Carpenter puolestaan odottaa kaikkien työntekijöidemme kohtelevan toisiaan kohteliaasti ja oikeudenmukaisesti ja kunnioittavan työtoveriansa ihmisarvoa. Carpenter ei hyväksy työntekijöiden välillä minkäänlaista häirintää, syrjintää tai kostamista.

Lisäksi kaikkea sanallista ja fyysistä väkivallalla uhkaamista ei hyväksytä, ja siitä on ilmoitettava viipymättä asianomaiselle esihenkilölle, henkilöstöpäällikölle tai johdon jäsenelle. Carpenter tutkii kaikki tällaiset ilmoitukset, ja väkivallalla uhkaaviin tai väkivaltaa käyttäviin työntekijöihin kohdistetaan kurinpitotoimia, jotka voivat johtaa jopa työsuhteen irtisanomiseen.

### **Pakkotyö tai lapsityövoima**

Carpenter ei käytä eikä hyväksy pakko- tai lapsityövoimaa. Carpenter tarjoaa työntekijöilleen kilpailukykyiset palkat ja etuuspaketit, jotka täyttävät ja usein ylittävät sovellettavan lainsäädännön vaatimukset.

### **Työsuhteet**

Tunnustamme työntekijöidemme työsuhteeseen liittyvät perusoikeudet ja -vapaudet, kuten yhdistymisvapauden, ja kunnioitamme niitä. Silti työntekijämme ja johto ovat jo pitkään ymmärtäneet, että liiketoimintamme pitkän aikavälin menestyksen varmistamiseksi on hyödyllistä olla suoraan tekemisissä toisten kanssa. Luotamme siihen, että Carpenter menestyy jatkossakin, kun toimimme jatkossakin yhteistyön, keskinäisen kunnioituksen ja ymmärryksen hengessä.

### **Turvallisuus, terveys ja ympäristö**

Carpenter on sitoutunut tarjoamaan turvallisen ja terveellisen työpaikan kaikille työntekijöilleen. Se on myös sitoutunut noudattamaan kaikkia sovellettavia lakeja ja määräyksiä, mikä edellyttää ymmärrystä, yhteistyötä ja osallistumista kaikilta Carpenterin työntekijöiltä. Jokaisella meistä on velvollisuus toimia vakiintuneiden toimintatapojen mukaisesti, noudattaa terveys- ja turvallisuuspolitiikkaamme sekä sovellettavia ympäristölakeja ja -määräyksiä, jotka koskevat teollisuusmateriaalien ja vaarallisten jätteiden päästöjä, käsittelyä ja hävittämistä. Kunkin toimipaikan

vastuulla on tutustua sovellettaviin menettelyihin, politiikkoihin, lakeihin ja asetuksiin ja noudattaa niitä.

Kaikilla lainkäyttöalueilla, joilla toimimme, on sääntelyviranomaisia, jotka toimivat monilla eri tasoilla ja varmistavat turvallisuuteen, terveyteen ja ympäristönsuojeluun vaikuttavien lakien ja asetusten noudattamisen. Carpenterin tarkoituksena on noudattaa sekä näiden virastojen valvomien lakien ja määräysten kirjainta että henkeä ja pyrkiä kehittämään yhteistyöhaluinen asenne näiden virastojen tarkastus- ja valvontaviranomaisten kanssa.

### **Kestävä kehitys**

Carpenter on omaksunut kestävän kehityksen keskeiseksi osaksi sitä, keitä ja mitä olemme. Yksinkertaisesti sanottuna haluamme tarjota arvokkaita ratkaisuja, jotka parantavat ihmisten elämää, ja huolehdimme samalla siitä, että toteutamme toimenpiteitä planeettamme suojelemiseksi.

### **Poliittinen toiminta ja lahjoitukset**

Carpenter rohkaisee työntekijöitään osallistumaan henkilökohtaisesti poliittiseen prosessiin. On kuitenkin pyrittävä kaikin tavoin varmistamaan, että ei synny vaikutelmaa, että työntekijät puhuvat tai toimivat Carpenterin puolesta. Carpenter ei tee lahjoituksia poliittisille puolueille tai ehdokkaille eikä anna minkäänlaista tukea, jota voidaan pitää poliittisena lahjoituksena. Työntekijät, jotka vierailevat tai asuvat tilapäisesti muussa maassa kuin kotimaassaan, eivät saa osallistua poliittiseen toimintaan kyseisessä maassa.

### **Kansalaistoiminta**

Carpenter kannustaa työntekijöitään osallistumaan henkilökohtaisesti ja aktiivisesti yhteisöjensä toimintaan ja tukemaan erilaisia järjestöjä. Edellytyksenä on, että se ei häiritse heidän omaa työtään tai Carpenterin liiketoimintaa tai ole ristiriidassa niiden kanssa.

### **Tietosuoja**

Carpenter on sitoutunut noudattamaan kaikkia sovellettavia tietosuojalakeja kerätessään, käyttäessään ja jakaessaan työntekijöitään, myyjään, asiakkaitaan tai muita henkilöitä koskevia henkilötietoja.

### **Myyjän, asiakkaan ja urakoitsijan vaatimustenmukaisuus**

Carpenter odottaa, että sen myyjät, asiakkaat ja urakoitsijat tutustuvat näihin käytännesääntöihin ja eettisiin ohjeisiin ja noudattavat kaikilta osin niiden sisältöä liiketoiminnassaan. Carpenter pidättää itsellään oikeuden varmistaa ajoittain, että ne noudattavat vaatimuksia.

### **Rikkomukset**

Carpenterin työntekijöiden odotetaan noudattavan näitä käytännesääntöjä ja eettisiä ohjeita liiketoiminnassaan. Jos siis työntekijä tietoisesti rikko näitä käytännesääntöjä ja eettisiä ohjeita tai tietoisesti sallii alaisensa tai työtoverinsa rikkoa niitä, häneen kohdistetaan kurinpitoseuraamuksia, joihin voi kuulua jopa irtisanominen.

Tarkistuspäivämäärä: heinäkuu 2024