

*Ingersoll Rand*

*Unsere Grundsätze  
für korrektes  
Geschäftsverhalten*

Ein Leitfaden zu rechtlichen  
und geschäftsethischen  
Anforderungen für alle  
Mitarbeiter

## Sehr geehrter Mitarbeiter\*,

der Erfolg von Ingersoll Rand ist untrennbar mit seinen Mitarbeitern verbunden. Wir verfolgen unsere Geschäftsziele stets und ohne Ausnahme mit Integrität und unter Beachtung aller Gesetze. Indem wir unserer Verpflichtung zu ethischem und gesetzmäßigem Handeln strikt nachkommen, schaffen wir ein enges Vertrauensbündnis zu unseren Kunden, Aktionären, Geschäftspartnern, Behörden und nicht zuletzt untereinander.

Unsere Grundsätze für korrektes Geschäftsverhalten sind tief in unseren Grundwerten verankert, die da lauten: Integrität, Respekt, Teamarbeit, Innovation und unternehmerische Courage. Nicht nur legen sie unsere Verpflichtung dar, das Gesetz wort- und sinngemäß zu befolgen, sondern sie stehen auch für die höchsten ethischen Standards, die wir weiter ausbauen und aufrecht erhalten wollen.

Als Chief Compliance Officer unseres Unternehmens hoffe ich, dass diese Grundsätze Ihnen eine praktische Hilfestellung sind, Tag für Tag ethisch korrekte Geschäftsentscheidungen zu treffen. Ich hoffe auch, dass sie einen Dialog über die wichtigsten Fragen zu Ethik und der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben anregen, denen Sie sich gegenübersehen.

Die Geschäftsethik- und Compliance-Gruppe von Ingersoll Rand stellt Ihnen verschiedene Hilfsmittel zur Verfügung, die Ihnen helfen, die in den Grundsätzen beschriebenen Prinzipien umzusetzen. Diese Hilfsmittel sind in allen Ländern und Regionen verfügbar, in denen wir geschäftlich tätig sind. Ich ermutige Sie hiermit, rege davon Gebrauch zu machen. Wenn Sie Schwierigkeiten haben, eine Ressource oder eine Antwort auf eine Ihrer Fragen zu finden, wenden Sie sich bitte jederzeit vertrauensvoll an mich. Ich helfe Ihnen gerne weiter.

Unser Ruf als ethisch korrekt handelndes Unternehmen ist hart erarbeitet und jederzeit gefährdet – durch jeden einzelnen Mitarbeiter. Bitte schließen Sie sich mir darin an, in allen unseren Geschäftsentscheidungen stets höchste Integrität zu wahren. Die Grundsätze für korrektes Geschäftsverhalten sind unser Maßstab heute und in Zukunft.

Danke, dass Sie die ethischen und rechtlichen Grundsätze von Ingersoll Rand respektieren und befolgen.

Mit freundlichen Grüßen



**John D. Soriano**

Vice President – Compliance and Deputy General Counsel

\* der Begriff Mitarbeiter schließt sowohl die weibliche Form Mitarbeiterin wie auch die männliche Form Mitarbeiter ein

# Inhaltsverzeichnis

<b>Übersicht</b>	1
<b>Unsere Werte</b>	2
<b>Meldung von Anliegen hinsichtlich der Grundsätze</b>	3
<b>Gegenseitige Verpflichtung der Mitarbeiter</b>	4
Pflichten der einzelnen Mitarbeiter	4
Sanktionen bei Verstößen	5
Mitarbeiterbeziehungen	5
Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	6
Drogen- und Alkoholmissbrauch	7
<b>Verpflichtung gegenüber Ingersoll Rand</b>	7
Interessenkonflikte	7
Vermeidung von bestimmten externen Geschäftsbeteiligungen und Beschäftigungsverhältnissen	7
Beziehungen zu Kunden, Vertragshändlern und Zulieferern	7
Geschäftsmöglichkeiten	8
Nutzung des Namens, der Vermögenswerte, der Einrichtungen und Beziehungen von Ingersoll Rand	8
Anwendbarkeit auf die Familie des Mitarbeiters	8
Offenlegungspflicht und -verfahren	9
Geschenke, Gefälligkeiten und Bewirtung	9
Regierungsbeamte und -behörden und staatliche Unternehmen	11
Vertrauliche Informationen	11
Geschäftsunterlagen und Unternehmensmitteilungen	13
Buchhaltungs- und Finanzunterlagen und Kontrollen	13
Pflichten von allen Mitarbeitern, deren Aufgabenbereich das Finanz- oder Rechnungswesen umfasst	14
Zusätzliche Pflichten der Finanzleitung	15
Respektieren der Ressourcen des Unternehmens	15
Urheberrechte, geistiges Eigentum und Software	16
<b>Verpflichtung gegenüber dem Markt</b>	17
Insiderinformationen und Wertpapieranlagen	17
Mitteilungen an die Presse, Anleger und die Öffentlichkeit	17
Wettbewerbs- und Kartellrecht	18
Marketing und damit verbundene Tätigkeiten	18
Produkt- und Dienstleistungsqualität	19
Sonstige Anforderungen im Bereich der Kundenbetreuung	19

---

Einholung von Informationen über die Konkurrenz	19
Auslandsgeschäfte	19
Fragwürdige oder unzulässige Zahlungen	20
Antikorruption und Bestechung	20
Compliance-Regeln für den globalen Handel	21
Ausfuhrbeschränkungen	21
Antiboykott-Gesetze	21
Gesetze und Durchführungsbestimmungen für Einfuhrkontrollen	22
Freihandelsabkommen	22
Geldwäsche und Devisenkontrolle	22
Geschäfte mit dem Staat	23
<b>Schutz und Sicherheit von Informationen und Daten</b>	24
<b>Politische Aktivitäten und Spenden</b>	24
Politische Aktivitäten des Unternehmens	24
Politische Aktivitäten des Einzelnen	24
Lobbytätigkeit	25
<b>Gerichtsverfahren</b>	25
<b>Verstöße durch Dritte</b>	26
<b>Befreiung von der Anwendung der Grundsätze für korrektes Geschäftsverhalten</b>	26
<b>Geschäftsethische Entscheidungsfindung / Stellen Sie sich diese Fragen</b>	27
<b>Besonderer Hinweis für Mitarbeiter in der Europäischen Union</b>	28
Rechte aus dem europäischen Datenschutzgesetz	28
<b>Bescheinigung der Grundsätze für korrektes Geschäftsverhalten</b>	29
<b>Kontaktinformationen</b>	Rückseite

---

# Übersicht

In diesen Grundsätzen für korrektes Geschäftsverhalten wird die Verpflichtung von Ingersoll Rand zu gesetzesmäßigem und ethisch korrektem Verhalten bei allen geschäftlichen Angelegenheiten des Unternehmens beschrieben. Die dargelegten Grundsätze gelten für alle Führungskräfte und Mitarbeiter wie auch für Vorstandsmitglieder des Unternehmens, soweit diese im Rahmen ihrer Ingersoll Rand-bezogenen Pflichten handeln. (Führungskräfte, Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder werden in diesem Verhaltenskodex zusammen als „Mitarbeiter“ bezeichnet.) Ehrlichkeit, Integrität und verantwortungsvolles Verhalten bilden in jeder Kultur die Grundlage für den guten Ruf eines Unternehmens.

Die Grundsätze können zwar nicht alle Situationen erfassen, in denen sich rechtliche oder geschäftsethische Fragen ergeben, allerdings geht ihr Sinn – das Richtige zu tun und die Integrität des Unternehmens zu bewahren – über die hierin beschriebenen Themenpunkte hinaus. Die Grundsätze verweisen auf andere Richtlinien und Verfahren, die Ihnen bei der Behandlung dieser Angelegenheiten behilflich sein sollen. Solche Richtlinien und Verfahren sind zwar nicht Bestandteil dieser Grundsätze, stellen aber eine wertvolle Informationsquelle dar, auf die, soweit möglich, in den Grundsätzen verwiesen wird.

Als weltweit tätiges Unternehmen halten wir uns an die Gesetze und Vorschriften der Standorte, an denen wir tätig sind. Bei einer Abweichung dieser Grundsätze von der örtlichen Gesetzgebung sind wir um die Befolgung höherer Normen bemüht, es sei denn, dass erforderliche Handlungen gemäß diesen Grundsätzen nach lokaler Gesetzgebung nicht zulässig sind. Die Nichteinhaltung von Gesetzen kann für das Unternehmen und die beteiligte(n) Person(en) erhebliche zivil- und strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.

Die Einhaltung des Gesetzes und dieser Grundsätze stellt jedoch nur die Mindestanforderung hinsichtlich des Geschäftsverhaltens dar. Wir dürfen nicht vergessen, dass unsere Handlungen von einer Vielzahl von Personen hinterfragt werden, u. a. von Kunden, Zulieferern, Aktionären, Behörden und Arbeitskollegen. Es wird von allen Mitarbeitern erwartet, dass Sie bei allen Ingersoll Rand-Aktivitäten und -Transaktionen unter Anwendung der höchsten geschäftsethischen Normen handeln.

Ingersoll Rand ist sich bewusst, dass einige Bestimmungen in diesen Grundsätzen zu Konflikten mit lokalen Geschäftsgepflogenheiten oder -praktiken führen können. In solchen Fällen müssen Mitarbeiter unter Anwendung der hierin beschriebenen Verfahren Rat einholen, bevor sie eine Vorgehensweise wählen, die u. U. gegen die Bestimmungen der Grundsätze für korrektes Geschäftsverhalten verstößt.

Die Grundsätze werden von Zeit zu Zeit überarbeitet. Etwaige Änderungen werden Ihnen zur Kenntnis gebracht und es wird von Ihnen erwartet, dass Sie sich mit solchen Änderungen vertraut machen. Sollten Sie Schwierigkeiten haben, auf die Richtlinien und Verfahren zuzugreifen, auf die hierin Bezug genommen wird, wenden Sie sich bitte an die Personalabteilung.

\* der Begriff Mitarbeiter schließt sowohl die weibliche Form Mitarbeiterin wie auch die männliche Form Mitarbeiter ein.

# Unsere Werte

Ingersoll Rand kann nur dann die besten Erfolge erzielen, wenn alle Mitarbeiter auf ein gemeinsames Ziel hinarbeiten und gemeinsame Werte teilen. Wir müssen eine gemeinsame Kultur schaffen, in der wir stets im besten Interesse unserer Kunden und Aktionäre und der Allgemeinheit sowie in unserem eigenen besten Interesse handeln können.

Diese gemeinsame Kultur stützt sich auf die folgenden Grundwerte: Integrität, Respekt, Teamarbeit, Innovation und unternehmerische Courage.

## **Integrität**

Wir handeln in allen geschäftlichen Angelegenheiten nach höchsten gesetzlichen und geschäftsethischen Normen.

## **Respekt**

Wir kommunizieren und handeln stets in einer Art und Weise, die alle Personen, Kulturen, Ansichten und Hintergründe respektiert und wertschätzt.

## **Teamarbeit**

Wir setzen auf Zusammenarbeit und Ressourcenteilung, um den Wert für unsere Kunden, Mitarbeiter, Geschäftspartner und Aktionäre zu steigern.

## **Innovation**

Wir nutzen verschiedenste Kompetenzen, Talente und Ideen zur Entwicklung von innovativen, ideenreichen und kreativen Lösungen für unsere Kunden.

## **Unternehmerische Courage**

Wir setzen uns für das Richtige ein und gehen berechnete Risiken ein, sodass sich das Unternehmen entfalten kann.

# Meldung von Anliegen hinsichtlich der Grundsätze

Alle Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, bekannte oder vermutete Verstöße gegen die Grundsätze unverzüglich zu melden. Es kann Fälle geben, in denen nicht sicher zu sagen ist, ob in einer bestimmten Situation ein Verstoß gegen die Grundsätze vorliegt bzw. ob ein spezifisches Verhalten diesen entspricht. Sollten Sie bei einer bestimmten Situation oder bezüglich eines Verhaltens nicht sicher sein, ob ein Verstoß vorliegt, können Sie wie nachstehend beschrieben Rat einholen oder sich telefonisch an die Geschäftsethik-Helpline wenden.

Soweit im vernünftigen Maße möglich, werden alle diesbezüglichen Meldungen unserer Mitarbeiter vertraulich behandelt. Darüber hinaus haben Mitarbeiter auch die Möglichkeit, Anliegen anonym zu melden, sofern dies nicht durch lokale Datenschutzregelungen beschränkt ist. Die Unternehmensrichtlinien untersagen strengstens jedwede Form von Repressalien bei Verdachtsmeldungen in gutem Glauben im Rahmen dieser Richtlinie. Derartige Repressalien gelten als Verstoß gegen die Grundsätze, der entsprechende Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich zieht.

Das Unternehmen hat die folgenden Verfahren für die Meldung von Anliegen/Belangen oder eine entsprechende Beratung hinsichtlich der Grundsätze festgelegt:

1. Mitarbeiter, die Hilfe oder Informationen zu diesen Grundsätzen für korrektes Geschäftsverhalten benötigen, sind gehalten, sich diesbezüglich mit ihren direkten Vorgesetzten in Verbindung zu setzen.
2. Vorzugsweise können Sie sich auch an den Leiter der Personalabteilung, den für Ihren Geschäftsbereich zuständigen Juristen oder an die örtliche Geschäftsführung wenden.
3. Mitarbeiter können sich zur Beratung hinsichtlich der Grundsätze oder zur Meldung von bekannten oder vermuteten Verstößen per E-Mail an [Ethics@irco.com](mailto:Ethics@irco.com) an die Beratergruppe für Fragen zu ethischem Geschäftsgebaren und Compliance (Ethics and Compliance Group) wenden.
4. Mitarbeiter können darüber hinaus ihre Bedenken bzw. Anliegen schriftlich (anonym oder anderweitig) dem Vice President – Compliance melden:  

Ingersoll Rand  
One Centennial Avenue Piscataway  
NJ 08854. USA.
5. Mitarbeiter haben die Möglichkeit, bekannte oder vermutete Verstöße gegen die Grundsätze anonym über die Geschäftsethik-Helpline unter +1 800 962 8682 zu melden, sofern spezifische örtliche Bestimmungen zum Datenschutz dem nicht entgegenstehen. Eine Liste mit gebührenfreien Telefonnummern der zuständigen Anlaufstellen und Ansprechpartner außerhalb der USA können Sie dem Abschnitt „Kontaktinformationen“ entnehmen.
6. Bekannte oder vermutete Verstöße gegen die Grundsätze können ebenfalls über die Intranet-Website der Geschäftsethik-Helpline unter [https://www.integrity-helpline.com/Ingersoll\\_Rand.jsp](https://www.integrity-helpline.com/Ingersoll_Rand.jsp) gemeldet werden. Für Mitarbeiter in Belgien, Deutschland, Frankreich, Italien, den Niederlanden, Portugal und Spanien steht hierfür die folgende Website zur Verfügung: [https://www.financial-integrity.com/Ingersoll\\_Rand.jsp](https://www.financial-integrity.com/Ingersoll_Rand.jsp).

Unsere Geschäftsethik-Helpline ist mit Personal einer unabhängigen Organisation besetzt. Die von Ihnen gemeldete Situation wird von einem Interviewer der Geschäftsethik-Helpline ausführlich dokumentiert. Obwohl Sie nicht gehalten sind, Ihren Namen anzugeben, legen wir Ihnen dennoch nahe, dies zu tun, da Sie uns hierdurch in unseren Ermittlungen unterstützen. Sollten Sie es jedoch bevorzugen, anonym zu bleiben, wird Ihnen am Ende Ihres Anrufs oder Ihrer Berichterstattung online eine Referenznummer zugeteilt. Mit dieser Referenznummer ist es Ihnen möglich, zu einem späteren Zeitpunkt nochmals anzurufen bzw. Ihre Meldung abzurufen, um zusätzliche Informationen hinzuzufügen oder aber um herauszufinden, ob Ingersoll Rand weiteren Klärungsbedarf zu Ihrer Meldung hat.

Mitarbeiter, die in gutem Glauben ihre Anliegen melden, haben keinerlei Repressalien zu befürchten; solche Repressalien gelten selbst als Verstoß gegen die Grundsätze, welche mit entsprechenden Disziplinarmaßnahmen geahndet werden, und zwar auch dann nicht, wenn sich der Verdacht auf einen Verstoß gegen diese Grundsätze als unbegründet erweisen sollte.

Wir bitten alle Mitarbeiter darum, jedweden Verstoß umgehend zu melden, da ein Versäumnis, entsprechende Maßnahmen gegen einen potenziellen Verstoß binnen eines angemessenen Zeitraums zu ergreifen, das Unternehmen dem Risiko einer Haftung aussetzt.

## Fragen und Antworten

**F: Wie soll ich mich verhalten, wenn mich mein Vorgesetzter anweist, etwas zu tun, das meiner Meinung nach unrecht ist?**

A: Ingersoll Rand vertraut auf Ihr eigenständiges, geschäftsethisches Urteilsvermögen bei allen Handlungen, die Sie im Namen des Unternehmens vornehmen. Führen Sie keine Anweisungen aus, von denen Sie glauben, dass sie unrecht sind. Wenn Sie zu einer Handlung angewiesen werden, von der Sie glauben, dass sie unrecht ist, nehmen Sie sich ausreichend Zeit für die Beurteilung der Situation basierend auf Ihren Kenntnissen unserer Werte. Eine erste Handlungsoption könnte dabei sein, sich die vorliegenden Grundsätze erneut durchzulesen und im Anschluss hieran erforderlichenfalls direkt Kontakt zum Leiter der Personalabteilung oder Manager aufzunehmen, um ihm von Ihrem Anliegen zu berichten. Legen Sie Ihre Bedenken offen und ehrlich dar. Vorzugsweise können Sie sich auch immer an die Geschäftsethik-Helpline oder an die anderen vorgenannten und hierfür vorgesehenen Anlaufstellen wenden.

**F: Wir sind gehalten, die von den Verantwortlichen meines Geschäftsbereiches gesetzten Ziele zu erreichen. Dabei habe ich manchmal das Gefühl, dazu gedrängt zu werden, gegen die Grundsätze zu verstoßen, um diese Ziele zu erreichen. Ist das zulässig?**

A: Nein. Sich ehrgeizige Ziele zu setzen, um Erfolg zu haben, und diese Ziele umsetzen zu wollen, ist lobenswert. In keinem Fall darf dabei jedoch gegen die Grundsätze für korrektes Geschäftsverhalten oder irgendwelche anderen Richtlinien von Ingersoll Rand verstoßen werden.

## Gegenseitige Verpflichtung der Mitarbeiter

### Pflichten der einzelnen Mitarbeiter

Alle Mitarbeiter des Unternehmens haben die Pflicht:

- die Grundsätze und sämtliche Aktualisierungen hiervon zu lesen und zu verstehen.
- die Grundsätze dem Sinn und dem Inhalt nach zu befolgen.
- sich bei Unklarheiten über die richtige Vorgehensweise an einen Manager/Vorgesetzten, die Personalabteilung, ein Mitglied der Geschäftsethik- und Compliance-Gruppe oder an den für Ihren Geschäftsbereich zuständigen Juristen zu wenden.
- bekannte oder vermutete Verstöße gegen die Grundsätze umgehend unter Anwendung der in den Grundsätzen beschriebenen Verfahren zu melden.
- alle internen Ermittlungen zu gemeldeten Verstößen gegen die Grundsätze zu unterstützen.

Manager und Vorgesetzte haben darüber hinaus folgende Pflichten:

- Schaffung einer Arbeitsatmosphäre, die höchste Normen an gesetzmäßigem und korrektem ethischen Verhalten fördert und Mitarbeiter darin bestärkt, Fragen zu stellen und Anliegen hervorzubringen.
  - Kontrolle der Einhaltung der Grundsätze und anderer Unternehmensrichtlinien durch die ihnen unterstellten Mitarbeiter und Sicherstellen, dass Mitarbeitern alle Abänderungen oder Aktualisierungen der Grundsätze kennen.
  - Ihre Verpflichtung zu den Grundsätzen in Wort und Tat unter Beweis zu stellen.
  - Respektvolle Behandlung ihrer Arbeitskollegen und Mitarbeiter zu jeder Zeit.
  - Sicherstellen, dass die ihnen unterstellten Mitarbeiter die erforderlichen Compliance-Schulungen absolviert haben und Suche nach neuen Möglichkeiten, die Grundsätze und andere Unternehmensrichtlinien zu vermitteln.
  - Sicherstellen, dass die ihnen unterstellten Mitarbeiter wissen, wohin Verstöße gemeldet werden können, und dass ihnen bewusst ist, dass sie für Meldungen in gutem Glauben keine Repressalien zu befürchten haben.

### Wesentliche Punkte

#### Pflichten der Mitarbeiter

- ▶ Lesen und entwickeln Sie ein Verständnis der IR-Grundsätze für korrektes Geschäftsverhalten.
- ▶ Befolgen Sie die Grundsätze dem Sinn und dem Inhalt nach.
- ▶ Melden Sie bekannte oder vermutete Verstöße gegen die Grundsätze umgehend.

- Alle Meldungen sorgfältig und umgehend in einer Art und Weise zu behandeln, die der Unternehmenspolitik entspricht.
- Unverzügliche Meldung aller potenziellen Verstöße und, falls erforderlich, Inanspruchnahme von Unterstützung und Beratung.

## Sanktionen bei Verstößen

Mitarbeiter, die gegen die Grundsätze verstoßen, müssen mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses (im Einklang mit anwendbaren Gesetzen) rechnen. Nachstehend sind einige Beispiele von Verhaltensweisen aufgeführt, die zu Disziplinarmaßnahmen führen können:

- Handlungen, die gegen eine Unternehmensrichtlinie und/oder einen Grundsatz für korrektes Geschäftsverhalten und/oder ein geltendes Gesetz verstoßen.
- Von anderen Personen verlangen bzw. anderen zu erlauben oder diese dazu ermutigen, gegen die Unternehmensrichtlinien und/oder die Grundsätze und/oder die anwendbaren Gesetze zu verstoßen.
- Versäumnis, einen bekannten oder vermuteten Verstoß gegen die Grundsätze, Gesetze oder Vorschriften umgehend zu melden.
- Versäumnis, mit den Prüfern oder Rechnungsprüfern des Unternehmens uneingeschränkt zu kooperieren.
- Repressalien gegen andere Mitarbeiter oder Dritte aufgrund der Meldung eines Richtlinien- oder Grundsatzverstößes oder der Mitwirkung bei einer Untersuchung/Ermittlung des Unternehmens.
- Bei Managern und Vorgesetzten auch das Versäumnis, bei der Verhinderung oder Feststellung eines Verstößes die erforderliche Sorgfalt walten zu lassen oder anderweitig das zur Gewährleistung der Einhaltung der Grundsätze oder Unternehmensrichtlinien erforderliche Führungsverhalten und die einhergehende Sorgfalt unter Beweis zu stellen.

In der Regel werden erst nach Absprache mit der Geschäftsethik- und Compliance-Gruppe dauerhafte disziplinarische Maßnahmen wegen eines Verstößes gegen die Grundsätze ergriffen. Diese Auflage gilt jedoch nicht für:

- Disziplinarmaßnahmen, deren eigentlicher Grund nicht in Handlungen gegen die Grundsätze zu sehen ist, außer in Fällen, die Beschuldigungen gegen Führungskräfte oder Vorstandsmitglieder des Unternehmens zum Gegenstand haben. Beispiel: Eine Kündigung, der hauptsächlich der Ungehorsam eines Mitarbeiters zu Grunde liegt, würde nicht dieser Richtlinie unterliegen, auch wenn die Kündigung zusätzlich durch einen Verstoß gegen die Grundsätze durch respektloses Handeln des Mitarbeiters bedingt ist.
- Beschuldigungen, die einen Verstoß gegen die Bestimmungen der Grundsätze betreffend den Missbrauch von Suchtmitteln, den Umweltschutz, die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz, sexuelle Belästigung oder anderweitige Mitarbeiterbeziehungen zum Gegenstand haben, ausgenommen mutmaßliche Fälle von Betrug.

## Mitarbeiterbeziehungen

Ingersoll Rand erwartet von allen seinen Mitarbeitern, dass sie die unterschiedlichen Hintergründe ihrer Arbeitskollegen wertschätzen und eine von gegenseitigem Vertrauen, Respekt und Ehrlichkeit geprägte Arbeitsatmosphäre schaffen, in der Ideen frei geäußert werden können. Wir können nur dann ein hohes Leistungsniveau erzielen, das stets den Erwartungen unserer Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter und Gemeinden, in denen wir leben und arbeiten, entspricht oder diese sogar übertrifft, wenn wir Vielfältigkeit zu schätzen wissen. Vorurteile, Diskriminierung oder Belästigung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, der Religion, des Glaubens, des

### Der „Zeitungstest“ zur besseren Entscheidungsfindung:

- ▶ Entspricht die Entscheidung dem Gesetz?
- ▶ Entspricht sie den Werten und Richtlinien von Ingersoll Rand?
- ▶ Ist sie angemessen und redlich?
- ▶ Würde ich mich unbehaglich fühlen, wenn meine Handlungen auf der ersten Seite einer Zeitung veröffentlicht würden?

## Wesentliche Punkte

### Mitarbeiterbeziehungen

- ▶ Diskriminierung, u. a. Belästigung, ist untersagt.
- ▶ Unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche oder Körperkontakt, sexuell orientierte Gesten und Äußerungen sowie das Zeigen oder die Verbreitung von sexuell orientierten Bildern, Zeichnungen oder Witzen sind untersagt.
- ▶ Geschäftsbezogene Bewirtung, die sexuell orientiert, moralisch anstößig rechtswidrig oder anderweitig gegen unsere Verpflichtung zur Wertschätzung von Vielfältigkeit und gegenseitigem Respekt verstößt, ist untersagt.

## Wesentliche Punkte

### Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- ▶ Befolgen Sie alle Umweltschutz-, Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzgesetze.
- ▶ Achten Sie auf unsichere Arbeitsbedingungen und melden Sie diese.
- ▶ Befolgen Sie die Meldeverfahren des Unternehmens, wenn Ihnen unsichere Arbeitsbedingungen, mögliche Verstöße oder Anliegen zur Kenntnis gelangen.
- ▶ Stellen Sie sicher, dass sämtliche Berichte und Mitteilungen zum Umweltschutz, zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz vollständig und genau sind.
- ▶ Beteiligen Sie sich aktiv an Bemühungen zur ständigen Verbesserung von Umweltschutz-, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutzpraktiken.

Geschlechts, des Alters, der nationalen oder ethnischen Herkunft, der sexuellen Neigung, einer Behinderung, des Absolvierens von Militärdienst, des Personenstands oder eines sonstigen gesetzlich geschützten Status hindern uns daran, dieses Ziel zu erreichen, und dürfen daher nicht zu unserer Geschäftspraxis gehören. Diese Richtlinie findet Anwendung auf alle Phasen der Beschäftigung, u. a. auf die Anstellung neuer Mitarbeiter, Schulung, Entwicklung, Vergütung, Beförderung, Rückstufung, Überstellung, Ausstellung und Kündigung. Ungeachtet des Beschäftigungsortes wird Ingersoll Rand in jedem Fall angemessene disziplinarische Maßnahmen gegen alle Mitarbeiter ergreifen, die an Handlungen beteiligt sind, welche gegen unsere Normen zur Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung verstoßen.

### Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Ingersoll Rand ist darum bemüht, seine Geschäfte in einer Art und Weise zu führen, die der Umwelt Rechnung trägt, und dazu beiträgt, die Sicherheit und Gesundheit seiner Mitarbeiter und der Gemeinden zu gewährleisten, in denen wir tätig sind. Es ist daher ein Grundsatz des Unternehmens, allen anwendbaren Gesetzen und Vorschriften des Umweltschutzes, der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes nachzukommen, verantwortungsbewusste Grundsätze dann zu Grunde zu legen, wenn solche Gesetze oder Vorschriften nicht existieren, und nach neuen Möglichkeiten zu suchen, sich in diesen äußerst wichtigen Bereichen auszuzeichnen.

Mitarbeiter müssen die umwelt-, sicherheits- und gesundheitsbezogenen Anforderungen ihrer Arbeitstätigkeit kennen und zusätzliche

Informationen einholen, wenn sie hierzu irgendwelche Fragen haben. Diesbezüglich müssen Mitarbeiter u.a. bei der Nutzung der Geräte/Anlagen des Unternehmens und im Umgang, bei der Lagerung und der Entsorgung von Gefahrgut und Giftmüll mit äußerster Sorgfalt und gemäß den anwendbaren Gesetzen und den vom Unternehmen festgelegten Richtlinien und Verfahrensweisen vorgehen. Es ist außerdem zwingend erforderlich, dass alle Umwelt-, Sicherheits- und Gesundheitsberichte fehlerfrei und vollständig sind.

Für den nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens ist Ingersoll Rand um erstklassige Umweltschutz-, Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzleistungen für unsere Mitarbeiter, an unseren Arbeitsplätzen und in unseren Gemeinden bemüht.

Mitarbeiter sind gehalten, umgehend das Facility Management, die Abteilung für Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (UAG), den UAG-Verantwortlichen oder die Geschäftsethik-Helpline über Zustände zu informieren, die (i) scheinbar gegen Umweltschutz-, Arbeitssicherheits- oder Gesundheitsschutzgesetze oder -vorschriften verstoßen oder (ii) für die Umwelt, unsere Mitarbeiter oder die Gemeinden, in denen wir tätig sind, eine Gefahr darstellen.

## WEITERE INFORMATIONEN

Weitere Informationen hierzu können Sie dem Globalen USG-Handbuch von IR (Ingersoll Rand Global Environmental, Health and Safety Manual), der Globalen USG-Richtlinie von IR (Ingersoll Rand Global EHS Policy) und den Globalen USG-Anforderungen von IR (Ingersoll Rand Global EHS Requirements) entnehmen.

## Fragen und Antworten

**F: Unsere Arbeitssicherheitsnormen sind weitaus strenger als die Normen, die für das Land gelten, in dem ich arbeite, und die Konkurrenz hält sich nur an die örtlichen Anforderungen. Sollten wir das nicht auch so halten?**

A: Nein. Ausschlaggebend für uns sind die Sicherheitsrichtlinien von Ingersoll Rand, die wir befolgen müssen. Das Sicherstellen eines sicheren Arbeitsumfeldes für unsere Mitarbeiter hat für Ingersoll Rand oberste Priorität – auch wenn die lokale Gesetzgebung diesbezüglich andere Bestimmungen vorsieht.

## Drogen- und Alkoholmissbrauch

Damit wir unseren Pflichten gegenüber unseren Kunden, Aktionären und Mitarbeitern nachkommen können, muss Ingersoll Rand ein gesundes und produktives Arbeitsumfeld bewahren. Der Missbrauch von Drogen und deren Verkauf, Herstellung, Verteilung, Besitz und Einnahme sowie die Durchführung von Arbeitstätigkeiten unter dem Einfluss von illegalen Drogen sind strengstens untersagt. Darüber hinaus ist es keinem Mitarbeiter gestattet, unter dem Einfluss von Alkohol oder unerlaubten Drogen zur Arbeit zu erscheinen oder Arbeitstätigkeiten durchzuführen.

Das Unternehmen kann gegebenenfalls Veranstaltungen sponsern, bei denen die Geschäftsführung den Ausschank von alkoholischen Getränken genehmigt hat. Bei solchen Veranstaltungen müssen alle anwendbaren Gesetze über Alkoholverkauf/-ausschank beachtet werden und Trunkenheit und übermäßiger Alkoholgenuss sind nicht erlaubt.

Wenn Sie Medikamente einnehmen, die Ihre oder die Leistungsfähigkeit und Gesundheit Ihrer Kollegen beeinträchtigen könnten, müssen Sie dies Ihrem Manager, Ihrem Vorgesetzten oder Ihrer Personalabteilung melden.

Gegen Mitarbeiter, die während Ausübung ihrer Arbeitstätigkeit unter dem Einfluss, im Besitz oder beim Verkauf von illegalen Drogen angetroffen werden, werden Disziplinarmaßnahmen eingeleitet, die bis hin zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses reichen können.

## Verpflichtung gegenüber Ingersoll Rand

### Interessenkonflikte

Es wird von allen Mitarbeitern erwartet, dass sie bei der Durchführung ihrer Tätigkeiten stets den besten Interessen des Unternehmens Rechnung tragen. Ingersoll Rand respektiert und erkennt das Recht von Mitarbeitern an, außerhalb ihrer Arbeit Finanz-, Geschäfts- und anderen Tätigkeiten nachzugehen. Derartige unternehmensexterne Tätigkeiten dürfen jedoch nicht dazu führen, dass es für den Mitarbeiter zu einem Konflikt mit seinen Pflichten gegenüber Ingersoll Rand kommt.

### Vermeidung von bestimmten externen Geschäftsbeteiligungen und Beschäftigungsverhältnissen

Es wird von Mitarbeitern erwartet, dass sie Investitionen, Beteiligungen, Beziehungen oder andere unternehmensexterne Aktivitäten vermeiden, die möglicherweise oder scheinbar ihre Fähigkeit, im besten Interesse des Unternehmens zu handeln, beeinträchtigen. Allein schon der Anschein eines Interessenkonflikts kann dem Unternehmen Schaden zufügen oder aber das Vertrauen von Kunden, Zulieferern, Mitarbeitern und anderen Geschäftspartnern untergraben. Ohne die vorherige Meldung an und schriftliche Genehmigung des für Ihren Geschäftsbereich zuständigen Juristen ist den Mitarbeitern Folgendes untersagt:

- Anstellungen bei, Beratung von oder sonstige wesentliche finanzielle Beteiligungen an einem Vertragshändler, Zuliefer-, Vertriebsunternehmen, Kunden oder anderen dritten Parteien.
- Beschäftigungsverhältnis als Angestellter, Vorstand, Treuhänder, Vorstandsmitglied, Partner oder Berater für ein Unternehmen, das derzeit Geschäfte mit Ingersoll Rand tätigt oder zu generieren versucht, oder versucht, Ingersoll Rand Konkurrenz zu machen. Weitere Informationen hierzu können der „Richtlinie für unternehmensexterne Vorstandsmitgliedschaften“ (Policy Regarding Outside Board Memberships) auf der Intranetseite My Ingersoll Rand entnommen werden.

Sollten Sie einer nebenberuflichen Tätigkeit oder irgendwelchen anderen unternehmensexternen Geschäftstätigkeiten nachgehen, deren Ausübung nicht durch die vorstehenden Bestimmungen untersagt ist, sind Sie dennoch dazu gehalten sicherzustellen, dass Ihre Arbeitsleistung bei Ingersoll Rand hierdurch in keiner Weise beeinträchtigt wird.

### Beziehungen zu Kunden, Vertragshändlern und Zulieferern

Ingersoll Rand bezieht viele Güter und Dienstleistungen von Dritten. Die Auswahl von Dienstleistungen und Gütern sollte durch hierfür zuständiges Beschaffungspersonal erfolgen und ausschließlich auf Faktoren wie Qualität, Lieferung, Preis, Service und Bedarf beruhen. Mitarbeiter, die mit

### Wesentliche Punkte

#### Interessenkonflikte

- ▶ Treffen Sie sämtliche Geschäftsentscheidungen einzig und allein mit dem besten Interesse des Unternehmens im Sinn.
- ▶ Vermeiden Sie selbst den Anschein eines Interessenkonflikts.
- ▶ Melden Sie die Möglichkeit eines tatsächlichen oder scheinbaren Interessenkonflikts umgehend.

## Wesentliche Punkte

### Was ist ein Interessenkonflikt?

- ▶ Ein Interessenkonflikt beeinflusst Ihr Urteilsvermögen, wenn Sie im Auftrag des Unternehmens handeln.
- ▶ Ein Interessenkonflikt führt dazu, dass Sie bei Geschäftstätigkeiten mit dem Unternehmen in Konkurrenz stehen.
- ▶ Ein Interessenkonflikt wirkt sich negativ auf Ihre Arbeitsleistung und Leistungsfähigkeit bei der Ausübung Ihrer normalen Pflichten aus.
- ▶ Ein Interessenkonflikt führt dazu, dass Sie Ressourcen des Unternehmens missbrauchen.

der Auswahl und/oder dem Einkauf von Gütern und Dienstleistungen von Anbietern und Zulieferern befasst sind – einschließlich Mitarbeiter mit unterstützenden Funktionen, wie bspw. technische Bewertung, Teilequalifikation, Genehmigung von Lieferanten und Ähnlichem – sollten jede Art von Situationen vermeiden, die möglicherweise oder scheinbar ihre freie und unabhängige Entscheidungsfähigkeit hinsichtlich der Einkäufe für das Unternehmen beeinträchtigt.

Der Verkauf von Ingersoll Rand-Produkten und -Dienstleistungen und der Einkauf bei Zulieferern müssen ohne jegliche Beeinflussung abgewickelt werden und frei von jedem Anschein sein, dass eine bevorzugte Behandlung verlangt, erhalten oder gegeben wurde, gleich ob in Form von Geschenken, Bewirtung, Gefälligkeiten, Diensten, Rabatten oder sonstigen Zuwendungen oder Leistungen. Wenn Sie ein Geschenk oder eine Gefälligkeit angeboten bekommen, das bzw. die einen geringen Wert übersteigt (nicht mehr als 50,- USD), sollten Sie hiervon Abstand nehmen und Ihren Vorgesetzten hierüber unterrichten. Den Mitarbeitern ist es nicht untersagt, Gegenstände von geringem Wert anzunehmen, die üblicherweise im Rahmen von Geschäftsbeziehungen ausgetauscht werden. Doch auch in solchen Fällen sollten Sie Umsicht und gesunden Menschenverstand walten lassen. Auch sollten solchen Zuwendungen nie in Form von Geldgeschenken oder Barwerten angenommen werden.

Außer bei Geschäftsbeziehungen mit Regierungsbehörden, ist der Austausch von Geschenken, Gefälligkeiten oder Bewirtung für Zulieferer, Vertragshändler oder Kunden allgemein vertretbar, so lange dies auf klaren Geschäftszwecken beruht und nicht gegen den guten Geschmack verstößt. Geschäftsessen mit Zulieferern oder Kunden sind oft notwendig und erstrebenswert, eine ausschweifende Bewirtung gleich welcher Art ist jedoch nicht vertretbar.

### Geschäftsmöglichkeiten

Mitarbeiter sind dem Unternehmen gegenüber verpflichtet, dessen rechtmäßige Interessen zu fördern, sobald sich Möglichkeiten hierzu bieten. Ohne die vorherige schriftliche Genehmigung des für Ihren Geschäftsbereich zuständigen Juristen ist es Ihnen nicht gestattet, Vorteile einer tatsächlichen oder potenziellen Geschäftsmöglichkeit mit Bezug auf die Geschäftstätigkeit des Unternehmens für sich selbst oder für andere Personen oder Organisationen zu Nutzen zu machen.

### Nutzung des Namens, der Vermögenswerte, der Einrichtungen und Beziehungen von Ingersoll Rand

Die Wettbewerbsfähigkeit sowie die Fähigkeit von Ingersoll Rand, unsere Kunden zufriedenstellend zu bedienen, erfordert eine effiziente und ordentliche Nutzung der Einrichtungen und Ressourcen. Hierzu zählen ebenfalls geschützte Informationen, Technologie, Daten, Software, Grundstücke, Gebäude, Ausrüstung, Komponenten, Rohmaterial und Barmittel. Das Betriebsvermögen des Unternehmens darf zu keinen anderen Zwecken als für Geschäftszwecke von Ingersoll Rand verwendet werden. Sie dürfen die Vermögenswerte, den Namen, das Logo, die Einrichtungen und Beziehungen von Ingersoll Rand nicht zum eigenen Vorteil (oder zum Vorteil von Dritten) nutzen. Die Nutzung des Namens, des Logos, der Einrichtungen oder der Beziehungen für gemeinnützige oder bürgerliche Zwecke bedarf der vorherigen Genehmigung durch Ihre Personal- oder Rechtsabteilung.

### Anwendbarkeit auf die Familie des Mitarbeiters

Interessenkonflikte wie die vorstehend beschriebenen können u.U. auch dann entstehen, wenn Familienmitglieder des Mitarbeiters involviert sind. Wenn ein Familienmitglied zusammen mit Ihnen an irgendeiner Ingersoll Rand-Geschäftsaktivität mitwirkt, sind Sie gehalten, diesen Umstand Ihrem Manager und der Personalabteilung zu melden (z. B., wenn Sie oder ein Familienmitglied Anteile an einem Vertragshändler oder Kunden von Ingersoll Rand halten oder Sie anderweitig Geschäfte mit einem Familienmitglied führen).

Darüber hinaus sollten Mitarbeiter Familienmitgliedern nicht unterstellt bzw. vorgesetzt sein oder aber eine Position bekleiden, in der Sie die Höhe des Gehalts oder die Arbeitsbedingungen beeinflussen oder für die Spesenabrechnung eines Familienmitglieds zuständig sind.

## Fragen und Antworten

### **F: Meine Ehefrau arbeitet seit Kurzem für einen der Zulieferer von Ingersoll Rand. Ist das ein Problem?**

A: Unsere Grundsätze und Richtlinien zielen nicht auf einen Eingriff in unser Privatleben ab. Diese Situation könnte sich jedoch als problematisch erweisen, wenn Sie eine Position bekleiden, die es Ihnen gestattet, das Unternehmen, das Ihre Ehefrau beschäftigt, als Zulieferer zu wählen, oder wenn Sie mit diesem Unternehmen im Namen von Ingersoll Rand geschäftlich verkehren. Sie sollten diese Situation zuerst Ihrem Manager und Ihrer Personalabteilung melden, um zu bestimmen, wie hiermit am besten umzugehen ist. Darüber hinaus müssen Sie von der Teilnahme an Entscheidungen oder Verhandlungen mit dem Zulieferer absehen.

### **Offenlegungspflicht und –verfahren**

Mitarbeiter sind verpflichtet, sämtliche Gegebenheiten unverzüglich und vollständig offenzulegen, die nach diesen Grundsätzen für korrektes Geschäftsverhalten einen Interessenkonflikt darstellen könnten. Wenn Sie einen Interessenkonflikt vermuten oder möglicherweise der Anschein eines Konflikts besteht, setzen Sie sich mit Ihrem Manager in Verbindung, damit die Angelegenheit umgehend geklärt werden kann. Bei Zweifeln sollte man zugunsten einer Offenlegung entscheiden. Sollte festgestellt werden, dass irgendeine Aktivität einen Interessenkonflikt darstellen könnte, wird das Unternehmen von Ihnen die Einstellung der Aktivität oder die Veränderung Ihrer Mitwirkung fordern. Die Nichteinhaltung solcher Forderungen wird mit Disziplinarmaßnahmen geahndet.

Vorgesetzte, die für die Überprüfung von Offenlegungen zu Konflikten zuständig sind, müssen die Angelegenheit mit der für Ihren Betrieb zuständigen Personalabteilung besprechen. Im Anschluss an eine Offenlegung kann das Unternehmen entscheiden, dass die Gegebenheiten keine Gefahr für das Unternehmen bergen, und dem Mitarbeiter die weitere Verfolgung dieses Interesses oder dieser Tätigkeit erlauben. Allerdings ist eine solche Erlaubnis nur dann gültig, wenn sie in schriftlicher Form vorliegt.

Die Gegebenheiten, unter denen die Ausübung einer Aktivität gestattet wurde, können sich ändern und die Wahrscheinlichkeit eines Konflikts erhöhen. Sie sind verpflichtet, solche Änderungen offenzulegen und erneut eine Genehmigung einzuholen.

Was ist ein Interessenkonflikt?

- Ein Interessenkonflikt beeinflusst tatsächlich oder scheinbar Ihr Urteilsvermögen, wenn Sie im Auftrag des Unternehmens handeln.
- Ein Interessenkonflikt führt dazu, dass Sie bei Geschäftstätigkeiten mit dem Unternehmen in Konkurrenz stehen.
- Ein Interessenkonflikt wirkt sich negativ auf Ihre Arbeitsleistung und Leistungsfähigkeit bei der Ausübung Ihrer normalen Arbeitspflichten aus.
- Ein Interessenkonflikt führt dazu, dass Sie Ressourcen des Unternehmens missbrauchen.

### **Geschenke, Gefälligkeiten und Geschenke**

Geschenke, Gefälligkeiten und Bewirtung Geschenke, Bewirtung und andere Gefälligkeiten umfassen alles, was von Wert ist. Zum Beispiel Essenseinladungen, Beherbergung, Rabatte, Kredite, Geldgeschenke oder Barwerte, Dienstleistungen, Ausrüstung, Preise, Produkte, Transport, Nutzung von Fahrzeugen oder Ferienunterkünften, Verbesserungsarbeiten an der Wohnstätte, Eintrittskarten, Geschenkkarten, Gutscheine sowie günstige Bedingungen für ein Produkt oder eine Dienstleistung.

Die Vorschriften für das Anbieten und die Annahme von Geschenken, Gefälligkeiten und Bewirtung können sehr komplex sein. Daher sollte jede Situation sorgfältig bewertet werden. Ingersoll Rand möchte sicher gehen, dass Geschäfte aufgrund der Verdienste unserer Produkte und Dienstleistungen generiert werden. Die Vorschriften zu Geschenken, Gefälligkeiten und Bewirtung dienen einem äußerst wichtigen Zweck – wir wollen erfolgreiche Geschäftsbeziehungen und Goodwill fördern. Dabei müssen wir jedoch umsichtig vorgehen, um Situationen zu vermeiden, die möglicherweise oder scheinbar einen Interessenkonflikt, gespaltene Loyalität oder eine versuchte unzulässige Beeinflussung von Geschäftsentscheidungen herbeiführen können. Unsere Geschäftsbeziehungen müssen gänzlich auf richtigen Entscheidungen, ehrlichen Handlungsweisen und den anwendbaren Gesetzen gründen. Lassen Sie in allen Fällen bestes Urteilsvermögen und Umsicht walten und holen Sie im Zweifelsfall Rat ein.

## Wesentliche Punkte

### Geschenke, Bewirtung und Gefälligkeiten

Im Allgemeinen sollten Geschenke, Gefälligkeiten und Bewirtung:

- ▶ in den Rahmen des in der Geschäftspraxis Üblichen fallen.
- ▶ den anwendbaren Gesetzen, Richtlinien des Arbeitgebers der anderen Partei und den anerkannten ethischen Normen entsprechen.
- ▶ nicht in einer Form erfolgen, die als Bestechung (wie bspw. Geldgeschenke oder Barwerte) gedeutet werden könnten.
- ▶ nicht zu einer Situation führen, die den Mitarbeiter und Ingersoll Rand in Verlegenheit bringen könnte, wenn die Umstände öffentlich bekannt werden.

Bei Geschäftsbeziehungen mit Handelsunternehmen (die sich nicht im Staatseigentum oder unter staatlicher Kontrolle befinden) ist der gelegentliche Austausch von Geschenken, Gefälligkeiten oder Bewirtung von geringem Wert (nicht mehr als 50,- USD) vertretbar, sofern eine solche Praxis nach den Richtlinien des Handelsunternehmens zulässig ist. Sollten Sie sich nicht sicher sein, ob ein Unternehmen im Staatsbesitz ist oder nicht, holen Sie Rat bei der Geschäftsethik- und Compliance-Gruppe ein. Denken Sie daran, dass alle Gefälligkeiten, die Sie leisten, stets konform zu den Richtlinien der empfangenden Organisation sein müssen und stellen Sie sicher, dass unsere Richtlinien auch von allen verstanden werden, mit denen Sie Geschäftsbeziehungen unterhalten.

Die Umstände Zeitpunkt, Wert, Ort unter denen Sie ein Geschenk, eine Gefälligkeit oder eine Bewirtung anbieten oder annehmen, sind wichtige Faktoren, die erkennen lassen, ob solche Zuwendungen angeboten oder angenommen werden dürfen oder nicht. Nachstehend sind Beispiele für angemessene Geschenke, Gefälligkeiten oder Bewirtung angeführt, die Mitarbeiter von Ingersoll Rand anbieten bzw. annehmen können, sofern keine staatlichen Unternehmen oder Angehörige des öffentlichen Dienstes involviert sind:

- Werbematerial allgemeiner Art, wie bspw. bedruckte Kugelschreiber, Notizblöcke und Kalender mit dem Firmenlogo
- Präsentationen zeremonieller Beschaffenheit im Einklang mit nationalen Bräuchen können – so lange sie nicht gegen das Gesetz verstoßen – nicht als Bestechung gedeutet werden und das Unternehmen auch nicht in Verlegenheit bringen, wenn sie offengelegt werden.
- Bargeldlose Geschenke von geringem Wert (nicht mehr als 50,- USD) an Nicht-Regierungsbeschäftigte oder -beamte, sofern sie als Geste der professionellen Freundschaft gegeben werden und nicht mit der Verpflichtung des Unternehmens einhergehen, ein Geschäft abzuschließen.
- Ein gelegentliches Essen oder eine angemessene Bewirtung, die von einer Ingersoll Rand-externen dritten Partei bezahlt wird, so lange sowohl die Ingersoll Rand-externe dritte Partei als auch der Ingersoll Rand-Mitarbeiter dem Essen oder der Veranstaltung beiwohnen und eine solche Bewirtung nicht ausschweifend oder ungewöhnlich ist.

Bestimmte Arten von Geschenken, Gefälligkeiten oder Bewirtung sind tatsächlich oder dem Anschein nach unrecht und in keinem Fall erlaubt. Mitarbeitern und ihren Familienmitgliedern ist es in jedem Fall untersagt:

- unzulässige Geschenke, Gefälligkeiten oder Bewirtung anzubieten oder anzunehmen.
- Geldgeschenke oder Barwerte anzubieten oder anzunehmen (einschließlich Geschenkgutscheine, Übernahme von Kreditkartengebühren, Kredite, Aktien, Aktienoptionen, Bankschecks, Reiseschecks, Zahlungsanweisungen, Anlagepapiere oder begebare Handelspapiere).
- Geschenke, Gefälligkeiten oder Bewirtung während einer Angebotseinholung oder einer Ausschreibung anzubieten oder anzunehmen.
- Kosten für einen Kunden zu übernehmen, die nicht ordnungsgemäß in den Büchern des Unternehmens verbucht sind.
- im Rahmen einer Vereinbarung irgendetwas (gleich welchen Werts) anzubieten, anzunehmen oder zu fordern als Gegenleistung für ein Geschenk, eine Gefälligkeit oder Bewirtung
- eigenes Geld oder Mittel für Geschenke, Gefälligkeiten oder Bewirtung für bzw. eines Kunden, Anbieters oder Zulieferers zu verwenden.
- an irgendeiner Aktivität teilzunehmen, die eine Person, welche Geschenke, Gefälligkeiten oder Bewirtung erhält oder gibt, dazu veranlasst, gegen die Normen ihres Arbeitgebers zu verstoßen.
- Geschenke, Gefälligkeiten oder Bewirtung anzubieten, anzunehmen oder sich hieran zu beteiligen, die sexuell orientiert, moralisch anstößig oder illegal sind oder anderweitig gegen unsere Verpflichtung zur Wertschätzung von Vielfaltigkeit und gegenseitigem Respekt verstößt. Geschenke, Gefälligkeiten und

Bewirtungen sollten nicht zu einer Situation führen, die den Mitarbeiter, den Kunden oder Ingersoll Rand in Verlegenheit bringen könnte, wenn die Umstände öffentlich bekannt werden.

Bei gelegentlichen Essen mit Geschäftspartnern sollten die Globale Spesenrückerstattungsrichtlinie (Global Expense Reimbursement Policy) und/oder die lokalen Spesenrückerstattungsrichtlinien beachtet werden, die für Ihren Geschäftsbereich, Ihr Land oder Ihre Region gelten. Marketingprogramme von Ingersoll Rand oder von Ingersoll Rand gesponserte Veranstaltungen unterliegen für gewöhnlich nicht diesen Richtlinien, sollten jedoch von der Geschäftsethik- und Compliance-Gruppe fallweise geprüft werden.

Im Allgemeinen sollten Geschenke, Gefälligkeiten und Bewirtung:

- in den Rahmen des in der Geschäftspraxis Üblichen fallen.
- den anwendbaren Gesetzen, Richtlinien des Arbeitgebers der anderen Partei und den anerkannten ethischen Normen entsprechen.
- nicht in einer Form erfolgen, die als Bestechung (wie z. B. Geldgeschenke oder Barwerte) gedeutet werden könnten.
- nicht zu einer Situation führen, die den Mitarbeiter oder Ingersoll Rand in Verlegenheit bringen könnte, wenn die Umstände öffentlich bekannt werden.

### **Regierungsbeamte und -behörden und staatliche Unternehmen**

Es gelten strengere und spezifischere Vorschriften und Unternehmensrichtlinien, wenn wir Geschäfte mit Beschäftigten, Beamten und Vertretern von staatlichen Unternehmen und aus dem öffentlichen Sektor tätigen, u. a. Organisationen im Staatseigentum und unter staatlicher Kontrolle (wie z. B. öffentliche Hochschulen, Krankenhäuser oder Versorgungsbetriebe). Ingersoll Rand hat zu diesem Zweck spezielle Richtlinien erlassen zu (1) Vergaben von Wertgegenständen an Nicht-U.S.-Regierungsbeamte oder -angestellte (siehe U.S.-Gesetz gegen Korruption im Ausland (FCPA) und Handbuch für Antibestechungsrichtlinien (Anti-Bribery Policy Manual) und Richtlinien zu Reisen, Bewirtung und zugehörige Kosten von ausländischen Regierungsbeamten und Mitarbeitern von Unternehmen im Staatseigentum) und (2) Geschenken für und Bewirtung von U.S.-Regierungsbeamten (siehe Compliance-Regeln für Regierungsaufträge (Government Contract Compliance Rules). In den Richtlinien von Ingersoll Rand wird darauf verwiesen, dass es in vielen Ländern nicht gestattet ist, an Beschäftigte im Staatsdienst Wertgegenstände zu vergeben. Aus einem Verstoß hiergegen können sich schwere Strafen für die betroffenen Mitarbeiter oder Ingersoll Rand ergeben.

Wenn Ihr Verantwortungsbereich die Zusammenarbeit mit Regierungsangestellten oder Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vorsieht, stellen Sie sicher, dass Sie die spezifischen Gesetze und Durchführungsbestimmungen kennen und befolgen, die für Ihren Kunden und Standort gelten. Wenn Sie beispielsweise einen Nicht-U.S.-Regierungsbeamten oder -angestellten an einen Standort oder eine Einrichtung von Ingersoll Rand auch nur für Tests in deren Beisein oder für Produktdemonstrationen einladen möchten, müssen Sie die im FCPA und dem Handbuch für Antibestechungsrichtlinien vorgesehenen Verfahren einhalten, einschließlich der Einholung einer vorherigen schriftlichen Genehmigung. Hilfestellung in diesem Bereich erhalten Sie von einem Mitglied der Geschäftsethik- und Compliance-Gruppe oder von dem für Ihren Geschäftsbereich zuständigen Juristen.

In den Spesenabrechnungen müssen Geschenke und Bewirtung für Kunden genau und vollständig aufgeführt sein. Aufgrund der Steuer- und sonstiger gesetzlicher Rechnungslegungsbestimmungen ist es wichtig, dass Sie Aufwendungen für Geschenke und Bewirtung, die Sie im Rahmen Ihrer Beschäftigung bei Ingersoll Rand leisten, genau und vollständig ausweisen. In den Berichten ist der Zweck der Aufwendungen und die Identität der Personen, die Geschenke oder Bewirtung erhalten, genau auszuweisen. Darüber hinaus muss angegeben werden, ob es sich bei dem Empfänger des Geschenks oder der Bewirtung um einen Regierungsbeamten oder -angestellten handelt.

### **Vertrauliche Informationen**

Die unbefugte Bekanntmachung von vertraulichen Informationen kann für das Unternehmen zum Verlust von wichtigen Wettbewerbsvorteilen führen, sich negativ auf Beziehungen zu Kunden auswirken und Arbeitskollegen in Verlegenheit bringen oder zu Nachteilen für sie führen. Vertrauliche Informationen sind sämtliche von Ingersoll Rand erstellte, erlangte oder kontrollierte Informationen oder Know-how, das bzw. die nach Ermessen des Unternehmens gegen eine unzulässige Veröffentlichung geschützt werden müssen.

## Wesentliche Punkte

### Vertrauliche Informationen

- ▶ Vertrauliche Informationen sind u. a. Krankenakten von Mitarbeitern, Finanzunterlagen, Informationen zu Produktforschung, Preisänderungen, Geschäftspläne, Vertriebs- und Marketingdaten, Fusionen und Akquisitionen, Wertpapierangebote, personelle Änderungen im Management und geschützte Informationen.
- ▶ Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass Informationen über das Unternehmen unter ihrer Anleitung oder Kontrolle jederzeit ordnungsgemäß geschützt sind.
- ▶ Mitarbeiter sind auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, keine vertraulichen Informationen über das Unternehmen preiszugeben.

Vertrauliche Informationen sind u. a. Krankenakten von Mitarbeitern, Finanzunterlagen, Informationen zu Produktforschung, Preisänderungen, Geschäfts- und Produktpläne, Vertriebs- und Marketingdaten, Fusionen und Akquisitionen, Wertpapierangebote, personelle Änderungen im Management sowie geschützte Informationen. Unter geschützte Informationen fallen u. a. Geschäfts-/Betriebsgeheimnisse, Konstruktionspläne und -zeichnungen, Kundenlisten, urheberrechtlich geschützte Marken und Warenzeichen (einschließlich Applikationen), Gedankengut, Techniken, Know-how, Prozesse, Erfindungen (gleich ob patentfähig oder nicht) sowie alle sonstigen Informationen gleich welcher Art mit Bezug auf Entwürfe, Produktspezifikationen, neue Produkt-Roadmaps, Konfigurationen, Fertigungsmittel, Algorithmen, Ablaufschemata, interne Datenbanken, kreative Werke, Formeln, Forschung, Herstellung, Montage, Installation, geschützte Software, Marketing oder Preisangaben.

Jeder Mitarbeiter, sei es als Urheber, Nutzer oder Empfänger vertraulicher Informationen, muss sicherstellen, dass solche Informationen unter seiner Anleitung und/oder Kontrolle ordnungsgemäß und gemäß den Richtlinien und Anweisungen des Unternehmens geschützt sind. Hierzu zählt ebenfalls sicherzustellen, dass solche Informationen nicht auf Schreibtischen oder in den betreffenden Arbeitsbereichen offen liegen, sodass sie von allen eingesehen werden können. Diese Richtlinien umfassen die Beschränkung des Zugangs zu vertraulichen Informationen auf befugte Personen, die davon Kenntnis haben müssen, und die Mitteilung von vertraulichen Informationen nur bei bestehender legitimer

geschäftlicher Notwendigkeit – und dann auch nur wie in den Richtlinien und Anweisungen des Unternehmens festgelegt. Mitarbeiter sollten vermeiden, vertrauliche Informationen per Computer oder Fax zu übermitteln, da hierdurch unbefugte Personen auf die Informationen zugreifen könnten. Darüber hinaus sollten vor der Preisgabe von irgendwelchen vertraulichen Informationen alle dritte Parteien an eine entsprechende Vertraulichkeitsvereinbarung gebunden werden. Hilfestellung für die Ausfertigung solcher Vereinbarungen erhalten Sie von der Rechtsabteilung.

Mitarbeiter dürfen die vertraulichen Informationen zudem nicht zum eigenen Vorteil oder zu anderen unternehmensfremden Zwecken nutzen. Auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind Mitarbeiter verpflichtet, keine vertraulichen Informationen über oder in Bezug auf das Unternehmen preiszugeben.

Sie müssen die vertraulichen Informationen schützen, die uns andere Parteien – wie z. B. Kunden – überlassen haben. Darüber hinaus müssen Mitarbeiter mit Zugriff auf personenbezogene Daten über andere Mitarbeiter (bspw. Krankenakten oder Lohn-/Gehaltsinformationen) besondere Sorgfalt für den Schutz der Vertraulichkeit dieser Daten walten lassen und dürfen diese Informationen nur dann Dritten bekannt geben, wenn ein legitimer geschäftlicher Grund dafür besteht und dies gemäß den Unternehmensrichtlinien zulässig ist.

Ingersoll Rand erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie mit unseren Richtlinien vertraut sind und diese befolgen, um elektronische Informationen zu schützen und das Verlustrisiko zu minimieren. Wir erwarten von Ihnen, dass Sie die Richtlinien zur Nutzung von EDV-Ressourcen, zum Kennwortdatenschutz, zur Einstufung von Informationen, zum Fernzugriff und zur Netzwerk- und Drahtlosnetzwerknutzung kennen und befolgen.

Als Mitarbeiter des Unternehmens sind Sie verpflichtet:

- sicherzustellen, dass Informationen gemäß der Unternehmensrichtlinien geschützt sind.
- angemessene Sorgfalt walten zu lassen, wenn Sie über vertrauliche Informationen sprechen oder diese übermitteln:
  - am Telefon
  - in öffentlichen Bereichen
  - in Kommunikationen per E-Mail/Fax.
- sicherzustellen, dass Ihr Computer (einschließlich Laptop und Monitor, falls einsehbar für andere) jederzeit sicher ist.
- sicherzustellen, dass Ihre Unterlagen angemessen als vertrauliche und geschützte Informationen gekennzeichnet sind und/oder Vertraulichkeitserklärungen enthalten.

## Bei Bekanntmachung von vertraulichen Informationen

Eine unbefugte Bekanntmachung von vertraulichen Informationen, gleich ob dies absichtlich oder versehentlich erfolgt ist oder dies vermutet wird, muss umgehend der Rechtsabteilung gemeldet werden.

## Geschäftsunterlagen und Unternehmensmitteilungen

Jeder von uns ist für die Integrität der von uns erstellten Geschäftsunterlagen und Unternehmensmitteilungen verantwortlich. Falsche oder irreführende Buchungen und Eintragungen in den Geschäftsbüchern oder -unterlagen des Unternehmens sind strengstens untersagt. Alle Unterlagen – u. a. auch solche, die sich auf Produkterprobungen und die Produktqualität, die Produktion, das Marketing, den Vertrieb, Geschäftsreisen und Bewirtung, den Einkauf und die Finanzen (die im nächsten Abschnitt näher erläutert werden) beziehen – müssen korrekt und vollständig sein.

Wenn Sie sich bezüglich der Richtigkeit von Informationen in einer Unterlage des Unternehmens nicht sicher sind, fragen Sie nach. Sie sollten sich niemals durch Ihr Schweigen in eine Lage bringen, in der Sie für eine falsche Unterlage verantwortlich werden.

Unterlagen müssen für bestimmte Zeiträume und in der durch die Unternehmensrichtlinie zur Aufbewahrung von Unterlagen vorgeschriebenen Weise aufbewahrt werden. Die unzulässige Vernichtung oder Abänderung von Unterlagen kann sich in vielfacher Weise nachteilig für das Unternehmen auswirken. In manchen Fällen kann dies sogar als strafbare Handlung gelten.

Es ist wichtig, zu beachten, dass Aktennotizen, Vermerke, E-Mail- und Voice-Mail-Nachrichten und selbst Gespräche Bestandteile der Unterlagen des Unternehmens werden können. Sie sollten daher immer bestrebt sein, Ihre Mitteilungen unmissverständlich und mit der gebührenden Professionalität zu formulieren, damit diese zu einem späteren Zeitpunkt, z. B. wenn Sie vor Gericht vorgetragen oder in einer Zeitung erscheinen, nicht falsch ausgelegt werden können. Unter keinen Umständen dürfen diese Systeme zur Versendung von anstößigen, verleumderischen, drohenden, unlauteren, ungesetzmäßigen oder anderweitig unzulässigen Mitteilungen oder für Zwecke benutzt werden, die von den Geschäftszwecken des Unternehmens abweichen.

## Buchhaltungs- und Finanzunterlagen und Kontrollen

Die Aktionäre, die Vorstandsmitglieder und die Geschäftsleitung haben ein Recht auf Bilanzen, die die finanzielle Lage und das operative Ergebnis des Unternehmens in fairer Weise darstellen. Darüber hinaus zieht die Falschdarstellung von Finanzergebnissen schwerwiegende straf- und zivilrechtliche Folgen für das Unternehmen nach sich, wie auch persönliche strafrechtliche Haftung für Mitarbeiter. Ingersoll Rand hat sich dazu verpflichtet, in den Berichten und Unterlagen, die bei der U.S.-Börsenaufsichtsbehörde (Securities and Exchange Commission; kurz: SEC) und bei anderen zuständigen Aufsichtsbehörden eingereicht oder vorgelegt werden, und in sonstigen öffentlichen Mitteilungen vollständige, faire, genaue und zeitgerechte Informationen auszuweisen.

Die Unterlagen und Geschäftsbücher des Unternehmens müssen, je nach Fall, gemäß den U.S.-GAAP (Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung und Bilanzierung in den USA) und den IFRS (internationale Rechnungslegungsvorschriften) geführt werden. Darüber hinaus müssen sie in jeder Hinsicht korrekt und vollständig sein. In den Geschäftsbüchern und -unterlagen des Unternehmens (einschließlich u. a. Spesenabrechnungen) dürfen keine falschen oder irreführenden Eintragungen vorgenommen werden. Um Fehlerfreiheit zu gewährleisten, müssen die Informationen immer zeitgerecht eingetragen werden. Es dürfen keine Zahlungen im Namen des Unternehmens genehmigt oder geleistet werden mit dem Ziel oder Verständnis, dass ein beliebiger Teil dieser Zahlung zu illegalen oder unrechten oder irgendeinen anderen Zweck verwendet wird als dem, der in den Unterlagen beschrieben ist, welche der Zahlung zu Grunde liegen. Es dürfen keine geheimen oder verdeckten Gelder oder Aktiva gleich für welchen Zweck eingerichtet oder unterhalten werden.

Das Unternehmen hat sich zu einem System unternehmensinterner Kontrollen verpflichtet, das (i) ausreichend Sicherheit dafür bietet, dass Transaktionen gemäß der Genehmigung der Geschäftsführung und gemäß den Unternehmensrichtlinien ausgeführt und verbucht werden, (ii) die Erstellung von zuverlässigen Bilanzen gestattet und (iii) insgesamt eine finanzielle Überwachung sichert. Mitarbeiter dürfen in keinem Fall die internen und externen Wirtschaftsprüfer des Unternehmens durch falsche, unvollständige oder ausweichende Informationen irreführen.

## Wesentliche Punkte

### Geschäftsunterlagen und Unternehmensmitteilungen

- ▶ Stellen Sie sicher, dass sämtliche Unterlagen richtig und in keiner Weise irreführend sind.
- ▶ Jeder Mitarbeiter ist verantwortlich für seine Mitteilungen und sollte daher sämtliche Kommunikationen des Unternehmens schriftlich wie mündlich in angemessener Art und Weise verfassen bzw. formulieren.

Die Richtlinien und Verfahren des Unternehmens für die Rechnungsführung und die Normen für unternehmensinterne Kontrollen sind im Handbuch zu Finanzkontrollen und Richtlinien der Rechnungsführung von Ingersoll Rand (Financial Control and Accounting Policies; kurz: FICAP) dargelegt. Diese Richtlinien können der Intranetseite My Ingersoll Rand entnommen werden.

## Fragen und Antworten

**F: Ich weiß, dass für Bedarfsanforderungen, die einen Betrag von 50.000 USD überschreiten, zusätzliche Genehmigungen eingeholt werden müssen. Mein Manager hat mich jedoch angewiesen, die Anträge in mehrere Teile aufzuteilen, um den Betrag von 50.000 USD nicht zu überschreiten und die Antragstellung für Kapitalausgaben zu vermeiden (Capital Expense Request; kurz: CER). Eine Freigabe abzuwarten, würde zu lange dauern, und wir gehen davon aus, dass unser Antrag ohnehin genehmigt wird. Verstoßen wir hierdurch gegen unsere Grundsätze?**

A: Ja. Die Einholung von ordnungsgemäßen Genehmigungen für Bedarfsanforderungen ist ein wichtiger Bestandteil der Finanzkontrolle. Wenn Sie vorsätzlich Bedarfsanforderungen separat einreichen, um Genehmigungsstufen zu umgehen, verstoßen Sie gegen die Bestimmungen der Grundsätze für korrektes Geschäftsverhalten sowie gegen die Bestimmungen der Richtlinien zu Finanzkontrollen und Rechnungsführung von Ingersoll Rand (FICAP) und/oder gegen die Normen für unternehmensinterne Kontrolle (Standards of Internal Control).

**F: Die Ware ist lieferbereit, allerdings hat uns der Kunde nun mitgeteilt, dass er die Lieferung noch nicht empfangen könne, und mich gebeten, sie für zwei weitere Wochen zurückzuhalten. Der Auftrag wurde bereits von uns fakturiert. Können wir den Umsatz trotzdem verbuchen, auch wenn noch keine Lieferung erfolgt ist? Muss ich eine Versicherung abschließen für den Fall, dass die Ware in unserer Verwahrung zu Schaden kommt?**

A: Das Verbuchen von Umsatz in Fällen, in denen Waren nach Fakturierung verwahrt werden, ist in nahezu allen Fällen untersagt, da wir den Umsatz aus einem Verkauf erst dann verbuchen können, wenn die Gefahrtragung auf den Kunden übergegangen ist. Ein solcher Risikoübergang umfasst den Versand oder die Lieferung des Produkts gemäß den Vertragsbedingungen. Darüber hinaus würde der Abschluss einer Versicherung in dieser Situation nicht mit unserer Globalen Risikomanagement-Richtlinie (Global Risk Management Policy) übereinstimmen. Wenn Sie zusätzliche Hilfestellung hierzu benötigen, konsultieren Sie unsere Richtlinien für Finanzkontrolle und Rechnungsführung (FICAP) oder wenden Sie sich an die Abteilung Corporate Controlling.

## Pflichten von allen Mitarbeitern, deren Aufgabenbereich das Finanz- oder Rechnungswesen umfaßt

Alle Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich das Finanz- oder Rechnungswesen umfasst, müssen selbstverständlich den allgemeinen Bestimmungen dieser Grundsätze für korrektes Geschäftsverhalten nachkommen. Außerdem unterliegen diese Mitarbeiter besonderen Verpflichtungen, die sich aus ihrer Position ergeben. So müssen sie beispielsweise:

- in Bezug auf das Finanz- und Rechnungswesen betreffende Gesetze, Durchführungsbestimmungen und standesrechtliche Richtlinien stets auf dem neuesten Stand bleiben und ihre Aufgaben dementsprechend verrichten und bei Bedarf entsprechenden fachlichen Rat einholen.
- auf potenzielle Verstöße gegen die Richtlinien des Unternehmens oder die Gesetze achten, die durch Finanzdaten und Kenntnis des Geschäftsbetriebs offensichtlich werden, und diese entsprechend melden.
- sämtliche Informationen, gleich ob von Vorteil oder Nachteil, wie gesetzlich und in der Unternehmensrichtlinie vorgesehen kommunizieren.
- Unterlagen in Übereinstimmung mit der Unternehmensrichtlinie zur Aufbewahrung von Unterlagen aufbewahren.
- umgehend jegliche Art von Druck seitens des Managements im Hinblick auf buchhalterische Beurteilungen und Schätzungen zwecks unangebrachter Einflussnahme auf dargelegte Finanzergebnisse melden.

## Zusätzliche Pflichten der Finanzleitung

Die Finanzleitung muss außerdem:

- sicherstellen, dass das Personal des Finanz- und Rechnungswesens über den entsprechenden fachlichen Wissensstand und die Ressourcen verfügt, um operative Ziele zu erreichen und professionelle Standards zu wahren.
- jegliche Art von Druck auf das Personal des Rechnungswesens im Hinblick auf buchhalterische Beurteilungen und Schätzungen zwecks unangebrachter Einflussnahme auf gemeldete Finanzergebnisse verhindern und feststellen.
- alle sonstigen notwendigen Schritte einleiten, um sicherzustellen, dass die Berichte und sonstigen Unterlagen, die bei der U.S.-Börsenaufsichtsbehörde (Securities and Exchange Commission; kurz: SEC) und anderen Aufsichtsbehörden eingereicht werden, und alle anderen, das Rechnungs- und Finanzwesen betreffende Mitteilungen des Unternehmens in jeder Hinsicht genau und vollständig sind.

Achten Sie auf:

- Finanzunterlagen, die die Art des Geschäftsvorgangs nicht exakt wiedergeben bzw. die mit der zugrunde liegenden Leistung nicht übereinstimmen.
- Ausübung von Druck, um falsche Bilanzergebnisse zu erstellen.
- Bestrebungen, allgemeine Prüfungs- und Kontrollverfahren zu umgehen.
- Versäumnisse, die erforderlichen Prüfungen der Finanzpraxis, -unterlagen und -ergebnisse durchzuführen.
- Kapital, das nicht berichtet wurde, oder Aktiva bzw. Passiva, die nicht verbucht wurden.
- Schätzungen oder Rückstellungen, die weder durch Tatsachen noch durch entsprechende Dokumentation unterstützt werden.

## Respektieren der Ressourcen des Unternehmens

Die effiziente und zweckdienliche Nutzung der Ressourcen des Unternehmens ist für unseren Erfolg von großer Bedeutung. Wir müssen daher bei der Nutzung von Ingersoll Rand Eigentum bestes Urteilsvermögen und Umsicht walten lassen.

Jeder Einzelne von uns ist für den Schutz der Vermögenswerte des Unternehmens verantwortlich. Sie sollten sie daher niemals ohne die entsprechende Genehmigung ausleihen oder von den Geschäftsräumen entfernen und immer darauf achten, ihren Wert nicht zu mindern und sie nicht in einer Art und Weise verwenden, die dem Ansehen des Unternehmens schaden könnte.

Durch den Zugang zu Computer-, Telefon-, Voice-Mail-, E-Mail- und sonstigen Systemen und Netzwerken, die dem Unternehmen gehören bzw. von ihm betrieben werden, ergeben sich Verpflichtungen und rechtliche Pflichten. Die Nutzung dieser Ressourcen für persönliche Zwecke muss auf ein Minimum beschränkt werden und darf niemals:

- Ihre Arbeitsleistung oder die Arbeitsleistung von anderen Mitarbeitern beeinträchtigen.
- zur Unterstützung rechtswidriger Zwecke verwendet werden oder sich störend oder beleidigend auf andere auswirken.

Des Weiteren müssen Sie geistiges Eigentum, Eigentum von Daten, Systemsicherheitsmechanismen, Recht auf Datenschutz und Belästigungs- und Störungsfreiheit respektieren.

Alle Daten sind und bleiben Eigentum des Unternehmens. Um die Einhaltung dieser und anderer Bestimmungen der Grundsätze zu gewährleisten, behält sich das Unternehmen im gesetzlich zulässigen Rahmen das Recht vor, sämtliches Eigentum des Unternehmens, u. a. E-Mail, Voice-Mail, Büroräume und Schreibtische, jederzeit mit oder ohne Vorankündigung zu durchsuchen. Sofern nicht anderweitig in lokalen Datenschutzregelungen angeordnet, haben Mitarbeiter keinen Anspruch auf Privatsphäre, wenn sie Ressourcen des Unternehmens nutzen.

### Wesentliche Punkte

#### Respektieren der Ressourcen des Unternehmens

Bei der Benutzung der Netzwerk- oder Computeranlagen des Unternehmens sind folgende Richtlinien zu beachten:

- ▶ Die Nutzung darf sich nicht störend oder negativ auf Ihre oder die Arbeitsleistung eines anderen Mitarbeiters auswirken.
- ▶ Benutzen Sie das Betriebsvermögen von Ingersoll Rand nicht zur Unterstützung eigener Geschäfte, beratender Tätigkeiten oder ähnlicher privater Unternehmen oder zur Unterstützung der Geschäfte von anderen Unternehmen oder Firmen.
- ▶ Benutzen Sie das Betriebsvermögen des Unternehmens nicht in einer Weise, die sich störend oder beleidigend auf andere auswirkt (z.B., pornografisches Material oder diskriminierende, verabscheuungswürdiges oder drohendes Material).

## Fragen und Antworten

**F: Zuweilen sendet mir ein Freund, der nicht für das Unternehmen tätig ist, Witze an meine Ingersoll Rand-E-Mail-Adresse, die rassistisch oder sexuell orientiert sind. Ich habe ihn aber nicht darum gebeten, mir diese Witze zu senden. Wird hierdurch gegen unsere Grundsätze verstoßen?**

A: Auch wenn Sie die Übermittlung der Witze nicht erbeten haben, sollten Sie Ihrem Freund auf jeden Fall mitteilen, dies künftig zu unterlassen. Sie müssen ebenfalls wissen, dass Sie mit dem Speichern, Weiterleiten oder Veröffentlichen von E-Mails mit anstößigem oder verleumderischem Inhalt unsere Computersysteme missbrauchen und gegen die Grundsätze verstoßen. Treffen Sie alle Vorkehrungen zur Kontrolle und Überwachung Ihrer E-Mails und löschen Sie alle solche E-Mails und Anhänge. Machen Sie sich mit unseren Richtlinien zur Nutzung von Computern, E-Mails und das Internet vertraut und befolgen Sie diese. Nehmen Sie ebenfalls zur Kenntnis, dass Mitarbeiter in Verbindung mit der Nutzung von Ressourcen des Unternehmens, wie bspw. Computer und Telefone, keinen Anspruch auf Schutz der Privatsphäre genießen, sofern dies nicht durch lokale Datenschutzregelungen beschränkt ist.

**F: Mir ist aufgefallen, dass manche „E-Mail-Signaturen“ von Mitarbeitern Zitate, literarische Quellen und Grafiken enthalten. Ist das zulässig?**

A: Nein. Das Versenden von E-Mails mag zwar eine äußerst praktische und bequeme Art der Kommunikation sein, sollte aber gleich den Aktennotizen oder Schreiben, die Sie verfassen, als Geschäftsunterlage betrachtet werden. Sie sollten nur solche „E-Mail-Signaturen“ verwenden, die von der Corporate Brand-Zentralstelle (Corporate Brand Center) genehmigt wurden. Konsultieren Sie bitte die Intranetseite *My Ingersoll Rand* für geeignete E-Mail-Signaturen für Ihren Geschäftsbereich.

## Urheberrechte, geistiges Eigentum und Software

Wir müssen die Gesetze zum Schutz von Urheber- und geistigen Eigentumsrechten respektieren und die Bedingungen von Softwarelizenzvereinbarungen einhalten, denen das Unternehmen zugestimmt hat. Laut Urheberrechtsschutzgesetzen ist die Vervielfältigung, die Erstellung von Ableitungen, die öffentliche Verteilung, die öffentliche Vorführung oder die öffentliche Darbietung von urheberrechtlich geschützten Werken verboten. Urheberrechtlich geschützte Werke umfassen u. a. Bücher, Journale, Magazine, Fotografien, grafische Darstellungen, Gemälde, Skulpturen, Ton- und Videoaufzeichnungen, Filme und Software. Daher sollten Aktivitäten, wie das Kopieren eines Zeitungsartikels oder das Scannen von Techniknormen nur dann vorgenommen werden, wenn zuvor überprüft wurde, dass hierdurch keine Urheberrechtsschutzgesetze verletzt werden oder dass eine solche Handlung durch eine Lizenzvereinbarung abgedeckt ist, der das Unternehmen zugestimmt hat.

Die Nutzung von Software durch Mitarbeiter des Unternehmens ist häufig an die Bedingungen einer Softwarelizenzvereinbarung geknüpft. Solche Bedingungen können die Anzahl von Softwarekopien beschränken, die von dem Unternehmen genutzt werden kann, sowie die Art und Weise, wie solche Kopien verteilt werden. Sollten Sie nicht sicher sein, ob eine Handlung gegen Urheberrechtsschutzgesetze verstößt, oder Hilfestellung zu den Bedingungen einer Softwarelizenzvereinbarung benötigen, wenden Sie sich an die Rechtsabteilung.

# Verpflichtung gegenüber dem Markt

## Insiderinformationen und Wertpapieranlagen

Da die Ingersoll Rand-Stammaktien an der Börse gehandelt werden, ist den Mitarbeitern und deren Familien der Handel und die Empfehlung des Handels mit Ingersoll Rand-Aktien, -Optionen oder -Optionsscheinen untersagt, wenn sie über „wesentliche Insiderinformationen“ über das Unternehmen verfügen. Wesentliche Insiderinformationen sind nicht öffentlich bekannte Informationen über Ingersoll Rand, die ein vernünftig denkender Anleger bei einer Entscheidung über den Kauf, den Verkauf oder das Halten von Aktien dieses Unternehmens als wichtig erachten würde. Hierzu gehören beispielsweise nicht öffentlich bekannte Ertragsinformationen, Änderung des Dividendensatzes, wesentlicher Geschäftszuwachs oder -abgang, Übernahmeangebote oder wichtige Verhandlungen über Akquisitionen oder Veräußerungen. Darüber hinaus ist der Insiderhandel oder der empfohlene Handel mit Wertpapieren anderer Firmen (z. B. einer Firma, mit der Ingersoll Rand eine Geschäftsbeziehung unterhält) bei Kenntnis von wesentlichen Insiderinformationen auch nach den Wertpapiergesetzen untersagt.

Die Preisgabe von nicht öffentlich bekannten, wesentlichen Informationen, das Handeln auf diese Informationen hin oder die Empfehlung an Dritte, auf diese Informationen hin zu handeln, verstoßen gegen die Gesetzesvorschriften zum Insiderhandel.

Für Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und leitende Sektor- und Finanzangestellte gelten besondere Vorschriften und Einschränkungen. Sie sind dafür verantwortlich, sich mit diesen Vorschriften vertraut zu machen und sie zu befolgen.

Zur Vermeidung von Insiderhandel:

- Kaufen, verkaufen oder wandeln Sie keine Ingersoll Rand-Aktien, -Optionen oder -Optionsscheine um, wenn Sie über wesentliche Insiderinformationen über Ingersoll Rand verfügen.
- Übertragen Sie keine Kontoguthaben oder ändern Sie bei Investitionen in Ingersoll Rand-Aktien über einen Investitionsplan des Unternehmens keine Repartierungen oder Anlagenanweisungen, wenn Sie über wesentliche Insiderinformationen über Ingersoll Rand verfügen.
- Betreiben Sie keinen kurzfristigen, spekulativen Handel mit Ingersoll Rand-Aktien, einschließlich u. a. „Baissespekulationen“.
- Geben Sie keine wesentlichen Insiderinformationen über Ingersoll Rand an Freunde, Verwandte oder sonstige Personen weiter. Die Weitergabe von wesentlichen Insiderinformationen kann für Sie eine straf- oder zivilrechtliche Verfolgung aufgrund von Verstößen gegen die Wertpapiergesetze nach sich ziehen.
- Empfehlen Sie weder Freunden, Verwandten noch sonstigen Personen den Handel mit Ingersoll Rand-Aktien oder -Optionen, wenn Sie über wesentliche Insiderinformationen über Ingersoll Rand verfügen.
- Erörtern Sie keine wesentlichen Insiderinformationen mit Arbeitskollegen, außer in dem für die Verrichtung Ihrer Arbeit notwendigen Umfang. Achten Sie dabei darauf, dass niemand mithört.

## WEITERE INFORMATIONEN

Sämtliche Fragen, die Sie in Bezug auf die Anwendbarkeit von Wertpapiergesetzen auf unsere Geschäftspraxis haben, sollten umgehend an die Rechtsabteilung gerichtet werden.

## Mitteilungen an die Presse, Anleger und die Öffentlichkeit

Die Wertpapiergesetze schreiben die faire öffentliche Bekanntgabe von Informationen über börsengehandelte Unternehmen wie Ingersoll Rand vor. Ein Verstoß gegen diese Anforderungen kann für die Unternehmen und beteiligten Personen schwerwiegende Sanktionen nach sich ziehen. Aus anderen rechtlichen und das Ansehen betreffenden Gründen muss daher bei der Übermittlung von Informationen über das Unternehmen an Dritte besondere Sorgfalt gebracht werden.

### Wesentliche Punkte

#### Mitteilungen an die Presse, Anleger und die Öffentlichkeit

- ▶ Wertpapiergesetze schreiben die faire öffentliche Bekanntgabe von Informationen zu börsengehandelten Unternehmen wie Ingersoll Rand vor.
- ▶ Anfragen für Interviews, Kommentare oder sonstige Informationen seitens der Presse, Wertpapieranalysten, Investoren oder anderer Dritter müssen an die Kommunikationsabteilung des Unternehmens (Corporate Communications) verwiesen werden.

Bei dieser Art von Kontakten kann es sich um Ersuchen der Presse, Wertpapieranalysten oder anderer Personen um Informationen über die Gewinne des Unternehmens oder sonstige finanzielle Angelegenheiten, neue Produkte, Verfahren oder Strategien sowie mögliche personelle Änderungen im Management, Fusionen, Akquisitionen oder andere wesentliche Geschäftsereignisse im Unternehmen handeln. Die Kommunikationsabteilung des Unternehmens gewährleistet, dass Ersuchen um Informationen von Dritten ordnungsgemäß und einheitlich gehandhabt werden. Wenn Vertreter der Presse, Wertpapieranalysten, Anleger oder andere Dritte an Sie herantreten und um ein Interview, Kommentare oder sonstige Informationen bitten, müssen Sie diese Personen an die Kommunikationsabteilung des Unternehmens verweisen.

## Wettbewerbs- und Kartellrecht

Lauterer Wettbewerb ist das Grundprinzip unseres Systems der freien Marktwirtschaft. Der Sinn und Zweck von Wettbewerbs- und Kartellrecht, auch als Antitrust-, Monopol- oder Gesetze gegen den unlauteren Wettbewerb bekannt, ist der Schutz des Systems offener Märkte. Das Unternehmen wird sich weder an Aktivitäten beteiligen, die den Handel unerlaubterweise einschränken oder unlauteres Geschäftsgebaren oder Verdrängungswettbewerb darstellen, noch diese unterstützen. Es ist notwendig, dass das Unternehmen und seine Mitarbeiter das Wettbewerbs- und Kartellrecht aller Länder beachten, in denen sie geschäftstätig sind. Darüber hinaus müssen das Unternehmen und seine Mitarbeiter von jeglicher Art von Aktivitäten absehen, die u. U. einen Verstoß darstellen oder den Anschein eines vorsätzlichen Verstoßes gegen die Wettbewerbs- und Kartellrecht haben.

Die Wettbewerbs- und Kartellrecht sind komplex und Verstöße werden mit schwerwiegenden Sanktionen sowohl gegen die Unternehmen als auch die beteiligten Personen geahndet. Obwohl es unter den Wettbewerbs- und Kartellrecht verschiedener Länder Unterschiede gibt, ist im Allgemeinen die gleich Art von Verhalten untersagt. Zu den Aktivitäten, die eindeutig als Gesetzesverstöße gelten, gehören u. a. Vereinbarungen mit Konkurrenzunternehmen über:

- Preisabsprachen oder Festlegung von Verkaufsbedingungen für konkurrierende Produkte oder Dienstleistungen.
- Aufteilung oder Zuteilung von Kunden, Geboten, Märkten oder Vertriebsgebieten für konkurrierende Produkte oder Dienstleistungen.
- Kauf- oder Verkaufsverweigerung für bestimmte Zulieferer bzw. Käufer.
- Austausch von nicht öffentlich bekannten Verkaufs- oder Preisinformationen.

Bei unzulässigen Vereinbarungen kann es sich nicht nur um ausdrückliche Verpflichtungen handeln, sondern auch um formlose Übereinkommen. Solche Übereinkommen können manchmal schon allein aus den Handlungen von Konkurrenzunternehmen gefolgert werden, darunter auch Unterhaltungen mit Konkurrenzunternehmen über die oben genannten Themen. Folglich sollten Mitarbeiter die oben beschriebenen Aktivitäten oder andere Angelegenheiten, die als Aufruf zur unerlaubten Einschränkung oder Beschränkung des Wettbewerbs ausgelegt werden könnten, niemals mit Konkurrenzunternehmen erörtern.

Darüber hinaus müssen Beziehungen mit Vertriebsunternehmen und anderen Kunden, gleich ob diese in schriftlichen Vereinbarungen bzw. Übereinkünften oder anderweitig festgelegt sind, eine Verpflichtung zu lauterem Handelsgebaren und zur Einhaltung anwendbarer Gesetze beinhalten.

## WEITERE INFORMATIONEN

Weitere Hinweise zu diesem Themenbereich liefert der Leitfaden von Ingersoll Rand zur Einhaltung von U.S.- Antitrust- und europäischen Wettbewerbsgesetzen. Sie sollten immer Rücksprache mit der Rechtsabteilung halten, wenn Sie Informationen zu bedenklichen Tätigkeiten erhalten oder sich nicht sicher sind, ob die in Erwägung gezogenen Tätigkeiten unter das Wettbewerbsrecht fallen.

## Marketing und damit verbundene Tätigkeiten

Sämtliche Marketing-, Verkaufs-, Werbe- und verkaufsfördernde Tätigkeiten müssen in jeder Hinsicht ehrlich sein. Wir werden keine falschen oder irreführenden Angaben über unsere Produkte oder Dienstleistungen bzw. die Produkte und Dienstleistungen unserer Konkurrenz machen. Vergleichbare Werbung muss vorab von dem für Ihren Geschäftsbereich zuständigen Juristen genehmigt werden.

## Produkt- und Dienstleistungsqualität

Für den fortgesetzten Erfolg unseres Unternehmens ist es äußerst wichtig, dass unsere Produkte und Dienstleistungen höchste Qualitätsnormen bewahren. Daher dürfen wir niemals hinsichtlich der von Regierungsseite oder dem Unternehmen vorgegebenen Qualitätsnormen Kompromisse eingehen.

Wir müssen sicherstellen, dass sämtliche Qualitätsfragen betreffenden Unterlagen korrekt und vollständig sind. Alle Probleme oder Bedenken hinsichtlich der Produktqualität müssen umgehend gemäß dem entsprechenden Verfahren gemeldet werden.

## Wesentliche Punkte

### Produkt- und Dienstleistungsqualität

- ▶ Machen Sie sich mit allen anwendbaren Herstellungs- und Dienstleistungsnormen vertraut und befolgen Sie diese.
- ▶ Befolgen Sie die für die Aufbewahrung, die Handhabung und den Versand von Produkten geltenden Verfahren.
- ▶ Melden Sie alle Anliegen hinsichtlich der Qualität.

## Fragen und Antworten

**F: Mein Vorgesetzter hat mir mitgeteilt, dass wir mit den Lieferungen eines wichtigen Vertrages im Rückstand sind und alles Erdenkliche dafür tun müssen, dass das Produkt zum Monatsende geliefert wird. Ich befürchte, dass unsere üblichen Qualitätsnormen umgangen werden, um die Lieferanforderungen zu erfüllen. Wie soll ich mich verhalten?**

A: Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, um seine Anweisungen klarzustellen, und teilen Sie ihm Ihre Bedenken mit. Sollte Sie dieses Gespräch nicht zufriedenstellen, wenden Sie sich an die Personalabteilung oder die Geschäftsethik-Helpline. Ingersoll Rand genießt eine hohe Reputation für Qualität und wir werden unsere Qualitätsnormen unter keinen Umständen herabsetzen, um Fristen einzuhalten. Jeder Mitarbeiter ist persönlich dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass wir weiterhin die Qualitätskriterien von Ingersoll Rand erfüllen können.

## Sonstige Anforderungen im Bereich der Kundenbetreuung

Unsere Kontakte mit Kunden müssen in jeder Hinsicht professionell sein. Wenn wir uns in den Einrichtungen/auf dem Betriebsgelände des Kunden befinden, müssen wir uns über Vorschriften und anwendbare Praktiken des Kunden informieren und diese befolgen. Wir müssen im Umgang mit dem von uns erwarteten Eigentum des Kunden größte Sorgfalt walten lassen, und es ist zwingend notwendig, dass berechnete Arbeitszeit und andere dem Kunden in Rechnung gestellte Beträge korrekt sind. Um Fehlerfreiheit zu gewährleisten, sollten Arbeitszeitanzeige täglich ausgefüllt werden.

## Einholung von Informationen über die Konkurrenz

Die Einholung von Informationen über Konkurrenz- und andere Unternehmen gehört zur üblichen Geschäftspraxis. Allerdings gibt es Einschränkungen, wie diese Informationen eingeholt und genutzt werden dürfen, insbesondere, wenn es sich um vertrauliche Informationen handelt. Ein Mitarbeiter darf unter keinen Umständen zur Einholung von Wettbewerbsinformationen unzulässige Mittel einsetzen.

Es ist für Mitarbeiter oder Vertreter des Unternehmens unzulässig, durch Falschdarstellungen, Bestechung oder unerlaubtes Betreten (u. a. unbefugter Zugriff auf ein Computernetz) Informationen über ein Konkurrenzunternehmen anzufordern, zu erhalten oder zu besitzen. Des Weiteren werden wir keine ehemaligen Mitarbeiter von Konkurrenzunternehmen einstellen, um in den Besitz von vertraulichen Informationen zu gelangen. Wenn ein Mitarbeiter bei der Einstellung im Unternehmen über vertrauliche Informationen über Dritte verfügt, darf er dies weder mitteilen oder noch hiervon Gebrauch machen.

## Auslandsgeschäfte

Als multinationaler Konzern zählen zu den Abnehmern der Produkte von Ingersoll Rand private Organisationen und Regierungen auf der ganzen Welt. Das Unternehmen ist in der Tat stolz auf seinen Platz an der vordersten Front im globalen Wettbewerb. Mitarbeiter müssen jedoch über die für Auslandsgeschäfte geltenden Gesetze informiert sein.

## Wesentliche Punkte

### Informationen über die Konkurrenz

- ▶ Setzen Sie zur Einholung von Informationen über die Konkurrenz keine unzulässigen Mittel ein bzw. gebrauchen Sie keine vertraulichen Informationen aus unzulässigen Quellen.
- ▶ Es ist Mitarbeitern nicht erlaubt, vertrauliche Informationen aus vorherigen Arbeitsverhältnissen zu nutzen.

## Wesentliche Punkte

### Fragwürdige oder unzulässige Zahlungen

- ▶ Bestechungsgelder, Schmiergelder und andere unzulässige Zahlungen sind strengstens untersagt, selbst dann, wenn keine Regierungsbeamte involviert sind.
- ▶ Achten Sie auf ungewöhnliche Zahlungsmethoden, die u. U. Dritte unterstützen, gesetzliche Pflichten zu umgehen.

## Fragwürdige oder unzulässige Zahlungen

Das Unternehmen verbietet die Zahlung von Schmier-, Bestechungs- und sonstigen unlauteren Geldern, die entweder direkt oder indirekt an eine Person oder eine Organisation erfolgen, wie z. B. Regierungsbeamte, politische Parteien, Kunden, Vertriebsunternehmen, Vertreter oder Privatpersonen. In gleicher Weise ist auch die Entgegennahme von Schmier- oder Bestechungsgeldern oder sonstigen unzulässigen Zahlungen untersagt. „Unzulässige Zahlungen“ umfasst Geldbeträge als auch Wertgegenstände. Die Ausstellung von höheren Rechnungen und andere unzulässige Zahlungsmethoden, die einen Kunden, Vertreter oder Vertriebshändler dabei unterstützen, Steuern zu hinterziehen oder die Devisenkontrollgesetze eines Landes zu umgehen, sind ebenfalls untersagt und stellen einen Verstoß gegen diese Grundsätze dar.

Dieses Verbot des Unternehmens von unzulässigen Zahlungen gilt überall dort, wo wir geschäftstätig sind. Die Leistung von so genannten „fragwürdigen“ oder „unzulässigen“ Zahlungen ist niemals und nirgendwo zulässig und ist nicht mit unseren Geschäftsgepflogenheiten vertretbar.

## Antikorruption und Bestechung

Der Foreign Corrupt Practices Act (kurz: FCPA; U.S.-Gesetz gegen Korruption im Ausland) und die Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption aller Ländern, in denen das Unternehmen geschäftstätig ist, verbieten die Leistung von korrupten „Zahlungen“ an Regierungsbeamte und Angestellte von Unternehmen im Staatseigentum oder unter staatlicher Kontrolle, um ein Geschäft abzuschließen, zu sichern oder einen unzulässigen Geschäftsvorteil zu erzielen. „Zahlungen“ umfassen dabei nicht nur Geldbeträge oder Geschenke, sondern auch Wertgegenstände jeglicher Art. „Regierungsbeamte“ können Angestellte eines Geschäftsbetriebs oder Unternehmens sein, der bzw. das sich im Teilbesitz einer Regierungsstelle befindet bzw. von dieser kontrolliert wird.

Die Gesetze in diesem Bereich sind äußerst komplex und Sie sollten mit dem FCPA und dem Handbuch für Antibestechungsrichtlinien (Anti-Bribery Policy Manual) vertraut sein. Auf die folgende Bereiche sollte besonders geachtet werden:

**Due Diligence:** Die Gesetze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung untersagen jedwede unzulässige Zahlung seitens dritter Parteien. Dies bedeutet, dass Ingersoll Rand auch für unzulässige Zahlungen seitens unserer Geschäftspartner haftbar ist. Dritte Parteien können z. B. Vertriebsunternehmen, Vertragshändler, Vertreter, Berater, Spediteure und Anwaltskanzleien sein. Mitarbeiter müssen die erforderliche Due Diligence-Prüfung einer dritten Partei wie in dem FCPA und dem Handbuch für Antibestechungsrichtlinien (Anti-Bribery Policy Manual) vorgesehen durchführen, bevor Sie irgendeinen Vertrag mit einem Vertriebsunternehmen, Händler oder Vertreter schließen oder irgendeine dritte Partei beauftragen, und bei der Bezahlung von solchen Parteien die entsprechenden Genehmigungs- und Kontrollverfahren einhalten.

**Ordnungsgemäße Führung von Geschäftsbüchern und -unterlagen:** Nach dem FCPA (U.S.-Gesetz gegen Korruption im Ausland) sind Ingersoll Rand und alle seine Tochtergesellschaften neben der ordnungsgemäßen Führung von Geschäftsbüchern und -unterlagen ebenfalls dazu verpflichtet, dass sämtliche Zahlungen an Regierungsbeamte und -angestellte ehrlich ausgewiesen sind und nicht für rechtswidrige Zwecke verwendet werden.

**Kundenbesuche:** Der FCPA stellt spezifische Auflagen, die bei Einladungen von Regierungsbeamten oder -angestellten und hiermit verbundenen, von Ingersoll Rand bezahlten Reisekosten eingehalten werden müssen. Hierzu zählen sämtliche Besuche von Werken, Einrichtungen oder Veranstaltungen von Ingersoll Rand. Anlässe für solche Besuche können z. B. Produktdemonstrationen, Werkskontrollen, Schulungen und Tests von Ausrüstungen im Beisein sein. Dabei muss den in den Richtlinien zu Reisen, Bewirtung und zugehörige Kosten von ausländischen Regierungsbeamten und Mitarbeitern von Unternehmen im Staatseigentum (Guidelines on Travel, Hospitality and Related Expenses of Foreign Government Officials and Employees of State-Owned Enterprises) dargelegten Verfahren Folge geleistet werden.

**Gefälligkeitszahlungen:** Gefälligkeitszahlungen sind Zahlungen von kleineren Geldbeträgen an Beamte, um sie zu veranlassen, ihren Aufgaben und Pflichten im Rahmen von routinemäßigen, ermessensunabhängigen Verwaltungsverfahren nachzukommen, wie bspw. Postzustellung, Terminierung von Inspektionen oder Zollabfertigung. Ingersoll Rand gestattet keine solchen Gefälligkeitszahlungen. Ingersoll Rand erkennt an, dass alle Zahlungen dieser Art in allen Ländern unzulässig sind, in denen Ingersoll Rand geschäftstätig ist, auch in solchen Ländern, in denen Gefälligkeitszahlungen allgemein üblich sind.

**Bestechung im geschäftlichen Verkehr:** Neben dem FCPA ist das Anbieten von Bestechungen gleich welcher Art und gleich für welche Person auch durch die Gesetze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung der Länder untersagt, in denen das Unternehmen geschäftstätig ist, auch dann, wenn keine Regierungsbeamte involviert sind. Anders gesagt, wird gegen diese Grundsätze und das Gesetz dann verstoßen, wenn eine Bestechung gleich welcher Art, direkt oder indirekt von einer Person angeboten oder verlangt wird.

Achten Sie auf:

- Kunden, die nur zögernd vollständige oder falsche Informationen bereitstellen.
- Ungewöhnliche Überweisungen von oder in andere Länder oder Parteien, die nichts mit dem Geschäftsvorgang zu tun haben.
- Äußerst komplexe Geschäftsvereinbarungsgefüge, Zahlungsmuster, die keinen wirklichen Geschäftszweck erkennen lassen oder außergewöhnlich günstige Zahlungsbedingungen.

## WEITERE INFORMATIONEN

Die Grundsätze und Richtlinien des Unternehmens zur Einhaltung des FCPA und der Antikorruptions- und Antibestechungsgesetze sind in seinem Handbuch für Richtlinien zum FCPA und zur Bekämpfung von Bestechung (FCPA and Anti-Bribery Policy Manual), den Normen für unternehmensinterne Kontrollen – FCPA (Standard of Internal Control – FCPA) und den Richtlinien für Reisen, Bewirtung und zugehörige Kosten von ausländischen Regierungsbeamten und Mitarbeitern von Unternehmen im Staatseigentum (Guidelines on Travel, Hospitality and Related Expenses of Foreign Government Officials and Employees of State-Owned Enterprises) dargelegt.

## Compliance-Regeln für den globalen Handel

Viele Länder verfügen aus Gründen der nationalen Sicherheit oder sonstigen Gründen über Gesetze zur Reglementierung des internationalen Handels, wie z. B. Einfuhr/Ausfuhr, Freihandelsabkommen und internationale Finanzgeschäfte. Ingersoll Rand hat sich verpflichtet, diesen und allen anderen internationalen Handelskontrollen nachzukommen.

### Ausfuhrbeschränkungen

Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich die Ausfuhr bzw. Wiederausfuhr von Gütern, Dienstleistungen, Technologie oder Software umfasst, müssen mit den Durchführungsbestimmungen aller Länder, in denen Ingersoll Rand geschäftstätig ist, vertraut sein und diese befolgen. Derartige Vorschriften können Geschäfte mit bestimmten Ländern oder Personen bzw. Geschäfte mit bestimmten Gütern, Technologie, Software oder Dienstleistungen einschränken. Mitarbeiter müssen darüber hinaus beachten, dass U.S.-Gesetze und Durchführungsbestimmungen für Ausfuhrkontrollen oft auch auf Tochtergesellschaften und U.S.-Personen im Ausland anwendbar sind. Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, sich darüber zu informieren, wer ihre Geschäftspartner sind, und dürfen keine Geschäfte mit juristischen oder natürlichen Personen ermöglichen, wenn dies ausdrücklich gesetzlich verboten ist, bzw. mit Ländern, die Embargos unterliegen oder von Wirtschaftssanktionen betroffen sind. Sie sind verpflichtet, bei Fragen bezüglich der Ausfuhr oder Wiederausfuhr von Gütern, Technologie, Software oder Dienstleistungen und auch bei Geschäften, die eine Konzerngesellschaft des Unternehmens betreffen, vom Vorstand des Compliance-Bereichs „Globaler Handel“ (Director of Global Trade Compliance) Rat einzuholen.

### Antiboykott-Gesetze

Bestimmte Länder versuchen durch eine Verpflichtung zum Verzicht zur Durchführung von Geschäften mit Regierungen von bzw. in oder mit bestimmten „boykottierten“ Ländern oder mit Unternehmen, die in solchen Ländern geschäftstätig sind oder in sonstiger Weise aufgrund von Rasse, Religion oder Herkunft diskriminieren, bestimmte Handelsbedingungen zu bedingen. Darüber hinaus verlangen einige Länder die Vorlage von Informationen hinsichtlich Geschäftsbeziehungen mit „boykottierten“ Ländern bzw. Unternehmen, die mit solchen Ländern Geschäfte betreiben. So ist das Unternehmen nach U.S.-Recht z. B. verpflichtet, der U.S.-Regierung Bericht zu erstatten und an keinen Aufforderungen betreffend Boykotte oder verbundenen handelsbeschränkenden Praktiken mitzuwirken. Die Zustimmung zu diesen Bedingungen und/oder die Bereitstellung derartiger diskriminierender Informationen sind nach U.S.-Recht ausdrücklich untersagt und werden mit Strafen belegt. Im Allgemeinen gelten die U.S.-Beschränkungen für Ingersoll Rand und seine weltweiten Konzerngesellschaften.

## Wesentliche Punkte

### Compliance-Regeln für den globalen Handel

- ▶ Ingersoll Rand hat sich verpflichtet, den Ausfuhrbeschränkungen, Zollbestimmungen, Antiboykott-Bestimmungen und anderen internationalen Handelskontrollen in vollem Umfang nachzukommen.
- ▶ Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich die Ausfuhr bzw. Wiederausfuhr von Gütern, Dienstleistungen, Technologie oder Software umfasst, müssen mit den Durchführungsbestimmungen aller Länder, in denen Ingersoll Rand geschäftstätig ist, vertraut sein und diese befolgen.

## Gesetze und Durchführungsbestimmungen für Einfuhrkontrollen

Regierungen auf der ganzen Welt haben eine Reihe von Gesetzen und Durchführungsbestimmungen entwickelt und umgesetzt, um die Einfuhr von Gütern, Dienstleistungen und Technologie in ihre jeweiligen Länder zu kontrollieren. Ebenso wie für die Sicherung von Einnahmen und Wirtschaftszweigen eines bestimmten Landes durch Bemessung und Erhebung von Zöllen, Steuern und Gebühren, die für internationalen Warenverkehr und Handel anfallen, wurden in vielen Ländern auch neue Gesetze zur Förderung der Sicherheit eingeführt. Ingersoll Rand hat sich verpflichtet, allen Durchführungsbestimmungen für die Einfuhr von sämtlichen Ländern Folge zu leisten, in denen wir geschäftstätig sind, und niemals zu versuchen, die gesetzmäßige Zahlung von Zöllen, Steuern, Gebühren oder die gesetzlichen Bestimmungen zu internationalem Warenverkehr und Handel zu umgehen.

## Freihandelsabkommen

Viele internationale präferenzielle Handelsabkommen (auch bekannt als Freihandelsabkommen) wurden mit dem Ziel entwickelt und angenommen, den Handel zwischen Ländern oder Zusammenschlüssen von Ländern durch die Senkung oder Abschaffung von Zöllen und Steuern auf Ursprungswaren zu stimulieren. So wurde zum Beispiel mit dem 1994 geschlossenen nordamerikanischen Freihandelsabkommen (North American Free Trade Agreement; kurz: NAFTA) eine freie Handelszone zwischen Kanada, den Vereinigten Staaten von Amerika und Mexiko geschaffen. Daneben existieren zahlreiche weitere bilaterale und/oder multilaterale Handelsabkommen weltweit und noch mehr werden derzeit verhandelt. Freie Handelsabkommen bieten eine bevorzugte Zollbehandlung von Waren, die als „ursprünglich“ gelten. Damit ein bestimmtes Erzeugnis den Ursprungsstatus verliehen bekommt, müssen oftmals sehr komplexe Qualifikationsprozesse durchlaufen werden. Ingersoll Rand hat sich verpflichtet, nur dann auf bestimmte Freihandelsabkommen zurückzugreifen, wenn alle gesetzlichen Erfordernisse erfüllt sind.

## WEITERE INFORMATIONEN

Zusätzliche Informationen hierzu erhalten Sie von dem Vorstand des Compliance-Bereichs „Globaler Handel“ (Director of Global Trade Compliance) oder können der Intranetseite zu Einfuhr/Ausfuhr unter *My Ingersoll Rand* entnommen werden.

## Geldwäsche und Devisenkontrolle

Bei Geldwäsche handelt es sich um die Verschiebung von Einnahmen aus verbrecherischen Handlungen zur Verdeckung der Einnahmequelle oder um die Überweisung von legitimen Geldmitteln für verbrecherische Zwecke, wie u. a. Terrorismus. Bestimmte Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche gelten nicht nur für Finanzinstitute, und Ingersoll Rand ist bestrebt, alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, um zu verhindern, dass unsere Güter und Dienstleistungen für illegale Zwecke oder anderweitig zur Unterstützung von Geldwäsche verwendet werden. Mitarbeiter sollten auf ungewöhnliche Anfragen achten, bei denen es sich möglicherweise um Geldwäsche handeln könnte, wie bspw. die Überweisung von Geldern über ausländische Konten. Wir müssen außerdem bei Transaktionen in den USA, die einen Wert von 10.000 USD in Bargeld oder -wert übersteigen, Meldung erstatten. Wenn irgendwelche Bedenken hinsichtlich der Herkunft von Geldmitteln eines Kunden bestehen, sollten wir im Zweifelsfall lieber zu vorsichtig sein und gemäß den in diesen Grundsätzen beschriebenen Verfahren Meldung erstatten.

In vielen Ländern bestehen auch Währungs- und Devisenkontrollgesetze. Ingersoll Rand verlangt von seinen Mitarbeitern, dass sie mit diesen Gesetzen vertraut sind und sich an diese halten.

## Fragen und Antworten

**F: Ein neuer Kunde hat uns darum ersucht, eine Zahlungsvereinbarung aufzusetzen, die eine dritte Partei einbezieht. Dies ist einerseits eine ungewöhnliche Anfrage, andererseits möchte ich dem Kunden aber auch dienlich sein. Wie soll ich mich verhalten?**

A: Auch wenn es wichtig ist, die Zufriedenheit des Kunden sicherzustellen, müssen Sie dennoch alle verdächtigen Gesuche oder Transaktionen entweder der Rechtsabteilung oder über die Geschäftsethik-Helpline melden. Oft wird illegal bezogenes Geld von Geldmaklern „gewaschen“, indem z. B. Güter von seriösen Unternehmen und deren Vertriebshändlern gekauft werden. Die Bezahlung der Güter erfolgt häufig über ungewöhnliche Zahlungswege, wie bspw. per Überweisung durch dritte Parteien, die in keinem Bezug zu dem Kaufgeschäft stehen. Bevor Sie einer Anfrage wie dieser nachkommen, holen Sie sich Rat von der Rechtsabteilung oder über die Geschäftsethik-Helpline ein.

## Geschäfte mit dem Staat

Die strenge Einhaltung der Gesetze und Durchführungsbestimmungen für Geschäfte mit dem Staat ist unerlässlich. Gesetze, die Geschäfte mit dem Staat regeln, sind oft restriktiver als solche, die für die Privatwirtschaft gelten. Selbst der Anschein von Unregelmäßigkeiten kann das Vertrauen der Öffentlichkeit in das Unternehmen und das staatliche Beschaffungsverfahren erschüttern.

Die Vorschriften bezüglich Verkäufe an staatliche Stellen oder Behörden finden in unseren Geschäftsbeziehungen nicht nur auf solche Stellen oder Behörden Anwendung, sondern auch dann, wenn das Unternehmen indirekt mit solchen Stellen oder Behörden als Zulieferer oder Subunternehmer geschäftlich verkehrt. Diese Vorschriften umfassen u. a. die Pflicht zur Einhaltung der Anforderungskriterien des Vertrages, zur korrekten Meldung von Kosten- und Kalkulationsdaten, zur Verhinderung der Bekanntgabe von als Verschlussachen eingestufte Materialien und zur Einhaltung der Einschränkungen hinsichtlich der Beschäftigung von ehemaligen Regierungsangestellten.

In bestimmten Ländern gelten ggf. zusätzliche Regeln (z. B. Richtlinie von Ingersoll Rand zu U.S.-Regierungsaufträgen (Policy on U.S. Government Contracts)). Zusätzliche Informationen hierzu erhalten Sie von dem für Ihren Geschäftsbereich zuständigen Juristen.

## WEITERE INFORMATIONEN

In bestimmten Ländern gelten ggf. zusätzliche Regeln (z. B. Compliance-Regeln von Ingersoll Rand für U.S.-Regierungsaufträge (U.S. Government Contracting Compliance Rules)). Zusätzliche Informationen hierzu erhalten Sie von dem für Ihren Geschäftsbereich zuständigen Juristen.

# *Schutz und Sicherheit von Informationen und Daten*

Unsere Kunden erwarten von uns, dass wir geschäftliche und personenbezogene Informationen, die sie uns zukommen lassen, sorgfältig behandeln und entsprechend schützen. Setzen Sie niemals das Vertrauen eines Kunden aufs Spiel, indem Sie private Informationen an Parteien preisgeben, wenn hierfür keine legitime geschäftliche Notwendigkeit besteht, und geben Sie solche Informationen nur dann bekannt, wenn dies gemäß den Datenschutzrichtlinien von Ingersoll Rand zulässig ist.

Unsere Kunden erwarten von uns, dass wir geschäftliche und personenbezogene Informationen, die sie uns zukommen lassen, sorgfältig behandeln und entsprechend schützen. Setzen Sie niemals das Vertrauen eines Kunden aufs Spiel, indem Sie private Informationen an Parteien preisgeben, wenn hierfür keine legitime geschäftliche Notwendigkeit besteht, und geben Sie solche Informationen nur dann bekannt, wenn dies gemäß den Datenschutzrichtlinien von Ingersoll Rand zulässig ist.

Wir müssen besonders darauf achten, dass die Gesetze, Durchführungsbestimmungen und Richtlinien bei grenzüberschreitenden Übermittlungen von personenbezogenen Informationen und Geschäftsdaten befolgt werden.

Bei Fragen zum Schutz und/oder zur Sicherheit von Informationen und Daten, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung, den verantwortlichen Datenschutzbeauftragten (Chief Privacy Officer) oder an die Geschäftsethik- und Compliance-Gruppe.

## *Politische Aktivitäten und Spenden*

Die U.S.-Gesetze und die Gesetze anderer Länder sehen strenge Beschränkungen hinsichtlich Spenden von Unternehmen an politische Parteien und Kandidaten vor. Verstöße gegen solche Gesetze werden mit schwerwiegenden Sanktionen geahndet bis hin zu Gefängnisstrafen für beteiligte Personen.

### **Politische Aktivitäten des Unternehmens**

Den Mitarbeitern ist es nicht erlaubt, im Namen von Ingersoll Rand oder seiner Tochtergesellschaften direkt oder indirekt politische Spenden oder Ausgaben zu leisten bzw. zu gewähren, wenn dies nicht schriftlich vom Büro für behördliche und öffentliche Angelegenheiten (Government and Public Affairs Office) oder der Geschäftsethik- und Compliance-Gruppe genehmigt wurde.

Politische Aktivitäten umfassen u. a.:

- den Kauf von Karten für eine politische Diner- oder andere Veranstaltung zur Beschaffung von politischen Spenden.
- Bereitstellung von Speisen, Gütern, Dienstleistungen, Reisen, Unterkünften oder Karten für Sport- und Unterhaltungsveranstaltungen in Verbindung mit politischen Kampagnen oder Spendenbeschaffung.
- das Ausleihen von Personal während der Arbeitszeiten für Aktivitäten zur Spendenbeschaffung.
- die Zahlung von Werbe- und sonstigen Wahlkampfkosten.

### **Politische Aktivitäten des Einzelnen**

Ingersoll Rand begrüßt die politische Betätigung seiner Mitarbeiter zur Unterstützung von Kandidaten oder Parteien ihrer Wahl. Die Teilnahme an solchen politischen Aktivitäten sollte sich jedoch auf Ihre Freizeit beschränken und derartige Aktivitäten dürfen nur mit eigenen Mitteln unterstützt werden. Die Inanspruchnahme der Zeit, von Eigentum oder Ausrüstung des Unternehmens für persönliche politische Aktivitäten ist untersagt. Persönliche politische Aktivitäten dürfen nicht mit Ingersoll Rand in Verbindung gebracht werden, und die Nutzung von Firmenpapier oder des Firmenbriefkopfs ist untersagt. Des Weiteren ist es Mitarbeitern nicht gestattet, im Namen des Unternehmens die Entscheidung anderer Mitarbeiter hinsichtlich der Leistung oder Ablehnung von persönlichen politischen Spenden an einen Kandidaten oder eine Partei zu beeinflussen. Um Interessenkonflikte oder den Anschein eines Interessenkonflikts zu vermeiden, wird dringend empfohlen, dass Sie sich zunächst mit dem für Ihren Geschäftsbereich zuständigen Juristen austauschen, bevor Sie ein öffentliches Amt aufnehmen oder sich hierfür zur Wahl aufstellen lassen.

## Lobbytätigkeit

Jede Lobbytätigkeit bzw. Interessenvertretung muss offengelegt werden und unterliegt speziellen Regeln. Sie leisten dann ggf. Lobbyarbeit, wenn Ihr Verantwortungsbereich Folgendes beinhaltet:

- Kontakt zu Gesetzgebern, Regulierungsbehörden, Amtsträger der Exekutive.
- Kommunikationen mit Regierungsbeamten oder -angestellten.
- Bemühungen, Verwaltungs- oder Gesetzgebungsmaßnahmen zu beeinflussen.
- Vergabe von Geschenken oder Bewirtung an Regierungsbeamte oder -angestellte.
- Erlangung von Regierungsaufträgen.

Sie müssen diese Aktivitäten mit dem für Ihren Geschäftsbereich zuständigen Juristen oder dem Büro für behördliche und öffentliche Angelegenheiten (Government and Public Affairs Office) erörtern, um die Anwendbarkeit der Offenlegungs- und anderer Regeln zu ermitteln.

Diese Richtlinie soll jedoch nicht die Mitteilung der Ansichten von Ingersoll Rand an Gesetzgeber, staatliche Behörden oder die allgemeine Öffentlichkeit hinsichtlich bestehender oder beabsichtigter Gesetze oder staatlicher Richtlinien oder Praktiken unterbinden, die sich auf den Geschäftsbetrieb auswirken.

## Gerichtsverfahren

Die Rechtsabteilung muss umgehend über alle Ermittlungen oder sonstigen Gerichtsverfahren benachrichtigt werden, in die das Unternehmen verwickelt ist bzw. werden könnte. Diese Richtlinie bezieht sich auch auf Situationen, bei denen ein Mitarbeiter als Drittpartei (z. B. als Zeuge) beteiligt ist und die Angelegenheit die Pflichten des Mitarbeiters für das Unternehmen betrifft. Es ist zwar Grundsatz und Praxis des Unternehmens, bei allen staatlichen Ermittlungen zu kooperieren, allerdings dürfen dabei keine Informationen, weder schriftliche noch mündliche, oder Unterlagen oder Akten gleich welcher Art an unternehmensfremde Parteien in Verbindung mit einem Rechtsstreit oder einer staatlichen Ermittlung weitergegeben werden, es sei denn, es liegt eine vorherige schriftliche Genehmigung der Rechtsabteilung vor.

Darüber hinaus dürfen Mitarbeiter unter keinen Umständen:

- in Erwartung einer Anforderung durch staatliche Behörden oder ein Gericht oder in Verbindung mit einem anhängigen oder drohenden Rechtsstreit oder Gerichtsverfahren Unterlagen vernichten oder abändern.
- gegenüber einem staatlichen Ermittler oder in Verbindung mit Gerichtsverfahren (einschließlich routinemäßige Untersuchungen wie auch Ermittlungen) lügen oder irgendwelche irreführenden Angaben machen.
- versuchen, andere Mitarbeiter des Unternehmens oder sonstige Personen dazu zu bewegen, in Verbindung mit Gerichtsverfahren oder gegenüber staatlichen Ermittlern Angaben zu verweigern bzw. falsche oder irreführende Angaben zu machen.

## *Verstöße durch Dritte*

Es verstößt gegen unsere Grundsätze für korrektes Geschäftsverhalten, Dritte beim Verstoß gegen Gesetze, Regeln, Durchführungsbestimmungen oder unsere die Geschäftspraxis betreffenden Normen zu unterstützen.

Wir werden keine Dritte beauftragen, die im Namen des Unternehmens handeln, um uns an geschäftlichen Unternehmungen zu beteiligen, die gegen unsere Normen zu Geschäftsverhalten oder anwendbare Gesetze und Vorschriften verstoßen.

## *Befreiung von der Anwendung der Grundsätze für korrektes Geschäftsverhalten*

Das Unternehmen wird auf die Anwendung der in diesen Grundsätzen vorgegebenen Richtlinien nur dann verzichten, wenn eine Befreiung unter den gegebenen Umständen eindeutig gerechtfertigt ist. Eine Befreiung von der Anwendung dieser Grundsätze für Vorstandmitglieder und Führungskräfte kann nur von dem Gesamtvorstand (Board of Directors) oder dem eingesetzten Vorstandsausschuss (Committee of the Board) genehmigt werden und wird gemäß den anwendbaren Gesetzen oder Vorschriften bekannt gegeben.

# *Geschäftsethische Entscheidungsfindung/Stellen Sie sich diese Fragen*

Diese Grundsätze sprechen viele Situationen an, in denen geschäftsethische Entscheidungen gefällt werden müssen. In bestimmten Fällen liegt jedoch nicht immer klar auf der Hand, welches die richtige Entscheidung ist. Wenn Sie einer schwierigen geschäftsethischen Frage gegenüberstehen, kann es hilfreich sein, wenn Sie sich bestimmte grundlegende Fragen stellen, um die richtige Entscheidung zu finden. Zum Beispiel:

## **1. Was genau stört mich an der Situation?**

- Weiß ich wirklich, was zu tun ist? Oder bin ich etwa abgeneigt, das zu tun, von dem ich weiß, dass es das Richtige ist?
- Beeinträchtigt ich mein persönliches ethisches Empfinden oder das eines Kollegen?

## **2. Wer ist sonst noch von meiner Entscheidung betroffen?**

- Welche Auswirkungen hat meine Entscheidung auf Kunden und Zulieferer von Ingersoll Rand und auf meine Arbeitskollegen?
- Wie bringe ich gegensätzliche Interessen in Einklang?

## **3. Wie würde ich mich fühlen, wenn meine Handlung oder die Handlung meines Kollegen öffentlich bekannt würde?**

- Kann ich meine Entscheidung „ohne Gewissensbisse“ offen meiner Familie mitteilen? Meinen Kollegen?
- Was, wenn meine Entscheidung auf der ersten Seite einer Zeitung veröffentlicht würde?

## **4. Bin ich dafür verantwortlich?**

- Bin ich für die Lösung des Problems zuständig? Oder fällt dies in den Zuständigkeitsbereich von jemand anderen?
- Was geschieht, wenn ich nichts unternehme?

## **5. Welches geschäftsethische Bedenken liegt vor?**

- Welche gesetzliche Pflicht liegt vor? Was sehen die Richtlinien und Werte von Ingersoll Rand vor?
- Wie steht es um Gerechtigkeit, die Einhaltung von Versprechen, Ehrlichkeit und den Schutz der Integrität?
- Wird meine Entscheidung den guten Ruf von Ingersoll Rand beeinträchtigen bei künftigen Geschäften mit einem Kunden oder Zulieferer?

## **6. An wen oder an welche Stelle wende ich mich, um Rat einzuholen?**

- Was denken meine Kollegen?
- Wie wurden ähnliche Situationen in der Vergangenheit gehandhabt?

# *Besonderer Hinweis für Mitarbeiter in der Europäischen Union*

In diesen Grundsätzen für korrektes Geschäftsverhalten wird die Geschäftsethik-Helpline als eine der verschiedenen Kontaktstellen genannt, mit denen sich Mitarbeiter in Verbindung setzen können, um Vorfälle zu melden, die gegen das Gesetz bzw. die Grundsätze verstoßen oder im Widerspruch zu unseren Werten stehen. Die Anforderungen nach lokaler Gesetzgebung beschränken jedoch die Nutzung der Geschäftsethik-Helpline durch unsere europäischen Mitarbeiter.

EU-Mitarbeiter, die unter Wahrung der Vertraulichkeit einen Vorfall betreffend Finanz- oder Kontrollangelegenheiten melden möchten, wie bspw. fragwürdige Praktiken der Rechnungsführung oder -prüfung, oder zu gesetzlichen oder regulatorischen Verpflichtungen zur Vornahme von unternehmensinternen Kontrollen in den Bereichen Finanzen, Rechnungsführung, Banking oder Bestechung Rat einholen möchten, können unsere Geschäftsethik-Helpline rund um die Uhr, sieben Tage die Woche kontaktieren. Die Bestimmungen lokaler Gesetze können jedoch eine Beschränkung für das Unternehmen vorsehen, Anrufe von EU-Mitarbeitern bei der Geschäftsethik-Helpline entgegenzunehmen, die ein Anliegen melden möchten, das einen potenziellen oder scheinbaren Verstoß gegen die Gesetze oder diese Grundsätze zum Gegenstand hat und sich nicht auf Finanz- oder Kontrollangelegenheiten bezieht.

Wenn Sie sich an die Geschäftsethik-Helpline wenden, um einen Vorfall zu melden, würden wir es begrüßen, wenn Sie Ihren Namen nennen.

Die Geschäftsethik-Helpline ist nur eine von vielen Anlaufstellen, die Ihnen zur Verfügung stehen, und ist als alternativer Kommunikationskanal gedacht. Obwohl EU-Mitarbeiter nach anwendbarem Recht nicht zur Meldung von Verstößen gegen die Grundsätze für korrektes Geschäftsverhalten verpflichtet sind, wird ihnen dringend empfohlen, dies zu tun. Sie können alle Vorfälle bzw. Verhalten, u. a. potenzielle oder scheinbare Verstöße gegen die Gesetze, diese Grundsätze oder Vorkommnisse, die im Widerspruch zu unseren Werten stehen, Ihrem Manager, Ihrer Personalabteilung, der Geschäftsethik- und Compliance-Gruppe oder der Rechtsabteilung melden.

Für EU-Mitarbeiter unterliegen alle Bezugnahmen in diesen Grundsätzen auf die Geschäftsethik-Helpline und andere verbundene Unterlagen und Mitteilungen den vorstehend beschriebenen Beschränkungen zur Nutzung der Geschäftsethik-Helpline durch Sie.

## **Rechte aus dem europäischen Datenschutzgesetz**

Jede von einer Meldung an die Geschäftsethik-Helpline betroffene Person in der Europäischen Union hat gemäß den anwendbaren Datenschutzgesetzen ein Recht auf entsprechende Benachrichtigung, Zugriff und Berichtigung. Von solchen Rechten ausgenommen ist jedoch das Recht auf Bezug von Informationen über dritte Parteien, u. a. betreffend die Identität der Beschwerde einreichenden Person.

# Bescheinigung der Grundsätze für korrektes Geschäftsverhalten

## Bestätigung der Grundsätze für korrektes Geschäftsverhalten

Ich bin mir bewusst, dass jeder Mitarbeiter verpflichtet ist, die in diesen Grundsätzen beschriebenen Richtlinien einzuhalten. Ich bin mir des Weiteren bewusst, dass die Grundsätze und die darin erörterten Richtlinien keinen Arbeitsvertrag darstellen und sich durch die Ausgabe der Grundsätze und den damit verbundenen Richtlinien keine vertraglichen Rechte ergeben.

Bei Fragen bzw. Anliegen hinsichtlich oder Kenntnis bzw. Vermutung eines möglichen Verstoßes gegen die Grundsätze oder andere Richtlinien des Unternehmens, werde ich die in diesen Grundsätzen in dem Kapitel „Meldung von Anliegen hinsichtlich der Grundsätze“ beschriebenen Verfahren befolgen.

Diese Bestätigungserklärung wird in die Personalakte des Mitarbeiters aufgenommen.

## Bestätigungserklärung

„Ich habe die Ingersoll Rand-Grundsätze für korrektes Geschäftsverhalten erhalten und gelesen und bin mir bewusst, dass ich verpflichtet bin, diese einzuhalten.“

Name:

---

E-Mail-Adresse:

---

Identifikationsnummer des Mitarbeiters (falls verfügbar):

---

Geschäftsbereich:

---

Adresse, Ort und Land:

---

Unterschrift:

---

Datum:



# *Hinweise*

## Hilfe erhalten

Ingersoll Rand stellt verschiedene Ressourcen zur Verfügung, um Mitarbeitern bei ethischen und rechtlichen Fragestellungen zu helfen.

Mitarbeiter, die Hilfestellung benötigen oder einen Verstoß melden möchten, können sich an einen Manager, Vorgesetzten, Mitarbeiter der Personalabteilung, ein Mitglied der Ethik- und Compliance-Gruppe oder an die Geschäftsethik-Helpline per E-Mail, Internet oder die nachfolgend aufgeführten Telefonnummern wenden.

**E-Mail:** [Ethics@irco.com](mailto:Ethics@irco.com)

**Telefon:** Geschäftsethik-Helpline

**Brasilien** – 0800 891 4311

**China** (Norden) – 10 800 711 0696 (mit Peking)

**China** (Süden) – 10 800 110 0636 (mit Shanghai, Guangdong, Jiangsu, Xinjiang)

**Tschechische Republik** – 800 142 994

**Frankreich** – 0800 90 0693

**Deutschland** – 0800 180 7702

**Indien** – wählen Sie zuerst 000 117, dann nach Aufforderung 800 715 5106

**Irland** – 1 800 558 718

**Italien** – 800 788613

**Mexico** – 001 866 761 6515

**Russland** – Moskau: wählen Sie zuerst 755 5042, dann nach Aufforderung 800 716 0169;  
St. Petersburg: wählen Sie zuerst 325 5042, dann nach Aufforderung 800 716 0169

**Spanien** – 196 004 9711

**Türkei** – wählen Sie zuerst 00 800 122 77, dann nach Aufforderung 800 716 0132

**Großbritannien** – 0808 234 8922

**USA** – 1 800 962 8682

Alle anderen internationalen Anrufer: +1 704 556 7046 per R-Gespräch

**Online:** Senden Sie einen vertraulichen Bericht per Internet auf  
[https://www.integrity-helpline.com/Ingersoll\\_Rand.jsp](https://www.integrity-helpline.com/Ingersoll_Rand.jsp).

Mitarbeiter in Belgien, Deutschland, Frankreich, den Niederlanden, Portugal und Spanien verwenden die folgende Website:  
[https://www.financial-integrity.com/Ingersoll\\_Rand.jsp](https://www.financial-integrity.com/Ingersoll_Rand.jsp)