

Ingersoll Rand

Davranış Kurallarımız

Tüm Çalışanlar İçin
Hukuki ve Etik
Standartlar Kılavuzu

Sevgili Çalışanımız:

Ingersoll Rand'ın başarısı çalışanlarımıza bağlıdır. İş hedeflerimizi her zaman dürüst ve yasalara uygun bir biçimde gerçekleştirmeliyiz. Bu durumun istisnası yoktur. Asla değişmeyen etik ve uygunluk taahhüdümüz sayesinde hissedarlarımız, müşterilerimiz, iş ortaklarımız, düzenleyicilerimiz ve birbirimizle güven bağımızı güçlendirmekteyiz.

Davranış Kurallarımızın temelinde Temel Değerlerimiz olan Dürüstlük, Saygı, Ekip Çalışması, Yenilikçilik ve Cesaret yer almaktadır. Bu Davranış Kuralları, hem yasanın içeriği ve ruhunu izlememize, hem de en yüksek etik standartları teşvik edip bu standartların devam ettirilmesini sağlamaya yönelik sorumluluklarımızı belirlemektedir.

Şirketimizin uyum başkanı olarak, günlük işlerinizde doğru etik kararlar vermeniz ve karşılaşılabileceğiniz önemli etik ve uyum sorunlarıyla ilgili size fikir vermesi açısından bu Davranış Kurallarının size kılavuz olmasını umuyorum.

Ingersoll Rand'ın bu Davranış Kurallarında belirtilen prensiplere uyma taahhüdü, Şirketin Etik ve Uyum Grubu'nda bulunan kaynaklar tarafından desteklenmektedir. Bu kaynaklar, iş yaptığımız tüm ülke ve bölgelerde mevcuttur. Bunları kullanmanızı özellikle öneririm. Aradığınız kaynağı ve cevabı bulmakta herhangi bir sorun yaşarsanız, benimle iletişime geçmekten çekinmeyin; sizi doğru şekilde yönlendirmekten memnuniyet duyuyorum.

Etik şöhretimiz tek bir çalışanla kazanılıp yine tek bir çalışanla kaybedilebilir. Lütfen tüm iş kararlarımızda en yüksek dürüstlük seviyesini göstermek konusunda bana katılın. Bu Davranış Kuralları, her gün bu standardı karşılamamızı sağlar.

Ingersoll Rand'ta etik ve uyum konusundaki devam eden desteğiniz için teşekkür ederiz.

Saygılarımla,



John D. Soriano

Başkan Yardımcısı – Uyum ve Genel Danışmanlık Vekili

İçindekiler

Genel Bakış	1
Değerlerimiz	2
Etik Sorunları Ortaya Koyma	3
Birbirimize Karşı Sorumluluklarımız	4
Kişisel Taahhütlerimiz	4
İhlallerin Cezaları	5
Çalışanların İlişkileri	5
Çevre, Sağlık ve Güvenlik	6
Madde Kullanımı	7
Ingersoll Rand'a karşı Sorumluluklarımız	7
Çıkar Çatışmaları	7
Belirli İş Dışı Ticari Çıkar ve İstihdam İlişkilerinden Uzak Durma	7
Müşterilerle, Satıcılarla ve Tedarikçilerle İlişkiler	7
Şirket Fırsatları	8
Ingersoll Rand Adının, Varlıklarının, Tesislerinin veya İlişkilerinin Kullanımı	8
Çalışanın Ailesi için Geçerli Uygulama	8
Açıklama Görevi ve Açıklama Prosedürleri	9
Hediyeler, Eğlence Etkinlikleri, Yardımlar	9
Kamu Görevlileri, Kurumlar ve Devlete Ait Kuruluşlar	11
Gizli Bilgiler	11
Ticari Kayıtlar ve İletişim	13
Muhasebe ve Finansal Kayıtlar ve Denetimler	13
Finansal ve Muhasebe Sorumlukları Olan Tüm Çalışanların Yükümlülükleri	14
Üst Finans Yönetiminin Ek Yükümlülükleri	15
Şirket Kaynaklarına Saygı Gösterme	15
Telif Hakları, Fikri Mülkiyet ve Yazılımlar	16
Pazara Karşı Sorumluluklarımız	17
Şirket İçi Gizli Bilgiler ve Hisse Senedi Yatırımları	17
Basınla, Yatırımcılarla ve Halkla İlişkiler	17
Rekabet Yasaları	18
Pazarlama ve Bağlantılı Faaliyetler	18
Ürün ve Servis Kalitesi	19
Müşteri Hizmetleriyle İlgili Diğer Gereklilikler	19

Rakipler Hakkında Bilgi Toplama	19
Uluslararası Ticaret	19
Şüpheli veya Uyumsuz Ödemeler	20
Yolsuzluk ve Rüşvete Karşı Mücadele	20
Global Ticari Uyum	21
İhracat Sınırlamaları	21
Boykota Karşı Mücadele Yasaları	21
İthalat Yasaları ve Yönetmelikleri	22
Serbest Ticaret Anlaşmaları	22
Kara Para Aklama ve Kambiyo Denetimi	22
Devletle İş Yapma	23
Bilgi Gizliliği ve Veri Güvenliği	24
Politik Faaliyetler ve Bağışlar	24
Kurumsal Politik Faaliyetler	24
Kişisel Politik Faaliyetler	24
Lobi Oluşturma	25
Yasal Takibatlar	25
Başkaları Tarafından Yapılan İhlaller	26
Davranış Kurallarından Feragat	26
Etik Kararlar Verme/Kendinize Bu Soruları Sorun	27
Avrupa Birliği'nde Bulunan Çalışanlar için Özel Not	28
Avrupa Veri Koruma Yasaları Kapsamındaki Haklar	28
Davranış Kuralları Sertifikasyonu	29
Nereden Yardım Almalı	Arka Kapak

Genel Bakış

Bu Davranış Kuralları, Ingersoll Rand'ın iş yaptığı her yerde yasal ve etik davranma taahhüdünü açıklamaktadır. Bu kurallar, tüm Şirket görevlileri ve çalışanlarının yanı sıra müdürler için Ingersoll Rand ile ilgili görevlerine bağlantılı olarak hareket ederlerken geçerlidir - Major Headline, (Bu Davranış Kurallarında görevliler, çalışanlar ve yöneticiler hep birlikte "çalışanlar" olarak anılmaktadır). Dürüstlük ve sorumlu davranış her kültürde iyi bir ticari şöhretin temelidir.

Bu Davranış Kuralları, yasal veya etik sorunların ortaya çıkabileceği her durumu kapsamaz. Ancak, Davranış Kurallarının doğru olanı yapma ve Şirketin dürüstlüğünü koruma görevi bu sayfalarda açıklanan konuların ötesine geçmektedir. Davranış Kuralları, bu sorunları ele almanızı sağlamak için sizi başka ilkelere ve prosedürlere yönlendirecektir. Bu tür ilkeler ve prosedürler Davranış Kurallarının bir parçası olmasa da, değerli bilgi kaynaklarıdır ve bu Davranış Kurallarında gerekli yerlerde bunlara atıfta bulunmaktadır.

Global düzeyde faaliyet gösteren bir şirket olarak, çalıştığımız yerlerin yasa ve yönetmeliklerine uymaktayız. Bu Davranış Kurallarının yerel yasalardan farklı olduğu yerlerde, Davranış Kurallarının gerektirdiği eylemler yerel yasalar tarafından yasaklanmadığı sürece en yüksek standartlara uymayı amaçlarız. Yasalara uyulmaması, Şirketin ve ilgili kişilerin ciddi hukuki ve cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalmasına neden olabilir.

Davranış Kurallarına ve geçerli yasalara uyulması, minimum davranış standardını oluşturmaktadır. Tüm eylemlerimizin, müşteriler, tedarikçiler, hissedarlar ve çalışanlarımız dahil olmak üzere çeşitli ilgili kesimler tarafından dikkatle izlendiğini hatırlamamız gerekir. Tüm çalışanlardan Ingersoll Rand adına yapılan tüm eylemlerde ve işlemlerde en yüksek iş ahlakı standartlarıyla hareket etmeleri beklenir.

Ingersoll Rand, bu Davranış Kuralları belgesindeki bazı hükümlerin yerel iş alışkanlıkları ve uygulamaları ile çatışmalar yaratabileceğini kabul etmektedir. Bu tür durumlarda çalışanların, bu Davranış Kurallarının hükümlerini herhangi bir şekilde ihlal edecek bir davranışta bulunmadan önce bu belgede açıklanan prosedürleri uygulayarak rehberlik istemesi gerekir.

Ara sıra bu Davranış Kuralları belgesinde revizyon yapılabilir. Söz konusu değişiklikler size bildirilecek ve bu revizyonlara uymanız beklenecektir. Bu Davranış Kuralları belgesinde atıfta bulunan ilkelere ve prosedürlere ulaşmakta sorun yaşarsanız, lütfen İnsan Kaynakları temsilcinizle iletişime geçin.

Değerlerimiz

Ingersoll Rand en fazla başarıyı, tüm çalışanları ortak bir amaca yönelik olarak çalışıp ortak değerler paylaştığında gösterebilir. Müşterilerimiz, hissedarlarımız, topluluklarımız ve kendimiz yararına tutarlı şekilde hareket etmemizi sağlayan, ortak bir kültür oluşturmalıyız.

Bu ortak kültür, bir Temel Değerler kümesini esas almaktadır: Dürüstlük, Saygı, Ekip Çalışması, Yenilik ve Cesaret.

Dürüstlük

Yaptığımız her şeyde en yüksek yasal ve etik standartlara göre hareket ederiz.

Saygı

Tüm insanlara, kültürlere ve fikirlere saygı duyarak ve değer vererek iletişim kurar ve hareket ederiz.

Ekip Çalışması

Müşterilerimize, çalışanlarımıza, iş ortaklarımıza ve hissedarlarımıza en yüksek değeri sağlamak için birlikte çalışır ve kaynakları paylaşıyoruz.

Yenilik

Müşterilerimiz için yenilikçi ve yaratıcı çözümler geliştirmek üzere çeşitli becerilerimizi, yeteneklerimizi ve fikirlerimizi kullanırız.

Cesaret

Şirketimizin başarılı olması için doğru olanı açıkça dile getiriyoruz ve gerekli önlemleri alarak riske girmekten kaçınmıyoruz.

Etik Sorunları Ortaya Koyma

Her çalışan, bildiği veya şüphelendiği Davranış Kuralları ihlallerini hemen bildirmekle yükümlüdür. Bir durumun veya davranışın Davranış Kurallarını ihlal edip etmediğinden emin olamadığınız durumlar olabilir. Herhangi bir durum veya davranışla ilgili şüphenez varsa, aşağıda belirtildiği şekilde rehberlik isteyebilir veya Etik Yardım Hattını arayabilirsiniz.

Bu raporlar, mümkün olabildiği ölçüde gizli bir şekilde işlenecektir. Ayrıca, yerel gizlilik yasaları tarafından kısıtlanmadığı sürece, çalışanlar kaygılarını isim belirtmeden bildirme olanağına sahiptir. Şirket ilkeleri, bu ilkeler kapsamında iyi niyetle yapılan bildirimlere karşı misilleme yapılmasını kesinlikle yasaklamaktadır. Bu tür her misilleme Davranış Kurallarının ihlali anlamına gelecektir ve iş akdinin feshi de dahil olmak üzere uygun bir disiplin cezasına tabi olacaktır.

Şirket, bu Davranış Kuralları çerçevesinde rapor iletmek veya rehberlik istemek için aşağıdaki prosedürleri oluşturmuştur:

1. Bu Davranış Kuralları ile ilgili yardım veya bilgiye ihtiyacı olan çalışanlar bu ihtiyaçlarını doğrudan üstleriyle görüşmeleri için teşvik edilmektedir.
2. İsterseniz, İnsan Kaynakları temsilcinize, Sektör Danışmanınıza veya yerel yönetime başvurabilirsiniz.
3. Çalışanlar, bu Davranış kuralları ile ilgili danışmanlık hizmeti almak veya bilinen veya şüphelenilen ihlalleri bildirmek için, Ethics@irco.com e-posta adresi aracılığıyla Etik ve Uyum Grubu ile irtibata geçebilir.
4. Çalışanlar kaygılarını (isim belirtmeden veya başka bir şekilde) Uyum Başkan Yardımcısına yazılı olarak iletebilir:

Ingersoll Rand
One Centennial Avenue
Piscataway, NJ 08854
Amerika Birleşik Devletleri

5. Çalışanlar, bildikleri veya şüphelendikleri her türlü Davranış Kuralları ihlalinin, 1.800.962.8682 numaralı telefondan Etik Yardım Hattı'nı arayarak bildirebilirler. Yerel gizlilik yasalarının kısıtladığı durumlar dışında, çalışanlar bu aramaları isim belirtmeden yapabilirler. Amerika Birleşik Devletleri dışındaki ücretsiz telefon hatları listesi için, "Nereden Yardım Almalı" bölümüne bakın.
6. Çalışanlar, bildikleri veya şüphelendikleri her türlü Davranış Kuralları ihlalinin Etik Yardım Hattı intranet web sitesinden bildirebilirler. https://www.integrity-helpline.com/Ingersoll_Rand.jsp. Belçika, Fransa, Almanya, İtalya, Hollanda, Portekiz ve İspanya ülkelerindeki çalışanlar aşağıdaki web sitesini kullanmalıdır: https://www.financial-integrity.com/Ingersoll_Rand.jsp

Etik Yardım Hattımızın kadrosu bağımsız bir kuruluş tarafından sağlanmaktadır. Etik Yardım Hattını aradığınızda, görüşmeyi yapan kişi bildirdiğiniz durumu ayrıntılı olarak belgeleyecektir. Soruşturmaya yardım etmesi için isminizi vermeniz önemle önerilse bile, isminizi belirtmek zorunda değilsiniz. İsmınızı belirtmemeyi tercih ederseniz, telefon görüşmenizin veya çevrimiçi raporunuzun sonunda size bir referans numarası verilecektir. Bu, daha sonra orijinal raporunuza daha fazla bilgi eklemek isterseniz veya Ingersoll Rand'ın size başka sorular sorması gerekirse, tekrar aramanıza veya giriş yapmanıza olanak tanır.

Bu Davranış Kurallarının ihlali söz konusu değilse bile, iyi niyetle yapılan bildirimlere karşı misilleme yapılması, bu Davranış Kurallarının ihlali anlamına gelecektir ve uygun bir disiplin cezasına tabi olacaktır.

Olası bir ihlale karşı makul bir süre içinde önlem alınmaması Şirketi yükümlülük altına sokabileceğinden, tüm çalışanlarımızdan her türlü durumu hemen bildirmelerini istiyoruz.

Sorular ve Cevapları

Soru: Yöneticim benden yanlış olduğunu düşündüğüm bir şey yapmamı isterse ne yapmalıyım?

Cevap: Ingersoll Rand, Şirket adına yaptığınız hareketlerde en doğru etik kararı vermeniz konusunda size güvenmektedir. Yanlış olduğuna inandığınız hiçbir şey yapmayın. Sizden yanlış olduğuna inandığınız bir şey yapmanız istenirse, değerlerimizle ilgili bilgilerinize göre durumu değerlendirmek için zaman ayırın. Yapılacak ilk hareket, Davranış Kurallarını yeniden okumak olabilir. İkinci olarak, doğrudan İnsan Kaynakları temsilcinize veya müdürünüze kaygılarınızdan bahsedebilirsiniz. Kaygılarınızı açıkça ve dürüstçe belirtin. İsterseniz, Etik Yardım Hattını veya yukarıda bahsedilen diğer kaynaklardan herhangi birini arayabilirsiniz.

Soru: İş birimim ulaşmamız gereken çeşitli hedefler belirtiyor. Bazen bu hedeflere ulaşmak için Davranış Kurallarını ihlal etme yönünde bir baskı hissediyorum. Bu kabul edilebilir bir durum mu?

Cevap: Hayır. Başarılı işletmeler genellikle yüksek hedefler belirler ve bu hedeflere ulaşmak için çok çalışır, ancak hedeflerinize ulaşmak için asla yasayı, Davranış Kurallarını veya diğer Ingersoll Rand ilkelerini ihlal etmemelisiniz.

Birbirimize Karşı Sorumluluklarımız

Kişisel Taahhütlerimiz

Şirketin tüm çalışanları aşağıdakilerle sorumludur:

- Davranış Kurallarını ve güncellemeleri okuma ve anlama.
- Davranış Kurallarının içeriğine ve ruhuna uygun davranma.
- Yapılması gereken doğru şeyin ne olduğundan emin değilse, bir müdüre/yöneticiye, İnsan Kaynakları temsilcisine, herhangi bir Etik ve Uyum Grubu üyesine veya Sektör Danışmanına danışma.
- Bilinen veya şüphelenilen Davranış Kuralları ihlallerini veya ihlal oluşturabilecek talepleri bu Davranış Kurallarında belirtilen prosedürleri kullanarak derhal rapor etme.
- Bildirilen Davranış Kuralları ihlallerine yönelik herhangi bir dahili soruşturmada işbirliği yapma.

Müdürler ve yöneticiler, bunların yanı sıra aşağıdakilerden de sorumludur:

- En yüksek yasal ve ahlaki davranış standardını ve soru soran ve kaygı belirten çalışanları teşvik edici bir atmosfer yaratma.
- Yönettikleri personelin Davranış Kurallarına ve diğer Şirket ilkelerine uygunluğunu izleme ve çalışanların Davranış Kuralları revizyonları ve güncellemelerinden haberdar olmalarını sağlama.
- Sözleri ve eylemleriyle Davranış Kurallarına bağlılığını gösterme.
- Çalışanlarına her zaman saygıyla davranma.
- Yönettiği kişilerin gerekli uyum eğitimlerini tamamlamasını sağlama ve Davranış Kurallarını ve diğer Şirket ilkelerini aktarmak için ek yollar araştırma.
- Yönettiği kişilerin ihlalleri nereye bildireceklerini bilmelerini ve iyi niyetle yağılan bu tür bildirimler için misilleme yapılmamasını sağlama.

Önemli Noktalar

Çalışanların Sorumlulukları

- ▶ Ingersoll Rand Davranış Kurallarını okuyun ve anlayın.
- ▶ Davranış Kurallarının içeriğine ve ruhuna uygun davranın.
- ▶ Bildiğiniz veya şüphelendiğiniz her türlü Davranış Kuralları ihlalini derhal rapor edin.

- Tüm bildirimleri hassas bir biçimde, zamanında ve Şirket ilkeleriyle tutarlı şekilde ele alma.
- Gerektiğinde uyum risklerinin bildirmeli ve rehberlik istemelidir.

Ihlallerin Cezaları

Davranış Kurallarını ihlal eden çalışanlar, iş akdinin feshi de dahil olmak üzere (yürürlükteki yasalara uygun olarak) disiplin cezalarına tabi olabilirler. Aşağıda disiplin cezasına neden olabilecek davranış örnekleri verilmektedir:

- Bir Şirket ilkesini ve/veya Davranış Kurallarını ve/veya yürürlükteki bir yasaı ihlal eden eylemler.
- Başkalarından bir Şirket ilkesinin ve/veya Davranış Kurallarının ve/veya geçerli bir yasanın ihlal edilmesini isteme, buna teşvik etme veya izin verme.
- Bilinen veya şüphelenilen bir Davranış Kuralları, yasa veya yönetmelik ihlalinin derhal bildirmeme.
- Şirketin müfettişleri veya denetçileri ile tam bir işbirliği yapmama.
- İyî niyetle bir ilke veya Davranış Kuralı ihlalinin bildiren veya bir Şirket soruşturmasına yardım eden bir çalışana veya üçüncü şahsa karşı misillemede bulunma.
- Müdürler ve yöneticilerin, bir ihlalin önlenmesi veya tespit edilmesi amacıyla gerekli özeni göstermemesi veya Davranış Kuralları veya Şirket ilkelerine uyumun sağlanması için gereken liderliği ve çabayı göstermemesi.

Genel olarak, önce Etik ve Uyum Grubu ile bağlantı kurmadan Davranış Kuralları ihlalleri için kalıcı hiçbir disiplin cezasının uygulanmaması gerekir. Ancak, bu şart şu durumlarda geçerli değildir:

- Şirket görevlileri veya yöneticilerine karşı iddialar içeren durumlar dışında, başlıca ceza nedeninin Davranış Kurallarından kaynaklanmadığı herhangi bir disiplin cezası. Örneğin, iş akdi feshinin yan nedenlerinden biri çalışanın saygısızca davranarak Davranış Kurallarını ihlal etmesi olsa bile, temelde çalışanın emre itaatsizliğine dayanan bir iş akdi feshi bu ilkeye tabi olmayacaktır.
- Yolsuzluk ve sahtekarlık iddialarının yer aldığı durumlar dışında madde kullanımı veya çevre sağlığı ve güvenlik gereklilikleri, cinsel taciz veya çalışanlar ilişkileriyle ilgili diğer sorunlara ilişkin Davranış Kuralları hükümlerinin ihlaliyle ilgili herhangi bir suçlama.

Çalışanların İlişkileri

Ingersoll Rand, tüm çalışanlarının iş arkadaşlarının farklı görüşlerine değer vermelerini ve düşüncelerin karşılıklı güven, dürüstlük ve saygı ortamında özgürce ifade edilebileceği bir ortam oluşturmalarını beklemektedir. Yalnızca farklılıklara değer vererek müşterilerimizin, hissedarlarımızın, çalışanlarımızın ve içinde çalıştığımız ve yaşadığımız toplulukların beklentilerini tutarlı bir yaklaşımla karşılayacak veya aşacak yüksek mükemmellik standardını yakalayabiliriz. Irk, renk, din, inanç, cinsiyet, yaş, ulusal veya etnik köken, cinsel yönelim, engelli olma durumu, askerlik hizmeti, medeni hal ya da yasaların koruması altındaki başka statülere karşı önyargılı, ayrımcı veya tacizkar tutumlar bu hedefe ulaşmamızı engeller ve dolayısıyla iş uygulamalarımızın içinde yer almamalıdır. Bu ilke, yeni işe almalar, eğitim, geliştirme, tazminat,

Daha iyi kararlar vermek için "gazete testi":

- ▶ Yasal mı?
- ▶ Ingersoll Rand'ın değerleri ve ilkeleriyle tutarlı mı?
- ▶ Uygun ve dürüstçe mi?
- ▶ Hareketlerim bir gazetenin ilk sayfasında yayınlansa rahatsız olur muyum?

Önemli Noktalar

Çalışanların İlişkileri

- ▶ Taciz dahil ayrımcılık yasaktır.
- ▶ İstenmeyen cinsel hareketler veya fiziksel temas, cinsel yönelimli hareketler ve ifadeler ile cinsel yönelimli resimlerin, çizimlerin veya şakaların gösterilmesi veya dağıtılması yasaktır.
- ▶ Cinsel yönelimli, ahlaken rahatsız edici, yasal olmayan veya çeşitlilik ve karşılıklı saygı taahhüdümüzü ihlal eden işle ilgili eğlenceler yasaktır.

Önemli Noktalar

Çevre, Sağlık ve Güvenlik

- ▶ Tüm çevre, güvenlik ve sağlık yasalarına uyun.
- ▶ Doğru çalışma şartlarına dikkat edin ve güvensiz çalışma şartlarını bildirin.
- ▶ Olası güvensiz bir durum ya da ihlal tespit ettiğiniz veya bu konuda kaygı duyduğunuz takdirde Şirket bildirim prosedürlerini uygulayın.
- ▶ Tüm çevre, sağlık ve güvenlik kayıtlarının ve haberleşmelerinin tam ve doğru olmasını sağlayın.
- ▶ Çevre, sağlık ve güvenlik uygulamalarını sürekli olarak iyileştirme çabalarına katılın.

terfi, rütbe indirimi, transfer, geçici işten çıkarmalar ve iş akdi fesihleri dahil olmak üzere, istihdamın tüm aşamalarında geçerlidir. Nerede çalıştığımızdan bağımsız olarak, Ingersoll Rand ayrımcılık ve tacizi yasaklayan standartlarımızı ihlal eden uygulamalarda bulunan çalışanlara uygun disiplin cezası uygulayacaktır.

Çevre, Sağlık ve Güvenlik

Ingersoll Rand işlerini çevreye değer veren ve çalışanlarının ve içinde çalıştığı toplulukların güvenliğini ve sağlığını güvence altına almamıza yardımcı olacak bir şekilde yürütmeye kararlıdır. Şirketin politikası yürürlükteki tüm çevre, güvenlik ve sağlık yasa ve yönetmeliklerine uymak; bu tür yasaların veya yönetmeliklerin bulunmadığı yerlerde sorumlu standartlar uygulamak ve bu çok önemli alanlarda mükemmelliğe ulaşmanın yollarını aramaktır.

Çalışanlar, işlerinin çevre, sağlık ve güvenlik gerekliliklerini biliyor olmalı ve bu şartlarla ilgili soruları olduğu takdirde daha fazla bilgi edinmelidir. Başka şeylerin yanı sıra, çalışanlar ürün ve ekipmanları kullanırken ve tehlikeli malzemeleri ve toksik atıkları taşıırken, depolarken ve atarken yürürlükteki yasalara ve Şirketin belirlediği ilkelere ve prosedürlere uymalı ve özen göstermelidir. Ayrıca, tüm çevre, sağlık ve güvenlik raporlarının doğru ve eksiksiz olması da zorunludur.

Ingersoll Rand, birinci sınıf çevre, sağlık ve güvenlik performansı ile iş yerlerimizde ve topluluklarımızda çalışanlarımızın işteki başarısının sürekliliği için çalışmaktadır.

Çalışanlar, (i) çevre, sağlık ve güvenlik yasa ve yönetmeliklerinin ihlali gibi görünen veya (ii) çevre, çalışanlarımız veya çalıştığımız topluluklar için tehlike oluşturan her durumu derhal Çevre, Sağlık ve Güvenlik temsilcisine, Çevre, Sağlık ve Güvenlik Başkan Yardımcısına veya Etik Yardım Hattına bildirmelidir.

DAHA FAZLA BİLGİ İÇİN

Ingersoll Rand Global Çevre, Sağlık ve Güvenlik El Kitabı, Ingersoll Rand Global Çevre, Sağlık ve Güvenlik İlkesi ve Ingersoll Rand Global Çevre, Sağlık ve Güvenlik Gerekliliklerine bakın.

Sorular ve Cevapları

Soru: İş güvenlik standartlarımız çalıştığım ülke için gereken standartları aşıyor ve rakiplerimiz yalnızca yerel gerekliliklere uyuyorlar. Biz de aynı mı yapmalıyız?

Cevap: Hayır. Ingersoll Rand'ın güvenlik ilkelerine uymamız gerekir. Yerel yasalar farklı bir yaklaşım izliyor olsa bile, Ingersoll Rand, çalışanlarına güvenli bir ortam sağlamak konusunda kararlıdır.

Madde Kullanımı

Müşterilerimize, hissedarlarımıza ve çalışanlarımıza karşı sorumluluklarımızı yerine getirebilmek için, Ingersoll Rand sağlıklı ve üretken bir iş ortamı sağlamalıdır. Kontrol altındaki maddeleri kötüye kullanmak veya yasadışı uyuşturucu satmak, üretmek, dağıtmak, elinde bulundurmamak, kullanmak veya uyuşturucu etkisi altında olmak kesinlikle yasaktır. Ayrıca, hiçbir çalışan alkolün veya kontrol altındaki maddelerin etkisi altında işe gelmemeli veya işle ilgili herhangi eylemde bulunmamalıdır.

Şirket, yönetimin alkollü içkilerin servisini onayladığı etkinliklerde bulunabilir. Bu tür durumlarda, alkolle ilgili yürürlükteki tüm yasalara uyulmalıdır; sarhoşluk ve aşırı derecede içki içmek yasaktır.

İşteki verimliliğinizi azaltan veya sizin ya da iş arkadaşlarınızın sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atan bir ilaç kullanıyorsanız, müdürünüzü, yöneticinizi veya İnsan Kaynakları temsilcinizi bilgilendirmeniz gerekir.

Şirket içindeyken (veya Şirket işleriyle uğraşırken) yasa dışı maddelerin etkisinde olduğu veya bu maddeleri kullandığı, sattığı veya elinde bulundurduğu belirlenen çalışanlar, iş akdinin feshi de dahil olmak üzere disiplin cezalarına tabidirler.

Ingersoll Rand'a karşı Sorumluluklarımız

Çıkar Çatışmaları

Tüm çalışanlardan Şirketin çıkarlarını düşünerek hareket etmeleri beklenir. Ingersoll Rand çalışanlarının işleri dışında finansal, ticari ve diğer faaliyetlere katılma haklarını kabul etmekte ve bu haklarına saygı duymaktadır. Ancak, bu harici faaliyetler herhangi bir çalışanın Ingersoll Rand'a karşı sorumluluklarıyla çatışmaya neden olmamalıdır.

Belirli İş Dışı Ticari Çıkar ve İstihdam İlişkilerinden Uzak Durma

Çalışanlardan, şirketin çıkarlarıyla çelişen, çelişebilecek veya çelişiyor gibi görünen her türlü yatırımdan, çıkardan, ortaklıktan, ilişkiden veya diğer iş dışı etkinliklerinden kaçınmaları beklenmektedir. Bir çıkar çatışması görüntüsü bile Şirkete zarar verebilir veya müşterilerin, tedarikçilerin, çalışanların veya diğer iş ortaklarının güvenini sarsabilir. Sektör Danışmanınız tarafından açıklanmadığı ve yazılı olarak onaylanmadığı sürece, aşağıdakileri yapmanız yasaktır:

- Bir satıcı, tedarikçi, dağıtımçı, müşteri veya diğer bir üçüncü taraf için çalışma, bu kişilere danışmanlık yapma veya bu kişilerle bir yatırım veya başka bir ticari çıkar ilişkisi içinde olma.
- Ingersoll Rand ile iş yapan veya iş yapmayı düşünen ya da rekabet halinde olan başka bir şirket için çalışan, yönetici, vekil, yönetim kurulu üyesi, ortak veya danışman olarak hizmet verme. Daha fazla bilgi için, lütfen My Ingersoll Rand intranet sitesinde bulunan "Genel Kurul Üyeleri dışındaki kişilerle ilgili İlke"ye ("Policy Regarding Outside Board Memberships") bakın.

İkinci bir işiniz veya yukarıdaki koşullar tarafından sınırlanmayan başka bir iş etkinliğiniz varsa, Ingersoll Rand'taki performansınızı etkilemediğinden emin olmanız gerekir.

Müşterilerle, Satıcılarla ve Tedarikçilerle İlişkiler

Ingersoll Rand diğer şirketlerden birçok ürün ve hizmet satın almaktadır. Hizmet ve servislerin seçimi uygun satın alma personeli tarafından gerçekleştirilmeli ve yalnızca fiyat, kalite, servis ve ihtiyaca göre değerlendirilmelidir. Teknik değerlendirme, parça nitelikleri, tedarikçi onayı ve benzeri destekleyici rolleri olanlar da dahil olmak üzere, satıcılardan ve tedarikçilerden mal ve hizmet satın alımı ve/veya seçimi konusunda çalışanlar, Şirket

Önemli Noktalar

Çıkar Çatışması

- ▶ Her türlü iş kararını yalnızca Şirketin en iyi çıkarlarını aklında tutarak verin.
- ▶ Çıkar çatışması görüntüsü bile vermektan kaçının.
- ▶ Fiili veya görünürdeki çıkar çatışma ihtimallerini hemen bildirin.

Önemli Noktalar

Çıkar Çatışması nedir?

- ▶ Şirket adına davranırken akıl yürütmenizi etkiler veya etkiliyor gibi görünür.
- ▶ Herhangi bir ticari faaliyette Şirketle rekabet etmenize neden olur.
- ▶ Normal görevlerinizi yerine getirme verimliliğinizi ve etkinliğinizi etkiler.
- ▶ Şirket kaynaklarını kötü kullanmanıza neden olur.

adına satın alma kararlarını bağımsız bir şekilde verme yeteneklerini olumsuz etkileyebilecek veya etkilediği düşünüleebilecek durumlardan kaçınmalıdır.

Ingersoll Rand ürünlerinin ve hizmetlerinin satışı ve tedarikçilerden yapılan satın almalar hediye, eğlence, yardım, hizmet, indirim veya diğer ücretsiz olanaklar veya avantajlar dahil olmak üzere, herhangi bir çıkar elde etmek istendiği, elde edildiği veya sunulduğu izlenimini vermemelidir. Nominal değerinin üzerinde bir hediye veya yardım önerildiği takdirde (50 Dolardan fazla olmamalıdır), bu durumu üstünüze bildirmeden kabul etmemelisiniz. Çalışanların ticari ilişkilerde yaygın olarak verilen ve alınan değeri düşük öğeleri vermesi veya alması yasak değildir, ancak bu durumda bile ihtiyat ve sağduyu kılavuzunuz olmalı ve öğeler asla nakit veya nakit karşılığı olmamalıdır.

Devletle yapılan işler dışında, tedarikçilerle, satıcılarla veya müşterilerle hediye, eğlence veya yardım alışverişi, makul bir şekilde açık iş amaçlarına dayandığı ve makul sınırlar içinde kaldığı sürece genellikle kabul edilebilir. Tedarikçilerle veya müşterilerle bir yemek eşliğinde yapılan toplantılar bazen gerekli ve arzu edilir olabilir; ancak, herhangi bir türde, aşırı ve uygunsuz eğlence etkinlikleri kabul edilemez.

Şirket Fırsatları

Çalışanlar fırsat çıktığında şirketin meşru çıkarlarını geliştirme görevini Şirkete borçludur. Önceden Sektör Danışmanınızdan Şirketin yazılı iznini almaksızın, Şirket işiyle ilgili fiili veya potansiyel iş fırsatlarından kendiniz veya herhangi bir diğer kişi veya kuruluş için yararlanamazsınız.

Ingersoll Rand Adının, Varlıklarının, Tesislerinin veya İlişkilerinin Kullanımı

Ingersoll Rand'ın rekabet gücünü koruması ve müşterilerine hizmet edebilmesi için varlıkların ve kaynakların verimli ve doğru şekilde kullanılması gerekir. Bu, şirket bilgileri, teknoloji, veriler, yazılımlar, arazi, binalar, araçlar, bileşenler, hammaddeler ve nakit paranın kullanımını kapsar. Şirket varlıklarını yalnızca Ingersoll Rand'ın iş amaçları için kullanabilirsiniz. Ingersoll Rand'ın varlıklarını, adını, logosunu, tesislerini veya ilişkilerini kendi çıkarınız (veya bir üçüncü tarafın çıkarı) için kullanamazsınız. Şirket adının, logosunun, tesislerinin veya ilişkilerinin yardım veya sosyal amaçlı kullanımı yalnızca İnsan Kaynakları yöneticinizin veya Hukuk Departmanının önceden onaylamasıyla mümkündür.

Çalışanın Ailesi için Geçerli Uygulama

Çalışanın ailesi devreye girdiğinde, yukarıda açıklanan şekilde bir çıkar çatışması ortaya çıkabilir. Aile üyelerinizden biriyle Ingersoll Rand ile ilişkili bir iş etkinliğiniz varsa, bunu müdürünüze veya İnsan Kaynakları temsilcinize açıklamanız gerekir (Örn., sizin veya bir aile üyenizin Ingersoll Rand'ın satıcısı veya müşterilerinden biriyle sermaye payınız varsa ya da aile üyelerinizden birine iş yönlendiriyorsanız).

Ayrıca, çalışan bir aile üyesinin ücretini veya çalışma koşullarını veya harcama raporlarını denetlememeli, denetimi altında olmamalı veya etkileyecek durumda olmamalıdır.

Sorular ve Cevapları

Soru: Eşim Ingersoll Rand'ın tedarikçilerinden birinde daha yeni işe girdi. Bu bir sorun teşkil eder mi?

Cevap: Davranış Kuralları ve ilkelerimize göre kişisel yaşamlarınıza karışamayız. Ancak, işteki pozisyonunuz sizi tedarikçi olarak eşinizin şirketini seçmenizi gerektirebilecek bir duruma sokuyorsa veya Ingersoll Rand adına bu şirketle iş yapmanız gerekiyorsa, bu durum bir sorun teşkil edebilir. Durumu ele almanın en iyi yolunu belirlemek üzere bu durumu önce müdürünüze ve İnsan Kaynakları temsilcinize açıklamalısınız. Ayrıca, tedarikçiyle karar veya görüşme aşamasında iletişim kurmamalısınız.

Açıklama Görevi ve Açıklama Prosedürleri

Bu Davranış Kuralları çerçevesinde bir çıkar çatışması oluşturabilecek her türlü durumu derhal ve eksiksiz olarak açıklamak çalışanın görevidir. Herhangi bir çıkar çatışmasından veya çıkar çatışması ihtimalinden şüphelendiğiniz takdirde, meselenin hızla çözümlenebilmesi için doğrudan müdürünüze başvurun. Herhangi bir şüphe durumunda açıklama yapmak tercih edilmelidir. Herhangi bir etkinliğin çıkar çatışması yaratabileceği belirlenirse, Şirket etkinliği durdurmanızı veya bu etkinlikteki görevinizi değiştirmenizi isteyecektir. Bunun yapılmaması durumunda disiplin cezasına tabi olabilirsiniz.

Çatışma açıklamalarını incelemesi istenen yöneticiler, sorunu kendi İnsan Kaynakları departmanı ile birlikte incelemelidir. Açıklamadan sonra, Şirket söz konusu durumun Şirket için risk oluşturmadığını belirleyebilir ve çalışanına devam etmesi için izin verebilir. Bununla birlikte, yazılı olmadığı sürece bu tür izinler geçerli değildir.

Bir etkinliğin onaylandığı ve sonradan şartların değişerek bir çatışmayı daha olası hale getirdiği durumlar söz konusu olabilir. Bu tür değişiklikleri bildirmeniz ve tekrar onay istemeniz gerekir.

Çıkar Çatışması nedir?

- Şirket adına hareket ederken akıl yürütmenizi etkiler veya etkiliyor gibi görünür.
- Herhangi bir ticari faaliyette Şirketle rekabet etmenize neden olur.
- Normal görevlerinizi yerine getirme verimliliğinizi ve etkinliğinizi olumsuz yönde etkiler.
- Şirket kaynaklarını kötü kullanmanıza neden olur.

Hediyeler, Eğlence Etkinlikleri ve Yardımlar

Hediye, eğlence ve diğer yardımlar değerli şeyleri kapsayabilir. Bunlara örnek olarak, yemek, konaklama, indirim, borç, nakit veya nakit karşılığı şeyler, hizmet, ekipman, ödül, ürün, ulaşım, araçların veya yazlıkların kullanımı, ev tadilatları, bilet, hediye kartı, sertifika ve bir ürün veya hizmetle ilgili lehte koşullar verilebilir.

Hediye, eğlence etkinlikleri ve yardım verme ve alma kuralları karmaşık olabilir ve her durum dikkatlice değerlendirilmelidir. Ingersoll Rand, işin, ürünlerin ve hizmetlerin esasına göre kazanıldığından veya kaybedildiğinden emin olmak ister. Hediye, eğlence etkinlikleri ve yardım kuralları çok önemli bir amaca hizmet eder; başarılı çalışma ilişkileri ve iyi niyetin teşvik edilmesini istiyoruz, ancak iş kararlarını etkileyen çıkar çatışması, bölünmüş bağlılık veya uygunsuz bir girişim görünümü yaratan durumlara neden olmamaya dikkat etmeliyiz. İş ilişkileri, tamamen sağlam iş kararlarına, adil pazarlığa ve geçerli yasalara bağlı olmalıdır. Her durumda doğru karar verin ve şüphelendiğinizde soru sorun.

Önemli Noktalar

Hediyeler, Eğlence Etkinlikleri ve Yardımlar

Genel olarak, hediye, eğlence etkinlikleri ve yardımlar şu özellikleri taşımalıdır:

- ▶ Kabul gören iş uygulamalarına uygun olmalıdır.
- ▶ Yürürlükteki yasalara, diğer tarafın işverenin ilkelerine ve kabul gören etik standartlara uygun olmalıdır.
- ▶ (Nakit para veya eşdeğeri gibi) rüşvet olarak yorumlanabilecek bir biçimde olmamalıdır.
- ▶ Olayların kamuoyuna duyurulmasının çalışan ve Ingersoll Rand için sıkıntı doğuracağı bir durum yaratmaktan kaçınılmalıdır.

Ticari şirketlerle (resmi mercilere ait olmayan veya resmi mercilere tarafından kontrol edilmeyen) iş yapıldığında, diğer çalışanın şirket politikaları uygulamayı yasaklamıyorsa, bu tür çalışanların nominal değerdeki (50 Dolardan fazla olan) geçici hediye, eğlence ve yardım alışverişi uygun olabilir. Bir varlığın devlet malı olup olmadığından emin değilseniz, rehberlik almak için Etik ve Uyum Grubu ile bağlantı kurun. Nezaket gösterirken alıcı kuruluşun ilkelerine uymanız ve iş yaptığımız kişilerin de ilkelerimizi anlaması gerektiğini unutmayın.

Hediye, eğlence etkinliği veya yardım alışverişinde bulunduğunuz zamanlama, değer, yer gibi koşullar, bu alışverişte bulunup bulunmamanız gerektiğini anlamanız konusunda önemli faktörlerdir. Aşağıda devlet malı veya devlet kontrollü varlık veya memurların söz konusu olmaması halinde Ingersoll Rand çalışanlarına verilen veya çalışanları tarafından alınan uygun hediye, eğlence ve yardımlara örnekler bulunmaktadır.

- Şirket logosunun bulunduğu baskılı kalemler, not defterleri ve takvimler genel reklam tanıtım malzemeleri.
- Ulusal alışkanlıklar gereği yapılan tanıtım törenleri herhangi bir yasayı çiğnemedikleri sürece rüşvet sayılmazlar ve açıkça belirtmeleri Şirket için utanç kaynağı olmaz.
- Profesyonel bir arkadaşlık göstergesi olarak verildiği ve iş yapmak için bir Şirket taahhüdü sayılmadığı sürece devlet dışı çalışanlara veya görevlilere verilen, nominal değerde (50 Dolardan fazla olmayan) nakit olmayan hediyeler.
- Hem Ingersoll Rand dışındaki üçüncü bir taraf hem de Ingersoll Rand çalışanı yemeğe veya etkinliğe katıldığı ve bu tür bir ev sahipliği aşırı veya alışılmadık karşılanmadığı sürece, Ingersoll Rand tarafından ödenen bir yemek veya uygun bir eğlence etkinliği.

Bazı hediye, eğlence veya yardım türleri ister gerçekte ister görünüşte olsun tamamen yanlıştır ve bunlara asla izin verilemez. Yakın aile üyeleri ve çalışanları şunları asla yapamaz:

- Yasal sayılmayan hediye, eğlence etkinliğine katılım veya yardım kabul edemez.
- Nakit veya nakit karşılığı teklif edemez veya kabul edemez (hediye sertifikaları, kredi kartı borcu ödemeleri, borçlar, hisse senedi, hisse senedi seçenekleri, banka çekleri, seyahat çekleri, banka havaleleri, hisse senedi yatırımları veya değerli evraklar dahil).
- İhale veya rekabetçi teklif verme sürecinde hediye, eğlence etkinliği veya yardım teklif edemez veya kabul edemez.
- Müşteri adına Şirket defterlerine eksiksiz olarak geçirilmeyen bir masrafa giremez.
- Hediye, eğlence etkinliği veya yardım karşılığında bir şey yapılması için (değerinden bağımsız olarak) bir anlaşmanın parçası olarak herhangi bir şey teklif edemez, kabul edemez veya talep edemez.
- Müşteri, satıcı veya tedarikçi için hediye, eğlence etkinliği veya yardım ödemesi yapmak üzere kendi parasını veya kaynağını kullanamaz.
- Kişinin kendi işverenin standartlarını ihlal edecek hediye, eğlence veya yardım almasına veya vermesine neden olacak bir etkinliğe katılamaz.
- Cinsel içerikli, ahlaken rahatsız edici, yasa dışı veya çeşitlilik ve karşılıklı saygı taahhüdümüzü ihlal eden hediye, eğlence veya yardım teklif edemez, kabul edemez veya buna yönelik bir işleme katılamaz. Müşteriyi veya çalışanı rahatsız eden veya kamuoyu karşısında Ingersoll Rand'ı utandıran herhangi bir durum uygunsuzdur.

İş ortağıyla yenilen bir yemekte Küresel Masraf Geri Ödeme İlkesine veya sektörünüz, ülkeniz ya da bölgeniz için geçerli olan herhangi bir yerel masraf geri ödemesine ilişkin ilkeye uyulmalıdır. Ingersoll Rand pazarlama programları veya sponsorlu etkinlikler genellikle bu kurallara tabi değildir, ancak olay temelinde Etik ve Uyum Grubu tarafından incelenmelidir.

Genel olarak, hediye, eğlence ve yardımlar şu özellikleri taşımalıdır:

- Kabul gören iş uygulamalarına uygun olmalıdır.
- Yürürlükteki yasalara, diğer tarafın işverenin ilkelerine ve kabul gören etik standartlara uygun olmalıdır.
- (Nakit para veya eşdeğeri gibi) rüşvet olarak yorumlanabilecek bir biçimde olmamalıdır.
- Olayların kamuoyuna duyurulmasının çalışan ve Ingersoll Rand için sıkıntı doğuracağı bir durum yaratmaktan kaçınılmalıdır.

Kamu Görevlileri, Araçlar ve Devlete Ait Kuruluşlar

Devlete ait veya devlet kontrollü kuruluşların da (devlet üniversiteleri, hastaneler veya hizmet sağlayıcılar gibi) yer aldığı kamu sektörünün yanı sıra çalışanlarla, görevlilerle ve devlet kuruluşu temsilcileriyle iş yaptığımızda daha katı ve belirgin kurallar ile Şirket ilkeleri geçerlidir. Bu nedenle, Ingersoll Rand (1)ABD devleti dışındaki bir çalışana veya görevliye değerli bir şeyin verilmesi (FCPA ve Rüşvete Karşı Mücadele El Kitabı ile Devlete Ait Yabancı Kuruluşların Kamu Görevlileri ve Çalışanlarına Yönelik Seyahat, Ev Sahipliği ve Masraflara İlişkin Kurallar'a bakın) ve (2) ABD kamu görevlilerini kapsayan hediye ve eğlenceler (Kamu Sözleşmeleri Uyum Kuralları'na bakın) ile ilgili ilkeler yayınlamıştır. Ingersoll Rand'ın ilkelerinden anlaşılacağı üzere, kamu görevlilerinin değerli bir şey kabul etmeleri genellikle yasaklanmıştır; yasaları ve kuralları ihlal etmeleri ilgili çalışan veya Ingersoll Rand açısından ciddi bir suç sayılabilir.

İş sorumluluklarınız kamu veya kamu sektörü çalışanlarıyla çalışmayı kapsıyorsa, müşteriniz veya konumunuzla ilgili yasalar ve düzenlemelere uyduğunuzdan emin olun. Örneğin, ABD kamu görevlisi veya çalışanı olmayan birini bilirkişi testi veya ürün uygulaması için olsa bile Ingersoll Rand'a ait bir yere veya tesise davet etmek istiyorsanız, önceden yazılı onay olarak FCPA ve Rüşvete Karşı Mücadele El Kitabı'nda sağlanan prosedürlere uymanız gerekir. Bu alanda rehberlik için Etik ve Uyum Grubu'nun bir üyesinden veya Sektör Danışmanı'ndan yardım almanız teşvik edilmektedir.

Masraf raporları müşterilere sağladığınız hediye ve eğlenceleri doğru şekilde yansıtmalıdır. Vergi ve diğer yasal raporlama kuralları nedeniyle, Ingersoll Rand'ta çalışmanızın bir parçası olarak hediye veya eğlence masraflarınızı doğru şekilde bildirmeniz gereklidir. Raporlar, masrafların amacını ve hediye ve eğlence alan bireylerin kimliklerini doğru şekilde bildirmeli ve hediye veya eğlence etkinliğinin bir kamu görevlisine veya çalışanına verilir vermediğini belirtmelidir.

Gizli Bilgiler

Şirketin gizli bilgilerinin yetkisiz olarak açıklanması Şirketin kritik bir rekabet avantajını yitirmesine, müşterileriyle ilişkilerinin bozulmasına ve iş arkadaşlarının ilişkilerinin bozulmasına veya zarar görmesine neden olabilir. Gizli bilgiler, Ingersoll tarafından oluşturulan, elde edilen veya kontrol edilen ve Şirketin kamuoyuna uygunsuz bir şekilde açıklanmasına karşı korunması gerektiğini belirlediği bilgilerdir.

Gizli bilgiler, çalışanın tıbbi kayıtlarını, finansal bilgiler, ürün araştırması, fiyat değişiklikleri, iş ve ürün planları, satış ve pazarlama verileri, şirket evlilikleri ve şirket alımları, menkul kıymetler teklifleri, yönetim değişiklikleri ve şirket bilgilerini kapsamaktadır, ancak bunlarla sınırlı değildir. Şirket Bilgileri, ticaret sırları, mühendislik tasarımları ve çizimleri, müşteri listeleri, telif işaretleri ve markaları (uygulamalar dahil), fikirler, teknikler, teknik bilgiler, süreçler, icatlar (patentli veya patentsiz) ile tasarımlar, ürün spesifikasyonları, yeni ürün yol haritaları, yapılandırılmalar, araçlar, algoritmalar, akış çizelgeleri, dahili veritabanları, sahipli eserler, formül, araştırma, üretim, toplantı, kurulum, şirket yazılımları, pazarlama ve fiyatlandırmaya ilişkin diğer bilgileri kapsamaktadır, ancak bunlarla sınırlı değildir.

Önemli Noktalar

Gizli Bilgiler

- ▶ Gizli bilgiler, çalışanın tıbbi kayıtlarını, finansal bilgiler, ürün araştırması, fiyat değişiklikleri, iş ve ürün planları, satış ve pazarlama verileri, şirket evlilikleri ve şirket alımları, menkul kıymetler teklifleri, yönetim değişiklikleri ve şirket bilgilerini kapsamaktadır, ancak bunlarla sınırlı değildir.
- ▶ Çalışanlar kendi yönetimleri veya kontrolleri altındaki Şirket bilgilerinin doğru korunduğundan her zaman emin olmalıdır.
- ▶ Çalışanlar, Şirkete ilgili veya bağlantılı gizli bilgileri Şirketten ayrıldıktan sonra da açıklamamakla ve uygunsuz şekilde kullanmamakla yükümlüdür.

Gizli bilgilerin üreticisi, koruyucusu, kullanıcısı veya alıcısı dahil olmak üzere tüm çalışanlar kendi yönetimleri ve/veya kontrolleri altındaki Şirket bilgilerinin Şirketin ilkeleri ve talimatlarına uygun şekilde korunduğundan emin olmalıdır. Bu, bu tür bilgilerin herkes tarafından görülebileceği iş yerimizdeki masalarda gösterilmemesini sağlamamızı da içerir. Bu ilkeler arasında gizli bilgilere erişimin "bilmesi gereken" esasına göre yetkili kişilerle sınırlandırılması ve gizli bilgilerin yalnızca geçerli bir iş ihtiyacı olduğunda ve yalnızca Şirketin ilkelerinde ve talimatlarında belirtilen şekilde açıklanması da bulunmaktadır. Çalışanlar, gizli bilgilerin yetkisiz kişiler tarafından görülmesine yol açabilecek şekilde bu bilgileri bilgisayar veya faks yoluyla göndermekten kaçınmalıdır. Onaylanmış bir gizlilik anlaşması, herhangi bir gizli bilginin açıklanmasından önce tüm üçüncü kişiler tarafından kabul edilmelidir. Hukuk Departmanı bu tür anlaşmaların yürütülmesine yönelik gerekli yardımı sağlayabilir.

Çalışanlar şirket bilgilerini kişisel çıkarları veya Şirket dışı başka amaçlarla kullanmaktan kaçınmalıdır. Çalışanlar, Şirkete ilgili veya bağlantılı gizli bilgileri Şirketten ayrıldıktan sonra da açıklamamakla yükümlüdür.

Başka tarafların (örneğin müşterilerin) bize emanet ettiği bilgilerin gizliliğini korumaya özen gösterin. Ayrıca, diğer çalışanların kişisel bilgilerine (örneğin tıbbi kayıtlarına veya ücret geçmişine) erişebilen çalışanlar bu bilgilerin gizliliğine korumak için gayretli bir şekilde hareket etmeli ve bu bilgileri başkalarına yalnızca bir iş ihtiyacı temelinde veya Şirket politikası izin verdiğinde aktarmalıdır.

Ingersoll Rand, her çalışanın elektronik bilgileri korumaya ve kayıp riskini azaltmaya yönelik ilkelerimizi bilmesini ve bu ilkelere uymasını beklemektedir. Bilgi işlem kaynaklarının kullanımı şifre koruma, bilgi sınıflandırma, uzaktan erişim ve ağ ve kablosuz kullanım ile ilgili ilkeleri anlamanızı ve bu ilkelere uymanızı beklemekteyiz.

Bu Şirketin bir çalışanı olarak görevleriniz şunları içerir:

- Bilgilerin Şirket ilkelerine uygun şekilde korunması.
- Gizli bilgileri tartışırken veya gönderirken gerekli özenin gösterilmesi:
 - telefonda
 - kamu alanlarında
 - e-posta/faks iletişimlerinde
- Bilgisayarınızın (başkaları tarafından görülebilir konumdaysa, dizüstü bilgisayar ve monitör dahil) her zaman güvende tutulması.
- Belgelerinizin gerekli gizlilik ve şirket bilgisi uyarılarıyla ve/veya feragatlarla işaretlenmesi.

Gizli Bilgiler Açıklandığı Takdirde

Gizli bilgilerin kasten veya kasıtsız olarak açıklanması veya açıklandığından şüphelenilmesi durumunda, durum derhal Hukuk Departmanına rapor edilmelidir.

Ticari Kayıtlar ve İletişim

Her birimiz oluşturduğumuz iş kayıtları ve haberleşmesinin doğruluğunu sağlamakla sorumluyuz. Şirketin defterlerine ve kayıtlarına hatalı veya yanlış yönlendirici giriş yapılması kesinlikle yasaktır. Tüm kayıtlar – ürün testi ve kalitesi, üretim, pazarlama, satış, seyahat ve eğlence, satın alma ve finansman (bu bölümün devamında daha ayrıntılı olarak ele alınacaktır) dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere – doğru ve tam olmalıdır.

Bir Şirket kaydındaki bilgilerin doğruluğundan emin olmadığınız takdirde, kayıt hakkında soru sorun. Asla sessiz kalarak hatalı bir kaydın sorumluluğunu almayın.

Kayıtlar, Şirketin kayıt tutma politikasının gerektirdiği sürelerde ve şekilde tutulmalıdır. Kayıtların uygunsuz bir şekilde imhası veya değiştirilmesi Şirkete birçok şekilde zarar verebilir ve bazı durumlarda suç olabilir.

İç yazışmaların, notların, e-posta mesajlarının, sesli mesajların ve hatta konuşmaların da Şirket kayıtlarının bir parçası haline geldiğini anlamak önemlidir. Bu nedenle, daima haberleşmelerinizin daha sonra örneğin bir mahkemede veya gazetede ortaya çıkması durumunda yanlış yorumlanmayacak açıklıkta ve profesyonellikte iletişim kurmaya gayret etmeniz gerekir. Bu sistemler hiçbir durumda saldırgan, küçük düşürücü, tehdit edici, dürüst olmayan, yasadışı veya başka bir şekilde uygunsuz iletişim veya Şirket dışı iş amaçlarıyla kullanılmamalıdır.

Muhasebe ve Finansal Kayıtlar ve Denetimler

Şirketin tüm hissedarları, müdürleri ve yönetimi Şirketin finansal durumunu ve operasyonlarının sonuçlarını doğru sunan bilançoları hak etmektedir. Ayrıca, finansal sonuçların hatalı beyan edilmesi Şirketin ciddi cezai ve hukuki cezalara çarptırılmasına neden olabileceği gibi, çalışanlar için de kişisel cezai yükümlülükler doğurabilir. Ingersoll Rand, Sermaye Piyasaları Kuruluna ve geçerli diğer düzenleyici kurumların yanı sıra diğer tüm kamu kuruluşlarına iletilen veya sunulan tüm rapor ve belgelerde tam, dürüst, doğru ve zamanında bilgi vermeye kararlıdır.

Şirketin kayıtları ve defterleri, uygun olduğu üzere Genel Olarak Kabul Edilen Muhasebe İlkelerine (GAAP) ve Uluslararası Finansal Raporlama Standartlarına (IFRS) göre yapılmalıdır. Bu kayıtlar ayrıca her açıdan doğru ve tam olmalıdır. Şirketin defterlerine veya kayıtlarına hiçbir nedenle (harcama raporları dahil, ancak bununla sınırlı olmamak üzere) hiçbir hatalı veya yanlış yönlendirici giriş yapılmamalıdır. Doğruluğu sağlamak için, bilgiler daima zamanında kaydedilmelidir. Şirket adına yapılan hiçbir ödeme, bu ödemenin, ödemeyi destekleyen belgelerde belirtilen amaçlar dışında herhangi bir amaçla ya da yasal veya etik olmayan bir amaçla kullanılacağı bilinerek veya bu niyetle onaylanmamalı veya yapılmamalıdır. Hiçbir amaçla açıklanmamış veya kaydedilmemiş fonlar veya varlıklar oluşturulmayacaktır.

Şirket, (i) tüm işlemlerin şirketin yönetimi ve Şirket politikasına uygun olarak yürütülmesi ve kaydedilmesinin makul bir şekilde garanti edilmesi, (ii) güvenilebilir bilançoların hazırlanabilmesini ve (iii) genel finansal denetimin sağlanabilmesi için yeterli bir iç denetim sistemi sürdürmeye kararlıdır. Çalışanlar Şirketin iç ve dış murakıplarını asla yanlış, eksik veya ilgisiz bilgi vererek yanlış yönlendirmemelidir.

Şirketin muhasebe ilkeleri ve prosedürleri ve iç denetim standartları Ingersoll-Rand Finansal Kontrol ve Muhasebe İlkelerinde (FICAP) yer almaktadır. Bu ilkeler Ingersoll Rand'ım intranet sitesinde bulunabilir.

Önemli Noktalar

Ticari Kayıtları ve İletişim

- ▶ Tüm kayıtların doğru ve açık olduğundan emin olun.
- ▶ Her çalışan iletişimi kurulan her şeyin sorumluluğunu almalı ve aynı şekilde tüm Şirket iletişimlerinde uygun şekilde konuşmalı ve yazmalıdır.

Sorular ve Cevapları

Soru: 50.000 ABD dolarının üzerindeki resmi talepler için onay gerekiyor, ancak müdürüm benden resmi taleplerin 50.000 ABD doların altında kalması ve Sermaye Masrafı İsteği (CER) gönderilmemesi için bu talepleri birden çok parçaya ayırmamı istedi. Onay alınması bizi yavaşlatacak ve her şekilde onaylanacağını zaten biliyoruz. Bu, Davranış Kuralları ihlali midir?

Cevap: Evet. Resmi talepler için doğru onayların alınması önemli bir finansal denetimdir. Onay aşamalarına çıkmasını engellemek için kasıtlı olarak ayrı talepler gönderirseniz, Davranış Kurallarını ve Ingersoll Rand Finansal Denetimi ve Muhasebe İlkelerini (FICAP) ve/veya Dahili Denetim Standartlarını ihlal etmiş olursunuz.

Soru: Ekipmanı teslim etmeye hazırız, ancak müşteri artık teslimatı kabul etmeye hazır olmadığını söylüyor ve benden bu teslimatı iki hafta daha bekletmemi istiyor. Müşteriyi çoktan faturalandırdık. Sevkiyatı yapılmamış olsa bile gelir olduğunu kabul edebilir miyiz? Ekipman bizdeyken ekipmana bir şey olursa diye sigorta yaptırılmalı mıyım?

Cevap: Risk müşteriye aktarılan kadar bir satıştan sağlanan geliri kabul edemediğimizden gelirin "sat ve tut" durumunda kabul edilmesine her durumda izin verilmez; bu tür bir risk aktarımı anlaşmanın hükümlerine göre ürün sevkiyatı ve teslimatını kapsar. Ayrıca, bu durumda sigorta yaptırılması Global Risk Yönetimi İlkelerimize aykırıdır. Daha fazla rehberliğe ihtiyacınız olursa, geçerli FICAP'a bakın veya Kurumsal Denetim Bürosu'na danışın.

Finansal ve Muhasebe Sorumlulukları Olan Tüm Çalışanların Yükümlülükleri

Finansal ve muhasebe sorumlulukları olan tüm çalışanlar, kuşkusuz bu Davranış Kurallarının genel hükümlerine uymak zorundadır. Bu çalışanlar ayrıca, kendi konularından kaynaklanan özel sorumluluklarının da farkında olmalıdır. Örneğin, şunları yapmalıdırlar:

- Finans ve muhasebe ile ilgili yasalar, yönetmelikler ve profesyonel standartlarla ilgili sürekli bilgi sahibi olmak ve görevlerini bunlara uygun şekilde sürdürmek ve gerekiyorsa profesyonel destek talep etmelidir.
- Şirketin finansal verilerinde görünür hale gelen olası Şirket ilkeleri ve yasa ihlallerine vakıf olunması ve bu ihlallerin gerektiği gibi rapor edilmesi.
- Yasaların ve Şirket ilkelerinin gerektirdiği, olumlu ya da olumsuz tüm bilgilerin iletilmesi.
- Şirketin kayıt tutma ilkelerine göre kayıtların tutulması.
- Muhasebe personeli üzerinde, muhasebe kararları ve tahminleri ile ilgili olarak, finansal sonuçların raporlanmasını uygun olmayan bir şekilde etkilemek amacıyla uygulanan baskının derhal rapor edilmesi.

Üst Finans Yönetiminin Ek Yükümlülükleri

Üst finans yönetimi aşağıdakileri de yapmak zorundadır:

- Tüm finans ve muhasebe personelinin operasyonel hedefleri yerine getirmek ve profesyonel standartları korumak için gerekli uzmanlık düzeyine ve kaynaklara sahip olmasını sağlama.
- Muhasebe personeli üzerinde, muhasebe kararları ve tahminleri ile ilgili olarak, finansal sonuçların raporlanmasını uygun olmayan bir şekilde etkilemek amacıyla baskı uygulanmasını önleme ve izleme.
- Sermaye Piyasası Kuruluna ve diğer geçerli düzenleyici kurumlara ve başka kamu kuruluşlarına verilen raporların ve diğer belgelerin ve finansla ilgili haberleşmelerin her açıdan doğru ve tam olmasını sağlamak için gerekli tüm diğer adımları atma.

Aşağıdakilerden Sakının:

- İşlemin niteliğini tam olarak yansıtmayan veya yapılan işi belirtmeyen finans kayıtları.
- Uygun bir muhasebe sonucu elde etmek için baskı yapma.
- Standart inceleme ve denetim prosedürlerinden kaçınma çabaları.
- Finansal uygulamaların, kayıtların ve sonuçların gerekli incelemelerini yapmama.
- Bildirilmeyen fonlar veya kaydedilmemiş aktifler veya pasifler.
- Olgular veya ilgili belgelerle desteklenmeyen tahminler veya rezervler.

Şirket Kaynaklarına Saygı Gösterme

Şirket kaynaklarının verimli ve doğru kullanımı başarımız için çok önemlidir. Ingersoll Rand mülkiyetindeki unsurları kullanırken doğru karar vermeli ve tedbirli davranmalıyız.

Her birimiz Şirketin varlıklarını korumakla, gerekli izni almadan asla ödünç almamakla ve Şirketin tesislerinden çıkarmamakla ve değerlerini azaltmamak için daima dikkatli olmakla veya Şirketin şöhretine zarar verebilecek bir şekilde kullanmamakla yükümlüyüz.

Şirkete ait veya Şirket tarafından kullanılan bilgisayar, telefon, sesli mesaj, e-posta veya diğer sistemlere ve ağlara erişim bazı sorumluluklar ve yasal yükümlülükler yükler. Bu kaynakların kişisel kullanımı en aza indirilmelidir ve asla şunlar yapılmamalıdır:

- Sizin iş performansınıza veya diğer çalışanların performansına karıştırılmamalıdır.
- Yıkıcı veya rahatsız edici olunmamalı veya yasa dışı bir amacı desteklememelidir.

Ayrıca fikri mülkiyete, verilerin sahipliğine, sistem güvenlik mekanizmalarına, kişisel mahremiyet ve özgürlük haklarına saygı göstermeniz, taciz ve rahatsızlığa karşı korumanız gerekir.

Tüm veriler Şirketin malıdır. Şirket, Davranış Kurallarının bu ve diğer hükümlerine karşı, yürürlükteki yasaların izin verdiği derecede uyulmasını sağlamak için, e-posta, sesli mesaj, ofis ve masalar dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere herhangi bir ve her Şirket malını herhangi bir anda arama hakkını saklı tutmaktadır. Çalışanlar, yürürlükteki yerel gizlilik yasalarının izin verdiği durumlarda Şirket kaynaklarını kullanırken gizlilik bekleyemez.

Önemli Noktalar

Şirket Kaynaklarına Saygı Gösterme

Şirketin ağ veya bilgisayar kaynaklarını kullanırken, aşağıdaki kurallara uyun:

- ▶ Bu kullanım, sizin veya diğer çalışanların iş performansını etkilememelidir.
- ▶ Ingersoll Rand varlıklarını, kişisel işleriniz, danışmanlık çabalarınız veya benzeri kişisel girişimleriniz için destek olarak veya başka bir şirketin veya firmanın işin desteklemek için kullanmayın.
- ▶ Şirketin varlıklarını başkaları için yıkıcı veya saldırgan (örneğin, müstehcen, ayrımcı, nefret uyandırıcı veya tehdit edici malzemeler içeren) bir şekilde kullanmayın.

Sorular ve Cevapları

Soru: Bazen Şirket dışından bir arkadaş Ingersoll Rand e-posta adresime ırkçı veya müstehcen şakalar gönderebiliyor. Bana bunları göndermesini ben istemedim. Bu Davranış Kurallarının ihlali midir?

Cevap: Şakaların gönderilmesini istememiş olabilirsiniz, ancak arkadaşınıza ileride göndermemesini söylemelisiniz. Rahatsız edici veya küçük düşürücü e-postaların kaydedilmesi, iletilmesi veya gönderilmesinin bilgisayar sistemlerimizin kötüye kullanılması ve Davranış Kurallarının ihlali olduğunu unutmamalısınız. E-postalarınızı denetlemek ve bu tür e-posta ve eklentileri silmek için elinizden geleni yapın. Bilgisayarların, e-postanın ve internetin kullanımına ilişkin ilkelerimizi öğrenin. Ayrıca, yerel gizlilik yasaları tarafından sınırlanmadığı sürece, çalışanların bilgisayar ve telefon gibi Şirketin kaynaklarıyla ilgili olarak gizlilik hakkı olmadığını unutmayın.

Soru: Bazı çalışanların alıntı, edebi referans ve grafik içeren "e-posta imzaları" olduğunu fark ettim. Bu kabul edilebilir bir durum mu?

Cevap: Hayır. E-posta çok rahat bir iletişim yolu olsa da, yazacağınız herhangi bir not veya mektuba benzer şekilde bir iş kaydı olarak görülmelidir. Yalnızca Kurumsal Marka Merkezi tarafından onaylanan "e-posta imzalarını" kullanmalısınız. Lütfen iş sektörünüze yönelik geçerli e-posta imzaları için Ingersoll Rand'ım intranet sitesine bakın.

Telif Hakları, Fikri Mülkiyet ve Yazılımlar

Telif haklarına riayet etmeli ve Şirketin taraf olduğu yazılım lisans sözleşmelerinin tüm hüküm ve şartlarına uymalısınız. Telif hakları, "özgün sahipli bir eserin" yetkisiz olarak kopyalanması, çoğaltılması, dağıtılması, kamu için kullanılması veya kamuya gösterilmesini yasaklar. Korunan "özgün sahipli eserlere" örnek olarak kitaplar, dergiler, fotoğraflar, çizimler, resimler, heykeller, ses kayıtları, video kayıtları, filmler ve yazılımlar verilebilir. Dolayısıyla, etkinliğin telif hakları yasalarını ihlal etmediği veya etkinliğin Şirketin taraf olduğu bir lisans kapsamında yer almadığı onaylanmadan önce dergideki bir makalenin fotokopisinin alınması veya bir mühendislik standardının taranması gibi etkinliklerde bulunulmamalıdır.

Şirket çalışanlarının yazılımları kullanımı genellikle yazılım lisans sözleşmesi hükümlerine tabidir. Hükümler, Şirket tarafından kullanılacak yazılım kopyası sayısını ve bu kopyaların dağıtım şekillerini kısıtlayabilir. Bir etkinliğin telif hakları yasalarını ihlal ettiğine dair herhangi bir şüpheniz varsa veya bir lisans yazılımı sözleşmesinin hükümleriyle ilgili yardıma ihtiyacınız varsa, Hukuk Departmanına başvurun.

Pazara Karşı Sorumluluklarımız

İçeriden Bilgiler ve Hisse Senedi Yatırımları

Ingersoll Rand'ın hisse senetlerinin borsada halka açık bir şekilde alınıp satılması nedeniyle, çalışanların Şirketle ilgili "içeriden maddi bilgiye" sahip olduklarında Ingersoll Rand hisselerinin, seçeneklerinin veya garantilerinin ticaretini yapmaları veya başkalarına önermeleri yasaktır. İçeriden maddi bilgiler, Ingersoll Rand ile ilgili makul bir yatırımcının bu şirketin hisselerini satın alma, satma veya elinde bulundurma kararını verirken önemli bulabileceği bilgilerdir. Bunlar arasında, örneğin gelirlerle ilgili yayınlanmamış bilgiler, temmettö oranlarındaki değişiklikler, önemli iş kazançları veya kayıpları, ihale teklifleri veya önemli satın almalar veya finansman görüşmeleri de vardır. Ayrıca, içeriden maddi bilgilere sahipken, başka şirketlerin (örneğin Ingersoll Rand'ın iş yaptığı bir şirketin) bilgilerini sızdırmak veya hisselerinin alım satımını önermek hisse senedi yasası tarafından da yasaklanmıştır.

Halka açıklanmamış maddi bilgileri açıklamak, bu bilgilere dayanarak hareket etmek veya başkalarına bu bilgilere dayanarak hareket etmelerini önermek içeriden bilgi verme ticaret yasalarının kurallarını ihlal eder.

Müdürler, görevliler ve üst düzey sektör ve finans yöneticileri için özel kurallar ve sınırlamalar bulunmaktadır. Bu kuralları bilmek ve uymak sizin sorumluluğunuzdadır.

İçeriden Bilgi Sızdırma Riskinin Önüne Geçmek İçin:

- Ingersoll Rand hakkında içeriden maddi bilgilere sahip olduğunuzda Ingersoll Rand hissesi, seçeneği veya garantisi satmayın veya almayın.
- Ingersoll Rand hakkında içeriden maddi bilgilere sahip olduğunuzda, şirket planları aracılığıyla Ingersoll Rand hisselerine yatırım yapıyorsanız hesap havalesi yapmayın veya tahsisat veya yatırım direktiflerinizi değiştirmeyin.
- Ingersoll Rand hisseleriyle "açıktan ticaret" dahil, ancak bununla sınırlı olmamak üzere kısa vadeli spekülasyon ticarete girmeyin.
- Ingersoll Rand ile ilgili maddi iç bilgileri arkadaşlarınıza, akrabalarınıza veya başkalarına iletmeyin. Bu bilgileri ilettiğiniz takdirde hisse senedi yasalarını ihlal ettiğiniz için cezai veya hukuki olarak yükümlü tutulabilirsiniz.
- Ingersoll Rand hakkında içeriden maddi bilgileriniz olduğunda, arkadaşlarınıza, akrabalarınıza veya başkalarına Ingersoll Rand hisselerini veya seçeneklerini alıp satmalarını önermeyin.
- İçeriden maddi bilgileri işinizi yapmak için gereken ölçülerin ötesinde iş arkadaşlarınızla tartışmayın. Bunu yaparken, tartışmanızın başkaları tarafından duyulmadığından emin olun.

DAHA FAZLA BİLGİ İÇİN

Hisse senedi yasalarının iş uygulamalarımıza uygulanabilirliği ile ilgili sorular derhal Hukuk Departmanına bildirilmelidir.

Basınla, Yatırımcılarla ve Halkla İlişkiler

Hisse senetleriyle ilgili kanunlar, Ingersoll Rand gibi hisseleri borsada alınıp satılan şirketlerle ilgili bilgileri kamuoyuna adil bir şekilde açıklanmasını gerektirmekte ve bu gerekleri ihlal eden şirket ve kuruluşlar için muhtelif cezalar önermektedir. Diğer hukuki ve şirketin şöhreti ile ilgili nedenlerle, Şirket bilgilerinin harici taraflara aktarılmasında özen esastır.

Önemli Noktalar

Basınla, Yatırımcılarla ve Halkla İlişkiler

- ▶ Menkul kıymetlerle ilgili yasalar Ingersoll Rand gibi hisseleri borsada alınıp satılan şirketlerle ilgili bilgilerin kamuoyuna adil bir şekilde açıklanmasını gerektirir.
- ▶ Medyadan, menkul kıymet analistlerinden, yatırımcılardan veya diğer üçüncü şahıslardan gelen mülakat, değerlendirme ve diğer bilgi talepleri Şirket İletişim Departmanına iletilmelidir.

Bu nitelikteki diğer temaslar arasında medyadan, menkul kıymet analistleri ve başkalarından gelen Şirketin gelirleri veya diğer finansal konular, yeni ürünler, süreçler veya stratejiler veya Şirketteki muhtemel yönetim değişiklikleri, birleşmeler, şirket edinmeler veya diğer ciddi iş olayları ile ilgili bilgi istekleri sayılabilir. Şirket İletişim Departmanı üçüncü şahıslardan gelen bilgi isteklerinin doğru ve tutarlı bir şekilde ele alınmasını sağlar. Medya, bir menkul kıymet analisti, yatırımcılar veya başka üçüncü şahıslar tarafından mülakat, değerlendirme veya diğer bilgi talebiyle sizinle irtibata geçildiği takdirde, bu durumu Şirket İletişim Departmanına bildirmeniz gerekir.

Rekabet Yasaları

Adil rekabet serbest girişim sistemimizin temel bir ilkesidir. Tekelleşmeyi önleme yasaları olarak da bilinen rekabeti koruma yasalarının amacı rekabetçi piyasa sistemini korumaktır. Şirket, rekabeti haksız şekilde kısıtlayan veya haksız ticari uygulama niteliği taşıyan veya yıkıcı fiyat kırma faaliyetlerine girişmeyecek veya bu tür faaliyetleri desteklemeyecektir. Şirket ve çalışanlarının, Şirketin iş yaptığı tüm ülkelerin rekabeti koruma yasalarına uyması gereklidir. Ayrıca, Şirket ve çalışanları rekabeti koruma yasalarını ihlal edebilecek veya ihlal ettiği görüntüsünü verebilecek her türlü faaliyetten kaçınacaktır.

Rekabet yasaları karmaşıktır ve hem şirket ihlalleri hem de kişisel ihlallerin cezaları ciddi olabilir. Birçok ülkedeki rekabet yasaları arasında farklar olmakla birlikte, genel olarak aynı davranış tipleri yasaklanır. Yasa ihlali olarak değerlendirilen faaliyetler arasında rakiplerle aşağıda belirtilen amaçlarla anlaşma yapmak da açıkça tanımlanmaktadır:

- Rakip ürünlerin veya hizmetlerin satış koşullarını veya şartlarını belirlemek.
- Rakip ürünler veya hizmetler arasında müşterileri, ihaleleri, piyasaları veya bölgeleri bölüşmek veya ayırmak.
- Belirli alıcılara satmayı veya belirli tedarikçilerden satın almayı reddetmek.
- Kamuoyuna açık olmayan satış veya fiyat bilgilerini vermek veya almak.

Uyumsuz sözleşmeler, yalnızca açık taahhütleri değil, gayri resmi anlaşmaları da içerebilir. Bu anlaşmalar bazen rakiplerin, rakipleriyle yukarıda tanımlanan konulardaki konuşmaları da dahil olmak üzere yalnızca davranışlarından çıkarsanır. Dolayısıyla, hiçbir çalışan rakiplerle rekabeti haksız bir şekilde sınırlamaya ve kısıtlamaya çalıştığı şeklinde yorumlanabilecek şekilde yukarıda açıklanan veya diğer konularda asla görüşme yapmayacaktır.

Ayrıca, dağıtıcılarla ve diğer müşterilerle ilişkiler, yazılı sözleşmelerde veya anlaşmalarda veya diğer biçimlerde doğru ticari uygulamalara ve yürürlükteki yasalara uyma taahhüdünü yansıtmalıdır.

DAHA FAZLA BİLGİ İÇİN

Daha fazla bilgi için ABD antitröst ve Avrupa rekabet yasalarına ilişkin Ingersoll Rand ilkelerine bakın.. Şüpheli bir faaliyet dikkatinizi çektiğinde veya öngörülen faaliyetlerin rekabeti koruma yasalarının alanında girip girmediğinden emin olmadığınızda, Hukuk Departmanına başvurmanız gerekir.

Pazarlama ve İlgili Etkinlikler

Tüm pazarlama, satış, reklam ve tanıtım faaliyetleri her açıdan dürüst olmalıdır. Kendi ürünlerimiz veya hizmetlerimiz hakkında olduğu gibi rakiplerimizin ürünleri ve hizmetleri hakkında da hatalı veya yanlış yönlendirici beyanlarda bulunmayacağız. Karşılaştırma içeren her reklam önceden Sektör Danışmanı tarafından onaylanmalıdır.

Ürünlerimizin ve hizmetlerimizin

yüksek kalitesini korumak Şirketimizin başarısının devamı için kritik bir öneme sahiptir. Resmi veya Şirket kalite standartlarından asla taviz vermememiz gerekir.

Kalite sorunlarıyla ilgili tüm kayıtların doğru ve tam olduğundan emin olmamız gerekir. Ürün kalitesi ile ilgili tüm sorunlar ve kaygılar ilgili prosedür kullanılarak derhal bildirilmelidir.

Önemli Noktalar

Ürün ve Servis Kalitesi

- ▶ Yürürlükteki tüm üretim ve servis standartlarını öğrenin ve uygulayın.
- ▶ Ürünleri depolama, taşıma ve nakletme prosedürlerini uygulayın.
- ▶ Her türlü kalite sorununu rapor edin.

Sorular ve Cevapları

Soru: Yöneticim, önemli bir sözleşmede teslimat açısından geride kaldığımızı ve ay sonuna kadar ürün teslimatının yapılması için "ne gerekiyorsa yap" dedi. Teslimat gerekliliklerini karşılamak için normal kalite standartlarımızın yok sayıldığı konusunda kaygılıyım. Ne yapmalıyım?

Cevap: Yöneticinizin talimatlarını açıklaması ve sizin de kaygılarınızı açıklamanız için yöneticinizle konuşun. Cevabından tatmin olmazsanız, İnsan Kaynakları temsilcinize veya Etik Yardım Hattına başvurun. Ingersoll Rand'ın kalite şöhreti var ve teslim tarihlerine uymak için standartlarımızı düşürmeyiz. Her çalışanın, Ingersoll Rand'ın kalite kriterlerine uymamız konusunda kişisel bir sorumluluğu vardır.

Müşteri Hizmetleriyle İlgili Diğer Gereklilikler

Müşterilerle karşılıklı ilişkilerimiz her açıdan profesyonelce olmalıdır. Müşterilerin tesislerindeyken, müşterilerin kurallarına ve yürürlükteki uygulamalarına vakıf olmalı ve uymalıyız. Servis verdiğimiz müşteri mallarına büyük bir özen göstermeliyiz. Müşterilere şarj ettiğimiz saat ücretleri ve diğer faturalar doğru olmalıdır. Doğruluğu sağlamak için, zaman çizelgeleri günlük olarak doldurulmalıdır.

Rakipler Hakkında Bilgi Toplama

Normal iş akışı içinde rakipler ve diğer şirketler hakkında bilgi toplamak normaldir. Bununla birlikte, başta gizli bilgiler olmak üzere gizli bilgilerin nasıl edinileceği ve kullanılacağı ile ilgili sınırlamalar vardır. Çalışanlarımız rakipler hakkında bilgi almak için hiçbir durumda uygun olmayan araçlar kullanmamalıdır.

Hiçbir çalışanın veya Şirket görevlisinin bir rakip hakkında yanlış beyan, rüşvet veya izinsiz giriş (bilgisayar ağına yetkisiz giriş dahil) yoluyla bilgi edinmesi uygun değildir. Ayrıca, gizli bilgi almak amacıyla rakip firmaların çalışanlarını da tutmayacağız. Bir çalışanın Şirkete katılırken başka birisinin gizli bilgilerine sahip olması durumunda, bu çalışan söz konusu gizli bilgileri açıklamamalı veya kullanmamalıdır.

Uluslararası Ticaret

Alngersoll Rand, bir uluslararası şirket olarak, ürünlerini tüm dünyadaki özel kuruluşlara ve devletlere satmaktadır. Şirketimiz, global rekabetin ön sıralarında bulunmaktan gurur duymaktadır. Bununla birlikte, çalışanlar uluslararası ticaretin tabi olduğu yasaları bilmelidir.

Önemli Noktalar

Rakipler Hakkında Bilgi Toplama

- ▶ Rakipler hakkında bilgi edinmek için uygun olmayan araçları kullanmayın veya uygun olmayan kaynaklardaki gizli bilgileri kullanmayın.
- ▶ Çalışanlar işe alınmadan önce sahip oldukları gizli bilgileri kullanmamalıdır.

Önemli Noktalar

Kuşkulu veya Uygunsuz Ödemeler

- Kamu görevlisi olmasa bile rüşvet, komisyon veya diğer uygunsuz ödemeler kesinlikle yasaktır.
- Üçüncü tarafların yasal yükümlülüklerinden kaçmalarına yardımcı olabilecek yapay ödeme yöntemlerine karşı uyanık olun.

Şüpheli veya Uygunsuz Ödemeler

Şirket, kamu görevlileri, siyasi taraflar, müşteriler, dağıtıcılar, aracılar ve özel şahıslar dahil olmak üzere, herhangi bir şahsa veya kuruma, doğrudan veya dolaylı olarak rüşvet, komisyona veya uygun olmayan başka bir ödeme yapılmasını yasaklamaktadır. Benzer şekilde, rüşvet, komisyon veya uygun olmayan başka bir ödemenin kabul edilmesi de yasaktır "Uygunsuz ödeme", hem para hem de değerli şeyleri kapsamaktadır. Ayrıca, herhangi bir ülkenin vergi veya kambiyo yasalarından kaçması için bir müşteriye, aracıya veya dağıtıcıya yardımcı olmak amacıyla aşırı faturalama veya diğer yapay ödeme yöntemleri kullanmak da yasaktır.

Şirketin uygun olmayan ödemelerle ilgili yasağı iş yaptığımız her yer için geçerlidir. "Şüpheli" veya "uygunsuz" ödeme yapmak her zaman ve her yerde yasaktır ve bu tür ödemelerin bizim iş yapma biçimimizde yeri yoktur.

Yolsuzluk ve Rüşvete Karşı Mücadele

ABD Yabancı Yolsuzluklar Yasası (FCPA) ve Şirketin iş yaptığı tüm ülkelerdeki yolsuzluk ve rüşvete karşı mücadele yasaları iş yapmak veya işi sürdürmek ya da uygunsuz çıkar sağlamak amacıyla kamu görevlilerine ve devlete ait ya da devlet kontrollü işletmelere "ödeme" yolsuzluklarının yapılmasını yasaklar. "Ödemeler" genellikle yalnızca para veya hediye değil değerli herhangi bir şey olarak yorumlanır. "Kamu görevlileri" bir kamu kuruluşu tarafından kontrol edilen veya kısmen bu kuruluşla ait olan bir işletme veya kuruluşun çalışanlarını kapsar.

Bu alandaki yasalar karmaşıktır ve FCPA ile Rüşvete Karşı Mücadele El Kitabını bilmeniz ve anlamanız gerekiyor. Aşağıdaki alanlara özellikle dikkat edilmelidir:

Detaylı Şirket İncelemesi: Yolsuzluk ve rüşvete karşı mücadele yasaları üçüncü taraflara uygunsuz ödemelerin yapılmasını yasaklar. Bu, Ingersoll Rand'ın yine de iş ortaklarımız tarafından yapılan uygunsuz ödemelerden sorumlu olabileceği anlamına gelir. Örneğin, üçüncü taraflar dağıtıcıları, bayiiyeri, kurumları, danışmanları, nakliyatçıları ve hukuk firmalarını kapsayabilir. Bir dağıtıcıyla, bayiiyle, kurumla veya alakalı herhangi bir üçüncü tarafla düzenleme yapmadan önce çalışanlar FCPA ve Rüşvete Karşı Mücadele El Kitabında belirtildiği şekilde üçüncü tarafın detaylı şirket incelemesini yapmalı ve bu taraflara ödeme yaparken doğru onay prosedürlerini ve denetimlerini izlemelidir.

Doğru Defterler ve Kayıtlar: FCPA, Ingersoll Rand'ın ve şubelerinin defter ve kayıtları doğru tutmasını ve kamu görevlilerine ve çalışanlarına yapılan ödemelerin dürüst bir şekilde açıklanmasını ve yasa dışı amaçlarla kullanılmamasını gerektirir.

Müşteri ziyaretleri: FCPA, Ingersoll Rand'ın ödemediği bir geziye kamu görevlileri veya çalışanlarının davet edilmesinde belirli gereklilikleri şart koşar. Bu, Ingersoll Rand fabrikasına, tesisine veya etkinliğine yapılan bir ziyareti kapsar. Buna örnek olarak, tanıtımlar, fabrika denetimleri, eğitim ve ekipmanın bilirkişi testi verilebilir. "Yabancı Kuruluşların Kamu Görevlileri ve Çalışanlarına Yönelik Seyahat, Ev Sahipliği ve Masraflara İlişkin Kurallar"da bulunan prosedürlere uymalısınız.

Kolaylaştırıcı Ödemeler: Ingersoll Rand, posta dağıtımı, planlı denetimler veya gümrük muayenesi gibi rutin ve zorunlu kamu görevleri için bile küçük miktarlarda ödemelere izin vermez. Bunlara genel olarak "kolaylaştırıcı ödemeler" denir. Ingersoll Rand, bu tür tüm ödemelerin Ingersoll Rand'ın çalıştığı ülkelerde kültürel olarak kabul edilebilir olsa bile yasa dışı olduğunu kabul eder.

Ticari Rüşvet: FCPA'ya ek olarak, Şirketin iş yaptığı ülkelerdeki yolsuzluk ve rüşvete karşı mücadele yasaları, kamu görevlisi olmasa bile herhangi bir kişiye rüşvet teklif edilmesini de yasaklar. Bir başka deyişle, doğrudan veya dolaylı olarak birine rüşvet teklif etmek veya birden rüşvet istemek Davranış Kurallarının ve yasaların ihhalidir.

Aşağıdakilerden Sakının:

- Tam bilgi vermeyi reddeden veya yanlış bilgi veren bir müşteri.
- Yurtdışından veya işlemle ilgili olmayan taraflardan veya taraflara alışılmadık para transferleri.
- Çok karmaşık anlaşma yapıları, gerçek bir ticari amacı yansıtmayan ödeme kalıpları veya normalin dışında uygun ödeme şartları.

DAHA FAZLA BİLGİ İÇİN

Şirketin FCPA ve yolsuzluk ve rüşvetle mücadele yasalarına uyma ilkesi ve kuralları, FCPA ve Rüşvete Karşı Mücadele El Kitabı, Dahili Denetim Standartlarında (FCPA ve Devlete Ait Yabancı Kuruluşların Kamu Görevlileri ve Çalışanlarına Yönelik Seyahat, Ev Sahipliği ve Masraflara İlişkin Kurallar) düzenlenmiştir.

Global Ticari Uyum

Çoğu ülkenin, ulusal güvenlik veya başka amaçlarla uluslararası ticareti (ithalat, ihracat ve uluslararası finansal işlemler gibi) düzenleyen ilkeleri vardır. Ingersoll Rand'ın ilkesi, bu ve tüm diğer uluslararası ticaret kontrollerine tam olarak uymaktır.

İhracat Kısıtlamaları

Mal, hizmet, teknoloji veya yazılım ihracatı veya yeniden ihracatı ile ilgili tüm çalışanlar Ingersoll Rand'ın iş yaptığı tüm ülkelerin mevzuatını bilmek ve bu mevzuata uymak zorundadır. Bu kurallar bazı ülkeler veya kişilerle işlem yapılmasını veya belirtilen malların, teknolojinin, yazılımların veya hizmetlerin işlemlerini sınırlandırabilir. Çalışanlar ayrıca ABD ihracat kontrol yasalarının sıklıkla yurtdışında yerleşik bağlı şirketler ve ABD vatandaşları için de geçerli olduğunu bilmelidir. Çalışanlar kimlerle iş yaptığını bilmekten sorumludur ve yasalar tarafından yasaklanan kurumlar veya kişilerle ya da kapsamlı ticaret ambargoları veya ekonomik yaptırımların uygulandığı ülkelerle iş yapmamalıdır. Çalışanlar, bir bağlı Şirketin de içinde olduğu işlemler de dahil olmak üzere, mal, teknoloji, yazılım veya hizmet ihracatı veya yeniden ihracatı ile ilgili her türlü soru için Global Ticaret Uyumluğu Müdürlüğünden bilgi edinmelidir.

Boykota Karşı Mücadele Yasaları

Bazı ülkeler bazı "boycot edilen" ülkelerin hükümetleriyle veya bu ülkelerde veya bu ülkelerle iş yapan veya bu ilkelerle iş yapan şirketlerle ticari ilişki kurulmasını önlemeyi veya ırk, din veya milliyet temelinde ayrımcılık yapmayı denemektedir. Ayrıca, bazı ülkeler "boycot" edilen ülkelerle yürütülen ilişkiler veya bu ülkelerle iş yapan şirketler hakkında bilgi verilmesini zorunlu tutmaktadır. Örneğin, ABD yasalarına göre, Şirket ABD Hükümetine rapor vermelidir ve boykotlarla ilgili veya kısıtlayıcı ticari uygulamalarla ilgili herhangi bir isteğe yönelik olarak işbirliği yapmamalıdır. Bu şartların kabul edilmesi ve/veya bu tür ayrımcı bilgilerin verilmesi ABD yasalarınca açık bir şekilde yasaklanmakta ve cezalandırılmaktadır. Genel olarak, ABD sınırlamaları Ingersoll Rand ve tüm dünyadaki bağlı şirketleri için geçerlidir.

Önemli Noktalar

Global Ticari Uyum

- ▶ Ingersoll Rand'ın ilkesi, ihracat sınırlamalarına, gümrüklere, boykotlara ve tüm diğer uluslararası ticaret kontrollerine tam olarak uymaktır.
- ▶ Mal, hizmet, teknoloji veya yazılım ihracatı veya yeniden ihracatı ile ilgili tüm çalışanlar Ingersoll Rand'ın iş yaptığı tüm ülkelerin mevzuatını bilmek ve bu mevzuata uymak zorundadır.

İthalat Yasaları ve Yönetmelikleri

Dünya çapında tüm devletler malların, hizmetlerin ve teknolojinin ülkelerine ithal edilmesini izlemek için yasalar ve düzenlemeler geliştirmiş ve uygulamıştır. Uluslararası trafik ve ticarete ait gümrük, vergi ve ücretleri hesaplayarak ve toplayarak belirli bir ülkenin gelirini ve sektörünü korumak kadar güvenliği sağlamak için de birçok ülkede yeni kurallar uygulanmakta. İş yaptığımız yerlerde ithalat düzenlemelerine uymak Ingersoll Rand'ın ilkesidir; uluslararası trafik ve ticaretin yasal gerekliliklerinden kaçmak için gümrüklere, vergilere ve ücretlere ait yasal ödemelerden asla kaçınmayız veya bu konuda yanlış yönlendirme yapmayız.

Serbest Ticaret Anlaşmaları

Üretilen malların gümrük vergilerini ve diğer vergileri azaltmak ya da ortadan kaldırmak amacıyla ülkeler veya ülke toplulukları arası ticarete teşvik etmek için isteğe bağlı birçok uluslararası ticaret anlaşması (serbest ticaret anlaşmaları olarak da bilinirler) geliştirilmiş ve kabul edilmiştir. Örneğin, Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması (NAFTA) Kanada, Amerika Birleşik Devletleri ve Meksika arasında serbest ticaret anlaşması oluşturarak 1994'te kurulmuştur. Diğer çoğu çift taraflı ve/veya çok taraflı ticaret anlaşmaları tüm dünyada bulunmaktadır; çok daha fazlası ise görüşme aşamasındadır. Serbest ticaret anlaşmaları, "üretilen" olarak kabul gören mallar için isteğe bağlı gümrük uygulamaları sağlar. Çoğu durumda belirli bir ögenin üretim durumunu görüşmek için çok karmaşık kalite kontrol süreçleri gerekir. Tüm yasal gereklilikler karşılandığı takdirde belirli bir serbest ticaret anlaşmasının kullanımına katılmak Ingersoll Rand'ın ilkesidir.

DAHA FAZLA BİLGİ İÇİN

İthalat/İhracat Müdürlüğüne başvurun veya şu adresteki Ingersoll Rand ithalat/ihracat intranet sitesini ziyaret edin: Ingersoll Rand'ım.

Kara Para Aklama ve Kur Denetimi

Kara para aklama, suç gelirlerini geldiği yerden gizleme veya yasal kaynakları terörizm gibi suç amaçlarıyla aktarma anlamına gelir. Bazı kara para aklama yasaları finans kuruluşlarıyla sınırlı değildir ve Ingersoll Rand mal ve hizmetlerimizin yasadışı amaçlarla kullanılmasını veya kara para aklamaya başka bir şekilde yardımcı olmayı önlemek için gerekli tüm makul adımları atmaya kararlıdır. Paranın denizaşırı ülkelerden dövize çevrilmesi gibi sıra dışı istekler, kara para aklama ihtimaline karşı çalışanlara bir uyarı olmalıdır. Ayrıca, 10.000 ABD Doları veya üzerindeki tüm nakit veya eşdeğeri işlemi de rapor etmemiz gerekir. Bir müşterinin para kaynağı konusunda şüphemiz varsa, tedbirli olmayı tercih etmemiz ve bu Davranış Kurallarındaki prosedürleri kullanarak durumu rapor etmemiz gerekir.

Bazı ülkelerde para ve kambiyo denetim yasaları vardır. Ingersoll Rand çalışanlarının bu yasaları bilmesini ve bunlara uymasını istemektedir.

Sorular ve Cevapları

Soru: Yeni bir müşteri, üçüncü bir tarafın yer aldığı bir ödeme düzenlemesi ayarlamamızı istedi. Bu, tuhaf bir istek, ancak müşteriye cevap vermem gerekiyor. Ne yapmalıyım?

Cevap: Müşteriyi memnun etmek önemli olsa da, şüpheli istekleri veya işlemleri Hukuk Departmanına veya Etik Yardım Hattına bildirmelisiniz. Uluslararası para komisyoncuları genellikle meşru şirketlerden ve dağıtıcılarından mal satın alarak yasal olarak elde edilen parayı temizler. Bu malların ödemelerini genellikle alakasız üçüncü taraflardan tele havale gibi tuhaf yollarla yaparlar. Bu tür bir isteğe cevap vermeden önce, Hukuk Departmanı veya Etik Yardım Hattından tavsiye alın.

Devletle İş Yapma

Kamu işleriyle ilgili yasa ve yönetmeliklere tam olarak uyulması esastır. Devletle iş yapılmasına ilişkin yasalar genellikle özel sektörle iş yapılmasına ilişkin yasalardan daha kısıtlayıcı olurlar. Sadece uymama görüntüsü bile Şirkete ve kamu sektörüne tedarik alanındaki kamuoyu güvenine zarar verebilir.

Devlet kuruluşlarına ve kurumlarına satış yapma kuralları, hem bu tür kuruluşlar ve kurumlarla hem de şirket bu tür kuruluşlarla veya kurumlarla tedarikçi veya taşıeron şeklinde dolaylı olarak iş yaptığı pazarlıklarımızda geçerlidir. Bu kurallar arasında, sözleşme spesifikasyonlarına uyma, maliyet ve fiyatlandırma verilerinin doğru şekilde bildirme, tasnif edilmiş malzemenin açıklanmasını önleme ve eski kamu çalışanlarının istihdamı ile ilgili sınırlamalara uyma yükümlülükleri dahildir ancak bunlarla sınırlı değildir.

Belirli ülkelerde ilave kurallar geçerli olabilir (örn., Ingersoll Rand'ın ABD Kamu Sözleşmelerine ilişkin ilkesi). Lütfen kılavuzluk için Sektör Danışmanınıza danışın.

DAHA FAZLA BİLGİ İÇİN

Belirli ülkelerde ilave kurallar geçerli olabilir (örn., Ingersoll Rand'ın ABD Kamu Sözleşmeleri Uygunluk Kuralları). Lütfen kılavuzluk için Sektör Danışmanınıza danışın.

Bilgi Gizliliği ve Veri Güvenliği

Müşterilerimiz bizimle paylaştıkları işletme ve kişisel bilgileri dikkatli şekilde kullanmamızı ve korumamızı beklerler. Müşterinin özel bilgilerini meşru bir işletmede bilmesi gerekenler dışında ve Ingersoll Rand'ın gizlilik politikalarının izin verdiği zamanlar dışında bir başkasına vererek asla bir müşterinin güvenini kaybetmeyin.

Bilgilerin kişisel bilgiler veya işletme verileri olarak sınıflandırılması ülkeye göre değişebilir. Müşteri bilgilerini kullanan çalışanlar, geçerli bilgi gizliliği ve bilgi güvenliği yasalarını bilmekten ve bu yasalara uymaktan sorumludur. Her durumda kişisel bilgilere ve işletme verilerine yönelik uygun fiziksel, idari ve teknik önlemleri almalıyız.

Kişisel bilgileri ve işletme verilerini ülke sınırları ötesine aktarırken aşağıdaki yasalara, düzenlemelere ve ilkelere uymak konusunda özellikle dikkatli olmalıyız.

Bilgi gizliliği ve/veya veri güvenliği hakkında sorularınız varsa, Hukuk Departmanı, Gizlilik Başkanı veya Etik ve Uyum Grubu ile konuşun.

Politik Faaliyetler ve Bağışlar

ABD ve diğer belirli ülkelerin yasaları, kurumların politik partilere ve adaylara yaptığı bağışlara ciddi sınırlamalar getirir; bu sınırlamaları ihlal eden kişiler söz konusu olduğunda hapis cezası da dahil olmak üzere çok ciddi cezalara tabidir.

Kurumsal Politik Faaliyetler

Çalışanlar, Devlet ve Halkla İlişkiler Ofisi veya Etik ve Uyum Grubu tarafından yazılı olarak yetkilendirilmedikçe, Ingersoll Rand veya ilgili şirketleri adına doğrudan veya dolaylı olarak politik bağış veya harcama yapamaz.

Politik faaliyetler aşağıdakileri kapsar:

- Politik para toplama yemeği veya etkinliğine bilet satın alınması.
- Politik kampanya veya para toplama ile ilgili spor veya eğlence etkinliklerine yemek, mal, hizmet, seyahat, konaklama veya bilet sağlanması.
- Para toplama etkinlikleri için çalışma saatleri içinde şirket personeli gönderilmesi.
- Reklam ve diğer kampanya masraflarının ödenmesi.

Kişisel Politik Faaliyetler

Ingersoll Rand, kendi seçtikleri adayları veya partileri desteklemek üzere çalışanlarını teşvik eder. Ancak, politik faaliyetlere kendi kaynaklarınızla kendi kişisel zamanlarınızda katılmalısınız. Kişisel politik faaliyetleriniz için Şirket zamanınızı, malınızı veya ekipmanınızı kullanmayın. Kişisel politik faaliyetleriniz Ingersoll Rand'a atfedilmemelidir ve Ingersoll Rand'a ait kırtasiye ve antetli kağıtların kullanımı yasaktır. Ayrıca, Şirket adına hiçbir çalışan bir başka çalışanın bir adaya veya partiye kişisel bağış yapma kararını etkilemeyi veya bağış yapmasını engellemeyi deneyemez. Çıkar çatışmasında bulunmaktan veya çıkar çatışması görüntüsü vermekten sakınmak için bir kamu görevlisi olarak hizmet vermeden veya seçimlere katılmadan önce Sektör Danışmanınızla bu durumu konuşmanız şiddetle tavsiye edilir.

Lobi Oluşturma

Lobi oluşturma etkinlikleri bilgilerin açıklanmasını gerektirebilir ve belirli kurallara tabidir. Őşiniz Şunları kapsıyorsa, lobi oluşturuyor olabilirsiniz:

- Yasa koyucular, düzenleyiciler, idari görevliler veya bu kişilerin çalışanları ile iletişim.
- Kamu görevlileri veya çalışanlarıyla iletişim.
- Yasama veya idari faaliyetleri etkileme abaları.
- Kamu görevlilerine veya çalışanlarına hediye veya eğlence sağlanması.
- Kamu sözleşmelerinin elde edilmesi.

Açıklama veya diğer kuralların geçerli olup olmadığını belirlemek için bu etkinlikleri Sektör Danışmanınız veya Devlet ve Halkla İlişkiler Ofisi ile konuşmalısınız.

Bununla birlikte, bu ilkenin amacı Ingersoll Rand'ın ticari operasyonları etkileyen mevcut veya önerilen yasalarla veya hkmet politikaları ve uygulamalarıyla ilgili görüşlerini yasa koyuculara, hkmet kuruluşlarına veya kamuoyuna açıklamasını önlemek değildir.

Yasal Takibatlar

Şirketin karıştığı veya karışabileceği her türlü soruşturma ve diğer yasal takibatlar derhal Hukuk Departmanına bildirilmelidir. Bu politika, çalışanın Şirketteki görevleriyle ilgiliyse, bir çalışanın nc Őahıs olarak (rneğin, tanık olarak) karıştığı durumları da kapsar. Şirketin politikası ve uygulaması tüm resmi kurumlarla işbirliği yapmaktır, ama Hukuk Departmanının önceden yazılı onayı olmaksızın Şirket dışı hiçbir Şahsa bir dava veya resmi soruşturma ile ilgili hiçbir yazılı veya sözlü bilgi, herhangi bir türde kayıt veya dosya verilmemelidir.

Ayrıca, alışanlar hiçbir durumda, asla Şunları yapmamalıdır:

- Devam eden veya muhtemel ihtilaf veya dava ile bağlantılı olarak veya bir resmi kurumundan talep geleceği öngörüsüyle hiçbir belgeyi imha etmemeli veya değiştirmemelidir.
- Hiçbir resmi soruşturma görevlisine veya herhangi bir davayla bağlantılı olarak (bu soruşturmaların yanı sıra rutin incelemeleri de kapsamaktadır) yalan söylememelidir veya yanlış yönlendirici beyanlarda bulunmamalıdır.
- Başka hiçbir Şirket çalışanının veya başka bir kişinin herhangi bir davayla bağlantılı olarak veya resmi bir soruşturma görevlisine bilgi vermesini önlemeyi veya hatalı veya yanlış yönlendirici bilgi vermesini sağlamayı denememelidir.

Başkaları Tarafından yapılan İhlaller

Başkalarına yasaların, kuralların, yönetmeliklerin veya kendi iş uygulamalarımızın ihlalinde yardımcı olmak Davranış Kurallarımızın ihlal edilmesi demektir.

İş davranış kurallarımızı ve yürürlükteki yasa ve yönetmelikleri ihlal eden iş faaliyetlerine girmek için Şirket adına hareket eden üçüncü şahıslar kullanmayacağız.

Davranış Kurallarından Feragat

Şirket bu Davranış Kurallarında düzenlenen ilkelerin uygulanmasından, yalnızca şartların açık bir şekilde bir istisna gerektirdiği durumlarda feragat edecektir. Müdürler ve yöneticiler için yalnızca Yönetim Kurulu tarafından istisna yapılabilir ve bu istisnalar, yasaların veya yönetmeliklerin gerektirdiği şekilde açıklanır.

Etik Kararlar Verme/ Kendinize Bu Soruları Sorun

Bu Davranış Kuralları birçok durumu ele alır; ancak, doğru kararın açık olmadığı zamanlar olabilir. Zor bir etik kararlar karşı karşıyaysanız, kendinize şu basit soruları sorarsanız yapılacak en doğru hareket netleşebilir. Örneğin:

1. Durum beni neden rahatsız ediyor?

- Gerçekten ne yapacağımı bilmiyorum muyum, yoksa doğru olduğunu bildiğim şeyi yapmak istemiyorum muyum?
- Kendi kişisel etik kurallarımdan mı yoksa bir iş arkadaşımın etik kurallarından mı ödün veriyorum?

2. Kararımdan başka kim etkileniyor?

- Ingersoll Rand ve çalışma arkadaşlarımdan müşterileri ve tedarikçileri için karar çıkarımlarım nelerdir?
- Çıkar çatışmalarını nasıl dengeliyorum?

3. Benim veya iş arkadaşımın hareketi kamu tarafından duyulursa nasıl hissederim?

- Kararımı "vicdan" çerçevesinde aileme açıkça paylaşabilir miyim? İş arkadaşlarımla?
- Haberler gazetesinin ön sayfasında çıkarsa ne olacak?

4. Bu benim sorumluluğum mu?

- Bu konuyu çözmekten ben mi sorumluyum? Yoksa, bu bir başkasının sorumluluğu mu?
- Harekete geçmezsem ne olur?

5. Etik durum nedir?

- Yasal yükümlülük nedir? Ingersoll Rand'ın ilkeleri ve değerleri ne diyor?
- Adalet, sözlerin tutulması, dürüstlük ve bütünlüğün korunması ne olacak?
- Kararım Ingersoll Rand'ın gelecekte bir müşteri veya tedarikçiyle iş yapma itibarını etkiler mi?

6. Daha fazla tavsiye için kime danışabilirim?

- İş arkadaşlarımdan ne düşünür?
- Benzer durumlar daha önceden nasıl ele alınmıştı?

Avrupa Birliği'nde Bulunan Çalışanlar için Özel Not

Bu davranış Kurallarında çalışanların yasaları, Davranış Kurallarını ihlal edebilecek veya değerlerimizle çatışabilecek bir durumu bildirmek için kullanabileceği çeşitli kaynaklardan biri olarak Etik Yardım Hattı sağlıyoruz. Ancak, yerel yasalar kapsamındaki gereklilikler Etik Yardım Hattının Avrupa Birliği'nde bulunan çalışanlarımız tarafından kullanımını sınırlar.

Avrupa Birliği'nde bulunan bir çalışansanız ve tavsiye almak veya finansal, hesap, bankacılık veya rüşvete karşı mücadele alanlarında şüpheli hesaplama ya da izleme konuları ya da dahili denetime yönelik diğer yasal veya düzenleyici yükümlülükler gibi finansal ya da denetim konularıyla ilgili bir durumu bildirmek için gizli bir yol alıyorsanız, günde 24 saat, haftada yedi gün Etik Yardım Hattına başvurabilirsiniz. Yerel yasalar kapsamında Şirketin finansal veya denetim konuları dışında yasaların veya bu davranış Kurallarının olası veya görünürdeki ihlallerini kapsayan bir ihlali bildirmek üzere çağrınızı Etik Yardım Hattına kabul etmesi yasak olabilir.

Finansal veya denetim konularını kapsayan bir durumu bildirmek için Etik Yardım Hattına başvurduğunuzda adınızı vermeniz istenir.

Etik Yardım Hattı, kullanabileceğiniz çeşitli kaynaklardan yalnızca biridir ve alternatif bir iletişim kanalı olması tasarlanmıştır. Geçerli yasalar kapsamında Avrupa Birliği'nde bulunan çalışanlar bu Davranış Kuralları ihlallerini bildirmekle yükümlü olmasalar bile bildirmeleri özellikle önerilir. Yasaların ve bu Davranış Kurallarının olası veya görünürdeki ihlali dahil herhangi bir durumu veya davranışı ya da değerlerimizle çatışan bir durumu müdürünüze, İnsan Kaynakları temsilcinize, Etik ve Uyum Grubuna veya bir Hukuk Departmanı üyesine bildirebilirsiniz.

Avrupa Birliği'nde bulunan bir çalışansanız, bu Davranış Kurallarındaki ve diğer ilgili belge ve haberleşmelerdeki tüm Etik Yardım Hattı referansları yukarıda tanımlandığı şekilde Etik Yardım Hattı kullanımınızdaki sınırlamalara tabidir.

Avrupa Veri Koruma Yasaları Kapsamındaki Haklar

Avrupa Birliği'nde bulunan ve Etik Yardım Hattı raporunun konusu olan herhangi bir kişi geçerli veri koruma yasaları kapsamında bulunan bildirim, erişim ve düzeltici önlemlerle yetkili kılınır. Ancak, bu tür haklar üçüncü taraflar hakkında şikayeti yapan kişinin kimliği gibi bilgileri isteme hakkını kapsamaz.

Davranış Kuralları Sertifikasyonu

Davranış Kuralları Yükümlülük Beyanı

Her çalışanın bu Davranış Kurallarında belirtilen ilkelere uymayı kabul etmesi gerektiğini anlıyorum. Ayrıca, Davranış Kuralları ve içinde tartışılan ilkelerin bir iş akti olmadığını ve Davranış Kuralları ve ilgili ilkelerin çıkartılmasıyla sözleşme hakları oluşturulmadığını da anlıyorum.

Davranış Kuralları ve diğer Şirket ilkeleri ile ilgili bir sorum veya kaygım olduğu ve muhtemel bir ihlalden haberdar olduğum veya şüphelendiğim takdirde, Davranış Kurallarının "Etik Sorunların Ortaya Atılması" bölümünde belirtilen prosedürleri uygulayacağım.

Bu Yükümlülük Beyanı her çalışanın daimi personel dosyasında tutulacaktır.

Yükümlülük Beyanı

"İngersoll Rand Davranış Kurallarını aldım, okudum ve uymakla yükümlü olduğumu anladım".

Ad:

E-posta Adresi:

Çalışan Kimlik Numarası (varsa):

Sektör:

Adres, Şehir ve Ülke:

İmza:

Tarih:

Notlar

Nereden Yardım Almalı

Ingersoll Rand'ın etik ve uyum durumlarıyla ilgili olarak çalışanlarına kılavuz olabilecek birçok kaynağı bulunmaktadır.

Kılavuz aramak veya endişelerinizi bildirmek isterseniz, bu konuyu bir müdür, yönetici, İnsan Kaynakları temsilcisi, bir Etik ve Uyum Grubu üyesi ile konuşabilir veya e-posta adresi, internet adresi veya aşağıda listelenen telefon numaraları aracılığıyla Etik Yardım Hattına ulaşabilirsiniz.

E-posta: Ethics@irco.com

Telefon: Etik Yardım Hattı

Brezilya – 0800-891-4311

Çin (Kuzey) –10-800-711-0696 (Pekin dahil)

Çin (güney) – 10-800-110-0636 (Şanghay Guangdong, Jiangsu, Xinjiang dahil)

Çek Cumhuriyeti – 800-142-994

Fransa – 0800-90-0693

Almanya – 0800-180-7702

Hindistan – İlk önce 000-117'yi, ardından numara istendiğinde 800-715-5106'yı çevirin

İrlanda – 1-800-558-718

İtalya – 800-788613

Meksika – 001-866-761-6515

Rusya – Moskova: İlk önce 755-5042'yi, ardından numara istendiğinde 800-716-0169'u çevirin; St. Petersburg: İlk önce 325-5042'yi, ardından numara istendiğinde 800-716-0169'u çevirin

İspanya – 196-004-9711

Türkiye – İlk önce 00-800-122-77'yi, ardından numara istendiğinde 800-716-0132'yi çevirin

Birleşik Krallık – 0808-234-8922

Amerika Birleşik Devletleri – 1-800-962-8682

Diğer tüm uluslararası çağrılar: +1-704-556-7046 ödemeli telefon görüşmesi

Çevrimiçi: https://www.integrity-helpline.com/Ingersoll_Rand.jsp
adresine internet üzerinden gizli bir rapor gönderin.

Belçika, Fransa, Almanya, İtalya, Hollanda,
Portekiz ve İspanya'da çalışanlar aşağıdaki adresi kullanmalıdır:
https://www.financial-integrity.com/Ingersoll_Rand.jsp



ingersollrand.com