

Ingersoll Rand
***Codul nostru
de conduită***

Ghid pentru
standardele
legale și etice
pentru toți
angajații

Stimate angajat:

Succesul Ingersoll Rand depinde de oamenii noștri. Trebuie să ne urmărim întotdeauna obiectivele profesionale cu integritate și prin respectarea tuturor legilor. Nu există excepții. Prin angajamentul nostru riguros față de etică și conformitate, ne consolidăm legătura bazată pe încredere pe care o avem cu toți cei implicați precum clienți, acționari, parteneri de afaceri, autorități de reglementare, precum și legăturile interpersonale.

Normele noastre de conduită își au rădăcinile adânci în valorile noastre principale – Integritate, Respect, Lucru în echipă, Inovație și Curaj. Codul stipulează responsabilitățile noastre în a ne asigura nu doar că respectăm litera și spiritul legii, ci și că stimulăm și menținem cele mai înalte standarde etice.

În calitate de Responsabil Șef pentru conformitate al Companiei noastre, sper ca acest Cod să constituie un ghid util pentru a vă ajuta să luați decizii corecte din punct de vedere etic în activitatea dumneavoastră de zi cu zi și să inspire la dialog cu privire la aspectele cheie de etică și conformitate cu care vă puteți întâlni.

Angajamentul Ingersoll Rand față de principiile expuse în acest Cod este susținut prin resursele disponibile în cadrul Grupului pentru etică și conformitate al Companiei. Aceste resurse sunt disponibile în toate țările și regiunile unde întreprindem activități legate de afaceri. Vă recomand cu căldură să le utilizați. Dacă întâmpinați probleme în a găsi resursele sau răspunsul pe care le căutați, nu ezitați să mă contactați și vă voi îndruma cu plăcere în direcția corectă.

Reputația noastră etică este câștigată – și poate fi pierdută – de către fiecare angajat în parte. Vă rog să vă alăturați mie pentru a da dovadă de cel mai înalt nivel de integritate în toate deciziile noastre de afaceri. Acest Cod de conduită ne va ajuta să atingem acest standard în fiecare zi.

Vă mulțumesc pentru susținerea dumneavoastră continuă pentru etică și conformitate la Ingersoll Rand.

Cu stimă,



John D. Soriano

Vice Președinte – Conformitate și Consilier General Adjunct

Cuprins

Prezentare generală	1
Valorile noastre	2
Ridicarea problemelor de ordin etic	3
Responsibilitatea față de celălalt	4
Angajamentele noastre individuale	4
Sancțiuni pentru încălcări	5
Relațiile între angajați	5
Mediul, sănătatea și siguranța	6
Consumul abuziv de substanțe controlate	7
Responsibilitatea față de Ingersoll Rand	7
Conflicte de interese	7
Evitarea anumitor interese de afaceri și angajări din exterior	7
Relațiile cu clienții, vânzătorii și furnizorii	7
Oportunități de ordin corporatist	8
Utilizarea numelui, bunurilor, facilităților și relațiilor Ingersoll Rand	8
Aplicabilitatea în cazul familiei Angajatului	8
Obligația de a divulga informații și procedura de divulgare	9
Cadouri, protocol și favoruri	9
Funcționari și agenții guvernamentale și entități deținute de stat	11
Informații confidențiale	11
Evidențele și comunicarea de afaceri	13
Evidențe și controale de contabilitate și financiare	13
Obligațiile tuturor angajaților cu responsabilități de contabilitate și financiare	14
Obligații suplimentare ale conducerii financiare de rang superior	15
Respectarea resurselor companiei	15
Drepturi de autor, proprietate intelectuală și software	16
Responsibilitatea față de piață	17
Informații confidențiale și investiția în valori mobiliare	17
Comunicarea cu presa, investitorii și publicul	17
Legile privind concurența	18
Marketing și activități conexe	18
Calitatea produselor și a serviciilor	19
Alte solicitări privind serviciile față de clienți	19

Colectarea informațiilor cu privire la concurență	19
Comerț internațional	19
Plăți discutabile și nelegitime	20
Anticorupție și mită	20
Conformitate pentru comerțul internațional	21
Restricții de export	21
Legislația anti-boicot	21
Legi și reglementări privind importul	22
Acorduri privind comerțul liber	22
Spălarea banilor și controlul asupra schimbului valutar	22
Afaceri cu statul	23
Caracterul privat al informațiilor și siguranța informațiilor	24
Activități și contribuții politice	24
Activitate politică la nivel corporatist	24
Activitate politică la nivel personal	24
Lobby	25
Proceduri legale	25
Încălcări de către terți	26
Derogări de la Cod	26
Luarea de decizii etice/Puneți-vă următoarele întrebări	27
Observații speciale pentru angajații din Uniunea Europeană	28
Drepturi sub incidența legilor europene de protecție a datelor	28
Certificarea Codului de conduită	29
Unde puteți găsi asistență	Coperta Posterioară

Prezentare generală

Acest Cod de conduită descrie angajamentul Ingersoll Rand pentru o conduită legală și etică oriunde ne desfășurăm activitatea profesională. Acesta se aplică tuturor funcționarilor și angajaților Companiei, precum și directorilor atunci când aceștia întreprind activități cu privire la îndatoririle lor în cadrul Ingersoll Rand (funcționarii, angajații și directorii sunt denumiți colectiv drept "angajați" în cadrul acestui Cod). Sinceritatea, integritatea și conduita responsabilă formează baza unei reputații de afaceri solide în orice cultură.

Codul nu poate acoperi toate situațiile în care pot să apară probleme de ordin legal sau etic. Cu toate acestea, spiritul Codului – a face ceea ce este corect și a proteja integritatea Companiei – se extinde dincolo de subiectele atinse în aceste pagini. Codul vă va îndruma către alte politici și proceduri pentru a vă ajuta să rezolvați aceste probleme. Deși aceste politici și proceduri nu fac parte din Cod, acestea reprezintă o sursă valoroasă de informații și Codul face referire la ele atunci când este cazul.

Fiind o Companie care efectuează operațiuni la nivel global, respectăm legile și reglementările valabile în locațiile unde activăm. Acolo unde Codul este diferit față de legislația locală, ne dorim să respectăm standardul mai ridicat exceptând situațiile în care acțiunile solicitate în cadrul Codului sunt interzise de legislația locală. Nerespectarea legii poate supune Compania și persoana (persoanele) implicate la pedepse civile și penale substanțiale.

Respectarea Codului și a legislației în vigoare reprezintă standardul minim de conduită. Trebuie să ne reamintim faptul că acțiunile noastre sunt supuse scrutinului unui număr de persoane implicate, incluzând clienți, furnizori, acționari, autorități de reglementare și ceilalți angajați. Este de dorit ca toți angajații să acționeze în spiritul celei mai înalte etici profesionale în cadrul tuturor activităților și tranzacțiilor Ingersoll Rand.

Ingersoll Rand recunoaște că anumite prevederi din acest Cod pot intra în conflict cu obiceiurile și practicile locale de ordin profesional. În aceste cazuri, angajații trebuie să solicite asistență folosind procedurile descrise în acest Cod înainte de a proceda în orice fel care ar putea încălca prevederile acestui Cod.

Din când în când pot apărea revizii ale acestui Cod. Veți fi informați cu privire la orice modificări și vi se va cere să vă familiarizați cu reviziile. Dacă întâmpinați dificultăți în accesarea politicilor și procedurilor la care se face referire în acest Cod, vă rugăm să contactați reprezentantul pentru Resurse Umane.

Valorile noastre

Ingersoll Rand va avea succes numai atunci când toți angajații acționează în virtutea unui scop comun și împărtășesc valori comune. Trebuie să construim o cultură comună care să ne ajute să acționăm cu perseverență în interesul clienților noștri, al acționarilor noștri, al comunității și al nostru.

Această cultură comună se bazează pe Valorile fundamentale: Integritate, Respect, Lucru în echipă, Inovație și Curaj.

Integritate

Acționăm la cele mai ridicate standarde legale și etice în orice activitate pe care o desfășurăm.

Respect

Comunicăm și acționăm moduri prin care se respectă și se prețuiește valoarea tuturor oamenilor, culturilor, punctelor de vedere și a mediilor.

Lucru în echipă

Lucrăm împreună și împărțim resursele pentru a oferi o valoare adăugată clienților, angajaților, partenerilor de afaceri și tuturor persoanelor implicate.

Inovație

Ne utilizăm diversele aptitudini, talente și idei pentru a dezvolta soluții inovatoare, creative și pline de imaginație pentru clienții noștri.

Curaj

Susținem ceea ce este corect și ne asumăm riscuri bine puse la punct, astfel încât Compania noastră să poată prospera.

Ridicarea problemelor de ordin etic

Fiecare angajat are obligația de a informa prompt cu privire la orice încălcări, cunoscute sau suspectate, ale Codului. Ar putea exista cazuri în care să nu fiți siguri dacă o situație sau un comportament constituie o încălcare a Codului. Dacă aveți îndoieli cu privire la orice astfel de situație sau comportament, puteți solicita asistență conform celor descrise mai sus sau puteți apela Linia de asistență etică.

În măsura în care este posibil în mod rezonabil, toate raportările vor fi tratate cu confidențialitate. Angajații au de asemenea opțiunea de a raporta temerile lor în mod anonim, exceptând cazurile în care aceasta este interzisă de legile privind confidențialitatea. Politica companiei interzice în mod strict orice represalii în urma raportării cu bună credință conform acestei politici. Orice astfel de represalii reprezintă o încălcare a Codului, și vor fi urmate de o sancțiune disciplinară adecvată, mergând până la desfacerea contractului de muncă.

Compania a stabilit următoarele proceduri pentru raportarea și solicitarea de asistență conform Codului:

1. Un angajat care are nevoie de ajutor sau informații cu privire la acest Cod este încurajat să discute acea necesitate cu supervisorul său.
2. Dacă preferați, contactați reprezentantul pentru Resurse Umane, Consilierul Sectorial sau conducerea locală.
3. Angajații pot contacta Grupul pentru etică și conformitate la Ethics@irco.com pentru a solicita sfaturi cu privire la Cod sau pentru a raporta orice încălcări cunoscute sau suspectate.
4. Angajații își pot comunica nelămuririle (în mod anonim sau nu) în scris către Vice Președintele responsabil cu conformitatea:

Ingersoll Rand
One Centennial Avenue
Piscataway, NJ 08854
United States of America

5. Angajații pot raporta încălcări cunoscute sau suspectate ale Codului folosind Linia de asistență etică la 1.800.962.8682. Angajații pot apela această linie anonim, cu excepția cazurilor interzise prin legea privind confidențialitatea. Pentru o listă a numerelor gratuite din afara Statelor Unite, vă rugăm să consultați secțiunea „Unde puteți găsi asistență.”
6. Angajații pot raporta încălcări cunoscute sau suspectate ale Codului pe site-ul web de intranet al Liniei de asistență etică: https://www.integrity-helpline.com/Ingersoll_Rand.jsp. Angajații din Belgia, Franța, Germania, Italia, Olanda, Portugalia și Spania trebuie să folosească acest website: https://www.financial-integrity.com/Ingersoll_Rand.jsp.

Linia noastră de asistență etică are personal furnizat de o organizație independentă. Atunci când contactați Linia de asistență etică, un operator va cerceta în detaliu situația raportată de dumneavoastră. Nu trebuie să vă dați numele, deși se recomandă acest lucru, deoarece ar putea ajuta în cadrul investigației. Dacă preferați să rămâneți anonim, veți primi un număr de înregistrare la finalul convorbirii telefonice sau raportării. Acesta vă va permite să sunați sau să vă înregistrați online din nou într-un alt moment pentru a putea introduce informații suplimentare la raportul inițial sau pentru a afla dacă Ingersoll Rand are întrebări suplimentare pentru dumneavoastră.

Din nou, represaliile pentru orice raportare făcută cu bună credință, chiar și dacă nu s-a constatat nicio încălcare a acestui Cod de conduită, constituie în sine o încălcare a Codului și vor fi urmate de acțiuni disciplinare adecvate.

Cerem tuturor angajaților să raporteze toate incidentele imediat, deoarece lipsa de acțiune într-un interval rezonabil în ceea ce privește o posibilă încălcare poate expune Compania la riscuri.

Întrebări & răspunsuri

Î: Și dacă șeful meu îmi spune să fac ceva ce eu consider a fi greșit??

R: Ingersoll Rand are încredere că dumneavoastră aplicați cea mai bună judecată etică în acțiunile pe care le prestați în numele Companiei. Nu faceți nimic din ceea ce considerați că este greșit. Dacă vi se spune să faceți ceva ce considerați a fi greșit, opriți-vă și evaluați situația pe baza cunoștințelor pe care le aveți asupra valorilor noastre. Un prim pas ar fi să recitiți Codul. În al doilea rând, ați putea dori să vă exprimați temerile direct către reprezentantul pentru Resurse Umane sau manager. Descrieți-vă temerile în mod deschis și onest. Dacă preferați, puteți contacta oricând Linia de asistență etică sau oricare dintre celelalte resurse menționate mai sus.

Î: Unitatea mea stabilește diverse obiective pe care trebuie să le atingem. Câteodată mă simt împins să încalc Codul pentru a atinge aceste obiective. Este acceptabil acest lucru?

R: Nu. Deși companiile de succes stabilesc obiective înalte și se străduiesc să le atingă, nu trebuie să încălcați niciodată legea, Codul de conduită sau alte politici ale Ingersoll Rand pentru a vă atinge obiectivele.

Responsibilitatea față de celălalt

Angajamentele noastre individuale

Fiecare angajat al Companiei are responsabilitatea de a:

- Citi și înțelege Codul, și oricare din revizuirile Codului.
- Se conforma în litera și spiritul Codului.
- Întreba managerul/supervizorul, un reprezentant pentru Resurse Umane, orice membru al Grupului pentru etică și conformitate sau Consilierul Sectorial dacă nu este sigur de ceea ce este corect de făcut.
- Raporta prompt orice încălcări cunoscute sau suspectate ale Codului sau cerințe care ar putea constitui încălcări folosind procedurile descrise în Cod.
- Cooperează la investigația internă a oricăror încălcări raportate ale Codului.

Managerii și supervizorii au obligațiile suplimentare de a:

- Crea o atmosferă care să încurajeze promovarea celui mai ridicat standard de comportament legal și etic și de a permite angajaților să pună întrebări și să ridice probleme.
- Monitoriza respectarea Codului și a altor politici ale Companiei din partea celor pe care îi supervizează, și de a se asigura că angajații sunt la curent cu revizuirile și actualizările Codului.
 - Demonstra angajamentul față de Cod prin vorbele și acțiunile lor.
 - Își trata întotdeauna colegii angajați cu respect.
 - Se asigura că cei pe care îi supervizează au parcurs instruirea obligatorie privind conformitatea și de a căuta metode suplimentare de prezentare a Codului și a altor politici ale Companiei.
 - Se asigura că cei pe care îi supervizează știu unde trebuie să raporteze încălcările și că nu vor exista represalii pentru astfel de raportări efectuate cu bună credință.
 - Gestiona toate raportările cu atenție, promptitudine și în conformitate cu politica Companiei.

Puncte cheie

Responsabilitățile angajaților

- ▶ Citiți și înțelegeți Codul de conduită al Ingersoll Rand.
- ▶ Conformați-vă în litera și spiritul Codului.
- ▶ Raportați în mod prompt orice încălcări cunoscute sau suspectate ale Codului.

- Raporta orice riscuri privind conformitatea și de a solicita asistență atunci când este cazul.

Sanțiuni pentru încălcări

Angajații care încalcă Codul pot fi supuși unor acțiuni disciplinare mergând inclusiv până la desfacerea contractului de muncă (în conformitate cu legislația în vigoare). Iată în continuare exemple de comportament ce pot duce la sancțiuni disciplinare:

- Acțiuni ce încalcă politica Companiei și/sau Codul și/sau orice lege în vigoare.
- Solicitarea, încurajarea sau permiterea altora să încalce o politică a Companiei și/sau a Codului și/sau a legislației în vigoare.
- Neraportarea promptă a unei încălcări cunoscute sau suspectate a Codului, a legislației sau a reglementării.
- Refuzul de a coopera pe deplin cu anchetatorii sau auditorii Companiei.
- Represalii la adresa unui alt angajat sau terț pentru raportarea cu bună credință a unei încălcări a politicii sau Codului sau pentru cooperarea în cadrul unei investigații a Companiei.
- Pentru manageri și supervizori, neacordarea unei atenții rezonabile pentru a preveni sau detecta o încălcare sau nedemonstrarea spiritului de inițiativă și diligență necesare pentru a asigura conformitatea cu Codul sau politicile Companiei.

Ca aspect general, nu va fi luată nicio acțiune disciplinară cu caracter permanent pentru încălcări ale Codului fără a consulta mai întâi Grupul pentru etică și conformitate. Totuși, această cerință nu se aplică pentru:

- Orice acțiune disciplinară unde motivul principal al acțiunii nu se bazează pe Cod, altele decât cazurile care implică acuzații împotriva funcționarilor și directorilor Companiei. De exemplu, o reziliere bazată în principal pe nesubordonarea unui angajat nu se supune acestei politici, chiar dacă un motiv suplimentar pentru reziliere l-a constituit încălcarea de către angajat a Codului printr-un comportament nerespectuos.
- Orice afirmații care implică o încălcare a prevederilor Codului cu privire la consumul abuziv de substanțe controlate sau a cerințelor privind mediul & sănătatea, hărțuire sexuală, sau alte aspecte ale relațiilor între angajați, altele decât cazurile care implică afirmații legate de fraudă.

Relațiile între angajați

Ingersoll Rand se așteaptă ca toți angajații să respecte diversele medii din care provin colegii lor și să creeze un mediu în care ideile să poată fi exprimate liber într-un cadru de încredere reciprocă, onestitate și respect. Numai prin respectarea diversității putem atinge un standard ridicat de excelență care va satisface sau depăși în mod consecvent așteptările clienților, acționarilor, angajaților și comunităților în care trăim și lucrăm. Prejudecățile, discriminarea sau hărțuirile pe motiv de rasă, culoare, religie, credință, sex, vârstă, origine națională sau etnică, orientare sexuală, dizabilități, serviciu militar, stare civilă sau orice alt statut protejat prin lege ne împiedică în a

„Testul ziarului” pentru adoptarea unor decizii mai bune:

- ▶ Este legal?
- ▶ Respectă valorile și politicile Ingersoll Rand?
- ▶ Este corect și onest?
- ▶ M-aș simți bine dacă acțiunile mele ar fi expuse pe prima pagină a unui ziar?

Puncte cheie

Relațiile între angajați

- ▶ Discriminarea, inclusiv hărțuirea, este interzisă.
- ▶ Avansurile sexuale nedorite sau contactul fizic, gesturile sau afirmațiile cu conotații sexuale și expunerea sau circulația unor imagini, desene sau glume cu conotații sexuale sunt interzise.
- ▶ Divertismentul asociat cu activitatea de afaceri care are conotații sexuale, care este ofensiv din punct de vedere moral, ilegal, sau încalcă angajamentul nostru față de diversitate și respect reciproc este interzis.

Puncte cheie

Mediul, sănătatea și siguranța

- ▶ Respectați toate legile de protecție a mediului, sănătate și siguranță.
- ▶ Fiți vigilenți, corecți și raportați condiții de muncă nesigure.
- ▶ Respectați procedurile de notificare ale Companiei atunci când intrați la cunoștință cu privire la posibile condiții de muncă nesigure, încălcări sau temeri.
- ▶ Asigurați-vă că toate evidențele și comunicările privind mediul, sănătatea și siguranța sunt complete și corecte.
- ▶ Susțineți eforturile de a îmbunătăți în mod continuu practicile de protecție a mediului, sănătate și siguranță.

atinge acest obiectiv, și prin urmare nu trebuie să facă parte din practicile noastre profesionale. Această politică se aplică tuturor etapelor de angajare, inclusiv la angajarea noilor salariați, la instruirea, dezvoltarea, compensarea, promovarea, demiterea, transferul, concedierea sau desfacerea contractului de muncă. Indiferent de locul unde lucrăm, Ingersoll Rand va adopta acțiuni disciplinare adecvate împotriva oricărui angajat care sunt implicați în practici ce încalcă standardele noastre care interzic discriminarea și hărțuiala.

Mediul, sănătatea și siguranța

Ingersoll Rand militează pentru desfășurarea activității într-o manieră care să respecte mediul și care să ajute la asigurarea sănătății și siguranței angajaților săi și a comunităților în care activează. Reprezintă politica Companiei de a se supune tuturor legilor și reglementărilor în vigoare cu privire la protecția mediului, sănătate și siguranță; de a aplica standarde responsabile acolo unde astfel de legi sau reglementări nu există; și de a căuta modalități pentru a atinge excelența în aceste domenii de importanță critică.

Angajații trebuie să cunoască cerințele cu privire la protecția mediului, sănătate și siguranță pentru posturile lor și să obțină informații suplimentare în cazul în care au nelămuriri cu privire la

aceste cerințe. Printre altele, angajații trebuie să folosească bunurile și echipamentele și să manevreze, depoziteze și să elimine materialele periculoase și deșeurile toxice cu grijă, în conformitate cu legislația în vigoare și cu politicile și procedurile stabilite ale Companiei. Este de asemenea esențial ca toate rapoartele de mediu, sănătate și siguranță să fie corecte și complete.

Ingersoll Rand se străduiește să obțină succesul profesional durabil pentru angajații noștri, la locurile de muncă și în comunitățile noastre, printr-o evoluție de clasă mondială în ce privește protecția mediului, sănătatea și siguranța.

Angajații trebuie să notifice imediat conducerea unității, reprezentantul EHS, Vice-Președintele pentru Protecția Mediului, Sănătate și Siguranță sau Linia de asistență etică cu privire la orice condiții care fie (i) par a fi în contradicție cu legile sau reglementările privind protecția mediului, sănătatea și siguranța, fie (ii) pun în pericol mediul, angajații sau comunitățile în care ne desfășurăm activitatea.

PENTRU INFORMAȚII SUPLIMENTARE

Consultați Manualul general Ingersoll Rand pentru protecția mediului, sănătate și siguranță, Politica generală a Ingersoll Rand pentru mediu, sănătate și siguranță și Cerințele generale ale Ingersoll Rand pentru mediu, sănătate și siguranță.

Întrebări & răspunsuri

Î: Standardele noastre de siguranță la locul de muncă depășesc cerințele din țara în care lucrez iar concurenții noștri respectă doar cerințele locale. Nu ar trebui să facem și noi la fel?

R: Nu. Trebuie să respectăm politicile de siguranță ale Ingersoll Rand. Ingersoll Rand își propune să ofere angajaților noștri un mediu de lucru în siguranță, chiar dacă legislația locală permite o abordare diferită.

Consumul abuziv de substanțe controlate

Pentru a ne respecta responsabilitățile față de clienți, acționari și angajați, Ingersoll Rand trebuie să mențină un mediu de lucru sănătos și productiv. Utilizarea incorectă de substanțe controlate sau vânzarea, producerea, distribuirea, posesia, utilizarea sau consumul de substanțe ilegale sunt absolut interzise. În plus, niciun angajat nu se poate prezenta la locul de muncă sau efectua orice sarcini în timp ce se află sub influența alcoolului sau a substanțelor controlate prin lege.

Compania poate organiza evenimente prin care conducerea poate aproba servirea de băuturi alcoolice. În aceste cazuri, trebuie respectate toate legile cu privire la băuturile alcoolice, iar starea de ebrietate și consumul excesiv sunt interzise.

Dacă luați medicamente care vă pot afecta abilitatea la locul de muncă sau pot compromite sănătatea și siguranța dumneavoastră sau a colegilor dumneavoastră, trebuie să vă informați managerul, supervisorul sau reprezentantul pentru Resurse Umane.

Orice angajat care este depistat sub influența, utilizând, comercializând sau în posesia substanțelor ilicite controlate prin lege în cadrul Companiei (sau în timp ce desfășoară activități pentru Companie) poate fi supus unor acțiuni disciplinare, mergând inclusiv până la desfacerea contractului de muncă.

Responsibilitatea față de Ingersoll Rand

Conflicte de interese

Tuturor angajaților li se cere să își desfășoare activitățile ținând cont de interesul Companiei. Ingersoll Rand recunoaște și respectă dreptul angajaților de a lua parte la activități financiare, de afaceri și de altă natură în afara locului de muncă. Totuși, aceste activități externe nu trebuie să interfereze cu responsabilitățile angajatului față de Ingersoll Rand.

Evitarea anumitor interese de afaceri și angajări din exterior

Angajaților li se cere să evite orice investiție, interes, asociere, legătură sau alte activități externe care interferează, ar putea interfera sau par a interfera cu activitatea dumneavoastră în interesul Companiei. Deși este vorba doar de aparența unui conflict de interese, acest lucru poate afecta Compania sau poate submina încrederea clienților, furnizorilor, angajaților și a altor parteneri de afaceri. Cu excepția cazului în care ați informat și ați primit aprobarea scrisă din partea Consilierului Sectorial, vi se interzice:

- Să fiți angajați, să oferiți servicii de consultanță sau să plasați investiții sau alte interese financiare substanțiale față de un vânzător, furnizor, distribuitor, client sau terț.
- Să fiți angajat, director, administrator, membru al consiliului de administrație, partener sau consultant pentru orice societate care în prezent desfășoară sau urmărește desfășurarea unor activități de afaceri cu Ingersoll Rand sau urmărește concurența cu Ingersoll Rand. Pentru informații suplimentare, vă rugăm să consultați „Politica cu privire la participarea în consilii de administrație externe” ce poate fi găsită pe site-ul intranet *My Ingersoll Rand*.

Dacă aveți un al doilea loc de muncă sau altă activitate profesională care nu este restricționată de niciuna din condițiile de mai sus, trebuie totuși să vă asigurați că aceasta nu afectează performanța dumneavoastră la locul de muncă de la Ingersoll Rand.

Puncte cheie

Conflicte de interese

- ▶ Luați toate deciziile privind activitatea comercială strict în interesul Companiei.
- ▶ Evitați chiar și aparența unui conflict de interese.
- ▶ Informați cu promptitudine cu privire la orice posibilitate a unui conflict de interese real sau aparent.

Puncte cheie

Ce este un conflict de interese?

- ▶ Influențează sau pare a vă influența deciziile în timp ce acționați în numele Companiei.
- ▶ Vă pune în postura de a concura împotriva Companiei în cadrul oricărei activități de afaceri.
- ▶ Vă diminuează eficiența și eficacitatea în efectuarea îndatoririlor dumneavoastră obișnuite.
- ▶ Duce la deturnarea resurselor Companiei.

Relațiile cu clienții, vânzătorii și furnizorii

Ingersoll Rand achiziționează de la terți numeroase bunuri și servicii. Procesul de selecție a serviciilor și bunurilor trebuie efectuat de către personalul de achiziții calificat și bazat strict pe calitate, livrare, preț, serviciu și necesitate. Angajații implicați în selectarea și/sau achiziționarea bunurilor și serviciilor de la vânzătorii și furnizorii, inclusiv cei cu roluri de asistență, precum evaluarea tehnică, calificarea pieselor, aprobarea furnizorilor, și altele asemenea, trebuie să evite situațiile care ar putea interfera, sau par a interfera, cu abilitatea lor de a lua decizii independente în ceea ce privește achizițiile în numele Companiei.

Vânzarea produselor și serviciilor Ingersoll Rand și achizițiile de la furnizori trebuie să fie ferite de orice intervenție sau percepție că s-ar fi solicitat, primit sau oferit tratamente preferențiale, sub forma unor cadouri, protocol, favoruri, servicii, reduceri sau alte gratuități sau beneficii. Dacă vi se oferă sau primiți orice cadou sau favoare care depășește valoarea nominală (maxim USD

\$50), nu trebuie să îl acceptați fără să vă informați supervisorul. Angajaților nu li se interzice să ofere sau să primească articole de valoare mică ce sunt de obicei schimbate în relațiile de afaceri, dar chiar și în acest caz, trebuie să acționați cu discreție și bun simț, iar articolele în cauză nu trebuie să fie sub formă de numerar sau echivalent al acestuia.

În afara relațiilor de ordin profesional cu statul, schimbul de cadouri, protocol sau favoruri cu furnizorii, vânzătorii sau clienții este în general acceptabil în condițiile în care se bazează în mod rezonabil pe scopuri profesionale clare și în limitele bunului simț. Întâlnirile însoțite de servirea mesei cu furnizorii sau clienții sunt uneori necesare și de dorit; totuși, protocolul excesiv și inadecvat de orice fel nu este acceptabil.

Oportunități de ordin corporatist

Angajații au datoria față de Companie de a-i promova interesele legitime atunci când apare această oportunitate. Nu vă puteți însuși, pentru propria persoană sau pentru orice altă persoană sau organizație, foloasele oricărei oportunități de afaceri reale sau potențiale care are legătură cu activitatea Companiei fără a obține aprobarea în scris din partea Companiei prin intermediul Consilierului Sectorial.

Utilizarea numelui, bunurilor, facilităților și relațiilor Ingersoll Rand

Capacitatea Ingersoll Rand de a concura pe piață și de a ne deservi clienții necesită Acestea includ informații patentate, tehnologii, date, software, terenuri, clădiri, echipamente, componente, materii prime și numerar. Puteți folosi bunurile Companiei strict în scopuri de afaceri ale Ingersoll Rand. Nu puteți folosi bunurile, numele, logo-ul, facilitățile și relațiile Ingersoll Rand în beneficiul personal (sau în beneficiul unui terț). Folosirea numelui, logo-ului, a facilităților sau relațiilor Companiei în scopuri caritabile sau civice poate fi efectuată doar cu aprobarea anterioară din partea superiorului responsabil pentru Resurse Umane sau a Departamentului Juridic.

Aplicabilitatea în cazul familiei Angajatului

Conflictele de interese, precum cele descrise mai sus, pot apărea și în momentul în care este implicată familia angajatului. Dacă sunteți implicat în orice activitate de afaceri legată de Ingersoll Rand cu un membru al familiei, sunteți obligat să vă informați managerul și reprezentantul pentru Resurse Umane (*de exemplu*, dumneavoastră sau un membru al familiei dumneavoastră deține vreun interes la un vânzător sau client al Ingersoll Rand, sau direcționați activități comerciale către un membru al familiei).

În plus, angajații nu pot superviza un membru al familiei, și nu pot fi supervizați de aceștia, sau să se afle într-o poziție care să le permită să influențeze salariul sau condițiile de angajare, sau raportul de cheltuieli, ale unui membru al familiei.

Întrebări & răspunsuri

Î: Soțul/soția mea tocmai a acceptat o funcție la unul din furnizorii Ingersoll Rand. Aceasta este o problemă?

R: Codul și politicile noastre nu sunt menite să intervină în viețile noastre personale. Totuși, această situație ar putea reprezenta o problemă dacă funcția dumneavoastră vă pune în poziția de a selecta compania soțului/soției ca furnizor, sau dacă trebuie să negociați cu acea companie în numele Ingersoll Rand. Mai întâi trebuie să prezentați situația managerului dumneavoastră și reprezentantului pentru Resurse Umane pentru a hotărî care este cea mai bună metodă de a acționa în această situație. Trebuie să vă retrageți din procesul de luare a deciziilor și de negociere cu furnizorul în cauză.

Obligația de a divulga informații și procedura de divulgare

Se constituie datoria angajatului de a informa în mod prompt și complet cu privire la orice circumstanțe care ar putea reprezenta un conflict de interese conform acestui Cod. Dacă suspectați un conflict de interese sau dacă este posibilă apariția unui conflict, contactați managerul astfel încât problema să poată fi rezolvată prompt. Orice dubii trebuie lămurite în favoarea divulgării. Dacă se decide că o activitate poate constitui un conflict de interese, Compania vă va solicita să încetați respectiva activitate sau să vă modificați implicarea. Nerespectarea acestei solicitări vă poate supune unor activități cu caracter disciplinar.

Supervizorii cărora li se solicită să analizeze informările cu privire la conflicte sunt obligați să analizeze problema împreună cu reprezentantul lor pentru Resurse Umane. În urma informării, Compania poate decide că circumstanțele în cauză nu reprezintă niciun risc la adresa Companiei și să permită angajatului să își continue interesul sau activitatea. Totuși, o astfel de permisiune este valabilă doar atunci când este primită sub formă scrisă.

Pot exista circumstanțe în care o activitate este aprobată dar conjunctura se modifică astfel încât poate apărea un conflict. Sunteți obligați să informați cu privire la astfel de modificări și să solicitați din nou aprobare.

Ce este un conflict de interese?

- Influențează sau pare a vă influența deciziile în timp ce acționați în numele Companiei.
- Vă pune în postura de a concura împotriva Companiei în cadrul oricărei activități de afaceri.
- Vă diminuează eficiența și eficacitatea în efectuarea îndatoririlor dumneavoastră obișnuite.
- Conduce la deturnarea resurselor Companiei.

Cadouri, protocol și favoruri

Cadourile, protocolul și favorurile pot include orice articol de valoare. Câteva exemple pot fi mesele, cazarea, reducerile, împrumuturile, numerarul sau echivalentul acestuia, servicii, echipamente, premii, produse, transport, utilizarea vehiculelor sau a caselor de vacanță, îmbunătățiri casnice, bilete, carduri de cadouri, certificate și termeni favorabili pentru un produs sau serviciu.

Regulile pentru oferirea și acceptarea cadourilor, a protocolului și a favorurilor pot fi complexe și fiecare situație trebuie studiată cu atenție. Ingersoll Rand vrea să se asigure că afacerile sale sunt câștigate sau pierdute pe baza meritelor produselor și serviciilor noastre. Regulile cu privire la cadouri, protocol și favoruri joacă un rol foarte important – ne dorim să promovăm relațiile de muncă de succes și bunăvoința, dar trebuie să fim atenți să nu creăm situații care determină un conflict de interese, loialitate divizată, sau aparența unei tentative inadecvate de a influența deciziile de afaceri. Relațiile noastre de afaceri trebuie bazate în întregime pe decizii comerciale solide, negociere corectă și legislația în vigoare. În orice caz, folosiți raționamentul și, atunci când aveți dubii, întrebați.

Puncte cheie

Cadouri, protocol și favoruri

În general, cadourile, protocolul și favorurile ar trebui:

- ▶ Să fie compatibile cu practica acceptată în afaceri.
- ▶ Să se conformeze legislației în vigoare, politicilor angajatorului terțului și standardelor etice acceptate.
- ▶ Să nu ia o formă ce ar putea fi interpretată drept mită (cum ar fi numerar sau echivalentul acestuia).
- ▶ Să evite crearea unei situații în care expunerea publică a faptelor ar putea pune angajatul sau Ingersoll Rand într-o situație jenantă.

Când comunicați cu angajați ai companiilor comerciale (care nu sunt deținute sau controlate de entități de stat), schimbul ocazional de cadouri, protocol sau favoruri cu o valoare nominală (maxim USD \$50) cu astfel de angajați poate fi considerat adecvat cu excepția cazului în care politica companiei celuilalt angajat interzice această practică. Când nu sunteți siguri dacă o entitate este deținută sau nu de stat, contactați Grupul pentru etică și conformitate pentru asistență. Rețineți, orice curtoazie oferită trebuie să se conformeze întotdeauna politicilor organizației celui care le primește, iar cei cu care încheiem afaceri trebuie să înțeleagă, la rândul lor, politica noastră.

Circumstanțele, momentul, valoarea, locul în care primiți sau oferiți un cadou, protocol sau favoare sunt factori importanți pentru a înțelege dacă trebuie să le acceptați sau oferiți. Iată o serie de exemple de cadouri, protocol sau favoruri adecvate oferite sau acceptate de către angajații Ingersoll Rand, cu condiția ca acestea să nu implice o entitate deținută sau controlată de stat sau un angajat al statului:

- Materiale promoționale de natură publicitară generală, precum stilouri, bloc-notesuri și calendare cu logo-ul Companiei.
- Cadouri de natură ceremonială în ton cu obiceiurile naționale atâta timp cât nu încalcă nicio lege, nu pot fi considerate drept mită sau plată ilegală, și nu vor pune Compania într-o situație jenantă dacă devin publice.
- Cadouri în natură de valoare nominală (maxim USD \$50) pentru angajații sau funcționarii care nu lucrează la stat, în condițiile în care sunt oferite ca un gest de amicitie profesională, și nu implică un angajament al Companiei de a efectua afaceri.
- O masă ocazională sau un eveniment de protocol adecvat plătit de un terț care nu are legătură cu Ingersoll Rand, în măsura în care atât terțul care nu are legătură cu Ingersoll Rand cât și angajatul nostru participă la masă și o astfel de primire nu este excesivă sau ieșită din comun.

Anumite tipuri de cadouri, protocol sau favoruri sunt pur și simplu inadecvate, fie în fapt fie în aparență, și nu sunt niciodată permise. Angajații și membrii apropiați ai familiei nu pot:

- Oferi sau accepta cadouri, protocol sau favoruri care sunt ilegale.
- Oferi sau accepta numerar sau echivalent al acestuia (inclusiv bonuri cadou, plata cărților de credit, împrumuturi, acțiuni, planuri de opțiuni pentru acțiuni, cecuri bancare, cecuri de călătorie, plăți prin mandate poștale, investiții sau instrumente negociabile).
- Oferi sau accepta cadouri, protocol sau favoruri pe parcursul unei licitații sau proces de ofertare prin concurență.
- Efectua o cheltuială în numele unui client care nu este înregistrată adecvat în registrele Companiei.
- Oferi, accepta, sau solicita nimic (indiferent de valoare) ca parte a unui acord de a face ceva în schimbul cadourilor, protocolului sau favorurilor.
- Folosi proprii bani sau resurse pentru a plăti pentru cadouri, protocol sau favoruri pentru un client, vânzător sau furnizor.
- Participa la o activitate care ar putea avea ca rezultat oferirea sau primirea de cadouri, protocol sau favoruri de către acea persoană, încălcând astfel standardele angajatorului acesteia.
- Oferi, accepta, sau participa la cadouri, protocol sau favoruri care au o orientare sexuală, sunt ofensive din punct de vedere moral, ilegale, sau încalcă în orice alt fel angajamentul

nostru față de diversitate și respect reciproc. Orice situație care ar putea face ca un client sau angajat să se simtă incomod sau care ar putea pune Ingersoll Rand într-o situație jenantă prin aflarea sa publică este considerată inadecvată.

Mesele ocazionale cu un partener de afaceri trebuie să respecte Politica globală de decontare a cheltuielilor și/sau orice politici locale de decontare care se aplică în sectorul, țara sau regiunea dumneavoastră. Programele de marketing sau evenimentele sponsorizate ale Ingersoll Rand nu sunt în general supuse acestor linii directoare, însă ar trebui analizate de Grupul pentru etică și conformitate pentru fiecare caz în parte.

În general, cadourile, protocolul și favorurile ar trebui:

- Să fie compatibile cu practica acceptată în afaceri.
- Să se conformeze legislației în vigoare, politicilor angajatorului terțului și standardelor etice acceptate.
- Să nu ia o formă ce ar putea fi interpretată drept mită (cum ar fi numerar sau echivalenți ai acestuia).
- Să evite crearea unei situații în care expunerea publică a faptelor ar putea pune într-o situație jenantă angajatul sau Ingersoll Rand.

Funcționari și agenții guvernamentale și entități deținute de stat

Se aplică reguli mult mai stricte și mai specifice atunci când facem afaceri cu angajați, funcționari și reprezentanți ai entităților guvernamentale, precum și cu sectorul public, care include organizații deținute de stat sau controlate de stat (precum universități publice, spitale, sau furnizori de utilități publice). În acest scop, Ingersoll Rand a emis politici separate cu privire la (1) oferirea oricărui articol de valoare unui funcționar sau angajat de stat din afara SUA (vezi FCPA și Manualul de politici anti-mită și Liniile directoare cu privire la cheltuielile de călătorie, ospitalitate și altele pentru funcționarii guvernamentali și angajații întreprinderilor de stat străine) și (2) cadourile și protocolul pentru oficialii guvernamentali SUA (vezi Regulile de conformitate pentru contractele cu statul). Așa cum apare în politicile Ingersoll Rand, angajaților de stat li se interzice de cele mai multe ori acceptarea oricărui articol de valoare, iar încălcarea legilor și regulamentelor lor se poate constitui o infracțiune gravă pentru orice angajat al Ingersoll Rand.

Dacă responsabilitățile dumneavoastră includ relația cu angajații statului sau ai sectorului public, asigurați-vă că sunteți la curent și că respectați legile și regulamentele specifice ale clientului și locației în cauză. De exemplu, dacă doriți să invitați un funcționar sau angajat de stat altul în afară de SUA la o locație sau facilitate a Ingersoll Rand, chiar și pentru un test în persoană sau pentru o demonstrație a produsului, trebuie să respectați procedurile furnizate de FCPA și Manualul de politici anti-mită, incluzând obținerea unei aprobări în scris în avans. Vă încurajăm să solicitați asistență din partea unui membru al Grupului pentru etică și conformitate sau din partea Consilierului Sectorial.

Evidențele cu rapoartele de cheltuieli trebuie să prezinte cu acuratețe cadourile și elementele de protocol pe care le oferiți clienților. Datorită legislației privind impozitele și alte raportări legale, este extrem de important să raportați cu acuratețe cheltuielile pentru cadouri și protocol pe care le oferiți ca parte a activității dumneavoastră în cadrul Ingersoll Rand. Rapoartele trebuie să prezinte cu precizie scopul cheltuielilor și identitatea persoanelor care au primit cadourile sau protocolul și să menționeze dacă respectivul cadou sau protocolul în cauză a fost acordat unui oficial sau angajat de stat.

Informații confidențiale

Divulgarea neautorizată a informațiilor confidențiale poate conduce la pierderea avantajului competitiv esențial al Companiei, poate deteriora relațiile cu clienții și poate pune ceilalți angajați într-o situație jenantă sau dăunătoare. Informațiile confidențiale sunt informații sau cunoștințe create, dobândite sau controlate de Ingersoll Rand despre care Compania a hotărât că trebuie protejate împotriva divulgării inadecvate către public.

Puncte cheie

Informații confidențiale

- ▶ Informațiile confidențiale includ, fără limitare, fișe medicale personale, evidențe financiare, activitățile de cercetare privind produsele, modificări tarifare, planuri de afaceri și de produs, date de vânzare și marketing, fuziuni și achiziții, oferta de acțiuni, modificări la nivelul conducerii și informații patentate.
- ▶ Angajații trebuie să se asigure că informațiile Companiei sub direcția sau controlul lor sunt protejate corect în orice moment.
- ▶ Angajații au obligația de a nu divulga sau utiliza în mod incorect informațiile confidențiale despre Companie, chiar și în urma terminării contractului lor de muncă.

Informațiile confidențiale includ, dar nu se limitează la fișe medicale personale, evidențe financiare, activități de cercetare privind produsele, modificări tarifare, planuri de afaceri și de produs, date de vânzare și marketing, fuziuni și achiziții, oferta de acțiuni, modificări la nivelul conducerii și informații patentate. Informațiile patentate includ, dar nu se limitează la secrete comerciale, proiecte și schițe tehnice, liste de clienți, mărci ale dreptului de autor și mărci înregistrate (inclusiv aplicații ale acestora), idei, tehnici, metode de lucru, procese, invenții, (indiferent dacă pot fi patentate sau nu), și orice alte informații de orice tip legate de proiectări, specificații de produs, specificații pentru produse noi, configurații, unelte, algoritmi, scheme de proces tehnologic, baze de date interne, lucrări de autor, formule, cercetare, producție, montaj, instalări, software cu licență, marketing sau liste de prețuri.

Fiecare angajat, fie în calitate de autor, custode, utilizator sau destinatar al informațiilor confidențiale, trebuie să se asigure că aceste informații aflate sub conducerea și/sau controlul său sunt protejate adecvat în conformitate cu politicile și instrucțiunile Companiei. Aceasta include asigurarea că aceste informații nu sunt expuse pe birouri sau în zonele noastre de lucru unde pot fi văzute de oricine. Aceste politici includ limitarea accesului la informații confidențiale al persoanelor autorizate pe principiul „în limita necesităților” și divulgarea informațiilor confidențiale doar atunci când există o necesitate comercială validă – numai atunci

în conformitate cu politicile și instrucțiunile Companiei. Angajații trebuie să evite transmiterea de informații confidențiale prin intermediul computerului sau prin fax în moduri prin care le-ar putea pune la dispoziția unor persoane neautorizate. Trebuie semnat un acord de confidențialitate aprobat cu toți terții înainte de divulgarea oricăror informații confidențiale. Departamentul Juridic poate oferi asistența necesară pentru validarea acestor acorduri.

Angajații trebuie să se abțină de asemenea să utilizeze informații confidențiale în scopuri personale sau pentru alte scopuri ce nu implică Compania. Angajații au obligația de a nu divulga informații confidențiale cu privire la sau legate de Companie, chiar și după ce nu mai lucrează acolo.

Fiți atenți să protejați confidențialitatea informațiilor pe care ceilalți – cum ar fi clienții – ni le încredințează nouă. În plus, angajații cu acces la informații personale cu privire la ceilalți angajați (precum fișe medicale sau date privind salarizarea) trebuie să acționeze cu diligență în vederea protejării confidențialității acestora și să le furnizeze altora numai în baza unei nevoi legate de activitatea de afaceri și numai atunci când politica Companiei o permite.

Ingersoll Rand solicită fiecărui angajat să cunoască și să se conformeze politicilor noastre pentru a proteja informațiile electronice și pentru a minimaliza riscul de pierdere a acestora. Trebuie să înțelegeți și să vă conformați politicilor cu privire la utilizarea resurselor computerizate, protecția cu parole, clasificarea informațiilor, accesul de la distanță și în rețea și utilizarea sistemului wireless.

Îndatoririle dumneavoastră în calitate de angajat al Companiei includ:

- Asigurarea că informațiile sunt protejate în conformitate cu politica Companiei.
- Aplicarea unei griji deosebite când discutați sau transmiteți informații confidențiale:
 - la telefon
 - în zone publice
 - în schimburi de e-mail/fax
- Asigurarea că computerul dumneavoastră (inclusiv laptopul și monitorul, dacă sunt vizibile de către alții) este în siguranță în orice moment.
- Asigurarea că documentele dumneavoastră sunt marcate cu însemnele adecvate privind informațiile confidențiale și cele patentate și/sau dezmințiri.

În cazul divulgării informațiilor confidențiale

Comunicarea neautorizată a informațiilor confidențiale, fie intenționată, neintenționată sau presupusă, trebuie raportată imediat către Departamentul Juridic.

Evidențele și comunicarea de afaceri

Fiecare dintre noi este responsabil pentru integritatea evidențelor de afaceri și a elementelor de comunicare pe care le creăm. Efectuarea unor înregistrări false sau înșelătoare în registrele și evidențele Companiei este strict interzisă. Toate evidențele – incluzând fără a se limita la cele legate de testarea și calitatea produselor, producție, marketing, vânzări, călătorii și protocol, achiziții și finanțe (care sunt discutate mai pe larg în secțiunea următoare) – trebuie să fie corecte și complete.

Dacă nu sunteți siguri cu privire la acuratețea informațiilor dintr-un registru al Companiei, întrebați. Nu trebuie niciodată, prin tăcerea dumneavoastră, să permiteți să deveniți răspunzător pentru o înregistrare incorectă.

Evidențele trebuie păstrate pe perioadele de timp și în maniera solicitată de politica de păstrare a registrelor Companiei. Distrugerea sau modificarea incorectă a evidențelor poate dăuna Companiei în diverse moduri, și în unele cazuri poate constitui o infracțiune.

Este important să înțelegeți faptul că memoriile interne, notele, e-mail-urile, mesajele vocale și chiar conversațiile pot intra în evidențele Companiei. Prin urmare trebuie să încercați întotdeauna să comunicați clar și cu profesionalism, astfel încât mesajul dumneavoastră să nu fie interpretat greșit în cazul în care ar apărea ulterior, de exemplu, în instanță sau într-un ziar. Sub nicio formă nu pot fi folosite sistemele de comunicare ale Companiei pentru a trimite mesaje ofensive, defăimătoare, amenințătoare, de rea-credință, ilegale sau inadecvate în orice alt fel, sau în scopuri de afaceri altele decât cele ale Companiei.

Evidențe și controale de contabilitate și financiare

A acționarii, directorii și conducerea Companiei au dreptul la obținerea unor declarații financiare care să prezinte în mod corect starea financiară a Companiei și rezultatele activității. În plus, declararea incorectă a rezultatelor financiare duce la amenzi și pedepse penale și civile importante pentru Companie, precum și răspundere personală pentru angajați. Ingersoll Rand își propune să furnizeze o informare completă, imparțială, corectă și oportună în rapoartele și documentele atașate sau depuse la Comisia de obligațiuni și comerț și alte agenții de reglementare competente, precum și în toate celelalte comunicări publice.

Registrele și evidențele contabile ale Companiei trebuie păstrate în conformitate cu Principiile general acceptate de contabilitate din SUA (GAAP) și Standardele internaționale de raportare financiară (IFRS), după caz. Acestea trebuie de asemenea să fie corecte și complete din orice punct de vedere. Nu vor fi făcute sub nicio formă înregistrări false sau înșelătoare în niciun registru sau evidență a Companiei (incluzând, fără limitare, rapoarte privind cheltuielile). Pentru a asigura acuratețea, informațiile trebuie înregistrate la timpul potrivit. Nu va fi aprobată sau efectuată nicio plată în numele Companiei cu intenția sau subînțelesul că orice parte a unei astfel de plăți va fi folosită în scopuri ilegale sau ne-etice altele decât cele descrise în documentele ce susțin plata. Nu se vor stabili sau menține fonduri sau bunuri ascunse sau neînregistrate, sub nicio formă. Compania se supune unui sistem de controale interne pentru a (i) se asigura în mod rezonabil că toate tranzacțiile sunt efectuate și înregistrate conform autorizării din partea conducerii și cu politica Companiei, (ii) permite elaborarea unor declarații financiare de încredere, și (iii) menține controlul financiar general. Angajații nu au niciodată voie să inducă în eroare auditorii interni sau externi ai Companiei prin intermediul unor informații false, incomplete sau prin refuzul de a comunica.

Puncte cheie

Evidențele și comunicarea de afaceri

- ▶ Asigurați-vă că toate evidențele sunt corecte și clare.
- ▶ Fiecare angajat trebuie să își asume responsabilitatea pentru ceea ce este comunicat și, ca atare, trebuie să formuleze mesajele scrise și vorbite într-o manieră adecvată în cadrul întregii corespondențe a Companiei.

Politicile, procedurile și standardele de contabilitate ale Companiei pentru controlul intern sunt prezentate în Politicile de contabilitate și control financiar ale Ingersoll Rand (FICAP). Aceste politici pot fi accesate pe site-ul intranet *My Ingersoll Rand*.

Întrebări & răspunsuri

Î: Știu că solicitările de cheltuieli care depășesc \$50.000 necesită aprobări suplimentare dar managerul meu mi-a cerut să împart solicitările de cheltuieli în mai multe părți ca să mă încadrez sub \$50.000 și astfel să evit depunerea unei Solicitări de cheltuieli ale capitalului (CER). Obținerea aprobării ne încetinește activitatea și știm că oricum vor fi aprobate într-un final. Reprezintă acest lucru o încălcare a Codului?

R: Da. Obținerea aprobărilor adecvate pentru solicitările de cheltuieli reprezintă un control financiar important. Dacă, în mod intenționat, depuneți cereri de cheltuieli separate pentru a evita atingerea nivelurilor ce necesită aprobare, încălcați Codul și Politicile de contabilitate și control financiar ale Ingersoll Rand (FICAP) și/sau Standardele de control intern.

Î: Suntem pregătiți să livrăm echipamentele dar clientul spune că nu este gata să primească livrarea și îmi cere să mai țin marfa încă două săptămâni. Am facturat deja clientul. Putem recunoaște încasarea chiar dacă marfa nu a fost încă expediată? Trebuie să asigur marfa în cazul în care se întâmplă ceva echipamentului în timp ce se află încă la noi?

R: Recunoașterea încasării într-o situație de genul „facturare și reținere” nu este permisă în aproape nicio circumstanță deoarece nu putem recunoaște o încasare de pe urma unei vânzări până când riscul nu a fost transferat către client; transferul unui astfel de risc include expedierea sau livrarea produsului în funcție de termenii contractului. În plus, asigurarea mărfii în această situație este contrară Politicii globale de gestionare a riscurilor. Dacă aveți nevoie de asistență suplimentară, consultați FICAP aplicabile sau contactați Biroul Controlorului financiar.

Obligațiile tuturor angajaților cu responsabilități de contabilitate și financiare

Toți angajații cu responsabilități de contabilitate și financiare trebuie, bineînțeles, să se conformeze tuturor prevederilor generale ale acestui Cod. În plus, acești angajați trebuie să fie conștienți de responsabilitățile speciale ce decurg din funcțiile lor. De exemplu, ei trebuie:

- Să fie mereu conștienți și să își îndeplinească îndatoririle în conformitate cu legile, reglementările și standardele profesionale financiare și de contabilitate și să solicite asistență profesională adecvată, după caz.
- Să fie informat cu privire la posibilele încălcări ale politicilor sau legilor Companiei, încălcări ce apar în datele financiare și cunoștințele despre operațiunile de afaceri, și să le raporteze după caz.
- Să transmită toate informațiile conform prevederilor legii și ale politicii Companiei, fie că sunt favorabile sau nefavorabile.
- Să păstreze evidențele conform politicii Companiei de păstrare a evidențelor.
- Să raporteze cu promptitudine orice presiune din partea conducerii în vederea influențării inadecvate a rezultatelor financiare raportate în ceea ce privește judecățile și estimările contabile.

Obligații suplimentare ale conducerii financiare de rang superior

Conducerea financiară de rang superior trebuie de asemenea:

- Să se asigure că personalul financiar și contabil are nivelul adecvat de expertiză funcțională și resursele pentru a atinge obiectivele operaționale și pentru a menține standardele profesionale.
- Să prevină și să detecteze orice presiune asupra personalului contabil, cu privire la judecățile și estimările contabile, în scopul influențării inadecvate a rezultatelor financiare raportate.
- Să ia toate celelalte măsuri necesare pentru a asigura că rapoartele și celelalte documente înaintate la Comisia de obligațiuni și comerț și la alte agenții de reglementare competente și că toate celelalte comunicări publice de natură contabilă sau financiară sunt corecte și complete din toate punctele de vedere.

Atenție la:

- Evidențe financiare care nu reflectă în mod corect natura tranzacției sau nu corespund execuției implicite.
- Presiuni pentru a produce un rezultat contabil incorect.
- Eforturi de a evita verificările standard și procesele de control.
- Neefectuarea verificărilor solicitate ale practicilor, evidențelor și rezultatelor financiare.
- Fonduri care nu au fost raportate ori active sau pasive care nu au fost înregistrate.
- Estimări sau rezerve care nu sunt susținute prin fapte sau documentația adecvată.

Respectarea resurselor companiei

Utilizarea eficientă și corectă a resurselor Companiei este de maximă importanță pentru succesul nostru. Trebuie să folosim raționamentul și discreția atunci când folosim proprietatea Ingersoll Rand.

Fiecare dintre noi este responsabil pentru protejarea bunurilor Companiei – să nu le împrumute sau să le scoată vreodată de pe proprietatea Companiei fără o autorizare adecvată și să fie întotdeauna atent să nu le diminueze valoarea, sau să le utilizeze într-o manieră care ar putea dăuna reputației Companiei.

Accesul la computer, telefon, mesagerie vocală, e-mail și alte sisteme și rețele deținute sau operate de Companie impune o serie de responsabilități și obligații legale. Utilizarea în scopuri personale a acestor resurse trebuie menținută la minim și nu trebuie niciodată:

- Să afecteze performanța la locul de muncă sau performanța altor angajați.
- Să fie deranjantă sau ofensivă sau să servească unui scop ilegal.

Trebuie de asemenea să respectați dreptul de proprietate intelectuală, dreptul de proprietate asupra datelor, mecanismele sistemului de securitate, drepturile individuale la intimitate și dreptul de a fi ferit de hărțuială și deranjare.

Toate datele rămân în proprietatea Companiei. Pentru a asigura conformitatea cu această prevedere și cu altele din cadrul Codului, Compania, în limitele maxime permise de lege, își rezervă dreptul de a examina oricare și toate proprietățile Companiei în orice moment, incluzând dar fără a se limita la e-mailul, mesageria vocală, încăperile și birourile, cu sau fără notificare. Angajații nu pot avea nicio pretenție la intimitate atunci când folosesc resursele Companiei, cu excepția cerințelor conform legilor locale în vigoare cu privire la dreptul la intimitate.

Puncte cheie

Respectarea resurselor companiei

Folosiți următoarele linii directoare când folosiți rețeaua sau computerele Companiei:

- ▶ Utilizarea nu trebuie să interfereze sau să afecteze în mod advers performanța dumneavoastră sau a oricărui alt angajat la locul de muncă.
- ▶ Nu folosiți bunurile Ingersoll Rand pentru a susține scopurile comerciale personale, eforturi consultative sau alte inițiative private, sau pentru a susține activitatea de afaceri a unei alte companii sau firme.
- ▶ Nu folosiți bunurile Companiei pentru a deranja sau ofensa (și anume, orice materiale cu conținut explicit sexual, sau materiale care sunt discriminatorii, care instigă la ură sau amenințătoare) pe alții.

Întrebări & răspunsuri

Î: Câteodată un prieten din afara Companiei îmi trimite bancuri rasiste sau cu conținut sexual explicit pe adresa mea de e-mail de la Ingersoll Rand. Nu eu i-am cerut să mi le trimită. Reprezintă asta o încălcare a Codului nostru?

R: Este posibil să nu îi fi solicitat dumneavoastră bancurile, dar trebuie să îi spuneți prietenului dumneavoastră să nu le mai trimită în viitor. Trebuie de asemenea să știți că salvarea, transmiterea sau postarea unor e-mailuri ofensive sau defăimătoare reprezintă un abuz al sistemelor noastre de computere și o încălcare a Codului. Faceți tot posibilul pentru a vă monitoriza e-mailul și ștergeți astfel de mesaje și toate atașamentele. Fiți la curent cu politicile noastre privind folosirea computerelor, a e-mailului și a internetului. Trebuie de asemenea să știți că angajații nu au dreptul la intimitate în legătură cu resursele Companiei precum computere, telefoane, cu excepția cazurilor reglementate de legislația locală cu privire la dreptul la intimitate.

Î: Am observat că unii angajați au „semnături în e-mail” care includ citate, referințe literare și grafică. Este permis acest lucru?

R: Nu. Deși e-mailul este o formă de comunicare foarte convenabilă, acesta trebuie considerat drept o evidență de afaceri similară cu orice notificare internă sau scrisoare pe care o redactați. Folosiți strict „semnăturile de e-mail” care sunt aprobate de Centrul pentru marca corporației. Vă rugăm să consultați site-ul de intranet *My Ingersoll Rand* pentru semnăturile de e-mail aplicabile pentru secțiunea comercială de care aparțineți.

Drepturi de autor, proprietate intelectuală și software

Trebuie să respectăm legile cu privire la drepturile de autor și proprietate intelectuală și să respectăm termenii și condițiile oricăror contracte de licență pentru software la care Compania se constituie parte. Legile privind drepturile de autor interzic reproducerea neautorizată, crearea unei derivații, distribuirea către public, operarea în public, sau expunerea publică a unei „lucrări originale protejată de dreptul de autor.” Exemple de „lucrare originală protejată de dreptul de autor” includ cărți, jurnale, reviste, fotografii, diagrame, tablouri, sculptură, înregistrări audio, înregistrări video, filme artistice și software. Prin urmare, activități precum fotocopierea unui articol de jurnal sau scanarea unui standard tehnic nu poate fi efectuată înainte de a verifica dacă acea activitate nu încalcă legea privind drepturile de autor sau dacă activitatea este acoperită de o licență la care Compania se constituie parte.

Utilizarea software-ului de către angajații Companiei este deseori supusă termenilor unui contract de licență pentru software. Termenii pot restricționa numărul copiilor software ce pot fi utilizate de Companie și modalitatea în care aceste copii pot fi distribuite. Când aveți dubii dacă o activitate încalcă legile privind drepturile de autor, sau aveți nevoie de asistență în ceea ce privește termenii unui contract de licență pentru software, contactați Departamentul Juridic.

Responsibilitatea față de piață

Informații confidențiale și investiția în valori mobiliare

Deoarece acțiunile comune ale Ingersoll Rand sunt tranzacționate liber, angajații și familiile lor nu au voie să comercializeze sau să recomande comercializarea de acțiuni, opțiuni sau garanții ale Ingersoll Rand atunci când se află în posesia unor „informații materiale confidențiale” cu privire la Companie. Informațiile materiale confidențiale sunt informații despre Ingersoll Rand restricționate publicului, pe care un investitor rezonabil le poate considera importante în luarea deciziei de a cumpăra, vinde sau deține acțiuni la o astfel de companie. Acestea includ, de exemplu, informații restricționate publicului cu privire la venituri, modificări ale ratelor dividendelor, câștiguri sau pierderi semnificative, oferte de licitație, sau achiziții sau negocieri de dezinvestire semnificative. În plus, comercializarea de către o persoană de la interior sau recomandarea comercializării valorilor mobiliare ale altei companii (de exemplu, o companie cu care Ingersoll Rand desfășoară activități de afaceri) în timp ce se află în posesia unor informații materiale confidențiale este de asemenea interzisă prin legile cu privire la valorile mobiliare.

Divulgarea informațiilor materiale cu caracter confidențial, acționarea pe baza acestor informații, sau recomandarea făcută terților de a acționa pe baza informațiilor încalcă regulile ce se aplică prin legile privind comercializarea de către o persoană din interior.

Se aplică reguli și restricții speciale directorilor, funcționarilor și managerilor din sectorul superior și financiar. Este responsabilitatea dumneavoastră de a cunoaște și respecta aceste reguli.

Pentru a evita riscul comercializării de către o persoană din interior:

- Nu cumpărați, vindeți, sau convertiți acțiuni, opțiuni sau garanții ale Ingersoll Rand atunci când dețineți informații materiale confidențiale cu privire la Ingersoll Rand.
- Nu transferați balanțele de cont și nu modificați repartizările sau indicațiile de investiție dacă investiți în acțiuni Ingersoll Rand prin orice plan de economii al companiei dacă dețineți informații materiale confidențiale cu privire la Ingersoll Rand.
- Nu vă angajați în tranzacții speculative pe termen scurt cu acțiuni Ingersoll Rand, care includ fără limitare „speculații fără acoperire”.
- Nu transmiteți informații materiale confidențiale despre Ingersoll Rand către prieteni, rude sau alte persoane. Dacă transmiteți astfel de informații confidențiale, puteți fi tras la răspundere penală sau civilă pentru încălcarea legilor privind valorile mobiliare.
- Nu sugerați prietenilor, rudelor sau altor persoane că ar trebui să tranzacționeze acțiuni sau opțiuni Ingersoll Rand atunci când dețineți informații materiale confidențiale despre Ingersoll Rand.
- Nu discutați informațiile materiale confidențiale cu colegii dumneavoastră, decât în măsura în care este necesar pentru a vă putea desfășura activitatea. Când se întâmplă acest lucru, asigurați-vă că nu vă aude nimeni.

PENTRU INFORMAȚII SUPLIMENTARE

Orice întrebări aveți cu privire la aplicabilitatea legilor privind valorile mobiliare în practicile noastre de afaceri trebuie adresate imediat către Departamentul Juridic.

Comunicarea cu presa, investitorii și publicul

Legile cu privire la valorile mobiliare impun divulgarea publică corectă a informațiilor cu privire la companii tranzacționate public, precum Ingersoll Rand, cu sancțiuni grave pentru companiile și persoanele care încalcă aceste cerințe. Din alte motive legale și legate de reputație, este esențială grija în transmiterea informațiilor despre Companie către persoane din exterior.

Puncte cheie

Comunicarea cu presa, investitorii și publicul

- ▶ Legile cu privire la valorile mobiliare solicită divulgarea publică a informațiilor cu privire la companii tranzacționate public, precum Ingersoll Rand.
- ▶ Solicitarea de interviuri, comentarii sau alte informații de către mass-media, analiști financiari, investitori sau terți trebuie adresată Departamentului de comunicare la nivel corporatist.

Contacte de asemenea natură ar putea include solicitarea de către mass-media, analiști de valori mobiliare sau alții a unor informații privind veniturile Companiei sau alte aspecte financiare; produse, procese și strategii noi; sau eventuale schimbări ale conducerii, achiziții sau alte evenimente semnificative de afaceri în cadrul Companiei. Departamentul de comunicare corporatistă se asigură că aceste solicitări de informații din partea terților sunt gestionate adecvat și uniform. Dacă sunteți contactat de către mass-media, un analist financiar, investitori sau alte persoane pentru un interviu, comentarii sau informații, trebuie să îi îndrumați către Departamentul de comunicare corporatistă.

Legile privind concurența

Concurența loială este un principiu fundamental pentru sistemul nostru bazat pe libera inițiativă. Scopul legilor privind concurența, cunoscute de asemenea și sub numele de legi antitrust, monopol sau comerț liber este acela de a proteja sistemul de piață concurențială. Compania nu se va angaja și nici nu va susține activități ilegale care restricționează comerțul în mod incorect sau care reprezintă practici de afaceri neloiale sau conduită economică monopolistă. Compania și angajații săi trebuie să respecte legile privind concurența din toate țările în care își desfășoară activitatea de afaceri. De asemenea, Compania și angajații săi trebuie să evite orice activitate care ar putea încălca sau ar putea da impresia unei intenții de a încălca legile privind concurența.

Legile concurenței sunt complexe iar sancțiunile pentru încălcarea acestora – atât pentru companii cât și pentru persoane fizice – pot fi severe. Deși există diferențe între legile privind concurența în multe țări, în general sunt interzise aceleași tipuri de comportamente. Printre aceste activități care au fost identificate clar drept încălcări ale legii sunt cele care implică acordurile cu concurența pentru:

- A fixa prețurile sau termenii și condițiile de vânzare pentru produse sau servicii concurente.
- A împărți sau aloca clienții, ofertele, piețele sau regiunile pentru produse sau servicii concurente.
- A refuza vânzarea către anumiți cumpărători sau cumpărarea de la anumiți furnizori.
- A face schimb de informații confidențiale cu privire la vânzări sau prețuri.

Acordurile incorecte pot implica uneori nu numai angajamente formale, ci și înțelegeri neoficiale. Aceste înțelegeri sunt uneori pur și simplu deduse din acțiunile concurenților, incluzând conversații cu aceștia pe teme enumerate mai sus. Prin urmare, niciun angajat nu trebuie să discute vreodată cu concurenții despre activitățile descrise mai sus sau alte aspecte care ar putea fi interpretate ca tentative de a restricționa sau limita concurența în mod incorect.

În plus, relațiile cu distribuitorii și alți clienți, fie că iau forma unor acorduri sau înțelegeri scrise sau de altă natură, trebuie să reflecte un angajament față de practicile comerciale loiale și conformitatea față de legile în vigoare.

PENTRU INFORMAȚII SUPLIMENTARE

Pentru asistență suplimentară, consultați politicile Ingersoll Rand cu privire la legile antitrust SUA și cele europene privind concurența. Trebuie să consultați Departamentul Juridic ori de câte ori vă este supusă atenției o activitate dubioasă sau ori de câte ori sunteți nesiguri dacă activitățile considerate se conformează acestor legi.

Marketing și activități conexe

Toate activitățile de marketing, vânzare, publicitate și promovare trebuie să fie oneste din orice punct de vedere. Nu vom face afirmații false sau înșelătoare despre produsele sau serviciile noastre, și nici despre produsele și serviciile concurenților noștri. Orice caz de publicitate comparată trebuie aprobat în prealabil de către Consilierul Sectorial.

Calitatea produselor și a serviciilor

Păstrarea calității superioare a produselor și serviciilor noastre este esențială pentru succesul permanent al Companiei noastre. Nu trebuie să compromitem niciodată standardele de calitate guvernamentale sau ale Companiei.

Trebuie să ne asigurăm că toate evidențele cu privire la calitate sunt corecte și complete. Orice aspecte sau dubii cu privire la calitatea produselor trebuie raportată imediat folosind procedura corectă.

Puncte cheie

Calitatea produselor și a serviciilor

- ▶ Fiți la curent și respectați toate standardele în vigoare pentru producție și servicii.
- ▶ Respectați procedurile de depozitare, manevrare și expediere a produselor.
- ▶ Raportați orice temeri privind calitatea.

Întrebări & răspunsuri

Î: Supervizorul meu mi-a spus că suntem în urmă cu livrările la un contract important și că trebuie să fac „orice” pentru a asigura livrarea produsului la sfârșitul lunii. Mi-e teamă că standardele noastre normale de calitate vor fi ignorate pentru a putea respecta termenul de livrare. Ce ar trebui să fac?

R: Vorbiți cu supervizorul dumneavoastră pentru a clarifica instrucțiunile sale și explicați-i temerile dumneavoastră. Dacă nu sunteți satisfăcuți, contactați reprezentantul pentru Resurse Umane sau Linia de asistență etică. Ingersoll Rand este cunoscut pentru calitate și nu vom coborî standardele pentru a respecta termenele de livrare. Fiecare angajat are o responsabilitate personală pentru a asigura faptul că vom continua să respectăm criteriile de calitate ale Ingersoll Rand.

Alte solicitări privind serviciile față de clienți

Interacțiunea noastră cu clienții trebuie să fie definită de profesionalism în toate privințele. Trebuie să cunoaștem și să respectăm regulile clienților și practicile în vigoare când ne aflăm la locația clientului. Trebuie să fim foarte atenți la manipularea bunurilor clienților pe care îi servim, și este esențial ca tarifele orare și alte facturări către client să fie corecte. Pentru a asigura corectitudinea, vor fi completate zilnic fișe de pontaj.

Colectarea informațiilor cu privire la concurență

Obținerea informațiilor despre concurenți și alte companii este obișnuită în cursul normal al activității comerciale. Există, totuși, limite la modalitățile în care aceste informații pot fi obținute și utilizate, în special informațiile confidențiale. Un angajat nu are voie, în nicio circumstanță, să aplice metode incorecte pentru a obține informații cu privire la concurență.

Un angajat sau reprezentant al Companiei nu poate căuta, primi sau deține informații despre un concurent prin false declarații, mită sau încălcare a proprietății (inclusiv accesul neautorizat într-o rețea de computere). În plus, nu vom angaja salariații concurenților cu scopul de a obține informații confidențiale. Dacă un angajat se află în posesia unor informații confidențiale ale altor entități în momentul în care se alătură Companiei, acesta nu trebuie să le divulge sau să le folosească.

Comerț internațional

Fiind o corporație la nivel global, Ingersoll Rand își vinde produsele către entități private și de stat din întreaga lume. Într-adevăr, Compania se mândrește cu poziția sa în fruntea concurenței globale. Cu toate acestea, angajații trebuie să cunoască legile care guvernează comerțul internațional.

Puncte cheie

Informații cu privire la concurență

- ▶ Nu utilizați mijloace nelegitime pentru informații despre concurență și nu folosiți informații confidențiale din surse nelegitime.
- ▶ Angajații nu au voie să folosească informații confidențiale de la locurile de muncă anterioare.

Puncte cheie

Plăți discutabile și nelegitime

- ▶ Mita, comisioanele nelegitime sau alte plăți nelegitime sunt strict interzise, chiar și atunci când nu este implicat un funcționar de stat.
- ▶ Fiți atenți la metode de plată neobișnuite care ar putea ajuta terții să se sustragă obligațiilor legale.

Plăți discutabile și nelegitime

Compania interzice darea de mită, comisioane nelegitime sau alte plăți nelegitime, fie efectuate direct sau indirect, către un individ sau organizație, incluzând funcționari de stat, partide politice, clienți, distribuitori, agenți sau persoane private. În același mod, acceptarea de mită, comisioane nelegitime sau alte forme de plată nelegitimă este interzisă. „Plata nelegitimă” include bani dar și alte articole de valoare. În plus, folosirea suprafacturării sau a altor metode nelegitime de plată pentru a ajuta un client, agent sau distribuitor să se sustragă legilor de control al impozitării sau al schimbului valutar din orice țară este ilegală și reprezintă o încălcare a acestui Cod.

Interdicția Companiei împotriva plăților nelegitime se aplică în orice locație unde ne desfășurăm activitatea. Efectuarea așa-numitelor plăți „discutabile” sau „nelegitime” este interzisă oricând și oriunde și nu își are locul în modul în care ne desfășurăm afacerile.

Anticorupție și mită

Legea SUA privind practicile de corupție în străinătate (FCPA) și legile anti-mită și anticorupție din toate țările unde Compania își desfășoară activitatea interzic „plățile” corupte către funcționari de stat sau angajați ai societăților deținute sau controlate de stat în scopul obținerii sau păstrării unor afaceri sau al câștigării oricărui avantaj nelegitim. „Plățile” sunt interpretate în sens larg ca fiind orice lucru de valoare, nu numai bani sau cadouri.

„Funcționarii de stat” pot include orice angajați ai societăților sau întreprinderilor controlate sau deținute parțial de o entitate de stat.

Legislația din acest domeniu este complexă și trebuie să înțelegeți și să fiți familiarizați cu FCPA și Manualul de politici anti-mită. Trebuie să acordați o atenție deosebită următoarelor aspecte:

Due diligence: Legile anti-corupție și anti-mită interzic efectuarea oricăror plăți nelegitime prin intermediul terților. Aceasta înseamnă că Ingersoll Rand poate fi în continuare responsabil pentru orice plăți nelegitime efectuate de către partenerii noștri de afaceri. De exemplu, terții pot include distribuitori, dealeri, agenți, consultanți, agenți de expediție și firme de avocatură. Înainte de a se angaja în orice acord cu un distribuitor, dealer, agent sau de a angaja orice terț, angajații trebuie să efectueze verificarea necesară de tip due diligence a terțului conform FCPA și Manualului de politici anti-mită și să urmeze procedurile de aprobare și controalele corecte atunci când plătește astfel de terți.

Registre și evidențe corecte: FCPA solicită Ingersoll Rand și oricărei din subsidiarele acestuia să păstreze registre și evidențe corecte și ca orice plăți către oficiali de stat și angajați să fie descrise cu onestitate și să nu fie folosite în scopuri ilegale.

Vizitele clienților: FCPA are o serie de prevederi specifice în cazul invitării funcționarilor de stat sau a angajaților într-o călătorie plătită de Ingersoll Rand. Aceasta include orice vizită la oricare din fabricile, facilitățile sau evenimentele Ingersoll Rand. Exemple pot fi demonstrații de produs, inspecții ale fabricii, instruirii și testarea la fața locului a echipamentelor. Trebuie să respectați procedurile din „Liniile directoare cu privire la cheltuielile de călătorie, ospitalitate și altele pentru funcționarii guvernamentali și angajații întreprinderilor de stat străine.”

Facilitarea plăților: Ingersoll Rand nu permite plata chiar și a unor sume mici pentru datorii de stat de rutină, fără caracter decizional precum livrarea corespondenței, programarea inspecțiilor sau vămire. Aceasta este numită de obicei „facilitarea plăților”. Ingersoll Rand admite că astfel de plăți sunt ilegale în țările în care Ingersoll Rand activează, chiar dacă sunt acceptate din punct de vedere cultural.

Darea de mită comercială: Pe lângă FCPA, legislația anti-mită și anti-corupecție din țările unde Compania își desfășoară activitatea de afaceri interzice de asemenea oferirea de mită de orice natură oricărui individ, chiar dacă nu este implicat niciun funcționar de stat. Cu alte cuvinte, oferirea sau solicitarea de mită de orice natură, direct sau indirect, către sau de la oricine, reprezintă o încălcare a acestui Cod și a legii.

Atenție la:

- Un client care nu dorește să furnizeze informații complete sau care furnizează informații false.
- Transferuri neobișnuite de fonduri către sau de la țări străine sau terți din străinătate, fără legătură cu tranzacția.
- Structuri de afaceri extrem de complexe, modele de plată care nu reflectă niciun scop de afaceri real sau termeni de plată neobișnuit de favorabili.

PENTRU INFORMAȚII SUPLIMENTARE

Politica Companiei și liniile directoare pentru conformarea față de FCPA și legile anti-mită și anticorupecție sunt prezentate în Manualul acesteia cu privire la FCPA și politica anti-mită, Standardul de control intern – FCPA și Liniile directoare cu privire la cheltuielile de călătorie, ospitalitate și altele pentru oficialii guvernamentali și angajații întreprinderilor de stat străine.

Conformitate pentru comerțul internațional

Multe țări au legi care reglementează comerțul internațional – precum importurile, exporturile, acorduri pentru liberul schimb și tranzacții financiare internaționale – din motive de securitate națională și din alte motive. Politica Ingersoll Rand este aceea de a se conforma complet acestor controale asupra comerțului internațional cât și altora.

Restricții de export

Angajații implicați în exportul sau reexportul bunurilor, serviciilor, tehnologiei sau software-ului trebuie să cunoască și să respecte reglementările din toate țările unde Ingersoll Rand își desfășoară activitatea. Astfel de reglementări pot restricționa tranzacțiile cu anumite țări sau persoane sau tranzacțiile ce implică anumite bunuri, tehnologie, software sau servicii. Angajații trebuie de asemenea să știe că legile și reglementările SUA pentru controlul exporturilor se aplică deseori și companiilor subsidiare și persoanelor cu cetățenie americană aflate în străinătate. Angajații sunt datori să cunoască cu cine au de a face și nu trebuie să faciliteze comerțul cu entitățile sau persoanele interzise prin lege în mod specific, sau cu țările care se pot afla sub embargo comercial complet sau sancțiuni economice. Angajații trebuie să obțină indicații de la Directorul de conformitate pentru comerțul internațional cu privire la exportul sau re-exportul de bunuri, tehnologie, software sau servicii, inclusiv tranzacțiile care implică un asociat al Companiei.

Legislația anti-boicot

Anumite țări încearcă să condiționeze relațiile comerciale printr-o promisiune de a nu desfășura afaceri cu guvernele, sau a nu desfășura afaceri în sau cu anumite țări „boicotate” sau cu companii care fac afaceri în astfel de țări, sau să facă altfel de discriminări bazate pe rasă, religie sau origine națională. În plus, unele țări solicită furnizarea unor informații cu privire la relațiile comerciale cu țările „boicotate” sau cu companiile care fac afaceri cu astfel de țări. De exemplu, conform legislației SUA, Compania trebuie să raporteze guvernului SUA și să nu coopereze în nicio solicitare cu privire la boicoturi sau practici comerciale restrictive asociate. Ca atare, acceptarea condițiilor, și/sau furnizarea de astfel de informații discriminatorii este interzisă în mod expres și pedepsită de legislația americană. În general, restricțiile SUA se aplică Ingersoll Rand și asociaților săi din întreaga lume.

Puncte cheie

Conformitate pentru comerțul internațional

- ▶ Politica Ingersoll Rand este aceea de a se conforma pe deplin restricțiilor de export, controlului vamal, legilor anti-boicotare și altor controale comerciale internaționale.
- ▶ Angajații implicați în exportul sau reexportul bunurilor, serviciilor, tehnologiei sau software-ului trebuie să cunoască și să respecte reglementările din toate țările unde Ingersoll Rand își desfășoară activitatea.

Legi și reglementări privind importul

Guvernele din întreaga lume au dezvoltat și implementat legi și reglementări pentru monitorizarea importului de bunuri, servicii și tehnologie în țările lor. Pe lângă protejarea veniturilor și industriei fiecărei țări prin evaluarea și colectarea taxelor și impozitelor aferente traficului și comerțului internațional, au fost implementate noi legi pentru a susține securitatea în cadrul multor națiuni. Politica Ingersoll Rand este de a se conforma tuturor reglementărilor privind importul oriunde ne desfășurăm afacerile și nu vom încerca niciodată să inducem în eroare sau să evităm plata legală a taxelor și impozitelor, sau de a ne sustrage cerințelor legale privind traficul și comerțul internațional.

Acorduri privind comerțul liber

Multe acorduri comerciale internaționale preferențiale (cunoscute și sub numele de acorduri privind comerțul liber) au fost dezvoltate și adoptate pentru a stimula comerțul între țări sau blocuri de țări prin reducerea sau eliminarea taxelor vamale la bunurile de origine. De exemplu, Acordul Nord American de Comerț Liber (NAFTA) a fost stabilit în 1994 creând o zonă de comerț liber între Canada, Statele Unite și Mexic. Există multe alte acorduri de comerț liber bi- și/sau multi-laterale în întreaga lume, și multe altele în curs de negociere. Acordurile pentru comerț liber permit un tratament fiscal preferențial pentru bunuri care sunt considerate „de origine”. În multe cazuri, sunt necesare procese de calificare extrem de complexe pentru a conferi statutul de origine pentru un anumit articol. Politica Ingersoll Rand este aceea de a lua parte la aplicarea unui acord de comerț liber numai dacă sunt îndeplinite toate cerințele legale.

PENTRU INFORMAȚII SUPLIMENTARE

Contactați Directorul de conformitate pentru comerțul internațional sau accesați site-ul de intranet pentru import/export al Ingersoll Rand la *My Ingersoll Rand*.

Spălarea banilor și controlul asupra schimbului valutar

Spălarea banilor înseamnă transferarea veniturilor din activități ilegale pentru a ascunde proveniența lor, sau transferul de fonduri legitime în scopuri infracționale, inclusiv terorism. Anumite legi împotriva spălării banilor nu se limitează la instituții financiare, iar Ingersoll Rand se angajează să ia toate măsurile rezonabile pentru a preveni utilizarea bunurilor și serviciilor noastre în scopuri ilegale sau facilitarea spălării banilor. Solicitări neobișnuite precum solicitarea de a transfera fondurile prin intermediul unor conturi offshore (Prin termenul de offshore* (Potrivit dicționarului anual al revistei *The Economist*, companiile offshore sunt firme înregistrate în anumite țări sau jurisdicții care au o legislație fiscală fie fără impozite, fie cu impozite foarte scăzute atât timp cât societatea nu desfășoară activități pe teritoriul țării unde sunt înregistrate.) limbajul de specialitate britanic desemnează teritoriul situat dincolo de țară. În jargonul economic american, prin offshore sunt denumite activitățile economice și firmele care își desfășoară activitatea în afara teritoriului național al statului în care acestea sunt rezidenți) ar trebui să fie un semnal de alarmă pentru angajații asupra posibilității spălării banilor. Trebuie de asemenea să înaintăm rapoarte privind tranzacțiile în cadrul SUA care ating sau depășesc \$10.000 în numerar sau echivalentul acestuia. Dacă apare vreun dubiu cu privire la sursa fondurilor unui client, trebuie să luați măsurile de siguranță și să raportați situația folosind procedurile descrise în acest Cod.

Multe țări au de asemenea legi care controlează moneda și schimbul valutar. Ingersoll Rand solicită angajaților să cunoască și să respecte astfel de legi.

Întrebări & răspunsuri

Î: Un client nou ne-a cerut să efectuăm o plată care implică un terț. Este o solicitare neobișnuită, dar aș vrea să servesc clientul. Ce ar trebui să fac?

R: Deși este importantă satisfacerea clienților, trebuie să raportați orice solicitări sau tranzacții suspicioase către Departamentul Juridic sau Linia de asistență etică. Agenții financiari internaționali „spală” deseori banii obținuți ilegal prin cumpărarea unor bunuri de la companii legitime și distribuitorii acestora. Aceștia vor plăti deseori aceste bunuri în moduri ciudate, precum ordine de plată de la terți. Înainte de a reacționa la o astfel de solicitare, întrebați Departamentul Juridic sau Linia de asistență etică.

Afaceri cu statul

Este esențială o strictă conformare la legile și reglementările care fac referire la afacerile cu statul. Legile care guvernează desfășurarea afacerilor cu statul sunt deseori mai restrictive decât cele cu privire la sectorul comercial. Fie și numai aparența nelegitimității poate submina încrederea publicului în Companie și în procesul de achiziționare publică.

Regulile cu privire la vânzarea către entități sau agenții de stat se aplică în relațiile noastre cu astfel de entități sau agenții dar și atunci când compania tratează indirect cu astfel de entități sau agenții în calitate de furnizor sau subcontractor. Aceste reguli includ, fără a se limita la obligațiile de a se conforma specificațiilor contractuale, de a raporta cu precizie datele privind costurile și prețurile, de a preveni divulgarea materialelor confidențiale, și de a se conforma restricțiilor privind angajarea unor foști angajați ai statului.

Pot fi aplicate reguli suplimentare în anumite țări (de exemplu, Politica Ingersoll Rand cu privire la contractele cu statul american). Vă rugăm să consultați Consilierul Sectorial pentru a vă ghida.

PENTRU INFORMAȚII SUPLIMENTARE

Pot fi aplicate reguli suplimentare în anumite țări (*de exemplu*, Politica Ingersoll Rand cu privire la contractele cu statul american). Vă rugăm să consultați Consilierul Sectorial pentru a vă ghida.

Caracterul privat al informațiilor și securitatea datelor

Clienții noștri se așteaptă ca noi să gestionăm și să protejăm cu atenție informațiile lor personale sau cele comerciale pe care ni le împărașesc. Nu compromiteți niciodată încrederea clientului divulgând informații private altora decât celor care au un motiv legitim legat de afaceri și atunci când este permis de politicile de confidențialitate ale Ingersoll Rand.

Clasificarea informațiilor drept informații personale sau comerciale poate diferi de la o țară la alta. Angajații care gestionează informații despre clienți sunt responsabili să cunoască și să se conformeze legilor în vigoare cu privire la confidențialitatea și securitatea informațiilor. Trebuie să furnizăm întotdeauna bariere adecvate fizice, administrative și tehnice pentru protejarea informațiilor personale și a datelor comerciale.

Trebuie să fim deosebit de atenți în a respecta legile, reglementările și politicile atunci când transferăm informații personale și date comerciale peste granițele țărilor.

Dacă aveți întrebări cu privire la confidențialitatea informațiilor și/sau securitatea datelor, contactați Departamentul Juridic, Responsabilul Șef pentru Confidențialitate sau Grupul pentru etică și conformitate.

Activități și contribuții politice

Legile SUA și cele ale anumitor alte țări stabilesc limite stricte cu privire la contribuțiile din partea corporațiilor pentru partidele și candidații politici, iar cei care încalcă aceste legi sunt supuși unor sancțiuni foarte grave, inclusiv condamnarea la închisoare a persoanelor.

Activitate politică la nivel corporatist

Angajații nu au voie să facă nicio contribuție sau cheltuială de natură politică, directă sau indirectă, în numele Ingersoll Rand sau al oricăror din companiile sale asociate, cu excepția cazului în care sunt autorizați în scris de către Biroul pentru relații cu publicul și cu statul sau de către Grupul pentru etică și conformitate.

Activitățile cu substrat politic pot include:

- Cumpărarea biletelor la un dineu de strângere de fonduri sau eveniment politic.
- Oferirea de mese, bunuri, servicii, excursii, cazare sau bilete pentru evenimente sportive sau de divertisment legate de evenimente pentru campanii politice sau strângere de fonduri.
- Împrumutarea personalului în timpul programului de lucru pentru activități de strângere de fonduri.
- Plata reclamelor sau a altor cheltuieli de campanie.

Activitate politică la nivel personal

Ingersoll Rand încurajează activitatea politică a angajaților de a-și susține candidații și partidele alese. Cu toate acestea, trebuie să vă implicați în activitatea politică în timpul liber, folosind propriile resurse. Nu folosiți timpul, proprietatea sau echipamentele Companiei pentru activități politice personale. Activitate politică personală nu trebuie asociată cu Ingersoll Rand și utilizarea articolelor de papetărie sau antetul Ingersoll Rand este interzisă. În plus, niciun angajat nu poate încerca, în numele Companiei, să influențeze decizia unui alt angajat de a face sau de a nu face o contribuție politică personală pentru un candidat sau un partid. Pentru a evita conflictul de interese, sau aparența unui astfel de conflict, se recomandă ca, înainte să deveniți un oficial de stat sau să candidați pentru o funcție, să discutați mai întâi despre acest lucru cu Consilierul Sectorial.

Lobby

Orice activitate de lobby poate solicita divulgarea unor informații și să fie supusă unor reguli specifice. Puteți fi implicat într-o activitate de lobby dacă funcția dumneavoastră implică:

- Contacte cu legiuitori, autorități de reglementare, funcționari superiori sau echipele acestora.
- Comunicări cu oficiali sau angajați ai statului.
- Eforturi de a influența activitatea legislativă sau administrativă.
- Oferirea de cadouri sau protocol oficialilor sau angajaților statului.
- Obținerea contractelor cu statul.

Aceste activități trebuie discutate cu Consilierul dumneavoastră Sectorial sau Biroul pentru relații cu publicul sau cu statul pentru a determina dacă se aplică regulile privind divulgarea informațiilor și altele.

Politica nu este menită, totuși, să împiedice comunicarea părerilor Ingersoll Rand către legiuitori, agenții guvernamentale sau către publicul larg în ceea ce privește legislația existentă sau propusă sau politicile sau practicile guvernamentale care afectează activitățile comerciale.

Proceduri legale

Departamentul Juridic trebuie notificat imediat cu privire la orice investigație sau alte proceduri legale în care Compania este sau ar putea fi implicată. Această politică acoperă de asemenea situațiile în care un angajat este implicat ca terț (de exemplu, martor) în cazul în care chestiunea în cauză face referire la atribuțiile angajatului în cadrul Companiei. Deși cooperarea la toate investigațiile de stat reprezintă politica și practica Companiei, nu vor fi furnizate nicio informație, în scris sau oral, sau evidențe sau dosare de orice natură, către terți din exterior în legătură cu un proces în instanță sau o investigație a statului, cu excepția unei aprobări scrise din partea Departamentului Juridic.

În plus, angajații nu au voie, sub nicio formă:

- Să distrugă sau să modifice orice documente anticipând solicitarea acestor documente din partea oricărei agenții de stat sau curte de justiție sau în legătură cu orice dispută în așteptare sau anunțată sau acțiune judecătorească.
- Să mintă sau să facă afirmații înșelătoare față de un investigator din partea statului sau în legătură cu orice acțiune legală (inclusiv controale de rutină precum și investigații).
- Să încerce să împiedice orice alt angajat al Companiei să furnizeze informații în legătură cu orice acțiune legală sau către orice investigator din partea statului sau să îl facă să furnizeze informații false sau înșelătoare.

Încălțări de către terți

Ajutarea altora pentru a încălca legea, regulile, reglementările sau standardele noastre de practică comercială reprezintă o încălcare a Codului.

Nu vom folosi terți care să acționeze în numele Companiei pentru a se angaja în activități comerciale care să încalce standardele noastre de conduită în afaceri sau legile și reglementările în vigoare.

Derogări de la Cod

Compania va renunța la aplicarea politicilor expuse în acest Cod doar în circumstanțele care susțin în mod clar acordarea unei derogări. Derogările de la Cod pentru directori și funcționari pot fi făcute doar de Consiliul de Administrație sau de Comitetul desemnat de Consiliu și vor fi divulgate conform legii sau reglementărilor.

Luarea de decizii etice/ Puneți-vă următoarele întrebări

Acest Cod abordează multe situații; cu toate acestea, pot exista cazuri când decizia corectă să nu apară clar. Dacă vă confrunțați cu o decizie etică dificilă, drumul corect de urmat poate deveni mai clar dacă vă puneți următoarele întrebări de bază. De exemplu:

1. De ce mă deranjează această situație?

- Chiar nu știu ce să fac, sau ezit să fac ceea ce știu că este corect?
- Compromit propriile principii etice – sau pe cele ale unui coleg?

2. Cine mai este afectat de decizia mea?

- Care sunt implicațiile deciziei mele pentru clienții și furnizorii Ingersoll Rand și colegii mei?
- Cum voi pune în echilibru interesele conflictuale?

3. Cum m-aș simți dacă acțiunile mele - sau cele ale colegului meu - ar fi date publicității?

- Pot să împărtășesc decizia mea familiei „cu conștiința curată”. Colegilor?
- Dacă ar apărea știrile pe prima pagină a ziarelor?

4. Este responsabilitatea mea?

- Eu sunt responsabil pentru rezolvarea problemei? Sau este responsabilitatea altcuiva?
- Ce se întâmplă dacă nu fac nimic?

5. Care este problema de ordin etic?

- Care este obligația legală? Ce spun politicile și valorile Ingersoll Rand?
- Cum rămâne cu corectitudinea, respectarea promisiunilor, onestitatea și protejarea integrității?
- Decizia mea va afecta reputația Ingersoll Rand în relația de afaceri cu un client sau furnizor în viitor?

6. Cui mă adresez pentru sfaturi suplimentare?

- Ce cred colegii mei?
- Cum au fost rezolvate situațiile similare în trecut?

Observații speciale pentru angajații din Uniunea Europeană

În cadrul acestui Cod de conduită, menționăm Linia de asistență etică drept una din diversele resurse pe care angajații le pot utiliza pentru a raporta o situație ce ar putea încălca legea, Codul, sau poate intra în conflict cu valorile noastre. Totuși, cerințele locale limitează utilizarea Liniei de asistență etică de către angajații noștri din Uniunea Europeană.

Dacă sunteți un angajat aflat în Uniunea Europeană, puteți apela Linia de asistență etică 24 de ore pe zi, șapte zile pe săptămână, atunci când preferați o modalitate confidențială de a raporta o situație care implică aspecte financiare sau de control precum aspecte de contabilitate sau audit discutabile sau alte obligații legale sau de reglementare privind controlul intern în zonele financiare, contabilitate, activități bancare sau anti-mită. Conform legislației locale, Companiei îi poate fi restricționată acceptarea apelului dumneavoastră la Linia de asistență etică pentru a raporta o încălcare ce implică potențiale sau aparente încălcări ale legii, sau ale acestui Cod, în orice zonă, exceptând aspectele financiare și cele legate de control.

Când apelați Linia de asistență etică pentru a raporta o situație ce implică o problemă financiară sau de control, trebuie să vă dați numele.

Linia de asistență etică este doar una din diversele resurse disponibile și este menită să reprezinte un canal de comunicare alternativ. Deși, conform legilor în vigoare, angajații care se află în Uniunea Europeană nu sunt obligați să raporteze încălcări ale Codului de Conduită, acestora li se recomandă cu căldură acest lucru. Puteți raporta, către managerul dumneavoastră, către reprezentantul pentru Resurse Umane, către Grupul pentru etică și conformitate sau către un membru al Departamentului Juridic, orice situație sau comportament, inclusiv o încălcare potențială sau aparentă a legii, a acestui Cod sau o situație care intră în conflict cu valorile noastre.

Dacă sunteți angajat aflat în Uniunea Europeană, toate referințele la Linia de asistență etică din acest Cod și toate celelalte documente și comunicări asociate sunt supuse restricțiilor de utilizare a Liniei de asistență etică conform celor de mai sus.

Drepturi sub incidența legilor europene de protecție a datelor

Orice persoană din Uniunea Europeană care reprezintă subiectul unei raportări la Linia de asistență etică va avea dreptul la notificare, acces și acțiune corectivă solicitate conform legilor în vigoare privind protecția datelor. Totuși, astfel de drepturi nu includ dreptul de a solicita informații despre terți, precum identitatea persoanei care a făcut plângerea.

Certificarea Codului de conduită

Recunoașterea Codului de conduită

Înțeleg că fiecare angajat este obligat să se conformeze politicilor descrise în cadrul Codului. Înțeleg de asemenea faptul că atât Codul cât și politicile menționate în acesta nu constituie un contract de angajare, și că nu sunt create drepturi contractuale prin emiterea Codului și a politicilor asociate acestuia.

Dacă am vreo întrebare sau nelămurire cu privire la Cod, sau cunosc sau suspectez o posibilă încălcare a Codului sau a altei politici a Companiei, voi urma procedurile descrise în secțiunea „Ridicarea problemelor de ordin etic” din Cod.

Acest Certificat de recunoaștere va fi păstrat în dosarul personal permanent al angajatului.

Certificat de recunoaștere

„Am primit și am citit Codul de conduită al Ingersoll Rand și înțeleg faptul că am obligația de a mă conforma acestuia.”

Nume: _____

Adresă e-mail: _____

Număr de identificare a angajatului (dacă este cazul): _____

Sector: _____

Adresă, oraș & țară: _____

Semnătură: _____

Data: _____

Observații

Unde puteți găsi asistență

Ingersoll Rand pune la dispoziție multe resurse pentru a ghida angajații în situații ce privesc etica și conformitatea.

Angajații care doresc îndrumări sau vor să raporteze orice temeri pot face acest lucru discutând aspectul cu un manager, supervisor, reprezentant de Resurse Umane, membru al Grupului pentru etică și conformitate sau contactând Linia telefonică de asistență etică prin intermediul adresei de e-mail, adresei de internet sau al numerelor de telefon enumerate mai jos.

Adresă e-mail: Ethics@irco.com

Telefon: Linia de asistență etică

Brazilia – 0800-891-4311

China (Nord) – 10-800-711-0696 (include Beijing)

China (Sud) – 10-800-110-0636 (include Shanghai, Guangdong, Jiangsu, Xinjiang)

Republica Cehă – 800-142-994

Franța – 0800-90-0693

Germania – 0800-180-7702

India – apălați întâi 000-117, și apoi, după semnal, formați 800-715-5106

Irlanda – 1-800-558-718

Italia – 800-788613

Mexic – 001-866-761-6515

Rusia – Moscova: apălați întâi 755-5042, și apoi, după semnal, formați 800-716-0169;

St. Petersburg: apălați întâi 325-5042, și apoi, după semnal, formați 800-716-0169

Spania – 196-004-9711

Turcia – apălați întâi 00-800-122-77, și apoi, după semnal, formați 800-716-0132

Regatul Unit – 0808-234-8922

Statele Unite – 1-800-962-8682

Toate celelalte apeluri internaționale: +1-704-556-7046 cu taxă inversă

Online: Depuneți un raport confidențial prin internet la https://www.integrity-helpline.com/Ingersoll_Rand.jsp.

Angajații din Belgia, Franța, Germania, Italia, Olanda, Portugalia și Spania trebuie să folosească acest website: https://www.financial-integrity.com/Ingersoll_Rand.jsp



ingersollrand.com