



To view Ingersoll Rand's Code of Conduct in one of our core languages, please select your preferred language:

[English](#)

[Čeština](#)

[Deutsch](#)

[Español \(América Latina\)](#)

[Español \(España\)](#)

[Français](#)

[Italiano](#)

[Nederlands](#)

[Polski](#)

[Português brasileiro](#)

[Suomi](#)

[हिंदी](#)

[한국어](#)

[简体中文](#)

[繁体中文](#)



INGERSOLL RAND

CODE OF CONDUCT



Ingersoll Rand compressors run air tools and other equipment at automotive service centers.

Contents

1

Message from Our CEO 2

Our Purpose and Values 4

2

We Do the Right Thing 6

- Introducing the Code
- Ethical Business Dealings
- Selecting Third Parties and Suppliers
- Conflicts of Interest
- Corporate Opportunities
- Fraud
- Business Entertainment and Meals
- Gifts
- Money Laundering
- Accurate and Complete Business Records and Public Disclosures
- Safeguarding the Company's Money
- Theft or Misuse of Company Property
- Government, Legal and Media Inquiries

3

We Follow the Law 17

- Compliance with Laws, Rules and Regulations
- International Trade Regulations
- Fair Competition
- Anti-Bribery and Corruption
- Doing Business with the Government
- Hiring Government Employees
- Wage and Hour Rules
- Protecting the Environment
- Cooperating with Company Investigations and Audits

4

We Make Customers Successful 23

- Product Quality
- Customer Satisfaction

5

We Work Together 24

- Health and Safety Laws
- Treating Each Other with Respect
- Privacy
- Diversity and Inclusion
- Anti-Harassment
- Zero Tolerance for Workplace Violence
- Drug and Alcohol Free
- Community and Political Activities

6

We Think Creatively 28

- Confidential Information
- Insider Trading
- Intellectual Property
- Email, Internet, Social Media and Information Systems
- Retention of Company Records

7

We Take Action 33

- Reporting a Concern
- Non-Retaliation
- Consequences of Violating the Code
- Code Waivers

Key Contacts 39

Hotline Numbers by Country 40

A Message from Vicente Reynal

1

At Ingersoll Rand, we endeavor to earn trust everyday by being honest in our dealings and acting with integrity between employees, customers, suppliers, shareholders and our communities. Our Purpose — *Lean on us to help you make life better* — involves acting with integrity regardless of how hard the challenge. The Ingersoll Rand Global Code of Conduct can guide each of us in making the right decisions when it comes to Company expectations to conduct business in accordance with the highest ethical standards as well as all applicable laws.



The two companies we have brought together — Gardner Denver and Ingersoll Rand — offer more than 300 combined years of industry leadership. While a lot has changed since the 1800s, one driving force that has not wavered is how we do business. Gardner Denver and Ingersoll Rand have both stood the test of time by having clear visions and sets of values that defined their cultures, ensuring that both Companies always operated with one common goal: doing the right thing — all of the time.

As we embark on our journey of combining two industry leaders into a single organization, it is important for us to follow the guiding principles covered in our Code of Conduct:

- We Do The Right Thing
- We Follow The Law
- We Make Customers Successful
- We Work Together
- We Think Creatively
- We Take Action

Please take time to read and understand our Code and refer back to it whenever necessary. Remember, even though details to operate in a clear, straightforward fashion are in the Code, it cannot address every situation. As situations not covered present themselves, we must think and act like the Company owners we are, work through the issues and reach the right result without compromising.

Another important responsibility that each of us shares is reporting possible violations of the Code, a Company policy or the law. If you see behavior that does not measure up, speak up. If you have questions, ask for guidance. At the end of the Code, there is a list of contacts that should help you reach the right person or right department for any inquiry you have. I also want to be very clear that Ingersoll Rand does not tolerate retaliation against anyone for raising a concern about a potential violation of the Code, any Company policy or the law. If you feel you have been or are being retaliated against for raising a concern, please contact our Global Ethics Hotline or the Legal Department immediately.

Our reputation is our responsibility, and by following the Code, you uphold and strengthen that reputation. We show our stakeholders that we are an honest, trustworthy and performance-driven business partner committed to always striving to be better. That is what will help us secure the next 300 years of success at Ingersoll Rand.

Respectfully,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Vicente Reynal', with a stylized flourish at the end.

Vicente Reynal
Chief Executive Officer



Lean on us

To help you make life better

We think and act like owners.

For 160 years we have been waking up every day to help make life better. We are driven by an entrepreneurial spirit and an ownership mindset, inspiring us to care deeply about our neighbors and shared planet. We have a bias for action, take accountability and quickly bounce back from setbacks.

We are committed to making our customers successful.

We pride ourselves on innovation, and we aim to operate in a clear, straightforward fashion. We aspire to be connected for life with our customers and embrace the responsibility that comes with that. We know they lean on us for essential, vital and mission-critical solutions.

We are bold in our aspirations while moving forward with humility and integrity.

We have the confidence to take on the hardest problems, yet we are rooted in a genuine sense of humility. We endeavor to earn trust everyday by being honest in our dealings and acting with integrity regardless of how hard the challenge. We speak with candor, own our mistakes and always strive to be better tomorrow.

We foster inspired teams.

We nurture and celebrate a culture that embraces diverse points of views, backgrounds and experiences. We are committed to equity in how people are treated and the opportunities available to them. And we know that a workplace which cultivates a sense of inclusion, belonging and respect will develop the most talented and capable employees.

We Do the Right Thing



We are fair and honest.

We endeavor to earn trust every day by being honest in our dealings and acting with integrity regardless of how hard the challenge. We believe that acting with integrity is not just the right way to do business; it's the **only** way to do business.

Introducing the Code

Integrity, honesty and sound judgment are fundamental to the reputation and success of Ingersoll Rand and its subsidiaries (collectively, “Ingersoll Rand” or the “Company”). This Code of Conduct (this “Code”) is designed to ensure that all directors, officers (including the principal executive officer, principal financial officer, principal accounting officer or controller and persons performing similar functions) and employees of the Company (collectively, “employees”) not only conduct themselves lawfully at all times, but also maintain the highest ethical standards in every aspect of their business dealings and seek to avoid even the appearance of improper behavior.

The Code serves as a guide for employees when faced with legal or ethical questions, and it is the responsibility of employees to read carefully and understand it. The Code is not all-inclusive, however, and we do not expect the Code to answer every

possible question that may come up in the course of conducting business. The Company expects employees to use their own reasonable judgment at all times to follow the high ethical standards to which the Company is committed. If you are concerned about an ethical situation or are not sure whether specific conduct meets the Company's standards of conduct, you are responsible for asking your supervisors or managers and, where appropriate, the Company's General Counsel, any question that you feel is necessary to understand the Company's expectations of you.

Ethical Business Dealings

Employees must be truthful in their dealings on behalf of Ingersoll Rand. You should never take unfair advantage of anyone through manipulation, concealment, abuse of confidential information, falsification, misrepresentation of material facts or other intentional unfair dealing practices. In all interactions and communications with customers, competitors, suppliers, government agencies or others, inside or outside the Company, employees are expected to be honest and forthright.

Selecting Third Parties and Suppliers

We select third party agents and suppliers based on merit, quality of service and reputation. We hold our third party agents and suppliers to the same high standards of integrity to which we hold ourselves.

When selecting and retaining third parties and suppliers you should follow applicable bidding, negotiating and contracting processes; perform appropriate due diligence to determine they are reputable and qualified; and avoid any conflicts of interest.

Code Conscious

In the process of sourcing a new sales agent, Ling follows the Company's Anti-Corruption Compliance Policy. During that process, the potential new sales agent requests that payments be made to an account in the name of someone other than the agent. Ling knows that is a "red flag" that needs to be brought to the attention of the Compliance Department so enhanced due diligence can be conducted to determine if the sales agent is a reputable and qualified third party with whom Ling should do business.



Ingersoll Rand compressors fill breathing air into tanks used by rescue teams and scuba divers.

In addition, before entering into an agency type relationship with a third party (e.g., sales agent, sales representative, dealer, distributor, etc.), you must follow the Company's Transaction Partner Due Diligence Process. This process requires you to complete a transaction partner due diligence evaluation and follow certain steps to verify the reputation of the third party and thereby minimize the risk of bribery or corruption. If you have any questions about this policy or process, contact the Compliance Department.

All suppliers are expected to comply with the Company's Supplier Code of Conduct and adhere to the Company's principles of responsible global sourcing.

Conflicts of Interest

Always put the best interest of Ingersoll Rand first.

Employees must act in the best interest of Ingersoll Rand in every decision they make. A conflict may arise when an employee is influenced, or appears to be influenced, by considerations of personal gain or benefit for himself or a family member in a manner that conflicts with the employee's obligation to the Company. It is essential that even the appearance of a conflict between an employee's personal interest and the interest of Ingersoll Rand be avoided.

While it is not possible to describe every circumstance where a conflict of interest may arise, some potential conflicts of interest include:

- Being an employee, owner, director or financial investor in a business that competes with Ingersoll Rand
- Being an employee, owner, director or financial investor in a business that transacts with Ingersoll Rand
- Being the hiring manager for a position for which a relative is being considered
- Being in a direct reporting relationship with a co-worker with whom you are having a romantic relationship
- Working for a company as a consultant, on your own time, that competes with Ingersoll Rand
- Working for a company as a consultant, on your own time, that contracts with Ingersoll Rand
- Awarding a contract or doing business with a company owned by a relative
- Making a loan to, or guaranteeing the obligations of, employees or their immediate family members.

Conflicts of interest are generally prohibited. Exceptions are possible in limited situations, but may only be made after review and approval of specific or general categories by (1) agreement of at least two members of senior management (in the case of employees other than officers or directors) or (2) the Board of Directors (in the case of officers or directors). Conflicts of interest may not always be clear cut, so if you have a question you should consult with your supervisors or managers and, where appropriate, the Company's General Counsel. Failure to disclose a conflict of interest is a violation of the Code.

Code Conscious

Rohini's team is working on a project that has a tight deadline and the team realizes at the last minute that they need to print an extra set of brochures or they will miss it. Rohini's husband owns a print shop, but before they ask him to print the brochures, they consult the Compliance Department because they realize that the situation creates the appearance of a conflict and a potential conflict must be disclosed. An independent review by the Compliance Department protects all those involved should the situation ever come into question.



Several Ingersoll Rand products are used in the paper industry, from turning pulp into paper to printing newspapers and magazines.

Code Conscious

Francisco's customer treats him to dinner while on a business trip in Germany. When Francisco returns home, he may not present the same meal on his expense report for reimbursement.

Any employee who becomes aware of a conflict or potential conflict involving an employee, other than an officer or director, should promptly bring it to the attention of a supervisor, manager or other appropriate personnel. Employees should utilize the notification procedures described in "We Take Action" under "Reporting a Concern."

Any supervisor or manager who receives a report of a conflict or potential conflict must report it immediately to the Company's General Counsel. An actual or potential conflict of interest involving a member of senior management should be disclosed directly to the Company's General Counsel. Finally, actual or potential conflicts of interest involving a director should be disclosed directly to the Company's Board of Directors.

Corporate Opportunities

Employees owe a duty to the Company to advance the Company's legitimate business interests when the opportunity to do so arises. Employees are prohibited from:

- Diverting to themselves or to others any opportunities that are discovered through the use of the Company's property or information or as a result of his or her position with the Company;
- Using the Company's property or information or his or her position for improper personal gain; and
- Entering into a business venture that competes with or could potentially compete with the Company.

Fraud

Never falsify expense reports or timesheets.
Doing so is fraud.

You commit fraud when you conceal, alter, falsify, or omit information for your own unlawful personal or financial benefit or the benefit of someone else.

Examples of fraud include:

- Misstating financial information in the Company's books and records to make a co-worker's performance look better
- Presenting false medical information to obtain disability benefits
- Altering manufacturing numbers to meet productivity goals
- Forging or altering checks for your own benefit

Business Entertainment and Meals

Socializing with suppliers, customers and other business contacts can be helpful in cultivating strong working relationships, but there are limitations on what types of entertainment and social events are acceptable. In general, you should not offer invitations to meals or entertainment if doing so would make it appear as if you are attempting to influence a business decision. Similarly, you should only accept invitations that are business-related and offered freely. The acceptance of business meals or entertainment must be reasonable in value, infrequent and not exceed the established "reasonableness" threshold without prior approval of the Compliance Department.

Code Conscious

After a meeting with a potential vendor with whom the Company is considering doing business, the vendor invites Ronaldo and his wife to a very expensive dinner and concert. The vendor says that they want to thank Ronaldo for considering their company for the contract. Ronaldo declines as he does not want to compromise his impartiality during the vendor selection process.



Ingersoll Rand compressors are used in breweries and bottling operations throughout the world.

All business meals and entertainment expenses must be properly and accurately recorded on an expense report.

The rules governing the provision of meals and entertainment to government officials are stricter than the general rules governing meals and entertainment and are described more fully in the “Gifts” section of this Code.

Gifts

Never accept a gift that could cloud your judgment or make you appear biased in your decision making.

The occasional exchange of business gifts is a common practice meant to create goodwill and strengthen business relationships. However, if the provision or receipt of gifts is excessive, it can create a sense of personal obligation on the part of the recipient or give the appearance of an inappropriate arrangement.

Code Conscious

During the holiday season, one of the Company’s suppliers offers Christina a gift card that can be redeemed for a service at a local spa. Christina kindly declines because she knows that a gift card is considered a cash equivalent and no matter how small, employees are always prohibited from accepting gifts of cash or cash equivalents.

Gifts given or received should not exceed the “reasonable” threshold. If a gift does exceed the threshold, it must be **pre-approved** by the Compliance Department. If you receive a gift in excess of the limit and it is impractical to deny or return the gift, you must immediately report it to the Compliance Department to decide the appropriate course of action. **No matter the value, you must never accept a gift of cash or cash equivalent** (e.g., gift card).

The Company requires you to be aware of, and comply with, the legal and ethical requirements of the gift giving practices in the country in which you are doing business.

The rules governing the provision of gifts to government officials are stricter than the general rules governing the provision of gifts. Employees are strictly prohibited from offering anything of value, including cash, cash equivalents, political and charitable donations, in-kind services, meals, travel and entertainment, gifts, or anything else of economic value to any government employee, spouse or relative of a government employee, in order to secure an advantage for the Company.

Money Laundering

Everyone must do their part to avoid involvement in any money laundering scheme. Money laundering is the process by which people try to conceal the proceeds of illegal activities to make the source of their illegal funds look legitimate. You must always ensure that you are conducting business with reputable individuals for legitimate business purposes using legitimate funds. If you suspect that your customer or supplier is engaged in any illegal activity, report it to the Compliance Department.

Code Conscious

Shakar, a regional finance leader, decides to not record accrued expenses in order to meet quarterly profitability targets. By doing so, he creates an improper financial record which is a violation of the Code.



A great match for the aerospace industry, our compressors are capable of proving a wide range of flow and pressure requirements, such as wind tunnel and turbine testing.

Code Conscious

On David's own personal time, he and his wife are developing a small business. His wife asks if they can use his Company-issued computer to work on the business plan. David informs his wife that while Company resources, including computers and phones, may be used on a limited basis for private non-commercial purposes, Company resources should never be used to run a personal business or similar enterprise.

Accurate and Complete Business Records and Public Disclosures

The integrity, reliability and accuracy in all material respects of the Company's books, records and financial statements are fundamental to the Company's continued and future business success.

In addition, as a company whose stock is publicly-traded, the Company is subject to a number of laws and regulations that govern our business records, including U.S. securities laws. The Company must record its financial activities in compliance with all applicable laws and accounting practices and provide current, complete and accurate information to any and all government agencies. No employee may cause the Company to enter into a transaction with the intent to document or record it in a deceptive or unlawful manner. In addition, no employee may create any false or artificial documentation or book entry for any transaction entered into by the Company. Similarly, financial and accounting employees who have responsibility for accounting and financial reporting matters have additional obligations to accurately record all funds, assets and transactions on the Company's books and records.

It is the Company's policy to make full, fair, accurate, timely and understandable disclosures in compliance with applicable laws and regulations in all reports and documents that the Company files with, or submits to, the U.S. Securities and Exchange Commission, state agencies, and in all other public communications made by the Company.

If you become aware of a transaction, event or circumstance that could have an impact on our financial reports, or render them untrue, you should inform our Corporate Controller or Legal Department about the matter immediately.

Safeguarding the Company's Money

Always spend Company funds wisely and never spend Company money without appropriate approval. Company funds should never be used for any purpose that could be seen as unethical or in violation of a law and corporate credit cards should not be used for non-business related purchases.

Theft or Misuse of Company Property

When dealing with Company property — treat it as if you owned it. Each of us is responsible for protecting Company property from loss by carelessness, misuse or waste. Obviously, it is also wrong and illegal to steal Company property.

Cell phones and computers can carry a lot of sensitive data. Take proper precautions to safeguard them. If you lose either one, notify your manager and the IT Department immediately.

For the most part, the Company's facilities, equipment, products, office equipment, vehicles, software, computers, network and computer systems, telephones, cell phones, Xerox machines, supplies and other property should be used for business-related purposes only. Taking or using Company property for personal use without proper authorization may be regarded as stealing. Some assets, such as phones and computers, may be used for limited incidental personal use, but should not interfere with job performance.

Never access, reproduce, display, distribute or store any material that is sexually explicit, obscene, defamatory, harassing, illegal or otherwise inappropriate when using Company assets or when performing your job.

Code Conscious

After an unfortunate safety accident at our plant, the media contacts Javier to get background information on the incident. Even though Javier was in the plant at the time of the incident and saw what happened, he refers the inquiry to the Legal Department. Javier realizes that it is very important that all information about the Company be consistent and accurate.

Government, Legal and Media Inquiries

It is important that the Company speak with one voice.

From time to time, government agencies may contact Company personnel to obtain information. In addition, a private attorney may contact you about a legal matter involving the Company or the media may contact you about an event related to the Company. If anyone contacts you for information, it is important that you notify local management or the Legal or Compliance Department. Please do not attempt to respond to these inquiries yourself.



Ingersoll Rand's fuel systems have sophisticated GPS controls that allow fuel unloading only within programmed geographic boundaries.

We Follow the Law



We uphold our reputation by not engaging in activity that is illegal.

As a global Company, we do business in compliance with all applicable laws in every country in which we operate. It is your responsibility to know the laws applicable to your job. If you have a question, ask for help.

Compliance with Laws, Rules and Regulations

Obeying the law, both in letter and in spirit, is one of the foundations on which the Company's ethical standards are built. In conducting the business of the Company, employees must respect and obey the laws of the jurisdictions in which we operate. Although not all employees are expected to know the details of these laws, it is important to know enough about the applicable local, state and national laws to determine when to seek advice from the Company's General Counsel or other appropriate personnel. If a law conflicts with this Code, you must comply with the law. There are serious consequences for failing to follow any applicable laws, rules and regulations, including termination of service and potential criminal and civil penalties.



Ingersoll Rand compressors are found on freight and cruise ships around the world.

International Trade Regulations

To meet the needs of our customers globally, we transfer goods across geographic borders. Our business transactions are often subject to various trade laws that regulate exports, re-exports and imports including:

- Export control laws, customs laws, trade restrictions, trade embargoes, and economic sanctions
- Anti-boycott laws that prohibit companies from participating in an international boycott that is not sanctioned by the U.S. government

It is important to maintain records of all import/export transactions including but not limited to, purchase orders, contracts, invoices and payment records. International trade regulations are complicated. If you have a question, please contact your local management or the Compliance Department.

Fair Competition

Never discuss prices or market share with competitors.

Anti-trust laws are designed to ensure that competition remains vigorous and free from collusion. Ingersoll Rand is committed to outperforming our competitors in every business segment in which we compete through teamwork and creative thinking, but not through anti-competitive activity. We win because our global team competes fairly and honestly for business. Employees must **never**:

- Discuss pricing or strategies with competitors
- Agree to fix prices, coordinate bids, allocate markets or allocate customers

Remember, you are prohibited from discussing anti-competitive topics with competitors even in informal settings such as trade shows or customer events. If you find yourself in a situation where competitive information is being discussed, you must withdraw and report the conversation to the Legal Department immediately.

Competition laws are complicated and carry significant penalties. Contact the Legal or Compliance Department if you have any questions.

Code Conscious

At a trade show, Marta runs into Sven, a former employee who recently left the company to join a competitor. Sven asks questions about some of the Company's new sales strategies for next year. Despite Sven being a friend and former co-worker, Marta tells him that she can't discuss that information with him because he works for a competitor. She also makes a mental note to report the conversation to the Legal Department as soon as she returns to work.

Anti-Bribery and Corruption

Never give anybody anything that could be construed as a bribe. We do business “fair and square.”

Code Conscious

Carlos is the sales manager in Venezuela. He is bidding on a project to provide pumps to the Venezuelan Navy. A Navy official approaches Carlos and tells him that another company has submitted a strong bid but, for a small fee, he can make sure Carlos wins the contract. Carlos declines to pay the fee because he knows that it is a violation of the FCPA to make an improper payment to a foreign government official in order to obtain business. He also reports the conversation to the Compliance Department.

Ingersoll Rand is committed to complying with all anti-bribery and corruption laws around the world, including the U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) and the UK Bribery Act. Employees, and others acting on behalf of the Company, are prohibited from making or promising improper payments to government officials or private, non-governmental commercial entities. Ingersoll Rand also prohibits facilitation payments — small payments made to government employees to perform routine, non-discretionary acts. Never give **anything of value** directly or indirectly to a Government Official, or any individual, in exchange for, or in an effort to:

- Secure an unfair advantage
- Obtain or retain business
- Influence governmental or business decisions

Penalties for failing to comply with anti-bribery laws can be severe. Please contact the Legal or Compliance Department for additional guidance.

Doing Business with the Government

When working with existing or potential government customers, it is critical that we abide by the various laws, regulations and procedures that apply to government contract work. These rules are often stricter and more complex than rules that govern business with other commercial customers. If your job involves marketing or selling to, contracting with, or working on a project for a government agency, such as the military, or a government contractor, you are expected to know and comply with the laws and rules that govern doing business with the government. Violations of these rules can result in significant fines, loss of future government contracts and even criminal prosecution of individuals and the Company.

Hiring Government Employees

Ingersoll Rand must abide by rules and regulations that govern the hiring of current and former government employees and their family members. Before engaging in even preliminary discussions, obtain prior permission from Human Resources and the Legal or Compliance Department.

Wage and Hour Rules

Ingersoll Rand is committed to following all applicable wage and hour laws and regulations. To help ensure that all work performed for Ingersoll Rand is compensated correctly, all non-exempt (hourly) employees must accurately record their time worked as required by law or policy in their country — whether scheduled or unscheduled, overtime or straight time, authorized or unauthorized.

Code Conscious

Gloria is interested in hiring Abdul who works at the Department of Defense and is involved in determining whether the Company is selected for a large contract. While waiting for the Defense Department to award the contract, Gloria considers reaching out to Abdul to tell him that she would like to hire him to manage the contract for the Company if it receives the contract. Gloria realizes that there are rules that govern the hiring of current federal employees so she reaches out to Human Resources (HR) for guidance. HR advises Gloria that the Company should not make an offer to hire Abdul. HR also informs her that it may be possible to hire Abdul after the contract is awarded, but even then, there are various rules that apply and she should only contact Abdul with the approval and guidance of the Legal or Compliance Department.

Protecting the Environment

We care about protecting the environment for generations to come.

Ingersoll Rand is committed to minimizing the negative impact our business has on the environment and operating our plants and facilities in compliance with all applicable environmental regulations. All employees are expected to comply with applicable environmental laws.

Code Conscious

Human Resources (HR) is conducting an internal investigation relating to alleged misconduct and interviews several employees who may have information about it. Cheung, one of the employees who is interviewed, has evidence that his friend was involved in the misconduct, but does not want to get his friend in trouble. Cheung thinks if he simply doesn't reveal what he knows, he will not be lying. However, Cheung is obligated to cooperate in the Company's investigation and that means he must answer all questions truthfully and provide any potentially helpful information of which he is aware. Withholding information during an investigation violates the Code.

Cooperating with Company Investigations and Audits

All employees are expected to cooperate fully with Company investigations and provide honest and truthful information. Withholding information or failing to cooperate during an investigation violates the Code.

Employees must cooperate fully with internal and external auditors. You must never do anything to attempt to mislead, fraudulently influence or manipulate anyone engaged in an audit or review of our Company.

We Make Customers Successful

We build products that we are proud to call our own.

Our customers expect our products to be among the best in the market, and we know they lean on us for essential, vital and mission-critical solutions. Since we aspire to be connected for life to our customers, we embrace the responsibility that comes with that. Their satisfaction is essential to our success, and we want them to be delighted with the products and services we provide.

4

Product Quality

We are committed to building high quality products. To ensure that we are providing safe and innovative products to our customers, we manufacture our products in compliance with all applicable laws and regulations. In addition, we do extensive product testing and quality assurance. In the event an actual or potential product quality or safety issue arises, immediately notify your supervisor, your facility leader, your facility safety coordinator or the corporate Environmental and Safety Department.

Customer Satisfaction

Ingersoll Rand maintains customer loyalty by developing innovative, high quality products that meet the needs of our customers. Our goal is to be #1 in customer satisfaction across all our products and brands.



Ingersoll Rand compressors and pumps are used in the exploration of oil and natural gas.

We Work Together



Together we create a positive work environment.

We are a global team, and we celebrate a culture that embraces diverse points of views, backgrounds and experiences. We are committed to equity in how people are treated and the opportunities available to them, creating an inclusive, healthy and respectful work environment where all employees can thrive and contribute in a meaningful way.

Health and Safety Laws

Safety is **always** our first priority.

Code Conscious

Johan notices that a piece of equipment in the plant is damaged and could cause an injury. He worries that if he reports it before his shift ends, he might halt production at the plant. Johan decides, however, that “safety comes first” so he promptly reports the unsafe condition to his manager and plant safety leader.

To make sure our work environments are safe, it is important for employees to follow all safety procedures, especially procedures regarding operating machines and lifting heavy objects. We can prevent accidents by thinking safety first, following established safety procedures, complying with the Company’s safety programs and strictly adhering to occupational safety and health regulations in every country in which we operate. Promptly report any potentially unsafe activity to your manager or plant safety coordinator. If you feel that a safety issue is not being appropriately addressed by your local management, you should contact the corporate Environmental and Safety Department.

Treating Each Other With Respect

Our employees are our greatest asset. We respect different cultures and we value different opinions.

At Ingersoll Rand, we treat one another with unwavering respect and dignity and we appreciate that we all come from different backgrounds and cultures. We believe that all employees — no matter where they are located — are entitled to work in an environment free of discrimination, harassment and bullying. We also respect the different workplace practices that exist throughout the world and are sensitive to local cultures and practices.

Privacy

We uphold the personal privacy rights of our employees.

In order to be a true Global Team, we must respect each other's privacy. If you have access to personally identifiable data of our employees, or the systems that maintain the data, you must comply with all applicable policies and laws regarding the collection, use and disclosure of personally identifiable data.

You should:

- Only access personal information for a legitimate business purpose
- Securely store and dispose of personal information
- Promptly report any possible privacy breaches or security risks to the Legal Department or other authorized persons within the Company according to local law
- Understand and follow all local laws relating to data privacy

Many countries have laws and directives that regulate the exchange of certain personal employee information across country borders. We abide by the privacy laws that are in effect in the countries in which we do business. If you are involved in a project that requires you to transfer personally identifiable information outside its country of origin, please contact the Legal, IT or Compliance Department.

All electronic data stored on Company computers is the property of the Company. Employees should have no expectation of privacy when using Company computers or other Company resources.



Ingersoll Rand provides key components for equipment used in patient care, laboratories, pharmaceutical research and production.



Club Car boasts more than 60 years of industry-leading innovation and design for golf cars, commercial utility vehicles and personal-use transportation to serve our customers and our communities.

The Company may monitor or access documents on its systems at any time within the limits of the law. Ingersoll Rand acknowledges that in some countries outside of the U.S., employees have limited privacy rights for personal data located on Company-issued employee computers. Where necessary, Ingersoll Rand respects such rights with regard to such data.

Diversity and Inclusion

We are committed to fostering diversity in our workforce. Our hiring practices prohibit discrimination on the basis of race, color, religion, age, sex, sexual orientation, national origin, disability, citizenship status, veteran's status or any other factor covered by law. We believe that diversity in our workforce is a valuable asset and we strive to create an inclusive work environment in which different ideas, perspectives and beliefs are valued and encouraged.

Anti-Harassment

Unwelcome sexual advances, requests for sexual favors or demands for dates are never acceptable in the workplace.

We seek to provide a work environment that is harassment-free. Harassment can take many forms including unwelcome verbal, visual or physical behavior that creates an intimidating, offensive or hostile work environment. We do not tolerate sexual harassment, racial, ethnic, gender or religious slurs or degrading comments in the workplace. Harassment, sexual or otherwise, is determined by your actions and the impact they have on others, regardless of your intentions.

Zero Tolerance for Workplace Violence

We will not tolerate any acts or threats of violence, or inappropriate/aggressive physical or verbal behavior in the workplace. This includes threatening or harassing remarks or comments, physical assault or damage to another's property.

Drug and Alcohol Free

Drugs and alcohol may impair one's judgment and motor skills and put coworkers, customers and others at risk of harm. Using, possessing or being under the influence of illicit drugs on Company property or during work time is strictly prohibited. Employees also may not use or possess alcoholic beverages on Company property, except where alcohol is specifically permitted at a Ingersoll Rand sponsored event. However, Ingersoll Rand acknowledges that certain countries outside of the U.S. do not allow us to prohibit the possession of alcohol on Company property and Ingersoll Rand will follow such local laws and regulations to the extent required.

Community and Political Activities

We encourage employees to have a healthy work/life balance and we encourage employees to become involved with their communities. However, employees should never impose their personal religious or political beliefs on others.

Political activities must be conducted on one's own time outside of work. Employees must not promote candidates or distribute political material on Company property. No employee is authorized to make political contributions in the name of the Company without the express approval of the Legal Department.

Code Conscious

Brad overhears a heated argument between two co-workers. Their voices are raised and they are aggressive and confrontational with each other. Brad does not want to get involved for fear that he might end up getting hurt. Brad, however, decides to go to a safe place and contact Human Resources and his manager. He knows that Ingersoll Rand has a zero tolerance for workplace violence.



Ingersoll Rand cordless and pneumatic impact wrenches are highly regarded by professionals everywhere. They are well-known for their durability and compact profile, delivering rugged reliability and the best power-to-weight ratios on the market.

We Think Creatively



We protect our Company's intellectual property.

We pride ourselves on creative thinking, and designing innovative and application critical products for our customers. We need to make sure we all work together to protect these ideas and innovations as well as the Company's other assets.

Confidential Information

Do not share Company ideas, designs and R&D with anyone outside of the Company unless you clearly are authorized to do so.

Confidential information is information that is not available to the public, has limited disclosure within the Company or is designated as confidential by the Company. At times, you may have access to Company confidential information or the confidential information of a business partner. Confidential information includes all non-public information that might be of use to competitors, or harmful to the Company or its customers, if disclosed including trade secrets, material non-public information, business plans, pricing, inventions, designs and new products.

Basic steps should be taken to protect all confidential information including:

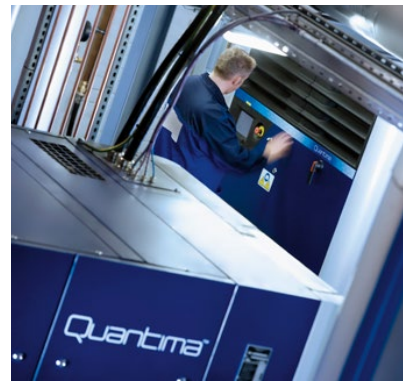
- Clearly marking information “confidential” so others are aware the information should be protected
- Disclosing confidential information only to those who have a legitimate “need to know”
- Using confidential information only for its intended use
- Removing confidential documents from the work area only when it is absolutely necessary to do so
- Disposing of confidential information in a manner designed to maintain its confidentiality (e.g., shredding)
- Taking precautions to discuss confidential information in private areas to avoid anyone overhearing the conversation (remember, elevators and break rooms are not private areas)

Insider Trading

As an employee, you may also become aware of “material non-public information” about Ingersoll Rand or another company. Material non-public information is information that would influence a reasonable investor to buy or sell stock of a company based on that information. Employees are strictly prohibited from buying or selling stock of any company while in possession of material non-public information about the company. Employees are also strictly prohibited from “stock tipping”—that is, disclosing material non-public information about a company to a relative, colleague friend or anyone else, to enable that person to buy or sell stock of the company on the basis of such information.

Code Conscious

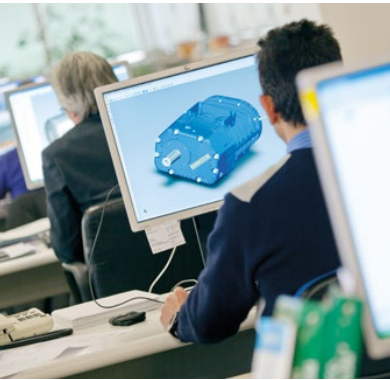
Ralf is riding the elevator with Emmanuel and several other coworkers when Emmanuel asks him a question about certain confidential information related to a customer. Ralf tells Emmanuel to come to his office to have the conversation because he knows they shouldn't discuss the information in a public place.



The Quantima is a revolutionary direct drive, two stage air compressor used in automotive and beverage applications and it complements our customers' energy saving objectives.

Intellectual Property

Never distribute or publish our intellectual property without proper authorization.



Robuschi S.r.l., located in Parma, Italy, designs and manufactures compressors, blowers and pumps for applications ranging from water treatment to the sugar industry.

Our intellectual property is an invaluable asset to the Company and we must protect it vigorously. Intellectual property includes our brands, copyrights, inventions, patents and trade secrets. No third party should be able to use our trademarks or other intellectual property without proper authorization and a license agreement approved by the Legal Department.

Our intellectual property also includes our employees' work product. As an employee, the work you perform and the things you create in connection with your duties, or using Company time, resources or information, belongs to Ingersoll Rand and must only be used for the purpose of conducting Company business. This includes documents, plans, analyses and projections, inventions, ideas, software programs, improvements, artwork, processes, designs or any other work you help to create or author in connection with your work for the Company. If you leave the Company, all Company property must remain with or be returned to the Company and you will not be permitted to retain copies, except where expressly otherwise agreed or stipulated.

Email, Internet, Social Media and Information Systems

The Company's information technology systems are a key component of our business and should only be used for business purposes. The Company does recognize that, from time to time, employees may need to use Company equipment and/or communications for limited personal use. Such use is allowed under the following circumstances:

- It is of limited duration
- Does not interfere with the employee's job responsibilities
- Does not contain libelous, defamatory, offensive, racist, pornographic or obscene material
- Does not reflect poorly on the Company, negatively impact the Company's reputation or expose the Company to liability

In countries where it is permissible by law, Ingersoll Rand maintains the right to monitor an employee's emails, text messages, voice mail, social media activity and use of the Internet.

Chat rooms, message boards, and similar websites are public forums where it is inappropriate to reveal confidential Company information, personal or customer data, trade secrets or any other unauthorized material. If you are required to use these forums for professional reasons, contact your local management or the Legal or Compliance Department in advance for approval.

Software, including free software, shareware, demonstration or evaluation software, should not be downloaded or installed on an employee's computer unless it has been approved and installed by IT.

Code Conscious

Klaus receives an email from a friend that contains jokes with sexual overtones. Klaus knows that it is never acceptable to use Company assets to send inappropriate material over the Internet so he deletes the email and does not forward the email to anyone.

Retention of Company Records

Never modify, erase or hide Company records that are required to be kept for legal reasons.

Code Conscious

Donzelle receives a legal hold notice related to a project on which he has worked. The legal hold instructs him to retain all documents, records and emails related to the project. Donzelle is concerned about an email he remembers having sent in which he stated that his boss was acting unethically on the project. He no longer feels that way and he knows that only he and the email recipient are aware of the email. Donzelle thinks about deleting the email so his negative comments about his boss will not come to light. However, Donzelle realizes that once a legal notice is issued, he cannot modify, alter or delete any documents that have been identified in the notice for preservation, no matter how embarrassing or untruthful they may be.

All employees are required to comply with the schedule for maintaining and destroying Company records that applies to hard-copy and electronic documents.

From time to time, you may be notified of the need to retain certain records in connection with a legal matter. That is called a “legal hold.” You are required to comply with the request and strictly prohibited from modifying, deleting, erasing, discarding or otherwise destroying any records that must be preserved.



An Ingersoll Rand employee thoroughly inspects a pump to ensure we exceed customer expectations.

We Take Action

We champion the Code.

We think and act like owners, and we take action. Everybody is expected to follow the guidelines set forth in our Code.



All employees are not just expected to follow the Code, but also to lead by example.

Everyone is responsible for promoting respect and trust in the workplace.

If you supervise employees, you are expected to not just follow the Code, but also ensure that the employees you supervise understand and comply with our Code. In addition, facility leaders must work to make sure our Code is followed by all employees working at their facilities. Supervisors are also required to ensure that compliance training is properly distributed to, and completed by, the employees who report to them.

All of us must work together to foster an environment where employees feel comfortable asking questions and raising concerns. If you know of or suspect misconduct, you are expected to either address the situation or raise it to the appropriate individual so that the issue can be adequately resolved.

Reporting a Concern

If you see something ... say something.

While working at Ingersoll Rand, you may face an ethical dilemma or see something in the workplace that causes you to be concerned. In those cases, you are expected we recommend contacting your manager. If you are uncomfortable doing that, you can contact another manager, your facility leader, Human Resources, or the Legal or Compliance Department.

In addition, you may, in your sole discretion, report to the Audit Committee, General Counsel or the head of internal audit: (1) any questionable accounting, internal accounting controls or auditing matters; (2) possible non-compliance with applicable legal and regulatory requirements or this Code; or (3) alleged retaliation against employees and other persons who make reports in good faith.

You may report any such matter:

- (a) in writing to Ingersoll Rand,
Attn: Chairman of the Audit Committee
or General Counsel or Internal Audit,
800-A Beaty Street,
Davidson, North Carolina 28036;
- (b) by calling the Company's in-country hotline number(s) provided in this Code;
- (c) by accessing the website of the Company's independent hotline service provider at www.irethicsreports.com.

Any other interested non-employee or outside party may also report to the Audit Committee, General Counsel or Internal Audit, any of the matters described above.

A report should be factual rather than speculative or conclusory, and should contain as much specific information as possible to allow for proper assessment. In addition, all reports should contain sufficient corroborating information to support the commencement of an investigation, including, for example, the names of individuals suspected of violations, the relevant facts of the violations, how the complainant became aware of the violations, and, if known, an estimate of the potential harm to the Company.

The ethics hotline and website are managed by an outside, independent service provider and allow any employee of the Company to submit a report on an anonymous and confidential basis.

Ingersoll Rand will investigate all reports in accordance with its internal procedures. If requested, the identity of any employee who reports a suspected Code violation will be kept confidential except in cases where the Company is required by law to disclose the employee's identity, or the Company determines that disclosure is necessary to conduct a thorough investigation and resolve the matter.

Code Conscious

Sunny overhears a conversation that leads her to believe that one of her co-workers may have used confidential information to engage in insider trading. Since Sunny does not have any concrete evidence of the violation, she is not sure if she should report it. Upon reflection, Sunny knows that the Code requires her to raise her concern to enable management to conduct a proper review to determine whether the concern has merit.

Administration

Board of Directors. The Board of Directors of the Company, through the Audit Committee, will help ensure this Code is properly administered. The Audit Committee is responsible for the periodic review of the compliance procedures in place to implement this Code and will recommend clarifications or necessary changes to this Code to the Board of Directors for approval.

Officers and Managers. All officers and managers are responsible for reviewing this Code with their employees. Officers and managers are also responsible for the diligent review of practices and procedures in place to help ensure compliance with this Code.

Non-Retaliation

Ingersoll Rand has a strict non-retaliation policy. Anyone who retaliates against someone for raising a concern or helping to investigate a concern is subject to disciplinary action. If you feel you have been retaliated against for raising a concern, please contact our Global Ethics Hotline or the Legal or Compliance Department.

Consequences of Violating the Code

Read and live the Code. You will be held accountable.

You are required to read the Code and complete periodic certifications affirming that you will comply with the Code and Company policies. The Code is not intended to reduce or limit the other obligations that employees may have to the Company. Directors should

also refer to the Corporate Governance Guidelines for additional policies that specifically govern the conduct of directors and, in the case of non-employee directors, compliance with this Code is subject to the provisions of the charter of, bylaws of and any stockholders agreement with Ingersoll Rand.

Employees who fail to comply (either in letter or spirit) with the Code may be subject to disciplinary action, including termination of employment. The following are examples of conduct that may result in discipline:

- Actions that violate any Company policy;
- Requesting others to violate any Company policy;
- Failure to promptly disclose a known or suspected violation of any Company policy;
- Failure to cooperate in Company investigations of possible violations of any Company policy;
- Retaliation against other employees for reporting a good faith integrity concern; and
- Failure to demonstrate the leadership and diligence needed to ensure compliance with Company policies and applicable law.

It is important to understand that a violation of this Code and certain Company policies may subject the Company and you to civil liability and damages, regulatory sanction and/or criminal prosecution.



Ingersoll Rand quality assurance uses the latest technology to test tools used to manufacture our Sutorbilt Legend rotors.

Code Waivers

Code waivers are rare, but can be granted if the circumstances warrant it. If you feel a Code waiver should be considered, please contact the Legal Department.

Any waiver of any provision of this Code for executive officers or directors of the Company must be approved by the Company's Board of Directors and will be promptly disclosed as required by applicable securities law and/or stock exchange rules.

The Code must be read in conjunction with the Company's policies and procedures, and employee handbooks applicable in various countries around the world. The Code does not reference all Company policies and procedures. Additional policies can be found in the Company's policy library on the Company's intranet as well as in Company handbooks issued in certain parts of the world. The Company may update this Code and any of its policies from time to time at its discretion. You are expected to know and understand the law and all current policies and procedures applicable and related to your job.

The Code is not an employment contract and the issuance of the Code does not convey any rights to any employee.

This Code does not restrict any current or former employee from communicating, cooperating or filing a complaint with any U.S. federal, state or local governmental agency or entity with respect to possible violations of any law or regulation, or otherwise making disclosures to any governmental agency or entity that are protected under the whistleblower provisions of any such law or regulation if (1) such communications and disclosures respect to possible violations of any law or regulation, or otherwise making disclosures to any governmental agency or entity that are protected under the whistleblower provisions of any such law or regulation if (1) such communications and disclosures are consistent with applicable law and (2) the information subject to such disclosure was not obtained by the current or former employee through a communication that was subject to the attorney-client privilege. This is true regardless of any other confidentiality or non-disclosure agreement applicable to current or former employees, and any such agreement that is in conflict with the foregoing is deemed amended by the Company to be consistent with the foregoing.

Key Contacts

Legal Department

General Counsel
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Compliance & International Trade Regulations

Director, Global Compliance
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Controllership and Audit

Vice President and Corporate Controller
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Human Resources

Vice President, Human Resources
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Company Policies

For a complete list of Ingersoll Rand Policies visit the Company's intranet, **IRnow**

Hotline Numbers

Global Ethics Hotline

www.irethicsreports.com

Argentina

0-800-555-4288 (Telecom)

0-800-222-1288 (Telefonica)

When prompted

844-439-4693

Australia

800-875-313

Austria

0-800-200-288

When prompted

844-439-4693

Bahrain

800-00-001 (Land)

800-000-05 (Cellular)

When prompted

844-439-4693

Belgium

0-800-100-10

When prompted

844-439-4693

Brazil

0800-892-0749

Canada

844-439-4693

Chile

800-225-288 (Telmex)

800-800-288 (Telefonica)

800-360-312 (ENTEL)

When prompted

844-439-4693

China

4008427065

Colombia

01-800-911-0011

When prompted

844-439-4693

Czech Republic

800-144-301

Denmark

800-100-10

When prompted

844-439-4693

Egypt

02-2510-0200 (Cellular)

2510-0200 (Cairo)

When prompted

844-439-4693

Finland

0800-9-12740

France

0800-90-4105

Germany

0-800-225-5288

When prompted

844-439-4693

Greece

00-800-1311

When prompted

844-439-4693

Hong Kong

800-93-2266 or

800-96-1111

When prompted

844-439-4693

India

000-117

When prompted

844-439-4693

Indonesia

001-801-10

When prompted

844-439-4693

Ireland

1-800-550-000

00-800-222-55288 (UIFN)

When prompted

844-439-4693

Italy

800-794395

Japan

0034-811-001 (NTT)

00-539-111 (KDDI)

00-663-5111 (Softbank)

When prompted

844-439-4693

Jordan

1-880-0000

When prompted

844-439-4693

Malaysia

1-800-80-0011

When prompted

844-439-4693

Mexico

800-681-6934

Netherlands

8000201780

New Zealand

000-911

When prompted

844-439-4693

Norway

800-190-11

When prompted

844-439-4693

Panama

800-2288

When prompted

844-439-4693

Peru

0-800-50-000

When prompted

844-439-4693

Philippines

1010-5511-00 (PLDT)

105-11 (Globe/Philcom/
Digitel /Smart)

When prompted

844-439-4693

Poland

0-0-800-111-1111

When prompted

844-439-4693

Romania

0808-03-4288

When prompted

844-439-4693

Russia

363-2400

When prompted

844-439-4693

Saudi Arabia

800-850-0695

Serbia

800190998

Singapore

800-001-0001 (StarHub)

800-011-1111 (SingTel)

When prompted

844-439-4693

Slovakia

0-800-000-101

When prompted

844-439-4693

Slovenia

080-688837

South Africa

800205140

South Korea

00-309-11 (Dacom)

00-369-11 (ONSE)

00-729-11 (Telecom)

When prompted

844-439-4693

Spain

900-99-0011

When prompted

844-439-4693

Sweden

020-799-111

When prompted

844-439-4693

Switzerland

0-800-890011

When prompted

844-439-4693

Taiwan

00-801-102-880

When prompted

844-439-4693

Thailand

1-800-0001-33

When prompted

844-439-4693

Turkey

0811-288-0001

When prompted

844-439-4693

Ukraine

0-800-502-886

When prompted

844-439-4693

United Arab Emirates

8000-021

When prompted

844-439-4693

United Kingdom

0808-234-3663

United States

844-439-4693

Vietnam

1-201-0288

1-228-0288

When prompted

844-439-4693



Ingersoll Rand Global Headquarters

800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036
www.IRCO.com



INGERSOLL RAND ETICKÝ KODEX



Kompresory společnosti Ingersoll Rand se používají ve vzduchových nástrojích a dalších zařízeních v servisních centrech pro automobilový průmysl.

Obsah

1

Zpráva od našeho generálního ředitele 2

Naše zaměření a hodnoty 4

2

Děláme správnou věc 6

- Představení kodexu
- Etická obchodní jednání
- Výběr třetích stran a dodavatelů
- Střety zájmů
- Příležitosti pro společnost
- Podvodné jednání
- Zábava a pohoštění v rámci obchodu
- Dary
- Praní špinavých peněz
- Přesné a úplné obchodní záznamy a zveřejňování informací
- Ochrana peněžních prostředků společnosti
- Krádež nebo zneužití majetku společnosti
- Dotazy ze strany státní správy, právních kanceláří a médií

3

Dodržujeme zákony 17

- Dodržování zákonů, pravidel a nařízení
- Předpisy v oblasti mezinárodního obchodu
- Spravedlivá hospodářská soutěž
- Boj proti úplatkářství a korupci
- Obchodní styky se státní správou
- Zaměstnávání zaměstnanců státní správy
- Mzdová pravidla a pravidla ohledně odpracovaných hodin
- Ochrana životního prostředí
- Spolupráce s orgány společnosti provádějícími šetření a audity

4

Pomáháme zákazníkům k úspěchu 23

- Kvalita produktů
- Spokojenost zákazníků

5

Pracujeme společně 24

- Zákony o ochraně zdraví a bezpečnosti
- Vzájemný respekt
- Soukromí
- Rozmanitost a integrace
- Zásady boje proti obtěžování
- Nulová tolerance k násilí na pracovišti
- Bez drog a alkoholu
- Komunitní a politické činnosti

6

Myslíme kreativně 28

- Důvěrné informace
- Obchodování na základě interních informací
- Duševní vlastnictví
- E-mail, internet, sociální média a informační systémy
- Uchovávání záznamů společnosti

7

Přijímáme opatření 33

- Hlášení obav
- Žádná odvetná opatření
- Důsledky porušení kodexu
- Výjimky z Kodexu

Klíčové kontakty 39

Čísla na horkou linku podle zemí 40

Zpráva od Vicenta Reynala

1

Ve společnosti Ingersoll Rand se každý den snažíme získávat si důvěru díky čestnému vystupování a bezúhonnému jednání mezi zaměstnanci a se zákazníky, dodavateli, akcionáři a v rámci našich komunit. Naše zaměření – *Spolehněte se na nás, že*

vám pomůžeme zlepšit život – zahrnuje bezúhonné

jednání bez ohledu na složitost problému.

Globální etický kodex společnosti Ingersoll Rand je pro každého z vás vodítkem při přijímání správných rozhodnutí s ohledem na očekávání Společnosti v rámci práce a obchodu v souladu s nejvyššími možnými etickými standardy a platnými zákony.



Dvě společnosti, které se spojily – Gardner Denver a Ingersoll Rand – se dohromady mohou pochlubit 300 lety zkušeností na pozici lídrů trhu. Od 19. století se sice mnohé změnilo, ale síla, co nás žene kupředu, se nikdy ani trochu nezměnila – způsob, jakým pracujeme a podnikáme. Společnosti Gardner Denver i Ingersoll Rand obstály ve zkoušce času díky tomu, že měly jasné vize a sady hodnot, které definovaly jejich kulturu a zajistily, aby obě společnosti vždy směřovaly za stejným cílem: vždy dělat tu správnou věc.

Vydáváme se na cestu spojení dvou lídrů odvětví do jedné organizace, a tak je důležité, abychom dodržovali zásadní principy popsané v našem Etickém kodexu:

- Děláme správnou věc
- Dodržujeme zákony
- Pomáháme zákazníkům k úspěchu
- Pracujeme společně
- Myslíme kreativně
- Přijímáme opatření

Věnujte čas přečtení a pochopení našeho Kodexu. A kdykoli to bude nutné, vraťte se k němu. Nezapomeňte, že ačkoli jsou v Kodexu jasné a srozumitelně uvedeny i některé podrobnosti, nemohou v něm být obsaženy absolutně všechny situace, které mohou nastat. Když situace, které zde nejsou popsány, nastanou, musíme myslet a jednat jako vlastníci Společnosti, jimiž jsme, vyhodnotit dané problémy a bez kompromisů dosáhnout správného výsledku.

Další důležitou odpovědností, která je pro nás všechny společná, je povinnost hlásit porušení tohoto Kodexu, zásad Společnosti či zákona. Pokud se stanete svědkem chování, které není správné, nemlčte. Máte-li dotazy, požádejte o pomoc. V závěru Kodexu je uveden seznam kontaktů, který by vám měl pomoci najít správnou osobu nebo správné oddělení pro jakýkoli dotaz. Chtěl bych vám také jasně sdělit, že společnost Ingersoll Rand netoleruje odvetné akce proti komukoli, kdo vyjádří obavu ohledně potenciálního porušení Kodexu, zásad Společnosti nebo zákona. Máte-li pocit, že proti vám bylo nebo je vedeno odvetné opatření za vyjádření obavy, obraťte se prosím okamžitě na naši globální horkou linku pro etiku nebo na právní oddělení.

Jsme odpovědní za svoji pověst a vy díky dodržování Kodexu tuto pověst udržujete a dále posilujete. Ukazujeme zúčastněným osobám, že jsme čestný a důvěryhodný obchodní partner, který je zaměřen na vysokou výkonnost a za všech okolností se snaží zlepšovat. To nám pomůže zajistit pro společnost Ingersoll Rand dalších 300 úspěšných let.

S úctou,



Vicente Reynal
Generální ředitel



Spolehněte se na nás,
že vám pomůžeme
zlepšit život

Myslíme a jednáme jako vlastníci.

Již 160 let se každý den budíme s myšlenkou, jak bychom mohli pomoci se zlepšováním života. Pomáhá nám podnikatelský duch a myšlení vlastníků – díky tomu máme inspiraci, abychom se ze všech sil starali o své sousedy i Zemi, na které všichni žijeme. Vždy jsme připraveni konat, nést odpovědnost a rychle se vzpamatovávat z nezdarů.

Naším závazkem je pomáhat našim zákazníkům k úspěchu.

Jsme hrdí na inovace a naším cílem je provádět vše jasným a přehledným způsobem. Chceme být stále ve spojení s našimi zákazníky a nést odpovědnost, která z takového spojení vyplývá. Víme, že se na nás spoléhají v oblasti nezbytných, zásadních a životně důležitých řešení.

Máme odvážné cíle, ale zároveň postupujeme kupředu s pokorou a bezúhonně.

Věříme si, že se dokážeme vypořádat i s nejtěžšími problémy, ovšem zároveň je nám vlastní skutečný pocit skromnosti. Každý den se snažíme získávat si důvěru díky čestnému vystupování a bezúhonnému jednání bez ohledu na složitost problému. Hovoříme upřímně, přiznáváme vlastní chyby a vždy se snažíme, abychom byli druhý den lepší.

Rozvíjíme týmy plné inspirace.

Budujeme a oslavujeme kulturu, v níž se setkávají různé úhly pohledu, prostředí a zkušeností. Z hlediska přístupu k lidem a příležitostí, které mají k dispozici, ctíme naprostou rovnost. A víme, že na pracovišti, kde panuje atmosféra integrace, vzájemnosti a respektu, se mohou rozvíjet schopnosti těch nejtalentovanějších a nejschopnějších zaměstnanců.

Děláme správnou věc



Jsmo čestní a spravedliví.

Každý den se snažíme získávat si důvěru díky čestnému vystupování a bezúhonnému jednání bez ohledu na složitost problému. Věříme, že provádění činností bezúhonně nepředstavuje jen správný způsob práce a podnikání, ale **jediný** způsob práce a podnikání.

Představení kodexu

Bezúhonnost, čestnost a zdravý úsudek představují zásadní prvky pověsti a úspěchu společnosti Ingersoll Rand a jejích dceřiných a přidružených společností (souhrnně „Ingersoll Rand“ nebo „Společnost“). Tento Etický kodex (zkráceně „Kodex“) je zaměřen na to, aby všichni ředitelé, členové vedení (včetně nejvyššího výkonného ředitele, nejvyššího finančního ředitele, hlavního účetního nebo controllera a osob zastávajících podobné pozice) a zaměstnanci Společnosti (souhrnně „Zaměstnanci“) nejen za všech okolností jednali v souladu s právními normami, ale také dodržovali nejvyšší etické standardy ve všech hlediscích pracovních a obchodních záležitostí a vždy jednali tak, aby předcházeli i zdání nevhodného chování.

Kodex slouží jako vodítko pro zaměstnance v právních a etických záležitostech a je povinností zaměstnanců pozorně si ho přečíst a porozumět mu. Kodex ovšem nezahrnuje veškeré možné záležitosti a neočekáváme

ani, že by zodpověděl veškeré možné otázky, které se v rámci podnikání mohou objevit. Společnost očekává, že zaměstnanci budou za všech okolností používat zdravý úsudek a dodržovat vysoké etické standardy, k jejichž dodržování se Společnost zavázala. Pokud vás znepokojuje určitá situace z hlediska etiky nebo si nejste jisti, zda určité chování splňuje standardy Společnosti ohledně chování, je vaší odpovědností zeptat se nadřízených či manažerů a, pokud to je vhodné, vedoucího právního oddělení Společnosti, na cokoli, o čem máte pocit, že je nutné pochopit s ohledem na to, co od vás Společnost očekává.

Etická obchodní jednání

Zaměstnanci musejí být při jednání jménem společnosti Ingersoll Rand pravdomluvní. Nikdy nikoho nečestně nezneužívejte prostřednictvím manipulace, zatajování, zneužívání důvěrných informací, falšování údajů, překrucování skutkového stavu nebo jiných záměrně nečestných přístupů k jednání. Očekává se, že během veškerých interakcí a komunikací se zákazníky, konkurenty, dodavateli, orgány státní správy a dalšími budou zaměstnanci jednat čestně a otevřeně, bez ohledu na to, zda probíhají ve Společnosti nebo mimo ni.

Výběr třetích stran a dodavatelů

Zástupce třetích stran a dodavatele vybíráme na základě nabízené hodnoty, kvality služeb a pověsti. Od zástupců třetích stran a dodavatelů vyžadujeme dodržování stejně vysokých standardů bezúhonnosti, jakým se sami zavazujeme.

Při výběru třetích stran a dodavatelů a udržování spolupráce s nimi musíte dodržovat platné procesy pro nabídky/poptávky, jednání a uzavírání smluv a provádět odpovídající hloubkové kontroly při zjišťování, zda jde o uznávané a kvalifikované partnery, a z důvodu předcházení jakýmkoli střetům zájmů.

Povědomí o Kodexu

V rámci výběru nového obchodního zástupce postupuje Ling podle Zásady Společnosti pro dodržování pravidel v boji proti korupci. V rámci tohoto procesu požaduje nový obchodní zástupce, aby mu platby byly poukazovány na účet vedený na jméno někoho jiného. Ling ví, že jde o „výstražný signál“, o kterém musí informovat oddělení pro dodržování předpisů a nařízení, aby byla provedena důkladná hloubková kontrola a zjistilo se, zda obchodní zástupce je zavedenou a kvalifikovanou třetí stranou, s níž Ling může provádět obchodní transakce.



Kompresory společnosti Ingersoll Rand plní vzduch pro dýchání do kyslíkových lahví, které používají záchranné týmy a potápěči.

Před navázáním jakéhokoli vztahu agenturního typu s třetí stranou (např. obchodníkem, obchodním zástupcem, dealerem, distributorem apod.) musíte navíc postupovat v souladu s firemním Procesem pro hloubkovou kontrolu transakčního partnera. V rámci tohoto procesu musíte provést hodnocení hloubkové kontroly transakčního partnera a provést určité kroky směřující k ověření pověsti třetí strany, čímž se minimalizuje riziko úplatkářství či korupce. V případě jakýchkoli dotazů ohledně této zásady či uvedeného procesu se obraťte na oddělení pro dodržování předpisů a nařízení.

Od všech dodavatelů se očekává, že budou dodržovat Etický kodex Společnosti pro dodavatele a jednat v souladu se zásadami společnostmi pro odpovědné globální získávání zdrojů.

Střety zájmů

Na prvním místě musí vždy stát nejlepší zájem společnosti Ingersoll Rand.

Zaměstnanci musejí při všech rozhodnutích, která přijímají, postupovat v nejlepším zájmu společnosti Ingersoll Rand. Střet zájmů může nastat, když je zaměstnanec ovlivněn, případně se zdá být ovlivněn, úvahami o vlastním prospěchu či výhodách pro sebe nebo člena rodiny způsobem, který je ve střetu s povinnostmi zaměstnance vůči Společnosti. Zásadní je, aby se předcházelo i domnělým střetům mezi osobními zájmy zaměstnance a zájmy společnosti Ingersoll Rand.

Není sice možné popsat veškeré okolnosti, za nichž může docházet ke střetu zájmů, ovšem k potenciálním střetům zájmů patří následující situace:

- zastávání pozice zaměstnance, ředitele nebo finančního investora ve společnosti, která je konkurentem společnosti Ingersoll Rand;
- zastávání pozice zaměstnance, ředitele nebo finančního investora ve společnosti, která je v obchodním styku se společností Ingersoll Rand;
- zastávání pozice náborového manažera nebo pozice, při jejíž obsazení se uvažuje o příbuzné osobě;
- zastávání pozice přímého podřízeného spolupracovníka/spolupracovnice, s nímž/níž jste v milostném vztahu;
- práce poradce, ve vlastním volném čase, pro společnost, která je konkurentem společnosti Ingersoll Rand;
- práce poradce, ve vlastním volném čase, pro společnost, která je v obchodním styku se společností Ingersoll Rand;
- zadání zakázky nebo obchodování se společností ve vlastnictví příbuzné osoby;
- poskytnutí půjčky, případně ručení za závazky, zaměstnancům nebo jejich přímým rodinným příslušníkům;

Střety zájmů jsou obecně zakázány. Výjimky jsou možné v omezených situacích, ale lze je udělit pouze po kontrole a schválení specifických nebo obecných kategorií, a to (1) po dohodě alespoň dvou členů nejvyššího vedení (v případě jiných zaměstnanců, než jsou členové vedení nebo ředitelé) nebo (2) po dohodě představenstva (v případě členů vedení nebo ředitelů). Střety zájmů nemusejí být vždy zcela zřejmé, takže s případnými dotazy se obraťte na svoje nadřízené či manažery a, pokud to je vhodné, na vedoucího právního oddělení Společnosti. Neinformování o střetu zájmů je porušením tohoto Kodexu.

Povědomí o Kodexu

Rohini pracuje se svým týmem na projektu, který je nutno dokončit ve velmi krátkém termínu, a tým si na poslední chvíli uvědomil, že pokud se nepodaří vytisknout sadu brožur navíc, nedokončí projekt v termínu. Rohinin manžel vlastní tiskárnu, ale než ho tým požádá o vytisknutí brožur, musí vše prodiskutovat s oddělením pro dodržování předpisů a nařízení, protože si uvědomuje, že v dané situaci vzniká dojem střetu zájmů, a potenciální střet je tedy nutno oznámit. Nezávislá kontrola ze strany oddělení pro dodržování předpisů a nařízení chrání všechny účastníky situace, kdyby mělo dojít k jejímu zpochybnění.



Několik produktů společnosti Ingersoll Rand se používá v papírenském průmyslu – od výroby papíru z celulózy po tisk novin a časopisů.

Povědomí o Kodexu

Francisco dostal během služební cesty do Německu od zákazníka pozvání na večeři. Po návratu domů Francisco nesmí tuto večeři uvést ve vyúčtování nákladů a nárokovat si její proplacení.

Jakýkoli zaměstnanec, který odhalí střet zájmů, v němž se ocitl zaměstnanec, kromě členů vedení a ředitelů, na to musí bez odkladu upozornit nadřízeného, manažera nebo jinou odpovídající osobu. Zaměstnanci by měli postupovat v souladu s postupy hlášení popsány v oddíle „Přijímáme opatření“ v části „Hlášení obavy“.

Jakýkoli nadřízený pracovník nebo manažer, který obdrží hlášení o (potenciálním) střetu zájmů, musí tuto záležitost okamžitě nahlásit vedoucímu právního oddělení Společnosti. Skutečný nebo potenciální střet zájmů, v němž se ocitl člen nejvyššího vedení, je nutno oznámit přímo vedoucímu právního oddělení Společnosti. A poslední bod: Skutečný nebo potenciální střet zájmů, v němž se ocitl ředitel, je nutno oznámit přímo představenstvu Společnosti.

Příležitosti pro společnost

Zaměstnanci dluží Společnosti povinnost prohlubovat oprávněné obchodní zájmy společnosti, když se k tomu naskytne příležitost. Zaměstnancům je zakázáno:

- odklánět jakékoli příležitosti odhalené díky používání majetku nebo informací Společnosti nebo v důsledku postavení ve Společnosti na sebe nebo jiné lidi;
- využívat majetek nebo informace Společnosti nebo svoje postavení ve Společnosti k nepatřičnému osobnímu prospěchu a
- účastnit se obchodní aktivity společnosti, která je konkurentem, případně by potenciálně mohla být konkurentem Společnosti.

Podvodné jednání

Nikdy nefalšujte vyúčtování nákladů ani pracovní výkazy.
Takové kroky představují podvodné jednání.

Podvodného jednání se dopouštíte, když zatajujete, pozměňujete, falšujete nebo vynecháváte určité informace z důvodu dosažení protizákonného osobního nebo finančního prospěchu pro sebe nebo někoho jiného.

K příkladům podvodného jednání patří:

- uvádění nesprávných finančních údajů v knihách a záznamech Společnosti, aby výkonnost spolupracovníka vypadala lépe;
- předložení falešných zdravotních záznamů z důvodu získání výhod pro handicapované;
- pozměňování údajů o výrobě, aby bylo dosaženo cílů produktivity;
- falšování nebo pozměňování účtenek pro vlastní prospěch.

Zábava a pohoštění v rámci obchodu

Společenské styky s dodavateli, zákazníky a dalšími obchodními kontakty mohou pomáhat při rozvíjení silných pracovních vztahů, ale existují omezení ohledně toho, jaké typy zábavy, pohoštění a společenských událostí jsou přijatelné. Obecně byste neměli nabízet pozvánku na pohoštění či zábavu, pokud by to mělo vypadat, že se tímto způsobem pokoušíte ovlivnit obchodní rozhodnutí. Podobně je nutno přistupovat k nabízení pozvánek, které by měly souviset s pracovními/obchodními záležitostmi a měly by být nabízeny bez dalších závazků. Pohoštění či zábava v rámci obchodních jednání musí být v přiměřené hodnotě, nepřilíš častá a bez předchozího schválení ze strany oddělení pro dodržování předpisů a nařízení nesmí překračovat stanovený práh „přiměřenosti“.

Povědomí o Kodexu

Po schůzce s potenciálním prodejcem, o němž Společnost uvažuje z hlediska budoucí spolupráce, zve prodejce Ronalda s manželkou na velmi drahou večeři a koncert. Prodejce děkuje Ronaldovi za to, že uvažuje o podepsání smlouvy s jeho společností. Ronaldo odmítne, protože nechce narušit nestrannost výběru prodejce.



Kompresory společnosti Ingersoll Rand se používají v pivovarech a na lahvacích linkách na celém světě.

Veškeré náklady na pohoštění a zábavu je nutno řádně a přesně zaznamenat do vyúčtování nákladů.

Pravidla, jimiž se řídí nabízení pohoštění a zábavy představitelům státní správy, jsou přísnější než obecná pravidla pro pohoštění a zábavu a jsou popsána podrobněji v části „Dary“ tohoto Kodexu.

Dary

Nikdy nepřijímejte dar, který by mohl ovlivnit váš úsudek a v jehož důsledku by mohlo vaše rozhodnutí vypadat zaujatě.

Občasná výměna obchodních darů představuje běžný postup zaměřený na vytváření důvěry a posilování obchodních vztahů. Pokud však poskytnutí nebo přijetí darů přesahuje určitou mez, může u příjemce vzniknout pocit osobní povinnosti, případně se může zdát, že mezi oběma stranami došlo k nevhodnému ujednání.

Povědomí o Kodexu

Jeden z dodavatelů společnosti nabízí Christině před Vánocemi dárkový poukaz, který může využít v místních lázních. Christina zdvořile odmítne, protože ví, že dárkový poukaz je považován za ekvivalent hotovosti a bez ohledu na to, o jak malou hodnotu se jedná, zaměstnanci nikdy nesmějí jako dary přijímat hotovost ani ekvivalent hotovosti.

Darované ani přijímané dary nesmějí přesáhnout „přiměřenou“ mez. Pokud dar přesto přesáhne danou mez, musí ho **předem schválit** oddělení pro dodržování předpisů a nařízení. Pokud obdržíte dar přesahující tuto mez a jeho odmítnutí či vrácení není prakticky proveditelné, musíte tuto záležitost okamžitě nahlásit oddělení pro dodržování předpisů a nařízení, které rozhodne o vhodném postupu. **Bez ohledu na hodnotu nesmíte jako dar nikdy přijmout hotovost ani ekvivalent hotovosti** (např. dárkový poukaz).

Společnost vyžaduje, abyste si uvědomovali právní a etické požadavky na předávání darů v zemi, kde pracujete či podnikáte, a dodržovali je.

Pravidla, jimiž se řídí nabízení darů představitelům státní správy, jsou přísnější než obecná pravidla, jimiž se řídí nabízení darů. Zaměstnancům je přísně zakázáno nabízet cokoli hodnotného, včetně hotovosti, ekvivalentů hotovosti, příspěvků politickým stranám či hnutím či dobročinným organizacím, věcných darů a služeb, pohoštění, výletů a zábavy, darů nebo čehokoli jiného, co má finanční hodnotu, jakémukoli zaměstnanci státní správy, manželovi/manželce či příbuzné/mu zaměstnanci státní správy za účelem získání výhody pro Společnost.

Praní špinavých peněz

Každý sám za sebe musí dělat vše pro to, aby se vyvaroval jakékoli účasti na praní špinavých peněz. Praní špinavých peněz je proces, v jehož rámci se lidé snaží skrýt původ prostředků pocházejících z protizákonné činnosti, aby zdroj těchto nezákonně získaných prostředků vypadal legitimně. Za všech okolností musíte zajistit, abyste uskutečňovali obchodní činnosti s osobami dobré pověsti a zákonnými cíli podnikání, které používají zákonně nabyté peněžní prostředky. Máte-li podezření, že zákazník či dodavatel se věnuje nějaké protizákonné činnosti, nahláste tuto záležitost oddělení pro dodržování předpisů a nařízení.

Povědomí o Kodexu

Shakar, vedoucí regionálního finančního oddělení, se rozhodl nezaznamenat do výkazů výdaje příštích období, aby splnil čtvrtletní cíl ziskovosti. Tím vytvořil nesprávný finanční záznam, co je porušení Kodexu.



Naše kompresory představují skvělé prostředky pro letecký průmysl – dokážou splnit celou řadu požadavků na průtok a tlak, např. V aerodynamickém tunelu nebo při testování turbín.

Povědomí o Kodexu

David ve vlastním volném čase rozvíjí společně s manželkou malou firmu. Jeho žena se ho ptá, jestli může použít jeho počítač, který má zapůjčený od Společnosti, a zpracovat na něm podnikatelský záměr. David oznamuje manželce, že prostředky Společnosti, včetně počítačů a telefonů, sice lze v omezené míře používat pro soukromé, nekomerční účely, ovšem nikdy se nesmějí používat v rámci vlastní firmy nebo podobné společnosti.

Přesné a úplné obchodní záznamy a zveřejňování informací

Bezúhonnost, spolehlivost a přesnost ve všech zásadních hlediscích knih, záznamů a finančních výkazů Společnosti hrají zásadní roli ohledně průběžného i budoucího obchodního úspěchu Společnosti.

Jako společnost, jejíž akcie jsou veřejně obchodovány, se Společnost navíc musí řídit mnoha zákony a nařízeními určujícími způsob práce s našimi obchodními záznamy, např. americkým zákonem o cenných papírech. Společnost musí zaznamenat svoje finanční aktivity v souladu se všemi platnými zákony a účetními postupy a poskytovat aktuální, úplné a přesné údaje všem orgánům státní správy bez výjimky. Žádný zaměstnanec nesmí způsobit vznik situace, kdy by Společnost provedla transakci s cílem zaznamenat nebo zadokumentovat ji podvodným nebo nezákonným způsobem. Kromě toho žádný zaměstnanec nesmí vytvářet jakékoli falešné nebo uměle vytvořené dokumentace nebo záznamy do účetních knih pro jakoukoli transakci, jejímž účastníkem je Společnost. Podobně platí, že zaměstnanci ve finančních a účetních odděleních, nesoucí odpovědnost za záležitosti v rámci účetnictví a finančního výkaznictví, mají navíc povinnost přesně zaznamenávat veškeré finanční prostředky, majetek i transakce do knih a záznamů Společnosti.

Zásadou Společnosti je zveřejňovat úplná, čestná, přesná, včasná a srozumitelná fakta v souladu s platnými zákony a nařízeními, což se týká všech hlášení a dokumentů, které Společnost vypracovává a zasílá Americké komisi pro cenné papíry a burzu a orgánům státní správy, což platí i pro veškerou další veřejnou komunikaci ze strany Společnosti.

Pokud se dozvíte o transakci, události nebo okolnosti, která by mohla mít dopad na naše finanční výkazy ve smyslu, že by nebyly pravdivé, musíte o této záležitosti okamžitě informovat controllera nebo právní oddělení Společnosti.

Ochrana peněžních prostředků společnosti

S peněžními prostředky Společnosti vždy nakládejte moudře a nikdy neutrácejte peníze Společnosti bez náležitého schválení. Peněžní prostředky Společnosti se nesmějí nikdy používat k účelu, který by mohl být shledán neetickým nebo porušujícím zákon a kreditní karty Společnosti se nesmějí používat k nákupům nesouvisejícím s pracovními či obchodními záležitostmi.

Krádež nebo zneužití majetku společnosti

Při nakládání s majetkem Společnosti – přistupujte k němu, jako by šlo o váš majetek. Každý z nás nese odpovědnost za ochranu majetku Společnosti před ztrátou z důvodu nedbalosti, zneužití nebo plýtvání. Je samozřejmě, že krádež majetku společnosti je navíc špatná a protizákonná.

Mobilní telefony a počítače mohou obsahovat mnoho citlivých údajů. Přijímejte řádná opatření k jejich ochraně. Pokud jedno z těchto zařízení ztratíte, upozorněte na to okamžitě svého manažera a oddělení IT.

Valná většina zařízení, vybavení, produktů, kancelářského vybavení, vozidel, softwaru, počítačů, síťových a počítačových systémů, telefonů, mobilních telefonů, kopírek, spotřebního materiálu a dalšího majetku Společnosti se smí používat výhradně pro pracovní či obchodní účely. Použití majetku společnosti pro osobní účely bez řádného oprávnění může být považováno za krádež. Některý majetek, např. telefony a počítače, lze občas používat pro osobní účely, ovšem takové používání nesmí mít vliv na pracovní výkonnost.

Při používání majetku Společnosti nebo během výkonu práce nikdy nepřistupujte k jednoznačně sexuálně zaměřeným, obscénním, dehonestujícím, obtěžujícím, protizákonným nebo jinak nevhodným materiálům ani je nekopírujte, nezobrazujte, nerozesílejte a neukládejte.

Povědomí o Kodexu

Po nešťastné nehodě v našem závodě se média obracejí na Javiera, aby jim poskytl základní informace o tomto bezpečnostním incidentu. Javier sice byl v době, kdy k incidentu došlo, v závodě a viděl, co se stalo, ale předává dotaz právnímu oddělení. Javier si uvědomuje, že je velmi důležité, aby veškeré informace o Společnosti byly přesné a konzistentní.

Dotazy ze strany státní správy, právních kanceláří a médií

Je důležité, aby se Společnost vyjadřovala jednohlasně.

Čas od času se orgány státní správy mohou obracet na zaměstnance Společnosti s žádostí o získání informací. Kromě toho se na vás může obrátit i soukromý advokát v právní záležitosti týkající se Společnosti, nebo se na vás mohou obrátit média ohledně události související se Společností. Pokud se na vás kdokoli obrátí se žádostí o informace, je důležité informovat o tom místní vedení nebo právní oddělení či oddělení pro dodržování předpisů a nařízení. Nepokoušejte se prosím odpovídat na takové žádosti/dotazy samostatně / bez konzultace.



Palivové systémy společnosti Ingersoll Rand jsou vybaveny sofistikovanými ovládacími prvky GPS, které umožňují vykládku paliva pouze v rámci naprogramovaných zeměpisných hranic.

Dodržujeme zákony

Chráníme si dobrou pověst díky tomu, že se neúčastníme žádných protizákonných činností.

Jako globální Společnost podnikáme tak, že dodržujeme veškeré platné zákony v každé zemi, kde působíme. Odpovídáte za znalost zákonů, které souvisejí s vaší prací. Máte-li dotaz, požádejte o pomoc.



Dodržování zákonů, pravidel a nařízení

Dodržování ducha i litery zákonů představuje jeden ze základních stavebních prvků, na nichž jsou vystavěny etické standardy Společnosti. Při práci ve Společnosti musejí zaměstnanci respektovat zákony jurisdikcí, v nichž působíme, a dodržovat je. Podrobná znalost těchto zákonů se sice neočekává od všech zaměstnanců, ale je důležité mít dostatečnou znalost platných místních, státních i národních zákonů, aby daný zaměstnanec věděl, kdy se má obrátit se žádostí o radu na vedoucího právního oddělení Společnosti nebo jiného způsobilého pracovníka. Pokud je zákon ve střetu s tímto Kodexem, musíte dodržovat zákon. Nedodržování jakýchkoli platných zákonů, pravidel a nařízení má vážné následky včetně ukončení pracovního poměru a potenciálních trestních a občanskoprávních postihů.



Kompresory společnosti Ingersoll Rand se používají na nákladních a výletních lodích na celém světě.

Předpisy v oblasti mezinárodního obchodu

Abychom mohli plnit potřeby našich zákazníků v globalizovaném světě, přepravujeme zboží přes zeměpisné hranice. Naše obchodní transakce se často řídí různými právními předpisy o obchodování, jímž se reguluje vývoz, zpětný vývoz a dovoz, a to včetně:

- zákonů o kontrole vývozu, celních předpisů, omezení obchodu, obchodních embarg a ekonomických sankcí;
- zákonů proti bojkotu, které společností zakazují účast v mezinárodním bojkotu, který nemá podporu vlády USA.

Je důležité vést záznamy o veškerých dovozních/ vývozních transakcích včetně, kromě jiných, nákupních objednávek, smluv, faktur a záznamů o platbách. Předpisy v oblasti mezinárodního obchodu jsou složité. Máte-li jakýkoli dotaz, obraťte se na místní vedení nebo oddělení pro dodržování předpisů a nařízení.

Spravedlivá hospodářská soutěž

Nikdy nehovořte s konkurenty o cenách ani podílu na trhu.

Antimonopolní zákony jsou zaměřeny na to, aby zaručily silnou konkurenci bez zákulisních dohod. Společnost Ingersoll Rand se vždy snaží dosahovat lepších výsledků než konkurence ve všech oblastech obchodu, v nichž působíme, a to díky týmové práci a kreativnímu myšlení, ovšem nikoli díky činnostech potlačujícím konkurenci. Vyhráváme, protože náš globální tým se o zakázky uchází čestně a spravedlivě. Zaměstnanci **nikdy** nesmějí:

- hovořit s konkurenty o cenových relacích či strategiích;
- uzavírat dohody o stanovení cen, koordinaci nabídek, rozdělení trhů či rozdělení zákazníků.

Nezapomeňte, že máte zakázáno debatovat s konkurenty o tématech proti konkurenci, a to dokonce i v neformálním prostředí, např. na veletrzích nebo akcích pro zákazníky. Pokud se ocitnete v situaci, v níž se debatuje o informacích ohledně konkurenčního boje, je vaší povinností vzdát se a okamžitě tuto konverzaci nahlásit právnímu oddělení.

Právní předpisy o hospodářské soutěži jsou složité a obsahují významné postihy. Máte-li jakékoli dotazy, obraťte se na právní oddělení či oddělení pro dodržování předpisů a nařízení.

Povědomí o Kodexu

Marta potkala na veletrhu Svena, bývalého zaměstnance, který nedávno odešel ze Společnosti a začal pracovat u konkurence. Sven se jí ptá na nové prodejní strategie Společnosti pro následující rok. I když je Sven kamarád a bývalý spolupracovník, Marta mu sděluje, že s ním o této záležitosti nemůže hovořit, protože pracuje v konkurenční společnosti. Také si zapamatuje, že jakmile se vrátí do práce, musí tento rozhovor nahlásit právnímu oddělení.

Boj proti úplatkářství a korupci

Nikdy nikomu nedávejte nic, co by mohlo být chápáno nebo vykládáno jako úplatek. Podnikáme „férově a poctivě“.

Povědomí o Kodexu

Carlos je obchodní manažer ve Venezuele. Podává nabídku v rámci projektu dodávek čerpadel pro venezuelské námořnictvo. Přichází za ním námořní důstojník a sděluje mu, že jiná společnost předložila velmi zajímavou nabídku, ale že za menší poplatek může zajistit, aby zakázku získal Carlos. Carlos odmítá zaplatit poplatek, protože ví, že uhrazení nepatřičného poplatku představiteli státní správy jiné země za účelem získání zakázky by představovalo porušení amerického zákona o zahraničních korupčních praktikách (FCPA). Navíc tento rozhovor nahlásí oddělení pro dodržování předpisů a nařízení.

Společnost Ingersoll Rand se zavazuje k dodržování veškerých zákonů zaměřených na boj proti úplatkářství a korupci na celém světě, včetně amerického zákona o zahraničních korupčních praktikách (FCPA) a britského zákona o korupci. Zaměstnancům i dalším osobám jednajícím jménem Společnosti je zakázáno provádět nebo slibovat nepatřičné platby představitelům orgánů státní správy nebo soukromým, komerčním subjektům mimo státní správu. Společnost Ingersoll Rand také zakazuje provádění plateb za urychlení řízení – malých částek zaměstnancům státní správy za provádění rutinních úkonů, jejichž provádění je jejich povinností. Nikdy nedávejte představiteli státní správy ani jiné osobě **nic hodnotného** výměnou za následující záležitosti, případně v rámci jejich zajištění:

- zajištění nepoctivé výhody,
- získání nebo udržení zakázky,
- ovlivnění rozhodnutí státní správy nebo společnosti.

Tresty za porušení protikorupčních zákonů mohou být velmi vysoké. Ohledně dalších pokynů se obraťte na právní oddělení nebo na oddělení pro dodržování předpisů a nařízení.

Obchodní styky se státní správou

Při spolupráci se stávajícími nebo potenciálními zákazníky ze státní správy hraje zásadní roli dodržování nejrůznějších zákonů, nařízení a postupů vztahujících se na smluvní práci se státní správou. Tato pravidla jsou často přísnější a složitější než pravidla, jimiž se řídí spolupráce se zákazníky z komerční sféry. Pokud je součástí vaší práce marketing nebo prodej, uzavírání smluv či práce na projektu pro orgán státní správy, např. pro armádu, nebo pro dodavatele státní správy, očekává se vaše znalost zákonů a pravidel, jimiž se řídí obchodní styky se státní správou, a jejich dodržování. Porušení těchto pravidel může mít za následek výrazné pokuty, ztrátu budoucích státních zakázek, a dokonce i trestní stíhání jednotlivých osob i Společnosti.

Zaměstnávání zaměstnanců státní správy

Společnost Ingersoll Rand musí dodržovat pravidla a nařízení, jimiž se řídí zaměstnávání současných a bývalých zaměstnanců státní správy a jejich rodinných příslušníků. Před zahájením předběžných pohovorů požádejte o schválení oddělení lidských zdrojů a právní oddělení nebo oddělení pro dodržování předpisů a nařízení.

Mzdová pravidla a pravidla ohledně odpracovaných hodin

Společnost Ingersoll Rand se zavazuje k dodržování všech platných zákonů a nařízení o mzdách a pracovní době. Za účelem pomoci zajištění správné odměny za veškerou práci odvedenou ve společnosti Ingersoll Rand musejí všichni zaměstnanci bez udělené výjimky (placení za odpracované hodiny) přesně zaznamenávat odpracovaný čas v souladu s požadavky zákona nebo zásad ve své zemi – bez ohledu na to, zda jde o plánovanou, nebo neplánovanou práci, přesčas, nebo běžnou pracovní dobu či schválený, nebo neschválený čas.

Povědomí o Kodexu

Gloria by chtěla najmout Abdula, jenž pracuje na ministerstvu obrany a účastní se rozhodování o velké zakázce pro Společnost. Během čekání, jak ministerstvo obrany o zakázce rozhodne, uvažuje Gloria o tom, že osloví Abdula a sdělí mu, že by ho chtěla najmout, aby pro Společnost spravoval tuto zakázku, kdyby jí byla svěřena. Gloria si uvědomuje, že existují pravidla, jimiž se řídí zaměstnávání současných federálních zaměstnanců, a tak se obrací na oddělení lidských zdrojů s žádostí o radu. Oddělení lidských zdrojů sděluje Glorii, že Společnost nesmí Abdulovi nabídnout zaměstnání. Oddělení lidských zdrojů ji také informuje, že by mohlo být možné najmout Abdula po rozhodnutí o zakázce, ale i v takovém případě existují různá pravidla vztahující se na danou situaci – Abdula může kontaktovat pouze po schválení a obdržení pokynů od právního oddělení nebo oddělení pro dodržování předpisů a nařízení.

Ochrana životního prostředí

Záleží nám na ochraně životního prostředí pro budoucí generace.

Společnost Ingersoll Rand se zavazuje k minimalizaci negativního dopadu svého podnikání na životní prostředí a k provozování závodů a provozů v souladu se všemi platnými předpisy v oblasti ochrany životního prostředí. Od všech zaměstnanců se očekává, že budou dodržovat platné zákony v oblasti ochrany životního prostředí.

Povědomí o Kodexu

Oddělení lidských zdrojů provádí interní šetření týkající se údajného protiprávního jednání a dotazuje se několika zaměstnanců, kteří by o této záležitosti mohli mít nějaké informace. Cheung, jeden z dotazovaných zaměstnanců, má důkaz, že jeho přítel se zúčastnil protiprávního jednání, ale nechce svého přítele dostat do problémů. Cheung si myslí, že pokud pouze nesdělí, co ví, není to lhaní. Cheung je ovšem povinen spolupracovat v rámci šetření Společnosti a to znamená, že musí pravdivě zodpovědět všechny otázky a poskytnout informace, které má a které by mohly potenciálně pomoci. Zamlčování informací během šetření představuje porušení Kodexu.

Spolupráce s orgány společnosti provádějícími šetření a audity

Od všech zaměstnanců se očekává, že budou plně spolupracovat při šetřeních v rámci společnosti a že poskytnou čestné a pravdivé informace. Zamlčování informací nebo odmítnutí spolupráce během šetření představuje porušení Kodexu.

Zaměstnanci musejí plně spolupracovat s interními i externími auditory. Nikdy nesmíte dělat nic, co by kohokoli, kdo se účastní provádění auditu nebo kontroly ve Společnosti, uvádělo v omyl, nevhodně ovlivňovalo nebo manipulovalo.

Pomáháme zákazníkům k úspěchu

Stavíme produkty, na které jsme hrdí.

Naši zákazníci očekávají, že naše produkty budou patřit k těm nejlepším na trhu a my víme, že se na nás spoléhají v oblasti nezbytných, zásadních a životně důležitých řešení. Vzhledem k tomu, že chceme být s našimi zákazníky stále ve spojení, přijímáme odpovědnost, která z takového spojení vyplývá. Pro náš úspěch je hraje zásadní roli právě spokojenost zákazníků a chceme, aby je naše produkty a služby, které poskytujeme, těšily.

4

Kvalita produktů

Chceme vždy vyrábět vysoce kvalitní produkty. Abychom zaručili, že svým zákazníkům dodáváme bezpečné a inovativní produkty, dodržujeme při jejich výrobě všechny platné zákony a nařízení. Kromě toho provádíme rozsáhlé testování produktů a kontroly kvality. V případě skutečného nebo potenciálního problému ohledně kvality či bezpečnosti okamžitě informujte svého nadřízeného, vedoucího provozu nebo bezpečnostního koordinátora provozu, případně oddělení bezpečnosti a ochrany životního prostředí.

Spokojenost zákazníků

Společnost Ingersoll Rand si udržuje věrnost zákazníků díky vývoji inovativních, vysoce kvalitních produktů, které splňují potřeby našich zákazníků. Naším cílem je být na 1. místě ve spokojenosti zákazníků se všemi našimi produkty a značkami.



Kompresory a čerpadla společnosti Ingersoll Rand se používají při průzkumech zaměřených na ropu a zemní plyn.

Pracujeme společně



Společně vytváříme pozitivní pracovní prostředí.

Jsme globální tým a budujeme a oslavujeme kulturu, v níž se setkávají různé úhly pohledu, prostředí a zkušeností. Z hlediska přístupu k lidem a příležitostí, které mají k dispozici, ctíme naprostou rovnost – vytváříme integrující a zdravé pracovní prostředí plné respektu, a v němž se všichni zaměstnanci mohou úspěšně rozvíjet a mohou smysluplně přispívat k úspěchu společnosti.

Zákony o ochraně zdraví a bezpečnosti

Bezpečnost je **vždy** naší nejdůležitější prioritou.

Povědomí o Kodexu

Johan si všiml, že určité zařízení v závodě je poškozené a mohlo by způsobit zranění. Má obavu, že pokud to nahlásí před koncem směny, mohl by pozastavit výrobu v závodě. Johan se nicméně rozhodne, že „bezpečnost je vždy na prvním místě“, a tak bez odkladu hlásí nebezpečnou situaci svému manažerovi a vedoucímu bezpečnosti závodu.

Abychom zajistili bezpečí na našich pracovištích, je důležité, aby zaměstnanci dodržovali veškeré bezpečnostní postupy, obzvláště postupy související s obsluhou strojů a zvedáním těžkých předmětů. Nehodám můžeme předcházet, pokud pro nás bude bezpečnost vždy na prvním místě, budeme dodržovat zavedené bezpečnostní postupy, dodržovat bezpečnostní programy Společnosti a postupovat přesně v souladu se zásadami BOZP ve všech zemích, v nichž působíme. Veškeré potenciálně nebezpečné činnosti hlaste bez odkladu svému manažerovi nebo koordinátorovi bezpečnosti závodu. Pokud máte pocit, že vaše místní vedení neřeší problém v oblasti bezpečnosti odpovídajícím způsobem, měli byste se obrátit na oddělení bezpečnosti a ochrany životního prostředí Společnosti.

Vzájemný respekt

Zaměstnanci jsou naším největším aktivem. Respektujeme různé kultury a vážíme si různých názorů.

Ve společnosti Ingersoll Rand se k sobě vždy chováme s respektem a úctou a ceníme si toho, že všichni pocházíme z různých prostředí a kultur. Jsme přesvědčeni, že všichni zaměstnanci – bez ohledu na to, kde se nacházejí – mají právo pracovat v prostředí, v němž nedochází k diskriminaci, obtěžování ani šikaně. Zároveň respektujeme, že na různých místech světa existují na pracovištích různé zavedené postupy a ctíme místní kultury a postupy.

Soukromí

Ctíme práva našich zaměstnanců na soukromí.

Abychom mohli být skutečně globálním týmem, musíme respektovat soukromí ostatních. Máte-li přístup k osobně identifikovatelným údajům svých zaměstnanců nebo systémům, v nichž jsou tyto údaje uchovávány, musíte dodržovat veškeré relevantní zásady a právní úpravy týkající se shromažďování, používání a zveřejňování osobně identifikovatelných údajů.

Musíte:

- přistupovat k osobním údajům pouze za oprávněným pracovním nebo obchodním účelem,
- bezpečně ukládat a likvidovat osobní údaje,
- bez odkladu hlásit veškerá možná narušení soukromí či bezpečnostní rizika právnímu oddělení nebo jiným oprávněným osobám ve Společnosti v souladu s místními zákony,
- rozumět všem místním zákonům o ochraně osobních údajů a řídit se jimi.

V mnoha zemích existují zákony a směrnice regulující výměnu určitých osobních údajů zaměstnanců přes hranice dané země. Postupujeme v souladu se zákony o ochraně osobních údajů, které jsou v platnosti v zemích, v nichž působíme. Pokud se účastníte projektu, v jehož rámci musíte odeslat osobně identifikovatelné údaje za hranice země jejich původu, obraťte se na právní oddělení, oddělení IT nebo oddělení pro dodržování předpisů a nařízení.

Veškeré údaje v elektronické podobě, které jsou uchovávány v počítačích Společnosti, jsou majetkem Společnosti. Zaměstnanci by neměli očekávat, že jejich osobní údaje jsou chráněny, když používají počítače nebo jiné prostředky společnosti.



Společnost Ingersoll Rand dodává klíčové součásti zařízení, která se používají při péči o pacienty, v laboratořích a při farmaceutickém výzkumu a výrobě.



Club Car se může pochlubit více než 60 lety lídra inovací a konstrukce golfových vozítek, komerčních užitkových vozidel a dopravních prostředků pro osobní potřebu, které slouží našim zákazníkům i komunitám.

Společnost může bez jakýchkoli zákonných omezení sledovat dokumenty ve svých systémech a přistupovat k nim. Společnost Ingersoll Rand uznává, že v některých zemích mimo USA mohou být práva zaměstnanců vztahující se k osobním údajům nacházejícím se v počítačích zaměstnanců v majetku Společnosti omezena. V případech, kdy je to nutné, společnost Ingersoll Rand respektuje taková práva ohledně daných údajů.

Rozmanitost a integrace

Vždy se snažíme podporovat rozmanitost v rámci našich zaměstnanců. Naše náborové postupy zakazují diskriminaci na základě rasy, barvy kůže, náboženství, věku, pohlaví, sexuální orientace, národnostního původu, občanství, statutu veterána i jakéhokoli dalšího hlediska uvedeného v zákoně. Jsme přesvědčení, že rozmanitost naší pracovní síly představuje hodnotné aktivum, a usilujeme o vytvoření integrovaného pracovního prostředí, v němž dochází k podpoře různých nápadů, úhlů pohledu a přesvědčení.

Zásady boje proti obtěžování

Nevítané sexuální návrhy, žádosti o sexuální potěšení či žádosti o schůzky nejsou na pracovišti v žádném případě přípustné.

Usilujeme o vytvoření pracovního prostředí, v kterém obtěžování nemá místo. Obtěžování může přicházet v mnoha formách, včetně nevídaného slovního, vizuálního či fyzického chování vytvářejícího v pracovním prostředí pocit ponížení, útoku či nepřátelského přístupu. Netolerujeme na pracovišti sexuální obtěžování, urážky z důvodu rasy, etnické příslušnosti, pohlaví či náboženského přesvědčení ani ponižující poznámky. Obtěžování, sexuální či jiné, určují vaše kroky a jejich dopad na druhé, bez ohledu na vaše záměry.

Nulová tolerance k násilí na pracovišti

Nebudeme na pracovišti tolerovat žádné akty násilí ani vyhrožování násilím, ale ani nevhodné fyzické chování či slovní nářezky. K výše uvedenému patří vyhrožování či obtěžující poznámky či komentáře, fyzické napadení či poškození majetku jiné osoby.

Bez drog a alkoholu

Drogy a alkohol mohou narušit úsudek a motorické schopnosti dané osoby a vystavit její spolupracovníky, zákazníky a další osoby riziku újmy na zdraví. Používání či zpracovávání nepovolených drog nebo situace, kdy by určitá osoba byla pod jejich vlivem v areálu Společnosti nebo během pracovní doby, je přísně zakázáno. Zaměstnanci nesmějí v areálu Společnosti ani užívat či mít v držení alkoholické nápoje. Jedinou výjimkou jsou akce podporované společností Ingersoll Rand, kde je alkohol výslovně povolen. Společnost Ingersoll Rand si však uvědomuje, že v určitých zemích mimo hranice USA není povoleno zakazovat držení alkoholu v areálu Společnosti, a tak společnost Ingersoll Rand bude v nutném rozsahu dodržovat takové místní zákony a nařízení.

Komunitní a politické činnosti

Podporujeme zaměstnance, aby udržovali kvalitní poměr osobního a pracovního života a vyzýváme je, aby se věnovali práci v komunitách, v nichž žijí. Zaměstnanci by však nikdy neměli druhým nutit své náboženské či politické přesvědčení.

Politické činnosti se každý musí věnovat ve svém volném čase a mimo pracovní prostředí. Zaměstnanci nesmějí v areálu Společnosti propagovat kandidáty ani distribuovat politicky laděné materiály. Žádný zaměstnanec není oprávněn přispívat politické straně jménem Společnosti bez výslovného souhlasu ze strany právního oddělení.

Povědomí o Kodexu

Brad zaslechne rozčilenou debatu dvou spolupracovníků. Mluví velmi hlasitě a chovají se k sobě agresivně a konfrontačně. Brad se nechce zapojit, protože má obavu, že by mohl utrpět zranění. Nicméně se rozhodne odebrat se na bezpečné místo a obrátit se na oddělení lidských zdrojů a svého manažera. Ví, že ve společnosti Ingersoll Rand platí nulová tolerance k násilí na pracovišti.



Profesionálové na celém světě si vysoce cení bezšňůrových a pneumatických rázových klíčů z produkce společnosti Ingersoll Rand. Jsou známé odolností a kompaktním profilem, díky čemuž nabízejí neochvějnou spolehlivost a nelepší poměr síly k hmotnosti na trhu.

Myslíme kreativně



Chráníme duševní vlastnictví naší společnosti.

Jsme hrdí, že se můžeme pochlubit kreativním myšlením a vytvářením inovativních produktů a zásadních produktů pro určitá použití pro naše zákazníky. Potřebujeme zajistit, abychom všichni spolupracovali při ochraně těchto nápadů, myšlenek a inovací, ale i dalšího majetku Společnosti.

Důvěrné informace

Nesděľujte nikomu mimo Společnost myšlenky ani nápady, konstrukce ani informace o výzkumu a vývoji, aniž byste k tomu měli jasné oprávnění.

Důvěrné informace jsou informace, které nejsou k dispozici veřejnosti, jsou pouze omezeně zveřejňovány v rámci společnosti nebo jsou Společností označeny jako důvěrné. Čas od času můžete mít přístup k důvěrným informacím Společnosti nebo k důvěrným informacím obchodního partnera. K důvěrným informacím patří veškeré neveřejné informace, které by mohly být užitečné pro konkurenci nebo by v případě zveřejnění mohly poškodit Společnost či její zákazníky – jde mimo jiné o obchodní tajemství, zásadní neveřejné informace, podnikatelské plány, ceny, vynálezy, konstrukce a nové produkty.

K ochraně důvěrných informací je nutno podniknout několik základních kroků, mimo jiné:

- zřetelné označení informací jako „důvěrných“, aby si ostatní uvědomili, že tyto informace je nutno chránit;
- sdělování důvěrných informací pouze osobám, které je oprávněně „potřebují znát“;
- využívání důvěrných informací výhradně k určenému účelu;
- odnášení důvěrných dokumentů z pracoviště pouze v případě, že to je naprosto nezbytné;
- likvidace důvěrných informací určeným způsobem, který zachová jejich důvěrnost (např. skartováním);
- přijímání předběžných opatření, aby se o důvěrných informacích hovořilo pouze v soukromí, aby se předešlo tomu, že hovor zaslechne nepovolaná osoba (nezapomeňte, že výtahy a odpočívárny takovými místy nejsou).

Obchodování na základě interních informací

Jako zaměstnanec můžete přijít do styku i s „podstatnými neveřejnými informacemi“ o společnosti Ingersoll Rand nebo jiné společnosti. Podstatné neveřejné informace jsou informace, které by mohly přesvědčit zkušeného investora k prodeji nebo nákupu cenných papírů společnosti. Zaměstnancům je přísně zakázáno nakupování nebo prodávání cenných papírů jakékoli společnosti, pokud o takové společnosti mají podstatné neveřejné informace. Zaměstnancům je přísně zakázáno „dávání tipů na nákup/prodej akcií“, tj. sdělování podstatných neveřejných informací příbuznému, kolegovi, příteli nebo komukoli jinému, aby tato osoba mohla na základě takových informací koupit, nebo prodat akcie společnosti.

Povědomí o Kodexu

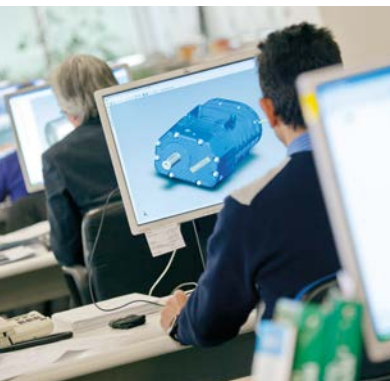
Ralf jede ve výtahu s Emmanuelem a několika dalšími spolupracovníky a Emanuel se ho ptá na určité důvěrné informace o zákazníkovi. Ralf sděluje Emmanuelovi, aby se dostavil do jeho kanceláře, aby si promluvili, protože ví, že o těchto informacích nesmějí hovořit veřejně.



Quantima je revoluční dvoustupňový kompresor s přímým pohonem, který se používá v automobilovém průmyslu a při výrobě nápojů a pomáhá zákazníkům plnit cíle v oblasti úspor energií.

Duševní vlastnictví

Nikdy nerozesílejte ani nezveřejňujte naše duševní vlastnictví bez řádného oprávnění.



Společnost Robuschi S.r.l. z italské Parmy navrhuje a vyrábí kompresory, dmýchadla a čerpadla pro různá použití od úpravy vody po cukrárenský průmysl.

Naše duševní vlastnictví představuje nedocenitelné vlastnictví Společnosti a musíme ho bedlivě chránit. K duševnímu vlastnictví patří naše značky, ochranné známky, vynálezy, patenty a obchodní tajemství. Žádná třetí strana nesmí používat naše ochranné známky ani jiné duševní vlastnictví bez řádného oprávnění a licenční smlouvy schválené naším právním oddělením.

K našemu duševnímu vlastnictví patří i výsledky práce našich zaměstnanců. Práce, kterou odvádíte jako zaměstnanec, věci, které vyvíříte v souvislosti se svými povinnostmi nebo během doby, kdy pracujete pro Společnost, využíváte její prostředky, nebo informace – to vše patří společnosti Ingersoll Rand a musí se používat výhradně pro pracovní či obchodní účely v rámci Společnosti. To se týká dokumentů, plánů, analýz a předpovědí, vynálezů, nápadů, softwarových programů, zlepšení, výtvarných děl, procesů, designů nebo jakýchkoli jiných výtvorů, které vytváříte nebo pomáháte vytvářet v souvislosti se svojí prací ve Společnosti. Pokud ze Společnosti odejdete, veškerý majetek Společnosti musí zůstat ve Společnosti nebo jí musí být vrácen, a kromě případů, v nichž je to výslovně domluveno nebo určeno, si nebudete smět ponechat ani kopie.

E-mail, internet, sociální média a informační systémy

Systémy informačních technologií Společnosti představují klíčovou součást našeho podnikání a smějí se používat výhradně pro pracovní nebo obchodní účely. Společnost uznává, že zaměstnanci mohou čas od času potřebovat používat zařízení a/nebo komunikace Společnosti v omezené míře pro osobní účely. K příkladům dovoleného používání patří používání při následujících okolnostech:

- jde o omezenou dobu;
- nezasahuje do pracovních odpovědností zaměstnance;
- nezahrnuje urážlivé, dehonestující, útočné, rasistické, pornografické či obscénní materiály;
- nevrhá špatné světlo na Společnost, nepoškozuje její pověst a nevystavuje Společnost nutnosti přijmout odpovědnost za škodu.

V zemích, kde to dovoluje zákon, si společnost Ingersoll Rand vyhrazuje právo kontroly e-mailů, textových zpráv a hlasových zpráv zaměstnanců a jejich aktivit na sociálních sítích a na internetu.

Chatovací místnosti, diskusní fóra a podobné webové stránky jsou veřejná fóra, na nichž není vhodné odhalovat důvěrné informace o Společnosti, osobní údaje nebo údaje o zákaznících, obchodní tajemství ani další materiály, k jejichž zveřejnění nemáte práva. Pokud tato fóra musíte používat z pracovních důvodů, obraťte se v předstihu na místní vedení nebo na právní oddělení nebo na oddělení pro dodržování předpisů a nařízení s žádostí o schválení.

Software, včetně softwaru zdarma, sharewaru, ukázkového softwaru nebo softwaru, který máte k dispozici v rámci hodnocení, se nesmí stahovat ani instalovat do počítače zaměstnance bez svolení a zajištění instalace ze strany oddělení IT.

Povědomí o Kodexu

Klaus dostal od přítele e-mail, který obsahovat vtipy se sexuálním podtextem. Klaus ví, že není za žádných okolností přípustné používat majetek Společnosti k rozesílání nevhodných materiálů prostřednictvím internetu, a tak e-mail smaže a nepřešle ho nikomu dalšímu.

Uchovávání záznamů společnosti

Nikdy neupravujte, neodstraňujte ani neskrývejte záznamy Společnosti, na které se ze zákonných důvodů vztahuje povinnost uchovávání.

Povědomí o Kodexu

Donzelle dostává oznámení o uchovávání materiálů z právních důvodů, které se vztahuje k projektu, na němž pracovala.

V oznámení o uchovávání materiálů z právních důvodů je uvedeno, že musí uchovat veškeré dokumenty, záznamy a e-maily související s projektem. Donzelle má obavu ohledně e-mailu, o kterém si pamatuje, že ho odeslala, a v němž bylo uvedeno, že její nadřízený jedná v rámci projektu neeticky. Nyní už takový pocit nemá a ví, že o e-mailu vědí pouze jeho adresáti. Donzelle přemýšlí o vymazání e-mailu, aby její negativní poznámky o nadřízeném nespátřily světlo světa. Donzelle si ovšem uvědomuje, že jakmile je vydáno právní oznámení, nesmí upravovat, pozměňovat ani odstraňovat žádné dokumenty, o nichž bylo v oznámení sděleno, že je nutno je uchovat bez ohledu na to, jak jsou nepravdivé nebo nepříjemné.

Všichni zaměstnanci musejí dodržovat časový harmonogram uchovávání a likvidace záznamů Společnosti, což se vztahuje na tištěné i elektronické dokumenty.

Čas od času můžete dostat upozornění na nutnost uchování určitých záznamů v souvislosti s právní záležitostí. Říká se tomu „zákonné pozdržení“. Vaší povinností je vyhovět takové žádosti a přísně se zdržet úprav, odstraňování, vymazávání, ničení nebo jiné likvidace jakýchkoli záznamů, které je nutno uchovat.



Ve společnosti Ingersoll Rand zaměstnanec důkladně kontroluje čerpadlo, aby bylo zajištěno, že předčíme očekávání zákazníků.

Přijímáme opatření

Vždy nejlepším možným způsobem dodržujeme Kodex.

Myslíme a jednáme jako vlastníci a přijímáme opatření. Očekává se, že všichni budou dodržovat pokyny uvedené v našem Kodexu.



Od všech zaměstnanců se očekává, že Kodex budou nejen dodržovat, ale že v tomto smyslu také půjdou příkladem.

Každý odpovídá za podporu respektu a důvěry na pracovišti.

Pokud jste nadřízeným/nadřízenou zaměstnanců, očekává se od vás nejen, že Kodex budete dodržovat, ale také že zajistíte, že zaměstnanci, jejichž jste nadřízeným/nadřízenou, Kodexu rozumějí a dodržují ho. Kromě toho musejí vedoucí provozu zajistit, aby Kodex dodržovali všichni zaměstnanci pracující v jejich provozu. Nadřízení pracovníci navíc musejí zajistit, aby se všem jejich podřízeným zaměstnancům dostalo školení o dodržování předpisů a nařízení a aby ho absolvovali.

Všichni musíme spolupracovat na vytváření prostředí, v němž budou mít zaměstnanci pocit, že mohou bez problémů klást otázky a sdělovat obavy. Pokud víte o jednání porušujícím zákon nebo tento Kodex nebo máte v tomto smyslu podezření, očekává se, že danou situaci buď vyřešíte, nebo ji sdělíte odpovídající osobě, aby daný problém byl odpovídajícím způsobem vyřešen.

Hlášení obavy

Pokud něco vidíte... řekněte něco.

Při práci ve společnosti Ingersoll Rand před vámi může vyvstat etické dilema, případně můžete na pracovišti spatřit něco, z čeho máte obavy. V takových případech doporučujeme, abyste se obrátili na svého manažera. Pokud je vám tento způsob nepříjemný, můžete se obrátit na jiného manažera, vedoucího svého provozu, oddělení lidských zdrojů, právní oddělení či oddělení pro dodržování předpisů a nařízení s žádostí o schválení.

Kromě toho můžete na základě vlastního rozhodnutí nahlásit výboru pro audit, vedoucímu právního oddělení nebo vedoucímu interního auditu: (1) jakékoli diskutabilní účtování, interní kontroly účetnictví nebo záležitosti ohledně auditů; (2) možná porušení dodržování zákonů a relevantních právních nebo regulačních ustanovení tohoto Kodexu; nebo (3) podezření na odvetu vůči zaměstnancům a dalším osobám provádějícím hlášení v dobré víře.

Jakoukoli takovou záležitost můžete hlásit:

- (a) písemně společnosti Ingersoll Rand, k rukám: Chairman of the Audit Committee nebo General Counsel nebo Internal Audit, 800-A Beaty Street, Davidson, North Carolina 28036;
- (b) zavoláním na telefonní čísla horké linky Společnosti v dané zemi, která jsou uvedena v tomto Kodexu;
- (c) prostřednictvím webových stránek nezávislého provozovatele horké linky Společnosti na adrese www.irethicsreports.com.

Libovolný jiný nezaměstnanec nebo nezávislá strana mohou také provádět hlášení ohledně výše uvedených záležitostí výboru pro audit, vedoucímu právního oddělení nebo vedoucímu interního auditu.

Hlášení by mělo být věcné, nikoli spekulativní či podsouvající řešení a mělo by obsahovat co nejvíce specifických informací, aby umožnilo řádné vyhodnocení. Všechna hlášení by kromě toho měla obsahovat dostatečné potvrzující informace podporující nutnost zahájení šetření, a to, kromě dalšího, jména osob, u nichž je podezření z porušení, relevantní fakta o porušení, jak se stěžovatel dozvěděl o porušení a, pokud je to známo, odhad potenciální škody způsobené Společností.

Horká linka a webové stránky pro etiku provozuje nezávislý poskytovatel služeb mimo Společnost, což jakémukoli zaměstnanci Společnosti umožňuje provést hlášení anonymně a se zachováním důvěrnosti.

Společnost Ingersoll Rand prošetří veškerá hlášení v souladu se svými interními postupy. Pokud je to požadováno, totožnost zaměstnance hlásícího porušení Kodexu zůstane důvěrná, a to kromě případů, kdy po Společnosti vyžaduje zákon, aby odhalila totožnost zaměstnance, a případů, kdy se Společnosti rozhodne, že zveřejnění totožnosti je nutné z hlediska provedení důkladného prošetření a vyřešení dané záležitosti.

Povědomí o Kodexu

Sunny zaslechne rozhovor a na jeho základě je přesvědčena, že jeden z jejích spolupracovníků možná zneužil důvěrné informace, aby se mohl věnovat obchodování na základě interních informací. Sunny nemá žádný konkrétní důkaz o porušení Kodexu, a tak si není jistá, zda má tuto situaci nahlásit. Když se však nad situací zamyslí, uvědomí si, že Kodex po ní vyžaduje vyjádření obavy, aby umožnila vedení provést řádnou kontrolu a zjistit, zda je obava opodstatněná.

Administrativa

Představenstvo. Představenstvo Společnosti pomůže prostřednictvím výboru pro audit zajistit řádné dodržování Kodexu. Výbor pro audit odpovídá za periodickou kontrolu dodržování postupů zaměřených na dodržování předpisů a nařízení, které jsou zavedeny za účelem realizaci tohoto Kodexu, a doporučí představenstvu vyjasnění nebo nezbytné změny tohoto Kodexu ke schválení.

Členové vedení a manažeři. Všichni členové vedení a manažeři odpovídají za kontrolu tohoto Kodexu společně se svými zaměstnanci. Členové vedení a manažeři také odpovídají za hloubkovou kontrolu zavedených postupů, aby byl podpořen jejich soulad s tímto Kodexem.

Žádná odvetná opatření

Společnost Ingersoll Rand má přísnou zásadu zakazující odvetná opatření. Kdokoli přijímající odvetná opatření proti někomu, kdo vyjádří obavu nebo pomáhá při šetření obavy, se vystavuje disciplinárnímu postihu. Máte-li pocit, že proti vám bylo vedeno odvetné opatření za vyjádření obavy, obraťte se prosím na naši globální linku pro etiku nebo na právní oddělení či oddělení pro dodržování předpisů a nařízení.

Důsledky porušení kodexu

Přečtěte si Kodex a dodržujte ho.

Odpovědnost je vždy na vás.

Je vaší povinností přečíst si Kodex a absolvovat průběžné certifikace potvrzující, že dodržujete Kodex i zásady Společnosti. Kodex není určen k tomu, aby omezil jiné povinnosti zaměstnanců vůči Společnosti. Ředitelé se musí řídit i pokyny pro správu a řízení společnosti, v nichž jsou uvedeny další zásady, jimiž se řídí specificky jednání ředitelů, a – v případě ředitelů, kteří nejsou zaměstnanci – dodržování tohoto Kodexu se řídí ustanoveními stanov, interních směrnic a jakékoli dohody akcionářů se společností Ingersoll Rand.

Zaměstnanci nedodržující ustanovení (ducha, či literu) tohoto Kodexu, se mohou vystavovat disciplinárnímu postihu, který může zahrnovat i ukončení zaměstnaneckého poměru. Následující příklady představují chování, které může mít za následek disciplinární postih:

- jednání porušující jakoukoli zásadu Společnosti,
- žádání po druhých, aby porušili zásadu Společnosti,
- neoznámení porušení zásad Společnosti, o kterých daná osoba ví nebo má v tomto smyslu podezření,
- nespolupráce v rámci šetření společnosti zaměřených na možná porušení zásad Společnosti,
- odvetná opatření proti zaměstnancům, kteří v dobré víře nahlásili obavu z narušení bezúhonnosti, a
- neprokázání vůdčích a kontrolních schopností, které jsou nutné pro dodržování zásad Společnosti a platných zákonů.

Je důležité, aby všichni pochopili, že porušení tohoto Kodexu a určitých zásad Společnosti může Společnost i danou osobu vystavit občanskoprávnímu postihu s povinností úhrady škod, správním sankcím a/nebo trestnímu stíhání.



Při kontrole kvality ve společnosti Ingersoll Rand se při testování nástrojů používaných při výrobě rotorů Sutorbilt Legend používá nejnovější technologie.

Výjimky z Kodexu

Výjimky z kodexu nejsou příliš četné, ale mohou být uděleny, pokud to okolnosti vyžadují. Máte-li pocit, že by se měla zvážit výjimka z Kodexu, obraťte se na právní oddělení.

Jakoukoli výjimku z jakéhokoli ustanovení tohoto Kodexu pro členy vedení nebo ředitele Společnosti musí schválit představenstvo Společnosti a tato výjimka bude v souladu s platným zákonem o cenných papírech a/nebo předpisy burzy cenných papírů bez odkladu zveřejněna.

Kodex je nutno číst společně se zásadami a postupy Společnosti a s příručkami pro zaměstnance, které jsou v platnosti v různých zemích světa. V Kodexu nejsou uvedeny odkazy na všechny zásady a postupy Společnosti. Další zásady lze nalézt v knihovně zásad Společnosti na intranetu společnosti a v určitých částech světa i v příručkách Společnosti. Společnost může tento Kodex a jakékoli ze zásad na základě vlastního rozhodnutí čas od času aktualizovat. Očekává se, že znáte zákony a veškeré zásady a postupy platné pro vaši práci a související s ní a rozumíte jim.

Tento Kodex není pracovní smlouvou a vydání Kodexu nepřenáší na zaměstnance žádná práva.

Tento Kodex neomezuje žádného současného ani bývalého zaměstnance v komunikaci, spolupráci ani možnosti podat stížnost jakémukoli úřadu federální, státní či místní správy v USA ani podobnému subjektu s ohledem na možná porušení jakéhokoli zákona či nařízení ani ve sdělování informací jakémukoli úřadu či subjektu státní správy, který je pod ochranou takového zákona či nařízení, pokud (1) takové komunikace a sdělení jsou v souladu s platnými zákony a (2) předmět informace v takovém sdělení nezískal současný či bývalý zaměstnanec v rámci komunikace mezi obhájcem a klientem. Toto ustanovení platí bez ohledu na jakoukoli dohodu o důvěrnosti či mlčenlivosti, která platí pro současné či bývalé zaměstnance. Jakákoli taková dohoda je v rozporu s výše uvedeným a je považována za upravenou ze strany Společnosti, aby byla s souladu s výše uvedeným.

Klíčové kontakty

Právní oddělení

Vedoucí právního oddělení
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Dodržování předpisů a nařízení, předpisy v oblasti mezinárodního obchodu

Ředitel, globální oddělení pro dodržování předpisů a nařízení
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Controlling a audit

Viceprezident a controller společnosti
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Lidské zdroje

Viceprezident, lidské zdroje
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Zásady Společnosti

Úplný seznam zásad společnosti Ingersoll Rand se nachází na intranetu Společnosti, **IRnow**

Horká linka – telefonní čísla

Globální horká linka pro etiku

www.irethicsreports.com

Argentina

0-800-555-4288 (Telecom)

0-800-222-1288

(Telefonica)

Po výzvě

844-439-4693

Austrálie

800-875-313

Bahrajn

800-00-001 (pevná linka)

800-000-05 (mobil)

Po výzvě

844-439-4693

Belgie

0-800-100-10

Po výzvě

844-439-4693

Brazílie

0800-892-0749

Česká republika

800-144-301

Chile

800-225-288 (Telmex)

800-800-288 (Telefonica)

800-360-312 (ENTEL)

Po výzvě

844-439-4693

Čína

4008427065

Dánsko

800-100-10

Po výzvě

844-439-4693

Egypt

02-2510-0200 (mobil)

2510-0200 (Káhira)

Po výzvě

844-439-4693

Filipíny

1010-5511-00 (PLDT)

105-11 (Globe/Philcom/

Digitel/Smart)

Po výzvě

844-439-4693

Finsko

0800-9-12740

Francie

0800-90-4105

Hongkong

800-93-2266 nebo

800-96-1111

Po výzvě

844-439-4693

Indie

000-117

Po výzvě

844-439-4693

Indonésie

001-801-10

Po výzvě

844-439-4693

Irsko

1-800-550-000

00-800-222-55288 (UIFN)

Po výzvě

844-439-4693

Itálie

800-794395

Japonsko

0034-811-001 (NTT)

00-539-111 (KDDI)

00-663-5111 (Softbank)

Po výzvě

844-439-4693

Jihoafrická republika

800205140

Jižní Korea

00-309-11 (Dacom)

00-369-11 (ONSE)

00-729-11 (Telecom)

Po výzvě

844-439-4693

Jordánsko

1-880-0000

Po výzvě

844-439-4693

Kanada

844-439-4693

Kolumbie

01-800-911-0011

Po výzvě

844-439-4693

Malajsie

1-800-80-0011

Po výzvě

844-439-4693

Mexiko
800-681-6934

Německo
0-800-225-5288
Po výzvě
844-439-4693

Nizozemsko
8000201780

Norsko
800-190-11
Po výzvě
844-439-4693

Nový Zéland
000-911
Po výzvě
844-439-4693

Panama
800-2288
Po výzvě
844-439-4693

Peru
0-800-50-000
Po výzvě
844-439-4693

Polsko
0-0-800-111-1111
Po výzvě
844-439-4693

Rakousko
0-800-200-288
Po výzvě
844-439-4693

Řecko
00-800-1311
Po výzvě
844-439-4693

Rumunsko
0808-03-4288
Po výzvě
844-439-4693

Rusko
363-2400
Po výzvě
844-439-4693

Saúdská Arábie
800-850-0695

Singapur
800-001-0001 (StarHub)
800-011-1111 (SingTel)
Po výzvě
844-439-4693

Slovensko
0-800-000-101
Po výzvě
844-439-4693

Slovinsko
080-688837

Španělsko
900-99-0011
Po výzvě
844-439-4693

Spojené arabské emiráty
8000-021
Po výzvě
844-439-4693

Spojené království
0808-234-3663

Spojené státy americké
844-439-4693

Srbsko
800190998

Švédsko
020-799-111
Po výzvě
844-439-4693

Švýcarsko
0-800-890011
Po výzvě
844-439-4693

Tchaj-wan
00-801-102-880
Po výzvě
844-439-4693

Thajsko
1-800-0001-33
Po výzvě
844-439-4693

Turecko
0811-288-0001
Po výzvě
844-439-4693

Ukrajina
0-800-502-886
Po výzvě
844-439-4693

Vietnam
1-201-0288
1-228-0288
Po výzvě
844-439-4693



Ingersoll Rand Globální centrála

800-A Beatty Street
Davidson, North Carolina 28036
www.IRCO.com



INGERSOLL RAND VERHALTENSKODEX



Die Kompressoren von Ingersoll Rand versorgen Druckluftwerkzeuge und andere Geräte in Automobil-Service-Zentren.

Inhalte

1

Vorwort unseres CEO 2

Unser Zweck und unsere Werte 4

2

Wir tun das Richtige 6

- Einführung des Kodex
- Ethisches Handeln in allen Geschäftstransaktionen
- Auswahl von Geschäftspartnern und Lieferanten
- Interessenkonflikte
- Unternehmenschancen
- Betrug
- Unterhaltungsveranstaltungen und Geschäftsessen
- Geschenke
- Geldwäsche
- Akkurat und vollständig Geschäftsaufzeichnungen und öffentliche Bekanntgaben
- Umsichtiger Umgang mit Geldmitteln des Unternehmens
- Diebstahl oder missbräuchliche Nutzung von Unternehmenseigentum
- Anfragen von Behörden, Juristen und Medien

3

Wir halten uns an das Gesetz 17

- Befolgung von Gesetzen, Vorschriften und Bestimmungen
- Internationale Handelsregeln
- Lauterer Wettbewerb
- Umgang mit Korruption und Bestechung
- Geschäftliche Beziehungen mit der Regierung
- Einstellen von Beschäftigten der öffentlichen Hand
- Regelungen bezüglich Löhnen/Gehältern und Arbeitszeiten
- Umweltschutz
- Mitwirkung bei unternehmensseitig veranlassten Untersuchungen und Überprüfungen

4

Wir machen uns für den Erfolg unserer Kunden stark 23

- Produktqualität
- Kundenzufriedenheit

5

Wir arbeiten gemeinsam 24

- Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften
- Respekt im Umgang miteinander
- Datenschutz

- Vielfalt und Integration
- Schutz vor Belästigung
- Null Toleranz gegenüber Gewalt am Arbeitsplatz
- Alkohol- und Drogenfreiheit der Arbeitsplätze
- Gesellschaftliches und politisches Engagement

6

Wir denken kreativ 28

- Vertrauliche Informationen
- Insiderhandel
- Geistiges Eigentum
- E-Mail, Internet, soziale Medien und Informationssysteme
- Aufbewahrung von Aufzeichnungen des Unternehmens

7

Wir handeln proaktiv 33

- Bedenken melden
- Keine Vergeltungsmaßnahmen
- Konsequenzen bei Verstößen gegen den Kodex
- Ausnahmeregelungen bezüglich des Kodex

Wichtige Ansprechpartner 39

Hotline-Nummern nach Ländern 40

Eine Mitteilung von Vicente Reynal

1

Bei Ingersoll Rand sind wir täglich bestrebt, durch Ehrlichkeit in unseren Geschäften und Handeln mit Integrität Vertrauen zu verdienen – das gilt für unsere Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Aktionäre und unsere Gemeinden. Unser Zweck – *Leben zu verbessern* – involviert Handeln mit Integrität, egal, wie schwierig die Aufgabe erscheinen mag. Der globale Verhaltenskodex von Ingersoll Rand kann jeden von uns anleiten, die richtigen Entscheidungen zu treffen und unsere Geschäftstätigkeit nach höchsten ethischen Standards und unter Einhaltung aller geltenden Gesetze auszuüben, um die Erwartungen des Unternehmens zu erfüllen.



Die beiden Unternehmen, die wir zusammengebracht haben — Gardner Denver und Ingersoll Rand — bieten gemeinsam über 300 Jahre Branchenführung. Seit dem 19. Jahrhundert hat sich eine Menge geändert. Was jedoch nie ins Wanken geraten ist, ist die Art, wie wir Geschäfte tätigen. Das Erfolgsrezept von Gardner Denver und Ingersoll Rand liegt in den klaren Vorgaben und Werten, die unsere Unternehmenskultur bestimmen und sicherstellen, dass beide Unternehmen stets mit einem gemeinsamen Ziel gehandelt haben: das Richtige zu tun – ausnahmslos.

Da wir dabei sind, zwei Branchenführer in ein gemeinsames Unternehmen zu integrieren, ist es wichtig für uns, die in unserem Verhaltenskodex aufgeführten Leitlinien zu befolgen:

- Wir tun das Richtige
- Wir halten uns an das Gesetz
- Wir machen uns für den Erfolg unserer Kunden stark
- Wir arbeiten gemeinsam
- Wir denken kreativ
- Wir handeln proaktiv

Nehmen Sie sich bitte Zeit, um unseren Kodex zu lesen und zu verinnerlichen und greifen Sie bei Bedarf darauf zurück. Denken Sie daran: Auch wenn der Kodex klare, einfach nachvollziehbare Abläufe beschreibt, kann er nicht alle Situationen abdecken. Wenn wir mit Situationen konfrontiert werden, die nicht behandelt wurden, müssen wir wie die Unternehmenseigentümer handeln, die wir sind. Wir müssen die Probleme durchdenken und zum richtigen Ergebnis gelangen, ohne Kompromisse einzugehen.

Eine weitere wichtige Verantwortung für jeden von uns ist, mögliche Verletzungen des Kodex, der Unternehmensrichtlinie oder Gesetzesverstöße zu melden. Wenn Ihnen etwas auffällt, das nicht im Einklang damit steht, ergreifen Sie die Initiative. Wenn Sie Fragen haben, können Sie Rat einholen. Im Schlussteil dieses Kodex finden Sie eine Liste mit Ansprechpartnern, der Sie entnehmen können, an welche Person oder welche Abteilung Sie sich mit welchem Anliegen wenden können. Ich möchte an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich darauf hinweisen, dass Ingersoll Rand keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen toleriert, die ihre Bedenken hinsichtlich einer möglichen Verletzung des Kodex, der Unternehmensrichtlinien oder gesetzlicher Vorgaben äußert. Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie aufgrund geäußerter Bedenken Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sind, wenden Sie sich bitte umgehend an unsere globale Ethik-Hotline oder die Rechtsabteilung.

Unsere Reputation ist unsere Verantwortung und indem Sie diesen Kodex befolgen, wahren und stärken Sie diese Reputation. Wir zeigen unseren Partnern, dass wir ein aufrichtiger, vertrauenswürdiger und leistungsbezogener Geschäftspartner sind, der stets danach strebt, besser zu werden. Das wird die Grundlage der nächsten 300 Jahre erfolgreicher Geschäftstätigkeit von Ingersoll Rand sein.

Es grüßt Sie herzlich



Vicente Reynal
Chief Executive Officer



Vertrauen Sie auf uns
Um Leben zu verbessern

Wir denken und handeln wie Eigentümer.

Seit 160 Jahren setzen wir uns täglich dafür ein, Leben zu verbessern. Wir sind getrieben durch Unternehmergeist und Eigenverantwortung und unsere Nachbarn, sowie der Planet, auf dem wir alle leben, liegen uns sehr am Herzen. Wir handeln proaktiv, übernehmen Verantwortung und starten nach Rückschlägen rasch wieder durch.

Wir machen uns für den Erfolg unserer Kunden stark.

Wir setzen auf Innovation und auf nachvollziehbare, geradlinige Abläufe. Wir möchten mit unseren Kunden ein Leben lang verbunden bleiben und übernehmen die Verantwortung, die damit einhergeht – ohne Wenn und Aber. Wir wissen, dass sie auf uns vertrauen, für grundlegende, lebenswichtige und geschäftskritische Lösungen.

Wir setzen uns hohe Ziele und verfolgen sie mit Bescheidenheit und Integrität.

Wir haben das Selbstbewusstsein, uns der schwierigsten Probleme anzunehmen. Gleichzeitig sind wir in einem echten Gefühl der Demut verwurzelt. Wir sind täglich bestrebt, durch Ehrlichkeit in unseren Geschäften und Handeln mit Integrität Vertrauen zu verdienen, egal, wie schwierig die Aufgabe erscheinen mag. Wir sprechen Dinge offen aus, stehen für unsere Fehler ein und streben stets danach, besser zu werden.

Wir fördern begeisterte Teams.

Wir fördern und begrüßen eine Kultur, die verschiedene Ansichten, Werdegänge und Erfahrungen akzeptiert. Wir machen uns stark für die Gleichbehandlung von Menschen sowie für Chancengleichheit. Denn wir wissen, dass ein Arbeitsplatz, der ein Gefühl von Inklusion, Zugehörigkeit und Respekt vermittelt, die talentiertesten und fähigsten Mitarbeiter hervorbringt.

Wir tun das Richtige



Wir sind fair und ehrlich.

Wir sind täglich bestrebt, durch Ehrlichkeit in unseren Geschäften und Handeln mit Integrität Vertrauen zu verdienen – egal, wie schwierig die Aufgabe erscheinen mag. Wir sind davon überzeugt, dass integeres Verhalten nicht nur die richtige Art und Weise ist, Geschäfte zu machen, sondern die **einzig**e Art und Weise.

Einführung des Kodex

Integrität, Ehrlichkeit und ein sicheres Urteilsvermögen sind für die Reputation und den Erfolg der Ingersoll Rand und ihrer Tochtergesellschaften (gemeinsam „Ingersoll Rand“ oder das „Unternehmen“) von wesentlicher Bedeutung. Dieser Verhaltenskodex (dieser „Kodex“) wurden erstellt, um sicherzustellen, dass alle Direktoren, Führungskräfte (einschließlich leitendem Executive Officer, leitendem Financial Officer, leitendem Accounting Officer oder Controller und Personen in vergleichbaren Funktionen) und Mitarbeiter des Unternehmens (gemeinsam „Mitarbeiter“) sich nicht nur jederzeit gesetzeskonform verhalten, sondern auch höchste ethische Standards in allen Aspekten ihrer Geschäftshandlungen einhalten und selbst den Anschein eines unangemessenen Verhaltens zu verhindern versuchen.

Der Kodex dient als Leitfaden für Mitarbeiter, wenn es um rechtliche oder ethische Fragen geht und jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, den Kodex sorgfältig zu lesen und zu verinnerlichen. Der Kodex ist jedoch nicht umfassend und wir erwarten nicht, dass der Kodex jede denkbare Frage, die möglicherweise im Verlauf der Geschäftsabläufe aufkommt, beantworten kann. Das Unternehmen erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie jederzeit ihr eigenes vernünftiges

Urteilsvermögen einsetzen, um die hohen ethischen Standards zu befolgen, denen sich das Unternehmen verpflichtet hat. Wenn Sie Bedenken in Bezug auf eine ethische Situation haben oder nicht sicher sind, ob ein bestimmtes Verhalten die Verhaltensnormen des Unternehmens erfüllt, liegt es in Ihrer Verantwortung, Ihrem Vorgesetzten oder Manager und gegebenenfalls dem Berater des Unternehmens jede Frage zu stellen, die Ihrer Meinung nach erforderlich ist, um die Erwartungen des Unternehmens an Sie zu verstehen.

Ethisches Handeln in allen Geschäftstransaktionen

Mitarbeiter müssen sich in allen Geschäftstransaktionen im Namen von Ingersoll Rand korrekt verhalten. Sie sollten sich niemals durch Manipulation, Verschleierung, Missbrauch von vertraulichen Informationen, Fälschung, Falschdarstellung wesentlicher Tatsachen oder durch jegliche andere absichtlich unternommene unfaire Geschäftsmethode gegenüber einem anderen unlautere Vorteile verschaffen. Im Umgang und im Kontakt mit Kunden, Wettbewerbern, Lieferanten, staatlichen Einrichtungen oder anderen Personen, die intern oder extern mit unserem Unternehmen verbunden sind, erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie offen und ehrlich sind.

Auswahl von Geschäftspartnern und Lieferanten

Wir wählen von uns beauftragte Dritte und Lieferanten aufgrund ihrer Leistungen, der Servicequalität und ihres Ansehens aus. Bei den von uns beauftragten Dritten und Lieferanten legen wir denselben hohen Maßstab für integeres Verhalten an wie bei uns.

Bei der Gewinnung und Einbindung von Partnern und Lieferanten sollten Sie die entsprechenden Verfahren für Ausschreibungen, Verhandlungen und Beauftragungen einhalten, gebührende Sorgfalt bei der Feststellung deren Renommées und Qualifikation aufwenden und jegliche Interessenkonflikte vermeiden.

Kodex-bewusst

Bei der Akquirierung eines neuen Handelsvertreters hält sich Ling streng an die vom Unternehmen erlassenen Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung. In der Auswahlphase bittet der potenzielle Kandidat für die Position des Handelsvertreters darum, dass Zahlungen auf ein Konto gehen, das nicht auf den Namen des Vertreters lautet. Ling ist sich bewusst, dass dies ein „Alarmzeichen“ ist, auf das die Compliance-Abteilung aufmerksam gemacht werden muss. Nur so lässt sich durch eine gründlichere Prüfung feststellen, ob der Handelsvertreter ein seriöser und qualifizierter Vertriebspartner ist, mit dem Ling Geschäfte abwickeln kann.



*Kompressoren von Ingersoll Rand befüllen
Atemluftflaschen, die von
Rettungsmannschaften und
Tauchern genutzt werden.*

Zu beachten ist ferner, dass der Abschluss jeglicher Art von Geschäftsbesorgungsverträgen mit Dritten (z. B. Handelsvertreter, Vertriebsbeauftragter, Händler, Vertriebshändler usw.) voraussetzt, dass Sie sich an den vom Unternehmen erlassenen Due-Diligence Prozess für Transaktionspartner halten. Gemäß diesem Prozess sind diese Geschäftspartner einer sorgfältigen Due-Diligence-Prüfung zu unterziehen, und es müssen bestimmte Schritte eingehalten werden, um Erkundigungen zum Ruf der Drittpartei einzuholen, um sich gegen Vorwürfe der Bestechung und Vorteilmahme abzusichern. Bei Fragen zu diesen Richtlinien oder Vorgehensweisen wenden Sie sich bitte an die Compliance-Abteilung.

Es wird von allen Lieferanten die Einhaltung des Verhaltenskodex für die Lieferanten und der vom Unternehmen aufgestellten Grundsätze für die verantwortungsvolle globale Beschaffung erwartet.

Interessenkonflikte

Das beste Interesse von Ingersoll Rand sollte stets an erster Stelle stehen.

Mitarbeiter sind dazu angehalten, bei allen Entscheidungen, die sie treffen, im besten Interesse von Ingersoll Rand zu handeln. Konflikte können auftreten, wenn Mitarbeiter aufgrund von persönlichen Nutzen oder Vorteilen, die ihnen oder einem Familienmitglied entstehen, so beeinflusst sind oder beeinflusst zu sein scheinen, dass dies den Verpflichtungen des Mitarbeiters gegenüber dem Unternehmen zuwiderläuft. Es ist unerlässlich, dass sogar der Anschein eines Konflikts zwischen persönlichen Interessen des Mitarbeiters und den Interessen von Ingersoll Rand vermieden wird.

Es ist sicherlich nicht möglich, alle Fälle aufzulisten, aus denen sich ein Interessenkonflikt ergeben könnte, die folgende Aufzählung vermittelt aber einen Eindruck möglicher Interessenkonflikte:

- Eigenschaft als Mitarbeiter, Eigentümer, leitender Angestellter oder Anleger einer Firma, die im Wettbewerb mit Ingersoll Rand steht
- Eigenschaft als Mitarbeiter, Eigentümer, leitender Angestellter oder Anleger einer Firma, die Geschäfte mit Ingersoll Rand tätigt
- Eigenschaft als Personalverantwortlicher für eine Position, für die sich ein Verwandter bewirbt
- Sie führen eine Liebesbeziehung mit einem Kollegen oder einer Kollegin, der/die Ihnen direkt unterstellt ist
- Nebenberufliche Tätigkeit als Berater einer Firma, die im Wettbewerb mit Ingersoll Rand steht
- Nebenberufliche Tätigkeit als Berater einer Firma, die Verträge mit Ingersoll Rand abschließt
- Auftragsvergabe oder Abwicklung von Geschäften mit einer Firma, die einem Verwandten gehört
- Darlehensvergabe oder Garantie einer Verpflichtung hierzu an Mitarbeiter oder ihre unmittelbaren Familienmitglieder.

Interessenkonflikte sind grundsätzlich unzulässig. Ausnahmen sind in beschränkten Situationen möglich, dürfen jedoch nur nach Prüfung und Genehmigung der spezifischen oder allgemeinen Kategorien durch (1) Zustimmung von mindestens zwei Mitgliedern der Geschäftsleitung (im Fall von Mitarbeitern außer Führungskräften oder Direktoren) oder (2) des Aufsichtsrats (im Fall von Führungskräften oder Direktoren) erfolgen. Interessenkonflikte sind möglicherweise nicht immer deutlich abgegrenzt. Wenn Sie dazu eine Frage haben, sollten Sie sich an Ihre Vorgesetzten oder Manager und gegebenenfalls an den Rechtsvorstand des Unternehmens wenden. Die Unterlassung der Offenlegung eines Interessenkonflikts stellt einen Verstoß gegen den Kodex dar.

Kodex-bewusst

Rohinis Team arbeitet an einem Projekt mit knappem Abgabetermin. In letzter Minute fällt dem Team auf, dass zusätzliche Broschüren gedruckt werden müssen, um den Termin zu schaffen. Rohinis Mann gehört eine Druckerei, aber bevor er gebeten werden kann, den Druck der Broschüren zu übernehmen, fragt das Team bei der Compliance-Abteilung nach, da ersichtlich ist, dass diese Situation den Eindruck eines Konflikts erwecken kann, und mögliche Konflikte müssen offengelegt werden. Eine unabhängige Prüfung durch die Compliance-Abteilung sichert alle Beteiligungen ab, falls dieser Auftrag jemals hinterfragt werden sollte.



Die unterschiedlichsten Produkte von Ingersoll Rand kommen in der Papierverarbeitung zum Einsatz, beispielsweise bei der Papiergewinnung aus Zellstoff und beim Druck von Zeitungen und Zeitschriften.

Kodex-bewusst

Francisco wird bei einer Geschäftsreise nach Deutschland von einem Kunden zum Abendessen eingeladen. Bei seiner Rückkehr darf Francisco dieselbe Mahlzeit nicht in seiner Spesenabrechnung aufführen, um sich diese erstatten zu lassen.

Mitarbeiter, die Kenntnis zu einem Konflikt oder potenziellen Konflikt in Bezug auf einen Mitarbeiter außer einem Vorgesetzten oder Direktor erlangen, sollten dies umgehend einem Vorgesetzten, Manager oder einer anderen zuständigen Person im Unternehmen melden. Mitarbeiter sollten die in „Proaktives Handeln“ unter „Bedenken melden“ beschriebenen Meldeverfahren verwenden.

Alle Vorgesetzten oder Manager, die einen Bericht über einen Konflikt oder potenziellen Bericht erhalten, sind verpflichtet, diesen unverzüglich an den Rechtsberater des Unternehmens weiterzuleiten. Ein tatsächlicher oder potenzieller Interessenkonflikt, der ein Mitglied der Geschäftsleitung betrifft, ist direkt dem Rechtsberater des Unternehmens zu melden. Tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte, die einen Direktor betreffen, sind direkt dem Aufsichtsrat des Unternehmens zu melden.

Unternehmenschancen

Mitarbeiter haben gegenüber dem Unternehmen die Pflicht, die legitimen Geschäftsinteressen des Unternehmens zu fördern, wenn sich eine Gelegenheit hierzu ergibt. Es ist Mitarbeitern untersagt:

- Jegliche Möglichkeiten, die durch die Verwendung von Firmeneigentum oder -informationen oder aufgrund seiner oder ihrer Position im Unternehmen erkannt wurden, für sich oder Dritte abzuleiten.
- Das Eigentum oder Informationen des Unternehmens oder seine/ihre Position für unzulässige persönliche Vorteile zu nutzen; und
- In eine Geschäftsvereinbarung einzutreten, die im Wettbewerb zum Unternehmen steht oder möglicherweise stehen könnte.

Betrug

Es ist nicht gestattet, Spesenabrechnungen oder Zeiterfassungsdokumente zu verfälschen. Denn dies ist eine Täuschungshandlung.

Eine Täuschung liegt vor, wenn Sie zur Erlangung eines unrechtmäßigen persönlichen oder finanziellen Vorteils oder zugunsten eines Dritten Informationen verbergen, verändern, verfälschen oder unterdrücken.

Beispiele für Betrug:

- Falschdarstellung von Finanzergebnissen in den Büchern und Unterlagen des Unternehmens, um die Leistung von Kollegen in besserem Licht erscheinen zu lassen
- Vorlage falscher medizinischer Unterlagen, um Erwerbsunfähigkeitsleistungen zu erschleichen
- Abänderung von Stückzahlen, um Produktivitätsziele zu erreichen
- Fälschen oder Abändern von Schecks zum eigenen Vorteil

Unterhaltungsveranstaltungen und Geschäftsessen

Der gesellschaftliche Umgang mit Kunden und anderen Geschäftskontakten kann sich sehr positiv auf den Aufbau guter Geschäftsbeziehung auswirken, hinsichtlich der zulässigen Art von Unterhaltungsveranstaltungen und gesellschaftlichen Ereignissen bestehen jedoch Beschränkungen. Im Allgemeinen sollten Sie es vermeiden, Einladungen zu Geschäftsessen und Veranstaltungen auszusprechen, falls diese Geste dahingehend ausgelegt werden könnte, dass Sie versuchen, eine geschäftliche Entscheidung zu beeinflussen. Dementsprechend sollten auch Sie nur Einladungen annehmen, die mit der Geschäftstätigkeit in Verbindung stehen und vorbehaltlos angeboten werden. Einladungen zu Geschäftsessen und Veranstaltungen müssen innerhalb eines angemessenen Preisrahmens liegen, dürfen nicht häufig erfolgen und ohne die vorherige Genehmigung der Compliance-Abteilung die festgelegte Grenze für „Verhältnismäßigkeit“ nicht überschreiten.

Kodex-bewusst

Nach einem Treffen mit einem potenziellen Lieferanten, mit dem das Unternehmen gegebenenfalls eine Geschäftsbeziehung aufnehmen wird, lädt der Lieferant Ronaldo und dessen Frau zu einem sehr teuren Abendessen und Konzert ein. Der Lieferant merkt an, dass er sich bei Ronaldo dafür bedanken möchte, dass die Firma in Betracht gezogen wird. Ronaldo lehnt die Einladung ab, da er seine Unvoreingenommenheit im Auswahlverfahren nicht aufs Spiel setzen möchte.



Die Kompressoren von Ingersoll Rand kommen in Brauereien und Abfüllanlagen rund um den Globus zum Einsatz.

Kodex-bewusst

Anlässlich der anstehenden Feiertage überreicht einer der Lieferanten des Unternehmens Christina einen Gutschein für eine Wellness-Behandlung. Christina lehnt höflich ab, da ihr bewusst ist, dass es sich dabei um ein bargeldähnliches Geschenk handelt, und es Mitarbeitern nicht gestattet ist, Bargeld oder bargeldähnliche Zuwendungen als Geschenk anzunehmen.

Alle Aufwendungen für Geschäftsessen und Veranstaltungen müssen ordnungsgemäß und richtig auf den Spesenabrechnungen vermerkt werden.

Die Regelungen für die Bewirtung von Regierungsbeamten sind strenger als die allgemeinen Vorgaben für Geschäftsessen und Unterhaltungsveranstaltungen und werden ausführlicher im Abschnitt „Geschenke“ dieses Kodex erläutert.

Geschenke

Nehmen Sie niemals ein Geschenk an, das Ihr Urteilsvermögen einschränkt oder den Anschein erweckt, dass Ihre Entscheidungen beeinflusst werden.

Der gelegentliche Austausch von Geschenken ist eine übliche Gepflogenheit im Geschäftsleben und bezweckt, Wohlwollen zu schaffen und die Geschäftsbeziehungen zu stärken. Bei einer über das normale Maß hinaus gehenden Vergabe oder Annahme von Geschenken kann jedoch ein Gefühl persönlicher Verpflichtung seitens des Empfängers oder der Eindruck entstehen, es handele sich um eine unangemessene Vereinbarung.

Überreichte oder entgegengenommene Geschenke sollten die Grenze der „Verhältnismäßigkeit“ nicht übersteigen. Geschenke, die diesen Rahmen sprengen, bedürfen einer **vorherigen Genehmigung** durch die Compliance-Abteilung. Wenn Sie ein Geschenk erhalten, das diesen Rahmen sprengt, und es unzumutbar ist, das Geschenk abzulehnen oder zurückzugeben, müssen Sie den Vorgang umgehend der Compliance-Abteilung melden, um sich bezüglich der geeigneten Vorgehensweise beraten zu lassen.

Unabhängig vom Wert dürfen Sie Bargeld oder Geschenke mit Barwert niemals annehmen (z. B. eine Geschenkkarte).

Das Unternehmen erwartet von Ihnen, sich über die

rechtlichen und ethischen Anforderungen im Hinblick auf die Gepflogenheiten bezüglich Geschenke in dem Land, in dem Sie geschäftlich tätig sind, zu informieren und diese einzuhalten.

Die Regeln für die Vergabe von Geschenken an Regierungsbeamte sind strenger als die allgemeinen Regelungen für Geschenke. Mitarbeitern ist es strengstens untersagt, öffentlich Bediensteten, deren Ehegatten oder Verwandten Geschenke von Wert anzubieten, einschließlich Bargeld, bargeldähnliche Zuwendungen, Spenden an politische und karitative Einrichtungen, geldwerte Leistungen, Essenseinladungen, Reisen und Unterhaltungsveranstaltungen, Geschenke oder sonstige Dinge mit einem materiellem Wert, um daraus einen Vorteil für das Unternehmen zu erlangen.

Geldwäsche

Jeder muss seinen Beitrag dazu leisten, die Mitwirkung an jeglichem Geldwäschesystem zu verhindern. Geldwäsche bezeichnet Vorgänge, bei denen versucht wird, illegal erwirtschaftete Einnahmen zu verdecken, indem die Quelle der illegalen Geldmittel als rechtmäßige Quelle getarnt wird. Sie müssen stets dafür sorgen, dass Sie Geschäftsbeziehungen mit seriösen Partnern pflegen, die auf rechtmäßigen Geschäftszwecke und rechtmäßigen Geldmitteln beruhen. Wenn Sie vermuten, dass ein Kunde oder Lieferant an illegalen Geschäften beteiligt ist, melden Sie dies der Compliance-Abteilung.

Richtigkeit und Vollständigkeit von

Kodex-bewusst

Shakar ist Leiter einer regionalen Finanzabteilung und beschließt, angefallene Kosten nicht zu berücksichtigen, um so die Rentabilitätsvorgaben für das Quartal zu erfüllen. Dadurch erstellt er jedoch eine unrichtige Buchung, die gegen die Bestimmungen des Kodex verstößt.



Unsere Kompressoren sind bestens für den Einsatz in der Luftfahrtindustrie geeignet und erfüllen zahlreiche Anforderungen an Vakuum und Druck, z. B. Windturbinen- und Turbinentests.

Kodex-bewusst

In seiner Freizeit baut David gemeinsam mit seiner Frau eine kleine Firma auf. Davids Frau bittet ihn, den Geschäftsplan auf seinem vom Unternehmen gestellten Computer zu überarbeiten. David erklärt seiner Frau, dass er Unternehmensressourcen, wie etwa Computer und Telefone, im geringen Umfang auch privat nutzen darf, aber nur für nicht kommerzielle Zwecke. Unternehmensressourcen dürfen niemals genutzt werden, um private oder ähnliche Geschäfte abzuwickeln.

Geschäftsunterlagen

Die Integrität, Zuverlässigkeit und Genauigkeit in allen wesentlichen Aspekten der Firmenbücher, -aufzeichnungen und Kontoauszüge sind grundlegend für den weiterführenden und zukünftigen Unternehmenserfolg.

Zusätzlich unterliegt das Unternehmen, dessen Aktien an der Börse gehandelt werden, einer Reihe von Gesetzen und Vorschriften, die unsere Geschäftsaufzeichnungen regeln, einschließlich dem US-Börsengesetz. Das Unternehmen muss seine Finanzaktivitäten gemäß allen geltenden Gesetzen und Buchhaltungspraktiken aufzeichnen und aktuelle, vollständige und korrekte Informationen für alle Regierungsbehörden bereitstellen. Kein Mitarbeiter darf das Unternehmen in eine Transaktion mit dem Ziel einbinden, auf irreführende oder gesetzwidrige Art und Weise zu dokumentieren oder aufzuzeichnen. Darüber hinaus darf kein Mitarbeiter falsche oder gefälschte Unterlagen oder Bucheinträge für eine durch das Unternehmen ausgeführte Transaktion erstellen. In ähnlicher Weise haben Mitarbeiter in den Bereichen Finanzen und Buchhaltung, die die Verantwortung für Buchhaltungs- und Finanzberichte haben, die Verpflichtung zur korrekten Aufzeichnung aller Geldmittel, Vermögenswerte und Transaktionen in den Firmenbüchern und -aufzeichnungen.

Die Unternehmensrichtlinie schreibt vor, vollständige, faire, korrekte, fristgerechte und verständliche Offenlegungen gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften in allen Berichten und Dokumenten zu liefern, die das Unternehmen bei der U.S. Securities and Exchange Commission (US-Börsenaufsicht SEC), staatlichen Behörden und allen anderen öffentlichen Mitteilungen des Unternehmens anmeldet oder einreicht.

Wenn Sie Kenntnis von Transaktionen, Ereignissen oder Umständen erlangen, die sich auf unsere Geschäftsberichte auswirken oder diese verfälschen, sollten Sie unseren Corporate Controller oder die Rechtsabteilung umgehend darüber informieren.

Umsichtiger Umgang mit Geldmitteln des Unternehmens

Sie sollten die Mittel des Unternehmens stets mit Bedacht verwenden und niemals Geld des Unternehmens ohne entsprechende Genehmigung ausgeben. Die Mittel des Unternehmens sollten niemals für einen Zweck aufgewendet werden, der als unethisch oder gesetzeswidrig angesehen werden könnte und Firmenkreditkarten sollten nicht für Ausgaben verwendet werden, die nicht mit der Tätigkeit für das Unternehmen in Verbindung stehen.

Diebstahl oder missbräuchliche Nutzung von Unternehmenseigentum

Das Eigentum des Unternehmens behandeln Sie bitte so wie Ihr eigenes. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, das Eigentum des Unternehmens vor Verlusten aufgrund von Fahrlässigkeit, missbräuchlicher Nutzung oder Verschwendung zu schützen. Natürlich ist der Diebstahl von Eigentum des Unternehmens genauso falsch und widerrechtlich.

Auf Handys und Computern sind in der Regel auch viele sensible Daten gespeichert. Treffen Sie angemessene Vorsichtsmaßnahmen für deren Schutz. Wenn Sie ein Handy oder einen Laptop verlieren, benachrichtigen Sie umgehend Ihren Vorgesetzten und die IT-Abteilung.

Einrichtungen und Ausrüstung, Produkte, Büroausrüstung, Fahrzeuge, Software, Computer, Netzwerk- und Computersysteme, Telefone, Mobiltelefone, Fotokopiergeräte, Büromaterialien und andere Gegenstände sollten in der Regel ausschließlich für geschäftliche Zwecke genutzt werden. Die Entnahme oder Verwendung von Eigentum des Unternehmens für den persönlichen Gebrauch kann ohne entsprechende Genehmigung als Diebstahl angesehen werden. Manche Gegenstände, wie Telefone oder Computer, können gelegentlich und im eingeschränkten Rahmen privat verwendet werden, sofern dies die Arbeitsleistung des Mitarbeiters nicht negativ beeinflusst.

Sie dürfen keinerlei Material mit sexuell anzüglichen, obszönen, verleumderischen, bedrohenden, gesetzeswidrigen oder anderweitig unangemessenen Inhalten aufrufen, vervielfältigen, anzeigen, verteilen oder speichern, wenn Sie Ressourcen des Unternehmens verwenden oder Ihre Arbeit verrichten.

Kodex-bewusst

Nach einem bedauerlichen Unfall, der sich im Werk zugetragen hat, wenden sich die Medien an Javier, um sich Hintergrundinformationen zu beschaffen. Javier war zwar zur Unfallzeit vor Ort und hat das Geschehen beobachtet, er leitet die Anfrage aber dennoch an die Rechtsabteilung weiter. Er weiß, wie wichtig es ist, dass alle Informationen über das Unternehmen einheitlich und richtig sein müssen.

Anfragen von Behörden, Juristen und Medien

Es ist wichtig, dass das Unternehmen mit einer Stimme spricht.

Gelegentlich wenden sich staatliche Behörden an Mitarbeiter des Unternehmens, um Auskünfte einzuholen. Des Weiteren können sich auch für private Kunden tätige Rechtsanwälte wegen rechtlicher Fragen, die das Unternehmen betreffen, an Sie wenden, oder Sie erhalten Anfragen der Medien bezüglich einer Veranstaltung im Zusammenhang mit dem Unternehmen. Wenn Informationssuchende sich an Sie wenden, sollten Sie Ihren Vorgesetzten vor Ort bzw. die Compliance- oder Rechtsabteilung hinzuziehen. Bitte versuchen Sie nicht, derartige Anfragen selbst zu beantworten.



Die Treibstoffsysteme von Ingersoll Rand sind mit hochmoderner GPS-Steuerung ausgestattet, die eine Entladung nur innerhalb vorgegebener geografischer Grenzen erlauben.

Wir halten uns an das Gesetz

Wir wahren unseren Ruf, indem wir uns an keinerlei rechtswidrigen Handlungen beteiligen.

Als globales Unternehmen unterliegen wir allen anwendbaren Gesetzen der Länder, in denen wir tätig sind. Es obliegt Ihrer Verantwortung, die für Ihre Aufgaben anwendbaren Gesetze zu kennen. Bei Fragen können Sie Rat einholen.



Befolgung von Gesetzen, Vorschriften und Bestimmungen

Die Befolgung des Gesetzes in Wort und Sinn ist eine der Grundlagen, auf denen die ethischen Standards des Unternehmen begründet sind. Bei Ausführung der Unternehmensgeschäfte müssen die Mitarbeiter die Gesetze der Rechtsräume, in denen wir tätig sind, respektieren und befolgen. Obgleich nicht von allen Mitarbeitern erwartet wird, die Einzelheiten dieser Gesetze zu kennen, ist es wichtig, ausreichend über die geltenden lokalen, staatlichen und nationalen Gesetze zu wissen, um bestimmen zu können, wann der Rat des Rechtsberaters des Unternehmens oder eines anderen zuständigen Mitarbeiters einzuholen ist. Wenn ein Gesetz im Konflikt zu diesem Kodex steht, ist das Gesetz zu befolgen. Bei Verstößen gegen geltende Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen hat dies ernste Konsequenzen zur Folge, einschließlich Kündigung des Arbeitsverhältnisses und möglicherweise zivil- und strafrechtliche Verfolgung.



Die Kompressoren von Ingersoll Rand sind auf Fracht- und Kreuzfahrtschiffen in aller Welt installiert.

Internationale Handelsregeln

Um auf die Wünsche unserer Kunden weltweit einzugehen, transportieren wir Waren über geografische Grenzen hinweg. Unsere Geschäftstransaktionen unterliegen somit verschiedenen Handelsgesetzen, die Ausfuhren, Wiederausfuhren und Einfuhren regeln. Hierzu zählen:

- Exportkontrollgesetze, Zollvorschriften, Handelsbeschränkungen, Handelsembargos und Wirtschaftssanktionen
- Anti-Boykott-Gesetze, die es Unternehmen untersagen, sich an internationalen Boykotten zu beteiligen, die nicht von der US-Regierung unterstützt werden

Es ist wichtig, Aufzeichnungen über alle Einfuhr-/Ausfuhrtransaktionen zu führen, einschließlich Bestellungen, Verträge, Rechnungen und Zahlungsbelege. Internationale Handelsregeln sind kompliziert. Mit Fragen wenden Sie sich an die für Sie zuständige Geschäftsleitung oder die Compliance-Abteilung.

Lauterer Wettbewerb

Sprechen Sie niemals mit Wettbewerbern über Preise und Marktanteile.

Das Kartellrecht soll für einen freien Wettbewerb ohne Preisabsprachen sorgen. Ingersoll Rand hat sich zum Ziel gesetzt, unsere Wettbewerber in allen Geschäftsfeldern, in denen wir antreten, durch Teamfähigkeit und kreatives Denkvermögen zu übertreffen, niemals aber durch wettbewerbswidriges Verhalten. Wir setzen uns durch, weil unser globales Team im fairen und ehrlichen Wettbewerb Geschäfte abschließt. Mitarbeitern ist folgendes **grundsätzlich untersagt**:

- Mit Wettbewerbern über Preisgestaltung oder Preisstrategien sprechen
- Vereinbarungen zur Preisfestsetzung, die Abgabe koordinierter Angebote, die Aufteilung von Märkten oder Kunden treffen

Denken Sie daran, dass es Ihnen untersagt ist, mit Wettbewerbern wettbewerbsbeschränkende Themen auch bei informellen Anlässen, wie etwa Messen oder Kundenveranstaltungen, zu erörtern. Wenn Sie sich einer Situation ausgesetzt sehen, in denen wettbewerbsrelevante Informationen besprochen werden, müssen Sie sich zurückziehen und das Gespräch umgehend der Rechtsabteilung melden.

Das Wettbewerbsrecht ist kompliziert und mit empfindlichen Strafen verbunden. Wenden Sie sich an die Compliance- oder Rechtsabteilung, wenn Sie hierzu Fragen haben.

Kodex-bewusst

Bei einer Messe trifft Martha zufällig Sven wieder, einen ehemaligen Kollegen, der zu einem Wettbewerber gewechselt ist. Sven erkundigt sich nach den neuen, für das kommende Jahr geltenden Vertriebsstrategien des Unternehmens. Auch wenn Sven ein Freund und ehemaliger Kollege ist, muss Martha ihm erklären, dass sie solche Informationen nicht an ihn weitergeben kann, da er für einen Wettbewerber arbeitet. Sie macht sich zudem eine gedankliche Notiz, dieses Gespräch der Rechtsabteilung zu melden, wenn sie wieder im Büro ist.

Umgang mit Korruption und Bestechung

Sie dürfen niemals einer anderen Person eine Zuwendung zukommen lassen, die als Bestechung angesehen werden kann. Wir betreiben unser Geschäft offen und ehrlich.

Kodex-bewusst

Carlos ist Vertriebsleiter in Venezuela. Er bereitet die Ausschreibung für die Lieferung von Pumpen an die venezolanische Marine vor. Ein Marineoffizier tritt an Carlos heran und berichtet ihm, dass eine andere Firma ein gutes Angebot unterbreitet hat, er jedoch gegen eine kleinere Zahlung dafür sorgen könne, dass Carlos Angebot den Zuschlag erhält. Carlos lehnt die Zahlung ab, da ihm bewusst ist, dass unzulässige Zahlungen an ausländische Amtsträger zur Gewinnung von Aufträgen einen Verstoß gegen den FCPA darstellen. Er meldet das Gespräch zudem der Compliance-Abteilung.

Ingersoll Rand hat sich verpflichtet, alle Gesetze zur Bekämpfung von Bestechungszahlungen und Korruption weltweit einzuhalten, einschließlich des Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) der USA und des UK Bribery Act. Mitarbeitern und anderen vom Unternehmen beauftragten Personen ist es untersagt, unzulässige Zahlungen oder Zahlungsversprechungen an Regierungsbeamte oder private nichtstaatliche Unternehmungen zu leisten. Ingersoll Rand schließt auch sogenannte Vermittlungszahlungen aus, also kleine Geldbeträge, die an staatliche Bedienstete gezahlt werden, um normale Geschäftsvorgänge auszuführen oder zu beschleunigen. Sie sollten niemals **Zuwendungen von Wert** auf direktem oder indirektem Weg an einen Regierungsbeamten oder eine andere Person als Gegenleistung oder für Bemühungen für folgende Zwecke leisten:

- Verschaffen eines unlauteren Vorteils
- Vergabe oder Weiterführung von Aufträgen
- Einflussnahme auf behördliche oder geschäftliche Entscheidungen

Die Strafen für die Nichteinhaltung von Anti-Korruptionsgesetzen können drastisch sein. Für weitere Auskünfte wenden Sie sich bitte an die Compliance- oder Rechtsabteilung.

Geschäftliche Beziehungen mit der Regierung

Im Umgang mit vorhandenen und potenziellen Regierungskunden ist es von enormer Bedeutung, dass wir uns an die unterschiedlichen Gesetze, Vorschriften und Vorgehensweisen halten, die für staatlich vergebene Aufträge gelten. Diese Regelungen sind oftmals strenger und komplexer als die Regeln für die Geschäftstätigkeit in Bezug auf kommerzielle Kunden. Wenn Ihr Aufgabengebiet mit Vermarktung oder Verkauf, Auftragsvergabe oder Projektarbeit für eine staatliche Institution im Zusammenhang steht, wie etwa die Armee oder ein öffentlicher Auftraggeber, wird von Ihnen erwartet, dass Sie die Gesetze und Vorschriften kennen, die Geschäfte mit der Regierung regeln. Eine Verletzung dieser Vorschriften kann erhebliche Bußgelder, den Verlust künftiger öffentlicher Aufträge und sogar eine strafrechtliche Verfolgung von Einzelpersonen und des Unternehmens nach sich ziehen.

Einstellen von Beschäftigten der öffentlichen Hand

Ingersoll Rand muss sich stets an die Vorschriften und Regelungen halten, denen die Einstellung derzeitiger und ehemaliger öffentlicher Bediensteter und ihrer Familienmitglieder unterworfen ist. Die Aufnahme von Verhandlungen oder sogar Vorgesprächen bedarf der vorherigen Genehmigung der Personalabteilung bzw. der Compliance- oder Rechtsabteilung.

Regelungen bezüglich Löhnen/Gehältern und Arbeitszeiten

Ingersoll Rand verpflichtet sich, alle anwendbaren Gehalts- und Arbeitszeitgesetze und -vorschriften zu befolgen. Um sicherzustellen, dass alle für Ingersoll Rand ausgeführten Arbeiten ordnungsgemäß vergütet werden, müssen alle (auf Stundenlohnbasis beschäftigten) Tarifmitarbeiter ihre geleisteten Arbeitszeiten genau aufzeichnen wie gesetzlich oder in den Unternehmensrichtlinien für ihr Land vorgeschrieben, unabhängig davon, ob diese Stunden planmäßig oder außerplanmäßig, als Überstunden oder normale Arbeitszeit, genehmigt oder ungenehmigt geleistet wurden.

Kodex-bewusst

Gloria ist daran interessiert, Abdul ein Stellenangebot zu unterbreiten. Dieser arbeitet im Verteidigungsministerium und ist an der Entscheidung über die Vergabe eines Großauftrags beteiligt, für den das Unternehmen mitbietet. Gloria überlegt, in der Zeit, in der beim Verteidigungsministerium die Entscheidung gefällt wird, Abdul zu kontaktieren und ihm anzubieten, in einer Führungsposition den Auftrag für das Unternehmen abzuwickeln, falls dem Unternehmen der Auftrag zugeteilt wird. Gloria weiß, dass bestimmte Regelungen auf die Einstellung von aktiven staatlichen Bediensteten anzuwenden sind, und erkundigt sich diesbezüglich bei der Personalabteilung. Die Personalabteilung erklärt, dass das Unternehmen Abdul keine Stelle anbieten sollte. Ihr wird weiterhin mitgeteilt, dass es zwar möglich ist, Abdul nach der Auftragserteilung einzustellen, aber auch zu diesem Zeitpunkt bestimmte Vorschriften einzuhalten sind, und sie mit Abdul nur mit der Genehmigung und entsprechender Anleitung der Compliance- oder Rechtsabteilung Verbindung aufnehmen soll.

Umweltschutz

Der Schutz der Umwelt und deren Bewahrung für die künftigen Generationen liegt uns am Herzen.

Kodex-bewusst

Die Personalabteilung führt eine interne Untersuchung zu einem behaupteten Fehlverhalten durch und befragt eine Reihe von Mitarbeitern zu ihren Beobachtungen. Cheung ist einer der befragten Mitarbeiter. Er hat Anhaltspunkte dafür, dass sein befreundeter Kollege an dem Fehlverhalten beteiligt war, möchte ihm aber keinen Ärger einhandeln. Cheung glaubt, wenn er seine Informationen zurückhält, ist allen gedient, und er hat schließlich nicht gelogen. Cheung ist jedoch verpflichtet, bei der Befragung mitzuwirken, und das bedeutet, dass er alle Fragen wahrheitsgemäß beantworten und alle hilfreichen Informationen offenlegen muss, von denen er Kenntnis hat. Die Vorenthaltung von Informationen im Zuge von Untersuchungen stellt eine Verletzung des Kodex dar.

Ingersoll Rand hat sich dazu verpflichtet, die negativen Umwelteinwirkungen durch unser Unternehmen zu verringern und unsere Anlagen und Einrichtungen unter Einhaltung aller geltenden Umweltvorschriften zu betreiben. Es wird von allen Mitarbeitern erwartet, die anwendbaren Gesetze zum Schutz der Umwelt zu befolgen.

Mitwirkung bei unternehmensseitig veranlassten Untersuchungen und Überprüfungen

Es wird von allen Mitarbeitern erwartet, umfassend bei Untersuchungen des Unternehmens zu kooperieren und ehrliche und wahrheitsgemäße Auskünfte zu erteilen. Die Vorenthaltung von Informationen oder die mangelnde Zusammenarbeit im Falle von Untersuchungen stellt eine Verletzung des Kodex dar.

Mitarbeiter sind gehalten, uneingeschränkt mit internen und externen Auditoren zusammenzuarbeiten. Sie dürfen niemals Handlungen vornehmen, mit denen eine Irreführung, arglistige Beeinflussung oder Manipulation von Personen herbeigeführt werden soll, die an einer Prüfung oder einem Audit unseres Unternehmens beteiligt sind.

Wir machen uns für den Erfolg unserer Kunden stark

Wir stellen Produkte her, die wir mit Stolz unser eigen nennen.

Unsere Kunden erwarten, dass unsere Produkte zu den besten auf dem Markt gehören. Wir wissen, dass sie auf uns vertrauen, für grundlegende, lebenswichtige und geschäftskritische Lösungen. Wir möchten mit unseren Kunden ein Leben lang verbunden bleiben und übernehmen die Verantwortung, die damit einhergeht. Die Zufriedenheit unserer Kunden ist die Basis für unseren Erfolg, und unser Ziel ist, dass sie von unseren Produkten und Dienstleistungen begeistert sind.

4

Produktqualität

Wir haben uns der Herstellung von Produkten höchster Qualität verschrieben. Um sicherzustellen, dass wir unseren Kunden sichere und innovative Produkte liefern, fertigen wir unsere Produkte unter Einhaltung aller anwendbaren Gesetze und Regelungen. Zudem führen wir umfassende Produkttests und Qualitätssicherungsmaßnahmen durch. Falls aktuelle oder potenzielle Probleme mit der Qualität oder Sicherheit von Produkten aufkommen, wenden Sie sich umgehend an Ihren Vorgesetzten, Werksleiter, den Sicherheitsbeauftragten der Einrichtung oder die Abteilung für Umweltschutz und Sicherheit des Unternehmens.

Kundenzufriedenheit

Ingersoll Rand stärkt die Kundenbindung durch die Entwicklung innovativer Produkte von hoher Qualität, die auf die Anforderungen unserer Kunden abgestimmt sind. Unser Ziel ist es, bei der Kundenzufriedenheit den ersten Rang für alle unsere Produkte und Marken in allen Sparten zu erzielen.



Die Kompressoren und Pumpen von Ingersoll Rand werden bei der Erdöl- und Erdgasexploration eingesetzt.

Wir arbeiten **gemeinsam**

5

Gemeinsam schaffen wir eine positive Arbeitsumgebung.

Wir sind ein globales Team und wir begrüßen eine Kultur, die verschiedene Ansichten, Werdegänge und Erfahrungen akzeptiert. Wir machen uns stark für die Gleichbehandlung von Menschen sowie für Chancengleichheit und schaffen ein gesundes und von Respekt geprägtes Arbeitsumfeld, das alle integriert und in dem alle Mitarbeiter gedeihen und einen sinnvollen Beitrag leisten können.

Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften

Sicherheit steht für uns **immer** an erster Stelle.

Kodex-bewusst

Johann bemerkt eine Beschädigung an einem Gerät im Werk, die eine Verletzung hervorrufen könnte. Er ist ein wenig besorgt, dass die Produktion angehalten werden muss, wenn er dies vor Schichtende meldet. Johann entschließt sich jedoch, den unsicheren Zustand nach dem Motto „Sicherheit steht an erster Stelle“ umgehend an seinen Vorarbeiter und den Sicherheitsbeauftragten des Werks zu melden.

Um sicherzustellen, dass unsere Arbeitsumgebungen sicher sind, müssen die Mitarbeiter alle Sicherheitsverfahren einhalten, insbesondere die Vorgehensweisen in Bezug auf die Bedienung von Maschinen und das Heben schwerer Gegenstände. Unfälle lassen sich vermeiden, wenn zuallererst an die Sicherheit gedacht wird, indem wir die Standards der Sicherheitstechnik beachten, die Sicherheitsprogramme des Unternehmens befolgen und die Vorschriften und Richtlinien zu Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit in jedem Land, in dem wir tätig sind, streng einhalten. Melden Sie jede potenziell unsichere Tätigkeit umgehend Ihrem Manager oder dem Sicherheitsbeauftragten des Werks. Wenn Sie der Meinung sind, dass ein Sicherheitsaspekt von der örtlichen Geschäftsleitung nicht in angemessener Weise behandelt wird, sollten Sie sich mit der Abteilung für Umweltschutz und Sicherheit des Unternehmens in Verbindung setzen.

Respekt im Umgang miteinander

Unsere Mitarbeiter sind unser größtes Kapital. Wir schätzen und respektieren unterschiedliche Kulturen und Meinungen.

Bei Ingersoll Rand begegnen wir einander mit Respekt und unerschütterlicher Würde und wissen es zu schätzen, dass wir alle unterschiedlichen Hintergründen und Kulturen entstammen. Wir glauben, dass alle Mitarbeiter, ganz gleich, wo auf der Welt sie leben, das Recht haben, in einem Umfeld zu arbeiten, das frei von Diskriminierung, Belästigung und Mobbing ist. Wir respektieren auch die unterschiedlichen Arbeitsgepflogenheiten, die es weltweit gibt, und tragen regionalen Kulturen und Bräuchen Rechnung.

Datenschutz

Wir wahren die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter.

Als wahrhaftig globales Team müssen wir die Privatsphäre jedes einzelnen respektieren. Wenn Sie Zugang zu personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter bzw. den Systemen zur Verwaltung dieser Daten besitzen, müssen Sie alle anwendbaren Gesetze und Richtlinien bezüglich der Sammlung, Verwendung und Offenlegung personenbezogener Daten einhalten.

Sie sollten:

- Auf personenbezogene Daten ausschließlich für legitime Geschäftszwecke zugreifen
- Personenbezogene Daten sicher verwahren und entsorgen
- Mögliche Datenschutzverstöße und Sicherheitsrisiken umgehend der Rechtsabteilung oder anderen dazu befugten Personen im Unternehmen nach Maßgabe lokaler Gesetze melden
- Sich über die lokalen Gesetze zum Datenschutz informieren und diese anwenden

Viele Länder haben Gesetze und Verordnungen erlassen, die die Übermittlung bestimmter personenbezogener Daten von Beschäftigten über Ländergrenzen hinweg regeln. Wir halten die Gesetze zum Datenschutz ein, die in den Ländern gelten, in denen wir tätig sind. Wenn Sie an einem Projekt beteiligt sind, bei dem es erforderlich ist, personenbezogene Daten außerhalb des Ursprungslands zu übertragen, wenden Sie sich an die IT-, Compliance- oder Rechtsabteilung.

Alle auf Computern des Unternehmens gespeicherten elektronischen Daten sind Eigentum des Unternehmens. Mitarbeiter sollten keinen Datenschutz erwarten, wenn Sie Computer des Unternehmens oder andere Unternehmensressourcen verwenden.



Ingersoll Rand liefert Schlüsselkomponenten für Anlagen und Geräte, die in der Patientenversorgung, in Laboren sowie in der pharmazeutische Forschung und Entwicklung eingesetzt werden.



Club Car bietet über 60 Jahre branchenführender Innovation und Konzeption für Golfmobile, kommerzielle Nutzfahrzeuge und Kleinfahrzeuge, um unsere Kunden und unsere Gemeinden zu bedienen.

Das Unternehmen ist berechtigt, auf seinen Systemen befindliche Dokumente im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben jederzeit zu überprüfen oder darauf zuzugreifen. Ingersoll Rand erkennt an, dass im Gegensatz zu den USA in einigen Ländern Mitarbeiter eingeschränkten Datenschutz für persönliche Daten genießen, die auf vom Unternehmen gestellten Mitarbeitercomputern gespeichert sind. Ingersoll Rand wird diese Rechte in Bezug auf solche Daten gegebenenfalls beachten.

Vielfalt und Integration

Wir sind der Förderung der kulturellen Vielfalt unserer Belegschaft verpflichtet. Unsere Einstellungspraktiken schließen jegliche Diskriminierung aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, nationaler Herkunft, Behinderungen, Staatsbürgerschaft, Veteranenstatus oder jedes anderen unter geltenden Gesetzen geschützten Status aus. Wir sind überzeugt, dass die Vielfalt unserer Belegschaft ein wichtiges Kapital darstellt, und wir bemühen uns um ein Arbeitsumfeld, das alle integriert und unterschiedliche Ansichten, Perspektiven und Glaubensverständnisse wertschätzt und fördert.

Schutz vor Belästigung

Unerwünschte sexuelle Annäherungen, das Verlangen sexueller Gefälligkeiten oder Ersuche um ein Rendezvous sind am Arbeitsplatz niemals zulässig.

Wir bemühen uns im höchsten Maße um ein Arbeitsumfeld, das frei von Belästigungen ist. Belästigung kann in den unterschiedlichsten Formen auftreten, beispielsweise durch unerwünschtes verbales, visuelles oder physisches Verhalten, das ein einschüchterndes, beleidigendes oder feindseliges Arbeitsumfeld erzeugt. Wir dulden keine sexuelle Belästigung sowie keine rassistischen, ethnischen, geschlechterbezogenen oder religiösen Beleidigungen oder herabsetzenden Äußerungen am Arbeitsplatz. Sexuelle oder andere persönliche Beleidigungen ergeben sich aus Ihrem Verhalten und wie sich dieses auf andere auswirkt, ungeachtet Ihrer Absichten.

Null Toleranz gegenüber Gewalt am Arbeitsplatz

Wir dulden keine Gewalthandlungen, Gewaltandrohungen oder ein unangemessenes bzw. aggressives physisches oder verbales Verhalten am Arbeitsplatz. Dazu zählen auch drohende oder beleidigende Bemerkungen und Kommentare, körperliche Übergriffe oder die Beschädigung von Eigentum einer anderen Person.

Alkohol- und Drogenfreiheit der Arbeitsplätze

Drogen und Alkohol können das Urteilsvermögen und die motorischen Fähigkeiten beeinträchtigen und Kollegen, Kunden und andere Personen gefährden. Es ist Mitarbeitern strengstens untersagt, während der Arbeitszeit oder des Aufenthalts auf dem Firmengelände illegale Drogen zu konsumieren, mit sich zu führen oder unter deren Einfluss zu stehen. Mitarbeitern ist es ebenso wenig gestattet, auf dem Firmengelände alkoholische Getränke zu konsumieren oder mit sich zu führen, sofern der Genuss von Alkohol nicht ausdrücklich auf einer von Ingersoll Rand gesponserten Veranstaltung genehmigt wurde. Ingersoll Rand erkennt jedoch an, dass im Gegensatz zu den USA in einigen Ländern die Mitnahme von Alkohol auf das Firmengelände nicht untersagt werden darf, und Ingersoll Rand wird solche lokalen Gesetze und Vorschriften im erforderlichen Umfang einhalten.

Gesellschaftliches und politisches Engagement

Wir ermuntern unsere Mitarbeiter, ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben anzustreben und sich in ihren Gemeinden zu engagieren. Mitarbeiter sollten dennoch niemals anderen ihre persönlichen religiösen oder politischen Ansichten aufzwingen.

Politisches Engagement muss auf die eigene Freizeit außerhalb der Arbeit beschränkt werden. Auf dem Firmengelände ist es Mitarbeitern untersagt, für politische Kandidaten zu werben oder Wahlmaterial zu verbreiten. Mitarbeiter sind nicht dazu ermächtigt, im Namen des Unternehmens Spenden an politische Organisationen auszustellen, wenn hierfür nicht die ausdrückliche Genehmigung der Rechtsabteilung vorliegt.

Kodex-bewusst

Brad ist zufällig Zeuge einer hitzigen Auseinandersetzung zwischen zwei Kollegen. Sie streiten lautstark und zeigen sich äußerst aggressiv. Brad befürchtet, dass er selbst eine Verletzung davontragen könnte, wenn er dazwischen geht. Er entfernt sich deshalb vom Geschehen und wendet sich an die Personalabteilung und seinen Vorgesetzten. Er weiß, dass Ingersoll Rand Gewalt am Arbeitsplatz unter keinen Umständen duldet.



Die kabellosen und pneumatischen Schlagschrauber von Ingersoll Rand werden von Profis in aller Welt geschätzt. Sie sind bekannt für ihre Haltbarkeit und ihr kompaktes Profil und bieten robuste Zuverlässigkeit und das beste Leistungs-/Gewichtsverhältnis auf dem Markt.

Wir denken kreativ



Wir schützen das geistige Eigentum unseres Unternehmens.

Wir sind stolz auf unser kreatives Denkvermögen und die Entwicklung innovativer und anwendungskritischer Produkte für unsere Kunden. Wir müssen alle gemeinsam diese Ideen, Konzepte und Innovationen sowie die weiteren Vermögenswerte des Unternehmens schützen.

Vertrauliche Informationen

Geben Sie keine Informationen über Ideen, Konzepte sowie Forschung und Entwicklung des Unternehmens gegenüber Personen preis, die nicht dem Unternehmen angehören, sofern Sie nicht eindeutig dazu ermächtigt sind.

Bei vertraulichen Informationen handelt es sich um Informationen, die der Öffentlichkeit nicht zugänglich sind, im Unternehmen nur eingeschränkt offengelegt oder vom Unternehmen als vertraulich bezeichnet werden. Zu gegebener Zeit erhalten Sie möglicherweise Zugang zu vertraulichen Informationen des Unternehmens oder eines Geschäftspartners. Vertrauliche Informationen umfassen alle nicht öffentlichen Informationen, die interessant für Wettbewerber oder nachteilig für das Unternehmen oder seine Kunden sein könnten, wenn sie veröffentlicht würden; dazu zählen Handelsgeheimnisse, wesentliche nicht öffentliche Informationen, Geschäftspläne, Preisgestaltung, Erfindungen, Designs und neue Produkte.

Es sollten einige grundlegenden Schritte zum Schutz aller vertraulichen Informationen beachtet werden, unter anderem:

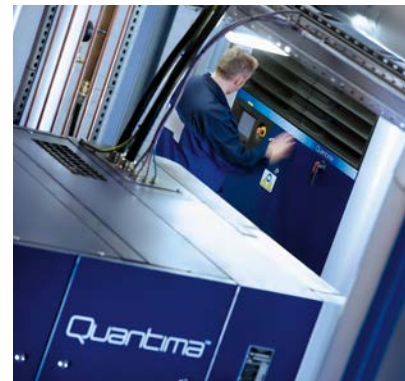
- Deutliche Kennzeichnung von Informationen als „vertraulich“, sodass für andere erkenntlich ist, dass diese Informationen schützenswert sind
- Offenlegung vertraulicher Informationen nur gegenüber Personen, die ein berechtigtes Interesse daran haben
- Verwendung der vertraulichen Informationen ausschließlich für den vorgesehenen Zweck
- Entfernung vertraulicher Dokumente aus dem Arbeitsbereich nur in Fällen, in denen dies absolut notwendig ist
- Entsorgung vertraulicher Informationen auf eine Weise, in der der Schutz erhalten bleibt (z. B. in einer Aktenvernichtungsmaschine)
- Treffen von Vorsichtsmaßnahmen bei der Erörterung vertraulicher Informationen in privaten Räumlichkeiten, um zu vermeiden, dass andere mithören (nicht vergessen: Aufzüge und Pausenräume sind keine privaten Bereiche)

Insiderhandel

Als Mitarbeiter können Sie zudem Kenntnis über „wesentliche nicht öffentliche Informationen“ bezüglich Ingersoll Rand oder eine andere Firma erhalten. Wesentliche nicht öffentliche Informationen sind Informationen, die einen verständigen Anleger möglicherweise dazu bewegen könnten, Aktien einer Gesellschaft auf Grundlage dieser Informationen zu kaufen oder zu verkaufen. Mitarbeitern ist es strengstens untersagt, die Aktien einer Gesellschaft zu kaufen oder zu verkaufen, wenn sie im Besitz von wesentlichen nicht öffentlichen Informationen über diese Gesellschaft sind. Mitarbeitern ist es ebenso streng untersagt, „Stock Tipping“ zu betreiben, also wesentliche nicht öffentliche Informationen über eine Gesellschaft gegenüber Freunden, Verwandten, Kollegen oder anderen offenzulegen, sodass diese Personen in die Lage versetzt werden, Aktien der Gesellschaft auf der Grundlage dieser Informationen zu kaufen oder zu verkaufen.

Kodex-bewusst

Ralf fährt mit Emmanuel und anderen Kollegen im Fahrstuhl. Emmanuel spricht ihn auf bestimmte vertrauliche Informationen an, die sich auf einen Kunden beziehen. Ralf bittet Emmanuel, mit in sein Büro zu gehen, um dort zu sprechen, da er weiß, dass er diese Informationen nicht an einem öffentlichen Ort erörtern soll.



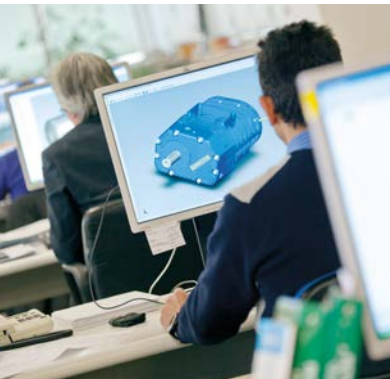
Quantima ist ein revolutionärer zweistufiger Luftkompressor mit Direktantrieb, der in Anwendungen für die Automobil- und Getränkeindustrie zum Einsatz kommt und die Energiesparziele unserer Kunden nachhaltig unterstützt.

Geistiges Eigentum

Verteilen oder veröffentlichen Sie niemals geistige Eigentumswerte ohne vorschriftsmäßige Genehmigung.

Unser geistiges Eigentum ist ein unschätzbar wertvolles Kapital für das Unternehmen, das es mit aller Macht zu schützen gilt. Zum geistigen Eigentum gehören unsere Marken, Urheberrechte, Erfindungen, Patente und Betriebsgeheimnisse. Dritte sollten nicht in die Lage versetzt werden, unsere Marken oder andere geistige Eigentumswerte ohne ordnungsgemäße Ermächtigung und von der Rechtsabteilung genehmigte Lizenzvereinbarungen zu nutzen.

Unter das geistige Eigentum fallen auch die Arbeitsprodukte unserer Mitarbeiter. Für Mitarbeiter gilt, dass die Arbeiten, die sie durchführen, und die Erzeugnisse, die sie im Rahmen der Ausübung ihrer Tätigkeit oder durch Nutzung von Zeit, Ressourcen oder Informationen des Unternehmens erschaffen, Ingersoll Rand gehören und nur für den Zweck der Abwicklung von Geschäften des Unternehmens verwendet werden dürfen. Dies umfasst Dokumente, Pläne, Analysen und Planungen, Erfindungen, Ideen, Softwareprogramme, Verbesserungen, grafische Arbeiten, Prozesse, Designs oder jegliche andere Arbeiten, an deren Erstellung oder Verfassung Mitarbeiter im Rahmen ihrer Tätigkeit für das Unternehmen beteiligt waren. Wenn Sie das Unternehmen verlassen, muss sämtliches Eigentum des Unternehmens beim Unternehmen verbleiben oder an dieses zurückgegeben werden, und Ihnen ist nicht gestattet, Kopien aufzubewahren, sofern dies nicht ausdrücklich anders vereinbart oder vorgeschrieben wurde.



Robuschi S.r.l. mit Sitz in Parma (Italien) entwickelt und fertigt Kompressoren, Gebläse und Pumpen für verschiedene Anwendungsbereiche, von der Wasseraufbereitung bis zu Zuckerindustrie.

E-Mail, Internet, soziale Medien und Informationssysteme

Die Informationstechnologiesysteme des Unternehmens sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit und sollten ausschließlich für Geschäftszwecke genutzt werden. Das Unternehmen erkennt an, dass Mitarbeiter gelegentlich die Ausstattung und/oder Kommunikationsmittel des Unternehmens für den eingeschränkten persönlichen Gebrauch nutzen müssen. Eine solche Nutzung ist unter folgenden Bedingungen gestattet:

- Sie ist zeitlich begrenzt
- Sie beeinträchtigt nicht die Ausübung der Pflichten des Mitarbeiters
- Sie bezieht sich nicht auf verleumderisches, beleidigendes, anstößiges, rassistisches, pornographisches oder obszönes Material
- Sie darf das Unternehmen nicht in ein ungünstiges Licht rücken, sich negativ auf den Ruf des Unternehmens auswirken oder das Unternehmen einer Haftung aussetzen

In Ländern, in denen dies gesetzlich zulässig ist, behält Ingersoll Rand sich das Recht vor, die Nutzung des Mitarbeiters von E-Mail, SMS, Sprachnachrichten, sozialen Medien und Internet zu überwachen.

Bei Chat-Räumen, Internetforen und ähnlichen Websites handelt es sich um öffentliche Plattformen, auf denen die Offenlegung von vertraulichen Informationen des Unternehmens, personenbezogenen Daten, Kundendaten, Betriebsgeheimnissen oder jeglichen anderen geschützten Daten unzulässig ist. Wenn Sie solche Plattformen aus beruflichen Gründen nutzen müssen, wenden Sie sich vorab an Ihren Vorgesetzten oder die Compliance- oder Rechtsabteilung, um eine entsprechende Genehmigung einzuholen.

Software, einschließlich kostenlose Software, Shareware, Software für Demonstrations- oder Testzwecke, darf nicht auf den Mitarbeitercomputer heruntergeladen oder auf diesem installiert werden, sofern die Software nicht von der IT-Abteilung genehmigt und von dieser installiert wurde.

Kodex-bewusst

Ein Freund schickt Klaus eine E-Mail mit einem anzüglichen Witz. Klaus weiß, dass es nicht zulässig ist, die Ressourcen des Unternehmens zu verwenden, um unangemessenes Material über das Internet zu verschicken, daher löscht er die E-Mail und leitet sie nicht an andere weiter.

Aufbewahrung von Aufzeichnungen des Unternehmens

Sie dürfen Aufzeichnungen des Unternehmens, deren Aufbewahrung aus rechtlichen Gründen erforderlich ist, niemals abändern, löschen oder verbergen.

Kodex-bewusst

Dennis erhält eine Benachrichtigung bezüglich eines „Legal Hold“ für ein Projekt, an dem er beteiligt war. Er wird angewiesen, alle Dokumente, Datensätze und E-Mails im Zusammenhang mit dem Projekt aufzubewahren. Dennis macht sich Gedanken wegen einer versendeten E-Mail, in der er geäußert hatte, dass sein Chef sich bei dem Projekt unethisch verhalten hat. Diese Ansicht hat er mittlerweile revidiert, und er weiß, dass nur er und der Empfänger der E-Mail seine damalige Besorgnis kennen. Dennis würde die E-Mail am liebsten löschen, damit seine negative Bemerkung über seinen Chef nicht bekannt wird. Ihm ist jedoch bewusst, dass er ab dem Zeitpunkt der Benachrichtigung über den Änderungsstopp keine der darin aufgeführten Dokumente mehr ändern, umschreiben oder löschen darf, unabhängig davon, ob diese peinlich sind oder nicht der Wahrheit entsprechen.

Alle Mitarbeiter müssen den Plan zur Aufbewahrung und Vernichtung von Firmenaufzeichnungen befolgen, der für Dokumente in Papier- und elektronischer Form gilt.

Gelegentlich werden Sie möglicherweise darüber benachrichtigt, dass bestimmte Datensätze in Verbindung mit einer Rechtsangelegenheit aufzubewahren sind. Hierbei handelt es sich um einen sogenannten „Legal Hold“ (Veränderungsstopp). Sie sind verpflichtet, dieser Anforderung nachzukommen, und es ist Ihnen strengstens untersagt, jegliche Unterlagen, die aufzubewahren sind, abzuändern, zu löschen, permanent zu löschen, wegzuworfen oder auf andere Weise zu vernichten.



Ein Mitarbeiter von Ingersoll Rand prüft eine Pumpe gewissenhaft, um sicherzustellen, dass wir die Anforderungen unserer Kunden übertreffen.

Wir handeln proaktiv

Wir stehen voll und ganz hinter dem Kodex.

Wir denken und handeln wie Eigentümer und wir handeln proaktiv. Von jedem Einzelnen von uns wird erwartet, die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Richtlinien einzuhalten.



Es wird von allen Mitarbeitern nicht nur erwartet, sich an den Kodex zu halten, sondern auch mit gutem Beispiel voran zu gehen.

Jeder Einzelne ist am Arbeitsplatz dafür verantwortlich, Respekt und Vertrauen zu schaffen.

Wenn Ihnen Mitarbeiter unterstellt sind, erwarten wir von Ihnen nicht nur die Einhaltung des Kodex, sondern auch, dass Sie sicherstellen, dass die Ihnen unterstellten Mitarbeiter den Kodex einhalten. Des Weiteren muss das Management einer Einrichtung dafür Sorge tragen, dass unser Kodex von allen Beschäftigten der Einrichtung eingehalten wird. Auch die Vorgesetzten müssen gewährleisten, dass die Schulungen zum Kodex ordnungsgemäß an ihre Untergebenen weitergegeben und von diesen absolviert werden.

Wir alle müssen zusammen daran arbeiten, ein Umfeld zu schaffen, in dem Mitarbeiter vorbehaltlos Fragen stellen und ihre Bedenken mitteilen können. Wenn Sie Kenntnis oder Vermutungen bezüglich eines Fehlverhaltens haben, wird von Ihnen erwartet, sich mit der Situation zu befassen oder dies einer geeigneten Person zu melden, damit das Problem auf angemessene Weise beigelegt werden kann.

Bedenken melden

Wenn Sie etwas bemerken ... sagen Sie etwas.

Bei Ihrer Tätigkeit für Ingersoll Rand kann der Fall eintreten, dass Sie sich in einem Gewissenskonflikt befinden oder etwas am Arbeitsplatz bemerken, das Bedenken bei Ihnen hervorruft. In solchen Fällen wird von Ihnen erwartet, sich an Ihren Vorgesetzten zu wenden. Falls Sie sich dabei unwohl fühlen sollten, können Sie sich gern an einen anderen Manager, die Geschäftsleitung, die Personalabteilung oder die Compliance- oder Rechtsabteilung wenden.

Zusätzlich können Sie in eigenem Ermessen dem Prüfausschuss, dem Rechtsberater oder dem internen Auditleiter Bericht zu folgenden Punkten erstatten: (1) alle fragwürdigen Buchhaltungs-, interne Buchprüfungs- oder Audit-Angelegenheiten; (2) mögliche Verstöße gegen geltende rechtliche oder regulatorische Anforderungen oder diesen Kodex; oder (3) angebliche Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter oder andere Personen, die in gutem Glauben Meldung machen.

Derartige Angelegenheiten können Sie wie folgt melden:

- (a) schriftlich an Ingersoll Rand,
Attn: Chairman of the Audit Committee
oder General Counsel oder Internal Audit,
800-A Beaty Street,
Davidson, North Carolina 28036;
- (b) durch Anruf der in diesem Kodex genannten
Hotline -Nummern innerhalb des jeweiligen
Landes;
- (c) durch Besuch der Website des unabhängigen
Hotline-Serviceanbieters des Unternehmens unter
www.irethicsreports.com.

Alle interessierten Betriebsfremde oder Drittparteien können ebenfalls dem Prüfungsausschuss, Rechtsberater oder der internen Audittestelle zu einem der oben aufgeführten Punkte Bericht erstatten.

Ein Bericht sollte auf Fakten basieren und nicht spekulativ oder auf Rückschlüssen begründet sein und möglichst spezifische Informationen enthalten, um eine korrekte Einschätzung zu ermöglichen. Zusätzlich sollten alle Berichte ausreichend stützende Informationen enthalten, um die Einleitung einer Untersuchung zu unterstützen. Dazu gehören beispielsweise die Namen der Personen, die eines Verstoßes verdächtigt werden, die relevanten Fakten der Verstöße, wie der Beschwerdeführer Kenntnis über die Verstöße erlangt hat und, falls bekannt, eine Einschätzung der möglichen Gefährdung des Unternehmens.

Die Ethik-Hotline und die Website werden durch einen externen, unabhängigen Serviceanbieter verwaltet und ermöglichen allen Mitarbeitern des Unternehmens, einen Bericht anonym und auf vertraulicher Basis einzureichen.

Ingersoll Rand untersucht alle Berichte auf der Grundlage seiner internen Verfahren. Die Identität von Mitarbeitern, die einen vermuteten Verstoß gegen den Verhaltenskodex melden, wird auf Anfrage vertraulich behandelt, sofern das Unternehmen nicht gesetzlich dazu verpflichtet ist, die Identität des Mitarbeiters offenzulegen oder das Unternehmen eine solche Offenlegung als notwendig erachtet, um eine eingehende Untersuchung durchzuführen und den Sachverhalt zu klären.

Kodex-bewusst

Sunny hört zufällig bei einem Gespräch mit, das bei ihr den Eindruck hinterlässt, ein Kollege habe sich vertraulicher Informationen bedient, um Insider-Geschäfte zu betreiben. Da Sunny keinen konkreten Beweis für einen Kodexverstoß hat, ist sie sich nicht sicher, ob sie den Vorfall melden soll. Nach einigen Überlegungen kommt sie zu dem Schluss, dass sie gemäß Kodex verpflichtet ist, ihre Bedenken zu melden, damit das Management in die Lage versetzt wird, mittels einer ordnungsgemäßen Prüfung festzustellen, ob ihre Bedenken begründet sind.

Administration

Aufsichtsrat Der Aufsichtsrat des Unternehmens stellt über den Prüfungsausschuss sicher, dass dieser Kodex korrekt verwaltet wird. Der Prüfungsausschuss ist verantwortlich für die regelmäßige Überprüfung der vorhandenen Compliance-Verfahren zur Umsetzung dieses Kodex und wird Klärungen oder erforderliche Änderungen zu diesem Kodex zwecks Genehmigung an den Aufsichtsrat herantragen.

Führungskräfte und Manager Alle Führungskräfte und Manager sind verpflichtet, diesen Kodex mit ihren Mitarbeitern durchzusprechen. Führungskräfte und Manager sind ebenfalls verpflichtet, die aufgestellten Vorgehensweisen und Prozeduren sorgfältig zu prüfen, um die Befolgung dieses Kodex zu unterstützen.

Keine Vergeltungsmaßnahmen

Ingersoll Rand garantiert allen Mitarbeitern grundsätzlichen Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen. Personen, die an einer anderen Person Vergeltung üben, weil diese ihre Bedenken geäußert oder bei der Aufklärung mitgewirkt hat, setzen sich Disziplinarmaßnahmen aus. Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie aufgrund geäußerter Bedenken Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sind, wenden Sie sich bitte an unsere globale Hotline oder die Compliance- oder Rechtsabteilung.

Konsequenzen bei Verstößen gegen den Kodex

Lesen Sie den Kodex und richten Sie sich danach. Sie sind für die Einhaltung des Kodex verantwortlich.

Sie sind verpflichtet, den Verhaltenskodex zu lesen und regelmäßig anhand von Bescheinigungen zu bestätigen, dass Sie den Kodex und die Richtlinien des Unternehmens einhalten. Der Kodex dient nicht dazu, die anderen Pflichten der Mitarbeiter gegenüber dem Unternehmen zu mindern oder zu beschränken.

Direktoren müssen außerdem die Richtlinien für Unternehmensführung für weitere Richtlinien einbeziehen, die insbesondere das Verhalten der Direktoren vorschreiben. Im Fall von betriebsfremden Direktoren unterliegt die Befolgung dieses Kodex den Bestimmungen der Charta oder den Statuten jedweder Aktionärsverträge mit der Ingersoll Rand.

Mitarbeiter, die den Kodex (in Wort oder Sinn) nicht befolgen, müssen mit Disziplinarmaßnahmen, einschließlich Kündigung des Dienstverhältnisses, rechnen. Nachfolgend sind Beispiele zu Verhaltensweisen aufgeführt, die Anlass zu Disziplinarmaßnahmen sein können:

- Handlungen, die gegen die Unternehmensrichtlinie verstoßen;
- Aufforderungen Dritter, gegen die Unternehmensrichtlinie zu verstoßen;
- Unterlassung der sofortigen Offenlegung eines bekannten oder vermuteten Verstoßes gegen eine Unternehmensrichtlinie;
- Unterlassung der Zusammenarbeit bei Untersuchungen möglicher Verstöße gegen eine Unternehmensrichtlinie durch das Unternehmen;
- Vergeltungsmaßnahmen gegen andere Mitarbeiter, die ein Integritätsbedenken in gutem Glauben gemeldet haben; und
- Bei unterlassener Führung und Sorgfaltspflicht, die erforderlich sind, um die Befolgung der Unternehmensrichtlinien und geltenden Gesetze zu gewährleisten.

Es ist wichtig zu verstehen, dass ein Verstoß gegen diesen Kodex und bestimmte Unternehmensrichtlinien dazu führen kann, dass das Unternehmen und Sie selbst mit zivilrechtlicher Haftung und Schadensersatzforderungen, aufsichtsrechtlichen Sanktionen und/oder Strafverfolgung belangt werden.



Die Qualitätssicherung bei Ingersoll Rand setzt beim Testen von Werkzeugen für die Fertigung unserer Sutorbilt Legend-Rotoren auf hochmoderne Technik.

Ausnahmeregelungen bezüglich des Kodex

Ausnahmeregelungen im Hinblick auf den Verhaltenskodex sind selten, können aber gewährt werden, wenn die Umstände dies zulassen. Wenn Sie der Meinung sind, dass eine Ausnahmeregelung in Betracht gezogen werden sollte, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

Jeglicher Verzicht auf eine Bestimmung dieses Kodex für Führungskräfte oder Direktoren des Unternehmens muss durch den Aufsichtsrat des Unternehmens genehmigt werden und wird, wie durch geltende Wertpapiergesetzgebung und/oder Börsenordnung vorgeschrieben, unverzüglich veröffentlicht.

Der Kodex ist zusammen mit den Richtlinien und Vorgehensweisen des Unternehmens sowie den in verschiedenen Ländern verfügbaren Handbüchern für Mitarbeiter auszulegen. Der Kodex verweist nicht auf sämtliche Richtlinien und Vorgehensweisen des Unternehmens. Weitere Richtlinien sind in der Richtlinienansammlung des Unternehmens im Intranet sowie in den Handbüchern des Unternehmens verfügbar, die in bestimmten Regionen ausgegeben werden. Das Unternehmen kann diesen Kodex und die Richtlinien zu gegebener Zeit nach seinem alleinigen Ermessen ändern. Von Ihnen wird erwartet, dass Sie die gesetzlichen Vorschriften und alle anwendbaren und für Ihre Tätigkeit zutreffenden aktuellen Richtlinien und Vorgehensweisen kennen und verstehen.

Der Kodex stellt keinen Arbeitsvertrag dar, und durch die Veröffentlichung des Kodex werden den Mitarbeitern keinerlei Rechte übertragen.

Dieser Kodex schränkt keinen gegenwärtig oder ehemaligen Mitarbeiter ein, mit einer US-amerikanischen staatlichen, bundesstaatlichen oder regionalen Regierungsbehörde oder -stelle in Bezug auf mögliche Verstöße gegen Gesetze oder Vorschriften zu kommunizieren, zusammenzuarbeiten oder eine Beschwerde bei dieser Behörde oder Stelle einzureichen oder anderweitig Offenlegungen gegenüber einer Regierungsbehörde oder -stelle vorzunehmen, welche durch die Whistleblower-Bestimmungen eines solchen Gesetzes oder einer derartigen Vorschrift geschützt sind, wenn (1) solche Mitteilungen und Offenlegungen mit dem geltenden Recht vereinbar sind und (2) die Informationen, die einer solchen Offenlegung unterliegen, nicht durch den gegenwärtigen oder ehemaligen Mitarbeiter durch eine Mitteilung erhalten wurden, die dem Anwaltsgeheimnis unterliegt. Dies gilt unabhängig von anderen Vertraulichkeits- oder Geheimhaltungsvereinbarungen, die für derzeitige oder ehemalige Mitarbeiter gelten, und jede solche Vereinbarung, die mit dem Vorstehenden in Konflikt steht, wird vom Unternehmen als mit dem Vorstehenden vereinbar angesehen.

Wichtige Ansprechpartner

Rechtsabteilung

Berater
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Compliance & Internationale Handelsvorschriften

Director, Global Compliance
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Controlling und Audit

Vice President und Corporate Controller
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Personalabteilung

Vice President, Human Resources
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Unternehmensrichtlinien

Eine vollständige Aufstellung der Richtlinien von Ingersoll Rand finden Sie im Intranet: **IRnow**

Hotline-Rufnummer

Globale Hotline (Ethik-Hotline)

www.irethicsreports.com

Argentinien

0-800-555-4288 (Telecom)
0-800-222-1288 (Telefonica)

Bei Aufforderung
844-439-4693

Australien

800-875-313

Österreich

0-800-200-288

Bei Aufforderung
844-439-4693

Bahrain

800-00-001 (Festnetz)
800-000-05 (Mobiltelefon)

Bei Aufforderung
844-439-4693

Belgien

0-800-100-10

Bei Aufforderung
844-439-4693

Brasilien

0800-892-0749

Kanada

844-439-4693

Chile

800-225-288 (Telmex)
800-800-288 (Telefonica)
800-360-312 (ENTEL)

Bei Aufforderung
844-439-4693

China

4008427065

Kolumbien

01-800-911-0011

Bei Aufforderung
844-439-4693

Tschechien

800-144-301

Dänemark

800-100-10

Bei Aufforderung
844-439-4693

Ägypten

02-2510-0200 (Mobiltelefon)
2510-0200 (Kairo)

Bei Aufforderung
844-439-4693

Finnland

0800-9-12740

Frankreich

0800-90-4105

Deutschland

0-800-225-5288

Bei Aufforderung
844-439-4693

Griechenland

00-800-1311

Bei Aufforderung
844-439-4693

Hongkong

800-93-2266 oder
800-96-1111

Bei Aufforderung
844-439-4693

Indien

000-117

Bei Aufforderung
844-439-4693

Indonesien

001-801-10

Bei Aufforderung
844-439-4693

Irland

1-800-550-000
00-800-222-55288 (UIFN)

Bei Aufforderung
844-439-4693

Italien

800-794395

Japan

0034-811-001 (NTT)
00-539-111 (KDDI)
00-663-5111 (Softbank)

Bei Aufforderung
844-439-4693

Jordanien

1-880-0000

Bei Aufforderung
844-439-4693

Malaysia

1-800-80-0011

Bei Aufforderung
844-439-4693

Mexiko

800-681-6934

Niederlande

8000201780

Neuseeland

000-911

Bei Aufforderung
844-439-4693

Norwegen

800-190-11

Bei Aufforderung
844-439-4693

Panama

800-2288

Bei Aufforderung
844-439-4693

Peru

0-800-50-000

Bei Aufforderung
844-439-4693

Philippinen

1010-5511-00 (PLDT)
105-11 (Globe/Philcom/
Digitel /Smart)

Bei Aufforderung
844-439-4693

Polen

0-0-800-111-1111

Bei Aufforderung
844-439-4693

Rumänien

0808-03-4288

Bei Aufforderung
844-439-4693

Russland

363-2400

Bei Aufforderung
844-439-4693

Saudi-Arabien

800-850-0695

Serbien

800190998

Singapur

800-001-0001 (StarHub)

800-011-1111 (SingTel)

Bei Aufforderung
844-439-4693

Slowakei

0-800-000-101

Bei Aufforderung
844-439-4693

Slowenien

080-688837

Südafrika

800205140

Südkorea

00-309-11 (Dacom)

00-369-11 (ONSE)

00-729-11 (Telecom)

Bei Aufforderung
844-439-4693

Spanien

900-99-0011

Bei Aufforderung
844-439-4693

Schweden

020-799-111

Bei Aufforderung
844-439-4693

Schweiz

0-800-890011

Bei Aufforderung
844-439-4693

Taiwan

00-801-102-880

Bei Aufforderung
844-439-4693

Thailand

1-800-0001-33

Bei Aufforderung
844-439-4693

Türkei

0811-288-0001

Bei Aufforderung
844-439-4693

Ukraine

0-800-502-886

Bei Aufforderung
844-439-4693

**Vereinigte Arabische
Emirate**

8000-021

Bei Aufforderung
844-439-4693

Vereinigtes Königreich

0808-234-3663

Vereinigte Staaten

844-439-4693

Vietnam

1-201-0288

1-228-0288

Bei Aufforderung
844-439-4693



Ingersoll Rand Weltweiter Hauptsitz

800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036
www.IRCO.com



INGERSOLL RAND CÓDIGO DE CONDUCTA



Los compresores Ingersoll Rand se utilizan para accionar herramientas neumáticas y otros equipos en centros de servicio de automóviles.

Contenido

1

Mensaje de nuestro Director Ejecutivo (CEO) 2

Nuestro propósito y valores 4

2

Hacemos lo correcto 6

- Presentación del código
- Operaciones comerciales éticas
- Selección de terceros y proveedores
- Conflictos de intereses
- Oportunidades corporativas
- Fraude
- Ocio empresarial y comidas
- Regalos
- Blanqueo de dinero
- Registros comerciales y divulgaciones públicas precisos y completos
- Protección del dinero de la Compañía
- Robo o uso indebido de las propiedades de la Compañía
- Consultas gubernamentales, legales y de medios de comunicación

3

Cumplimos con la ley 17

- Cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos
- Reglamentos sobre comercio internacional
- Competencia justa
- Antisoborno y corrupción
- Hacer negocios con el gobierno
- Contratación de empleados públicos
- Normas sobre salarios y horas de trabajo
- Protección medioambiental
- Cooperación con investigaciones y auditorías de la empresa

4

Comprometidos con el éxito de nuestros clientes 23

- Calidad de los productos
- Satisfacción del cliente

5

Trabajamos juntos 24

- Leyes sobre salud y seguridad
- Respeto mutuo
- Privacidad
- Diversidad e inclusión
- Antiacoso
- Tolerancia cero a la violencia en el trabajo
- Entorno libre de drogas y alcohol
- Actividades comunitarias y políticas

6

Pensamiento creativo 28

- Información confidencial
- Información privilegiada
- Propiedad intelectual
- Correo electrónico, Internet, redes sociales y sistemas de información
- Retención de los registros de la Compañía

7

Predisposición a la acción 33

- Cómo comunicar una inquietud
- Cero represalias
- Consecuencias de la violación del código
- Exenciones al código

Contactos clave 39

Números de línea directa por país 40

Un mensaje de Vicente Reynal

1

En Ingersoll Rand, nos esforzamos por ganarnos la confianza del público actuando siempre de manera honesta en nuestras transacciones y con integridad en el trato con nuestros empleados, clientes, proveedores, accionistas y comunidades. Nuestro propósito —*le brindamos el apoyo que necesita para facilitar su vida*—

es trabajar con integridad independientemente del desafío que debamos enfrentar.

El Código global de conducta de Ingersoll Rand sirve como guía para tomar las decisiones correctas con respecto a las expectativas de la Compañía sobre cómo hacer negocios siguiendo los más estrictos estándares éticos al igual que todas las leyes aplicables.



La fusión de estas dos compañías —Gardner Denver e Ingersoll Rand— ofrece más de 300 años combinados de liderazgo en la industria. Si bien muchas cosas han cambiado desde 1800, nuestra motivación principal siempre ha sido nuestra manera de hacer negocios. Ambas compañías, Gardner Denver e Ingersoll Rand, se han mantenido vigentes durante tanto tiempo porque tienen una visión clara y un conjunto de valores que definen sus culturas, que garantizan que las dos compañías han trabajado siempre con un objetivo en común: hacer siempre lo correcto.

A medida que avanzamos con nuestra meta de combinar a los dos líderes de la Industria en una única organización, es importante que sigamos los principios que rigen nuestros Código de conducta:

- Hacemos lo correcto
- Cumplimos con la ley
- Estamos comprometidos con el éxito de nuestros clientes
- Trabajamos juntos
- Pensamiento creativo
- Predisposición a la acción

Los invito a leer detenidamente y comprender nuestro Código, y a consultarlo cada vez que sea necesario. Recuerden que, aunque nuestro código describe de manera detallada y clara la manera correcta de actuar, no aborda todas situaciones que pudiesen presentarse. Si alguna vez están ante una situación que no se incluye en este código, recuerden pensar y actuar como socios de la Compañía, superar el problema y lograr el resultado correcto sin comprometer nuestra integridad.

Otra responsabilidad importante que compartimos todos es la obligación de informar posibles infracciones al código, a una norma de la Compañía o a la ley. Si observan una conducta que parezca sospechosa, no guarden silencio. Si tienen alguna duda, soliciten asesoramiento. Al final del código, hay una lista de contactos que puede ayudarles a comunicarse con la persona o el departamento correcto para compartir una inquietud. Quiero que quede muy claro que Ingersoll Rand no tolera las represalias contra una persona que comparta una inquietud sobre una posible violación del código, de una norma de la Compañía o de la ley. Si consideran que han sido o son víctimas de represalias por haber informado una inquietud, pónganse en contacto inmediatamente con nuestra Línea Directa de Ética Global o el Departamento de Asuntos Legales.

Nuestra reputación es nuestra responsabilidad, y al cumplir con el Código, estamos protegiendo y solidificando esta reputación. Les demostramos a nuestros accionistas que somos un socio honesto, confiable y orientado al desempeño que se esfuerza constantemente por mejorar. Esta filosofía es lo que nos ayudará a garantizar los próximos 300 años de éxito para Ingersoll Rand.

Atentamente,



Vicente Reynal
Director General



**Le brindamos el
apoyo que necesita**
Para facilitar su vida

Pensamos y actuamos como socios del negocio.

Nuestra misión durante estos 160 años ha sido siempre contribuir a que su vida sea más sencilla. Nuestro enfoque empresarial y visión de socios nos motiva a cuidar de las personas y del planeta que habitamos. Tenemos una tendencia a responsabilizarnos de nuestras acciones, actuar y recuperarnos rápidamente ante los contratiempos.

Estamos comprometidos con el éxito de nuestros clientes.

Nos enorgullecemos de nuestra capacidad de innovación, y procuramos trabajar siempre de manera clara, simple y directa. Pretendemos crear relaciones para toda la vida con nuestros clientes y aceptamos con orgullo la responsabilidad que esto conlleva. Sabemos que confían en nosotros para obtener soluciones esenciales, cruciales y fundamentales para sus operaciones.

Si bien nuestras aspiraciones son audaces, trabajamos con humildad e integridad.

Tenemos la confianza necesaria para enfrentar los problemas más desafiantes, no obstante, siempre nos conducimos con un sentido genuino de humildad. Nos ganamos la confianza del público actuando siempre de manera honesta en nuestras transacciones y trabajando con integridad independientemente del desafío que debamos enfrentar. Hablamos de manera honesta, nos responsabilizamos de nuestros errores y nos esforzamos siempre por mejorar.

Fomentamos equipos inspiradores.

Cultivamos y admiramos una cultura incluyente. Estamos comprometidos con la equidad en el trato hacia las personas y en las oportunidades que se les brindan. Sabemos que un entorno de trabajo que fomenta un sentido de inclusión, pertenencia y respeto es el ideal para potenciar el talento y la capacidad de nuestros empleados.

Hacemos lo correcto



Somos justos y honestos.

Nos ganamos la confianza del público actuando siempre de manera honesta en nuestras transacciones y trabajando con integridad independientemente del desafío que debamos enfrentar. Creemos que actuar con integridad no es solo la manera correcta de hacer negocios, es la **única** manera de hacer negocios.

Presentación del código

La integridad, la honestidad y un criterio sólido son fundamentales para la reputación y el éxito de Ingersoll Rand y sus filiales (colectivamente, “Ingersoll Rand” o la “Compañía”). Este Código de Conducta (este “Código”) se ha diseñado para garantizar que todos los directores, funcionarios (incluidos el Presidente, el Director Financiero, el Director de Contabilidad, el Contralor y las personas con funciones similares) y los empleados de la Compañía (de forma colectiva, los “empleados”) no solo actúen siempre de acuerdo con las leyes, sino también mantengan los más estrictos estándares éticos en todos los aspectos de sus operaciones comerciales y para evitar incluso aquello que pueda parecer una conducta inapropiada.

El Código sirve como guía para los empleados cuando están ante una disyuntiva legal o ética, y tienen la responsabilidad de leerlo detenidamente y comprenderlo. Sin embargo, este Código no cubre todos los casos posibles, y no pretendemos que incluya todas las situaciones posibles que pudiesen

surgir durante las operaciones comerciales. La Compañía espera que los empleados utilicen siempre su buen juicio para cumplir con los altos estándares éticos con los que está comprometida la Compañía. Si le preocupa una situación ética o no tiene la certeza sobre si una conducta específica cumple con los estándares de la Compañía, tiene la responsabilidad de preguntar a sus supervisores o directores y, si así procede, al Consejo General de la Compañía, cualquier pregunta que considere necesaria para comprender lo que la Compañía espera de usted.

Operaciones comerciales éticas

Los empleados deben conducir de manera honesta todas las transacciones que hagan en nombre de Ingersoll Rand. Nunca debe aprovecharse de otra persona a través de la manipulación, ocultación, abuso de información confidencial, falsificación, tergiversación de los hechos u otras prácticas deshonestas intencionales. Se espera que todos los empleados sean honestos y francos en todas las interacciones y comunicaciones con clientes, competidores, proveedores, organismos públicos, etc., dentro y fuera de la Compañía.

Selección de terceros y proveedores

Seleccionamos agentes y proveedores de terceros según sus méritos, calidad del servicio y reputación. Aplicamos a los agentes y proveedores de terceros los mismos elevados estándares de integridad aplicados a nosotros mismos.

A la hora de seleccionar y conservar terceros y proveedores, deberemos seguir los procesos de licitación, negociación y contratación aplicables; verificar correctamente su reputación y calificaciones, y evitar cualquier tipo de conflicto de intereses.

Atención al código

En el proceso de contratación de un nuevo agente de ventas, Ling sigue la Política de cumplimiento anticorrupción de la Compañía. Durante ese proceso, el posible nuevo agente de ventas pide que los pagos se realicen a una cuenta a nombre de una persona que no es el agente. Ling sabe que se trata de una “señal de alerta” y que debe informar al Departamento de Cumplimiento para que se pueda llevar a cabo una investigación y determinar si la reputación y calificación del agente de ventas son suficientes para que Ling complete la transacción.



Los compresores Ingersoll Rand suministran aire para los tanques utilizados por equipos de rescate y buceadores.

Además, antes de establecer cualquier tipo de relación de agencia con un tercero (por ejemplo, agente de ventas, representante de ventas, distribuidor, etc.), debemos seguir los Procedimientos de Debida Diligencia de Socios Comerciales de la Compañía. Este procedimiento requiere que complete una investigación del socio de la transacción y seguir determinados procesos para verificar su reputación y, de este modo, minimizar el riesgo de soborno o corrupción. Si tienen alguna duda sobre esta política o proceso, pónganse en contacto con el Departamento de Cumplimiento.

Se espera que todos los proveedores cumplan con el Código de Conducta de Proveedores de la Compañía, así como con los principios sobre responsabilidad con respecto a la adquisición de suministros globales.

Conflictos de intereses

Ponga siempre los intereses de Ingersoll Rand primero.

Los empleados deben actuar siempre teniendo en cuenta los intereses de Ingersoll Rand en cada decisión que tomen. Puede surgir un conflicto cuando la manera de actuar de un empleado está o parece estar influenciada por la posibilidad de obtener ganancias o beneficios para sí mismo o un familiar de manera tal que existe un conflicto con las obligaciones del empleado ante Ingersoll Rand. Es esencial evitar incluso la apariencia de un conflicto entre los intereses personales del empleado y los de Ingersoll Rand.

Aunque no sea posible describir todas las circunstancias en las que puede surgir un conflicto, algunos conflictos potenciales incluyen:

- Ser empleado, propietario, director o inversor de una empresa que compite con Ingersoll Rand
- Ser empleado, propietario, director o inversor de una empresa que realiza transacciones con Ingersoll Rand
- Ser el responsable de contratación para un cargo en el que uno de los candidatos sea un familiar
- Tener una relación jerárquica directa con un compañero de trabajo con el que se mantiene una relación sentimental
- Durante su tiempo libre, trabajar como consultor para una compañía que compita con Ingersoll Rand
- Durante su tiempo libre, trabajar como consultor para una compañía que tiene contratos con Ingersoll Rand
- Adjudicar un contrato o hacer negocios con una compañía que es propiedad de un familiar
- Hacer un préstamo, o garantizar sus obligaciones, a empleados o familiares inmediatos.

Los conflictos de intereses suelen estar prohibidos. Hay posibles excepciones en situaciones limitadas, pero solo pueden realizarse tras la revisión y aprobación de categorías específicas o generales por (1) acuerdo de un mínimo de dos miembros de la dirección superior (en el caso de empleados que no sean funcionarios o directores) o (2) el Consejo de Administración (en el caso de funcionarios o directores). Los conflictos de intereses no siempre pueden diferenciarse con claridad. Por lo tanto, si tiene alguna duda, consulte a sus supervisores o directores y, si corresponde, al Consejo General de la Empresa. El hecho de no revelar un conflicto de intereses supone una violación del Código.

Atención al código

El equipo de Rohini está trabajando en un proyecto con un plazo de entrega muy ajustado y, en el último minuto, recuerda que debe imprimir un lote extra de folletos o no cumplirán con la fecha de entrega. El marido de Rohini tiene una imprenta, pero antes de pedirle que imprima los folletos consulta al Departamento de Cumplimiento, porque son conscientes de que la situación puede parecer un conflicto, es decir, algo que debe divulgarse. Una revisión independiente del Departamento de Cumplimiento protege a todas las personas relacionadas si alguna vez surge una situación que dé lugar a cuestionamientos.



Varios productos de Ingersoll Rand se utilizan en la industria del papel, desde la conversión de la pasta en papel hasta la impresión de periódicos y revistas.

Atención al código

El cliente de Francisco le invita a una cena durante un viaje de negocios en Alemania. Cuando Francisco vuelve a casa, no puede presentar esa comida en su informe de gastos para su devolución.

Los empleados que tengan conocimiento de un conflicto o conflicto potencial relacionado con un empleado, que no sea un funcionario o director, deberán informarlo inmediatamente a un supervisor, director u otra persona apropiada. Los empleados deberán utilizar los procedimientos de notificación descritos en “Predisposición a la acción” bajo “Cómo comunicar una inquietud”.

El supervisor o director que reciba un informe de un conflicto o conflicto potencial lo pondrá en conocimiento del Consejo General de la Compañía inmediatamente. Se informará directamente al Consejo General de la Compañía de aquellos conflictos de intereses reales o potenciales que afecten a un miembro de la dirección superior. Finalmente, se informará directamente al Consejo de Administración de la Compañía de aquellos conflictos de intereses reales o potenciales que afecten a un director.

Oportunidades corporativas

Los empleados tienen una obligación con la Compañía de promover los intereses corporativos legítimos de la Compañía cuando surja la oportunidad. Los empleados tienen prohibido:

- desviar hacia sí mismos o a otras personas oportunidades que se descubran mediante el uso de la propiedad o información de la Compañía o como resultado de su cargo en la Compañía;
- utilizar la propiedad o información de la Compañía o su cargo para beneficio personal; y
- participar en negocios que supongan una competencia o pudieran suponer una competencia potencial para la Compañía.

Fraude

Nunca falsifique informes de gastos u hojas de asistencia.
Estaría cometiendo un fraude.

Se comete fraude cuando se oculta, altera, falsifica u omite información para su propio beneficio ilegal, personal o financiero, o para beneficio de otras personas.

Los ejemplos de fraude incluyen:

- Alterar la información financiera de los libros y registros de la Compañía, de modo que parezca mejor el rendimiento de un compañero de trabajo
- Presentar información médica falsa para obtener prestaciones por discapacidad
- Alterar las cifras de fabricación para cumplir con los objetivos de producción
- Falsificar o alterar verificaciones para su propio beneficio

Ocio empresarial y comidas

La socialización con proveedores, clientes y otros contactos comerciales puede ser de utilidad para mantener sólidas relaciones de trabajo, pero existen limitaciones en los tipos de ocio y eventos sociales que son aceptables. En general, no deberá ofrecer invitaciones a restaurantes u ocio, si al hacerlo puede parecer que está intentando influenciar una decisión comercial. Del mismo modo, solo deberá aceptar invitaciones que estén relacionadas con el negocio y ofrecidas libremente. La aceptación de invitaciones a restaurantes o actividades de ocio debe tener un valor razonable, deben ser esporádicas y no superar los umbrales establecidos en la Política de regalos, ocio y viajes de la Compañía sin la autorización previa del Departamento de Cumplimiento.

Atención al código

Tras una reunión con un proveedor potencial con quien la Compañía está considerando comenzar una relación comercial, el proveedor invita a Ronaldo y su esposa a una cena cara y un concierto. El proveedor dice que quieren agradecer a Ronaldo que tenga en cuenta a su empresa para el contrato. Ronaldo rechaza la invitación, porque no quiere que se vea afectada su imparcialidad durante el proceso de selección de proveedores.



Los compresores Ingersoll Rand se utilizan en destilerías y operaciones de embotellado en todo el mundo.

Atención al código

Durante las vacaciones, uno de los proveedores de la Compañía le ofrece a Christina una tarjeta regalo que se puede canjear en un spa local. Christina rechaza amablemente el regalo porque sabe que una tarjeta regalo se considera equivalente a dinero en efectivo e, independientemente de su valor, los trabajadores siempre tienen prohibido aceptar dinero en efectivo o su equivalente.

Todas las comidas de negocios y gastos de ocio deben registrarse de forma correcta y precisa en un informe de gastos.

Las normas que rigen esas comidas y ocio para trabajadores públicos son más estrictas que las normas generales a este respecto, y se describen más detalladamente en la sección “Regalos” de este código.

Regalos

Nunca acepte un regalo que pueda afectar su buen juicio o que haga parecer que usted está siendo influenciado en su toma de decisiones.

El intercambio ocasional de regalos comerciales es una práctica común, utilizada como señal de buena voluntad y para afianzar las relaciones comerciales. Sin embargo, si la entrega y recepción de regalos es excesiva, puede crear un sentimiento de obligación personal en la persona que los recibe o dar el aspecto de un acuerdo inapropiado.

Los regalos que se dan o reciben no deben superar el umbral “razonable”. Si un regalo supera ese límite, deberá ser **aprobado previamente** por el Departamento de Cumplimiento. Si recibe un regalo que supera el límite y no resulta práctico rechazarlo o devolverlo, debe informar inmediatamente al Departamento de Cumplimiento para decidir el curso de acción apropiado. **Independientemente del valor, nunca debe aceptar dinero en efectivo o un equivalente** (por ejemplo, una tarjeta regalo).

La Empresa requiere que usted tenga conocimiento y cumpla con los requisitos legales y éticos de las prácticas de entrega de regalos en el país en el que usted hace negocios.

Las normas que rigen la entrega de regalos a funcionarios son más estrictas que las leyes generales aplicables a este respecto. Los trabajadores tienen estrictamente prohibido ofrecer cualquier objeto de valor, incluido dinero en efectivo, equivalentes a dinero en efectivo, donaciones políticas y caritativas, servicios en especie, comidas, viajes y ocio, regalos o cualquier otra cosa de valor económico a cualquier trabajador público, cónyuges o familiares de un trabajador público, con la finalidad de lograr una ventaja para la Compañía.

Blanqueo de dinero

Todos debemos colaborar para evitar la participación en operaciones de blanqueo de dinero. El blanqueo de dinero es el proceso a través del cual se intentan ocultar ingresos provenientes de actividades ilegales para que fondos ilegítimos parezcan legales. Debemos asegurarnos siempre de hacer negocios con personas honorables para realizar operaciones legítimas y con fondos legítimos. Si sospecha que su cliente o proveedor participa en alguna actividad ilegal, informe al Departamento de Cumplimiento.

Atención al código

Shakar, un líder financiero regional, decide no registrar gastos precisos para cumplir con los objetivos trimestrales. De este modo, crea un registro financiero inapropiado que supone una violación del código.



Nuestros compresores, que son ideales para aplicaciones aeroespaciales, proporcionan un rango amplio de caudales y presiones para distintas aplicaciones, como túneles de viento y prueba de turbinas.

Atención al código

En su tiempo libre, David y su esposa están creando un pequeño negocio. Su esposa pregunta si puede usar el ordenador de la Compañía para trabajar en su plan de negocio. David informa a su mujer que, aunque los recursos de la Compañía, incluidos ordenadores y teléfonos, pueden usarse de manera limitada para fines privados no comerciales, no deben usarse nunca para operar un negocio privado o empresa similar.

Registros comerciales y divulgaciones públicas precisos y completos

La integridad, fiabilidad y precisión en todos los aspectos materiales de los libros, registros y estados financieros de la Empresa son fundamentales para el éxito continuo y futuro de la Compañía.

Además, como sociedad que cotiza en bolsa, la Compañía está sujeta a diferentes leyes y reglamentos que rigen nuestros registros comerciales, incluidas las leyes de valores de los EE. UU. La Compañía debe registrar sus actividades financieras en cumplimiento de todas las leyes y prácticas contables aplicables y proporcionar información actualizada, completa y precisa a todas y cada una de las agencias gubernamentales. Ningún empleado puede hacer que la Compañía participe en una transacción con la intención de documentarla o registrarla de forma engañosa o ilegal. Además, ningún empleado debe crear documentación o asientos en un libro que sean falsos o artificiales para transacciones en las que participe la Compañía. De modo similar, los empleado financieros y contables con responsabilidad sobre asuntos de contabilidad y financieros tienen la obligación adicional de registrar con precisión todos los fondos, activos y transacciones en los libros y registros de la Compañía.

La Compañía tiene la política de revelar información de forma completa, honesta, precisa, puntual y comprensible, de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables, en todos los registros y documentos que la Compañía archiva o envía a la Comisión de Valores y Bolsa de EE. UU., agencias estatales y en todas las comunicaciones públicas realizadas por la Compañía.

Si tiene conocimiento de una transacción, evento o circunstancia que pudieran afectar a nuestros informes financieros, o hacer que no sean veraces, deberá informar a nuestro Director Financiero o Departamento de Asuntos Legales inmediatamente.

Protección del dinero de la Compañía

Siempre use el dinero de la Compañía de manera inteligente y nunca sin la autorización apropiada. Los fondos de la Compañía no se usarán nunca para fines que se consideren poco éticos o que incumplan la ley, y las tarjetas de crédito corporativas de la Compañía no deben usarse para compras que no estén relacionadas con nuestro negocio.

Robo o uso indebido de las propiedades de la Compañía

Trate la propiedad de la Compañía como si fuera suya. Cada uno de nosotros tenemos la responsabilidad de proteger la propiedad de la Compañía contra pérdidas debido a descuidos, uso incorrecto o desperdicio. Obviamente, también es incorrecto e ilegal robar propiedad de la Compañía.

Los teléfonos móviles y ordenadores pueden contener mucha información sensible. Tome las precauciones necesarias para protegerlos. Si pierde alguno de ellos, informe inmediatamente a su director y al Departamento de TI.

En la mayoría de los casos, las instalaciones de la Compañía, sus equipos, productos, equipos de oficina, vehículos, software, ordenadores, sistemas de redes e informáticos, teléfonos, teléfonos móviles, máquinas Xerox, suministros y otras propiedades se usarán exclusivamente para fines relacionados con el negocio de la Compañía. Tomar o utilizar la propiedad de la Compañía para uso personal sin la autorización adecuada puede considerarse un robo. Algunos activos, como teléfonos y ordenadores, pueden usarse para fines personales limitados de forma ocasional, pero sin que interfieran con las obligaciones de su puesto.

Nunca acceda, reproduzca, visualice, distribuya o almacene materiales sexualmente explícitos, obscenos, difamatorios, acosadores, ilegales o que de otro modo resulten inapropiados cuando utilice activos de la Compañía o durante la realización de su trabajo.

Atención al código

Tras un desafortunado accidente de seguridad en nuestra fábrica, los medios de comunicación se ponen en contacto con Javier para obtener información sobre el incidente. Aunque Javier se encontraba en la planta en el momento del incidente y pudo ver lo ocurrido, traslada la solicitud de información al Departamento de Asuntos Legales. Javier es consciente de la importancia de que toda la información acerca de la Compañía sea coherente y precisa.

Consultas gubernamentales, legales y de medios de comunicación

Es importante que la Compañía tenga una sola voz.

Periódicamente, los organismos públicos pueden ponerse en contacto con personal de la Compañía para obtener información. Además, un abogado privado o un medio de comunicación pueden ponerse en contacto con usted sobre asuntos legales que afectan a la Compañía. Si alguien se comunica con usted para solicitarle información, es importante que informe a la dirección local o el Departamento de Asuntos Legales o de Cumplimiento. No intente responder usted mismo.



Los sistemas de combustible de Ingersoll Rand tienen sofisticados controles de GPS que permiten la descarga del combustible únicamente dentro de límites geográficos programados.

Cumplimos con la ley

Mantenemos nuestra reputación al no participar en actividades ilegales.

Como Compañía global, hacemos negocios cumpliendo con todas las leyes aplicables de todos los países donde operamos. Es su responsabilidad conocer las leyes aplicables a su trabajo. Si tiene alguna duda, solicite ayuda.



Cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos

Obedecer la ley al pie de la letra es una de las bases sobre la que se sostienen los estándares éticos de la Compañía. Al hacer negocios en nombre de la Compañía, los empleados deben respetar y obedecer las leyes de las jurisdicciones en las que operan. Aunque no se espera que todos los empleados conozcan los detalles de esas leyes, es importante tener un conocimiento suficiente de las leyes locales, estatales y nacionales aplicables para determinar cuándo debe solicitarse el asesoramiento del Consejo General de la Compañía u otro personal adecuado. Si existe un conflicto entre una ley y una política de este Código, se debe cumplir con la ley. El incumplimiento de las leyes, normas y reglamentos aplicables tiene consecuencias graves, incluido el despido y potenciales sanciones penales y civiles.



Los compresores de Ingersoll Rand se encuentran en navíos mercantes o cruceros de todo el mundo.

Reglamentos sobre comercio internacional

Para cumplir con las necesidades globales de nuestros clientes, transferimos mercancías que cruzan las fronteras geográficas. Con frecuencia, nuestras transacciones comerciales están sujetas a diferentes leyes comerciales que regulan las exportaciones, reexportaciones e importaciones, incluidas:

- Leyes de control de exportaciones, leyes aduaneras, restricciones comerciales, embargos comerciales y sanciones económicas
- Leyes antiboicot que prohíben a las compañías participar en un boicot internacional no aprobado por las autoridades de los EE. UU.

Es importante mantener registros de todas las transacciones de importación/exportación incluidos, entre otros, pedidos de compra, contratos, facturas y registros de pagos. Los reglamentos sobre comercio internacional son complicados. Si tiene alguna pregunta, póngase en contacto con su gerente local o el Departamento de Cumplimiento.

Competencia justa

Nunca discuta precios o la cuota de mercado con competidores.

Las leyes antimonopolio se han diseñado para garantizar el vigor de la competencia y evitar la connivencia. Ingersoll Rand está comprometida a superar a sus competidores en todos los segmentos de negocios en los que participamos a través del trabajo en equipo y el pensamiento creativo, pero no mediante actividades que atentan contra la libre competencia. Ganamos porque nuestro equipo global compite de forma limpia y honesta. Los empleados **nunca** deben:

- Hablar sobre precios o estrategias con competidores
- Acordar la fijación de precios, coordinar licitaciones, o asignar mercados o clientes

Recuerde que está prohibido hablar con los competidores sobre temas contra la libre competencia, incluso de manera informal, por ejemplo, en ferias o eventos de clientes. Si está en una situación en la que se intercambia información sobre la libre competencia, debe retirarse e informar de la conversación inmediatamente el Departamento de Asuntos Legales.

Las leyes de libre competencia son complicadas y acarrear penalizaciones importantes. Póngase en contacto con el Departamento de Asuntos Legales o de Cumplimiento si tiene alguna duda.

Atención al código

En una feria, Marta se encuentra con Sven, un antiguo empleado que recientemente ha abandonado la Compañía para unirse a la competencia. Sven hace algunas preguntas acerca de las nuevas estrategias de ventas de la Compañía para el año próximo. A pesar de que Sven es un amigo y antiguo colega, Marta le dice que no puede discutir esa información con él porque trabaja para un competidor. También hace una nota mental para informar la conversación al Departamento de Asuntos Legales tan pronto como vuelva al trabajo.

Antisoborno y anticorrupción

Nunca entregue nada a nadie que pueda considerarse un soborno.
Hacemos negocios de manera limpia y honesta.

Atención al código

Carlos es el director de ventas en Venezuela. Está concursando en la adjudicación del suministro de bombas para la Marina Venezolana. Un oficial de la marina se pone en contacto con Carlos y le dice que otra empresa ha presentado una oferta más fuerte, pero que él puede asegurarse de que Carlos gane el contrato. Carlos rechaza realizar el pago porque sabe que sería un incumplimiento de la ley FCPA hacer un pago a un funcionario de un gobierno extranjero para obtener el negocio. También informa de la conversación al Departamento de Cumplimiento.

Ingersoll Rand está comprometida a cumplir con todas las leyes antisoborno y anticorrupción del mundo, incluida la Ley de prácticas corruptas en el extranjero (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) de EE. UU. y la Ley Antisoborno del Reino Unido (UK Bribery Act). Los empleados, y otras personas que trabajen en nombre de la Compañía, tienen prohibido realizar o prometer pagos indebidos a funcionarios o entidades privadas comerciales no gubernamentales. Ingersoll Rand también prohíbe los pagos de facilitación, es decir, pequeños pagos a funcionarios para realizar actos rutinarios, no discrecionales. Nunca entregue **nada de valor** de forma directa o indirecta, a un funcionario gubernamental, o cualquier otra persona, a cambio, o con la finalidad de:

- Lograr una ventaja injusta
- Obtener o mantener un negocio
- Influir decisiones gubernamentales o empresariales

Las sanciones por el incumplimiento de las leyes antisoborno pueden ser graves. Comuníquese con el Departamento de Asuntos Legales o el Departamento de Cumplimiento para obtener información adicional.

Negocios con el gobierno

Cuando trabaje con clientes gubernamentales, existentes o potenciales, es muy importante cumplir con las diferentes leyes, reglamentos y procedimientos que se aplican a los contratos con entidades públicas. Con frecuencia, estas normas son más estrictas y complejas que aquellas que rigen los negocios con otros clientes comerciales. Si su trabajo incluye la comercialización o venta, contratación, o trabajo en un proyecto para un organismo público, por ejemplo, con un contratista de defensa o del gobierno, deberá conocer las leyes y normas que rigen estos negocios y cumplir con ellas. El incumplimiento de estas normas puede dar lugar a multas elevadas, pérdida de futuros contratos con organismos públicos, e incluso procesos penales para las personas y la Compañía.

Contratación de empleados públicos

Ingersoll Rand debe cumplir con las normas y reglamentos que rigen la contratación de empleados públicos, en funciones o ex empleado, y de sus familiares. Antes de siquiera iniciar una conversación preliminar, obtenga la autorización de Recursos Humanos y del Departamento de Asuntos Legales o Cumplimiento.

Normas sobre salarios y horas de trabajo

Ingersoll Rand está comprometida a cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables sobre salarios y horas de trabajo. Para ayudar a garantizar que todo el trabajo realizado para Ingersoll Rand se compense correctamente, todos los empleados no exentos (por horas) deben registrar con exactitud las horas trabajadas, según lo requiera la ley o las normas de su país, ya sean horas programadas o no programadas, horas extra y horas dentro del horario de trabajo, autorizadas o no autorizadas.

Atención al código

Gloria está interesada en contratar a Abdul, que trabaja en el Departamento de Defensa y participa en la determinación de la posible selección de la Compañía para un contrato importante. Mientras se espera que el Departamento de Defensa adjudique el contrato, Gloria considera ponerse en contacto con Abdul para comentarle si le gustaría que lo contratase para gestionar el contrato para la Compañía, si se logra la adjudicación. Gloria comprende que hay normas que regulan la contratación de funcionarios federales, por lo que se pone en contacto con Recursos Humanos (RRHH) para que la asesoren. Recursos Humanos le indica a Gloria que la Compañía no debe hacer una oferta de contratación a Abdul. También le informa que sería posible contratar a Abdul después de lograr la adjudicación del contrato pero, incluso entonces, existen diferentes normas aplicables y ella debería contactar con Abdul solo con la aprobación y asesoramiento del Departamento de Asuntos Legales o de Cumplimiento.

Protección del medio ambiente

Nos preocupamos por proteger el medio ambiente para las generaciones venideras.

Atención al código

Recursos Humanos (RRHH) está realizando una investigación interna en relación con una posible conducta inapropiada y entrevista a varios empleados que podrían tener información al respecto. Cheung, uno de los empleados entrevistados, tiene pruebas de que su amigo ha participado en esta conducta inapropiada, pero no quiere reportarlo para que no tenga problemas. Cheung piensa que, si no revela lo que sabe, no estará mintiendo. Sin embargo, Cheung está obligado a colaborar con la investigación de la Compañía, y esto significa que debe responder a todas las preguntas con sinceridad y proporcionar toda la información que tenga y que pueda ser de ayuda. Si no divulga información durante una investigación, estará incumpliendo el código.

Ingersoll Rand está comprometida a minimizar el impacto negativo que nuestra compañía tiene sobre el medio ambiente y a operar nuestras fábricas e instalaciones cumpliendo con las normas medioambientales aplicables. Se espera que todos los empleados cumplan con las leyes medioambientales aplicables.

Cooperación con investigaciones y auditorías de la Compañía

Se espera que todos los trabajadores colaboren completamente con las investigaciones de la Compañía y proporcionen información honesta y veraz. Si retienen información o no cooperan durante una investigación, estarán incumpliendo el Código.

Los empleados deben colaborar al máximo con los auditores internos y externos. Nunca haga nada para intentar confundir, influenciar de forma fraudulenta o manipular a las personas que participen en una auditoría o revisión de nuestra Compañía.

Estamos comprometidos con el éxito de nuestros clientes

Fabricamos productos que nos enorgullecen.

Nuestros clientes esperan que nuestros productos estén entre los mejores del mercado, y sabemos que confían en nosotros para obtener soluciones esenciales, cruciales y fundamentales para sus operaciones. Pretendemos establecer relaciones para toda la vida con nuestros clientes y aceptamos con orgullo la responsabilidad que esto conlleva. Su satisfacción es esencial para nuestro éxito, y queremos que estén más que satisfechos con los productos y servicios que les ofrecemos.

4

Calidad de los productos

Estamos comprometidos a fabricar productos de alta calidad. Para garantizar que suministramos productos seguros e innovadores a nuestros clientes, fabricamos nuestros productos cumpliendo con todas las leyes y normas aplicables. Además, realizamos amplias pruebas de producción y control de calidad. Si surge un problema real o potencial sobre la calidad de un producto o su seguridad, informe inmediatamente a su supervisor, al líder de sus instalaciones, al coordinador de seguridad de las instalaciones o al Departamento de Medio Ambiente y Seguridad.

Satisfacción del cliente

Ingersoll Rand mantiene la lealtad de nuestros clientes a través del desarrollo de productos innovadores de alta calidad que cumplen con los requisitos de sus aplicaciones. Nuestra meta es ser el nº 1 en satisfacción del cliente en todos nuestros productos y marcas.



Los compresores y las bombas de Ingersoll Rand se utilizan en la explotación de petróleo y gas natural.

Trabajamos juntos



Juntos creamos un entorno positivo de trabajo.

Somos un equipo global, y cultivamos y admiramos una cultura inclusiva que abarca distintos puntos de vista, antecedentes y experiencias. Estamos comprometidos con la equidad en el trato hacia las personas y en las oportunidades que se les brindan, creando un entorno de trabajo inclusivo, saludable y respetuoso donde todos los empleados pueden progresar y contribuir de manera significativa.

Leyes sobre salud y seguridad

La seguridad es **siempre** nuestra prioridad principal.

Atención al código

Johan observa que un equipo de la planta está dañado y podría causar un accidente. Le preocupa que, si informa de ello antes de la finalización del turno de trabajo, podría detener la producción de la planta. Sin embargo, Johan decide que la “seguridad es primordial” e informa rápidamente de la situación a su director y al líder de seguridad de la planta.

Para garantizar que nuestros entornos de trabajo sean seguros, es importante que todos los empleados cumplan con los procedimientos y normas de seguridad, especialmente los procedimientos relacionados con el uso de máquinas y la elevación de objetos pesados. Podemos evitar accidentes si pensamos primero en la seguridad, seguimos los procedimientos de seguridad establecidos, cumplimos con los programas de seguridad de la Compañía y seguimos de forma estricta los reglamentos de salud y seguridad ocupacional de cada uno de los países en los que estamos presentes. Informe con prontitud sobre cualquier actividad potencialmente insegura a su director o coordinador de seguridad de la planta. Si considera que la gerencia local no está abordando un problema de seguridad de manera correcta, póngase en contacto con el Departamento de Medio Ambiente y Seguridad de la Compañía.

Respeto mutuo

Nuestros empleados son nuestro activo más importante. Respetamos las diferentes culturas y valoramos las distintas opiniones.

En Ingersoll Rand, nos tratamos con el máximo respeto y dignidad, y entendemos que todos tenemos distintos orígenes y culturas. Creemos que todos los empleados, independientemente de su ubicación, tienen derecho a trabajar en un entorno sin discriminación, acoso u hostigamiento. También respetamos las diferentes prácticas de trabajo de los distintos lugares del mundo y somos sensibles a las culturas y prácticas locales.

Privacidad

Respetamos los derechos de privacidad personal de nuestros empleados.

Para ser un verdadero equipo global, debemos respetar la privacidad de cada uno. Si tiene acceso a datos personales de nuestros empleados, o los sistemas donde se guardan esos datos, debe cumplir con todas las normas y leyes aplicables relativas a la recopilación, uso y divulgación de datos personales.

Deberá:

- Acceder a la información personal solo para fines legítimos del negocio
- Guardar y eliminar de forma segura la información personal
- Informar con prontitud sobre cualquier incumplimiento de la privacidad o riesgos de seguridad al Departamento de Asuntos Legales u otras personas autorizadas de la Compañía, según las leyes locales
- Comprender y cumplir todas las leyes locales en relación con la confidencialidad de la información

Muchos países tienen leyes y directivas que regulan el intercambio con otros países de cierta información personal sobre los empleados. Cumplimos con las leyes de privacidad en vigor en cada uno de los países en los que operamos. Si participa en un proyecto que requiere la transferencia de información personal fuera del país de origen, póngase en contacto con el Departamento de Asuntos Legales, TI o el Departamento de Cumplimiento.

Todos los datos electrónicos almacenados en las computadoras de la Compañía son propiedad de la Compañía. Los Empleados no pueden esperar privacidad cuando utilizan las computadoras de la Compañía u otros recursos de la Compañía.



Ingersoll Rand proporciona componentes claves para equipos utilizados en el cuidado de pacientes, en laboratorios, e investigación y producción farmacéutica.



Club Car cuenta con más de 60 años de liderazgo en el diseño innovador de carros de golf, vehículos utilitarios comerciales y transportes de uso personal para brindar servicio a nuestros clientes y comunidades.

La Compañía puede monitorear o acceder a los documentos de sus sistemas en cualquier momento, dentro de los límites de la ley. Ingersoll Rand reconoce que, en algunos países fuera de los EE. UU., los empleados tienen derechos de privacidad limitados para los datos personales incluidos en las computadoras que le entrega la Compañía. Según sea necesario, Ingersoll Rand respeta esos derechos relacionados con los datos.

Diversidad e inclusión

Tenemos el compromiso de respetar la diversidad de nuestra fuerza laboral. Nuestras políticas de contratación prohíben la discriminación basada en la raza, color, religión, edad, sexo, orientación sexual, nacionalidad, discapacidad, estado de ciudadanía, condición de veterano o cualquier otro factor protegido por la ley. Creemos que la diversidad entre nuestros empleados es un activo valioso y nos esforzamos en crear un entorno de trabajo inclusivo en el que se valoren y promuevan las diferentes ideas, perspectivas y creencias.

Política antiacoso

Las propuestas de carácter sexual no deseadas, la solicitud de favores sexuales o la exigencia de citas no son aceptables en el lugar de trabajo.

Queremos ofrecer un entorno de trabajo libre de acoso. El acoso puede tomar muchas formas, incluidas conductas verbales, visuales o físicas no deseadas que crean un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo y hostil. En el lugar de trabajo, no toleramos el acoso sexual, los improperios de carácter racial, étnico, de género o religiosos, y tampoco los comentarios ofensivos. El acoso, sexual o de otro tipo, está determinado por las acciones de una persona y el efecto que estas tienen sobre otros, independientemente de las intenciones de la persona.

Tolerancia cero a la violencia en el trabajo

No toleraremos en el lugar de trabajo ningún acto violento o amenazas, o conductas físicas o verbales inapropiadas o agresivas. Esto incluye observaciones o comentarios amenazantes o de acoso, ataques físicos o daños a la propiedad de otras personas.

Entorno libre de drogas y alcohol

Las drogas y el alcohol pueden alterar el buen juicio y las capacidades motoras de las personas, y poner en riesgo a compañeros de trabajo y otras personas. Queda estrictamente prohibido consumir, tener o estar bajo la influencia de drogas ilegales en las instalaciones de la Compañía o durante el horario de trabajo. Los empleados tampoco pueden consumir o tener bebidas alcohólicas en las instalaciones de la Compañía, excepto si el alcohol está específicamente permitido en un acto patrocinado por Ingersoll Rand. Sin embargo, Ingersoll Rand reconoce que ciertos países fuera de los EE. UU. no nos permiten prohibir la tenencia de alcohol en las instalaciones de la Compañía, e Ingersoll Rand cumplirá con las leyes y reglamentos locales en la medida de lo necesario.

Actividades comunitarias y políticas

Motivamos a nuestros empleados a lograr un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, y los invitamos a participar en sus comunidades. Sin embargo, los empleados nunca deberán imponer sus creencias religiosas o políticas a otras personas.

Las actividades políticas deben realizarse durante el tiempo libre del empleado, fuera del trabajo. Los empleados no deben apoyar a candidatos o distribuir material político en las instalaciones de la Compañía. Ningún empleado está autorizado a realizar contribuciones políticas en nombre de la Compañía sin la expresa autorización del Departamento de Asuntos Legales.

Atención al código

Brad oye una discusión acalorada entre dos compañeros de trabajo. Están gritando y tienen una actitud agresiva y hostil. Brad no quiere intervenir por miedo a salir lastimado. Sin embargo, Brad decide ir a un lugar seguro e informar a Recursos Humanos y a su gerente. Sabe que Ingersoll Rand tiene tolerancia cero con la violencia en el lugar de trabajo.



Las llaves neumáticas de impacto inalámbricas de Ingersoll Rand se han ganado el respeto de profesionales de todo el mundo. Son reconocidas por su durabilidad y perfil compacto, y ofrecen una robusta confiabilidad y la mejor relación entre potencia y peso del mercado.

Pensamiento creativo



Protegemos la propiedad intelectual de nuestra Compañía.

Nos enorgullece nuestro pensamiento creativo, y el diseño de productos innovadores y esenciales para las aplicaciones que ofrecemos a nuestros clientes. Debemos estar seguros de que trabajamos juntos para proteger estas ideas e innovaciones, así como otros activos de la Compañía.

Información confidencial

No comparta ideas, diseños ni proyectos de investigación y desarrollo (I+D) de la Compañía con nadie fuera de la Compañía, a menos que esté claramente autorizado para hacerlo.

La información confidencial es aquella que no está a disposición del público, tiene una divulgación limitada dentro de la Compañía o esta la ha designado como confidencial. En ocasiones, usted puede tener acceso a información confidencial de la Compañía o de un socio comercial. La información confidencial incluye toda la información que no es pública y que podrían utilizar los competidores, o ser perjudicial para la Compañía o sus clientes si se divulga, incluyendo secretos comerciales, información material privada, planes de negocio, precios, inventos, diseños y productos nuevos.

Deberán tomarse medidas básicas para la protección de toda la información confidencial, incluyendo las siguientes:

- Marcar claramente la información como “confidencial” para que otras personas sepan que se trata de información protegida
- Divulgar información confidencial solo a aquellas personas que tienen una “necesidad de saber” legítima
- Utilizar la información confidencial solo para su uso previsto
- Sacar documentación confidencial del área de trabajo únicamente cuando sea estrictamente necesario
- Eliminar la información confidencial de una manera diseñada para mantener su confidencialidad (por ejemplo, con una destructora de papel)
- Tomar precauciones para mencionar la información confidencial en áreas privadas y evitar que alguien pueda oír la conversación (recuerde, los ascensores y las salas de descanso no son áreas privadas)

Información privilegiada

Como empleado, usted puede enterarse de “información privada” acerca de Ingersoll Rand u otras empresas. La información privada es información que puede afectar la decisión de un inversor de comprar o vender acciones. Los empleados tienen estrictamente prohibido comprar o vender acciones de cualquier empresa mientras tengan información privada de esa compañía. También queda estrictamente prohibido para los empleados el “uso de información privilegiada”, es decir, divulgar información material privada de una compañía a un familiar, colega, amigo o cualquier otra persona, para que esa persona pueda comprar o vender valores de la compañía en base a esta información.

Atención al código

Ralf viaja en un ascensor con Emmanuel y otros compañeros de trabajo, cuando Emmanuel le hace una pregunta sobre determinada información confidencial relacionada con un cliente. Ralf le dice a Emmanuel que vaya a su oficina para tener esa conversación porque sabe que no deben mencionar esa información en un lugar público.



El Quantima es un revolucionario compresor de aire de transmisión directa y dos etapas utilizado en aplicaciones automotrices y de bebidas, y complementa los objetivos de ahorro de energía de nuestros clientes.

Propiedad intelectual

Nunca distribuya ni publique nuestra propiedad intelectual sin nuestra autorización.



Robuschi S.r.l., con sede en Parma, Italia, diseña y fabrica compresores, sopladores y bombas para diversas aplicaciones, desde el tratamiento de agua hasta la industria del azúcar.

Nuestra propiedad intelectual es un activo de valor incalculable para la Compañía y debemos protegerla. La propiedad intelectual incluye nuestras marcas, derechos de autor, inventos, patentes y secretos comerciales. Ningún tercero podrá utilizar nuestras marcas comerciales u otra propiedad intelectual sin la debida autorización y un acuerdo de licencia aprobado por el Departamento de Asuntos Legales.

Nuestra propiedad intelectual también incluye el producto del trabajo de nuestros empleados. Como empleado, el trabajo que usted realiza y sus creaciones en relación con sus obligaciones, o el uso del tiempo, los recursos o la información de la Compañía, pertenecen a Ingersoll Rand y solo deberán utilizarse para los negocios de la Compañía. Esto incluye documentos, planos, análisis y proyecciones, inventos, ideas, programas de software, mejoras, material gráfico, procesos, diseños o cualquier otro trabajo que usted haya ayudado a crear, o de su autoría, en relación con su trabajo para la Compañía. Si usted deja la Compañía, toda la propiedad de la Compañía deberá devolverse o permanecer en ella, y usted no estará autorizado a guardar copias, excepto cuando así se haya acordado o estipulado expresamente.

Correo electrónico, Internet, redes sociales y sistemas de información

Los sistemas de tecnología de la información de la Compañía son un componente clave de nuestro negocio y deberán usarse exclusivamente para fines corporativos. La Compañía reconoce que, periódicamente, es necesario que los empleados usen los equipos y/o comunicaciones de la Compañía para fines personales limitados. El citado uso se permite bajo estas circunstancias:

- Si tiene una duración limitada
- No interfiere en las responsabilidades laborales del empleado
- No contiene material de carácter difamatorio, ofensivo, racista, pornográfico u obsceno
- No perjudica la imagen de la Compañía, ni tiene un impacto negativo sobre su reputación y no la deja expuesta a demandas

En países donde está permitido por ley, Ingersoll Rand mantiene el derecho a monitorear los correos electrónicos de los empleados, sus mensajes de voz, su actividad en las redes sociales y el uso de Internet.

Las salas de chat, tableros de mensajes y sitios web similares son foros públicos y, por lo tanto, no son lugares adecuados para divulgar información de la Compañía, datos personales o de clientes, secretos comerciales o cualquier otro material no autorizado. Si se le pide que utilice estos foros por razones profesionales, comuníquese primero con su gerente local o el Departamento de Asuntos Legales para solicitar autorización.

No deberá descargarse o instalarse software, incluido software libre, shareware, software de demostración o evaluación en la computadora de un empleado, si no es aprobado e instalado por el Departamento de TI.

Atención al código

Klaus recibe un correo electrónico de un amigo que incluye bromas de carácter sexual. Klaus sabe que no es aceptable utilizar los activos de la Compañía para enviar material inapropiado a través de Internet. Por esta razón, borra el correo electrónico y no se lo envía a nadie.

Retención de los registros de la Compañía

Nunca modifique, borre u oculte registros de la Compañía que deban conservarse por razones legales.

Atención al código

Donzelle recibe un aviso de retención legal relacionado con un proyecto en el que está trabajando. La retención legal le pide que conserve todos los documentos, registros y correos electrónicos relacionados con el proyecto. Donzelle está preocupado por un correo electrónico que recuerda haber enviado y en el que decía que su jefe estaba actuando de forma poco ética en el proyecto. Ahora ha cambiado de opinión y sabe que solo él y el destinatario del correo electrónico tienen conocimiento de ese mensaje. Donzelle piensa en borrar el correo electrónico para que no salgan a la luz los comentarios negativos sobre su jefe. Sin embargo, Donzelle se da cuenta de que, una vez recibido el aviso legal, no puede modificar, alterar o borrar ningún documento que se haya identificado en el aviso de conservación, independientemente de lo embarazoso o falso que pueda resultar.

Todos los empleados deben cumplir con el programa para la conservación y destrucción de registros de la Compañía que se aplica a documentos impresos y electrónicos.

Periódicamente, se le puede notificar la necesidad de conservar determinados registros asociados a un asunto legal. Es lo que se denomina “retención legal”. Deberá cumplir con la solicitud, y está estrictamente prohibido modificar, borrar, eliminar o destruir de cualquier forma los registros que deben conservarse.



Un empleado de Ingersoll Rand inspecciona cuidadosamente una bomba para asegurarse de que supere las expectativas del cliente.

Predisposición a la acción

Defendemos el código.

Pensamos y actuamos como socios del negocio, y tenemos una predisposición a la acción. Se espera que todos cumplan las normas establecidas en nuestro Código.



No solo se espera que todos los empleados sigan el Código, sino que también prediquen con el ejemplo.

Todos somos responsables de promover el respeto y la confianza en el lugar de trabajo.

Si usted tiene empleados bajo su supervisión, no solo esperamos que siga el Código, sino también que se asegure de que sus empleados lo entiendan y cumplan. Además, los responsables de las instalaciones deben trabajar para asegurarse de que todos los empleados de sus instalaciones cumplan con nuestro Código. Los supervisores también deben asegurarse de que todos los empleados reciban y completen una capacitación sobre las normas de cumplimiento.

Todos debemos aunar fuerzas para fomentar un entorno en el que los empleados se sientan cómodos al realizar preguntas y expresar sus inquietudes. Si tiene conocimiento de una conducta inapropiada o sospecha de ella, se espera que la transmita a la persona apropiada para que pueda resolverse como corresponde.

Cómo comunicar una inquietud

Si ve algo... diga algo.

Mientras trabaje en Ingersoll Rand, es posible que en algún momento esté ante un dilema ético o vea algo que le cause preocupación. En estos casos, se espera que se comunique con su gerente. Si no se siente a gusto con esta opción, puede ponerse en contacto con otro gerente, el líder de sus instalaciones, Recursos Humanos o el Departamento de Asuntos Legales o Cumplimiento.

Además puede, a su entera discreción, informar al Comité de Auditorías, al Consejo General o al director de auditorías internas de: (1) cualquier situación de contabilidad, de controles contables internos o asuntos de auditoría contable que sean cuestionables; (2) el posible incumplimiento de los requisitos legales y regulatorios aplicables o de este Código; o (3) presuntas represalias contra empleados y otras personas que presentan informes de buena fe.

Puede informar de tales asuntos:

- (a) por escrito a Ingersoll Rand, en atención:
Presidente del Comité de Auditorías o
Consejo General o Auditorías Internas,
800-A Beaty Street,
Davidson, North Carolina 28036;
- (b) llamando a la línea o líneas telefónicas directas por país de la Compañía incluidas en este Código;
- (c) accediendo al sitio web del proveedor de servicios independiente de la línea directa de la Compañía en www.irethicsreports.com.

Cualquier otra persona que no sea empleado o parte externa también puede informar al Comité de Auditorías, al Consejo General o Auditorías Internas sobre cualquier asunto aquí descrito.

Los informes deben ser objetivos, no especulativos o concluyentes, y deberán incluir la mayor cantidad posible de información específica para permitir su correcta evaluación. Además, todos los informes tendrán información de apoyo suficiente para determinar el inicio de una investigación incluyendo, por ejemplo, los nombres de las personas sospechosas del incumplimiento, los hechos relativos a esos incumplimientos, cómo el denunciante ha tenido conocimiento de los incumplimientos y, si se conoce, una estimación del posible daño para la Compañía.

La línea directa y el sitio web de ética son gestionados por un proveedor de servicios externo e independiente y permite a los empleados de la Compañía enviar informes de manera anónima y confidencial.

Ingersoll Rand investigará todos los informes de acuerdo con sus políticas internas. Si se solicita, se mantendrá confidencial la identidad de un empleado que informa una posible violación del Código, excepto en aquellos casos en que la Compañía está obligada por ley a revelar la identidad de esta persona, o si la Compañía determina que es necesario revelarla para realizar una investigación detallada y resolver el asunto.

Atención al código

Sunny oye una conversación que la hace creer que uno de sus compañeros puede haber utilizado información confidencial para comerciar con acciones basándose en información privilegiada. Debido a que Sunny no tiene pruebas concretas, no está segura de tener que informar lo ocurrido. Tras reflexionar, Sunny sabe que el Código la obliga a informar su inquietud para que la gerencia pueda hacer una investigación y determinar si se trata de una preocupación justificada.

Administración

Consejo de Administración. El Consejo de Administración de la Compañía, mediante el Comité de Auditorías, ayudará a garantizar la correcta administración de este Código. El Comité de Auditorías es responsable de la revisión periódica de los procedimientos de cumplimiento en vigor para la implementación de este Código y recomendará clarificaciones o los cambios necesarios en este Código para su aprobación al Consejo de Administración.

Funcionarios y gerentes. Todos los funcionarios y gerentes son responsables de revisar este Código con sus empleados. También son responsables de la revisión diligente de las prácticas y procedimientos para ayudar a garantizar el cumplimiento de este Código.

Cero represalias

Ingersoll Rand tiene una estricta política contra las represalias. Cualquiera que tome represalias con una persona por informar una inquietud o ayudar a investigar un problema estará sujeto a la aplicación de medidas disciplinarias. Si considera que ha sido o es víctima de represalias por haber informado una inquietud, pónganse en contacto con nuestra Línea Directa de Ética Global o el Departamento de Asuntos Legales o de Cumplimiento.

Consecuencias de la violación del código

Lea y cumpla con el Código. Se lo responsabilizará en caso de incumplimiento.

Se le pide que lea el Código y complete certificaciones periódicas para afirmar que cumplirá con el Código y

las políticas de la Compañía. Este Código no tiene como finalidad reducir o limitar el resto de las obligaciones que pueden tener los empleados con la Compañía. Los directores también deben consultar las Directrices de Gestión Corporativa para ver las políticas adicionales que rigen específicamente la conducta de los directores y, en el caso de directores no empleados, el cumplimiento de este Código está sujeto a las disposiciones y normativas de cualquier acuerdo de accionistas con Ingersoll Rand.

Los empleados que incumplan (en la letra o espíritu) el Código pueden estar sujetos a la aplicación de medidas disciplinarias, incluido el despido. Los siguientes son ejemplos de conductas que pueden dar lugar a medidas disciplinarias:

- Acciones que incumplan cualquier política de la Compañía.
- Pedir a otros que incumplan alguna política de la Compañía.
- No revelar con prontitud una violación o sospecha de violación de cualquier política de la Compañía.
- No cooperar en las investigaciones de la Compañía de posibles violaciones de alguna política de la Compañía.
- Represalias contra otros empleados por informar de buena fe una inquietud relacionada con la integridad
- Incapacidad de demostrar el liderazgo y diligencia necesarios para garantizar el cumplimiento de las políticas de la Compañía y las leyes aplicables.

Es importante comprender que una violación a este Código y ciertas políticas de la Compañía pueden exponer a la Compañía y al empleado responsable a demandas por responsabilidad civil y daños, sanciones regulatorias o acciones penales.



El programa de control de calidad de Ingersoll Rand utiliza la tecnología más avanzada para probar las herramientas utilizadas para fabricar nuestros rotores Sutorbilt Legend.

Exenciones al código

Las exenciones al código son raras, pero se pueden conceder si las circunstancias lo ameritan. Si cree que debería considerarse una exención al Código, póngase en contacto con el Departamento de Asuntos Legales.

La exención a cualquier disposición de este Código para funcionarios ejecutivos o directores de la Compañía debe tener la aprobación del Consejo de Administración de la Compañía y se revelará con prontitud según lo requieran las leyes de valores y/o las reglas de las bolsas de valores aplicables.

El Código debe leerse junto con las normas y procedimientos de la Compañía, y los manuales del empleado que correspondan en los diferentes países. El Código no hace referencia a todas las normas y procedimientos de la Compañía. Puede encontrar normas adicionales en la biblioteca de normas de la Compañía, en la Intranet de la Compañía, y en los manuales de la Compañía publicados en ciertas partes del mundo. La Compañía puede actualizar este Código y todas sus normas periódicamente a su entera discreción. Se espera que todos los empleados conozcan y comprendan la ley y todas las normas y procedimientos actuales aplicables y asociados con su trabajo.

El Código no es un contrato de empleo y su publicación no implica ningún derecho para el empleado.

Este Código no restringe el derecho de ningún empleado o exempleado a comunicarse, cooperar o presentar una queja ante cualquier agencia o entidad federal, estatal o local de los EE. UU. con respecto a posibles violaciones a leyes o reglamentos, o a hacer divulgaciones ante cualquier agencia o entidad gubernamental protegida bajo las disposiciones de protección de denunciantes de cualquier ley o reglamento si: (1) las comunicaciones y divulgaciones cumplen con la ley aplicable y (2) la información divulgada no ha sido obtenida por el empleado o exempleado mediante una comunicación sujeta a privilegio abogado-cliente. Esto es válido independientemente de cualquier acuerdo de confidencialidad o no revelación aplicable a los empleados o exempleados, y los citados acuerdos que entren en conflicto con lo anterior se consideran modificados por la Compañía para que sean acordes a ello.

Contactos clave

Departamento de Asuntos Legales

Consejo General
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Cumplimiento y Reglamentos sobre Comercio Internacional

Director, Cumplimiento Global
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Intervención y Auditorías

Vicepresidente e Interventor corporativo
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Recursos Humanos

Vicepresidente, Recursos Humanos
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Políticas de la Compañía

Para ver una lista completa de las Políticas de Ingersoll Rand, visite la Intranet de la Compañía, **IRnow**

Números de línea directa

Línea directa de ética global

www.irethicsreports.com

Alemania

0-800-225-5288

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Arabia Saudita

800-850-0695

Argentina

0-800-555-4288 (Telecom)
0-800-222-1288 (Telefónica)

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Australia

800-875-313

Austria

0-800-200-288

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Bahréin

800-00-001 (línea fija)
800-000-05 (móvil)

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Bélgica

0-800-100-10

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Brasil

0800-892-0749

Canadá

844-439-4693

Chile

800-225-288 (Telmex)
800-800-288
(Telefónica)
800-360-312 (ENTEL)

Cuando se le solicite,
ingrese
844-439-4693

China

4008427065

Colombia

01-800-911-0011

Cuando se le solicite,
ingrese
844-439-4693

Corea del Sur

00-309-11 (Dacom)
00-369-11 (ONSE)
00-729-11 (Telecom)

Cuando se le solicite,
ingrese
844-439-4693

Dinamarca

800-100-10

Cuando se le solicite,
ingrese
844-439-4693

Egipto

02-2510-0200 (móvil)
2510-0200 (Cairo)

Cuando se le solicite,
ingrese
844-439-4693

Emiratos Árabes Unidos

8000-021

Cuando se le solicite,
ingrese
844-439-4693

Eslovaquia

0-800-000-101

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Eslovenia

080-688837

España

900-99-0011

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Estados Unidos

844-439-4693

Filipinas

1010-5511-00 (PLDT)
105-11 (Globe/Philcom/
Digitel /Smart)

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Finlandia

0800-9-12740

Francia

0800-90-4105

Grecia

00-800-1311

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Hong Kong

800-93-2266 o 800-96-1111

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

India

000-117

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Indonesia

001-801-10

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Irlanda

1-800-550-000
00-800-222-55288 (UIFN)

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Italia

800-794395

Japón

0034-811-001 (NTT)
00-539-111 (KDDI)
00-663-5111 (Softbank)

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Jordania

1-880-0000

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Malasia

1-800-80-0011

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

México

800-681-6934

Noruega

800-190-11

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Nueva Zelanda

000-911

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Países Bajos

8000201780

Panamá

800-2288

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Perú

0-800-50-000

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Polonia

0-0-800-111-1111

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

República Checa

800-144-301

Reino Unido

0808-234-3663

Rumania

0808-03-4288

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Rusia

363-2400

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Serbia

800190998

Singapur

800-001-0001 (StarHub)
800-011-1111 (SingTel)

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Sudáfrica

800205140

Suecia

020-799-111

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Suiza

0-800-890011

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Tailandia

1-800-0001-33

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Taiwán

00-801-102-880

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Turquía

0811-288-0001

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Ucrania

0-800-502-886

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693

Vietnam

1-201-0288
1-228-0288

Cuando se le solicite, ingrese
844-439-4693



Ingersoll Rand Oficinas centrales

800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036
www.IRCO.com



INGERSOLL RAND CÓDIGO DE CONDUCTA



Los compresores de Ingersoll Rand alimentan herramientas neumáticas y otros equipos en centros de servicio de automoción.

Contenido

1

Mensaje de Nuestro CEO 2

Nuestro objetivo y valores 4

2

Hacemos lo adecuado 6

- Presentación del código
- Transacciones de empresa éticas
- Selección de terceros y proveedores
- Conflictos de interés
- Oportunidades corporativas
- Fraude
- Ocio y comidas de empresa
- Regalos
- Blanqueo de capitales
- Preciso e íntegro Registros de empresa y presentaciones públicas
- Salvaguardia del capital de la compañía
- Robo o uso inapropiado de la propiedad de la compañía
- Consultas de gobierno, legales y de los medios

3

Respetamos la ley 17

- Cumplimiento de las leyes, normas y reglamento
- Reglamento comercial internacional
- Competencia leal
- Antisoborno y corrupción
- Negocios con el Gobierno
- Contratación de empleados del gobierno
- Normativa salarial y horaria
- Protección del medio ambiente
- Cooperación con las investigaciones y auditorías de empresa

4

Hacemos que nuestros clientes tengan éxito 23

- Calidad de producto
- Satisfacción del cliente

5

Trabajamos juntos 24

- Leyes de salud y seguridad
- Trátnos con respeto
- Privacidad
- Diversidad e inclusión
- Antiacoso
- Tolerancia cero ante la violencia en el puesto de trabajo
- Sin drogas y alcohol
- Actividades de la comunidad y políticas

6

Pensamos con creatividad 28

- Información confidencial
- Uso indebido de información privilegiada
- Propiedad Intelectual
- Correo electrónico, Internet, redes sociales y sistemas de información
- Conservación de registros de empresa

7

Actuamos 33

- Denuncia de una preocupación
- Sin represalias
- Consecuencias de violación del código
- Renuncias al código

Contactos clave 39

Servicios de atención por país 40

Un mensaje de Vicente Reynal

1

En Ingersoll Rand, intentamos ganarnos la confianza día a día siendo honestos en nuestras transacciones y actuando con integridad entre empleados, clientes, proveedores, accionistas y nuestras comunidades.

Nuestro objetivo — *Que confíe en nosotros para hacer que su vida sea mejor* — implica actuar con integridad independientemente del grado del reto. El Código de Conducta Global de Ingersoll Rand puede orientarnos a cada uno de nosotros para tomar las decisiones adecuadas cuando las expectativas de la empresa sean dirigir el negocio de acuerdo con unos estándares éticos máximos, así como con la legislación aplicable.



Las dos empresas que hemos hecho confluir — Gardner Denver e Ingersoll Rand — atesoran, en conjunto, más de 300 años de liderazgo en el sector. Aunque hayan cambiado muchas cosas desde el siglo XIX, el elemento motor que no ha cambiado en absoluto es cómo hacemos negocios. Tanto Gardner Denver como Ingersoll Rand han superado la prueba del tiempo mostrando unas perspectivas claras y un conjunto de valores que han definido sus culturas, asegurándose de que las dos compañías hayan operado siempre con un objetivo común: hacer lo correcto en todo momento.

En nuestro camino de fusión de dos líderes en el sector en una única organización, es importante para nosotros respetar los principios guía que se recogen en nuestro Código de Conducta:

- Hacemos lo adecuado
- Respetamos la ley
- Hacemos que nuestros clientes tengan éxito
- Trabajamos juntos
- Pensamos con creatividad
- Actuamos

Dedique tiempo a leer y comprender nuestro Código y consúltelo siempre que sea necesario. Recuerde que, aunque los detalles para operar de una manera clara y directa se encuentran en el Código, no puede tratar todas las situaciones. A medida que se vayan presentando situaciones no tratadas anteriormente, debemos pensar y actuar como propietarios de la Compañía, que es lo que somos, tratar los problemas y conseguir el resultado adecuado sin interferir en la empresa.

Otra responsabilidad importante que compartimos todos y cada uno de nosotros es notificar las violaciones posibles del Código de Conducta, una política de la Compañía o la ley. Si observa algún tipo de comportamiento que no está a la altura, comuníquelo. Si tiene alguna pregunta, solicite orientación. Al final del Código, hay una lista de números de teléfono que le ayudarán a ponerse en contacto con la persona o el departamento adecuados con respecto a cualquier consulta que pueda tener. También quiero dejar bien claro que Ingersoll Rand no tolera represalia alguna contra nadie por denunciar algo que le preocupe con respecto a una violación potencial del Código de Conducta, de una política de la Compañía o de la ley. Si considera que se están tomando o se han tomado represalias contra usted por plantear una preocupación, póngase en contacto inmediatamente con nuestro Servicio de Atención de Ética Global o con el Departamento Legal.

Nuestra reputación es nuestra responsabilidad, y, respetando el Código, se mantiene y fortalece dicha reputación. Demostramos a nuestras partes implicadas que somos un socio comercial honesto, fiable y orientado a resultados, comprometido en la lucha por una mejora continua. Eso es lo que nos va a ayudar a garantizar los siguientes 300 años de éxito en Ingersoll Rand.

Con todo mi respeto,



Vicente Reynal
Director ejecutivo



Confíe en nosotros
Para ayudarle a
mejorar su vida

Pensamos y actuamos como propietarios.

Llevamos 160 años levantándonos cada día para ayudar a mejorar vidas. Nos mueven un espíritu emprendedor y una iniciativa de propiedad, que nos inspiran a cuidar bien a nuestros vecinos y nuestro planeta compartido. Tenemos una inclinación hacia la acción, asumimos responsabilidades y nos recuperamos de inmediato de contratiempos y reveses.

Asumimos el compromiso de conseguir que nuestros clientes tengan éxito.

Nos orgullecemos de la innovación, y nuestro objetivo es operar de una manera clara y directa. Aspiramos a estar conectados de por vida con nuestros clientes, y aceptamos con los brazos abiertos la responsabilidad que ello supone. Sabemos que confían en nosotros para aportar soluciones esenciales, vitales y críticas para operaciones.

Somos osados en nuestras aspiraciones, al mismo tiempo que avanzamos con humildad e integridad.

Tenemos la confianza suficiente para asumir los problemas más complicados, afincados en cualquier caso en un sentido genuino de humildad. Intentamos ganarnos la confianza día a día siendo honestos en nuestras transacciones y actuando con integridad, independientemente de la gravedad del reto. Hablamos con franqueza, somos consecuentes con nuestros propios errores y siempre luchamos para ser mejores el día de mañana.

Promovemos equipos inspirados.

Educamos y celebramos una cultura que abarca diversos puntos de vista, antecedentes y experiencias. Estamos comprometidos con la equidad en la manera en la que se trata a las personas, y las oportunidades disponibles para ellas. Y sabemos que un lugar de trabajo que cultive un sentimiento de inclusión, pertenencia y respeto, dispondrá, a la larga, de los empleados con mayor talento y más capacidades.

Hacemos lo adecuado



Somos justos y honestos.

Intentamos ganarnos la confianza día a día siendo honestos en nuestras transacciones y actuando con integridad, independientemente de la magnitud del reto. Pensamos que actuar con integridad no es solo la manera adecuada de hacer negocios; es la **única** manera de hacer negocios.

Presentación del Código

La integridad, la honestidad y un juicio sensato son fundamentales para la reputación y el éxito de Ingersoll Rand y sus filiales. Este Código de Conducta (este “Código”) ha sido diseñado para garantizar que todos los directores y directivos (incluidos el director ejecutivo principal, el director financiero principal, el director de contabilidad principal o el controlador y las personas que lleven a cabo funciones similares) y los empleados de la Compañía (de manera colectiva, los “empleados”) no solo se conducen con legalidad en todo momento, sino que también mantienen unos estándares éticos de nivel superior en todo aspecto de las transacciones empresariales, e intentan evitar incluso la apariencia de un comportamiento inadecuado.

El Código sirve de guía a los empleados cuando se enfrentan a cuestiones legales o éticas, y es responsabilidad de los empleados leerlo con atención, y comprenderlo. Sin embargo, el Código no es de inclusivo totalmente, y no esperamos que el Código responda a toda eventual pregunta que pueda surgir

en el curso de dirección del negocio. La Compañía espera que los empleados utilicen su propio juicio razonable en todo momento, para seguir los elevados estándares éticos con los que se ha comprometido la Compañía. Si está preocupado por una situación ética y no está seguro de si una conducta específica cumple los estándares de la Compañía, usted es el responsable de solicitar a sus supervisores o directores y, siempre que proceda, al Consejo General de la Compañía, toda pregunta que considere necesaria para comprender las expectativas que la Compañía tiene depositadas en usted.

Transacciones de empresa éticas

Los empleados deben ser veraces en las transacciones que realicen en nombre de Ingersoll Rand. No deberá usted asumir nunca una ventaja injusta con respecto a nadie, mediante manipulación, encubrimiento, abuso de información confidencial, falsificación, representación errónea de hechos materiales y otras prácticas de transacciones desleales intencionadas. En todas las interacciones y comunicaciones con clientes, competencia, proveedores, agencias de gobierno y otros, dentro y fuera de la Compañía, se espera que los empleados sean honestos y sinceros.

Selección de terceros y proveedores

Seleccionamos a agentes terceros y proveedores en base al mérito, la calidad del servicio y la reputación. Esperamos de nuestros agentes terceros y proveedores los mismos estándares de integridad que asumimos nosotros.

Cuando se vaya a seleccionar y conservar a terceros y proveedores, habrá que respetar los procesos de licitación, negociación y contratación aplicables; llevar a cabo las diligencias debidas para auditar su reputación y su cualificación; y evitar cualquier tipo de conflicto de interés.

Conscientes del Código

En el proceso de externalización de un nuevo agente de ventas, Ling respeta la Política de Cumplimiento Anticorrupción de la Compañía. Durante dicho proceso, el nuevo agente de ventas potencial solicita que se realicen los pagos en una cuenta a nombre de alguien que no es el agente. Ling sabe que se trata de una “alerta roja” que debe ponerse en conocimiento del Departamento de Cumplimiento, de manera que se aplica una diligencia debida mejorada para determinar si el agente de ventas es un tercero reputado y cualificado, con quien Ling debe hacer negocios.



Los compresores de Ingersoll Rand llenan los depósitos de aire utilizados por equipos de rescate y submarinistas.

Asimismo, antes de entrar en una relación de tipo de representación o agencia con un tercero (por ejemplo, agente de ventas, representante de ventas, concesionario, distribuidor, etc.), deberá seguir el Proceso de debida diligencia de socio de transacciones de la Compañía. Para este proceso deberá realizar la evaluación mediante diligencia debida del socio de transacciones y seguir determinados pasos para verificar la reputación del tercero en cuestión, y, de esta forma, minimizar el riesgo de soborno o corrupción. Si tiene cualquier tipo de pregunta sobre esta política o proceso, póngase en contacto con el Departamento de Cumplimiento.

Se espera que todos los proveedores cumplan con el Código de Conducta de proveedor de la Compañía, y se adhieran a los principios de la Compañía de externalización global responsable.

Conflictos de interés

Ponga siempre en primer lugar el interés de Ingersoll Rand.

Los empleados deben actuar en el mejor de los intereses de Ingersoll Rand en cualquier decisión que tomen. Puede surgir un conflicto cuando un empleado se vea influenciado, o parezca influenciado, por ciertas consideraciones de beneficio personal, o se beneficie él mismo o un miembro de su familia de una manera que entre en conflicto con la obligación del empleado con respecto a la Compañía. Es esencial evitar, incluso, la apariencia de un conflicto entre el interés personal de un empleado y el interés de Ingersoll Rand.

Aunque no es posible describir todas las circunstancias en las que puede surgir un conflicto de interés, algunos potenciales conflictos de interés son:

- Ser empleado, propietario, director o inversor financiero en un negocio que compita con Ingersoll Rand
- Ser empleado, propietario, director o inversor financiero en un negocio que realice transacciones con Ingersoll Rand
- Ser director de contratación de un puesto para el que se esté considerando un familiar
- Encontrarse en relación jerárquica directa en la empresa con un o una colega con quien se esté manteniendo una relación sentimental
- Trabajar para una empresa como consultor, en horario libre, que haga la competencia a Ingersoll Rand
- Trabajar para una empresa como consultor, en horario libre, que trabaje con Ingersoll Rand
- Conceder un contrato o hacer negocios con una empresa propiedad de un pariente
- Conceder un préstamo a los empleados o a sus parientes inmediatos, o garantizar las obligaciones de los mismos.

Los conflictos de interés están, por regla general, prohibidos. Es posible hacer excepciones en situaciones limitadas, pero solo se podrán hacer tras la revisión y aprobación de categorías específicas o generales mediante (1) el acuerdo de, al menos, dos miembros de la dirección superior (en el caso de empleados que no sean directivos o directores) o (2) la Junta de Directores (en el caso de directivos o directores). Los conflictos de interés puede que no sean siempre un caso por lo tanto, si tiene alguna duda, deberá consultarla con sus supervisores o responsables, y, si procede el Consejo General de la Compañía. No comunicar un conflicto de interés es una violación del Código.

Conscientes del Código

El equipo de Rohini está trabajando en un proyecto que tiene un plazo ajustado y el equipo se da cuenta en el último momento de que necesitan imprimir un lote extra de folletos o lo perderán. El marido de Rohini tiene una imprenta, pero antes de que le pidan que imprima los folletos, lo consultan con el Departamento de Cumplimiento porque saben que la situación crea el aspecto de un conflicto y se debe revelar un conflicto potencial. Una revisión independiente por parte del Departamento de Cumplimiento protege a todos los implicados en el caso de que en algún momento se pusiera en entredicho la situación.



Varios productos de Ingersoll Rand se utilizan en la industria del papel para convertir la pulpa en papel para imprimir periódicos y revistas.

Conscientes del Código

El cliente de Francisco le invita a cenar mientras se encuentra en un viaje de negocios en Alemania. Cuando Francisco regresa a casa, no puede presentar esta comida en su informe de gastos para que se la reembolsen.

Todo empleado que tenga conocimiento de un conflicto o conflicto potencial que afecte a un empleado, que no sea un directivo o director, deberá comunicarlo a un supervisor, responsable y otro personal apropiado. Los empleados deberán utilizar los procedimientos de notificación descritos en “Actuamos” bajo “Denuncia de una preocupación”.

Todo supervisor o responsable que reciba una denuncia de un conflicto o conflicto potencial deberá trasladarla inmediatamente al Consejo General de la Compañía. Un conflicto de interés real o potencial que implique a un miembro de la alta directiva deberá ser comunicado directamente al Consejo General de la Compañía. Para finalizar, los conflictos de interés reales o potenciales que impliquen a un director deberán ser comunicados directamente a la Junta de Directores de la Compañía.

Oportunidades corporativas

Los empleados tienen una obligación para con la Compañía de adelantar los intereses empresariales legítimos de la Compañía cuando surja la oportunidad para ello. A los empleados se les prohíbe:

- Derivar hacia ellos mismos u otros todas las oportunidades que hayan sido descubiertas mediante el uso de la propiedad o información de la Compañía o como resultado de su puesto en la Compañía;
- El uso de la propiedad o información de la Compañía o su puesto para hacer una ganancia indebida, y
- Crear una empresa o negocio que haga la competencia o pueda hacer la competencia potencialmente a la Compañía.

Fraude

No falsificar informes o fichas de control de gastos.
Hacerlo así es un fraude.

Usted está cometiendo un fraude cuando oculta, modifica, falsifica u omite información para su propio beneficio personal ilegal o beneficio financiero, o en beneficio de alguien más.

Entre los ejemplos de fraude se encuentran:

- Declarar falsamente información financiera en los libros de la Compañía para hacer que sean mejores los resultados del trabajador
- Presentación de información médica falsa para conseguir ventajas por discapacidad
- Modificación de los cifras de fabricación para que satisfagan los objetivos de productividad
- Forja o modificación de comprobaciones en beneficio propio

Ocio y comidas de empresa

Socializar con proveedores, clientes y otros contactos de empresa pueden resultar de ayuda a la hora de cultivar unas profundas relaciones de trabajo, pero hay limitaciones sobre los tipos de ocio y son aceptables los acontecimientos sociales. En general, no deberá ofrecer invitaciones a comidas y ocio si, al hacerlo, pareciera que está intentando influir en una decisión comercial. De forma similar, solo deberá aceptar invitaciones que estén relacionadas con la empresa y se ofrezcan con libertad. La aceptación de las comidas de empresa u ocio deben ser razonables en cuanto al valor, infrecuente, y no exceder el umbral de “razonabilidad” establecido sin la anterior aprobación del Departamento de Cumplimiento.

Conscientes del Código

Tras mantener una reunión con un potencial vendedor con el que la Compañía está considerando emprender negocios, el vendedor invita a Ronaldo y a su esposa a una cena de lujo y a un concierto. El vendedor dice que quieren dar las gracias a Ronaldo por considerar a su empresa para el contrato. Ronaldo rechaza la oferta y no quiere comprometer su imparcialidad durante el proceso de selección del vendedor.



Los compresores Ingersoll Rand son utilizados en la industria cervecera y en operaciones de embotellado de todo el mundo.

Conscientes del Código

Durante el período vacacional, uno de los proveedores de la Compañía ofrece a Christina una tarjeta de regalo que se puede canjear por un servicio en el spa local. Christina lo rechaza amablemente porque sabe que una tarjeta de regalo se considera como un equivalente de efectivo, y no importa lo pequeño que sea, a los empleados se les prohíbe aceptar regalos en efectivo o equivalentes de efectivo.

Todas las comidas de empresa y gastos de ocio deberán ser registrados de forma correcta y precisa y registrarse en un informe de gastos.

Las reglas que rigen la facilitación de comidas y ocio a funcionarios del gobierno son más estrictas que las reglas generales que rigen comidas y ocio y se describen de una forma más completa en la sección “Regalos” de este Código.

Regalos

No acepte un regalo que pudiera nublar su juicio o hacer que parezca influenciado en la decisión.

El intercambio ocasional de regalos de empresa es una práctica común que tiene la intención de crear buena voluntad y fortalecer las relaciones comerciales. No obstante, si la facilitación o recepción de regalos resultan excesivas, pueden crear una sensación de obligación personal de parte del destinatario o dar la sensación de una disposición inapropiada.

Los regalos entregados o recibidos no deberán superar el umbral de “razonable”. Si un regalo no supera el umbral, deberá ser **preaprobado** por el Departamento de Cumplimiento. Si recibe un regalo que supere el límite y no es práctico negar o devolver el regalo, deberá notificárselo al Departamento de Cumplimiento para decidir el curso de acciones adecuado a emprender. **Independientemente del valor, no deberá aceptar nunca un regalo en efectivo o un equivalente de efectivo** (por ej., tarjeta de regalo).

La Compañía exige que tenga conocimiento de los requisitos legales y éticos de las prácticas de entrega de regalos en el país en el que esté haciendo negocios.

Las reglas que rigen la facilitación de regalos a los oficiales del gobierno son más estrictas que las reglas generales que rigen la facilitación de regalos. A los empleados les está prohibido estrictamente ofrecer nada de valor, como efectivo, equivalentes de efectivo, donaciones políticas y de caridad, servicios en especie, comidas, viajes y ocio, regalos, o cualquier otro elemento de valor económico a cualquier empleado del gobierno, cónyuge o familiar de un empleado del gobierno, con el fin de conseguir ventajas para la Compañía.

Blanqueo de capitales

Todo el mundo tiene que hacer lo que esté en su mano para evitar la implicación en cualquier programa de blanqueo de capitales. El blanqueo de capitales es el proceso por el cual las personas intentan ocultar procedimientos de actividades ilegales para hacer que la fuente de sus fondos ilegales parezca legítima. Debe asegurarse siempre de que está tratando el negocio con personas de reputación para fines legítimos de empresa, utilizando fondos legítimos. Si sospecha que su cliente o proveedor está implicado en cualquier actividad ilegal, deberá notificárselo al Departamento de Cumplimiento.

Conscientes del Código

Shakar, un líder de finanzas regional, decide no registrar los gastos los gastos devengados con el fin de alcanzar los objetivos de rentabilidad trimestrales. Al hacerlo, está creando un registro financiero inadecuado que es una violación del Código.



Una gran combinación para la industria aeroespacial: nuestros compresores cumplen una amplia variedad una gran variedad de requisitos de flujo y presión, como las pruebas en el interior del túnel de viento y de la turbina.

Conscientes del Código

En su tiempo personal, David y su esposa desarrollan un pequeño negocio. Su mujer le pregunta si pueden utilizar su ordenador de la Compañía para trabajar en el plan de negocio. David informa a su esposa que aunque los recursos de la Compañía, incluidos los ordenadores y teléfonos, puedan ser utilizados como base limitada para fines no comerciales privados limitados, los recursos de la Compañía no deberán ser utilizados nunca para dirigir un negocio personal o empresa similar.

Registros de empresa precisos y completos y divulgaciones públicas

La integridad, fiabilidad y precisión en todos los aspectos materiales de los libros, registros y declaraciones financieras de la Compañía, son fundamentales para el éxito comercial continuado y futuro de la Compañía.

Asimismo, como empresa que cotiza en bolsa, la Compañía está sujeta a una serie de leyes y regulaciones que rigen nuestros registros de empresa, incluyendo la legislación sobre valores estadounidenses. La Compañía debe registrar sus actividades financieras en cumplimiento de toda la legislación y prácticas contables aplicables y proporcionar información actual, completa y precisa a todas y cada una de las agencias de gobierno. Ningún empleado deberá hacer que la Compañía celebre una transacción con la intención de documentar o registrarlo de una manera defectuosa o ilegal. Asimismo, ningún empleado puede crear documentación falsa o artificial ni reservar la entrada de cualquier transacción realizada por la Compañía. De una forma similar, los empleados financieros o con responsabilidad sobre cuestiones de informes contables y financieros tienen obligaciones adicionales para el registro preciso de todos los fondos, activos y transacciones relativos a los libros y registros de la Compañía.

Es política de la Compañía realizar revelaciones completas, justas, precisas, puntuales y comprensibles en cumplimiento de la legislación y reglamento aplicable en todos los informes y documentos que archive la Compañía, o remita a la Comisión de Bolsa y Valores de EE. UU., agencias del estado y en todas las demás comunicaciones públicas que haga la Compañía.

Si tiene conocimiento de una transacción, evento o circunstancia que pudiera tener un impacto sobre nuestros informes financieros, o invalidar los mismos, debería informar a nuestro Controlador corporativo o Departamento Legal sobre el asunto inmediatamente.

Salvaguardia del capital de la compañía

Gaste siempre los fondos de la Compañía con sensatez y nunca utilice dinero de la Compañía sin la aprobación adecuada. No se deberán utilizar nunca los fondos de la Compañía para objetivos que puedan considerarse carentes de ética o que estén violando una ley, y las tarjetas de crédito corporativas no se deberán utilizar para compras relacionadas con cuestiones externas a la empresa.

Robo o uso inapropiado de la propiedad de la compañía

Cuando esté gestionando propiedad de la Compañía, trátela como si fuera suya. Cada uno de nosotros es responsable de proteger la propiedad de la empresa de siniestros por descuido, mal uso o desecho. Obviamente, también es incorrecto e ilegal robar propiedad de la Compañía.

Los teléfonos móviles y ordenadores pueden ser portadores de gran cantidad de datos sensibles. Tome las precauciones adecuadas para salvaguardarlos. Si perdiera alguno, notifíquesele inmediatamente a su responsable y al Departamento de TI.

En su mayor parte, las instalaciones de la Compañía, los equipos, los productos, el equipamiento de oficina, los vehículos, el software, los ordenadores, los sistemas informáticos y de red, los teléfonos, los teléfonos móviles, las máquinas Xerox, los suministros y demás propiedad se deberán utilizar únicamente para fines relacionados con la empresa. Tomar o usar propiedad de la Compañía para uso personal sin la correspondiente autorización, puede ser considerado un acto de robo. Algunos activos, como teléfonos y ordenadores, pueden ser utilizados para uso personal incidental, pero no deberán interferir con el rendimiento del trabajo.

No debe acceder, reproducir, mostrar, distribuir o almacenar material alguno que sea de contenido sexual explícito, obsceno, difamatorio, hostigante, ilegal o de otra forma inapropiado cuando vaya a utilizar activos de la Compañía o cuando ejecute su trabajo.

Conscientes del Código

Tras un desafortunado accidente de seguridad en nuestra planta, los medios de comunicación se ponen en contacto con Javier para conseguir información de fondo sobre el incidente. Aunque Javier se encontrara en la planta en el momento del incidente, ni viera lo que ha ocurrido, remite la consulta al Departamento Legal. Javier se da cuenta de que es muy importante que toda la información sobre la Compañía sea coherente y precisa.

Consultas de gobierno, legales y de los medios

Es importante que la Compañía se exprese al unísono.

Es posible que las autoridades puedan ponerse en contacto con personal de la Compañía para obtener información. Asimismo, podrá ponerse en contacto con usted un abogado privado para tratar un asunto legal sobre la Compañía, o los medios podrán ponerse en contacto con usted sobre un evento relacionado con la Compañía. Si alguien se pone en contacto con usted para obtener información, es importante que lo notifique a la directiva local o al Departamento de Cumplimiento Legal. No intente responder a estas consultas por su cuenta.



Los sistemas de combustible de Ingersoll Rand cuentan con sofisticados controles de GPS que permiten la descarga de combustible únicamente dentro de los límites geográficos programados.

Respetamos la ley

Defendemos nuestra reputación no comprometiéndonos en una actividad ilegal.

Como Compañía global, hacemos negocios cumpliendo con la legislación aplicable de todos los países en los que operamos. Es responsabilidad suya conocer la legislación aplicable en su puesto de trabajo. Si tiene alguna pregunta, solicite orientación.



Cumplimiento de las leyes, normas y reglamento

Obedecer la ley, tanto por escrito como en espíritu, es uno de los pilares sobre los que se han establecido los estándares éticos de la Compañía. Mientras ejecuten las actividades de la Compañía, los empleados deben respetar y obedecer las leyes de las jurisdicciones en las que operamos. Aunque no se espera que todos los empleados conozcan los detalles de esta legislación, es importante saber suficiente sobre las leyes locales, estatales y nacionales aplicables para determinar cuándo solicitar asesoramiento del Consejo General de la Compañía u otro personal apropiado. Si una ley entra en conflicto con este Código, debe cumplir la ley. Hay graves consecuencias por no seguir la legislación, normas y reglamentos aplicables, como la terminación del servicio y las potenciales penalizaciones penales y civiles.



Los compresores Ingersoll Rand son utilizados en operaciones de transporte y cruceros de todo el mundo.

Reglamento comercial internacional

Para satisfacer globalmente las necesidades de nuestros clientes, enviamos mercancía atravesando fronteras geográficas. Nuestras transacciones comerciales a menudo están sujetas a diversas leyes comerciales que regulan las exportaciones, las reexportaciones y las importaciones, como:

- Leyes de control de la exportación, legislación de aduanas, restricciones comerciales, embargos comerciales y sanciones económicas
- Leyes antiboicot que prohíben a las empresas participar en un boicot internacional no aprobado por el gobierno de EE. UU.

Es importante mantener los registros de todas las transacciones de importación/exportación incluidas, entre otros, las órdenes de pedido, contratos, facturas y registros de pago. Los reglamentos comerciales internacionales son complicados. Si tiene alguna pregunta, póngase en contacto con sus responsables locales o el Departamento de Cumplimiento.

Competencia leal

No hable nunca sobre los precios ni la participación de mercado con la competencia.

La legislación antimonopolista ha sido diseñada para garantizar que la competencia sigue siendo fuerte y libre de colusión. Ingersoll Rand se compromete a conseguir mejores resultados que nuestra competencia en todo segmento comercial en el que competimos a través del trabajo en equipo y el pensamiento creativo, pero no a través de una actividad anticompetitiva. Ganamos porque nuestro equipo global hace una competencia justa y honesta. Los empleados no deben **nunca**:

- Tratar precios y estrategias con la competencia
- Aceptar la fijación de precios o estrategias con la competencia

Recuerden que tienen prohibido tratar temas anticompetitivos con la competencia, incluso en un entorno informal, como ferias comerciales o eventos de clientes. Si se encuentra en una situación en la que se está debatiendo información competitiva, debe retirarse e informar sobre la conversación inmediatamente al Departamento Legal.

Las leyes de competencia son complicadas y llevan asociadas penalizaciones significativas. Póngase en contacto con el Departamento Legal o de Cumplimiento si tiene alguna pregunta.

Conscientes del Código

En una feria, Marta acude a Sven, un antiguo empleado que dejó la empresa hace poco para unirse a la competencia. Sven hace preguntas sobre las nuevas estrategias de ventas para el año próximo. A pesar de que Sven es un amigo y antiguo colega, Marta le cuenta que no puede tratar dicha información con él porque trabaja para un miembro de la competencia. También se pone un recordatorio para informar sobre la conversación al Departamento Legal en el momento en el que vuelva al trabajo.

Antisoborno y corrupción

No dar a nadie nada que pueda ser interpretado como un soborno. Hacemos negocios de manera “justa y honesta”.

Conscientes del Código

Carlos es responsable de ventas en Venezuela. Está compitiendo por un proyecto para suministrar bombas a la Armada de Venezuela. Un oficial de la Armada se acerca a Carlos y le dice que otra compañía ha remitido una potente oferta pero que, por un modesto estipendio, puede garantizarle a Carlos que gane el contrato. Carlos rechaza hacer dicho pago porque sabe que hacer un pago inadecuado a un funcionario de un gobierno extranjero para obtener el negocio supone una violación de la FCPA. También denuncia la conversación al Departamento de Cumplimiento.

Ingersoll Rand se compromete a cumplir todas las leyes antisoborno y corrupción de todo el mundo, incluida la Ley estadounidense de Prácticas de Corrupción en el Extranjero (FCPA) y la Ley británica contra el soborno. Los empleados, y otros que actúen en nombre de la Compañía, tienen prohibido realizar o prometer pagos inadecuados a funcionarios gubernamentales o a entidades comerciales privadas, no gubernamentales. Ingersoll Rand también prohíbe los pagos de facilitación: los pagos pequeños hacen que los empleados gubernamentales realicen actos rutinarios, no discrecionales. No entregar **nada de valor** directa o indirectamente a un funcionario del gobierno, o a cualquier individuo, a cambio de, o como un esfuerzo para:

- Obtener un beneficio injusto
- Obtener o retener negocios
- Influir en las decisiones gubernamentales o de empresa

Las penalizaciones por no cumplir con las leyes antisoborno pueden ser severas. Póngase en contacto con el Departamento Legal o de Cumplimiento si necesita asistencia adicional.

Hacer negocios con el Gobierno

Cuando trabaje con clientes gubernamentales potenciales o existentes, es vital que nos acojamos a la diversidad de legislación, reglamentos y procedimientos que sean aplicables al trabajo de contrato con el gobierno. Estas normas suelen ser, a menudo, más estrictas y más complejas que las normas que rigen el negocio con otros clientes comerciales. Si su trabajo implica comercializar o vender, contratar o trabajar un proyecto para una agencia gubernamental, como la militar, o un contratista gubernamental, se espera que usted conozca y cumpla la legislación y las normas que rigen los negocios con el gobierno. Las violaciones de estas normas pueden terminar en multas significativas, pérdida de futuros contratos gubernamentales e, incluso, una acusación criminal de individuos y la Compañía.

Contratación de empleados del gobierno

Ingersoll Rand debe obedecer a las normas y reglamento que rigen la contratación de empleados actuales y antiguos del gobierno y los miembros de su familia. Antes de involucrarse en debates incluso preliminares, obtenga un permiso previo de Recursos Humanos y el Departamento Legal o de Cumplimiento.

Normativa salarial y horaria

Ingersoll Rand está comprometida con el cumplimiento de todas las leyes y reglamentos relativos a salarios y horas aplicables. Para ayudar a garantizar que todo el trabajo llevado a cabo para Ingersoll Rand sea correctamente compensado, todos los empleados no exentos (por hora) deberán registrar con precisión su tiempo trabajado, de acuerdo con los requisitos legales o políticos de su país — sea programado o sin programar, de horas extra u salario básico, autorizado o sin autorización.

Conscientes del Código

Gloria está interesada en contratar a Abdul, que trabaja en el Departamento de Defensa, y está relacionado con la determinación de si la Compañía ha sido seleccionada para un contrato grande. Mientras espera a que el Departamento de Defensa conceda el contrato, Gloria está pensando en ponerse en contacto con Abdul para contarle que le gustaría contratarle para gestionar el contrato para la Compañía, si ésta recibe el contrato. Gloria se da cuenta de que hay normas que rigen la contratación de los actuales empleados federales, con lo que se pone en contacto con Recursos Humanos (RR. HH.) para recibir asesoramiento. RR. HH. manifiesta a Gloria que la Compañía no debería hacer una oferta para contratar a Abdul. RR. HH. también le informa que puede ser posible contratar a Abdul después de que haya sido concedido el contrato, pero incluso entonces, hay varias normas aplicables y solo debería ponerse en contacto con Abdul con la aprobación y el asesoramiento del Departamento Legal o de Cumplimiento.

Protección del medio ambiente

Nos preocupamos por proteger el medio ambiente para las generaciones futuras.

Conscientes del Código

Recursos Humanos (RR. HH.) está llevando a cabo una investigación interna relacionada con una supuesta mala conducta y hace entrevistas a varios empleados que puedan tener información al respecto. Cheung, uno de los empleados entrevistados, tiene pruebas de que su amigo ha incurrido en mala conducta, pero no quiere que tenga problemas. Cheung piensa simplemente que si no desvela lo que sabe, no estará mintiendo. No obstante, Cheung está obligado a cooperar en la investigación de la Compañía y eso quiere decir que debe responder fielmente a todas las preguntas y facilitar toda información potencialmente útil, de lo que es consciente. Retener información durante una investigación es una violación del Código.

Ingersoll Rand se compromete en minimizar el impacto negativo que tiene nuestra empresa en el medio ambiente y en operar nuestras plantas e instalaciones en cumplimiento de todo el reglamento medioambiental aplicable. Se espera que todos los empleados cumplan la legislación medioambiental aplicable.

Cooperación con las investigaciones y auditorías de empresa

Se espera que todos los empleados cooperen íntegramente con las investigaciones de la Compañía y faciliten información honesta y fructífera. Retener información o no cooperar durante una investigación es una violación del Código.

Los empleados deben cooperar íntegramente con auditores internos y externos. No se debe hacer nunca nada para intentar despistar, influir de forma fraudulenta o manipular a nadie implicado en una auditoría o revisión de nuestra Compañía.

Hacemos que nuestros clientes tengan éxito

Construimos productos de los que nos sentimos orgullosos de decir que son nuestros.

Nuestros clientes esperan que nuestros productos se encuentren entre los mejores del mercado, y sabemos que confían en nosotros para ofrecer soluciones esenciales, vitales y críticas para operaciones. Puesto que aspiramos a estar conectados de por vida con nuestros clientes, aceptamos con los brazos abiertos la responsabilidad que ello supone. Su satisfacción es esencial para nuestro éxito, y nosotros queremos que estén encantados con los productos y servicios que les suministramos.

4

Calidad del producto

Hemos adquirido el compromiso de crear productos de alta calidad. Para garantizar que suministramos productos seguros e innovadores a nuestros clientes, fabricamos nuestros productos en cumplimiento de toda la legislación y reglamentos aplicables. Asimismo, hacemos pruebas extensivas de productos y garantía de calidad. En el caso de que surja un problema real o potencial de seguridad y calidad del producto, notifíquese inmediatamente a su supervisor, su líder de planta, su coordinador de seguridad de planta o al Departamento corporativo Medioambiental y de Seguridad.



Los compresores y bombas de Ingersoll Rand se utilizan en la exploración de petróleo y gas natural.

Satisfacción del cliente

Ingersoll Rand mantiene la lealtad del cliente desarrollando productos innovadores, de alta calidad, que satisfacen las necesidades de nuestros clientes. Nuestro objetivo consiste en ser el nº 1 en satisfacción del cliente en todos nuestros productos y marcas.

Trabajamos juntos



Juntos creamos un entorno de trabajo positivo.

Somos un equipo global y celebramos una cultura que abarca diversos puntos de vista, antecedentes y experiencias. Estamos comprometidos con la equidad en la forma de tratar a las personas y las oportunidades disponibles para ellos, creando un entorno de trabajo inclusivo, sano y respetuoso, en el que todos los empleados pueden luchar y contribuir con sensatez.

Leyes de salud y seguridad

La seguridad **siempre** es nuestra primera prioridad.

Conscientes del Código

Johan se da cuenta de que un elemento de los equipos de la planta está dañado y podría ocasionar un accidente. Le preocupa que si informa de ello antes de finalizar su turno, podría detener la producción de la planta. Johan decide, no obstante, que la “seguridad es lo primero” así que notifica puntualmente esta situación insegura a su responsable y líder de seguridad de planta.

Para asegurarnos de que nuestros entornos de trabajo son seguros, es importante que nuestros empleados respeten todos los procedimientos de seguridad, especialmente aquellos relativos a la operación de máquinas y al izado de objetos pesados. Podemos evitar accidentes priorizando la seguridad por encima de todo, respetando los procedimientos de seguridad establecidos, cumpliendo los programas de seguridad de la Compañía y siguiendo estrictamente la seguridad operacional y los reglamentos de seguridad y salud en todos los países en los que operamos. Denuncie puntualmente toda actividad potencialmente insegura a su responsable o coordinador de seguridad de planta. Si piensa que sus directivos locales no están tratando correctamente un problema de seguridad, deberá ponerse en contacto con el Departamento corporativo Medioambiental y de Seguridad.

Tratarnos con respeto

Nuestros empleados son nuestro principal activo.

Respetamos las distintas culturas y valoramos diferentes opiniones.

En Ingersoll Rand, nos tratamos con respecto y dignidad inquebrantables, y apreciamos que todos procedamos de diferentes entornos y culturas. Creemos que todos los empleados, independientemente de donde se encuentren, tienen derecho a trabajar en un entorno libre de discriminación, acoso y bullying. También respetamos las diferentes prácticas de cada lugar de trabajo del mundo, en los que se reflejan la sensibilidad de las culturas y prácticas locales.

Privacidad

Defendemos los derechos de privacidad personal de nuestros empleados.

Para poder ser un verdadero Equipo Global, debemos respetar la privacidad los unos de los otros. Si tiene acceso a datos personalmente identificables de nuestros empleados, o los sistemas que mantienen los datos, debe cumplir todas las políticas y leyes aplicables relativas a la recogida, uso y publicación de datos de identificación personal.

Usted debería:

- Acceder solo a información personal para un fin comercial legítimo
- Almacenar y eliminar con seguridad información personal
- Denunciar puntualmente toda infracción posible de privacidad o riesgos de seguridad al Departamento Legal u otras personas autorizadas de la Compañía según la ley local
- Comprender y seguir todas las leyes locales relacionadas con la privacidad de datos

Muchos países tienen leyes y directivas que regulan el intercambio transfronterizo de cierta información personal de empleados. Nos atenemos a la legislación de privacidad que esté en vigor en países en los que hacemos negocios. Si participa en un proyecto que requiere que usted transfiera información identificable personalmente fuera de su país de origen, póngase en contacto con el Departamento Legal, de TI o de Cumplimiento.

Todos los datos electrónicos almacenados en ordenadores de la Compañía son propiedad de ésta. Los empleados no deberían tener expectativa de privacidad alguna cuando vayan a usar ordenadores de la Compañía u otros recursos de la Compañía.



Ingersoll Rand suministra componentes clave para equipos utilizados en cuidado de pacientes, laboratorios, investigación farmacéutica y producción.



Club Car presume de más de 60 años de innovación y diseño líderes en el sector de coches de golf, vehículos comerciales y de transporte de uso personal que sirven a nuestros clientes y a nuestras comunidades.

La Compañía puede supervisar o acceder a documentos en sus sistemas en cualquier momento dentro de los límites de la ley. Ingersoll Rand reconoce que, en algunos países fuera de EE. UU., los empleados tienen derechos de privacidad limitados para los datos personales ubicados en ordenadores de empleados procedentes de la Compañía. Según sea necesario, Ingersoll Rand respeta dichos derechos con respecto a esos datos.

Diversidad e inclusión

Nos comprometemos a potenciar la diversidad entre nuestros empleados. Nuestras prácticas de contratación prohíben la discriminación en base a raza, color, religión, edad, sexo, orientación sexual, origen nacional, discapacidad, estado de ciudadanía, estado de veterano y cualquier otro factor contemplado por la ley. Creemos que la diversidad en nuestro personal es un activo valioso y luchamos por crear un entorno de trabajo inclusivo en el que se valoran y apoyan diferentes ideas, perspectivas y creencias.

Antiacoso

En el lugar de trabajo nunca son aceptables las insinuaciones sexuales indeseadas, la solicitud de favores sexuales o solicitudes de citas.

Pretendemos facilitar un entorno de trabajo que esté exento de abusos. El abuso puede asumir muchas formas, incluido un comportamiento verbal, visual o físico que cree un entorno de trabajo intimidante, ofensivo u hostil. No toleramos el acoso sexual, los agravios raciales, étnicos, de género o religiosos o comentarios degradantes en el lugar de trabajo. El acoso, sexual o de otro tipo, viene determinado por sus acciones y el impacto que tienen en los demás.

Tolerancia cero ante la violencia en el puesto de trabajo

No toleraremos actos ni amenazas de violencia, o un comportamiento físico o verbal inapropiado/agresivo en el lugar de trabajo. Esto incluye observaciones o comentarios amenazantes o de acoso, agresión o daños físicos a la propiedad de otros.

Sin drogas ni alcohol

Las drogas y el alcohol pueden perjudicar las habilidades de juicio y motoras y poner a colegas, clientes y demás en riesgo. Está totalmente prohibido utilizar, poseer, o encontrarse bajo la influencia de sustancias ilícitas en dependencias de la Compañía o durante el tiempo de trabajo. Los empleados tampoco pueden utilizar o estar en posesión de bebidas alcohólicas en dependencias de la Compañía, salvo en aquellas en las que esté específicamente permitido el alcohol en un evento patrocinado de Ingersoll Rand. No obstante, Ingersoll Rand reconoce que determinados países fuera de EE. UU. no nos permiten prohibir la posesión de alcohol en dependencias de la Compañía e Ingersoll Rand respetará dicha legislación y reglamento locales en la medida que sea requerido.

Actividades de la comunidad y políticas

Animamos a los empleados a que tengan un equilibrio saludable trabajo/vida, y que se impliquen con sus comunidades. No obstante, los empleados no deberían imponer nunca sus creencias religiosas o políticas sobre los demás.

Las actividades políticas deberán llevarse a cabo en el tiempo libre propio fuera del trabajo. Los empleados no deberán promocionar candidatos ni distribuir material político en las dependencias de la Compañía. Ningún empleado está autorizado a hacer contribuciones políticas en nombre de la Compañía sin la aprobación expresa del Departamento Legal.

Conscientes del Código

Brad escucha por casualidad una acalorada discusión entre dos colegas. Sus voces suben de tono y suenan agresivas y de confrontación. Brad no quiere implicarse por temor a poder resultar herido. Brad, no obstante, decide irse a un lugar seguro y ponerse en contacto con Recursos Humanos y su responsable. Sabe que Ingersoll Rand tiene tolerancia cero ante la violencia en el lugar de trabajo.



Las herramientas de impacto neumáticas e inalámbricas están muy bien consideradas por profesionales de todo el mundo. Son famosas por su duración y perfil compacto, aportando una gran fiabilidad y las mejores relaciones potencia-peso del mercado.

Pensamos en la Creatividad



Protegemos la propiedad intelectual de nuestra Compañía.

Nos orgullece el pensamiento creativo y el diseño de productos innovadores y críticos para las aplicaciones dirigidas a nuestros clientes. Tenemos que asegurarnos de que todos colaboramos para proteger estas ideas e innovaciones, así como el resto de activos de la Compañía.

Información confidencial

No comparta ideas, diseños e I+D con nadie externo a la Compañía, a menos que esté claramente autorizado a hacerlo.

Información confidencial es información que no está disponible para el público, tiene una divulgación limitada en la Compañía o ha sido designada como confidencial por la Compañía. En ocasiones, se puede tener acceso a la información confidencial de la Compañía o a la información confidencial de un socio comercial. Dentro de la información confidencial se incluye toda la información no pública que pudiera ser de utilidad para la competencia, o nociva para la Compañía o sus clientes, si se publica incluyendo secretos comerciales, información no pública material, planes comerciales, precios, invenciones, diseños y nuevos productos.

Se deberán tomar pasos básicos para proteger toda la información confidencial, incluyendo:

- Marcar claramente la información como “confidencial”, de tal forma que otros sean conscientes de que se debería proteger la información
- Divulgar información confidencial solo para aquellos que tienen una “necesidad de conocimiento” legítimo
- Usar la información confidencial solo para su uso pretendido
- Retirar los documentos confidenciales del área de trabajo solo cuando sea absolutamente necesario hacerlo
- Eliminar la información confidencial de una manera diseñada para mantener su confidencialidad (por ejemplo, mediante triturado)
- Tomar las precauciones para debatir la información confidencial en áreas privadas para evitar que alguien escuche, por casualidad, la conversación (recuerde que los ascensores y las salas de descanso no son zonas privadas).

Uso indebido de información privilegiada

Como empleado, también puede tener conocimiento de “información material no pública” sobre Ingersoll Rand u otra compañía. La información material no pública es información que influiría en un inversor razonable a la hora de comprar o vender valores de una compañía en base a dicha información. A los empleados les queda estrictamente prohibida la compra o venta de acciones de cualquier empresa mientras se esté en posesión de información material no pública sobre la compañía. A los empleados les está estrictamente prohibida la adquisición o negociación de títulos, es decir, publicar información material no pública sobre una compañía a un pariente, colega, amigo u otro, para permitir que dicha persona compre o venda acciones a la compañía en base a dicha información.

Conscientes del Código

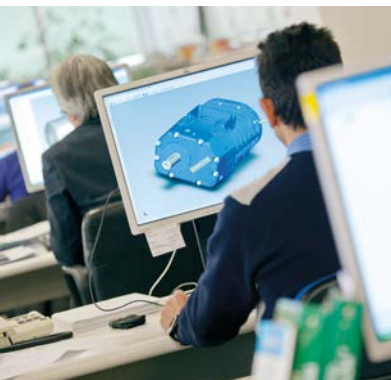
Ralf está utilizando el ascensor con Emmanuel y muchos otros colaboradores cuando Emmanuel le hace una pregunta sobre determinada información confidencial con respecto a un cliente. Ralf le pide a Emmanuel que vaya a su oficina a tener una conversación porque sabe que no deberían tratar la información en un lugar público.



El Quantima es un revolucionario compresor de aire de dos fases, de doble motor, empleado en aplicaciones del sector de automoción y de bebidas, y complementa los objetivos de ahorro de energía de nuestros clientes.

Derechos sobre la propiedad intelectual

No distribuya ni publique nunca nuestra propiedad intelectual sin la debida autorización.



Robuschi S.r.l., ubicada en Parma, Italia, diseña y fabrica compresores, sopladores y bombas para aplicaciones que van desde el tratamiento de agua a la industria azucarera.

Nuestra propiedad intelectual es un activo de valor incalculable para la Compañía, y debemos protegerlo enérgicamente. Dentro de la propiedad intelectual se incluyen nuestras marcas, copyrights, invenciones, patentes y secretos comerciales. Ningún tercero podrá utilizar nuestras marcas comerciales ni otra propiedad intelectual sin la autorización adecuada ni un acuerdo de licencia aprobado por el Departamento Legal.

Nuestra propiedad intelectual también incluye el producto de trabajo de nuestros empleados. Como empleado, el trabajo que realice y las cosas que cree en conexión con sus obligaciones, o mientras utiliza el tiempo, los recursos o la información de la Compañía, pertenecen a Ingersoll Rand, y solo se deben utilizar para las actividades de la Compañía. Esto incluye documentos, planos, análisis y proyecciones, invenciones, ideas, programas de software, mejoras, material gráfico, procesos, diseños u otros trabajos que usted contribuya a crear o de los cuales sea autor en relación con su trabajo para la Compañía. Si se va de la Compañía, toda la propiedad de la Compañía debe permanecer en la Compañía, o ser devuelta a la misma, y no se le permitirá conservar copias, salvo en la que se haya acordado o estipulado expresamente de otra forma.

Correo electrónico, Internet, redes sociales y sistemas de información

Los sistemas de tecnología de la información de la Compañía son un componente clave de nuestra empresa y solo deberá ser utilizado para fines de empresa. La Compañía reconoce que, eventualmente, puede ser necesario que los empleados utilicen equipos y/o comunicaciones de la Compañía para uso personal limitado. Se permite dicho uso siempre que:

- Sea de duración limitada
- No interfiera con las responsabilidades del puesto de trabajo del empleado
- No contenga material calumnioso, difamatorio, ofensivo, racista, pornográfico u obsceno
- No dé una imagen pobre de la Compañía, tenga un efecto negativo en la reputación de la Compañía o exponga la Compañía a una responsabilidad

En países en los que lo permita la ley, Ingersoll Rand mantendrá el derecho a supervisar los correos electrónicos, mensajes de texto, mensajes de voz, actividad en las redes sociales y el uso de Internet de un empleado.

Las salas de chat, los foros de debate por Internet y webs similares son foros de Internet en los que resulta inapropiado revelar información confidencial de la Compañía, datos personales o de cliente, secretos comerciales y otro material no autorizado. Si necesita utilizar estos foros por razones profesionales, póngase en contacto con sus directivos locales o con el Departamento Legal o de Cumplimiento con antelación para obtener su aprobación.

No se deberá descargar ni instalar ningún tipo de software, sea software gratuito, shareware, software de demostración o de evaluación, en el ordenador de un empleado a menos que haya sido aprobado e instalado por el Departamento de TI.

Conscientes del Código

Klaus recibe un correo electrónico de un amigo, que contiene chistes con salidas de tono sexuales. Klaus sabe que nunca es aceptable utilizar activos de la Compañía para enviar material no apropiado a través de Internet, con lo que borra el correo electrónico y no se lo reenvía a nadie.

Conservación de registros de empresa

No modifique, borre u oculte los registros de la Compañía que se deban conservar por razones legales.

Conscientes del Código

Donzelle recibe una nota de retención legal relacionada con un proyecto en el que haya trabajado. La retención legal le instruye para que retenga todos los documentos, registros y correos electrónicos relacionados con el proyecto. Donzelle está preocupada por un correo electrónico que recuerda haber enviado, en el que indica que su jefe estaba actuando sin ninguna ética en el proyecto. Ya no piensa de esta forma, y sabe que solo él y el destinatario del correo electrónico tienen conciencia del correo electrónico. Donzelle considera borrar el correo electrónico, de manera que no salgan a la luz sus comentarios negativos sobre su jefe. Sin embargo, Donzelle se da cuenta de que una vez se haya emitido una nota legal, no puede modificar, alterar o borrar ningún documento que haya sido identificado en la nota de conservación, independientemente de lo embarazoso o incierto que esto pueda ser.

Es necesario que todos los empleados cumplan el programa de mantenimiento y destrucción de registros de la Compañía, que se aplica a documentos impresos y electrónicos.

Eventualmente, se le puede notificar la necesidad de conservar determinados registros en relación con un asunto legal. A eso se le llama una “retención legal”. Se le solicita que cumpla con la solicitud y se le prohíbe estrictamente que modifique, borre, elimine, descarte o destruya de otra forma algunos registros que deban conservarse.



Un empleado de Ingersoll Rand inspecciona detalladamente una bomba para asegurarse de que superamos las expectativas del cliente.



Abogamos por el Código.

Pensamos y actuamos como propietarios, y pasamos a la acción. Se espera que todo el mundo siga las directrices establecidas en nuestro Código.

No solo se espera que todos los empleados respeten el Código, sino también que prediquen con el ejemplo.

Todo el mundo es responsable de promover el respeto y la confianza en el lugar de trabajo.

Si supervisa a empleados, no se espera que solo respete el Código, sino también que garantice que los empleados que supervisa comprenden y cumplen con nuestro Código. Asimismo, los líderes de planta deben trabajar para asegurarse de que respetan la formación de cumplimiento todos los empleados que trabajen en su planta. También deberán garantizar los supervisores que se distribuye la formación de cumplimiento, además de completarla, los empleados a su cargo.

Todos nosotros debemos trabajar juntos para potenciar un entorno en el que los empleados se sientan cómodos haciendo preguntas y planteando temas que les preocupan. Si sabe o sospecha de una mala conducta, se espera de usted que gestione la situación o la plantee al individuo concreto para que se pueda resolver adecuadamente el problema.

Denuncia de una preocupación

Si ven algo, deben decirlo.

Durante su trabajo en Ingersoll Rand, puede enfrentarse a un dilema ético o ver algo en el lugar de trabajo que le haga preocuparse. En esos casos, se espera y nosotros recomendamos que se ponga en contacto con su responsable. Si no se siente cómodo haciéndolo, puede ponerse en contacto con otro responsable, su líder de planta, Recursos Humanos, o el Departamento Legal o de Cumplimiento.

Asimismo, puede, a su leal y fiel entender, informar al Comité de Auditoría, Consejo General o al director de la auditoría general: (1) todo control contable cuestionable, contable interno o asuntos de auditoría; (2) posibles incumplimientos de requisitos legales y reglamentarios aplicables o este Código; o (3) supuestas represalias contra empleados y otras personas que hagan denuncias de buena fe.

Puede denunciar cualquier tema del modo siguiente:

- (a) por escrito a Ingersoll Rand,
A la atn.: Presidente del Comité de Auditoría
o Consejo General o Auditoría Interna,
800-A Beaty Street,
Davidson, Carolina del Norte 28036;
- (b) llamando al/a los número(s) de atención del
propio país de la Compañía que se facilitan en
este Código;
- (c) accediendo a la web del proveedor de servicio de
atención directa independiente de la Compañía en
www.irethicsreports.com.

Cualquier otra persona interesada que no sea empleado o sea una parte externa puede también denunciar al Comité de Auditoría, Consejo General o Auditoría Interna, de cualquiera de los asuntos que aquí se describen.

Un informe deberá ser fáctico, en lugar de especulativo o concluyente, y deberá contener tanta información específica como sea posible para permitir una correcta evaluación. Asimismo, todos los informes deberán incluir suficiente información en apoyo del comienzo de una investigación, incluyendo, por ejemplo, los nombres de individuos sospechosos de violaciones, los hechos relevantes de las violaciones, la forma en la que el demandante ha tenido conocimiento de las violaciones y, si se conoce, una estimación del daño potencial a la Compañía.

La línea de asistencia ética y la web son gestionadas por un proveedor de servicios externo e independiente, y permitirán a todo empleado de la Compañía remitir un informe sobre una base anónima y confidencial.

Ingersoll Rand investigará todos los informes de acuerdo con sus procedimientos internos. Si así se solicita, se mantendrá confidencial la identidad de cualquier empleado que informe de una sospecha de violación de Código, salvo en los casos en los que la Compañía deba, por ley, divulgar la identidad del empleado, o en los que la Compañía determine que sea necesario para dirigir una investigación precisa y resolver el asunto.

Conscientes del Código

Sunny escucha por casualidad una conversación que la lleva a creer que uno de sus colegas podría haber utilizado información confidencial para hacer un uso indebido de la misma. Puesto que Sunny no tiene ninguna evidencia concreta de la violación, ella no está segura de si debería denunciarlo. Tras reflexionar, Sunny sabe que el Código exige que ella plantee su preocupación para permitir a la dirección que lleve a cabo una revisión adecuada para determinar si la preocupación tiene razón de ser.

Administración

Junta de Directores. La Junta de Directores de la Compañía, a través del Comité de Auditoría, ayudará a garantizar que este Código se administre correctamente. El Comité de Auditoría es responsable de la revisión periódica de los procedimientos de conformidad en vigor para la implementación de este Código y recomendará aclaraciones o cambios necesarios al presente Código a la Junta de Directores para su aprobación.

Directivos y responsables. Todos los directivos y directores son los responsables de revisar este Código con sus empleados. Los directivos y directores son también responsables de la revisión diligente de prácticas y procedimientos para ayudar a garantizar el cumplimiento del presente Código.

Sin represalias

Ingersoll Rand tiene una política estricta de no represalias. Todo aquel que muestre represalias contra alguien por plantear una preocupación o ayudar a investigar una preocupación está sujeto a una acción disciplinaria. Si considera que se han tomado represalias contra usted por plantear una preocupación, póngase en contacto inmediatamente con nuestro Servicio de atención de Ética Global o con el Departamento Legal o de Cumplimiento.

Consecuencias de la violación del código

Lea y viva el Código. Se le considerará responsable.

Se le solicita que lea el Código y las certificaciones periódicas completas que afirmen que cumplirá con el Código y las políticas de la Compañía. El Código no

pretende reducir o limitar el resto de obligaciones que puedan tener los empleados con la Compañía. Los directores también deberían referirse a las Directivas de gobernanza corporativa o políticas adicionales que gobiernen específicamente la conducta de directores y, en el caso de directores no empleados, el cumplimiento de este Código está sujeto a las disposiciones de cualquier acta constitutiva, estatuto o acuerdo de accionistas con Ingersoll Rand.

Aquellos empleados que no cumplan (sea tanto por escrito como en espíritu) el Código, podrán estar sujetos a acción disciplinaria, incluida la terminación del empleo. Los siguientes son ejemplos de conductas que podrían tener como resultado una medida disciplinaria:

- Acciones que violan cualquier política de la Compañía;
- Solicitar a los demás que violen cualquier política de la Compañía;
- No presentar puntualmente una violación conocida o una sospecha de violación de cualquier política de la Compañía;
- No cooperar en investigaciones de la Compañía de violaciones posibles de cualquier política de la Compañía;
- Represalias contra otros empleados por denunciar una preocupación de integridad de buena fe; y
- No demostrar el liderazgo y la diligencia necesarios para garantizar el cumplimiento de las políticas de la Compañía y la ley aplicable.

Es importante comprender que una violación de este Código y determinadas políticas de la Compañía puede hacer que recaigan sobre la Compañía y usted una responsabilidad civil por daños, sanción regulatoria y/o persecución penal.



El aseguramiento de calidad de Ingersoll Rand emplea la tecnología más avanzada para probar herramientas empleadas para fabricar nuestros rotores Sutorbilt Legend.

Renuncias al código

Las renuncias al código ocurren raramente, pero se pueden conceder si las circunstancias lo garantizan. Si piensa que se debe considerar una renuncia al Código, póngase en contacto con el Departamento Legal.

Toda renuncia de cualquiera de las disposiciones de este Código para directores ejecutivos o directores de la Compañía por parte de la Junta de Directores de la Compañía se revelará con prontitud según lo requiera la ley de valores y/o las reglas de la bolsa aplicables.

El Código se debe leer junto con las políticas y procedimientos de la Compañía, y con los manuales de empleados aplicables en los diferentes países de todo el mundo. El Código no hace referencia a todas las políticas y procedimientos de la Compañía. Se pueden encontrar políticas adicionales en la librería de políticas de la Compañía de la intranet de la Compañía, así como en manuales de la Compañía facilitados en determinadas partes del mundo. La Compañía puede eventualmente actualizar este Código y cualquiera de sus políticas a su discreción. Se espera que usted sepa y comprenda la ley y todas las políticas y procedimientos actuales aplicables y relacionados con su trabajo.

El Código no es un contrato de empleo, y la promulgación del Código no confiere ningún derecho a un empleado.

Este Código no impide que cualquier empleado actual o ex empleado se comunique, coopere o presente una queja ante cualquier agencia o entidad gubernamental federal, local o estatal de EE. UU. con respecto a posibles violaciones de cualquier ley o reglamento, o divulgándolo de otra forma a cualquier agencia o entidad gubernamental que esté protegida por las disposiciones del delator de cualquier ley o reglamento si (1) dichas comunicaciones y divulgaciones son coherentes con la legislación aplicable y (2) la información sujeta a dicha divulgación no ha sido obtenida por un empleado actual o ex empleado a través de una comunicación que esté sujeta al privilegio abogado-cliente. Todo esto es cierto independientemente de cualquier otra confidencialidad o acuerdo de no divulgación aplicable a empleados actuales o ex empleados, y cualquier otro acuerdo que esté en conflicto con lo anterior se considerará enmendado por la Compañía para conseguir su coherencia con todo lo anterior.

Contactos clave

Departamento Legal

Consejo General
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, Carolina del Norte 28036

Reglamento Comercial de Cumplimiento e Internacional

Director, Cumplimiento Global
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, Carolina del Norte 28036

Control y Auditoría

Vicepresidente y Controlador Corporativo
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, Carolina del Norte 28036

Recursos Humanos

Vicepresidente, Recursos Humanos
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, Carolina del Norte 28036

Políticas de la Compañía

Para obtener una lista completa de las políticas de Ingersoll Rand, visite la intranet de la Compañía, **IRnow**

Números del Servicio de atención

Servicio de Atención de Ética Global

www.irethicsreports.com

Alemania

0-800-225-5288

Cuando se le solicite
844-439-4693

Arabia Saudí

800-850-0695

Argentina

0-800-555-4288 (Telecom)

0-800-222-1288
(Telefónica)

Cuando se le solicite
844-439-4693

Australia

800-875-313

Austria

0-800-200-288

Cuando se le solicite
844-439-4693

Bahréin

800-00-001 (fijo terrestre)

800-000-05 (móvil)

Cuando se le solicite
844-439-4693

Bélgica

0-800-100-10

Cuando se le solicite
844-439-4693

Brasil

0800-892-0749

Canadá

844-439-4693

Chile

800-225-288 (Telmex)

800-800-288
(Telefónica)
800-360-312 (ENTEL)

Cuando se le solicite
844-439-4693

China

4008427065

Colombia

01-800-911-0011

Cuando se le solicite
844-439-4693

Corea del Sur

00-309-11 (Dacom)

00-369-11 (ONSE)
00-729-11 (Telecom)

Cuando se le solicite
844-439-4693

Dinamarca

800-100-10

Cuando se le solicite
844-439-4693

Egipto

02-2510-0200 (móvil)
2510-0200 (El Cairo)

Cuando se le solicite
844-439-4693

Emiratos Árabes Unidos

8000-021

Cuando se le solicite
844-439-4693

Eslovaquia

0-800-000-101

Cuando se le solicite
844-439-4693

Eslovenia

080-688837

España

900-99-0011

Cuando se le solicite
844-439-4693

Estados Unidos

844-439-4693

Filipinas

1010-5511-00 (PLDT)
105-11 (Globe/Philcom/
Digitel /Smart)

Cuando se le solicite
844-439-4693

Finlandia

0800-9-12740

Francia

0800-90-4105

Grecia

00-800-1311

Cuando se le solicite
844-439-4693

Holanda

8000201780

Hong Kong

800-93-2266 o 800-96-1111

Cuando se le solicite
844-439-4693

India

000-117

Cuando se le solicite
844-439-4693

Indonesia

001-801-10

Cuando se le solicite
844-439-4693

Irlanda

1-800-550-000
00-800-222-55288 (UIFN)

Cuando se le solicite
844-439-4693

Italia

800-794395

Japón

0034-811-001 (NTT)
00-539-111 (KDDI)
00-663-5111 (Softbank)

Cuando se le solicite
844-439-4693

Jordania

1-880-0000

Cuando se le solicite
844-439-4693

Malasia

1-800-80-0011

Cuando se le solicite
844-439-4693

México

800-681-6934

Noruega

800-190-11

Cuando se le solicite
844-439-4693

Nueva Zelanda

000-911

Cuando se le solicite
844-439-4693

Panamá

800-2288

Cuando se le solicite
844-439-4693

Perú

0-800-50-000

Cuando se le solicite
844-439-4693

Polonia

0-0-800-111-1111

Cuando se le solicite
844-439-4693

Reino Unido

0808-234-3663

República Checa

800-144-301

Rumanía

0808-03-4288

Cuando se le solicite
844-439-4693

Rusia

363-2400

Cuando se le solicite
844-439-4693

Servia

800190998

Singapur

800-001-0001 (StarHub)
800-011-1111 (SingTel)

Cuando se le solicite
844-439-4693

Sudáfrica

800205140

Suecia

020-799-111

Cuando se le solicite
844-439-4693

Suiza

0-800-890011

Cuando se le solicite
844-439-4693

Tailandia

1-800-0001-33

Cuando se le solicite
844-439-4693

Taiwán

00-801-102-880

Cuando se le solicite
844-439-4693

Turquía

0811-288-0001

Cuando se le solicite
844-439-4693

Ucrania

0-800-502-886

Cuando se le solicite
844-439-4693

Vietnam

1-201-0288
1-228-0288

Cuando se le solicite
844-439-4693



Ingersoll Rand Oficinas centrales

800-A Beaty Street
Davidson, Carolina del Norte 28036
www.IRCO.com



INGERSOLL RAND

CODE DE CONDUITE



Les compresseurs Ingersoll Rand équipent les outils à air comprimé et d'autres équipements dans les centres de réparation automobile.

Table des matières

1

Message de notre PDG 2

Notre objectif et nos valeurs 4

2

Nous faisons les bons choix 6

- Présentation du Code
- Respect de l'éthique dans nos activités commerciales
- Sélection des tierces parties et des fournisseurs
- Conflits d'intérêt
- Opportunités professionnelles
- Fraude
- Divertissements et repas d'affaires
- Cadeaux
- Blanchiment d'argent
- Livres de comptes complets et exacts et diffusion publique
- Protection de l'argent de l'Entreprise
- Vol ou utilisation abusive des biens de l'Entreprise
- Enquêtes gouvernementales, judiciaires et médiatiques

3

Nous respectons la loi 17

- Respect des lois, règles et réglementations
- Réglementations commerciales internationales
- Concurrence loyale
- Lutte contre la corruption
- Affaires avec le gouvernement
- Embauche de fonctionnaires de l'État
- Réglementation relative aux salaires et aux horaires
- Protection de l'environnement
- Coopération lors des audits et des enquêtes sur l'Entreprise

4

Nous favorisons la réussite de nos clients 23

- Qualité des produits
- Satisfaction du client

5

Nous travaillons main dans la main 24

- Lois sur la santé et la sécurité
- Respect mutuel
- Respect de la vie privée
- Diversité et intégration

- Lutte contre le harcèlement
- Tolérance zéro pour la violence au travail
- Drogues et alcool
- Activités politiques et communautaires

6

Nous développons une réflexion créative 28

- Informations confidentielles
- Délit d'initié
- Propriété intellectuelle
- Courrier électronique, Internet, médias sociaux et systèmes d'informations
- Conservation des documents de l'Entreprise

7

Nous agissons 33

- Signalement d'une situation préoccupante
- Lutte contre les représailles
- Conséquences en cas de violation du Code
- Dérogations au Code

Contacts principaux 39

Permanence téléphonique par pays 40

Message de Vicente Reynal

1

Chez Ingersoll Rand, nous nous efforçons quotidiennement d'agir avec honnêteté et intégrité pour gagner la confiance de nos employés, clients, fournisseurs et actionnaires et, plus largement, de l'ensemble des membres de notre communauté.

Notre objectif – *vous aider à bâtir un monde meilleur* – implique que nous fassions preuve d'intégrité, quels que soient les obstacles à surmonter.

Le Code de conduite mondial d'Ingersoll Rand a pour but d'aider chacun d'entre nous à prendre les bonnes décisions, en harmonie avec la volonté de l'Entreprise de mener ses affaires dans le respect des normes éthiques les plus strictes et de l'ensemble des lois en vigueur.



Les deux entreprises que nous avons regroupées – Gardner Denver et Ingersoll Rand – combinent plus de 300 ans de leadership industriel. Si beaucoup de choses ont changé depuis les années 1800, notre façon de mener nos affaires n'a, elle, pas bougé d'un pouce. Gardner Denver et Ingersoll Rand ont toutes deux passé l'épreuve du temps en restant fidèles à leurs visions et valeurs, fondement de leurs cultures respectives, avec un objectif commun : faire le bon choix, à chaque instant.

À l'aube de notre fusion en une seule et même organisation, il est important que nous nous conformions aux principes fondamentaux définis dans notre Code de conduite :

- Nous faisons les bons choix
- Nous respectons la loi
- Nous favorisons la réussite de nos clients
- Nous travaillons main dans la main
- Nous développons une réflexion créative
- Nous agissons

Merci de prendre le temps de lire et de comprendre le Code et de vous y référer au besoin. Ayez bien à l'esprit que, si le Code explique comment agir de manière intègre et transparente, il ne saurait traiter chaque cas particulier. Lorsque des situations non traitées dans le Code se présentent, nous devons réfléchir et agir comme les ambassadeurs et ambassadrices de l'Entreprise que nous sommes, résoudre les problèmes et obtenir le bon résultat sans compromis.

Nous sommes également tenus de signaler les violations potentielles du Code, des réglementations de l'Entreprise ou de la loi en vigueur. Si vous êtes témoin d'un comportement incorrect, dites-le. Si vous avez des questions, demandez conseil. À la fin du Code, vous trouverez des coordonnées qui devraient vous permettre de contacter la bonne personne ou le bon service, quel que soit l'objet de votre demande. Je souhaite également insister sur le fait qu'Ingersoll Rand ne tolère pas les représailles contre les personnes qui signalent une possible violation du Code, d'une réglementation de l'Entreprise ou de la loi. Si vous subissez ou avez subi des représailles suite au signalement d'une situation préoccupante, veuillez immédiatement contacter notre permanence téléphonique mondiale dédiée à l'éthique ou le service juridique.

Notre réputation repose entre nos mains et, en suivant le Code, vous la promouvez et la renforcez. Nous montrons à nos interlocuteurs que nous sommes un partenaire commercial performant, digne de confiance et honnête, qui s'efforce de toujours faire mieux. Cette culture nous aidera à assurer 300 années supplémentaires de succès à Ingersoll Rand.

Je vous prie d'accepter mes salutations respectueuses.



Vicente Reynal
Président-Directeur général



Comptez sur nous

pour vous aider à bâtir un monde meilleur

Nous pensons et agissons de manière responsable.

Depuis 160 ans, notre objectif quotidien est de contribuer à un monde meilleur. Mus par un esprit d'entreprise et un sentiment d'appartenance, nous sommes profondément attachés à notre planète et à tous ses habitants. Nous sommes animés par un désir d'action, assumons pleinement nos responsabilités et rebondissons rapidement en cas d'échec.

Nous faisons tout pour garantir la réussite de nos clients.

Nous sommes fiers d'innover et cherchons à travailler de manière simple et transparente. Nous aspirons à bâtir des relations durables avec nos clients et assumons pleinement les responsabilités qui en découlent. Nous savons que nos clients comptent sur nous pour leur apporter des solutions absolument essentielles pour leur activité.

Nos aspirations sont pleines d'audace mais nous les réalisons avec humilité et intégrité.

Nous avons la confiance nécessaire pour nous attaquer aux problèmes les plus ardues, mais avec une véritable humilité. Nous cherchons quotidiennement à gagner la confiance de nos interlocuteurs en agissant avec honnêteté et intégrité, quels que soient les obstacles à surmonter. Nous parlons ouvertement et reconnaissons nos erreurs, avec la volonté constante de faire mieux demain.

Nous cultivons l'enthousiasme au sein de nos équipes.

Nous valorisons et célébrons la diversité des points de vue, des origines et des expériences. Nous souscrivons aux principes d'égalité des chances et d'équité de traitement. Nous savons qu'un milieu de travail qui encourage l'inclusion, l'appartenance et le respect produira les employés les plus compétents et les plus performants.

Nous faisons les bons choix



Nous sommes justes et honnêtes.

Nous cherchons quotidiennement à gagner la confiance de nos interlocuteurs en agissant avec honnêteté et intégrité, quels que soient les obstacles à surmonter. Pour nous, une conduite intègre n'est pas seulement la bonne façon de réussir en affaires, c'est la **seule** façon.

Présentation du Code

L'intégrité, l'honnêteté et le bon sens sont les piliers de la réputation et de la réussite d'Ingersoll Rand et de ses filiales (« Ingersoll Rand » ou l'« Entreprise »). Le présent Code de conduite (le « Code ») vise à s'assurer que tous les dirigeants, les administrateurs (y compris le président-directeur général, le directeur financier, le directeur comptable et les autres personnes occupant des postes similaires) et les employés de l'Entreprise (les « employés ») se comportent de manière conforme à la loi en toutes circonstances, mais respectent également les normes éthiques les plus strictes dans tous les aspects de leurs relations commerciales et cherchent à éviter ne serait-ce que l'apparence d'un comportement répréhensible.

Le Code sert de référence aux employés qui sont confrontés à des questions d'ordre juridique ou éthique. Les employés sont donc tenus de le lire attentivement et de le comprendre. Le Code n'est cependant pas exhaustif et nous ne pensons pas que le Code puisse répondre à toutes les questions susceptibles de se poser dans le cadre des affaires commerciales. L'Entreprise attend des employés qu'ils fassent preuve de jugement en toutes circonstances afin de suivre les normes éthiques strictes auxquelles l'Entreprise

s'engage. Si une situation vous paraît préoccupante du point de vue éthique ou si vous n'êtes pas sûr qu'une conduite particulière respecte les normes de conduite de l'Entreprise, vous êtes tenu de vous rapprocher de vos superviseurs ou responsables et, au besoin, du directeur des services juridiques, pour leur poser les questions que vous jugez nécessaires pour comprendre ce que l'Entreprise attend de vous.

Respect de l'éthique dans nos activités commerciales

Les employés doivent être honnêtes dans les activités qu'ils effectuent pour le compte d'Ingersoll Rand. Vous ne devez jamais chercher à tirer indûment profit de quelqu'un par la manipulation, la dissimulation, l'utilisation abusive d'informations confidentielles, la falsification, les fausses déclarations concernant des faits importants ou toute autre pratique intentionnellement déloyale. Les employés doivent être honnêtes et francs dans toutes leurs interactions et leurs communications avec des clients, des concurrents, des fournisseurs, des organismes publics ou autres, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'Entreprise.

Sélection des tierces parties et des fournisseurs

Nous choisissons nos fournisseurs et toute tierce partie en fonction de leur mérite, de la qualité des services qu'ils proposent et de leur réputation. Nous attendons de nos fournisseurs et de nos interlocuteurs externes qu'ils répondent aux mêmes exigences d'intégrité que nous.

Pour sélectionner et retenir des tierces parties et des fournisseurs, vous devez suivre les procédures en vigueur en matière d'appel d'offres, de négociation et d'établissement de contrat ; effectuer les enquêtes nécessaires pour déterminer si les candidats sont recommandables et qualifiés ; et éviter tout conflit d'intérêt.

Respect du Code

Chargée de recruter un nouvel agent commercial, Ling suit la réglementation pour la lutte contre la corruption de l'Entreprise. Lors de cette procédure, un nouvel agent commercial potentiel demande à ce que les paiements soient versés sur un compte ouvert au nom d'un tiers. Ling reconnaît là un signe d'alerte qui doit être porté à l'attention du service de la conformité afin qu'une enquête approfondie soit menée. Cette enquête vise à vérifier que l'agent commercial est une personne recommandable et qualifiée avec laquelle Ling peut collaborer.



Les compresseurs d'Ingersoll Rand alimentent les réservoirs d'air respirable utilisés par les équipes de secours et les plongeurs.

En outre, avant d'entamer une relation de mandant-mandataire avec un tiers (par exemple, un agent commercial, un représentant de commerce, un revendeur, un distributeur, etc.), vous devez suivre la procédure d'enquête sur les partenaires commerciaux établie par l'Entreprise. Cette procédure implique la réalisation d'une enquête d'évaluation sur le partenaire commercial et l'application d'un certain nombre de mesures pour vérifier la réputation de la tierce partie et minimiser ainsi le risque de corruption. Si vous avez des questions concernant cette réglementation ou cette procédure, contactez le service de la conformité.

Tous les fournisseurs sont tenus de se conformer au Code de conduite du fournisseur de l'Entreprise et d'adhérer aux principes d'approvisionnement mondial et responsable prônés par l'Entreprise.

Conflits d'intérêt

L'intérêt d'Ingersoll Rand doit toujours passer en premier.

Les employés doivent servir au mieux les intérêts d'Ingersoll Rand à chacune de leurs décisions. Un conflit peut survenir lorsqu'un employé est influencé ou semble être influencé par des considérations d'intérêt ou de bénéfice personnel, à son avantage ou à celui d'un membre de sa famille, d'une façon qui interfère avec ses obligations à l'égard de l'Entreprise. Il est essentiel d'éviter ne serait-ce que l'apparence d'un conflit entre l'intérêt personnel d'un employé et l'intérêt d'Ingersoll Rand.

Bien qu'il ne soit pas possible de décrire toutes les circonstances qui posent un risque de conflit d'intérêt, en voici quelques exemples :

- Être employé, propriétaire, directeur ou investisseur dans une entreprise en concurrence avec Ingersoll Rand
- Être employé, propriétaire, directeur ou investisseur dans une entreprise en affaires avec Ingersoll Rand
- Être responsable du recrutement pour un poste auquel un parent se porte candidat
- Avoir un lien hiérarchique direct avec un collaborateur ou une collaboratrice avec qui vous entretenez une relation amoureuse
- Travailler sur votre temps personnel en tant que consultant pour une entreprise concurrente d'Ingersoll Rand
- Travailler sur votre temps personnel en tant que consultant pour une entreprise en affaires avec Ingersoll Rand
- Octroyer un contrat à une entreprise ou faire des affaires avec une entreprise dont le propriétaire est un parent
- Accorder un prêt à des employés ou des membres de leur famille proche ou se porter garants de leurs obligations.

Les conflits d'intérêt sont, en règle générale, interdits. Des exceptions sont possibles dans certains cas, mais elles ne peuvent être accordées qu'après examen et approbation des catégories spécifiques ou générales par (1) l'accord d'au moins deux membres de la direction (dans le cas d'employés hors administrateurs et dirigeants) ou (2) le Conseil d'administration (dans le cas d'administrateurs ou de dirigeants). Les conflits d'intérêt ne sont pas toujours évidents. Si vous avez des questions à ce propos, vous devez consulter vos superviseurs ou responsables et, au besoin, le directeur des services juridiques de l'Entreprise. Le fait de ne pas signaler un conflit d'intérêt constitue une violation du Code.

Respect du Code

L'équipe de Rohini travaille sur un projet au délai serré. Au dernier moment, l'équipe se rend compte qu'elle doit imprimer un jeu de brochures supplémentaire sans quoi le calendrier ne sera pas respecté. Le conjoint de Rohini dirige une imprimerie, mais avant de lui demander d'imprimer les brochures, l'équipe consulte le service de la conformité, consciente que la situation crée l'apparence d'un conflit et que tout conflit potentiel doit être signalé. Une enquête indépendante menée par le service de la conformité permet de protéger toutes les personnes impliquées au cas où la situation serait mise en question.



Plusieurs produits Ingersoll Rand sont utilisés dans l'industrie papetière, de la transformation de la pâte en papier à l'impression de magazines et de journaux.

Respect du Code

Au cours d'un voyage d'affaires en Allemagne, Francisco est invité à dîner par un client. À son retour, Francisco ne doit pas inclure ce repas sur sa note de frais pour se le faire rembourser.

Tout employé qui a connaissance d'un conflit d'intérêt avéré ou potentiel impliquant un employé (hors dirigeants et administrateurs) doit en informer immédiatement un superviseur, un responsable ou un autre membre du personnel compétent. Les employés doivent utiliser les procédures de notification décrites dans la rubrique « Nous agissons », au paragraphe « Signalement d'une situation préoccupante ».

Tout superviseur ou responsable qui reçoit un signalement de conflit d'intérêt avéré ou potentiel doit avertir immédiatement le directeur des services juridiques de l'Entreprise. Tout conflit d'intérêt avéré ou potentiel qui implique un membre de la direction doit être directement signalé au directeur des services juridiques de l'Entreprise. Enfin, tout conflit d'intérêt avéré ou potentiel qui implique un dirigeant doit être directement signalé au Conseil d'administration de l'Entreprise.

Opportunités professionnelles

Les employés ont le devoir à l'égard de l'Entreprise de faire progresser ses intérêts commerciaux légitimes lorsqu'une telle occasion se présente. Un employé n'a pas le droit :

- De détourner à son avantage ou à l'avantage d'autres personnes une opportunité découverte en utilisant des biens ou des informations de l'Entreprise ou dans le cadre du poste qu'il occupe au sein de l'Entreprise ;
- D'utiliser des biens ou des informations de l'Entreprise ou son poste pour un profit personnel indu ; et
- De participer à une entreprise commerciale qui fait ou pourrait faire concurrence à l'Entreprise.

Fraude

Ne falsifiez jamais les notes de frais ou les relevés d'heures. Ce type de pratique est considéré comme de la fraude.

Vous commettez une fraude lorsque vous cachez, modifiez, falsifiez ou oubliez des informations pour en tirer un bénéfice indu, personnel ou financier, pour vous ou un tiers.

Voici quelques exemples de fraude :

- Saisir des informations financières inexactes dans les livres et écritures comptables de l'Entreprise pour enjoliver les performances d'un collègue
- Fournir des informations médicales inexactes pour bénéficier de prestations d'invalidité
- Modifier les chiffres de fabrication pour atteindre vos objectifs de productivité
- Établir de faux chèques ou modifier des chèques pour votre propre bénéfice

Divertissements et repas d'affaires

Le fait d'entretenir des relations avec les fournisseurs, les clients et d'autres contacts professionnels peut être utile pour renforcer les relations de travail, mais les divertissements et les événements sociaux acceptables sont soumis à certaines limites. De manière générale, vous ne devez pas inviter des contacts professionnels à des repas ou à des divertissements si cette invitation peut laisser penser que vous essayez d'influencer une décision d'affaires. De la même façon, vous devez accepter uniquement les invitations liées au travail et offertes librement. La participation à des repas ou à des divertissements d'affaires doit demeurer occasionnelle et ne doit pas dépasser le seuil de valeur établi sans accord préalable du service de la conformité.

Respect du Code

Après une réunion avec un fournisseur potentiel, Ronaldo et sa femme sont invités par le fournisseur en question à un repas et à un concert très onéreux. Le fournisseur explique qu'il souhaite remercier Ronaldo d'envisager de signer avec lui. Ronaldo refuse car il ne veut pas compromettre son impartialité dans la procédure de sélection de fournisseur.



Les compresseurs Ingersoll Rand sont utilisés dans les brasseries et les opérations d'embouteillage partout dans le monde.

Respect du Code

Pendant la période des fêtes de fin d'année, l'un des fournisseurs de l'Entreprise a offert à Christina un chèque-cadeau à utiliser dans un institut de beauté local. Christina refuse poliment car elle sait qu'un chèque-cadeau est considéré comme un équivalent d'espèces et que les employés sont tenus de refuser systématiquement les cadeaux en espèces ou équivalents d'espèces, quel qu'en soit le montant.

Toutes les dépenses liées à des divertissements et à des repas d'affaires doivent être consignées avec exactitude dans une note de frais.

Les règles qui encadrent le paiement de repas et de divertissements à des fonctionnaires de l'État sont plus strictes que les règles générales sur les repas et les divertissements. Elles sont décrites en détail dans la section « Cadeaux » de ce Code.

Cadeaux

N'acceptez jamais de cadeau qui puisse influencer votre jugement ou qui puisse laisser paraître que votre décision a été influencée.

L'échange occasionnel de cadeaux d'entreprise est une pratique courante. Pensé comme une marque de sympathie, il renforce les relations d'affaires. Mais lorsque les cadeaux offerts ou reçus atteignent un nombre excessif, ils peuvent créer un sentiment d'obligation de la part du destinataire ou donner l'apparence d'un arrangement inapproprié.

Les cadeaux offerts ou reçus doivent respecter les seuils établis. Si un cadeau dépasse le seuil fixé, il doit être **préalablement approuvé** par le service de la conformité. Si vous recevez un cadeau dépassant le seuil fixé et matériellement difficile à refuser ou à renvoyer, vous devez immédiatement en informer le service de la conformité afin de convenir d'une mesure appropriée. **Quelle qu'en soit la valeur, vous ne devez jamais accepter un cadeau en espèces ou équivalents d'espèces** (chèque-cadeau, par exemple).

L'Entreprise attend de vous que vous connaissiez et respectiez les exigences juridiques et éthiques liées aux dons de cadeaux dans le pays dans lequel vous faites des affaires.

Les règles qui encadrent les dons de cadeaux à des fonctionnaires de l'État sont plus strictes que les règles générales sur les dons de cadeaux. Il est strictement interdit aux employés d'offrir quoi que ce soit de valeur, y compris des espèces, des équivalents d'espèces, des dons à des œuvres caritatives ou à des partis politiques, des services en nature, des repas, des voyages, des divertissements, des cadeaux ou quoi que ce soit ayant une valeur économique, à un(e) fonctionnaire de l'État, à son époux(se) ou à l'un de ses parents afin d'obtenir un avantage pour l'Entreprise.

Blanchiment d'argent

Chacun d'entre nous doit contribuer à la lutte contre le blanchiment d'argent. Le blanchiment d'argent est un mécanisme visant à dissimuler des revenus issus d'activités illégales de façon à ce que la source de ces revenus paraisse légitime. Vous devez toujours veiller à faire des affaires avec des individus recommandables à des fins commerciales légitimes et au moyen de fonds licites. Si vous avez des raisons de penser que votre client ou votre fournisseur est impliqué dans des activités illégales, faites part de vos soupçons au service de la conformité.

Respect du Code

Shakar, un responsable financier régional, décide de dissimuler une hausse des dépenses afin d'atteindre ses objectifs de rentabilité trimestriels. Ce faisant, il crée une écriture financière inexacte et viole le Code.



Parfaitement adaptés au secteur de l'aéronautique, nos compresseurs peuvent répondre à un vaste éventail d'exigences en termes de débit et de pression, notamment celles des souffleries ou des essais de turbine.

Respect du Code

Sur son temps personnel, David monte une petite affaire, avec l'aide de sa femme. Sa femme lui demande s'ils peuvent utiliser l'ordinateur professionnel de David, fourni par l'Entreprise, pour établir le plan de développement. David explique alors à sa femme que les ressources de l'Entreprise, y compris les téléphones et les ordinateurs, peuvent certes être utilisées à des fins privées dans une certaine limite, mais qu'il est interdit de les utiliser pour gérer une société privée ou autre activité similaire.

Livres de comptes complets et exacts et diffusion publique

L'intégrité, la fiabilité et l'exactitude de tous les éléments importants des livres, des comptes et des états financiers de l'Entreprise sont les piliers de la réussite commerciale constante et future de l'Entreprise.

Par ailleurs, en sa qualité de société cotée en bourse, l'Entreprise est soumise à plusieurs lois et réglementations qui régissent nos livres de comptes, notamment les lois américaines sur les valeurs mobilières. L'Entreprise doit inscrire ses activités financières conformément à toutes les lois et pratiques comptables en vigueur et fournir des informations à jour, complètes et exactes à tous les organismes publics concernés. Aucun employé n'est en droit de conclure une transaction pour le compte de l'Entreprise dans l'intention de la consigner de manière trompeuse ou illicite. En outre, aucun employé n'est en droit de créer de la documentation ou des écritures comptables fausses ou artificielles pour toute transaction conclue par l'Entreprise. De même, les employés des services financiers et comptables qui sont chargés des questions de comptabilité et de déclarations financières ont des obligations supplémentaires pour inscrire de manière exacte l'ensemble des fonds, des actifs et des transactions sur les livres et documents comptables de l'Entreprise.

Conformément aux lois et réglementations en vigueur, l'Entreprise a pour principe de transmettre des informations exhaustives, justes, exactes, opportunes et compréhensibles dans tous les rapports et documents que l'Entreprise dépose auprès de, ou envoie à, la Securities and Exchange Commission des États-Unis, aux organismes publics, ainsi que dans toutes les communications publiques de l'Entreprise.

Si vous avez connaissance d'une transaction, d'un événement ou d'une circonstance qui pourrait avoir un impact sur nos rapports financiers ou rendre ces rapports inexacts, vous devez en informer immédiatement notre directeur financier ou le service juridique.

Protection de l'argent de l'Entreprise

Dépensez toujours l'argent de l'Entreprise avec discernement et après avoir reçu les autorisations adéquates. Les fonds de l'Entreprise ne doivent jamais être utilisés dans un but pouvant être perçu comme contraire à l'éthique ou à la loi. Par ailleurs, les cartes de crédit de l'Entreprise ne doivent jamais être utilisées pour effectuer des achats qui sortent du cadre professionnel.

Vol ou utilisation abusive des biens de l'Entreprise

Traitez les biens de l'Entreprise comme vous traitez les vôtres. Chacun d'entre nous doit protéger les biens de l'Entreprise et ne pas les perdre, que ce soit par négligence, usage abusif ou gaspillage. Évidemment, il est interdit et illégal de voler les biens de l'Entreprise.

Les téléphones portables et les ordinateurs contiennent souvent des données sensibles. Prenez les précautions nécessaires pour les protéger. Si vous perdez un téléphone ou un ordinateur, prévenez immédiatement votre responsable et le service informatique.

De manière générale, les locaux, les équipements, les produits, le matériel de bureau, les véhicules, les logiciels, les ordinateurs, le réseau et les systèmes informatiques, les téléphones fixes et portables, les photocopieuses et imprimantes, les fournitures et tous les autres biens de l'Entreprise doivent être utilisés à des fins professionnelles uniquement. Le fait d'emporter ou d'utiliser les biens de l'Entreprise à des fins personnelles sans autorisation préalable peut être considéré comme du vol. Certains biens, tels que les téléphones et les ordinateurs, peuvent être utilisés pour un usage personnel limité et occasionnel à condition que cela n'interfère pas avec les performances professionnelles de l'employé.

Il est interdit de consulter, de reproduire, d'afficher, de distribuer ou d'enregistrer tout contenu sexuellement explicite, obscène, diffamatoire, importun, illégal ou inapproprié dans le cadre de l'usage des biens de l'Entreprise ou de votre travail pour l'Entreprise.

Respect du Code

Après un malencontreux accident survenu sur l'un de nos sites, les médias contactent Javier pour obtenir des informations sur le contexte de l'accident. Même si Javier était sur le site au moment de l'accident et qu'il a vu ce qui s'était passé, il transmet la demande de renseignements au service juridique. Javier sait qu'il est très important que toutes les informations sur l'Entreprise soient cohérentes et exactes.

Enquêtes gouvernementales, judiciaires et médiatiques

Il est important que l'Entreprise parle d'une seule voix.

Il peut arriver que l'administration publique contacte le personnel de l'Entreprise pour obtenir des informations. Vous pouvez également être contacté par un avocat privé au sujet d'une question juridique impliquant l'Entreprise ou par les médias au sujet d'un événement lié à l'Entreprise. Si vous êtes approché pour une demande d'informations, il est important que vous préveniez votre responsable local, le service juridique ou le service de la conformité. Veuillez ne pas tenter de répondre à ces requêtes vous-même.



Les systèmes d'alimentation en carburant d'Ingersoll Rand disposent de commandes GPS sophistiquées qui permettent le déchargement du carburant uniquement dans des zones géographiques programmées.

Nous respectons la loi

Nous préservons notre réputation en évitant toute activité illégale.

En tant qu'Entreprise internationale, nous agissons conformément aux lois en vigueur dans les pays dans lesquels nous travaillons. Il est de la responsabilité de chacun de connaître les lois qui s'appliquent à son travail. Si vous avez une question, demandez conseil.



Respect des lois, règles et réglementations

Le respect de l'esprit et de la lettre de la loi est l'un des principes de base sur lesquels reposent les normes éthiques de l'Entreprise. Dans le cadre des activités commerciales de l'Entreprise, les employés sont tenus de respecter les lois des juridictions des territoires où nous sommes implantés. Même si les employés ne sont pas tenus de connaître tous les détails de ces lois, il est important qu'ils aient une connaissance suffisante des lois en vigueur au niveau local, des États et des pays pour pouvoir savoir dans quels cas demander conseil au directeur des services juridiques ou à d'autres membres du personnel compétents de l'Entreprise. En cas de conflit entre une loi et le présent Code, vous devez vous conformer à la loi. Le non-respect de l'une des lois, règles et réglementations en vigueur peut entraîner de graves conséquences, y compris le licenciement et d'éventuelles sanctions pénales ou civiles.



Les compresseurs Ingersoll Rand sont utilisés sur les bateaux de croisière et de transport de marchandises partout dans le monde.

Réglementations commerciales internationales

Pour répondre aux besoins de nos clients internationaux, nous envoyons des marchandises d'un pays à l'autre. Nos transactions commerciales sont souvent soumises à différentes lois qui régissent les exportations, les réexportations et les importations, y compris :

- Les lois sur le contrôle des exportations, les règlements douaniers, les restrictions commerciales, les embargos et les sanctions économiques
- Les lois contre le boycott qui interdisent aux entreprises de participer à un boycott international qui n'a pas été validé par le gouvernement américain

Il est important de conserver des traces de toutes les transactions d'import/export, y compris, mais sans s'y limiter, les bons de commande, les contrats, les factures et les états de paiement. Les réglementations commerciales internationales sont complexes. Pour toute question, veuillez contacter votre responsable local ou le service de la conformité.

Concurrence loyale

Ne discutez jamais des prix ou des parts de marché avec des concurrents.

Les législations antitrust servent à garantir une concurrence vigoureuse et sans collusion. Ingersoll Rand est déterminée à surpasser ses concurrents dans tous les segments d'activité grâce à ses capacités de travail en équipe et de réflexion créative, mais pas au moyen de pratiques anticoncurrentielles. Nous réussissons parce que notre équipe affronte la concurrence de manière honnête et équitable à l'échelle mondiale. Les employés ne doivent **jamais** :

- Discuter des prix ou des stratégies avec des concurrents
- Conclure des accords de fixation des prix, coordonner des offres, attribuer des marchés ou des clients

Souvenez-vous qu'il est interdit de discuter de sujets qui nuisent à la concurrence avec des concurrents, même à des occasions informelles telles que les salons ou les événements clients. Si vous assistez à une discussion traitant d'informations anticoncurrentielles, vous devez quitter cette conversation et la signaler immédiatement au service juridique.

Les lois sur la concurrence sont complexes et prévoient des sanctions lourdes. Contactez le service juridique ou le service de la conformité en cas de questions.

Respect du Code

Lors d'un salon commercial, Marta rencontre Sven, un ancien employé qui a récemment quitté l'Entreprise pour travailler pour un concurrent. Sven pose des questions sur les nouvelles stratégies de ventes de l'Entreprise pour l'année prochaine. Même si Sven est un ami et un ancien collègue, Marta lui explique qu'elle ne peut pas lui fournir ces informations car il travaille pour un concurrent. Elle se dit aussi qu'elle devra signaler cette conversation au service juridique quand elle retournera au bureau.

Lutte contre la corruption

Ne donnez jamais quoi que ce soit qui pourrait être considéré comme un pot de vin. Nous faisons des affaires dans la plus stricte légalité.

Respect du Code

Carlos est directeur des ventes au Venezuela. Il soumet une offre pour un projet visant à fournir des pompes à l'armée vénézuélienne. Un fonctionnaire de l'armée contacte Carlos et l'informe qu'une autre entreprise a fait une offre très intéressante, mais qu'en échange d'une modique somme, il s'assurera que Carlos décroche le contrat. Carlos refuse de payer la somme demandée car il sait qu'il est contraire à la FCPA de payer un fonctionnaire public étranger de manière irrégulière pour obtenir un contrat. Par ailleurs, il signale la conversation au service de la conformité.

Ingersoll Rand s'engage à respecter toutes les lois visant à lutter contre la corruption à travers le monde, y compris la loi sur les pratiques de corruption à l'étranger (Foreign Corrupt Practices Act ou « FCPA ») des États-Unis et la loi anticorruption (Bribery Act) du Royaume-Uni. Les employés et tous ceux qui agissent au nom de l'Entreprise sont tenus de ne pas effectuer ni promettre de paiements inappropriés à des fonctionnaires de l'État ou à des entités commerciales privées. Ingersoll Rand interdit également les bakchichs, ces petites sommes d'argent versées à des fonctionnaires de l'État afin qu'ils effectuent des tâches de routine non discrétionnaires. Ne donnez jamais **rien de valeur**, directement ou indirectement, à un fonctionnaire du gouvernement ou à un quelconque individu dans le but de :

- Obtenir un avantage indu
- Obtenir ou conserver des marchés
- Influencer des décisions gouvernementales ou commerciales

Le non-respect des lois anticorruption est passible de sanctions lourdes. Veuillez contacter le service juridique ou le service de la conformité pour obtenir des conseils supplémentaires.

Affaires avec le gouvernement

Lorsque nous travaillons avec des clients gouvernementaux, même potentiels, nous devons impérativement respecter les différentes lois, réglementations et procédures qui encadrent le travail contractuel avec le gouvernement. Ces règles sont souvent plus strictes et plus complexes que celles qui régissent les affaires avec les clients commerciaux. Si votre travail implique la commercialisation ou la vente de biens, l'établissement de contrat ou la participation à un projet pour un organisme public comme l'armée ou un entrepreneur du gouvernement, vous êtes tenu de connaître et de respecter les lois et les règles qui régissent les affaires avec le gouvernement. Toute violation de ces règles peut entraîner des amendes importantes, la perte de contrats futurs avec le gouvernement, voire des poursuites pénales des individus et de l'Entreprise.

Embauche de fonctionnaires de l'État

Ingersoll Rand doit se conformer aux règles et réglementations qui encadrent l'embauche de fonctionnaires publics, présents ou passés, et des membres de leur famille. Avant d'entamer toute discussion préliminaire, obtenez l'autorisation préalable du service des ressources humaines et du service juridique ou du service de la conformité.

Réglementation relative aux salaires et aux horaires

Ingersoll Rand s'engage à suivre toutes les lois et réglementations en vigueur concernant les salaires et les horaires. Pour s'assurer que tout travail effectué pour Ingersoll Rand est rémunéré correctement, tous les employés concernés (rémunérés à l'heure) doivent noter avec exactitude leurs temps de travail conformément à la loi où l'usage en vigueur dans leur pays, qu'il s'agisse ou non d'heures de travail planifiées, supplémentaires ou autorisées.

Respect du Code

Gloria aimerait engager Abdul qui travaille pour le Ministère de la défense et qui participe actuellement à l'allocation d'un gros contrat pour lequel l'Entreprise s'est portée candidate. En attendant que le Ministère de la défense octroie le contrat, Gloria envisage de contacter Abdul et de lui dire qu'elle aimerait le recruter afin qu'il gère le contrat pour l'Entreprise, si celle-ci décroche le contrat en question. Gloria sait que l'embauche d'un fonctionnaire de l'État en poste est soumise à des règles spécifiques. Elle contacte donc le service des ressources humaines (RH) pour demander conseil. Les RH indiquent à Gloria que l'Entreprise ne peut pas faire une offre d'embauche à Abdul. Les RH l'informent également qu'il peut être possible d'embaucher Abdul après l'octroi du contrat, mais que, là encore, des règles s'appliquent et qu'elle ne devra contacter Abdul que sur autorisation et conseil du service juridique ou du service de la conformité.

Protection de l'environnement

Nous sommes soucieux de protéger l'environnement pour les générations à venir.

Ingersoll Rand s'engage à limiter l'impact négatif de ses activités sur l'environnement et à gérer ses usines et ses installations en conformité avec toutes les réglementations environnementales en vigueur. Tous les employés sont tenus de respecter les lois environnementales en vigueur.

Respect du Code

Le service des ressources humaines (RH) mène une enquête interne sur une affaire de mauvaise conduite et interroge plusieurs employés qui pourraient avoir des informations à ce sujet. Cheung, l'un des employés interrogés, a la preuve que son ami est impliqué dans une activité irrégulière, mais il ne veut pas que cet ami soit inquiété. Cheung pense que le fait de simplement cacher ce qu'il sait ne fait pas de lui un menteur. Cependant, Cheung est tenu de coopérer lors de l'enquête de l'Entreprise. Cela signifie qu'il doit répondre honnêtement à toutes les questions qui lui sont posées et qu'il doit fournir toutes les informations possiblement utiles dont il dispose. La dissimulation d'informations pendant une enquête est contraire au Code.

Coopération lors des audits et des enquêtes sur l'Entreprise

Tous les employés sont tenus de coopérer pleinement lors des enquêtes sur l'Entreprise et de fournir des informations exactes et fiables. La dissimulation d'informations ou le défaut de coopérer pendant une enquête sont contraires au Code.

Les employés doivent collaborer pleinement avec les enquêteurs internes et externes. Vous ne devez jamais rien entreprendre pour tromper, influencer de manière irrégulière ou manipuler une personne effectuant un audit ou un contrôle de l'Entreprise.

Nous favorisons la réussite de nos clients

Nous fabriquons des produits dont nous sommes fiers.

Nos clients attendent de nos produits qu'ils soient les meilleurs du marché et nous savons qu'ils comptent sur nous pour leur apporter des solutions absolument essentielles pour leur activité. Nous aspirons à bâtir des relations durables avec nos clients et assumons pleinement les responsabilités qui en découlent. Leur satisfaction est essentielle pour notre réussite. Nous voulons que nos clients soient enchantés des produits et services que nous leur fournissons.

4

Qualité des produits

Nous nous engageons à fabriquer des produits de haute qualité. Pour nous assurer de fournir des produits sûrs et innovants à nos clients, nous fabriquons nos produits conformément à toutes les lois et réglementations en vigueur. De plus, nous observons des procédures très strictes en matière d'essai de produit et d'assurance qualité. En cas de problème de sécurité ou de qualité réel ou potentiel, informez immédiatement votre responsable, le directeur du site, le responsable de la sécurité du site ou le service de la sécurité et de l'environnement de l'Entreprise.

Satisfaction du client

Chez Ingersoll Rand, nous fidélisons nos clients en développant des produits de haute qualité et innovants qui répondent à leurs besoins. Notre objectif est d'être les premiers en matière de satisfaction client, tous produits et marques confondus.



Les pompes et les compresseurs Ingersoll Rand sont utilisés dans l'exploration de pétrole et de gaz naturel.

Nous travaillons main dans la main



Ensemble, nous créons un environnement de travail positif.

En tant qu'équipe internationale, nous célébrons la diversité des points de vue, des origines et des expériences. Nous souscrivons aux principes d'égalité des chances et d'équité de traitement afin de créer un environnement de travail inclusif, sain et respectueux au sein duquel chaque employé pourra s'épanouir et contribuer utilement.

Lois sur la santé et la sécurité

La sécurité est **toujours** notre priorité absolue.

Respect du Code

Johan s'aperçoit qu'une pièce d'équipement de l'usine est endommagée, risquant de provoquer une blessure. Il est inquiet à l'idée d'interrompre la production s'il signale le défaut avant la fin de son poste. Johan décide finalement que la sécurité doit être la priorité absolue et il signale rapidement la situation à son supérieur et au responsable de la sécurité de l'usine.

Pour garantir la sécurité de nos environnements de travail, il est important que les employés suivent toutes les procédures de sécurité, en particulier les procédures concernant le fonctionnement des machines et le levage d'objets lourds. Nous pouvons empêcher les accidents en privilégiant toujours la sécurité, en suivant les procédures de sécurité établies, en respectant les programmes de sécurité de l'Entreprise et en nous conformant scrupuleusement aux réglementations sur la santé et la sécurité au travail dans tous les pays dans lesquels nous travaillons. Signalez dans les plus brefs délais toute activité ou situation potentiellement dangereuse à votre supérieur ou au responsable de la sécurité de l'usine. Si vous avez le sentiment qu'un problème de sécurité n'est pas adéquatement pris en compte par la direction locale, vous devez contacter le service de la sécurité et de l'environnement de l'Entreprise.

Respect mutuel

Nos employés sont notre meilleur atout. Nous respectons la diversité des cultures et nous accueillons volontiers les opinions différentes.

Chez Ingersoll Rand, nous nous traitons les uns les autres avec un respect et une dignité indéfectibles et nous valorisons la diversité de nos cultures et origines personnelles. Nous croyons que tous les employés, partout dans le monde, peuvent prétendre à un environnement de travail sans discrimination, harcèlement ni intimidation. Par ailleurs, nous respectons les différentes pratiques de travail à travers le monde et nous sommes sensibles aux cultures et aux usages locaux.

Respect de la vie privée

Nous respectons la vie privée de nos employés.

Pour incarner une véritable équipe internationale, nous devons respecter la vie privée de chacun. Si vous avez accès à des données qui permettent d'identifier personnellement nos employés ou aux systèmes qui gèrent ce type de données, vous devez respecter toutes les lois et réglementations en vigueur concernant la collecte, l'utilisation et la divulgation des informations permettant d'identifier les personnes.

Vos obligations :

- Accéder aux informations personnelles uniquement dans un cadre professionnel légitime
- Stocker et détruire les informations personnelles de manière sûre
- Signaler rapidement toute atteinte potentielle à la vie privée ou à la sécurité auprès du service juridique ou d'autres personnes autorisées de l'Entreprise, conformément à la loi locale
- Comprendre et appliquer toutes les lois locales concernant la protection de la vie privée

La plupart des pays mettent en œuvre des lois et des directives qui encadrent l'envoi vers l'étranger de certaines informations personnelles sur les employés. Nous respectons les lois sur la vie privée qui sont en vigueur dans les pays dans lesquels nous faisons des affaires. Si vous travaillez sur un projet qui requiert l'envoi d'informations permettant d'identifier personnellement des employés en dehors de leur pays d'origine, veuillez contacter le service informatique ou juridique ou le service de la conformité.

Toutes les données électroniques stockées sur les ordinateurs de l'Entreprise sont la propriété de l'Entreprise. Les employés ne doivent avoir aucune attente de confidentialité lorsqu'ils utilisent les ordinateurs de l'Entreprise ou d'autres ressources de l'Entreprise.



Ingersoll Rand fournit des composants d'équipement clés utilisés dans les soins aux patients, les laboratoires et la production et la recherche pharmaceutiques.



Club Car jouit de plus de 60 ans d'expérience en innovation et conception de voiturettes de golf et de véhicules utilitaires et de transport à usage personnel et commercial au service de nos clients et communautés.

L'Entreprise est en droit de contrôler les documents se trouvant sur ses systèmes ou d'accéder à ces documents à tout moment, dans les limites de la loi. Ingersoll Rand est consciente que, dans certains pays autres que les États-Unis, les employés disposent de droits au respect de la vie privée limités concernant les données personnelles stockées sur les ordinateurs de l'Entreprise. Si nécessaire, Ingersoll Rand respectera les droits au respect de la vie privée concernant ces données.

Diversité et intégration

Nous nous engageons à promouvoir la diversité parmi notre personnel. Nos pratiques d'embauche interdisent la discrimination basée sur la race, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine nationale, le handicap, la citoyenneté, le statut d'ancien combattant ou tout autre critère prévu par la loi. Nous pensons que la diversité de notre personnel est un atout précieux et nous nous efforçons de créer un environnement de travail ouvert qui promeut et encourage les idées, les perspectives et les croyances différentes.

Lutte contre le harcèlement

Les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles ou les demandes de rendez-vous galants ne sont jamais acceptables sur le lieu de travail.

Nous nous employons à offrir un environnement de travail sans harcèlement. Le harcèlement peut revêtir de nombreuses formes, y compris un comportement verbal, visuel ou physique importun qui crée un environnement de travail intimidant, insultant ou hostile. Nous ne tolérons pas les insultes à caractère sexuel, raciste, ethnique, sexiste ou religieux, ni les commentaires dégradants sur le lieu de travail. Le harcèlement, de nature sexuelle ou autre, est déterminé par vos actions et l'impact qu'elles ont sur les autres, quelles que soient vos intentions.

Tolérance zéro pour la violence au travail

Nous ne tolérerons aucun acte de violence, aucune menace ni aucun comportement inapproprié ou agressif, qu'il soit physique ou verbal, sur le lieu de travail. Cela inclut les remarques ou commentaires menaçants ou importuns, les agressions physiques et la dégradation des biens d'autrui.

Drogues et alcool

La consommation de drogue et d'alcool peut altérer le jugement et la motricité et mettre les collègues, les clients et d'autres personnes en danger. Il est strictement interdit de consommer des drogues illicites et d'être en possession ou sous l'emprise de telles drogues dans l'enceinte de l'Entreprise ou pendant les heures de travail. Il est également interdit de consommer des boissons alcoolisées ou d'être en possession de boissons alcoolisées dans l'enceinte de l'Entreprise, sauf aux emplacements spécifiquement autorisés lors d'événements organisés par Ingersoll Rand. Ingersoll Rand reconnaît toutefois que certains pays autres que les États-Unis ne nous permettent pas d'interdire la possession d'alcool dans l'enceinte de l'Entreprise. Dans ces pays, Ingersoll Rand se conforme aux lois et réglementations locales dans la mesure requise.

Activités politiques et communautaires

Nous encourageons les employés à trouver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à s'impliquer au sein de leurs communautés. Cependant, les employés ne doivent jamais chercher à imposer leurs opinions religieuses ou politiques aux autres.

Toute activité politique doit être menée en dehors du travail, sur le temps personnel de l'employé. Les employés ne sont pas autorisés à militer pour un candidat ou à distribuer des tracts politiques au sein de l'Entreprise. Les employés ne doivent pas effectuer de contributions politiques au nom de l'Entreprise sans l'autorisation expresse du service juridique.

Respect du Code

Brad surprend une dispute entre deux collègues. Le ton monte et leur confrontation prend un caractère agressif. Brad préfère ne pas s'en mêler de peur d'être agressé à son tour. Néanmoins, Brad se rend dans un endroit sûr et contacte le service des ressources humaines et son responsable. Il sait qu'Ingersoll Rand applique une politique de tolérance zéro pour la violence sur le lieu de travail.



Les clés à chocs pneumatiques sans fil d'Ingersoll Rand font l'unanimité auprès des professionnels du monde entier. Réputées pour leur fiabilité, leur maniabilité et leur robustesse, elles offrent les meilleures puissances massiques du marché.

Nous développons une réflexion créative



Nous sommes les garants de la propriété intellectuelle de l'Entreprise.

Nous sommes fiers de faire preuve d'une réflexion créative et de concevoir des produits innovants et critiques en termes d'application pour nos clients. Nous devons veiller à travailler ensemble pour protéger ces idées et ces innovations, ainsi que les autres biens de l'Entreprise.

Informations confidentielles

Ne divulguez pas les idées, les conceptions et les informations sur la recherche et le développement de l'Entreprise à des personnes extérieures à l'Entreprise à moins d'y être clairement autorisé.

Les informations confidentielles sont les informations qui ne sont pas accessibles au public, qui sont diffusées de manière limitée au sein de l'Entreprise ou qui sont identifiées comme telles par l'Entreprise. Dans le cadre de votre travail, vous pouvez être amené à disposer d'informations confidentielles sur l'Entreprise ou sur un partenaire commercial. Les informations confidentielles incluent toutes les informations privilégiées qui, si elles sont rendues publiques, peuvent se révéler utiles aux concurrents, ou porter préjudice à l'Entreprise ou ses clients. Il s'agit notamment des secrets commerciaux, des informations privilégiées importantes, des plans de développement, des prix, des inventions, des conceptions et des nouveaux produits.

Nous devons prendre des mesures de base pour protéger les informations confidentielles, notamment :

- Marquer clairement les informations comme « confidentielles » afin que tout le monde sache qu'elles doivent être protégées
- Ne diffuser les informations confidentielles qu'aux personnes qui ont légitimement besoin de les connaître
- Utiliser les informations confidentielles uniquement aux fins prévues
- Ne sortir des informations confidentielles du lieu de travail qu'en cas d'absolue nécessité
- Supprimer les informations confidentielles d'une façon qui préserve leur confidentialité (par exemple, en les déchiquetant)
- Veiller à ne discuter des informations confidentielles que dans des lieux privés afin d'éviter que des tiers entendent la conversation (rappel : les ascenseurs et les salles de repos ne sont pas des lieux privés)

Délit d'initié

En tant qu'employé, vous pouvez également avoir accès à des informations privilégiées importantes au sujet d'Ingersoll Rand ou d'une autre entreprise. Ces informations peuvent pousser un investisseur raisonnable à acheter ou à vendre des actions d'une entreprise. Il est strictement interdit aux employés d'acheter ou de vendre des actions d'une entreprise en se basant sur des informations privilégiées importantes en leur possession. Les employés ne doivent pas non plus donner de « tuyau » à leurs proches, c'est-à-dire divulguer des informations privilégiées importantes sur une entreprise à un parent, à un collègue, à un ami ou à qui que ce soit d'autre pour permettre à cette personne d'acheter ou de vendre des actions de l'entreprise sur la base de ces informations.

Respect du Code

Ralf prend l'ascenseur avec Emmanuel et d'autres collègues quand Emmanuel lui pose une question au sujet d'une information confidentielle sur un client. Ralf dit à Emmanuel de venir le voir dans son bureau pour poursuivre la conversation car il sait qu'ils ne doivent pas discuter de ces informations dans un lieu public.



Le Quantima est un compresseur révolutionnaire à deux étages et à entraînement direct utilisé dans l'industrie de l'automobile et des boissons qui aide nos clients à atteindre leurs objectifs d'économie d'énergie.

Propriété intellectuelle

Ne divulguez pas et ne publiez pas notre propriété intellectuelle sans autorisation adéquate.



Située à Parme en Italie, la société Robuschi S.r.l. conçoit et fabrique des compresseurs, des soufflantes et des pompes pour des applications allant du traitement de l'eau à l'industrie sucrière.

La propriété intellectuelle de l'Entreprise est un atout inestimable et nous devons tout mettre en œuvre pour la protéger. La propriété intellectuelle comprend nos marques, nos droits d'auteur, nos inventions, nos brevets et nos secrets commerciaux. Aucune tierce partie ne doit pouvoir utiliser nos marques commerciales ou autre propriété intellectuelle sans une autorisation adéquate et un accord de licence validé par le service juridique.

Notre propriété intellectuelle comprend également le fruit des travaux de nos employés. En tant qu'employé, le travail que vous effectuez et les choses que vous créez dans le cadre de vos fonctions professionnelles, pendant vos heures de travail pour l'Entreprise ou en utilisant les ressources ou les informations de l'Entreprise appartiennent à Ingersoll Rand et ne doivent être utilisées que pour le compte de l'Entreprise. Cela comprend les documents, les plans, les analyses et prévisions, les inventions, les idées, les programmes logiciels, les améliorations, les graphismes, les processus, les conceptions ou tout autre travail que vous avez effectué ou auquel vous avez participé dans le cadre de vos fonctions pour l'Entreprise. Si vous quittez l'Entreprise, toute la propriété intellectuelle de l'Entreprise doit rester dans l'Entreprise ou lui être retournée ; vous n'êtes pas non plus autorisé à en conserver des copies sans autorisation expresse.

Courrier électronique, Internet, médias sociaux et systèmes d'informations

Les systèmes technologiques de l'Entreprise sont une composante clé de notre activité et ne doivent être utilisés que pour le compte de l'Entreprise.

L'Entreprise est consciente que les employés peuvent être occasionnellement amenés à utiliser l'équipement et/ou les moyens de communication de l'Entreprise pour un usage personnel limité. Cet usage est autorisé aux conditions suivantes :

- Il est limité dans le temps
- Il n'interfère pas avec les responsabilités professionnelles de l'employé
- Il n'implique pas de contenu calomnieux, diffamatoire, insultant, raciste, pornographique ou obscène
- Il ne donne pas une mauvaise image de l'Entreprise, ne porte pas atteinte à sa réputation et ne l'expose pas à des poursuites

Dans les pays où la loi l'autorise, Ingersoll Rand se réserve le droit de contrôler les courriers électroniques, les sms, la messagerie vocale, l'activité sur les médias sociaux et l'usage d'Internet d'un employé.

Les forums de discussion, les blogs et autres sites Internet similaires sont des espaces publics sur lesquels il est interdit de divulguer des informations confidentielles concernant l'Entreprise, des informations personnelles vous concernant ou concernant les clients, des secrets commerciaux ou tout autre contenu non autorisé. Si vous devez utiliser ces forums pour des raisons professionnelles, contactez votre responsable, le service juridique ou le service de la conformité pour obtenir une autorisation préalable.

Les logiciels, y compris les logiciels libres, contributifs, de démonstration ou d'évaluation ne doivent pas être téléchargés ou installés sur l'ordinateur d'un employé à moins que cette opération ait été autorisée et effectuée par le service informatique.

Respect du Code

Klaus reçoit un e-mail contenant des plaisanteries à caractère sexuel. Klaus sait qu'il est interdit d'utiliser le matériel de l'Entreprise pour envoyer des contenus inappropriés par Internet. Il supprime donc le courrier sans le transférer à personne.

Conservation des documents de l'Entreprise

Ne modifiez, n'effacez et ne dissimulez jamais aucun document de l'Entreprise devant être conservé pour des raisons juridiques.

Respect du Code

Donzelle reçoit un avis de mise en suspens pour raison juridique concernant un projet sur lequel il a travaillé. L'avis de mise en suspens stipule que tous les documents, dossiers et e-mails liés au projet doivent être conservés. Donzelle est inquiet au sujet d'un e-mail qu'il se souvient avoir envoyé et dans lequel il disait que le comportement de son supérieur sur ce projet était contraire à l'éthique. Il a changé d'avis entre temps et sait que seul lui et le destinataire de l'e-mail ont connaissance de ce courrier. Donzelle songe à supprimer l'e-mail afin que son commentaire négatif sur son supérieur ne soit pas découvert. Mais Donzelle sait qu'une fois qu'un avis officiel de mise en suspens est émis, il est interdit de modifier ou de supprimer les documents identifiés dans l'avis, même si ceux-ci sont inexacts ou qu'ils placent l'employé dans une situation gênante.

Tous les employés sont tenus de respecter le calendrier de conservation et de destruction des documents papier et électroniques de l'Entreprise.

Occasionnellement, l'Entreprise peut vous demander de conserver certains documents relatifs à une affaire juridique. Il s'agit là d'une mise en suspens juridique. Vous êtes tenu d'accéder à cette demande et de ne pas modifier, supprimer, effacer, jeter ou détruire de quelque façon que ce soit les dossiers à conserver.



Les employés d'Ingersoll Rand inspectent soigneusement chaque pompe pour s'assurer que nous dépassons les attentes des clients.

Nous défendons le Code.

Nous pensons et agissons de manière responsable. Chacun d'entre nous est tenu de suivre les directives définies dans notre Code.



Les employés sont non seulement tenus de suivre le Code, mais ils doivent aussi montrer l'exemple.

Il nous incombe à tous de promouvoir le respect et la confiance au travail.

Si vous supervisez des employés, vous devez non seulement respecter le Code, mais également vous assurer que les employés que vous dirigez comprennent le Code et s'y conforment. Par ailleurs, les directeurs de site doivent tout mettre en œuvre pour que le Code soit suivi par tous les employés qui travaillent sur leur site. Les superviseurs sont tenus de veiller à ce que les employés dont ils sont responsables soient informés des formations de conformité et les suivent.

Nous devons travailler main dans la main pour promouvoir un environnement dans lequel les employés se sentent libres de poser des questions et de signaler les situations qui les préoccupent. Si vous êtes témoin d'une pratique irrégulière ou que vous suspectez une telle pratique, vous êtes tenu de régler la situation vous-même ou de la signaler à la personne appropriée afin que le problème soit résolu de manière adéquate.

Signalement d'une situation préoccupante

Si vous voyez quelque chose d'anormal, dites-le.

Dans le cadre de votre travail pour Ingersoll Rand, vous pouvez faire face à un dilemme d'ordre éthique ou être témoin d'une situation préoccupante. Dans ce cas, vous devez en parler à votre responsable. Si cela vous met mal à l'aise, vous pouvez contacter un autre responsable, le directeur de votre site, le service des ressources humaines, le service juridique ou le service de la conformité.

Par ailleurs, vous pouvez, à votre seule discrétion, vous adresser au Comité d'audit, au directeur des services juridiques ou au responsable de l'audit interne pour signaler : (1) toute comptabilité, tout contrôle comptable interne ou tout cas d'audit douteux ; (2) l'éventuel non-respect des obligations légales et réglementaires en vigueur ou du présent Code ; ou (3) des représailles présumées à l'encontre d'employés ou d'autres personnes qui ont signalé une situation répréhensible en toute bonne foi.

Vous devez signaler pareil cas :

- (a) par écrit au président du Comité d'audit, au directeur des services juridiques ou au responsable de l'audit interne à l'adresse suivante :
Ingersoll Rand,
Attn: Chairman of the Audit Committee
or General Counsel or Internal Audit,
800-A Beaty Street,
Davidson, North Carolina 28036 ;
- (b) par téléphone, au numéro de la permanence téléphonique de l'Entreprise de votre pays indiqué dans le présent Code ;
- (c) en ligne, sur le site Internet du prestataire de services d'assistance téléphonique indépendant de l'Entreprise : www.irethicsreports.com.

Toute autre partie extérieure à l'Entreprise ou qui n'y est pas employée a également la possibilité de signaler l'une des situations décrites ci-dessus au Comité d'audit, au directeur des services juridiques ou au service d'audit interne.

Le rapport doit être factuel et non hypothétique ou dénué de fondement. Il doit par ailleurs contenir autant d'informations que possible pour permettre une évaluation adéquate. En outre, tous les rapports doivent présenter suffisamment d'informations confirmant les soupçons pour permettre l'ouverture d'une enquête : par exemple, les noms des personnes soupçonnées de violation, les faits pertinents des violations, la façon dont le plaignant a eu connaissance des violations et, si possible, une estimation du préjudice potentiel pour l'Entreprise.

Les services chargés de l'éthique (ligne d'assistance et site Internet) sont gérés par un prestataire indépendant externe. Ils permettent à tous les employés de l'Entreprise de transmettre un signalement de manière confidentielle et anonyme.

Ingersoll Rand enquêtera sur tous les signalements conformément à ses procédures internes. Si demande en est faite, l'identité de tout employé qui signale une violation potentielle du Code restera confidentielle sauf dans les cas où la loi oblige l'Entreprise à la divulguer ou si l'Entreprise estime que la divulgation de l'identité de l'employé est nécessaire pour mener une enquête approfondie et résoudre le problème.

Respect du Code

Sunny surprend une conversation qui lui laisse penser que l'un de ses collègues a peut-être utilisé des informations confidentielles pour commettre un délit d'initié. Comme Sunny n'a aucune preuve concrète de la violation, elle ne sait pas si elle doit faire part de ses soupçons. Après relecture du Code, Sunny comprend qu'elle doit faire part de ses soupçons pour permettre à la direction d'examiner convenablement la question et de déterminer si ses craintes sont justifiées.

Administration

Conseil d'administration. Le Conseil d'administration de l'Entreprise est chargé, par l'intermédiaire du Comité d'audit, de veiller à ce que le présent Code soit bien administré. Le Comité d'audit est responsable de l'examen régulier des procédures de conformité établies pour l'application du présent Code et chargé de suggérer au Conseil d'administration des clarifications ou des modifications nécessaires du présent Code pour approbation.

Administrateurs et responsables. Tous les administrateurs et responsables sont chargés de relire le présent Code avec leurs employés. Ils sont également tenus de revoir consciencieusement les pratiques et procédures établies pour veiller au respect du présent Code.

Lutte contre les représailles

Ingersoll Rand applique une politique de lutte contre les représailles très stricte. Quiconque tenterait de faire subir des représailles à un employé pour avoir fait part d'un sujet d'inquiétude ou pour avoir aidé à examiner une affaire subira des mesures disciplinaires. Si vous avez le sentiment de subir des représailles en rapport avec le signalement d'une situation préoccupante, veuillez contacter notre permanence téléphonique mondiale consacrée à l'éthique, le service juridique ou le service de la conformité.

Conséquences en cas de violation du Code

Lisez et respectez le Code. C'est votre responsabilité.

Vous êtes tenu de lire le Code et d'effectuer des certifications régulières afin de confirmer que vous allez appliquer le Code et les réglementations de l'Entreprise. Le Code ne vise pas à réduire ou limiter les autres obligations qu'ont les employés à l'égard

de l'Entreprise. Les dirigeants doivent également se reporter aux Directives de gouvernance de l'Entreprise pour connaître les principes supplémentaires qui régissent la conduite des dirigeants et, dans le cas de dirigeants non employés, le respect du présent Code est soumis aux statuts et aux règlements d'Ingersoll Rand et aux accords d'actionnaires passés avec l'Entreprise.

Les employés qui ne respectent pas (dans la lettre et l'esprit) le Code peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Les conduites qui peuvent mener à des mesures disciplinaires sont par exemple :

- Les actes en infraction avec l'une des politiques de l'Entreprise ;
- Les demandes faites à autrui de violer l'une des politiques de l'Entreprise ;
- Le fait de ne pas signaler immédiatement une violation de l'une des politiques de l'Entreprise dont on a été témoin ou que l'on suspecte ;
- Le fait de ne pas coopérer aux enquêtes de l'Entreprise en rapport avec des violations possibles de l'une des politiques de l'Entreprise ;
- Les représailles à l'encontre d'autres employés qui ont signalé en toute bonne foi une situation préoccupante pour l'intégrité ; et
- Le fait de ne pas faire preuve de maîtrise et de diligence pour veiller à respecter les politiques de l'Entreprise et la loi en vigueur.

Il est important de bien comprendre qu'une violation du présent Code et de certaines politiques de l'Entreprise peut engager votre responsabilité civile et celle de l'Entreprise et entraîner le versement de dommages-intérêts, des sanctions juridiques et/ou des poursuites pénales.



Le service d'assurance qualité d'Ingersoll Rand emploie les dernières technologies disponibles pour tester les outils utilisés pour fabriquer nos rotors Sutorbilt Legend.

Dérogations au Code

Les dérogations au Code sont rares, mais peuvent être accordées si les circonstances l'exigent. Si vous pensez qu'une dérogation doit être envisagée, veuillez contacter le service juridique.

Toute dérogation à une quelconque disposition du présent Code au profit de dirigeants ou d'administrateurs de l'Entreprise doit être approuvée par le Conseil d'administration de l'Entreprise. Elle sera immédiatement divulguée conformément à la loi sur les titres et/ou aux règles de la bourse en vigueur.

Le Code doit être lu en complément des procédures et des réglementations de l'Entreprise et des manuels de l'employé en usage dans les différents pays du monde. Le Code ne fait pas référence à toutes les procédures et réglementations de l'Entreprise. Des réglementations supplémentaires sont disponibles dans la bibliothèque des réglementations sur l'intranet de l'Entreprise et dans les manuels de l'Entreprise publiés dans certaines régions du monde. L'Entreprise se réserve le droit de mettre à jour ce Code et les réglementations de temps à autre. Vous êtes tenu de connaître et de comprendre la loi et toutes les procédures et réglementations actuellement en vigueur pour votre fonction.

Le Code ne constitue pas un contrat de travail et sa publication ne confère aucun droit à aucun employé.

Ce Code n'empêche aucun employé anciennement ou actuellement embauché de communiquer ou de coopérer avec une entité ou un organisme gouvernemental fédéral, provincial ou local américain ou de déposer plainte auprès d'une telle entité ou d'un tel organisme vis-à-vis de l'éventuelle violation d'une loi ou d'une réglementation. Il n'empêche pas non plus ces personnes de révéler à une entité ou à un organisme gouvernemental des informations protégées par la politique de dénonciation de cette loi ou réglementation si (1) ces communications et ces révélations sont conformes à la loi en vigueur et (2) les informations relatives à ces révélations n'ont pas été obtenues par l'ancien ou actuel employé par le biais de communications couvertes par le secret professionnel s'appliquant entre un avocat et son client. Cette règle s'applique même si l'ancien ou actuel employé est soumis à un accord de confidentialité ou de non-divulgaration, et tout accord de ce type entrant en conflit avec la règle susmentionnée sera modifié par l'Entreprise afin que ladite règle puisse s'appliquer.

Contacts principaux

Service juridique

Directeur des services juridiques
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, NC 28036

Conformité et réglementations commerciales internationales

Direction, Conformité mondiale
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, NC 28036

Contrôle financier et audit

Vice-président et directeur financier
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, NC 28036

Service des ressources humaines

Vice-président des ressources humaines
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, NC 28036

Réglementations de l'Entreprise

Pour obtenir la liste complète des réglementations d'Ingersoll Rand, allez sur le site intranet de l'Entreprise, **IRnow**

Permanence téléphonique

**Permanence mondiale
consacrée à l'éthique**
www.irethicsreports.com

Afrique du Sud
800205140

Allemagne
0-800-225-5288
À l'invitation du système
844-439-4693

Arabie Saoudite
800-850-0695

Argentine
0-800-555-4288 (Telecom)
0-800-222-1288 (Telefonica)
À l'invitation du système
844-439-4693

Australie
800-875-313

Autriche
0-800-200-288
À l'invitation du système
844-439-4693

Bahreïn
800-00-001 (terrestre)
800-000-05 (cellulaire)
À l'invitation du système
844-439-4693

Belgique
0-800-100-10
À l'invitation du système
844-439-4693

Brésil
0800-892-0749

Canada
844-439-4693

Chili
800-225-288 (Telmex)
800-800-288 (Telefonica)
800-360-312 (ENTEL)
À l'invitation du système
844-439-4693

Chine
4008427065

Colombie
01-800-911-0011
À l'invitation du système
844-439-4693

Corée du Sud
00-309-11 (Dacom)
00-369-11 (ONSE)
00-729-11 (Telecom)
À l'invitation du système
844-439-4693

Danemark
800-100-10
À l'invitation du système
844-439-4693

Égypte
02-2510-0200 (cellulaire)
2510-0200 (Le Caire)
À l'invitation du système
844-439-4693

Émirats Arabes Unis
8000-021
À l'invitation du système
844-439-4693

Espagne
900-99-0011
À l'invitation du système
844-439-4693

États-Unis
844-439-4693

Finlande
0800-9-12740

France
0800-90-4105

Grèce
00-800-1311
À l'invitation du système
844-439-4693

Hong Kong
800-93-2266 ou 800-96-1111
À l'invitation du système
844-439-4693

Inde
000-117
À l'invitation du système
844-439-4693

Indonésie
001-801-10
À l'invitation du système
844-439-4693

Irlande
1-800-550-000
00-800-222-55288 (UIFN)
À l'invitation du système
844-439-4693

Italie
800-794395

Japon

0034-811-001 (NTT)

00-539-111 (KDDI)

00-663-5111 (Softbank)

À l'invitation du système
844-439-4693

Jordanie

1-880-0000

À l'invitation du système
844-439-4693

Malaisie

1-800-80-0011

À l'invitation du système
844-439-4693

Mexique

800-681-6934

Norvège

800-190-11

À l'invitation du système
844-439-4693

Nouvelle-Zélande

000-911

À l'invitation du système
844-439-4693

Panama

800-2288

À l'invitation du système
844-439-4693

Pays-Bas

8000201780

Pérou

0-800-50-000

À l'invitation du système
844-439-4693

Philippines

1010-5511-00 (PLDT)

105-11 (Globe/Philcom/
Digitel/Smart)

À l'invitation du système
844-439-4693

Pologne

0-0-800-111-1111

À l'invitation du système
844-439-4693

République tchèque

800-144-301

Roumanie

0808-03-4288

À l'invitation du système
844-439-4693

Royaume-Uni

0808-234-3663

Russie

363-2400

À l'invitation du système
844-439-4693

Serbie

800190998

Singapour

800-001-0001 (StarHub)

800-011-1111 (SingTel)

À l'invitation du système
844-439-4693

Slovaquie

0-800-000-101

À l'invitation du système
844-439-4693

Slovénie

080-688837

Suède

020-799-111

À l'invitation du système
844-439-4693

Suisse

0-800-890011

À l'invitation du système
844-439-4693

Taïwan

00-801-102-880

À l'invitation du système
844-439-4693

Thaïlande

1-800-0001-33

À l'invitation du système
844-439-4693

Turquie

0811-288-0001

À l'invitation du système
844-439-4693

Ukraine

0-800-502-886

À l'invitation du système
844-439-4693

Vietnam

1-201-0288

1-228-0288

À l'invitation du système
844-439-4693



Ingersoll Rand Siège mondial

800-A Beatty Street
Davidson, NC 28036
www.IRCO.com



INGERSOLL RAND

IL CODICE DI CONDOTTA



I compressori Ingersoll Rand alimentano i sistemi ad aria compressa nei centri di assistenza delle case automobilistiche.

Sommario

1

Messaggio dal nostro CEO 2

Il nostro obiettivo e i nostri valori 4

2

Fare ciò che è giusto 6

- Presentazione del Codice
- Etica nelle trattative commerciali
- Scegliere fornitori e terze parti
- Conflitti di interesse
- Opportunità aziendali
- Frode
- Intrattenimenti e pranzi di lavoro
- Regali
- Riciclaggio
- Tenuta dei documenti aziendali accurata e completa e Informativa al pubblico
- Evitare sprechi di denaro dell'Azienda
- Sottrazione o uso illecito di beni dell'Azienda
- Richieste governative, legali o di organi di stampa

3

Rispettare la legge 17

- Rispetto delle leggi, delle norme e dei regolamenti
- Norme sul commercio internazionale
- Concorrenza leale
- Norme anti-corruzione e anti-concussione
- Clienti dell'amministrazione statale
- Assunzione di dipendenti di enti pubblici
- Salario e orario di lavoro
- Protezione dell'ambiente
- Collaborazione con le attività investigative e di verifica dell'Azienda

4

Contribuire al successo dei nostri clienti

- Qualità dei prodotti
- Grado di soddisfazione del cliente

5

Lavorare insieme 24

- Sicurezza sul lavoro
- Rispetto reciproco
- Privacy
- Diversità e integrazione
- Molestie e discriminazioni
- Tolleranza zero per la violenza sul luogo di lavoro
- Uso di droghe e alcool
- Attività politiche e di comunità

6

Pensare in modo creativo 28

- Riservatezza delle informazioni
- Insider Trading
- Proprietà intellettuale
- Sistemi informativi, e-mail, Internet e social media
- Conservazione dei documenti aziendali

7

Azioni da compiere 33

- Segnalare un problema
- Politica di non ritorsione
- Conseguenze della violazione del codice
- Deroghe al codice

Principali contatti 39

Linea diretta per i vari paesi 40

Un messaggio di Vicente Reynal



In Ingersoll Rand, ci sforziamo di guadagnarci la fiducia ogni giorno garantendo onestà nei nostri affari e comportandoci con integrità con i dipendenti, i clienti, i fornitori, gli azionisti e le nostre comunità. Il nostro motto — *Affidatevi a noi per una vita migliore* — ci spinge ad agire con integrità indipendentemente da quanto sia impegnativa la sfida. Il Codice di condotta globale di Ingersoll Rand può guidarci nel prendere le giuste decisioni per soddisfare le aspettative dell'Azienda e gestire il nostro business nel rispetto dei più elevati standard etici e di tutte le leggi applicabili.



Le due aziende che abbiamo unito, Gardner Denver e Ingersoll Rand, rappresentano più di 300 anni di leadership nel settore. Anche se molte cose sono cambiate dal 1800, un elemento trainante che non è stato mai messo in discussione è il modo in cui facciamo affari. Gardner Denver e Ingersoll Rand hanno entrambe resistito al passare del tempo grazie alle loro visioni chiare e a un insieme di valori che hanno definito le loro culture, facendo in modo che entrambe le aziende operassero sempre con un unico obiettivo comune: fare ciò che è giusto, sempre.

Nel nostro percorso di fusione di due leader del settore in un'unica organizzazione, è importante per noi seguire i principi guida del nostro Codice di Condotta:

- Fare ciò che è giusto
- Rispettare la legge
- Contribuire al successo dei nostri clienti
- Lavorare insieme
- Pensare in modo creativo
- Azioni da compiere

Vi chiedo quindi di dedicare un po' di tempo a leggere e comprendere il Codice, per poi farvi riferimento ogni volta che se ne presenterà la necessità. Ricordate, anche se il Codice riporta informazioni dettagliate per operare in modo chiaro e diretto, non possono essere trattate tutte le situazioni. Quando si presentano situazioni non contemplate, dobbiamo pensare e agire come se fossimo i proprietari dell'azienda, lavorare sui problemi e raggiungere il giusto risultato senza compromessi.

Ognuno di noi ha anche un'altra responsabilità di primaria importanza: segnalare qualsiasi violazione del Codice, delle politiche aziendali o della legge. Se notate comportamenti non consoni, intervenite. Se avete dei dubbi, chiedete consiglio. Al termine del Codice, troverete un elenco di contatti che possono essere utili per contattare immediatamente la persona o l'ufficio competente e in grado di rispondere a qualsiasi vostra esigenza. Voglio inoltre ribadire in modo esplicito che Ingersoll Rand non tollera alcuna forma di ritorsione nei confronti di coloro che segnalano possibili violazioni del Codice, delle politiche aziendali o della legge. Se ritenete di essere oggetto di forme di ritorsione per avere segnalato un problema, contattate immediatamente la nostra linea diretta dedicata all'etica o l'Ufficio Legale.

La nostra reputazione è una nostra responsabilità, e seguendo il Codice, difendete e rafforzate questa reputazione. Dimostriamo ai nostri azionisti che siamo un partner onesto, affidabile e orientato alle prestazioni, impegnato a cercare sempre di essere migliore. Tutto questo ci permetterà di garantire a Ingersoll Rand altri 300 anni di successi.

Cordialmente,



Vicente Reynal
Amministratore delegato



Affidatevi a noi
Per una vita migliore

Pensiamo e ci comportiamo come proprietari.

Da 160 anni andiamo al lavoro ogni giorno per migliorare la vita. Siamo guidati da uno spirito imprenditoriale e da una mentalità manageriale, che ci stimola a prenderci cura del prossimo e del pianeta. Abbiamo la propensione ad agire, ci assumiamo la responsabilità e ci riprendiamo rapidamente dalle battute d'arresto.

Ci impegniamo a far sì che i nostri clienti abbiano successo.

Siamo orgogliosi delle nostre capacità innovative e puntiamo ad operare in modo chiaro e diretto. La nostra aspirazione è essere legati per tutta la vita ai nostri clienti e assumerci la responsabilità che ne deriva. Sappiamo che si affidano a noi per soluzioni essenziali, vitali e di importanza fondamentale.

Siamo audaci nelle nostre aspirazioni e al tempo stesso andiamo avanti con umiltà e integrità.

Abbiamo la sicurezza necessaria per affrontare i problemi più difficili, pur essendo legati da un autentico sentimento di umiltà. Ci sforziamo di guadagnarci la fiducia ogni giorno garantendo onestà e integrità nei nostri affari, indipendentemente da quanto sia impegnativa la sfida. Parliamo con franchezza, ammettiamo i nostri errori e ci sforziamo sempre di essere migliori di ieri.

Sosteniamo gruppi di lavoro motivati.

Coltiviamo e celebriamo una cultura che comprenda diversi punti di vista, background ed esperienze. Ci impegniamo a garantire l'equità nel trattamento delle persone e nelle opportunità a loro disposizione. Sappiamo che un luogo di lavoro che promuove il senso di integrazione, di appartenenza e di rispetto consentirà di formare i dipendenti più talentuosi e capaci.

Fare ciò che è giusto



Lealtà e onestà.

Ci sforziamo di guadagnarci la fiducia ogni giorno garantendo onestà e integrità nei nostri affari, indipendentemente da quanto sia impegnativa la sfida. Riteniamo che agire con integrità non sia solo il modo giusto di comportarsi nelle trattative di affari, ma sia **l'unico** modo di comportarsi.

Presentazione del Codice

L'integrità, l'onestà e la capacità di giudizio sono fondamentali per la reputazione e il successo di Ingersoll Rand e delle sue controllate (collettivamente, "Ingersoll Rand" o l'"Azienda"). Il presente Codice di condotta (il "Codice") mira a garantire che tutti gli amministratori, i funzionari (tra cui l'amministratore delegato, il direttore amministrativo, il responsabile della contabilità o i funzionari con incarichi simili) e i dipendenti dell'Azienda (collettivamente, "dipendenti") non solo tengano una condotta legittima in ogni circostanza, ma mantengano anche i più elevati standard etici in ogni aspetto dei loro rapporti commerciali e cerchino di evitare anche solo la parvenza di un comportamento scorretto.

Il Codice funge da guida per i dipendenti quando si trovano a dover affrontare questioni legali o etiche, ed è responsabilità dei dipendenti leggerlo attentamente e comprenderlo. Il Codice, tuttavia, non è omnicomprendente e non ci aspettiamo che possa rispondere a tutte le questioni che possono sorgere

nel corso dell'attività. L'Azienda si aspetta che i dipendenti utilizzino in ogni circostanza il proprio ragionevole giudizio per comportarsi secondo gli elevati standard etici che l'Azienda è impegnata a rispettare. Se un dipendente identifica un problema etico o non è sicuro che una determinata condotta sia conforme agli standard di condotta dell'Azienda, dovrà rivolgere ai propri supervisori o responsabili e, se del caso, al Responsabile Area Legale dell'Azienda, qualsiasi domanda che ritenga necessaria per comprendere le aspettative della Società nei suoi confronti.

Etica nelle trattative commerciali

I dipendenti devono essere sinceri quando agiscono per conto di Gardner Denver. Nessuno si deve avvantaggiare nei confronti di altri attraverso manipolazioni, raggiri, abuso di informazioni confidenziali, menzogne, erranea rappresentazione di fatti rilevanti o altri comportamenti sleali. In qualsiasi comunicazione o interazione con clienti, concorrenti, fornitori, enti pubblici e altri soggetti, all'interno o all'esterno dell'azienda, i dipendenti devono essere franchi e onesti.

Scegliere fornitori e terze parti

Scegliamo rappresentanti e fornitori sulla base dei loro meriti, della qualità del servizio e della loro reputazione. Ci aspettiamo che i nostri agenti e fornitori terzi adottino gli stessi standard di integrità che adottiamo noi stessi.

Al momento della selezione o della conferma di collaboratori o fornitori terzi occorre applicare le opportune procedure di offerta, contrattazione e negoziazione: inoltre eseguire un'approfondita analisi per determinare se l'interessato è adeguatamente qualificato e affidabile e se esistono conflitti di interesse.

Conoscenza del codice

Per la ricerca di un nuovo agente di vendita, Ling segue le indicazioni della policy anti-corruzione dell'Azienda. Durante la selezione, un candidato richiede che i pagamenti a lui destinati vengano effettuati su un conto bancario intestato a una persona diversa. Ling sa che questo è un "segnale di pericolo" che deve essere comunicato all'ufficio Compliance, in modo che vengano condotti ulteriori accertamenti per determinare se l'agente è un partner qualificato e affidabile con cui Ling potrà continuare a collaborare.



I compressori Ingersoll Rand sono utilizzati per riempire d'aria le bombole utilizzate da vigili del fuoco o dai sommozzatori.

Prima di concludere un qualsiasi accordo di agenzia o simile con terze parti (agenti di vendita, rappresentanti, rivenditori, distributori ecc.) occorre seguire la Procedura di due diligence del collaboratore commerciale dell'Azienda. Tale procedura richiede che venga completata un'approfondita due diligence del collaboratore commerciale in oggetto, seguendo determinate fasi per verificarne la reputazione e minimizzare i rischi di eventuali atti di corruzione o di concussione. In caso di domande o dubbi relativamente a queste procedure, vi invitiamo a contattare l'ufficio Compliance.

Tutti i fornitori sono tenuti a rispettare il nostro Codice di condotta del fornitore e ad accettare i nostri principi di approvvigionamento responsabile a livello globale.

Conflitti di interesse

Agire sempre nel migliore interesse di Ingersoll Rand.

Per qualsiasi decisione da prendere, i dipendenti devono sempre avere come obiettivo il migliore interesse di Ingersoll Rand. I conflitti di interesse sorgono quando un dipendente viene influenzato, anche solo apparentemente, dal considerare possibili vantaggi personali o per i membri della propria famiglia per decisioni che sono in conflitto con i suoi obblighi verso l'Azienda. È indispensabile evitare qualsiasi conflitto, anche solo apparente, tra gli interessi di un dipendente e l'interesse di Ingersoll Rand.

È impossibile descrivere tutte le circostanze in cui potrebbero sorgere dei conflitti di interesse, ma alcune situazioni di potenziale conflitto possono essere le seguenti:

- Essere dipendente, dirigente o azionista di un'azienda concorrente di Ingersoll Rand
- Essere dipendente, dirigente o azionista di un'azienda che ha rapporti d'affari con Ingersoll Rand
- Avere un ruolo di responsabilità nel processo decisionale per l'assunzione di un candidato con cui si hanno vincoli di parentela
- Avere un rapporto gerarchico diretto con un collega o una collega con cui si intrattiene una relazione sentimentale
- Lavorare come consulente, nel proprio tempo libero, per un'altra azienda che è concorrente di Ingersoll Rand
- Lavorare come consulente, nel proprio tempo libero, per un'altra azienda che è in affari con Ingersoll Rand
- Concludere un contratto o fare affari con un'azienda di cui è titolare un proprio parente
- Fare un prestito a, o garantire gli obblighi assunti da dipendenti o loro familiari più stretti.

I conflitti di interesse sono in genere proibiti. Le eccezioni sono possibili in casi limitati, ma possono essere fatte solo dopo il riesame e l'approvazione di categorie specifiche o generali attraverso (1) un accordo di almeno due membri del senior management (nel caso di dipendenti che non sono né funzionari né amministratori) o (2) il Consiglio di Amministrazione (nel caso di funzionari o amministratori). I conflitti d'interesse potrebbero non essere sempre chiari, quindi in caso di domande, consultare i supervisori o i responsabili e, se del caso, il Responsabile Area Legale dell'Azienda. L'omessa comunicazione di un conflitto di interessi costituisce una violazione del Codice.

Conoscenza del codice

Il team di Rohini sta lavorando a un progetto con una tempistica ristretta e si rende conto, all'ultimo momento, che ha bisogno di stampare un'altra serie di brochure per completare il lavoro in tempo. Il marito di Rohini è proprietario di una tipografia, ma prima di chiedergli di stampare le brochure, il team consulta l'ufficio Compliance perché si rende conto che la situazione potrebbe dare adito a dubbi e che i potenziali conflitti di interesse devono essere chiariti. Chiedendo all'ufficio Compliance di analizzare e valutare la situazione in modo indipendente, tutte le persone del team saranno tutelate se in futuro la decisione dovesse essere messa in discussione.



Numerosi prodotti Ingersoll Rand sono utilizzati nell'industria cartaria, sia per trasformare la pasta di legno in carta, sia per la stampa vera e propria di giornali e riviste.

Conoscenza del codice

Durante un viaggio di lavoro in Germania, Francisco viene invitato a pranzo dal cliente. Al ritorno, Francisco non dovrebbe inserire il pranzo di quel giorno tra i rimborsi della nota spese.

Qualsiasi dipendente che venga a conoscenza di un conflitto, fosse anche potenziale, che coinvolge un dipendente, che non sia né un funzionario né un amministratore, deve tempestivamente portarlo all'attenzione di un supervisore, responsabile o di altro personale competente. I dipendenti devono utilizzare le procedure di notifica descritte al punto "Azioni da compiere" in "Segnalare un problema".

Qualsiasi supervisore o responsabile che riceve un rapporto su un conflitto oggettivo o potenziale. Potenziale deve segnalarlo immediatamente al Responsabile Area Legale dell'Azienda. Il Responsabile Area Legale dell'Azienda deve essere informato direttamente di un conflitto di interesse effettivo o potenziale che coinvolge un membro del senior management. Infine, il Consiglio di amministrazione dell'Azienda deve essere informato direttamente di un conflitto di interesse effettivo o potenziale che coinvolge un amministratore.

Opportunità aziendali

I dipendenti hanno il dovere nei confronti dell'Azienda di promuovere i legittimi interessi commerciali dell'Azienda quando se ne presenta l'opportunità. Ai dipendenti è fatto divieto di:

- Trasferire a se stessi o ad altri eventuali opportunità conosciute attraverso l'uso di beni o informazioni dell'Azienda o come conseguenza del proprio ruolo aziendale;
- Utilizzare i beni o le informazioni dell'Azienda o la propria posizione per un guadagno personale improprio;
- Prendere parte a una iniziativa imprenditoriale che è in competizione o potrebbe essere in competizione con l'Azienda.

Frode

Non falsificare mai le note spese o i fogli presenza.
Si tratta di una vera e propria truffa.

Si commette una frode quando si occultano, alterano, falsificano od omettono informazioni al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto o vantaggio.

Esempi di frode possono essere;

- Inserire cifre ingannevoli nei libri e registri contabili dell'Azienda per far sembrare migliori i risultati ottenuti da un collega;
- Fornire false certificazioni mediche per ottenere vantaggi collegati ad una presunta disabilità;
- Truccare i dati di produzione per fingere di avere rispettato gli obiettivi di produttività;
- Falsificare o alterare assegni bancari a proprio vantaggio.

Intrattenimenti e pranzi di lavoro

Socializzare con fornitori, clienti e altri soggetti terzi con cui intratteniamo rapporti di lavoro può essere certamente utile per consolidare le relazioni esistenti, ma esistono dei limiti per quanto riguarda ciò che è accettabile o meno in fatto di eventi sociali e di intrattenimento. In generale, non si dovrebbe invitare qualcuno a cene o a eventi se l'invito può sembrare un tentativo di influenzarne le decisioni sul lavoro. Analogamente, non si dovrebbero accettare inviti che non siano strettamente collegati alle attività lavorative e offerti liberamente. Si possono accettare inviti a cene di lavoro o intrattenimenti se questi non sono troppo frequenti, o di valore troppo elevato, che supera il limite previsto dalla policy aziendale in materia di cene, intrattenimenti e regali. Eventuali eccezioni devono essere approvate preventivamente dall'ufficio Compliance.

Conoscenza del codice

Dopo una riunione con un potenziale fornitore con cui l'Azienda sta pensando di lavorare, Ronaldo viene invitato a cena dall'interlocutore in un locale di lusso; l'invito è esteso anche alla moglie di Ronaldo e comprende anche un successivo concerto. Il fornitore dice che vuole semplicemente ringraziare Ronaldo per aver preso in considerazione la candidatura della sua azienda come possibile partner. Ronaldo declina l'invito perché non vuole che venga messa in dubbio la sua imparzialità durante il processo di selezione del fornitore.



I compressori Ingersoll Rand sono utilizzati nella produzione e imbottigliamento della birra in tutto il mondo.

Conoscenza del codice

Durante le vacanze, uno dei nostri fornitori offre a Christina una gift card da utilizzare presso uno stabilimento termale locale. Christina rifiuta il regalo perché sa che una gift card è considerata alla stregua di denaro contante e, indipendentemente dall'importo, accettare denaro contante o simili è sempre vietato.

Tutti i costi di pranzi di lavoro e intrattenimenti devono essere correttamente e accuratamente indicati in nota spese.

Le regole riguardanti l'offerta di pranzi o intrattenimenti a funzionari pubblici sono più restrittive rispetto alle regole generali e sono descritte in dettaglio nella sezione “Regali” di questo documento.

Regali

È vietato accettare regali che potrebbero influire sulle vostre decisioni o far pensare che possiate essere influenzati nelle vostre decisioni.

L'occasionale scambio di doni è una pratica comune, tesa a stabilire un clima di cortesia reciproca e a consolidare i rapporti commerciali. Tuttavia, se l'offerta di doni o regali è eccessiva, può indurre nel destinatario un senso di obbligo nei confronti del donatore, dando l'impressione che esistano accordi impliciti e inappropriati.

I regali ricevuti od offerti non devono essere di valore superiore alla soglia “ragionevole”. Se il valore di un regalo supera tale limite, il regalo deve essere **preventivamente approvato** dall'ufficio Compliance. Se si ricevono regali di valore superiore al limite previsto ed è impossibile rifiutarli o restituirli, occorre segnalare immediatamente il fatto all'ufficio Compliance, che indicherà il modo migliore di procedere. **Indipendentemente dal valore, non si deve mai accettare denaro contante o regali simili** (ad esempio gift card).

L'Azienda richiede che ciascuno sia a conoscenza e si attenga alle leggi e alle norme etiche riguardanti lo scambio di doni nel paese in cui opera.

Le regole che governano l'offerta di regali a funzionari pubblici sono più restrittive delle regole riguardanti i regali per altri soggetti. Ai dipendenti è esplicitamente vietato offrire qualsiasi regalo, inclusi denaro contante o simili, donazioni a organizzazioni politiche o enti di beneficenza, doni in natura, pranzi, viaggi, intrattenimenti e in genere qualsiasi cosa di valore, a funzionari pubblici e ai loro coniugi o parenti, allo scopo di procurare vantaggi per l'Azienda.

Riciclaggio

Ognuno di noi deve fare la propria parte per evitare il coinvolgimento in una qualsiasi attività di riciclaggio di denaro. Il riciclaggio è il processo attraverso il quale i proventi finanziari di attività illecite vengono camuffati per occultare la loro origine illegale. Nelle trattative di affari occorre sempre accertarsi di avere come interlocutori persone qualificate e affidabili, che agiscono per ragioni corrette e utilizzano risorse e fondi ottenuti in modo legittimo. Se si sospetta che un cliente o un fornitore sia coinvolto in attività illegali, occorre segnalare immediatamente la cosa all'ufficio Compliance.

Conoscenza del codice

Shakar, un responsabile finanziario di area, decide di non registrare alcune spese tra i passivi di bilancio, in modo da rispettare gli obiettivi di profitto previsti per il trimestre. Agendo in questo modo, crea un documento finanziario non corretto che costituisce una violazione del Codice.



Fondamentali prodotti nel settore aerospaziale, i nostri compressori sono in grado di soddisfare un'ampia gamma di requisiti di portata e pressione, come ad esempio il collaudo di gallerie del vento e turbine.

Conoscenza del codice

Nel tempo libero David sta pensando di intraprendere un secondo lavoro insieme a sua moglie. La moglie chiede a David se può utilizzare il PC dell'Azienda per preparare un business plan. David rifiuta, dicendo alla moglie che anche se gli strumenti messi a disposizione dall'Azienda, come PC e telefoni, possono essere usati saltuariamente per scopi personali, non devono mai essere utilizzati per scopi commerciali, cioè per attività come il suo secondo lavoro.

Tenuta dei documenti aziendali accurata e completa e Informativa al pubblico

L'integrità, l'affidabilità e l'accuratezza, sotto tutti gli aspetti rilevanti, dei libri, delle scritture contabili e dei bilanci dell'Azienda sono fondamentali per il successo continuato e futuro dell'Azienda.

Inoltre, in quanto società le cui azioni sono quotate in borsa, l'Azienda è soggetta ad una serie di leggi e regolamenti che disciplinano i nostri documenti aziendali, tra cui le leggi statunitensi in materia di titoli. L'Azienda deve registrare le proprie attività finanziarie in conformità a tutte le leggi e le pratiche contabili applicabili e fornire informazioni aggiornate, complete e accurate a tutte le agenzie governative. Nessun dipendente può far sì che l'Azienda stipuli una transazione con l'intento di documentarla o registrarla in modo fraudolento o illegale. Inoltre, nessun dipendente può creare una documentazione o una voce contabile falsa o fittizia per qualsiasi transazione stipulata dall'Azienda. Allo stesso modo, i dipendenti degli uffici finanziari e amministrativi responsabili in materia di rendicontazione contabile e finanziaria hanno l'ulteriore obbligo di registrare con precisione tutti i fondi, i beni e le transazioni nei libri e nelle scritture contabili dell'Azienda.

La politica della Società è quella di elaborare informative complete, corrette, accurate, tempestive e comprensibili in conformità alle leggi e alle norme vigenti in tutti i rapporti e i documenti che l'Azienda presenta o deposita alla Securities and Exchange Commission statunitense, alle agenzie statali e in tutte le altre comunicazioni pubbliche rese dall'Azienda.

Chi venisse a conoscenza di circostanze, eventi o transazioni che potrebbero influenzare relazioni finanziarie o renderle non veritiere, è tenuto a informare immediatamente il Corporate Controller o l'Ufficio legale.

Evitare sprechi di denaro dell'Azienda

I fondi dell'Azienda devono sempre essere spesi in maniera oculata e avendo cura di ottenere sempre le necessarie autorizzazioni. I fondi dell'Azienda non devono mai essere utilizzati per scopi che possano essere considerati non etici o illegali e le carte di credito aziendali non devono essere utilizzate per acquisti non legati all'azienda.

Sottrazione o uso illecito di beni dell'Azienda

Quando utilizzate un bene dell'Azienda, trattatelo come trattereste una cosa vostra. Ognuno di noi è responsabile di proteggere i beni dell'Azienda, evitando che vadano perduti in seguito a negligenza, uso scorretto o sprechi. Ovviamente è illegale sottrarre qualsiasi bene di proprietà dell'Azienda.

Telefoni cellulari e computer possono contenere notevoli quantità di dati sensibili. Occorre adottare tutte le precauzioni necessarie per proteggerli adeguatamente. In caso di smarrimento di un telefono o di un computer, informate immediatamente il vostro responsabile e il reparto IT.

Nella maggioranza dei casi le proprietà dell'Azienda (risorse, dispositivi, prodotti, attrezzature per ufficio, veicoli, software, computer, reti, telefoni o cellulari, fotocopiatrici, cancelleria ecc.) devono essere utilizzati solo per attività di lavoro. Prelevare o utilizzare beni di proprietà dell'Azienda per scopi personali, senza disporre della relativa autorizzazione, può essere considerato alla stregua di un furto. In certi casi, alcuni dispositivi quali telefoni cellulari e personal computer, possono anche essere utilizzati entro certi limiti per scopi personali, senza però interferire con le attività lavorative.

È vietato utilizzare, riprodurre, visualizzare, distribuire o memorizzare qualsiasi tipo di materiale sessualmente esplicito, osceno, diffamatorio, minaccioso, illegale o in qualsiasi modo non opportuno, quando si utilizzano strumenti dell'Azienda e durante l'attività lavorativa.

Conoscenza del codice

Dopo un incidente in un impianto dell'azienda, alcuni organi di stampa contattano Javier per avere informazioni sulla situazione preesistente e sulle cause dell'incidente. Anche se Javier era presente al momento dell'incidente e ha visto quello che è accaduto, si mette in contatto con l'Ufficio Legale. Javier si rende conto che è particolarmente importante che tutte le informazioni relative all'Azienda che vengono divulgate siano coerenti e precise.

Richieste governative, legali o di organi di stampa

È importante che le dichiarazioni ufficiali dell'Azienda siano coerenti e univoche.



Le pompe Ingersoll Rand utilizzate nel trasporto di carburante integrano sofisticati sistemi di controllo GPS che permettono lo scarico solo nelle località programmate.

A volte può verificarsi che le agenzie governative contattino il personale dell'Azienda chiedendo informazioni. Inoltre, potrebbe capitare che un dipendente venga contattato da qualche avvocato per avere informazioni in merito a questioni legali riguardanti l'Azienda oppure si può essere contattati anche da organi di stampa, a proposito di particolari eventi. Quando si viene contattati con richieste di informazioni, è necessario comunicarlo immediatamente ai responsabili della propria sede, oppure all'ufficio legale o all'ufficio Compliance. Evitare di rispondere personalmente a richieste di questo tipo.

Rispettare la legge

Difendiamo la nostra reputazione evitando di essere coinvolti in qualsiasi attività illegale.

Quale azienda globale, operiamo in tutto il mondo rispettando tutte le leggi applicabili in ogni paese in cui siamo presenti. Ogni dipendente è tenuto a conoscere le leggi relative al proprio lavoro. In caso di dubbi, richiedere assistenza.



Rispetto delle leggi, delle norme e dei regolamenti

Obbedire alla legge, sia nella lettera che nello spirito, è uno dei fondamenti su cui si fondano gli standard etici dell'Azienda. Nello svolgere l'attività dell'Azienda, i dipendenti devono rispettare e obbedire alle leggi delle giurisdizioni in cui operiamo. Sebbene non tutti i dipendenti siano tenuti a conoscere i dettagli di queste leggi, è importante conoscere sufficientemente le leggi locali, statali e nazionali applicabili per determinare quando richiedere consigli al Responsabile Area Legale dell'Azienda o ad altro personale competente. Se una legge è in conflitto con il presente Codice, è necessario rispettare la legge. Ci sono gravi conseguenze per la mancata osservanza delle leggi, delle norme e dei regolamenti applicabili, incluso il licenziamento ed eventuali sanzioni penali e civili.



I compressori Ingersoll Rand sono a bordo delle navi da trasporto o da crociera che navigano attorno al mondo.

Norme sul commercio internazionale

Per soddisfare le esigenze dei nostri clienti, dobbiamo spedire i nostri prodotti in paesi diversi. Le transazioni commerciali sono soggette alle varie norme che regolano il commercio internazionale in tema di esportazione, ri-esportazione o importazione, tra cui:

- Le leggi di controllo delle esportazioni, le norme doganali, le restrizioni o gli embargo e le sanzioni economiche nei confronti di alcuni paesi;
- Le leggi anti-boicottaggio vietano alle aziende di partecipare ad azioni internazionali di boicottaggio che non siano state sancite dal governo degli Stati Uniti.

È importante conservare la documentazione relativa a tutte le transazioni di importazione o esportazione, compresi gli ordini di acquisto, i contratti, le fatture, le registrazioni dei pagamenti e quant'altro pertinente. Le norme sul commercio internazionale sono complesse. In caso di dubbi o domande, contattare la direzione della propria sede o l'ufficio Compliance.

Concorrenza leale

Non parlare mai di prezzi o di quote di mercato con i concorrenti.

Le leggi antitrust sono studiate per tutelare la libera ed equa concorrenza e per evitare qualsiasi accordo o collusione. Ingersoll Rand si impegna attivamente per superare i concorrenti nei vari segmenti di mercato, sfruttando la propria creatività e la capacità di lavorare come un gruppo, ma senza mai ricorrere ad attività anti-concorrenziali. Vogliamo avere successo solo grazie alla capacità del nostro team globale di competere lealmente e onestamente. I dipendenti non devono **mai**:

- Discutere strategie commerciali o di prezzo con i concorrenti;
- Fissare i prezzi, coordinare le offerte, suddividere i mercati o attribuire i clienti.

Argomenti anti-concorrenziali non devono mai essere oggetto di dialogo con gli altri attori presenti nel nostro mercato, neanche in occasione di incontri informali, come durante fiere o eventi organizzati dai clienti. Chi si trova in situazioni in cui vengono discusse attività anti-concorrenziali deve astenersi dal partecipare alla discussione e segnalare immediatamente il fatto all'Ufficio Legale.

Le leggi sulla concorrenza sono complesse e possono comportare sanzioni molto severe. Per qualsiasi domanda contattare l'Ufficio Legale o l'Ufficio Compliance.

Conoscenza del codice

Durante una fiera, Marta si imbatte in Sven, un ex collega che ha lasciato di recente l'azienda, passando a un'azienda concorrente. Sven fa a Marta qualche domanda sulla strategia commerciale dell'Azienda per l'anno successivo. Anche se in passato Sven era un collega e un amico, Marta gli dice che non può parlare con lui di queste informazioni, visto che lavora per un concorrente. Inoltre Marta prende nota che dovrà informare della conversazione anche l'Ufficio Legale, non appena rientrerà in sede.

Norme anti-corruzione e anti-concussione

È vietato qualsiasi comportamento che possa essere interpretato come il pagamento di una tangente. Operiamo in modo onesto e corretto.

Conoscenza del codice

Carlos è direttore vendite in Venezuela. Ha fatto un'offerta per una fornitura di pompe alla Marina Militare del Venezuela. Un ufficiale della Marina Militare informa Carlos che c'è anche un'altra azienda che ha fatto un'offerta interessante, ma che, in cambio di una piccola somma, può fare in modo che sia l'offerta di Carlos ad essere scelta. Carlos rifiuta di pagare, perché sa che qualsiasi pagamento improprio a un funzionario di una amministrazione statale per ottenere un vantaggio commerciale costituisce una violazione della policy FCPA. Carlos segnala anche il fatto all'Ufficio Compliance.

Ingersoll Rand è impegnata ad attenersi a tutte le normative anti-corruzione e anti-concussione dei vari paesi del mondo, tra cui la Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) degli Stati Uniti e il Bribery Act del Regno Unito. Ai dipendenti, e a chiunque agisca per conto dell'Azienda, non è consentito effettuare o promettere qualsiasi forma di pagamento improprio a funzionari pubblici o soggetti commerciali privati e non governativi. Ingersoll Rand vieta anche i pagamenti cosiddetti "facilitanti", cioè piccole somme di denaro offerte a funzionari pubblici per sveltire le attività di routine e non discrezionali. Mai offrire **alcunché di valore** in modo diretto o indiretto a funzionari pubblici o a qualsiasi altro individuo, come contropartita per:

- avvantaggiarsi in modo scorretto;
- ottenere o mantenere accordi o contratti;
- influenzare le decisioni di enti pubblici o soggetti privati.

Le pene per il mancato rispetto delle leggi anti-corruzione possono essere particolarmente severe. Contattare l'Ufficio Legale o l'Ufficio Compliance per suggerimenti e indicazioni.

Clienti dell'amministrazione statale

Quando i clienti potenziali o esistenti fanno parte dell'amministrazione statale, è di importanza cruciale attenersi alle varie leggi, regolamenti e procedure che si applicano ai contratti con questo tipo di soggetti. Tali regole sono spesso più severe e complesse di quelle che disciplinano le nostre vendite con i clienti commerciali. Se vi occupate di marketing, vendita, contratti o progetti per un'agenzia dell'amministrazione statale, nel settore militare o altri settori governativi, avete la responsabilità di conoscere e attenervi alle particolari leggi e regole che si applicano ai rapporti commerciali con enti pubblici. La violazione di tali regole può comportare sanzioni onerose, la perdita di futuri contratti con l'amministrazione statale e perfino procedimenti penali per le persone coinvolte e per la nostra azienda.

Assunzione di dipendenti pubblici

Ingersoll Rand deve anche rispettare le severe regole e norme che disciplinano l'assunzione di dipendenti pubblici (attuali o ex) e di membri delle loro famiglie. Prima di condurre discussioni anche solo preliminari, è necessario richiedere il consenso delle Risorse Umane o degli uffici Legale o Compliance.

Stipendio e orario di lavoro

Ingersoll Rand è impegnata a rispettare tutte le leggi e le norme in materia di retribuzioni e di orari di lavoro. Per garantire che il lavoro eseguito per Ingersoll Rand sia adeguatamente retribuito, tutti i dipendenti devono registrare accuratamente tutte le ore lavorate come previsto dalle leggi e dalle norme del paese in cui risiedono, sia che si tratta di lavoro ordinario o straordinario, pianificato o meno, autorizzato o meno.

Conoscenza del codice

Gloria vorrebbe fare assumere Abdul, che al momento lavora per il Ministero della Difesa ed è coinvolto nell'eventuale scelta della nostra Azienda come fornitore per un importante contratto. Mentre attende che il Ministero della difesa decida a chi assegnare il contratto, Gloria pensa di contattare Abdul per dirgli che vorrebbe assumerlo con l'incarico di gestire il contratto in questione per conto dell'Azienda, qualora il contratto fosse assegnato a noi. Gloria ricorda però che ci sono delle regole da rispettare per l'assunzione di dipendenti di enti pubblici e quindi si mette in contatto con le Risorse Umane (HR) per chiedere indicazioni. L'ufficio HR dice subito a Gloria che non deve fare alcuna offerta ad Abdul. La informa che sarebbe possibile assumere Abdul una volta assegnato il contratto, ma anche in quel caso sarà necessario rispettare alcune regole e contattare Abdul solo dopo avere avuto l'approvazione dell'Ufficio Legale e dell'Ufficio Compliance e seguendone le indicazioni.

Protezione dell'ambiente

Vogliamo proteggere l'ambiente e conservarlo intatto per le generazioni future.

Conoscenza del codice

L'ufficio Risorse Umane sta conducendo un'indagine interna per un caso di presunta cattiva condotta e sta interrogando vari dipendenti che potrebbero essere a conoscenza di informazioni utili. Cheung, uno dei dipendenti interrogati, ha le prove che nel caso è coinvolto uno dei suoi amici, ma non desidera creargli dei problemi. Cheung pensa che, se non dice tutto quel che sa, non avrà mentito. Invece Cheung è tenuto a collaborare alle indagini svolte dall'Azienda e ciò significa che deve rispondere a tutte le domande in modo sincero fornendo tutte le informazioni utili di cui è a conoscenza. Tacere qualche informazione durante un'indagine costituisce una violazione del Codice.

Ingersoll Rand è impegnata a ridurre al minimo l'impatto ambientale delle proprie attività e a gestire stabilimenti e sedi nel rispetto di tutte le norme ambientali applicabili. Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare le leggi riguardanti la tutela dell'ambiente.

Collaborazione con le indagini e le verifiche condotte dall'Azienda

Tutti i dipendenti sono tenuti a cooperare pienamente con le attività di indagine condotte dall'Azienda e a fornire informazioni oneste e veritiere. Tacere qualche informazione o non collaborare durante un'indagine rappresenta una violazione del Codice.

I dipendenti devono garantire la massima collaborazione ai revisori interni o esterni. Non si deve mai fare alcunché per fuorviare, influenzare in modo scorretto o manipolare qualsiasi persona impegnata in attività di revisione o di verifica per conto dell'azienda.

Far crescere i nostri clienti

Realizziamo prodotti di cui possiamo essere fieri.

I nostri clienti si aspettano che i nostri prodotti siano tra i migliori sul mercato e noi sappiamo che si affidano a noi per soluzioni strategiche essenziali e di importanza fondamentale. Poiché la nostra aspirazione è essere legati per tutta la vita ai nostri clienti, ci assumiamo la responsabilità che ne deriva. La soddisfazione dei clienti è fondamentale per il nostro successo e noi vogliamo che i clienti siano entusiasti dei prodotti e dei servizi che offriamo loro.

4

Qualità dei prodotti

Siamo impegnati a fornire prodotti di elevata qualità. Per essere certi di offrire prodotti sicuri e innovativi ai nostri clienti, li realizziamo nel rispetto di tutte le leggi e le norme applicabili. Inoltre, svolgiamo sui nostri prodotti test e controlli qualità approfonditi. Se emerge un problema, anche solo potenziale, sulla qualità o sulla sicurezza di un prodotto, siete tenuti a informare immediatamente il vostro responsabile, il direttore dello stabilimento, il responsabile della sicurezza oppure l'ufficio per l'ambiente e la sicurezza.

Soddisfazione del cliente

Ingersoll Rand si assicura la fedeltà dei clienti sviluppando prodotti innovativi e di elevata qualità che rispondano efficacemente alle loro esigenze. Il nostro obiettivo è quello di essere il primo fornitore per livello di soddisfazione dei clienti, per tutti i nostri prodotti e marchi.



I compressori e le pompe Ingersoll Rand sono utilizzati per la prospezione di giacimenti di petrolio e gas naturale.

Lavorare insieme



Insieme possiamo creare un ambiente di lavoro positivo.

Siamo un team globale e promuoviamo una cultura che comprenda diversità di punti di vista, background ed esperienze. Ci impegniamo a garantire l'equità nel trattamento delle persone e nelle opportunità a loro disposizione creando un ambiente di lavoro integrato, sicuro e rispettoso, in cui tutti i dipendenti possano crescere e possano apportare un contributo significativo.

Salute e sicurezza sul lavoro

La sicurezza è **sempre** la nostra massima priorità.

Conoscenza del codice

Johan nota che un'apparecchiatura dello stabilimento è danneggiata e quindi pericolosa. Pensa che segnalando la cosa prima della fine del turno, potrebbe interrompere la produzione e questo lo preoccupa. Tuttavia decide che la sicurezza è sempre la cosa più importante e quindi informa immediatamente della condizione di pericolo il suo superiore e il responsabile dello stabilimento.

Per essere certi che il nostro ambiente di lavoro sia sicuro, è importante che ciascun dipendente rispetti le procedure in materia di sicurezza, in particolare quelle che riguardano il funzionamento delle macchine e il sollevamento di oggetti pesanti. È possibile prevenire gli incidenti se si pensa alla sicurezza prima di ogni altra cosa, se si definiscono procedure per la sicurezza, se si rispettano i programmi dell'Azienda per la sicurezza e se si seguono puntualmente le leggi in materia di salute e sicurezza sul lavoro dei vari paesi in cui opera la nostra azienda. Se notate una situazione pericolosa, denunciatela immediatamente al vostro superiore o al direttore di stabilimento. Se ritenete che un problema riguardante la sicurezza non sia affrontato in maniera adeguata dai responsabili locali, contattate il Dipartimento per l'ambiente, la salute e la sicurezza.

Rispetto reciproco

I dipendenti sono la nostra risorsa più importante. Rispettiamo la diversità culturale e apprezziamo le differenze di opinione.

In Ingersoll Rand, trattiamo tutti con il massimo rispetto e dignità e apprezziamo il fatto che ognuno di noi provenga da storie e culture diverse. Noi pensiamo che tutti i dipendenti, qualsiasi sia la loro sede, abbiano il diritto di lavorare in un ambiente in cui non vi siano discriminazioni, molestie o mobbing. Rispettiamo le differenti pratiche e abitudini lavorative che esistono nei vari paesi e siamo attenti alle culture locali.

Privacy

Rispettiamo il diritto alla privacy dei nostri dipendenti.

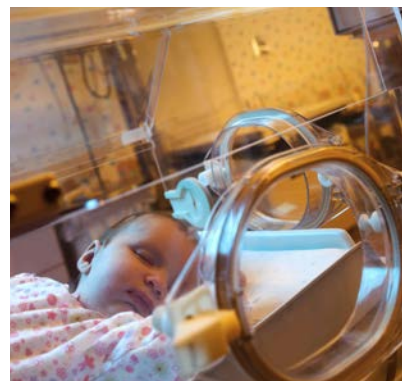
Per essere un vero team globale dobbiamo rispettare la privacy di ciascuno di noi. Se avete accesso a dati personali di altri dipendenti o ai sistemi che gestiscono tali dati, siete tenuti a rispettare tutte le policy applicabili e le leggi riguardanti raccolta, conservazione, e divulgazione di dati personali.

Siete tenuti a:

- Accedere ai dati personali solo per ragioni di lavoro;
- Conservare i dati personali in modo sicuro;
- Segnalare qualsiasi possibile violazione della privacy o rischio per la sicurezza delle informazioni all'Ufficio Legale oppure alle persone autorizzate in Azienda, in base a quanto previsto dalle leggi locali;
- Conoscere e comprendere tutte le norme locali relative alla protezione dei dati personali.

In molti paesi sono presenti leggi e norme che regolamentano il trasferimento di alcuni tipi di dati personali dei dipendenti verso altri paesi. Noi ci atteniamo alle leggi sulla privacy in vigore nei paesi in cui operiamo. Se siete coinvolti in progetti che richiedono il trasferimento di dati personali al di fuori del paese di origine, contattate l'Ufficio Legale, il responsabile IT o l'Ufficio Compliance.

Tutti i dati conservati in formato elettronico nei computer dell'Azienda sono di proprietà dell'Azienda. I dipendenti devono essere consapevoli che non esiste alcuna garanzia di privacy quando utilizzano i computer o altre risorse dell'Azienda.



Ingersoll Rand produce componenti fondamentali per le apparecchiature utilizzate in ospedali, laboratori di ricerca e aziende farmaceutiche.



Club Car vanta più di 60 anni di innovazione e di progettazione all'avanguardia nel settore delle golf car, dei veicoli commerciali e dei trasporti per uso personale al servizio dei nostri clienti e delle nostre comunità.

L'Azienda ha il diritto di monitorare e di accedere in qualsiasi momento ai documenti presenti nei propri sistemi, entro i limiti previsti dalla legge. Ingersoll Rand riconosce che in alcuni paesi, al di fuori degli Stati Uniti, i dipendenti possono vantare alcuni diritti di privacy sui dati personali presenti nei computer forniti in uso dall'Azienda ai dipendenti stessi. Ingersoll Rand rispetta il diritto alla privacy sui dati personali.

Diversità e integrazione

Siamo impegnati a favorire la diversità nella nostra forza lavoro. Le nostre pratiche di assunzione vietano ogni forma di discriminazione basata su razza, colore, religione, età, genere, orientamento sessuale, nazionalità, disabilità, cittadinanza, assolvimento del servizio militare o qualsiasi altro fattore previsto dalla legge. Crediamo che la diversità all'interno della forza lavoro sia preziosa e ci sforziamo di creare un ambiente di lavoro inclusivo in cui la diversità di idee, opinioni e prospettive sia valorizzata e incoraggiata.

Molestie e discriminazioni

Sul luogo di lavoro, le proposte di natura sessuale, le richieste di favori sessuali o le richieste di appuntamento indesiderate non sono accettabili.

Desideriamo offrire un ambiente di lavoro al riparo da molestie. Le molestie possono assumere varie forme, inclusi i comportamenti fisici o verbali atti a creare un ambiente di lavoro intimidatorio, offensivo o ostile. Sul luogo di lavoro, non verrà tollerato alcun tipo di molestia sessuale, insulti di natura razziale, etnica o religiosa o commenti offensivi. Si configurano come molestie, sessuali o di altro tipo, le azioni e il relativo impatto sugli altri, indipendentemente dalle intenzioni di chi le compie.

Tolleranza zero per la violenza sul luogo di lavoro

Sul luogo di lavoro non verrà tollerato alcun atto o minaccia di violenza, né alcun tipo di comportamento fisico o verbale aggressivo o inopportuno. Ciò comprende qualsiasi commento o frase minacciosa o intimidatoria, aggressioni o danni alle proprietà altrui.

Uso di droga e alcool

Alcool e droghe possono influire negativamente sulla capacità di giudizio e sulle abilità motorie del soggetto, con rischi di lesioni a colleghi, clienti e altre persone. È espressamente vietato possedere, usare o essere sotto l'effetto di droghe nelle aree di proprietà dell'Azienda o nell'orario di lavoro. I dipendenti non possono usare o detenere bevande alcoliche nelle aree di proprietà dell'Azienda, ad eccezione dei casi in cui l'alcool sia esplicitamente permesso durante eventi organizzati da Ingersoll Rand. Ingersoll Rand riconosce che in alcuni paesi al di fuori degli Stati Uniti, il possesso di alcool all'interno di aree di proprietà dell'Azienda non può essere vietato e quindi Ingersoll Rand rispetterà quanto previsto dalle leggi e dalle norme locali in questo ambito.

Attività politiche e di comunità

Incoraggiamo i nostri dipendenti a mantenere un buon equilibrio tra il lavoro e la vita privata e li invitiamo a partecipare attivamente alle attività della propria comunità. Tuttavia, i dipendenti non devono cercare di imporre le proprie credenze religiose o politiche sugli altri.

L'attività politica deve essere esercitata nel tempo libero al di fuori dell'azienda. I dipendenti non possono promuovere candidati o diffondere materiale politico nelle aree di proprietà dell'Azienda. Nessun dipendente è autorizzato a elargire contributi a organizzazioni politiche in nome dell'Azienda, senza la preventiva autorizzazione esplicita dell'Ufficio Legale.

Conoscenza del codice

Brad ascolta casualmente un'accesa discussione tra due colleghi. Stanno discutendo ad alta voce confrontandosi in modo aggressivo e conflittuale. Brad non vuole intervenire, perché teme che finirà per essere coinvolto in una rissa. Tuttavia decide di spostarsi e di avvisare l'ufficio Risorse Umane parlando con il responsabile. Brad sa che Ingersoll Rand non accetta in alcun caso la violenza sul luogo di lavoro.



Gli avvitatori pneumatici a massa battente a batteria di Ingersoll Rand sono molto apprezzati dai professionisti di tutto il mondo. Sono noti per la loro durata e il loro profilo compatto, in grado di offrire una solida affidabilità e il miglior rapporto peso/potenza sul mercato.

Pensare in modo creativo



Proteggere la proprietà intellettuale dell'Azienda.

Siamo orgogliosi del nostro pensiero creativo e della capacità di progettare prodotti innovativi e fondamentali per le applicazioni più critiche dei nostri clienti. Dobbiamo assicurarci di operare tutti assieme per proteggere le nostre idee e le nostre innovazioni, oltre a tutte le altre proprietà dell'Azienda.

Riservatezza delle informazioni

Le idee, i progetti e le attività di Ricerca e Sviluppo dell'Azienda non devono essere rivelate o discusse con alcuno al di fuori dell'Azienda, tranne il caso in cui si sia esplicitamente autorizzati a farlo.

Le informazioni riservate sono informazioni non disponibili per il pubblico, che possono essere divulgate in modo limitato all'interno dell'Azienda oppure sono indicate come riservate dall'Azienda. A volte potreste avere accesso a informazioni riservate riguardanti l'Azienda oppure uno dei nostri partner commerciali. Le informazioni riservate comprendono tutte le informazioni riservate che potrebbero essere utili ai concorrenti, o dannose per l'Azienda o i suoi clienti se divulgate tra cui strategie commerciali riservate, informazioni non di dominio pubblico, business plan, prezzi, invenzioni, progetti e nuovi prodotti.

Per proteggere le informazioni confidenziali devono essere prese alcune precauzioni basilari, tra cui:

- Contrassegnare visibilmente le informazioni come "Riservate" in modo che chiunque sia consapevole che tali informazioni vanno protette;
- Le informazioni riservate vanno divulgate solo a coloro che hanno una legittima necessità di conoscerle;
- Le informazioni riservate vanno utilizzate solo per gli scopi per cui sono previste;
- È opportuno spostare le informazioni riservate dal luogo di lavoro solo quando è strettamente necessario;
- Le informazioni riservate devono essere eliminate in modo tale che mantengano il proprio carattere di riservatezza (ad esempio mediante triturazione delle copie cartacee);
- Adottare le opportune precauzioni assicurandosi di discutere le informazioni riservate in aree private, per evitare che qualcuno possa origliare la conversazione (ascensori e locali pausa non sono aree private).

Insider Trading

I dipendenti potrebbero anche venire a conoscenza di informazioni rilevanti non pubbliche riguardanti Ingersoll Rand o altre aziende. Le informazioni rilevanti non pubbliche sono informazioni che potrebbero influenzare gli investitori nell'acquisto o nella vendita di azioni di un'azienda. Ai dipendenti è esplicitamente vietato acquistare o vendere azioni di un'azienda se sono in possesso di materiale informativo riservato relativo a tale azienda. Ai dipendenti è esplicitamente vietato suggerire l'acquisto o la vendita di titoli (stock tipping), ovvero rivelare materiale informativo riservato riguardante un'azienda a parenti, colleghi, amici o altri soggetti per permettere a tali persone di acquistare o vendere titoli in base a tali informazioni.

Conoscenza del codice

Ralf è in ascensore con Emmanuel e altri colleghi, quando Emmanuel gli chiede qualcosa a proposito di alcune informazioni riservate riguardanti un cliente. Ralf dice a Emmanuel di raggiungerlo nel suo ufficio per parlarne, perché sa che non deve discutere di informazioni riservate in un luogo pubblico.



Quantima è un rivoluzionario compressore d'aria a due stadi ad accoppiamento diretto, utilizzato in applicazioni automobilistiche o dall'industria delle bevande e permette ai nostri clienti di raggiungere i loro obiettivi di risparmio energetico.

Proprietà intellettuale

La nostra proprietà intellettuale non deve essere divulgata o resa pubblica senza una specifica autorizzazione.



Robuschi srl, con sede a Parma, progetta e costruisce compressori, soffianti e pompe per applicazioni che vanno dal trattamento acque alla produzione di zucchero.

La nostra proprietà intellettuale è una risorsa inestimabile dell'Azienda e deve essere protetta attentamente. La proprietà intellettuale include marchi, copyright, invenzioni, brevetti e segreti commerciali. Nessun soggetto terzo deve essere in grado di utilizzare i nostri marchi o la proprietà intellettuale senza la debita autorizzazione e senza un accordo di licenza approvato dall'Ufficio Legale.

La proprietà intellettuale include anche i risultati del lavoro dei dipendenti. Quali dipendenti, il risultato del vostro lavoro e le cose create nell'ambito dei vostri incarichi o durante l'orario di lavoro, oppure usando le risorse o le informazioni dell'Azienda, appartengono a Ingersoll Rand e devono essere utilizzate esclusivamente per gli scopi dell'Azienda. Questo include documenti, piani, analisi e proiezioni, invenzioni, idee, programmi software, miglioramenti, opere, processi, progetti o qualsiasi altro lavoro che abbiate contribuito a creare o realizzato nell'ambito del vostro lavoro per l'Azienda. Se si lascia l'Azienda, tutte le proprietà dell'Azienda devono rimanere in Azienda o essere restituite all'Azienda. Non si è autorizzati a conservare copie dei propri lavori, tranne il caso in cui sia stato espressamente concordato o stipulato diversamente.

Sistemi informativi, e-mail, Internet e social media

I sistemi informativi aziendali sono una componente fondamentale delle nostre attività e devono essere utilizzati solo a scopo di lavoro. L'Azienda riconosce che, saltuariamente, i dipendenti possono avere la necessità di utilizzare le attrezzature o i sistemi di comunicazione dell'Azienda per scopi personali. Tale uso è autorizzato nelle seguenti circostanze:

- per una durata limitata;
- se non interferisce con gli incarichi di lavoro del dipendente;
- se non riguarda materiale calunnioso, diffamatorio, offensivo, razzista, pornografico od osceno;
- se non trasmette un'immagine negativa dell'Azienda, se non influisce negativamente sulla reputazione dell'Azienda e se non espone l'Azienda a rischi legali.

Nei paesi dove questo è permesso dalla legge, Ingersoll Rand si riserva il diritto di controllare le e-mail, i messaggi di testo e vocali, l'attività sui social media e l'uso di Internet dei dipendenti.

Siti Web del tipo chat room, bacheche elettroniche e simili, sono forum pubblici dove è scorretto parlare di informazioni riservate dell'Azienda, informazioni personali, dati dei clienti, segreti commerciali e in genere di qualsiasi argomento non autorizzato. Se dovete essere presenti in questi forum per ragioni professionali, contattate preventivamente il vostro superiore oppure l'Ufficio Legale o l'Ufficio Compliance per averne l'autorizzazione.

È vietato installare qualsiasi tipo di software, incluso il software gratuito shareware, demo o software di valutazione sui computer dei dipendenti, se non si tratta di software autorizzato e installato dai servizi IT.

Conoscenza del codice

Klaus riceve da un amico un'e-mail che contiene una barzelletta a sfondo sessuale. Klaus sa che non è accettabile utilizzare gli strumenti dell'Azienda per inviare materiale inappropriato in Internet e quindi cancella l'e-mail e non la inoltra a nessuno.

Conservazione dei documenti aziendali

Mai modificare, cancellare o nascondere i documenti aziendali che devono essere conservati per ragioni legali.

Conoscenza del codice

Donzelle riceve una comunicazione legale di conservazione dei documenti relativa a un progetto a cui ha lavorato. La comunicazione richiede che vengano conservati tutti i documenti, i registri e le e-mail relative al progetto. Donzelle è preoccupato per un'e-mail che ha spedito e in cui affermava che un suo superiore si stava comportando in modo non etico relativamente al progetto. Ha cambiato idea e sa che solo lui e il destinatario sono a conoscenza di quella e-mail. Donzelle pensa di distruggere l'e-mail in modo che i commenti negativi sul suo superiore non vengano divulgati ad altri. Tuttavia si rende conto che una volta che è stata ricevuta la comunicazione legale di conservazione dei documenti, non è più possibile modificare, alterare, o cancellare alcun documento identificato nella comunicazione come da conservare, indipendentemente dal fatto che possa essere imbarazzante o poco veritiero.

Tutti i dipendenti sono tenuti a osservare i procedure per la conservazione e le modalità di eventuale distruzione dei documenti aziendali che si applicano ai documenti cartacei e a quelli elettronici.

Di volta in volta vi potrebbe essere richiesto di conservare alcuni documenti in relazione a determinati obblighi legali. Questo tipo di richiesta è detta "conservazione a fini giudiziari". Siete tenuti a provvedere alla richiesta ed è esplicitamente vietato modificare, cancellare, eliminare, rimuovere o in qualsiasi altro modo distruggere i documenti che devono essere conservati.



Un dipendente di Ingersoll Rand ispeziona accuratamente una pompa per verificare che siano sempre soddisfatte le esigenze dei nostri clienti.

Azioni da compiere

Promuovere il Codice.

Pensiamo e ci comportiamo come proprietari, e agiamo. Ognuno di noi è tenuto a seguire le linee guida descritte nel Codice.



Tutti i dipendenti sono tenuti non solo a rispettare il Codice ma anche a dare l'esempio.

Ciascuno è responsabile di promuovere il rispetto e la fiducia sul luogo di lavoro.

Se avete la responsabilità di altri dipendenti, siete tenuti non solo a rispettare il Codice ma anche a incoraggiare il vostro team a comprendere e ad adottare tutte le indicazioni del Codice. Inoltre, i direttori di stabilimento devono far sì che il nostro Codice sia compreso ed effettivamente applicato entro i propri stabilimenti. Sono inoltre tenuti a organizzare eventi formativi sulla conformità al Codice e ad assicurarsi che tali eventi siano seguiti dai propri dipendenti.

Tutti noi dobbiamo favorire un ambiente di lavoro in cui il personale non abbia timore di porre domande e sollevare dubbi. Se siete a conoscenza o sospettate una condotta impropria, dovete affrontare la situazione oppure segnalarla alla persona opportuna al fine di risolvere la questione in modo adeguato.

Segnalare un problema

Se notate qualcosa... ditelo.

Mentre lavorate in Ingersoll Rand, potrebbe capitarvi di dover affrontare un dilemma etico, oppure di notare qualcosa, sul posto di lavoro, che vi fa sorgere dei dubbi. In questi casi, dovrete parlarne con il vostro superiore. Se non vi sentite a vostro agio con questa soluzione, potete mettervi in contatto con un altro responsabile, con il direttore dello stabilimento, con l'Ufficio Risorse Umane o con l'Ufficio Legale o l'Ufficio Compliance.

Inoltre, a vostra esclusiva discrezione, potrete rivolgervi al Comitato di revisione, al Responsabile Area Legale o al responsabile dell'audit interno per: (1) qualsiasi contabilità discutibile, controlli contabili interni o questioni di revisione contabile; (2) eventuale non conformità con i requisiti legali e regolamentari applicabili o con il presente Codice; o (3) presunta ritorsione nei confronti di dipendenti e di altre persone che fanno le segnalazioni in buona fede.

Si può fare una segnalazione su qualsiasi argomento:

- (a) scrivendo a Ingersoll Rand,
C.a.: Presidente del Comitato di revisione
o Responsabile Area Legale o Audit interno,
800-A Beaty Street,
Davidson, North Carolina 28036;
- (b) chiamando la linea diretta aziendale in loco fornita
nel presente Codice;
- (c) accedendo alla linea diretta linea diretta aziendale
all'indirizzo disponibile sul sito:
www.irethicsreports.com.

Qualsiasi altra persona non dipendente o parte esterna interessata può riferire al Comitato di revisione, al Responsabile Area Legale o all'Audit interno, una qualsiasi delle questioni descritte in precedenza.

Un rapporto deve essere basato sui fatti piuttosto che speculativo o risolutivo e contenere quante più informazioni specifiche possibile per consentire una corretta valutazione. Inoltre, tutti i rapporti dovrebbero contenere sufficienti informazioni oggettive per sostenere l'avvio di un'inchiesta, inclusi, ad esempio, i nomi delle persone sospettate di violazioni, i fatti rilevanti delle violazioni, come il denunciante è venuto a conoscenza delle violazioni e, se noto, una stima del potenziale danno all'Azienda.

La linea diretta dedicata all'etica e il sito Web sono gestiti da un fornitore di servizi indipendente esterno e consentono a qualsiasi dipendente dell'Azienda di presentare un rapporto in forma anonima e riservata.

Ingersoll Rand esaminerà tutti i rapporti in conformità alle proprie procedure interne. Se richiesto, l'identità dei dipendenti che segnalano una possibile violazione del Codice verrà mantenuta riservata, ad eccezione del caso in cui l'Azienda sia tenuta, a termini di legge, a rivelare l'identità della persona in questione oppure qualora l'Azienda dovesse rendersi conto che la divulgazione dell'informazione fosse indispensabile per condurre un'indagine approfondita e risolvere il problema.

Conoscenza del codice

Sunny ascolta casualmente una conversazione che la induce a pensare che un collega possa avere utilizzato informazioni riservate per un'attività di insider trading. Poiché Sunny non ha le prove della violazione del Codice, non è sicura di dover segnalare la cosa. Dopo aver riflettuto, Sunny conclude che il Codice richiede di segnalare i propri dubbi per permettere alla direzione di condurre adeguate analisi e determinare se la segnalazione è fondata.

Organi Amministrativi

Consiglio di amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda, tramite il Comitato di revisione, contribuirà a garantire che il Codice venga correttamente gestito. Il Comitato di revisione è responsabile per la revisione periodica delle procedure di conformità in vigore per l'attuazione del presente Codice e raccomanderà chiarimenti o modifiche necessarie al presente Codice al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione.

Funzionari e dirigenti. Tutti i funzionari e i dirigenti sono responsabili della revisione del presente Codice con i propri dipendenti. Funzionari e dirigenti sono anche responsabili del riesame diligente delle pratiche e delle procedure in vigore per contribuire a garantire il rispetto del presente Codice.

Politica di non ritorsione

Ingersoll Rand adotta una rigorosa policy anti-ritorsione. Chiunque tenti azioni di ritorsione contro qualcuno che in buona fede abbia sollevato dei dubbi o abbia contribuito alle indagini su un problema sarà soggetto ad azioni disciplinari. Se ritenete di essere oggetto di forme di ritorsione per avere segnalato un problema, contattate immediatamente la nostra linea diretta dedicata all'etica, l'Ufficio Legale o l'Ufficio Compliance.

Conseguenze della violazione del Codice

Comprendere e rispettare il Codice. In caso contrario sarete chiamati a rispondere delle eventuali violazioni.

Siete tenuti a leggere il Codice e a ottenere le certificazioni periodiche per confermare la vostra conformità al Codice e alle policy aziendali. Il Codice non ha lo scopo di ridurre o limitare gli altri obblighi

che i dipendenti sono tenuti a rispettare nei confronti dell'Azienda. Gli amministratori devono inoltre fare riferimento alle linee guida della Governance aziendale per ulteriori politiche che disciplinano in particolare il comportamento degli amministratori e, nel caso di amministratori non dipendenti, la conformità al presente Codice è soggetta alle disposizioni della Carta, degli Statuti e di qualsiasi accordo degli azionisti con Ingersoll Rand.

I dipendenti che non rispettano (in lettere o in spirito) il Codice possono essere soggetti ad azioni disciplinari, compreso il licenziamento. Di seguito sono riportati esempi di condotta che possono comportare sanzioni disciplinari:

- Azioni che violano una politica aziendale;
- Richiesta ad altri di violare una politica aziendale;
- Mancata comunicazione tempestiva di una violazione nota o sospetta di una politica aziendale;
- Mancata collaborazione nelle indagini aziendali di possibili violazioni di una politica aziendale;
- Ritorsione contro altri dipendenti per aver segnalato un problema di integrità in buona fede; e
- Mancata dimostrazione della leadership e della diligenza necessarie a garantire la conformità alle politiche aziendali e alle leggi vigenti.

È importante comprendere che una violazione del presente Codice e di alcune politiche aziendali può comportare, per l'Azienda, e per le persone coinvolte, una responsabilità civile con risarcimento dei danni, una sanzione amministrativa e/o procedimenti penali.



Il controllo qualità Ingersoll Rand utilizza le tecnologie più moderne per collaudare gli strumenti utilizzati per produrre i rotori Sutorbilt Legend.

Deroghe al codice

Le deroghe al Codice sono rare, ma vi sono circostanze in cui sono ammesse. Se ritenete che sia necessaria una deroga al Codice, contattate l'Ufficio Legale.

Qualsiasi deroga a una qualsiasi disposizione del presente Codice per gli amministratori o i funzionari dell'Azienda deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Azienda e sarà comunicata tempestivamente come previsto dalla legge applicabile sui titoli e/o dai regolamenti della borsa.

Il Codice deve essere letto e interpretato alla luce di tutte le policy e procedure aziendali e delle indicazioni del Manuale del dipendente applicabile nei vari paesi. Il Codice non riepiloga tutte le policy e le procedure aziendali. Nell'archivio delle policy aziendali, disponibile sulla intranet, sono reperibili ulteriori indicazioni sulle politiche aziendali, così come nei manuali aziendali distribuiti in alcuni paesi. L'Azienda si riserva il diritto di aggiornare il Codice e le proprie policy saltuariamente e a propria discrezione. I dipendenti sono tenuti a conoscere e a rispettare le leggi, le policy e procedure applicabili e relative al proprio lavoro.

Il Codice non è un contratto di lavoro e la pubblicazione del Codice non attribuisce particolari diritti ai dipendenti.

Il presente Codice non limita la comunicazione, la cooperazione o la presentazione di reclami da parte di attuali dipendenti o di ex dipendenti a enti o entità governative federali, statali o locali degli Stati Uniti in merito a possibili violazioni di leggi o regolamenti, né la divulgazione di informazioni a enti o entità governative protetti dalle disposizioni di tali leggi o regolamenti in materia di segnalazioni, se (1) tali comunicazioni e divulgazioni sono conformi alla legge applicabile e (2) le informazioni soggette a tale divulgazione non sono state ottenute da attuali dipendenti o da ex dipendenti nel corso di una comunicazione soggetta al privilegio esistente tra avvocato e cliente. Ciò vale indipendentemente da qualsiasi altro accordo di riservatezza o di non divulgazione applicabile agli attuali dipendenti o a ex dipendenti; inoltre qualsiasi accordo che sia in conflitto con quanto sopra esposto è da considerarsi modificato dall'Azienda coerentemente con quanto precede.

Contatti principali

Ufficio legale

Responsabile Area Legale
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Norme sul commercio internazionale e sulla Compliance

Direttore, Compliance globale
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Controllo e revisione

Vice Presidente e Corporate Controller
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Risorse Umane

Vicepresidente Risorse Umane
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Politiche aziendali

Per un elenco completo delle politiche Ingersoll Rand, visitare il sito intranet aziendale, **IRnow**

Numeri linea diretta

Linea diretta globale per l'etica

www.irethicsreports.com

Argentina

0-800-555-4288 (Telecom)

0-800-222-1288

(Telefonica)

Quando richiesto

844-439-4693

Australia

800-875-313

Austria

0-800-200-288

Quando richiesto

844-439-4693

Bahrein

800-00-001 (Fisso)

800-000-05 (Cellulare)

Quando richiesto

844-439-4693

Belgio

0-800-100-10

Quando richiesto

844-439-4693

Brasile

0800-892-0749

Canada

844-439-4693

Cile

800-225-288 (Telmex)

800-800-288 (Telefonica)

800-360-312 (ENTEL)

Quando richiesto

844-439-4693

Cina

4008427065

Colombia

01-800-911-0011

Quando richiesto

844-439-4693

Repubblica Ceca

800-144-301

Danimarca

800-100-10

Quando richiesto

844-439-4693

Egitto

02-2510-0200

(Cellulare)

2510-0200 (Cairo)

Quando richiesto

844-439-4693

Finlandia

0800-9-12740

Francia

0800-90-4105

Germania

0-800-225-5288

Quando richiesto

844-439-4693

Grecia

00-800-1311

Quando richiesto

844-439-4693

Hong Kong

800-93-2266 o 800-96-1111

Quando richiesto

844-439-4693

India

000-117

Quando richiesto

844-439-4693

Indonesia

001-801-10

Quando richiesto

844-439-4693

Irlanda

1-800-550-000

00-800-222-55288 (UIFN)

Quando richiesto

844-439-4693

Italia

800-794395

Giappone

0034-811-001 (NTT)

00-539-111 (KDDI)

00-663-5111 (Softbank)

Quando richiesto

844-439-4693

Giordania

1-880-0000

Quando richiesto

844-439-4693

Malesia

1-800-80-0011

Quando richiesto

844-439-4693

Messico

800-681-6934

Olanda

8000201780

Nuova Zelanda

000-911

Quando richiesto

844-439-4693

Norvegia

800-190-11

Quando richiesto

844-439-4693

Panama

800-2288

Quando richiesto

844-439-4693

Perù

0-800-50-000

Quando richiesto

844-439-4693

Filippine

1010-5511-00 (PLDT)

105-11 (Globe/Philcom/
Digitel /Smart)

Quando richiesto

844-439-4693

Polonia

0-0-800-111-1111

Quando richiesto

844-439-4693

Romania

0808-03-4288

Quando richiesto

844-439-4693

Russia

363-2400

Quando richiesto

844-439-4693

Arabia Saudita

800-850-0695

Serbia

800190998

Singapore

800-001-0001 (StarHub)

800-011-1111 (SingTel)

Quando richiesto

844-439-4693

Slovacchia

0-800-000-101

Quando richiesto

844-439-4693

Slovenia

080-688837

Sud Africa

800205140

Corea del Sud

00-309-11 (Dacom)

00-369-11 (ONSE)

00-729-11 (Telecom)

Quando richiesto

844-439-4693

Spagna

900-99-0011

Quando richiesto

844-439-4693

Svezia

020-799-111

Quando richiesto

844-439-4693

Svizzera

0-800-890011

Quando richiesto

844-439-4693

Taiwan

00-801-102-880

Quando richiesto

844-439-4693

Tailandia

1-800-0001-33

Quando richiesto

844-439-4693

Turchia

0811-288-0001

Quando richiesto

844-439-4693

Ucraina

0-800-502-886

Quando richiesto

844-439-4693

Emirati Arabi Uniti

8000-021

Quando richiesto

844-439-4693

Regno Unito

0808-234-3663

Stati Uniti

844-439-4693

Vietnam

1-201-0288

1-228-0288

Quando richiesto

844-439-4693



Ingersoll Rand Sede centrale

800-A Beatty Street
Davidson, North Carolina 28036
www.IRCO.com



INGERSOLL RAND

GEDRAGSCODE



*Ingersoll Rand-compressoren worden gebruikt voor
luchtgereedschap en andere apparatuur in servicecentra voor auto's.*

Inhoud

1

Bericht van onze CEO 2

Ons doel en onze waarden 4

2

We doen het juiste 6

- Inleiding van de code
- Ethische bedrijfstransacties
- Derden en leveranciers selecteren
- Belangenconflicten
- Bedrijfskansen
- Fraude
- Zakelijk amusement en zakelijke maaltijden
- Geschenken
- Witwassen
- Nauwkeurig en volledig Bedrijfsgegevens en externe informatie
- Het geld van het bedrijf beschermen
- Diefstal of misbruik van bedrijfseigendommen
- Vragen van de overheid, juridische zaken en media

3

We volgen de wet 17

- Naleving van wetten, regels en voorschriften
- Internationale handelswetten
- Eerlijke concurrentie
- Anti-omkoping en corruptie
- Zakendoen met de overheid
- Medewerkers van de overheid inhuren
- Regels omtrent salarissen en uren
- Het milieu beschermen
- Samenwerking met bedrijfsonderzoeken en audits

4

We zorgen dat klanten succesvol kunnen zijn 23

- Productkwaliteit
- Klanttevredenheid

5

We werken samen 24

- Wetgeving omtrent gezondheid en veiligheid
- Elkaar met respect behandelen
- Privacy
- Diversiteit en inclusie
- Anti-intimidatie
- Nultolerantie voor geweld op de werkplek
- Geen drugs en alcohol
- Gemeenschaps- en politieke activiteiten

6

We denken creatief 28

- Vertrouwelijke informatie
- Handel met voorkennis
- Intellectueel eigendom
- E-mail, internet, sociale media en informatiesystemen
- Bewaren van bedrijfsgegevens

7

We ondernemen actie 33

- Een zorg melden
- Niet-vergelding
- Gevolgen van het overtreden van de code
- Vrijstellingen van de Gedragscode

Belangrijkste contactnummers 39

Hotline-nummers per land 40

Een bericht van Vicente Reynal

1

Bij Ingersoll Rand proberen we elke dag vertrouwen te verdienen door eerlijk te zijn in onze omgang en integer te handelen tussen werknemers, klanten, leveranciers, aandeelhouders en onze gemeenschappen. Ons doel - *Vertrouw op ons om u te helpen het leven beter te maken* - houdt in dat u integer handelt, ongeacht hoe moeilijk de uitdaging is. De wereldwijde gedragscode van Ingersoll Rand kan voor ons allen een leidraad zijn bij het nemen van de juiste beslissingen als het gaat om de verwachtingen van het bedrijf om zaken te doen conform de hoogste ethische normen en alle toepasselijke wetten.



De twee bedrijven die we hebben samengebracht, Gardner Denver en Ingersoll Rand, staan gezamenlijk garant voor meer dan 300 jaar marktleiderschap. Hoewel er sinds de 19e eeuw veel veranderd is, is de manier waarop wij zaken doen een van de drijvende krachten die we niet hebben losgelaten. Gardner Denver en Ingersoll Rand hebben beide de tand des tijds doorstaan door het hebben van duidelijke visies en waarden die beide culturen hebben gedefinieerd, zodat beide bedrijven altijd met één gemeenschappelijk doel hebben gewerkt: altijd het juiste doen.

Nu beide toonaangevende bedrijven als één gezamenlijk bedrijf verder gaan, is het belangrijk voor ons om de toonaangevende principes te volgen die in onze Gedragscode staan:

- We doen wat juist is
- We volgen de wet
- We zorgen dat klanten succesvol kunnen zijn
- We werken samen
- We denken creatief
- We ondernemen actie

Neem de tijd om onze Gedragscode te lezen, te begrijpen en te raadplegen wanneer dat nodig is. Hoewel in de Gedragscode duidelijk vermeld staat waaraan we ons moeten houden, voorziet deze niet in elke situatie. Wanneer we in een situatie belanden waarin de Gedragscode niet of niet volledig voorziet, moeten we ons als eigenaar van het Bedrijf opstellen en zodanig denken en handelen, de problemen oplossen en het juiste resultaat bereiken zonder compromissen te sluiten.

Een andere belangrijke verantwoordelijkheid die we allen delen, is het melden van mogelijke schendingen van de Gedragscode, een bedrijfsbeleid of de wet. Als u ongepast of afwijkend gedrag ziet, meld dat dan. Als u vragen hebt, vraag dan om hulp. Aan het einde van de Gedragscode staat een lijst met contactnummers waarmee u bij de juiste persoon of afdeling komt om al uw vragen te stellen. Ik wil ook heel duidelijk zijn dat Ingersoll Rand geen vergelding duldt tegen iemand die zich zorgen maakt over een mogelijke schending van de Gedragscode, enig bedrijfsbeleid of de wet. Neem onmiddellijk contact op met onze Global Ethics Hotline of de afdeling Legal Affairs als u het gevoel hebt dat vergeldingsacties op u zijn of worden uitgevoerd.

Onze reputatie is onze verantwoordelijkheid, en met het naleven van de Gedragscode bevestigt en versterkt u die reputatie. We laten onze stakeholders zien dat we een eerlijke, betrouwbare en prestatiegerichte zakenpartner zijn die zich altijd inzet om beter te worden. Dat zal ons helpen de volgende 300 jaar van succes bij Ingersoll Rand veilig te stellen.

Met vriendelijke groet,



Vicente Reynal
Chief Executive Officer



Vertrouw op ons

Om u te helpen het leven
beter te maken

Wij denken en handelen alsof het bedrijf van ons allen is.

Al 160 jaar lang zetten wij ons in om het leven beter te maken. We worden gedreven door een ondernemersgeest en een verantwoordelijkheidsmentaliteit die ons inspireert om ons in te zetten voor onze naasten en onze planeet. We hebben een voorkeur voor actie, nemen verantwoordelijkheid en herstellen snel van tegenslagen.

We streven naar het succes van onze klanten.

We zijn trots op innovatie en richten ons op een duidelijke, eenvoudige manier van werken. We streven naar duurzame relaties met onze klanten en omarmen de verantwoordelijkheid die daarbij hoort. We weten dat onze klanten op ons kunnen bouwen voor cruciale, vitale en bedrijfskritische oplossingen.

Bescheiden en integer zetten we ambitieuze stappen vooruit.

Vol vertrouwen pakken we de moeilijkste problemen aan, maar doen we dat met een oprecht gevoel van bescheidenheid. We proberen elke dag vertrouwen te winnen door oprecht en integer te handelen, ongeacht hoe zwaar de uitdaging is. We spreken openhartig, nemen verantwoordelijkheid voor onze fouten en streven er altijd naar om morgen beter te worden.

We stimuleren geïnspireerde teams.

We koesteren en vieren een cultuur die verschillende standpunten, achtergronden en ervaringen omvat. We zetten ons in voor billijkheid in de manier waarop mensen worden behandeld en de kansen die hen ter beschikking staan. Bovendien weten we dat een werkomgeving waarin een gevoel van inclusie, verbondenheid en respect gecultiveerd wordt, de meest getalenteerde en capabele werknemers tot gevolg heeft.

We doen wat juist is



We zijn oprecht en eerlijk.

We proberen elke dag vertrouwen te winnen door oprecht en integer te handelen, ongeacht hoe zwaar de uitdaging is. Wij geloven dat integer handelen niet alleen de juiste manier is om zaken te doen, maar dat het de **enige** manier is om zaken te doen.

Inleiding van de Gedragscode

Integriteit, eerlijkheid en gezond oordeel zijn van fundamenteel belang voor de reputatie en het succes van Ingersoll Rand en zijn dochterondernemingen (gezamenlijk "Ingersoll Rand" of het "Bedrijf"). Deze Gedragscode (deze "Gedragscode") is opgesteld om ervoor te zorgen dat alle bestuurders, functionarissen (inclusief de belangrijkste uitvoerende functionaris, de belangrijkste financiële functionaris, de belangrijkste rekenplichtige of controller en personen die vergelijkbare functies uitvoeren) en werknemers van de onderneming (gezamenlijk "Medewerkers") zich niet alleen te allen tijde rechtmatig te gedragen, maar ook de hoogste ethische normen in elk aspect van hun zakelijke activiteiten handhaven en zelfs proberen de schijn van ongepast gedrag te voorkomen.

De Gedragscode dient als leidraad voor Medewerkers die geconfronteerd worden met juridische of ethische vragen, en het is de verantwoordelijkheid van Medewerkers om deze zorgvuldig te lezen en te begrijpen. De Gedragscode is echter niet

allesomvattend en we verwachten niet dat de Gedragscode alle mogelijke vragen beantwoordt die zich tijdens werkzaamheden kunnen voordoen. Het bedrijf verwacht van Medewerkers dat zij te allen tijde hun eigen redelijke oordeel gebruiken om de hoge ethische normen te handhaven waaraan het Bedrijf zich heeft gecommitteerd. Als u zich zorgen maakt over een ethische situatie of niet zeker weet of specifiek gedrag voldoet aan de gedragsnormen van het Bedrijf, bent u verantwoordelijk voor het stellen van vragen aan uw supervisors of managers en, in voorkomend geval, de Bedrijfsjurist over de verwachtingen die het Bedrijf van u heeft.

Ethische bedrijfstransacties

Medewerkers moeten waarheidsgetrouw handelen in naam van Ingersoll Rand. U mag nooit oneerlijk voordeel halen uit manipulatie, verhulling, misbruik van vertrouwelijke informatie, vervalsing, verkeerde voorstelling van materiële feiten of andere opzettelijke, oneerlijke handelspraktijken. In alle interacties en communicatie met klanten, concurrenten, leveranciers, overheidsinstanties of anderen, binnen of buiten het Bedrijf, wordt van Medewerkers verwacht dat ze eerlijk en oprecht zijn.

Selecteren van derden en leveranciers

We selecteren externe tussenpersonen en leveranciers op basis van verdienste, servicekwaliteit en reputatie. We houden onze externe tussenpersonen en leveranciers aan dezelfde hoge integriteitsnormen waaraan we onszelf houden.

Bij het selecteren en behouden van derden en leveranciers moet u zich houden aan de toepasselijke procedures voor biedingen, onderhandelingen en het opstellen van contracten; grondig onderzoek verrichten om te bepalen of ze betrouwbaar en gekwalificeerd zijn; en belangenconflicten vermijden.

Gedragscode-bewust

Tijdens het zoeken naar een nieuwe verkoopagent volgt Ling het anti-corruptiebeleid van het Bedrijf. Tijdens dat proces vraagt de potentiële nieuwe verkoopagent dat betalingen op een rekening worden gedaan op naam van iemand anders dan de agent. Ling weet dat dit een "Alarmsignaal" is dat onder de aandacht van de afdeling Compliance moet worden gebracht, zodat grondiger onderzoek kan worden gedaan om te bepalen of de verkoopagent een gerenommeerde en gekwalificeerde partij is met wie Ling zaken moet doen.



Ingersoll Rand-compressoren vullen tanks met zuurstof die door reddingsteams en duikers gebruikt worden.

Voordat u een type relatie aangaat met een externe partij (bijvoorbeeld verkoopagent, verkoopvertegenwoordiger, dealer, distributeur, enz.), moet u bovendien het proces van het Bedrijf volgen waarin u nauwkeurig onderzoek naar de transactiepartner doet. Voor dit proces moet u van de resultaten van het grondige onderzoek naar de transactiepartner een evaluatierapport opstellen en bepaalde stappen volgen om de reputatie van de externe partij te verifiëren en daarmee het risico op omkoping of corruptie te minimaliseren. Neem contact op met de afdeling Compliance als u vragen hebt over dit beleid of proces.

Van alle leveranciers wordt verwacht dat zij zich houden aan de Gedragscode voor leveranciers van het Bedrijf en zich houden aan de werkwijzen van het Bedrijf voor het wereldwijd verantwoord inkopen.

Belangenconflicten

Stel altijd het beste belang van Ingersoll Rand voorop.

Medewerkers moeten bij het nemen van elke beslissing in het belang van Ingersoll Rand handelen. Een conflict kan ontstaan wanneer een Medewerker wordt beïnvloed of lijkt te worden beïnvloed door overwegingen van persoonlijk gewin of voordeel voor zichzelf of een familielid op een manier die strijdig is met de verplichting van de Medewerker jegens het Bedrijf. Het is van essentieel belang dat zelfs de schijn van een conflict tussen het persoonlijke belang van een Medewerker en het belang van Ingersoll Rand wordt vermeden.

Hoewel het niet mogelijk is om elke situatie te omschrijven waarin een belangenconflict kan ontstaan, zijn de volgende situaties voorbeelden van mogelijke belangenconflicten:

- Medewerker, eigenaar, directeur of financiële belegger zijn in een bedrijf dat concurreert met Ingersoll Rand
- Medewerker, eigenaar, directeur of financiële belegger zijn in een bedrijf dat transacties uitvoert met Ingersoll Rand
- Wervingsmanager zijn voor een functie waarvoor een familielid wordt overwogen
- Een rechtstreekse rapportagerelatie hebben met een collega met wie u een romantische relatie hebt
- Werken voor een bedrijf als consultant, in uw eigen tijd, dat concurreert met Ingersoll Rand
- Werken voor een bedrijf als consultant, in uw eigen tijd, dat een contract sluit met Ingersoll Rand
- Gunning van een contract of zakendoen met een bedrijf dat eigendom is van een familielid
- Lenen aan of garant staan voor de verplichtingen van Medewerkers of hun directe familieleden.

Belangenconflicten zijn over het algemeen verboden. In beperkte situaties zijn uitzonderingen mogelijk, maar kunnen alleen worden gemaakt na beoordeling en goedkeuring van specifieke of algemene categorieën door (1) instemming van ten minste twee leden van het seniormanagement (in het geval van andere Medewerkers dan functionarissen of directeuren) of (2) de Raad van Bestuur (in het geval van functionarissen of directeuren). Belangenconflicten zijn mogelijk niet altijd duidelijk. Als u een vraag hebt, moet u daarom contact opnemen met uw supervisors of managers en, in voorkomend geval, de bedrijfsjurist van het Bedrijf. Het niet bekendmaken van een belangenconflict is een schending van de Gedragscode.

Gedragscode-bewust

Het team van Rohini werkt aan een project met een korte deadline en het team realiseert zich op het laatste moment dat het een extra set brochures moeten afdrukken om de deadline niet te missen. De man van Rohini is eigenaar van een drukkerij, maar voordat ze hem vragen de brochures af te drukken, raadplegen ze de afdeling Compliance omdat ze beseffen dat de situatie de schijn van een belangenconflict creëert en een mogelijk belangenconflict gemeld moet worden. Een onafhankelijke beoordeling door de afdeling Compliance beschermt alle betrokkenen als de situatie ooit in het geding komt.



Verschillende Ingersoll Rand-producten worden gebruikt in de papierindustrie, van het veranderen van pulp in papier tot het drukken van kranten en tijdschriften.

Gedragscode-bewust

De klant van Francisco trakteert hem op een diner tijdens een zakenreis in Duitsland. Wanneer Francisco thuiskomt, mag hij niet dezelfde maaltijd op zijn onkostendeclaratie voor vergoeding vermelden.

Elke Medewerker die zich bewust wordt van een belangenconflict of mogelijk belangenconflict waarbij een Medewerker, anders dan een functionaris of directeur, betrokken is, moet dit onmiddellijk onder de aandacht brengen van een supervisor, manager of ander geschikt personeel. Medewerkers moeten de kennisgevingsprocedures gebruiken die worden beschreven in "We ondernemen actie" onder "Een zorg melden".

Elke supervisor of manager die een melding van een belangenconflict of mogelijk belangenconflict ontvangt, moet dit onmiddellijk melden aan de Bedrijfsjurist. Een feitelijk of mogelijk belangenconflict waarbij een lid van het seniormanagement betrokken is, moet rechtstreeks aan de Bedrijfsjurist worden gemeld. Tot slot moeten feitelijke of mogelijke belangenconflicten waarbij een bestuurder betrokken is, rechtstreeks aan de Raad van Bestuur van de onderneming worden gemeld.

Bedrijfskansen

Medewerkers hebben de plicht jegens het Bedrijf om de legitieme zakelijke belangen van het Bedrijf te bevorderen wanneer de gelegenheid zich voordoet. Het is Medewerkers verboden om:

- kansen naar zichzelf of naar anderen toe te leiden die worden ontdekt door het gebruik van de eigendommen of informatie van het Bedrijf of als gevolg van zijn of haar positie binnen het Bedrijf;
- eigendommen of informatie van het Bedrijf of zijn of haar positie te benutten voor ongepast persoonlijk gewin; en
- een zakelijke relatie aan te gaan die concurreert met of mogelijk kan concurreren met het Bedrijf.

Fraude

Vervals nooit declaraties of urenstaten.
Dit is fraude.

U pleegt fraude wanneer u informatie verbergt, wijzigt, vervalst of weglaat voor uw eigen, onwettige persoonlijke of financiële voordeel of het voordeel van iemand anders.

Voorbeelden van fraude zijn:

- Verkeerde financiële informatie in de boeken en administratie van het Bedrijf om de prestaties van een collega er beter uit te laten zien
- Valse medische informatie presenteren om een uitkering als gevolg van arbeidsongeschiktheid te krijgen
- Productieaantallen wijzigen om productiviteitsdoelstellingen te halen
- Cheques vervalsen of wijzigen voor eigen gewin

Zakelijk amusement en zakelijke maaltijden

Socialiseren met leveranciers, klanten en andere zakelijke contacten kan nuttig zijn bij het opbouwen van sterke werkrelaties, maar er zijn beperkingen aan welke vormen van amusement en sociale evenementen acceptabel zijn. Over het algemeen moet u geen uitnodigingen voor maaltijden of amusement aanbieden als het lijkt alsof u probeert een zakelijke beslissing te beïnvloeden. Evenzo mag u uitsluitend uitnodigingen accepteren die zakelijk zijn en zonder voorbehoud worden aangeboden. De acceptatie van zakenmaaltijden of amusement moet redelijk in waarde zijn, niet frequent en de vastgestelde grens van "redelijkheid" niet overschrijden zonder voorafgaande goedkeuring van de afdeling Compliance.

Gedragscode-bewust

Na een ontmoeting met een potentiële verkoper met wie het Bedrijf overweegt zaken te doen, nodigt de verkoper Ronaldo en zijn vrouw uit voor een zeer duur diner en concert. De verkoper zegt Ronaldo te willen bedanken dat het Bedrijf voor wie de verkoper werkt voor het contract wordt overwogen. Ronaldo weigert omdat hij zijn onpartijdigheid niet in het gedrang wil brengen tijdens het selectieproces van leveranciers.



Ingersoll Rand-compressoren worden wereldwijd gebruikt in brouwerijen en bottelbedrijven.

Gedragscode-bewust

Tijdens de feestdagen biedt een van de leveranciers van het Bedrijf Christina een cadeaubon die kan worden ingewisseld voor een service in een plaatselijke spa. Christina weigert vriendelijk omdat ze weet dat een cadeaubon wordt beschouwd als een contant equivalent en hoe klein ook, het is Medewerkers altijd verboden geschenken van contant geld of contante equivalenten te accepteren.

Alle uitgaven voor zakelijke maaltijden en amusement moeten correct en nauwkeurig worden vastgelegd in een onkostennota.

De regels voor het verstrekken van maaltijden en amusement aan overheidsfunctionarissen zijn strenger dan de algemene regels voor maaltijden en amusement en staan vollediger beschreven in het gedeelte 'Geschenken' van deze Gedragscode.

Geschenken

Accepteer nooit een geschenk dat uw oordeel zou kunnen beïnvloeden of waardoor u bevooroordeeld lijkt in uw besluitvorming.

Het af en toe uitwisselen van relatiegeschenken is een gangbare praktijk om goodwill te creëren en zakelijke relaties te versterken. Als het geven of krijgen van geschenken buitensporig is, kan dit een gevoel van persoonlijke verplichting van de kant van de ontvanger veroorzaken of de indruk wekken van een ongepaste regeling.

Gegeven of ontvangen geschenken mogen de grens van het "redelijke" niet overschrijden. Als een geschenk de grens overschrijdt, moet het **vooraf worden goedgekeurd** door de afdeling Compliance. Als u een geschenk ontvangt dat de limiet overschrijdt en het onpraktisch is om het geschenk te weigeren of te retourneren, moet u dit onmiddellijk melden aan de afdeling Compliance om te bepalen wat de juiste manier van handelen is. **Ongeacht de waarde mag u nooit een geschenk met contant geld of een equivalent daarvan** (bijvoorbeeld een cadeaubon) accepteren.

Het Bedrijf vereist dat u op de hoogte bent van en voldoet aan de wettelijke en ethische vereisten van de geschenkenpraktijken in het land waarin u zaken doet.

De regels voor geschenken aan overheidsfunctionarissen zijn strenger dan de algemene regels voor geschenken. Het is Medewerkers ten strengste verboden om iets van waarde aan te bieden, inclusief contant geld, kasequivalenten, politieke en liefdadige schenkingen, diensten in natura, maaltijden, reizen en amusement, geschenken of iets anders van economische waarde aan overheidsfunctionarissen, echtgenoten of familieleden van een overheidsfunctionaris om een voordeel voor het Bedrijf te verkrijgen.

Witwassen

Iedereen moet zijn steentje bijdragen om betrokkenheid bij witwassen te voorkomen. Witwassen is het proces waarbij mensen proberen de opbrengsten van illegale activiteiten te verbergen om de bron van hun illegale geld legitiem te laten lijken. U moet er altijd voor zorgen dat u zakendoet met gerenommeerde personen, voor legitieme zakelijke doeleinden en met behulp van legitieme fondsen. Als u vermoedt dat uw klant of leverancier illegale activiteiten uitvoert, meld dit dan aan de afdeling Compliance.

Gedragscode-bewust

Shakar, een regionale leidinggevende van de financiële afdeling, besluit om niet-toegerekende uitgaven te registreren om driemaandelijkse winstgevendheidsdoelstellingen te halen. Hierdoor stelt hij een incorrect financieel dossier samen, wat een overtreding van de Gedragscode is.



Een uitstekende combinatie voor de lucht- en ruimtevaartindustrie. Onze compressoren zijn geschikt voor een breed scala aan stroom- en drukvereisten, zoals testen in windtunnels en lucht turbines.

Gedragscode-bewust

In zijn vrije tijd zet David samen met zijn vrouw een klein bedrijfje op. Zijn vrouw vraagt of ze zijn computer van het Bedrijf kunnen gebruiken om aan het businessplan te werken. David deelt zijn vrouw mee dat, hoewel bedrijfsmiddelen, waaronder computers en telefoons, op beperkte basis kunnen worden gebruikt voor niet-commerciële privédoeleinden, bedrijfsmiddelen nooit mogen worden gebruikt om een persoonlijk bedrijf of een vergelijkbare onderneming te leiden.

Nauwkeurige en volledige bedrijfsgegevens en externe informatie

De integriteit, betrouwbaarheid en nauwkeurigheid in alle materiële opzichten van de boeken, archieven en financiële overzichten van het Bedrijf zijn van fundamenteel belang voor het voortdurende en toekomstige, zakelijke succes van het Bedrijf.

Als Bedrijf waarvan de aandelen openbaar worden verhandeld, is het Bedrijf bovendien onderworpen aan een aantal wetten en voorschriften die van toepassing zijn op onze zakelijke gegevens, waaronder de Amerikaanse wetgeving voor effecten. Het Bedrijf moet zijn financiële activiteiten registreren conform alle toepasselijke wetten en boekhoudpraktijken en alle overheidsinstanties actuele, volledige en accurate informatie verstrekken. Geen enkele Medewerker mag ervoor zorgen dat het Bedrijf een transactie aangaat met de bedoeling deze op een misleidende of onwettige manier te documenteren of vast te leggen. Bovendien mag geen enkele Medewerker valse of kunstmatige documentatie of boekingen maken voor transacties die door het Bedrijf worden aangegaan. Evenzo hebben financiële en boekhoudkundige Medewerkers die verantwoordelijk zijn voor boekhoudkundige en financiële rapportagezaken aanvullende verplichtingen om alle fondsen, activa en transacties nauwkeurig te registreren in de boeken en de administratie van het Bedrijf.

Het is het beleid van het Bedrijf om volledige, eerlijke, nauwkeurige, tijdige en begrijpelijke informatie naar buiten te brengen conform de toepasselijke wet- en regelgeving in alle rapporten en documenten die het Bedrijf bij de Amerikaanse Securities and Exchange Commission, overheidsinstellingen en in alle andere openbare mededelingen van het Bedrijf.

Als u zich bewust wordt van een transactie, gebeurtenis of omstandigheid die van invloed kan zijn op onze financiële rapporten, of deze onwaar maakt, moet u hierover onmiddellijk onze Corporate Controller of afdeling Legal Affairs informeren.

Het geld van het Bedrijf beschermen

Geef het geld van het Bedrijf altijd verstandig uit en geef geld van het Bedrijf nooit uit zonder de juiste goedkeuring. Geld van het Bedrijf mag nooit worden gebruikt voor doelen die als onethisch of in strijd met een wet kunnen worden beschouwd en bedrijfscreditcards mogen niet worden gebruikt voor niet-zakelijke aankopen.

Diefstal of misbruik van bedrijfseigendommen

Ga met bedrijfseigendommen om alsof ze uw eigen bezit zijn. Ieder van ons is verantwoordelijk voor het beschermen van bedrijfseigendommen tegen verlies door onzorgvuldigheid, misbruik of verspilling. Uiteraard is het ook verkeerd en illegaal om bedrijfseigendommen te stelen.

Mobiele telefoons en computers kunnen veel gevoelige gegevens bevatten. Neem de juiste voorzorgsmaatregelen om ze te beveiligen. Als u een van beide verliest, neem dan onmiddellijk contact op met uw manager en de IT-afdeling.

Voor het grootste deel mogen de faciliteiten, apparatuur, producten, kantoorapparatuur, voertuigen, software, computers, netwerk- en computersystemen, telefoons, mobiele telefoons, Xerox-apparaten, benodigdheden en andere eigendommen van het Bedrijf alleen voor zakelijke doeleinden worden gebruikt. Het meenemen of gebruiken van bedrijfseigendommen voor persoonlijk gebruik zonder de juiste toestemming kan worden beschouwd als stelen. Sommige middelen, zoals telefoons en computers, kunnen worden gebruikt voor beperkt incidenteel persoonlijk gebruik, maar mogen de taakprestaties niet verstoren.

Open, reproduceer, toon, verspreid of sla materiaal nooit op dat seksueel expliciet, obsceen, lasterlijk, intimiderend, illegaal of anderszins ongepast is bij het gebruik van bedrijfsmiddelen of bij het uitvoeren van uw werk.

Gedragscodewettig

Na een ongelukkig veiligheidsongeval in onze fabriek nemen de media contact op met Javier om achtergrondinformatie over het incident te krijgen. Hoewel Javier ten tijde van het incident in de fabriek was en gezien heeft wat er gebeurd is, verwijst hij voor het antwoord op de vragen naar de afdeling Legal Affairs. Javier beseft dat het heel belangrijk is dat alle informatie over het Bedrijf consistent en nauwkeurig is.

Vragen van de overheid, juridische zaken en media

Het is belangrijk dat het Bedrijf met één stem spreekt.

Van tijd tot tijd kunnen overheidsinstanties contact opnemen met Medewerkers van het Bedrijf om informatie te verkrijgen. Daarnaast kan een particuliere advocaat contact met u opnemen over een juridische kwestie waarbij het Bedrijf betrokken is of kunnen de media contact met u opnemen over een gebeurtenis die verband houdt met het Bedrijf. Als iemand contact met u opneemt voor informatie, is het belangrijk dat u het lokale management of de afdeling Legal Affairs of Compliance op de hoogte stelt. Beantwoord deze vragen niet zelf.



De brandstofsysteemen van Ingersoll Rand hebben geavanceerde GPS-bedieningselementen waarmee brandstof alleen kan worden gelost binnen vastgestelde, geografische grenzen.

We volgen de wet

We houden onze reputatie hoog door het nalaten van illegale activiteiten.

Als wereldwijd bedrijf doen we zaken conform alle toepasselijke wetten in elk land waarin we actief zijn. Het is uw verantwoordelijkheid om te weten welke wetten op uw werk van toepassing zijn. Als u een vraag hebt, vraag dan om hulp.



Naleving van wetten, regels en voorschriften

Naleving van de wet, zowel in letter als in geest, is een van de fundamenteën waarop de ethische normen van het Bedrijf zijn gebouwd. Tijdens het uitvoeren van de bedrijfsactiviteiten van het Bedrijf moeten Medewerkers de wetten van de rechtsgebieden waarin wij actief zijn respecteren en naleven. Hoewel niet van alle Medewerkers wordt verwacht dat zij de details van deze wetten kennen, is het belangrijk om voldoende te weten over de toepasselijke lokale, provinciale en nationale wetten om te bepalen wanneer advies moet worden ingewonnen bij de Bedrijfsjurist of ander geschikt personeel van het Bedrijf. Als een wet in strijd is met deze Gedragscode, moet u zich aan de wet houden. Er zijn ernstige gevolgen voor het niet naleven van toepasselijke wetten, regels en voorschriften, waaronder beëindiging van de dienst en mogelijke strafrechtelijke en civielrechtelijke sancties.



Ingersoll Rand-compressoren zijn te vinden op vracht- en cruiseschepen over de hele wereld.

Internationale handelswetten

Om wereldwijd aan de behoeften van onze klanten te voldoen, transporteren we goederen over geografische grenzen. Onze zakelijke transacties zijn vaak onderworpen aan verschillende handelswetten die export, wederuitvoer en import reguleren, waaronder:

- Exportcontrolewetten, douanewetten, handelsbeperkingen, handelsembargo's en economische sancties
- Anti-boycotwetten die bedrijven verbieden deel te nemen aan een internationale boycot die niet is goedgekeurd door de Amerikaanse overheid

Het is belangrijk om gegevens bij te houden van alle import-/exporttransacties, inclusief maar niet beperkt tot inkooporders, contracten, facturen en betalingsgegevens. Internationale handelswetten zijn ingewikkeld. Neem bij vragen contact op met uw lokale management of de afdeling Compliance.

Eerlijke concurrentie

Besprek nooit prijzen of marktaandeel met concurrenten.

Antitrustwetten zijn ontworpen om ervoor te zorgen dat de concurrentie krachtig blijft en vrij van samenspanning. Ingersoll Rand streeft ernaar beter te presteren dan onze concurrenten in elk bedrijfssegment waarin we concurreren door teamwerk en creatief denken, maar niet door concurrentiebeperkende activiteiten. Onze concurrentiepositie is zo sterk omdat ons wereldwijde team oprecht en eerlijk concurreert. Medewerkers mogen **nooit**:

- prijzen of strategieën met concurrenten bespreken
- afspraken maken om prijzen vast te stellen, biedingen te coördineren, markten toe te wijzen of klanten toe te wijzen

Vergeet niet dat het verboden is om concurrentiebeperkende onderwerpen met concurrenten te bespreken, zelfs in informele omgevingen, zoals beurzen of klantevenementen. Als u zich in een situatie bevindt waarin informatie over concurrenten wordt besproken, moet u zich terugtrekken en het gesprek onmiddellijk melden aan de afdeling Legal Affairs.

Mededingingswetten zijn ingewikkeld en brengen aanzienlijke boetes met zich mee. Neem bij vragen contact op met de afdeling Legal Affairs of Compliance.

Gedragscode-bewust

Op een beurs komt Marta Sven tegen, een voormalige Medewerker die onlangs het Bedrijf heeft verlaten om bij een concurrent te gaan werken. Sven stelt vragen over enkele nieuwe verkoopstrategieën van het Bedrijf voor volgend jaar. Ondanks dat Sven een vriend en een voormalige collega is, vertelt Marta hem dat ze die informatie niet met hem kan bespreken omdat hij voor een concurrent werkt. Ze maakt ook een mentale notitie om het gesprek aan de afdeling Legal Affairs te melden zodra ze weer aan het werk gaat.

Anti-omkoping en corruptie

Geef iemand nooit iets dat kan worden opgevat als omkoping. We doen zaken "op een eerlijke manier".

Gedragsgeschiedenis

Carlos is de verkoopmanager in Venezuela. Hij biedt op een project om pompen te leveren aan de Venezolaanse marine. Een marineofficier benadert Carlos en vertelt hem dat een ander bedrijf een sterk bod heeft ingediend, maar tegen een kleine vergoeding kan hij ervoor zorgen dat Carlos het contract wint. Carlos weigert de vergoeding te betalen omdat hij weet dat het een overtreding is van de FCPA om een ongepaste betaling aan een buitenlandse overheidsfunctionaris te doen om zaken te verkrijgen. Hij meldt het gesprek ook aan de afdeling Compliance.

Ingersoll Rand streeft ernaar te voldoen aan alle anti-omkopings- en corruptiewetten over de hele wereld, inclusief de US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) en de UK Bribery Act. Het is Medewerkers en anderen die namens het Bedrijf handelen, verboden ongepaste betalingen te doen of te beloven aan overheidsfunctionarissen of particuliere, niet-gouvernementele commerciële entiteiten. Ingersoll Rand verbiedt ook faciliterende betalingen - kleine betalingen aan overheidsfunctionarissen om routinematige, niet-discretionaire handelingen uit te voeren. Geef nooit **iets van waarde** direct of indirect aan een overheidsfunctionaris of een persoon in ruil voor of in een poging om:

- een oneerlijk voordeel veilig te stellen
- opdrachten te verkrijgen of te behouden
- overheidsbesluiten of zakelijke beslissingen te beïnvloeden

Straffen voor het niet naleven van anti-omkopingswetten kunnen ernstig zijn. Neem contact op met de afdeling Legal Affairs of de afdeling Compliance voor meer informatie.

Zakendoen met de overheid

Bij het werken met bestaande of potentiële overheidsklanten is het van cruciaal belang dat we ons houden aan de verschillende wetten, voorschriften en procedures die van toepassing zijn op overheidscontracten. Deze regels zijn vaak strenger en complexer dan regels die gelden voor zaken met andere klanten. Als uw functie marketing of verkoop omvat aan, contracten afsluiten met of werken aan een project voor een overheidsinstantie, zoals het leger, of een overheidscontractant, wordt van u verwacht dat u de wetten en regels kent die gelden voor het zakendoen met de overheid. Overtredingen van deze regels kunnen leiden tot aanzienlijke boetes, verlies van toekomstige overheidscontracten en zelfs strafrechtelijke vervolging van personen en het Bedrijf.

Medewerkers van de overheid inhuren

Ingersoll Rand moet zich houden aan regels en voorschriften die gelden voor het inhuren van huidige en voormalige overheidsmedewerkers en hun familieleden. Voorafgaand aan zelfs voorbesprekingen moet u vooraf toestemming vragen aan de afdeling Human Resources en de afdeling Legal Affairs of Compliance.

Regels omtrent salarissen en uren

Ingersoll Rand streeft ernaar alle toepasselijke regels voor salarissen en uren na te leven. Om ervoor te zorgen dat alle werkzaamheden die voor Ingersoll Rand uitgevoerd worden correct worden gecompenseerd, moeten alle niet-vrijgestelde (per uur) werknemers nauwkeurig hun gewerkte uren registreren zoals vereist door de wet of het beleid in hun land - ongeacht of dit gepland of ongepland, overwerk of rechtstreeks, geautoriseerd of ongeautoriseerd.

Gedragscode-bewust

Gloria is geïnteresseerd in het werven van Abdul die bij het ministerie van Defensie werkt en betrokken is bij het bepalen of het Bedrijf voor een groot contract wordt geselecteerd. In afwachting van het ministerie van Defensie om het contract te gunnen, overweegt Gloria om contact op te nemen met Abdul om hem te vertellen dat ze hem in dienst zou willen nemen om het contract voor het Bedrijf te beheren als het Bedrijf contract wint. Gloria realiseert zich dat er regels zijn die het werven van overheidsfunctionarissen regelen, zodat ze voor richtlijnen contact opneemt met de afdeling Human Resources (HR). HR adviseert Gloria dat het Bedrijf Abdul geen aanbod moet doen om hem in dienst te nemen. HR deelt haar ook mee dat het mogelijk kan zijn om Abdul in dienst te nemen nadat het contract is gegund, maar dat er zelfs dan verschillende regels van toepassing zijn en mag ze met Abdul alleen contact opnemen na goedkeuring en volgens de richtlijnen van de afdeling Legal Affairs of de afdeling Compliance.

Het milieu beschermen

We geven om de bescherming van het milieu voor de komende generaties.

Gedragscode-bewust

Human Resources (HR) voert een intern onderzoek uit met betrekking tot vermeend wangedrag en interviewt verschillende Medewerkers die hierover mogelijk informatie hebben. Cheung, een van de geïnterviewde Medewerkers, heeft bewijs dat zijn vriend betrokken was bij het wangedrag, maar wil zijn vriend niet in moeilijkheden brengen. Cheung denkt dat als hij gewoon niet zegt wat hij weet, hij ook niet liegt. Cheung is echter verplicht om mee te werken aan het onderzoek van het Bedrijf en dat betekent dat hij alle vragen naar waarheid moet beantwoorden en mogelijk nuttige informatie moet verstrekken waarvan hij op de hoogte is. Het achterhouden van informatie tijdens een onderzoek is in strijd met de Gedragscode.

Ingersoll Rand streeft ernaar de negatieve impact van ons bedrijf op het milieu te minimaliseren en onze fabrieken en faciliteiten te exploiteren conform alle toepasselijke milieuregelgeving. Van alle Medewerkers wordt verwacht dat zij de toepasselijke milieuwetten naleven.

Samenwerken met bedrijfsonderzoeken en audits

Van alle Medewerkers wordt verwacht dat zij volledig meewerken aan bedrijfsonderzoeken en eerlijke en waarheidsgetrouwe informatie verstrekken. Het achterhouden van informatie of het niet meewerken aan een onderzoek is in strijd met de Gedragscode.

Medewerkers moeten volledig samenwerken met interne en externe auditors. U mag nooit iets doen om te proberen iemand te misleiden, frauduleus te beïnvloeden of te manipuleren die betrokken is bij een audit of controle van ons bedrijf.

We zorgen dat klanten succesvol kunnen zijn

We bouwen producten die we met trots onze eigen producten kunnen noemen.

Onze klanten verwachten dat onze producten tot de beste in de markt behoren, en we weten dat ze op ons vertrouwen voor essentiële, vitale en missiekritieke oplossingen. Omdat we ernaar streven om langdurige relaties met onze klanten te onderhouden, omarmen we de verantwoordelijkheid die daarbij hoort. Hun tevredenheid is essentieel voor ons succes en we willen dat ze blij zijn met de producten en diensten die we bieden.

4

Productkwaliteit

We streven naar het bouwen van hoogwaardige producten. Om ervoor te zorgen dat we onze klanten veilige en innovatieve producten bieden, produceren we onze producten conform alle toepasselijke wet- en regelgeving. Daarnaast doen we uitgebreide producttesten en borgen we de kwaliteit ervan. In geval van een feitelijk of potentieel probleem met de productkwaliteit of de veiligheid, dient u onmiddellijk uw supervisor, uw leidinggevende in de fabriek, de veiligheidscoördinator van uw faciliteit of de afdeling Milieu en veiligheid van het Bedrijf op de hoogte te stellen.

Klanttevredenheid

Ingersoll Rand handhaaft de klantloyaliteit door innovatieve, hoogwaardige producten te ontwikkelen die voldoen aan de behoeften van onze klanten. Ons doel is om # 1 te zijn in klanttevredenheid voor al onze producten en merken.



Ingersoll Rand-compressoren en pompen worden gebruikt voor de exploratie van olie en aardgas.

We werken samen

5

Samen creëren we een positieve werkomgeving.

We zijn een wereldwijd team en we vieren een cultuur die uit verschillende standpunten, achtergronden en ervaringen bestaat. We streven naar billijkheid in de manier waarop mensen worden behandeld en de kansen die voor hen beschikbaar zijn, waardoor een inclusieve, gezonde en respectvolle werkomgeving wordt gecreëerd waarin alle Medewerkers kunnen uitblinken en op een zinvolle manier kunnen bijdragen.

Wetgeving omtrent gezondheid en veiligheid

Veiligheid is **altijd** onze hoogste prioriteit.

Gedragscode-bewust

Johan merkt dat een apparaat in de fabriek is beschadigd en letsel kan veroorzaken. Hij maakt zich zorgen dat als hij dit meldt voordat zijn dienst eindigt, hij verantwoordelijk is voor het stilleggen van de productie in de fabriek. Johan besluit echter dat "veiligheid voorop staat", dus meldt hij de onveilige situatie onmiddellijk aan zijn manager en leidinggevende die verantwoordelijk is voor de veiligheid in de fabriek.

Om ervoor te zorgen dat onze werkomgevingen veilig zijn, is het belangrijk dat Medewerkers alle veiligheidsprocedures volgen, vooral procedures voor het bedienen van machines en het tillen van zware voorwerpen. We kunnen ongevallen voorkomen door veiligheid voorop te stellen, de vastgestelde veiligheidsprocedures te volgen, de veiligheidsprogramma's van het Bedrijf na te leven en ons strikt te houden aan de voorschriften voor veiligheid en gezondheid op het werk in elk land waar we actief zijn. Meld potentieel onveilige activiteiten onmiddellijk aan uw manager of veiligheidscoördinator van uw vestiging. Als u denkt dat een veiligheidsprobleem niet op de juiste manier wordt aangepakt door uw lokale management, moet u contact opnemen met de afdeling Milieu en veiligheid van het Bedrijf.

Elkaar met respect behandelen

Onze medewerkers zijn ons grootste bezit. We respecteren verschillende culturen en waarderen verschillende meningen.

Bij Ingersoll Rand behandelen we elkaar met onwrikbaar respect en waardigheid en waarderen we dat we allemaal afkomstig zijn van verschillende achtergronden en culturen. Wij zijn van mening dat alle Medewerkers - ongeacht waar zij zich bevinden - het recht hebben om te werken in een omgeving die vrij is van discriminatie, intimidatie en pesterijen. We respecteren ook de verschillende werkwijzen op de werkplek die overal ter wereld bestaan en zijn gevoelig voor lokale culturen en praktijken.

Privacy

We handhaven de privacyrechten van onze Medewerkers.

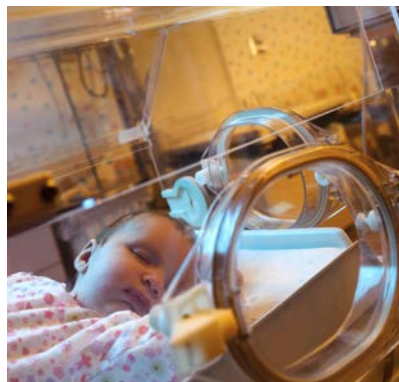
Om een echt wereldwijd team te zijn, moeten we elkaars privacy respecteren. Als u toegang hebt tot persoonlijk identificeerbare gegevens van onze Medewerkers, of de systemen die deze gegevens onderhouden, moet u voldoen aan alle toepasselijke beleidsregels en wetten met betrekking tot het verzamelen, gebruiken en openbaar maken van persoonlijk identificeerbare gegevens.

U dient:

- alleen toegang tot persoonlijke informatie te krijgen voor een legitiem, zakelijk doel;
- persoonlijke informatie veilig op te slaan en te wissen;
- mogelijke schendingen van de privacy of beveiligingsrisico's onmiddellijk te melden volgens de lokale wetgeving aan de afdeling Legal Affairs of andere bevoegde personen binnen het Bedrijf;
- alle lokale wetten met betrekking tot gegevensprivacy te begrijpen en na te leven.

Veel landen hebben wetten en richtlijnen die de uitwisseling van bepaalde persoonsgegevens van Medewerkers over landgrenzen regelen. We houden ons aan de privacywetgeving die van kracht is in de landen waarin we zakendoen. Als u betrokken bent bij een project waarvoor u persoonlijk identificeerbare informatie buiten het land van herkomst moet overdragen, dient u contact op te nemen met de afdeling Legal Affairs, IT of Compliance.

Alle elektronische gegevens die op bedrijfscomputers staan opgeslagen, zijn eigendom van het Bedrijf. Medewerkers mogen geen privacy verwachten wanneer zij bedrijfscomputers of andere bedrijfsmiddelen gebruiken.



Ingersoll Rand levert belangrijke onderdelen voor apparatuur die gebruikt wordt in patiëntenzorg, laboratoria, farmaceutisch onderzoek en productie.



Club Car heeft meer dan 60 jaar toonaangevende innovatie en ontwerp voor golfauto's, bedrijfsvoertuigen en transport voor persoonlijk gebruik ten dienste van onze klanten en onze gemeenschappen.

Het Bedrijf kan te allen tijde binnen de grenzen van de wet toezicht houden op of toegang krijgen tot documenten op zijn systemen. Ingersoll Rand erkent dat Medewerkers in sommige landen buiten de VS beperkte privacyrechten hebben voor persoonlijke gegevens die zich op de computers van het Bedrijf bevinden. Waar nodig respecteert Ingersoll Rand dergelijke rechten met betrekking tot dergelijke gegevens.

Diversiteit en inclusie

We streven ernaar diversiteit in ons personeelsbestand te bevorderen. Onze wervingspraktijken verbieden discriminatie op basis van ras, kleur, religie, leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, nationale afkomst, handicap, burgerschapsstatus, veteranenstatus of enige andere wettelijke factor. Wij geloven dat diversiteit in ons personeelsbestand een waardevol bezit is en we streven naar een inclusieve werkomgeving waarin verschillende ideeën, perspectieven en overtuigingen worden gewaardeerd en gestimuleerd.

Anti-intimidatie

Ongewenste seksuele avances, verzoeken om seksuele gunsten of verzoeken om op date te gaan zijn nooit acceptabel op de werkplek.

We proberen een werkomgeving te bieden die vrij is van intimidatie. Intimidatie kan vele vormen aannemen, waaronder ongewenst verbaal, visueel of fysiek gedrag dat een intimiderende, aanstootgevende of vijandige werkomgeving creëert. We tolereren geen seksuele intimidatie, raciale, etnische, geslachts- of religieuze opmerkingen of vernederende opmerkingen op de werkplek. Intimidatie, seksueel of anderszins, wordt bepaald door uw acties en de impact die ze op anderen hebben, ongeacht uw bedoelingen.

Nultolerantie voor geweld op de werkplek

We tolereren geen daden of bedreigingen met geweld, of ongepast/agressief fysiek of verbaal gedrag op de werkplek. Dit omvat bedreigende of intimiderende opmerkingen of opmerkingen, fysiek geweld of schade aan andermans eigendom.

Geen drugs en alcohol

Drugs en alcohol kunnen het beoordelingsvermogen en de motorische vaardigheden beïnvloeden en collega's, klanten en anderen in gevaar brengen. Gebruik, bezit of onder invloed zijn van illegale drugs op bedrijfseigendommen of tijdens werktijd is ten strengste verboden. Medewerkers mogen ook geen alcoholische dranken gebruiken of bezitten op het terrein van het Bedrijf, behalve wanneer alcohol specifiek is toegestaan op een door Ingersoll Rand gesponsord evenement. Ingersoll Rand erkent echter dat bepaalde landen buiten de VS ons niet toestaan om het bezit van alcohol op bedrijfseigendom te verbieden en Ingersoll Rand zal dergelijke lokale wetten en voorschriften volgen, voor zover vereist.

Gemeenschaps- en politieke activiteiten

We stimuleren Medewerkers om een gezonde balans tussen werk en privé te hebben en we stimuleren Medewerkers om betrokken te raken bij hun gemeenschap. Medewerkers mogen hun persoonlijke, religieuze of politieke opvattingen echter nooit aan anderen opleggen.

Politieke activiteiten moeten in de eigen tijd buiten het werk worden uitgevoerd. Medewerkers mogen geen kandidaten promoten of politiek materiaal verspreiden op terreinen van het Bedrijf. Geen enkele Medewerker is gemachtigd om namens het Bedrijf politieke bijdragen te leveren zonder de uitdrukkelijke toestemming van de afdeling Legal Affairs.

Gedragscode-bewust

Brad hoort een verhitte ruzie tussen twee collega's. Hun stemmen zijn verheven en ze zijn agressief en confronterend met elkaar. Brad wil niet meedoen uit angst dat hij zich misschien bezeert. Brad besluit echter naar een veilige plek te gaan en contact op te nemen met Human Resources en zijn manager. Hij weet dat Ingersoll Rand een nultolerantie heeft voor geweld op de werkplek.



Draadloze en pneumatische slagmoersleutels van Ingersoll Rand worden door professionals overal hoog aangeschreven. Ze staan bekend om hun duurzaamheid en compacte profiel, leveren robuuste betrouwbaarheid en de beste vermogen-gewichtsverhoudingen op de markt.

Wij denken creatief



We beschermen het intellectuele eigendom van ons Bedrijf.

We zijn trots op creatief denken en het ontwerpen van innovatieve en applicatie-kritische producten voor onze klanten. We moeten ervoor zorgen dat we allemaal samenwerken om deze ideeën en innovaties te beschermen, evenals de andere bezittingen van het Bedrijf.

Vertrouwelijke informatie

Deel geen ideeën, ontwerpen en R&D van het Bedrijf met iemand buiten het Bedrijf, tenzij u duidelijk bevoegd bent om dit te doen.

Vertrouwelijke informatie is informatie die niet beschikbaar is voor het publiek, die binnen het Bedrijf beperkt wordt vrijgegeven of door het Bedrijf als vertrouwelijk wordt aangemerkt. Soms hebt u mogelijk toegang tot vertrouwelijke bedrijfsinformatie of de vertrouwelijke informatie van een zakenpartner. Vertrouwelijke informatie omvat alle niet-openbare informatie die van nut kan zijn voor concurrenten, of schadelijk voor het Bedrijf of zijn klanten, indien bekendgemaakt, waaronder handelsgeheimen, materiële, niet-openbare informatie, bedrijfsplannen, prijzen, uitvindingen, ontwerpen en nieuwe producten.

Er moeten basismaatregelen worden genomen om alle vertrouwelijke informatie te beschermen, waaronder:

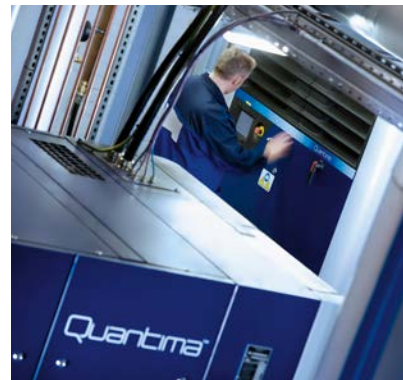
- Informatie duidelijk als "vertrouwelijk" markeren, zodat anderen weten dat de informatie moet worden beschermd
- Vertrouwelijke informatie alleen bekendmaken aan diegenen die een legitieme noodzaak tot inzage in deze informatie hebben
- Vertrouwelijke informatie alleen gebruiken voor het beoogde gebruik
- Vertrouwelijke documenten alleen uit het werkgebied verwijderen als dit absoluut noodzakelijk is
- Vertrouwelijke informatie wissen/vernietigen op een manier die is ontworpen om de vertrouwelijkheid ervan te handhaven (bijvoorbeeld versnipperen)
- Voorzorgsmaatregelen nemen om vertrouwelijke informatie in privéruimten te bespreken om te voorkomen dat iemand het gesprek afluistert (onthoud dat liften en pauzekamers geen privéruimten zijn)

Handelen met voorkennis

Als Medewerker kunt u zich ook bewust worden van "belangrijke, niet-openbare informatie" over Ingersoll Rand of een ander bedrijf. Belangrijke, niet-openbare informatie is informatie die een slimme belegger zou kunnen beïnvloeden om op basis van dergelijke informatie aandelen van een bedrijf te kopen of verkopen. Het is Medewerkers ten strengste verboden aandelen van een bedrijf te kopen of verkopen als ze in het bezit zijn van belangrijke, niet-openbare informatie over het Bedrijf. Het is Medewerkers ten strengste verboden om "tips te geven over aandelen", dat wil zeggen, het openbaar maken van belangrijke, niet-openbare informatie over een bedrijf aan een familielid, collega-vriend of iemand anders, om die persoon in staat te stellen aandelen van het bedrijf te kopen of verkopen op basis van dergelijke informatie.

Gedragscode-bewust

Ralf staat met Emmanuel en verschillende andere collega's in de lift wanneer Emmanuel hem een vraag stelt over bepaalde vertrouwelijke informatie met betrekking tot een klant. Ralf vertelt Emmanuel naar zijn kantoor te komen om het gesprek te voeren, omdat hij weet dat ze de informatie niet op een openbare plaats moeten bespreken.



De Quantima is een revolutionaire directe aandrijving, tweetraps luchtcompressor die gebruikt wordt in automobiel- en dranktoepassingen en vormt een aanvulling op de energiebesparingsdoelstellingen van onze klanten.

Intellectueel eigendom

Verspreid of publiceer ons intellectueel eigendom nooit zonder de juiste toestemming.



Robuschi Srl, gevestigd in Parma, Italië, ontwerpt en produceert compressoren, blowers en pompen voor toepassingen variërend van waterbehandeling tot de suikerindustrie.

Ons intellectueel eigendom is van onschatbare waarde voor het Bedrijf en we moeten het met alle macht beschermen. Intellectueel eigendom bestaat uit onze merken, auteursrechten, uitvindingen, patenten en handelsgeheimen. Niemand buiten het Bedrijf mag onze handelsmerken of ander intellectueel eigendom gebruiken zonder de juiste autorisatie en een licentieovereenkomst die is goedgekeurd door de afdeling Legal Affairs.

Ons intellectueel eigendom omvat ook het werkproduct van onze Medewerkers. Als Medewerker behoren uw werkzaamheden en de dingen die u maakt in verband met uw taken, of het gebruik van bedrijfstijd, middelen of informatie, toe aan Ingersoll Rand en mogen alleen worden gebruikt voor het uitvoeren van bedrijfsactiviteiten. Dit omvat documenten, plannen, analyses en voorspellingen, uitvindingen, ideeën, softwareprogramma's, verbeteringen, illustraties, processen, ontwerpen of ander werk dat u helpt maken of schrijven in verband met uw werk voor het Bedrijf. Als u het Bedrijf verlaat, moet alle bedrijfseigendom bij het Bedrijf blijven of aan het Bedrijf worden geretourneerd en is het u niet toegestaan om kopieën te behouden, tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen of bepaald.

E-mail, internet, sociale media en informatiesystemen

De informatiesystemen van het Bedrijf zijn een belangrijk onderdeel van ons bedrijf en mogen alleen voor zakelijke doeleinden worden gebruikt. Het bedrijf erkent wel dat Medewerkers van tijd tot tijd bedrijfsapparatuur en/of communicatie voor beperkt persoonlijk gebruik moeten gebruiken. Dergelijk gebruik is toegestaan onder de volgende voorwaarden:

- Het gebruik is van beperkte duur
- Het gebruik heeft geen invloed op de taakverantwoordelijkheden van de Medewerker
- Het gebruik bevat geen lasterlijk, lasterlijk, aanstootgevend, racistisch, pornografisch of obscene materiaal
- Het gebruik heeft geen slechte weerslag op het Bedrijf, heeft geen negatieve invloed op de reputatie van het Bedrijf en stelt het Bedrijf niet bloot aan aansprakelijkheid

In landen waar dit wettelijk is toegestaan, behoudt Ingersoll Rand het recht om de e-mails, sms-berichten, voicemail, sociale media-activiteit en het gebruik van internet door een Medewerker te controleren.

Chatrooms, prikborden en soortgelijke websites zijn openbare forums waarop het ongepast is om vertrouwelijke bedrijfsinformatie, persoonlijke of klantgegevens, handelsgeheimen of ander ongeautoriseerd materiaal te onthullen. Als u om professionele redenen deze forums moet gebruiken, neemt u vooraf contact op met uw lokale management of de afdeling Legal Affairs of Compliance voor goedkeuring.

Software, waaronder gratis software, shareware, demonstratie- of evaluatiesoftware, mag niet worden gedownload of geïnstalleerd op de computer van een Medewerker tenzij deze is goedgekeurd en geïnstalleerd door IT.

Gedragscode-bewust

Klaus ontvangt een e-mail van een vriend met seksueel getinte grappen. Klaus weet dat het nooit acceptabel is om bedrijfsmiddelen te gebruiken om ongepast materiaal via internet te verzenden, dus hij verwijdert de e-mail en stuurt de e-mail aan niemand door.

Bewaren van bedrijfsgegevens

Wijzig, wis of verberg nooit bedrijfsgegevens die om juridische redenen moeten worden bewaard.

Gedragscode-bewust

Donzelle ontvangt een juridische kennisgeving over de wettelijke bewaarplicht met betrekking tot een project waaraan hij heeft gewerkt. Deze kennisgeving geeft hem de opdracht om alle documenten, gegevens en e-mails met betrekking tot het project te bewaren. Donzelle maakt zich zorgen over een e-mail die hij zich herinnert te hebben gestuurd waarin hij verklaarde dat zijn baas onethisch heeft gehandeld in het project. Daar denkt hij nu anders over en hij weet dat alleen hij en de ontvanger ervan op de hoogte zijn van de e-mail. Donzelle denkt erover om de e-mail te verwijderen, zodat zijn negatieve opmerkingen over zijn baas niet aan het licht komen. Donzelle realiseert zich echter dat hij, zodra een juridische kennisgeving is uitgevaardigd, geen documenten mag wijzigen, aanpassen of verwijderen die in deze kennisgeving vermeld staan, hoe beschamend of onwaarschijnlijk ze ook mogen zijn.

Alle Medewerkers moeten zich houden aan het schema voor het bewaren en vernietigen van bedrijfsdocumenten dat van toepassing is op papieren en elektronische documenten.

Van tijd tot tijd wordt u mogelijk op de hoogte gebracht van de noodzaak om bepaalde gegevens te bewaren in verband met een juridische kwestie. Dat wordt een 'legal hold' (Wettelijke bewaarplicht) genoemd. U bent verplicht om aan het verzoek te voldoen en het is ten strengste verboden om gegevens die moeten worden bewaard te wijzigen, weg te gooien, wissen, verwijderen of anderszins te vernietigen.



Een medewerker van Ingersoll Rand inspecteert een pomp grondig om ervoor te zorgen dat we de verwachtingen van de klant overtreffen.

We ondernemen actie

We verdedigen de Gedragscode.

We denken en handelen als eigenaars en we ondernemen actie. Van iedereen wordt verwacht de richtlijnen in onze Gedragscode te volgen.



Van alle Medewerkers wordt niet alleen verwacht dat zij de Gedragscode volgen, maar ook het goede voorbeeld geven.

Iedereen is verantwoordelijk voor het bevorderen van respect en vertrouwen op de werkplek.

Als u supervisor bent, wordt van u verwacht dat u niet alleen de Gedragscode volgt, maar ook zorgt dat de Medewerkers van wie u de supervisor bent onze Gedragscode begrijpen en naleven. Bovendien moeten leidinggevenden in onze fabrieken ervoor zorgen dat onze Gedragscode wordt gevolgd door alle Medewerkers die in hun fabrieken werken. Supervisors zijn ook verplicht om ervoor te zorgen dat alle Medewerkers die aan hen rapporteren de opleiding voor naleving van de Gedragscode krijgen en gevolgd hebben.

We moeten allemaal samenwerken om een omgeving te creëren waarin Medewerkers zich op hun gemak voelen om vragen te stellen en zorgen te uiten. Als u wangedrag kent of vermoedt, wordt van u verwacht dat u de situatie aanpakt of deze aan de juiste persoon voorlegt, zodat het probleem adequaat kan worden opgelost.

Een zorg melden

Ziet u iets ... zeg dan iets.

Tijdens het werken bij Ingersoll Rand kunt u te maken krijgen met een ethisch dilemma of iets op de werkplek zien dat u zorgen baart. In die gevallen kunt u verwachten dat we u aanraden contact op te nemen met uw manager. Als u zich daar niet prettig bij voelt, kunt u contact opnemen met een andere manager, uw leidinggevende in de fabriek, Human Resources of de afdeling Legal Affairs of Compliance.

Bovendien kunt u naar eigen goeddunken rapporteren aan het Auditcomité, de Bedrijfsjurist of het hoofd van de interne audit: (1) twijfelachtige boekhouding, interne boekhoudcontroles of auditaangelegenheden; (2) mogelijke niet-naleving van toepasselijke wettelijke en regelgevende vereisten of deze Gedragscode; of (3) vermeende vergelding tegen Medewerkers en andere personen die te goeder trouw meldingen doen.

U kunt dergelijke zaken melden:

- (a) schriftelijk aan Ingersoll Rand,
t.a.v.: Voorzitter van het Auditcomité
of Bedrijfsjurist of Interne Audit,
800-A Beaty Street,
Davidson, North Carolina 28036;
- (b) telefonisch via de hotline-nummers van het Bedrijf die in deze Gedragscode vermeld staan;
- (c) door toegang te krijgen tot de website van de onafhankelijke hotline-serviceprovider van het Bedrijf op www.irethicsreports.com.

Elke andere geïnteresseerde niet-Medewerker of externe partij kan ook aan het Auditcomité, de Bedrijfsjurist of Interne Audit rapporteren over elk van de hierboven beschreven zaken.

Een melding dient feitelijk te zijn in plaats van speculatief of concluderend, en moet zoveel mogelijk specifieke informatie bevatten om een goede beoordeling mogelijk te maken. Bovendien moeten alle meldingen voldoende bevestigende informatie bevatten om de start van een onderzoek te ondersteunen, waaronder bijvoorbeeld de namen van personen die van schendingen worden verdacht, de relevante feiten van de schendingen, hoe de melder zich bewust werd van de schendingen en, indien bekend, een schatting van de potentiële schade voor het Bedrijf.

De ethische hotline en website worden beheerd door een externe, onafhankelijke dienstverlener en bieden elke Medewerker van het Bedrijf de mogelijkheid om anoniem en vertrouwelijk een melding te doen.

Ingersoll Rand zal alle meldingen onderzoeken conform zijn interne procedures. Desgevraagd wordt de identiteit van een Medewerker die een vermoede schending van de Gedragscode meldt vertrouwelijk behandeld, behalve in gevallen waarin het Bedrijf wettelijk verplicht is de identiteit van de Medewerker bekend te maken, of waarin het Bedrijf bepaalt dat bekendmaking noodzakelijk is om een grondig onderzoek uit te voeren en de melding af te handelen.

Gedragscode-bewust

Sunny hoort een gesprek dat haar doet geloven dat een van haar collega's mogelijk vertrouwelijke informatie heeft gebruikt om handel met voorkennis te plegen. Aangezien Sunny geen concreet bewijs van de overtreding heeft, weet ze niet zeker of ze dit moet melden. Bij nader inzien weet Sunny dat de Gedragscode van haar vereist dat zij haar bezorgdheid uit om het management op de juiste manier te kunnen laten beoordelen of de bezorgdheid gegrond is.

Administratie

Raad van bestuur. De Raad van Bestuur van de Vennootschap zal via het Auditcomité helpen ervoor te zorgen dat deze Gedragscode correct wordt beheerd. Het Auditcomité is verantwoordelijk voor de periodieke evaluatie van de nalevingsprocedures die aanwezig zijn om deze Gedragscode te implementeren en zal aan de Raad van Bestuur verduidelijkingen of noodzakelijke wijzigingen aan deze Raad aanbevelen voor goedkeuring.

Functionarissen en managers. Alle functionarissen en managers zijn verantwoordelijk voor het doornemen van deze Gedragscode met hun Medewerkers. Functionarissen en managers zijn ook verantwoordelijk voor de zorgvuldige evaluatie van bestaande praktijken en procedures om de naleving van deze Gedragscode te helpen garanderen.

Niet-vergelding

Ingersoll Rand heeft een strikt niet-vergeldingsbeleid. Voor iedereen die wraak neemt op iemand voor het melden van een kwestie of het helpen onderzoeken daarvan, gelden disciplinaire maatregelen. Neem contact op met onze Global Ethics Hotline of de afdeling Legal Affairs of Compliance als u het gevoel hebt dat op u wraak werd/wordt genomen.

Gevolgen van het overtreden van de Gedragscode

Lees en leef de Gedragscode. U wordt verantwoordelijk gehouden.

U bent verplicht de Gedragscode te lezen en periodieke certificeringen te voltooien waarin wordt bevestigd dat u zich zult houden aan de Gedragscode en het Bedrijfsbeleid. De Gedragscode is niet bedoeld om de andere verplichtingen die Medewerkers jegens

het Bedrijf kunnen hebben, te verminderen of te beperken. Bestuurders dienen ook de richtlijnen voor ondernemingsbestuur te raadplegen voor aanvullend beleid dat specifiek betrekking heeft op het gedrag van bestuurders en, in het geval van niet-Medewerkersbestuurders, is de naleving van deze Gedragscode onderworpen aan de bepalingen van het handvest van de statuten en alle aandeelhoudersovereenkomsten met Ingersoll Rand.

Op werknemers die de Gedragscode niet naleven (naar letter of geest) kunnen disciplinaire maatregelen worden opgelegd, waaronder beëindiging van het dienstverband. Hierna volgen voorbeelden van gedrag dat kan leiden tot disciplinaire maatregelen:

- Acties die een bedrijfsbeleid schenden;
- Anderen verzoeken om een bedrijfsbeleid te overtreden;
- Het niet onmiddellijk bekendmaken van een bekende of vermoedelijke schending van een bedrijfsbeleid;
- Niet meewerken aan bedrijfsonderzoeken naar mogelijke schendingen van een bedrijfsbeleid;
- Vergelding tegen andere Medewerkers voor het te goeder trouw melden van een integriteitsprobleem; en
- Het niet tonen van verantwoordelijkheid en de toewijding die nodig is om naleving van het Bedrijfsbeleid en de toepasselijke wetgeving te waarborgen.

Het is belangrijk om te begrijpen dat een schending van deze Gedragscode en bepaalde beleidsregels van het Bedrijf het Bedrijf en u kunnen onderwerpen aan burgerlijke aansprakelijkheid en schade, wettelijke sancties en/of strafrechtelijke vervolging.



De kwaliteitsgarantie van Ingersoll Rand maakt gebruik van de nieuwste technologie om tools te testen die worden gebruikt voor de productie van onze Sutorbilt Legend rotors.

Vrijstellingen van de Gedragscode

Vrijstellingen van Gedragscodes zijn zeldzaam, maar kunnen worden verleend als de omstandigheden dit rechtvaardigen. Neem contact op met de afdeling Legal Affairs als u van mening bent dat een vrijstelling van de Gedragscode moet worden overwogen.

Elke verklaring van afstand van enige bepaling van deze Gedragscode voor leidinggevende functionarissen of directeuren van de Vennootschap moet worden goedgekeurd door de Raad van Bestuur van de Vennootschap en zal onmiddellijk worden bekendgemaakt zoals vereist door de toepasselijke effectenwetgeving en/of beursregels.

De Gedragscode moet worden gelezen in samenhang met het beleid en de procedures van het Bedrijf en de handboeken voor Medewerkers die in verschillende landen over de hele wereld van toepassing zijn. De Gedragscode verwijst niet naar alle beleidsbepalingen en procedures van het Bedrijf. Aanvullende beleidsbepalingen zijn te vinden in de beleidsbibliotheek van het Bedrijf op het intranet van het Bedrijf, evenals in bedrijfshandboeken die in bepaalde delen van de wereld zijn uitgegeven. Het bedrijf kan deze Gedragscode en elk beleid ervan naar eigen goeddunken van tijd tot tijd bijwerken. Van u wordt verwacht dat u de wet en alle huidige beleidsregels en procedures kent die van toepassing zijn op en betrekking hebben op uw werk.

De Gedragscode is geen arbeidsovereenkomst, en de uitgifte van de Gedragscode geeft geen enkel recht aan een Medewerker.

Deze Gedragscode beperkt huidige of voormalige Medewerkers niet om te communiceren, samen te werken of een klacht in te dienen bij een Amerikaanse federale, provinciale of lokale overheidsinstantie of entiteit met betrekking tot mogelijke schendingen van enige wet of regelgeving, of anderszins openbaar te maken aan een overheidsinstantie of entiteit die worden beschermd onder de klokkenluidersbepalingen van dergelijke wet- of regelgeving als (1) dergelijke communicatie en openbaarmaking consistent zijn met de toepasselijke wetgeving en (2) de informatie waarop deze openbaarmaking betrekking heeft, niet door de huidige of voormalige Medewerker is verkregen via een communicatie die was onderworpen aan het voorrecht van de advocaat-cliënt. Dit is waar, ongeacht enige andere vertrouwelijkheids- of geheimhoudingsovereenkomst die van toepassing is op huidige of voormalige Medewerkers, en elke dergelijke overeenkomst die in strijd is met het voorgaande, wordt door het Bedrijf geacht te zijn gewijzigd conform het voorgaande.

Belangrijke contactnummers

Afdeling Legal Affairs

Bedrijfsjurist
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Compliance & International Trade Regulations

Director, Global Compliance
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Besturing en audit

Vice President en Corporate Controller
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Human Resources

Vice President, Human Resources
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Bedrijfsbeleid

Ga voor een volledige lijst met Ingersoll Rand-bepalingen naar het intranet van het Bedrijf, **IRnow**

Hotline-nummers

Global Ethics Hotline

www.irethicsreports.com

Argentinië

0-800-555-4288 (Telecom)

0-800-222-1288

(Telefonica)

Als daarom gevraagd wordt

844-439-4693

Australië

800-875-313

Bahrain

800-00-001 (Vast)

800-000-05 (Mobiel)

Als daarom gevraagd wordt

844-439-4693

België

0-800-100-10

Als daarom gevraagd wordt

844-439-4693

Brazilië

0800-892-0749

Canada

844-439-4693

Chili

800-225-288 (Telmex)

800-800-288 (Telefonica)

800-360-312 (ENTEL)

Als daarom gevraagd wordt

844-439-4693

China

4008427065

Colombia

01-800-911-0011

Als daarom gevraagd wordt

844-439-4693

Denemarken

800-100-10

Als daarom gevraagd

wordt

844-439-4693

Duitsland

0-800-225-5288

Als daarom gevraagd

wordt

844-439-4693

Egypte

02-2510-0200 (Mobiel)

2510-0200 (Cairo)

Als daarom gevraagd

wordt

844-439-4693

Filipijnen

1010-5511-00 (PLDT)

105-11 (Globe/Philcom/

Digitel /Smart)

Finland

0800-9-12740

Frankrijk

0800-90-4105

Tsjechische Republiek

800-144-301

Griekenland

00-800-1311

Als daarom gevraagd

wordt

844-439-4693

Hong Kong

800-93-2266 of 800-96-1111

Als daarom gevraagd wordt

844-439-4693

India

000-117

Als daarom gevraagd wordt

844-439-4693

Indonesië

001-801-10

Als daarom gevraagd wordt

844-439-4693

Ierland

1-800-550-000

00-800-222-55288 (UIFN)

Als daarom gevraagd wordt

844-439-4693

Italië

800-794395

Japan

0034-811-001 (NTT)

00-539-111 (KDDI)

00-663-5111 (Softbank)

Als daarom gevraagd wordt

844-439-4693

Jordanië

1-880-0000

Als daarom gevraagd wordt

844-439-4693

Maleisië

1-800-80-0011

Als daarom gevraagd wordt

844-439-4693

Nederland

8000201780

Mexico

800-681-6934

Nieuw-Zeeland

000-911

Als daarom gevraagd wordt
844-439-4693

Noorwegen

800-190-11

Als daarom gevraagd wordt
844-439-4693

Oostenrijk

0-800-200-288

Als daarom gevraagd wordt
844-439-4693

Panama

800-2288

Als daarom gevraagd wordt
844-439-4693

Peru

0-800-50-000

Als daarom gevraagd wordt
844-439-4693

Als daarom gevraagd wordt
844-439-4693

Polen

0-0-800-111-1111

Als daarom gevraagd wordt
844-439-4693

Roemenië

0808-03-4288

Als daarom gevraagd wordt
844-439-4693

Rusland

363-2400

Als daarom gevraagd wordt
844-439-4693

Saudi-Arabië

800-850-0695

Servië

800190998

Singapore

800-001-0001 (StarHub)

800-011-1111 (SingTel)

Als daarom gevraagd wordt
844-439-4693

Slowakije

0-800-000-101

Als daarom gevraagd wordt
844-439-4693

Slovenië

080-688837

Spanje

900-99-0011

Als daarom gevraagd wordt
844-439-4693

Taiwan

00-801-102-880

Als daarom gevraagd wordt
844-439-4693

Thailand

1-800-0001-33

Als daarom gevraagd wordt
844-439-4693

Turkije

0811-288-0001

Als daarom gevraagd wordt
844-439-4693

Ukraië

0-800-502-886

Als daarom gevraagd wordt
844-439-4693

Verenigde Arabische Emiraten

8000-021

Verenigd Koninkrijk

0808-234-3663

Verenigde Staten

844-439-4693

Vietnam

1-201-0288

1-228-0288

Als daarom gevraagd wordt
844-439-4693

Zuid-Afrika

800205140

Zuid-Korea

00-309-11 (Dacom)

00-369-11 (ONSE)

00-729-11 (Telecom)

Als daarom gevraagd wordt
844-439-4693

Zweden

020-799-111

Als daarom gevraagd wordt
844-439-4693

Zwitserland

0-800-890011

Als daarom gevraagd wordt
844-439-4693

Als daarom gevraagd wordt
844-439-4693



Ingersoll Rand Wereldwijd hoofdkantoor

800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036
www.IRCO.com



INGERSOLL RAND KODEKS POSTĘPOWANIA



Sprężarki Ingersoll Rand stanowią siłę napędową narzędzi hydraulicznych i innego sprzętu w stacjach obsługi pojazdów.

Spis treści

1

Komunikat Dyrektora Naczelnego 2

Nasz cel i wartości 4

2

Podejmujemy właściwe działania 6

- Przedstawiamy kodeks
- Etyczne prowadzenie biznesu
- Dobór kontrahentów i dostawców
- Konflikty interesów
- Możliwości korporacyjne
- Oszustwo
- Rozrywka i posiłki służbowe
- Prezenty
- Pranie pieniędzy
- Dokładna i kompletna dokumentacja biznesowa oraz publiczne ujawnianie informacji
- Nadzorowanie pieniędzy Spółki
- Kradzież lub niewłaściwe wykorzystanie majątku Spółki
- Zapytania ze strony agencji rządowych, instytucji prawnych i mediów

3

Przestrzegamy prawa 17

- Przestrzeganie przepisów, zasad i uregulowań prawnych
- Przepisy międzynarodowego prawa handlowego
- Uczciwa konkurencja
- Zwalczanie łapówkarstwa i korupcji
- Relacje biznesowe z instytucjami rządowymi
- Zatrudnianie urzędników państwowych
- Zasady wynagradzania i godzin pracy
- Ochrona środowiska
- Współpraca przy dochodzeniach i audytach w Spółce

4

Przyczyniamy się do sukcesów klientów 23

- Jakość produktu
- Zadowolenie klienta

5

Pracujemy wspólnie 24

- Przepisy BHP
- Wzajemny szacunek
- Prywatność
- Różnorodność i integracja
- Przeciwdziałanie nękanii
- Zero tolerancji dla przemocy w miejscu pracy
- Miejsce pracy wolne od narkotyków i alkoholu
- Działalność społeczna i polityczna

6

Myślimy kreatywnie 28

- Informacje poufne
- Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi
- Własność intelektualna
- Poczta elektroniczna, Internet, media społecznościowe i systemy informacyjne
- Przechowywanie dokumentacji Spółki

7

Czynimy odpowiednie kroki 33

- Zgłaszanie wątpliwości
- Zakaz działań odwetowych
- Konsekwencje naruszenia Kodeksu
- Zwolnienia z obowiązku przestrzegania Kodeksu

Najważniejsze osoby kontaktowe 39

Numery infolinii według kraju 40

Komunikat Vicente Reynala

1

W Ingersoll Rand dokładamy starań, aby zasłużyć na zaufanie uczciwym, etycznym sposobem działania, promując tę postawę wśród pracowników, klientów, dostawców, udziałowców i naszych społeczności.

Nasze hasło przewodnie — *zauфaj nam, a my poprawimy jakość Twojego życia* — obliгуje nas do uczciwego

działania bez względu na to, jak trudnemu wyzwaniu musimy stawić czoła. Globalny Kodeks postępowania firmy Ingersoll Rand stanowi przewodnik pozwalający dowiedzieć się, jak podejmować właściwe decyzje w kontekście oczekiwań firmy i prowadzić działania biznesowe według najwyższych standardów etycznych, zachowując równocześnie zgodność z obowiązującym prawem.



Spółki Gardner Denver i Ingersoll Rand legitymują się ponad 300-letnim doświadczeniem w działalności przemysłowej na najwyższym poziomie. Mimo że od XIX wieku wiele się zmieniło, nie dotyczyło to naszych wartości, zgodnie z którymi prowadzimy działalność biznesową. Spółki Gardner Denver i Ingersoll Rand przetrwały próbę czasu dzięki jasnej wizji i zbiorowi wartości definiujących naszą kulturę. W zgodzie z nimi zawsze dążyliśmy do jednego celu — właściwego postępowania w każdej sytuacji.

Wyruszając w podróż, u której kresu stoi połączenie dwóch liderów branży w pojedynczą organizację, warto mieć przewodnika, który nami pokieruje — temu właśnie służą postanowienia naszego Kodeksu postępowania:

- Podejmujemy właściwe działania
- Przestrzegamy prawa
- Przyczyniamy się do sukcesów klientów
- Pracujemy wspólnie
- Myślimy kreatywnie
- Czynamy odpowiednie kroki

Warto poświęcić czas na dokładne przeczytanie naszego Kodeksu i wracać do niego zawsze, gdy będzie to konieczne. Należy przy tym pamiętać, że choć Kodeks jest szczegółowy i zawiera wytyczne wskazujące właściwe postępowanie, nie jest w stanie uwzględnić każdej możliwej sytuacji. W nietypowych sytuacjach musimy myśleć i działać w sposób cechujący uczciwych właścicieli firmy — kierując się wartościami i rozwiązując problemy w sposób niepowodujący ich naruszenia.

Innym ważnym obowiązkiem każdego z nas jest zgłaszanie ewentualnych naruszeń Kodeksu, zasad Spółki lub prawa. Jeśli będą Państwo świadkami zachowania niezgodnego z przyjętymi standardami, należy to zgłosić. W razie wątpliwości należy zwrócić się o pomoc. Na końcu niniejszego Kodeksu zamieszczono listę osób kontaktowych, które powinny pomóc w znalezieniu osoby lub działu właściwego dla danego zapytania. Chciałbym również jasno podkreślić, że Spółka Ingersoll Rand nie toleruje działań odwetowych przeciwko osobom zgłaszającym ewentualne naruszenia Kodeksu, zasad Spółki lub prawa. Jeśli uważają Państwo, że byliście lub jesteście ofiarą odwetu za zgłoszenie wątpliwości, proszę bezzwłocznie skontaktować się z Globalną Infolinią ds. Etyki lub Działem Prawnym.

Do naszych obowiązków należy zachowanie zdobytej reputacji — przestrzegając Kodeksu, podtrzymują i wzmacniają Państwo tę reputację. Możemy pokazać naszym udziałowcom, że jesteśmy uczciwym, wiarygodnym i nastawionym na wyniki partnerem biznesowym, dokładającym wszelkich starań, aby stać się jeszcze lepszym. Właśnie to pomoże nam zapewnić Spółce Ingersoll Rand kolejne 300 lat sukcesów.

Z poważaniem,



Vicente Reynal
Dyrektor Naczelny



Zaufaj nam

A my poprawimy jakość Twojego życia

Myślimy i działamy jak właściciele.

Od 160 lat każdego dnia staramy się pomagać w zmienianiu codziennego życia na lepsze. Działamy w duchu przedsiębiorczości, która inspirowała do głębokiej troski o wszystkich ludzi i naszą planetę. Jesteśmy nastawieni na działanie, bierzemy na siebie odpowiedzialność i szybko podnosimy się po niepowodzeniach.

Dążymy do tego, aby nasi klienci odnosili sukcesy.

Szczycimy się innowacyjnymi rozwiązaniami, zaś naszym celem jest klarowne i otwarte działanie. Dążymy do utrzymania trwałych relacji z naszymi klientami i przyjmujemy na siebie wynikającą z tego odpowiedzialność. Zdajemy sobie sprawę, że klienci liczą na nas, poszukując niezbędnych, kluczowych i przełomowych rozwiązań.

Śmiało dążymy do celu, zachowując przy tym pokorę i uczciwość.

Wiara w siebie pozwala nam mierzyć się z najtrudniejszymi problemami, mimo to jesteśmy zakorzenieni w prawdziwym poczuciu pokory. Każdego dnia staramy się zdobywać zaufanie, zachowując uczciwość w naszych relacjach i postępując etycznie, bez względu na to, jak trudne jest wyzwanie. Mówimy szczerze i otwarcie, przyznajemy się do błędów i nieustannie staramy się być coraz lepsi.

Wspieramy zmotywowane zespoły.

Rozwijamy i celebруем kulturę obejmującą różne punkty widzenia, środowiska i doświadczenia. Dbamy o sprawiedliwe traktowanie i zapewnienie wszystkim równych szans. Wiemy, że w miejscu pracy, w którym ważne są poczucie integracji, przynależności i szacunek, będą rozwijać się najbardziej utalentowani i kompetentni pracownicy.

Podajmujemy właściwe działania



Jesteśmy rzetelni i uczciwi.

Każdego dnia staramy się zdobywać zaufanie, zachowując uczciwość w naszych relacjach i postępując etycznie, bez względu na to, jak trudne jest wyzwanie. Uważamy, że uczciwe działanie jest nie tylko właściwym sposobem prowadzenia działalności, ale też **jedynym** sposobem jej prowadzenia.

Przedstawiamy kodeks

Uczciwość, rzetelność i właściwy osąd to fundamenty reputacji i sukcesu firmy Ingersoll Rand oraz jej podmiotów zależnych (zwanycy wspólnie „Ingersoll Rand” lub „Spółką”). Niniejszy Kodeks Postępowania („Kodeks”) ma na celu zapewnienie, aby wszyscy dyrektorzy, członkowie zarządu (w tym również dyrektor naczelny, dyrektor finansowy, główny księgowy lub kontroler oraz osoby pełniące podobne funkcje), a także pracownicy Spółki (określani wspólnie mianem „pracownicy”) nie tylko zawsze postępowali zgodnie z prawem, ale również utrzymywali najwyższe standardy etyczne w każdym aspekcie swoich kontaktów biznesowych i starali się unikać nawet pozorów niewłaściwego zachowania.

Kodeks pełni rolę poradnika dla pracowników, którzy staną w obliczu kwestii prawnych lub etycznych, zatem do obowiązków pracowników należy uważne przeczytanie i zrozumienie kodeksu. Należy jednak mieć na uwadze, że Kodeks nie uwzględnia wszystkich mogących wystąpić sytuacji, nie oczekujemy zatem, że znajdziemy w nim odpowiedź na wszystkie możliwe pytania, które mogą pojawić się w trakcie wykonywania czynności służbowych. Spółka oczekuje,

że pracownicy będą zawsze kierować się własnym racjonalnym osądem, aby postępować zgodnie z wysokimi standardami etycznymi, do przestrzegania których Spółka jest zobowiązana. Jeśli jakaś sytuacja etyczna budzi Państwa zaniepokojenie lub jeśli nie są Państwo pewni, czy określone zachowanie jest zgodne ze standardami postępowania Spółki, należy zwrócić się do swoich zwierzchników lub kierowników oraz — w stosownym przypadku — do Głównego Radcy Prawnego Spółki z wszelkimi pytaniami, które ułatwią Państwu zrozumienie oczekiwań kierowanych przez Spółkę pod Państwa adresem.

Etyczne prowadzenie biznesu

Pracownicy muszą być prawdomówni, działając w imieniu Ingersoll Rand. Nie wolno pod żadnym pozorem wykorzystywać jakichkolwiek osób poprzez manipulację, ukrywanie, nadużywanie informacji poufnych, fałszowanie, niewłaściwe przedstawianie istotnych faktów, czy inne celowe i nieuczciwe praktyki. Od pracowników oczekujemy uczciwości i szczerości we wszelkich interakcjach i komunikacji z klientami, konkurencją, dostawcami, urzędami państwowymi lub innymi stronami — wewnątrz Spółki lub poza nią.

Dobór kontrahentów i dostawców

Kontrahentów i dostawców dobieramy w sposób merytoryczny, na podstawie jakości obsługi i renomy. Zobowiązujemy kontrahentów i dostawców do dotrzymywania tych samych wysokich standardów uczciwości, których samych przestrzegamy.

W wyborze i utrzymywaniu kontrahentów i dostawców należy kierować się obowiązującymi procesami ofertowania, negocjacji i zawierania umów, przeprowadzić odpowiednią analizę due diligence, by ustalić czy są renomowani i wykwalifikowani, oraz unikać wszelkich konfliktów interesów.

Świadomość postanowień Kodeksu

W procesie szukania nowego agenta ds. sprzedaży Ling postępuje zgodnie z polityką firmy dotyczącą przeciwdziałaniu praktykom korupcyjnym. Podczas tego procesu potencjalny nowy agent prosi o dokonanie płatności na konto osoby innej niż agent. Ling wie, że jest to sygnał ostrzegawczy, o którym trzeba powiadomić Dział Zgodności z Przepisami, aby można było przeprowadzić poszerzoną analizę due diligence w celu ustalenia, czy dany agent jest cieszącym się dobrą opinią i wykwalifikowanym kontrahentem, z którym Ling powinna prowadzić interesy.



Sprężarki Ingersoll Rand napęłniają powietrzem do oddychania zbiorniki używane przez zespoły ratownicze i nurków.

Ponadto ustanowienie wszelkich relacji typu przedstawicielskiego z kontrahentem (np. agentem ds. sprzedaży, przedstawicielem handlowym, dealerem, dystrybutorem itp.) musi przebiegać zgodnie z obowiązującym w firmie procesem due diligence dotyczącym kontrahentów. Procedura ta wymaga przeprowadzenia oceny due diligence u kontrahenta i podjęcia pewnych kroków w celu weryfikacji renomy strony trzeciej, a tym samym zminimalizowania ryzyka łapówkarstwa lub korupcji. Jeśli mają Państwo jakiegokolwiek pytania na temat tej polityki lub procesu, proszę skontaktować się z Działem Zgodności z Przepisami.

Od wszystkich dostawców oczekuje się przestrzegania Kodeksu postępowania dostawców Spółki oraz zasad Spółki w zakresie odpowiedzialnego globalnego zaopatrzenia.

Konflikty interesów

Najlepszy interes firmy Ingersoll Rand musi być zawsze na pierwszym miejscu.

Przy podejmowaniu każdej decyzji pracownicy muszą działać w najlepszym interesie firmy Ingersoll Rand. Konflikt może wystąpić, jeśli pracownik jest faktycznie lub pozornie pod wpływem czynników związanych z osobistym zyskiem lub korzyścią dla niego samego bądź członka jego rodziny w sposób sprzeczny ze zobowiązaniami pracownika względem Spółki. Konieczne jest unikanie nawet pozorów konfliktu między interesem osobistym pracownika a interesem firmy Ingersoll Rand.

Choć nie da się opisać wszystkich okoliczności, w których może zachodzić konflikt interesów, jako przykładowe konflikty interesów można wymienić:

- Bycie pracownikiem, właścicielem, dyrektorem lub inwestorem finansowym w firmie konkurencyjnej w stosunku do Ingersoll Rand
- Bycie pracownikiem, właścicielem, dyrektorem lub inwestorem finansowym w firmie prowadzącej interesy z Ingersoll Rand
- Bycie kierownikiem odpowiedzialnym za rekrutację na stanowisko, o które ubiega się osoba spokrewniona
- Pozostawanie w stosunku bezpośredniej podległości służbowej ze współpracownikiem, z którym utrzymuje się relację intymną
- Praca w prywatnym czasie w charakterze konsultanta dla firmy konkurencyjnej w stosunku do Ingersoll Rand
- Praca w prywatnym czasie w charakterze konsultanta dla firmy będącej kontrahentem Ingersoll Rand
- Przyznawanie zamówienia lub prowadzenie interesów z firmą, której właścicielem jest osoba spokrewniona
- Udzielenie pożyczki bądź zagwarantowanie pokrycia zobowiązań pracowników lub ich najbliższych członków rodziny.

Konflikty interesów są generalnie zakazane. Wyjątki są możliwe w ograniczonych sytuacjach, lecz mogą mieć miejsce wyłącznie po dokonaniu przeglądu i zatwierdzeniu konkretnych lub ogólnych kategorii przez (1) porozumienie co najmniej dwóch członków kierownictwa wyższego szczebla (w przypadku pracowników innych niż członkowie zarządu lub dyrektorzy) lub (2) Radę Nadzorczą (w przypadku członków zarządu lub dyrektorów). Konflikty interesów mogą nie zawsze być jednoznaczne, zatem w przypadku wątpliwości należy zasięgnąć opinii swoich zwierzchników lub kierowników oraz – w stosownym przypadku – Głównego Radcy Prawnego Spółki. Nieujawnienie występowania konfliktu interesów jest naruszeniem postanowień Kodeksu.

Świadomość postanowień Kodeksu

Zespół Rohini pracuje nad projektem przy napiętym terminie, a w ostatniej chwili zespół orientuje się, że muszą wydrukować dodatkowy zestaw broszur, bo inaczej nie dotrzymają terminu. Mąż Rohini jest właścicielem drukarni, ale zanim poproszą go o wydrukowanie broszur, konsultują się z Działem Zgodności z Przepisami, ponieważ zdają sobie sprawę z tego, że może to sprawiać wrażenie konfliktu, a potencjalny konflikt należy ujawnić. Niezależny przegląd przeprowadzany przez Dział Zgodności z Przepisami chroni wszystkie zaangażowane strony w razie ewentualnego zakwestionowania danej sytuacji.



Kilka produktów firmy Ingersoll Rand jest wykorzystywanych w branży papierniczej, począwszy od produkcji papieru z masy celulozowej, a skończywszy na drukowaniu gazet i czasopism.

Świadomość postanowień Kodeksu

Klient Francisca zaprasza go na obiad podczas podróży służbowej do Niemiec. Gdy Francisco wraca z podróży, nie może przedstawić tego posiłku w swoim sprawozdaniu nt. wydatków w celu uzyskania zwrotu kosztów.

Każdy pracownik, który poweźmie informacje o zaistniałym lub potencjalnym konflikcie dotyczącym jakiegoś pracownika, innego niż członek zarządu lub dyrektor, powinien niezwłocznie powiadomić o tym zwierzchnika, kierownika lub inny właściwy personel. Pracownicy powinni wykorzystywać procedury powiadamiania opisane w dziale „Czynimy odpowiednie kroki”, w punkcie „Zgłaszanie wątpliwości”.

Każdy zwierzchnik lub kierownik, który otrzyma zgłoszenie o zaistniałym lub potencjalnym konflikcie, musi niezwłocznie zgłosić ten fakt Głównemu Radcy Prawnemu Spółki. Zaistniały lub potencjalny konflikt interesów dotyczący członka kierownictwa wyższego szczebla powinien zostać ujawniony bezpośrednio Głównemu Radcy Prawnemu Spółki. Wreszcie, zaistniałe lub potencjalne konflikty interesów dotyczące dyrektora powinny zostać ujawnione bezpośrednio Radzie Nadzorczej Spółki.

Możliwości korporacyjne

Pracownicy są zobowiązani do działania w interesie Spółki ilekroć nadarzy się ku temu okazja. Pracownikom zabrania się:

- Przekierowywania na siebie lub inne osoby okazji, które zostaną wyszukane dzięki korzystaniu ze środków bądź informacji Spółki lub w związku ze stanowiskiem zajmowanym w Spółce;
- Wykorzystywania środków bądź informacji Spółki lub swojego stanowiska do uzyskiwania nie stosownych osobistych korzyści oraz
- Udziału w przedsięwzięciu biznesowym stanowiącym faktyczną lub potencjalną konkurencję dla Spółki.

Oszustwo

Zabrania się fałszowania sprawozdań na temat wydatków oraz ewidencji czasu pracy. Takie postępowanie jest oszustwem.

Oszustwem jest ukrywanie, zmienianie, fałszowanie lub pomijanie informacji dla własnej, niezgodnej z prawem korzyści osobistej lub finansowej lub dla korzyści innej osoby.

Przykłady oszustwa to:

- Podawanie nieprawdziwych danych finansowych w księgach i ewidencjach Spółki, by wyniki współpracownika wypadły lepiej
- Przedstawianie fałszywych informacji zdrowotnych w celu uzyskania zasiłków inwalidzkich
- Zmiana liczb dotyczących produkcji w celu spełnienia wymagań w zakresie wydajności
- Fałszowanie lub podrabianie czeków dla własnej korzyści

Rozrywka i posiłki służbowe

Kontakty towarzyskie z dostawcami, klientami i innymi partnerami biznesowymi mogą być pomocne w utrzymywaniu solidnych relacji zawodowych, ale istnieją ograniczenia dotyczące dopuszczalnych rodzajów rozrywki i imprez towarzyskich. Zasadniczo nie należy zapraszać na posiłki czy imprezy, jeśli stwarzałoby to wrażenie usiłowania wywarcia wpływu na proces podejmowania decyzji biznesowej. I podobnie, przyjmować zaproszenia można wyłącznie wtedy, gdy są czysto biznesowe i oferowane za darmo. Zaproszenia na posiłki biznesowe czy imprezy rozrywkowe muszą mieć umiarkowaną wartość, nie powinny być przyjmowane zbyt często i nie powinny przekraczać „rozsądnych” limitów — o ile nie uzyskano wcześniej stosownej zgody Działu Zgodności z Przepisami.

Świadomość postanowień Kodeksu

Po spotkaniu z potencjalnym dostawcą, z którym Spółka rozważa robienie interesów, dostawca zaprasza Ronaldo i jego żonę na bardzo drogą kolację i koncert. Dostawca mówi, że chciałby podziękować Ronaldowi za wzięcie jego firmy pod uwagę przy tym kontrakcie. Ronaldo odmawia, ponieważ nie chce, aby miało to wpływ na jego bezstronność podczas procesu wyboru dostawcy.



Sprężarki Ingersoll Rand są wykorzystywane w browarach i operacjach butelkowania na całym świecie.

Wszystkie wydatki na posiłki służbowe i rozrywkę należy właściwie i dokładnie udokumentować w sprawozdaniu nt. wydatków.

Zasady dotyczące zapewniania posiłków i rozrywki urzędnikom państwowym są bardziej rygorystyczne niż ogólne zasady dotyczące posiłków i rozrywki, i są opisane bardziej szczegółowo w dziale "Prezenty" niniejszego Kodeksu.

Prezenty

Pracownikom nie wolno przyjmować prezentów, które mogłyby zakłócać ich osąd lub stwarzać pozory stronniczości przy podejmowaniu decyzji.

Sporadyczna wymiana prezentów biznesowych jest częstą praktyką mającą na celu okazanie dobrej woli i wzmocnienie relacji biznesowych. Jeśli jednak przekazane lub przyjęte prezenty są zbyt wysokiej wartości, mogą stwarzać u osoby obdarowanej poczucie osobistego zobowiązania lub stwarzać wrażenie niewłaściwego porozumienia.

Świadomość postanowień Kodeksu

W okresie świątecznym jeden z dostawców Spółki oferuje Christinie kartę podarunkową, którą można wymienić na zabieg w miejscowym spa. Christina grzecznie odmawia, ponieważ wie, że karta podarunkowa jest uważana za ekwiwalent gotówkowy, i nawet jeśli jego wartość jest bardzo niska, pracownikom nie wolno nigdy przyjmować prezentów w postaci gotówki lub ekwiwalentów gotówkowych.

Wręczone lub otrzymywane prezenty nie powinny przekraczać progu „rozsądnej” wartości. Jeśli prezent przekracza określony limit, musi zostać **uprzednio zaakceptowany** przez Dział Zgodności z Przepisami. W przypadku otrzymania prezentu przekraczającego limit, którego raczej nie można odmówić lub zwrócić, należy niezwłocznie zgłosić to Działowi Zgodności z Przepisami, aby zdecydować o odpowiednim sposobie postępowania. **Niezależnie od wartości, nie wolno przyjmować prezentów w postaci gotówki lub ekwiwalentu gotówkowego** (np. karty podarunkowej).

Spółka wymaga znajomości i przestrzegania wymogów prawnych i etycznych związanych z praktykami wręczania prezentów w kraju, w którym firma prowadzi działalność.

Zasady obowiązujące w przypadku wręczania prezentów urzędnikom państwowym są bardziej rygorystyczne niż ogólne zasady dotyczące wręczania prezentów. Pracownikom surowo zabrania się proponowania jakichkolwiek wartościowych rzeczy, w tym gotówki, ekwiwalentów gotówkowych, darowizn na cele polityczne i charytatywne, świadczeń rzeczowych, posiłków, podróży i rozrywki, prezentów lub jakichkolwiek innych rzeczy o wartości ekonomicznej jakimkolwiek pracownikom państwowym, ich małżonkom lub krewnym, w celu zapewnienia Spółce korzyści.

Pranie pieniędzy

Każdy musi wykonać swoje zadanie, by uniknąć uwikłania w jakiegokolwiek systemu prania brudnych pieniędzy. Pranie pieniędzy jest procesem, w którym próbuje się ukryć przychody z nielegalnej działalności, by źródło nielegalnych funduszy wyglądało na legalne. Należy zawsze upewnić się, że interesy prowadzone są z osobami o dobrej reputacji, w legalnych celach biznesowych przy użyciu legalnych funduszy. W przypadku podejrzenia, że klient lub dostawca jest zaangażowany w jakąkolwiek nielegalną działalność, należy to zgłosić Działowi Zgodności z Przepisami.

Świadomość postanowień Kodeksu

Shakar, regionalny kierownik finansowy, postanawia nie ujmować rozliczeń międzyokresowych biernych, aby zrealizować kwartalne cele w zakresie rentowności. Tym samym tworzy niewłaściwe zapisy finansowe, co stanowi naruszenie Kodeksu.



Nasze doskonale sprawdzające się w branży technologii lotniczej sprężarki są w stanie pracować z wymaganą wydajnością w zakresie tempa przepływu i ciśnienia powietrza, świetnie nadając się do zastosowań takich jak tunele powietrzne czy testowanie turbin.

Świadomość postanowień Kodeksu

W swoim prywatnym czasie Dawid z żoną rozwijają małą firmę. Żona pyta go, czy mogliby wykorzystać jego służbowy komputer do opracowania biznesplanu. Dawid informuje żonę, że choć zasoby Spółki, w tym komputery i telefony, mogą być w ograniczonym zakresie wykorzystywane w prywatnych celach niekomercyjnych, nie wolno ich nigdy wykorzystywać do prowadzenia własnej firmy lub podobnych przedsięwzięć.

Dokładna i kompletna dokumentacja biznesowa oraz publiczne ujawnianie informacji

Uczciwość, niezawodność i dokładność we wszystkich istotnych aspektach ksiąg, rejestrów i sprawozdań finansowych Spółki mają fundamentalne znaczenie dla trwającego i przyszłego sukcesu Spółki.

Ponadto Spółka, jako firma, której akcje znajdują się w publicznym obrocie giełdowym, podlega różnorodnym przepisom i uregulowaniom prawnym, które regulują naszą dokumentację biznesową, w tym amerykańskim przepisom prawnym dotyczącym papierów wartościowych. Spółka musi prowadzić rejestr swojej działalności finansowej zgodnie z wszystkimi obowiązującymi przepisami prawnymi i zasadami prowadzenia księgowości, a także przekazywać bieżące, kompletne i dokładne informacje wszelkim agencjom rządowym. Żaden pracownik nie może sprawić, że Spółka zawrze jakąś transakcję z zamiarem jej udokumentowania lub zarejestrowania w oszukańczy lub nielegalny sposób. Ponadto żaden pracownik nie może tworzyć żadnej fałszywej ani sztucznej dokumentacji bądź zapisu księgowego w odniesieniu do jakiegokolwiek transakcji zawartej przez Spółkę. Na podobnej zasadzie pracownicy działu finansowo-księgowego, odpowiedzialni za sprawozdawczość rachunkową i finansową, są dodatkowo zobowiązani do dokładnego rejestrowania wszystkich funduszy, aktywów i transakcji w księgach i sprawozdaniach Spółki.

Polityką Spółki jest pełne, uczciwe, dokładne, terminowe i zrozumiałe ujawnianie informacji, zgodnie ze obowiązującymi przepisami i uregulowaniami prawnymi, we wszystkich sprawozdaniach i dokumentach, które Spółka archiwizuje lub przekazuje Amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd oraz agencjom rządowym, a także we wszystkich innych publicznych powiadomieniach dokonywanych przez Spółkę.

W przypadku powzięcia informacji o transakcji, zdarzeniu lub okoliczności, która mogłaby mieć wpływ na nasze sprawozdania finansowe lub sprawić, że będą one niezgodne z prawdą, należy o sprawie niezwłocznie poinformować Kontrolera Finansowego Spółki lub Dział Prawny.

Świadomość postanowień Kodeksu

Po nieszczęśliwym wypadku w naszym zakładzie z Javierem kontaktują się media w celu uzyskania istotnych informacji o tym incydencie. Choć Javier był w zakładzie w czasie incydentu i widział, co się stało, przekierowuje zapytanie do Działu Prawnego. Javier zdaje sobie sprawę z tego, iż wszelkie informacje o Spółce muszą być spójne i dokładne.

Nadzorowanie pieniędzy Spółki

Pieniądze Spółki należy zawsze wydawać rozważnie i nigdy nie wydawać ich bez odpowiedniej zgody. Funduszy Spółki nie wolno wykorzystywać w celach, które mogłyby być uznane za nieetyczne lub naruszające prawo, a firmowych kart kredytowych nie należy wykorzystywać do zakupów innych niż służbowe.

Kradzież lub niewłaściwe wykorzystanie majątku Spółki

Mając do czynienia z majątkiem Spółki, należy go traktować jak własny. Każdy z nas odpowiada za ochronę majątku Spółki przed utratą w wyniku niedbalstwa, niewłaściwego użytkowania czy marnotrawstwa. Oczywiście kradzież majątku Spółki jest również niewłaściwa i niezgodna z prawem.

Telefony komórkowe i komputery mogą zawierać wiele wrażliwych danych. Należy przedsięwziąć odpowiednie środki ostrożności w celu ich zabezpieczenia. W razie utraty któregoś z tych urządzeń należy niezwłocznie powiadomić o tym przełożonego oraz Dział Informatyczny.

Pomieszczenia, sprzęt, produkty, urządzenia biurowe, pojazdy, oprogramowanie, komputery, systemy sieciowe i komputerowe, telefony stacjonarne, telefony komórkowe, kserokopiarki, materiały eksploatacyjne i inne składniki majątku Spółki powinny być przede wszystkim wykorzystywane w celach służbowych. Zabieranie lub wykorzystywanie majątku Spółki w celach osobistych bez właściwej zgody może zostać uznane za kradzież. Niektóre składniki majątku, na przykład telefony i komputery, mogą być okazjonalnie wykorzystywane w celach prywatnych w ograniczonym zakresie, nie wpływającym na wydajność pracy.

Korzystając ze składników majątku Spółki lub wykonując swoją pracę nie wolno przeglądać, powielać, rozprowadzać ani przechowywać jakichkolwiek materiałów o charakterze wyraźnie seksualnym, obscenicznym, obraźliwym, prześladowczym, nielegalnym lub o innym niewłaściwym charakterze.

Zapytania ze strony agencji rządowych, instytucji prawnych i mediów

Ważne jest, by Spółka mówiła jednym głosem.

Od czasu do czasu agencje rządowe mogą kontaktować się z personelem Spółki w celu uzyskania informacji. Ponadto, z pracownikami mogą kontaktować się prywatni adwokaci w sprawach prawnych dotyczących Spółki albo media w sprawach zdarzeń związanych ze Spółką. W przypadku, gdy ktoś skontaktuje się z Państwem w celu uzyskania informacji, ważne jest powiadomienie lokalnego kierownictwa, Działu Prawnego lub Działu Zgodności z Przepisami. Nie należy próbować samodzielnie odpowiadać na takie zapytania.



Układy paliwowe firmy Ingersoll Rand są wyposażone w zaawansowane systemy lokalizacji GPS, umożliwiające rozładunek paliwa wyłącznie w zaprogramowanych granicach geograficznych.

Przestrzegamy prawa

Umacniamy naszą reputację nie angażując się w nielegalną działalność.

Jako firma globalna, działamy zgodnie z obowiązującym prawem w każdym kraju, w którym prowadzimy działalność. Obowiązkiem pracowników jest znać przepisy prawa obowiązujące dla danego stanowiska pracy. W razie wątpliwości należy zwrócić się o pomoc.



Przestrzeganie przepisów, zasad i uregulowań prawnych

Przestrzeganie ducha i litery prawa stanowi jeden z fundamentów, na których Spółka buduje swoje standardy etyczne. W prowadzeniu działalności Spółki pracownicy mają obowiązek poszanowania i przestrzegania przepisów prawnych obowiązujących w jurysdykcjach, w których działamy. Chociaż nie wszyscy pracownicy muszą znać szczegóły tych przepisów prawnych, ważne jest aby wiedzieć wystarczająco dużo na temat obowiązujących przepisów lokalnych i krajowych, co pozwoli zdecydować, kiedy należy zwrócić się o pomoc do Głównego Radcy Prawnego Spółki lub innego właściwego personelu. Jeśli przepisy prawne pozostają w konflikcie z niniejszym Kodeksem, należy postępować zgodnie z przepisami prawnymi. Nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów, zasad i uregulowań prawnych grozi poważnymi konsekwencjami, łącznie z rozwiązaniem stosunku pracy i możliwością sankcji karnych i cywilnych.



Sprężarki firmy Ingersoll Rand można znaleźć na frachtowcach i statkach wycieczkowych na całym świecie.

Przepisy międzynarodowego prawa handlowego

Aby sprostać potrzebom naszych klientów na całym świecie, przewozimy towary przez granice krajów. Nasze transakcje biznesowe często podlegają różnym przepisom prawa handlowego regulującym eksport, reeksport i import, takim jak:

- Przepisy kontroli eksportu, przepisy celne, restrykcje handlowe, embarga handlowe oraz sankcje gospodarcze
- Przepisy antybojkotowe, zabraniające spółkom udziału w międzynarodowym bojkocie, który nie jest usankcjonowany przez rząd USA

Ważne jest prowadzenie ewidencji wszelkich transakcji przywozu/wywozu, w tym między innymi ewidencjonowanie zamówień, kontraktów, faktur i dowodów płatności. Przepisy międzynarodowego prawa handlowego są skomplikowane. W razie pytań należy się skontaktować z lokalnym kierownictwem lub Działem Zgodności z Przepisami.

Uczciwa konkurencja

Pod żadnym pozorem nie wolno omawiać cen czy udziałów w rynku z konkurencją.

Przepisy antymonopolowe mają zapewnić, że konkurencja pozostaje zdrowa i nie jest z nikim w zмовie. Ingersoll Rand dąży do prześcignięcia konkurencji w każdym segmencie biznesowym, w którym prowadzimy działalność, dzięki pracy zespołowej i twórczemu myśleniu, a nie przez działania sprzeczne z zasadami uczciwej konkurencji. Wygrywamy dzięki temu, że nasz globalny zespół prowadzi konkurencyjną działalność na rzecz firmy w sposób rzetelny i uczciwy. Pracownikom **zabrania się**:

- Omawiania cen lub strategii z konkurencją
- Stosowania zмów cenowych, koordynowania ofert, a także podziału rynków lub klientów

Należy pamiętać, że omawianie tematów sprzecznych z zasadami uczciwej konkurencji, nawet w sytuacjach nieformalnych, takich jak targi czy imprezy organizowane przez klientów, jest zabronione. Jeśli znajdują się Państwo w sytuacji, w której omawiane są informacje dotyczące konkurencji, należy się wycofać i niezwłocznie zgłosić rozmowę Działowi Prawnemu.

Ustawy dotyczące konkurencji są skomplikowane i nakładają poważne kary. W razie jakichkolwiek wątpliwości należy skontaktować się z Działem Prawnym lub Działem Zgodności z Przepisami.

Świadomość postanowień Kodeksu

Na targach Marta spotyka Svena, byłego pracownika, który niedawno odszedł z firmy i zatrudnił się u konkurencji. Sven pyta o niektóre z nowych strategii sprzedaży Spółki na nadchodzący rok. Choć Sven jest kolegą i byłym współpracownikiem, Marta mówi mu, że nie może z nim omawiać tych informacji, ponieważ pracuje on dla konkurencji. Ponadto odnotowuje w pamięci, żeby zgłosić tę rozmowę Działowi Prawnemu, gdy tylko wróci do pracy.

Zwalczanie łapówkarstwa i korupcji

Zabrania się wręczania komukolwiek czegokolwiek, co mogłoby zostać uznane za łapówkę. Prowadzimy interesy otwarcie i uczciwie.

Świadomość postanowień Kodeksu

Carlos jest kierownikiem ds. sprzedaży w Wenezueli. Bierze udział w przetargu dotyczącym dostawy pomp dla wenezuelskiej marynarki wojennej. Urzędnik marynarki kontaktuje się z Carlosem i informuje go, że inna firma złożyła świetną ofertę, ale że za niewielką opłatą może dopilnować, by to Carlos zdobył ten kontrakt. Carlos odmawia uiszczenia takiej opłaty, ponieważ wie, że wręczanie niewłaściwych płatności przedstawicielowi zagranicznego rządu w celu nawiązania współpracy biznesowej stanowi naruszenie ustawy FCPA. O rozmowie informuje również Dział Zgodności z Przepisami.

Firma Ingersoll Rand dokłada wszelkich starań, aby przestrzegać wszystkich przepisów antyłapówkarskich i antykorupcyjnych obowiązujących na całym świecie, w tym amerykańskiej Ustawy o zapobieganiu praktykom korupcyjnym za granicą (FPA) oraz brytyjskiej Ustawy o przeciwdziałaniu korupcji. Pracownicy oraz inne osoby działające w imieniu Spółki nie mogą wręczać ani obiecywać niestosownych płatności urzędnikom państwowym bądź prywatnym, pozarządowym podmiotom komercyjnym. Firma Ingersoll Rand zabrania również płatności w celu przyspieszenia toku spraw, czyli drobnych sum wypłacanych urzędnikom państwowym za wykonanie rutynowych, nieuznaniowych działań. Zabrania się wręczania **jakichkolwiek wartościowych rzeczy** bezpośrednio lub pośrednio urzędnikowi państwowemu, lub jakiegokolwiek osobie, w zamian za lub w celu:

- zapewnienia nieuczciwej przewagi
- rozpoczęcia lub utrzymania współpracy biznesowej
- wpłynięcia na decyzje rządowe lub biznesowe

Kary za nieprzestrzeganie przepisów antykorupcyjnych mogą być surowe. Aby uzyskać dodatkowe wytyczne, należy skontaktować się z Działem Prawnym lub Działem Zgodności z Przepisami.

Relacje biznesowe z instytucjami rządowymi

Podczas współpracy z aktualnymi lub potencjalnymi klientami rządowymi kluczowe jest przestrzeganie różnych przepisów prawnych, uregulowań i procedur, które obowiązują w przypadku pracy wykonywanej na podstawie kontraktu przyznanego przez rząd. Zasady te są często bardziej rygorystyczne i złożone niż zasady dotyczące interesów z klientami komercyjnymi. Jeśli pracownik zajmuje się marketingiem lub sprzedażą, zawieraniem umów, lub pracą nad projektem dla agencji rządowej, na przykład dla armii, lub dla kontrahenta rządowego, oczekuje się od niego przestrzegania prawa i zasad dotyczących relacji biznesowych z instytucjami rządowymi. Naruszenia tych zasad mogą skutkować znaczącymi grzywnami, utratą kontraktów rządowych w przyszłości, a nawet sankcjami karnymi dla osób fizycznych oraz dla Spółki.

Zatrudnianie urzędników państwowych

Firma Ingersoll Rand musi przestrzegać zasad i przepisów obowiązujących w przypadku zatrudniania aktualnych i byłych urzędników państwowych i członków ich rodzin. Nawet przed przystąpieniem do wstępnych rozmów należy uzyskać zgodę Działu Kadr oraz Działu Prawnego lub Działu Zgodności z Przepisami.

Zasady wynagradzania i godzin pracy

Firma Ingersoll Rand zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów i uregulowań prawnych dotyczących wynagrodzeń i godzin pracy. Aby zagwarantować właściwe wynagrodzenie za każdą pracę wykonywaną na rzecz firmy Ingersoll Rand, wszyscy pracownicy (godzinowi) niezwolnieni z tego obowiązku muszą dokładnie rejestrować przepracowany czas zgodnie z wymogami prawa lub zasad w swoim kraju — niezależnie od tego, czy była to praca planowa czy nieplanowa, w nadgodzinach czy normalnych godzinach pracy, uprawniona czy nieuprawniona.

Świadomość postanowień Kodeksu

Gloria chciałaby zatrudnić Abdula, który pracuje w Ministerstwie Obrony i bierze udział w decyzji o ewentualnym przyznaniu Spółce dużego kontraktu. Czekając na przyznanie kontraktu przez Ministerstwo Obrony, Gloria rozważa skontaktowanie się z Abdulem i poinformowanie go, że chciałaby go zatrudnić do zarządzania kontraktem, jeśli Spółka go otrzyma. Gloria wie, że obowiązują zasady dotyczące zatrudniania aktualnych urzędników federalnych, więc kontaktuje się z Działem Kadr w celu uzyskania porady. Dział Kadr informuje Glorię, że Spółka nie powinna składać Abdulowi oferty zatrudnienia. Informuje ją również, że po przyznaniu kontraktu zatrudnienie Abdula może być możliwe, ale nawet wtedy obowiązują różne zasady i że może się ona kontaktować z Abdulem wyłącznie za zgodą i pod kierunkiem Działu Prawnego lub Działu Zgodności z Przepisami.

Ochrona środowiska

Dbamy o ochronę środowiska dla przyszłych pokoleń.

Świadomość postanowień Kodeksu

Dział Kadr przeprowadza wewnętrzne dochodzenie dotyczące rzekomego niewłaściwego postępowania i przepytuje kilku pracowników, którzy mogą coś na ten temat wiedzieć. Cheung, jeden z przesłuchiwanym pracowników, posiada dowód na niewłaściwe postępowanie kolegi, ale nie chce, by był on narażony na kłopoty. Cheung myśli, że jeśli po prostu nie powie tego, co wie, nie będzie kłamać. Cheung ma jednakże obowiązek współpracować przy dochodzeniu Spółki, a to oznacza, że musi odpowiedzieć na wszystkie pytania zgodnie z prawdą i udzielić wszelkich znanych mu informacji, które mogą się okazać pomocne. Zatajenie informacji podczas dochodzenia stanowi naruszenie Kodeksu.

Firma Ingersoll Rand zobowiązuje się minimalizować negatywne oddziaływanie swojej działalności na środowisko i prowadzić swoje zakłady i fabryki zgodnie z wszelkimi obowiązującymi przepisami w zakresie ochrony środowiska. Od wszystkich pracowników oczekujemy przestrzegania obowiązujących przepisów w zakresie ochrony środowiska.

Współpraca przy dochodzeniach i audytach w Spółce

Od wszystkich pracowników oczekujemy pełnej współpracy przy dochodzeniach w Spółce i udzielania szczerych i prawdziwych informacji. Zatajenie informacji lub brak współpracy w dochodzeniu stanowią naruszenie Kodeksu.

Pracownicy są zobowiązani w pełni współpracować z audytorami wewnętrznymi i zewnętrznymi. Zabrania się wszelkich prób wprowadzania w błąd jakichkolwiek osób biorących udział w audycie lub przeglądzie naszej Spółki, wywierania na nie oszukańczego wpływu lub manipulowania nimi.

Przyczyniamy się do sukcesów klientów

Tworzymy produkty, które z dumą nazywamy naszymi.

Nasi klienci oczekują, że nasze produkty będą należeć do najlepszych na rynku — zdajemy sobie sprawę, że liczą oni na nas, poszukując niezbędnych, kluczowych i przełomowych rozwiązań. Ponieważ dążymy do utrzymania trwałych relacji z naszymi klientami, przyjmujemy na siebie wynikającą z tego odpowiedzialność. Ich zadowolenie ma kluczowe znaczenie dla naszych sukcesów i chcemy, by byli zachwyceni dostarczaniem przez nas produktami i usługami.

4

Jakość produktu

Dokładamy wszelkich starań, aby tworzyć produkty wysokiej jakości. Aby zapewnić dostarczanie naszym klientom bezpiecznych i nowatorskich produktów, produkujemy je zgodnie z wszystkimi obowiązującymi przepisami i uregulowaniami prawnymi. Ponadto, na szeroką skalę prowadzimy badania i stosujemy procedury zapewniania jakości. W przypadku wystąpienia rzeczywistego lub potencjalnego problemu z jakością lub bezpieczeństwem produktu należy niezwłocznie powiadomić o tym przełożonego, kierownika zakładu, zakładowego koordynatora ds. bezpieczeństwa lub firmowy Dział BHP i Ochrony Środowiska.



Sprężarki i pompy Ingersoll Rand są wykorzystywane przy wydobyciu ropy i gazu ziemnego.

Zadowolenie klienta

Lojalność klientów firma Ingersoll Rand zawdzięcza opracowywaniu nowatorskich produktów wysokiej jakości, zaspokajających potrzeby naszych klientów. Naszym celem jest pozycja lidera w dziedzinie zadowolenia klientów, jeśli chodzi o wszystkie nasze produkty i marki.

Pracujemy wspólnie



Razem tworzymy pozytywne środowisko pracy.

Stanowimy zespół o zasięgu globalnym, celebrując kulturę obejmującą różne punkty widzenia, środowiska i doświadczenia. Dbamy o sprawiedliwe traktowanie i zapewnienie wszystkim równych szans, tworząc przyjazne wszystkim, zdrowe i pełne szacunku środowisko pracy, gdzie wszyscy pracownicy mogą się rozwijać, wydatnie przyczyniając się do naszego sukcesu.

Przepisy BHP

Bezpieczeństwo jest **zawsze** naszym głównym priorytetem.

Świadomość postanowień Kodeksu

Johan zauważa, że jedno z urządzeń w zakładzie jest uszkodzone i mogłoby spowodować obrażenia. Martwi się, że jeśli zgłosi to przed końcem swojej zmiany, może zatrzymać produkcję w zakładzie. Johan stwierdza jednak, że „bezpieczeństwo przede wszystkim” więc niezwłocznie zgłasza niebezpieczną sytuację przełożonemu i zakładowemu kierownikowi ds. bezpieczeństwa.

W celu zapewnienia bezpieczeństwa w naszych środowiskach pracy ważne jest, aby pracownicy przestrzegali wszystkich procedur bezpieczeństwa, w szczególności dotyczących obsługi maszyn i podnoszenia ciężkich przedmiotów. Wypadkom możemy zapobiec myśląc przede wszystkim o bezpieczeństwie, przestrzegając ustalonych procedur bezpieczeństwa, programów bezpieczeństwa Spółki, oraz postępując ściśle zgodnie z przepisami BHP w każdym kraju, w którym prowadzimy działalność. Wszelkie potencjalnie niebezpieczne działania należy niezwłocznie zgłosić przełożonemu lub zakładowemu koordynatorowi ds. bezpieczeństwa. Jeśli uważają Państwo, że problem bezpieczeństwa nie jest należycie postrzegany przez lokalne kierownictwo, należy skontaktować się z firmowym Działem BHP i Ochrony Środowiska.

Wzajemny szacunek

Nasi pracownicy to nasz największy atut. Szanujemy różnice kulturowe i cenimy różnorodność opinii.

W firmie Ingersoll Rand traktujemy się zawsze z szacunkiem i godnością i doceniamy fakt, że pochodzimy z różnych środowisk i kultur. Uważamy, że wszyscy pracownicy — niezależnie od lokalizacji — mają prawo pracować w otoczeniu wolnym od dyskryminacji, molestowania i prześladowania. Ponadto, szanujemy różne praktyki pracy stosowane na całym świecie i jesteśmy uwrażliwieni na miejscową kulturę i zwyczaje.

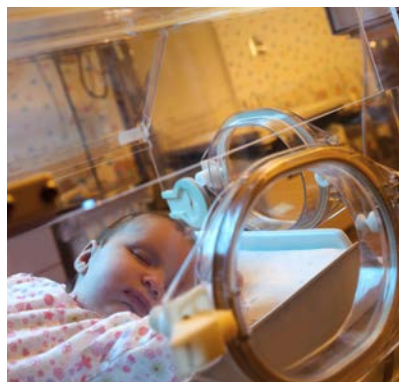
Prywatność

Przestrzegamy prawa naszych pracowników do prywatności.

Aby być prawdziwie globalnym zespołem, musimy wzajemnie szanować swoją prywatność. W przypadku posiadania dostępu do identyfikacyjnych danych osobowych naszych pracowników lub do systemów, na których są przechowywane, należy przestrzegać wszelkich obowiązujących zasad i przepisów w zakresie zbierania, wykorzystywania i ujawniania identyfikacyjnych danych osobowych.

Należy:

- Korzystać z danych osobowych wyłącznie w uprawnionych celach służbowych
- Bezpiecznie przechowywać i usuwać dane osobowe
- Niezwłocznie zgłaszać wszelkie możliwe naruszenia prywatności lub zagrożenia bezpieczeństwa Działowi Prawnemu lub innym upoważnionym osobom w Spółce, zgodnie z lokalnie obowiązującymi przepisami prawa
- Znać i przestrzegać wszystkich lokalnie obowiązujących przepisów prawa dotyczących poufności danych



Ingersoll Rand dostarcza kluczowe podzespoły do urządzeń wykorzystywanych w opiece medycznej, laboratoriach, badaniach farmaceutycznych i produkcji leków.

Wiele krajów posiada ustawy i dyrektywy regulujące wymianę pewnych danych osobowych pracowników pomiędzy różnymi krajami. Przestrzegamy prawa o ochronie danych osobowych, obowiązującego w krajach, w których prowadzimy działalność. W przypadku udziału w projekcie, który wymaga przestania identyfikacyjnych danych osobowych poza granice kraju pochodzenia, prosimy o kontakt z Działem Prawnym, Działem Informatycznym lub Działem Zgodności z Przepisami.

Wszelkie dane elektroniczne przechowywane na komputerach firmowych stanowią własność Spółki. Pracownicy nie powinni oczekiwać zachowania prywatności, jeśli korzystają z komputerów firmowych lub innych zasobów firmy.



Firma Club Car szczeni się ponad 60-letnim doświadczeniem na polu innowacji i pozycją lidera w branży wózków golfowych, komercyjnych pojazdów użytkowych i środków transportu osobistego w służbie naszych klientów i społeczności, do których należą.

Spółka może monitorować lub mieć wgląd do dokumentów przechowywanych w jej systemach w każdej chwili w zakresie dopuszczonym przez prawo. Ingersoll Rand ma na uwadze, że w niektórych krajach innych niż Stany Zjednoczone pracownicy mają ograniczone prawa do prywatności danych osobowych przechowywanych na ich służbowych komputerach. Tam, gdzie jest to konieczne, firma Ingersoll Rand respektuje takie prawa odnośnie do takich danych.

Różnorodność i integracja

Zależy nam na propagowaniu różnorodności wśród naszych pracowników. Nasze praktyki rekrutacyjne zakazują dyskryminacji na podstawie rasy, koloru skóry, wyznania, wieku, płci, orientacji seksualnej, narodowości, niepełnosprawności, statusu obywatelstwa, statusu weterana czy innych czynników określonych przez prawo. Uważamy, że różnorodność kadry stanowi cenny atut i dążymy do stworzenia integracyjnego środowiska pracy, w którym ceniona i wspierana jest różnorodność pomysłów, punktów widzenia i poglądów.

Przeciwdziałanie nękanii

Nieakceptowane propozycje seksualne, żądania korzyści o charakterze seksualnym lub domaganie się umówienia się na randkę są absolutnie niedopuszczalne w miejscu pracy.

Staramy się zapewnić środowisko pracy wolne od molestowania. Molestowanie może przyjmować różne formy, w tym niepożądanych zachowań werbalnych, wzrokowych czy fizycznych, stwarzających atmosferę zastraszenia, znieważenia lub wrogości w miejscu pracy. Nie tolerujemy molestowania seksualnego, znieważania związanego z rasą, grupą etniczną, płcią czy wyznaniem ani obraźliwych uwag w miejscu pracy. O molestowaniu, czy to o charakterze seksualnym czy innym, decydują działania i wpływ jaki mają na innych, niezależnie od zamiarów.

Zero tolerancji dla przemocy w miejscu pracy

Nie tolerujemy żadnych aktów ani gróźb przemocy, ani niewłaściwego/agresywnego zachowania fizycznego lub werbalnego w miejscu pracy. Zakaz ten obejmuje grożenie lub napastliwe uwagi bądź komentarze, napaść fizyczną lub uszkodzenie cudzej własności.

Miejsce pracy wolne od narkotyków i alkoholu

Narkotyki i alkohol mogą zakłócać zdolność oceny sytuacji i sprawność motoryczną, a także narażać współpracowników, klientów i inne osoby na niebezpieczeństwo. Zażywanie, posiadanie lub znajdowanie się pod wpływem nielegalnych narkotyków na terenie firmy lub w czasie pracy jest surowo wzbronione. Pracownikom nie wolno również spożywać ani posiadać na terenie firmy napojów alkoholowych, chyba że alkohol jest wyraźnie dozwolony na imprezie sponsorowanej przez firmę Ingersoll Rand. Firma Ingersoll Rand przyjmuje jednak do wiadomości, że w niektórych krajach innych niż Stany Zjednoczone nie można zabronić posiadania alkoholu na terenie firmy, w związku z czym będziemy przestrzegać lokalnych przepisów i uregulowań prawnych w wymaganym zakresie.

Działalność społeczna i polityczna

Zachęcamy pracowników do zachowania właściwej równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz do angażowania się w pracę na rzecz społeczności. Pracownikom nie wolno jednakże narzucać swoich osobistych przekonań religijnych czy politycznych innym osobom.

Działalność polityczna musi być prowadzona w czasie prywatnym po pracy. Pracownikom zabrania się promowania kandydatów i rozdawania materiałów politycznych na terenie firmy. Pracownikom nie wolno wpłacać darowizn na cele polityczne w imieniu Spółki bez wyraźnej zgody Działu Prawnego.

Świadomość postanowień Kodeksu

Brad przypadkowo słyszy burzliwą kłótnię między dwoma współpracownikami. Mówią podniesionym głosem, są agresywni i dążą do konfrontacji. Brad nie chce się w to angażować, bo boi się, że może mu się stać krzywda. Brad, jednakże, postanawia udać się w bezpieczne miejsce i skontaktować się z Działem Kadr i swoim przełożonym. Wie, że w Ingersoll Rand nie toleruje się jakiegokolwiek przemocy w miejscu pracy.



Bezprzewodowe i pneumatyczne klucze udarowe Ingersoll Rand cieszą się wysokim uznaniem profesjonalistów z całego świata. Znakiem rozpoznawczym tych narzędzi jest trwałość i niewielkie rozmiary, co przekłada się na niezawodność w każdych warunkach i najlepszy stosunek mocy do masy na rynku.

Myślmy kreatywnie



Chronimy własność intelektualną Spółki.

Szczycimy się kreatywnym myśleniem oraz projektowaniem dla naszych klientów nowatorskich produktów przeznaczonych do zastosowań o krytycznym znaczeniu. Musimy mieć pewność, że wszyscy podejmujemy skuteczne działania w celu ochrony tych pomysłów i nowatorskich rozwiązań, a także innych atutów Spółki.

Informacje poufne

Nie należy ujawniać pomysłów, projektów ani prac badawczo-rozwojowych Spółki komukolwiek spoza Spółki bez wyraźnego upoważnienia.

Informacje poufne to informacje, które są niedostępne publicznie, ujawniane w ograniczonym zakresie w obrębie Spółki lub oznaczone jako poufne przez Spółkę. Czasami pracownicy mogą mieć dostęp do informacji poufnych Spółki lub informacji poufnych partnera biznesowego. Do informacji poufnych należą wszystkie informacje niepodawane do wiadomości publicznej, które mogą zostać wykorzystane przez konkurencję bądź zaszkodzić Spółce lub jej klientom w przypadku ujawnienia; obejmują one tajemnice handlowe, istotne informacje niejawne, plany biznesowe, wyceny, wynalazki, projekty i nowe produkty.

Aby chronić wszelkie informacje poufne należy podjąć podstawowe kroki, takie jak:

- Wyraźne oznaczanie informacji „poufnych”, aby inne osoby miały świadomość, że te informacje powinny być chronione
- Ujawnianie informacji poufnych wyłącznie osobom, które mają uzasadnioną potrzebę ich poznania
- Wykorzystywanie informacji poufnych wyłącznie zgodnie z przeznaczeniem
- Zabieranie dokumentów poufnych z miejsca pracy, wyłącznie jeśli jest to absolutnie konieczne
- Usuwanie informacji poufnych w sposób zapewniający zachowanie ich poufności (np. w niszczarce)
- Zachowanie środków ostrożności podczas omawiania informacji poufnych w miejscach prywatnych, żeby zapobiec podsłuchaniu rozmowy (należy pamiętać, że windy i pomieszczenia socjalne nie są miejscami prywatnymi)

Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi

Będąc pracownikiem, można również poznać „istotne informacje niejawne” na temat Ingersoll Rand lub innej firmy. Istotne informacje niejawne to informacje, które mogłyby wpłynąć na kupno lub sprzedaż przez rozsądnego inwestora akcji spółki w oparciu o te informacje. Surowo zabronione jest kupowanie lub sprzedawanie akcji jakiejkolwiek spółki przez pracowników posiadających istotne informacje niejawne na temat tej spółki. Surowo zabroniony jest również tzw. „stock tipping”, czyli ujawnianie istotnych informacji niejawnych o spółce krewnym, współpracownikom, znajomym lub innym osobom, aby umożliwić im kupno lub sprzedaż akcji spółki w oparciu o te informacje.

Świadomość postanowień Kodeksu

Ralf jedzie windą z Emmanuelem i kilkoma innymi współpracownikami, gdy Emmanuel pyta go o pewne informacje poufne związane z klientem. Ralf mówi Emmanuelowi, żeby przyszedł do jego biura, by o tym porozmawiać, ponieważ wie, że nie powinni omawiać tych informacji w miejscu publicznym.



Quantima to rewolucyjna dwustopniowa sprężarka powietrza z napędem bezpośrednim, wykorzystywana w przemyśle motoryzacyjnym i produkcji napojów, wpisująca się w cele oszczędzania energii przez naszych klientów.

Własność intelektualna

Zabrania się dystrybucji i publikowania naszej własności intelektualnej bez właściwego upoważnienia.



Robuschi S.r.l, włoska spółka z siedzibą w Parmie, projektuje i wytwarza sprężarki, dmuchawy i pompy do różnych zastosowań, od uzdatniania wody do przemysłu cukrowniczego.

Nasza własność intelektualna jest nieocenionym atutem Spółki i musimy ją ze wszystkich sił chronić. Własność intelektualna obejmuje nasze marki, prawa autorskie, wynalazki, patenty i tajemnice handlowe. Żadna osoba trzecia nie powinna być w stanie korzystać z naszych znaków handlowych czy innej własności intelektualnej bez właściwego upoważnienia i umowy licencyjnej zatwierdzonej przez Dział Prawny.

Własnością intelektualną są również efekty pracy naszych pracowników. Praca wykonywana i rzeczy tworzone przez pracowników w związku z ich obowiązkami lub z wykorzystaniem czasu, zasobów bądź informacji Spółki stanowią własność firmy Ingersoll Rand i muszą być wykorzystywane wyłącznie w celu prowadzenia działalności firmy. Obejmuje to dokumenty, plany, analizy i prognozy, wynalazki, pomysły, programy komputerowe, usprawnienia, materiały ilustracyjne, procesy, projekty lub wszelkie inne prace, których pracownik jest współtwórcą lub autorem w związku z pracą dla Spółki. W przypadku odejścia z firmy, wszelkie mienie Spółki musi pozostać w firmie lub zostać jej zwrócone, a pracownikom nie wolno zachowywać kopii, o ile wyraźnie nie zostanie to uzgodnione lub określone inaczej.

Poczta elektroniczna, Internet, media społecznościowe i systemy informacyjne

Systemy informatyczne Spółki są kluczowym elementem naszej działalności i powinny być wykorzystywane wyłącznie w celach biznesowych. Spółka uznaje, że od czasu do czasu pracownicy mogą mieć potrzebę ograniczonego skorzystania z firmowego sprzętu czy środków łączności w celach prywatnych. Takie użycie jest dozwolone, jeśli:

- trwa przez ograniczony czas
- nie zakłóca wykonywania obowiązków służbowych przez pracownika
- nie zawiera materiałów znieważających, znieważających, obraźliwych, rasistowskich, pornograficznych lub obscenicznych
- nie przedstawia Spółki w negatywnym świetle, nie szkodzi reputacji Spółki ani nie naraża Spółki na odpowiedzialność

W krajach, w których dopuszcza to prawo, firma Ingersoll Rand zachowuje prawo do monitorowania poczty elektronicznej, SMS-ów, poczty głosowej pracowników oraz ich aktywności na portalach społecznościowych i sposobu korzystania z Internetu.

Chat-roomy, tablice ogłoszeń i podobne strony to fora publiczne, gdzie nie wolno ujawniać informacji poufnych Spółki, danych osobowych ani danych klientów, tajemnic handlowych, ani jakichkolwiek innych niedozwolonych materiałów. Jeśli pracownik musi korzystać z takich forów z powodów zawodowych, należy się wcześniej skontaktować z lokalnym kierownictwem, Działem Prawnym lub Działem Zgodności z Przepisami w celu uzyskania zgody.

Oprogramowanie, w tym oprogramowanie darmowe, shareware, demonstracyjne lub w wersji ewaluacyjnej, nie powinno być pobierane ani instalowane na komputerach pracowników bez zgody i instalacji przez Dział Informatyczny.

Świadomość postanowień Kodeksu

Klaus otrzymuje od przyjaciela wiadomość e-mail, która zawiera żarty z podtekstem seksualnym. Klaus wie, że niedopuszczalne jest wykorzystywanie urządzeń firmowych do przesyłania niewłaściwych materiałów przez Internet, więc kasuje e-mail i nie przesyła go dalej.

Przechowywanie dokumentacji Spółki

Zabrania się modyfikowania, usuwania i ukrywania dokumentacji Spółki, która musi być przechowywana z powodów prawnych.

Świadomość postanowień Kodeksu

Donzelle otrzymuje powiadomienie o prawnym obowiązku przechowywania dokumentów dotyczących projektu, nad którym pracował. Powiadomienie zawiera nakaz zachowania wszystkich dokumentów, zapisów i wiadomości e-mail związanych z projektem. Donzelle martwi się, bo przypomniał sobie o pewnej wiadomości e-mail, w której twierdził, że jego szef zachowywał się nieetycznie w sprawie projektu. Już tak nie uważa i wie, że o tej wiadomości wie tylko on i jej adresat. Donzelle rozważa skasowanie tej wiadomości, by jego negatywne uwagi na temat szefa nie wyszły na jaw. Donzelle zdaje sobie jednak sprawę z tego, że po wydaniu nakazu prawnego nie może modyfikować, zmieniać ani kasować jakichkolwiek dokumentów, które nakazano zachować, niezależnie od tego, jak bardzo są krępujące lub niezgodne z prawdą.

Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania firmowych zasad określających harmonogram przechowywania i niszczenia dokumentacji Spółki, które dotyczą zarówno dokumentów papierowych, jak i elektronicznych.

Od czasu do czasu pracownicy mogą zostać powiadomieni o potrzebie zachowania pewnych dokumentów w związku z postępowaniem prawnym. Sytuacja taka określana jest jako „prawny obowiązek przechowywania dokumentów”. Pracownicy mają obowiązek zastosowania się do takiego nakazu i absolutnie nie mogą modyfikować, kasować, usuwać, wyrzucać ani w inny sposób niszczyć dokumentów, które należy zachować.



Pracownicy firmy Ingersoll Rand dokładnie sprawdzają każdą pompę, aby jakość jej wykonania przekraczała oczekiwania klientów.

Czynimy odpowiednie kroki

Jesteśmy orędownikami Kodeksu.

Myślimy i działamy jak właściciele, czyniąc odpowiednie kroki. Od każdego oczekujemy postępowania zgodnego z wytycznymi zawartymi w naszym Kodeksie.



Od pracowników oczekujemy nie tylko przestrzegania Kodeksu, ale również dawania przykładu innym.

Każdy jest odpowiedzialny za promowanie szacunku i zaufania w miejscu pracy.

Od przełożonych pracowników oczekuje się nie tylko przestrzegania Kodeksu, ale również dopilnowania, by podwładni rozumieli Kodeks i go przestrzegali. Ponadto, kierownicy zakładów muszą dołożyć starań, by zapewnić przestrzeganie naszego Kodeksu przez wszystkich pracowników w ich zakładzie. Przełożeni mają również obowiązek dopilnować właściwego zapewnienia i ukończenia szkoleń w zakresie zgodności z przepisami przez podległych im pracowników.

Wszyscy razem musimy pracować nad tworzeniem środowiska, w którym wszyscy pracownicy bez skrupowania mogą zadawać pytania i zgłaszać swoje wątpliwości. W przypadku posiadania informacji lub wystąpienia podejrzenia o niewłaściwym postępowaniu należy zająć się tą sytuacją albo zgłosić ją odpowiedniej osobie, aby można było odpowiednio rozwiązać ten problem.

Zgłaszanie wątpliwości

Jeśli coś zauważycie ... zgłóście to.

Pracując w firmie Ingersoll Rand, pracownicy mogą zetknąć się z dylematem natury etycznej lub zauważyć w miejscu pracy coś, co wzbudza wątpliwości. W takich przypadkach zalecamy skontaktowanie się z bezpośrednim przełożonym. Jeśli jest to dla Państwa krępujące, można skontaktować się z innym kierownikiem, kierownikiem zakładu, Działem Kadr, albo Działem Prawnym lub Działem Zgodności z Przepisami.

Ponadto mogą Państwo, według własnego uznania, poinformować Komisję Audytową, Głównego Radcę Prawnego lub kierownika audytu wewnętrznego o: (1) wszelkich budzących wątpliwości praktykach księgowych, wewnętrznych kontrolach księgowych lub kwestiach związanych z audytem; (2) możliwości nieprzestrzegania obowiązujących przepisów i uregulowań prawnych bądź niniejszego Kodeksu; lub (3) domniemyanych działaniach odwetowych skierowanych przeciwko pracownikom lub innym osobom zgłaszającym wątpliwości w dobrej wierze.

Wszelkie tego typu kwestie można zgłaszać:

- (a) na piśmie firmie Ingersoll Rand,
Do wiadomości: Przewodniczący Komisji
Audytowej
lub Główny Radca Prawny lub Dział Audytu
Wewnętrznego,
800-A Beaty Street,
Davidson, North Carolina 28036;
- (b) telefonując na krajowy numer infolinii Spółki,
zamieszczony w niniejszym Kodeksie;
- (c) wchodząc na stronę internetową niezależnego
operatora numerów interwencyjnych Spółki pod
adresem www.irethicsreports.com.

Każda inna zainteresowana osoba niebędąca pracownikiem lub strona zewnętrzna może również zgłaszać Komisji Audytowej, Głównemu Radcy Prawnemu lub Audytowi Wewnętrznemu wszelkie opisane powyżej kwestie.

Zgłoszenie powinno opierać się na faktach, nie na spekulacjach ani własnych wnioskach i powinno zawierać możliwie jak najwięcej konkretnych informacji, aby umożliwić dokonanie właściwej oceny. Ponadto wszystkie zgłoszenia powinny zawierać wystarczającą ilość informacji potwierdzających, które uzasadnią wszczęcie dochodzenia, w tym, na przykład, nazwiska osób podejrzewanych o naruszenie przepisów, istotne fakty dotyczące tych naruszeń, sposób powzięcia przez zgłaszającego informacji o naruszeniach przepisów oraz — jeśli to możliwe — szacunkową potencjalną szkodę wyrządzoną Spółce.

Infolinia i strona internetowa ds. etyki są zarządzane przez zewnętrznego, niezależnego usługodawcę, co umożliwia każdemu pracownikowi Spółki przesłanie zgłoszenia w sposób anonimowy i poufny.

Firma Ingersoll Rand przeanalizuje wszystkie zgłoszenia zgodnie ze swoimi wewnętrznymi procedurami postępowania. Na żądanie tożsamość pracownika zgłaszającego podejrzenie naruszenia Kodeksu pozostanie poufna, z wyjątkiem sytuacji, w przypadku których Spółka na mocy prawa zobowiązana jest do ujawnienia tożsamości pracownika lub w przypadku których Spółka stwierdzi, że ujawnienie tożsamości jest niezbędne do przeprowadzenia dokładnego dochodzenia i rozwiązania problemu.

Świadomość postanowień Kodeksu

Sunny przypadkowo słyszy rozmowę, w wyniku czego zaczyna podejrzewać, że jeden z jej kolegów z pracy mógł wykorzystać informacje poufne do obrotu papierami wartościowymi. Ponieważ Sunny nie dysponuje konkretnymi dowodami na naruszenie Kodeksu, nie jest pewna, czy powinna to zgłosić. Po namyśle jednak Sunny stwierdza, że Kodeks wymaga zgłoszenia wątpliwości, by kierownictwo mogło przeprowadzić właściwe dochodzenie w celu ustalenia, czy wątpliwość była uzasadniona.

Zarząd

Rada Nadzorcza. Rada Nadzorcza Spółki, za pośrednictwem Komisji Audytowej, dołoży starań, aby niniejszy Kodeks był prawidłowo egzekwowany. Komisja Audytowa jest odpowiedzialna za okresowy przegląd stosowanych procedur oceny zgodności wdrażania niniejszego Kodeksu i będzie rekomendować Radzie Nadzorczej uściślenie lub wprowadzenie niezbędnych zmian w Kodeksie w celu ich zatwierdzenia.

Członkowie zarządu i kierownicy. Wszyscy członkowie zarządu i kierownicy są odpowiedzialni za dokonywanie przeglądu niniejszego Kodeksu ze swoimi pracownikami. Członkowie zarządu i kierownicy są również odpowiedzialni za skrupulatny przegląd stosowanych sposobów postępowania i procedur, aby zapewnić zgodność z niniejszym Kodeksem.

Zakaz działań odwetowych

W firmie Ingersoll Rand obowiązuje ścisły zakaz działań odwetowych. Każda osoba, która bierze odwet na osobie zgłaszającej wątpliwości lub pomagającej w przeprowadzeniu dochodzenia wyjaśniającego podlega działaniom dyscyplinarnym. Jeśli uważają Państwo, że byliście lub jesteście ofiarą odwetu za zgłoszenie wątpliwości, prosimy skontaktować się z globalną infolinią ds. etyki albo Działem Prawnym lub Działem Zgodności z Przepisami.

Konsekwencje naruszenia Kodeksu

Z Kodeksem należy się zapoznać i stosować się do niego. Jego naruszenie będzie skutkowało pociągnięciem do odpowiedzialności.

Pracownicy mają obowiązek zapoznać się z Kodeksem i uzyskać okresowe certyfikaty potwierdzające przestrzeganie Kodeksu i zasad Spółki. Kodeks nie ma

na celu zmniejszania ani ograniczania innych obowiązków, które pracownicy mogą mieć względem Spółki. Dyrektorzy powinni również korzystać z wytycznych dotyczących nadzoru korporacyjnego w celu zapoznania się z dodatkowymi zasadami postępowania, które w sposób szczególny regulują postępowanie dyrektorów, zaś w przypadku dyrektorów niebędących pracownikami firmy zgodność z niniejszym Kodeksem podlega postanowieniom statutu, regulaminu i umowy akcjonariuszy z firmą Ingersoll Rand.

Wobec pracowników, którzy nie będą przestrzegać litery lub ducha postanowień Kodeksu, mogą zostać podjęte czynności dyscyplinarne, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy. Poniżej podano przykłady postępowania, które mogą skutkować podjęciem czynności dyscyplinarnych:

- Działania, które są sprzeczne z polityką Spółki;
- Żądanie od innych osób podjęcia działań sprzecznych z polityką Spółki;
- Zaniedbanie bezzwłocznego ujawnienia znanego lub podejrzanego podjęcia działań sprzecznych z polityką Spółki;
- Brak współpracy przy prowadzonych przez Spółkę dochodzeniach dotyczących możliwości podjęcia działań sprzecznych z polityką Spółki;
- Podjęcie działań odwetowych przeciwko innym pracownikom za zgłoszenie w dobrej wierze wątpliwości dotyczących uczciwego postępowania oraz
- Brak wykazywania kierowniczej roli i staranności niezbędnej do zapewnienia przestrzegania polityki Spółki i obowiązującego prawa.

Ważne jest zrozumienie, że naruszenie niniejszego Kodeksu i pewnych zasad postępowania Spółki może narazić Spółkę i osobę naruszającą przepisy na odpowiedzialność cywilną i roszczenia odszkodowawcze, sankcje prawne i/lub ściganie karne.



Specjalista ds. jakości w firmie Ingersoll Rand wykorzystuje najnowszą technologię do testowania narzędzi używanych do produkcji naszych wirników Sutorbilt Legend.

Zwolnienia z obowiązku przestrzegania Kodeksu

Zwolnienia z obowiązku przestrzegania Kodeksu mają miejsce rzadko, ale mogą zostać przyznane w uzasadnionych okolicznościach. Jeśli uważają Państwo, że należałoby zastosować względem Państwa zwolnienie z obowiązku przestrzegania Kodeksu, prosimy o kontakt z Działem Prawnym.

Każde zwolnienie osób należących do kadry kierowniczej lub dyrektorów Spółki z obowiązku przestrzegania jakiegokolwiek postanowienia niniejszego Kodeksu musi zostać zatwierdzone przez Radę Nadzorczą Spółki i zostanie niezwłocznie ujawnione zgodnie z wymaganiami obowiązującego prawa o publicznym obrocie papierami wartościowymi i/lub regulaminem giełdy papierów wartościowych.

Kodeks należy interpretować w świetle zasad i procedur Spółki oraz podręczników dla pracowników obowiązujących w różnych krajach na całym świecie. Kodeks nie wymienia wszystkich zasad i procedur Spółki. Dodatkowe zbiory zasad można znaleźć w bibliotece dokumentów Spółki w firmowej sieci intranet oraz w podręcznikach firmowych wydawanych w poszczególnych częściach świata. Spółka może okresowo aktualizować niniejszy Kodeks i dowolne zasady wedle własnego uznania. Od pracowników oczekuje się znajomości i rozumienia prawa oraz wszystkich aktualnie obowiązujących zasad i procedur dotyczących ich stanowiska.

Kodeks nie jest umową o pracę, zaś jego wydanie pracownikowi nie nadaje mu jakichkolwiek praw.

Niniejszy Kodeks nie nakłada ograniczeń na jakiegokolwiek obecnego lub byłego pracownika w zakresie komunikowania się z jakąkolwiek federalną, stanową lub lokalną agencją rządową bądź podmiotem rządowym Stanów Zjednoczonych oraz współpracy z taką agencją lub podmiotem, ani też składania do nich skarg w związku z ewentualnymi naruszeniami jakichkolwiek przepisów ustawowych lub wykonawczych. Nie nakłada również ograniczeń w zakresie ujawniania w inny sposób informacji jakiegokolwiek agencji rządowej lub podmiotowi rządowemu przez takich pracowników, którzy są chronieni na mocy przepisów dotyczących zgłaszania nieprawidłowości, jeżeli (1) takie komunikowanie się i ujawnianie jest zgodne z prawem właściwym, zaś (2) informacje, których dotyczyło takie ujawnienie, nie zostały uzyskane przez obecnego lub byłego pracownika w okolicznościach wymagających zachowania tajemnicy adwokackiej. Niniejsze postanowienie jest wiążące niezależnie od wszelkich innych umów o zachowanie poufności lub nieujawnianie informacji mających zastosowanie do obecnych lub byłych pracowników, a wszelkie takie umowy, które są sprzeczne z powyższym postanowieniem, uznaje się za zmienione przez Spółkę w celu zapewnienia zgodności z powyższym postanowieniem.

Najważniejsze osoby kontaktowe

Dział Prawny

Główny Radca Prawny
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Zgodność z przepisami i przepisy międzynarodowego prawa handlowego

Dyrektor, Dział zgodności globalnej
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Kontrola finansowa i audyt

Wiceprezes i Kontroler Finansowy Spółki
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Kadry

Wiceprezes ds. Personalnych
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Zasady polityki Spółki

Pełną listę zasad polityki firmy Ingersoll Rand można znaleźć w sieci intranet Spółki — **IRnow**

Numery infolinii

Globalna infolinia ds. etyki
www.irethicsreports.com

Arabia Saudyjska
800-850-0695

Argentyna
0-800-555-4288 (Telecom)
0-800-222-1288
(Telefonica)

Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Australia
800-875-313

Austria
0-800-200-288
Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Bahrajn
800-00-001 (stacjonarny)
800-000-05 (komórkowy)
Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Belgia
0-800-100-10
Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Brazylia
0800-892-0749

Chile
800-225-288 (Telmex)
800-800-288 (Telefonica)
800-360-312 (ENTEL)
Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Chiny
4008427065

Dania
800-100-10
Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Egipt
02-2510-0200
(komórkowy)
2510-0200 (Kair)
Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Filipiny
1010-5511-00 (PLDT)
105-11 (Globe/Philcom/
Digitel/Smart)
Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Finlandia
0800-9-12740

Francja
0800-90-4105

Grecja
00-800-1311
Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Hiszpania
900-99-0011
Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Holandia
8000201780

Hongkong
800-93-2266 lub 800-96-1111
Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Indie
000-117

Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Indonezja
001-801-10
Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Irlandia
1-800-550-000
00-800-222-55288 (UIFN)
Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Japonia
0034-811-001 (NTT)
00-539-111 (KDDI)
00-663-5111 (Softbank)
Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Jordania

1-880-0000

Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Kanada

844-439-4693

Kolumbia

01-800-911-0011

Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Korea Południowa

00-309-11 (Dacom)

00-369-11 (ONSE)

00-729-11 (Telecom)

Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Malezja

1-800-80-0011

Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Meksyk

800-681-6934

Niemcy

0-800-225-5288

Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Norwegia

800-190-11

Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Nowa Zelandia

000-911

Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Panama

800-2288

Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Peru

0-800-50-000

Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Polska

0-0-800-111-1111

Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Republika Czeska

800-144-301

Republika Południowej**Afryki**

800205140

Rosja

363-2400

Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Rumunia

0808-03-4288

Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Serbia

800190998

Singapur

800-001-0001 (StarHub)

800-011-1111 (SingTel)

Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Słowacja

0-800-000-101

Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Słowenia

080-688837

Stany Zjednoczone

844-439-4693

Szwajcaria

0-800-890011

Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Szwecja

020-799-111

Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Tajlandia

1-800-0001-33

Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Tajwan

00-801-102-880

Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Turcja

0811-288-0001

Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Ukraina

0-800-502-886

Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Wielka Brytania

0808-234-3663

Wietnam

1-201-0288

1-228-0288

Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693

Włochy

800-794395

Zjednoczone Emiraty**Arabskie**

8000-021

Po usłyszeniu komunikatu
wybierz
844-439-4693



Ingersoll Rand Centrala światowa

800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036
www.IRCO.com



INGERSOLL RAND

CÓDIGO DE CONDUTA



Os compressores da Ingersoll Rand operam ferramentas pneumáticas e outros equipamentos em centros de serviços automotivos.

Índice

1

**Mensagem do
nosso CEO** 2

**Nosso objetivo e
nossos valores** 4

2

Fazemos a coisa certa 6

- Apresentação do código
- Procedimento ético de negócios
- Seleção de fornecedores e terceiros
- Conflitos de interesse
- Oportunidades corporativas
- Fraude
- Entretenimento e refeições de negócios
- Brindes
- Lavagem de dinheiro
- Registros de negócio e divulgações públicas precisos e completos
- Proteja o dinheiro da empresa
- Roubo ou uso indevido da propriedade da empresa
- Consultas governamentais, legais e da mídia

3

Cumprimos as leis 17

- Conformidade com as leis, normas e regulamentos
- Regulamentações internacionais de comércio
- Concorrência justa
- Antissuborno e corrupção
- Fazer negócios com o governo
- Contratar funcionários do governo
- Regras de horário e salário
- Proteção do meio ambiente
- Cooperação com auditorias e investigações da empresa

4

**Tornamos os
clientes bem-sucedidos** 23

- Qualidade do produto
- Satisfação do cliente

5

Trabalhamos juntos 24

- Leis de segurança e saúde
- Tratar o próximo com respeito
- Privacidade
- Diversidade e inclusão
- Antiassédio
- Tolerância zero à violência no local de trabalho
- Sem drogas e álcool
- Atividades políticas e da comunidade

6

**Pensamos de
forma criativa** 28

- Informações confidenciais
- Informações privilegiadas
- Propriedade intelectual
- Sistemas de informações, mídia social, internet e e-mail
- Retenção de registros da empresa

7

Nós agimos 33

- Relatar uma preocupação
- Não retaliação
- Consequências ao violar o código
- Renúncias do código

Principais contatos 39

**Números de linha
direta por país** 40

Uma mensagem de Vicente Reynal

1

Na Ingersoll Rand, esforçamo-nos para ganhar confiança todos os dias exercendo a honestidade em nossos negócios e atuando com integridade entre funcionários, clientes, fornecedores, partes interessadas e nossas comunidades. Nosso objetivo –

Confie em nós para ajudar você a deixar sua vida melhor

– envolve agir com integridade, não importa a dificuldade do desafio. O Código de conduta global da Ingersoll Rand pode orientar cada um de nós para tomar as decisões certas com relação às expectativas da empresa sobre a realização de negócios de acordo com os padrões éticos mais elevados, bem como conforme todas as leis aplicáveis.



As duas empresas que unimos – Gardner Denver e Ingersoll Rand – oferecem mais de 300 anos combinados de liderança no setor. Embora muita coisa tenha mudado desde os anos 1800, uma força motriz da qual não abrimos mão é a forma como fazemos negócios. A Gardner Denver e a Ingersoll Rand provaram sobreviver ao tempo com visões claras e conjuntos de valores que definiram suas culturas, garantindo que as duas empresas sempre operassem com um objetivo comum: fazer a coisa certa – o tempo todo.

Nessa nova jornada de combinar dois líderes do setor em uma única organização, é importante que sigamos os princípios norteadores abordados em nosso código de conduta:

- Fazemos a coisa certa
- Cumprimos as leis
- Tornamos os clientes bem-sucedidos
- Trabalhamos juntos
- Pensamos de forma criativa
- Nós agimos

Dedique um tempo para ler e compreender nosso código e consulte-o sempre que necessário. Lembre-se que apesar de o código apresentar detalhes de como operar de maneira clara e direta, ele pode não abranger todas as situações. À medida que surgirem situações não abordadas, precisamos pensar e agir como proprietários da empresa, solucionar os problemas e atingir o resultado correto sem gerar comprometimento.

Outra responsabilidade importante que cada um de nós compartilha é a de relatar possíveis violações do código, de uma política da empresa ou da lei. Caso vocês vejam um comportamento que não pareça adequado, pronunciem-se. Caso tenham dúvidas, peçam ajuda. No final do código, há uma lista dos contatos que devem ajudar vocês a falar com a pessoa ou departamento correto para resolver qualquer dúvida que tenham. Também quero deixar muito claro que a Ingersoll Rand não tolera retaliações contra qualquer pessoa por levantar preocupações sobre uma possível violação do código, de qualquer política da empresa ou da lei. Caso vocês já tenham ou estejam sofrendo retaliação por alguém pelo fato de levantarem uma preocupação, entrem em contato imediatamente com a Linha direta de ética global ou com o departamento jurídico.

Nossa reputação é nossa responsabilidade, e seguindo o código, vocês mantêm e fortalecem essa reputação. Mostramos às partes interessadas que somos um parceiro de negócios honesto, confiável e orientado ao desempenho, com o compromisso de sempre nos esforçarmos para melhorar. É isso que nos ajudará a garantir os próximos 300 anos de sucesso na Ingersoll Rand.

Atenciosamente,



Vicente Reynal
Diretor executivo



Conte conosco

Para ajudar você a deixar sua vida melhor

Pensamos e agimos como proprietários.

Há 160 anos, acordamos todos os dias com a missão de ajudar a melhorar a vida. Somos motivados por um espírito empreendedor e uma mentalidade de proprietários, o que nos inspira a cuidar muito bem dos nossos vizinhos e do planeta que compartilhamos. Somos inclinados a agir, assumir responsabilidades e nos restabelecer rapidamente diante de obstáculos.

O sucesso dos nossos clientes é um compromisso para nós.

Temos orgulho da inovação e fazemos tudo para operar de forma clara e direta. Aspiramos por uma conexão para a vida toda com nossos clientes, e assumimos a responsabilidade que isso representa. Sabemos que eles contam conosco para solucionar problemas essenciais, vitais e críticos.

Temos aspirações ousadas, mas avançamos com humildade e integridade.

Temos confiança para enfrentar os problemas mais difíceis, mas temos um senso de humildade genuíno profundamente enraizado. Esforçamo-nos para ganhar confiança todos os dias exercendo a honestidade em nossos negócios e atuando com integridade, não importa a dificuldade do desafio enfrentado. Falamos com gentileza, assumimos nossos erros e sempre estamos prontos para tentar melhorar amanhã.

Promovemos equipes inspiradas.

Incentivamos e celebramos uma cultura que engloba diferentes perspectivas, históricos e experiências. Temos um compromisso com a igualdade de tratamento e de oportunidades disponíveis para todos. E sabemos que um ambiente de trabalho que cultiva um senso de inclusão, pertencimento e respeito desenvolverá funcionários mais talentosos e capazes.

Fazemos a coisa certa



Somos justos e honestos.

Esforçamo-nos para ganhar confiança todos os dias exercendo a honestidade em nossos negócios e atuando com integridade, não importa a dificuldade do desafio enfrentado. Acreditamos que agir com integridade não é apenas a maneira correta de fazer negócios, é a **única** maneira de fazer negócios.

Apresentação do código

Integridade, honestidade e bom senso são fundamentais para a reputação e o sucesso da Ingersoll Rand e suas subsidiárias (coletivamente, a “Ingersoll Rand” ou a “Empresa”). Este Código de conduta (este “Código”) foi concebido para garantir que todos os diretores, executivos (incluindo o diretor executivo, o diretor financeiro, o diretor contábil ou controlador e as pessoas que desempenham funções parecidas) e funcionários da Empresa (coletivamente, “funcionários”) não somente ajam sempre de acordo com a lei, mas também mantenham os mais altos padrões em todos os aspectos de suas transações de negócios e procurem evitar até mesmo a aparência de comportamento inapropriado.

O Código serve como guia para funcionários que estão diante de questões legais ou éticas e é responsabilidade dos funcionários ler o código atentamente e entender o que leu. No entanto, o código não é completo, e não esperamos que ele responda a todas as dúvidas que possam surgir durante a realização de transações comerciais. A

Empresa espera que os funcionários usem o bom senso para seguir as normas éticas com as quais a empresa está comprometida. Se você tiver alguma preocupação a respeito de uma situação ética ou se não tiver certeza se determinada conduta está de acordo com as normas de conduta da empresa, você deve dirigir-se aos seus supervisores ou gerentes e, quando apropriado, ao diretor jurídico da empresa, para tirar qualquer dúvida se achar que isso o ajudará a entender as expectativas da empresa em relação a você.

Procedimento ético de negócios

Os funcionários devem ser honestos nas negociações em nome da Ingersoll Rand. Vocês nunca devem aproveitar uma vantagem injusta por meio de manipulação, ocultação, abuso de informações confidenciais, falsificação, distorção de fatos materiais nem outras práticas de negócios intencionalmente injustas. Em todas as comunicações e interações com os clientes, concorrentes, fornecedores, órgãos governamentais etc., dentro ou fora da empresa, os funcionários devem ser honestos e sinceros.

Seleção de fornecedores e terceiros

Escolhemos agentes e fornecedores terceirizados com base no mérito, na qualidade de serviço e na reputação. Lidamos com os agentes e fornecedores terceirizados com os mesmos padrões de integridade que usamos conosco.

Ao selecionar e contratar terceiros e fornecedores, você deve seguir os processos de contratação, negociação e licitação aplicáveis; realizar uma devida pesquisa adequada para determinar se eles são qualificados e de boa reputação; e evitar quaisquer conflitos de interesse.

Ciente do Código

No processo de contratação de um novo agente de vendas, Ling segue a política de conformidade anticorrupção da empresa. Durante esse processo, o novo agente de vendas em potencial solicita que os pagamentos sejam feitos em uma conta no nome de outra pessoa. Ling sabe que isso é uma "bandeira vermelha" que precisa da atenção do departamento de conformidade, para que uma diligência seja conduzida para determinar se o agente de vendas com quem Ling deve fazer negócios é um terceiro, com reputação e qualificação.



Os compressores da Ingersoll Rand abastecem com ar respirável os tanques usados pelas equipes de resgate e por mergulhadores.

Além disso, antes de iniciar uma relação de agência com um terceiro (ex.: agente de vendas, representante de vendas, negociador, distribuidor etc.), vocês devem seguir o Processo Due Diligence de parceiros comerciais da empresa. Esse processo exige que vocês concluam uma avaliação do parceiro comercial, sigam certos passos para verificar a reputação do terceiro e, consequentemente, minimizem o risco de corrupção ou suborno. Se tiverem quaisquer dúvidas sobre esta política ou este processo, entrem em contato com o departamento de conformidade.

É esperado que todos os fornecedores estejam em conformidade com o nosso código de conduta e que sigam os princípios de fornecimento global responsável.

Conflitos de interesse

Sempre coloque a melhor intenção da Ingersoll Rand em primeiro lugar.

Os funcionários devem agir no melhor interesse da Ingersoll Rand em todas as decisões que forem tomadas. Um conflito pode surgir quando um funcionário é influenciado ou aparenta ser influenciado ao levar em conta algum benefício ou ganho pessoal para ele ou para algum parente ao ponto de entrar em conflito com as obrigações do colaborador para com a empresa. É essencial que até mesmo um conflito aparente entre o interesse pessoal de um funcionário e o interesse da Ingersoll Rand seja evitado.

Apesar de não ser possível descrever todas as circunstâncias em que um conflito de interesse possa surgir, alguns conflitos de interesse em potencial incluem:

- Ser funcionário, dono, diretor ou investidor financeiro em um negócio concorrente da Ingersoll Rand
- Ser funcionário, dono, diretor ou investidor financeiro em uma empresa que negocia com a Ingersoll Rand
- Ser o gerente contratante para uma posição para a qual um parente está sendo considerado
- Estar em um relacionamento de subordinação direta com um colega de trabalho com quem você está tendo um relacionamento romântico
- Trabalhar no tempo livre como consultor para uma empresa concorrente da Ingersoll Rand
- Trabalhar no tempo livre como consultor para uma empresa que tem contratos com a Ingersoll Rand
- Conceder um contrato ou fazer negócios com uma empresa que pertence a um parente
- Conceder um empréstimo a, ou garantir as obrigações de, funcionários ou seus parentes próximos.

Geralmente, os conflitos de interesse são proibidos. São admitidas exceções em situações restritas, mas somente após análise e aprovação de categorias específicas ou gerais conforme (1) acordo de pelo menos dois membros da gerência sênior (no caso de funcionários que não são executivos ou diretores) ou (2) pela Diretoria (no caso de executivos ou diretores). Conflitos de interesse nem sempre são muito claros, portanto, se você tiver alguma dúvida, consulte seus supervisores ou gerentes e, quando apropriado, o diretor jurídico da empresa. Deixar de divulgar um conflito de interesse é uma violação do código.

Ciente do Código

A equipe de Rohini está trabalhando em um projeto com um prazo apertado e a equipe percebe, na última hora, que é preciso imprimir um conjunto extra de folhetos ou perderão o prazo. O marido de Rohini é dono de uma papelaria, mas, antes de pedir a ele para imprimir os folhetos, consultam o departamento de conformidade, pois sabem que a situação cria uma aparência de conflito e um conflito em potencial deve ser exposto. Uma revisão independente do departamento de conformidade protege todos os envolvidos se a situação for questionada.



Vários produtos da Ingersoll Rand são usados na indústria de papel, desde a transformação de polpa em papel até a impressão de jornais e revistas.

Ciente do Código

O cliente de Francisco o chama para jantar durante uma viagem de negócios à Alemanha. Quando Francisco volta da viagem, pode não declarar a mesma refeição no relatório de despesas para o reembolso.

O funcionário que tomou conhecimento de um conflito ou potencial conflito envolvendo outro funcionário, exceto executivo ou diretor, deve levar o caso imediatamente ao conhecimento de um supervisor, gerente ou outro funcionário apropriado. Os funcionários devem utilizar os procedimentos de notificação descritos em “Nós agimos” em “Relatar uma preocupação.”

Qualquer supervisor ou gerente que recebe um relatório de um conflito ou potencial de conflito deve relatá-lo imediatamente ao diretor jurídico da empresa. Um conflito de interesse real ou potencial envolvendo um membro da alta administração deve ser divulgado diretamente ao diretor jurídico da empresa. Conflitos de interesse reais ou potenciais envolvendo um diretor deve ser divulgado diretamente à diretoria da empresa.

Oportunidades corporativas

Os funcionários têm o dever perante a empresa de defender seus interesses legítimos sempre que surgir a oportunidade. Os funcionários estão proibidos de:

- desviar para si mesmo ou para outros oportunidades que são descobertas pelo uso de bens ou informações da empresa ou como resultado de seu cargo na empresa;
- usar bens ou informações da empresa ou seu cargo em proveito próprio; e
- participar de um empreendimento comercial que concorra ou possa vir a concorrer com a empresa.

Fraude

Nunca falsifique folhas de horários nem relatórios de despesas.

Fazer isto é fraude.

Você comete uma fraude quando oculta, altera, falsifica ou omite informações ilegalmente para benefício financeiro ou pessoal ou para o benefício de outra pessoa.

Exemplos de fraude incluem:

- Relatar informações financeiras incorretamente nos livros e registros da empresa para fazer com que o desempenho de um colega de trabalho pareça ser melhor
- Apresentar informações médicas falsas para obter benefícios de incapacidade
- Alterar os números de fabricação para atender às metas de produtividade
- Forjar ou alterar os cheques para o próprio benefício

Entretenimento e refeições de negócios

Socializar com fornecedores, clientes e outros contatos de negócios pode ser útil para cultivar fortes relacionamentos de trabalho, mas há limitações sobre que tipos de entretenimento e eventos sociais são aceitáveis. De forma geral, você não deve oferecer convites para refeições ou entretenimento se isso parecer que está sendo feito para tentar influenciar uma decisão de negócio. Da mesma forma, você só deve aceitar convites que sejam relacionados aos negócios e oferecidos livremente. A aceitação de refeições e entretenimentos de negócios deve ser justa em valor, rara e não deve exceder os limites “razoáveis” estabelecidos sem aprovação prévia do departamento de conformidade.

Ciente do Código

Após uma reunião com um vendedor em potencial com quem a empresa está considerando negócios, o vendedor convida Ronaldo e a esposa para um show e um jantar muito caros. O vendedor diz que quer agradecer a Ronaldo por considerar a empresa dele para o contrato. Ronaldo recusa, pois não quer comprometer a imparcialidade dele durante o processo de seleção de vendedor.



Os compressores da Ingersoll Rand são usados nas operações de envasamento em todo o mundo.

Ciente do Código

Durante a época de feriados, um dos fornecedores da empresa oferece a Christina um cartão-presente que pode ser trocado por um serviço em um spa local. Christina recusa educadamente, pois sabe que um vale-presente é considerado equivalente a dinheiro e, independentemente da quantia, os funcionários estão proibidos de aceitar presentes em dinheiro ou equivalentes a dinheiro.

Todas as despesas de entretenimento e refeições de negócios devem ser registradas adequadamente em um relatório de despesas.

As regras que regem a provisão de refeições e entretenimento a oficiais do governo são mais rigorosas que as regras gerais que regem as refeições e entretenimento e são descritas de forma mais completa na seção "Brindes" deste código.

Brindes

Nunca aceite um brinde que possa influenciar o seu julgamento ou que tenha algum impacto na sua decisão.

A troca ocasional de brindes de negócios é uma prática comum para demonstrar a boa vontade e fortalecer os relacionamentos de negócios. No entanto, se a provisão ou o recebimento de brindes forem excessivos, podem criar uma sensação de obrigação pessoal por parte de quem os recebeu ou dar a aparência de acordo inapropriado.

Os presentes dados ou recebidos não devem exceder o limite "razoável". Se um brinde exceder o limite, ele deverá ser **pré-aprovado** pelo departamento de conformidade. Caso receba brindes que excedam o limite e for impraticável devolver ou negar o presente, relate imediatamente para o departamento de conformidade para decidir qual será a ação adequada. **Não importa o valor, você nunca deve aceitar um presente em dinheiro ou equivalente a dinheiro** (ex.: vale-presente).

A empresa exige que você esteja ciente e de acordo com os requisitos éticos e legais das práticas de entrega de brindes no país em que está realizando negócios.

As regras que regem a provisão de brindes a oficiais do governo são mais rigorosas do que as regras gerais que regem a provisão de brindes. Os funcionários estão rigorosamente proibidos de oferecer qualquer coisa de valor, incluindo dinheiro, itens equivalentes a dinheiro, doações políticas e de caridade, serviços voluntários, refeições, viagens e entretenimento, presentes ou qualquer outra coisa de valor econômico para qualquer funcionário do governo, cônjuge ou parente de funcionário do governo para assegurar vantagem para a empresa.

Lavagem de dinheiro

Todos devem fazer sua parte para evitar o envolvimento em um esquema de lavagem de dinheiro. A lavagem de dinheiro é o processo em que pessoas tentam esconder os processos de atividades ilegais para fazer com que os fundos ilegais deles pareçam legítimos. Você sempre deve se certificar de que esteja conduzindo negócios com indivíduos de boa reputação por razões de negócios legítimas e usando fundos legítimos. Caso tenha suspeitas de que o cliente ou o fornecedor está envolvido em alguma atividade ilegal, relate imediatamente ao departamento de conformidade.

Ciente do Código

Shakar, um líder de finanças regional, decide não registrar as despesas para atender às metas de rentabilidade trimestral. Fazendo isso, ele cria um registro financeiro inadequado, o que é uma violação do código.



Uma excelente pedida para o setor aeroespacial, nossos compressores são capazes de atender a uma grande variedade comprovada de requisitos de vazão e pressão, como túnel de vento e teste de turbinas.

Ciente do Código

David, em seu tempo livre, desenvolve um pequeno negócio com a esposa. A esposa pergunta a ele se pode usar seu computador empresarial para trabalhar no plano de negócios. David informa à esposa que os recursos da empresa, incluindo computadores e telefones, podem ser usados de modo limitado para propósitos não comerciais privados. Os recursos da empresa nunca devem ser usados para executar negócios pessoais ou corporativos.

Divulgações públicas e registros de negócios precisos e completos

A integridade, a confiabilidade e a precisão em todo o material a respeito dos livros, registros e declarações financeiras são fundamentais para o sucesso comercial contínuo e futuro da empresa.

Além disso, como empresa cujas ações são negociáveis em bolsa, a empresa está sujeita a várias leis e regulamentações que regem nossos registros de negócios, incluindo a lei de valores mobiliários dos EUA. A empresa deve registrar suas atividades financeiras em conformidade com todas as leis e práticas contábeis aplicáveis e fornecer informações atuais, completas e exatas para todos os órgãos do governo. Nenhum funcionário pode levar a empresa a realizar um negócio com o intuito de documentá-lo ou registrá-lo de maneira enganosa ou ilegal. Além disso, nenhum funcionário pode gerar documentação ou lançamento contábil falso ou artificial para qualquer negócio realizado pela empresa. Do mesmo modo, funcionários dos departamentos financeiro e contábil responsáveis pelos relatórios de assuntos financeiros e contábeis também são obrigados a registrar com exatidão todos os fundos, ativos e transações nos livros e registros da empresa.

É política da empresa fazer divulgações completas, justas, exatas, oportunas e compreensíveis em conformidade com as leis e regulamentações aplicáveis em todos os relatórios e documentos que a empresa arquiva, ou apresenta na Comissão de Valores Mobiliários dos EUA, órgãos estaduais e em todas as outras comunicações públicas feitas pela empresa.

Caso fique sabendo de uma transação, evento ou circunstância que poderia ter um impacto em nossos relatórios financeiros, ou deixá-los falsos, você deve informar a situação imediatamente ao nosso controle corporativo ou ao departamento jurídico.

Proteja o dinheiro da empresa

Sempre gaste os fundos da empresa com sabedoria e nunca gaste o dinheiro da empresa sem a aprovação adequada. Os fundos da empresa nunca devem ser usados para qualquer propósito que poderia ser visto como não ético ou uma violação da lei e cartões corporativos não devem ser usados para compras não relacionadas aos negócios.

Roubo ou uso indevido da propriedade da empresa

Ao lidar com propriedade da empresa, trate-a como se fosse sua. Cada um de nós é responsável pela proteção da propriedade da empresa contra negligência, uso indevido ou desperdício. Obviamente, também é errado e ilegal roubar propriedade da empresa.

Celulares e computadores podem carregar muitas informações confidenciais. Tome as precauções adequadas para protegê-los. Caso perca um deles, notifique seu gerente ou o departamento de TI imediatamente.

Em sua maioria, instalações, equipamentos, produtos, equipamentos de escritório, veículos, softwares, computadores, rede e sistemas de computadores, telefones, celulares, máquinas de xerox, suprimentos e outras propriedades da empresa devem ser usados somente para propósitos relacionados a negócios. Tomar ou usar a propriedade da empresa para uso pessoal sem a autorização adequada pode ser interpretado como roubo. Alguns bens, como telefones e computadores, podem ser usados para motivos pessoais incidentais limitados, mas não devem interferir no desempenho do trabalho.

Nunca acesse, reproduza, exiba, distribua nem armazene qualquer material que seja sexualmente explícito, obsceno, difamador, atormentador, ilegal ou inapropriado de alguma forma ao usar os bens da empresa ou ao realizar o seu trabalho.

Ciente do Código

Após um infeliz acidente de segurança em nossas instalações, a mídia entra em contato com Javier para obter informações sobre o incidente. Apesar do fato de que Javier estava nas instalações no momento do acidente e viu o que aconteceu, ele menciona a consulta ao departamento jurídico. Javier percebe que é muito importante que todas as informações sobre a empresa sejam consistentes e precisas.

Consultas governamentais, legais e da mídia

É importante que a empresa fale com uma só voz.

De tempos em tempos, os órgãos do governo podem entrar em contato com o pessoal da empresa para obter informações. Além disso, um advogado privado pode entrar em contato com você sobre um assunto legal envolvendo a empresa, ou a mídia pode entrar em contato sobre um evento relacionado à empresa. Se alguém entrar em contato para obter informações, é importante que você notifique à administração local ou ao departamento jurídico ou de conformidade. Não tente responder a essas consultas por conta própria.



Os sistemas de combustível da Ingersoll Rand têm controles sofisticados de GPS que permitem o descarregamento de combustível somente dentro dos limites geográficos programados.

Cumprimos as leis



Mantemos nossa reputação não participando de atividades que sejam ilegais.

Como uma empresa internacional, fazemos negócio de acordo com todas as leis aplicáveis em todos os países em que operamos. É sua responsabilidade saber as leis aplicáveis ao seu trabalho. Caso tenha dúvidas, peça ajuda.

Conformidade com leis, normas e regulamentos

Cumprir a lei, no espírito e na letra, é um dos alicerces sobre os quais as normas éticas da empresa são concebidas. Durante a realização de negócios da empresa, os funcionários devem respeitar e cumprir as leis das jurisdições nas quais operam. Embora nem todos os funcionários precisem conhecer os detalhes dessas leis, é importante conhecer o suficiente sobre a legislação local, estadual e nacional para saber quando buscar aconselhamento do diretor jurídico da empresa ou de outro pessoal apropriado. Se alguma lei entrar em conflito com este código, você deve cumprir a lei. Há consequências graves para o não cumprimento de leis, normas e regulamentações, incluindo rescisão de contrato de serviço e possíveis penalidades civis e criminais.



Os compressores da Ingersoll Rand são utilizados em frotas e cruzeiros em todo o mundo.

Regulamentos internacionais de comércio

Para atender às necessidades de nossos clientes internacionalmente, transferimos bens pelas fronteiras geográficas. Nossas transações de negócios são frequentemente sujeitas a várias leis de comércio que regulam exportações, reexportações e importações, incluindo:

- Leis de controle de exportação, leis alfandegárias, restrições de comércio, embargos comerciais e sanções econômicas
- Leis antiboicote que proíbem as empresas de participar de um boicote internacional que não seja sancionado pelo governo dos Estados Unidos

É importante manter registros de todas as transações de importação e exportação, incluindo pedidos de compra, contratos, faturas e registros de pagamentos, entre outros. Regulamentações internacionais de comércio são complicadas. Caso tenha dúvidas, entre em contato com a administração local ou com o departamento de conformidade.

Concorrência justa

Nunca discuta preços ou ações de mercado com concorrentes.

As leis antitruste foram projetadas para que a concorrência permaneça vigorosa e livre de conspiração. A Ingersoll Rand tem o compromisso de superar nossos concorrentes em todos os segmentos de negócio em que agimos por meio de trabalho em equipe e pensamento criativo, e não por meio de atividades anticompetitivas. Vencemos porque nossa equipe global compete de forma honesta e justa pelo negócio. Os funcionários **nunca devem**:

- Discutir preços ou estratégias com concorrentes
- Concordar em fixar preços, coordenar propostas, alocar mercados ou clientes

Lembre-se, você está proibido de discutir assuntos anticompetitivos com os concorrentes, mesmo em encontros informais, como feiras comerciais ou eventos de clientes. Caso ocorra uma situação em que informações competitivas sejam discutidas, você deve se retirar e relatar a conversa para o departamento jurídico imediatamente.

As leis de concorrência são complicadas e carregam penalidades significativas. Entre em contato com o departamento jurídico ou de conformidade caso tenha dúvidas.

Ciente do Código

Em uma feira comercial, Marta encontra Sven, um ex-funcionário que saiu da empresa para se juntar a um concorrente. Sven pergunta sobre as novas estratégias de venda da empresa para o próximo ano. Apesar de Sven ser um amigo e um antigo colega de trabalho, Marta fala que não pode discutir tais informações, pois agora ele trabalha para um concorrente. Ela também faz uma nota mental para relatar a conversa ao departamento jurídico assim que voltar ao trabalho.

Antissuborno e corrupção

Nunca dê nada a alguém que possa ser interpretado como suborno. Fazemos negócios de forma justa.

Ciente do Código

Carlos é o gerente de vendas na Venezuela. Ele está propondo um projeto para fornecer bombas à marinha venezuelana. Um oficial da marinha aborda Carlos e fala que outra empresa enviou uma ótima proposta, mas, que por uma pequena tarifa, pode garantir que Carlos vencerá o contrato. Carlos se recusa a pagar a tarifa, pois sabe que é uma violação do FCPA realizar um pagamento inadequado para um agente do governo do exterior para adquirir negócios. Ele também informa a conversa para o departamento de conformidade.

A Ingersoll Rand tem o compromisso de obedecer a todas as leis antissuborno e corrupção em todo o mundo, incluindo o ato de práticas corruptas estrangeiras (FCPA) dos Estados Unidos e o ato de suborno do Reino Unido. Os funcionários e outros agindo em nome da empresa estão proibidos de realizar ou prometer pagamentos inadequados aos agentes do governo ou a entidades comerciais não governamentais privadas. A Ingersoll Rand também proíbe pagamentos de facilitação – pequenos pagamentos feitos aos funcionários do governo para realizar atos não arbitrários de rotina. Nunca dê **algo de valor** direta ou indiretamente para um agente do governo ou qualquer indivíduo em troca de ou em um esforço para:

- Garantir uma vantagem injusta
- Obter ou reter negócios
- Influenciar decisões governamentais e de negócios

As penalidades por não obedecer às leis antissuborno podem ser severas. Entre em contato com o departamento jurídico ou o de conformidade para obter orientação adicional.

Fazer negócios com o governo

Ao trabalhar com clientes do governo em potencial ou existentes, é essencial obedecermos a diversas leis, regulamentos e procedimentos que se aplicam ao contrato de trabalho do governo. Essas regras são geralmente mais rigorosas e complexas que as regras que regem os negócios do governo com outros clientes comerciais. Se o seu trabalho envolve propaganda, vendas, contratos ou trabalho em um projeto para um órgão do governo, como o exército ou um contratante do governo, espera-se que você conheça e esteja de acordo com as leis e regras que regem negócios com o governo. As violações dessas regras podem resultar em multas significativas, perdas de futuros contratos e até instauração de processo criminal contra indivíduos e a empresa.

Contratar funcionários do governo

A Ingersoll Rand deve estar de acordo com as regras e os regulamentos que regem a contratação de funcionários que eram ou são do governo e familiares deles. Antes de realizar discussões preliminares, obtenha a permissão antecipada do departamento de recursos humanos e do departamento de conformidade ou jurídico.

Regras de horário e salário

A Ingersoll Rand se compromete a seguir todas as leis e regulamentos de horário e salário. Para ajudar a garantir que todo o trabalho realizado para a Ingersoll Rand seja remunerado corretamente, todos os funcionários devem registrar corretamente as horas trabalhadas como exigido pela lei ou política em seu país – sejam programadas ou não, horas extras ou corridas, autorizadas ou não autorizadas.

Ciente do Código

Gloria está interessada em contratar Abdul, que trabalha no Departamento de defesa e está envolvido em determinar se a empresa será selecionada para um grande contrato. Enquanto aguarda o Departamento de defesa conceder o contrato, Gloria considera entrar em contato com Abdul para dizer que gostaria de contratá-lo para gerenciar o contrato para a empresa, se ela receber o contrato. Gloria percebe que há regras que regem a contratação de funcionários federais e consulta os recursos humanos (RH) para obter orientação. O RH aconselha Gloria para que a empresa não faça uma oferta para contratar Abdul. O RH também informa a ela que é possível contratar Abdul após a concessão do contrato, mas, até então, existem várias regras que se aplicam e que ela somente poderia contratar Abdul com a aprovação e orientação do departamento de conformidade ou jurídico.

Proteção do meio ambiente

Nós nos importamos com a proteção do meio ambiente para as próximas gerações.

A Ingersoll Rand se compromete a minimizar o impacto negativo que nossos negócios têm no meio ambiente e a operar nossas instalações e fábricas de acordo com todos os regulamentos ambientais aplicáveis. Espera-se que todos os funcionários obedeçam às leis ambientais aplicáveis.

Ciente do Código

O departamento de recursos humanos (RH) está conduzindo uma investigação interna relacionada a uma suposta conduta inadequada e entrevista vários funcionários que podem ter informações sobre ela. Cheung, um dos funcionários que foi entrevistado, tem provas de que um amigo estava envolvido na conduta inadequada, mas não quer causar problemas para ele. Cheung acha que, se não revelar o que sabe, não estará mentindo. No entanto, Cheung é obrigado a cooperar com a investigação da empresa e isso significa que deve responder a todas as perguntas honestamente e fornecer quaisquer informações possivelmente úteis de que tenha ciência. Omitir informações durante uma investigação viola o código.

Cooperação com as auditorias e investigações da empresa

Espera-se que todos os funcionários cooperem completamente com as investigações da empresa e forneçam informações honestas e verídicas. Omitir informações ou não cooperar durante uma investigação viola o código.

Os funcionários devem cooperar completamente com auditores externos e internos. Você nunca deve fazer algo para tentar enganar, influenciar desonestamente ou manipular qualquer pessoa envolvida em uma auditoria ou análise de nossa empresa.

Tornamos os clientes bem-sucedidos

Projetamos produtos que nos orgulhamos de chamar de "nossos".

Nossos clientes esperam que nossos produtos estejam entre os melhores do mercado e sabemos que eles contam conosco para solucionar problemas essenciais, vitais e críticos. Como aspiramos por uma conexão para a vida toda com nossos clientes, assumimos a responsabilidade que isso representa. A satisfação deles é essencial para o nosso sucesso e queremos que eles fiquem contentes com os produtos e serviços que fornecemos.

4

Qualidade do produto

Nós nos comprometemos a fabricar produtos de alta qualidade. Para garantir que estejamos fornecendo produtos inovadores e seguros aos nossos clientes, fabricamos nossos produtos de acordo com todas as leis e regulamentos aplicáveis. Além disso, nós realizamos testes extensos de produtos e garantia de qualidade. Caso um problema de segurança ou qualidade real ou potencial de um produto surja, avise imediatamente ao seu supervisor, ao líder da instalação, ao coordenador de segurança da instalação ou ao departamento ambiental e de segurança.

Satisfação do cliente

A Ingersoll Rand mantém a lealdade do cliente desenvolvendo produtos inovadores e de alta qualidade que atendem às necessidades dos nossos clientes. Nossa meta é ser o número 1 em satisfação do cliente em todos nossos produtos e marcas.



Os compressores e as bombas da Ingersoll Rand são usados na exploração de petróleo e gás natural.

Trabalhamos juntos



Juntos, criamos um ambiente de trabalho positivo.

Somos uma equipe global e celebramos uma cultura que engloba diferentes perspectivas, históricos e experiências. Temos um compromisso com a igualdade de tratamento e de oportunidades disponíveis para todos, criando um ambiente de trabalho inclusivo, saudável e de respeito, onde todos os funcionários podem se esforçar e contribuir de maneira significativa.

Leis de segurança e saúde

A segurança é **sempre** nossa primeira prioridade.

Ciente do Código

Johan percebe que um equipamento na fábrica está danificado e poderia causar um ferimento. Ele está preocupado que, se relatar isso antes do término de seu turno, poderia interromper a produção na fábrica. Johan decide, no entanto, que "segurança vem em primeiro lugar" e relata imediatamente a condição de insegurança ao seu gerente e ao líder de segurança da fábrica.

Para garantir que nosso ambiente de trabalho seja seguro, é importante que os funcionários sigam todos os procedimentos de segurança, especialmente procedimentos sobre operar máquinas e levantar objetos pesados. Podemos evitar acidentes pensando primeiramente na segurança, seguindo os procedimentos estabelecidos de segurança, obedecendo aos programas de segurança da empresa e aderindo rigorosamente aos regulamentos de segurança e saúde ocupacionais em todos os países em que operamos. Relate imediatamente qualquer atividade possivelmente insegura ao seu gerente ou ao coordenador de segurança da instalação. Caso ache que um problema de segurança não está sendo tratado adequadamente pela administração local, entre em contato com o departamento corporativo ambiental e de segurança.

Tratar o próximo com respeito

Os funcionários são nossos bens mais valiosos. Respeitamos culturas diferentes e valorizamos opiniões diferentes.

Na Ingersoll Rand, tratamos o próximo com respeito e dignidade e apreciamos o fato de que todos viemos de várias culturas e lugares. Acreditamos que todos os funcionários — não importa onde estejam — têm o direito de trabalhar em um ambiente sem discriminação, assédio nem ameaças. Também respeitamos práticas de local de trabalho diferentes que existem em todo o mundo e aceitamos as práticas e culturas locais.

Privacidade

Nós apoiamos os direitos de privacidade pessoal de nossos funcionários.

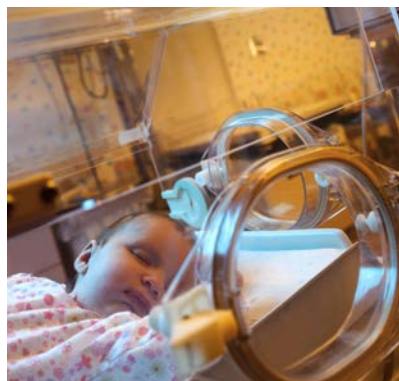
Para ser uma verdadeira equipe global, devemos respeitar a privacidade do próximo. Caso tenha acesso a dados pessoalmente identificáveis de nossos funcionários, ou a sistemas que mantêm esses dados, você deve obedecer às políticas e leis aplicáveis sobre coleta, uso e divulgação de dados pessoalmente identificáveis.

Você deve:

- Acessar informações pessoais apenas por motivos legítimos de negócio
- Armazenar e dispor informações pessoais com segurança
- Relatar imediatamente qualquer possível violação de privacidade ou riscos de segurança ao departamento jurídico ou a outras pessoas autorizadas dentro da empresa de acordo com a lei local
- Entender e seguir todas as leis locais relacionadas à privacidade de dados

Vários países têm leis e diretrizes que regulam a troca de determinadas informações pessoais de funcionários entre fronteiras de países. Nós obedecemos às leis de privacidade que têm efeito nos países em que fazemos negócios. Caso esteja envolvido em um projeto que exija a transferência de informações pessoalmente identificáveis para fora de seu país de origem, entre em contato com o departamento de conformidade, de TI ou jurídico.

Todos os dados eletrônicos armazenados em computadores da empresa são de propriedade da empresa. Os funcionários não devem ter expectativas de privacidade ao usarem os computadores da empresa ou outros recursos da empresa.



A Ingersoll Rand fornece componentes essenciais para equipamentos usados em cuidados de pacientes, laboratórios, pesquisas e produção farmacêuticas.



A Club Car tem mais de 60 anos de inovação e design líderes do setor para carrinhos de golfe, veículos utilitários comerciais e transporte pessoal para atender clientes e comunidades.

A empresa pode monitorar ou acessar os documentos em seus sistemas a qualquer momento, dentro dos limites da lei. A Ingersoll Rand está ciente de que, em alguns países fora dos Estados Unidos, os funcionários têm direitos de privacidade limitados para dados pessoais localizados nos computadores de funcionários da empresa. Quando necessário, a Ingersoll Rand respeita tais direitos em relação a esses dados.

Diversidade e inclusão

Nós nos comprometemos a promover a diversidade em nossa força de trabalho. Nossas práticas de contratação proíbem a discriminação com base em raça, cor, religião, idade, sexo, orientação sexual, origem nacional, deficiência física, estado civil, estado de veterano ou qualquer outro fator coberto pela lei. Acreditamos que a diversidade em nossa força de trabalho é um bem valioso e nós nos esforçamos para criar um ambiente de trabalho inclusivo em que ideias, perspectivas e crenças diferentes são respeitadas e encorajadas.

Antiassédio

Avanços sexuais, solicitações de favores sexuais e pedidos de encontros indesejáveis nunca são aceitáveis no local de trabalho.

Procuramos fornecer um ambiente de trabalho sem assédio. O assédio pode ocorrer de várias formas, incluindo comportamentos físicos, visuais e verbais indesejáveis, que criam um ambiente de trabalho hostil, ofensivo ou intimidador. Não toleramos assédio sexual, racial, étnico, de gênero ou religioso nem comentários degradantes no local de trabalho. O assédio, sexual ou não, é determinado pelas suas ações e o impacto que elas têm nos outros, independentemente de suas intenções.

Tolerância zero à violência no local de trabalho

Não toleraremos quaisquer ameaças ou atos de violência nem comportamentos verbais ou físicos agressivos ou inadequados no local de trabalho. Isso inclui observações ou comentários de assédio ou ameaça, ataques físicos ou dano à propriedade dos outros.

Sem drogas e álcool

Drogas e álcool podem prejudicar o julgamento e as habilidades motoras de um indivíduo e colocar os colegas de trabalho, clientes e outros em riscos de segurança. Usar, ter posse ou estar sob a influência de drogas ilícitas na propriedade da empresa ou durante o horário de trabalho é rigorosamente proibido. Os funcionários não devem consumir nem estar de posse de bebidas alcoólicas na propriedade da empresa, exceto onde o álcool é especificamente permitido em eventos patrocinados pela Ingersoll Rand. No entanto, a Ingersoll Rand está ciente de que alguns países fora dos Estados Unidos não permitem a proibição da posse de álcool na propriedade da empresa, e a Ingersoll Rand seguirá tais leis e regulamentos na medida do necessário.

Atividades políticas e da comunidade

Encorajamos os funcionários a terem um equilíbrio saudável entre vida pessoal e trabalho, e encorajamos que se envolvam com as comunidades. No entanto, os funcionários nunca devem impor crenças políticas ou religiosas pessoais a outros.

As atividades políticas devem ser conduzidas somente fora do trabalho. Os funcionários não devem promover candidatos nem distribuir material político na propriedade da empresa. Nenhum funcionário está autorizado a realizar contribuições políticas no nome da empresa sem a aprovação expressa do departamento jurídico.

Ciente do Código

Brad escuta uma discussão acalorada entre dois colegas de trabalho. As vozes estão altas e os dois estão agindo de forma agressiva. Brad não quer se envolver, pois está com receio de se machucar. Brad, no entanto, decide ir para um local seguro e entrar em contato com os recursos humanos e seu gerente. Ele sabe que a Ingersoll Rand tem tolerância zero à violência no local de trabalho.



As chaves de impacto sem fio e pneumáticas da Ingersoll Rand são muito conceituadas pelos profissionais em todos os lugares. Elas são conhecidas por sua durabilidade e perfil compacto, oferecendo confiabilidade robusta e as melhores taxas de potência/peso do mercado.

Pensamos de forma criativa



Protegemos a propriedade intelectual da nossa empresa.

Nós nos orgulhamos de termos pensamento criativo e de projetar produtos inovadores e de aplicação crítica para nossos clientes.

Precisamos nos certificar de que todos trabalhem juntos para proteger essas ideias e inovações, bem como outros bens da empresa.

Informações confidenciais

Não compartilhe ideias, projetos, desenvolvimentos e pesquisas da empresa com qualquer pessoa fora da empresa, a não ser que esteja claramente autorizado a fazê-lo.

Informações confidenciais são informações que não estão disponibilizadas ao público, que possuem divulgação limitada dentro da empresa ou que são designadas como confidenciais pela empresa. Às vezes, você pode ter acesso às informações confidenciais da empresa ou de um parceiro de negócios. Informações confidenciais incluem todas as informações não públicas que possam ser úteis aos concorrentes, ou prejudiciais para a empresa e seus clientes, se divulgadas incluindo segredos comerciais, informações materiais não públicas, planos de negócios, preços, invenções, designs e produtos novos.

Passos básicos devem ser tomados para proteger todas as informações confidenciais, incluindo:

- Marcar claramente as informações como "confidenciais" para que outros estejam cientes de que elas devem ser protegidas
- Expor informações confidenciais apenas àqueles que têm necessidade legítima de conhecimento
- Usar informações confidenciais apenas para o uso destinado
- Remover documentos confidenciais da área de trabalho somente quando for absolutamente necessário
- Descartar as informações confidenciais de maneira projetada para manter a confidencialidade (ex.: fragmentação)
- Tomar precauções para discutir informações confidenciais em áreas privadas para evitar que alguém escute a conversa (lembre-se, elevadores e salas de lazer não são áreas privadas)

Informações privilegiadas

Como funcionário, você também pode estar ciente sobre as "informações materiais não públicas" sobre a Ingersoll Rand e outras empresas. As informações materiais não públicas são informações que influenciariam um investidor racional a comprar ou vender ações de uma empresa com base nessas informações. Os funcionários estão estritamente proibidos de comprar ou vender ações de qualquer empresa enquanto estiver de posse de informações materiais não públicas sobre a empresa. Os funcionários também estão estritamente proibidos de "fornecer informações privilegiadas", ou seja, expor informações materiais não públicas sobre uma empresa para um parente, colega, amigo ou qualquer pessoa para possibilitar que esse indivíduo compre ou venda ações da empresa com base em tais informações.

Ciente do Código

Ralf está em um elevador com Emmanuel e vários outros colegas de trabalho, quando Emmanuel pergunta a ele sobre uma determinada informação confidencial relacionada ao cliente. Ralf diz a Emmanuel ir ao escritório dele para conversar, pois sabe que não se deve conversar sobre essas informações em um local público.



O Quantima é um compressor de ar de dois estágios revolucionário de comando direto, usado em aplicações automotivas e de bebidas, e complementa os objetivos de economia de energia de nossos clientes.

Propriedade intelectual

Nunca distribua nem publique propriedades intelectuais sem a devida autorização.



A Robuschi S.r.l., localizada em Parma, Itália, projeta e fabrica compressores, sopradores e bombas para aplicações que vão de tratamento de água à indústria de açúcar.

Nossa propriedade intelectual é um bem inestimável da empresa e devemos protegê-la vigorosamente. A propriedade intelectual inclui nossas marcas, direitos autorais, invenções, patentes e segredos comerciais. Nenhum terceiro deve ser capaz de usar nossas marcas registradas ou outras propriedades intelectuais sem a devida autorização e sem um acordo de licença aprovado pelo departamento jurídico.

Nossa propriedade intelectual também inclui o produto do trabalho de nossos funcionários. Como funcionário, o trabalho realizado e as coisas que você cria em relação ao seus deveres, ou o uso de tempo, recursos ou informações da empresa, pertencem à Ingersoll Rand e devem ser usados somente para conduzir os negócios da empresa. Isso inclui documentos, planos, projeções e análises, invenções, ideias, programas de software, aprimoramentos, trabalhos de arte, processos, projetos e qualquer outro trabalho que você ajude a criar ou inventar ligado ao seu trabalho para a empresa. Caso você saia da empresa, toda a propriedade dela deve permanecer com ou ser devolvida à empresa. Além disso, você não poderá reter cópias, exceto onde for expressamente concordado ou estipulado.

Sistemas de informações, mídia social, internet e e-mail

Os sistemas de tecnologia da informação da empresa é o componente principal dos nossos negócios e devem ser usados somente para motivos de negócios. A empresa reconhece que, de tempos em tempos, os funcionários podem precisar usar com limitação os equipamentos e/ou os meios de comunicação para uso pessoal. Tal uso é permitido sob as seguintes circunstâncias:

- É por tempo limitado
- Não interfere com as responsabilidades de trabalho do funcionário
- Não contém material obsceno, pornográfico, ofensivo, difamatório nem acusatório
- Não reflete de forma ruim na empresa, não tem impacto negativo na reputação da empresa nem expõe a empresa a responsabilidades

Em países onde é permitido pela lei, a Ingersoll Rand mantém o direito de monitorar e-mails, mensagens de texto, caixa postal, atividade de mídia social e uso da internet dos funcionários.

Bate-papos, quadros de mensagens e sites semelhantes são fóruns públicos onde é inadequado revelar informações confidenciais da empresa, dados pessoais ou de clientes, segredos de comércio ou qualquer outro material não autorizado. Caso seja solicitado a usar esses fóruns por motivos profissionais, entre em contato com a administração local ou o departamento de conformidade ou jurídico com antecedência para obter aprovação.

Softwares, incluindo softwares livres, shareware e softwares de avaliação ou demonstração, não devem ser baixados nem instalados nos computadores dos funcionários, a não ser que sejam aprovados e instalados pela equipe de TI.

Ciente do Código

Klaus recebe um e-mail de um amigo que contém piadas sobre sexo. Klaus sabe que nunca é aceitável usar os bens da empresa para enviar material inadequado pela internet, exclui o e-mail e não o encaminha para ninguém.

Retenção de registros da empresa

Nunca modifique, apague nem esconda registros da empresa que devem ser mantidos por razões legais.

Ciente do Código

Donzelle recebe uma mensagem de retenção legal relacionada a um projeto em que ele trabalhou. A retenção legal o instrui a reter todos os documentos, registros e e-mails relacionados ao projeto. Donzelle está preocupado com um e-mail que ele lembra de ter enviado, em que dizia que o chefe estava agindo de forma antiética no projeto. Ele não se sente mais assim e sabe que apenas ele e o destinatário do e-mail estão cientes da mensagem. Donzelle pensa em apagar o e-mail para que os comentários negativos sobre o chefe não sejam expostos. No entanto, Donzelle percebe que, quando um aviso legal é emitido, não pode modificar, alterar nem excluir qualquer documento que tenha sido identificado no aviso para ser preservado, não importa o quão constrangedor ou desonesto ele seja.

Todos os funcionários devem cumprir o cronograma de manutenção e destruição de registros da empresa, aplicado a documentos impressos e em formato eletrônico.

De tempos em tempos, você pode ser notificado sobre a necessidade de reter determinados registros em relação a um motivo legal. Isso é chamado de "retenção legal". Você deve obedecer à solicitação e está estritamente proibido de modificar, excluir, apagar, descartar ou destruir quaisquer registros que devam ser preservados.



Um funcionário da Ingersoll Rand inspeciona uma bomba para garantir que as expectativas dos clientes sejam superadas.

Nós defendemos o código.

Pensamos e agimos como proprietários. Espera-se que todos sigam as orientações definidas em nosso Código.



Espera-se não só que todos os funcionários sigam o código, mas que também sejam um exemplo.

Todos são responsáveis por promover respeito e confiança no local de trabalho.

Caso você supervisione funcionários, espera-se não só que você siga o código, mas que também garanta que os funcionários supervisionados entendam e obedeçam nosso código. Além disso, os líderes das instalações devem trabalhar para garantir que nosso código seja seguido por todos os funcionários que trabalham em suas instalações. Também espera-se que os supervisores garantam que o treinamento de conformidade seja distribuído e concluído adequadamente pelos funcionários subordinados a ele.

Todos nós devemos trabalhar juntos para promover um ambiente onde os funcionários se sintam confortáveis para fazer perguntas e expor preocupações. Caso saiba ou suspeite de uma conduta inadequada, espera-se que você lide com a situação ou exponha-a para a pessoa adequada para que o problema seja resolvido corretamente.

Relatar uma preocupação

Caso veja algo... diga alguma coisa.

Ao trabalhar na Ingersoll Rand, você pode enfrentar dilemas éticos ou ver algo no local de trabalho que cause preocupação. Nesses casos, você deve entrar em contato com seu gerente. Caso não se sinta confortável para fazer isto, você poderá entrar em contato com outro gerente, líder da instalação, recursos humanos, ou com o departamento de conformidade ou jurídico.

Você também pode, a seu critério exclusivo, relatar à comissão de auditoria, ao diretor jurídico ou ao chefe da auditoria interna: (1) qualquer questão controversa sobre contabilidade, controles contábeis internos ou auditorias; (2) possível não conformidade com este código ou com os requisitos normativos e jurídicos aplicáveis; ou (3) suposta retaliação contra funcionários e outras pessoas que fizeram relatos de boa fé.

Você pode relatar sobre qualquer assunto:

- (a) por escrito para a Ingersoll Rand,
A/C: Diretor da comissão de auditoria
ou diretor jurídico ou auditoria interna,
800-A Beaty Street,
Davidson, North Carolina 28036;
- (b) telefonando para os números de linha direta do
país fornecidos neste código;
- (c) acessando o site do prestador de serviços da linha
direta independente da empresa: www.irethicsreports.com.

Qualquer outra pessoa interessada sem vínculo empregatício ou terceiro também pode relatar à comissão de auditoria, ao diretor jurídico ou à auditoria interna sobre as questões descritas acima.

O relatório deve ser objetivo, sem ser especulativo ou conclusivo e deve conter o máximo de informações específicas possível para permitir uma avaliação adequada. Além disso, todos os relatórios devem conter informações corroborantes suficientes para apoiar o início de uma investigação, incluindo, por exemplo, os nomes dos indivíduos suspeitos de violações, os fatos relevantes das violações, como o informante ficou sabendo das violações e, se conhecida, uma estimativa do dano potencial à empresa.

O site e a linha direta de ética são gerenciados por um prestador de serviços externo, independente e permitem que qualquer funcionário da empresa envie um relatório de maneira anônima e confidencial.

A Ingersoll Rand investigará todos os relatórios de acordo com seus procedimentos internos. A identidade do funcionário que relata uma violação suspeita do código será mantida em sigilo, exceto em casos onde a empresa é obrigada por lei a expor a identidade do funcionário ou se a empresa determinar que a exposição é necessária para conduzir uma investigação e resolver o caso.

Ciente do Código

Sunny escuta uma conversa que a leva a acreditar que um dos colegas de trabalho pode ter usado informações confidenciais para realizar uma negociação com informações privilegiadas. Como Sunny não tem nenhuma prova concreta da violação, ela não tem certeza se deveria relatar o ocorrido. Ao refletir, Sunny sabe que o código exige que ela exponha a preocupação para permitir que a administração conduza uma revisão adequada para determinar se a preocupação tem mérito.

Administração

Diretoria. A diretoria da empresa, por meio da comissão de auditoria, ajudará a assegurar que este código seja devidamente administrado. A comissão de auditoria é responsável pela análise periódica dos procedimentos de conformidade em vigor para implementar este código e recomendará esclarecimentos ou mudanças necessárias no código, que passarão pela aprovação da diretoria.

Executivos e gerentes. Todos os executivos e gerentes são responsáveis pela revisão deste código com seus funcionários. Executivos e gerentes também são responsáveis pela revisão diligente de práticas e procedimentos em vigor para ajudar a garantir a conformidade com este código.

Não retaliação

A Ingersoll Rand tem uma política rigorosa de não retaliação. Qualquer pessoa que retaliar outra por expor uma preocupação ou por ajudar a investigar uma preocupação está sujeita a ação disciplinar. Caso sinta que está sofrendo retaliação por expor uma preocupação, entre em contato com a linha direta global de ética ou com o departamento jurídico ou de conformidade.

Consequências ao violar o código

Leia e viva o código. Você será responsabilizado.

Espera-se que você leia o código e conclua as certificações periódicas, afirmando que obedecerá ao código e às políticas da empresa. O código não se destina a reduzir ou limitar as outras obrigações que os funcionários possam ter em relação à empresa. Os diretores também devem consultar as diretrizes de governança corporativa de políticas adicionais que regem especificamente a conduta de diretores e, no caso de diretores que não são funcionários, a

conformidade com este código está sujeita às disposições da carta, dos estatutos e de qualquer acordo de acionistas com a Ingersoll Rand.

Os funcionários que não cumprirem o código (na letra ou no espírito) estarão sujeitos a ação disciplinar, incluindo demissão. Estes são alguns exemplos de conduta que pode resultar em ação disciplinar:

- Ações que violem uma política da empresa;
- Pedir que outros violem uma política da empresa;
- Não divulgar imediatamente uma violação declarada ou suspeita de uma política da empresa;
- Não cooperar com investigações da empresa de possíveis violações de qualquer política da empresa;
- Retaliação contra outros funcionários que relataram de boa fé um problema de integridade; e
- Não demonstrar a liderança e a diligência necessárias para garantir a conformidade com as políticas da empresa e a lei aplicável.

É importante entender que a violação deste código e de determinadas políticas da empresa pode sujeitar a empresa e você a ações de responsabilidade civil e de indenização por danos, sanções regulatórias e/ou processo criminal.



A garantia de qualidade da Ingersoll Rand usa a tecnologia mais recente para testar as ferramentas usadas para fabricar nossos rotores Sutorbilt Legend.

Renúncias do código

As renúncias do código são raras, mas podem ser concedidas se as circunstâncias justificarem. Caso sinta que uma renúncia do código deve ser considerada, entre em contato com o departamento jurídico.

A renúncia a qualquer disposição deste código por executivos ou diretores da empresa deve ser aprovada pela diretoria da empresa e será prontamente divulgada como exigido pelas leis de valores mobiliários aplicáveis e/ou regras da bolsa de valores.

O código deve ser lido juntamente com os procedimentos e políticas da empresa, e os manuais dos funcionários aplicáveis em vários países em todo o mundo. O código não menciona todos os procedimentos e políticas da empresa. Políticas extras podem ser encontradas na biblioteca de políticas da empresa, na intranet da empresa, bem como nos manuais da empresa emitidos em certas partes do mundo. A empresa pode atualizar este código e qualquer uma de suas políticas de tempos em tempos a seu critério. Espera-se que você conheça e entenda a lei e todas as políticas e procedimentos aplicáveis e relacionados ao seu trabalho.

O código não é um contrato de trabalho e a emissão do código não transmite nenhum direito a nenhum funcionário.

Este Código não restringe nenhum funcionário atual ou antigo de comunicar, colaborar ou apresentar uma queixa junto a um órgão ou entidade governamental com respeito a violações de leis ou regulamentações ou, de outra forma, divulgar informações a qualquer órgão ou entidade governamental que sejam protegidas conforme os dispositivos de leis ou regulamentações que regem a denúncia de atos ilícitos se (1) essas comunicações e denúncias forem consistentes com a lei aplicável e (2) as informações dessa denúncia não forem obtidas pelo funcionário atual ou antigo por meio de uma comunicação sujeita ao privilégio advogado-cliente. Isso é verdade independentemente de qualquer acordo de confidencialidade ou de não divulgação aplicável a funcionários atuais ou antigos, e de qualquer acordo que esteja em conflito com o exposto anteriormente e seja considerado alterado pela Empresa para ser consistente com o exposto anteriormente.

Principais contatos

Departamento jurídico

Advogado geral
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Conformidade e regulamentos internacionais de comércio

Diretor, Conformidade global
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Auditoria e controladoria

Vice-presidente e controlador corporativo
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Recursos humanos

Vice-presidente, recursos humanos
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Políticas da empresa

Para obter uma lista completa das Políticas da Ingersoll Rand, acesse a intranet da empresa, **IRnow**

Números de linha direta

Linha direta de ética global
www.irethicsreports.com

África do Sul
800205140

Alemanha
0-800-225-5288
Quando solicitado
844-439-4693

Arábia Saudita
800-850-0695

Argentina
0-800-555-4288 (Telecom)
0-800-222-1288
(Telefonica)
Quando solicitado
844-439-4693

Austrália
800-875-313

Áustria
0-800-200-288
Quando solicitado
844-439-4693

Barein
800-00-001 (fixo)
800-000-05 (celular)
Quando solicitado
844-439-4693

Bélgica
0-800-100-10
Quando solicitado
844-439-4693

Brasil
0800-892-0749

Canadá
844-439-4693

Chile
800-225-288 (Telmex)
800-800-288
(Telefonica)
800-360-312 (ENTEL)
Quando solicitado
844-439-4693

China
4008427065

Cingapura
800-001-0001 (StarHub)
800-011-1111 (SingTel)
Quando solicitado
844-439-4693

Colômbia
01-800-911-0011
Quando solicitado
844-439-4693

Coréia do Sul
00-309-11 (Dacom)
00-369-11 (ONSE)
00-729-11 (Telecom)
Quando solicitado
844-439-4693

Dinamarca
800-100-10
Quando solicitado
844-439-4693

Egito
02-2510-0200 (celular)
2510-0200 (Cairo)
Quando solicitado
844-439-4693

Emirados Árabes Unidos
8000-021

Quando solicitado
844-439-4693

Eslováquia
0-800-000-101
Quando solicitado
844-439-4693

Eslovênia
080-688837

Espanha
900-99-0011
Quando solicitado
844-439-4693

Estados Unidos
844-439-4693

Filipinas
1010-5511-00 (PLDT)
105-11 (Globe/Philcom/
Digitel /Smart)
Quando solicitado
844-439-4693

Finlândia
0800-9-12740

França
0800-90-4105

Grécia
00-800-1311
Quando solicitado
844-439-4693

Holanda
8000201780

Hong Kong

800-93-2266 ou 800-96-1111

Quando solicitado

844-439-4693

Índia

000-117

Quando solicitado

844-439-4693

Indonésia

001-801-10

Quando solicitado

844-439-4693

Irlanda

1-800-550-000

00-800-222-55288 (UIFN)

Quando solicitado

844-439-4693

Itália

800-794395

Japão

0034-811-001 (NTT)

00-539-111 (KDDI)

00-663-5111 (Softbank)

Quando solicitado

844-439-4693

Jordânia

1-880-0000

Quando solicitado

844-439-4693

Malásia

1-800-80-0011

Quando solicitado

844-439-4693

México

800-681-6934

Noruega

800-190-11

Quando solicitado

844-439-4693

Nova Zelândia

000-911

Quando solicitado

844-439-4693

Panamá

800-2288

Quando solicitado

844-439-4693

Peru

0-800-50-000

Quando solicitado

844-439-4693

Polônia

0-0-800-111-1111

Quando solicitado

844-439-4693

Reino Unido

0808-234-3663

República Tcheca

800-144-301

Romênia

0808-03-4288

Quando solicitado

844-439-4693

Rússia

363-2400

Quando solicitado

844-439-4693

Sérvia

800190998

Suécia

020-799-111

Quando solicitado

844-439-4693

Suíça

0-800-890011

Quando solicitado

844-439-4693

Taiwan

00-801-102-880

Quando solicitado

844-439-4693

Tailândia

1-800-0001-33

Quando solicitado

844-439-4693

Turquia

0811-288-0001

Quando solicitado

844-439-4693

Ucrânia

0-800-502-886

Quando solicitado

844-439-4693

Vietnã

1-201-0288

1-228-0288

Quando solicitado

844-439-4693



Ingersoll Rand Sede global

800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036
www.IRCO.com



INGERSOLL RAND EETTISET TOIMINTAOHJEET



Ingersoll Randin kompressorit tuottavat paineilmaa autohuolloissa käytettäviin paineilmatyökaluihin ja muihin välineisiin.

Sisältö

1

Viesti pääjohtajalta 2

Tarkoituksemme ja arvomme 4

2

Teemme aina oikeita asioita oikealla tavalla 6

- Toimintaohjeiden esittely
- Eettinen liiketoiminta
- Kolmansien osapuolten sekä palvelun- ja tavarantoimittajien valinta
- Eturistiriidat
- Yhtiön mahdollisuudet
- Petokset
- Edustustoiminta: ateriat ja viihdetilaisuudet
- Lahjat
- Rahanpesu
- Yksityiskohtaiset liikeasiakirjat ja tietojen julkistaminen
- Yrityksen rahojen turvaaminen
- Varkaus tai yrityksen omaisuuden väärinkäyttö
- Hallinto, lakiasiat ja mediakyselyt

3

Noudatamme lakia 17

- Lakien, sääntöjen ja säädösten noudattaminen
- Kansainväliset kauppasäännöt
- Reilu kilpailu
- Lahjonnan- ja korruptionvastaisuus
- Liiketoiminnan harjoittaminen julkishallinnon työntekijöiden tai virkamiesten kanssa
- Julkishallinnon työntekijöiden palkkaaminen
- Palkkaus- ja työaikasäännöt
- Ympäristönsuojelu
- Yhteistyö yrityksen sisäisissä tarkastuksissa ja auditoinneissa

4

Teemme asiakaistamme menestyneitä 23

- Tuotteiden laatu
- Asiakastytyväisyys

5

Teemme yhteistyötä 24

- Terveyttä ja turvallisuutta koskeva lainsäädäntö
- Kunnioittava käytös
- Yksityisyys
- Erilaisuus ja erilaisuuden hyväksyminen
- Häirinnän vastaisuus
- Nollatoleranssi työpaikalla tapahtuvaa väkivaltaa kohtaan
- Huumeeton ja alkoholiton työpaikka
- Yhteisöllinen ja poliittinen toiminta

6

Ajattelemme luovasti 28

- Luottamukselliset tiedot
- Sisäpiirikauppa
- Aineeton omaisuus
- Sähköposti, Internet, sosiaalinen media ja tietojärjestelmät
- Yrityksen asiakirjojen säilyttäminen

7

Ryhdyimme toimiin 33

- Huolenaiheesta ilmoittaminen
- Kostotoimien kieltäminen
- Seuraamukset eettisten toimintaohjeiden noudattamatta jättämisestä
- Eettisten toimintaohjeiden soveltamisesta luopuminen

Tärkeät yhteystiedot 39

Eettisen linjan numerot maittain 40

Viesti Vicente Reynalilta

1

Me Ingersoll Randilla pyrimme ansaitsemaan luottamuksen joka päivä olemalla rehellisiä toimissamme ja toimimalla oikeudenmukaisesti työntekijöiden, asiakkaiden, toimittajien, osakkeenomistajien ja niiden yhteisön kanssa, joissa toimimme. Tarkoituksemme — *Tukeudu meihin, niin*

autamme sinua elämänlaadun parantamisessa

— tarkoittaa toimimista oikeudenmukaisesti riippumatta haasteen vaikeudesta. Ingersoll Randin globaalit eettiset toimintaohjeet voivat ohjata meistä jokaista tekemään oikeita päätöksiä, kun on kyse yrityksen odotuksista suorittaa liiketoimintaa korkeimpien eettisten normien mukaisesti ja noudattaen sovellettavia lakeja.



Näillä kahdella yhdistämällämme yrityksellä — Gardner Denver ja Ingersoll Rand — on yli 300 vuoden yhdistetty kokemus ja johtava asiantuntemus alalta. Vaikka paljon on muuttunut 1800-luvulta, yksi johtava voima ei ole heikentynyt, ja se on tapa, jolla teemme liiketoimintaa. Sekä Gardner Denver että Ingersoll Rand ovat kestäneet vuosien saatossa selkeiden arvojen ja vision avulla, jotka määrittävät niiden yrityskulttuurin. Tämä varmistaa, että molemmat yritykset toimivat aina yhden yhteisen tavoitteen mukaisesti: teemme oikeita asioita oikealla tavalla — kaikissa tilanteissa.

On tärkeää, että noudatamme eettisten toimintaohjeidemme johtavia periaatteita, kun käynnistämme matkan kahden johtavan yrityksen yhdistämiseksi yhdeksi organisaatioksi:

- Teemme aina oikeita asioita
- Noudatamme lakia
- Teemme asiakkaistamme menestyneitä
- Teemme yhteistyötä
- Ajattelemme luovasti
- Ryhdymme toimiin

Tutustu eettisiin toimintaohjeisiimme huolella, jotta sisäistät ne varmasti. Käytä niitä aina tarvittaessa. Muista, että vaikka toimintaohjeiden yksityiskohdat ovat selkeitä, ne eivät pysty kattamaan jokaista tilannetta. Kun esiin tulee tilanteita, joita ei ole käsitelty, meidän on ajateltava ja toimittava kuten yrityksen omistajat, joita olemme, käsittelemällä ongelmat ja päätymällä oikeaan tulokseen ilman kompromisseja.

Toinen tärkeä yhteinen vastuamme on, että ilmoitamme kaikesta mahdollisesta eettisten toimintaohjeidemme, yrityskäytäntöjemme tai lain vastaisesta toiminnasta. Mikäli huomaat epäilyttävää toimintaa, ilmoita siitä. Jos sinulla on kysyttävää, pyydä lisäohjeita. Näiden eettisten toimintaohjeiden lopussa on yhteystietoluettelo, jonka avulla voit tarvittaessa tavoittaa oikealta osastolta oikean henkilön, jolle voit osoittaa kyselysi. Haluan myös tehdä hyvin selväksi, että Ingersoll Randilla ei suvaita minkäänlaisia kostotoimia sellaista henkilöä kohtaan, joka ilmaisee huolensa mahdollisesta eettisten toimintaohjeidemme, yrityskäytäntöjemme tai lain vastaisesta toiminnasta. Jos sinusta tuntuu, että olet joutunut kostotoimien kohteeksi sen vuoksi, että olet tehnyt ilmoituksen huolenaiheestasi, soita välittömästi globaalin eettisen linjamme numeroon tai ota yhteyttä lakiosastoon.

Maineemme on vastuullamme, ja ylläpidät ja vahvistat mainettamme noudattamalla toimintaohjeita. Osoitamme sidosryhmillemme, että olemme rehellinen, luotettava ja suorituskeskeinen liikekumppani, joka on sitoutunut aina pyrkimään parempaan. Näin toimien voimme turvata Ingersoll Randin menestyksen myös tulevalle 300 vuodelle.

Kunnioittavasti,



Vicente Reynal
Pääjohtaja



Tukeudu meihin,
niin autamme sinua
elämänlaadun parantamisessa

Ajattelemme ja toimimme kuten omistajat.

Olemme heränneet jokaiseen aamuun tehdäksemme elämästä parempaa jo 160 vuoden ajan. Meitä ohjaa yrittäjähenki ja omistajuusajattelu, jotka inspiroivat meitä huolehtimaan aidosti naapureistamme ja yhteisestä planeetasta. Toimintakeskeisyys on yksi yrityksemme kulmakivistä, kannamme vastuuta ja palaudumme nopeasti vastoinkäymisistä.

Sitoudumme tekemään asiakkaistamme menestyneitä.

Olemme ylpeitä innovaatiosta, ja päämäärämme on toimia aina selkeästi ja suoraviivaisesti. Tavoittelemme sitä, että olemme yhteydessä asiakkaisiin koko elämämmme ajan, ja otamme tähän liittyvän vastuun. Tiedämme, että he tukeutuvat meihin välttämättömissä, elintärkeissä ja operatiivisesti kriittisissä ratkaisuissa.

Olemme rohkeita pyrkimyksissämme, ja etenemme nöyrästi ja rehellisesti.

Meillä on itseluottamusta ryhtyä mitä vaikeimpien ongelmien ratkaisuun, mutta tunnemme luontaista nöyryyttä. Pyrimme ansaitsemaan luottamuksen joka päivä olemalla rehellisiä toimissamme ja toimimalla oikeudenmukaisesti riippumatta haasteen vaikeudesta. Puhumme suoraan, otamme vastuun virheistämme ja pyrimme aina parempaan huomiseen.

Vaалиmme innostuneita työryhmiä.

Kehitämme ja juhlimme yrityskulttuuria, joka kattaa erilaisia näkökulmia, taustoja ja kokemuksia. Olemme sitoutuneet tasapuolisuuteen ihmisten kohtelussa ja heidän mahdollisuuksissaan. Tiedämme myös, että työpaikka, joka edistää tunnetta osallisuudesta, kuulumisesta ja kunnioituksesta, kehittää lahjakkaimmat ja osaavimmat työntekijät.

Teemme aina oikeita asioita oikealla tavalla



Olemme reiluja ja rehellisiä.

Pyrimme ansaitsemaan luottamuksen joka päivä olemalla rehellisiä toimissamme ja toimimalla oikeudenmukaisesti riippumatta haasteen vaikeudesta. Rehellisesti toimiminen ei ole mielestämme vain oikea tapa, vaan **ainoa** tapa harjoittaa liiketoimintaa.

Toimintaohjeiden esittely

Ingersoll Randin ja sen tytäryhtiöiden (yhdessä "Ingersoll Rand" tai "yritys") maine ja menestys perustuvat rehellisyyteen, oikeamieliseen toimintaan ja vankkaan arviointikykyyn. Nämä eettiset toimintaohjeet ("toimintaohjeet") on suunniteltu varmistamaan, että yrityksen kaikki johtajat, toimihenkilöt (kuten pääjohtaja, talousjohtaja tai controller ja vastaavanlaisia tehtäviä suorittavat henkilöt) ja työntekijät (yhdessä "työntekijät") toimivat aina lain mukaan ja säilyttävät mitä korkeimmat eettiset standardit kaikissa liiketoimissaan ja pyrkivät välttämään epäasianmukaisuutta tai vähänkin epäasianmukaiselta vaikuttavaa toimintaa.

Toimintaohjeet toimivat oppaana työntekijöille, kun he ovat juridisten tai eettisten kysymysten edessä. Työntekijät ovat velvollisia lukemaan ja sisäistämään toimintaohjeet. Toimintaohjeet eivät ole kaikenkattavia emmekä usko, että niistä löytyy vastauksia kaikkiin mahdollisiin kysymyksiin, joita liiketoiminnassa saattaa tulla eteen. Yritys odottaa työntekijöiden käyttävän omaa järkevää arvostelukykyään kaikkina aikoina ja

noudattavan korkeita eettisiä standardeja, joihin yritys on sitoutunut. Jos olet huolestunut jostakin eettisestä tilanteesta tai et ole varma, täyttääkö jokin toiminta yrityksen käyttäytymisnormit, velvollisuutesi on esittää esimiehellesi tai päälliköille, ja tilanteen mukaan, yhtiön lakimiehelle, kysymyksiä kaikista asioista, joiden selvittämisen tunnet olevan tarpeen yrityksen sinuun kohdistuvien odotusten ymmärtämiseksi.

Eettinen liiketoiminta

Työntekijöiden on oltava aina rehellisiä toimiessaan Ingersoll Randin nimissä. He eivät saa missään tilanteessa käyttää toisia hyväkseen manipuloimalla, salaamalla tai väärinkäyttämällä luottamuksellisia tietoja, väärentämällä tai vääristelemällä tietoja tai toimimalla muuten tahallaan epärehellisesti. Kaiken vuorovaikutuksen ja viestinnän asiakkaittemme, kilpailijoittemme, palvelun- ja tavarantoimittajiemme, valtion virastojen tai muiden, joko yrityksen sisäisten tai ulkoisten, toimijoiden sekä työntekijöiden kanssa on oltava rehellistä ja suorasekäistä.

Kolmansien osapuolten sekä palvelun- ja tavarantoimittajien valinta

Valitsemme kolmansina osapuolina toimivat edustajamme sekä palvelun- ja tavarantoimittajamme heidän aikaisempien ansioidensa, palvelunsa laadun sekä maineensa perusteella. Odotamme kolmansina osapuolina toimivien edustajiemme sekä palvelun- ja tavarantoimittajiemme noudattavan toiminnassaan samaa vankkumatonta rehellisyyttä kuin omassa yrityksessämme.

Valittaessa ja palkattaessa kolmansia osapuolia sekä palvelun- ja tavarantoimittajia on noudatettava sovellettavia tarjous-, neuvottelu- ja sopimusmenettelyjä sekä suoritettava huolellinen liiketoimintatarkastus, jonka avulla voidaan selvittää, onko potentiaalinen yhteistyökumppani hyvämaineinen ja luotettava toimija, ja välttyä mahdollisilta eturistiriidoilta.

Tietoisuus toimintaohjeista

Etsiessään yritykselle uutta myyntiagenttia Ling noudattaa yrityksen korruption ja lahjonnan vastaista käytäntöä. Valintaprosessin aikana potentiaalinen uusi myyjä pyytää, että maksut suoritettaisiin jonkun muun kuin myyjän itsensä nimissä olevalle tilille. Ling tunnistaa tämän varoitussignaali, josta on ilmoitettava sääntöjen ja lakien noudattamista valvovalle osastolle tehostetun liiketoimintatarkastuksen suorittamista varten. Sen avulla voidaan selvittää, onko myyntiedustaja hyvämaineinen ja luotettava kolmas osapuoli ja kannattaako Lingin tehdä tämän kanssa yhteistyötä.



Ingersoll Randin kompressorit täyttävät pelastajien ja sukeltajien käyttämät säiliöt hengitysilmailla.

Lisäksi ennen minkäänlaisen edustussopimuksen solmimista kolmannen osapuolen (esim. myyjän, myyntiedustajan, välittäjän tai jakelijan) kanssa, sinun on noudatettava yrityksemme kauppakumppania koskevan huolellisen liiketoimintatarkastuksen prosessia. Tämä prosessi edellyttää kauppakumppania koskevan huolellisen liiketoimintatarkastuksen suorittamista sekä tiettyjen vaiheiden noudattamista. Niiden avulla voidaan varmistua kolmannen osapuolen hyvämaineisuudesta lahjonnan ja korruption riskin minimoimiseksi. Jos sinulla on kysyttävää tästä käytännöstä tai prosessista, ota yhteyttä sääntöjen ja lakien noudattamista valvovaan osastoon.

Kaikkien palvelun- ja tavarantoimittajiemme on noudatettava yrityksemme toimittajia koskevia eettisiä toimintaohjeita ja sitouduttava yrityksen globaaleihin vastuullisiin hankintaperiaatteisiin.

Eturistiriidat

Ingersoll Randin etu on asetettava aina etusijalle.

Päätöksiä tehdessään työntekijöiden on toimittava aina Ingersoll Randin parhaan edun mukaisesti. Ristiriitoja saattaa syntyä tilanteessa, jossa työntekijä pyrkii tai edes saattaa vaikuttaa pyrkivän tavoittelemaan omaa etuaan tai hyötyä omalle perheenjäsenelleen tavalla, joka on vastoin työntekijän velvollisuuksia yritystä kohtaan. On erittäin tärkeää välttää tilanteita, jotka saattaisivat herättää epäilyksen työntekijän henkilökohtaisen edun ja Ingersoll Randin edun välisestä ristiriidasta.

Kaikkien mahdollisten ristiriitatilanteiden kuvaaminen ei ole mahdollista, mutta alla on lueteltu muutamia esimerkkejä:

- henkilö on Ingersoll Randin kilpailijayrityksen työntekijä, omistaja, johtaja tai sijoittaja
- henkilö on Ingersoll Randin kanssa kauppaa tekevän yrityksen työntekijä, omistaja, johtaja tai sijoittaja
- johtotehtävissä työskentelevä henkilö vastaa palkkaamisesta sellaiseen tehtävään, johon harkitaan hänen oman sukulaisensa palkkaamista
- henkilöllä on romanttinen suhde työtoveriin, jolle hänellä on suora raportointivelvollisuus
- henkilö työskentelee vapaa-ajallaan Ingersoll Randin kilpailijayrityksen konsulttina
- henkilö työskentelee vapaa-ajallaan sellaisen yrityksen konsulttina, jonka kanssa Ingersoll Rand on solminut yhteistyösopimuksen
- henkilön sukulainen omistaa yrityksen, jonka kanssa hän tekee yhteistyötä tai solmii sopimuksen
- henkilö antaa lainan tai takaa velvoitteen työntekijöille tai heidän perheenjäsenilleen.

Eturistiriidat ovat yleisesti kiellettyjä. Poikkeukset ovat mahdollisia rajatuissa tilanteissa, mutta niitä voidaan tehdä vasta sen jälkeen, kun (1) vähintään kaksi ylimmän johdon jäsentä (muiden työntekijöiden kuin toimihenkilöiden ja johtajien tapauksessa) tai (2) hallintoneuvosto (toimihenkilöiden ja johtajien tapauksessa) tarkastaa ja hyväksyy erityiset tai yleiset kategoriat. Eturistiriidat eivät ole aina ole niin selkeitä, joten jos sinulla on kysymyksiä, sinun on kysyttävä esimieheltäsi tai päälliköiltä, ja tilanteen mukaan, yhtiön lakimieheltä. Eturistiriidan ilmoittamatta jättäminen on näiden toimintaohjeiden rikkomus.

Tietoisuus toimintaohjeista

Rohinin tiimi ahertaa saadakseen valmiiksi projektin, jolle asetettu tiukka takaraja häämöttää. Viime minuuteilla he huomaavat, että heidän täytyy painattaa vielä lisää esitteitä tai muuten koko projekti menee pieleen. Rohinin aviomies omistaa painotalon, mutta ennen kuin tiimi pyytää tätä painamaan esitteet, he pyytävät neuvoja sääntöjen ja lakien noudattamista valvovalta osastolta. Tiimi ymmärtää, että tilanne saattaisi vaikuttaa siltä, että siihen liittyy mahdollinen eturistiriita, joten tämä asia on ensin poissuljettava. Valvontaosaston suorittama riippumaton tarkastus suojelee kaikkia osapuolia, mikäli tilanne myöhemmin herättäisi kysymyksiä.



Paperiteollisuudessa käytetään useita Ingersoll Randin tuotteita eri prosesseissa aina sellun jalostamisesta paperiksi sanomalehtien ja aikakauslehtien painamiseen.

Tietoisuus toimintaohjeista

Franciscon asiakas tarjoaa hänelle illallisen työmatkan aikana Saksassa. Palattuaan kotiin Francisco ei saa kirjata tätä ateriaa kuluraporttiinsa korvattavaksi kuluksi.

Jokaisen työntekijän, joka saa tietää muuhun työntekijään kuin toimihenkilöön tai johtajaan liittyvästä eturistiriidasta tai sen mahdollisuudesta, on ilmoitettava tästä asiasta esimiehelle, päällikölle tai muulle asianmukaiselle työntekijälle. Työntekijöiden on käytettävä ilmoitusmenettelyjä, jotka on kuvattu kohdan ”Ryhdyimme toimiin” kohdassa ”Huolenaiheesta ilmoittaminen”.

Jokaisen esimiehen tai päällikön, jolle raportoidaan eturistiriidasta tai sen mahdollisuudesta, on ilmoitettava siitä välittömästi yhtiön lakimiehelle. Todellinen tai mahdollinen eturistiriita, joka liittyy ylimmän johdon jäsenen, on ilmoitettava suoraan yhtiön lakimiehelle. Lisäksi todellinen tai mahdollinen eturistiriita, joka liittyy johtajaan, on ilmoitettava suoraan yhtiön hallintoneuvostolle.

Yhtiön mahdollisuudet

Työntekijöillä on velvollisuus edistää yhtiön laillisia liiketoimintaintressejä aina, kun tämä on mahdollista. Työntekijä ei saa:

- Suunnata itselleen tai muille mahdollisuuksia, jotka ovat tulleet esiin käytettäessä yrityksen omaisuutta tai tietoja tai työntekijän aseman yrityksessä tuloksena.
- Käyttää yrityksen omaisuutta tai tietoja tai omaa asemaansa vilpillisesti henkilökohtaisen edun tavoittelemiseen eikä
- Ryhtyä liiketoimiin, jotka kilpailevat tai voivat mahdollisesti kilpailla yrityksen kanssa.

Petokset

Älä koskaan vääristele kulu- tai työaika raportteja.
Se on petos.

Syyllistyt petokseen, mikäli laittomasti salaat, muutat, vääristelet tai jätät ilmoittamatta tietoja henkilökohtaisen tai taloudellisen etusi nimissä tai jonkun toisen henkilön edun nimissä.

Esimerkkejä petoksista:

- virheellisten tietojen ilmoittaminen yrityksen kirjanpidossa, jotta työtoverin työtulos näyttäisi todellista paremmalta
- väärin lääketieteellisten tietojen antaminen työkyvyttömyysetuuskien saamiseksi
- tuotantolukujen vääristeleminen tuotantotavoitteiden saavuttamiseksi
- shekkien väärentäminen tai muuttaminen oman edun nimissä

Edustustoiminta: ateriat ja viihdetilaisuudet

Palvelun- ja tavaratoimittajien, asiakkaiden ja muiden liiketuttavien kanssa seurustelu voi auttaa vahvojen liikesuhteiden luomisessa, mutta edustustoimintaa koskevat tietyt rajoitteet. Yleisesti ottaen sinun ei tulisi tarjota aterioita tai viihdetilaisuuksia, mikäli se saattaisi vaikuttaa siltä, että yrität vaikuttaa toisen osapuolen liiketoimintaa koskevaan päätöksentekoon. Vastaavasti sinun tulisi itse hyväksyä kutsuja vain sellaisiin ilmaistilaisuuksiin, jotka liittyvät selkeästi liiketoimintaan. Vastaanottamiesi tarjottujen aterioiden ja viihdetilaisuuksien tulee olla satunnaisia ja arvoltaan kohtuullisia, eikä niiden arvo saa ylittää asetettua ”kohtuullisuuden” kynnystä ilman sääntöjen ja lakien noudattamista valvovan osaston etukäteen antamaa hyväksyntää.

Tietoisuus toimintaohjeista

Yritys harkitsee aloittavansa yhteistyön potentiaalisen uuden tavarantoimittajan kanssa, ja Ronaldo pitää tämän kanssa palaverin. Palaverin päätyttyä tavarantoimittaja kutsuu Ronaldon ja tämän vaimon erittäin kalliille illalliselle ja konserttiin. Toimittaja sanoo haluavansa kiittää Ronaldoa siitä, että tämä harkitsee sopimuksen solmimista heidän yrityksensä kanssa. Ronaldo ei ota kutsua vastaan, koska hän ei halua vaarantaa uuden tavarantoimittajan valintaprosessin puolueettomuutta.



Ingersoll Randin kompressoreita käytetään panimoissa ja pullotuslaitoksissa ympäri maailman.

Tietoisuus toimintaohjeista

Lomakaudella eräs yrityksen tavarantoimittajista tarjoaa Christinalle lahjakorttia, jolla tämä voisi ostaa paikallisen kylpylän tarjoamia palveluita. Christina kieltäytyy ystävällisesti ottamasta vastaan hänelle tarjottua lahjaa, sillä hän tietää, että lahjakorttia pidetään vastaavana lahjana kuin rahaa ja että riippumatta kyseessä olevasta rahasummasta työntekijät eivät koskaan saa ottaa vastaan heille tarjottuja rahalahjoja tai muita vastaavia lahjuksia.

Kaikki liiketoimintaan liittyvät edustuskulut on kirjattava asianmukaisesti ja huolella kuluraporttiin.

Julkishallinnon työntekijöille tai virkamiehille tarjottavia edustustilaisuuksia koskevat määräykset ovat tiukempia kuin niitä koskevat yleiset määräykset, ja ne on kuvattu tarkemmin näiden eettisten toimintaohjeiden kohdassa "Lahjat".

Lahjat

Älä koskaan ota vastaan lahjoja, jotka saattaisivat vaikuttaa harkintakykyysi tai puolueettomuuteesi päätöksenteossa.

Liikelahjojen vaihtaminen ajoittain on hyvin yleinen tapa, jonka tavoitteena on pyrkiä antamaan myönteinen mielikuva omasta yrityksestä ja vahvistaa liikesuhteita. Kuitenkin jos annettavien tai vastaanotettavien lahjojen määrä on kohtuuton, se saattaa saada lahjan vastaanottajan tuntemaan olevansa kiitollisuudenvelassa tai saada tällaisen järjestelyn vaikuttamaan sopimattomalta.

Annetut tai vastaanotetut lahjat eivät saa ylittää "kohtuullisuuden" kynnystä. Mikäli lahja on määritettyä rajaa arvokkaampi, sen vastaanottaminen edellyttää sääntöjen ja lakien noudattamista valvovan osaston **etukäteen antamaa hyväksyntää**. Jos saat lahjan, jonka arvo ylittää määritetyn rajan, mutta josta kieltäytyminen tai jonka palauttaminen olisi kyseisessä tilanteessa hankalaa, sinun on välittömästi ilmoitettava asiasta sääntöjen ja lakien noudattamista valvovalle osastolle, joka päättää, miten asiassa tulee toimia. **Älä koskaan ota vastaan rahalahjaa tai muuta vastaavaa lahjusta riippumatta sen arvosta** (esim. lahjakorttia).

Ingersoll Rand edellyttää, että tunnet lahjojen antamista koskevan lainsäädännön ja eettiset toimintatavat siinä massa, jossa harjoitat liiketoimintaa, ja että toimit niiden mukaan.

Julkishallinnon työntekijöille tai virkamiehille tarjottavia lahjoja koskevat määräykset ovat tiukempia kuin niitä koskevat yleiset määräykset. Työntekijöitä kielletään ehdottomasti tarjoamasta mitään arvokasta, mukaan lukien rahaa tai muita vastaavia lahjuksia, poliittista rahoitusta tai lahjoituksia hyväntekeväisyyteen, luontoisuuorituksia, aterioita, matkoja, viihdetilaisuuksia, lahjoja tai mitä tahansa muuta, millä on kaupallista arvoa, julkishallinnon työntekijöille tai virkamiehille, heidän puolisoilleen tai sukulaisilleen tavoitellakseen yrityksen etua.

Rahanpesu

Jokaisen työntekijän on omalta osaltaan ehkäistävä joutumista osalliseksi rahanpesuvyöhytyyn. Rahanpesu tarkoittaa rikoksella hankitun omaisuuden alkuperän ja omaisuuden hankintaan liittyvien laittomien toimien peittämistä. Varmista aina, että henkilöt, joiden kanssa teet yhteistyötä, ovat hyvämaineisia ja että he harjoittavat laillista liiketoimintaa laillisin keinoin hankituin varoin. Jos epäilet asiakkaan tai palvelun- tai tavarantoimittajan olevan sekaantunut laittomaan toimintaan, ilmoita asiasta sääntöjen ja lakien noudattamista valvovalle osastolle.

Tietoisuus toimintaohjeista

Erään alueen talouspääliikkönä toimiva Shakar päättää jättää kertyneet kulut kirjaamatta, jotta vuosineljänneksen kannattavuustavoitteet täyttyisivät. Näin toimiessaan hän syyllistyy taloustietojen vääristelyyn ja rikkoo siten eettisiä toimintaohjeita.



Kompressorimme, jotka on tarkoitettu ilmailu- ja avaruusteollisuuden sovelluksiin, pystyvät vastaamaan monenlaisiin virtaus- ja painevaatimuksiin, kuten tuulitunnelin ja turbiinin testaukseen.

Tietoisuus toimintaohjeista

David ja hänen vaimonsa ideoivat vapaa-ajallaan pienyritystä. Davidin vaimo kysyy, voisivatko he käyttää Davidin käytössä olevaa Ingersoll Randin omistamaa tietokonetta oman pienyrityksensä liiketoimintasuunnitelman laatimiseen. David kertoo vaimolleen, että yrityksen omaisuutta, kuten tietokoneita ja puhelimia, saa hyödyntää vain rajoitetusti henkilökohtaiseen käyttöön eikä niitä saa käyttää kaupallisiin tarkoituksiin. Oman yrityksen tai muun vastaavan liiketoiminnan pyörittämiseen yrityksen resursseja ei saa käyttää koskaan.

Yksityiskohtaiset liikeasiakirjat ja tietojen julkistaminen

Yhtiön kirjanpidon, asiakirjojen ja tilinpäätöksen kaikinpuolinen rehellisyys, luotettavuus ja tarkkuus ovat yrityksen jatkuvan ja tulevan liiketoiminnan menestyksen perusta.

Koska yrityksen osakkeet ovat lisäksi julkisen kaupankäynnin kohteena, siihen kohdistuu monia liiketoiminnan asiakirjoja koskevia lakeja ja säännöksiä, kuten Yhdysvaltain arvopaperilait. Yrityksen on kirjattava taloudelliset toimintonsa kaikkien voimassa olevien lakien ja kirjanpitoläytösten mukaisesti ja toimitettava ajantasaisia, täydellisiä ja tarkkoja tietoja mille tahansa ja kaikille viranomaisille. Kukaan työntekijä ei saa saattaa yritystä liiketapahtumaan, joka on tarkoitus dokumentoida tai kirjata harhaanjohtavalla tai laittomalla tavalla. Työntekijä ei saa myöskään laatia vääriä tai keinotekoisia dokumentteja tai kirjauksia millekään liiketoimille, joihin yritys ryhtyy. Kirjanpitäjiä ja taloushallinnon työntekijöitä, jotka ovat vastuussa kirjanpidosta ja tilinpäätökseen liittyvistä asioista, koskevat lisäksi lisävelvoitteet kirjata kaikki varat, omaisuus ja tapahtumat tarkasti yrityksen kirjanpitoon ja tileihin.

Yhtiön käytäntönä on esittää raportit ja asiakirjat, jotka se toimittaa tai lähettää Yhdysvaltain arvopaperi- ja pörssikomitealle, osavaltioiden viranomaisille ja kaikkeen muuhun julkiseen viestintään, täydellisinä, tarkasti, oikea-aikaisesti ja ymmärrettävästi kaikkien sovellettavien lakien ja säännösten mukaisesti.

Jos saat tietää jostakin kaupasta, tapahtumasta tai olosuhteista, jotka saattavat vaikuttaa vuosikertomukseemme ja siihen sisältyvien tietojen oikeellisuuteen, sinun on ilmoitettava asiasta välittömästi joko yrityksemme talousjohtajalle tai lakiasastolle.

Yrityksen rahojen turvaaminen

Käytä yrityksen rahoja aina viisaasti. Älä käytä yrityksen rahoja ilman, että olet saanut siihen asianmukaisen luvan. Yrityksen rahoja ei saa koskaan käyttää mihinkään sellaiseen tarkoitukseen, jota voidaan pitää epäeettisenä tai lain vastaisena, eikä yrityksen luottokortteja saa käyttää muihin kuin liiketoimintaan liittyviin hankintoihin.

Varkaus tai yrityksen omaisuuden väärinkäyttö

Käsittele yrityksen omaisuutta kuin käsittelisit omaasi. Jokaisella meistä on velvollisuus suojella yrityksen omaisuutta ja estää sitä häviämistä huolimattomuuden, väärinkäytösten tai tuhlaamisen seurauksena. On myös itsestään selvää, että yrityksen omaisuuden varastaminen on laitonta.

Matkapuhelimet ja tietokoneet voivat sisältää paljon arkaluonteisia tietoja. Ryhdy riittäviin varotoimiin niiden suojaamiseksi. Jos kadotat tietokoneesi tai puhelimesi, ilmoita asiasta välittömästi sekä esimiehellesi että IT-osastolle.

Suurinta osaa yrityksen toimitiloista, laitteista, tuotteista, toimistolaitteista, ajoneuvoista, ohjelmistoista, tietokoneista, verkko- ja tietokonejärjestelmistä, puhelimista, matkapuhelimista, kopiokoneista, tarvikkeista ja muusta omaisuudesta tulisi käyttää ainoastaan liiketoimintaan liittyviin tarkoituksiin. Yrityksen omaisuuden ottaminen luvatta omaan käyttöön tai luvaton käyttäminen voidaan tulkita varkaudeksi. Työntekijällä on oikeus hyödyntää joitakin etuisuuksia, kuten puhelimia ja tietokoneita, rajoitetusti satunnaiseen henkilökohtaiseen käyttöön, mutta se ei saa haitata henkilön suoriutumista omista työtehtävistään.

Älä koskaan käytä, tuota, näytä, jaa tai tallenna mitään seksuaalista, säädyttöä, herjaavaa, häiritsevää, laitonta tai muuten sopimatonta sisältöä käyttäessäsi yrityksen omaisuutta tai suorittaessasi työtehtäviäsi.

Tietoisuus toimintaohjeista

Tehtaallamme on sattunut onnettomuus, joka on aiheuttanut turvallisuusriskin. Median edustaja ottaa Javieriin yhteyttä pyytääkseen taustatietoja onnettomuudesta. Vaikka Javier oli itse tehtaalla onnettomuushetkellä ja näki, mitä tapahtui, hän ohjaa pyynnön lakiosastolle. Javier ymmärtää, että on erittäin tärkeää, että yrityksestä annettavat tiedot ovat yhdenmukaisia ja tarkkoja.

Hallinto, lakiasiat ja mediakyselyt

On tärkeää, että yrityksen viestinnässä noudatetaan yhdenmukaista linjaa.



Ingersoll Randin polttoainejärjestelmissä on kehittyneet GPS-ohjaimet, joiden ansiosta polttoainetta purkautuu säiliöistä vasta, kun järjestelmään ohjelmoitu maantieteellinen raja on ylitetty.

Julkishallinnon työntekijät ja virkamiehet saattavat aika ajoin pyytää yrityksen henkilöstöltä tietoja. Lisäksi yksityisen lakitoimiston asianajaja saattaa ottaa sinuun yhteyttä liittyen johonkin oikeustapaukseen, jossa yritys on osallisena. Myös median edustajat voivat pyytää lisätietoja jostakin yritykseen liittyvästä tapahtumasta. Jos sinulle esitetään tällaisia tietopyyntöjä, on tärkeää, että ilmoitat asiasta joko paikallisille johtajille, lakiosastolle tai sääntöjen ja lakien noudattamista valvovalle osastolle. Älä yritä vastata pyyntöihin itse.

Noudatamme lakia

Haluamme vaalia mainettamme ja välttää sotkeutumista laittomiin toimiin.

Globaalina yrityksenä harjoitamme liiketoimintaamme noudattamalla sovellettavaa lainsäädäntöä kussakin maassa, jossa toimimme. Velvollisuutesi on tuntee omaan työhösi sovellettava lainsäädäntö. Jos sinulla on kysyttävää, pyydä apua.



3

Lakien, sääntöjen ja säädösten noudattaminen

Lakien noudattaminen sekä kirjaimellisesti että lain hengen mukaan ovat yksi perusta, jolle yhtiön eettiset toimintaohjeet on laadittu. Suorittaessaan yrityksen liiketoimia työntekijöiden on kunnioitettava ja noudatettava niiden oikeuspiirien lakeja, joissa toimimme. Vaikka kaikkien työntekijöiden ei odoteta tuntevan näiden lakien yksityiskohtia, on tärkeää tuntee riittävästi voimassa olevia paikallisia, osavaltion ja kansallisia lakeja, jotta voidaan määrittää, milloin tarvitaan yrityksen lakimiehen tai muiden asiaankuuluvien henkilöiden neuvoja. Jos laki on ristiriidassa näiden toimintaohjeiden kanssa, sinun on noudatettava lakia. Voimassa olevien lakien, sääntöjen ja säädösten noudattamatta jättämisellä on vakavia seurauksia, kuten työsuhteen irtisanominen ja mahdolliset siviili- tai rikosoikeudelliset rangaistukset.



Ingersoll Randin kompressoreita käytetään rahti- ja risteilyaluksilla ympäri maailmaa.

Kansainväliset kauppasäännöt

Jotta voimme täyttää asiakkaidemme tarpeet kaikkialla maailmassa, meidän on siirrettävä tavaroita yli maantieteellisten rajojen. Tekemiimme kauppoihin sovelletaan usein monia vientiä ja jälleenvientiä sekä tuontia koskevia kauppalakkeja, kuten esimerkiksi seuraavia:

- vientivalvontaa koskevat lait, tullilait, kaupparajoitukset, kauppasaarrot ja talouspakotteet
- boikottien vastaiset lait, jotka kieltävät yrityksiä osallistumasta sellaiseen kansainväliseen boikottiin, jota Yhdysvaltain hallitus ei ole hyväksynyt

On tärkeää pitää kirjaa kaikista tuonneista ja vienneistä sekä säilyttää tiedot muun muassa ostotilauksista, sopimuksista, laskuista ja maksujen kirjauksista. Kansainväliset kauppasäännöt ovat monimutkaisia. Jos sinulla on kysyttävää, ota yhteyttä joko paikalliseen johtoon tai sääntöjen ja lakien noudattamista valvovaan osastoon.

Reilu kilpailu

Älä koskaan puhu hinnoista tai markkinaosuudesta kilpailijoiden kanssa.

Kartellilakien tarkoituksena on varmistaa, että kilpailu pysyy kovana eikä markkinoilla harrasteta vehkeilyä. Ingersoll Rand haluaa päihittää kilpailijansa kaikilla liiketoimintasegmenteillään. Yritys on sitoutunut pyrkimään tähän tavoitteeseensa yhteistyön ja luovan ajattelun keinoin, ei toimimalla vapaan kilpailun vastaisella tavalla. Me menestymme, koska globaali tiimimme kilpailee markkinoista rehdisti ja rehellisesti. Työntekijät **eivät saa koskaan**:

- puhua hinnoittelusta tai strategioista kilpailijoiden kanssa
- sopia kiinteää hintatasoa, sopia yhteisesti tarjousehdoista tai sopia joko markkinoiden tai asiakkaiden jakamisesta

Muista, että et saa keskustella kilpailun poistamiseen tähtäävistä aiheista kilpailijoiden kanssa edes vapaamuotoisissa tilaisuuksissa, kuten messuilla tai asiakastapaamisissa. Jos huomaat joutuneesi tilanteeseen, jossa keskustellaan kilpailuun liittyvistä asioista, sinun on vetäydyttävä tilanteesta ja raportoitava välittömästi kuulemastasi keskustelusta lakiosastolle.

Kilpailulainsäädäntö on monimutkaista, ja sen rikkomisesta voi aiheutua merkittäviä rangaistusseuraamuksia. Jos sinulla on kysyttävää, ota yhteyttä joko lakiosastoon tai sääntöjen ja lakien noudattamista valvovaan osastoon.

Tietoisuus toimintaohjeista

Marta törmää messuilla entiseen työntekijäänsä Sveniin, joka on hiljattain siirtynyt Ingersoll Randilta kilpailevan yrityksen palvelukseen. Sven kyselee Martalta tietoja uusista myyntistrategioista, joita yritys on hionut ensi vuotta silmällä pitäen. Vaikka Sven on Martan ystävä ja entinen työtoveri, Marta toteaa, ettei voi keskustella Svenin kanssa näistä asioista, koska tämä työskentelee kilpailijalle. Hän painaa myös asian mieleensä, jotta muistaa työpaikalle palattuaan ilmoittaa käymästään keskustelusta yrityksen lakiosastolle.

Lahjonnan- ja korruptionvastaisuus

Älä koskaan anna toiselle henkilölle mitään, minkä voisi tulkita lahjukseksi. Me pelaamme reilua peliä.

Tietoisuus toimintaohjeista

Carlos toimii myyntijohtajana Venezuelassa. Hän pyytää tarjouksia projektiin, jossa tarjotaan pumppuja Venezuelan merivoimille. Merivoimien upseeri ottaa yhteyttä Carlokseen kertoakseen, että jokin toinen yritys on jo tehnyt hyvän tarjouksen, mutta pientä korvausta vastaan hän voisi varmistaa, että Carlos voittaa tarjouskilpailun. Carlos kieltäytyy maksamasta upseerin ehdottamaa korvausta, koska hän tietää, että tällaisen laittoman maksun maksaminen vieraan valtion virkamiehelle tarjouskilpailun voittamiseksi olisi vastoin Yhdysvaltain FCPA-lakia. Hän ilmoittaa käymästään keskustelusta myös sääntöjen ja lakien noudattamista valvovalle osastolle.

Ingersoll Rand on sitoutunut noudattamaan kaikkialla maailmassa voimassa olevia lahjonnan ja korruption vastaisia lakeja, mukaan lukien Yhdysvaltain ulkomaista korruptiota koskevaa lakia (FCPA) ja Yhdistyneen kuningaskunnan lahjontalakia (UKBA). Ingersoll Randin työntekijöitä ja muita sen nimissä toimivia henkilöitä kielletään maksamasta tai lupaamasta lahjuksia tai muita laittomia maksuja julkishallinnon työntekijöille ja virkamiehille tai yksityisille, julkishallinnon ulkopuolisille kaupallisille toimijoille. Ingersoll Rand kieltää myös niin sanottujen voitelurahojen maksamisen. Voitelurahoilla tarkoitetaan pienehköä julkishallinnon työntekijöille tai virkamiehille maksettavaa maksua, jota käytetään lahjuksena varmistamaan tai nopeuttamaan jotakin rutiininomaista tai välttämätöntä suoritetta. Älä koskaan anna suoraan tai epäsuoraan **mitään arvokasta** julkishallinnon työntekijälle tai virkamiehelle tai kenellekään toiselle henkilölle vastineeksi seuraavista asioista tai saavuttaaksesi seuraavat asiat:

- etulyöntiaseman saavuttaminen vilpillisin keinoin
- liiketoiminnan hankkiminen tai säilyttäminen
- vaikuttaminen hallinnollisiin tai liiketoiminnallisiin päätöksiin

Lahjonnan ja korruption vastaisten lakien rikkomisesta aiheutuvat seuraamukset voivat olla vakavia. Lisäohjeita saat lakiosastolta tai sääntöjen ja lakien noudattamista valvovalta osastolta.

Liiketoiminnan harjoittaminen julkishallinnon työntekijöiden tai virkamiesten kanssa

Tehdessämme yhteistyötä nykyisten tai potentiaalisten julkishallinnon asiakkaiden kanssa, on erittäin tärkeää, että noudatamme kaikkia viranomaisille tehtäviin sopimustöihin sovellettavia lakeja, asetuksia ja menettelyjä. Nämä määräykset ovat usein tiukempia ja monimutkaisempia kuin ne määräykset, joita meidän on noudatettava liiketoiminnassamme muiden kaupallisten asiakkaittemme kanssa. Jos työtehtäviisi kuuluu osallistuminen viranomaisille kohdistettuun markkinointiin tai myyntiin, osallistuminen viranomaisille tehtäviin sopimustöihin tai työskentely jonkin valtion organisaation, kuten puolustusvoimien, tai valtion palkkaaman urakoitsijan johtamassa hankkeessa, sinun odotetaan tuntevan julkishallinnon työntekijöiden ja virkamiesten kanssa työskentelyä koskevat lait ja muut määräykset. Näiden määräysten rikkomisesta voi seurata huomattavat sakot, julkishallinnon sopimustöiden menettäminen jatkossa ja jopa yksittäisten työntekijöiden tai koko yrityksen joutuminen rikossyytteen.

Julkishallinnon työntekijöiden palkkaaminen

Ingersoll Randin on noudatettava nykyisten ja entisten julkishallinnon työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä palkkaamista koskevia sääntöjä ja asetuksia. Ennen kuin ryhdyt käymään mitään alustavia keskusteluja liittyen julkishallinnon työntekijöiden palkkaamiseen, sinun on pyydettävä sitä varten lupa henkilöstöosastolta ja lakiosastolta tai sääntöjen ja lakien noudattamista valvovalta osastolta.

Palkkaus- ja työaikasäännöt

Ingersoll Rand on sitoutunut noudattamaan kaikkia sovellettavia palkkausta ja työaikoja koskevia lakeja ja asetuksia. Jotta voitaisiin varmistua siitä, että kaikesta Ingersoll Randille tehdystä työstä maksetaan asianmukainen korvaus, kaikkien tuntityöntekijöiden on kirjattava työaikansa tarkasti kunkin maan lainsäädännön tai menettelytapojen edellyttämällä tavalla (suunniteltu tai suunnittelematon työaika, ylityö tai normaali työaika, vahvistettu tai vahvistamaton työaika).

Tietoisuus toimintaohjeista

Gloria haluaisi palkata Ingersoll Randille Abdulin, joka työskentelee tällä hetkellä Yhdysvaltain puolustusministeriössä ja on mukana päättämässä siitä, voittaako yritys erästä isoa sopimusta koskevan tarjouskilpailun. Sillä aikaa kun Gloria odottaa, että puolustusministeriö päättää sopimuksen myöntämisestä, hän harkitsee ottavansa yhteyttä Abduliin kertoakseen, että haluaisi palkata tämän johtamaan kyseiseen sopimukseen liittyvää hanketta, mikäli yritys voittaa tarjouskilpailun. Gloria kuitenkin tajuaa, että nykyisten virkamiesten palkkaamista sääntelevät tietyt määräykset, joten hän pyytää apua henkilöstöosastolta. Henkilöstöosasto neuvoo Gloriaa olemaan tarjoamatta työpaikkaa Abdulille. Henkilöstöosasto kertoo myös, että Abdulin palkkaaminen olisi mahdollista sen jälkeen, kun sopimus olisi myönnetty yritykselle. Siinäkin tapauksessa tulisi kuitenkin ottaa huomioon lukuisia eri määräyksiä, ja Gloria voisi ottaa yhteyttä Abduliin vasta saatuaan siitä varten luvan ja neuvoja joko lakiosastolta tai sääntöjen ja lakien noudattamista valvovalta osastolta.

Ympäristönsuojelu

Haluamme suojella ympäristöä, jotta voimme säilyttää sen myös tuleville sukupolville.

Tietoisuus toimintaohjeista

Henkilöstöosasto suorittaa sisäisen tarkastuksen liittyen väitettyyn eettisten toimintaohjeiden rikkomukseen ja haastattelee sitä varten useita työntekijöitä, joilla saattaa olla tietoa asiasta. Yksi haastatelluista on Cheung, jolla on todisteita siitä, että hänen ystävänsä on toiminut ohjeiden vastaisesti. Cheung ei kuitenkaan haluaisi ystävänsä joutuvan pulaan. Hän luulee, ettei valehtelisi, jos hän vain jättäisi kertomatta tiedossaan olevia asioita. Cheungilla on kuitenkin velvollisuus tehdä parhaansa mukaan yhteistyötä yrityksen sisäisessä tarkastuksessa, joten hänen on vastattava rehellisesti kaikkiin kysymyksiin ja kerrottava kaikki tiedot, joista saattaa olla hyötyä asian selvittämiseksi. Tietojen salaaminen tarkastuksen yhteydessä on eettisten toimintaohjeiden vastaista.

Ingersoll Rand on sitoutunut vähentämään liiketoimintansa haitallisia ympäristövaikutuksia sekä noudattamaan sekä tehtaillaan että muissa toimitiloissaan kaikkia sovellettavia ympäristösäädöksiä. Kaikkien työntekijöiden on noudatettava sovellettavia ympäristölakeja.

Yhteistyö yrityksen sisäisissä tarkastuksissa ja auditoinneissa

Kaikkien työntekijöiden odotetaan auttavan parhaansa mukaan yhtiön sisäisissä tarkastuksissa ja antamaan totuudenmukaisia tietoja. Tietojen salaaminen tai kieltäytyminen yhteistyöstä tarkastuksissa on vastoin eettisiä toimintaohjeitamme.

Työntekijöiden on autettava parhaansa mukaan sekä yrityksen sisäisiä että ulkoisia tarkastajia. Yrityksemme sisäiseen tarkastukseen tai auditointiin osallistuvaa henkilöä ei saa missään tapauksessa pyrkiä johtamaan harhaan tai manipuloimaan, eikä kyseisen henkilön työskentelyyn saa pyrkiä vaikuttamaan vilpillisessä tarkoituksessa.

Teemme asiakkaistamme menestyneitä

Kehitämme tuotteita, joita voimme ylpeinä kutsua omiksemme.

Asiakkaamme odottavat tuotteittemme olevan markkinoiden parhaita, ja tiedämme, että he tukeutuvat meihin välttämättömissä, elintärkeissä ja operatiivisesti kriittisissä ratkaisuissa. Koska tavoittelemme sitä, että olemme yhteydessä asiakkaisiin koko elämämmme ajan, otamme tähän liittyvän vastuun. Menestyksemme riippuu heidän tyytyväisyydestään, ja siksi haluamme, että tarjoamamme tuotteet ja palvelut vastaavat täydellisesti heidän tarpeitaan.

4

Tuotteiden laatu

Olemme sitoutuneet kehittämään huippulaadukkaita tuotteita. Varmistaaksemme, että voimme tuottaa asiakkaillemme turvallisia ja innovatiivisia tuotteita, noudatamme niiden valmistuksessa kaikkia sovellettavia lakeja ja asetuksia. Lisäksi teemme kattavia tuotetestejä ja laadunvarmistuksia. Mikäli havaitset todellisen tai potentiaalisen tuotteen laatuun tai turvallisuuteen liittyvän ongelman, ilmoita siitä välittömästi omalle esimiehellesi, toimipisteesi päällikölle, toimipisteesi turvallisuuskoordinaattorille tai yrityksen ympäristö- ja turvaosastolle.

Asiakastyytyväisyys

Ingersoll Rand säilyttää uskolliset asiakkaat kehittämällä innovatiivisia, laadukkaita tuotteita, jotka vastaavat asiakkaiden tarpeita. Tavoitteemme on, että kaikki tuotteemme ja tuotemerkkimme ovat asiakkaidemme mielestä alan parhaita.



Ingersoll Randin kompressoreita ja pumppuja käytetään öljyn ja maakaasun etsintään.

Teemme yhteistyötä



Yhdessä voimme luoda myönteisen työympäristön.

Muodostamme globaalin työryhmän, ja kehitämme ja juhlimme yrityskulttuuria, joka kattaa erilaisia näkökulmia, taustoja ja kokemuksia. Olemme sitoutuneet tasapuolisuuteen ihmisten kohtelussa ja heidän mahdollisuuksissaan. Luomme kattavan, terveen ja kunnioittavan työympäristön, jossa jokainen voi menestyä ja osallistua mielekkäällä tavalla.

Terveyttä ja turvallisuutta koskeva lainsäädäntö

Turvallisuus on meille **aina** ensisijaisen tärkeää.

Tietoisuus toimintaohjeista

Johan huomaa, että jokin osa tehtaan laitteistosta on vioittunut ja saattaa aiheuttaa loukkaantumisriskin. Hän on huolissaan siitä, että jos hän ilmoittaa asiasta ennen työvuoronsa loppumista, tehtaan tuotanto saattaa jäädä puolet tavoitetta pienemmäksi. Johan toteaa kuitenkin, että "turvallisuus ennen kaikkea", ja raportoi viipymättä mahdollisesta vaarasta esimiehelleen sekä tehtaan työsuojelupäällikölle.

Voidaksemme varmistua työympäristömme turvallisuudesta on tärkeää, että työntekijämme noudattavat kaikkia ja erityisesti koneiden käyttöön ja painavien esineiden nostamiseen liittyviä turvallisuusohjeita. Voimme ehkäistä onnettomuuksia ajattelemalla aina ensin turvallisuutta, noudattamalla määritettyjä turvamenettelyjä, yrityksen turvaohjelmia sekä työturvallisuus- ja terveyssäädöksiä kussakin maassa, jossa toimimme. Ilmoita viipymättä kaikesta potentiaalisesti vaarallisesta toiminnasta esimiehellesi tai tehtaan turvallisuuskoordinaattorille. Jos sinusta vaikuttaa siltä, ettei paikallinen johto hoida ongelmaa riittävän tehokkaasti, ota yhteyttä yrityksen ympäristö- ja työturvallisuusosastoon.

Kunnioittava käytös

Työntekijämme ovat tärkein voimavaramme. Kunnioitamme eri kulttuureja ja arvostamme eri mielipiteitä.

Ingersoll Randilla kohtelemme toisiamme aina kunnioittavasti ja arvokkaasti, ja meistä on rikkautta, että työntekijämme tulevat kaikki eri taustoista ja kulttuureista. Mielestämme kaikki työntekijät – työskentelivätpä he sitten missä tahansa – ovat oikeutettuja työympäristöön, jossa ei esiinny syrjintää, häirintää eikä kiusaamista. Kunnioitamme myös eri puolilla maailmaa työpaikoilla sovellettavia käytäntöjä, jotka ovat muovautuneet paikallisen kulttuurin ja paikallisten tapojen mukaan.

Yksityisyys

Pidämme kiinni työntekijöidemme yksityisyyttä koskevista oikeuksista.

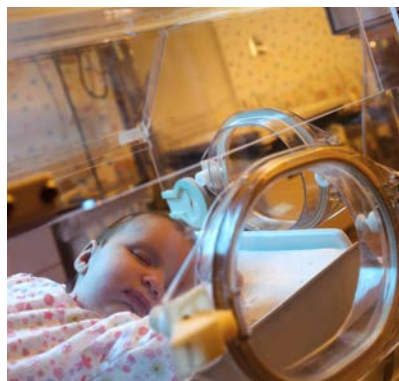
Jotta voimme olla aidosti globaali tiimi, meidän on kunnioitettava toistemme yksityisyyttä. Jos sinulla on pääsy sellaisiin työntekijöittemme henkilökohtaisiin tietoihin, joista heidät voitaisiin tunnistaa, tai tiedonhallintajärjestelmiin, joihin nämä tiedot on tallennettu, sinun on noudatettava kaikkia sovellettavia henkilötietojen keräämistä, käyttöä ja luovuttamista koskevia käytäntöjä ja lakeja.

Sinulla on velvollisuus:

- käyttää henkilötietoja vain laillisiin liiketoiminnallisiin tarkoituksiin
- säilyttää ja hävittää henkilökohtaiset tiedot turvallisesti
- ilmoittaa viipymättä kaikista mahdollisista yksityisyyttä loukkaavista teoista tai turvallisuusriskeistä lakiasastolle tai yrityksen muille valtuutetuille henkilöille paikallisen lainsäädännön mukaisesti
- tutustua paikallisiin tietosuojalakeihin ja noudattaa niitä

Monissa maissa sovelletaan lakeja ja direktiivejä, jotka sääntelevät tiettyjen työntekijöitä koskevien henkilökohtaisten tietojen siirtämistä maasta toiseen. Noudatamme voimassa olevia tietosuojalakeja kussakin maassa, joissa toimimme. Jos osallistut hankkeeseen, jonka yhteydessä sinun täytyy siirtää henkilökohtaisesti tunnistettavia tietoja niiden alkuperämaasta toiseen, ota yhteyttä laki- tai IT-osastoon tai sääntöjen ja lakien noudattamista valvovaan osastoon.

Kaikki yrityksen tietokoneisiin tallennetut tiedot ovat yrityksen omaisuutta. Työntekijät eivät voi odottaa tietojensa pysyvän yksityisinä käyttäessään yrityksen tietokoneita tai muita yrityksen resursseja.



Ingersoll Rand toimittaa tärkeitä osia potilashuollossa, laboratorioissa, lääketutkimuksissa ja lääkkeiden tuotannossa käytettäviin laitteisiin.



Club Carilla on yli 60 vuoden kokemus alan johtavana yrityksenä golf-autojen, hyötyajoneuvojen ja henkilökohtaiseen käyttöön tarkoitettujen ajoneuvojen innovoinnissa ja suunnittelussa palvelemaan asiakkaitamme ja yhteisöjämme.

Yritys voi valvoa tai käyttää järjestelmässään olevia asiakirjoja koska tahansa lain sallimissa rajoissa. Ingersoll Rand tiedostaa, että joissakin muissa maissa kuin Yhdysvalloissa työntekijöillä on rajoitetut oikeudet säilyttää yksityisinä sellaiset henkilökohtaiset tiedot, jotka on tallennettu yrityksen omistamille, työntekijöiden käyttöön luovutetuille tietokoneille. Ingersoll Rand kunnioittaa näitä oikeuksia lain määräysten mukaisesti.

Erilaisuus ja erilaisuuden hyväksyminen

Olemme sitoutuneet vaalimaan työvoimamme monimuotoisuutta. Palkkauskäytäntömme kieltävät rotuun, ihonväriin, uskontoon, ikään, sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen, kansallisuuteen, invaliditeettiin, kansalaisuus- tai veteraaniasemaan tai mihin tahansa muuhun laissa mainittuun tekijään perustuvan syrjinnän. Työvoimamme monimuotoisuus on meille arvokas voimavara, ja pyrimme luomaan hyväksyvän työympäristön, jossa eri käsityksiä, katsontakantoja ja uskontoja tai vakaumuksia arvostetaan ja tuetaan.

Häirinnän vastaisuus

Seksuaalinen lähentely, seksipalvelusten pyytäminen tai treffien ehdottaminen työpaikalla ei koskaan ole hyväksyttävää.

Haluamme luoda työympäristön, jossa ei esiinny häirintää. Häirintää voi esiintyä monessa muodossa. Se voi olla sanallista, sanatonta, tai fyysistä ei-toivottua käytöstä, joka tekee työympäristöstä pelottavan, vastenmielisen tai vihamielisen. Emme suvaitse seksuaalista häirintää, rotuun, etniseen taustaan, sukupuoleen tai uskontoon liittyviä herjauksia tai halventavia kommentteja työpaikalla. Riippumatta henkilön aikomuksista tämän teot voidaan tulkita seksuaaliseksi tai minkä tahansa muunlaiseksi häirinnäksi sen perusteella, miten toiminta vaikuttaa muihin.

Nollatoleranssi työpaikalla tapahtuvaa väkivaltaa kohtaan

Emme hyväksy väkivaltaa tai väkivallalla uhkailua tai muutoin sopimatonta tai aggressiivista fyysistä tai sanallista käytöstä työpaikalla. Tämä koskee uhkaavia tai häiritseviä huomautuksia tai kommentteja, fyysistä pahoinpitelyä tai toisen henkilön omaisuuden vahingoittamista.

Huumeeton ja alkoholitön työpaikka

Huumeiden ja alkoholin käyttö voi heikentää työntekijän arviointikykyä sekä motoriikkaa ja asettaa siten sekä työtoverit, asiakkaat että muut henkilöt alttiiksi vaaralle. Huumausaineiden laiton käyttö, hallussapito tai niiden vaikutuksen alaisena oleminen yrityksen toimipaikoissa tai työaikana on ehdottomasti kielletty. Työntekijät eivät myöskään saa käyttää tai pitää hallussaan alkoholijuomia yrityksen toimipaikoissa, paitsi siinä tapauksessa, että alkoholi on nimenomaisesti sallittu Ingersoll Randin sponsoroimassa tapahtumassa. Ingersoll Rand tiedostaa kuitenkin, että joissakin muissa maissa kuin Yhdysvalloissa yritys ei voi kieltää alkoholin hallussapitoa yrityksen toimipaikoissa. Näissä tapauksissa Ingersoll Rand noudattaa paikallisia lakeja ja asetuksia lain edellyttämässä laajuudessa.

Yhteisöllinen ja poliittinen toiminta

Haluamme tukea työntekijöitämme työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa terveellä tavalla ja rohkaisemmekin työntekijöitämme osallistumaan heidän omissa yhteisöissään tapahtuvaan toimintaan. Työntekijät eivät kuitenkaan koskaan saa tyrkyttää omia henkilökohtaisia uskonnollisia tai poliittisia vakaumuksiaan toisille.

Poliittista toimintaa on harjoitettava omalla vapaa-ajalla työpaikan ulkopuolella. Työntekijät eivät saa kampanjoida ehdokkaiden puolesta tai jakaa poliittista materiaalia yrityksen toimipaikoissa. Yksikään työntekijä ei ole oikeutettu antamaan poliittisia lausuntoja yrityksen nimissä ilman lakiosaston nimenomaisesti antamaa lupaa.

Tietoisuus toimintaohjeista

Brad kuulee ohimennen kahden työntekijän välisen kiivaan väittelyn. Kiistakumppanit korottavat ääntään ja käyttäytyvät aggressiivisesti ja uhkaavasti toisiaan kohtaan. Brad ei halua puuttua tilanteeseen, koska pelkää, että voisi itse loukkaantua sitä selvittäessään. Hän päättää kuitenkin siirtyä turvalliseen paikkaan ja ottaa yhteyttä henkilöstöosastoon ja omaan esimieheensä. Brad tietää, että Ingersoll Randilla on nollatoleranssi työpaikalla esiintyvää väkivaltaa kohtaan.



Ammattilaiset eri puolilla maailmaa arvostavat Ingersoll Randin langattomia ja pneumaattisia iskuvääntimiä. Ne ovat tunnettuja kestävyystään, pienikokoisuudestaan ja parhaasta tehopainosuhteestaan, ja ne toimivat luotettavasti.

Ajattelemme luovasti



Suojelemme yrityksemme aineetonta omaisuutta.

Olemme ylpeitä siitä, että osaamme ajatella luovasti ja suunnitella innovatiivisia ja kriittisiä sovelluksia vaativia tuotteita asiakkaillemme. Meidän on varmistuttava siitä, että puhallamme kaikki yhteen hiileen suojellaksemme näitä ideoita ja innovaatioita sekä muuta yrityksen aineetonta omaisuutta.

Luottamukselliset tiedot

Älä jaa yrityksen ideoita, suunnitelmia ja tuotekehitykseen liittyviä tietoja kenellekään yrityksen ulkopuoliselle henkilölle ilman, että olet varmasti saanut siihen luvan.

Luottamuksellisilla tiedoilla tarkoitetaan tietoja, jotka eivät ole julkisesti saatavilla, jotka ovat yrityksen sisällä vain rajoitetussa jakelussa tai jotka yritys on luokitellut luottamuksellisiksi. Saatat silloin tällöin saada käsiisi joko oman yrityksen tai liikekumppanin luottamuksellisia tietoja. Luottamuksellisia tietoja ovat kaikki ei-julkiset tiedot, joista voi olla hyötyä kilpailijoille tai jotka voivat olla haitallisia yritykselle tai sen asiakkaille, jos ne julkaistaan, kuten liikesalaisuudet, tärkeät julkaisemattomat tiedot, liiketoimintasuunnitelmat, hinnoittelu, keksinnöt, muotoilu ja uudet tuotteet.

Kaikkien luottamuksellisten tietojen suojaamiseksi on ryhdyttävä seuraaviin toimiin:

- Tietojen selkeä merkintä ”luottamukselliseksi”, jotta muut tietävät, että tietoja tulee suojata
- Luottamuksellisten tietojen jakaminen vain niille, joilla on oikeutettu ”tarve tietää”
- Luottamuksellisia tietoja voidaan käyttää vain tiettyyn määritettyyn tarkoitukseen
- Luottamuksellisia asiakirjoja saa viedä yrityksen alueen ulkopuolelle vain, jos se on ehdottoman välttämätöntä
- Luottamukselliset tiedot on hävitettävä tavalla, jolla voidaan varmistua, että ne pysyvät salassa (esim. silppuamalla)
- Luottamuksellisista tiedoista keskustelemista kannattaa välttää muissa kuin yksityisissä paikoissa, ettei kukaan voi ohimennen kuulla keskustelua (muista, että hissit ja taukahuoneet eivät ole yksityistä aluetta)

Sisäpiirikauppa

Työntekijänä tietosi saattaa tulla myös niin sanottua tärkeää julkaisematonta tietoa Ingersoll Randista tai jostakin muusta yrityksestä. Tärkeä julkaisematon tieto tarkoittaa tietoa, joka voisi vaikuttaa järkevän sijoittajan päätökseen ostaa tai myydä yrityksen osakkeita. Työntekijöitä kielletään ehdottomasti ostamasta tai myymästä minkään yrityksen osakkeita, jos heillä on tärkeitä julkaisemattomia tietoja kyseisestä yrityksestä. Lisäksi työntekijöitä kielletään ehdottomasti antamasta sijoitusvihjeitä eli luovuttamasta tärkeitä julkaisemattomia tietoja yrityksestä sukulaiselleen, kollegalleen, ystävälleen tai kelle tahansa muulle henkilölle, jotta tämä voisi saamiensa tietojen perusteella ostaa tai myydä yrityksen osakkeita.

Tietoisuus toimintaohjeista

Ralf on hississä Emmanuelin ja monien muiden työtovereidensa kanssa, kun Emmanuel alkaa esittää hänelle kysymyksiä liittyen tiettyihin asiakkaan luottamuksellisiin tietoihin. Koska Ralf tietää, ettei näistä asioista saa puhua julkisella paikalla, hän pyytää Emmanuelia tulemaan omaan työhuoneeseensa keskustelemaan asiasta.

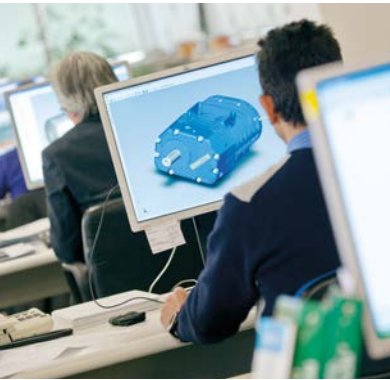


Quantima on käänteentekevä auto- ja juomateollisuuden sovelluksissa käytettävä suorakäyttöinen, kaksivaiheinen kompressori, joka auttaa asiakkaitamme saavuttamaan energiansäästötavoitteensa.

Aineeton omaisuus

Älä koskaan jaa tai julkaise aineetonta omaisuuttamme luvatta.

Aineeton omaisuutemme on yrityksellemme mittaamattoman arvokas voimavara, ja meidän on suojeltava sitä parhaamme mukaan. Aineetonta omaisuutta ovat tavaramerkkimme, tekijänoikeutemme, keksintömme, patenttimme ja liikesalaisuutemme. Kolmannet osapuolet eivät saa käyttää tavaramerkkejämme tai muuta aineetonta omaisuuttamme ilman asianmukaista valtuutusta ja lisenssisopimusta, jotka lakiosastomme on hyväksynyt.



Italian Parmassa sijaitseva Robuschi S.r.l. suunnittelee ja valmistaa kompressoreita, puhaltimia ja pumppuja erilaisiin käyttötarkoituksiin ja -tarpeisiin aina vedenkäsittelystä sokeriteollisuuteen.

Aineettomaan omaisuuteemme kuuluvat myös työntekijöidemme työn tulokset. Työsi tulokset ja muut työtehtäviisi liittyvät asiat, joiden luontiin olet käyttänyt työaikaa tai yrityksen resursseja tai tietoja, kuuluvat Ingersoll Randille, ja niitä voi hyödyntää ainoastaan yrityksen liiketoiminnassa. Tämä koskee asiakirjoja, suunnitelmia, analyyseja ja ennusteita, keksintöjä, ideoita, ohjelmistoja, parannuksia, kuvamateriaalia, prosesseja, piirustuksia tai mitä tahansa muuta työtä, jonka tekemiseen osallistut tai jonka luot työskennellessäsi yrityksessä. Jos siirryt pois yrityksen palveluksesta, sinun on jätettävä tai palautettava Ingersoll Randille kaikki yrityksen omaisuus etkä saa säilyttää siitä kopioita itselläsi, ellei asiasta ole nimenomaan muuta sovittu tai määrätty.

Sähköposti, Internet, sosiaalinen media ja tietojärjestelmät

Yrityksen tietotekniikkajärjestelmät ovat olennainen osa yritystämme, ja niitä tulisi käyttää ainoastaan liiketoiminnan harjoittamiseen. Yritys tunnustaa, että työntekijöillä saattaa silloin tällöin olla tarve käyttää yrityksen laitteistoa ja/tai viestintäyhteyksiä rajoitetusti omaan henkilökohtaiseen käyttöönsä. Se on sallittua seuraavin ehdoin:

- käyttöaika on rajallinen
- käyttö ei haittaa työntekijän suoriutumista omista työtehtävistään
- käyttöön ei liity herjaavaa, halventavaa, loukkaavaa, rassistista, pornografista tai säädyttöä sisältöä
- käyttö ei anna huonoa kuvaa yrityksestä, haittaa yrityksen mainetta tai saata yritystä vastuuseen mistään

Ingersoll Randilla on oikeus valvoa työntekijöidensä sähköpostia, tekstiviestejä, puhepostia, käytöstä sosiaalisessa mediassa sekä Internetin käyttöä tietyissä maissa, joissa laki sen sallii.

Chat-palvelut, keskustelupalstat ja muut vastaavat verkkosivustot ovat julkisia foorumeita, joilla ei saa julkaista luottamuksellisia yritystietoja, henkilökohtaisia tietoja tai asiakastietoja eikä liikesalaisuuksia tai muuta luvatonta materiaalia. Jos sinun tarvitsee käyttää näitä foorumeita ammatillisiin tarkoituksiin, pyydä siihen etukäteen lupaa ottamalla yhteyttä joko yrityksen paikalliseen johtoon, lakiosastoon tai sääntöjen ja lakien noudattamista valvovaan osastoon.

Ohjelmistoja, joiksi lasketaan myös ilmaisohjelmistot, julkisohjelmat tai arviointiohjelmistot, ei saa ladata tai asentaa työntekijän tietokoneeseen ilman, että IT-osasto joko hyväksyy tai suorittaa asennuksen.

Tietoisuus toimintaohjeista

Klaus saa ystävältään sähköpostiviestin, joka sisältää seksuaalissävyytteisiä vitsejä. Klaus tietää, ettei yrityksen omaisuutta saa käyttää sopimattoman sisällön lähettämiseen Internetissä, joten hän poistaa viestin eikä välitä sitä kenellekään.

Yrityksen asiakirjojen säilyttäminen

Älä koskaan muuta, poista tai piilota sellaista yrityksen aineistoa, jota on lain mukaan velvollisuus säilyttää.

Tietoisuus toimintaohjeista

Donzelle saa säilytysmääräyksen liittyen erääseen hankkeeseen, johon hän on osallistunut. Siinä määrätään, että hänen täytyy säilyttää kaikki kyseiseen hankkeeseen liittyvät asiakirjat, sähköpostiviestit ja muu aineisto. Donzelle on huolissaan yhdestä lähettämästään sähköpostiviestissä, sillä hän muistaa ilmaisseensa siinä epäilyksensä esimiehensä epäeettisestä käytöksestä kyseisessä hankkeessa. Nyt hän ei kuitenkaan ole asiasta enää samaa mieltä. Donzelle tietää, että hänen itsensä lisäksi vain sähköpostin vastaanottanut henkilö on tietoinen kyseisestä viestistä. Hän harkitsee viestin poistamista, jotta hänen negatiiviset kommenttinsa omasta esimiehestään eivät tulisi julki. Donzelle kuitenkin tajuaa, että saatuaan säilytysmääräyksen hän ei saa muokata, muuttaa tai poistaa mitään määräyksessä mainittua asiakirja-aineistoa, olipa se kuinka kiusallista tai totuudenvastaista tahansa.

Kaikkien työntekijöiden tulee noudattaa yrityksen asiakirjojen säilyttämis- ja hävittämissuunnitelmaa, joka on voimassa tulostetuille tai painetuille sekä sähköisille asiakirjoille.

Saatat aika ajoin saada ilmoituksia, joissa vaaditaan säilyttämään johonkin tiettyyn oikeustapaukseen liittyvää aineistoa. Tällaisista ilmoituksista käytetään nimitystä "säilytysmääräys". Sinun on toimittava määräyksen mukaan etkä saa missään tapauksessa muuttaa, poistaa, hävittää tai muulla tavalla tuhota aineistoa, joka on määrätty säilytettäväksi.



Ingersoll Randin työntekijä tarkastaa jokaisen pumpun huolellisesti varmistaakseen, että ylitämme asiakkaittemme odotukset.

Taistelemme eettisten toimintaohjeidemme puolesta.

Ajattelemme ja toimimme kuten omistajat, ja ryhdymme toimiin. Jokaisen työntekijän odotetaan noudattavan eettisissä toimintaohjeissamme annettuja ohjeita.



Kaikkien työntekijöiden odotetaan noudattavan eettisiä toimintaohjeita – eikä ainoastaan noudattavan, vaan toimivan myös esimerkkinä muille.

Jokaisella on velvollisuus edesauttaa kunnioittavan ja luottamusta herättävän ilmapiirin ylläpitämistä työpaikalla.

Jos toimit esimiestehtävissä, sinun on tietysti itse noudatettava eettisiä toimintaohjeita, ja sinun tulee myös varmistaa, että alaisesi ymmärtävät ohjeet ja noudattavat niitä. Lisäksi kunkin toimipisteen johtajan tulee varmistaa, että kaikki heidän vastuullaan olevassa toimipisteessä työskentelevät henkilöt toimivat eettisten toimintaohjeiden mukaan. Esimiesten tulee myös varmistaa, että heille raportointivastuussa oleville alaisille järjestetään tarvittavat sääntöjen, ohjeiden ja lakien noudattamista koskevat koulutukset ja että työntekijät suorittavat ne.

Meidän kaikkien tulee yhdessä vaalia työympäristöä, jossa työntekijät kokevat voivansa esittää vapaasti kysymyksiä ja ilmaista huolensa ilman, että heidän tarvitsee tuntea oloaan kiusaantuneeksi. Jos tietooisi tulee tai epäilet, että joku ei noudata annettuja ohjeita, sinulla on velvollisuus joko puuttua tilanteeseen tai välittää tieto siitä oikealle henkilölle, jotta ongelma voidaan ratkaista asianmukaisella tavalla.

Huolenaiheesta ilmoittaminen

Jos näet jotain...ilmoita siitä.

Työskennellessäsi Ingersoll Randilla saatat joutua kohtaamaan jonkin eettiseltä kannalta ongelmallisen tilanteen tai näkemään työpaikalla jotakin, mikä saa sinut huolestumaan. Näissä tapauksissa sinun odotetaan ottavan yhteyttä esimieheesi. Jos tämä tuntuu tilanteessa hankalalta, voit ottaa yhteyttä johonkin toiseen johtajaan, toimipisteesi päällikköön, henkilöstöosastoon tai joko lakiosastoon tai sääntöjen ja lakien noudattamista valvovaan osastoon.

Lisäksi voit oman harkintasi mukaan raportoida tilintarkastuskomitealle, yhtiön lakimiehelle tai sisäisen tarkastuksen päällikölle: (1) kyseenalaisista kirjanpitoon, sisäisiin kirjanpitotarkastuksiin tai tilintarkastukseen liittyvistä asioista; (2) mahdollisista soveltuvien lakien ja säädösten vaatimusten noudattamatta jättämisestä tai (3) väitetyistä kostotoimista työntekijöitä ja muita henkilöitä kohtaan, jotka raportoivat vilpittömällä mielellä.

Voit raportoida kyseisistä asioista:

- (a) kirjallisesti Ingersoll Randille, vastaanottaja:
Chairman of the Audit Committee
tai General Counsel or Internal Audit,
800-A Beaty Street,
Davidson, North Carolina 28036;
- (b) puhelimitse yrityksen paikallisiin eettisen linjan numeroihin, jotka annetaan näissä toimintaohjeissa;
- (c) käyttämällä yrityksen puolueettoman eettisen linjan palveluntuottajan verkkosivustoa osoitteessa www.gdethicsreports.com.

Kuka tahansa kiinnostunut henkilö, joka ei ole työntekijä, tai muu taho voi myös raportoida tarkastuskomitealle, yhtiön lakimiehelle tai sisäiselle tarkastukselle.

Raportin on oltava todenmukainen eikä spekuloiiva tai arvioiva, ja sen on sisällettävä mahdollisimman paljon tarkkoja tietoja asianmukaisen arvion suorittamiseksi. Lisäksi kaikkien raporttien on sisällettävä riittävästi vahvistavia tietoja, jotka tukevat tutkimuksen aloittamista, kuten rikkomuksista epäiltyjen henkilöiden nimet, rikkomuksia koskevat oleelliset tiedot, tieto siitä, miten raportin tekijä on saanut tiedon rikkomuksista, ja yritykselle aiheutuneen mahdollisen vahingon suuruus, jos tämä on tiedossa.

Eettistä puhelinpalvelua ja verkkosivustoa hoitaa ulkopuolinen puolueeton palveluntuottaja. Niiden avulla kuka tahansa yrityksen työntekijä voi raportoida nimettömänä ja luottamuksellisesti.

Ingersoll Rand tutkii kaikki raportit sisäisten menettelytapojen mukaisesti. Ilmoituksen tehneen työntekijän henkilöllisyys pidetään salassa, paitsi jos yrityksellä on lain mukaan velvollisuus ilmoittaa työntekijän henkilöllisyys tai jos yritys toteaa, että ilmoittajan henkilöllisyys on tuotava ilmi, jotta asia voidaan tutkia perin pohjin ongelman ratkaisemiseksi.

Tietoisuus toimintaohjeista

Sunny kuulee ohimennen keskustelun, joka saa hänet epäilemään, että yksi hänen työtovereistaan on saattanut käyttää hyväkseen luottamuksellisia tietoja ja sekaantua sisäpiirikauppaan. Koska Sunnyn ei ole esittävä pitäviä todisteita epäilyksensä tueksi, hän ei ole varma, pitäisikö hänen ilmoittaa asiasta. Pohdittuaan asiaa Sunny tulee kuitenkin siihen tulokseen, että eettisten toimintaohjeiden mukaisesti hänen tulee ilmoittaa huolenaiheestaan, jotta yrityksen johto voi tutkia asian huolellisesti ja selvittää, onko epäily aiheellinen.

Hallinto

Hallintoneuvosto. Yrityksen hallintoneuvosto tarkastuskomitean avulla varmistaa, että näitä toimintaohjeita sovelletaan asianmukaisesti. Tarkastuskomitea on vastuussa näiden toimintaohjeiden noudattamisen säännöllisestä tarkastuksesta ja se suosittelee tarvittaessa selvennyksiä tai tarpeellisia toimintaohjeiden muutoksia hallintoneuvoston hyväksyttäväksi.

Johtajat ja päälliköt. Kaikki johtajat ja päälliköt ovat vastuussa näiden toimintaohjeiden tarkastamisesta alaistensa kanssa. Johtajat ja päälliköt ovat vastuussa myös käytössä olevien menettelytapojen ja toimenpiteiden huolellisesta tarkastuksesta, jotta varmistetaan näiden toimintaohjeiden noudattaminen.

Kostotoimien kieltäminen

Ingersoll Randilla on ehdoton kostotoimien kieltopolitiikka. Kaikkiin, jotka kasvavat toiselle henkilölle sen vuoksi, että tämä on tehnyt ilmoituksen havaitsemastaan ongelmasta tai auttanut ongelman ratkaisemisessa, tullaan kohdistamaan kurinpidollisia toimenpiteitä. Jos sinusta tuntuu, että olet joutunut kostotoimien kohteeksi sen vuoksi, että olet tuonut tiettyjä asioita esille, ilmoita siitä soittamalla globaalin eettisen linjamme numeroon tai ottamalla yhteyttä joko lakiosastoon tai sääntöjen ja ohjeiden noudattamista valvovaan osastoon.

Seuraamukset eettisten toimintaohjeiden noudattamatta jättämisestä

Tutustu eettisiin toimintaohjeisiimme – ja toimi niiden mukaan. Olet vastuussa teoistasi.

Sinun on tutustuttava eettisiin toimintaohjeisiimme ja suoritettava säännöllisin väliajoin sertifiointi vakuudeksi siitä, että toimit yrityksemme eettisten toimintaohjeiden ja käytäntöjen mukaan. Toimintaohjeiden tarkoituksena ei ole vähentää tai rajoittaa muita velvoitteita, joita työntekijöillä on yritystä kohtaan. Johtajien on tarkistettava lisäksi hallinto- ja ohjausjärjestelmän ohjeistosta lisäkäytännöt, jotka hallitsevat johtajien toimintaa. Niiden johtajien, jotka eivät ole työntekijöitä, toimintaa ohjaavat Ingersoll Randin yhtiöjärjestyksen ja sääntöjen ja mahdollisen osakkeenomistajasopimuksen ehdot.

Työntekijöihin, jotka eivät noudata toimintaohjeita (joko niiden kirjainta tai henkeä), sovelletaan kurinpitotoimia, mukaan lukien työsuhteen irtisanominen. Seuraavassa on esimerkkejä käytöksestä, joka voi johtaa kurinpitotoimiin:

- Yrityksen käytäntöjä rikkovat toimet
- Pyytäminen toisia henkilöitä rikkomaan yrityksen käytäntöjä
- Jonkin yrityksen käytännön tunnetun tai epäillyn rikkomuksen ilmoittamisen laiminlyönti
- Yrityksen suorittamiin jonkin yrityksen käytännön mahdollisten rikkomusten tarkastuksiin osallistumisen laiminlyönti
- Toisiin työntekijöihin kohdistuva kostotoimi, joka kohdistuu vilpittömässä mielessä raportoituun rehellisyyteen kohdistuvaan huoleen, ja
- Yrityksen käytäntöjen ja voimassa olevien lakien noudattamisen varmistamiseen tarvittavan johtajuuden ja huolellisuuden laiminlyönti.

On tärkeää ymmärtää, että näiden toimintaohjeiden ja tiettyjen yrityksen käytäntöjen rikkomuksen seurauksena yritys ja sinä voitte olla siviilioikeudellisessa vastuussa sekä vastuussa vahingoista ja seurauksena voi olla säädösrangaistus ja/tai rikosoikeudellinen syyte.



Ingersoll Randin laadunvarmistuksessa hyödynnetään uusinta tekniikkaa, jonka avulla voidaan testata Sutorbilt Legend -rootoreittemme valmistamiseen käytettäviä työkaluja.

Eettisten toimintaohjeiden soveltamisesta luopuminen

Eettisten toimintaohjeiden soveltamisesta luopuminen on harvinaista, mutta mahdollista. Näin voidaan toimia, mikäli se katsotaan tilanteessa oikeutetuksi. Jos haluat pyytää ohjeiden soveltamisesta luopumista, ota yhteyttä lakiosastoon.

Yrityksen hallituneuvoston on hyväksyttävä ylimmälle johdolle tai johtajille myönnettävät mahdolliset vapautukset mistään näiden toimintaohjeiden ehdosta ja ne on ilmoitettava täsmällisesti voimassa olevien arvopaperilakien ja/tai pörssisääntöjen mukaisesti.

Eettisiä toimintaohjeita tulee tulkita yhdessä yrityksen käytäntöjen ja menettelyjen sekä eri maita koskevien työntekijän käsikirjojen kanssa. Eettisissä toimintaohjeissa ei ole kuvattu kaikkia yrityksen käytäntöjä ja menettelyjä. Lisätietoja käytännöistä löytyy yrityksen intranetissä olevasta Menettelytavat ja säännöt -osiosta sekä yrityksen joissakin maissa julkaisemista käsikirjoista. Yritys voi aika ajoin oman harkintansa mukaan päivittää eettisiä toimintaohjeitaan ja käytäntöjään. Sinun odotetaan tuntevan ja ymmärtävän omaan työhösi liittyvän lainsäädännön sekä kaikki työhösi sovellettavat käytännöt ja menettelyt.

Eettiset toimintaohjeet eivät ole työ sopimus, eikä niiden antaminen tarkoita minkään oikeuksien luovuttamista työntekijöille.

Tämä käytäntö ei rajoita nykyistä tai entistä työntekijää kommunikoimasta tai tekemästä yhteistyötä Yhdysvaltain liittovaltion, osavaltion tai paikallishallinnon edustajien tai henkilöiden kanssa tai tekemästä heille valitusta liittyen lakien tai asetusten rikkomuksiin tai muulla tavoin luovuttamaan tietoa viranomaiselle tai yksikölle, joka on suojattu tällaisten lakien tai asetusten paljastusehtojen mukaisesti, mikäli (1) tämä kommunikointi tai tietojen luovuttaminen on sovellettavan lain mukaista eikä (2) luovutettavia tietoja ole saatu nykyiseltä tai entiseltä työntekijältä sellaisessa tilanteessa, joka on ollut asianajajan ja asiakkaan oikeussuojattua yhteydenpitoa. Tämä pätee riippumatta muusta salassapitovelvollisuudesta tai tietojen salassapitosopimuksesta, jota sovelletaan nykyisiin tai entisiin työntekijöihin, ja mikä tahansa edellä mainitun suhteen ristiriitainen sopimus katsotaan yhtiön tekemäksi muutokseksi, joka on yhdenmukainen edellä mainitun kanssa.

Tärkeät yhteystiedot

Lakiosasto

Yhtiön lakimies
Ingersoll Rand
800-A Beatty Street
Davidson, North Carolina 28036

Sääntöjen ja lakien noudattamisen valvonta ja kansainväliset kauppasäännöt

Johtaja, sääntöjen ja ohjeiden noudattamista valvova osasto
Ingersoll Rand
800-A Beatty Street
Davidson, North Carolina 28036

Talousjohto ja auditointi

Talousjohtaja
Ingersoll Rand
800-A Beatty Street
Davidson, North Carolina 28036

Henkilöstöhallinto

Henkilöstöjohtaja, henkilöstöosasto
Ingersoll Rand
800-A Beatty Street
Davidson, North Carolina 28036

Yrityksen käytännöt

Täydellinen luettelo Ingersoll Randin käytännöistä löytyy yrityksen intranetistä, **IRnow**

Eettisen linjan numerot

Globaali eettinen linja

www.irethicsreports.com

Alankomaat

8000201780

Argentiina

0-800-555-4288 (Telecom)

0-800-222-1288 (Telefonica)

Kun kehotetaan

844-439-4693

Australia

800-875-313

Bahrain

800-00-001 (kiinteä linja)

800-000-05 (matkapuhelin)

Kun kehotetaan

844-439-4693

Belgia

0-800-100-10

Kun kehotetaan

844-439-4693

Brasilia

0800-892-0749

Chile

800-225-288 (Telmex)

800-800-288 (Telefonica)

800-360-312 (ENTEL)

Kun kehotetaan

844-439-4693

Columbia

01-800-911-0011

Kun kehotetaan

844-439-4693

Egypti

02-2510-0200

(matkapuhelin)

2510-0200 (Kairo)

Kun kehotetaan

844-439-4693

Espanja

900-99-0011

Kun kehotetaan

844-439-4693

Etelä-Afrikka

800205140

Etelä-Korea

00-309-11 (Dacom)

00-369-11 (ONSE)

00-729-11 (Telecom)

Kun kehotetaan

844-439-4693

Filippiinit

1010-5511-00 (PLDT)

105-11 (Globe/Philcom/

Digitel /Smart)

Kun kehotetaan

844-439-4693

Hong Kong

800-93-2266 tai

800-96-1111

Kun kehotetaan

844-439-4693

Indonesia

001-801-10

Kun kehotetaan

Intia

000-117

Kun kehotetaan

844-439-4693

844-439-4693

Irlanti

1-800-550-000

00-800-222-55288 (UIFN)

Kun kehotetaan

844-439-4693

Italia

800-794395

Itävalta

0-800-200-288

Kun kehotetaan

844-439-4693

Japani

0034-811-001 (NTT)

00-539-111 (KDDI)

00-663-5111 (Softbank)

Kun kehotetaan

844-439-4693

Jordania

1-880-0000

Kun kehotetaan

844-439-4693

Kanada

844-439-4693

Kiina

4008427065

Kreikka

00-800-1311

Kun kehotetaan

844-439-4693

Malesia

1-800-80-0011

Kun kehotetaan

844-439-4693

Meksiko

800-681-6934

Norja

800-190-11

Kun kehotetaan

844-439-4693

Panama

800-2288

Kun kehotetaan

844-439-4693

Peru

0-800-50-000

Kun kehotetaan

844-439-4693

Puola

0-0-800-111-1111

Kun kehotetaan

844-439-4693

Ranska

0800-90-4105

Romania

0808-03-4288

Kun kehotetaan

844-439-4693

Ruotsi

020-799-111

Kun kehotetaan

844-439-4693

Saksa

0-800-225-5288

Kun kehotetaan

844-439-4693

Saudi Arabia

800-850-0695

Serbia

800190998

Singapore

800-001-0001 (StarHub)

800-011-1111 (SingTel)

Kun kehotetaan

844-439-4693

Slovakia

0-800-000-101

Kun kehotetaan

844-439-4693

Slovenia

080-688837

Suomi

0800-9-12740

Sveitsi

0-800-890011

Kun kehotetaan

844-439-4693

Taiwan

00-800-102-880

Kun kehotetaan

844-439-4693

Tanska

800-100-10

Kun kehotetaan

844-439-4693

Thaimaa

1-800-0001-33

Kun kehotetaan

844-439-4693

Tšekin tasavalta

800-144-301

Turkki

0811-288-0001

Kun kehotetaan

844-439-4693

Ukraina

0-800-502-886

Kun kehotetaan

844-439-4693

Uusi-Seelanti

000-911

Kun kehotetaan

844-439-4693

Venäjä

363-2400

Kun kehotetaan

844-439-4693

Vietnam

1-201-0288

1-228-0288

Kun kehotetaan

844-439-4693

**Yhdistyneet
arabiemiirikunnat**

8000-021

Kun kehotetaan

844-439-4693

Yhdistynyt kuningaskunta

0808-234-3663

Yhdysvallat

844-439-4693



Ingersoll Rand Pääkonttori

800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036
www.IRCO.com



INGERSOLL RAND

आचार संहिता



Ingersoll Rand कम्प्रेसर वाहन सेवा केंद्रों पर एयर टूल्स और अन्य उपकरण संचालित करते हैं।

विषय-वस्तु

1

हमारे CEO का संदेश 2

हमारा उद्देश्य और मूल्य 4

2

हम सही काम करते हैं 6

- संहिता का परिचय
- नैतिक व्यावसायिक लेन-देन
- तीसरे पक्षों और आपूर्तिकर्ताओं का चयन करना
- हित के टकराव
- कॉर्पोरेट अवसर
- धोखाधड़ी
- व्यावसायिक आवभगत और भोजन
- उपहार
- धन-शोधन (मनी लांडरिंग)
- सटीक और पूर्ण व्यावसायिक रिकॉर्ड्स और सार्वजनिक प्रकटीकरण
- कंपनी के धन को सुरक्षित रखना
- कंपनी की संपत्ति की चोरी या दुरुपयोग
- सरकारी, कानूनी और मीडिया पूछताछ

3

हम कानून का पालन करते हैं 17

- कानूनों, नियमों एवं विनियमों का अनुपालन
- अंतरराष्ट्रीय व्यापारिक विनियम
- उचित प्रतिस्पर्धा
- रिश्वतखोरी और भ्रष्टाचार-रोधक
- सरकार के साथ व्यवसाय करना
- सरकारी कर्मचारियों को नियुक्त करना
- पारिश्रमिक और कार्यसमय संबंधी नियम
- पर्यावरण की रक्षा करना
- कंपनी की जाँचों तथा लेखा-परीक्षाओं में सहयोग करना

4

हम ग्राहकों को सफल बनाते हैं 23

- उत्पाद की गुणवत्ता
- ग्राहक संतुष्टि

5

हम साथ मिलकर काम करते हैं 24

- स्वास्थ्य और सुरक्षा कानून
- एक-दूसरे से सम्मान से पेश आना
- निजता
- विविधता एवं समावेशन
- उत्पीड़न-रोधक
- कार्यस्थल हिंसा को बिल्कुल सहन न करना
- ड्रग और अल्कोहल-मुक्त
- सामुदायिक एवं राजनैतिक गतिविधियाँ

6

हम रचनात्मक रूप से सोचते हैं 28

- गोपनीय सूचना
- भेदिया व्यापार
- बौद्धिक संपदा
- ईमेल, इंटरनेट, सोशल मीडिया और सूचना प्रणालियाँ
- कंपनी रिकॉर्ड्स का रखरखाव

7

हम कार्रवाई करते हैं 33

- किसी सरोकार को रिपोर्ट करना
- प्रतिशोध-विरोध
- संहिता के उल्लंघन के परिणाम
- संहिता से छूट

मुख्य संपर्क सूत्र 39

देश के अनुसार हॉटलाइन नंबर 40

Vicente Reynal का संदेश

1

Ingersoll Rand में, हम अपने लेन-देनों में ईमानदार रहकर और कर्मचारियों, ग्राहकों, आपूर्तिकर्ताओं, शेयरधारकों और हमारे समुदायों के बीच प्रमाणिकता के साथ काम करके प्रतिदिन विश्वास अर्जित करने का प्रयास करते हैं। हमारा उद्देश्य **जीवन को बेहतर बनाने में आपकी सहायता के लिए हमारी मदद लें** — में सत्यनिष्ठा से काम

करना शामिल है, चाहे चुनौती कितनी ही कठिन हो।

The Ingersoll Rand वैश्विक आचार संहिता हम में से प्रत्येक का तब सही निर्णय लेने में मार्गदर्शन कर सकती है जब उच्चतम नैतिक मानकों के साथ-साथ सभी लागू कानूनों के अनुसार व्यवसाय करने संबंधी कंपनी की अपेक्षाओं का प्रश्न हो।



— Gardner Denver और Ingersoll Rand — जिन दो कंपनियों को हम साथ लाए हैं, वे 300 से अधिक संयुक्त वर्षों से उद्योग में अग्रणी हैं। 1800 के दशक के बाद से हालाँकि बहुत कुछ बदल गया है, परंतु एक प्रेरणा शक्ति जिसमें कोई ढील नहीं दी गई, वह है कि हम व्यवसाय कैसे करते हैं। अपनी संस्कृतियों को परिभाषित करने वाली स्पष्ट दृष्टि और विविध मूल्यों के माध्यम से Gardner Denver और Ingersoll Rand दोनों समय की कसौटी पर खरे साबित हुई हैं, जिससे यह सुनिश्चित हुआ कि दोनों कंपनियाँ हमेशा समान लक्ष्य: सदैव- सही काम करना, के साथ संचालित हों।

जब हम उद्योग के दो अग्रणियों को एक संगठन में संयोजित करने की अपनी यात्रा शुरू कर रहे हैं, तब हमारे लिए यह महत्वपूर्ण है कि हमारी आचार संहिता में शामिल मार्गदर्शक सिद्धांतों का पालन किया जाए:

- हम सही काम करते हैं
- हम कानून का पालन करते हैं
- हम ग्राहकों को सफल बनाते हैं
- हम साथ मिलकर काम करते हैं
- हम रचनात्मक रूप से सोचते हैं
- हम कार्रवाई करते हैं

कृपया हमारी संहिता को पढ़ने और समझने के लिए समय निकालें और जहाँ आवश्यक हो, वहाँ इसे फिर से देखें। याद रखें, भले ही संहिता में स्पष्ट, सपाट तरीके से काम करने के लिए विवरण निहित हों, परंतु इसमें प्रत्येक स्थिति का उल्लेख नहीं हो सकता है। चूंकि ऐसी परिस्थितियाँ सामने आती हैं जो इसमें समाहित नहीं हैं, ऐसे में हमें स्वयं को अवश्य कंपनी का स्वामी समझना चाहिए और उसी तरह व्यवहार करना चाहिए, इन मुद्दों पर काम करना चाहिए और बिना कोई समझौता किए सही परिणाम तक पहुँचना चाहिए।

एक अन्य महत्वपूर्ण जिम्मेदारी जो हम सभी की है, वह संहिता, कंपनी नीति या कानून के संभावित उल्लंघन की रिपोर्ट करने के बारे में है। यदि आप ऐसा व्यवहार देखें जो उचित नहीं हो, तो अपनी बात रखें। यदि आपका कोई प्रश्न हो, तो मार्गदर्शन का अनुरोध करें। संहिता के अंत में, संपर्कों की सूची दी गई है जिससे आपकी किसी भी पूछताछ के लिए आपको सही व्यक्ति या सही विभाग तक पहुँचने में मदद मिलेगी। मैं यह भी स्पष्ट करना चाहता हूँ कि इस संहिता, कंपनी की किसी भी नीति या कानून के संभावित उल्लंघन के बारे में चिंता प्रकट करने के लिए किसी के भी विरुद्ध प्रतिशोधात्मक कार्रवाई को Ingersoll Rand में बर्दाश्त नहीं किया जाता है। यदि आपको लगता है कि ऐसी चिंता प्रकट करने के कारण आपसे बदला लिया जा रहा है, तो कृपया हमारी वैश्विक नैतिकता हॉटलाइन (Global Ethics Hotline) या कानूनी विभाग (Legal Department) से तुरंत संपर्क करें।

हमारी प्रतिष्ठा हमारी जिम्मेदारी है, और इस संहिता का पालन करके, आप उस प्रतिष्ठा को बरकरार रखते हैं और मजबूत करते हैं। हम अपने हितधारकों को प्रदर्शित करते हैं कि हम ईमानदार, भरोसेमंद और प्रदर्शन-संचालित व्यवसाय के भागीदार हैं जो हमेशा बेहतर होने के लिए प्रतिबद्ध हैं। यही वह मंत्र है जो अगले 300 वर्षों में हमें Ingersoll Rand में सफलता प्राप्त करने में मदद करेगा।

सादर,



Vicente Reynal

मुख्य कार्यपालक अधिकारी (Chief Executive Officer)



हमारा सहारा लें

जीवन को बेहतर बनाने में आपकी सहायता करने के लिए

हम मालिकों की तरह सोचते और व्यवहार करते हैं।

जीवन को बेहतर बनाने में मदद करने के लिए 160 सालों से हम हर दिन जाग रहे हैं। हम उद्यमिता की भावना और स्वामित्व मानसिकता से प्रेरित हैं, जो हमारे पड़ोसियों और हमारी साझा पृथ्वी की गंभीर रूप से चिंता करने के लिए प्रेरित करते हैं। हमारे अंदर कार्यवाही करने, जिम्मेदारी स्वीकार करने और असफलताओं से शीघ्र वापसी करने के प्रति पूर्वाग्रह है।

हम अपने ग्राहकों को सफल बनाने के लिए प्रतिबद्ध हैं।

हमें अपने नवाचार पर गर्व है, और हमारा लक्ष्य, स्पष्ट और सही तरीके से काम करना है। हम अपने ग्राहकों के साथ जीवन भर के लिए जुड़े रहने के लिए प्रयास करते हैं और उसके साथ हमारे ऊपर आने वाली जिम्मेदारी को स्वीकार करते हैं। हम जानते हैं कि वे आवश्यक, महत्वपूर्ण और मिशन के लिए महत्वपूर्ण समाधानों के लिए हम पर निर्भर करते हैं।

विनम्रता और ईमानदारी के साथ आगे बढ़ते हुए, हम अपनी आकांक्षाओं में निर्भीक हैं।

हममें कठोरतम समस्याओं का सामना करने का आत्मविश्वास है, फिर भी हम विनम्रता की वास्तविक भावना से भरे हुए हैं। चुनौती कितनी भी कठोर क्यों ना हो सत्यनिष्ठा से काम करते हुए हम अपने व्यवहारों में ईमानदार रह कर हम हर रोज़ विश्वास हासिल करने का प्रयास करते हैं। हम स्पष्टता से बोलते हैं, अपनी गलतियां स्वीकार करते हैं और बेहतर कल के लिए हमेशा प्रयासरत रहते हैं।

हम प्रेरित टीमों को बढ़ावा देते हैं।

हम एक ऐसी संस्कृति का पोषण कर रहे हैं और आनंद मना रहे हैं जो विविध विचारों, पृष्ठभूमियों और अनुभवों को अपनाती है। हम लोगों के साथ व्यवहार करने और उनको अवसर उपलब्ध कराने में समानता के प्रति प्रतिबद्ध हैं। और हम जानते हैं कि कोई कार्यस्थल जो समावेशन, जुड़ाव और सम्मान के भाव को पैदा करता है सबसे अधिक प्रतिभावान और सक्षम कर्मचारी विकसित करेगा।

हम सही काम करते हैं



हम निष्पक्ष और ईमानदार हैं।

चुनौती कितनी भी कठोर क्यों ना हो सत्यनिष्ठा से काम करते हुए हम अपने व्यवहारों में ईमानदार रह कर हम हर रोज़ विश्वास हासिल करने का प्रयास करते हैं। हम मानते हैं कि ईमानदारी के साथ कार्य करना व्यवसाय करने का सही तरीका ही नहीं है; बल्कि यह व्यवसाय करने का **एकमात्र** तरीका है।

संहिता का परिचय

सत्यनिष्ठा, ईमानदारी और सुदृढ़ निर्णय Ingersoll Rand और इसकी सहायक कंपनियों (सामूहिक रूप से, "Ingersoll Rand " या "कंपनी") की प्रतिष्ठा और सफलता के मूलभूत आधार हैं। यह आचार संहिता (यह "संहिता") यह सुनिश्चित करने के लिए डिज़ाइन की गई है कि सभी निदेशक, अधिकारी (प्रधान कार्यकारी अधिकारी, प्रधान वित्त अधिकारी, प्रधान लेखा अधिकारी या नियंत्रक और ऐसे कार्य करने वाले व्यक्ति) और कंपनी के कर्मचारी (सामूहिक रूप से "कर्मचारी") न केवल सदैव स्वयं कानून सम्मत रूप से आचरण करें, बल्कि अपने व्यावसायिक लेन-देनों के प्रत्येक पहलू में उच्चतम नैतिक मानकों को बनाए रखें और अनुचित व्यवहार के प्रतीत होने से भी बचें।

संहिता कानूनी या नैतिक प्रश्नों का सामना करने पर कर्मचारियों के लिए मार्गदर्शक के रूप में कार्य करती है, और यह कर्मचारियों की जिम्मेदारी है कि वे इसे ध्यान से पढ़ें और समझें। हालाँकि, यह संहिता सर्व-समावेशी नहीं है, और हम यह उम्मीद नहीं करते हैं कि यह संहिता

व्यवसाय के संचालन के दौरान सामने आने वाले प्रत्येक संभावित प्रश्न का समाधान करेगी। कंपनी कर्मचारियों से अपेक्षा करती है कि वे उन उच्च नैतिक मानकों जिनके लिए कंपनी प्रतिबद्ध है, का पालन करने के लिए प्रत्येक समय अपने यथोचित विवेक का उपयोग करेंगे। यदि आप किसी नैतिक स्थिति के बारे में चिंतित हों या निश्चित नहीं हों कि विशिष्ट आचरण कंपनी के आचरण मानकों पर खरा उतरता है या नहीं, तो आप अपने सुपरवाइज़रों या प्रबंधकों से और, जहाँ उपयुक्त हो, कंपनी के महाप्रबन्धता, से कोई भी ऐसा प्रश्न पूछने के लिए उत्तरदायी हैं जिसे कंपनी की अपेक्षाएं समझने के लिए आप आवश्यक समझते हों।

नैतिक व्यावसायिक लेन-देन

Ingersoll Rand की ओर से कर्मचारियों के लेन-देन में सत्यता होनी चाहिए। आपको गोपनीय सूचनाओं की हेराफेरी, छिपाव, दुरुपयोग, महत्वपूर्ण तथ्यों को मिथ्या रूप से, गलत रूप से प्रस्तुत करके या अन्य इरादतन अनुचित लेन-देन पद्धतियों के माध्यम से कभी भी अनुचित लाभ नहीं उठाना चाहिए। कंपनी के भीतर या बाहर ग्राहकों, प्रतिस्पर्धियों, आपूर्तिकर्ताओं, सरकारी एजेंसियों या अन्यो के साथ सभी पारस्परिक-क्रियाओं और संचारों में, कर्मचारियों से ईमानदारी और निष्कपटता की उम्मीद की जाती है।

तीसरे पक्षों और आपूर्तिकर्ताओं का चयन

हम गुण-दोष, सेवा की गुणवत्ता और प्रतिष्ठा के आधार पर तीसरे पक्ष के एजेंटों और आपूर्तिकर्ताओं का चयन करते हैं। हम अपने तृतीय पक्ष एजेंटों और आपूर्तिकर्ताओं पर सत्यनिष्ठा के वही उच्च मानक लागू करते हैं जो हम स्वयं पर करते हैं।

तीसरे पक्षों और आपूर्तिकर्ताओं का चयन करते और बरकरार रखते समय आपको लागू बोली, सौदावार्ता और अनुबंध प्रक्रिया का पालन करना चाहिए; उनकी प्रतिष्ठा और योग्यता निर्धारित करने के लिए उचित सावधानी का इस्तेमाल करना चाहिए; और हित के किसी भी टकराव से बचना चाहिए।

संहिता जागरूकता

नए विक्रय एजेंट की सोर्सिंग की प्रक्रिया में, Ling कंपनी की भ्रष्टाचार-रोधी अनुपालन नीति का पालन करता है। उस प्रक्रिया के दौरान, संभावित नया विक्रय एजेंट अनुरोध करता है कि भुगतान एजेंट की बजाय किसी अन्य के नाम के खाते में किए जाएं। Ling जानता है कि वह ऐसी "खतरे का संकेत" है जिसे अनुपालन विभाग के ध्यान में लाया जाना आवश्यक है ताकि जिस विक्रय एजेंट के साथ Ling को व्यवसाय करना है, उसकी प्रतिष्ठा और योग्यता निर्धारित करने के लिए अधिक उचित सावधानी बरती जा सके।



Ingersoll Rand कंप्रेसर बचाव दलों और स्कूबा गोताखोरों द्वारा उपयोग किए जाने वाले टैंकों में श्वास वायु भरते हैं।

इसके अलावा, किसी तीसरे पक्ष के साथ एजेंसी जैसे संबंध (जैसे, विक्रय एजेंट, विक्रय प्रतिनिधि, डीलर, वितरक, आदि) में प्रवेश करने से पहले, आपको कंपनी के लेन-देन भागीदार संबंधी उचित सावाधानी का पालन करना होगा। इस प्रक्रिया में आपसे लेन-देन भागीदार संबंधी उचित विवेक मूल्यांकन पूरा करना और बाहरी पक्ष की प्रतिष्ठा सत्यापित करने के लिए कुछ चरणों का पालन करना और इस तरह रिश्ततखोरी या भ्रष्टाचार के जोखिम को कम करना अपेक्षित है। यदि इस नीति या प्रक्रिया के बारे में आपके कोई प्रश्न हैं, तो अनुपालन विभाग से संपर्क करें।

सभी आपूर्तिकर्ताओं से अपेक्षा की जाती है कि वे कंपनी की आपूर्तिकर्ता आचार संहिता का पालन करें और कंपनी के संबंधित वैश्विक सोर्सिंग सिद्धांतों का पालन करें।

हित के टकराव

Ingersoll Rand का सर्वोत्तम हित सदैव सबसे ऊपर रखें।

कर्मचारियों को अपने प्रत्येक निर्णय में Ingersoll Rand के सर्वोत्तम हित के अनुसार कार्य करना होगा। ऐसी स्थिति में टकराव उत्पन्न हो सकता है जब कोई कर्मचारी व्यक्तिगत लाभ या अपने लिए या परिवार के किसी सदस्य को लाभ के बदले इस तरह प्रभावित हो जाए या प्रभावित प्रतीत हो, जो कि कंपनी के प्रति कर्मचारी के दायित्व से असंगत हो। यह आवश्यक है कि किसी कर्मचारी के निजी हितों और Ingersoll Rand के हितों के बीच टकराव की प्रतीति से भी बचा जाए।

हालाँकि ऐसी प्रत्येक परिस्थिति का वर्णन करना संभव नहीं है जहाँ हितों का टकराव हो सकता है, फिर भी हितों के कुछ संभावित टकरावों में निम्नलिखित शामिल हैं:

- ऐसे व्यवसाय में कर्मचारी, स्वामी, निदेशक या वित्तीय निवेशक होना जो Ingersoll Rand के साथ प्रतिस्पर्धा करता हो
- ऐसे व्यवसाय में कर्मचारी, स्वामी, निदेशक या वित्तीय निवेशक होना जो Ingersoll Rand के साथ लेन-देन करता हो
- ऐसे पद के लिए कार्मिक चयन प्रबंधक होना जिसके लिए किसी संबंधी पर विचार किया जा रहा है
- ऐसे सह-कार्मिक के साथ सीधे रिपोर्टिंग संबंध में होना, जिसके साथ आपका प्रेम संबंध हो
- अपने निजी समय में, सलाहकार के रूप में ऐसी कंपनी के लिए काम करना, जो Ingersoll Rand की प्रतिस्पर्धी हो
- अपने निजी समय में, सलाहकार के रूप में ऐसी कंपनी के लिए काम करना, जो Ingersoll Rand के साथ अनुबंध करती हो
- किसी संबंधी के स्वामित्व वाली कंपनी को कोई अनुबंध प्रदान करना या व्यवसाय करना
- कर्मचारियों, या उनके निकट पारिवारिक सदस्यों को ऋण देना, या उनके दायित्वों के लिए गारंटी देना।

हित के टकरावों की सामान्यतया मनाही है। सीमित स्थितियों में अपवाद संभव हैं, परंतु ऐसा केवल (1) वरिष्ठ प्रबंधन के कम से कम दो सदस्यों (अधिकारियों या निदेशकों के अलावा अन्य कर्मचारियों के मामले में) या (2) निदेशक मंडल (अधिकारियों या निदेशकों के मामले में) के द्वारा विशिष्ट या सामान्य श्रेणियों की समीक्षा और अनुमोदन के बाद ही हो सकता है। हो सकता है कि हित के टकराव सदैव सुस्पष्ट न हों, इसलिए यदि आपका कोई प्रश्न है, तो आपको अपने सुपरवाइज़रों या प्रबंधकों और जहाँ उचित हो, कंपनी के जनरल काउंसिल के साथ परामर्श करना चाहिए। हित के किसी टकराव का प्रकटीकरण करने में विफलता संहिता का उल्लंघन है।

संहिता जागरूकता

Rohini की टीम एक ऐसी परियोजना पर काम कर रही है जिसकी समय-सीमा बेहद कम है और टीम को अंतिम समय पर पता चलता है कि उन्हें ब्रोशर का एक अतिरिक्त सेट प्रिंट करना होगा या यह उनसे छूट जाएगा। Rohini के पति एक प्रिंट व्यवसाय के मालिक हैं, लेकिन उनसे ब्रोशर प्रिंट करने का अनुरोध करने से पहले, वे अनुपालन विभाग से परामर्श करते हैं क्योंकि उन्हें लगता है कि यह स्थिति टकराव की प्रतीति सृजित करती है और संभावित टकराव का प्रकटीकरण किया जाना चाहिए। यदि स्थिति कभी भी संदेहास्पद हो जाए, तो तो अनुपालन विभाग द्वारा स्वतंत्र समीक्षा सभी संबंध लोगों की रक्षा करती है।



अखबारों और पत्रिकाएं छापने के लिए लुगदी से कागज बनाने से लेकर कागज उद्योग में Ingersoll Rand के विभिन्न उत्पादों का उपयोग किया जाता है।

संहिता जागरूकता

जर्मनी में व्यावसायिक यात्रा के दौरान रोहित का ग्राहक उसे रात्रिभोज कराता है। जब रोहित वापस घर लौटता है, तो वह उस भोजन को प्रतिपूर्ति संबंधी अपनी व्यय रिपोर्ट में प्रस्तुत नहीं कर सकता है।

कोई भी कर्मचारी जो किसी अधिकारी या निदेशक के सिवाए किसी कर्मचारी से जुड़े किसी टकराव या संभावित टकराव से अवगत हो जाता है, उसे तुरंत इसे किसी सुपरवाइज़र, प्रबंधक या अन्य उपयुक्त कार्मिकों के ध्यान में लाना चाहिए। कर्मचारियों को "किसी चिंता को रिपोर्ट करना" के तहत "हम कार्रवाई करते हैं" में वर्णित सूचना प्रक्रियाओं का उपयोग करना चाहिए।

कोई भी सुपरवाइज़र या प्रबंधक जो किसी टकराव या संभावित टकराव की रिपोर्ट प्राप्त करता है, उसे तुरंत कंपनी के जनरल काउंसेल को इसके बारे में रिपोर्ट करना होगा। वरिष्ठ प्रबंधन के किसी सदस्य के हित के किसी वास्तविक या संभावित टकराव का सीधे कंपनी के जनरल काउंसेल के समक्ष प्रकटीकरण किया जाना चाहिए। अंततः, किसी निदेशक से जुड़े हित के वास्तविक या संभावित टकरावों का प्रकटीकरण सीधे कंपनी के निदेशक मंडल को करना चाहिए।

कॉर्पोरेट अवसर

कर्मचारियों का कंपनी के प्रति कर्तव्य है कि वे तब कंपनी के वैध व्यावसायिक हितों को बढ़ाएं, जब ऐसा करने का अवसर आए। कर्मचारियों को इनकी मनाही है:

- ऐसा कोई भी अवसर स्वयं को या किसी अन्य को प्रदान करना जो कंपनी की संपत्ति या जानकारी के उपयोग के माध्यम से या कंपनी के साथ उसकी स्थिति के परिणामस्वरूप पाया जाता है;
- अनुचित व्यक्तिगत लाभ के लिए कंपनी की संपत्ति या जानकारी या अपनी स्थिति का उपयोग करना; तथा
- किसी ऐसे व्यावसायिक उद्यम में प्रवेश करना जो कंपनी के साथ प्रतिस्पर्धा करता है या प्रतिस्पर्धा करने की संभावना है।

धोखाधड़ी

व्यय रिपोर्ट या समयपत्र में झूठी जानकारी न दें।
ऐसा करना धोखाधड़ी है।

जब आप स्वयं के गैर-कानूनी व्यक्तिगत या वित्तीय लाभ या किसी अन्य के लाभ के लिए कोई जानकारी छुपाते हैं, बदलते हैं, मिथ्याकरण करते हैं, या छोड़ते हैं, तो आप धोखाधड़ी करते हैं।

धोखाधड़ी के उदाहरणों में निम्नलिखित सम्मिलित हैं:

- सह-कार्मिक के प्रदर्शन को बेहतर दर्शाने के लिए कंपनी के बहीखातों और रिकॉर्डों में वित्तीय जानकारी की गलत जानकारी देना
- विकलांगता लाभ प्राप्त करने के लिए झूठी चिकित्सा जानकारी प्रस्तुत करना
- उत्पादकता के लक्ष्यों को पूरा करने के लिए विनिर्माण संख्याएं बदलना
- अपने स्वयं के लाभ के लिए चेक में जालसाजी या फेरबदल

व्यावसायिक आतिथ्य और भोजन

आपूर्तिकर्ताओं, ग्राहकों और अन्य व्यावसायिक संपर्क-सूत्रों के साथ सामाजिक संबंध बनाना मज़बूत कामकाजी रिश्तों को आगे बढ़ाने में सहायक हो सकता है, लेकिन इस बात की सीमाएं हैं कि किस प्रकार की आवभगत और सामाजिक कार्यक्रम स्वीकार्य हैं। सामान्य तौर पर, आपको भोजन या आवभगत के लिए ऐसे निमंत्रण नहीं देना चाहिए यदि ऐसा करने से ऐसा प्रतीत होता है जैसे कि आप किसी व्यावसायिक निर्णय को प्रभावित करने का प्रयास कर रहे हैं। इसी तरह, आपको केवल उन निमंत्रणों को स्वीकार करना चाहिए जो व्यवसाय से संबंधित हों और स्वतंत्र रूप से पेश किए जाते हों। व्यावसायिक भोजन या आवभगत की स्वीकृति अवश्य उचित मूल्य की होनी चाहिए, यह अनुपालन विभाग की पूर्व अनुमति के बिना "यथोचित" सीमा से अधिक नहीं होनी चाहिए।

संहिता जागरूकता

ऐसे किसी संभावित विक्रेता जिसके साथ कंपनी व्यवसाय करने पर विचार कर रही है, से बैठक के बाद, विक्रेता ने समिंदर और उनकी पत्नी को बेहद महंगे रात्रिभोज और संगीत कार्यक्रम में आमंत्रित किया। विक्रेता का कहना है कि वह अनुबंध के लिए अपनी कंपनी पर विचार करने के लिए समिंदर को धन्यवाद देना चाहता है। समिंदर ने इससे इनकार कर दिया क्योंकि वह विक्रेता चयन प्रक्रिया के दौरान अपनी निष्पक्षता से समझौता नहीं करना चाहता।



Ingersoll Rand कम्प्रेसरों का उपयोग दुनिया भर में पेय पदार्थों और बॉटलिंग प्रचालनों में किया जाता है।

संहिता जागरूकता

छुट्टियों के समय के दौरान, कंपनी के आपूर्तिकर्ताओं में से कोई एक क्रिस्टीना को उपहार कार्ड देने की पेशकश करता है जिसे स्थानीय स्पा में सेवा के लिए इस्तेमाल किया जा सकता है। क्रिस्टीना विनम्रतापूर्वक अस्वीकार कर दिया क्योंकि वह जानती है कि उपहार कार्ड को नकद के समकक्ष ही माना जाता है और यह चाहे कितना भी छोटा क्यों न हो, कर्मचारियों के लिए नकद या नकद के समकक्ष उपहार स्वीकार करना सदैव मना है।

सभी व्यवसाय संबंधी भोज और आवभगत व्ययों को व्यय रिपोर्ट पर ठीक से और सटीक रूप से दर्ज करना होगा।

सरकारी अधिकारियों को भोजन और आवभगत के प्रावधान को नियंत्रित करने वाले नियम भोजन और मनोरंजन को नियंत्रित करने वाले सामान्य नियमों की तुलना में अधिक सख्त हैं और इस संहिता के "उपहार" खंड में अधिक विस्तारपूर्वक वर्णित हैं।

उपहार

कभी भी ऐसा उपहार स्वीकार न करें जो आपके विवेक को अस्पष्ट कर दे या जिससे आप अपनी निर्णय प्रक्रिया में पक्षपाती प्रतीत हों।

सद्भावना पैदा करने और व्यावसायिक संबंधों को मजबूत बनाने के लिए व्यावसायिक उपहारों का कभी-कभार आदान-प्रदान एक आम बात है। फिर भी, यदि दिए या प्राप्त किए जाने वाले उपहार का मूल्य अत्यधिक है, तो यह प्राप्तकर्ता की ओर से व्यक्तिगत दायित्व की भावना पैदा कर सकता है या अनुचित व्यवस्था के रूप में प्रतीत हो सकता है।

दिए गए या प्राप्त किए गए उपहार "उचित" सीमा से अधिक नहीं होने चाहिए। यदि कोई उपहार सीमा से अधिक है, तो यह अनुपालन विभाग द्वारा अवश्य **पूर्व-अनुमोदित** होना चाहिए। यदि आपको सीमा से अधिक में कोई उपहार प्राप्त होता है और उपहार को अस्वीकार या वापस करना अव्यावहारिक है, तो आपको कार्रवाई के उचित तौर-तरीके का निर्णय करने के लिए इसे तुरंत अनुपालन विभाग को रिपोर्ट करना होगा। **मूल्य चाहे कितना ही हो, आपको नकद या नकद समकक्ष** (जैसे, उपहार कार्ड) का उपहार कभी भी कतई स्वीकार नहीं करना चाहिए।

कंपनी की आपसे अपेक्षा है कि आप जिस देश में आप व्यवसाय कर रहे हैं, आप वहाँ उपहार संबंधी प्रचलित कानूनी और नैतिक अपेक्षाओं से अवगत हों और इनका पालन करें।

सरकारी अधिकारियों को उपहार प्रदान करने को नियंत्रित करने वाले नियम उपहार प्रदान करने को नियंत्रित करने वाले सामान्य नियमों की तुलना में अधिक सख्त हैं। कर्मचारियों के लिए किसी भी सरकारी कर्मचारी, सरकारी कर्मचारी के पति/पत्नी या रिश्तेदार को नकद, नकद समकक्ष, राजनीतिक और धर्मार्थ दान, वस्तु के रूप में सेवाओं, भोजन, यात्रा और आवभगत, उपहार, या आर्थिक मूल्य की किसी भी कीमती वस्तु की पेशकश करना सख्त मना है, ताकि इससे कंपनी के लिए कोई लाभ हो सके।

धन-शोधन (मनी लांडरिंग)

प्रत्येक व्यक्ति को किसी भी धनशोधन योजना में शामिल होने से बचने के लिए अपनी भागीदारी करनी चाहिए। धन-शोधन ऐसी प्रक्रिया है जिसके द्वारा व्यक्ति अवैध कार्यकलापों की रकम छिपाने का प्रयास करते हैं जिससे उनके अवैध धन का स्रोत वैध दिखे। आपको यह हमेशा सुनिश्चित करना होगा कि आप विख्यात व्यक्तियों के साथ वैध धन का उपयोग करते हुए वैध व्यावसायिक उद्देश्यों के लिए व्यवसाय संचालित कर रहे हैं। यदि आपको यह संदेह हो कि आपका ग्राहक या आपूर्तिकर्ता किसी अवैध कार्यकलाप में संलग्न है, तो इसके बारे में अनुपालन विभाग (Compliance Department) को सूचित करें।

संहिता जागरूकता

एक क्षेत्रीय वित्त नेतृत्वकर्ता Shakar तिमाही लाभकारिता लक्ष्यों को पूरा करने के लिए प्रोद्त खर्च को रिकॉर्ड नहीं करने का निर्णय करता है। ऐसा करके वह एक अनुचित वित्तीय रिकॉर्ड बनाता है जो संहिता का उल्लंघन है।



एयरोस्पेस उद्योग के लिए बेहतरीन हमारे कंप्रेसर विभिन्न प्रवाह एवं दाब आवश्यकताओं को पूरा करने में सक्षम हैं जैसे वायु सुरंग और टर्बाइन परीक्षण।

संहिता जागरूकता

श्रीकांत के अपने व्यक्तिगत समय में वह और उसकी पत्नी एक छोटा-सा व्यवसाय विकसित कर रहे हैं। उसकी पत्नी पूछती है कि क्या वे व्यवसाय की योजना पर काम करने के लिए कंपनी द्वारा दिए गए कंप्यूटर का प्रयोग कर सकते हैं। श्रीकांत अपनी पत्नी को बताता है कि कम्प्यूटरों और फोनों सहित कंपनी के संसाधनों का निजी गैर-वाणिज्यिक उद्देश्यों के लिए सीमित उपयोग किया जा सकता है, परंतु कंपनी के संसाधनों का प्रयोग कभी भी कोई निजी व्यवसाय चलाने या इस प्रकार के उद्यम के लिए नहीं किया जाना चाहिए।

सटीक और पूर्ण व्यावसायिक रिकॉर्ड और सार्वजनिक प्रकटीकरण

सभी महत्वपूर्ण तरीकों से कंपनी के बही-खातों, अभिलेखों और वित्तीय विवरणों की प्रामाणिकता, विश्वसनीयता और सटीकता कंपनी की निरंतर और भविष्य की व्यावसायिक सफलता के लिए मूलभूत आधार है।

इसके अलावा, ऐसी कंपनी के रूप में जिसके स्टॉक का सार्वजनिक रूप से कारोबार किया जाता है, कंपनी कई कानूनों और विनियमों के अधीन है जो हमारे व्यावसायिक रिकॉर्डों को नियंत्रित करते हैं, जिनमें U.S. प्रतिभूति कानून भी शामिल हैं। कंपनी को सभी लागू कानूनों और लेखांकन प्रथाओं का अनुपालन करते हुए अपनी वित्तीय गतिविधियों को रिकॉर्ड करना होगा और किसी भी और प्रत्येक सरकारी एजेंसी को वर्तमान, पूर्ण और सटीक जानकारी प्रदान करनी होगी। कोई भी कर्मचारी कंपनी को किसी धूर्त या गैर-कानूनी तरीके से प्रलेखित या रिकॉर्ड करने के इरादे से किसी लेन-देन में शामिल नहीं करेगा। इसके अतिरिक्त कोई भी कर्मचारी कंपनी द्वारा किए गए किसी लेन-देन का गलत या कृत्रिम दस्तावेजीकरण नहीं करेगा या इसकी प्रविष्टि खातों में नहीं करेगा। इसी प्रकार जिन वित्त तथा लेखांकन कर्मचारियों पर लेखांकन तथा वित्तीय मामलों को रिपोर्ट करने की ज़िम्मेदारी है, उन पर सभी निधियों, सम्पत्तियों तथा लेन-देन को कंपनी के खातों तथा रिकॉर्ड्स में सही-सही रिकॉर्ड करने का अतिरिक्त दायित्व है।

कम्पनी की नीति अमेरिकी प्रतिभूति और विनिमय आयोग, राज्य एजेंसियों के यहां दाखिल की गई या भेजी गई सभी रिपोर्टों और दस्तावेजों में लागू कानूनों, और विनियमों के अनुपालन में और कम्पनी द्वारा किए गए सारे सार्वजनिक सम्प्रेषणों में पूर्ण, निष्पक्ष, सही, सामयिक और समझने योग्य प्रकटीकरण करना है।

यदि आपको किसी ऐसे लेन-देन, घटना या परिस्थिति की जानकारी हो जाती है जो हमारी वित्तीय रिपोर्टों को प्रभावित कर सकती है, या उन्हें असत्य बना सकती है, तो आपको तुरंत हमारे कॉर्पोरेट नियंत्रक या विधि विभाग को इस मामले की जानकारी देनी चाहिए।

कंपनी के धन की सुरक्षा करना

कंपनी की निधि को हमेशा विवेकपूर्ण तरीके से खर्च करें और बिना उचित अनुमोदन के कंपनी का धन कभी खर्च न करें। कंपनी की निधि का उपयोग किसी ऐसे उद्देश्य के लिए कभी नहीं किया जाना चाहिए जिसे अनैतिक समझा जा सके या जिसे किसी कानून का उल्लंघन समझा जा सके और कॉर्पोरेट क्रेडिट कार्ड्स का प्रयोग गैर-व्यवसाय संबंधी खरीद के लिए नहीं किया जाना चाहिए।

कंपनी की संपत्ति की चोरी या दुरुपयोग

कंपनी की संपत्ति के मामले में डील करते समय – ऐसा समझें कि आप इसके मालिक हैं। हममें से प्रत्येक कंपनी की संपत्ति को असावधानी, दुरुपयोग या क्षति से होने वाले नुकसान से बचाने के लिए जिम्मेदार है। स्पष्ट रूप से, कंपनी की संपत्ति को चुराना भी गलत तथा गैरकानूनी है।

सेल फोनों और कम्प्यूटरों में संवेदनशील डेटा हो सकता है। इनकी सुरक्षा करने के लिए उचित सावधानी बरतें। यदि आप इनमें से किसी एक को भी खो देते हैं, तो तुरंत अपने प्रबंधक और IT विभाग को सूचित करें।

सामान्य तौर पर कंपनी की सुविधाओं, उपकरणों, उत्पादों, कार्यालय उपकरणों, वाहनों, सॉफ्टवेयर, कम्प्यूटरों, नेटवर्क और कंप्यूटर सिस्टम, टेलीफोन, सेल फोन, जेरोक्स मशीनों, आपूर्ति और अन्य संपत्ति का उपयोग केवल व्यवसाय-संबंधी उद्देश्यों के लिए किया जाना चाहिए। बिना उचित प्राधिकार के व्यक्तिगत उपयोग के लिए कंपनी की संपत्ति लेने या उपयोग करने को चोरी समझा जा सकता है। कुछ सम्पत्तियों, जैसे फोनों तथा कम्प्यूटरों का उपयोग सीमित प्रासंगिक व्यक्तिगत उपयोग के लिए किया जा सकता है, परंतु इससे कार्य निष्पादन में कोई व्यवधान नहीं आना चाहिए।

कंपनी की संपत्ति का उपयोग करते समय या अपना कार्य करते समय किसी ऐसी सामग्री तक पहुंच प्राप्त न करें, किसी के समक्ष प्रस्तुत न करें, प्रदर्शित, वितरित या भंडारित न करें जो यौन रूप से आपत्तिजनक, अश्लील, अपमानजनक, उत्पीड़न करने वाली, गैर-कानूनी या अन्यथा अनुचित हो।

संहिता जागरूकता

हमारे संयंत्र में एक दुर्भाग्यपूर्ण सुरक्षा दुर्घटना के बाद मीडिया इस घटना के संबंध में पृष्ठभूमि सूचना प्राप्त करने के लिए हरिशंकर से संपर्क करता है। हालाँकि हरिशंकर घटना के समय संयंत्र में ही था और जो हुआ उसने वह देखा था, फिर भी वह जाँच को कानूनी विभाग को सौंप देता है। हरिशंकर यह समझता है कि यह बहुत महत्वपूर्ण है कि कंपनी के बारे में सारी सूचना संगत तथा सटीक होनी चाहिए।

सरकारी, कानूनी और मीडिया पूछताछ

यह महत्वपूर्ण है कि कंपनी एक आवाज में बोले।

समय-समय पर सरकारी एजेंसियाँ सूचना प्राप्त करने के लिए कंपनी के कार्मिकों से संपर्क कर सकती हैं। इसके अतिरिक्त कोई निजी वकील आपसे कंपनी से जुड़े किसी कानूनी मामले के संबंध में संपर्क कर सकता है या मीडिया आपसे कंपनी से संबंधित किसी कार्यक्रम के संबंध में संपर्क कर सकता है। यदि कोई भी आपसे सूचना के लिए संपर्क करता है, तो यह महत्वपूर्ण है कि आप स्थानीय प्रबंधन या विधायी या अनुपालन विभाग को सूचित करें। कृपया स्वयं इन प्रश्नों का उत्तर देने का प्रयास न करें।



Ingersoll Rand की ईंधन प्रणाली में ऐसे अत्याधुनिक GPS नियंत्रण हैं जो केवल प्रोग्राम की गई भौगोलिक सीमाओं के अंदर ईंधन को अनलोड करने की अनुमति देते हैं।

हम कानून का पालन करते हैं

हम किसी गैर-कानूनी क्रियाकलाप में शामिल न होते हुए अपनी प्रतिष्ठा को बनाए रखते हैं।

एक वैश्विक कंपनी के रूप में हम उस प्रत्येक देश में लागू सभी कानूनों का अनुपालन करते हुए व्यवसाय करते हैं जिनमें हम अपना प्रचालन करते हैं। आपके कार्य पर लागू कानूनों को जानना आपकी ज़िम्मेदारी है। यदि आपका कोई प्रश्न है, तो सहायता के लिए अनुरोध करें।

3

कानूनों, नियमों एवं विनियमों का अनुपालन

अर्थ और आशय - दोनों रूपों में कानून का पालन करना उन नींवों में से एक है जिन पर कंपनी के नैतिक मानक निर्मित किए जाते हैं। कंपनी का व्यवसाय करने में कर्मचारियों को उस क्षेत्र के क्षेत्राधिकार में लागू कानूनों का सम्मान तथा पालन अवश्य करना चाहिए जिस क्षेत्र में हम प्रचालन करते हैं। यद्यपि सभी कर्मचारियों से यह अपेक्षा नहीं की जाती है कि वे इन कानूनों के बारे में विस्तार से जानें, परंतु यह निर्धारित करने के लिए लागू स्थानीय, राज्य तथा राष्ट्रीय कानूनों के बारे में पर्याप्त जानकारी होना महत्वपूर्ण है कि कब कंपनी के जनरल काउंसेल या अन्य उचित कार्मिक से सलाह ली जाए। यदि कोई कानून संहिता के विरोधाभास में है, तो आपको कानून का अनुपालन करना होगा किन्हीं लागू कानूनों, नियमों तथा विनियमों का अनुपालन करने में विफल होने के गंभीर परिणाम होते हैं, जिनमें सेवा समाप्ति और संभावित आपराधिक तथा दीवानी दंड भी शामिल हैं।



Ingersoll Rand कंप्रेसर पूरे विश्व में माल-वाहक तथा कूड़ा जहाजों में पाए जाते हैं।

अंतरराष्ट्रीय व्यापार विनियम

वैश्विक स्तर पर हमारे ग्राहकों की आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए हम भौगोलिक सीमाओं के पार वस्तुएँ भेजते हैं। हमारे व्यावसायिक लेन-देन प्रायः निम्नलिखित सहित निर्यातों, पुनः-निर्यातों तथा आयातों को विनियमित करने वाले विभिन्न व्यापार कानूनों के अधीन होते हैं:

- निर्यात नियंत्रण कानून, सीमा-शुल्क कानून, व्यापारिक प्रतिबंध, व्यापार रोक, और आर्थिक प्रतिबंध
- ऐसे बहिष्कार-रोधक कानून जो कंपनियों को किसी ऐसे अन्तरराष्ट्रीय बहिष्कार में भाग लेने से मना करते हैं जिसे U.S. सरकार द्वारा स्वीकृत नहीं किया गया है।

खरीद आदेशों, अनुबंधों, इनवॉयस और भुगतान रिकॉर्ड्स सहित, परंतु इन तक सीमित नहीं, सभी आयात/निर्यात लेन-देन का रिकॉर्ड रखना महत्वपूर्ण है। अंतरराष्ट्रीय व्यापार विनियम जटिल होते हैं। यदि आपका कोई प्रश्न है, तो कृपया अपने स्थानीय प्रबंधन या अनुपालन विभाग से संपर्क करें।

उचित प्रतिस्पर्धा

कभी भी प्रतिस्पर्धियों के साथ मूल्यों या बाजार शेयर पर चर्चा न करें।

एकाधिकारी व्यापार-रोधी कानून यह सुनिश्चित करने के लिए डिज़ाइन किए जाते हैं कि प्रतिस्पर्धा मजबूत बनी रहे और मिली-भगत से मुक्त रहे। Ingersoll Rand सामूहिक कार्य और रचनात्मक सोच के माध्यम से हमारे द्वारा प्रतिस्पर्धा किए जाने वाले प्रत्येक व्यवसाय क्षेत्र में हमारे प्रतिस्पर्धियों से बेहतर करने के लिए प्रतिबद्ध है, परंतु स्पर्धारोधी क्रियाकलापों के माध्यम से नहीं। हम जीतते हैं क्योंकि हमारी वैश्विक टीम उचित तरीके तथा ईमानदारी से व्यवसाय के लिए प्रतिस्पर्धा करती है। कर्मचारियों को **कभी भी**:

- प्रतिस्पर्धियों के साथ मूल्यों या कार्यनीतियों पर चर्चा कतई नहीं करनी चाहिए
- मूल्य निर्धारित करने, बोलियों को समन्वित करने, बाजार आवंटित करने या ग्राहक आवंटित करने के लिए कतई सहमत नहीं होना चाहिए

याद रखें कि आपके लिए व्यापार प्रदर्शनियों या ग्राहक कार्यक्रमों जैसे अनौपचारिक कार्यक्रमों में भी प्रतिस्पर्धियों के साथ स्पर्धा-रोधी विषयों पर चर्चा करना मना है। यदि आप स्वयं को किसी ऐसी स्थिति में पाते हैं जहाँ प्रतिस्पर्धी सूचना पर चर्चा की जा रही है, आपको वहाँ से अवश्य निकल जाना चाहिए और इस बातचीत को तुरंत कानूनी विभाग को रिपोर्ट करना चाहिए।

प्रतिस्पर्धा कानून जटिल होते हैं और इनके उल्लंघन के लिए बड़े जुर्माने होते हैं। यदि आपके कोई प्रश्न हैं तो कानूनी या अनुपालन विभाग से संपर्क करें।

संहिता जागरूकता

एक व्यापार प्रदर्शनी में, Marta की मुलाकात एक पूर्व कर्मचारी Sven से होती है जिसने एक प्रतिस्पर्धी कंपनी के साथ जुड़ने के लिए हाल ही में कंपनी छोड़ी है। Sven अगले वर्ष के लिए कंपनी की कुछ नई बिक्री रणनीतियों के बारे में कुछ प्रश्न पूछता है। Sven के एक मित्र तथा पूर्व सहकर्मी होने के बावजूद Marta उसे बताती है कि वह उसके साथ इस सूचना पर बात नहीं कर सकती क्योंकि वह एक प्रतिस्पर्धी के लिए काम करता है। वह काम पर लौटते ही कानूनी विभाग को इस बातचीत को रिपोर्ट करने के लिए अपने मन में एक नोट भी तैयार कर लेती है।

रिश्वतखोरी और भ्रष्टाचार-रोधक

किसी को भी ऐसा कुछ भी न दें जिसे रिश्वत समझा जा सके। हम “पूरी ईमानदारी” से व्यवसाय करते हैं।

संहिता जागरूकता

कार्लोस, वेनेजुएला में एक बिजली प्रबंधक है। वह वेनेजुएला की नौसेना को पंप उपलब्ध कराने के लिए एक परियोजना हेतु बोली लगा रहा है। नौसेना का एक अधिकारी कार्लोस के पास आता है और उसे बताता है कि एक अन्य कंपनी ने एक बेहतर बोली प्रस्तुत की है परंतु एक छोटे से शुल्क के बदले में वह सुनिश्चित कर सकता है कि यह अनुबंध कार्लोस को ही मिले। कार्लोस इस शुल्क का भुगतान करने से मना कर देता है क्योंकि वह जानता है कि व्यवसाय प्राप्त करने के लिए किसी विदेशी सरकारी अधिकारी को अनुचित भुगतान करना FCPA का उल्लंघन है। वह इस वार्तालाप के बारे में अनुपालन विभाग को भी रिपोर्ट करता है।

Ingersoll Rand अमेरिकी विदेशी भ्रष्ट पद्धतियाँ अधिनियम (U.S. Foreign Corrupt Practices Act - FCPA) और UK रिश्वतखोरी अधिनियम (UK Bribery Act) सहित पूरे विश्व में सभी रिश्वतखोरी-रोधी और भ्रष्टाचार-रोधी कानूनों का अनुपालन करने के लिए प्रतिबद्ध है। कर्मचारियों और कंपनी की ओर से कार्य करने वाले अन्य लोगों के लिए सरकारी अधिकारियों या निजी, गैर-सरकारी व्यावसायिक इकाइयों को अनुचित भुगतान करने या इसका वादा करने की मनाही है। Ingersoll Rand सुविधा भुगतान – रोज़मर्रा के, गैर-विवेकाधीन कार्यों के लिए सरकारी कर्मचारियों को किए जाने वाले छोटे-छोटे भुगतानों की भी मनाही करता है। किसी सरकारी अधिकारी या किसी व्यक्ति को निम्नलिखित के बदले में या इस प्रयास में प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से **कुछ भी मूल्यवान** न दें:

- कोई अनुचित लाभ लेने के लिए
- व्यवसाय प्राप्त करने या बनाए रखने के लिए
- सरकारी या व्यावसायिक निर्णयों को प्रभावित करने के लिए

रिश्वतखोरी-रोधी कानूनों का अनुपालन करने में विफल रहने के लिए जुर्माना अत्यधिक गंभीर हो सकता है। अतिरिक्त दिशानिर्देश के लिए, कृपया कानूनी या अनुपालन विभाग से संपर्क करें।

सरकार के साथ व्यवसाय करना

वर्तमान या संभावित सरकारी ग्राहकों के साथ काम करते हुए यह महत्वपूर्ण है कि हम सरकारी अनुबंध कार्य पर लागू विभिन्न कानूनों, विनियमों तथा कार्यविधियों का पालन करें। ये नियम सामान्यतः अन्य वाणिज्यिक ग्राहकों के साथ व्यवसाय को विनियमित करने वाले नियमों की तुलना में अधिक सख्त तथा जटिल होते हैं। यदि आपके कार्य में किसी सरकारी एजेंसी जैसे सेना, या किसी सरकारी अनुबंधकर्ता के साथ विपणन करना या उसे सामान बेचना, उसके साथ अनुबंध करना, या किसी परियोजना पर कार्य करना शामिल है, तो आपसे सरकार के साथ व्यवसाय को प्रबंधित करने वाले कानूनों तथा नियमों को जानने तथा उनका पालन करने की अपेक्षा की जाती है। इन नियमों का उल्लंघन करने के परिणामस्वरूप बड़ा जुर्माना लगाया जा सकता है, भविष्य में सरकारी अनुबंधों से वंचित किया जा सकता है और यहाँ तक कि व्यक्ति विशेष और कंपनी पर आपराधिक मुकदमा चलाया जा सकता है।

सरकारी कर्मचारियों की सेवाएँ लेना

Ingersoll Rand को वर्तमान तथा पूर्व सरकारी कर्मचारियों और उनके परिवार के सदस्यों को नियुक्त करने की प्रक्रिया को विनियमित करने वाले नियमों तथा विनियमों का पालन करना होगा। प्रारंभिक चर्चा शुरू करने से पहले ही मानव संसाधन और कानूनी या अनुपालन विभाग से पूर्व अनुमति प्राप्त कर लें।

पारिश्रमिक और कार्यसमय संबंधी नियम

Ingersoll Rand सभी लागू पारिश्रमिक तथा कार्य समय कानूनों और विनियमों का पालन करने के लिए प्रतिबद्ध है। यह सुनिश्चित करने के लिए कि Ingersoll Rand के लिए किए जाने वाले सभी कार्यों के लिए उचित पारिश्रमिक दिया जाए, सभी गैर-छूटप्राप्त (घंटेवार) कर्मचारियों को उनके देश में कानून या नीति के अनुसार अपने कार्य समय – चाहे पूर्व-निर्धारित हो या अनिर्धारित हो, ओवरटाइम या निर्धारित समय का हो, प्राधिकृत या अप्राधिकृत हो, को सही तरीके से रिकॉर्ड करना चाहिए।

संहिता जागरूकता

सुमित्रा रक्षा विभाग के लिए काम करने वाले अब्दुल को नियुक्त करना चाहती है जो यह निर्धारित करने की प्रक्रिया में शामिल है कि क्या कंपनी को एक बड़े अनुबंध के लिए चुना जाता है। रक्षा विभाग द्वारा अनुबंध सौंपे जाने की प्रतीक्षा करते हुए, सुमित्रा यह बताने के लिए अब्दुल से संपर्क करने पर विचार करती है कि यदि कंपनी को अनुबंध मिलता है तो वह अब्दुल को कंपनी के लिए अनुबंध का प्रबंधन करने हेतु नियुक्त करना चाहेगी। सुमित्रा यह समझती है कि वर्तमान संघीय कर्मचारियों को नियुक्त करने की प्रक्रिया को प्रबंधित करने वाले कुछ नियम हैं, इसलिए वह मार्गदर्शन के लिए मानव संसाधन (HR) से संपर्क करती है। HR, सुमित्रा को सलाह देता है कि कंपनी को अब्दुल को नियुक्त करने का प्रस्ताव नहीं करना चाहिए। HR उसे यह भी बताता है कि करार प्राप्त होने के बाद अब्दुल को नियुक्त करना संभव हो सकता है, लेकिन उसके लिए भी, विभिन्न नियम लागू होते हैं और उसे केवल कानूनी या अनुपालन विभाग के अनुमोदन तथा मार्गदर्शन के साथ ही अब्दुल से संपर्क करना चाहिए।

पर्यावरण की रक्षा करना

हम आने वाली पीढ़ियों के लिए पर्यावरण की रक्षा करने के प्रति सजग हैं।

Ingersoll Rand पर्यावरण पर हमारे व्यवसाय के नकारात्मक प्रभाव को कम से कम करने के लिए प्रतिबद्ध है और हम अपने संयंत्रों और सुविधाओं का प्रचालन सभी लागू पर्यावरणीय विनियमों का अनुपालन करते हुए कर रहे हैं। सभी कर्मचारियों से लागू पर्यावरणीय कानूनों का पालन करने की अपेक्षा की जाती है।

संहिता जागरूकता

मानव संसाधन (HR) कथित दुराचार के संबंध में आंतरिक जाँच कर रहा है और ऐसे विभिन्न कर्मचारियों से बातचीत कर रहा है जिनके पास इसके संबंध में कोई सूचना हो सकती है। पूछताछ किए जाने वालों में से एक कर्मचारी अजय के पास सबूत है कि उसका मित्र दुराचार में शामिल था, परंतु वह अपने मित्र को परेशानी में नहीं डालना चाहता। अजय का मानना है कि यदि वह जो जानता है उसे नहीं बताता है तो वह झूठ नहीं बोल रहा होगा। फिर भी, अजय कंपनी की जाँच में सहयोग करने के लिए बाध्य है और इसका अर्थ है कि उसे सभी प्रश्नों का उत्तर सच्चाई से देना चाहिए और ऐसी कोई भी सूचना उपलब्ध करानी चाहिए जिसकी उसे जानकारी है और जो संभावित रूप से सहायक हो सकती है। किसी जाँच के दौरान सूचना छिपाना संहिता का उल्लंघन है।

कंपनी की जाँचों तथा लेखा-परीक्षाओं में सहयोग करना

सभी कर्मचारियों से कंपनी की जाँचों में पूरा सहयोग करने और ईमानदारी से तथा सही-सही सूचना प्रदान करने की अपेक्षा की जाती है। किसी जाँच के दौरान सूचना को छिपाना या सहयोग करने में विफल रहना संहिता का उल्लंघन है।

कर्मचारियों को आंतरिक तथा बाह्य लेखा-परीक्षकों के साथ पूरा सहयोग करना चाहिए। आपको कभी भी हमारी कंपनी की किसी लेखा-परीक्षा या समीक्षा में शामिल किसी व्यक्ति को भ्रमित करने, धोखे से प्रभावित करने या उससे चालाकी करने का प्रयास कतई नहीं करना चाहिए।

हम ग्राहकों को सफल बनाते हैं

हम ऐसे उत्पाद बनाते हैं जिन्हें अपना स्वयं का बताने में हमें गर्व होता है।

हमारे ग्राहक अपेक्षा करते हैं कि हमारे उत्पाद बाजार में उपलब्ध सर्वश्रेष्ठ उत्पादों में से हों, और हम जानते हैं कि वे अनिवार्य, महत्वपूर्ण तथा मिशन हेतु जरूरी समाधानों के लिए हम पर निर्भर करते हैं। हम अपने ग्राहकों के साथ जीवन भर के लिए जुड़े रहने की इच्छा रखते हैं, इसलिए हम उसके साथ हमारे ऊपर आने वाली जिम्मेदारी को स्वीकार करते हैं। उनकी संतुष्टि हमारी सफलता के लिए अनिवार्य है, और हम चाहते हैं कि वे हमारे उत्पादों तथा सेवाओं से प्रसन्न हों।

4

उत्पाद की गुणवत्ता

हम उच्च गुणवत्ता के उत्पाद बनाने के लिए प्रतिबद्ध हैं। यह सुनिश्चित करने के लिए हम हमारे ग्राहकों को सुरक्षित तथा नवाचारी उत्पाद उपलब्ध कराएं, हम सभी लागू कानूनों तथा विनियमों के अनुपालन में अपने उत्पादों का विनिर्माण करते हैं। इसके अतिरिक्त हम व्यापक स्तर पर उत्पाद का परीक्षण करते हैं और गुणवत्ता सुनिश्चित करते हैं। किसी वास्तविक या संभावित उत्पाद गुणवत्ता या सुरक्षा मुद्दा जानकारी में आने पर तुरंत अपने सुपरवाइजर, अपने सुविधा-केंद्र प्रमुख, अपने सुविधा सुरक्षा समन्वयक या कॉर्पोरेट पर्यावरणीय एवं सुरक्षा विभाग को सूचित करें।

ग्राहक संतुष्टि

Ingersoll Rand हमारे ग्राहकों की आवश्यकताओं को पूरा करने वाले नवाचारी, उच्च गुणवत्ता के उत्पाद विकसित करके ग्राहकों के विश्वास को बनाए रखती है। हमारा लक्ष्य हमारे सभी उत्पादों तथा ब्रांड्स के लिए ग्राहक संतुष्टि में #1 बनना है।



Ingersoll Rand कंप्रेसरों और पंपों का प्रयोग तेल तथा प्राकृतिक गैस की खोज में किया जाता है।

हम साथ मिलकर काम करते हैं



हम साथ मिलकर एक सकारात्मक कार्य वातावरण तैयार करते हैं।

हम वैश्विक टीम हैं और हम ऐसी संस्कृति का आनंद मना रहे हैं जो विविध विचारों, पृष्ठभूमियों और अनुभवों को अपनाती है। हम लोगों के साथ व्यवहार में और उन्हें उपलब्ध कराए जाने वाले अवसरों में समानता और एक ऐसा समवेशी, स्वास्थ्यप्रद तथा सम्मानजनक कार्य वातावरण तैयार करने के प्रति प्रतिबद्ध हैं जहाँ सभी कर्मचारी प्रगति कर सकें और सार्थक ढंग से योगदान दे सकें।

स्वास्थ्य और सुरक्षा कानून

सुरक्षा हमेशा हमारी पहली प्राथमिकता है।

संहिता जागरूकता

जगन देखता है कि संयंत्र के उपकरण का एक टुकड़ा क्षतिग्रस्त हो गया है और इससे कोई घायल हो सकता है। उसे चिंता होती है कि यदि वह शिफ्ट समाप्त होने से पहले इसे रिपोर्ट करता है तो संयंत्र में उत्पादन रुक सकता है। तथापि, जगन निर्णय करता है कि "सुरक्षा सबसे पहले है" इसलिए वह तुरंत असुरक्षित स्थिति के बारे में अपने प्रबंधक और संयंत्र सुरक्षा प्रमुख को रिपोर्ट करता है।

यह सुनिश्चित करने के लिए कि हमारा कार्य वातावरण सुरक्षित रहे, कर्मचारियों के लिए यह महत्वपूर्ण है कि वे सभी सुरक्षा प्रक्रियाओं का पालन करें, विशेष रूप से मशीनों के प्रचालन तथा भारी वस्तुओं को उठाने से संबंधित प्रक्रियाएँ। हम सुरक्षा को प्रथम प्राथमिकता देकर, स्थापित सुरक्षा कार्यविधियों का पालन करके, कंपनी के सुरक्षा कार्यक्रमों का अनुपालन करके और जिन देशों में हम प्रचालन करते हैं उनमें से प्रत्येक देश में व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य विनियमों का कड़ाई से पालन करके दुर्घटनाओं को रोक सकते हैं। किसी संभावित असुरक्षित क्रियाकलाप को तुरंत अपने प्रबंधक या संयंत्र सुरक्षा समन्वयक को रिपोर्ट करें। यदि आपको लगता है कि आपके स्थानीय प्रबंधन द्वारा किसी सुरक्षा मुद्दे पर उचित कार्रवाई नहीं की जा रही है, तो आपको कॉर्पोरेट पर्यावरणीय तथा सुरक्षा विभाग (Environmental and Safety Department) से संपर्क करना चाहिए।

एक-दूसरे के साथ सम्मानजनक व्यवहार करना

हमारे कर्मचारी हमारी सबसे महत्वपूर्ण सम्पत्ति हैं। हम विभिन्न संस्कृतियों का सम्मान करते हैं और हम विभिन्न मतों का सम्मान करते हैं।

Ingersoll Rand में हम एक-दूसरे के साथ हमेशा सम्मानजनक तथा गरिमापूर्ण व्यवहार करते हैं और हम इस बात को समझते हैं कि हम सभी भिन्न पृष्ठभूमियों और संस्कृतियों से आते हैं। हमारा मानना है कि सभी कर्मचारियों को – चाहे वे कहीं भी हों – भेदभाव, उत्पीड़न और भयमुक्त वातावरण में काम करने का हक है। हम पूरे विश्व में विद्यमान कार्यस्थल पद्धतियों का भी सम्मान करते हैं और स्थानीय संस्कृति तथा प्रथाओं के प्रति संवेदनशील हैं।

निजता

हम अपने कर्मचारियों के व्यक्तिगत निजता अधिकारों को बरकरार करते हैं।

सही मायने में एक वैश्विक टीम बनने के लिए हमें एक-दूसरे की निजता का सम्मान अवश्य करना चाहिए। यदि आपकी हमारे कर्मचारियों के निजी रूप से पहचानने योग्य डेटा या डेटा का रखरखाव करने वाली प्रणालियों तक पहुँच है, तो आपको निजी रूप से पहचानने योग्य डेटा एकत्र करने, इसका उपयोग और प्रकटीकरण करने के संबंध में सभी लागू नीतियों और कानूनों का पालन करना होगा।

आपको:

- केवल वैध व्यावसायिक उद्देश्य के लिए निजी सूचना देखनी चाहिए
- निजी सूचना को सुरक्षित रूप से रखना चाहिए और निपटान करना चाहिए
- किन्हीं संभावित निजता उल्लंघनों या सुरक्षा जोखिमों के संबंध में तुरंत कानूनी विभाग या स्थानीय कानून के अनुसार कंपनी के अंदर अन्य प्राधिकृत व्यक्तियों को रिपोर्ट करना चाहिए
- डेटा गोपनीयता से संबंधित सभी स्थानीय कानूनों को समझना और उनका पालन करना चाहिए

अनेक देशों में ऐसे कानून और दिशानिर्देश हैं जो विदेश में कतिपय निजी कर्मचारी सूचना के आदान-प्रदान को विनियमित करते हैं। हम उन निजता कानूनों का पालन करते हैं जो हमारे द्वारा व्यवसाय किए जाने वाले देशों में लागू हैं। यदि आप किसी ऐसी परियोजना में शामिल हैं जिसके लिए आपको व्यक्तिगत रूप से पहचान की जा सकने वाली जानकारी को इसके स्रोत देश से बाहर भेजना है, तो कृपया कानूनी, IT या अनुपालन विभाग से संपर्क करें।

कंपनी के कम्प्यूटरों में भंडार की गयी सभी इलेक्ट्रॉनिक डेटा कंपनी की संपत्ति है। कर्मचारियों को कंपनी के कम्प्यूटरों या कंपनी के अन्य संसाधनों का प्रयोग करते समय निजता की अपेक्षा नहीं करनी चाहिए।



Ingersoll Rand रोगी देखभाल, प्रयोगशालाओं, दवाइयों से संबंधित अनुसंधान तथा उत्पादन में प्रयोग किए जाने वाले उपकरणों के लिए प्रमुख घटक उपलब्ध कराती है।



Club Car के पास हमारे ग्राहकों तथा हमारे समुदायों की सेवा करने के लिए गोल्फ कारों, वाणिज्यिक उपयोग के वाहनों और व्यक्तिगत-उपयोग के यातायात के लिए उद्योग-अग्रणी नवाचार तथा डिजाइन में 60 वर्ष से अधिक का अनुभव है।

कंपनी कानून के दायरे में रहते हुए किसी भी समय अपने सिस्टम्स पर दस्तावेजों की निगरानी या उन तक पहुँच प्राप्त कर सकती है। Ingersoll Rand यह मानती है कि U.S. के बाहर कुछ देशों में कर्मचारियों के पास कंपनी द्वारा जारी किए गए कर्मचारी कम्प्यूटरों में मौजूद व्यक्तिगत डेटा के लिए सीमित निजता अधिकार हैं। जहाँ आवश्यक होता है वहाँ Ingersoll Rand ऐसे डेटा के संबंध में इन अधिकारों का सम्मान करती है।

विविधता एवं समावेशन

हम अपने कार्यबल में विविधता को बढ़ावा देने के लिए प्रतिबद्ध हैं। हमारी नियुक्ति प्रक्रियाओं में नस्ल, रंग, धर्म, आयु, लिंग, यौन रुचि, राष्ट्रीयता, विकलांगता, नागरिकता स्थिति, पूर्व सैनिक स्थिति या कानून में शामिल किसी भी घटक के आधार पर भेदभाव की मनाही है। हमारा मानना है कि हमारे कार्यबल में विविधता एक मूल्यवान संपत्ति है और हम एक समावेशी कार्य वातावरण तैयार करने का प्रयास करते हैं जिसमें विभिन्न विचारों, परिदृश्यों तथा मतों का सम्मान किया जाए और उन्हें प्रोत्साहित किया जाए।

उत्पीड़न-रोधक

कार्यस्थल पर कभी भी अवांछनीय यौन प्रस्ताव, यौन संबंधों के अनुरोध या डेट पर जाने की माँग को स्वीकार नहीं किया जाता।

हम एक उत्पीड़न-मुक्त कार्य वातावरण उपलब्ध कराने की अपेक्षा करते हैं। उत्पीड़न के कई रूप हो सकते हैं जिनमें डराने वाला, अपमानजनक या शत्रुतापूर्ण कार्य वातावरण तैयार करने वाला अवांछनीय मौखिक, दृश्य या शारीरिक व्यवहार शामिल है। हम कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न, नस्लीय, जातीय, लैंगिक या धार्मिक अपशब्दों या अपमानजनक टिप्पणियों को बर्दाश्त नहीं करते। यौन या अन्य प्रकार के उत्पीड़न का निर्धारण आपके कार्यों और दूसरों पर इनके प्रभाव द्वारा किया जाता है, चाहे आपका इरादा कुछ भी हो।

कार्यस्थल पर हिंसा को बिल्कुल भी सहन न करना

हम कार्यस्थल पर हिंसा के किसी कार्य या धमकी या अनुचित/आक्रामक शारीरिक या मौखिक व्यवहार को बर्दाश्त नहीं करेंगे। इसमें धमकी या उत्पीड़न वाली टीका-टिप्पणियाँ, शारीरिक आक्रमण या किसी दूसरे की संपत्ति को क्षतिग्रस्त करना शामिल है।

नशा एवं अल्कोहल-मुक्त

नशीली दवाएं और अल्कोहल से व्यक्ति के निर्णय लेने की क्षमता तथा वाहन चलाने के कौशल क्षीण हो सकते हैं और सहकर्मियों, ग्राहकों और अन्य लोगों को नुकसान का जोखिम हो सकता है। कंपनी की संपत्ति पर या कार्य समय के दौरान अवैध नशीली दवाएं रखना या उनके प्रभाव में रहना पूर्णतया प्रतिबंधित है। कर्मचारी कंपनी की संपत्ति पर अल्कोहल-युक्त पेय पदार्थ का भी उपयोग नहीं करेंगे या अपने पास नहीं रखेंगे, उन स्थितियों को छोड़ कर जहाँ Ingersoll Rand द्वारा प्रायोजित किसी कार्यक्रम में विशेष रूप से अल्कोहल की अनुमति दी गई हो। तथापि, Ingersoll Rand यह समझती है कि U.S. के बाहर कुछ देशों में हमें कंपनी की संपत्ति पर अल्कोहल रखने पर प्रतिबंध लगाने की अनुमति नहीं है और Ingersoll Rand अपेक्षित सीमा तक ऐसे स्थानीय कानूनों तथा विनियमों का पालन करेगी।

सामुदायिक एवं राजनैतिक गतिविधियाँ

हम कर्मचारियों को कार्य और जीवन के बीच स्वास्थ्यप्रद संतुलन बनाने के लिए प्रोत्साहित करते हैं और हम कर्मचारियों को उनके समुदायों के साथ शामिल होने के लिए भी प्रोत्साहित करते हैं। तथापि, कर्मचारियों को अपने व्यक्तिगत धार्मिक या राजनैतिक मत कभी दूसरों पर थोपने नहीं चाहिए।

राजनैतिक क्रियाकलाप कार्यस्थल के बाहर अपने स्वयं के समय में किए जाने चाहिए। कर्मचारियों को कंपनी की संपत्ति पर प्रत्याशियों का प्रचार या राजनैतिक सामग्री का वितरण नहीं करना चाहिए। कोई भी कर्मचारी कानूनी विभाग के स्पष्ट अनुमोदन के बिना कंपनी के नाम पर राजनैतिक अंशदान करने के लिए प्राधिकृत नहीं है।

संहिता जागरूकता

सुशील दो सहकर्मियों के बीच एक तीखी बहस को सुन लेता है। उनकी आवाज ऊंची है और वे एक-दूसरे के प्रति आक्रामक तथा टकराव की स्थिति में हैं। सुशील इस डर से इसके बीच नहीं पड़ना चाहता कि कहीं वह घायल न हो जाए। तथापि सुशील किसी सुरक्षित स्थान पर जाने और अपने मानव संसाधन तथा अपने प्रबंधक से संपर्क करने का निर्णय करता है। वह जानता है कि Ingersoll Rand में कार्यस्थल पर हिंसा को बिल्कुल भी सहन नहीं किया जाता।



Ingersoll Rand के तार-रहित तथा न्यूमेटिक प्रभाव रेंचों की सभी जगह पेशेवरों द्वारा अत्यधिक सराहना की जाती है। वे अपने टिकाऊपन तथा सुगठित प्रोफाइल, किसी भी तरह प्रयोग करने में विश्वसनीयता और बाजार में सर्वश्रेष्ठ शक्ति-से-भार अनुपात के लिए जाने जाते हैं।

हम रचनात्मक रूप से सोचते हैं



हम अपनी कंपनी की बौद्धिक संपदा की रक्षा करते हैं। हमें अपनी रचनात्मक सोच, और अपने ग्राहकों के लिए अभिनव और उपयोग के लिए महत्वपूर्ण उत्पाद का निर्माण करने पर गर्व है। हमें यह सुनिश्चित करना होता है कि हम सभी इन विचारों और नवाचारों के साथ-साथ कंपनी की दूसरी संपत्तियों की सुरक्षा करने के लिए मिलकर काम करें।

गोपनीय जानकारी

जब तक आपको ऐसा करने के लिए स्पष्ट रूप से अधिकृत ना किया जाए, तब तक कंपनी के विचारों, डिजाइनों और अनुसंधान एवं विकास को कंपनी के बाहर किसी से साझा न करें।

गोपनीय जानकारी वह जानकारी है जो आम जनता के लिए उपलब्ध नहीं है, कंपनी के भीतर इसका प्रकटीकरण सीमित है या कंपनी द्वारा इसे गोपनीय निर्धारित किया गया है। कई बार, आपके पास कंपनी की गोपनीय जानकारी या किसी व्यावसायिक भागीदार की गोपनीय जानकारी तक पहुँच उपलब्ध हो सकती है। गोपनीय जानकारी में व्यावसायिक रहस्यों, महत्वपूर्ण गैर-सार्वजनिक जानकारियों, व्यावसायिक योजनाओं, मूल्य निर्धारण, आविष्कारों, डिजाइनों और नए उत्पादों सहित ऐसी सभी गैर-सार्वजनिक जानकारियाँ शामिल होती हैं, जो प्रतिस्पर्धियों के लिए उपयोगी हो सकती हैं, या इनका प्रकटीकरण, कंपनी या इसके ग्राहकों के लिए अहितकर हो सकता है।

गोपनीय जानकारीयों की सुरक्षा के लिए सभी बुनियादी कदम उठाए जाने चाहिए, जिनमें निम्नलिखित शामिल हैं:

- जानकारी को स्पष्ट रूप से "गोपनीय" चिह्नित करना, ताकि दूसरों को पता रहे कि इस जानकारी को सुरक्षित रखा जाना चाहिए
- गोपनीय जानकारी को केवल उन्हीं को प्रकट करें जिनकी "जानने की आवश्यकता" वैध है।
- गोपनीय जानकारी का उपयोग केवल इसके निर्धारित उपयोग के लिए करना
- गोपनीय दस्तावेजों को कार्य क्षेत्र से केवल तभी निकालना जब ऐसा करना नितांत आवश्यक हो
- गोपनीय जानकारी का ऐसे तरीके से निपटान करना जो कि इसकी गोपनीयता बनाए रखने के लिए निर्दिष्ट हो (जैसे, दस्तावेजों की कतरनें करना)
- यह सावधानी बरतना कि गोपनीय जानकारी पर चर्चा एकांत क्षेत्र में की जाए ताकि किसी अन्य द्वारा बातचीत सुने जाने से बचा जा सके (याद रखें, एलेवटर और विश्राम कक्ष एकांत क्षेत्र नहीं हैं)

भेदिया व्यापार

एक कर्मचारी के रूप में, आप Ingersoll Rand या किसी अन्य कंपनी के बारे में "महत्वपूर्ण गैर-सार्वजनिक जानकारी" से भी अवगत हो सकते हैं। महत्वपूर्ण गैर-सार्वजनिक जानकारी वह जानकारी है जिससे इस जानकारी के आधार पर किसी तर्कसंगत निवेशक का किसी कंपनी के स्टॉक को खरीदना या बेचा जाना प्रभावित होगा। जब कर्मचारियों पास कंपनी के बारे में गैर-सार्वजनिक जानकारी उपलब्ध हो, तब उनके लिए किसी भी कंपनी का स्टॉक खरीदना या बेचना सख्त मना है। कर्मचारियों को "स्टॉक टिपिंग" — अर्थात्, किसी संबंधी, सहकर्मि मित्र या किसी अन्य को कंपनी के बारे में ऐसी गैर-सार्वजनिक जानकारी का खुलासा करना भी सख्त मना है जिसके जानकारी के आधार पर वह व्यक्ति कंपनी के स्टॉक खरीदने या बेचने में सक्षम हो सके।

संहिता जागरूकता

और कई अन्य सहकर्मियों के साथ रमेश लिफ्ट में जा रहा है, जब सुरेश उससे किसी ग्राहक से संबंधित कुछ गोपनीय जानकारी के बारे में प्रश्न पूछता है। रमेश, सुरेश को बातचीत करने के लिए उसके कार्यालय में आने के लिए कहता है क्योंकि वह जानता है कि उसे सार्वजनिक स्थान पर इस जानकारी पर चर्चा नहीं करनी चाहिए।

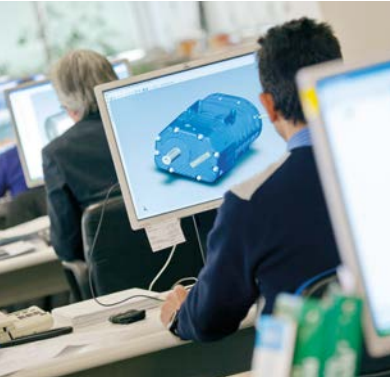


Quantima, ऑटोमोटिव और पेय पदार्थ अनुप्रयोगों में इस्तेमाल किया जाने वाला दो चरणों वाला क्रांतिकारी डायरेक्ट ड्राइव है और यह हमारे ग्राहकों के ऊर्जा बचत उद्देश्यों में पूरक का काम करता है।

बौद्धिक संपदा

हमारी बौद्धिक संपदा को उचित प्राधिकार के बिना कभी भी वितरित या प्रकाशित न करें।

हमारी बौद्धिक संपदा कंपनी के लिए अमूल्य संपत्ति है और हमें इसकी रक्षा गंभीरता के साथ करनी चाहिए। बौद्धिक संपदा में हमारे ब्रांड, कॉपीराइट्स, आविष्कार, पेटेंट्स और व्यापारिक रहस्य शामिल हैं। कोई भी बाहरी पक्षकार उचित प्राधिकरण और कानूनी विभाग द्वारा अनुमोदित लाइसेंस समझौते के बिना हमारे ट्रेडमार्क्स या अन्य बौद्धिक संपदा का उपयोग करने में सक्षम नहीं होना चाहिए।



पारमा, इटली में स्थित Robuschi S.r.l., जल परिशोधन से लेकर चीनी उद्योग तक में इस्तेमाल के लिए कंप्रेसर, ब्लोअर और पंप का डिजाइन और विनिर्माण करती है।

हमारी बौद्धिक संपदा में हमारे कर्मचारियों के कार्य उत्पाद भी सम्मिलित हैं। एक कर्मचारी के रूप में, आप जो कार्य करते हैं और आपके द्वारा अपनी ऊयूटी से संबंधित, या कंपनी के समय, संसाधनों या जानकारी का उपयोग करते हुए सृजित चीजें, Ingersoll Rand की संपत्ति है और इनका उपयोग केवल कंपनी के व्यवसाय के संचालन के लिए किया जाना चाहिए। इसमें दस्तावेज़, योजनाएं, विश्लेषण और अनुमान, आविष्कार, विचार, सॉफ्टवेयर प्रोग्राम, संवर्धन, कलाकृति, प्रक्रियाएं, डिज़ाइन या ऐसा कोई भी अन्य कार्य जिसे आप कंपनी के लिए अपने काम के संबंध में सृजित या तैयार करने में मदद करते हैं, शामिल हैं। यदि आप कंपनी छोड़ते हैं, तो कंपनी की सारी संपत्ति कंपनी के पास अवश्य होनी चाहिए या वापस लौटाई जानी चाहिए और आपको इनकी प्रतियाँ रखने की अनुमति नहीं होगी, सिवाय जहाँ ऐसा स्पष्टतया सहमति प्राप्त या निर्धारित नहीं हो।

ईमेल, इंटरनेट, सोशल मीडिया और सूचना प्रणालियाँ

कंपनी की सूचना प्रौद्योगिकी प्रणालियाँ हमारे व्यवसाय का प्रमुख घटक हैं और इनका उपयोग केवल व्यावसायिक उद्देश्यों के लिए किया जाना चाहिए। कंपनी मानती है कि कर्मचारियों को सीमित व्यक्तिगत उपयोग के लिए समय-समय पर कंपनी उपकरणों और/या संचारों इत्यादि का उपयोग करने की आवश्यकता हो सकती है। निम्नलिखित परिस्थितियों में ऐसे उपयोग की अनुमति है:

- यह सीमित अवधि के लिए हो
- कर्मचारी की नौकरी से संबंधित जिम्मेदारियों को बाधित न करता हो
- इसमें अपमानजनक, मानहानिकारक, रोषकारी, नस्लवादी, कामोद्दीपक या अश्लील सामग्री न हो
- कंपनी की छवि को गलत तरीके से प्रकट न करता हो, कंपनी की प्रतिष्ठा को नकारात्मक रूप से प्रभावित न करता हो या कंपनी को देयता के प्रति जिम्मेदार न ठहराता हो

जिन देशों में कानून द्वारा ऐसा स्वीकार्य हो, वहाँ Ingersoll Rand कर्मचारी की ईमेल, टेक्स्ट मैसेज, वॉइस मेल, सोशल मीडिया गतिविधियों और इंटरनेट उपयोग की निगरानी करने का अधिकार रखती है।

चैट रूम, संदेश बोर्ड और इस तरह की वेबसाइट ऐसे सार्वजनिक फोरम हैं जहाँ कंपनी की गोपनीय जानकारी, व्यक्तिगत या ग्राहक डेटा, व्यापारिक रहस्यों या किसी अन्य अनधिकृत सामग्री को प्रकट करना अनुचित है। यदि आपको व्यावसायिक कारणों से इन फोरमों का उपयोग करने की आवश्यकता है तो अनुमोदन के लिए अग्रिम रूप से अपने स्थानीय प्रबंधन या कानूनी (Legal) या अनुपालन विभाग (Compliance Department) से संपर्क करें।

मुफ्त सॉफ्टवेयर सहित, किसी भी सॉफ्टवेयर, शेयरवेयर, प्रदर्शन या मूल्यांकन सॉफ्टवेयर को तब तक किसी कर्मचारी के कंप्यूटर पर डाउनलोड या इंस्टॉल नहीं किया जाना चाहिए जब तक कि IT द्वारा इसका अनुमोदन न और इसे उन्हेने इंस्टाल न किया हो।

संहिता जागरूकता

शिशिर को किसी मित्र से ईमेल प्राप्त होती है जिसमें यौन अभिव्यक्ति वाले चुटकुले हैं। शिशिर समझता है कि इंटरनेट पर अनुचित सामग्री भेजने के लिए कंपनी की संपत्ति का उपयोग करना कभी भी स्वीकार्य नहीं है, इसलिए वह ईमेल हटा देता है और ईमेल को किसी को अग्रेषित नहीं करता है।

कंपनी रिकॉर्ड्स रखना

ऐसे कंपनी रिकॉर्ड्स को कभी भी संशोधित न करें, मिटाएं या छिपाएं नहीं, जिन्हें कानूनी कारणों से रखा जाना अपेक्षित हो।

संहिता जागरूकता

सीमा को ऐसी परियोजना से संबंधित कानूनी अधिकार नोटिस प्राप्त होता है, जिस पर उसने काम किया है। "कानूनन रखना" में उसे परियोजना से संबंधित सभी दस्तावेजों, रिकॉर्ड्स और ईमेल को बरकरार रखने का निर्देश मिलता है। सीमा ऐसी ईमेल के बारे में चिंतित हैं जिसे भेजा जाना उसे याद है, जिसमें उसने कहा था कि उसका बॉस परियोजना में अनैतिक रूप से काम कर रहा था। वह अब उस तरह से महसूस नहीं करती है और वह जानती है कि केवल वह और ईमेल प्राप्तकर्ता ही ईमेल के बारे में जानते हैं। सीमा ईमेल हटाने के बारे में सोचती है ताकि उसके बॉस के बारे में उसकी नकारात्मक टिप्पणी सार्वजनिक नहीं हो पाए। हालाँकि, सीमा समझती है कि एक बार कानूनी नोटिस जारी होने के बाद, वह नोटिस में संरक्षण के लिए चिह्नित किसी भी दस्तावेज को संशोधित, बदल या हटा नहीं सकता है, चाहे यह कितना भी शर्मनाक या असत्य हो।

सभी कर्मचारियों द्वारा कंपनी रिकॉर्ड्स को रखने और नष्ट करने संबंधी शेड्यूल का पालन किया जाना जरूरी है जो कि हार्ड-कॉपी और इलेक्ट्रॉनिक दस्तावेजों पर लागू है।

समय-समय पर, आपको कानूनी मामले के संबंध में कुछेक रिकॉर्ड बरकरार रखने की अपेक्षा के बारे में सूचित किया जा सकता है। इसे "कानूनन रखना" कहा जाता है। आपसे इस अनुरोध का अनुपालन किया जाना अपेक्षित है और संरक्षित किए जाने वाले किसी भी रिकॉर्ड को संशोधित करना, हटाना, मिटाना, छोड़ना या अन्यथा नष्ट करना सख्त मना है।



Ingersoll Rand का कोई कर्मचारी किसी पंप का गहनता से निरीक्षण करता है ताकि हम ग्राहकों की अपेक्षाओं से बेहतर प्रदर्शन कर सकें।

हमारे लिए संहिता सर्वोपरि है।

हम स्वामियों की तरह सोचते और काम करते हैं, और हम कार्रवाई करते हैं। हर व्यक्ति से यह अपेक्षा है कि वह हमारी संहिता में निर्धारित दिशानिर्देशों का पालन करे।

7

सभी कर्मचारियों से सिर्फ संहिता का पालन करने की ही नहीं, बल्कि अनुकरणीय व्यवहार से सबसे अग्रणी रहने की भी अपेक्षा है।

कार्यस्थल में सम्मान और विश्वास को बढ़ावा देने के लिए प्रत्येक व्यक्ति जिम्मेदार है।

यदि आप कर्मचारियों को सुपरवाइज़ करते हैं, तो आप से अपेक्षा की जाती है कि आप न केवल स्वयं संहिता का पालन करें, बल्कि यह भी सुनिश्चित करें कि आप जिन कर्मचारियों की निगरानी करते हैं, वे भी हमारी संहिता के बारे में समझें और इसका अनुपालन करें। इसके साथ, परिसर के प्रमुख अधिकारियों को यह सुनिश्चित करने के लिए काम करना चाहिए कि हमारे सुविधा-केंद्रों में काम करने वाले सभी कर्मचारियों द्वारा हमारी संहिता का पालन किया जाए। सुपरवाइज़रों द्वारा यह सुनिश्चित किया जाना भी अपेक्षित है कि जो कर्मचारी उन्हें रिपोर्ट करते हैं, उन्हें उचित तरीके से अनुपालन प्रशिक्षण दिया जाए, और उनके द्वारा इसे पूरा किया जाए।

हम सभी को मिलकर ऐसा माहौल प्रोत्साहित करने के लिए काम करना चाहिए जहाँ कर्मचारी सहजता से प्रश्न पूछ सकें और चिंताएं प्रकट कर सकें। यदि आप दुराचार के बारे में जानते या संदेह करते हों, तो आपसे अपेक्षा की जाती है कि आप या तो स्थिति का समाधान करें या इसे किसी उपयुक्त व्यक्ति तक पहुँचाएं ताकि समस्या का उचित समाधान हो सके।

किसी सरोकार को रिपोर्ट करना

अगर आप कुछ देखें तो कुछ कहें।

Ingersoll Rand में काम करते हुए, आप किसी नैतिक दुविधा का सामना कर सकते हैं या कार्यस्थल में कुछ ऐसा देख सकते हैं जिसके कारण आप चिंतित हो जाएं। उन मामलों में, आपसे अपेक्षा की जाती है कि आप अपने प्रबंधक से संपर्क करें, यही हमारी सलाह है। यदि आप ऐसा करने में असहज हों तो आप किसी अन्य प्रबंधक, अपने सुविधा-केंद्र के मुख्य अधिकारी, मानव संसाधन (Human Resources), या कानूनी या अनुपालन विभाग से संपर्क कर सकते हैं।

इसके अलावा, आप अपने विवेक से, लेखा-परीक्षा समिति, जनरल काउंसल (General Counsel) या आंतरिक लेखा-परीक्षा प्रमुख को रिपोर्ट कर सकते हैं: (1) किसी भी संदिग्ध लेखांकन, आंतरिक लेखा नियंत्रण या लेखा-परीक्षण के मामले; (2) लागू कानूनी और विनियामक अपेक्षाओं या इस संहिता का संभावित गैर-अनुपालन; या (3) कर्मचारियों और उन अन्य व्यक्तियों के खिलाफ कथित बदला जिन्होंने सद्भाव में रिपोर्ट की हो।

आप ऐसे किसी भी मामले की रिपोर्ट कर सकते हैं:

- (क) Ingersoll Rand को लिखित रूप में,
ध्यानार्थ: Chairman of the Audit Committee
(लेखा-परीक्षा समिति के अध्यक्ष) या
General Counsel (जनरल-काउंसल) या Internal Audit
(आंतरिक लेखा-परीक्षा),
800-A Beaty Street,
Davidson, North Carolina 28036;
- (ख) इस संहिता में दिए गए कंपनी के अंतर्देशीय हॉटलाइन नंबर(रों) पर कॉल करके;
- (ग) www.irethicsreports.com पर कंपनी के स्वतंत्र हॉटलाइन सेवा प्रदाता की वेबसाइट पर पहुँचकर।

कोई भी अन्य इच्छुक गैर-कर्मचारी या बाहरी पक्ष भी ऊपर वर्णित किसी भी मामले की रिपोर्ट लेखा-परीक्षा समिति, जनरल काउंसल या आंतरिक लेखापरीक्षा को कर सकता है।

ऐसी रिपोर्ट काल्पनिक या निष्कर्षात्मक की बजाय तथ्यात्मक होनी चाहिए और इसमें उचित आकलन संभव बनाने के लिए यथासंभव विशिष्ट जानकारी होनी चाहिए। इसके अलावा, सभी रिपोर्टों में जाँच शुरू करने का आधार प्रदान करने के लिए पर्याप्त पुष्टिकारक जानकारी होनी चाहिए, जिसमें उदाहरण के लिए, उल्लंघनों के संदेह वाले व्यक्तियों के नाम, उल्लंघनों से संबंधित तथ्य, शिकायतकर्ता को उल्लंघन के बारे में कैसे पता चला, और, यदि ज्ञात हो, तो कंपनी को संभावित नुकसान का अनुमान, शामिल है।

नैतिकता हॉटलाइन और वेबसाइट को बाहरी, स्वतंत्र सेवा प्रदाता द्वारा प्रबंधित किया जाता है और यह कंपनी के किसी भी कर्मचारी को गुमनाम और गोपनीय आधार पर रिपोर्ट प्रस्तुत करने की अनुमति देता है।

Ingersoll Rand सभी रिपोर्टों की अपनी आंतरिक प्रक्रियाओं के अनुसार जाँच करेगी। यदि ऐसा अनुरोध किया जाता है, तो संहिता के संभावित उल्लंघन की रिपोर्ट करने वाले किसी भी कर्मचारी की पहचान को गोपनीय रखा जाएगा, सिवाय उन मामलों के जहाँ कंपनी द्वारा कर्मचारी की पहचान का प्रकटीकरण करना कानून के तहत अपेक्षित हो, या कंपनी यह निर्णय करती है कि गहन जाँच करने और मामले का हल करने के लिए यह प्रकटीकरण आवश्यक है।

संहिता जागरूकता

ने ऐसी बातचीत सुनी जिससे उसे विश्वास हो गया कि उसके एक सहकर्मी ने गोपनीय जानकारी का इस्तेमाल शायद भेदिया व्यापार में शामिल होने के लिए किया होगा। चूंकि के पास उल्लंघन का कोई ठोस सबूत नहीं है, इसलिए वह आश्वस्त नहीं है कि उसे इसकी रिपोर्ट करनी चाहिए या नहीं। विचार करने पर, जानती है कि इस संहिता में उससे अपेक्षित है कि वह अपनी चिंता प्रकट करे ताकि प्रबंधन इस चिंता के गुणदोष निर्धारित करने के लिए उचित समीक्षा कर सके।

प्रशासन

निदेशक मंडल। लेखा-परीक्षा समिति के माध्यम से, कंपनी का निदेशक मंडल (Board of Directors) यह सुनिश्चित करने में मदद करेगा कि इस संहिता को सही तरीके से लागू की जाए। इस संहिता को लागू करने के लिए अनुपालन प्रक्रियाओं की समय-समय पर समीक्षा के लिए लेखा-परीक्षा समिति जिम्मेदार है और यह निदेशक मंडल को इस संहिता में स्पष्टीकरण या आवश्यक परिवर्तन की अनुमोदन के लिए सिफारिश करेगी।

अधिकारी और प्रबंधक। अपने कर्मचारियों सहित सभी अधिकारी और प्रबंधक इस संहिता की समीक्षा के लिए जिम्मेदार हैं। अधिकारी और प्रबंधक इस संहिता का अनुपालन सुनिश्चित करने में मदद करने के लिए पद्धतियों और प्रक्रियाओं की विवेकपूर्ण समीक्षा के लिए भी जिम्मेदार हैं।

प्रतिशोध न लिया जाना

Ingersoll Rand में कठोर प्रतिशोध-रोधी नीति है। जो भी किसी चिंता को प्रकट करने या किसी मामले की जाँच में मदद करने के लिए किसी के विरुद्ध बदले की कार्रवाई करता है, वह अनुशासनात्मक कार्रवाई के तहत आता है। यदि आपको लगता है कि कोई चिंता प्रकट करने के कारण आप किसी प्रतिशोध का सामना कर रहे हैं, तो कृपया हमारी वैश्विक आचारनीति हॉटलाइन या कानूनी या अनुपालन विभाग से संपर्क करें।

संहिता के उल्लंघन के परिणाम

संहिता पढ़ें और अपनाएं। आप जवाबदेह ठहराए जाएंगे।

आपको संहिता को पढ़ना होगा और समय-समय पर यह पुष्टि करते हुए प्रमाणित करना होगा कि आप इस संहिता और कंपनी की नीतियों का पालन करेंगे। इस संहिता के माध्यम से कर्मचारियों के उन अन्य दायित्वों को कम या सीमित करने का इरादा नहीं है जो उनके कंपनी के प्रति हो सकते हैं।

निदेशकों को ऐसी अतिरिक्त नीतियों के लिए कारपोरेट प्रशासन दिशानिर्देशों (Corporate Governance Guidelines) को भी पढ़ना चाहिए, जो विशेष रूप से निदेशकों के आचरण को विनियमित करते हैं और गैर-कर्मचारी निदेशकों के मामले में, इस संहिता का अनुपालन चार्टर के प्रावधानों और Ingersoll Rand के उपकानूनों और किन्हीं शेयरधारक समझौतों के अधीन है।

वे कर्मचारी जो संहिता का अनुपालन (या तो अक्षरशः या इसके भाव के अनुरूप) करने में विफल रहते हैं, तो उनके विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्रवाई की जा सकती है जिसमें नौकरी से बर्खास्त किया जाना शामिल है। नीचे आचरण के कुछ ऐसे उदाहरण हैं जिनके कारण दंड दिया जा सकता है:

- कंपनी की किसी भी नीति का उल्लंघन करने वाले कार्य;
- कंपनी की किसी भी नीति का उल्लंघन करने के लिए दूसरों से अनुरोध करना;
- कंपनी की किसी भी नीति के ज्ञात या संदिग्ध उल्लंघन के तुरंत प्रकटीकरण में विफलता;
- कंपनी की किसी भी नीति के संभावित उल्लंघनों से संबंधित कंपनी की जाँच में सहयोग करने में विफलता;
- ऐसे अन्य कर्मचारियों के खिलाफ बदला लिया जाना जिन्होंने सत्यनिष्ठा संबंधी किसी चिंता के बारे में सद्भावनापूर्ण तरीके से रिपोर्ट किया हो; तथा
- कंपनी की नीतियों और लागू कानून के अनुपालन को सुनिश्चित करने के लिए अपेक्षित नेतृत्व और सावधानी का प्रदर्शन करने में विफलता।

यह समझना महत्वपूर्ण है कि इस संहिता और कंपनी की कुछेक नीतियाँ का उल्लंघन कंपनी और आपको दीवानी दायित्व और क्षतिपूर्ति, विनियामक प्रतिबंध और/या आपराधिक मुकदमे के अधीन कर सकती है।



Ingersoll Rand गुणवत्ता आश्वासन हमारे Sutorbilt Legend रोटरों के विनिर्माण के लिए उपयोग किए जाने वाले औजारों के परीक्षण के लिए नवीनतम प्रौद्योगिकी का उपयोग करता है।

संहिता से छूट

संहिता में छूटें दुर्लभ हैं, परंतु यदि परिस्थितियों के कारण ऐसा अत्यावश्यक हो, तो इन्हें प्रदान किया जा सकता है। यदि आपको लगता है कि किसी संहिता छूट पर विचार किया जाना चाहिए तो कृपया कानूनी विभाग से संपर्क करें।

कंपनी के कार्यकारी अधिकारियों या निदेशकों के लिए इस संहिता के किसी भी प्रावधान से किसी भी छूट को कंपनी के निदेशक मंडल द्वारा अनुमोदित किया जाना होगा और लागू प्रतिभूति कानून और/या स्टॉक एक्सचेंज नियमों की अपेक्षानुसार तुरंत इसका प्रकटीकरण किया जाएगा।

इस संहिता को कंपनी की नीतियों और प्रक्रियाओं और दुनिया भर के विभिन्न देशों में प्रचलित कर्मचारी पुस्तिकाओं से जोड़कर पढ़ना होगा। इस संहिता में कंपनी की सभी नीतियों और प्रक्रियाओं का संदर्भ नहीं दिया गया है। कंपनी के इंटरनेट पर कंपनी के नीति पुस्तकालय में और इसके साथ-साथ विश्व के कुछेक हिस्सों में जारी कंपनी पुस्तिकाओं में अतिरिक्त नीतियाँ उपलब्ध हैं। कंपनी अपने विवेक से समय-समय पर इस संहिता और अपने विवेक से किसी भी नीति को अद्यतन कर सकती है। आपसे आपके कार्य पर लागू और इससे संबंधित कानून और सभी वर्तमान नीतियों और प्रक्रियाओं से अवगत होने और समझने की अपेक्षा की जाती है।

यह संहिता कोई रोजगार अनुबंध नहीं है और संहिता जारी होने से किसी भी कर्मचारी को कोई अधिकार नहीं मिलता है।

यह संहिता किसी भी वर्तमान या पूर्व कर्मचारी को किसी भी अमेरिकी संघीय, राज्य या स्थानीय सरकारी एजेंसी या संस्था के समक्ष किसी भी ऐसे कानून या विनियमन के संभावित उल्लंघनों के संबंध में संचार करने, सहयोग करने या शिकायत दर्ज करने या अन्यथा किसी भी सरकारी एजेंसी या संस्था के समक्ष प्रकटीकरण करने से प्रतिबंधित नहीं करती जो किसी भी ऐसे कानून या विनियमन के तहत व्हिसलब्लोअर प्रावधानों के तहत संरक्षित है यदि (1) इस तरह के संचार और प्रकटीकरण लागू कानून के अनुरूप हैं और (2) वर्तमान या पूर्व कर्मचारी द्वारा ऐसे प्रकटीकरण के अधीन आने वाली सूचना ऐसे संचार के माध्यम से प्राप्त नहीं की गई थी जो कि वकील-मुविकल विशेषाधिकार के अधीन था। यह वर्तमान या पूर्व कर्मचारियों पर लागू किसी अन्य गोपनीयता या गैर-प्रकटीकरण समझौते पर ध्यान दिए बिना सत्य है, और ऐसा कोई भी समझौता जो पूर्वगामी के साथ टकराव में हो, उसे पूर्वगामी के अनुरूप होने के लिए कंपनी द्वारा संशोधित माना जाता है।

मुख्य संपर्क-सूत्र:

कानूनी विभाग

General Counsel (जनरल काउंसल)
Ingersoll Rand
800-A Beatty Street
Davidson, North Carolina 28036

Compliance & International Trade Regulations (अनुपालन एवं अंतरराष्ट्रीय व्यापार विनियम)

Director, Global Compliance (निदेशक, वैश्विक अनुपालन)
Ingersoll Rand
800-A Beatty Street
Davidson, North Carolina 28036

Controllership and Audit (नियंत्रण और लेखा-परीक्षा)

उपाध्यक्ष और कॉर्पोरेट नियंत्रक
Ingersoll Rand
800-A Beatty Street
Davidson, North Carolina 28036

मानव संसाधन

उपाध्यक्ष, मानव संसाधन
Ingersoll Rand
800-A Beatty Street
Davidson, North Carolina 28036

कंपनी की नीतियाँ

Ingersoll Rand की नीतियों की समग्र सूची के लिए,
कंपनी के इंटरनेट, **IRnow** पर जाएं

हॉटलाइन नंबर

वैश्विक आचारनीति हॉटलाइन (Global नैतिकता Hotline)

www.irethicsreports.com

अर्जेंटीना

0-800-555-4288 (टेलीकॉम)
0-800-222-1288 (टेलीफोनिका)

जब कहा जाए
844-439-4693

ऑस्ट्रेलिया

800-875-313

ऑस्ट्रिया

0-800-200-288

जब कहा जाए
844-439-4693

बहरीन

800-00-001 (लैंड)
800-000-05 (सेल्यूलर)

जब कहा जाए
844-439-4693

बेल्जियम

0-800-100-10

जब कहा जाए
844-439-4693

ब्राज़ील

0800-892-0749

कनाडा

844-439-4693

चिली

800-225-288 (Telmex)
800-800-288 (Telefonica)
800-360-312 (ENTEL)

जब कहा जाए
844-439-4693

चीन

4008427065

कोलंबिया

01-800-911-0011

जब कहा जाए
844-439-4693

चेक रिपब्लिक

800-144-301

डेनमार्क

800-100-10

जब कहा जाए
844-439-4693

इजिप्ट

02-2510-0200 (सेल्यूलर)
2510-0200 (काहिरा)

जब कहा जाए

844-439-4693

फिनलैंड

0800-9-12740

फ्रांस

0800-90-4105

जर्मनी

0-800-225-5288

जब कहा जाए
844-439-4693

ग्रीस

00-800-1311

जब कहा जाए
844-439-4693

हाँग काँग

800-93-2266 या 800-96-1111

जब कहा जाए
844-439-4693

भारत

000-117

जब कहा जाए
844-439-4693

इंडोनेशिया

001-801-10

जब कहा जाए
844-439-4693

आयरलैंड

1-800-550-000
00-800-222-55288 (UIFN)

जब कहा जाए
844-439-4693

इटली

800-794395

जापान

0034-811-001 (NTT)
00-539-111 (KDDI)
00-663-5111 (Softbank)

जब कहा जाए
844-439-4693

जॉर्डन

1-880-0000

जब कहा जाए
844-439-4693

मलेशिया

1-800-80-0011

जब कहा जाए
844-439-4693

मेक्सिको

800-681-6934

नीदरलैंड्स

8000201780

न्यूजीलैंड

000-911

जब कहा जाए

844-439-4693

नॉर्वे

800-190-11

जब कहा जाए

844-439-4693

पनामा

800-2288

जब कहा जाए

844-439-4693

पेरू

0-800-50-000

जब कहा जाए

844-439-4693

फिलीपीन

1010-5511-00 (PLDT)

105-11 (Globe/Philcom/

Digitel /Smart)

जब कहा जाए

844-439-4693

पोलैंड

0-0-800-111-1111

जब कहा जाए

844-439-4693

रोमानिया

0808-03-4288

जब कहा जाए

844-439-4693

रूस

363-2400

जब कहा जाए

844-439-4693

सऊदी अरब

800-850-0695

सर्बिया

800190998

सिंगापुर

800-001-0001 (StarHub)

800-011-1111 (SingTel)

जब कहा जाए

844-439-4693

स्लोवाकिया

0-800-000-101

जब कहा जाए

844-439-4693

स्लोवेनिया

080-688837

दक्षिण अफ्रीका

800205140

दक्षिण कोरिया

00-309-11 (Dacom)

00-369-11 (ONSE)

00-729-11 (Telecom)

जब कहा जाए

844-439-4693

स्पेन

900-99-0011

जब कहा जाए

844-439-4693

स्वीडन

020-799-111

जब कहा जाए

844-439-4693

स्विटज़रलैंड

0-800-890011

जब कहा जाए

844-439-4693

ताइवान

00-801-102-880

जब कहा जाए

844-439-4693

थाइलैंड

1-800-0001-33

जब कहा जाए

844-439-4693

टर्की

0811-288-0001

जब कहा जाए

844-439-4693

यूक्रेन

0-800-502-886

जब कहा जाए

844-439-4693

संयुक्त अरब अमीरात

8000-021

जब कहा जाए

844-439-4693

यूनाइटेड किंगडम

0808-234-3663

अमेरिका

844-439-4693

वियतनाम

1-201-0288

1-228-0288

जब कहा जाए

844-439-4693



Ingersoll Rand वैश्विक मुख्यालय

800-A Beatty Street
Davidson, North Carolina 28036

www.ircor.com



INGERSOLL RAND

행동 강령



Ingersoll Rand 압축기는 자동차 정비소의 공기
공구를 비롯한 여러 가지 장비에 사용됩니다.

목차

1

CEO 인사말 2

우리의 목적과 가치 4

2

우리는 올바른 일을 합니다 6

- 강령 소개
- 윤리적인 상거래
- 제3자 및 공급업체 선정
- 이해 충돌
- 기업 기회
- 사기
- 항응·접대
- 선물
- 자금 세탁
- 정확하고 완전한 업무 기록 및 공개 발표
- 회사 공금의 보호
- 회사 자산의 절도 또는 유용
- 정부, 법률, 매스컴 문의

3

우리는 법을 준수합니다 17

- 법률, 규칙 및 규정 준수
- 국제 무역 규정
- 공정 경쟁
- 뇌물 및 부패 방지
- 정부와의 거래
- 공무원 고용
- 임금 및 근무시간 규정
- 환경 보호
- 회사 조사 및 감사 협조

4

우리는 고객의 성공을 돕습니다 23

- 제품 품질
- 고객 만족

5

우리는 함께 일합니다 24

- 건강과 안전에 관한 법률
- 상호 존중
- 사생활 보호
- 다양성과 포용
- 괴롭힘 금지
- 직장 폭력에 대한 무관용 원칙
- 마약 및 알코올 금지
- 지역사회 및 정치 활동

6

우리는 창의적으로 사고합니다 28

- 기밀 정보
- 내부자 거래
- 지적 재산
- 이메일, 인터넷, 소셜 미디어, 정보 시스템
- 회사 기록의 보유

7

우리는 행동합니다 33

- 우려사항 보고
- 보복 금지
- 강령 위반에 따른 결과
- 강령 면책

주요 연락처 39

국가별 핫라인 번호 40

Vicente Reynal의 인사말

1

Ingersoll Rand의 우리들은 직원, 고객, 공급업체, 주주 및 지역사회 사이에서 일 처리에 정직하고 성실하게 행동하여 날마다 신뢰를 얻기 위해 노력합니다. 우리의 목적—
우리에게 기대세요. 더 나은 삶을 누리도록 도와드리겠습니다—을 달성하기 위해 우리는 일 처리에

정직하고 어떠한 어려움에도 성실하게 행동해야

합니다. Ingersoll Rand 글로벌 행동 강령은 회사 기대에 부응하여 가장 엄격한 윤리 기준과 관련 법률에 맞도록 비즈니스를 수행하기 위해 올바른 결정을 내리도록 우리들 각자를 안내합니다.



하나가 된 두 회사—Gardner Denver와 Ingersoll Rand—는 통합 300년 이상 산업계를 선도해 왔습니다. 1800년대 이래 현재까지 많은 것이 변했지만, 한 가지 변함없이 우리를 이끌어 주는 힘은 바로 우리의 사업 방식입니다. Gardner Denver와 Ingersoll Rand는 기업의 문화를 정의하는 일련의 가치와 명확한 비전을 가짐으로써 세월의 시험을 견뎌왔고, 두 회사는 공통된 한 가지 목표를 가지고 운영해 왔습니다. 그 목표는 언제나 올바른 일을 하는 것입니다.

업계 최고의 두 회사를 한 개의 조직으로 합쳐가는 여정 동안 우리가 우리의 행동 강령에 명시된 원칙을 따르는 것은 매우 중요합니다.

- 우리는 올바른 일을 합니다
- 우리는 법을 준수합니다
- 우리는 고객의 성공을 돕습니다
- 우리는 함께 일합니다
- 우리는 창의적으로 사고합니다
- 우리는 행동합니다

시간을 내서 우리의 강령을 읽고 이해한 후 필요할 때마다 참조하시기 바랍니다. 솔직하고 투명한 방식으로 일하는 것에 대한 세부 사항이 강령에 나와 있기는 해도 강령이 모든 상황을 다 다룰 수는 없습니다. 강령에 다뤄지지 않은 상황에 직면할 경우, 우리는 자신이 회사의 주인인 것처럼 사고하고 행동하며, 가치를 훼손함이 없이 문제를 처리하고 올바른 결과에 도달해야 합니다.

우리 각자가 공유하는 또 한 가지 중요한 책임은 강령이나 회사 정책 또는 법규의 위반 사례를 보고하는 것입니다. 기준에 어긋나는 행동을 보면 거리낌 없이 자신의 생각을 밝히십시오. 궁금한 점이 있으면 조언을 구하십시오. 강령의 끝 부분에는 궁금한 문제에 도움을 줄 담당자나 부서의 연락처 목록이 실려 있습니다. 아울러, Ingersoll Rand는 강령, 회사 정책 또는 법규의 위반 사례를 보고한 사람에 대한 보복 행위를 묵과하지 않는다는 사실을 분명히 하고자 합니다. 우려사항을 제기한 사실에 대해 보복을 당했거나 당하고 있다고 생각되는 경우에는 즉시 글로벌 윤리 핫라인이나 법무팀으로 연락해주시기 바랍니다.

우리의 명성은 우리의 책임입니다. 강령을 따름으로써 여러분은 그러한 명성을 지키고 강화할 수 있습니다. 우리는 우리가 더 나아지기 위해 끊임없이 노력하는 정직하고 믿음직한 성과 중심 비즈니스 파트너라는 것을 우리의 이해관계자들에게 보여주어야 합니다. 바로 이것이 앞으로도 300년 동안 Ingersoll Rand의 성공을 보장해줄 것입니다.

감사합니다.



Vicente Reynal
CEO



우리에게 기대세요

더 나은 삶을 누리도록 도와드리겠습니다

우리는 주인 의식을 갖고 생각하고 행동합니다.

우리는 고객이 더 나은 삶을 누리도록 돕기 위해 160년 동안 날마다 노력해 왔습니다. 우리는 투철한 기업가 정신과 주인 의식으로 무장하고, 우리의 이웃들과 지구 공동체에 깊은 관심을 갖고 있습니다. 우리는 실천을 중시하고, 책임감이 있으며, 난관을 빠르게 극복합니다.

우리는 고객의 성공을 위해 최선을 다합니다.

우리는 혁신에 자부심을 가지고, 솔직하고 투명한 방식으로 일합니다. 우리는 고객과 평생 관계를 유지하고 그로부터 생겨나는 책임을 다하기를 열망합니다. 우리는 기본적이고 필수적이며 업무에 중요한 솔루션을 위해 고객이 우리를 의지하고 있음을 알고 있습니다.

우리는 큰 포부를 품고 겸손과 성실성을 가지고 앞으로 나아갑니다.

우리는 아무리 어려운 문제도 해결에 자신이 있으며 밀바탕에 겸손의 덕을 갖추고 있습니다. 우리는 일 처리에 정직하고 어떠한 어려움에도 성실하게 행동하여 날마다 신뢰를 얻기 위해 노력합니다. 우리는 공정하게 말하고, 실수를 책임지며, 항상 더 나은 내일을 위해 노력합니다.

우리는 진취적인 팀을 육성합니다.

우리는 다양한 관점, 배경 및 경험을 포용하는 문화를 조성하고 장려합니다. 우리는 모든 사람을 공정하게 대우하고 공평한 기회를 주기 위해 최선을 다합니다. 또한 우리는 포용, 존중 및 소속감을 높여주는 직장에서 가장 재능있고 능력있는 직원이 개발된다는 것을 알고 있습니다.

우리는 올바른 일을 합니다



우리는 공정하고 정직합니다.

우리는 일 처리에 정직하고 어떠한 어려움에도 성실하게 행동하여 날마다 신뢰를 얻기 위해 노력합니다. 우리는 성실한 행동이 단지 올바른 사업 방식일 뿐 아니라 **유일한** 사업 방식이라는 사실을 믿습니다.

강령 소개

성실성, 정직 및 건전한 판단은 Ingersoll Rand 및 그 자회사(총칭 “Ingersoll Rand” 또는 “회사”)의 명성과 성공의 토대입니다. 이 행동 강령(이 “강령”)은 모든 이사, 임원(최고 경영자, 최고 재무 책임자, 최고 회계 책임자 또는 감독관 및 유사한 기능을 수행하는 개인) 및 직원(총칭 “직원”)이 항상 합법적으로 행동할 뿐 아니라, 자신이 수행하는 업무의 모든 측면에서 최고의 윤리적 표준을 유지하고 부적절한 행동으로 비춰지는 것조차 피하도록 하기 위해 마련되었습니다.

강령은 직원들이 법적 또는 윤리적 질문에 봉착했을 때 안내자 역할을 하므로, 직원들은 강령을 주의깊게 읽고 이해할 책임이 있습니다. 그러나, 강령에 모든 것이 나와 있지는 않으며, 업무 수행 중에 생길 수 있는 모든 질문에 강령이 답을 제시해줄 것이라고 기대하지는 않습니다. 회사는 직원들이 각자의 합리적인 판단을 바탕으로 회사가 지키고자 하는 높은 윤리적 표준을 따라줄 것을 기대합니다. 윤리적 상황에 대해 우려되거나 특정 행동이 회사의 행동 표준에 맞는지 확신이 서지 않는 경우, 감독자, 관리자 또는 적절한 경우 회사의 법무 자문위원에게 질문하여 회사가 자신에게 무엇을 기대하는지 이해해야 합니다.

윤리적인 상거래

직원들은 Ingersoll Rand를 대표하여 정직하게 거래를 해야 합니다. 기밀 정보의 조작, 은폐, 오용, 중요한 사실의 곡해, 허위 진술, 또는 기타 고의적인 불공정 거래 관행을 통해 상대방을 부당하게 이용해서는 안 됩니다. 고객, 경쟁업체, 공급업체, 정부기관 또는 회사 내외를 막론한 다른 사람과의 모든 상호교류 및 의사소통에서 직원들은 정직하고 솔직하게 임해야 합니다.

제3자 및 공급업체 선정

우리는 명성과 장점 그리고 서비스 품질을 기준으로 제3자 대리인과 공급업체를 선정합니다. 우리는 제3자 대리인과 공급업체에 대해 우리 자신에게 적용하는 것과 동일하게 높은 성실성 기준을 적용합니다.

제3자 대리인과 공급업체를 선정할 때는 정해진 입찰, 협상, 계약 과정을 거쳐야 하며, 기업 실사를 실시하여 명성과 자격 여부를 결정하고 이해 충돌을 방지해야 합니다.

강령 의식

Ling은 새로운 판매 대리인과 계약하는 과정에서 회사의 부패 방지법 준수 정책을 따릅니다. 이 과정에서 새 판매 대리인은 본인이 아닌 사람의 계정으로 지불해줄 것을 요구합니다. Ling은 이것이 준법 부서에 알려야 할 "위험 신호"라는 것을 알고 있습니다. 준법 부서는 정밀 실사를 실시하여 판매 대리인이 거래에 적합한 평판과 자격을 갖춘 사람인지 여부를 결정할 수 있습니다.



Ingersoll Rand 압축기는 구조대와 스쿠버 다이버가 사용하는 산소 탱크에 공기를 주입합니다.

이와 더불어, 제3자와 유형별(판매 대리인, 외판원, 중개인, 배급자 등) 대리점 관계를 체결하기 전에 회사의 거래 파트너 사전 심사 프로세스를 따라야 합니다. 이 프로세스는 제3자의 평판을 검증하여 뇌물 수수 또는 부패의 위험을 최소화하기 위해 거래 파트너에 대한 사전 심사를 비롯하여 특정한 단계를 따를 것을 요구합니다. 이 정책 또는 절차에 대해 궁금한 점이 있으면 준법 부서에 문의하십시오.

모든 공급업체는 회사의 공급업체 행동 강령을 준수하고 회사의 책임 있는 글로벌 소싱 원칙을 고수해야 합니다.

이해 충돌

항상 Ingersoll Rand의 이익을 먼저 생각하십시오.

직원들은 모든 결정을 내릴 때 Ingersoll Rand의 이익을 최우선으로 고려해야 합니다. 직원이 회사에 대한 직원의 의무에 어긋나는 방식으로 자기 자신이나 가족의 이익을 고려할 때 이해 충돌이 발생할 수 있습니다. 직원의 개인적 이익과 Ingersoll Rand의 이익이 충돌하는 것처럼 보이기만 해도 거절하는 것은 필수입니다.

이해 충돌이 발생할 수 있는 모든 상황을 기술하는 것은 불가능하지만, 잠재적 이해 충돌의 몇 가지 예를 들면 다음과 같습니다.

- Ingersoll Rand과 경쟁 관계에 있는 기업의 직원, 소유자, 이사 또는 투자자인 경우
- Ingersoll Rand과 거래 관계에 있는 기업의 직원, 소유자, 이사 또는 투자자인 경우
- 인사 담당자가 특정 직위에 친척의 채용을 고려하는 경우
- 직속 상하 관계에 있는 동료 직원과 연인 관계인 경우
- Ingersoll Rand과 경쟁 관계에 있는 기업을 위해 근무 시간 외에 자문역으로 일하는 경우
- Ingersoll Rand과 계약 관계에 있는 기업을 위해 근무 시간 외에 자문역으로 일하는 경우
- 친척이 소유하는 기업과 계약을 체결하거나 거래를 하는 경우
- 직원 또는 그 직계 가족에게 대출하거나 채무를 보증하는 경우.

이해 충돌은 일반적으로 금지됩니다. 제한된 상황에서 예외가 가능하지만, (1)고위 경영진 중 최소 두 명의 동의(임원 또는 이사가 아닌 직원의 경우) 또는 (2) 이사회 의 동의(임원 또는 이사인 경우)에 의해 특정 또는 일반 범주의 검토와 승인을 거친 후에만 예외가 허용됩니다. 이해 충돌에 해당하는지 명확하지 않을 때도 있으므로, 질문이 있는 경우 감독자, 관리자 또는 적절한 경우 회사의 법무 자문위원과 상담해야 합니다. 이해 충돌을 알리지 않는 것은 강령을 위반하는 것입니다.

강령 의식

Rohini의 팀은 기한이 촉박한 프로젝트를 진행하고 있다가 마지막 순간에 브로셔를 추가로 인쇄해야 한다는 것을 알게 됩니다. 그렇지 않으면 그 팀은 마감시간을 놓칠 것입니다. Rohini의 남편은 인쇄소를 운영하고 있지만, Rohini는 남편에게 브로셔 인쇄를 부탁하기 전에 준법 부서와 상의합니다. 왜냐하면 이러한 상황이 이해 충돌로 비취질 수 있고 충돌의 우려가 있는 경우에는 반드시 알려야 하기 때문입니다. 준법 부서의 독립적인 검토는 즉시 모든 문제가 발생할 경우 모든 관련자를 보호합니다.



Ingersoll Rand의 여러 제품이 펄프를 종이로 만드는 것에서부터 신문과 잡지를 인쇄하는 것에 이르기까지, 제지산업의 다양한 작업에 사용되고 있습니다.

강령 의식

Francisco가 사업차 독일을 여행하는 중에 고객으로부터 저녁 식사 대접을 받았습니다. Francisco는 귀국 후 경비 내역서에 그 저녁 식사 비용을 자신이 지불한 것으로 하여 경비를 청구해서는 안 됩니다.

임원 또는 이사가 아닌 직원과 관련한 실제적 또는 잠재적 충돌을 알게 된 직원은 즉시 감독자, 관리자 또는 다른 적절한 담당자에게 알려야 합니다. 직원들은 “우려사항 보고” 아래의 “우리는 행동합니다”에 나와 있는 통보 절차를 따라야 합니다.

충돌 또는 잠재적 충돌을 보고받은 감독자나 관리자는 즉시 회사의 법무 자문위원에게 보고해야 합니다. 고위 경영진과 관련된 실제적 또는 잠재적 이해 충돌은 직접 법무 자문위원에게 알려야 합니다. 이사와 관련된 실제적 또는 잠재적 이해 충돌은 직접 회사의 이사회에 알려야 합니다.

기업 기회

직원들은 기회가 생길 경우 회사의 합법적 사업 이익을 증진시킬 의무가 있습니다. 직원은 다음 행위가 금지됩니다.

- 회사의 자산이나 정보를 이용하여 알게 된 또는 회사에서의 직책을 통해 알게 된 기회를 자신 또는 다른 사람이 가로채도록 하는 행위.
- 회사의 자산이나 정보 또는 회사에서의 직책을 이용하여 부적절한 개인적 이익을 취하는 행위
- 회사와 경쟁 관계에 있거나 그럴 가능성이 있는 비즈니스 벤처에 참여하는 행위.

사기

절대로 경비 내역서 또는 근무시간 기록표를 조작해서는 안 됩니다.

이는 사기에 해당합니다.

자신의 위법한 개인적·재정적 이득 또는 다른 사람의 이득을 위해 정보를 은폐, 변경, 조작, 누락하면 사기에 해당합니다.

다음은 사기의 몇 가지 예들입니다.

- 동료 직원의 성과를 돋보이게 하기 위해 회사의 장부와 기록에 재무 정보를 허위 기재하는 경우
- 장애 수당을 받기 위해 허위 의료 정보를 제출하는 경우
- 생산성 목표를 달성하기 위해 제조 번호를 변경하는 경우
- 자신의 이득을 위해 검사 기록을 위조하거나 변경하는 경우

향응 및 접대

공급자, 고객 및 기타 사업상 필요한 사람과 교류하는 것은 협력 관계를 강화하는 데 도움이 될 수 있지만, 허용되는 향응과 사고 활동의 범위에는 제한이 있습니다. 일반적으로, 사업 결정에 영향을 주려는 것처럼 비취질 우려가 있는 경우 식사나 향응을 제공해서는 안 됩니다. 마찬가지로, 사업과 관련하여 대가 없이 제공되는 초대만 수락해야 합니다. 사업상 식사나 향응의 수락은 반드시 비용이 적정하고 빈번하지 않아야 하며, 준법 부서의 사전 승인을 받지 않는 한 명시된 “합리성” 한도를 벗어나서는 안 됩니다.

강령 의식

거래를 고려 중인 잠재적 협력업체와 회의 후 회사가 Ronaldo와 부인을 고가의 저녁 식사와 콘서트에 초청합니다. 협력업체는 Ronaldo가 계약을 고려해준 데 감사드리고 싶다고 말합니다. Ronaldo는 협력업체 선정 과정에서 공정성을 잃지 않으려고 초청을 거절합니다.



Ingersoll Rand 압축기는 세계 전역의 맥주공장과 음료수 사업에 사용됩니다.

강령 의식

연말 휴가 시즌에 회사의 공급업체 중 한 곳에서 Christina에게 가까운 온천에서 서비스로 교환할 수 있는 상품권을 선물합니다. Christina는 상품권이 현금 등가물로 간주된다는 사실을 알고 있기 때문에 정중하게 거절합니다. 직원은 아무리 작더라도 현금 또는 현금 등가물을 선물로 받아서는 안 됩니다.

모든 사업상의 식사 및 향응 비용을 경비 내역서에 적절하고 정확하게 기록해야 합니다.

공무원에 대한 식사와 향응의 제공에 관한 규정은 식사와 향응에 관한 일반적인 규정보다 더 엄격하며 강령의 "선물" 부문에 상세히 기술되어 있습니다.

선물

여러분의 판단을 흐리거나 편파적인 결정을 내리는 것처럼 보일 수 있는 선물은 절대로 받지 말아야 합니다.

사업상의 선물을 가끔씩 주고받는 것은 친선을 도모하고 사업 관계를 강화하기 위한 일반적인 관행입니다. 하지만 선물의 수수가 과도한 경우에는 그것을 받는 사람에게 부담감을 주거나 부적절한 일이라는 인상을 줄 수 있습니다.

주거나 받는 선물이 “합리적인” 한도를 초과하지 않아야 합니다. 선물이 한도를 초과하는 경우에는 반드시 준법 부서의 **사전 승인**을 받아야 합니다. 한도를 초과하는 선물을 받고 거절하거나 돌려주기가 어려울 경우에는 즉시 준법 부서에 보고하여 적절한 조치를 강구하도록 해야 합니다. **가치에 관계없이 절대로 현금 또는 현금에 준하는 선물을 받아서는 안 됩니다** (상품권 등).

회사는 여러분이 업무를 수행하는 국가에서 선물 수수와 관련된 법적·윤리적 요건을 숙지하고 준수할 것을 요구합니다.

공무원에 대한 선물 증여 규정은 일반적인 선물 수수 규정보다 더 엄격합니다. 직원이 회사의 이익을 확보하기 위해 공무원이나 공무원의 배우자 또는 친척에게 금품을 제공하는 것을 엄격히 금지합니다. 여기에는 현금, 현금 등가물, 정치 현금 및 자선 현금, 현물 서비스, 식사, 여행 및 항공, 선물, 또는 경제적 가치를 지닌 기타 물품이 포함됩니다.

자금 세탁

모든 직원은 자금 세탁 음모에 연루되는 것을 방지하기 위해 각자의 본분을 다해야 합니다. 자금 세탁은 불법 자금의 출처가 합법적으로 보이도록 하기 위해 자금을 은폐하려고 시도하는 것입니다. 합법적인 사업 목적으로 합법적인 자금을 사용하여 신뢰할 수 있는 사람과 거래를 하도록 항상 유의해야 합니다. 고객이나 공급자가 불법 활동에 연루되어 있다고 의심되면 즉시 준법 부서에 보고해야 합니다.

강령 의식

지역 재무를 책임지는 Shakar는 분기 수익 목표를 달성하기 위해 미지급 비용을 기록하지 않기로 합니다. 이는 부적절한 재무 기록으로 강령의 위반에 해당합니다.



항공 산업에 아주 잘 어울리는
당사의 압축기는 풍동과 터빈
시험 같은 광범위한 유량 및
압축 요구 사항을 충족시킬 수
있습니다.

강령 의식

David는 개인 시간에 부인과 함께 소규모 사업을 운영하고 있습니다. 그의 아내는 사업 계획을 짤 때 David의 회사에서 지급한 컴퓨터를 사용해도 좋을지 물어봅니다. David는 컴퓨터와 전화를 포함한 회사 자원을 제한된 범위에서 비상업적인 개인 목적으로 사용하는 것은 괜찮지만, 개인 사업 또는 유사한 기업을 운영하는 데 사용하면 절대로 안 된다는 사실을 아내에게 알려줍니다.

정확하고 완전한 사업 기록 및 공개 발표

회사의 장부, 기록 및 금융 내역의 모든 내용에서 무결성, 신뢰성 및 정확성은 회사의 지속과 미래 사업 성공의 토대입니다.

또한, 주식이 공개되어 거래되는 회사로서, 회사는 미국 증권법을 비롯하여 사업 기록에 적용되는 여러 가지 법률과 규정을 따라야 합니다. 회사는 적용되는 모든 법률과 회계 관행에 맞도록 회사의 금융 활동을 기록하고 완전하고 정확한 현재 정보를 모든 정부 기관에 제공해야 합니다. 어떤 직원도 회사가 거래 내역을 의도적으로 기만 또는 불법적 방식으로 문서화하거나 기록하게 만들면 안 됩니다. 또한, 어떤 직원도 회사에 의해 입력된 거래 내역이 거짓 또는 조작된 문서화 또는 장부 입력이 되게 해서는 안 됩니다. 마찬가지로, 회계 및 재무 보고 자료를 책임지는 재무 및 회계 직원들은 모든 자금, 자산 및 거래를 회사의 장부와 기록물에 정확하게 기록해야 하는 추가적인 의무가 있습니다.

회사의 정책은 미국 증권거래위원회와 주정부 기관에 제출하는 모든 보고서와 문서에서, 그리고 회사가 제공하는 그 밖의 모든 공개 발표에서 해당 법률과 규정에 맞도록 사실을 완전하고, 공정하며, 정확하고, 시의 적절하고 이해하기 쉽게 공표하는 것입니다.

재무 보고서에 영향을 주거나 정확성을 훼손할 수 있는 거래, 사건 또는 상황을 인지한 경우에는 즉시 회사의 회계담당 책임자 또는 법무팀에 통보해야 합니다.

회사 공금의 보호

항상 회사 공금을 현명하게 사용하고 절대로 승인 없이 회사 돈을 지출해서는 안 됩니다. 비윤리적이거나 법을 위반으로 비칠 수 있는 목적으로 회사 공금을 사용해서는 절대로 안 되며, 업무와 무관한 구매에 회사 신용 카드를 사용해서는 안 됩니다.

회사 자산의 절도 또는 유용

회사 자산을 다룰 때는 자신의 재산처럼 여겨야 합니다. 우리 각자는 회사 자산을 부주의로 인한 손실, 오용 또는 낭비로부터 보호할 책임이 있습니다. 회사 자산을 훔치는 것은 잘못이며 불법입니다.

휴대폰이나 컴퓨터에는 여러 가지 민감한 데이터가 들어 있을 수 있습니다. 이들을 보호하기 위해 적절한 예방 조치를 취하십시오. 휴대폰이나 컴퓨터를 분실할 경우 즉시 관리자와 IT 부서에 통보하십시오.

대부분의 경우, 회사의 시설, 장비, 제품, 사무실 용품, 차량, 소프트웨어, 컴퓨터, 네트워크 및 컴퓨터 시스템, 전화, 휴대폰, 복사기, 소모품 등의 자산은 업무와 관련된 목적으로만 사용해야 합니다. 회사 자산을 허가 없이 개인적인 용도로 취하거나 사용하는 것은 절도로 간주될 수 있습니다. 전화나 컴퓨터 같은 일부 자산은 제한된 상황에서 개인적 용도로 사용할 수 있지만, 업무 능력에 지장을 주어서는 안 됩니다.

회사 자산을 사용하거나 업무를 수행할 때 성적으로 노골적이거나, 외설적이거나, 중상적이거나, 괴롭히거나, 불법적이거나 달리 부적절한 자료를 액세스, 복제, 표시, 배포 또는 저장해서는 안 됩니다.

강령 의식

우리 공장에서 불행한 안전 사고가 발생한 후 매스컴은 Javier에게 사건의 배후 사정에 대해 문의합니다. Javier는 사건 당시 공장에서 벌어진 일을 목격했지만 법무팀에 문의하라고 얘기합니다. Javier는 회사에 관한 모든 정보가 일관되고 정확하게 전달되는 것이 매우 중요하다는 것을 깨닫습니다.

정부, 법률, 매스컴 문의

회사가 한 목소리를 내는 것이 중요합니다.

정부 기관은 수시로 회사 직원에게 연락하여 정보를 획득할 수 있습니다. 뿐만 아니라, 개인 변호사가 회사가 연루된 법적 문제에 대해, 또는 매스컴이 회사와 관련된 사건에 대해 여러분에게 문의할 수도 있습니다. 누군가가 여러분에게 정보를 문의하는 경우에는 현지 관리자나 법무팀이나 준법 부서에 통보하는 것이 중요합니다. 이러한 문의에 직접 응답하려고 하지 마십시오.



Ingersoll Rand의 연료 시스템은 프로그래밍된 지리적 경계 내에서만 연료 하역을 허용하는 정교한 GPS 제어장치를 가지고 있습니다.

우리는 법을 준수합니다

우리는 불법적인 활동에 관여하지 않음으로써
우리의 명성을 지킵니다.

우리는 글로벌 기업으로서 영업 활동을 하는
국가의 모든 관련 법규를 준수하며 업무를
수행합니다. 여러분의 업무에 적용되는 법규를
숙지하는 것은 여러분의 책임입니다. 궁금한 점이
있으면 도움을 요청하십시오.



3

법률, 규칙 및 규정 준수

형식과 내용 두 가지 측면 모두에서 법률을 준수하는 것은
회사 윤리 표준의 토대 중 하나입니다. 회사의 비즈니스를
수행할 때 직원들은 우리가 사업을 운영하는 관할권의
법률을 존중하고 따라야 합니다. 모든 직원이 이러한 법률을
속속들이 알아야 하는 것은 아니지만, 적용되는 현지 법률,
주 법률 및 국가 법률에 대해 충분히 알고 언제 회사의 법무
자문위원이나 다른 적절한 담당자와 상담해야 하는지 판단할
수 있어야 합니다. 법률이 이 강령과 충돌하는 경우 법률을
따라야 합니다. 적용되는 법률, 규칙 및 규정을 준수하지
않으면 서비스 중단, 벌금형 및 형사 처벌 같은 심각한
결과를 초래할 수 있습니다.



Ingersoll Rand 압축기는 세계 전역의 화물선과 유람선에서 사용됩니다.

국제 무역 규정

우리는 전세계 고객의 요구를 충족하기 위해 지리적 경계를 넘나들며 상품을 운송합니다. 우리의 상거래는 종종 수출과 재수출 및 수입을 규제하는 다음과 같은 여러 가지 무역 법규의 적용을 받습니다.

- 수출 관리법, 관세법, 무역 제한, 통상 금지, 경제 제재 등
- 기업들이 미국 정부의 인가를 받지 않은 국제 불매 동맹에 참여하는 것을 금지하는 보이콧 금지법

구입 주문서, 계약서, 송장, 지급조서 등을 포함한 모든 수출입 거래의 기록을 유지하는 것이 중요합니다. 국제 무역 규정은 복잡합니다. 궁금한 점이 있으면 현지 관리자나 준법 부서에 문의하십시오.

공정 경쟁

절대로 경쟁업체와 가격이나 시장 점유율에 대해 의논하지 마십시오.

독점 금지법은 활발한 경쟁을 유지하고 담합을 방지하기 위해 제정되었습니다. Ingersoll Rand는 반경쟁적 행위를 통해서가 아니라 팀워크와 창의적 사고를 통해 모든 사업 부문에서 경쟁업체들을 능가하기 위해 노력하고 있습니다. 우리의 글로벌 팀은 공정하고 정직하게 경쟁하기 때문에 성공을 거둘 수 있습니다. 직원들은 **절대로** 다음과 같은 일을 해서는 안 됩니다.

- 경쟁업체와 가격이나 전략을 논의하는 일
- 가격고정, 입찰을 담합하거나, 시장 또는 고객을 분배하는 일에 동의

무역 박람회나 고객 행사처럼 비공식적인 환경에서도 경쟁업체와 반경쟁적인 주제를 논의하는 것은 금지된다는 것을 명심하십시오. 경쟁 정보를 논의하는 상황에 처할 경우에는 즉시 대화를 중단하고 법무팀에 대화 내용을 보고해야 합니다.

경쟁법은 복잡하고 중대한 처벌을 수반합니다. 궁금한 점이 있으면 법무팀이나 준법 부서에 문의하십시오.

강령 의식

Marta는 무역 박람회에서 예전에 회사에서 함께 근무하다가 최근에 경쟁업체로 이직한 Sven과 마주칩니다. Sven은 내년에 시행될 회사의 새 판매 정책에 관해 물어봅니다. Sven은 친구이고 전 동료이지만, Marta는 그가 경쟁업체에서 일하기 때문에 그 문제를 논의할 수 없다고 얘기합니다. 그녀는 또 직장에 복귀하는 즉시 법무팀에 대화 내용을 보고해야겠다고 마음을 먹습니다.

뇌물 및 부패 방지

어떤 사람에게든 뇌물로 간주될 수 있는 어떤 것도 주지 마십시오.

우리는 "공명정대하게" 업무를 수행합니다.

강령 의식

Carlos는 베네수엘라의 판매 부장입니다. 그는 베네수엘라 해군에 펌프를 납품하기 위한 프로젝트에 입찰 중입니다. 한 해군 관리가 Carlos에게 접근하여 다른 회사가 높은 입찰가를 제시했지만 소정의 수수료를 내면 Carlos에게 계약을 낙찰시켜줄 수 있다고 얘기합니다. Carlos는 사업을 수주하기 위해 외국 공무원에게 부적절한 금품을 공여하는 것이 해외 부패방지법에 저촉된다는 것을 알기 때문에 제의를 거절합니다. 아울러 Carlos는 대화 내용을 준법 부서에 보고합니다.

Ingersoll Rand는 미국의 해외 부패방지법과 영국의 뇌물수수법을 포함한 전 세계의 뇌물 및 부패 방지법을 준수하기 위해 노력하고 있습니다. 직원과 회사를 대표해서 행동하는 사람은 공무원이나 비정부 영리 기관에게 부적절한 금품을 공여하거나 약속하는 것이 금지됩니다. Ingersoll Rand는 또한 공무원에게 재량을 넘어서 업무 처리를 위해 지불하는 소액의 급행료도 금지합니다. 절대로 다음과 같은 목적으로 공무원이나 개인에게 **유가물** 을 직접 또는 간접적으로 제공해서는 안 됩니다.

- 불공정한 이득을 취하기 위해
- 사업권을 확보 또는 유지하기 위해
- 정부 또는 기업의 결정에 영향을 주기 위해

부패 방지법을 준수하지 않으면 엄중한 처벌을 받을 수 있습니다. 자세한 내용은 법무팀 또는 준법 부서에 문의하십시오.

정부와의 거래

기존의 또는 잠재적인 정부 고객과 일할 때는 정부 도급에 적용되는 다양한 법규와 절차를 따르는 것이 중요합니다. 이러한 규정은 다른 상업 고객과의 거래에 적용되는 규정보다 더 엄격하고 복잡한 경우가 많습니다. 업무상 군을 비롯한 정부 기관 또는 정부 청부업자에 대한 마케팅, 판매, 계약, 또는 프로젝트에 관여하는 경우에는 정부와의 사업에 적용되는 법규를 숙지하고 준수해야 합니다. 이러한 규정을 위반하면 과중한 벌금 또는 미래 정부 계약의 손실을 초래하거나, 심한 경우 개인과 회사가 형사 소추를 당할 수도 있습니다.

공무원 고용

Ingersoll Rand는 현직 및 전직 공무원과 그 가족의 고용에 적용되는 법규를 반드시 준수해야 합니다. 예비적인 논의가 이루어지는 경우라도 인사부 및 법무팀이나 준법 부서의 사전 허가를 받아야 합니다.

임금 및 근무시간 규정

Ingersoll Rand는 임금 및 근무시간과 관련된 법규를 준수하기 위해 노력합니다. Ingersoll Rand를 위해 수행되는 모든 노동이 정당한 보상을 받도록 보장하기 위해, 모든 초과 근무 비적용(non-exempt)(시급) 직원은 각국의 법률 또는 정책에 따라 근무한 시간을—예정 또는 비예정, 정상 근무 또는 초과 근무, 인가 또는 비인가 여부에 관계없이—정확하게 기록해야 합니다.

강령 의식

Gloria는 국방부에 근무하면서 대규모 도급계약의 업체 선정에 관여하는 Abdul을 고용할 생각을 가지고 있습니다. 국방부와의 계약이 성사되기를 기다리는 동안 Gloria는 Abdul에게 연락을 취하여 회사가 계약을 수주하면 그를 고용해서 계약을 관리하는 일을 맡기고 싶다고 얘기합니다. Gloria는 현직 연방 공무원의 고용에 적용되는 규정이 있다는 것을 알고 인사부에 문의합니다. 인사부는 Gloria에게 회사가 Abdul에게 고용을 제안해서는 안 된다고 조언합니다. 아울러 인사부는 계약이 체결된 후에는 Abdul을 고용하는 것이 가능할지 모르지만, 그런 경우에도 다양한 규정이 적용되며 법무팀이나 준법 부서의 승인과 지시에 따라서만 Abdul과 계약해야 한다고 알려줍니다.

환경 보호

우리는 후세를 위한 환경 보호에 깊은 관심을 가집니다.

Ingersoll Rand는 우리 사업이 환경에 미치는 부정적 영향을 최소화하고 적용되는 모든 환경 규정에 따라 공장과 시설을 운영하기 위해 노력하고 있습니다. 모든 직원은 적용되는 환경 법규를 준수해야 합니다.

강령 의식

인사부는 위법의 소지가 있는 행위에 대해 내부 조사를 실시하고 그에 관한 정보를 보유한 직원들을 면담합니다. 면담에 응한 직원 가운데 한 사람인 Cheung은 친구가 불법 행위에 연루된 증거를 가지고 있지만 친구에게 문제가 생기는 것을 원치 않습니다. Cheung은 단지 알고 있는 것을 밝히지 않는 것은 거짓말이 아니라고 생각합니다. 하지만 Cheung은 회사의 조사에 협조할 의무가 있으며, 이는 모든 질문에 진실하게 대답하고 자신이 알고 있는 유용한 정보를 제공해야 한다는 것을 의미합니다. 조사 과정에서 정보를 제공하지 않는 것은 강령에 저촉됩니다.

회사 조사·감사 협조

모든 직원은 회사 조사에 적극적으로 협조하고 정직하고 진실된 정보를 제공해야 합니다. 조사 과정에서 정보를 제공하지 않거나 협조하지 않는 것은 강령에 저촉됩니다.

직원은 내부 및 외부 감사관에게 적극적으로 협조해야 합니다. 회사의 감사 또는 사찰에 관여하는 사람을 오도하거나, 부정하게 영향을 주거나 조종하려고 시도해서는 안 됩니다.

우리는 고객의 성공을 돕습니다

우리는 최고의 품질을 자부하는 제품을 만듭니다.

우리 고객들은 우리가 최고의 제품을 공급해 주기를 기대하고, 우리는 기본적이고 필수적이며 업무에 중요한 솔루션을 위해 고객이 우리를 의지하고 있음을 알고 있습니다. 우리는 고객과 평생 관계를 유지하므로, 우리는 그로부터 생겨나는 책임을 다하기를 열망합니다. 고객의 만족은 우리의 성공에 필수적이며 우리는 고객들이 우리 제품과 서비스에서 기쁨을 느끼기를 바랍니다.

4

제품 품질

우리는 품질이 우수한 제품을 만들기 위해 노력하고 있습니다. 우리는 고객들에게 안전하고 혁신적인 제품을 공급하기 위해 모든 관련 법규를 준수하여 제품을 제조합니다. 이와 더불어 품질 보증을 위해 광범위한 제품 시험을 실시합니다. 제품 품질 또는 안전에 관한 실제적인 문제가 있거나 문제 발생의 가능성이 있는 경우에는 즉시 감독자, 시설 관리자, 시설 안전 책임자 또는 기업 환경 안전부에 통보하십시오.

고객 만족

Ingersoll Rand는 고객의 요구를 충족하는 혁신적인 고품질의 제품을 개발함으로써 고객 충성도를 유지합니다. 우리의 목표는 모든 제품과 브랜드에 걸쳐 고객 만족도 1위의 기업이 되는 것입니다.



Ingersoll Rand 압축기와 펌프는 석유와 천연가스의 탐사에 사용됩니다.

우리는 함께 일합니다



우리는 함께 긍정적인 업무 환경을 창출합니다.

우리는 글로벌 팀입니다. 우리는 다양한 관점, 배경 및 경험을 포용하는 문화를 조성하고 장려합니다. 우리는 사람을 차별없이 대우하고, 공평한 기회를 주며, 모든 직원이 각자의 목표를 성취할 수 있는 안전하고 포용력 있고 건강하며 서로 존중하는 업무 환경을 조성하기 위해 노력하고 있습니다.

건강과 안전에 관한 법률

안전은 언제나 우리의 최우선 사항입니다.

강령 의식

Johan은 공장의 장비가 손상되어 부상을 초래할 수 있다는 것을 알게 됩니다. Johan은 근무 시간이 끝나기 전에 보고하면 공장에서 생산이 중단될까 봐 걱정합니다. 하지만 Johan은 "안전이 우선"이라고 판단하고 즉시 위험 요소를 관리자와 공장 안전 책임자에게 보고합니다.

우리의 업무 환경을 안전하게 만들기 위해서는 직원들이 모든 안전 절차, 특히 기계 작동이나 무거운 물체를 들어올리는 일과 관련된 절차를 엄수하는 것이 중요합니다. 우리는 사업 활동을 하는 모든 국가에서 안전을 먼저 생각하고, 정해진 안전 절차를 따르고, 회사의 안전 프로그램에 동참하고, 직업 안전 및 건강 규정을 준수함으로써 사고를 방지할 수 있습니다. 안전을 위협할 우려가 있는 활동은 즉시 관리자나 공장 안전 책임자에게 보고하십시오. 현지 경영진이 안전 문제를 적절히 취급하고 있지 않다고 생각되면 기업 환경 안전부에 문의해야 합니다.

상호 존중

직원은 우리의 가장 큰 자산입니다. 우리는 다양한 문화와 다양한 의견을 존중합니다.

Ingersoll Rand의 직원들은 한결같이 존중하는 마음으로 서로를 대하며 우리가 다양한 문화적 배경을 가지고 있다는 것을 충분히 이해합니다. 우리는 어느 곳에서 근무하든 모든 직원이 차별과 괴롭힘, 따돌림이 없는 환경에서 일할 권리가 있다고 믿습니다. 아울러 우리는 세계 각지에서 통용되는 다양한 업무 관행을 존중하며 현지의 문화와 관습을 세심하게 배려합니다.

사생활 보호

우리는 직원들의 사생활권을 보호합니다.

우리가 진정한 글로벌 팀이 되기 위해서는 서로의 사생활을 존중해야 합니다. 직원의 개인 식별 데이터 또는 데이터를 보유한 시스템에 액세스하는 경우에는 개인 식별 데이터의 수집, 사용, 공개와 관련된 모든 정책과 법률을 준수해야 합니다.

직원은 다음과 같은 의무를 가집니다.

- 적법한 사업 목적으로만 개인 정보에 접근해야 합니다.
- 개인 정보를 안전하게 보관하고 폐기해야 합니다
- 사생활 침해 또는 보안 위험의 우려가 있는 경우 즉시 현지 법에 따라 법무팀 또는 회사 내에서 권한을 가진 다른 사람에게 보고해야 합니다
- 개인 정보 보호와 관련한 모든 현지 법규를 이해하고 준수해야 합니다

많은 국가가 직원 개인 정보의 국가간 교환을 규제하는 법규 및 규정을 가지고 있습니다. 우리는 사업을 하는 국가에서 통용되는 사생활 보호법을 준수합니다. 직원이 개인 식별 정보를 본국 밖으로 전송해야 하는 프로젝트에 참여하는 경우에는 법무, IT 또는 준법 부서에 문의해야 합니다.

회사 컴퓨터에 저장된 모든 전자 데이터는 회사의 재산입니다. 직원은 회사 컴퓨터 또는 기타 회사 자산을 사용할 때 개인 정보 보호를 기대해서는 안 됩니다.



Ingersoll Rand는 환자 치료, 실험실,약품 연구 및 생산에 사용되는 장비의 주요 부품을 공급합니다.



Club Car는 골프카, 상용 다목적 차량, 개인용 운송 수단 분야에서 60년 이상 업계 최고의 혁신과 디자인으로 고객과 지역 사회에 제품과 서비스를 제공하고 있습니다.

회사는 법의 한계 내에서 언제나라도 시스템에 저장된 문서를 모니터하거나 액세스할 수 있습니다. Ingersoll Rand는 미국 이외의 일부 국가에서 회사가 직원에게 지급한 컴퓨터에 저장된 개인 데이터에 대한 권리가 제한된다는 것을 인정합니다. 필요할 경우 Ingersoll Rand는 상기한 데이터와 관련된 권리를 존중합니다.

다양성과 포용

우리는 인력 구성에서 다양성을 증진하기 위해 노력합니다. Ingersoll Rand의 고용 정책은 인종, 피부색, 지역, 연령, 성별, 성적 지향, 출신국, 장애, 시민권, 군 경력 또는 법이 정하는 기타 요인에 근거한 차별을 금지합니다. 우리는 인력의 다양성이 소중한 자산을 믿으며 다양한 아이디어와 관점과 신념이 존중되고 장려되는 포용력 있는 업무 환경을 조성하기 위해 노력합니다.

괴롭힘 금지

직장에서의 원치 않는 성적 접근, 성관계 요구, 데이트 요구는 절대로 허용되지 않습니다.

우리는 괴롭힘이 없는 업무 환경을 조성하기 위해 노력합니다. 괴롭힘은 위협적이거나 불쾌하거나 적대적인 업무 환경을 야기하는 원치 않는 언어적, 시각적 또는 신체적 행동을 포함한 여러 가지 형태를 띌 수 있습니다. 우리는 직장에서의 성적 괴롭힘, 인종, 민족, 성별 또는 종교적 비방 또는 비하 발언을 용인하지 않습니다. 성적 또는 기타 괴롭힘은 행위자의 의도와 관계없이 행동 자체와 타인에 대한 영향으로 결정됩니다.

직장 폭력에 대한 무관용 원칙

우리는 직장에서의 폭력 행위나 위협 또는 부적절한/ 공격적인 신체적·언어적 행동을 용인하지 않습니다. 여기에는 위협하거나 괴롭히는 발언, 신체적 공격 또는 타인의 재산 손상 등이 포함됩니다.

마약 및 알코올 금지

마약 및 알코올은 판단력과 운동 능력을 손상 및 저하시키고 동료 직원과 고객 및 타인에게 상해의 위험을 끼칠 수 있습니다. 회사 구내에서 또는 근무 시간 중에 불법 마약을 사용 또는 소유하거나 도취한 상태로 있는 것은 엄격하게 금지됩니다. 또한 직원은 회사 구내에서 술을 마시거나 소유할 수 없습니다. 단, Ingersoll Rand가 후원하는 행사에서 알코올이 허용되는 경우는 예외로 합니다. 하지만, Ingersoll Rand는 미국 이외의 특정 국가에서는 우리가 회사 구내에서 알코올 소유를 금지하는 것을 허용하지 않는다는 것을 인정하며 Ingersoll Rand는 요구되는 범위에서 그러한 현지 법규를 따를 것입니다.

지역사회 및 정치 활동

우리는 직원들에게 일과 생활 간에 적절한 균형을 유지하도록 장려하며 직원이 지역사회 활동에 참여하는 것을 권장합니다. 하지만 직원은 절대로 개인의 종교적 또는 정치적 신념을 타인에게 강요해서는 안 됩니다.

정치 활동은 반드시 근무 외의 개인 시간에 해야 합니다. 직원은 회사 구내에서 선거 후보를 홍보하거나 정치적 자료를 배포해서는 안 됩니다. 어떤 직원도 법무팀의 명시적 승인 없이 회사 명의로 정치 헌금을 하도록 허용되지 않습니다.

강령 의식

Brad는 동료 직원들 사이의 열띤 논쟁을 우연히 듣게 됩니다. 두 사람은 목소리를 높여 서로를 공격하며 대립합니다. Brad는 피해를 입을까 우려되어 연장에 알려드는 것을 원치 않습니다. 하지만 Brad는 안전한 장소로 가서 인사부와 관리자에게 연락합니다. 그는 Ingersoll Rand가 직장 폭력에 대해 무관용 원칙을 고수하는 것을 알고 있습니다.



Ingersoll Rand의 무선 및 분체 임팩트 렌치는 많은 곳에서 호평을 받고 있습니다. 내구성과 작은 크기로 잘 알려진 이 제품은 혹독한 환경에서도 신뢰성이 높고 동력 대 무게 (power-to-weight) 비가 시중 제품 중에 가장 뛰어납니다.

우리는 창의적으로 사고합니다



우리는 회사의 지적 개산을 보호합니다.

우리는 창조적 사고를 발휘하여 우리 고객을 위해 적용 분야에 특화된 혁신적 제품을 설계하고 있다고 자부합니다. 우리는 모두 함께 협력하여 이러한 아이디어와 혁신 기술을 비롯한 회사의 자산을 보호해야 합니다.

기밀 정보

명시적인 허가 없이는 회사의 아이디어, 설계, R&D 등을 회사 외부인과 공유하지 마십시오.

기밀 정보는 일반에 공개하지 않거나, 회사 내로 공개가 제한되거나, 회사에 의해 기밀로 지정된 정보입니다. 때로는 여러분은 회사의 기밀 정보 또는 비즈니스 파트너의 기밀 정보에 접할 수 있습니다. 기밀 정보에는 공개될 경우 경쟁업체에게 이용되거나 회사 또는 고객에게 해를 줄 수 있는 모든 비공개 정보가 포함되며, 예로는 영업 비밀, 비공개 중요 정보, 사업 계획, 가격, 발명, 설계, 신제품 등이 있습니다.

모든 기밀 정보를 보호하기 위해 다음을 포함한 기본적인 조치를 취해야 합니다.

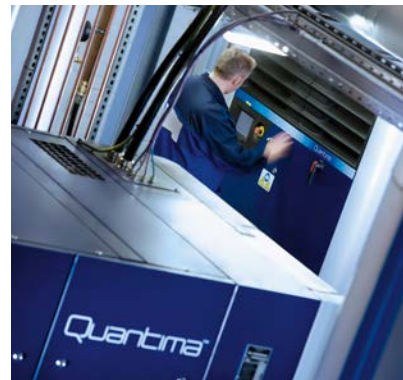
- 분명하게 "기밀(confidential)" 표시를 하여 다른 사람들이 그 정보를 보호해야 한다는 인식을 갖도록 하십시오
- 기밀 정보는 합법적으로 "알 필요가 있는" 사람에게만 공개하십시오
- 기밀 정보는 원래의 용도로만 사용하십시오
- 절대적으로 필요한 경우에만 기밀 문서를 작업 영역에서 제거하십시오
- 기밀 정보를 폐기할 때는 기밀이 유지되도록 고안된 방식을 사용하십시오(예: 파쇄)
- 기밀 정보를 논의할 때는 다른 사람이 대화를 엿듣지 못하도록 반드시 비공개 장소를 이용하십시오(승강기와 휴게실은 비공개 장소가 아님)

내부자 거래

직원은 또한 Ingersoll Rand 또는 다른 회사에 대한 "비공개 중요 정보"를 알게 될 수 있습니다. 비공개 중요 정보란 합리적인 투자자에게 영향을 주어 그 정보를 토대로 회사의 주식을 매입하거나 매도하도록 하는 정보를 말합니다. 직원은 회사에 관한 비공개 중요 정보를 소유하고 있는 동안 어떤 회사의 주식도 매입하거나 매도하는 것이 엄격하게 금지됩니다. 직원은 "주식 정보 누설(stock tipping)" 역시 엄격하게 금지됩니다. 이는 회사에 관한 비공개 중요 정보를 친척, 동료, 친구 등 타인에게 공개하여 그 정보를 토대로 회사의 주식을 매입하거나 매도할 수 있도록 하는 것을 말합니다.

강령 의식

Ralf이 Emmanuel을 비롯한 동료들과 함께 승강기를 타고 올라갈 때 Emmanuel이 그에게 고객과 관련된 어떤 기밀 정보에 대해 물어봅니다. Ralf는 공공 장소에서 그런 정보를 논의해서는 안 된다는 것을 알기 때문에 Emmanuel에게 자기 사무실로 가서 얘기하자고 합니다.



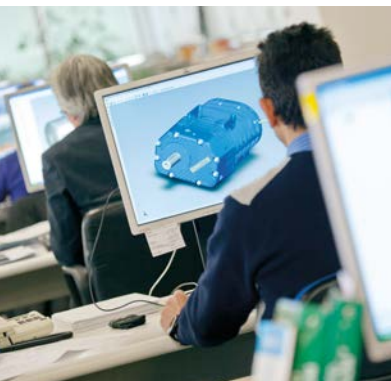
Quantima는 자동차와 음료 분야에 사용되는 혁신적인 디렉트 드라이브 2단계 압축기로, 고객의 에너지 절약 목표에 큰 도움을 줍니다.

지적 재산

정식 허가 없이는 절대로 우리의 지적 재산을 유포하거나 공개하지 마십시오.

지적 재산은 회사의 소중한 자산이므로 철저하게 보호해야 합니다. 지적 재산에는 브랜드, 저작권, 발명, 특허, 영업 비밀 등이 포함됩니다. 어떤 제3자도 사전 허가과 법무팀에서 승인한 라이선스 계약 없이 우리의 상표 또는 기타 지적 재산을 사용해서는 안 됩니다.

지적 재산에는 직원의 작업 산출물도 포함됩니다. 업무와 관련하여, 또는 회사의 시간과 자원과 정보를 사용하여 직원이 수행하는 작업과 산출하는 결과물은 Ingersoll Rand 에 귀속되며 회사 업무 처리 목적으로만 사용되어야 합니다. 여기에는 문서, 계획, 분석, 예측, 발명, 아이디어, 소프트웨어 프로그램, 개선, 도판, 공정, 설계 또는 회사 업무와 관련하여 산출하거나 제작하는 기타 작업물이 포함됩니다. 직원이 회사를 떠날 때는 모든 회사 자산을 반환해야 하며, 달리 명시적으로 합의되거나 규정되지 않은 한 사본을 보유하는 것은 허용되지 않습니다.



이탈리아의 파르마에 위치한 Robuschi S.r.l.은 수처리에서 설당 산업에 이르기까지 다양한 응용 분야에서 사용되는 압축기, 송풍기, 펌프를 설계·제조합니다.

이메일, 인터넷, 소셜 미디어, 정보 시스템

회사의 IT 시스템은 우리 비즈니스의 핵심적인 요소이며 오로지 사업 목적으로만 사용되어야 합니다. 회사는 때때로 직원이 제한적이지만 사적인 용도로 회사 장비 또는 통신을 사용할 필요가 있다는 것을 인정합니다. 이는 다음과 같은 상황에서 허용됩니다.

- 사용 기간이 제한적인 경우
- 직원의 업무 수행에 지장을 주지 않는 경우
- 중상, 명예 훼손, 모욕, 인종 차별, 음란 또는 외설적인 자료를 포함하지 않는 경우
- 회사의 이미지를 실추시키거나, 회사의 명성에 부정적인 영향을 끼치거나, 회사에 불이익을 초래하지 않는 경우

그것이 법적으로 허용되는 국가에서 Ingersoll Rand는 직원의 이메일, 문자 메시지, 음성 메일, 소셜 미디어 활동, 인터넷 사용 등을 모니터링할 권리를 보유합니다.

채팅 방, 게시판 및 이와 유사한 웹사이트는 공개 포럼이므로, 이러한 곳에서 회사의 기밀 정보, 개인 및 고객 데이터, 영업 비밀 또는 기타 허가되지 않은 자료를 누설하는 것은 부적절합니다. 전문적인 이유에서 이러한 포럼을 사용할 필요가 있는 경우에는 사전에 현지 관리자나 법무팀이나 준법 부서에 연락하여 승인을 받으십시오.

IT 부서의 승인을 받아 설치되지 않은 한, 무료 소프트웨어, 세어웨어, 데모, 평가판 소프트웨어 등을 포함한 소프트웨어를 직원의 컴퓨터에 다운로드하거나 설치해서는 안 됩니다.

강령 의식

Klaus는 친구로부터 성적인 농담이 담긴 이메일을 받습니다. Klaus는 회사 자산을 사용하여 인터넷을 통해 부적절한 자료를 전송하는 것이 절대로 허용되지 않는다는 것을 알기 때문에 이메일을 삭제하고 아무에게도 전달하지 않습니다.

회사 기록의 보유

법적인 이유로 보관해야 하는 회사 기록을 절대로 수정하거나 삭제하거나 숨기지 마십시오.

모든 직원은 하드카피 및 전자 문서에 적용되는 회사 기록의 유지와 파기를 위한 일정 계획을 준수해야 합니다.

강령 의식

Donzelle은 자신이 참여한 프로젝트와 관련하여 증거보존 통지를 받습니다. 증거보존 통지는 프로젝트와 관련된 모든 문서, 기록, 이메일을 보존할 것을 지시합니다.

Donzelle은 상사가 프로젝트에 대해 비윤리적으로 행동한다고 적은 이메일을 전송한 일 때문에 걱정합니다. 그는 이제 그렇게 생각하지 않으며, 이메일에 대해 알고 있는 사람은 자신과 수신자뿐임을 알고 있습니다.

Donzelle은 이메일을 삭제하여 상사에 대한 부정적 발언이 알려지지 않도록 해야겠다고 생각합니다.

하지만 Donzelle은 일단 법적 통지가 발령되고 나면 아무리 난처하거나 사실이 아니더라도 통지서에 보존을 명시한 문서를 수정, 변경, 삭제할 수 없다는 사실을 깨닫습니다.

직원은 수시로 법적인 문제와 관련된 특정 기록을 보존할 필요성에 대해 통지받을 수 있습니다. 이를 "증거보존 통지 (legal hold)"라고 합니다. 직원은 그러한 요구를 준수해야 하며 보존해야 하는 기록을 수정, 삭제, 폐기 또는 기타 방식으로 파괴하는 것이 엄격히 금지됩니다.



Ingersoll Rand의 직원들은 고객의 기대를 뛰어넘기 위해 펌프를 철저히 검사합니다.

우리는 행동합니다

우리는 강령을 옹호합니다.

우리는 주인 의식을 갖고 생각하고,
행동합니다. 모든 직원은 강령에 기재된
지침을 따라야 합니다.



모든 직원은 단지 강령을 따르는 데 그치지 말고 술선수범을
보여야 합니다.

모든 직원은 직장에서 존중과 신뢰를 촉진할 책임이
있습니다.

직원들을 감독하는 경우에는 단지 강령을 따르는 데 그치지
않고 부하 직원들이 강령을 이해하고 준수하도록 독려해야
합니다. 시설 책임자는 시설에서 일하는 모든 직원이 강령을
따르도록 독려해야 합니다. 감독자들은 또한 부하
직원들에게 적절한 준법 교육을 실시해야 합니다.

우리 모두는 직원들이 마음 편히 질문을 하고 우려사항을
제기할 수 있는 환경을 조성하기 위해 협력해야 합니다. 위법
행위를 목격하거나 의심되는 경우에는 재량에 따라 상황을
처리하거나 관계자에게 통보하여 문제가 적절히 해결되도록
해야 합니다.

우려사항 보고

문제점을 목격하면 보고하십시오.

Ingersoll Rand에서 근무하는 동안 윤리적 딜레마에 직면하거나 문제의 소지가 있는 일을 목격할 수 있습니다. 그러한 경우, 직속 관리자에게 알리는 것을 권장합니다. 그것이 불편한 경우에는 다른 관리자나 시설 책임자, 인사부, 법무팀이나 준법 부서에 연락할 수도 있습니다.

또한, 자신의 고유 재량으로 감사 위원회, 법무 자문위원 또는 내부 감사관에게 다음과 같은 사항을 보고할 수 있습니다. (1) 의심스러운 회계, 내부 회계 관리 또는 감사 관련 사항 (2) 적용되는 법률 및 규정 요건이나 이 강령의 비준수 가능성 (3) 성실하게 보고하는 직원 및 다른 사람에 대한 보복으로 여겨지는 사항.

우려사항은 다음과 같은 방법으로 보고할 수 있습니다.

- (a) Ingersoll Rand로 편지 보내기, 수신: 감사 위원회 의장 또는 법무 자문위원 또는 내부 감사관,
800-A Beaty Street,
Davidson, North Carolina 28036;
- (b) 이 강령에 나와 있는 회사의 국내 핫라인 번호로 전화하기
- (c) www.irethicsreports.com에서 회사의 독립적인 핫라인 서비스 제공업체의 웹사이트 접속하기.

직원 외에도, 관심이 있는 모든 사람과 회사 외부인은 위에 나열된 우려사항을 감사 위원회, 법무 자문위원 또는 내부 감사관에게 보고할 수 있습니다.

보고는 추측이나 설부른 결론보다는 사실에 기반을 두어야 하고, 올바른 판단을 내릴 수 있도록 최대한 구체적인 정보를 포함해야 합니다. 또한, 모든 보고는 조사를 개시하기에 충분할 만큼의 확실적인 정보를 포함해야 합니다. 예를 들면, 위반이 의심되는 사람의 이름, 위반의 관련 사실, 제보자가 위반을 어떻게 알게 되었는지, 그리고 해당 위반이 회사에 주는 피해의 정도(알려진 경우) 등을 포함합니다.

회사의 직원들은 회사 외부의 별도 서비스 제공업체가 관리하고 있는 윤리 핫라인과 웹사이트를 이용하여 비밀이 보장되는 익명 보고를 제출할 수 있습니다.

Ingersoll Rand는 회사 내부 정책에 맞추어 모든 보고를 조사할 것입니다. 요청할 경우, 강령 위반이 의심되는 사례를 보고한 직원의 신분은 비밀로 유지됩니다. 단, 법에 따라 회사가 직원의 신분을 공개해야 하거나, 철저한 조사를 통한 문제 해결을 위해 공개가 불가피하다고 판단되는 경우는 예외로 합니다.

강령 의식

Sunny는 우연히 어떤 대화를 듣고 동료 한 사람이 기밀 정보를 사용해서 내부자 거래를 했다고 믿게 됩니다. Sunny는 위반의 구체적인 증거를 가지고 있지 않으므로 보고를 해야 할지 확신이 서지 않습니다. 숙고한 끝에 Sunny는 강령에 따르면 자신이 우려사항을 제기하여 경영진이 적절한 검토를 통해 문제의 타당성 여부를 결정할 수 있도록 해야 한다는 사실을 알게 됩니다.

시행

이사회. 이사회는 감사 위원회를 통해 이 강령이 적절하게 시행되도록 돕습니다. 감사 위원회는 이 강령을 실현하기 위한 준수 절차를 정기적으로 검토할 책임이 있고, 이 강령에 대한 해명 또는 필요한 변경을 이사회에 건의하여 승인을 받습니다.

임원 및 관리자. 모든 임원과 관리자는 소속 직원들과 함께 이 강령을 검토할 책임이 있습니다. 임원과 관리자는 또한 이 강령의 준수를 보장하기 위해 관행과 절차를 자주 검토할 책임이 있습니다.

보복 금지

Ingersoll Rand는 엄격한 보복 금지 정책을 시행합니다. 우려사항을 제기하거나 해당 문제의 조사에 협조한 직원에게 보복하는 사람은 징계 조치를 받게 됩니다. 우려사항 제기에 대해 보복을 당했다고 생각되는 경우에는 즉시 글로벌 윤리 핫라인이나 법무팀이나 준법 부서로 연락해주시기 바랍니다.

강령 위반에 따른 결과

강령을 읽고 실천하십시오.

여러분은 행동에 책임을 져야 합니다.

여러분은 강령을 읽고 여러분이 강령과 회사 정책을 준수할 것임을 확인하는 정기적 인증을 받아야 합니다. 강령은 직원들이 회사에 대해 가질 수 있는 다른 의무를 줄이거나 제한하기 위한 것이 아닙니다. 이사들은 또한 기업 지배구조 지침을 보고 특히 이사들에게 적용되는 추가적인 정책들을 참고해야 하며, 비-직원 이사인 경우 이 강령의 준수는 주주의 권리 헌장, 기업 정관 및 Ingersoll Rand와 주주 간 계약의 조항을 따라야 합니다.

강령을 준수하지 않은(형식 또는 내용 면에서) 직원은 해고를 포함한 징계 처분을 받을 수 있습니다. 아래는 징계로 이어질 수 있는 몇 가지 예입니다.

- 회사 정책을 위반하는 행동
- 다른 사람에게 회사 정책을 위반하도록 요청하는 경우
- 회사 정책의 위반을 알고 있거나 위반이 의심될 때 즉시 알리지 않는 경우
- 회사 정책의 위반 가능성이 있을 때 회사 조사부서와 협조하지 않는 경우
- 우려사항을 성실하게 보고하는 다른 직원에게 보복하는 경우
- 회사 정책 및 적용되는 법률을 준수하는 데 필요한 리더십과 열성을 보이지 않는 경우.

이 강령 또는 특정 회사 정책을 위반할 경우 회사 또는 여러분이 민사 책임 및 손해 배상, 제재 및/또는 형사 소추를 당할 수 있습니다.



Ingersoll Rand의 품질 보증팀은 최신 기술을 사용하여 Sutorbilt Legend rotors 제조에 사용되는 도구를 시험합니다.

강령 면책

강령 면책은 드물지만 상황이 불가피한 경우 허용될 수 있습니다. 강령 면책을 고려해야 한다고 생각되는 경우에는 법무팀에 문의하십시오.

회사의 임원 및 이사에 대한 이 강령의 특정 조항에 대한 면책을 원하는 경우 회사 이사회의 승인을 받아야 하며 적용 가능한 증권법 및/또는 증권 거래 규칙에 요구된 대로 즉시 공개되어야 합니다.

강령은 회사의 정책 및 절차, 그리고 세계 각국에서 적용되는 직원 안내서와 함께 읽어야 합니다. 강령은 회사의 모든 정책과 절차를 언급하지 않습니다. 추가 정책은 회사 인트라넷에 게시된 회사의 정책 라이브러리와 세계의 특정 지역에서 발행되는 회사 안내서에서 확인할 수 있습니다. 회사는 재량에 따라 수시로 본 강령과 그 정책을 업데이트할 수 있습니다. 여러분은 각자의 업무와 관련된 법규와 모든 현행 정책 및 절차를 알고 이해해야 합니다.

강령은 고용 계약이 아니며 강령의 발급은 직원에게 어떠한 권리도 부여하지 않습니다.

본 강령은 현직 또는 전직 직원이 법률 또는 규정 위반 가능성에 관련하여 미국 연방, 주 또는 현지 정부 기관이나 단체에 알려거나 협조하거나 고소하지 못하도록 제한하지 않으며, 또는 그러한 법률 또는 규정의 내부 고발자 보호에 해당하는 사항을 정부 기관이나 단체에 폭로하는 것을 제한하지도 않습니다. 이는 (1) 그러한 의사 소통 및 폭로가 적용 가능한 법률과 일치하고 (2) 그러한 폭로에 포함된 정보를 변호사와 의뢰인 간 비밀 유지 특권 하의 의사 소통을 통해 현직 또는 전직 직원이 획득하지 않은 경우에 적용됩니다. 이는 현직 또는 전직 직원이 따라야 하는 다른 비밀 유지 계약이 있는지 여부에 관계없이 적용되며, 그러한 계약이 전술한 내용과 충돌하는 경우 전술한 내용과 일치하도록 회사가 이를 수정했다고 간주됩니다.

주요 연락처

Legal Department

General Counsel
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Compliance & International Trade Regulations

Director, Global Compliance
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Controllership and Audit

Vice President and Corporate Controller
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Human Resources

Vice President, Human Resources
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

회사 정책

Ingersoll Rand 정책의 전체 목록을 보려면 지금 회사
인트라넷 **IRnow** 방문하십시오.

핫라인 번호

글로벌 윤리 핫라인
www.irethicsreports.com

아르헨티나
0-800-555-4288 (Telecom)
0-800-222-1288 (Telefonica)
음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

오스트레일리아
800-875-313

오스트리아
0-800-200-288
음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

바레인
800-00-001 (Land)
800-000-05 (셀룰러)
음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

벨기에
0-800-100-10
음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

브라질
0800-892-0749

캐나다
844-439-4693

칠레
800-225-288 (Telmex)
800-800-288 (Telefonica)
800-360-312 (ENTEL)
음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

중국
4008427065

콜롬비아
01-800-911-0011
음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

체코
800-144-301

덴마크
800-100-10
음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

이집트
02-2510-0200 (셀룰러)
2510-0200 (Cairo)
음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

핀란드
0800-9-12740

프랑스
0800-90-4105

독일
0-800-225-5288
음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

그리스
00-800-1311
음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

홍콩
800-93-2266 또는
800-96-1111
음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

인도
000-117
음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

인도네시아
001-801-10
음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

아일랜드
1-800-550-000
00-800-222-55288 (UIFN)
음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

이탈리아
800-794395

일본
0034-811-001 (NTT)
00-539-111 (KDDI)
00-663-5111 (Softbank)
음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

요르단
1-880-0000
음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

말레이시아
1-800-80-0011
음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

멕시코
800-681-6934

네덜란드
8000201780

뉴질랜드
000-911

음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

노르웨이
800-190-11

음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

파나마
800-2288

음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

페루
0-800-50-000

음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

필리핀
1010-5511-00 (PLDT)
105-11 (Globe/Philcom/
Digitel /Smart)

음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

폴란드
0-0-800-111-1111
음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

루마니아
0808-03-4288
음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

러시아
363-2400
음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

사우디아라비아
800-850-0695

세르비아
800190998

싱가포르
800-001-0001 (StarHub)
800-011-1111 (SingTel)

음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

슬로바키아
0-800-000-101

음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

슬로베니아
080-688837

남아프리카 공화국
800205140

대한민국
00-309-11 (Dacom)
00-369-11 (ONSE)
00-729-11 (Telecom)

음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

스페인
900-99-0011
음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

스웨덴
020-799-111
음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

스위스
0-800-890011

음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

대만
00-801-102-880

음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

태국
1-800-0001-33

음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

터키
0811-288-0001

음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

우크라이나
0-800-502-886

음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

아랍에미리트
8000-021

음성 안내 후 다이얼
844-439-4693

영국
0808-234-3663

미국
844-439-4693

베트남
1-201-0288
1-228-0288

음성 안내 후 다이얼
844-439-4693



Ingersoll Rand 글로벌 본사

800-A Beatty Street
Davidson, North Carolina 28036
www.IRCO.com



INGERSOLL RAND

行为守则



Ingersoll Rand 压缩机可用于运行汽车维修中心的气动工具和其他设备。

目录

1	CEO致辞	2	3	我们遵守法律	17	6	创新思维	28
				• 遵守法律、法规和规则 • 国际贸易法规 • 公平竞争 • 反贿赂与腐败 • 与政府开展业务 • 雇佣政府雇员 • 薪资与工时规则 • 保护环境 • 配合公司调查与审计			• 机密信息 • 内幕交易 • 知识产权 • 电子邮件、互联网、社交媒体和信息系统 • 公司记录的保管	
2	我们的目的和价值观	4						
			4	让客户成功	23	7	采取行动	33
	我们要做正确的事	6		• 产品质量 • 客户满意度			• 报告担忧 • 禁止报复 • 违反守则的后果 • 守则豁免事项	
	• 行为守则简介 • 以合乎道德的方式进行业务往来 • 选择第三方和供应商 • 利益冲突 • 公司机遇 • 欺诈 • 商业招待和餐饮 • 礼品 • 洗钱 • 准确完整 业务记录和公开披露 • 保护公司的资金 • 盗窃或滥用公司财产 • 政府、法律和媒体调查							
			5	合作	24		主要联系人	39
				• 健康与安全法律 • 彼此尊重 • 隐私 • 多元化与包容 • 反骚扰 • 对工作场所暴力零容忍 • 谢绝毒品与酒精 • 社区与政治活动			热线号码 (按国家排序)	40

Vicente Reynal 致辞

1

在 Ingersoll Rand，我们每天都努力通过诚实交易和诚信行为赢得员工、客户、供应商、股东和所在社区的信任。我们的目的——**信赖我们帮助您让生活变得更好**——包括不管面临多大的挑战，都要诚实行事。在公司期望按照最高道德标准和所有适用法律开展业务时，《Ingersoll Rand 全球行为守则》可以指导我们每个人做出正确的决定。



我们合并的两家公司——Gardner Denver 和 Ingersoll Rand ——拥有超过 300 年的行业领导地位。虽然自 19 世纪以来发生了很多变化，但促使我们成功的不变推动因素是我们开展业务的方式。Gardner Denver 和 Ingersoll Rand 都经受住了时间的考验，它们都有明确的愿景和价值观来定义各自的文化，确保两家公司始终都有一个共同的目标：始终做正确的事。

当我们开始将两个行业领导者合并为一家公司时，我们有必要遵循《行为守则》规定的指导原则：

- 我们要做正确的事
- 我们遵守法律
- 让客户成功
- 合作
- 创新思维
- 采取行动

请花些时间阅读和理解我们的守则，并在必要时参考本守则。请记住，即使守则中有明确、直接的操作细节，但是它也不能解决所有情况。当出现未事宜时，我们必须想公司所有人所想，做公司所有人所做，解决问题并在不妥协的情况下取得正确的结果。

我们每个人都应承担的另一个重要责任是，报告任何可能违反守则、公司政策或法律的行为。如果您发现任何不当行为，请一定要说出来。如果您有任何疑问，务必寻求帮助。在守则末尾还附有联系人名单，当您有任何疑问时，可通过该名单联系到正确的人员或部门。我还要明确提到一点，Ingersoll Rand 绝不允许对举报可能违反守则、公司政策或法律的行为的人员进行报复。如果您觉得自己已经因为举报相关问题而遭受报复或正在遭受报复，请立即联系我们的全球道德热线或法务部门。

声誉是我们的责任，遵守守则，您就能够维持和提高我们的声誉。我们向利益相关方表示，我们是一个诚信、值得信赖、以绩效为导向的商业合作伙伴，致力于通过不断努力让生活变得更好。因此，Ingersoll Rand 有把握再取得下一个 300 年的成功。

谨上



Vicente Reynal
首席执行官



信赖我们

让您的生活更美好

我们的思维与行事秉持主人翁意识。

160 年来，我们每天的首要任务就是要让生活更美好。我们以创业精神和主人翁精神为推动力，深切关爱邻里以及我们共同生活的地球。我们坚持付诸行动的原则，怀以高度责任感，能够从挫折中迅速振作起来。

我们致力于助力客户成功。

我们以创新为荣，我们的目标是，坚守明确且直接的运营方式。我们渴望与客户建立永久的联系，并承担随之而来的责任。我们深知，客户依赖于我们，以及我们所提供的不可或缺的重要解决方案，这些解决方案是他们任务的关键所在。

我们勇于追逐雄心壮志，而同时坚持谦卑和正直的道路。

我们满怀信心，可应对最困难的问题，但我们仍深深扎根于务实谦卑的心态。无论面临多大的挑战，我们每天都致力诚信交易，正直行事，以此赢得信赖。我们坦诚表率，敢于认错，不懈于追求更好的明天。

我们鼓励团队创新。

我们致力培养能够包容多样化的观点、背景和经历的企业文化。我们致力于打造公平环境，人人都能受到公平对待，获得公平机会。我们知道，能够营建包容性、归属感和尊重感的工作场所，才能培养出才华和能力卓绝的员工。

我们要做正确的事



我们要坚持公平与诚信。

无论面临多大的挑战，我们每天都致力诚信交易，正直行事，以此赢得信赖。我们相信，诚信行事不仅是经营的正确方式，而且应该是经营的**唯一**方式。

介绍行为守则

正直、诚实和判断敏锐是 Ingersoll Rand 及其子公司（合称为“ Ingersoll Rand ”或“公司”）良好声誉及成功的基本。本行为守则（“守则”）旨在确保公司的所有董事、主管（包括首席执行官、首席财务官、首席会计官或主管，以及执行类似职能的相关人员）和员工（合称为“员工”）不仅要始终依法守则，而且还要在开展业务的方方面面中秉承最高的道德标准，争取避免不当行为的发生。

本行为守则可作为员工的法律和道德指南，员工有责任对其进行仔细阅读和理解。然而，本行为守则并不详尽，因此我们不期待用本守则回答开展业务时所出现的所有问题。公司希望员工能够始终运用自己合理的判断力，以遵守公司所推崇的道德高标准。如果您对道德情况感到担忧，或不确定某种特定行为是否能满足公司的行为标准，则您有责任询问您的主管或经理，或在适当情况下向公司法务总顾问询问您认为必须理解的有关公司要求的任何问题。

以合乎道德的方式经营

员工在代表 Ingersoll Rand 行事时必须坚持诚信。绝不能通过操纵、隐瞒、滥用机密信息、伪造、虚假陈述重要事实或其他蓄意的不当业务行为，从其他人身上获得不公平的利益。在所有与客户、竞争对手、供应商、政府机构和其他人员的交流和通信中，不论是在公司内部或外部，员工都必须坚持诚信。

选择第三方和供应商

我们根据业绩、服务质量和声誉选择第三方代理和供应商。我们要求第三方代理和供应商遵守我们所秉持的高诚信标准。

在选择和保留第三方代理和供应商时，应遵循适用的招标、谈判和缔结合约流程；执行适当的尽职调查，以确定其是否有信誉及合格；并避免任何利益冲突。

此外，在与第三方建立任

守则意识

在寻找新的销售代理的过程中，玲遵循公司的反腐败合规政策。在该过程中，准销售代理要求向并非以该代理名字开设的账户付款。玲知道，这是一个需要提请合规部注意的“警示信号”，以便进行强化尽职调查，确定该销售代理是否为玲应与之合作的有信誉及合格的第三方。



Ingersoll Rand 压缩机可为救援团队及水肺潜水员使用的气管补充呼吸空气。

何代理型关系前（如，销售代理、销售代表、经销商、分销商等），必须遵循公司的《交易合作伙伴尽职调查程序》。该程序要求您完成交易合作伙伴尽职调查评估，并采取相应措施验证该第三方的声誉，从而最大限度地降低贿赂或腐败风险。如果您有关于本政策或流程的任何疑问，请联系合规部。

所有供应商均须遵守公司的供应商行为守则，以及公司的全球负责任采购原则。

利益冲突

务必始终维持 Ingersoll Rand 的最佳利益。

员工在做出每一个决定时，应始终坚持以 Ingersoll Rand 的最大利益行事。当员工因考虑其个人或家庭成员的利益而受影响或可能受影响，且相关利益可能与员工对公司承担的责任冲突时，即为利益冲突。至关重要的一点是，即使员工的个人利益与 Ingersoll Rand 的利益之间“似乎可能”存在冲突，也应该予以避免。

虽然无法描述可能产生利益冲突的所有情况，但某些潜在的利益冲突包括：

- 成为与 Ingersoll Rand 竞争的企业的员工、所有人、董事或金融投资者
- 成为与 Ingersoll Rand 进行交易的企业的员工、所有人、董事或金融投资者
- 担任招聘经理，而且亲友是相关职位的应聘者
- 您与和您有恋爱关系的同事之间存在直接报告关系
- 在业余时间担任与 Ingersoll Rand 竞争的企业的顾问
- 在业余时间担任与 Ingersoll Rand 进行交易的企业顾问
- 将合同授予由亲友拥有的公司或与由亲友拥有的公司有业务往来
- 向员工或其直系亲属放款或保证义务。

通常禁止存在利益冲突。在有限情况中可能有例外，但只能在经相关人员进行特定或一般类别的审查及批准后方可执行，包括(1)两名高级管理人员（在员工不是主管或董事的情况下）或(2)董事会（在员工是主管或董事的情况下）的同意。利益冲突可能总是很模糊，因此如果您有任何相关问题，应向您的主管或经理进行咨询，或在适当情况下向公司法务总顾问进行咨询。未能揭露利益冲突是对违反本行为守则的。

守则意识

Rohini 的团队正在处理一个时间很紧的项目，团队在最后一刻意识到他们需要再印刷一套宣传册，否则，他们将会错过最后期限。Rohini 的丈夫拥有一间印刷厂，但在他们要求他印刷宣传册前，他们咨询了合规部，因为他们意识到这种情况可能会产生利益冲突，这种潜在的冲突必须予以披露。如果出现问题，合规部进行的独立调查可以保护所有涉及的人员。



Ingersoll Rand 的一些产品用于造纸业，从将纸浆制成纸到印刷报纸和杂志。

守则意识

在 Francisco 出差德国时，他的客户招待他用餐。当 Francisco 回家后，他不得将这一餐记录在费用报销报告上。

如果任何员工发现一名员工（而不是主管或董事）涉及利益冲突或潜在冲突，则应立即向主管、经理或其他相应人员进行汇报。员工应使用“报告担忧”下“付诸行动”中所描述的通知程序。

任何收到利益冲突或潜在冲突报告的主管或经理必须立即将其上报至公司法务总顾问。若实际或潜在的利益冲突涉及高级管理成员，则应直接将其上报至公司法务总顾问。最终，若实际或潜在的利益冲突涉及董事，则应直接将其上报至公司董事会。

公司机遇

如果出现机遇，员工有责任提高公司的合法利益。
员工禁止：

- 将通过使用公司财产、信息或在公司的职位而获取的机遇转给自己或其他人。
- 使用公司财产、信息或在公司的职位获取不当的私利；
和
- 进入与公司竞争或可能与公司竞争的企业。

欺诈

切勿伪造费用报告或时间表。
这么做属于欺诈。

当您为了非法的个人或财务利益或他人的利益而隐瞒、更改、伪造或忽略相关信息时，即属欺诈。

欺诈示例包括：

- 在公司的账册和记录上虚假陈述财务信息，以美化同事的表现
- 提供虚假医疗信息，以获得伤残津贴
- 更改生产数字以达到生产率目标
- 为自己的利益伪造或更改支票

商业招待和餐饮

与供应商、客户和其他业务联系人交往有助于建立密切的合作关系，但对于哪些类型的款待和社交活动可以接受存在限制。一般而言，如果您邀请他人就餐或提供招待的行为看起来就像是您正尝试影响业务决定，您不能这么做。同样，您只能接受与业务相关且免费提供的邀请。未经合规部事先批准，接受商务餐或款待必须在价值上合理、属偶尔性质，且不得超过公司规定的“合理性”范围。

守则意识

在与公司正考虑与其开展业务的潜在供应商会面后，该供应商邀请 Ronaldo 和他的妻子去吃非常昂贵的晚餐和听音乐会。供应商说他们希望感谢 Ronaldo 考虑将他们公司作为合同的候选人。Ronaldo 拒绝了邀请，因为他不想因此而影响他在选择供应商过程中的公正。



Ingersoll Rand 的压缩机
可用于全球的酿酒和装瓶业
务。

守则意识

在节假日期间，公司的其中一名供应商向 Christina 提供一张礼品卡，该礼品卡可用于兑换当地水疗馆的服务。Christina 礼貌地予以拒绝，因为她知道，礼品卡被视为现金等价物，不管它价值多小，员工始终不得接受现金或现金等价物礼品。

所有的商务餐及招待费用必须适当准确地记录在费用报告中。

监管向政府官员提供餐饮和招待的规则比监管餐饮和招待的一般规则更为严格，详情载于本守则“礼品”一节。

礼品

切勿接受会影响您的判断或使您在做决定时有所偏颇的礼品。

偶尔交换商务礼品是一种惯例，可以创造商誉和加强业务关系。但是，如果过度地提供或接受礼品，会对接受者产生个人责任感，或形成不当安排的印象。

赠送或收到的礼品不应超过“合理”范围。如果礼品超过限值，必须经合规部**事先批准**。如果您接受的礼品超过限值，但拒绝或退回礼品不可行，您必须立即向合规部报告，以决定适当的行动方案。**不论价值如何，您不得接受现金或现金等价物礼品**（如，礼品卡）。

公司要求您注意、遵守您开展业务所在国家有关赠送礼品行为的法律和道德要求。

监管向政府官员提供礼品的规则比监管提供礼品的一般规则更为严格。严禁员工向政府雇员、政府雇员的配偶或亲友提供任何有价值物品，包括现金、现金等价物、政治及慈善捐献、实物服务、餐饮、旅游和款待、礼品或其他任何具有经济价值的物品，以为公司获取利益。

洗钱

任何人都必须避免参与任何洗钱计划。洗钱是指人们尝试隐瞒非法活动的收益，使非法资金的来源看起来合法的过程。您必须始终确保，您是在为合法的商业目的，使用合法的资金与有信誉的人员开展业务。如果您怀疑您的客户或供应商从事任何非法活动，请向合规部报告。

守则意识

地区财务主管 Shakar 决定不记录应计费用，以达到季度盈利目标。这么做，他创建了一份不当的财务记录，这属于违反守则。



我们的压缩机非常适合航空航天行业，能够满足各种流量和压力要求，例如风洞和涡轮测试。

守则意识

在 David 的业余时间，他和妻子经营一间小企业。他的妻子询问他们能否用公司派发的电脑处理业务计划。David 告诉他的妻子，虽然公司资源（包括电脑和手机）可用于有限的私人非商业目的，但公司资源不得用于经营个人业务或类似企业。

准确完整的业务记录和公开披露

公司账簿、记录和财务报表相关所有材料的完整性、可靠性和准确性是公司持续获取业务成功的基石。

此外，作为一家股票上市公司，公司需遵守很多管理我们业务记录的相关法规，其中包括美国证券法。公司必须记录符合所有适用法律和会计实践的财务活动，并向所有相关政府机构提供当前完整及准确的信息。任何员工不得以诈骗或违法方式进行记录，从而导致公司进入违法交易。此外，任何员工不得为公司的任何交易创建虚假或仿照文档或账面记录。同样，负责会计和财务报告问题的财会人员还有责任精准记录公司账簿和记录上的所有资金、资产和交易。

对于向美国证券交易委员会、州立机构备案或提交的所有报告和文档以及公司的所有其他公开传播资料，公司的政策是在依照相应法规的情况下，使这些披露信息更加完整、公平、准确、及时且易于理解。

如果您注意到某个交易、活动或情况会对我们的财务报告造成影响，导致它变得不准确，您应立即将相关情况通知我们的公司总监或法律部。

保护公司的资金

始终以明智的方式使用公司资金，切勿在未获得适当许可的情况下使用公司资金。公司的资金不得用于任何可能被视为不道德或违反法律的目的，并且，公司信用卡不得用于与业务无关的采购。

盗窃或滥用公司财产

在处理公司财产时，应像处理您自己的财产一样谨慎。我们所有人都有责任保护公司财产，避免其因疏忽、滥用或浪费而遭受损失。非常明显，盗窃公司财产属于错误及违法行为。

手机和电脑可能含有大量敏感数据。应采取适当的措施保护它们。如果您遗失手机或电脑，应立即通知您的经理或 IT 部。

在大多数情况下，公司的设施、设备、产品、办公设备、车辆、软件、电脑、网络和电脑系统、电话、手机、复印机、供应品及其他财产应仅用于业务相关目的。未经适当授权而带走公司财产或将公司财产用于个人目的可能会被视为盗窃。某些资产（如，手机和电脑）可偶尔用于有限的个人用途，但不得与工作冲突。

当使用公司资产或执行工作时，切勿访问、复制、显示、分发或存储任何色情、淫秽、诽谤、骚扰、非法或其他不当性质的材料。

守则意识

在我们工厂发生了一次不幸的安全事故后，媒体联系 Javier，希望获得有关事故的背景信息。虽然 Javier 当时在工厂内并看到事故的发生经过，但他将这次咨询转给法律部。Javier 意识到，必须确保有关公司的所有信息一致和准确。

政府、法律和媒体查询

必须确保公司始终统一传播口径。

政府机构可能有时会联系公司员工，以获取信息。此外，私人律师可能会联系您了解涉及公司的法律事宜，媒体也可能联系您了解有关公司的事件。如果任何人联系您以获取信息，您必须通知当地管理人员、法务部或合规部。请切勿尝试自行回应这些咨询。



Ingersoll Rand 的燃料系统具有先进的 GPS 系统，可确保仅在编程确定的地理界限内卸载燃料。

我们遵守法律



我们通过不参与非法活动维持我们的声誉。

作为一家全球化公司，我们在开展业务时遵循营运所在国家的所有适用法律。您有责任了解适用于您的工作的法律。如果您有任何疑问，务必寻求指导。

遵守法律、法规和和规则

在内容和实质上均遵守相关法律是公司建立道德标准的基础。在执行公司业务时，员工必须尊重和遵守公司经营所在司法管辖区内的相关法律。尽管不是所有员工都能了解这些法律的细节，但其必须充分了解有关当地、州和国家的法律，以决定何时从公司法务总顾问或其他相关人员那里咨询意见。如果某一部法律与本行为守则相冲突，您必须遵守该法律规定。未能遵守相应法律、规定和规则将导致严重后果，包括服务终止、潜在的刑事和民事处罚。



Ingersoll Rand 压缩机应用于全球的货运船舶及游艇。

国际贸易法规

为满足全球客户的需求，我们跨越地理边界运输货物。我们的业务交易通常受到监管出口、再出口和进口的各种贸易法律的限制，包括：

- 出口控制法律、海关法律、贸易限制、贸易禁运和经济制裁
- 禁止公司参与并非美国政府实施的国际抵制的反抵制法律

必须保留对所有进口/出口交易的记录，包括但不限于购买订单、合同、发票及付款记录。国际贸易规则很复杂。若有任何疑问，请联系当地管理人员或合规部。

公平竞争

切勿与竞争对手讨论价格或市场份额。

反垄断法律旨在确保竞争保持活跃，不存在勾结现象。Ingersoll Rand 致力于通过团队合作和创新思维而非反竞争活动，在竞争所在的所有业务领域超越我们的竞争对手。我们之所以获胜，是因为我们的全球团队以公平、诚信的方式开展竞争，获取业务。员工**不得**：

- 与竞争对手讨论定价或策略
- 同意统一价格、协调招标、分配市场或分配客户

请记住，您不得与竞争对手讨论反竞争议题，即使是在非正式场合（如，贸易展或客户活动）。如果您发现自己处于正讨论竞争信息的环境，您必须立即退出并将相关对话报告法务部。

竞争法律非常复杂，并带有非常严重的惩罚。如果您有任何疑问，请联系法务部或合规部。

守则意识

在贸易展上，Marta 遇到了 Sven（最近离开公司并加入竞争对手的前雇员）。Sven 提问了一些有关公司来年新销售策略的问题。尽管 Sven 是她的朋友和以前的同事，Marta 告诉他，她不能与他讨论这些信息，因为他为竞争对手工作。她还决定在回到公司后，尽快将这次对话报告法律部。

反贿赂与腐败

切勿向任何人提供任何会被解释为贿赂的物品。
我们以“公平公正”的方式经营。

守则意识

Carlos 是委内瑞拉的销售经理。他正在投标一个项目，向委内瑞拉海军提供水泵。一位海军官员联系 Carlos，告诉他，另一家公司已经提交了一份很好的标书，但如果 Carlos 可以给他一些钱，他可以确保 Carlos 能够赢得合同。Carlos 拒绝支付相关款项，因为他知道，向外国政府官员做出不当付款以获得业务是违反了 FCPA。他还将这次对话报告了合规部。

Ingersoll Rand 致力遵守全球所有反贿赂和反腐败法律，包括美国反海外腐败法（FCPA）和英国反贿赂法。员工及其他代表公司行事的人员不得向政府官员或私人、非政府商业实体作出或承诺作出不当付款。Ingersoll Rand 亦禁止通融费 — 向政府雇员作出的用以执行常规、非自由裁定的小额付款。切勿直接或间接向政府官员或任何人士提供**任何有价值物品**，以换取或力图：

- 获得不公平的优势
- 获得或保留业务
- 影响政府或企业决定

未能遵循反贿赂法律的惩罚可能非常严重。请联系法务或合规部以获得更多指导。

与政府开展业务

与现有或潜在政府客户合作时，必须确保遵守适用于政府合同工作的各种法律、法规及程序。这些规则通常比监管与其他商业客户开展的业务的规则更为严格及复杂。如果您的工作涉及向政府机构（如，军队或政府承包商）营销或销售或与其订立合同或为其开展项目，您必须了解及遵守监管与政府开展业务的法律和法规。违反这些规则会导致严重的罚款、损失未来的政府合同，甚至个人及公司刑事起诉。

雇佣政府雇员

Ingersoll Rand 必须遵守监管雇佣现任及前任政府雇员及其家庭成员的规则和法规。在进行初步商讨前，应获得人力资源部、法务部或合规部的事先许可。

薪资与工时规则

Ingersoll Rand 承诺遵守所有适用的薪资和工时法律及法规。为帮助确保在 Ingersoll Rand 的所有劳动都得到适当的报酬，不论是计划或非计划工作、加班或正常工作时间、获授权或未获授权，所有非豁免（时薪）员工必须根据所在国家的法律或政策要求正确记录其工作时间。

守则意识

Gloria 有意雇佣在国防部工作的 Abdul，Abdul 参与决定是否将一个合同授予公司。在等待国防部授予合同时，Gloria 考虑联系 Abdul，告诉他，如果公司获授该合同，她想要聘请他管理该合同。Gloria 意识到有监管雇佣现任联邦政府雇员的规定，因此，她联系人力资源部获取指引。人力资源部告诉 Gloria，公司不可以雇佣 Abdul。人力资源部还告诉她，在授予合同后，或许可以雇佣 Abdul，但即使那样，还有一些适用规则，她只能在获得法务部或合规部的批准或指引后联系 Abdul。

保护环境

我们致力于为后代保护环境。

Ingersoll Rand 一直致力于将减少我们的业务对环境造成的负面影响最小化，并且以符合所有适用环保法规的方式来运行我们的工厂和设施。所有员工必须遵守适用的环保法律。

守则意识

人力资源部正进行有关涉嫌不当行为的内部调查，并对可能了解内情的几位员工进行面谈。其中一名受访的员工 Cheung 掌握了他的朋友参与不当行为的证据，但他不想自己的朋友遇上麻烦。Cheung 认为，他只是不揭露他所知道的情况，他并不是在撒谎。但是，Cheung 有义务配合公司调查，这意味着他必须诚实回答所有问题，并提供所知道的任何可能有用的信息。在调查过程中故意隐瞒信息的属违反守则。

配合公司调查与审计

所有员工都需要全面配合公司调查，提供真实准确的信息。隐瞒信息或未能在调查过程中予以配合的属违反守则。

员工必须全面配合内部及外部审计师。您不得试图误导、欺骗或操纵对我们公司进行审计或审核的任何人员。

我们制造自己引以为豪的产品。

客户期望我们的产品是市场上最好的产品之一，同时我们知道他们依赖我们来提供不可或缺的重要解决方案，这些解决方案是他们任务的关键所在。由于我们渴望与客户建立永久的联系，因此我们承担随之而来的责任。他们的满意度对我们的成功至关重要，我们希望他们能够对我们提供的产品和服务感到满意。

4

产品质量

我们致力于生产高质量产品。为确保我们能够为客户提供安全和创新的产品，我们以符合所有适用法律法规的方式生产产品。此外，我们进行大量产品测试和质量保证。如果出现实际或潜在的产品质量或安全问题，请立即通知您的上司、机构领导、机构安全协调员或公司的环境安全部。

客户满意度

Ingersoll Rand 通过不断开发满足客户需求的创新、高质量的产品来维持客户的忠诚度。我们的目标是使我们的所有产品和品牌都能获得最高的客户满意度。



Ingersoll Rand 的压缩机和泵用于石油和天然气开采。

合作



我们共同创造良好的工作环境。

我们是一个跨国团队，同时我们致力培养能够包容多样化的观点、背景和经历的企业文化。我们致力于公平对待员工并为他们提供机会，创造一个包容、健康和相互尊重的工作环境，让所有员工都能成功发展并做出有意义的贡献。

健康与安全法律

安全**始终**是我们的第一要务。

守则意识

Johan 注意到工厂的一台设备坏了，并且可能会导致人员受伤。他担心如果在他当班结束前报告，他可能会导致工厂的生产暂停。但是，“安全第一”，因此，Johan 决定立即将这个不安全的状况报告经理和工厂的安全主管。

为确保我们的工作环境安全，员工都必须遵守所有安全规程，尤其是关于机器操作和重物升降的程序。我们可以通过强调安全第一、遵循既定的安全程序、遵循公司的安全计划及严格遵守营运所在国家的职业安全和健康法规，预防事故发生。务必及时向您的经理或工厂安全协调员报告任何潜在的不安全行为。如果您认为当地管理人员未正确处理安全问题，您应联系公司的环境安全部。

彼此尊重

我们的员工是我们最宝贵的资产。
我们尊重不同的文化，
重视不同的意见。

在 Ingersoll Rand，我们彼此尊重，并感激我们来自不同的背景和文化。我们相信，所有员工（不论他们位于何方）都有权在不受歧视、骚扰和欺凌的环境中工作。我们还遵守全球不同工作场所的惯例，尊重地方文化和习俗。

隐私

我们尊重员工的个人隐私权。

要成为真正的全球化团队，我们必须尊重彼此的隐私。如果您可以访问我们员工的个人识别数据或者存储这些数据的系统，您必须遵守有关个人识别数据的收集、使用和披露的所有适用政策和法律。

您应：

- 只为合法业务目的访问个人信息
- 安全地存储和处置个人信息
- 根据当地法律及时将任何可能侵犯隐私行为或安全风险报告法律部或公司内的其他获授权人士
- 了解及遵循所有当地有关数据隐私的法律

许多国家都有监管跨国交换员工特定个人信息的法律和指令。我们遵守所在营运国家的现行隐私法律。如果您参与的项目需要您将个人识别信息传输到原产国外，请联系法律、IT 或合规部。

所有存储在公司电脑的电子数据都是公司的财产。员工在使用公司电脑或其他公司资源时不应期望享有隐私权。



Ingersoll Rand 可为用于病患护理、实验室、制药研究和生产的设备提供关键组件。



Club Car 在高尔夫车、商用多用途车辆和个人交通工具创新和设计方面拥有超过 60 年的行业领先历史，致力于为客户和社区提供优质服务。

公司可在法律允许的范围内，随时监控或访问其系统内的文件。Ingersoll Rand 承认，在美国以外的某些国家，员工对于他们存储在公司配发的员工电脑上的个人数据享有有限隐私权。在必要的情况下，Ingersoll Rand 尊重有关这些数据的权利。

多元化与包容

我们致力于培养员工的多元化。我们的雇佣惯例是禁止基于种族、肤色、宗教、年龄、性别、性倾向、国籍、残疾、公民身份、老兵身份或法律涵盖的任何因素的歧视。我们相信，员工的多元化是我们的宝贵资产，我们努力营造充满包容性的工作环境，尊重及鼓励不同的意见、理念和信念。

反骚扰

不被接受的性挑逗、性利益要求及约会需求都是工作场所不可接受的行为。

我们致力提供无骚扰的工作环境。骚扰可具有多种形式，包括不受欢迎的言辞、视觉或肢体行为，这些行为会造成威胁性、令人厌恶或不友好的工作环境。我们绝不容忍在工作场所出现任何性骚扰、种族、民族、性别或宗教侮辱或有辱人格的评论。骚扰（不论性骚扰或其他骚扰）是由您的行为及它们对他人造成的影响来判定，与意图无关。

对工作场所暴力零容忍

在工作场所，我们绝不容忍出现任何暴力或威胁行为或不当的、攻击性的肢体或言语行为。这包括威胁性或骚扰性的评论、人身攻击或对他人的财产造成的损害。

谢绝毒品与酒精

毒品和酒精会影响个人的判断和运动能力，使同事、客户及其他人面临危害风险。严禁在公司物业内或工作时间内使用、拥有非法药物或受非法药物影响。员工也不得在公司物业内使用或拥有酒精饮料，除非已专门允许在 Ingersoll Rand 赞助的活动中饮酒。但是，Ingersoll Rand 承认，美国以外的某些国家不允许我们禁止在公司物业内拥有酒精饮料，Ingersoll Rand 将在必要的范围内遵守该等当地法律及法规。

社区与政治活动

我们鼓励员工取得健康的工作生活平衡，并鼓励员工参与他们的社区活动。但是，员工不得将他们的个人宗教或政治信仰强加到他人身上。

政治活动必须在个人工作以外的时间开展。员工不得在公司物业内推销候选人或派发政治材料。未经法务部的明确许可，任何员工不得以公司名义做出政治捐献。

守则意识

Brad 听到两个同事激烈争吵。他们的声音越来越大，彼此挑衅和攻击。Brad 不想卷入其中，因为他担心自己会受伤。然而，Brad 决定走到一个安全的地方联系人力资源部和他的经理。他知道，Ingersoll Rand 对工作场所暴力持零容忍态度。



Ingersoll Rand 无绳气动冲击扳手受到全球专业人士的高度青睐。我们的产品以耐用性和紧凑外观而闻名，拥有高度可靠性和市场上最佳的功率重量比。

创新思维



我们保护公司的知识产权。

我们以创新思维和为客户设计创新的关键产品应用而引以为豪。我们需要确保，所有人都共同保护这些构思和创新以及公司的其他资产。

机密信息

除非获得明确授权，否则，不得与公司以外的任何人员分享公司的构思、设计及研发成果。

机密信息是指未向公众公布、在公司内有限披露或公司指定为机密信息的信息。有时，您可能会获得公司的机密信息或业务伙伴的机密信息。机密信息包含竞争对手可利用的所有非公开信息或对公司及其客户有害的信息，其中包括商业秘密、重大非公开信息、业务计划、定价、发明、设计和新产品。

保护所有机密信息应采取的基本步骤，包括：

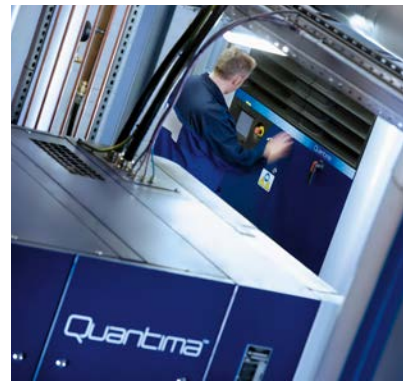
- 将信息明确标记为“机密信息”，以便其他人知晓应保护此类信息
- 仅向拥有合理理由需要知晓机密信息的人士披露相关信息
- 仅将机密信息用于其预期用途
- 仅在绝对必要的情况下方可将机密文件从工作场所带走
- 以旨在维护其机密性的方式处置机密信息（如，粉碎）
- 采取预防措施，在私密区域讨论机密信息，以防他人听到对话（记住，电梯和休息室不是私密区域）

内幕交易

作为一名员工，您可能会掌握有关 Ingersoll Rand 或其他公司的“重大非公开信息”。重大非公开信息是指会影响合理的投资者购买或出售相关公司股份的决定的信息。严禁员工在掌握有关任何公司重大非公开信息的情况下，购买或出售该公司的股份。严禁员工提供“股票贴士”，即向亲属、同事、朋友或其他人披露有关公司的重大非公开信息，使该人士基于该等信息购买或出售该公司的股份。

守则意识

Ralf 和 Emmanuel 以及其他几位同事一起乘电梯，Emmanuel 问了他一个有关客户机密信息的问题。Ralf 让 Emmanuel 到他的办公室讨论，因为他知道，他们不应该在公共场所讨论该信息。



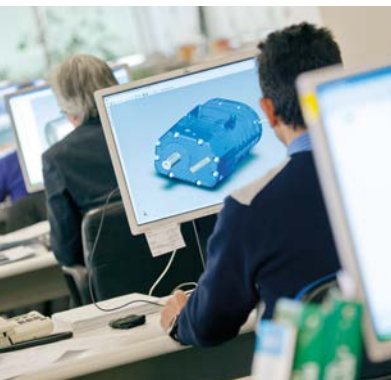
Quantima 是一款创新的直接驱动双级空气压缩机，可用于汽车和饮料行业，帮助客户实现节能目标。

知识产权

未经适当授权，不得派发或公布我们的知识产权。

知识产权是公司的宝贵资产，我们必须全力保护。知识产权包括我们的品牌、版权、发明、专利和商业秘密。未经适当授权及获得法务部批准的许可协议，任何第三方均不得使用我们的商标或其他知识产权。

我们的知识产权还包括我们员工的工作成果。作为一名员工，您所做的工作以及在履行职责过程中，使用公司时间、资源或信息创造的任何事物都属于 Ingersoll Rand 的财产，这只能用于开展公司业务。这包括文件、计划、分析和预测、发明、构思、软件程序、改进、工艺、流程、设计及其他任何您在为公司工作过程中创造或创作的产品。如果您离开公司，所有公司财产依然归公司所有并应返还公司，您不得保留副本，除非另行明确约定或规定。



位于意大利帕尔马的
Robuschi S.r.l.，设计和
生产的压缩机、风机和泵应
用于从水处理到制糖业等众
多领域。

电子邮件、互联网、社交媒体和信息系统

公司的信息技术系统是我们业务的重要组成部分，只能用于业务目的。公司承认，有时员工可能需要把公司设备或通信用于有限的个人用途。在以下情况下，允许使用：

- 持续时间有限
- 不干扰员工的工作职责
- 不含有诽谤、中伤、冒犯、种族主义、色情或淫秽材料
- 不会破坏公司声誉、对公司声誉造成负面影响或导致公司承担责任

在某些国家，在法律许可的范围内，Ingersoll Rand 将保留监控员工的电子邮件、文本消息、语音邮件、社交媒体活动及互联网使用的权利。

聊天室、留言板及类似的网站是公共论坛，不适宜披露公司的机密信息、个人或客户数据、商业秘密或其他任何未经授权的材料。如果您因专业原因而需要使用这些论坛，请事先联系当地管理人员、法务部或合规部，以获得批准。

软件（包括免费软件、共享软件、展示或评估软件）不得下载或安装在员工的电脑，除非经 IT 部批准及由 IT 部安装。

守则意识

Klaus 收到一封朋友的电子邮件，里面含有关于性暗示的笑话。Klaus 知道，不能使用公司资产，通过互联网发送不适当的材料，因此，他删除了这封邮件，并且没有向任何人转发。

公司记录的保管

切勿更改、删除或隐藏因法律原因而需要保留的公司记录。

所有员工需要遵守适用于文件复印件和电子文档的公司记录维护和销毁计划。

守则意识

Donzelle 收到一封关于他曾从事的项目的法律保存通知。该法律保存通知要求他保留与该项目有关的所有文件、记录和电子邮件。

Donzelle 对他曾发出的一封邮件感到担忧，因为他在邮件中说到他的老板曾在项目中做出不道德的行为。他现在改变了想法，而且他知道只有他和收件人知道这封邮件的内容。Donzelle 曾考虑删除这封邮件，这样，他对老板的负面评价将不会曝光。但是，Donzelle 意识到，一旦收到法律通知，他将不能更改、修改或删除通知中提及必须保存的任何文件，不论它们多令人尴尬或不真实。



Ingersoll Rand 的员工会彻底检查每个泵，确保能够超越客户的期望。



我们拥护守则。

我们想公司所有者所想，做他们所做，我们采取行动。所有人都需要遵循我们守则所规定的指导准则。

所有员工不仅需要遵循守则，还必须以身作则。

所有人都有责任推动工作场所的彼此尊重和信赖。

如果您负责监管员工，您不仅需要遵循守则，还必须确保所监管的员工了解及遵循我们的守则。此外，机构领导还必须确保在他们机构工作的所有员工遵循我们的守则。主管须确保向他们管辖的员工提供适当的合规培训，且该等员工能够完成相关培训。

我们所有人必须携手合作，打造一个能让员工自由提问及提出担忧的环境。如果您知道或怀疑出现不当行为，您必须处理该状况或向适当的人员报告，以便妥善解决相关问题。

报告担忧

如果您看到任何不当行为 ... 请说出来。

在 Ingersoll Rand 工作期间，您可能会面临道德困境或看到工作场所出现会引起您担忧的情况。在这种情况下，我们建议您联系经理。如果您不愿这么做，您可以联系其他经理、您的机构领导、人力资源部或法律或合规部。

此外，您可自行决定向审计委员会、法务总顾问或内部审计主管上报以下情况：(1) 任何可疑的会计、内部会计控制或审计事项；(2) 适用法规要求或本行为守则；或 (3) 故意报复善意上报的员工和其他人员。

您可通过以下方式上报上述问题：

- (a) 书面上报 Ingersoll Rand,
收件人：审计委员会主席
或法务总顾问或内部审计
800-A Beaty Street,
Davidson, North Carolina 28036;
- (b) 拨打本行为守则提供的公司国内热线号码；
- (c) 访问公司独立热线服务提供商的网站：
www.irethicsreports.com.

任何利益相关的非员工或外部团体也可将任何上述情况上报至审计委员会、法务总顾问或内部审计。

上报内容应实事求是，而不是凭空猜测或推断，还应尽可能包含适当评估所需的特定信息。此外，所有报告应包含充足的确切信息，以支持调查的展开，这些信息比如有涉嫌违规的人员姓名、违规的相关证据、申诉人如何意识到违规情况、以及对公司潜在危害的预估（如果知道的话）。

道德热线和网站由外部独立服务供应商管理，从而使公司任何员工都可匿名及保密地提交报告。

Ingersoll Rand 将依据其内部程序对所有报告进行调查。如有需要，举报怀疑违反守则行为的员工身份将予以保密，除非法律要求公司披露该员工的身份，或公司认为要进行彻底调查和解决相关问题必须披露员工的身份。

守则意识

Sunny 听到一番对话，导致她认为她其中一名同事可能已经使用机密信息进行内幕交易。由于 Sunny 并没有关于该违纪行为的确切证据，她不确定是否应该报告。经过思考，Sunny 意识到，守则要求她提出担忧，以便管理层能够进行适当的审查，确定是否应进行调查。

行政管理

董事会。公司董事会通过审计委员会确保本行为守则的正确执行。审计委员会负责对执行本行为守则的适当合规程序进行定期审查，并将就此向董事会提出澄清或必要更改，以供其批准。

主管和经理。所有主管和经理有责任审查员工执行为守则的情况。主管和经理还有责任努力审查适当实践和程序，以确保符合本行为守则的要求。

禁止报复

Ingersoll Rand 执行严格的禁止报复政策。如果对提出担忧或帮助调查担忧的人员做出报复，报复者将面临纪律处分。如果您觉得自己已经因为举报相关问题而遭受报复，请联系我们的全球道德热线或法律或合规部。

违反守则的后果

请阅读并遵循本守则。您对此负有责任。

您需要阅读守则并完成定期认证，证明您遵守守则和公司政策。本行为守则的宗旨不是为了减少或限制雇员对公司负有的其他义务。董事们还应参考公司治理指南，以了解具体管理董事行为的其他政策。对于非雇员董事来说，遵守本守则须受到 Ingersoll Rand 的公司章程及所有股东协议中的相关条款的约束。

未能在内容和实质上遵守本守则的员工可能会受到纪律处分，包括解雇。以下是可能违纪的例子：

- 违反公司政策的行为；
- 要求其他人违反公司政策；
- 未能及时披露已知或疑似违反公司政策的行为；
- 未能配合公司对可能违反公司政策的行为进行调查；
- 故意报复善意上报诚信问题的其他员工；和
- 未能展示出确保遵守公司政策和相应法律所需的领导能力和努力精神。

有必要清楚，违反本守则和相关公司政策可能使公司或您遭受民事责任和损失、监管处罚和/或刑事诉讼。



Ingersoll Rand 质量保证部门利用最新的技术测试用于生产我们的 Sutorbilt Legend 转子的工具。

守则豁免事项

守则豁免事项极为罕见，但如果根据相关情况需要做出豁免，则可授予豁免。如果您觉得应该考虑守则豁免，请联系法律部。

对于公司主管人员或董事来说，在放弃本守则任何条款前必须经过公司董事会的批准，并依据相应证券法和/或证券交易规则的要求，立即对此情况给予披露。

本守则必须与公司政策及程序以及适用于全球不同国家的员工手册一同阅读。手册并未引述所有公司政策及程序。其他政策可在公司内联网的公司政策库以及在全球特定地区发布的公司手册中找到。公司可不时酌情更新本守则及任何政策。您需要知晓及了解与您的工作相关的法律以及所有适用的现行政策及程序。

本守则并非雇佣合同，签发守则并不赋予任何员工任何权利。

本准则不限制任何现任或前任员工与任何美国联邦、州或地方政府机构或实体就任何可能的违法违规行为进行沟通、合作或提出申诉，或以其他方式向受此类法律或法规之告密者条款保护的任何政府机构或实体披露，若（1）此类通信和披露符合适用法律，且（2）受此类披露规限的信息并非由现任或前任员工通过受律师-委托人特权规限的通信获得。不论是否有任何其他适用于现任或前任员工的机密或保密协议，都是如此，而与前述协议相抵触的任何此类协议，均须视为经公司修订，以与前述协议保持一致。

主要联系人

法务部

法务总顾问

Ingersoll Rand

800-A Beaty Street

Davidson, North Carolina 28036

合规与国际贸易法规部

全球合规总监

Ingersoll Rand

800-A Beaty Street

Davidson, North Carolina 28036

控制与审核

副总裁兼集团总监

Ingersoll Rand

800-A Beaty Street

Davidson, North Carolina 28036

人力资源

人力资源副总裁

Ingersoll Rand

800-A Beaty Street

Davidson, North Carolina 28036

公司政策

有关 Ingersoll Rand 政策的完整列表，

请访问公司的内联网 **IRnow**

热线号码

全球道德热线

www.irethicsreports.com

中国

4008427065

阿根廷

0-800-555-4288

(阿根廷电信)

0-800-222-1288

(西班牙电信)

当听到提示音时

844-439-4693

澳大利亚

800-875-313

奥地利

0-800-200-288

当听到提示音时

844-439-4693

巴林

800-00-001 (座机)

800-000-05 (手机)

当听到提示音时

844-439-4693

比利时

0-800-100-10

当听到提示音时

844-439-4693

巴西

0800-892-0749

加拿大

844-439-4693

哥伦比亚

01-800-911-0011

当听到提示音时

844-439-4693

智利

800-225-288

(墨西哥电信)

800-800-288

(西班牙电信)

800-360-312

(智利电信)

当听到提示音时

844-439-4693

捷克共和国

800-144-301

丹麦

800-100-10

当听到提示音时

844-439-4693

埃及

02-2510-0200 (手机)

2510-0200 (开罗)

当听到提示音时

844-439-4693

芬兰

0800-9-12740

法国

0800-90-4105

德国

0-800-225-5288

当听到提示音时

844-439-4693

希腊

00-800-1311

当听到提示音时

844-439-4693

香港

800-93-2266 或者

800-96-1111

当听到提示音时

844-439-4693

印度

000-117

当听到提示音时

844-439-4693

印尼

001-801-10

当听到提示音时

844-439-4693

爱尔兰

1-800-550-000

00-800-222-55288

(通用国际免费电话号码)

当听到提示音时

844-439-4693

意大利

800-794395

日本

0034-811-001

(日本电信电话株式会社)

00-539-111 (KDDI 株式会社)

00-663-5111 (日本软银)

当听到提示音时

844-439-4693

约旦

1-880-0000

当听到提示音时

844-439-4693

马来西亚

1-800-80-0011

当听到提示音时

844-439-4693

墨西哥

800-681-6934

荷兰

8000201780

新西兰

000-911

当听到提示音时

844-439-4693

挪威

800-190-11

当听到提示音时

844-439-4693

巴拿马

800-2288

当听到提示音时

844-439-4693

秘鲁

0-800-50-000

当听到提示音时

844-439-4693

菲律宾

1010-5511-00

(菲律宾长途电话公司)

105-11 (Globe/Philcom/

Digitel/Smart 电话卡)

当听到提示音时

844-439-4693

波兰

0-0-800-111-1111

当听到提示音时

844-439-4693

罗马尼亚

0808-03-4288

当听到提示音时

844-439-4693

俄罗斯

363-2400

当听到提示音时

844-439-4693

沙特阿拉伯

800-850-0695

塞尔维亚

800190998

新加坡

800-001-0001 (星和公司)

800-011-1111 (新加坡电信)

当听到提示音时

844-439-4693

斯洛伐克

0-800-000-101

当听到提示音时

844-439-4693

斯洛文尼亚

080-688837

南非

800205140

韩国

00-309-11

(韩国得意通国际通信公司)

00-369-11

(韩国 ONSE 公司)

00-729-11 (韩国电信)

当听到提示音时

844-439-4693

西班牙

900-99-0011

当听到提示音时

844-439-4693

瑞典

020-799-111

当听到提示音时

844-439-4693

瑞士

0-800-890011

当听到提示音时

844-439-4693

台湾地区

00-801-102-880

当听到提示音时

844-439-4693

泰国

1-800-0001-33

当听到提示音时

844-439-4693

土耳其

0811-288-0001

当听到提示音时

844-439-4693

乌克兰

0-800-502-886

当听到提示音时

844-439-4693

阿联酋

8000-021

当听到提示音时

844-439-4693

英国

0808-234-3663

美国

844-439-4693

越南

1-201-0288

1-228-0288

当听到提示音时

844-439-4693



Ingersoll Rand 全球总部

800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036
[www. IRCO. com](http://www.IRCO.com)



INGERSOLL RAND

行為準則



在汽車維修中心使用 *Ingersoll Rand* 壓縮機運轉氣動工具與其他設備。

目錄

1

執行長致辭 2

我們的目標與價值觀 4

2

我們做正確的事 6

- 準則簡介
- 合乎道德的業務往來
- 選擇協力廠商與供應商
- 利益衝突
- 公司機會
- 詐欺
- 商務娛樂與餐飲
- 饋贈
- 洗錢
- 準確完整的業務記錄和公開揭露
- 保護公司的金錢
- 竊取或誤用公司財產
- 政府、法律與媒體查詢

3

我們遵守法律 17

- 遵循法律、規範和法規
- 國際貿易法規
- 公平競爭
- 反賄賂與貪污
- 與政府進行業務交易
- 聘用政府員工
- 工資與工時規則
- 保護環境
- 與公司調查及稽核合作

4

我們促使客戶成功 23

- 產品品質
- 客戶滿意度

5

我們同心協力 24

- 健康與安全法律
- 相互尊重
- 隱私
- 多元化與包容性
- 反騷擾
- 對工作場所暴力採取零容忍政策
- 無藥物與酒精
- 社區與政治活動

6

我們創造性地思考 28

- 機密資訊
- 內線交易
- 智慧財產
- 電子郵件、網際網路、社群媒體與資訊系統
- 公司記錄的保留

7

我們採取行動 33

- 舉報疑慮
- 不允許報復
- 違反準則的後果
- 不受準則約束的情況

重要聯絡人 39

熱線號碼 (依國家列出) 40

Vicente Reynal 致辭

1

在 Ingersoll Rand，我們致力每天在員工、客戶、供應商、股東和社區之間誠信交易、正直行事，以此贏得信賴。我們的目標 — 信賴我們，讓您的生活更美好 — 無論面臨多大的挑戰，都要正直行事。當涉及到按最高道德標準和所有適用法律開展業務的公司期望時，《Ingersoll Rand 全球行為準則》可指導我們每個人做出正確的決定。



我們將 Gardner Denver 和 Ingersoll Rand 這兩家公司合併在一起，它們總共擁有超過 300 年的行業領導地位。雖然自 1800 年代以來發生了翻天覆地的變化，但我們一如既往堅持的一個驅動力就是我們經營業務的原則。Gardner Denver 和 Ingersoll Rand 都經受住了時間的考驗：它們擁有清晰的願景和價值觀來定義自己的文化，以此確保兩家公司始終堅持一個共同的目標：做正確的事。

在我們將兩個行業領導者合併為一個組織的過程中，遵循行為準則中涵蓋的指導原則對我們來說非常重要：

- 我們做正確的事
- 我們遵守法律
- 我們促使客戶成功
- 我們同心協力
- 我們創造性地思考
- 我們採取行動

請花些時間閱讀並理解我們的準則，並在必要時參考。請記住，即使準則中已包含明確且直接營運方式的細節，但它仍無法解決所有情境。當出現未涵蓋的情境時，我們的思維與行事必須秉持主人翁意識，努力化解問題並在不妥協的情況下獲得正確的結果。

每位同仁的另一項重大責任就是舉報違反準則、公司政策或法律的情況。若您發現不合標準的行為，請提出來。若您有問題，請尋求指引。準則的結尾處提供聯絡人清單，能幫助您找到正確的人員或部門，解答您的疑慮。同時，我希望非常明確的指出，Ingersoll Rand 不容許對舉報違反準則、任何公司政策或法律的同仁做出報復行為。若您認為自己因為提出疑慮而遭遇或經歷報復，請立即聯絡我們的「全球道德熱線」或法務部門。

維護聲譽，我們人人有責，並透過遵循準則來維護並強化這份聲譽。我們向我們的利害關係人展現我們是誠實、值得信賴、績效導向的商業合作夥伴，致力於不懈追求更好的明天。這樣將能幫助我們確保 Ingersoll Rand 邁向成功的下一個 300 年。

敬啟



Vicente Reynal
執行長



信賴我們

讓您的生活更美好

我們的思維與行事秉持主人翁意識。

160年來，我們每天的首要任務就是要讓生活更美好。我們以創業精神和主人翁精神為推動力，深切關愛鄰里以及我們共同生活的地球。我們堅持付諸行動的原則，懷以高度責任感，能夠從挫折中迅速振作起來。

我們致力於助力客戶取得成功。

我們以創新為榮，我們的目標是，堅守明確且直接的營運方式。我們渴望與客戶建立永久的聯絡，並承擔隨之而來的責任。我們深知，客戶依賴於我們，以及我們所提供的不可或缺的重要解決方案，這些解決方案是他們任務的關鍵所在。

我們勇於追逐雄心壯志，同時堅持謙卑和正直的道路。

我們滿懷信心，可應對最為困難的問題，但我們仍深深紮根於務實謙卑的心態。無論面臨多大的挑戰，我們每天都致力誠信交易，正直行事，以此贏得信賴。我們坦誠表率，敢於認錯，不懈追求更好的明天。

我們鼓勵團隊創新。

我們培養和倡導能夠包容多樣化的觀點、背景和經歷的企業文化。我們致力打造公平環境，人人都能受到公平對待，獲得公平機會。我們知道，能夠營建具有包容性、歸屬感和尊重感的工作場所，才能培養出才華和能力卓絕的員工。

我們做正確的事

2

我們正直且誠實。

無論面臨多大的挑戰，我們每天都致力誠信交易，正直行事，以此贏得信賴。我們相信，誠信行事不僅是業務經營的正確方式，也是業務交易的**唯一**方式。

準則簡介

誠信、正直與健全判斷，是 Ingersoll Rand 及其子公司（統稱「Ingersoll Rand」或「公司」）聲譽與成就的基礎。本行為準則（簡稱本「準則」）旨在確保所有董事、主管（包括首席行政主任、首席財務主任、首席會計主任或執行人員，以及執行類似工作的人員）和公司員工（統稱「員工」）不僅自身行為隨時守法，且在業務往來各方面都維持最高道德標準，力求避免不當行為及類似印象。

本準則是員工面臨法律或道德問題時的指南，員工有責任詳讀並瞭解。然而準則並未涵蓋所有情境，也無法回答業務往來過程中可能遇到的所有問題。公司希望員工隨時運用自己的合理判斷，遵循公司承諾的高道德標準。若您對於某道德情境有所疑慮，或不確定特定做法是否符合公司的行為標準，有責任向主管或經理（適當時可求助於公司的總法律顧問）提出您覺得必要的問題，瞭解公司對您的期望。

合乎道德的業務往來

員工代表 Ingersoll Rand 進行交易時，務必要誠實。您一律不得透過操縱、隱瞞、濫用機密資訊、竄改、誤傳重要事實或其他意圖不公的交易手法，佔他人便宜。員工在公司內外與客戶、同業、供應商、政府機構或其他機構所進行的所有互動與通訊中，都應誠實且坦率。

選擇協力廠商與供應商

我們根據優點、服務品質與聲譽選擇協力代理商與供應商。我們對協力代理商與供應商的誠信所要求的高標準，與自我要求相同。

選擇與保留協力廠商及供應商時，應遵循適當的招標、協商與簽約程序；執行適當的實質審查以判斷他們是否聲譽良好且合格；避免任何利益衝突。

準則意識

亞玲在評估新銷售代理商的流程中遵循公司的「反貪污稽查政策」。在流程當中，準銷售代理商要求將款項支付到其他人的帳戶。亞玲知道這是「警訊」，應提請法規遵循部門留意，以加強實質審查，判斷該銷售代理商是否信譽良好，是亞玲能夠進行生意往來的合格協力廠商。



Ingersoll Rand 壓縮機可將呼吸空氣裝填至救難隊或潛水人員使用的氣瓶中。

此外，與協力廠商（例如銷售代理商、銷售代表、業者、經銷商等）締結代理類型的關係之前，必須遵循公司的交易夥伴盡職調查程序。此程序要求您完成交易夥伴實質審查評估，並依照特定步驟驗證協力廠商的聲譽，將賄賂或貪污的風險降到最低。若您對此政策或流程有任何問題，請聯絡法規遵循部門。

所有供應商都應遵循公司的「供應商行為準則」，並遵守公司負責任的全球採購的原則。

利益衝突

一律將 Ingersoll Rand 的最佳利益擺在第一。

員工進行任何決策時，都應以 Ingersoll Rand 的最佳利益為考量。若員工確實或看似受到影響，以與其對公司的義務相抵觸的方式為自己或家人謀取利益或福利，就產生了衝突。即使員工個人利益與 Ingersoll Rand 利益只是看似有所衝突，也務必要避免。

雖然不可能描述可能產生利益衝突的所有狀況，但某些可能的利益衝突包括：

- 擔任 Ingersoll Rand 同業的員工、業主、主管或財務投資人
- 擔任 Ingersoll Rand 交易對象的員工、業主、主管或財務投資人
- 在親戚是考慮人選的職缺上擔任聘僱經理
- 與交往中的同事是直屬上下級關係
- 在自己的時間為 Ingersoll Rand 的同業公司擔任顧問工作
- 在自己的時間為 Ingersoll Rand 的簽約公司擔任顧問工作
- 讓親戚開業的公司得到合約，或與該公司進行業務交易
- 向員工或員工近親提供貸款或義務保證。

利益衝突通常是被禁止的。有限情況下可能有所例外，但務必通過特定或一般類別的審查與核准：(1) 至少兩位資深管理階層的同意 (若當事人是主管或董事以外的員工) 或 (2) 董事會同意 (若當事人是主管或董事)。利益衝突不一定很明顯，因此若您有疑問，應洽詢主管或經理，適當時可求助於公司的總法律顧問。未能揭露利益衝突是違反準則的。

準則意識

蘿希妮的團隊正進行一項截止日期迫在眉睫的專案，團隊在最後關頭才知道必須多印一套手冊，否則會趕不及。蘿希妮的丈夫經營一家印刷廠，但團隊請蘿希妮的丈夫印手冊之前，先諮詢了法規遵循部門，因為團隊知道此狀況看似有所衝突，而可能有衝突的所有狀況都必須透露。若該狀況真的受到質疑，法規遵循部門的獨立審查能保護涉入的所有人。



Ingersoll Rand 有許多產品用於造紙業，讓紙漿化身為印刷報紙與雜誌的紙張。

準則意識

法蘭科出差到德國時，客戶招待他吃晚餐。法蘭科返家時，不得將這一餐列在要請款的開支報告中。

所有員工若知悉涉及某員工（非主管或董事）的衝突或潛在衝突，應立即通報主管、經理或其他適當人員。員工應利用「舉報疑慮」中「我們採取行動」所描述的通報流程舉報。

接獲衝突或潛在衝突舉報的主管或經理，必須立即向公司總法律顧問報告。若實際或潛在利益衝突涉及資深管理階層，必須直接向公司總法律顧問揭露。最後，若實際或潛在利益衝突涉及董事，應直接向公司董事會揭露。

公司機會

當機會出現，員工對公司負有義務，應促進公司的合法商業利益。員工禁止：

- 向自己或他人轉移透過使用公司財產或資訊，或任職於公司所發現的機會；
- 使用公司財產、資訊或自身職務，牟求不當個人利益；以及
- 進入與本公司競爭或可能與本公司競爭的企業。

詐欺

切勿假造開支報告或時間表。
這麼做是詐欺行爲。

隱瞞、修改、造假或省略自身不法個人或財務利益或他人利益，都構成詐欺。

詐欺的範例包括：

- 在公司的帳簿與記錄中虛報財務資訊，讓同事的業績更好看
- 提供不實的醫療資訊，以獲取殘障補助
- 修改製造數量，以滿足產量目標
- 爲了自己的利益偽造或變造支票

商務款待與餐飲

與供應商、客戶與其他業務聯絡人社交，有助於培養穩健的工作關係，但可接受的款待與社交活動類型有些限制。一般而言，若您的餐飲或款待邀請會看似嘗試影響業務決策，則應予以婉拒。同樣地，您應僅接受與業務相關、無附帶條件的邀請。商務餐飲或款待應具備在價值上合理、屬偶爾性質，且未獲法規遵循部門核准前，不得超出規定的合理性限額。

準則意識

羅納多與公司考慮合作的準廠商開會後，廠商邀請羅納多伉儷享用非常昂貴的晚餐與音樂會。廠商表示，他們感謝羅納多考慮與他們公司簽約。羅納多拒絕了，因爲他不希望在廠商評估流程中損及自己的公正性。



Ingersoll Rand 壓縮機用於世界各地的啤酒廠與裝瓶作業。

準則意識

在耶誕假期中，公司的一家供應商提供了能在當地 SPA 兌換服務的耶誕禮品卡。克絲蒂娜委婉拒絕了，因為她知道禮品卡無論金額大小，都視同現金等價物，公司一律禁止員工接受現金或現金等價物的饋贈。

所有商務餐飲與娛樂開支，都必須正確且精準地記錄在開支報告中。

用來規範向政府官員提供餐飲與娛樂的規定，會比提供一般餐飲與娛樂的規定更加嚴格，且會更完整地描述於本準則的「饋贈」一節。

饋贈

切勿接受可能蒙蔽您判斷力或讓您看似在決策制定過程中有所偏頗的禮物。

偶而交換商務禮物，是一種常見的做法，能表示善意與強化業務關係。但若過度給予或接受禮物，接受方可能會產生一種義務感，或給人一種進行不當安排的印象。

給予或接受的禮物不得超出「合理的」限額。若有禮物超出限額，必須獲得法規遵循部門的**預先核准**。若您接受超過額度的禮物，且無法拒絕或退回這份禮物，應立即向法規遵循部門報告，以決定適當的行動方針。**無論價值多寡，您都不得接受現金或現金等價物（如禮物卡）的饋贈。**

公司要求您知悉與遵循從事業務的國家當地贈禮做法的法律與道德需求。

用來規範向政府官員饋贈禮物的規定，比管理禮物饋贈的一般規定還要嚴格。嚴禁員工爲了保全公司的優勢，而提供任何有價物（包括現金、現金等價物、政治或慈善捐款、等值服務、餐飲、旅行與娛樂、禮物，或有經濟價值的其他任何物品）給任何政府員工、政府員工的配偶或親戚。

洗錢

每個人都必須做好自己的本分，避免涉入任何洗錢計畫。人們希望掩飾非法活動的進行，希望非法資金的來源看似合法，就會透過洗錢這個程序。您必須一律確保自己進行業務交易的對象，是使用合法資金、有著正當商業目的、聲譽良好的個人。若您懷疑您的客戶或供應商從事任何非法活動，請向法規遵循部門報告。

準則意識

地區財務主管沙卡爾決定不記錄累計開支，以符合每季獲利目標。他這麼做就建立了一份不正確的財務報告，此做法違反準則。



我們的壓縮機非常適合航空航天業，能夠滿足各種流量和壓力要求，例如風洞和渦輪測試。

準確完整的業務記錄和公開揭露

在所有與公司帳冊、記錄與財務報表相關資料中保持完整、可靠而準確，是公司長久以來與日後維持成功的基礎。

此外，由於我們是公開上市的公司，須遵守許多規範我們營運記錄的法律和法規，包括美國證券法。公司遵循所有適用法律和會計實務記錄我們的財務活動，並提供當下、完整而準確的資訊給任何與所有政府機關。所有員工皆不得使公司參與意圖以欺騙或不法方式記錄的交易。此外，所有員工皆不得對公司參與的交易製作任何虛假或人為的記錄或帳冊。同樣地，負責會計與財務報表事務的財務與會計員工，還有義務在公司帳冊與記錄上準確記錄所有資金、資產和交易。

公司的政策規定根據適用法律和法規，在公司呈報或送交美國證券交易委員會、國家機構的所有報告與書面記錄中，以及公司進行的所有公開通訊中，以完整、公正、準確、及時、可理解的方式揭露資訊。

準則意識

大衛利用個人時間與妻子做起一筆小生意。妻子問及能否使用公司核發的電腦進行私人業務的規劃。大衛告知妻子，包括電腦與電話在內的公司資源都只能有限度的用於非商務的私人用途，公司資源絕不該用來經營私人業務或類似企業。

若您知悉某交易、事件或情況可能對我們的財務報告造成衝擊，或造成報告喪失真實性，應立即告知公司財務總監或法務部門。

保護公司的資金

一律明智地使用公司的資金，且切勿在未獲得適當核准的情況下使用公司的金錢。公司資金絕不得用於可能會被視為不道德或違反法律的任何用途上，公司信用卡不應用於與業務無關的採購上。

竊取或誤用公司財產

處理公司財產時，請當成自身財產一般謹慎。我們每個人都有責任保護公司不致因為疏忽、誤用或浪費而損失。顯而易見，竊取公司財產也是錯誤且非法的行為。

行動電話與電腦可能含有大量敏感資料。請採取正確防護措施以保護這些裝置。若您遺失其中一項，請立即向經理與 IT 部門報告。

大多數情況下，公司的設施、設備、產品、辦公設備、車輛、軟體、電腦、網路與電腦系統、電話、行動電話、Xerox 事務機、用品與其他財產，都僅應用於業務相關用途。未獲得事先授權而拿取或使用公司財產，可視為偷竊。有些資產 (如電話與電腦) 能有限度的用於偶發個人用途，但不應干擾工作表現。

使用公司資產或執行工作時，切勿存取、重製、顯示、散佈或儲存色情、淫穢、誹謗、騷擾、非法或其他不適當的任何資料。

準則意識

在我們某家工廠發生不幸的安全意外後，媒體聯絡賈維斯，想瞭解事故的背景資訊。雖然賈維斯在事發當時位於工廠並看到事發經過，他還是將此查詢轉給法務部門。他瞭解，所有公司相關資訊都一致且準確，是非常重要的。

政府、法律與媒體查詢

公司齊口同聲，是很重要的事。

政府機關會不時與公司人員聯絡，以取得資訊。此外，私人律師可能就牽涉到公司的法律事務與您聯絡，媒體也可能會與您聯絡，想瞭解公司相關活動事宜。若有任何人與您聯絡要取得資訊，請務必通知當地管理階層，或法務或法規遵循部門。不要試圖自行回應這些查詢。



Ingersoll Rand 的燃料系統具備精細的 GPS 控制，唯有在設定好的地理疆界之內，才能卸載燃料。

我們遵守法律



我們藉由不參與非法活動，維護我們的聲譽。

身為全球公司，我們經營業務時會遵守營運國家的所有適用法律。您有責任瞭解您工作適用的法律。若您有問題，請尋求協助。

遵循法律、規範和法規

在內容與精神實質上遵守法律，是公司建立道德標準的基礎。員工在從事公司業務時，必須尊重與遵守營運所在司法管轄區的法律。儘管可能不是每位員工都必須瞭解這些法律的細節，但務必充分瞭解適用的當地、州與國家法律，以判斷何時該尋求公司總法律顧問或其他適當人員的建議。若法律與本準則有所衝突，必須遵循法律。未能遵循所有適用法律、規則與法規，會遭到嚴重後果，包括終止服務，並可能受到刑事與民事處分。



世界各地的貨輪與遊輪上，都能發現 *Ingersoll Rand* 壓縮機。

國際貿易法規

爲了滿足全球客戶的需求，我們會將貨物運過地理邊界。我們的業務交易通常受到管理出口、再出口與進口的各種貿易法律規範，包括：

- 出口管制法律、海關法律、貿易限制、貿易禁運與經濟制裁
- 禁止公司參與未受美國政府制裁的國際抵制活動之反抵制法

務必要維護所有進口/出口交易的記錄，包括但不限於採購訂單、合約、發票與付款記錄。國際貿易法規非常複雜。若您有問題，請聯絡您的當地管理階層或法規遵循部門。

公平競爭

切勿與同業討論價格與市佔率。

反托拉斯法旨在確保競爭保持在激烈狀態，而沒有勾結情況。Ingersoll Rand 承諾，我們的每一個部門都透過團隊合作與創新思維勝過競爭對手，而不靠反競爭活動的方式。我們獲勝的原因是我們的全球團隊公平競爭，且誠實經營。員工**絕對不得**：

- 與同業討論定價或策略
- 同意固定價格、協商投標、分配市場或分配客戶

記住，即使在商展或客戶活動等非正式場合，也禁止討論反競爭主題。若您發現自己處於會討論到競爭資訊的情境中，必須立即退出並向法務部門報告這次對話。

競爭法律非常複雜，且刑罰非常嚴重。若您有任何問題，請聯絡法務或法規遵循部門。

準則意識

瑪塔在商場上遇到史文，他是前不久跳槽到同業公司的前員工。史文問起公司明年新銷售策略的問題。儘管史文是好友也是舊同事，瑪塔還是告訴他，由於他任職於同業公司，因此無法與他討論這些資訊。她也暗自記下，返回工作崗位後要盡快向法務部門報告這次對話。

反賄賂與貪污

切勿給予任何人可能構成賄賂的任何東西。我們「正大光明」進行業務交易。

Ingersoll Rand 承諾遵守世界各地的所有反賄賂與貪污法律，包括美國《海外反貪污行為法》(FCPA) 與《英國反賄賂法》。員工與代表公司行事的任何人，都禁止提供或承諾不當付款給政府官員或私營、非政府的商業實體。Ingersoll Rand 也禁止支付疏通費，也就是為了讓政府員工執行例行、非自由裁量行為所支付的小額付款。切勿直接或間接給予**任何有價物**給政府官員或任何個人，以換取或努力：

準則意識

卡洛斯是委內瑞拉的銷售經理。他正在投標提供幫浦給委內瑞拉海軍的一項專案。某海軍官員聯絡卡洛斯，並告知另一家公司出了超低標，但只要少許費用，他就能確保卡洛斯贏得合約。卡洛斯拒絕支付費用，因為他知道這樣不當付款給外國政府官員以獲得業務，違反了 FCPA。他也向法規遵循部門報告了這次對話。

- 保全不公平的優勢
- 獲得或保留業務
- 影響政府或商業決策

未能遵守反賄賂法律的懲罰可能非常嚴重。請聯絡法務或法規遵循部門以取得其他指引。

與政府進行業務交易

與現有或準政府客戶合作時，遵守適用於政府承包工作的各種法律、法規與程序極為重要。這些規則通常比規範一般商務客戶間業務的規則更嚴格與複雜。若您的工作涉及行銷或銷售、締約或就某專案與軍隊等政府機關或政府承包商合作，您必須知道並遵守規範與政府進行業務交易的法律與規則。違反這些規則可能導致大量罰款、損失日後政府合約，甚至使個人與公司遭到刑事起訴。

聘用政府員工

Ingersoll Rand 必須遵守規範聘用目前與前任政府員工及其家屬的規則與規範。即使只是初步討論，都必須事先取得人力資源與法務或法規遵循部門的許可。

工資與工時規則

Ingersoll Rand 承諾遵守所有適用的工資與工時法律與法規。為協助確保針對 Ingersoll Rand 執行的所有工作都進行正確報償，所有非責任制 (工時制) 員工都必須根據其國家的法律或政策需求，準確記錄工作時數，包括排定與未排定、加班或規定工時、授權或未授權者。

準則意識

葛蘿莉雅有意聘用任職於美國國防部的阿布度，他同時也參與決定公司是否獲選簽訂某大型合約程序。等待國防部同意簽約的同時，葛蘿莉雅考慮接觸阿布度，告知一旦成功簽約，她有意聘用他為公司管理合約。葛蘿莉雅知道，聘用現任聯邦員工有相關規定，因此她聯絡人力資源 (HR) 部門尋求指引。HR 建議葛蘿莉雅，公司不應提議聘用阿布度。HR 也告知她，獲得合約之後或許可能聘用阿布度，但即使到了那個時候，還是有許多適用規則，她唯有獲得法務或法規遵循部門核准與指引的狀況下，才能聯絡阿布度。

保護環境

爲了後代子孫著想，我們關心環保。

Ingersoll Rand 承諾將我們業務對環境的衝擊降到最低，且我們工廠與設施的營運都符合所有適用環保法規。所有員工都必須遵守適用的環保法律。

準則意識

人力資源 (HR) 正在進行與指控不當行為有關的內部調查，並面談了許多可能知情的員工。張是接受面談的員工之一，他有證據表示朋友涉及不當行為，但不希望朋友有麻煩。張認為只要不透露自己知道的事，就不算說謊。但張有義務配合公司調查，這表示他必須誠實回答所有問題，並就知情的事提供可能有幫助的所有資訊。在調查過程中知情不報是違反準則的。

與公司調查及稽核合作

所有員工對於公司調查都必須充分合作，提供誠實且真實的訊息。知情不報或未於調查過程中合作，都違反了準則。

員工必須與內部與外部稽核人員充分合作。切勿從事任何動作，試圖誤導、不實影響或操縱參與公司稽核或審查的任何人。

我們促使客戶成功

我們創造出的成果，能讓我們自豪地宣稱自家產品。

客戶期待我們的產品是市場中最棒的。我們深知，客戶依賴於我們，以及我們所提供的不可或缺的重要解決方案，這些解決方案是他們任務的關鍵所在。由於我們渴望與客戶建立永久的聯絡，因此我們承擔隨之而來的責任。客戶的滿意度是我們成功的關鍵，且我們希望客戶為我們提供的產品與服務感到滿意。

4

產品品質

我們承諾創造高品質產品。為確保我們提供安全且創新的產品給客戶，產品的製造上會遵循所有適用法律與法規。此外，我們會進行大量的產品測試與品質保證。若出現實際或可能產品品質或安全問題的狀況，請立即通知主管、廠房組長、廠房安全協調員或公司的環境與安全部門。

客戶滿意度

Ingersoll Rand 藉由開發創新、高品質、滿足客戶需求的产品，以維持客戶忠誠度。我們的目標是所有產品與品牌都有客戶滿意度第 1 的成績。



*Ingersoll Rand 壓縮機與幫浦
用於石油與天然氣探勘。*

我們同心協力



我們攜手創造正向的工作環境。

我們是一支全球團隊，我們倡導能夠包容多樣化的觀點、背景和經歷的企業文化。我們致力打造公平環境，人人都能受到公平對待，獲得公平機會，創造一個包容、健康、相互尊重的工作環境，讓大家都茁壯成長，以有意義的方式做出貢獻。

健康與安全法律

安全始終是我們的第一要務。

準則意識

玖翰注意到工廠設備有一小塊破損，可能導致受傷。他擔心若在值勤結束前報告，會讓工廠停止生產。但玖翰決定「安全第一」，因此立即向經理與工廠安全組長報告不安全的狀況。

為確保我們的工作環境安全，員工務必遵循所有的安全規程，尤其是關於設備操作與起吊重物有關的程序。心繫安全第一、遵循擬定的安全規程、依循公司的安全方案並嚴格遵守各營運國家的職業安全與健康法規，將能避免意外。及時向您的經理或工廠安全協調員報告任何可能不安全的活動。若您認為當地管理階層未能妥善處理安全問題，請聯絡公司的環境與安全部門。

相互尊重

員工是我們最重要的資產。
我們尊重不同文化，
且重視不同意見。

在 Ingersoll Rand，我們以堅定的尊重與尊嚴對待彼此，我們明白大家都來自不同背景與文化。我們相信所有員工無論所在何方，都有權在不受歧視、騷擾與霸凌的環境中工作。我們也尊重世界各地工作地點既有的不同做法，並對當地文化與做法保持敏銳。

隱私

我們維護員工的個人隱私權。

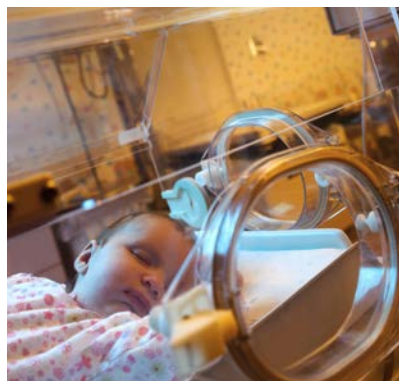
爲了成爲真正的全球團隊，我們必須尊重彼此的隱私。若您能夠存取員工的個人身份資料，或保存這些資料的系統，您必須遵循與收集、使用與揭露個人身份資料相關的所有適用政策與法律。

您應該：

- 僅就合法的商業目的存取個人資訊
- 安全地儲存與處置個人資訊
- 若有可能侵犯隱私或安全風險的情況，及時向法務部門或當地法律規定的公司內部其他授權人士報告
- 瞭解並遵循與資料隱私有關的所有當地法律

許多國家設有規範跨國交換特定員工個人資訊的法律與指令。我們遵守營運國家內有效的隱私法律。若您涉及的專案需要將個人身份資訊移轉到來源國家以外，請聯絡法律、IT 或法規遵循部門。

公司電腦上儲存的所有電子資料，都是公司財產。使用公司電腦或其他公司資源時，員工不應期望有隱私。



Ingersoll Rand 提供用於病患照護、實驗室、藥學研究與生產等設備的重要元件。



Club Car 擁有超過 60 年行業領先的高爾夫球車、商用多用途車和個人交通工具創新和設計經驗，以服務我們的客戶和我們的社區。

公司得於法律許可限制內，隨時監控或存取其系統上的文件。Ingersoll Rand 承認在美國以外的一些國家，員工對於存放在公司核發的員工電腦上的個人資料，具備有限隱私權。必要時，Ingersoll Rand 尊重與這類資料相關的這類權利。

多元化與包容性

我們致力於工作人員中培養多元性。我們的聘僱政策禁止因種族、膚色、宗教、年齡、性別、性取向、國籍、殘疾、公民身份、退伍身份或法律涵蓋的任何其它因素而有所歧視。我們相信工作人員多元性是珍貴的資產，且我們努力創造包容的工作環境，讓不同的意見、觀點、信仰都能得到重視與鼓勵。

反騷擾

不受歡迎的性挑逗、索取性施惠或要求約會，都是工作場所中絕對無法接受的。

我們努力提供無騷擾的工作環境。騷擾的形式有很多種，包括產生恐嚇、冒犯或敵意工作環境的不受歡迎言語、視覺或肢體行為。我們不容許工作場所出現性騷擾、種族、民族、性別或宗教的詆毀或侮辱性評論。無論您的意圖為何，性騷擾或其他騷擾是由您的動作與對他人造成的影響所決定的。

對工作場所暴力採取零容忍政策

我們不容許工作場所出現任何暴力行動或威脅，或不適當/侵略性的肢體或言語行為，包括威脅性或騷擾性意見或評論、人身攻擊或破壞他人財物。

無藥物與酒精

藥物與酒精會影響一個人的判斷力與運動能力，並讓同事、客戶與其他人有受傷的危險。嚴格禁止在公司財產或工作時間內使用、持有非法藥物或受其影響。員工也不應在公司財產使用或持有酒精飲料，除非該酒精飲料是 Ingersoll Rand 所辦活動中特別許可的。但 Ingersoll Rand 承認美國以外的特定國家不允許我們禁止在公司財產內持有酒精，Ingersoll Rand 會在需要的範圍內遵循這類當地法律與法規。

社區與政治活動

我們鼓勵員工在工作與生活之間取得健康的平衡，且鼓勵員工融入社區。但員工不應將個人宗教或政治信仰強加於他人。

政治活動必須在工作以外的個人時間進行。員工不得在公司財產內宣傳候選人或分發政治資料。未獲法務部門明確核准前，任何員工都無權以公司名義進行任何政治獻金。

準則意識

布拉德無意間聽到兩位同事激烈爭吵。他們聲音越來越大，且激動的互相對質。布拉德怕自己受傷且不希望介入。但布拉德決定前往安全的地點，並聯絡人力資源與他的經理。他知道 Ingersoll Rand 對工作場所暴力採取零容忍政策。



Ingersoll Rand 生產的無繩及氣動扳手深受各地專業人士的好評。它們憑藉耐用性和緊湊外形而聞名，具有極高可靠性和市場上最佳的功率重量比。

我們創造性地思考



我們保護公司的智慧財產。

我們以創新思維、為客戶設計創新與應用關鍵產品而自豪。我們必須確保大家通力合作，保護這些構思與創意，以及公司的其他資產。

機密資訊

勿與公司以外的任何人分享公司構思、設計與研發內容，除非您獲得明確相關授權。

機密資訊是大眾無法取得、僅限在公司內部透露，或被公司指定為機密的資訊。有時，您會具備公司機密資訊或業務合作夥伴的機密資訊的存取權。機密資訊包括一旦揭露可能對競爭對手有用或會傷害公司或客戶的所有非公開資訊，包括商業秘密、重大非公開資訊、商業計畫、訂價、發明、設計和新產品。

保護所有機密資訊應採取的基本步驟包括：

- 將資訊明確標示「機密」，讓他人知道資料應予以保護
- 僅將機密資訊揭露給依法「必須知道」的對象
- 僅將機密資訊用於預定用途
- 唯有絕對必要時，才將機密文件取出工作區域
- 以專門維持機密性的方式 (例如碎紙) 棄置機密資訊
- 在私密領域討論機密資訊時採取預防措施，避免對話遭到偷聽 (記住，電梯與休息室都不是私密領域)

內線交易

身為員工，您可能也會得知 Ingersoll Rand 或其他公司的「重大非公開資訊」。重大非公開資訊是會影響理性投資人據以購入或出售公司股票的資訊。持有公司重大非公開資訊的員工，嚴禁購買或出售任何公司股票。員工也嚴禁「報明牌」，也就是將公司重大非公開資訊透露給親戚、同事、朋友與任何其他人士，讓他們根據這類資訊購買或出售公司股票。

準則意識

羅夫與艾曼紐及許多同事一起搭電梯時，艾曼紐問起與某客戶特定機密資訊有關的問題。羅夫要求艾曼紐前往他的辦公室進行對話，因為他知道不應在公共區域討論這類資訊。



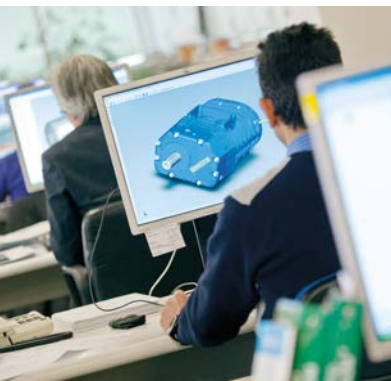
Quantima 是革命性的直接驅動、二階空氣壓縮機，用於汽車與飲料應用，能達成我們客戶節約能源的目標。

智慧財產

若無適當授權，切勿散佈或發佈我們的智慧財產。

我們的智慧財產是公司的無價資產，必須用心保護。智慧財產包括我們的品牌、著作權、發明、與商業秘密。協力廠商若未獲正確授權與法務部門核發的授權協議，皆不應使用我們的商標或其他智慧財產。

我們的智慧財產也包括員工的工作成品。身為員工，您執行的工作與職務內、使用公司時間、資源或資訊產出的成果，都隸屬 Ingersoll Rand，只能用於進行公司業務的用途。這些成果包括與您在公司的所有工作有關的文件、計畫、分析與預測、發明、構思、軟體程式、改善、藝術作品、流程、設計，或您協助創作或製作的任何作品。若您離開公司，所有公司財產必須保留在公司或退還給公司，除非另行明確同意或約定，您無權保留副本。



位於義大利帕瑪省的 Robuschi S.r.l. 設計與製造壓縮機、鼓風機與幫浦，應用範圍涵蓋從水處理到製糖業等產業。

電子郵件、網際網路、社群媒體與資訊系統

公司的資訊技術系統是我們業務的關鍵元素，僅應用於業務用途。公司認同，員工有時可能必須使用公司設備與/或通訊，進行有限的個人使用。以下狀況允許這類使用：

- 在限定時間內
- 不干擾員工的工作職責
- 不包含中傷、誹謗、冒犯、種族歧視、色情或淫穢的資料
- 不會對公司有不良反映、對公司聲譽造成負面影響，或讓公司面臨賠償責任

在法律許可的國家內，Ingersoll Rand 保留監控員工電子郵件、簡訊、語音信箱、社群媒體活動與網際網路使用的權利。

聊天室、留言板與類似網站都是公開論壇，在此揭露公司機密資訊、個人或客戶資料、商業秘密或任何未獲授權的資料，都是不恰當的。若您基於專業理由必須使用這些論壇，請事先聯絡當地管理階層或法務或法規遵循部門，以取得核准。

除非經過核准並由 IT 部門安裝，否則不得在員工電腦上下載與安裝軟體 (包括免費軟體、共享軟體、示範版本或評估版本)。

準則意識

克勞斯收到朋友寄來的電子郵件，其中包含有性暗示的笑話。克勞斯知道使用公司資產透過網際網路寄送不當資料是絕對無法接受的，因此他刪除了電子郵件，未轉寄給任何人。

公司記錄的保留

切勿修改、擦除或隱藏因法律理由而必須保存的公司記錄。

所有員工都必須遵守保留與銷毀公司記錄的時程，這適用於紙本與電子文件。

您可能會不時注意到，與法律事務有關的特定記錄必須保留。這稱為「法務封存」。您必須遵守要求，嚴禁修改、刪除、擦除、丟棄或以任何方式銷毀必須保存的任何記錄。

準則意識

東澤收到他進行中專案相關的法務封存通知。法務封存指示他保留專案有關的所有文件、記錄與電子郵件。東澤很擔心所寄出的一封電子郵件，他在其中提及他的上司在專案中有不合乎道德的行為。他現在已經無此疑慮，而且他知道只有電子郵件收件者才知悉這封電子郵件的存在。東澤想刪除電子郵件，隱瞞他曾對上司有負面意見這件事。但東澤瞭解，一旦發出法務封存，他就不得修改、改寫或刪除該通知表示要保存的任何文件，無論其中內容是否令人難堪或不實。



Ingersoll Rand 員工徹底檢查幫浦，確認我們超越客戶期望。



我們擁護準則。

我們的思維與行事秉持主人翁意識，並採取行動。每個人都應遵循準則所設定的方針。

所有員工不僅要遵循準則，還要以身作則。

每個人都有責任在工作場所推動尊重與信任。

若您會監督員工，則您不但要遵循準則，也必須確保您監督的員工瞭解並遵循準則。此外，廠房組長必須致力確保在該廠房工作的所有員工都遵循我們的準則。主管也必須確保自己下屬員工都已正確獲得並完成法規遵循訓練。

我們大家必須齊心合作，創造讓員工能安心問問題與提出疑慮的環境。若您知悉或懷疑有行為不當的情形，應處理此狀況或舉報給適當人士，讓問題獲得充分解決。

舉報疑慮

若您看到什麼... 請說出來。

任職於 Ingersoll Rand 時，您可能會面臨道德兩難，或在工作場所看到一些讓您產生疑慮的事。在這些情況下，我們建議您與您的經理聯絡。若您不希望這麼做，可聯絡另一位經理、您的廠房組長、人力資源，或法務或法規遵循部門。

此外，您可依您單方決定，向審計委員會、總法律顧問或內部稽核主管舉報：(1) 任何可疑的會計、內部會計控制或稽核事務；(2) 可能未遵循適用法律與法規或本準則規定的事項；或 (3) 據稱對善意提出舉報的員工與其他人員進行報復的動作。

您可透過下列方式舉報：

- (a) 寫信到 Ingersoll Rand，
收件人：Chairman of the Audit Committee
或 General Counsel 或 Internal Audit，
800-A Beaty Street,
Davidson, North Carolina 28036；
- (b) 致電本準則提供的公司國內熱線；
- (c) 前往公司獨立熱線服務供應商網站：
www.irethicsreports.com。

關切這類事項的其他非員工或外部單位，也能透過上述方式向審計委員會、總法律顧問或內部稽核舉報。

舉報應以事實為根據，不得憑空臆測或推論，且應包含具體資訊 (越多越好)，以利正確評估。此外，所有報告應包含充分的佐證資訊，以支持調查的進行，例如應包括涉嫌違規者的姓名、違規相關事證、申訴者獲知違規的方式，若知道的話也請包含對公司潛在傷害的估計。

道德熱線與網站由外部獨立服務供應商管理，讓公司所有員工都能以匿名和保密方式提出舉報。

Ingersoll Rand 會根據其內部流程調查所有舉報。依要求舉報疑似違反準則的員工，其身份會予以保密，除非公司因法律要求揭露員工身份，或公司判斷揭露身份是進行徹底調查並解決問題的必要手段。

準則意識

桑妮無意間聽到對話，讓她覺得同事使用了機密資訊從事內線交易。由於桑妮沒有任何違反準則的鐵證，因此不確定是否應舉報。經過深思熟慮，桑妮知道準則要求她舉報疑慮，讓管理階層進行適當審查，判斷該疑慮是否值得關注。

行政

董事會。公司董事會會透過審計委員會協助確保本準則獲得適當管理。審計委員會有責任定期審核實施本準則的法規遵循程序是否就緒，並提出本準則的釐清與必要變更建議，供董事會核准。

主管與經理。所有主管與經理有責任與員工一同審閱本準則。主管與經理也有責任進行實地查核，瞭解部門是否已訂定做法和流程，協助遵循本準則。

不允許報復

Ingersoll Rand 具有嚴格的「不允許報復」政策。任何人只要報復舉報疑慮或協助調查的同仁，都會遭致紀律處分。若您認為自己因為提出疑慮而遭受報復，請立即聯絡我們的「全球道德熱線」或法務或法規遵循部門。

違反準則的後果

閱讀與實踐準則。您應負起責任。

您必須閱讀準則並完成定期認證，確認您會遵守準則與公司政策。準則目的並非爲了減少與限制員工對公司應盡的其他義務。董事也應參閱「公司治理方針」，以得知具體規範董事行爲的其他政策，對於非員工董事，遵循本準則的規定受到 Ingersoll Rand 股東協議細則章程的規範。

在字面意義與精神實質上未能遵守本準則的員工，可能受到紀律處分，包括解聘。以下是可能遭到處分的行爲範例：

- 違反公司政策的舉動；
- 要求他人違反公司政策；
- 未能立即揭露已知或可疑的公司政策違規事件；
- 未能與公司合作，調查可能違反公司政策的事件；
- 報復善意舉報疑慮的其他員工；以及
- 未能展現遵循公司政策與適用法律所需的領導能力與盡職。

請務必瞭解，違反本準則與特定公司政策可能導致公司與您負擔民事責任與損害賠償、法規制裁和/或刑事訴訟。



Ingersoll Rand 品質保證使用最新技術，測試生產 Sutorbilt Legend 轉子所用的工具。

不受準則約束的情況

不受準則約束的狀況非常罕見，但若情況需要還是可以核准的。若您認為某狀況應被視為不受準則約束的情況，請聯絡法務部門。

公司執行長或董事必須獲得公司董事會核准，才能免除本準則條款的限制，且應依照適用證券法律和/或股票交易規定立即揭露。

本準則必須搭配公司政策與流程，以及世界各國適用的員工手冊一起閱讀。準則並未詳載所有的公司政策與流程。其他政策可在公司企業網路上的政策資料庫以及世界上特定地點核發的公司手冊中找到。公司會不定時更新本準則與任何政策。您應知悉與瞭解工作適用與相關的法律與所有現行政策與流程。

本準則不是聘僱合約，準則的發佈並未向任何員工授予任何權利。

本準則不限制現任或前任員工就可能違反法律與規範的事宜與美國聯邦、州或地方政府機關或實體溝通、合作或提出投訴，也不限制現任或前任員工以其他方式向這類法律或法規揭弊者條款保護的任何政府機關或實體揭露，但須滿足下列條件：(1) 溝通與公開動作符合適用法律，且 (2) 揭露過程中使用的資訊，並非來自於現任或前任員工受律師-客戶守密特權保護的溝通。無論現任或前任員工適用哪些保密協議或條款，以上陳述皆有效，若這類協議與以上陳述有所衝突，公司應予修正，使其符合上文陳述。

重要聯絡人

法務部門

總法律顧問
Ingersoll Rand
800-A Beatty Street
Davidson, North Carolina 28036

法規遵循與國際貿易法規

主任，全球法規遵循
Ingersoll Rand
800-A Beatty Street
Davidson, North Carolina 28036

財務控制與稽核

副總暨公司財務總監
Ingersoll Rand
800-A Beatty Street
Davidson, North Carolina 28036

人力資源

人力資源副總
Ingersoll Rand
800-A Beatty Street
Davidson, North Carolina 28036

公司政策

如需 Ingersoll Rand 政策的完整清單，
請前往公司企業網站：[IRnow](#)

熱線號碼

全球道德熱線

www.irethicsreports.com

阿根廷

0-800-555-4288 (Telecom)
0-800-222-1288 (Telefonica)

當聽到提示音時
844-439-4693

澳洲

800-875-313

奧地利

0-800-200-288

當聽到提示音時
844-439-4693

巴林

800-00-001 (Land)
800-000-05 (手機)

當聽到提示音時
844-439-4693

比利時

0-800-100-10

當聽到提示音時
844-439-4693

巴西

0800-892-0749

加拿大

844-439-4693

智利

800-225-288 (Telmex)
800-800-288 (Telefonica)
800-360-312 (ENTEL)

當聽到提示音時
844-439-4693

中國

4008427065

哥倫比亞

01-800-911-0011

當聽到提示音時
844-439-4693

捷克

800-144-301

丹麥

800-100-10

當聽到提示音時
844-439-4693

埃及

02-2510-0200 (手機)
2510-0200 (開羅)

當聽到提示音時
844-439-4693

芬蘭

0800-9-12740

法國

0800-90-4105

德國

0-800-225-5288

當聽到提示音時
844-439-4693

希臘

00-800-1311

當聽到提示音時
844-439-4693

香港

800-93-2266 或 800-96-1111

當聽到提示音時
844-439-4693

印度

000-117

當聽到提示音時
844-439-4693

印尼

001-801-10

當聽到提示音時
844-439-4693

愛爾蘭

1-800-550-000
00-800-222-55288 (UIFN)

當聽到提示音時
844-439-4693

義大利

800-794395

日本

0034-811-001 (NTT)
00-539-111 (KDDI)
00-663-5111 (Softbank)

當聽到提示音時
844-439-4693

約旦

1-880-0000

當聽到提示音時
844-439-4693

馬來西亞

1-800-80-0011

當聽到提示音時
844-439-4693

墨西哥

800-681-6934

荷蘭

8000201780

紐西蘭

000-911

當聽到提示音時
844-439-4693**挪威**

800-190-11

當聽到提示音時
844-439-4693**巴拿馬**

800-2288

當聽到提示音時
844-439-4693**秘魯**

0-800-50-000

當聽到提示音時
844-439-4693**菲律賓**1010-5511-00 (PLDT)
105-11 (Globe/Philcom/
Digitel /Smart)當聽到提示音時
844-439-4693**波蘭**

0-0-800-111-1111

當聽到提示音時
844-439-4693**羅馬尼亞**

0808-03-4288

當聽到提示音時
844-439-4693**俄羅斯**

363-2400

當聽到提示音時
844-439-4693**沙烏地阿拉伯**

800-850-0695

塞爾維亞

800190998

新加坡800-001-0001 (StarHub)
800-011-1111 (SingTel)當聽到提示音時
844-439-4693**斯洛伐克**

0-800-000-101

當聽到提示音時
844-439-4693**斯洛維尼亞**

080-688837

南非

800205140

南韓00-309-11 (Dacom)
00-369-11 (ONSE)
00-729-11 (Telecom)當聽到提示音時
844-439-4693**西班牙**

900-99-0011

當聽到提示音時
844-439-4693**瑞典**

020-799-111

當聽到提示音時
844-439-4693**瑞士**

0-800-890011

當聽到提示音時
844-439-4693**台灣**

00-801-102-880

當聽到提示音時
844-439-4693**泰國**

1-800-0001-33

當聽到提示音時
844-439-4693**土耳其**

0811-288-0001

當聽到提示音時
844-439-4693**烏克蘭**

0-800-502-886

當聽到提示音時
844-439-4693**阿拉伯聯合大公國**

8000-021

當聽到提示音時
844-439-4693**英國**

0808-234-3663

美國

844-439-4693

越南1-201-0288
1-228-0288當聽到提示音時
844-439-4693



Ingersoll Rand 全球總部

800-A Beatty Street
Davidson, North Carolina 28036
www.IRCO.com