



VERDIER FØRST

ETIKKREGLER FOR JOHNSON CONTROLS



INNHALDSFORTEGNELSE

INNLEDNING

Etikk- og samsvarsprogram for Johnson Controls . . .	07
Vårt ansvar	08
Spesielt ansvar for sjefer og arbeidsledere.	09
Si ifra og få hjelp.	10
Ta smarte valg	11

VERDIER FØRST OG VINNE SAMMEN

Helse og sikkerhet.	13
Behandle hverandre med respekt, og hindre trakassering og mobbing på arbeidsplassen.	14
Mangfold og inkludering	15
Like muligheter og hindre diskriminering	16
Personvern for ansatte	17

VERDIER FØRST OG VINNE FOR KUNDENE

Produktkvalitet og sikkerhet	19
Ærlige markedsførings-, salgs- og servicepraksiser. . .	20
Personvern for kunder.	21
Overholdelse i kontrakter med offentlige myndigheter	22

VERDIER FØRST OG VINNE PÅ MARKEDSPLASSEN

Internasjonalt handelssamsvar.	25
Rettferdig konkurranse / antitrust	26
Integritet i forskningen og etisk innhenting av konkurranseetterretning	27
Bestiktelser og andre former for korrupsjon	28
Tredjeparts immateriell eiendom og kommersielle rettigheter	30

VERDIER FØRST OG VINNE FOR INVESTORER

Interessekonflikter.	32
Registerføring og bekjentgjøring	36
Fysisk eiendom og verdier, omdømmet vårt og den konfidensielle og rettighetsbelagte informasjonen vår.	38
Innsidehandel og misbruk av verdipapirmarkedet. . .	43
Ansvarlig kommunikasjon	44

VERDIER FØRST OG LYKKES SAMMEN MED LEVERANDØRENE VÅRE

Innkjøp	47
Hindre misbruk i forsyningskjeden.	48
Forventninger hos leverandører.	50

VERDIER FØRST OG LYKKES I LOKALSAMFUNNENE VÅRE

Bærekraft og miljøansvar	52
Lokale engasjementer og investeringer	53
Politisk virksomhet og lobbyvirksomhet.	54



VERDIER FØRST
ALLE, ALLE
STEDER,
HVER DAG

Det vi gjør hver dag hos Johnson Controls gjør verden mer produktiv, sikrere og mer bærekraftig. Vi lager vinnende løsninger for kundene våre – det er nøkkelen til å vinne på markedsplassen. Måten vi gjør det på er viktig, da det ikke betyr noe å vinne uten integritet. Det er grunnen til at integritet er først av verdiene våre.

Verdiene våre er utgangspunktet for alt vi gjør, alle steder vi gjør det. De minner oss – og andre – om hvem vi er, hva vi står for og hvordan vi får ting gjort. De er vår inspirasjon og veileder. Dette er grunnen til at etikkreglene hos Johnson Controls heter: Verdier først.



VERDIER FØRST

VERDIENE VÅRE
DRIVER FREM
VINNENDE
ATFERD, SOM
IGJEN DRIVER
FREM
RESULTATER

INTEGRITET FØRST

Vi lover ærlighet og innsyn. Vi opprettholder de høyeste standardene for integritet og holder løftene våre.

LEDET AV FORMÅLET

Vi har tro på å lykkes ved å gjøre skikkelig arbeid og gjøre vårt for å gjøre verden til et bedre sted gjennom løsningene vi leverer, samfunnsengasjementet vårt, hvordan vi gjør forretninger og vår forpliktelse til å beskytte folk og miljø.

KUNDEDREVET

Vi vinner når kundene våre vinner. De langsiktige, strategiske relasjonene våre gir unik innsikt og muligheten til å levere uovertrufne kundeopplevelser og løsninger.

FOKUSERT PÅ FREMTIDEN

Kulturen vår med innovasjon og kontinuerlig forbedring driver oss til å finne løsninger på dagens utfordringer samtidig som vi stadig spør oss selv: Hva blir det neste?

ETT TEAM

Vi er ett team, dedikert til å samarbeide med hverandre for å utvikle meningsfulle løsninger som driver verden fremover.



MELDING FRA ADMINISTRERENDE DIREKTØR

Kjære kolleger,

Vi drives av et enkelt ønske om å gjøre gode ting i verden. Ved å skape smarte, trygge, sunne og bærekraftige rom kan vi forbedre samfunnet og hjelpe kundene våre med å drive mer produktive bygninger. Vi tar sikte på å redusere karbonavtrykket samtidig som vi bygger høyteknologiske rom som driver reell fremgang i hverdagen vår. Disse bygningene er ikke bare strukturer, de er knutepunkter for utdanning, helsetjenester, avansert forskning, kritisk infrastruktur, bosteder, underholdning og mer.

Når vi fokuserer på å skape rom som fremmer trivsel og samfunnsmessig fremgang, erkjenner vi at grunnlaget for et blomstrende samfunn er bygget på integritet og tillit. Akkurat som foreldre og eldre fungerer som viktige rollemodeller, formidler verdier og ferdigheter for å forme neste generasjon til ansvarlige borgere, har ledere på arbeidsplassen et lignende ansvar for å gå foran med et godt eksempel.

Som en global organisasjon med 100 000 talentfulle teammedlemmer, som betjener fire millioner kunder, med 10 000 kanalpartnere og 54 000 leverandører, forstår vi ansvaret for å dele og demonstrere verdiene som er viktige for oss, samtidig som vi drives av vår formål om å vinne ved å bygge smarte, trygge, sunne og bærekraftige morgendager.

Vi er et team med høy integritet som ønsker å være en kraft for det gode i verden ved å vinne på riktig måte. Målet vårt er å inspirere og støtte alle vi møter, og fremme de menneskelige verdiene som forbinder oss alle sammen. Det er viktig at handlingene våre gjenspeiler dette oppdraget, og skaper en kultur der alle føler seg bemyndiget til å gjøre en positiv forskjell. Det er derfor "Values First" (verdier først) i Johnson Controls Code of Ethics (Johnson kontroll for etiske retningslinjer), definerer hvordan vi tjener respekten til alle vi samhandler med. Hver av oss har et ansvar for å være kjent med retningslinjene, og overholdelse er ikke forhandlingsbart.

Takk for all din innsats for å hjelpe oss med å vinne på riktig måte, med Integrity First (integritet først).

Med vennlig hilsen,

Joakim Weidemanis

Administrerende direktør



VERDIER FØRST

GRUNNEN TIL AT VERDIENE VÅRE KOMMER FØRST

Johnson Controls har bygget opp et omdømme over 130 år som et selskap man kan stole på vil holde det vi lover og levere verdier for kundene våre og andre interessenter.

Dette omdømmet er vårt ansvar, uansett hvilken rolle vi har i selskapet. Våre individuelle valg og handlinger har direkte innvirkning på Johnson Controls' mulighet til å innfri forventningene hos kunder, investorer og våre andre interessenter. Selv om vi er 120 000 mennesker, som støtter mange merker og funksjoner rundt om i verden, så vinner vi som Ett team. Valgene våre og hvordan vi oppfører oss må støtte en kultur der det vises tillit og respekt, der vi sammen bidrar til at alle gjør den beste mulige jobben.

Det er grunnen til at vi har Verdier først, etikkreglene våre. De fremsetter forventninger til atferden vår og veileder oss slik at vi kan oppnå de beste resultatene for oss selv og alle våre interessenter. Det er en praktisk ressurs som er enkel i bruk, og som viser oss hvordan vi gjør fellesverdiene våre til handling. Når verdiene våre driver frem riktig atferd, vinner alle.



VERDIER FØRST

NÅR VERDIENE
VÅRE DRIVER
FREM RIKTIG
ATFERD,
VINNER ALLE

**ETIKK- OG SAMSVARSPROGRAM
FOR JOHNSON CONTROLS**

Verdier først, etikkreglene våre, er hjørnesteinen i etikk- og samsvarsprogrammet hos Johnson Controls. Dette programmet er en integrert tilnærming for å sikre at vår individuelle atferd, forretningsoperasjoner og organisasjonskultur holder den høyeste integritetsstandard. Gjennom forpliktelser fra ledelsen, kommunikasjon, opplæring, overvåkning, rapporteringsmekanismer og andre midler, hjelper etikk- og samsvarsprogrammet oss med å identifisere og takle etiske og samsvarsmessige risikoer og å drive virksomheten vår i henhold til verdiene våre.

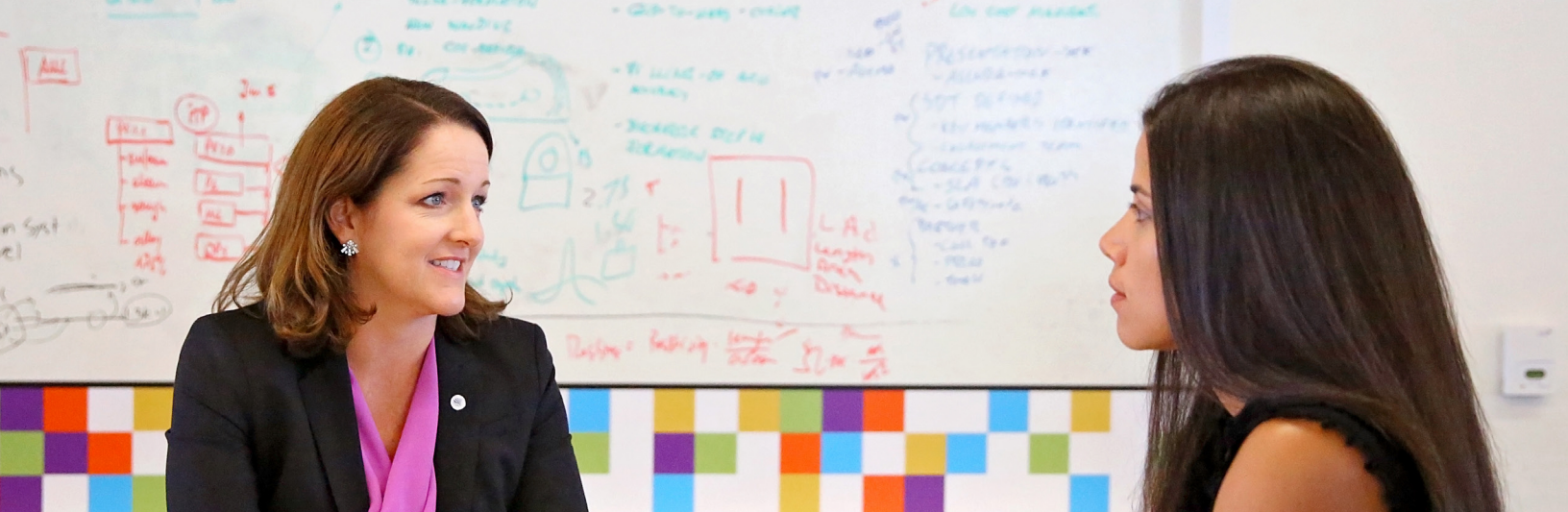


VERDIER FØRST VÅRT ANSVAR

Hos Johnson Controls må alle, alle steder være kjent med etikkreglene og følge disse hver dag – uansett rolle eller ansiennitet. Dette omfatter alle ansatte, ledere og styremedlemmer. Krenkelse av etikkreglene er alvorlig og kan medføre disiplinærtiltak, opptil og inkludert oppsigelse, i samsvar med lokale juridiske krav.

Johnson Controls har retningslinjer som tar opp mange av emnene i etikkreglene i mer detalj. Du finner dem på [SharePoint-nettstedet for etikk og samsvar](#).

Vi må ikke bare følge etikkreglene og selskapets retningslinjer, men hver og én av oss har også en forpliktelse til å overholde lover som gjelder for oss. Vi har en forpliktelse til å si ifra dersom vi er usikre på hva vi skal gjøre eller har en bekymring – særlig hvis vi observerer eller mistenker regelbrudd.



VERDIER FØRST SPESIELT ANSVAR FOR SJEFER OG ARBEIDSLEDERE

Selv om vi alle må følge etikkreglene og være et eksempel på verdiene hos Johnson Controls, har ansatte med sjefs- eller arbeidslederansvar ytterligere forpliktelser:

- Regelmessig å minne teammedlemmer om og direkte rapportere betydningen av å følge etikkreglene
- Aktivt å se etter muligheter til å snakke om etikkreglene og verdiene våre (for eksempel underteammøter og medarbeidersamtaler)
- Å anerkjenne og å belønne eksempler på etisk lederskap, og forbinde dem med den kulturen og de forretningsresultatene vi ønsker
- Å følge opp ledertiltak overfor ansatte som bryter etikkreglene og/eller selskapets retningslinjer
- Å være en rollemodell og å vise personlig forpliktelse til etikk og samsvar i det vi sier og gjør
- Å påse at teamene kjenner til de forskjellige måtene de kan rapportere bekymringer på og at gjengjeldelser ikke vil bli tolerert
- Alle bekymringer som du blir gjort kjent med skal loggføres i [Integritet-hjelpelinjen](#) for å sikre uavhengig, profesjonell granskning
- Insister på at stab som ikke er ansatte (slik som konsulenter og midlertidige og tilfeldige arbeidere) handler i samsvar med etikkreglene og verdiene våre



VERDIER FØRST SI IFRA OG FÅ HJELP

SI IFRA – ALLES MENING ER VIKTIG

Det er ofte helt opplagt hva man skal gjøre. Men andre ganger kan en situasjon være kompleks eller uvanlig, og vi kan være usikre på hvordan vi skal gå frem. Hvis du har en bekymring, ber vi om at du sier ifra med en gang. Vi har ikke bare en plikt til å gjøre dette, det gjør det også mulig å få klarhet i spørsmålet og unngå mulige problemer. Hvis noe har gått galt, gir det oss en mulighet til å undersøke og korrigere det.

RESSURSER

Det finnes flere måter du kan ta opp en bekymring om etikk og samsvar på. Du kan:

- Snakke om problemet med din overordnede
- Snakke om problemet med en annen overordnet eller leder
- Ta kontakt med samsvarsteamet, personalavdelingen eller juridisk avdeling
- Ta kontakt med Johnson Controls' 24-timers [Integritet-hjelpelinje](#):
 - Via Internett: JohnsonControlsIntegrityHelpline.com
 - På telefon: (gå til JohnsonControlsIntegrityHelpline.com eller ansatteportalen for gratistelefonnumre)

NULLTOLERANSE FOR GJENGJELDELSE

Johnson Controls forbyr gjengjeldelse. Alle som tar opp en bekymring i god tro, vil ikke utsettes for gjengjeldelser av noe slag – inkludert trusler, trakassering, timereduksjoner, fritakelse fra stilling eller andre negative konsekvenser. Gjengjeldelse strider mot verdiene våre og undergraver tilliten som er avgjørende for vår suksess. Gjengjeldende handlinger representerer et alvorlig regelbrudd som vil medføre disiplinærtiltak, opptil og inkludert oppsigelse.



VERDIER FØRST TA SMARTE VALG

Verdiene våre viser oss at metodene for å nå målene våre, er like viktig som det å faktisk nå dem. Valgene vi gjør underveis, sier mye om oss som enkeltpersoner og som en organisasjon. Vi ønsker å bli kjent for å ta de rette valgene – valg som støtter kulturen vår og et selskap vi kan være stolte av – og for å drive på en etisk og lovmessig ansvarlig måte.

Hvis du står overfor en vanskelig beslutning, tenk gjennom følgende trinn. Hvis du blir sittende fast, kan noen av ressursene HER hjelpe. Hvis du blir sittende fast, kan noen av [ressursene på side 10 hjelpe](#).

Når du vurderer en beslutning eller et tiltak, spør deg selv:





VERDIER FØRST OG
VINNE SAMMEN

Helse og sikkerhet



Holde alle trygge

SLIK VINNER VI

Vi holder oss selv og hverandre trygge og sunne slik at vi kan nå vårt fulle potensial.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

Vi vinner som et team når vi gjør velværet til de ansatte og besøkende vår øverste prioritet. Ingenting er viktigere enn helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Målet vårt om Null skade og tilknyttede mål holder oss fokusert. Det å holde hverandre trygge er et felles ansvar. Vi tar hensyn til hverandre i de daglige aktivitetene våre for å hindre personskade og ulykker, og vi iverksetter egnede tiltak hvis vi oppdager noe som kan forårsake skade. Det å praktisere gode sikkerhetsvaner beskytter oss, gjør arbeidsmiljøet mer komfortabelt og gjør det mulig for oss å fokusere på å levere eksepsjonelle kundeopplevelser og løsninger.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi fremmer en Null skade-kultur ved at vi:

- Kjenner og følger retningslinjer og prosedyrer for sikkerhet
- Aldri tar unødvendig risiko på arbeidsplassen eller ber andre om å gjøre dette
- Straks stopper det vi holder på med hvis det blir utrygt, selv om det betyr forsinkelse i produksjonen eller jobben
- Alltid rapporterer usikre eller usunne forhold eller atferd, slik som farer på arbeidsplassen, ødelagt eller manglende utstyr, trusler om vold eller våpen på selskapets eiendom
- Vet hva vi skal gjøre i tilfelle personskade eller annet nødstilfelle
- Ankommer på jobb fri for ethvert stoff som kan påvirke dømmekraften eller true sikkerheten

TENK FØRST

Spørsmål: En kollega ved produksjonslinjen spurte meg to ganger denne uken om jeg kunne ta over for ham mens han tok noen raske pauser utenom vanlig tid. Han tar nye medisiner som gjør at han av og til blir svimmel. Jeg sa til ham at jeg var redd for at bivirkningene kunne utsette ham og andre for fare. Han sa at det ikke er noe å bekymre seg om – han vil snart venne seg til medisinen. Trenger jeg å gjøre noe?

Svar: Vi har alle en forpliktelse til å handle dersom vi blir kjent med en potensiell helse- eller sikkerhetsrisiko. Dersom man ikke gjør det, bryter man disse etikkreglene. Du må råde kollegaen din til å snakke med arbeidslederen sin, som kan vurdere midlertidig overføring av plikter eller annen tilpasning. Du må si til ham at dersom han ikke er villig til å ta opp problemet, vil du og andre være forpliktet til å gjøre dette. Vi respekterer alles personvern, men sikkerhet er første hensyn.

Behandle hverandre med respekt, og hindre trakassering og mobbing på arbeidsplassen

Fremme og opprettholde en arbeidsplass der det vises respekt

SLIK VINNER VI

Vi behandler andre med respekt, og fremmer et positivt jobbmiljø der vi vokser som Ett team.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

Vi samarbeider med hverandre som Ett team, og forholder oss til hverandre på en slik måte at det fremmer gjensidig tillit og respekt. Dette betyr å handle profesjonelt, snakke åpent og med respekt til hverandre, og støtte hverandre når det er mulig. På denne måten hjelper hver og én av oss å forme og styrke kulturen vår for fremragende prestasjoner og integritet. En arbeidsplass som gir energi til og støtter alles beste bestrebelser, er en vinnende arbeidsplass.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi opprettholder respekt på arbeidsplassen ved at vi:

- Bygger tillit med kollegene og partnerne våre
- Lytter for å forstå
- Ser etter muligheter for samarbeid og deler til teamets beste
- Tenker fremover om hvordan ordene og handlingene våre kan oppfattes av andre
- Tar til orde mot mobbing eller trakassering av ethvert slag og ber om hjelp når nødvendig
- Rapporterer upassende spøk, fornærmelser eller andre forulempende kommentarer om rase, kjønn, hudfarge, religion, alder, nasjonal opprinnelse, funksjonshemming, seksuell legning eller andre karakteristika beskyttet av lovgivningen
- Aldri kommer med – eller tolererer – uønskede seksuelle kommentarer eller tilnærmelser, eller viser frem materiale som andre kan oppfatte som støtende
- Rapporterer upassende atferd, enten du selv eller andre er mål for den

TENK FØRST

Spørsmål: Den nye arbeidslederen min er veldig nysgjerrig og utadvendt. Hun har stilt meg nærgående spørsmål om privatlivet mitt, som gjør at jeg kjenner meg ille til mote. Kanskje hun tror at hun er vennlig, men samtaleemnene hennes får meg til å kjenne meg utilpass. Jeg har bedt henne om å slutte, men hun sier at jeg er for prippen og kommenterte at jeg kanskje ikke passer i teamet. Jeg har ikke lyst til å komme skjevt ut med den nye arbeidslederen min, men hun gjør meg nervøs. Hva kan jeg gjøre?

Svar: Denne arbeidslederens atferd er uønsket og uakseptabel, og hører ikke hjemme hos Johnson Controls. Hvis du kjenner deg komfortabel med å gjøre det, kan du si ifra til arbeidslederen din om hvordan atferden hennes påvirker deg, og be henne slutte én gang for alle. Hvis du foretrekker å ikke konfrontere arbeidslederen igjen, kan du snakke med en sjef høyere opp i systemet eller personalrepresentanten din, eller ta kontakt med Integritet-hjelpelinjen. Et hvilket som helst av disse alternativene vil hjelpe oss med å løse problemet. Du vil være beskyttet mot enhver form for gjengjeldelse.

Inkludering og tilhørighet



Verdsette våre mangfoldige talenter, bakgrunner og perspektiver

SLIK VINNER VI

Vi gjør det meste ut av mangfoldet av talenter, bakgrunner og perspektiver for eksepsjonell innsikt og innovasjon.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

Johnson Controls tiltrekker, utvikler og styrker enkeltpersoner med et bredt spekter av erfaringer, evner og synspunkter. Å verdsette det som gjør hver enkelt av oss unike, utvider perspektivene våre og stimulerer til nye ideer. Vår inkluderende kultur lar oss løse problemer mer kreativt, ta beslutninger mer gjennomtenkt og identifisere muligheter mer proaktivt. Når alle føler at de kan bidra til og delta i vår suksess, drar alle våre ansatte, kunder og investorer nytte av det.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi utnytter en inkluderende kultur ved å:

- Alltid søker alternative meninger og tilnærminger
- Lytter med respekt til andre slik at vi kan ta hensyn til og dra fordel av tanker og ideer som er annerledes enn våre egne
- Behandle mennesker rettferdig og gi ansatte meritbaserte muligheter basert på deres kvalifikasjoner og ferdigheter
- Ber om og er mottakelig for tilbakemelding fra andre

TENK FØRST

Spørsmål: Jeg er én av bare tre kvinner i teamet mitt. I de ukentlige teammøtene er det ganske åpenbart at min mannlige arbeidsleder favoriserer ideene og meningene til de mannlige kollegene våre, noen ganger ved å åpenlyst undergrave meg og de andre kvinnene. Vi opplever dette som nedsettende og at vi nektes muligheten til å vise hva vi kan gjøre. Jeg frykter at hvis jeg tar emnet opp med arbeidslederen, vil dette bare bekrefte fordommene han har mot kvinner. Hvordan kan jeg bevirke en forandring som gjør at alle i teamet får bidra?

Svar: Hos Johnson Controls fremmer vi et mangfoldig og inkluderende miljø der alle kan bidra til suksessen vår. All slags kjønnsbaserte fordommer verken reflekterer verdiene våre eller den kulturen vi ønsker å skape. Du bør vurdere å spørre arbeidslederen din om det er bestemte grunner til at ideene dine ikke blir tatt i betraktning. Hvis dette ikke løser problemet, må du snakke med en sjef høyere opp i systemet eller bruke noen av de andre ressursene som er tilgjengelig for å ta opp bekymringer, slik som å snakke med personalavdelingen eller ta kontakt med [Integritet-hjelpelinjen](#).

Like muligheter og hindre diskriminering



Støtte og fremme folkene våre

SLIK VINNER VI

Vi tiltrekker oss talentfulle folk, utvikler potensialet deres og gjør dem i stand til å lykkes.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

Vi ansetter og forfremmer de beste og smarteste. Vi baserer beslutninger om ansettelse på kvalifikasjoner, aspirasjoner og prestasjoner, aldri på fordommer eller forutinntatthet. Det rette å gjøre er å gi alle en rettferdig mulighet. Vi vil ikke tolerere diskriminering på grunnlag av rase, hudfarge, religion, nasjonal opprinnelse, kjønn, svangerskap, alder, funksjonshemming, seksuell legning, kjønnsidentitet, sivilstatus, militærtjeneste eller noen annen status beskyttet av lovgivningen.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi tiltrekker oss, utvikler og beholder fremragende ansatte ved at vi:

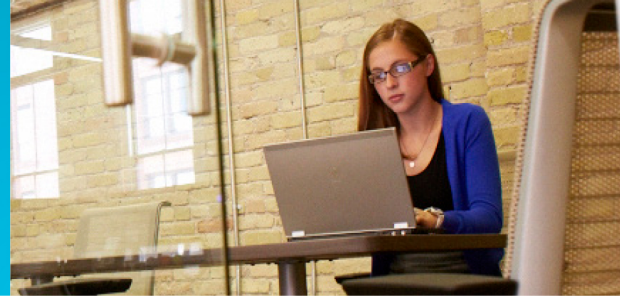
- Behandler folk rettferdig og fokuserer på verdien de tilfører Johnson Controls
- Tar beslutninger om rekruttering, opplæring, forfremmelser og disiplin på grunnlag av meritter
- Legger til rette i rimelig grad for funksjonshemmede
- Har nulltoleranse for diskriminering – det finnes ingen unnskyldning

TENK FØRST

Spørsmål: Jeg har hørt arbeidslederen min si at han ikke vil ha eldre medarbeidere i teamet sitt. Han sier at han ikke diskriminerer – de kan simpelthen ikke holde tritt med produksjonshastigheten vår. Har han rett?

Svar: Nei, han har ikke rett. Generelle meninger eller uttalelser om en person eller gruppe av personer basert på alder eller andre personlige forhold er upassende og uforenelige med verdiene og kulturen vi fremmer. De kan også lede til diskriminerende handlinger. Alle skal bedømmes etter sine evner og prestasjoner. Et arbeidsmiljø der alle behandles rettferdig bidrar til å sikre en tillitsfull, motiverende og høytytende kultur.

Personvern for ansatte



Beskytte personopplysninger

SLIK VINNER VI

Vi beskytter personopplysningene til våre ansatte, kandidater, leverandører og kunder.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

Johnson Controls må samle inn, oppbevare, bruke og dele personopplysninger i forbindelse med forretningsdriften. Vi trenger denne personlige informasjonen for mange forskjellige formål, blant annet i forretningsrelasjoner med kunder og leverandører, administrering av fordeler til ansatte og overholdelse av lovfestede krav. Johnson Controls respekterer en persons rett til personvern. Personopplysninger som faller i feil hender, kan brukes til å identifisere enkeltpersoner, stjele identiteter eller begå svindel. Som Ett team tar vi vare på hverandre – på jobben og på Internett.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi beskytter personopplysninger ved at vi:

- Samler inn, behandler og bruker personopplysninger kun til legitime forretningsformål og kun samler inn så mye vi trenger for det formålet
- Er åpne og tydelige om hvorfor og hvordan personlig informasjon samles inn, behandles og brukes
- Aldri deler flere personopplysninger enn nødvendig, og deler aldri dem med noen som ikke har et forretningsbehov for å vite
- Beskytter personopplysninger som vi kontrollerer, og sikkert avhender den når det ikke lenger er bruk for den til det opprinnelige formålet
- Følger alle gjeldende personvernlover og våre egne [Retningslinjer for personvern](#)

Våre ansatte som jobber i USA og dets territorier har rett til å diskutere lønn, arbeidstid, andre ansettelsesvilkår, personlig informasjon og/eller ansettelsesinformasjon med sine medarbeidere og tredjeparter, inkludert offentlige etater, fagforeninger og media.

Våre ansatte som jobber utenfor USA og dets territorier, må følge lover og forskrifter på de stedene de jobber når det gjelder deling av vilkårene for ansettelse, personlig informasjon og/eller ansettelsesinformasjon – der lokal lov tillater ansatte å dele denne informasjonen står de fritt til å gjøre det. Der lokal lov krever at denne informasjonen holdes konfidensiell, skal ansatte ikke dele denne informasjonen.

TENK FØRST

Spørsmål: En venn på teamet mitt har nettopp fått en baby. Teamlederen ønsker å sende henne blomster på selskapets vegne, noe jeg synes er en flott idé. Siden han vet at vi er venner og bor i nærheten av hverandre, har han spurt meg om min venns hjemmeadresse. Jeg synes det er litt ubehagelig å gi ham adressen uten først å ha spurt vennen min om tillatelse. Men jeg vil heller ikke ødelegge overraskelsen, så hva skal jeg gjøre?

Svar: Vi tar beskyttelse av personopplysninger veldig alvorlig, enten de tilhører ansatte, kunder eller andre forretningspartnere. Vi har alle et ansvar for å beskytte den, og kun tillate at den brukes for riktige formål og av folk som er autorisert til å bruke den. Det kan ha forferdelige konsekvenser å la personopplysninger havne i feil hender, og kan bidra til identitetstyveri og andre straffbare handlinger. Si ifra til teamlederen din at du vil foretrekke at han arrangerer for leveringen i samråd med personalrepresentanten for teamet ditt.



VERDIER FØRST OG
VINNE FOR KUNDENE

Produktkvalitet og sikkerhet



Leverer førsteklasses produkter og løsninger

SLIK VINNER VI

Vi fokuserer på å levere høyest mulig verdi til kundene våre gjennom trygge, nyskapende produkter og løsninger.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

Vi ønsker at kundene skal bli værende hos oss i det lange løp – kunder som har tillit til at vi forstår, foregriper og innfrir behovene deres bedre enn konkurrentene våre. Vi er aldri selvgode, men ser alltid etter nye og bedre måter å være kundedrevet på. Etter hvert som vi fortsetter innovasjonen, vil vi aldri inngå kompromisser med kvaliteten eller sikkerheten for produktene og tjenestene våre.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi leverer førsteklasses tjenester og produkter til kundene våre ved at vi:

- Skaper et miljø som fremmer kvalitet på og innovasjon av produktene og tjenestene våre
- Aldri tar snarveier som potensielt kan kompromittere kvaliteten eller sikkerheten på noen av produktene og løsningene våre
- Ber om og lytter til kundenes tilbakemeldinger
- Straks rapporterer enhver bekymring med hensyn til et produkts sikkerhet eller kvalitet

TENK FØRST

Spørsmål: Jeg var nylig involvert i et nytt produktdesign. Prosessen tok mer enn ett år å fullføre og har resultert i det vi mener er det teknologisk mest avanserte produktet i sin kategori. Jeg er imidlertid bekymret for at jeg kan ha funnet en designfeil som, i gitte omstendigheter, kan få produktet til å kortslutte og forårsake brann. Jeg nevnte dette for lederen min. Han forsikret meg om at det var ubetydelig risiko, og at vi ikke skulle reise tvil om en svært omfattende testprosess. Dette bekymrer meg, da noen kan komme til skade. Lederen min ønsker ikke å diskutere dette mer. Hvem kan jeg snakke med?

Svar: Sikkerhet er en avgjørende faktor for oss – under design og bygging av produktene våre, og etter at de har forlatt fabrikken. Du bør snakke enten med en toppsjef i ingeniørteamet eller ta kontakt med samsvarsteamet, den lokale personalrepresentanten eller et medlem av selskapets HMS-team, eller du kan sende inn en rapport til [Integritet-hjelpelinjen](#). På denne måten kan bekymringen din bli skikkelig vurdert og sendte videre, hvis nødvendig.

Ærlige markedsførings-, salgs- og servicepraksiser



Ærlig markedsføring og salg

SLIK VINNER VI

Vi snakker selvsikkert og ærlig om verdiene vi tilfører kundene, fordi dette utvikler tillit til merket vårt.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

Johnson Controls setter integritet først. Vi lover ærlighet og innsyn overfor alle vi gjør forretninger med. For å vinne kontrakter og kundenes tillit må vi først presenterer løsningene våre på markedsplassen. Vi viser hvordan vi tilfører verdi på en tydelig og sannferdig måte, og vi leverer i henhold til hva vi lover.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi presenterer merket vårt med selvtillit og ærlighet ved at vi:

- Nøyaktig presenterer kapasiteten til produktene og tjenestene våre
- Påser at markedsføringsmaterialer og kontrakter innfrir lovfestede og regelfestede krav
- Fokuserer på fordelene med løsningene våre, og ikke urettferdig kritiserer konkurrentene våre
- Unngår pågående salgstaktikker og «oversalg»
- Innhenter riktig autorisering til å inngå avtaler eller signere kontrakter
- Svarer betimelig på spørsmål og bekymringer fra kundene

TENK FØRST

Spørsmål: Ved et nylig salgsmøte svarte kollegaen min den mulige kundens tekniske spørsmål nøyaktig, men, slik jeg ser det, ikke fullstendig nok. Da jeg ikke ville motsi kollegaen min foran kunden, spurte jeg henne i drosjen etterpå. Hun sa dette: «Det som jeg presenterte til kunden var korrekt, og den delen jeg glemte å nevne er ikke avgjørende for beslutningen deres. Siden de fortalte oss at vi er en aktuell kandidat, kan vi alltid klargjøre dette ved neste møte.» Jeg mener at vi ikke bør vente, og bør forsikre oss om at kunden er fullt informert.

Svar: Instinktet ditt er riktig. Når vi presenterer produktene og løsningene våre på markedsplassen, må vi gi et fullstendig bilde, slik at kunder og mulige kunder kan ta en fullt informert beslutning. Det å gå tilbake for å klargjøre detaljer på dette punktet, er en god måte å vinne kundens respekt og tillit på. Kunden skal være den som bedømmer hva som er viktig for dem. Hvis vi foretar et salg basert på en misforståelse, risikerer vi å skade ikke bare et forretningsforhold, men også omdømmet vårt.

Personvern for kunder



Bevare kundens tillit

SLIK VINNER VI

Vi beskytter den konfidensielle informasjonen som kundene betror oss.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

Det å være kundedrevet handler om mer enn å holde løfter og innfri forventninger. Grunnstammen handler om å kontinuerlig vinne kundenes tillit ved å vise at vi ivaretar deres interesser så vel som våre egne. Konfidensiell informasjon er like verdifull for kundene våre som for oss – uautorisert bruk eller bekjentgjøring kan forårsake alvorlig skade på økonomi og omdømme. Vi tar forholdsregler for å beskytte den konfidensielle informasjonen betrodd oss.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi bevarer kundenes tillit ved at vi:

- Er like forsiktig med kundenes konfidensielle informasjon som med vår egen
- Iverksetter egnede sikkerhetstiltak for å trygge kundenes informasjon
- Kun bekjentgjør kundenes konfidensielle informasjon til de som er autorisert og har et forretningsbehov for å vite
- Ikke deler kundenes konfidensielle informasjon med noen utenfor selskapet vårt med mindre kunden har gitt tillatelse
- Antar at informasjonen er konfidensiell med mindre og inntil vi har bekreftet noe annet
- Følger gjeldende personvernlover og våre [Retningslinjer for personvern](#)
- Kontakter samsvarsteamet eller juridisk avdeling straks dersom vi kjenner til eller mistenker at kundens informasjon utilsiktet ble feilbehandlet på noen måte

TENK FØRST

Spørsmål: I løpet av mine første 10 årene hos Johnson Controls, arbeidet jeg med mange grupper og utviklet sterke relasjoner i hele selskapet. En venn fra den nyligste gruppen min har spurt om jeg kan sende ham en liste over e-postadresser til kunder for å hjelpe ham å markedsføre en ny tjeneste. Jeg vet at vi er Ett team, og jeg vil gjerne hjelpe vennen min, men jeg er ikke sikker på om jeg bør dele denne informasjonen, selv ikke internt. Hvordan bør jeg håndtere forespørselen hans?

Svar: Det å fungere som Ett team innebærer å finne måter å samarbeide på gjennom hele organisasjonen, og det betyr også deling av ansvar for å innfri våre juridiske og etiske forpliktelser. Dette inkluderer forpliktelse til å beskytte kundeinformasjon, da mye av den er konfidensiell. Dersom slik informasjon frigis uten tillatelse, kan den potensielt havne i feil hender, og utsette kunden og omdømmet vårt for risiko. Du må ikke dele informasjonen du blir bedt om å dele, og du bør gi vennen din en påminnelse om at kundene våre stoler på at vi kun vil bruke informasjonen for de formålene som de har oppgitt den for – vi må be dem om tillatelse før vi deler den for annen bruk.

Overholdelse i kontrakter med offentlige myndigheter



Overholde særlige forpliktelser overfor de statlige kundene våre

SLIK VINNER VI

Vi anser det å være et privilegium å betjene statlige kunder og er nøye med å overholde våre spesielle forpliktelser overfor dem.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

Vi er kundedrevet. Vi erkjenner at statlige kunder ofte har andre krav enn kunder i privat sektor. Vi må være spesielt oppmerksom på disse kravene og følge dem presist. Dette vil sikre at vi fokuserer på det som er viktig for kundene våre, og at vi unngår straffer som kan skade forretningene våre eller omdømmet vårt.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi viser vår forpliktelse til å betjene statlige kunder ved at vi:

- Gjør oss kjent med de kritiske kravene for de statlige kontraktene våre
- Overholder alle gjeldende lover for kontrakter med statlige myndigheter og for eksport av produkter eller data, samt våre egne [Retningslinjer for kontrakter med føderale myndigheter](#)
- Følger reglene om ansettelse eller arbeide med nåværende eller tidligere offentlige ansatte
- Vet presis hvordan og når vi skal svare på statlige henstillinger om innhold
- Er oppmerksom på informasjon som er hemmeligstemplett eller har andre spesielle restriksjoner
- Sikrer at alle dokumenter eller all kommunikasjon er nøyaktig og sannferdig
- Ved behov bruker gjeldende, nøyaktige og sertifiserte data for kostnader eller prissetting når vi sender inn forslag
- Unngår mottak av uautorisert informasjon om konkurrenter

TENK FØRST

Spørsmål: Jeg behandler innkjøp under føderale statlige kontrakter. Jeg har akkurat oppdaget at for noen måneder siden, foretok en leverandør en liten endring i spesifikasjonen for en komponent som anvendes i produkter som selges til statlige kunder. Leverandøren fortalte meg at vi ikke ble informert om endringen fordi den var så liten, og kunne hevdes å forbedre komponenten. Jeg er imidlertid bekymret for at nylige forsendelser til kundene våre ikke er i samsvar med de relevante statlige kontraktene på grunn av denne endringen.

Svar: Du har rett i å være bekymret. Når vi handler med statlige kunder, må vi følge kravene i kontrakten helt presist. Hvis vi ikke gjør dette – selv på en måte som synes triviell og uten konsekvenser, eller til og med en endring som vi mener forbedrer artikkelen – kan det resulterende kontraktsbruddet ikke bare medføre økonomiske straffer, men, en potensiell risiko for å bli suspendert eller til og med utestengt fra statlig arbeid. Forholdet må straks rapporteres til juridisk avdeling for råd om fremgangsmåten videre, da det kan kreve bekjentgjøring overfor den statlige myndigheten.

Overholdelse i kontrakter med offentlige myndigheter



GRUNNER TIL AT STATLIGE KONTRAKTER HAR SPESIALKRAV

Landene der vi har avtaler med statlige myndigheter, har lover som er utformet for å bidra med å sikre at: offentlige midler brukes på riktig måte; offentlige innkjøps- og kontraktsprosesser håndteres på transparent, ærlig, ansvarlig og konsekvent måte; nasjonal sikkerhet og offentlige interesser beskyttes.

Mange av de statlige kontraktene våre er med USAs føderale myndigheter. Eksempler på lover og regler som pålegger disse kontraktene komplekse og strenge krav, inkluderer:

- **Det føderale innkjøpsregulativet** (Federal Acquisition Regulation, FAR) regulerer hvordan statlige myndigheter kjøper eller leaser varer og tjenester
- **Tillegg til det føderale innkjøpsregulativet for forsvaret** (Defense Federal Acquisition Regulation Supplement, DFARS) dekker innkjøpskrav til militærindustrien
- **Det internasjonale regelverket for våpenhandel** (International Traffic in Arms Regulations, ITAR) regulerer eksport og import av forsvarsrelaterte artikler og tjenester



VERDIER FØRST OG
VINNE PÅ MARKEDSPLASSEN

Internasjonalt handelssamsvar



Gjøre forretninger globalt

SLIK VINNER VI

Som et selskap med operasjoner globalt, overholder vi alle handelsregler og -begrensninger som gjelder for oss.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

Vi er stolte over å ha kunder og operasjoner i mange land rundt om i verden. Vi følger lovene som gjelder alle steder der vi gjør forretninger, samt de som styrer internasjonal handel. Av hensyn til nasjonal sikkerhet, og av politiske eller økonomiske grunner, kan statlige myndigheter kontrollere importen og eksporten av sensitivt utstyr og sensitive data, og de kan også begrense forretninger med bestemte grupper, enkeltpersoner eller land. Overholdelse av handelsregler unngår ikke bare store bøter, tap av tillatelser og fengselsstraff, det bidrar også til å gjøre verden til et tryggere sted.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi gjennomfører forretningene våre rundt hele verden på en ansvarlig måte ved at vi:

- Følger selskapets regler og prosedyrer utformet for overholdelse av handelsregler, inkludert våre egne [Retningslinjer for handelssamsvar](#)
- Ikke med overlegg markedsfører, selger eller leverer tjenester til noen på amerikanske eller europeiske eller andre gjeldende embargo- eller sanksjonslister
- Overholder alle kontraktsmessige eller juridiske begrensninger på tilgang til kundeinformasjon
- Gjennomfører risikovurderinger og selskapsgjennomgang på tredjepartsorganisasjoner som vi har til hensikt å gjøre forretninger med
- Varsler juridisk avdeling om noen kunder, leverandører eller andre som ber oss om å delta i en boikott

TENK FØRST

Spørsmål: Jeg vet at Johnson Controls alltid utforsker mulighetene for nye markeder for produktene og løsningene våre. En utenlandsk distributør kontaktet meg nylig for å si at han hadde mottatt forespørsler om en produktserie som vi tidligere ikke har solgt i den delen av verden. Jeg er klar over at det noen ganger finnes restriksjoner på hvor vi kan selge produktene våre og hvilken bruk som kan gjøres av dem. Jeg stilte distributøren noen spørsmål for å finne ut noe om tiltenkt sluttbruker og sluttbruk. Svarene hans var vage, og han syntes å ville avfeie bekymringene mine. Jeg tror han ikke forstod den potensielle risikoen. Hva skal jeg gjøre?

Svar: Du var smart som tok opp internasjonalt handelssamsvar. Det er viktig å vurdere alle markedsmuligheter utenlands for denne typen risikoer. Du bør følge opp spørsmålene dine til distributøren, da vi ikke vil kunne levere produktene uten å ha en fullstendig forståelse av tiltenkt sluttbruker og sluttbruk. Du må også videreformidle det mulige problemet med internasjonalt handelssamsvar til ledelsen, teamet for handelssamsvar eller juridisk avdeling for assistanse.

Rettferdig konkurranse / antitrust



Gjøre forretninger på rettferdig måte

SLIK VINNER VI

Vi konkurrerer sterkt og rettferdig, og overgår konkurrentene våre gjennom overlegen kvalitet og verdi.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

Vi tror på et fritt og konkurrerende marked. Det gir oss den beste muligheten til å få Johnson Controls-merket til å skille seg ut. Ved å være kundedrevet og levere den beste tjenesten i sin klasse, overgår vi konkurrentene og bygger langsiktig tillit til merket vårt. Lovene som er formulert for å fremme frie markeder – kjent som antitrustlover i USA og lover om rettferdig konkurranse i de fleste andre land – er komplekse, og brudd kan medføre strenge straffer. Vi erkjenner at selv tilsynelatende urettferdighet eller villedning i konkurransepraksisene våre, kan skade omdømmet vårt og utsette oss for juridisk ansvar.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi får kunder på riktig måte ved at vi:

- Unngår formelle eller uformelle avtaler eller atferdsmønstre overfor konkurrenter for å:
 - Kreve en bestemt pris for en tjeneste (prisbinding)
 - Manipulere en anbudsprosess (anbudsriggering)
 - Dele opp markeder etter geografi eller kunde (markedsfordeling)
- Presenterer verditilbudet vårt på en ærlig, nøyaktig måte og uten overdrivelse
- Aldri griper utilbørlig inn i kundenes eksisterende forretningskontrakter
- Leser og forstår [Globale retningslinjer for antitrust og rettferdig konkurranse](#)
- Aldri misbruker vår markedsandelsposisjon

TENK FØRST

Spørsmål: Mens jeg under årets MetroExpo ventet på at en paneldiskusjon skulle begynne, kom jeg i snakk med salgsdirektøren hos en konkurrent. Han spurte om jeg hadde lagt merke til at ansvarlig for anleggsinnkjøp i en større by som vi begge er aktive i, er spesielt vanskelig å ha med å gjøre, og han lurte på hva som vil skje hvis selskaper som våre nektet å gjøre forretninger i byen. Det gjør meg utilpass å snakke om en felles kunde, så jeg lot som om jeg fikk en telefonsamtale, og flyttet meg så til et sete på andre siden av auditoriet. Hvordan burde jeg ha reagert?

Svar: Du gjorde rett i å avslutte samtalen. Du ville også gjøre klokt i å rapportere bekymringene dine til juridisk avdeling så snart som mulig. Varemesser og foreningsmøter er viktige arenaer for å lære og holde oss oppdatert i bransjen vår. Samhandling med konkurrenter ved slike arrangementer kan imidlertid være befengt med risiko for krenkelse av konkurranselover. En samtale med en konkurrent om boikott av en felles kunde ville bli ansett som forsøk på å inngå en ulovlig avtale om ekskludering av selskaper fra et bestemt marked eller å legge press på en bestemt kunde om å «innordne» seg.

Integritet i forskningen og etisk innhenting av konkurranseetterretning



Gjøre forretninger på en smart måte

SLIK VINNER VI

Vi holder oss informert om markedstrender og -muligheter gjennom etiske undersøkelser.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

Overvåkning av utviklinger i markedene våre for å forstå det konkurransemessige landskapet hjelper oss til kontinuerlig forbedring og til å foregripe kundenes behov. Vi setter integritet først og samler alltid inn informasjon om konkurrenter på en etisk måte.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi samler inn konkurranseetterretning på en skikkelig måte ved at vi:

- Er ærlige om vår identitet og våre motiver når vi foretar forespørsler
- Ikke bruker tredjeparter til å foreta handlinger som vi ikke ville foretatt selv
- Ikke spør kolleger (eller mulige ansatte) om å tilkjennegi konfidensiell informasjon om sine tidligere arbeidsgivere

TENK FØRST

Spørsmål: Jeg arbeider innen forretningsutvikling, og jeg er i ferd med å forhandle og avsluttet et anbudsforslag for et stort prosjekt. I dag fikk jeg en e-post fra en innkjøpsansvarlig hos en mulig kunde, og ved en feil hadde hun lagt ved et forslag fra én av konkurrentene våre i stedet for mitt kommenterte forslag. Jeg la merke til at konkurrentens pris var 25 prosent lavere enn vårt tilbud. Jeg vil redusere prisen i anbudet vårt for å slå ut konkurrenten. Kan jeg gjøre det?

Svar: Nei. Integritet først-verdien vår krever av oss at vi samler inn og bruker konkurranseetterretning på en lovlig og etisk måte. I dette tilfellet ville det å dra fordel av kundens feil krenke tilliten deres til oss. Hvis det noen gang ble offentlig kjent at vi utnyttet en kunde på denne måte, kan det skade omdømmet vårt for å være ærlig og retteferdig i forretninger, og vi kan ende opp med å miste kontrakten. I stedet for å bruke denne informasjonen må du gjøre kunden oppmerksom på feilen og si til henne at du vil slette e-posten og vedlegget. Du må også melde fra til juridisk avdeling om feilen for å sikre skikkelig dokumentasjon, og fortsette å fokusere på styrken i ditt opprinnelige forslag. Husk at en god tommelfingerregel for å avgjøre hvordan å behandle konkurranseetterretning, er å tenke på hvordan vi ville oppleve det om en konkurrent gjorde det samme med oss.

Bestikkelser og andre former for korrupsjon



Vær ærlig i forretninger

SLIK VINNER VI

Vi oppnår og beholder forretninger på styrken i verdiforslaget vårt og ved å bygge relasjoner basert på innsyn og tillit.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

Ved å sette integritet først styrker vi omdømmet vårt som en ærlig og pålitelig forretningspartner. Vi har ingen interesse i å «kjøpe» forretninger, ei heller i å handle med dem som oppmuntrer eller tolererer korrupte praksiser. Korrupsjon skader samfunnet, forstyrrer markedet og gjør det vanskeligere for alle å gjøre forretninger. Uansett lokale praksiser eller praksis i andre selskaper, står vi imot korrupsjon i alle dens former. Vi unngår selv tilsynelatende upassende atferd, enten vi har å gjøre med offentlige ansatte eller private foretak.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi arbeider aktivt mot bestikkelser og andre former for korrupsjon ved at vi:

- Aldri tilbyr, lover eller gir noe av verdi til en offentlig ansatt eller noen andre for å oppnå en forretningsmessig fordel
- Avviser å ta imot bestikkelser eller returprovisjon, og melder fra til samsvarsavdelingen hvis slike tilbys
- Fører nøyaktige og fullstendige regnskaper slik at alle betalinger oppgis ærlig og selskapets midler ikke brukes til ulovlige formål
- Gjennomfører behørig selskapsgjennomgang for alle tredjepartsleverandørene våre
- Ikke bruker noen agent eller tredjepart til å foreta urettmessige betalinger som vi selv ikke ville foreta
- Pliktoppfyllende følger våre [Retningslinjer for tredjeparts reiser, gaver og underholdning](#) og [Retningslinjer for antikorrupsjon](#)
- Rapporterer alle bekymringer om en mulig upassende betaling

Bestikkelser og andre former for korrupsjon



TENK FØRST

Spørsmål: Teamet mitt byr på et stort byutviklingsprosjekt i et utviklingsmarked. Selv om vi ikke trenger en partner for å lykkes i prosjektet, anbefaler bymyndighetenes innkjøpsansvarlige på det sterkeste at vi setter opp et møte med et lokalt selskap for å diskutere bruk av dem som underleverandører. Det ser ut til at administrerende direktør for selskapet og den offentlige ansatte er i familie med hverandre. Bør vi ha dette møtet?

Svar: Her er det varseltegn om korrupsjon. Et tegn er antydningen om at vi får kontrakten hvis vi bruker en underleverandør med nære forbindelser til den offentlige ansatte, og et annet tegn er det faktum at vi ikke trenger en underleverandør for å levere produkter og tjenester til denne kunden. Korrupsjon kan ta mange former, og involverer ikke alltid en direkte bestikkelse til en offentlig ansatt. I denne situasjonen må du straks informere den innkjøpsansvarlige om at det ikke er noe behov for den anbefalte underleverandøren og høflig avslå møtet. Hvis du har noen som helst bekymringer, tar du kontakt med samsvarsavdelingen eller juridisk avdeling.

ER DETTE KORRUPSJON?

Korrupsjon kan ta mange former, og vi må være oppmerksom på faresignalene. Disse inkluderer at andre parter:

- Avviser å binde seg av våre Globale retningslinjer for leverandører
- Kommer med innsigelser mot antikorrupsjonskrav i kontrakten
- Opprettholder nære forbindelser med offentlige ansatte
- Ber om uvanlig høy kommisjon, kontaktbetaling eller innbetaling til kontoer i andres navn
- Tilbyr tvilsomme kvalifikasjoner for gjennomføring av de nødvendige tjenestene
- Har et omdømme for tvilsomme forretningspraksiser

Tredjeparts immateriell eiendom og kommersielle rettigheter



Gjøre forretninger med respekt

SLIK VINNER VI

Vi respekterer immaterielle eiendomsrettigheter og kommersielle rettigheter tilhørende andre, slik vi ønsker at de skal respektere våre.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

Vi respekterer de immaterielle rettighetene og kommersielle rettighetene som tilhører andre. Vi tar ikke æren for eller stjeler ideer som ikke er resultat av egne bestrebelser. Vi forstår at bruken av andres beskyttede rettigheter uten tillatelse er i strid med loven, og kan utsette oss for juridisk ansvar.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi gjør forretninger på en respektfull måte ved at vi:

- Respekterer ideene, prosessene og arbeidet som andre har skapt, og ikke krenker deres beskyttede rettigheter
- Bruker tredjepartsressurser, slik som programvare, musikk og video- og tekstbasert innhold, kun med tillatelse og i henhold til relevante lisenser
- Kun bruker programvare og prosesser som er godkjent av selskapet vårt
- Følger gjeldende lover om immaterielle rettigheter



VERDIER FØRST OG
VINNE FOR INVESTORER

Interessekonflikter



Handle i selskapets beste interesse

SLIK VINNER VI

Vi foretar smarte, objektive valg som setter interessen til selskapet og kundene våre foran personlig vinning.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

Vi samarbeider for å vinne for kundene våre. Vi tillater ikke at personlige interesser eller forhold kommer i veien for å vinne som Ett team. Vi tar beslutninger åpent, gjennomtenkt og med integritet – dette gir fordeler til forretningene våre, og viser alle at de kan stole på at vi handler riktig.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi handler i selskapets beste interesse ved at vi:

- Tar fordomsfrie beslutninger basert på relevante fakta og velbegrunnet dømmekraft
- Unngår situasjoner der en beslutning kan påvirkes – eller synes å være påvirket – av interessekonflikter (slik som en mulig personlig fordel)
- Bekjentgjør en interessekonflikt som ikke kan unngås, slik at den kan håndteres riktig
- Søker råd hvis vi er usikre på om det foreligger et problem

HVA ER EN INTERESSEKONFLIKT?

Det foreligger en interessekonflikt når en sosial relasjon eller familietilknytning, aktiviteter utenfor jobben, finansielle investeringer eller andre personlige interesser står i fare for å påvirke evnen vår til å foreta fordomsfrie beslutninger på vegne av selskapet. Vi må være nøye med å unngå til og med tilsynelatende interessekonflikter, da slikt kan få andre til å tro at vi oppfører oss utilbørlig.

SPØR DEG SELV:

Kan beslutningen eller handlingen jeg foreslår:

1. Få meg til å kjenne meg forpliktet til noen andre?
2. Være i strid med Johnson Controls' verdier?
3. Være påvirket (til og med bare litt) av personlige eller familiemessige hensyn?
4. Gi inntrykk av at jeg ikke setter selskapets beste interesser først?

Hvis svaret på noen av disse spørsmålene er «ja» eller «kanskje», er det viktig å søke råd via [ressursene oppført på side 10](#). Hvis du tror at du kan være i en interessekonflikt, må du bekjentgjøre dette på [JCIComplianceForms.com](#).

Interessekonflikter kan ta mange former. Den følgende veiledningen dekker noen av de vanligste situasjonene. Se også våre [Retningslinjer for interessekonflikter](#).

Interessekonflikter



Slekt og venner

Vi tillater ikke at ønsket om å hjelpe slekt og venner påvirker beslutningene våre i arbeidet.

Vi unngår risiko for at personlige relasjoner påvirker objektiviteten vår ved at vi:

- Holder nære venner og slektninger utenfor rapporteringslinjer og utenfor den samme avdelingen, enten de er ansatte, praktikanter eller kontraktører
- Lar andre håndtere beslutninger i forbindelse med ansettelser (slik som ansettelse, forfremmelse og disiplin) som omhandler nære venner og slektninger
- Iverksetter tiltak for å sikre innsyn og uavhengighet i vurdering av nære venner eller slektninger som mulige tjenesteleverandører til Johnson Controls
- Nøye veier beslutninger om å bruke tidligere ansatte hos Johnson Controls som konsulenter, kontraktører eller leverandører

Personlige og familierelaterte investeringer

Beslutningene våre påvirkes ikke av utsiktene til økonomisk vinning for oss selv eller familiemedlemmene våre.

Vi holder personlige økonomiske hensyn ute av forretningene våre ved at vi:

- Aldri eier en betydelig* økonomisk interesse i et foretak forbundet med eller i konkurranse med Johnson Controls
- Bekjentgjør til samsvarsavdelingen når et nært familiemedlem ansettes av eller eier en betydelig* økonomisk interesse i et foretak forbundet med eller i konkurranse med Johnson Controls

*Hvis du trenger veiledning om hvorvidt en økonomisk interesse er betydelig, må du ta kontakt med samsvarsavdelingen.

Gaver og gjestfrihet

Vi får kunder og bygger relasjoner basert på tillit og gjensidig verdi – aldri gjennom upassende gaver eller gjestfrihet.

Vi unngår potensielle konflikter som involverer gaver og gjestfrihet, ved at vi:

- Tilbyr rimelige måltider og underholdning kun som ledd i forretningssamtaler og kun dersom de ikke krenker retningslinjene i mottakerorganisasjonen
- Aldri gir eller mottar gaver eller underholdning i den hensikt å påvirke mottakerens atferd
- Gir gaver kun av symbolsk verdi for de som vi gjør eller ønsker å gjøre forretninger med
- Aldri gir kontantgaver eller kontantekvivalenter

Interessekonflikter



- Gir gaver eller underholdning til statlige kunder kun når dette er tillatt og godkjent på forhånd av selskapets juridiske rådgivere
- Betaler for en tredjeparts rimelige reise- og oppholdsutgifter i samsvar med retningslinjene våre og kun når dette er godkjent på forhånd
- Sikrer at alle gaver, all underholdning og alle reiser som tilbys, er lovlige, etiske og ikke strider mot verdiene våre

Vi unngår potensielle konflikter som involverer mottak av gaver og gjestfrihet ved at vi:

- Kun godtar gaver av symbolsk verdi
- Ikke ta imot kontantgaver eller kontantekvivalenter
- Ikke aksepterer reiser fra tredjeparter
- Begrenser aksept av underholdning til sports-, teater- eller kulturarrangementer (dvs. sportsarrangementer, golfturner eller konserter) eller måltider
- Høflig avviser alle reiser, gaver eller underholdning som krenker våre [Retningslinjer for gaver og underholdning](#)

TENK FØRST

Spørsmål: Teamet vårt byr på en stor kontrakt, og vi vil ganske snart få vite utfallet. Jeg skal delta på en konferanse, og en viktig beslutningstaker fra den mulige kunden vil også være der. Kan jeg invitere ham til middag for å legge inn et siste ord for Johnson Controls?

Svar: Dette anbefales ikke, da det kan oppfattes som et forsøk på utilbørlig å påvirke kunden. Det å sette Integritet først betyr å gi kundene grunn til å velge oss på grunn av kvaliteten på produktene våre og kundetjenesten vår, og ikke fordi vi har gitt dem en verdifull gave eller tilbudt sjenerøs gjestfrihet. Da det er så kort tid til kundens innkjøpsbeslutning, kan dette lett tolkes som et forsøk på utilbørlig å påvirke forretningsbeslutningen deres – som er strengt forbudt. Det er særlig viktig å være forsiktig i anbudsprosessen. Så lenge kontakten din ikke er en offentlig ansatt, kan det være passende å invitere ham eller henne til et møte over en kaffe eller kopp te for å styrke forholdet og svare på eventuelle spørsmål den mulige kunden kan ha om Johnson Controls.

Interessekonflikter



Forretningsmuligheter

Vi bruker kunnskapene vi erverver i løpet av arbeidet vårt, og selskapets ressurser og aktiva, for å bidra til våre kunder suksess.

Vi unngår interessekonflikter eller skade på virksomheten vår ved at vi ikke:

- Personlig utnytter forretnings- eller investeringsmuligheter vi har oppdaget i forbindelse med arbeidet vårt
- Bruker selskapets eiendom, informasjon eller vår stilling hos Johnson Controls til upassende personlig vinning
- Konkurrerer med Johnson Controls, direkte eller indirekte

Utenforliggende aktiviteter

Vi gir vårt ypperste hver dag hos Johnson Controls, og tillater ikke at utenforliggende jobber eller andre aktiviteter hindrer våre bidrag til selskapets forretninger.

Vi bestreber oss på å leve fullt og helt og produktivt utenfor jobben, og påser at dette ikke:

- Forstyrrer vårt ansvar eller våre prestasjoner hos Johnson Controls
- Innebærer arbeid for en konkurrent eller leverandør
- Fører til risiko for skade på selskapets forretninger eller omdømme
- Innebærer bruk av selskapets ressurser, inkludert andre ansatte eller leverandører, til utenforliggende interesser
- Gir opphav til noen som helst interessekonflikter

TENK FØRST

Spørsmål: Jeg har nylig pusset opp hjemmet, og det har fått meg til å tenke på å kjøpe et oppussingsobjekt og prøve å selge det med fortjeneste – og kanskje til og med skaffe meg lisens som eiendomsmegler. Jeg er fullt engasjert i mitt arbeid hos Johnson Controls, og jeg tror ikke at interessen min i renovering av boliger vil påvirke arbeidet mitt. Kan dette være et problem?

Svar: Vi ønsker at folk skal ha et fullverdige og givende liv utenfor jobben. Samtidig forventes det av oss alle at vi har full oppmerksomhet og yter vårt beste i den daglige jobben hos Johnson Controls. Du må avgjøre om det å påta deg betydelig ekstraarbeid med renovering og salg av boliger vil gjøre det mulig for deg å opprettholde den riktige balansen mellom ansvaret på fritiden og ansvaret ditt på jobben. Hvis du tror at dette kan gi opphav til en interessekonflikt, må du bekjentgjøre dette på [JCIComplianceForms.com](https://www.jci.com/compliance/forms).

Registerføring og bekjentgjøring



Opprette og opprettholde nøyaktige fortegnelser og regnskaper

SLIK VINNER VI

Vi holder nøyaktige fortegnelser og regnskaper for å hjelpe oss med å drive effektivt og gi tidsriktig og sannferdig informasjon til dem som har bruk for den.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

Som et børsnotert selskap er Johnson Controls pålagt å opprettholde og bekjentgjøre nøyaktige finansregnskap. Selv om det er en lovfestet forpliktelse, er skikkelig regnskapsføring også avgjørende for effektive og lønnsomme forretningsoperasjoner. Vi har alle en rolle å spille i å holde fortegnelser nøyaktige og oppdaterte – det bidrar til å opprettholde tilliten og fortroligheten som vi har bygget opp hos kunder, investorer og andre interessenter.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi opprettholder nøyaktige fortegnelser ved at vi:

- Fullstendig, nøyaktig og i riktig periode og til riktig tid fører opp alle aktiva, alle forpliktelser, all omsetning, alle utgifter og forretningstransaksjoner
- Påser at fortegnelsene og regnskapene våre er i samsvar med vanlig anerkjente regnskapsprinsipper og vårt interne kontrollsystem
- Aldri setter opp hemmelige eller uregistrerte kontantfond eller andre aktiva eller forpliktelser
- Bruker passende og nøyaktig ordlyd når vi fører fortegnelser
- Aldri skjuler eller ødelegger dokumenter eller fortegnelser som er under etterforskning eller kan være nødvendige i rettslige forhandlinger
- Overholder juridiske holdmeldinger
- Opprettholder og eliminerer selskapets fortegnelser i samsvar med våre prosedyrer for [arkivering](#)- og informasjonsbehandling

Registerføring og bekjentgjøring



TENK FØRST

Spørsmål: Jeg er kjent med at reglene våre for arkiveringsprosedyrer pålegger oss å slette bestemte oppføringer etter en bestemt tid. Jeg har beholdt alle fortegnelsene mine over ett bestemt emne, fordi jeg vet at det tidligere har vært problemer med å finne dokumenter. Er dette en god idé?

Svar: Nei, du må samvittighetsfullt følge våre retningslinjer for bevaring av fortegnelser og tidsplanene for disse. Disse retningslinjene støtter selskapets legitime destruksjon av foreldede fortegnelser, og dersom vi ikke følger dem, kan dette utsette selskapet for påstand om selektiv destruksjon. Det å bevare fortegnelser for lenge kan også overbelaste lagringssystemene våre og utsette sensitiv eller konfidensiell informasjon for risiko for tilgang og misbruk. Vi kan videre ha en juridisk forpliktelse til å slette informasjon som det ikke lenger er bruk for, slik som personlige data eller konfidensiell informasjon fra en forretningspartner. Ved å bevare fortegnelsene våre i henhold til våre definerte tidsplaner, bidrar du til et robust arkivbehandlingsprogram og du beskytter selskapet.

Fysisk eiendom og verdier, omdømmet vårt og den konfidensielle og rettighetsbelagte informasjonen vår

Sikre selskapets aktiva

SLIK VINNER VI

Vi beskytter Johnson Controls' omdømme og andre aktiva fordi dette er grunnsteinene for fremtiden vår.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

Vi fokuserer på fremtiden. Vi gjør det beste ut av det vi har i dag, for å lykkes i morgen. Aktivaene våre – eiendommen, pengene, informasjonen, ideene og omdømmet – opprettholder operasjonene våre og gjør det mulig for oss å investere i innovasjon og kontinuerlig forbedring. Som gode forvaltere av disse aktivaene, bruker vi dem til å skape uovertrufne kundeopplevelser og bærekraftig investorverdi.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi trykker Johnson Controls' aktiva ved at vi:

- Tar rimelig vare på aktivaene under vår administrasjon for å unngå at de går tapt, kommer til skade, destrueres, stjeles eller brukes uten autorisasjon
- Er årvåken for å hindre svindel, sløsing eller misbruk i forbindelse med selskapets aktiva
- Behandler fortegnelsene våre og informasjonen vår i samsvar med [Retningslinjer for dokumentoppbevaring](#) og andre av selskapets retningslinjer
- Følger protokoller for informasjonssikkerhet og brukertilgang for å beskytte selskapets systemer og data fra uautorisert tilgang, modifisering, duplisering, destruering eller bekjentgjøring, enten utilsiktet eller tilsiktet
- Bruker selskapets aktiva kun til forretningsformål, med mindre et rimelig og tilfeldig unntak for personlig bruk gjelder
- [Rapporterer alle bekymringer](#) om bruk, misbruk eller risikoutsettelse av selskapets aktiva

FORSKJELLIGE AKTIVA, SAMME PRINSIPP

Selskapets aktiva har flere former. Hvordan vi beskytter dem avhenger av aktivumet og vår bestemte rolle. Men i alle tilfeller gjelder det samme prinsippet: **Vær forsiktig, og bruk god dømmekraft.**

Informasjonsaktiva: Alle data som gjelder våre produkter, forretninger eller hvordan vi gjennomfører operasjoner, uansett hvordan de er opprettet, distribuert, brukt eller oppbevart.

Økonomiske aktiva: Penger og alt som kan omsettes til penger, slik som aksjer, obligasjoner og bankinnskudd.

Fysiske aktiva: Alt materielt som selskapet eier, som brukes for å drive forretninger (f.eks. bygninger, maskineri, verktøy, datamaskiner, mobiltelefoner, råmaterialer, kjøretøyer, kontorutstyr og forsyninger).

Immaterielle aktiva: Omdømmet vårt, ideene våre, oppfinnelser, immateriell eiendom, design, opphavsretter, varemerker, patenter og forretningshemmeligheter. Disse aktivaene bidrar til innovasjon og forbedring.

Fysisk eiendom og verdier, omdømmet vårt og den konfidensielle og rettighetsbelagte informasjonen vår

Den følgende veiledningen tar opp noen særlig viktige områder der vi må være forsiktige og utvise god dømmekraft.

Beskytte rettighetsbelagt og konfidensiell forretningsinformasjon

Vi beskytter den konfidensielle forretningsinformasjonen og immaterielle eiendommen fordi disse gir oss konkurransefortrinn på markedet.

Vi er fremtidsrettet og bidrar til at kundene våre lykkes ved å utvikle ideer og bruke teknisk kunnskap som andre ikke har. Den konfidensielle forretningsinformasjonen og immaterielle eiendommen er avgjørende forretningsaktiva som skiller oss fra konkurrentene. Vi må beskytte dem mot uautorisert bekjentgjøring eller misbruk.

Vi sikrer den rettighetsbelagte og konfidensielle informasjonen ved at vi:

- Deler denne informasjonen kun med dem som er autorisert og har et forretningsbehov for å vite
- Ikke snakker om konfidensielle emner når det er risiko for at vi kan bli overhørt
- Er forsiktige utenfor arbeidsplassen for å sikre at dokumenter og elektroniske enheter ikke er synlige for andre
- Aldri bruker konfidensiell informasjon for egen personlig vinning eller for å gi fordel til noen utenfor Johnson Controls
- Husker at forpliktelsen til å beskytte selskapets konfidensielle informasjon fortsetter etter at vi har sluttet i selskapet

Våre ansatte som jobber i USA og dets territorier har rett til å diskutere lønn, arbeidstid, andre ansettelsesvilkår, personlig informasjon og/eller ansettelsesinformasjon med sine medarbeidere og tredjeparter, inkludert offentlige etater, fagforeninger og media.

Våre ansatte som jobber utenfor USA og dets territorier, må følge lover og forskrifter på de stedene de jobber når det gjelder deling av vilkårene for ansettelse, personlig informasjon og/eller ansettelsesinformasjon – der lokal lov tillater ansatte å dele denne informasjonen står de fritt til å gjøre det. Der lokal lov krever at denne informasjonen holdes konfidensiell, skal ansatte ikke dele denne informasjonen.

TENK FØRST

Spørsmål: I går kveld hadde jeg middag med en gammel skolekamerat fra videregående som arbeider for et lokalt ingeniørselskap. Vi snakket om hvor stolte vi begge er over at selskapene vi jobber for er fokusert på innovasjon for å løse problemer i den virkelige verden. Jeg nevnte noen av de nyeste produktene som vi har under utvikling, på et høyt nivå, og fokuserte på hvordan produktet vil løse problemer hos kunden. Etter at jeg forlot middagen, lurte jeg på om jeg hadde delt for mye og muligens utsatt selskapets ideer og eiendom for risiko.

Svar: Du har rett i å være bekymret. Selv om vennen din ikke er en direkte konkurrent, er det fremdeles viktig å være svært nøye med å unngå å dele selskapets informasjon som ikke er offentlig kjent. Den immaterielle eiendommen vår, forretningshemmeligheter og andre konfidensielle ideer og informasjon er avgjørende aktiva som konkurransefordelene våre avhenger av. Hvis du tror at du utilsiktet kan ha delt ikke-offentlig informasjon om selskapets produkter, må du ta kontakt med samsvarsteamet eller juridisk avdeling for veiledning.

Fysisk eiendom og verdier, omdømmet vårt og den konfidensielle og rettighetsbelagte informasjonen vår

DETTE ER KONFIDENSIELL INFORMASJON

Eksempler på konfidensiell forretningsinformasjon som ikke skal deles med tredjeparter utenfor Johnson Controls inkluderer:

- Varemerker, patenter, forretningshemmeligheter og annen intellektuell eiendom
- Ikke-offentlig økonomisk informasjon eller prognoser
- Nye produkt- eller markedsføringsplaner
- Forskning og utvikling av ideer eller informasjon
- Produksjonsprosesser
- Detaljert innkjøpsinformasjon
- Informasjon angående potensielle oppkjøp, oppgivelser og investeringer
- Juridiske meninger og arbeidsprodukt
- All annen informasjon som kan være nyttig for konkurrenter

Ansvarlig bruk av selskapets teknologi- og informasjonssystemer

Vi bruker Johnson Controls' teknologi- og informasjonssystemer ansvarlig for å arbeide effektivt og oppnå målsetningene med forretningene våre.

Det å arbeide som Ett team for kundene våre ville ikke vært mulig uten de systemene og den teknologien vi bruker til dagen. Bærbare datamaskiner, mobile enheter, e-post og infrastrukturen som støtter disse, gjør det mulig for oss å arbeide mer produktivt, kommunisere mer effektivt og bedre betjene kundene våre. De hjelper oss med å få tilgang til og dele informasjonen vi trenger for innovasjon og kontinuierlig forbedring. Upassende bruk kan imidlertid tappe ressursene våre, kompromittere sikkerheten og skade merket og omdømmet vårt.

Vi bruker teknologien og systemene våre trygt og passende ved at vi:

- Gir systemtilgang kun til autoriserte personer og kun for så lang tid det er nødvendig
- Gir autoriserte brukere tilgang kun til systemer og data som de trenger for å gjøre jobben sin
- Beskytter passord, endrer dem regelmessig og aldri deler dem med andre
- Holder konfidensiell informasjon vekke fra Internett
- Ikke laster ned programvare som ikke er godkjent eller åpner mistenkelige vedlegg
- Kun kobler autoriserte personlige enheter til Johnson Controls' nettverk
- Iverksetter tiltak for å beskytte maskinvare mot tap, skade eller tyveri
- Aldri sender meldinger med trakasserende eller støtende innhold
- Unngår å besøke upassende nettsteder
- Kun gjør rimelig, kortvarig personlig bruk av selskapets utstyr og systemer

Fysisk eiendom og verdier, omdømmet vårt og den konfidensielle og rettighetsbelagte informasjonen vår

beskytter selskapets omdømme

Vi bestreber oss på å opprettholde et omdømme for integritet og kundedrevet innovasjon i alt vi gjør.

Omdømmet vårt er et av de mest verdifulle aktivaene våre. Vi har bygget det opp over 130 år, men ser alltid mot fremtiden. Hver og en av oss, i våre daglige handlinger og beslutninger, bør være oppmerksomme på vårt ansvar for å beskytte Johnson Controls' omdømme. Når vi handler med integritet og gjør verdiene våre til handling, vil vi fortsette å vinne fortrolighet og tillit hos våre ansatte, kunder og forretningspartnere.

Vi beskytter omdømmet vårt ved at vi:

- Er et eksempel på kjerneverdiene våre
- Alltid bruker velbegrunnet dømmekraft i forretningene
- Er en flott ambassadør for Johnson Controls
- Påser at beslutningene våre og atferden vår konsekvent opprettholder selskapets gode navn

VÅRT OMDØMME

En 130 år lang historie er noe å være stolt over. Men vi må aldri glemme at omdømmet vårt handler om de andres' siste erfaring med å handle med oss og forventningene deres til det neste møte.

Forhindre svindel

Forpliktelsen vår til integritet betyr at vi er årvåkne for å hindre svindel, sløsing og misbruk.

Svindel, sløsing og misbruk hører ikke hjemme hos Johnson Controls. Forpliktelsen vår til en kultur med integritet og tillit er den sikreste måten å hindre slikt misbruk på, og å oppdage og korrigere det om det skulle finne sted.

Vi hindrer svindel, sløsing og misbruk ved at vi:

- Fullstendig og nøyaktig beskriver reiseutgifter, underholdningsutgifter og andre utgifter i regnskapene og protokollene våre. Se [Globale retningslinjer for rapportering av reise, underholdning og utgifter for ansatte](#).
- Korrekt klassifiserer og regnskapsfører økonomiske transaksjoner
- Fakturerer kun for tjenestene vi leverer, innenfor påkrevet tidsfrist
- Leverer de rabattene vi har lovet

Fysisk eiendom og verdier, omdømmet vårt og den konfidensielle og rettighetsbelagte informasjonen vår

- Følger innkjøpsregler, og kun bestiller de varene og tjenestene vi trenger
- Aldri bruker selskapets kontanter eller kredittkort for annet enn forretningsformål
- Ber om klargjøring hvis vi er usikker på regnskapsprosedyrer eller juridiske forpliktelser
- Umiddelbart rapporterer bekymringer om upassende eller mistenkelig aktivitet

Sikre lokalene våre

Vi holder lokalene og utstyret vårt sikkert og fritt for skade, slik at vi alltid er klar til å hjelpe kundene våre med å lykkes.

Sikre lokaler gir et trygt, komfortabelt miljø for våre ansatte, samtidig som det beskytter utstyret vårt og materialene våre mot skade, tyveri eller industrispionasje.

Vi sikrer lokalene ved at vi:

- Alltid bærer på oss selskapets ID-merke, og passer på at andre også gjør dette
- Ikke setter sperrer i dører for å holde dem åpne eller tillater at andre følger oss gjennom sikre innganger
- Aldri gir noen nøklene, navneskiltet eller alarmkodene våre
- Låser dører til kontorer og kjøretøy
- Straks rapporterer lekkasjer, ødelagt utstyr eller andre vedlikeholdsspørsmål til ledelsen
- Regelmessig og planmessig inspiserer og tester alt brannvernutstyr og sikkerhetsutstyr
- Reagerer umiddelbart på alle alarmer (selv etter vanlig arbeidstid)
- Forhindrer at uautoriserte personer får tilgang til lokalene våre, og tar kontakt med sikkerhetsavdelingen hvis vi oppdager en inntrenger
- Ta kontakt med Johnson Controls Global Security Operations Center (GSOC) på +1 414 524 6700 eller gsoc@jci.com i tilfelle det oppstår sikkerhetsproblemer eller en krise som utgjør en faktisk eller potensiell risiko for noen av våre ansatte, lokaler eller operasjoner.
- Ring til lokalt politi eller nødhjelp hvis det foreligger umiddelbar fare

Innsidehandel og misbruk av verdipapirmarkedet



Hindre innsidehandel

SLIK VINNER VI

Vi bruker eller deler aldri innsideinformasjon om Johnson Controls eller noe annet selskap i den hensikt å handle i aksjemarkedet.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

I forbindelse med arbeidet vårt kan vi få tilgang til informasjon om Johnson Controls eller andre selskaper som potensielt kan være nyttig for investorer. Det å sette integritet først betyr at det alltid går an å stole på at vi beskytter informasjon vi er betrodd. «Innsideinformasjon» består av opplysninger som en investor vil anse betydningsfulle for å foreta en investeringsbeslutning – det er også kjent som materiell eller ikke-offentlig informasjon. Det å bruke denne informasjonen til vår egen fordel eller å dele den til fordel for andre kalles innsidehandel. Dette er ulovlig, fordi det gir en urettferdig fordel og forstyrrer finansmarkedene. Lover om innsidehandel håndheves aggressivt, og medfører ofte store bøter og fengsel for de som dømmes.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi hindrer innsidehandel ved at vi:

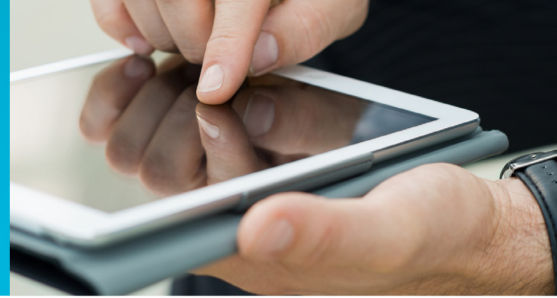
- Aldri bruker innsideinformasjon til å handle aksjer i Johnson Controls eller noe annet børsnotert selskap – med mindre og inntil slik informasjon er gjort offentlig kjent, og markedet har hatt en mulighet til å fordøye den
- Ikke deler innsideinformasjon med noen utenfor selskapet, inkludert familiemedlemmer, slektninger eller venner
- Kun deler innsideinformasjon med kolleger etter deres behov for å vite
- Er nøye med å beskytte innsideinformasjon fra utilsiktet bekjentgjøring ved å være forsiktig med selskapets dokumenter og snakke diskret på åpne steder
- Unngår «tipsing» – overføre material, ikke-offentlig informasjon om noe selskap til noen som kan handle med kjennskap til slik informasjon

TENK FØRST

Spørsmål: Min onkels investeringer har ikke tatt seg inn etter globale finanskrisen, og jeg vet at han har litt økonomiske vanskeligheter. Han spurte om han burde kjøpe aksjer i Johnson Controls. Jeg mente at dette virkelig ville hjelpe ham, særlig fordi vi venter kommende produktlanseringer for å drive opp aksjeprisen. Kan jeg fortelle ham om de nye produktlanseringene eller anbefale aksjen til ham?

Svar: Absolutt ikke. Opplysninger om kommende produktlanseringer er materiell, ikke-offentlig informasjon som kan gi din onkel en urettferdig handelsfordel. Det er ulovlig å dele denne informasjonen. Si til ham at siden du er ansatt hos Johnson Controls, kan du ikke gi ham informasjon som vil oppmuntre til eller fraråde fra å handle i aksjen. Henvis ham til delen for [Investorrelasjoner](#) på nettsiden vår, eller foreslå at han kan kontakte avdelingen for investorrelasjoner dersom han har bestemte spørsmål.

Ansvarlig kommunikasjon



Bygge opp tillit og omdømme gjennom ansvarlig kommunikasjon

SLIK VINNER VI

Vi styrker merket vårt og forholdet til interessenter ved å være gjennomtenkt, nøyaktig og konsekvent i kommunikasjonene våre og ansvarlig når vi engasjerer oss på sosiale medier.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

Vi kommuniserer sannferdig, nøyaktig og konsekvent med kundene, investorene og andre interessenter. Dette er avgjørende for å bygge opp en bedrift basert på tillit, langsiktige relasjoner og gjensidig verdi, heller enn bare rene transaksjoner. Vi må huske at vi alle er ambassadører for Johnson Controls-merket. Vi uttrykker verdien vår på markedet, og bevarer omdømmet vårt ved ansvarlig bruk av sosiale medier og ved å la kolleger med den riktige autoriseringen og erfaringen håndtere eksterne forespørsler.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi styrker merket vårt og relasjonene våre ved at vi:

- Følger [Retningslinjer for kommunikasjon](#) når vi håndterer eksterne forespørsler eller engasjerer oss på sosiale medier
- Kun kommuniserer informasjon på vegne av Johnson Controls hvis vi er autorisert til å gjøre dette
- Er høflige og profesjonelle i nettbaserte utvekslinger
- Husker at aktiviteten vår på nettet, selv utenfor jobben, kan hjelpe eller skade Johnson Controls
- Tilkjennegir meninger som våre egne, men mindre vi er autorisert til å snakke på vegne av Johnson Controls
- Aldri bekjentgjør konfidensiell eller rettighetsbelagt informasjon (om selskapet vårt, kunder eller andre forretningspartnere)
- Ikke deler interne kommunikasjoner ment for ansatte, slik som generelle e-poster eller portalhistorier
- Aldri publiserer ulovlig innhold eller noe som med rimelighet kan få andre til å kjenne seg mobbet eller truet
- Ikke lar aktiviteter på sosiale medier forstyrre jobbensvaret vårt hos Johnson Controls

Ansvarlig kommunikasjon



TENK FØRST

Spørsmål: Jeg følger én av kollegene mine på sosiale medier. Noen ganger publiserer han innhold som viser til selskapets ledelse på en negativ måte. Profilen hans identifiserer ham tydelig som ansatt hos Johnson Controls. Jeg vet at han har rett til å gi uttrykk for sine personlige meninger, men dette kjennes ikke riktig. Krenker han noen av reglene eller retningslinjene i selskapet?

Svar: Nei, kollegaen din har ikke krenket noen av våre regler eller retningslinjer. Han har rett til å uttrykke sin personlige mening, men han burde kanskje vurdere en litt mindre offentlig måte å uttrykke meningene sine om selskapet på. Selv om sosiale medier gir oss nye og vidtrekkende måter å kommunisere på, gjelder de samme prinsippene for god dømmekraft som i mer tradisjonell kommunikasjon: Ansatte må ikke presentere sine meninger som selskapets meninger, med mindre de er autorisert til å gjøre dette. De må ikke dele konfidensiell, ikke-offentlig informasjon, og de må ikke si ting som er fornærmende eller ulovlig.

VI FÅR KONTAKT, KOMMUNISERER OG LÆRER GJENNOM SOSIALE MEDIER

Sosiale medier er et kraftig verktøy som setter Johnson Controls i kontakt med kundene våre, lokalsamfunnet og interessenter rundt om i hele verden – på et øyeblikk. De gjør det mulig for oss å pleie forbindelsene våre og bygge merket vårt. Mange av oss bruker sosiale medier privat for å holde oss informert og holde kontakten med venner og familie. Det å være omtenkstomt i nettnærværet vårt, og gjennomtenkt i hva vi publiserer, minimerer risikoen for at noe feiltolkes eller tas ut av sammenhengen.



VERDIER FØRST OG
LYKKES SAMMEN MED
LEVERANDØRENE VÅRE

Innkjøp



Ansvarlig valg av leverandører

SLIK VINNER VI

Vi velger leverandørene våre rettferdig og objektivt for å gi oss den beste muligheten til å lykkes sammen med kundene våre.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

Vi ser etter å utvikle meningsfulle, langsiktige relasjoner til leverandørene våre, basert på gjensidig fordel og tillit. Disse relasjonene hjelper oss med å lykkes på markedet og levere uovertrufne opplevelser og løsninger til kundene våre. Vi ønsker leverandører som deler våre forpliktelser til integritet og samarbeid. Når leverandører føles at de investerer i suksessen til kundene våre, slik vi er, lykkes de når kundene våre lykkes.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi administrerer innkjøp på ansvarlig måte ved at vi:

- Behandler alle nåværende og potensielle leverandører rettferdig og med integritet, uansett verdien av transaksjonen eller varigheten av forholdet
- Søker å gjøre forretninger med de leverandørene som best innfrir våre behov og deler våre verdier
- Overholder lovfestede krav (f.eks. den amerikanske loven om innkjøpsintegritet og loven om utenlandske korrupte praksiser)
- Gjennomfører behørig selskapsgjennomgang av potensielle leverandører for å sikre at de er kvalifiserte og har godt omdømme
- Foretar valg basert på tydelige ytelsesmål, slik som kvalitet, pris, service, pålitelighet, tilgjengelighet, teknisk utmerkelse, leveringshastighet og etiske forretningspraksiser
- Fremmer en mangfoldig og inkluderende leverandørbase
- Unngår alle interessekonflikter, eller tilsynelatende slike, ved å unngå valg av en leverandør basert på vennskap eller familierelasjoner
- Ikke tar imot upassende gaver, underholdning eller noen type favorisering, som kan kompromittere valget av de beste partnerne for Johnson Controls

Hindre misbruk i forsyningskjeden



Respektere og beskytte menneskerettigheter

SLIK VINNER VI

Vi opprettholder aktivt en etisk forsyningskjede ved å arbeide kun med forretningspartnere som verdsetter og opprettholder folks rettigheter alle steder.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

Vi ledes av formålet vårt, som inkluderer en forpliktelse til respekt for og beskyttelse av rettighetene til folk over hele verden. Vi mener at anstendig støtte til hver enkelt er nøkkelen til en velstående fremtid. Vi er derfor forpliktet til å opprettholde en etisk og transparent forsyningskjede, som er fri for barnearbeid, tvangsarbeid, slaveri og menneskehandel.

Som en tidlig underskriver av FNs Global Compact, ser vi sammenhengen mellom menneskerettigheter og bærekraftig verdiskaping som samfunnet kan ha fordel av.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi bestreber oss på å respektere og beskytte menneskerettigheter gjennom alle operasjonene våre og hele forsyningskjeden ved at vi:

- Leverer trygge og sunne arbeidsforhold ved alle Johnson Controls' anlegg
- Respekterer de ansattes rett til å organisere seg og forhandle kollektivt og aldri diskriminere deres representanter
- Betaler rettferdig i markedet og innfrir eller overgår alle lovfestede krav i forbindelse med kompensasjon
- Tillater ansatte å arbeide ikke mer enn vanlig arbeidstid og slik overtid som er tillat under lokale lover
- Gjennomfører behørig selskapsgjennomgang av potensielle forretningspartnere og følger innkjøpsreglene når vi velger nye leverandører slik at vi finner frem til dem som ikke krenker menneskerettigheter
- Krever at leverandører og tilbydere overholder vår [Global standard for leverandører](#)
- Instruerer forretningspartnere til ikke å kjøpe eller bruke konfliktmineraler
- Rapporterer enhver bekymring om menneskerettigheter til juridisk avdeling eller [Integritet-hjelpelinjen](#)

Du finner ytterligere veiledning rundt respekt for og beskyttelse av menneskerettigheter i retningslinjene våre under [Menneskerettigheter og bærekraft](#), [Slaveri og menneskehandel](#), [Leverandørmangfold](#) og [Konfliktmineraler](#).

Hindre misbruk i forsyningskjeden



TENK FØRST

Spørsmål: Jeg var nylig på reise til et anlegg for en større leverandør i et utviklingsland. Noen av arbeiderne virket veldig unge. I løpet av to veldig lange dager, husker jeg at jeg så de samme ansiktene tidlig om morgenen og seint på kvelden. Jeg vet at barnarbeid og brudd på arbeidstidsbestemmelser har vært et problem i denne delen av verden. Leverandøren har et godt omdømme og forsikret oss om at de følger alle gjeldende arbeidsmiljølover. Har jeg ansvar for å meddele bekymringene mine eller videresende saken?

Svar: Som underskriver av FNs Global Compact og en forsvarer av menneskerettigheter generelt, tolererer Johnson Controls ikke ansettelse av barn eller andre krenkelser av arbeidsmiljølover. Hvis du har noen som helst bekymringer i forbindelse med at det kan forekomme krenkelser av arbeidsmiljølover eller menneskerettigheter hos en av våre leverandører, må du dele bekymringene dine med ledelsen, samsvarsavdelingen eller [Integritet-hjelpelinjen](#) slik at det kan foretas undersøkelser.

SETTE FOLK FØRST: ALT HENGER SAMMEN

Menneskerettigheter handler om mer enn bare å sjekke forsyningskjeden vår. De handler om hvordan folk fortjener å bli behandlet på arbeidsplassen, på markedet og i lokalsamfunnene våre.

Vi erkjenner den globale innvirkningen vi kan ha i kraft av å være et globalt selskap. Forpliktelsene våre på dette området reflekteres i våre [Retningslinjer for menneskerettigheter og bærekraft](#). Denne tar opp mange av de spørsmålene som kan påvirke menneskerettigheter, inkludert:

- Helse og sikkerhet
- Arbeidsforhold
- Bestikkelser og korrupsjon
- Respekt for miljøet
- Ledelse
- Transparent rapportering og ansvarlighet

Forventninger hos leverandører



Fremme globale leverandørstandarder

SLIK VINNER VI

Vi forventer at våre leverandører driver forretninger til samme høye standard som vi pålegger oss selv – alltid med integritet.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

Vi mener det er viktig å handle med integritet, vise respekt og innfri forpliktelsene våre. Vi forventer intet mindre fra dem som ønsker å gjøre forretninger med oss. Vår [Global leverandørstandard](#) uttrykker disse forventningene. Leverandørene våre må kjenne til og følge disse standardene for å sikre at de arbeider med oss på en etisk og ansvarlig måte, og bidrar til å bevare Johnson Controls' omdømme.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi opprettholder høy standard og etisk atferd i forsyningskjeden vår ved at vi:

- Er tydelige og direkte med leverandørene våre om kravene våre, både med hensyn til hva vi trenger og hvordan det skal gjennomføres
- Forhandler transparent og rettferdig
- Sikrer at avtalte vilkår nedtegnes fullstendig og nøyaktig skriftlig: i kontrakter, innkjøpsordrer og andre dokumenter
- Være nøye med å forklare verdiene våre og forretningsfilosofien vår, og gjenspeile disse i kontraktene våre
- Anvender [Global leverandørstandard](#) konsekvent og i alle leverandørforhold
- Utstyrer leverandører med ressurser og ytterligere veiledning for enhver nødvendig klargjøring av forventninger



VERDIER FØRST OG
LYKKES I LOKALSAMFUNNENE VÅRE

Bærekraft og miljøansvar



Drive forretninger på en bærekraftig og miljøbevisst måte

SLIK VINNER VI

Vi innarbeider forpliktelsen til en bærekraftig verden i produktene, tjenestene og de daglige operasjonene våre.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

Vi mener Johnson Controls' formål er å bidra til å gjøre verden tryggere, mer komfortabel og bærekraftig. Vi fokuserer på fremtiden, samt på den positive innvirkningen vi kan ha i dag. I en sammenkoblet verden der alle er gjensidig avhengige av hverandre, er det å minimere miljøpåvirkningen fra operasjonene våre like viktig som å skape de smarteste miljøene og energiløsningene i verden. Dette gjør oss til en bedre partner i lokalsamfunnene og for kundene våre.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi viser vår forpliktelse til bærekraftige løsninger ved at vi:

- Gjør bærekraft til en kjernevurdering i produktdesign
- Identifiserer muligheter for å redusere det miljømessige fotavtrykket vårt, samtidig som vi også oppnår driftseffektivitet
- Aktivt søker engasjement med interessenter om miljøspørsmål
- Innfrir eller overgår alle lovfestede krav og krav fra tilsynsmyndigheter og til tillatelser
- Anvender våre globale standarder for Johnson Controls produksjonssystemer (JCMS) og beste praksiser i operasjonene våre rundt hele verden
- Finner muligheter til å spare energi, vann og andre naturressurser
- Behandler avfall og avløpsvann trygt og i samsvar med gjeldende lover og regler
- Rapporterer til ledelsen og straks setter i verk tiltak ved ulykker, inkludert søl, lekkasjer eller uautoriserte utslipp
- Daglig iverksetter personlige tiltak for å redusere, gjenbruke og resirkulere ressurser

Lokale engasjementer og investeringer



Bidra til lokalsamfunnene våre

SLIK VINNER VI

Vi er stolte over å ha en positiv innvirkning på lokalsamfunnene der vi bor og arbeider.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

Hos Johnson Controls ser vi både et ansvar for og en mulighet til å støtte lokalsamfunnene der vi opererer. Som et aktivt og samfunnsansvarlig konsern vil vi at våre lokalsamfunn drar fordel av nærværet vårt og støtten vår. Vi venter at alle ansatte bidrar til å gjøre en forskjell gjennom frivillig innsats og veldedige aktiviteter. Målet vårt er ikke bare å tilby støtte, men også å delta i lokalsamfunnene våre.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi bestreber oss på å gi et positivt bidrag til lokalsamfunnene våre ved at vi:

- Påtar oss rollen som en ansvarlig, foretrukket arbeidsgiver og forbruker av lokale tjenester
- Oppmuntrer og anerkjenner de ansattes innsats for frivillig arbeid, personlig veiledning av andre og veldedig arbeid
- Gir tilbake fordi dette er det rette å gjøre, ikke fordi vi forventer publisitet eller tjenester i retur
- Inviterer, men uten å presse, andre til å bidra til veldedige organisasjoner og andre lokale saker
- Innhenter relevant godkjenning før vi donerer penger eller tid i selskapets navn, inkludert at vi overholder våre [Retningslinjer for veldedige bidrag og sponning av arrangementer](#)
- Kontrollerer at enhver veldedig organisasjon vi involverer oss med er legitim og overholder gjeldende lover

TENK FØRST

Spørsmål: Jeg er ofte frivillig i en lokal fritidsklubb. Siden Johnson Controls støtter engasjement i lokalsamfunnet og frivillig arbeid, lurer jeg på om jeg kan utføre tjenesten min på vegne av selskapet.

Svar: Johnson Controls oppmuntrer på det sterkeste engasjement i lokalsamfunnene våre. Det er ikke uvanlig at våre ansatte representerer selskapet ved enkelte lokale arrangementer. Du må imidlertid alltid søke og innhente tillatelse fra avdelingen for offentlige relasjoner før du presenterer deg selv som en representant for Johnson Controls i lokalsamfunnet.

Politisk virksomhet og lobbyvirksomhet



Bli involvert i politiske prosesser

SLIK VINNER VI

Vi støtter rettferdige politiske prosesser, fremmer våre forretningsretningslinjer og oppmuntrer våre ansatte til aktivt engasjement.

DERFOR SETTER VI VERDIER FØRST

Vi mener at aktiv deltakelse i en rettferdig politisk prosess fremmer et sunt samfunn. Som konsern involverer vi politikere i spørsmål og bekymringer som er viktige for forretningene og kundene våre. Vi oppmuntrer våre ansatte til å være politisk engasjert lokalt. Johnson Controls begrenser generelt bruken av selskapets ressurser til å støtte politiske kandidater. I stedet har selskapet en politisk handlingskomité (Political Action Committee, PAC), som finansieres av frivillige bidrag fra ansatte, som brukes til å støtte kandidater i USA som er i samsvar med selskapets retningslinjer.

SLIK SER DET UT Å VINNE

Vi opptre ansvarlig i politiske prosesser ved at vi:

- Oppmuntrer individuelle ansatte til politisk deltakelse, inkludert stemmegivning og bruk av deres egen tid og egne penger
- Oppmuntrer kvalifiserte ansatte til frivillig å bidra til Johnson Controls' PAC
- Ikke bruker Johnson Controls' navn til å fremme et bestemt politisk parti
- Aldri forsøker på utilbørlig måte å påvirke noen statlig institusjon, representant eller lovgiver
- Unngår bruk av selskapets ressurser til å støtte politiske kandidater eller valgte, offentlige representanter
- Overholder alle relevante lover, krav til lobbyvirksomhet og bekjentgjøring og vår [Retningslinjer for politiske bidrag](#)

TENK FØRST

Spørsmål: Jeg jobber for tiden frivillig for en lokalpolitiker som stiller til valg. Jeg ble bedt om å lage en banner til et kommende kampanje arrangement, og trenger å finne et stort sted å arbeide for å gjøre den ferdig. Jeg vil gjerne bruke konferanserommet på kontoret til dette. Jeg vil bare bruke mine egne materialer og bare arbeide på banneret etter at jeg er ferdig med dagens arbeid for Johnson Controls. Jeg vil også forsikre meg om at ingen andre trenger rommet til selskapets forretninger. Er dette tillatt?

Svar: Johnson Controls respekterer alles rett til å være involvert i den politiske prosessen. Vi er stolte av de av våre ansatte som frivillig bidrar med tiden sin og pengene sine for å støtte sine politiske overbevisninger og foretrukne kandidater. Johnson Controls tillater imidlertid ikke bruken av selskapets ressurser, inkludert kontorplass, for å støtte en gitt kandidat. Vi må unngå å bli oppfattet som å fremme spesifikke politikere eller politiske partier. Bruk av konferanserommet vil derfor ikke være tillatt.



VERDIER FØRST TIL SLUTT...

Etikkreglene er ment å være en kilde til inspirasjon og veiledning for oss i samarbeidet med hverandre for å bygge en mer komfortabel, tryggere og bærekraftig verden. De viser oss hvordan vi kan gjøre verdiene våre til handling når vi griper muligheter og samtidig navigere risikoområdene. De kan ikke på noen måte dekke alle situasjonene som vi kan stå overfor. Det er viktig at vi stiller spørsmål dersom vi er usikre på hva som er riktig å gjøre, og det er avgjørende at vi tar opp enhver bekymring som vi måtte ha. Etikkreglene omfatter en rekke forskjellige ressurser og kanaler for å hjelpe oss med dette.



@johnsoncontrols
www.johnsoncontrols.com

