



INGERSOLL RAND
IL CODICE DI CONDOTTA



I compressori Ingersoll Rand alimentano i sistemi ad aria compressa nei centri di assistenza delle case automobilistiche.

Sommario

1

Messaggio dal nostro CEO 2

Il nostro obiettivo e i nostri valori 4

2

Fare ciò che è giusto 6

- Presentazione del Codice
- Etica nelle trattative commerciali
- Scegliere fornitori e terze parti
- Conflitti di interesse
- Opportunità aziendali
- Frode
- Intrattenimenti e pranzi di lavoro
- Regali
- Riciclaggio
- Tenuta dei documenti aziendali accurata e Informativa al pubblico
- Evitare sprechi di denaro dell'Azienda
- Sottrazione o uso illecito di beni dell'Azienda
- Richieste governative, legali o di organi di stampa

3

Rispettare la legge 17

- Rispetto delle leggi, delle norme e dei regolamenti
- Norme sul commercio internazionale
- Concorrenza leale
- Norme anti-corruzione e anti-concussione
- Clienti dell'amministrazione statale
- Assunzione di dipendenti di enti pubblici
- Salario e orario di lavoro
- Protezione dell'ambiente
- Collaborazione con le attività investigative e di verifica dell'Azienda

4

Contribuire al successo dei nostri clienti

- Qualità dei prodotti
- Grado di soddisfazione del cliente

5

Lavorare insieme 24

- Sicurezza sul lavoro
- Rispetto reciproco
- Privacy
- Diversità e integrazione
- Molestie e discriminazioni
- Tolleranza zero per la violenza sul luogo di lavoro
- Uso di droghe e alcool
- Attività politiche e di comunità

6

Pensare in modo creativo 28

- Riservatezza delle informazioni
- Insider Trading
- Proprietà intellettuale
- Sistemi informativi, e-mail, Internet e social media
- Conservazione dei documenti aziendali

7

Azioni da compiere 33

- Segnalare un problema
- Politica di non ritorsione
- Conseguenze della violazione del codice
- Deroghe al codice

Principali contatti 39

Linea diretta per i vari paesi 40

Un messaggio di Vicente Reynal

1

In Ingersoll Rand, ci sforziamo di guadagnarci la fiducia ogni giorno garantendo onestà nei nostri affari e comportandoci con integrità con i dipendenti, i clienti, i fornitori, gli azionisti e le nostre comunità. Il nostro motto — *Affidatevi a noi per una vita migliore* — ci spinge ad agire con integrità indipendentemente da quanto sia impegnativa la sfida. Il Codice di condotta globale di Ingersoll Rand può guidarci nel prendere le giuste decisioni per soddisfare le aspettative dell'Azienda e gestire il nostro business nel rispetto dei più elevati standard etici e di tutte le leggi applicabili.



Le due aziende che abbiamo unito, Gardner Denver e Ingersoll Rand, rappresentano più di 300 anni di leadership nel settore. Anche se molte cose sono cambiate dal 1800, un elemento trainante che non è stato mai messo in discussione è il modo in cui facciamo affari. Gardner Denver e Ingersoll Rand hanno entrambe resistito al passare del tempo grazie alle loro visioni chiare e a un insieme di valori che hanno definito le loro culture, facendo in modo che entrambe le aziende operassero sempre con un unico obiettivo comune: fare ciò che è giusto, sempre.

Nel nostro percorso di fusione di due leader del settore in un'unica organizzazione, è importante per noi seguire i principi guida del nostro Codice di Condotta:

- Fare ciò che è giusto
- Rispettare la legge
- Contribuire al successo dei nostri clienti
- Lavorare insieme
- Pensare in modo creativo
- Azioni da compiere

Vi chiedo quindi di dedicare un po' di tempo a leggere e comprendere il Codice, per poi farvi riferimento ogni volta che se ne presenterà la necessità. Ricordate, anche se il Codice riporta informazioni dettagliate per operare in modo chiaro e diretto, non possono essere trattate tutte le situazioni. Quando si presentano situazioni non contemplate, dobbiamo pensare e agire come se fossimo i proprietari dell'azienda, lavorare sui problemi e raggiungere il giusto risultato senza compromessi.

Ognuno di noi ha anche un'altra responsabilità di primaria importanza: segnalare qualsiasi violazione del Codice, delle politiche aziendali o della legge. Se notate comportamenti non consoni, intervenite. Se avete dei dubbi, chiedete consiglio. Al termine del Codice, troverete un elenco di contatti che possono essere utili per contattare immediatamente la persona o l'ufficio competente e in grado di rispondere a qualsiasi vostra esigenza. Voglio inoltre ribadire in modo esplicito che Ingersoll Rand non tollera alcuna forma di ritorsione nei confronti di coloro che segnalano possibili violazioni del Codice, delle politiche aziendali o della legge. Se ritenete di essere oggetto di forme di ritorsione per avere segnalato un problema, contattate immediatamente la nostra linea diretta dedicata all'etica o l'Ufficio Legale.

La nostra reputazione è una nostra responsabilità, e seguendo il Codice, difendete e rafforzate questa reputazione. Dimostriamo ai nostri azionisti che siamo un partner onesto, affidabile e orientato alle prestazioni, impegnato a cercare sempre di essere migliore. Tutto questo ci permetterà di garantire a Ingersoll Rand altri 300 anni di successi.

Cordialmente,



Vicente Reynal
Amministratore delegato



Affidatevi a noi
Per una vita migliore

Pensiamo e ci comportiamo come proprietari.

Da 160 anni andiamo al lavoro ogni giorno per migliorare la vita. Siamo guidati da uno spirito imprenditoriale e da una mentalità manageriale, che ci stimola a prenderci cura del prossimo e del pianeta. Abbiamo la propensione ad agire, ci assumiamo la responsabilità e ci riprendiamo rapidamente dalle battute d'arresto.

Ci impegniamo a far sì che i nostri clienti abbiano successo.

Siamo orgogliosi delle nostre capacità innovative e puntiamo ad operare in modo chiaro e diretto. La nostra aspirazione è essere legati per tutta la vita ai nostri clienti e assumerci la responsabilità che ne deriva. Sappiamo che si affidano a noi per soluzioni essenziali, vitali e di importanza fondamentale.

Siamo audaci nelle nostre aspirazioni e al tempo stesso andiamo avanti con umiltà e integrità.

Abbiamo la sicurezza necessaria per affrontare i problemi più difficili, pur essendo legati da un autentico sentimento di umiltà. Ci sforziamo di guadagnarci la fiducia ogni giorno garantendo onestà e integrità nei nostri affari, indipendentemente da quanto sia impegnativa la sfida. Parliamo con franchezza, ammettiamo i nostri errori e ci sforziamo sempre di essere migliori di ieri.

Sosteniamo gruppi di lavoro motivati.

Coltiviamo e celebriamo una cultura che comprenda diversi punti di vista, background ed esperienze. Ci impegniamo a garantire l'equità nel trattamento delle persone e nelle opportunità a loro disposizione. Sappiamo che un luogo di lavoro che promuove il senso di integrazione, di appartenenza e di rispetto consentirà di formare i dipendenti più talentuosi e capaci.

Fare ciò che è giusto



Lealtà e onestà.

Ci sforziamo di guadagnarci la fiducia ogni giorno garantendo onestà e integrità nei nostri affari, indipendentemente da quanto sia impegnativa la sfida. Riteniamo che agire con integrità non sia solo il modo giusto di comportarsi nelle trattative di affari, ma sia **l'unico** modo di comportarsi.

Presentazione del Codice

L'integrità, l'onestà e la capacità di giudizio sono fondamentali per la reputazione e il successo di Ingersoll Rand e delle sue controllate (collettivamente, "Ingersoll Rand" o l'"Azienda"). Il presente Codice di condotta (il "Codice") mira a garantire che tutti gli amministratori, i funzionari (tra cui l'amministratore delegato, il direttore amministrativo, il responsabile della contabilità o i funzionari con incarichi simili) e i dipendenti dell'Azienda (collettivamente, "dipendenti") non solo tengano una condotta legittima in ogni circostanza, ma mantengano anche i più elevati standard etici in ogni aspetto dei loro rapporti commerciali e cerchino di evitare anche solo la parvenza di un comportamento scorretto.

Il Codice funge da guida per i dipendenti quando si trovano a dover affrontare questioni legali o etiche, ed è responsabilità dei dipendenti leggerlo attentamente e comprenderlo. Il Codice, tuttavia, non è omnicomprendente e non ci aspettiamo che possa rispondere a tutte le questioni che possono sorgere

nel corso dell'attività. L'Azienda si aspetta che i dipendenti utilizzino in ogni circostanza il proprio ragionevole giudizio per comportarsi secondo gli elevati standard etici che l'Azienda è impegnata a rispettare. Se un dipendente identifica un problema etico o non è sicuro che una determinata condotta sia conforme agli standard di condotta dell'Azienda, dovrà rivolgersi ai propri supervisori o responsabili e, se del caso, al Responsabile Area Legale dell'Azienda, qualsiasi domanda che ritenga necessaria per comprendere le aspettative della Società nei suoi confronti.

Etica nelle trattative commerciali

I dipendenti devono essere sinceri quando agiscono per conto di Gardner Denver. Nessuno si deve avvantaggiare nei confronti di altri attraverso manipolazioni, raggiri, abuso di informazioni confidenziali, menzogne, erronea rappresentazione di fatti rilevanti o altri comportamenti sleali. In qualsiasi comunicazione o interazione con clienti, concorrenti, fornitori, enti pubblici e altri soggetti, all'interno o all'esterno dell'azienda, i dipendenti devono essere franchi e onesti.

Scegliere fornitori e terze parti

Scegliamo rappresentanti e fornitori sulla base dei loro meriti, della qualità del servizio e della loro reputazione. Ci aspettiamo che i nostri agenti e fornitori terzi adottino gli stessi standard di integrità che adottiamo noi stessi.

Al momento della selezione o della conferma di collaboratori o fornitori terzi occorre applicare le opportune procedure di offerta, contrattazione e negoziazione: inoltre eseguire un'approfondita analisi per determinare se l'interessato è adeguatamente qualificato e affidabile e se esistono conflitti di interesse.

Conoscenza del codice

Per la ricerca di un nuovo agente di vendita, Ling segue le indicazioni della policy anti-corruzione dell'Azienda. Durante la selezione, un candidato richiede che i pagamenti a lui destinati vengano effettuati su un conto bancario intestato a una persona diversa. Ling sa che questo è un "segnale di pericolo" che deve essere comunicato all'ufficio Compliance, in modo che vengano condotti ulteriori accertamenti per determinare se l'agente è un partner qualificato e affidabile con cui Ling potrà continuare a collaborare.



I compressori Ingersoll Rand sono utilizzati per riempire d'aria le bombole utilizzate da vigili del fuoco o dai sommozzatori.

Prima di concludere un qualsiasi accordo di agenzia o simile con terze parti (agenti di vendita, rappresentanti, rivenditori, distributori ecc.) occorre seguire la Procedura di due diligence del collaboratore commerciale dell'Azienda. Tale procedura richiede che venga completata un'approfondita due diligence del collaboratore commerciale in oggetto, seguendo determinate fasi per verificarne la reputazione e minimizzare i rischi di eventuali atti di corruzione o di concussione. In caso di domande o dubbi relativamente a queste procedure, vi invitiamo a contattare l'ufficio Compliance.

Tutti i fornitori sono tenuti a rispettare il nostro Codice di condotta del fornitore e ad accettare i nostri principi di approvvigionamento responsabile a livello globale.

Conflitti di interesse

Agire sempre nel migliore interesse di Ingersoll Rand.

Per qualsiasi decisione da prendere, i dipendenti devono sempre avere come obiettivo il migliore interesse di Ingersoll Rand. I conflitti di interesse sorgono quando un dipendente viene influenzato, anche solo apparentemente, dal considerare possibili vantaggi personali o per i membri della propria famiglia per decisioni che sono in conflitto con i suoi obblighi verso l'Azienda. È indispensabile evitare qualsiasi conflitto, anche solo apparente, tra gli interessi di un dipendente e l'interesse di Ingersoll Rand.

È impossibile descrivere tutte le circostanze in cui potrebbero sorgere dei conflitti di interesse, ma alcune situazioni di potenziale conflitto possono essere le seguenti:

- Essere dipendente, dirigente o azionista di un'azienda concorrente di Ingersoll Rand
- Essere dipendente, dirigente o azionista di un'azienda che ha rapporti d'affari con Ingersoll Rand
- Avere un ruolo di responsabilità nel processo decisionale per l'assunzione di un candidato con cui si hanno vincoli di parentela
- Avere un rapporto gerarchico diretto con un collega o una collega con cui si intrattiene una relazione sentimentale
- Lavorare come consulente, nel proprio tempo libero, per un'altra azienda che è concorrente di Ingersoll Rand
- Lavorare come consulente, nel proprio tempo libero, per un'altra azienda che è in affari con Ingersoll Rand
- Concludere un contratto o fare affari con un'azienda di cui è titolare un proprio parente
- Fare un prestito a, o garantire gli obblighi assunti da dipendenti o loro familiari più stretti.

I conflitti di interesse sono in genere proibiti. Le eccezioni sono possibili in casi limitati, ma possono essere fatte solo dopo il riesame e l'approvazione di categorie specifiche o generali attraverso (1) un accordo di almeno due membri del senior management (nel caso di dipendenti che non sono né funzionari né amministratori) o (2) il Consiglio di Amministrazione (nel caso di funzionari o amministratori). I conflitti d'interesse potrebbero non essere sempre chiari, quindi in caso di domande, consultare i supervisori o i responsabili e, se del caso, il Responsabile Area Legale dell'Azienda. L'omessa comunicazione di un conflitto di interessi costituisce una violazione del Codice.

Conoscenza del codice

Il team di Rohini sta lavorando a un progetto con una tempistica ristretta e si rende conto, all'ultimo momento, che ha bisogno di stampare un'altra serie di brochure per completare il lavoro in tempo. Il marito di Rohini è proprietario di una tipografia, ma prima di chiedergli di stampare le brochure, il team consulta l'ufficio Compliance perché si rende conto che la situazione potrebbe dare adito a dubbi e che i potenziali conflitti di interesse devono essere chiariti. Chiedendo all'ufficio Compliance di analizzare e valutare la situazione in modo indipendente, tutte le persone del team saranno tutelate se in futuro la decisione dovesse essere messa in discussione.



Numerosi prodotti Ingersoll Rand sono utilizzati nell'industria cartaria, sia per trasformare la pasta di legno in carta, sia per la stampa vera e propria di giornali e riviste.

Conoscenza del codice

Durante un viaggio di lavoro in Germania, Francisco viene invitato a pranzo dal cliente. Al ritorno, Francisco non dovrebbe inserire il pranzo di quel giorno tra i rimborsi della nota spese.

Qualsiasi dipendente che venga a conoscenza di un conflitto, fosse anche potenziale, che coinvolge un dipendente, che non sia né un funzionario né un amministratore, deve tempestivamente portarlo all'attenzione di un supervisore, responsabile o di altro personale competente. I dipendenti devono utilizzare le procedure di notifica descritte al punto "Azioni da compiere" in "Segnalare un problema".

Qualsiasi supervisore o responsabile che riceve un rapporto su un conflitto oggettivo o potenziale. Potenziale deve segnalarlo immediatamente al Responsabile Area Legale dell'Azienda. Il Responsabile Area Legale dell'Azienda deve essere informato direttamente di un conflitto di interesse effettivo o potenziale che coinvolge un membro del senior management. Infine, il Consiglio di amministrazione dell'Azienda deve essere informato direttamente di un conflitto di interesse effettivo o potenziale che coinvolge un amministratore.

Opportunità aziendali

I dipendenti hanno il dovere nei confronti dell'Azienda di promuovere i legittimi interessi commerciali dell'Azienda quando se ne presenta l'opportunità. Ai dipendenti è fatto divieto di:

- Trasferire a se stessi o ad altri eventuali opportunità conosciute attraverso l'uso di beni o informazioni dell'Azienda o come conseguenza del proprio ruolo aziendale;
- Utilizzare i beni o le informazioni dell'Azienda o la propria posizione per un guadagno personale improprio
- Prendere parte a una iniziativa imprenditoriale che è in competizione o potrebbe essere in competizione con l'Azienda.

Frode

Non falsificare mai le note spese o i fogli presenza.
Si tratta di una vera e propria truffa.

Si commette una frode quando si occultano, alterano, falsificano od omettono informazioni al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto o vantaggio.

Esempi di frode possono essere;

- Inserire cifre ingannevoli nei libri e registri contabili dell'Azienda per far sembrare migliori i risultati ottenuti da un collega;
- Fornire false certificazioni mediche per ottenere vantaggi collegati ad una presunta disabilità;
- Truccare i dati di produzione per fingere di avere rispettato gli obiettivi di produttività;
- Falsificare o alterare assegni bancari a proprio vantaggio.

Intrattenimenti e pranzi di lavoro

Socializzare con fornitori, clienti e altri soggetti terzi con cui intratteniamo rapporti di lavoro può essere certamente utile per consolidare le relazioni esistenti, ma esistono dei limiti per quanto riguarda ciò che è accettabile o meno in fatto di eventi sociali e di intrattenimento. In generale, non si dovrebbe invitare qualcuno a cene o a eventi se l'invito può sembrare un tentativo di influenzarne le decisioni sul lavoro. Analogamente, non si dovrebbero accettare inviti che non siano strettamente collegati alle attività lavorative e offerti liberamente. Si possono accettare inviti a cene di lavoro o intrattenimenti se questi non sono troppo frequenti, o di valore troppo elevato, che supera il limite previsto dalla policy aziendale in materia di cene, intrattenimenti e regali. Eventuali eccezioni devono essere approvate preventivamente dall'ufficio Compliance.

Conoscenza del codice

Dopo una riunione con un potenziale fornitore con cui l'Azienda sta pensando di lavorare, Ronaldo viene invitato a cena dall'interlocutore in un locale di lusso; l'invito è esteso anche alla moglie di Ronaldo e comprende anche un successivo concerto. Il fornitore dice che vuole semplicemente ringraziare Ronaldo per aver preso in considerazione la candidatura della sua azienda come possibile partner. Ronaldo declina l'invito perché non vuole che venga messa in dubbio la sua imparzialità durante il processo di selezione del fornitore.



I compressori Ingersoll Rand sono utilizzati nella produzione e imbottigliamento della birra in tutto il mondo.

Conoscenza del codice

Durante le vacanze, uno dei nostri fornitori offre a Christina una gift card da utilizzare presso uno stabilimento termale locale. Christina rifiuta il regalo perché sa che una gift card è considerata alla stregua di denaro contante e, indipendentemente dall'importo, accettare denaro contante o simili è sempre vietato.

Tutti i costi di pranzi di lavoro e intrattenimenti devono essere correttamente e accuratamente indicati in nota spese.

Le regole riguardanti l'offerta di pranzi o intrattenimenti a funzionari pubblici sono più restrittive rispetto alle regole generali e sono descritte in dettaglio nella sezione "Regali" di questo documento.

Regali

È vietato accettare regali che potrebbero influire sulle vostre decisioni o far pensare che possiate essere influenzati nelle vostre decisioni.

L'occasionale scambio di doni è una pratica comune, tesa a stabilire un clima di cortesia reciproca e a consolidare i rapporti commerciali. Tuttavia, se l'offerta di doni o regali è eccessiva, può indurre nel destinatario un senso di obbligo nei confronti del donatore, dando l'impressione che esistano accordi impliciti e inappropriati.

I regali ricevuti od offerti non devono essere di valore superiore alla soglia "ragionevole". Se il valore di un regalo supera tale limite, il regalo deve essere **preventivamente approvato** dall'ufficio Compliance. Se si ricevono regali di valore superiore al limite previsto ed è impossibile rifiutarli o restituirli, occorre segnalare immediatamente il fatto all'ufficio Compliance, che indicherà il modo migliore di procedere. **Indipendentemente dal valore, non si deve mai accettare denaro contante o regali simili** (ad esempio gift card).

L'Azienda richiede che ciascuno sia a conoscenza e si attenga alle leggi e alle norme etiche riguardanti lo scambio di doni nel paese in cui opera.

Le regole che governano l'offerta di regali a funzionari pubblici sono più restrittive delle regole riguardanti i regali per altri soggetti. Ai dipendenti è esplicitamente vietato offrire qualsiasi regalo, inclusi denaro contante o simili, donazioni a organizzazioni politiche o enti di beneficenza, doni in natura, pranzi, viaggi, intrattenimenti e in genere qualsiasi cosa di valore, a funzionari pubblici e ai loro coniugi o parenti, allo scopo di procurare vantaggi per l'Azienda.

Riciclaggio

Ognuno di noi deve fare la propria parte per evitare il coinvolgimento in una qualsiasi attività di riciclaggio di denaro. Il riciclaggio è il processo attraverso il quale i proventi finanziari di attività illecite vengono camuffati per occultare la loro origine illegale. Nelle trattative di affari occorre sempre accertarsi di avere come interlocutori persone qualificate e affidabili, che agiscono per ragioni corrette e utilizzano risorse e fondi ottenuti in modo legittimo. Se si sospetta che un cliente o un fornitore sia coinvolto in attività illegali, occorre segnalare immediatamente la cosa all'ufficio Compliance.

Conoscenza del codice

Shakar, un responsabile finanziario di area, decide di non registrare alcune spese tra i passivi di bilancio, in modo da rispettare gli obiettivi di profitto previsti per il trimestre. Agendo in questo modo, crea un documento finanziario non corretto che costituisce una violazione del Codice.



Fondamentali prodotti nel settore aerospaziale, i nostri compressori sono in grado di soddisfare un'ampia gamma di requisiti di portata e pressione, come ad esempio il collaudo di gallerie del vento e turbine.

Conoscenza del codice

Nel tempo libero David sta pensando di intraprendere un secondo lavoro insieme a sua moglie. La moglie chiede a David se può utilizzare il PC dell'Azienda per preparare un business plan. David rifiuta, dicendo alla moglie che anche se gli strumenti messi a disposizione dall'Azienda, come PC e telefoni, possono essere usati saltuariamente per scopi personali, non devono mai essere utilizzati per scopi commerciali, cioè per attività come il suo secondo lavoro.

Tenuta dei documenti aziendali accurata e completa e Informativa al pubblico

L'integrità, l'affidabilità e l'accuratezza, sotto tutti gli aspetti rilevanti, dei libri, delle scritture contabili e dei bilanci dell'Azienda sono fondamentali per il successo continuato e futuro dell'Azienda.

Inoltre, in quanto società le cui azioni sono quotate in borsa, l'Azienda è soggetta ad una serie di leggi e regolamenti che disciplinano i nostri documenti aziendali, tra cui le leggi statunitensi in materia di titoli. L'Azienda deve registrare le proprie attività finanziarie in conformità a tutte le leggi e le pratiche contabili applicabili e fornire informazioni aggiornate, complete e accurate a tutte le agenzie governative. Nessun dipendente può far sì che l'Azienda stipuli una transazione con l'intento di documentarla o registrarla in modo fraudolento o illegale. Inoltre, nessun dipendente può creare una documentazione o una voce contabile falsa o fittizia per qualsiasi transazione stipulata dall'Azienda. Allo stesso modo, i dipendenti degli uffici finanziari e amministrativi responsabili in materia di rendicontazione contabile e finanziaria hanno l'ulteriore obbligo di registrare con precisione tutti i fondi, i beni e le transazioni nei libri e nelle scritture contabili dell'Azienda.

La politica della Società è quella di elaborare informative complete, corrette, accurate, tempestive e comprensibili in conformità alle leggi e alle norme vigenti in tutti i rapporti e i documenti che l'Azienda presenta o deposita alla Securities and Exchange Commission statunitense, alle agenzie statali e in tutte le altre comunicazioni pubbliche rese dall'Azienda.

Chi venisse a conoscenza di circostanze, eventi o transazioni che potrebbero influenzare relazioni finanziarie o renderle non veritiere, è tenuto a informare immediatamente il Corporate Controller o l'Ufficio legale.

Evitare sprechi di denaro dell'Azienda

I fondi dell'Azienda devono sempre essere spesi in maniera oculata e avendo cura di ottenere sempre le necessarie autorizzazioni. I fondi dell'Azienda non devono mai essere utilizzati per scopi che possano essere considerati non etici o illegali e le carte di credito aziendali non devono essere utilizzate per acquisti non legati all'azienda.

Sottrazione o uso illecito di beni dell'Azienda

Quando utilizzate un bene dell'Azienda, trattatelo come trattereste una cosa vostra. Ognuno di noi è responsabile di proteggere i beni dell'Azienda, evitando che vadano perduti in seguito a negligenza, uso scorretto o sprechi. Ovviamente è illegale sottrarre qualsiasi bene di proprietà dell'Azienda.

Telefoni cellulari e computer possono contenere notevoli quantità di dati sensibili. Occorre adottare tutte le precauzioni necessarie per proteggerli adeguatamente. In caso di smarrimento di un telefono o di un computer, informate immediatamente il vostro responsabile e il reparto IT.

Nella maggioranza dei casi le proprietà dell'Azienda (risorse, dispositivi, prodotti, attrezzature per ufficio, veicoli, software, computer, reti, telefoni o cellulari, fotocopiatrici, cancelleria ecc.) devono essere utilizzati solo per attività di lavoro. Prelevare o utilizzare beni di proprietà dell'Azienda per scopi personali, senza disporre della relativa autorizzazione, può essere considerato alla stregua di un furto. In certi casi, alcuni dispositivi quali telefoni cellulari e personal computer, possono anche essere utilizzati entro certi limiti per scopi personali, senza però interferire con le attività lavorative.

È vietato utilizzare, riprodurre, visualizzare, distribuire o memorizzare qualsiasi tipo di materiale sessualmente esplicito, osceno, diffamatorio, minaccioso, illegale o in qualsiasi modo non opportuno, quando si utilizzano strumenti dell'Azienda e durante l'attività lavorativa.

Conoscenza del codice

Dopo un incidente in un impianto dell'azienda, alcuni organi di stampa contattano Javier per avere informazioni sulla situazione preesistente e sulle cause dell'incidente. Anche se Javier era presente al momento dell'incidente e ha visto quello che è accaduto, si mette in contatto con l'Ufficio Legale. Javier si rende conto che è particolarmente importante che tutte le informazioni relative all'Azienda che vengono divulgate siano coerenti e precise.

Richieste governative, legali o di organi di stampa

È importante che le dichiarazioni ufficiali dell'Azienda siano coerenti e univoche.



Le pompe Ingersoll Rand utilizzate nel trasporto di carburante integrano sofisticati sistemi di controllo GPS che permettono lo scarico solo nelle località programmate.

A volte può verificarsi che le agenzie governative contattino il personale dell'Azienda chiedendo informazioni. Inoltre, potrebbe capitare che un dipendente venga contattato da qualche avvocato per avere informazioni in merito a questioni legali riguardanti l'Azienda oppure si può essere contattati anche da organi di stampa, a proposito di particolari eventi. Quando si viene contattati con richieste di informazioni, è necessario comunicarlo immediatamente ai responsabili della propria sede, oppure all'ufficio legale o all'ufficio Compliance. Evitare di rispondere personalmente a richieste di questo tipo.

Rispettare la legge

Difendiamo la nostra reputazione evitando di essere coinvolti in qualsiasi attività illegale.

Quale azienda globale, operiamo in tutto il mondo rispettando tutte le leggi applicabili in ogni paese in cui siamo presenti. Ogni dipendente è tenuto a conoscere le leggi relative al proprio lavoro. In caso di dubbi, richiedere assistenza.



3

Rispetto delle leggi, delle norme e dei regolamenti

Obbedire alla legge, sia nella lettera che nello spirito, è uno dei fondamenti su cui si fondano gli standard etici dell'Azienda. Nello svolgere l'attività dell'Azienda, i dipendenti devono rispettare e obbedire alle leggi delle giurisdizioni in cui operiamo. Sebbene non tutti i dipendenti siano tenuti a conoscere i dettagli di queste leggi, è importante conoscere sufficientemente le leggi locali, statali e nazionali applicabili per determinare quando richiedere consigli al Responsabile Area Legale dell'Azienda o ad altro personale competente. Se una legge è in conflitto con il presente Codice, è necessario rispettare la legge. Ci sono gravi conseguenze per la mancata osservanza delle leggi, delle norme e dei regolamenti applicabili, incluso il licenziamento ed eventuali sanzioni penali e civili.



I compressori Ingersoll Rand sono a bordo delle navi da trasporto o da crociera che navigano attorno al mondo.

Norme sul commercio internazionale

Per soddisfare le esigenze dei nostri clienti, dobbiamo spedire i nostri prodotti in paesi diversi. Le transazioni commerciali sono soggette alle varie norme che regolano il commercio internazionale in tema di esportazione, ri-esportazione o importazione, tra cui:

- Le leggi di controllo delle esportazioni, le norme doganali, le restrizioni o gli embargo e le sanzioni economiche nei confronti di alcuni paesi;
- Le leggi anti-boicottaggio vietano alle aziende di partecipare ad azioni internazionali di boicottaggio che non siano state sancite dal governo degli Stati Uniti.

È importante conservare la documentazione relativa a tutte le transazioni di importazione o esportazione, compresi gli ordini di acquisto, i contratti, le fatture, le registrazioni dei pagamenti e quant'altro pertinente. Le norme sul commercio internazionale sono complesse. In caso di dubbi o domande, contattare la direzione della propria sede o l'ufficio Compliance.

Concorrenza leale

Non parlare mai di prezzi o di quote di mercato con i concorrenti.

Le leggi antitrust sono studiate per tutelare la libera ed equa concorrenza e per evitare qualsiasi accordo o collusione. Ingersoll Rand si impegna attivamente per superare i concorrenti nei vari segmenti di mercato, sfruttando la propria creatività e la capacità di lavorare come un gruppo, ma senza mai ricorrere ad attività anti-concorrenziali. Vogliamo avere successo solo grazie alla capacità del nostro team globale di competere lealmente e onestamente. I dipendenti non devono **mai**:

- Discutere strategie commerciali o di prezzo con i concorrenti;
- Fissare i prezzi, coordinare le offerte, suddividere i mercati o attribuire i clienti.

Argomenti anti-concorrenziali non devono mai essere oggetto di dialogo con gli altri attori presenti nel nostro mercato, neanche in occasione di incontri informali, come durante fiere o eventi organizzati dai clienti. Chi si trova in situazioni in cui vengono discusse attività anti-concorrenziali deve astenersi dal partecipare alla discussione e segnalare immediatamente il fatto all'Ufficio Legale.

Le leggi sulla concorrenza sono complesse e possono comportare sanzioni molto severe. Per qualsiasi domanda contattare l'Ufficio Legale o l'Ufficio Compliance.

Conoscenza del codice

Durante una fiera, Marta si imbatte in Sven, un ex collega che ha lasciato di recente l'azienda, passando a un'azienda concorrente. Sven fa a Marta qualche domanda sulla strategia commerciale dell'Azienda per l'anno successivo. Anche se in passato Sven era un collega e un amico, Marta gli dice che non può parlare con lui di queste informazioni, visto che lavora per un concorrente. Inoltre Marta prende nota che dovrà informare della conversazione anche l'Ufficio Legale, non appena rientrerà in sede.

Norme anti-corruzione e anti-concussione

È vietato qualsiasi comportamento che possa essere interpretato come il pagamento di una tangente. Operiamo in modo onesto e corretto.

Conoscenza del codice

Carlos è direttore vendite in Venezuela. Ha fatto un'offerta per una fornitura di pompe alla Marina Militare del Venezuela. Un ufficiale della Marina Militare informa Carlos che c'è anche un'altra azienda che ha fatto un'offerta interessante, ma che, in cambio di una piccola somma, può fare in modo che sia l'offerta di Carlos ad essere scelta. Carlos rifiuta di pagare, perché sa che qualsiasi pagamento improprio a un funzionario di una amministrazione statale per ottenere un vantaggio commerciale costituisce una violazione della policy FCPA. Carlos segnala anche il fatto all'Ufficio Compliance.

Ingersoll Rand è impegnata ad attenersi a tutte le normative anti-corruzione e anti-concussione dei vari paesi del mondo, tra cui la Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) degli Stati Uniti e il Bribery Act del Regno Unito. Ai dipendenti, e a chiunque agisca per conto dell'Azienda, non è consentito effettuare o promettere qualsiasi forma di pagamento improprio a funzionari pubblici o soggetti commerciali privati e non governativi. Ingersoll Rand vieta anche i pagamenti cosiddetti "facilitanti", cioè piccole somme di denaro offerte a funzionari pubblici per sveltire le attività di routine e non discrezionali. Mai offrire **alcunché di valore** in modo diretto o indiretto a funzionari pubblici o a qualsiasi altro individuo, come contropartita per:

- avvantaggiarsi in modo scorretto;
- ottenere o mantenere accordi o contratti;
- influenzare le decisioni di enti pubblici o soggetti privati.

Le pene per il mancato rispetto delle leggi anti-corruzione possono essere particolarmente severe. Contattare l'Ufficio Legale o l'Ufficio Compliance per suggerimenti e indicazioni.

Clienti dell'amministrazione statale

Quando i clienti potenziali o esistenti fanno parte dell'amministrazione statale, è di importanza cruciale attenersi alle varie leggi, regolamenti e procedure che si applicano ai contratti con questo tipo di soggetti. Tali regole sono spesso più severe e complesse di quelle che disciplinano le nostre vendite con i clienti commerciali. Se vi occupate di marketing, vendita, contratti o progetti per un'agenzia dell'amministrazione statale, nel settore militare o altri settori governativi, avete la responsabilità di conoscere e attenervi alle particolari leggi e regole che si applicano ai rapporti commerciali con enti pubblici. La violazione di tali regole può comportare sanzioni onerose, la perdita di futuri contratti con l'amministrazione statale e perfino procedimenti penali per le persone coinvolte e per la nostra azienda.

Assunzione di dipendenti pubblici

Ingersoll Rand deve anche rispettare le severe regole e norme che disciplinano l'assunzione di dipendenti pubblici (attuali o ex) e di membri delle loro famiglie. Prima di condurre discussioni anche solo preliminari, è necessario richiedere il consenso delle Risorse Umane o degli uffici Legale o Compliance.

Stipendio e orario di lavoro

Ingersoll Rand è impegnata a rispettare tutte le leggi e le norme in materia di retribuzioni e di orari di lavoro. Per garantire che il lavoro eseguito per Ingersoll Rand sia adeguatamente retribuito, tutti i dipendenti devono registrare accuratamente tutte le ore lavorate come previsto dalle leggi e dalle norme del paese in cui risiedono, sia che si tratta di lavoro ordinario o straordinario, pianificato o meno, autorizzato o meno.

Conoscenza del codice

Gloria vorrebbe fare assumere Abdul, che al momento lavora per il Ministero della Difesa ed è coinvolto nell'eventuale scelta della nostra Azienda come fornitore per un importante contratto. Mentre attende che il Ministero della difesa decida a chi assegnare il contratto, Gloria pensa di contattare Abdul per dirgli che vorrebbe assumerlo con l'incarico di gestire il contratto in questione per conto dell'Azienda, qualora il contratto fosse assegnato a noi. Gloria ricorda però che ci sono delle regole da rispettare per l'assunzione di dipendenti di enti pubblici e quindi si mette in contatto con le Risorse Umane (HR) per chiedere indicazioni. L'ufficio HR dice subito a Gloria che non deve fare alcuna offerta ad Abdul. La informa che sarebbe possibile assumere Abdul una volta assegnato il contratto, ma anche in quel caso sarà necessario rispettare alcune regole e contattare Abdul solo dopo avere avuto l'approvazione dell'Ufficio Legale e dell'Ufficio Compliance e seguendone le indicazioni.

Protezione dell'ambiente

Vogliamo proteggere l'ambiente e conservarlo intatto per le generazioni future.

Conoscenza del codice

L'ufficio Risorse Umane sta conducendo un'indagine interna per un caso di presunta cattiva condotta e sta interrogando vari dipendenti che potrebbero essere a conoscenza di informazioni utili. Cheung, uno dei dipendenti interrogati, ha le prove che nel caso è coinvolto uno dei suoi amici, ma non desidera creargli dei problemi. Cheung pensa che, se non dice tutto quel che sa, non avrà mentito. Invece Cheung è tenuto a collaborare alle indagini svolte dall'Azienda e ciò significa che deve rispondere a tutte le domande in modo sincero fornendo tutte le informazioni utili di cui è a conoscenza. Tacere qualche informazione durante un'indagine costituisce una violazione del Codice.

Ingersoll Rand è impegnata a ridurre al minimo l'impatto ambientale delle proprie attività e a gestire stabilimenti e sedi nel rispetto di tutte le norme ambientali applicabili. Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare le leggi riguardanti la tutela dell'ambiente.

Collaborazione con le indagini e le verifiche condotte dall'Azienda

Tutti i dipendenti sono tenuti a cooperare pienamente con le attività di indagine condotte dall'Azienda e a fornire informazioni oneste e veritiere. Tacere qualche informazione o non collaborare durante un'indagine rappresenta una violazione del Codice.

I dipendenti devono garantire la massima collaborazione ai revisori interni o esterni. Non si deve mai fare alcunché per fuorviare, influenzare in modo scorretto o manipolare qualsiasi persona impegnata in attività di revisione o di verifica per conto dell'azienda.

Far crescere i nostri clienti

Realizziamo prodotti di cui possiamo essere fieri.

I nostri clienti si aspettano che i nostri prodotti siano tra i migliori sul mercato e noi sappiamo che si affidano a noi per soluzioni strategiche essenziali e di importanza fondamentale. Poiché la nostra aspirazione è essere legati per tutta la vita ai nostri clienti, ci assumiamo la responsabilità che ne deriva. La soddisfazione dei clienti è fondamentale per il nostro successo e noi vogliamo che i clienti siano entusiasti dei prodotti e dei servizi che offriamo loro.

4

Qualità dei prodotti

Siamo impegnati a fornire prodotti di elevata qualità. Per essere certi di offrire prodotti sicuri e innovativi ai nostri clienti, li realizziamo nel rispetto di tutte le leggi e le norme applicabili. Inoltre, svolgiamo sui nostri prodotti test e controlli qualità approfonditi. Se emerge un problema, anche solo potenziale, sulla qualità o sulla sicurezza di un prodotto, siete tenuti a informare immediatamente il vostro responsabile, il direttore dello stabilimento, il responsabile della sicurezza oppure l'ufficio per l'ambiente e la sicurezza.

Soddisfazione del cliente

Ingersoll Rand si assicura la fedeltà dei clienti sviluppando prodotti innovativi e di elevata qualità che rispondano efficacemente alle loro esigenze. Il nostro obiettivo è quello di essere il primo fornitore per livello di soddisfazione dei clienti, per tutti i nostri prodotti e marchi.



I compressori e le pompe Ingersoll Rand sono utilizzati per la prospezione di giacimenti di petrolio e gas naturale.

Lavorare insieme



Insieme possiamo creare un ambiente di lavoro positivo.

Siamo un team globale e promuoviamo una cultura che comprenda diversità di punti di vista, background ed esperienze. Ci impegniamo a garantire l'equità nel trattamento delle persone e nelle opportunità a loro disposizione creando un ambiente di lavoro integrato, sicuro e rispettoso, in cui tutti i dipendenti possano crescere e possano apportare un contributo significativo.

Salute e sicurezza sul lavoro

La sicurezza è **sempre** la nostra massima priorità.

Conoscenza del codice

Johan nota che un'apparecchiatura dello stabilimento è danneggiata e quindi pericolosa. Pensa che segnalando la cosa prima della fine del turno, potrebbe interrompere la produzione e questo lo preoccupa. Tuttavia decide che la sicurezza è sempre la cosa più importante e quindi informa immediatamente della condizione di pericolo il suo superiore e il responsabile dello stabilimento.

Per essere certi che il nostro ambiente di lavoro sia sicuro, è importante che ciascun dipendente rispetti le procedure in materia di sicurezza, in particolare quelle che riguardano il funzionamento delle macchine e il sollevamento di oggetti pesanti. È possibile prevenire gli incidenti se si pensa alla sicurezza prima di ogni altra cosa, se si definiscono procedure per la sicurezza, se si rispettano i programmi dell'Azienda per la sicurezza e se si seguono puntualmente le leggi in materia di salute e sicurezza sul lavoro dei vari paesi in cui opera la nostra azienda. Se notate una situazione pericolosa, denunciatela immediatamente al vostro superiore o al direttore di stabilimento. Se ritenete che un problema riguardante la sicurezza non sia affrontato in maniera adeguata dai responsabili locali, contattate il Dipartimento per l'ambiente, la salute e la sicurezza.

Rispetto reciproco

I dipendenti sono la nostra risorsa più importante. Rispettiamo la diversità culturale e apprezziamo le differenze di opinione.

In Ingersoll Rand, trattiamo tutti con il massimo rispetto e dignità e apprezziamo il fatto che ognuno di noi provenga da storie e culture diverse. Noi pensiamo che tutti i dipendenti, qualsiasi sia la loro sede, abbiano il diritto di lavorare in un ambiente in cui non vi siano discriminazioni, molestie o mobbing. Rispettiamo le differenti pratiche e abitudini lavorative che esistono nei vari paesi e siamo attenti alle culture locali.

Privacy

Rispettiamo il diritto alla privacy dei nostri dipendenti.

Per essere un vero team globale dobbiamo rispettare la privacy di ciascuno di noi. Se avete accesso a dati personali di altri dipendenti o ai sistemi che gestiscono tali dati, siete tenuti a rispettare tutte le policy applicabili e le leggi riguardanti raccolta, conservazione, e divulgazione di dati personali.

Siete tenuti a:

- Accedere ai dati personali solo per ragioni di lavoro;
- Conservare i dati personali in modo sicuro;
- Segnalare qualsiasi possibile violazione della privacy o rischio per la sicurezza delle informazioni all'Ufficio Legale oppure alle persone autorizzate in Azienda, in base a quanto previsto dalle leggi locali;
- Conoscere e comprendere tutte le norme locali relative alla protezione dei dati personali.

In molti paesi sono presenti leggi e norme che regolamentano il trasferimento di alcuni tipi di dati personali dei dipendenti verso altri paesi. Noi ci atteniamo alle leggi sulla privacy in vigore nei paesi in cui operiamo. Se siete coinvolti in progetti che richiedono il trasferimento di dati personali al di fuori del paese di origine, contattate l'Ufficio Legale, il responsabile IT o l'Ufficio Compliance.

Tutti i dati conservati in formato elettronico nei computer dell'Azienda sono di proprietà dell'Azienda. I dipendenti devono essere consapevoli che non esiste alcuna garanzia di privacy quando utilizzano i computer o altre risorse dell'Azienda.



Ingersoll Rand produce componenti fondamentali per le apparecchiature utilizzate in ospedali, laboratori di ricerca e aziende farmaceutiche.



Club Car vanta più di 60 anni di innovazione e di progettazione all'avanguardia nel settore delle golf car, dei veicoli commerciali e dei trasporti per uso personale al servizio dei nostri clienti e delle nostre comunità.

L'Azienda ha il diritto di monitorare e di accedere in qualsiasi momento ai documenti presenti nei propri sistemi, entro i limiti previsti dalla legge. Ingersoll Rand riconosce che in alcuni paesi, al di fuori degli Stati Uniti, i dipendenti possono vantare alcuni diritti di privacy sui dati personali presenti nei computer forniti in uso dall'Azienda ai dipendenti stessi. Ingersoll Rand rispetta il diritto alla privacy sui dati personali.

Diversità e integrazione

Siamo impegnati a favorire la diversità nella nostra forza lavoro. Le nostre pratiche di assunzione vietano ogni forma di discriminazione basata su razza, colore, religione, età, genere, orientamento sessuale, nazionalità, disabilità, cittadinanza, assolvimento del servizio militare o qualsiasi altro fattore previsto dalla legge. Crediamo che la diversità all'interno della forza lavoro sia preziosa e ci sforziamo di creare un ambiente di lavoro inclusivo in cui la diversità di idee, opinioni e prospettive sia valorizzata e incoraggiata.

Molestie e discriminazioni

Sul luogo di lavoro, le proposte di natura sessuale, le richieste di favori sessuali o le richieste di appuntamento indesiderate non sono accettabili.

Desideriamo offrire un ambiente di lavoro al riparo da molestie. Le molestie possono assumere varie forme, inclusi i comportamenti fisici o verbali atti a creare un ambiente di lavoro intimidatorio, offensivo o ostile. Sul luogo di lavoro, non verrà tollerato alcun tipo di molestia sessuale, insulti di natura razziale, etnica o religiosa o commenti offensivi. Si configurano come molestie, sessuali o di altro tipo, le azioni e il relativo impatto sugli altri, indipendentemente dalle intenzioni di chi le compie.

Tolleranza zero per la violenza sul luogo di lavoro

Sul luogo di lavoro non verrà tollerato alcun atto o minaccia di violenza, né alcun tipo di comportamento fisico o verbale aggressivo o inopportuno. Ciò comprende qualsiasi commento o frase minacciosa o intimidatoria, aggressioni o danni alle proprietà altrui.

Uso di droga e alcool

Alcool e droghe possono influire negativamente sulla capacità di giudizio e sulle abilità motorie del soggetto, con rischi di lesioni a colleghi, clienti e altre persone. È espressamente vietato possedere, usare o essere sotto l'effetto di droghe nelle aree di proprietà dell'Azienda o nell'orario di lavoro. I dipendenti non possono usare o detenere bevande alcoliche nelle aree di proprietà dell'Azienda, ad eccezione dei casi in cui l'alcool sia esplicitamente permesso durante eventi organizzati da Ingersoll Rand. Ingersoll Rand riconosce che in alcuni paesi al di fuori degli Stati Uniti, il possesso di alcool all'interno di aree di proprietà dell'Azienda non può essere vietato e quindi Ingersoll Rand rispetterà quanto previsto dalle leggi e dalle norme locali in questo ambito.

Attività politiche e di comunità

Incoraggiamo i nostri dipendenti a mantenere un buon equilibrio tra il lavoro e la vita privata e li invitiamo a partecipare attivamente alle attività della propria comunità. Tuttavia, i dipendenti non devono cercare di imporre le proprie credenze religiose o politiche sugli altri.

L'attività politica deve essere esercitata nel tempo libero al di fuori dell'azienda. I dipendenti non possono promuovere candidati o diffondere materiale politico nelle aree di proprietà dell'Azienda. Nessun dipendente è autorizzato a elargire contributi a organizzazioni politiche in nome dell'Azienda, senza la preventiva autorizzazione esplicita dell'Ufficio Legale.

Conoscenza del codice

Brad ascolta casualmente un'accesa discussione tra due colleghi. Stanno discutendo ad alta voce confrontandosi in modo aggressivo e conflittuale. Brad non vuole intervenire, perché teme che finirà per essere coinvolto in una rissa. Tuttavia decide di spostarsi e di avvisare l'ufficio Risorse Umane parlando con il responsabile. Brad sa che Ingersoll Rand non accetta in alcun caso la violenza sul luogo di lavoro.



Gli avvitatori pneumatici a massa battente a batteria di Ingersoll Rand sono molto apprezzati dai professionisti di tutto il mondo. Sono noti per la loro durata e il loro profilo compatto, in grado di offrire una solida affidabilità e il miglior rapporto peso/potenza sul mercato.

Pensare in modo creativo



Proteggere la proprietà intellettuale dell'Azienda.

Siamo orgogliosi del nostro pensiero creativo e della capacità di progettare prodotti innovativi e fondamentali per le applicazioni più critiche dei nostri clienti. Dobbiamo assicurarci di operare tutti assieme per proteggere le nostre idee e le nostre innovazioni, oltre a tutte le altre proprietà dell'Azienda.

Riservatezza delle informazioni

Le idee, i progetti e le attività di Ricerca e Sviluppo dell'Azienda non devono essere rivelate o discusse con alcuno al di fuori dell'Azienda, tranne il caso in cui si sia esplicitamente autorizzati a farlo.

Le informazioni riservate sono informazioni non disponibili per il pubblico, che possono essere divulgate in modo limitato all'interno dell'Azienda oppure sono indicate come riservate dall'Azienda. A volte potreste avere accesso a informazioni riservate riguardanti l'Azienda oppure uno dei nostri partner commerciali. Le informazioni riservate comprendono tutte le informazioni riservate che potrebbero essere utili ai concorrenti, o dannose per l'Azienda o i suoi clienti se divulgate tra cui strategie commerciali riservate, informazioni non di dominio pubblico, business plan, prezzi, invenzioni, progetti e nuovi prodotti.

Per proteggere le informazioni confidenziali devono essere prese alcune precauzioni basilari, tra cui:

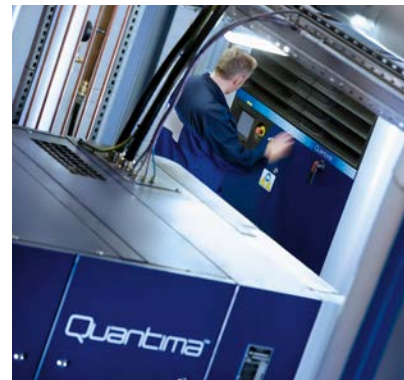
- Contrassegnare visibilmente le informazioni come "Riservate" in modo che chiunque sia consapevole che tali informazioni vanno protette;
- Le informazioni riservate vanno divulgate solo a coloro che hanno una legittima necessità di conoscerle;
- Le informazioni riservate vanno utilizzate solo per gli scopi per cui sono previste;
- È opportuno spostare le informazioni riservate dal luogo di lavoro solo quando è strettamente necessario;
- Le informazioni riservate devono essere eliminate in modo tale che mantengano il proprio carattere di riservatezza (ad esempio mediante triturazione delle copie cartacee);
- Adottare le opportune precauzioni assicurandosi di discutere le informazioni riservate in aree private, per evitare che qualcuno possa origliare la conversazione (ascensori e locali pausa non sono aree private).

Insider Trading

I dipendenti potrebbero anche venire a conoscenza di informazioni rilevanti non pubbliche riguardanti Ingersoll Rand o altre aziende. Le informazioni rilevanti non pubbliche sono informazioni che potrebbero influenzare gli investitori nell'acquisto o nella vendita di azioni di un'azienda. Ai dipendenti è esplicitamente vietato acquistare o vendere azioni di un'azienda se sono in possesso di materiale informativo riservato relativo a tale azienda. Ai dipendenti è esplicitamente vietato suggerire l'acquisto o la vendita di titoli (stock tipping), ovvero rivelare materiale informativo riservato riguardante un'azienda a parenti, colleghi, amici o altri soggetti per permettere a tali persone di acquistare o vendere titoli in base a tali informazioni.

Conoscenza del codice

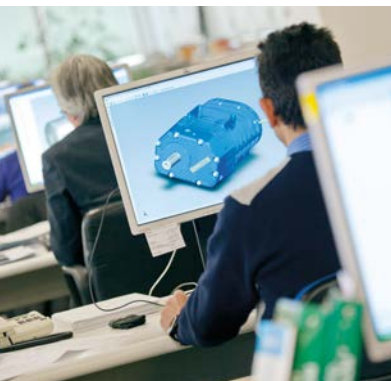
Ralf è in ascensore con Emmanuel e altri colleghi, quando Emmanuel gli chiede qualcosa a proposito di alcune informazioni riservate riguardanti un cliente. Ralf dice a Emmanuel di raggiungerlo nel suo ufficio per parlarne, perché sa che non deve discutere di informazioni riservate in un luogo pubblico.



Quantima è un rivoluzionario compressore d'aria a due stadi ad accoppiamento diretto, utilizzato in applicazioni automobilistiche o dall'industria delle bevande e permette ai nostri clienti di raggiungere i loro obiettivi di risparmio energetico.

Proprietà intellettuale

La nostra proprietà intellettuale non deve essere divulgata o resa pubblica senza una specifica autorizzazione.



Robuschi srl, con sede a Parma, progetta e costruisce compressori, soffianti e pompe per applicazioni che vanno dal trattamento acque alla produzione di zucchero.

La nostra proprietà intellettuale è una risorsa inestimabile dell'Azienda e deve essere protetta attentamente. La proprietà intellettuale include marchi, copyright, invenzioni, brevetti e segreti commerciali. Nessun soggetto terzo deve essere in grado di utilizzare i nostri marchi o la proprietà intellettuale senza la debita autorizzazione e senza un accordo di licenza approvato dall'Ufficio Legale.

La proprietà intellettuale include anche i risultati del lavoro dei dipendenti. Quali dipendenti, il risultato del vostro lavoro e le cose create nell'ambito dei vostri incarichi o durante l'orario di lavoro, oppure usando le risorse o le informazioni dell'Azienda, appartengono a Ingersoll Rand e devono essere utilizzate esclusivamente per gli scopi dell'Azienda. Questo include documenti, piani, analisi e proiezioni, invenzioni, idee, programmi software, miglioramenti, opere, processi, progetti o qualsiasi altro lavoro che abbiate contribuito a creare o realizzato nell'ambito del vostro lavoro per l'Azienda. Se si lascia l'Azienda, tutte le proprietà dell'Azienda devono rimanere in Azienda o essere restituite all'Azienda. Non si è autorizzati a conservare copie dei propri lavori, tranne il caso in cui sia stato espressamente concordato o stipulato diversamente.

Sistemi informativi, e-mail, Internet e social media

I sistemi informativi aziendali sono una componente fondamentale delle nostre attività e devono essere utilizzati solo a scopo di lavoro. L'Azienda riconosce che, saltuariamente, i dipendenti possono avere la necessità di utilizzare le attrezzature o i sistemi di comunicazione dell'Azienda per scopi personali. Tale uso è autorizzato nelle seguenti circostanze:

- per una durata limitata;
- se non interferisce con gli incarichi di lavoro del dipendente;
- se non riguarda materiale calunnioso, diffamatorio, offensivo, razzista, pornografico od osceno;
- se non trasmette un'immagine negativa dell'Azienda, se non influisce negativamente sulla reputazione dell'Azienda e se non espone l'Azienda a rischi legali.

Nei paesi dove questo è permesso dalla legge, Ingersoll Rand si riserva il diritto di controllare le e-mail, i messaggi di testo e vocali, l'attività sui social media e l'uso di Internet dei dipendenti.

Siti Web del tipo chat room, bacheche elettroniche e simili, sono forum pubblici dove è scorretto parlare di informazioni riservate dell'Azienda, informazioni personali, dati dei clienti, segreti commerciali e in genere di qualsiasi argomento non autorizzato. Se dovete essere presenti in questi forum per ragioni professionali, contattate preventivamente il vostro superiore oppure l'Ufficio Legale o l'Ufficio Compliance per averne l'autorizzazione.

È vietato installare qualsiasi tipo di software, incluso il software gratuito shareware, demo o software di valutazione sui computer dei dipendenti, se non si tratta di software autorizzato e installato dai servizi IT.

Conoscenza del codice

Klaus riceve da un amico un'e-mail che contiene una barzelletta a sfondo sessuale. Klaus sa che non è accettabile utilizzare gli strumenti dell'Azienda per inviare materiale inappropriato in Internet e quindi cancella l'e-mail e non la inoltra a nessuno.

Conservazione dei documenti aziendali

Mai modificare, cancellare o nascondere i documenti aziendali che devono essere conservati per ragioni legali.

Conoscenza del codice

Donzelle riceve una comunicazione legale di conservazione dei documenti relativa a un progetto a cui ha lavorato. La comunicazione richiede che vengano conservati tutti i documenti, i registri e le e-mail relative al progetto. Donzelle è preoccupato per un'e-mail che ha spedito e in cui affermava che un suo superiore si stava comportando in modo non etico relativamente al progetto. Ha cambiato idea e sa che solo lui e il destinatario sono a conoscenza di quella e-mail. Donzelle pensa di distruggere l'e-mail in modo che i commenti negativi sul suo superiore non vengano divulgati ad altri. Tuttavia si rende conto che una volta che è stata ricevuta la comunicazione legale di conservazione dei documenti, non è più possibile modificare, alterare, o cancellare alcun documento identificato nella comunicazione come da conservare, indipendentemente dal fatto che possa essere imbarazzante o poco veritiero.

Tutti i dipendenti sono tenuti a osservare i procedure per la conservazione e le modalità di eventuale distruzione dei documenti aziendali che si applicano ai documenti cartacei e a quelli elettronici.

Di volta in volta vi potrebbe essere richiesto di conservare alcuni documenti in relazione a determinati obblighi legali. Questo tipo di richiesta è detta "conservazione a fini giudiziari". Siete tenuti a provvedere alla richiesta ed è esplicitamente vietato modificare, cancellare, eliminare, rimuovere o in qualsiasi altro modo distruggere i documenti che devono essere conservati.



Un dipendente di Ingersoll Rand ispeziona accuratamente una pompa per verificare che siano sempre soddisfatte le esigenze dei nostri clienti.

Promuovere il Codice.

Pensiamo e ci comportiamo come proprietari, e agiamo. Ognuno di noi è tenuto a seguire le linee guida descritte nel Codice.



Tutti i dipendenti sono tenuti non solo a rispettare il Codice ma anche a dare l'esempio.

Ciascuno è responsabile di promuovere il rispetto e la fiducia sul luogo di lavoro.

Se avete la responsabilità di altri dipendenti, siete tenuti non solo a rispettare il Codice ma anche a incoraggiare il vostro team a comprendere e ad adottare tutte le indicazioni del Codice. Inoltre, i direttori di stabilimento devono far sì che il nostro Codice sia compreso ed effettivamente applicato entro i propri stabilimenti. Sono inoltre tenuti a organizzare eventi formativi sulla conformità al Codice e ad assicurarsi che tali eventi siano seguiti dai propri dipendenti.

Tutti noi dobbiamo favorire un ambiente di lavoro in cui il personale non abbia timore di porre domande e sollevare dubbi. Se siete a conoscenza o sospettate una condotta impropria, dovete affrontare la situazione oppure segnalarla alla persona opportuna al fine di risolvere la questione in modo adeguato.

Segnalare un problema

Se notate qualcosa... ditelo.

Mentre lavorate in Ingersoll Rand, potrebbe capitarvi di dover affrontare un dilemma etico, oppure di notare qualcosa, sul posto di lavoro, che vi fa sorgere dei dubbi. In questi casi, dovrete parlarne con il vostro superiore. Se non vi sentite a vostro agio con questa soluzione, potete mettervi in contatto con un altro responsabile, con il direttore dello stabilimento, con l'Ufficio Risorse Umane o con l'Ufficio Legale o l'Ufficio Compliance.

Inoltre, a vostra esclusiva discrezione, potrete rivolgervi al Comitato di revisione, al Responsabile Area Legale o al responsabile dell'audit interno per: (1) qualsiasi contabilità discutibile, controlli contabili interni o questioni di revisione contabile; (2) eventuale non conformità con i requisiti legali e regolamentari applicabili o con il presente Codice; o (3) presunta ritorsione nei confronti di dipendenti e di altre persone che fanno le segnalazioni in buona fede.

Si può fare una segnalazione su qualsiasi argomento:

- (a) scrivendo a Ingersoll Rand,
C.a.: Presidente del Comitato di revisione
o Responsabile Area Legale o Audit interno,
800-A Beaty Street,
Davidson, North Carolina 28036;
- (b) chiamando la linea diretta aziendale in loco fornita
nel presente Codice;
- (c) accedendo alla linea diretta aziendale
all'indirizzo disponibile sul sito:
www.irethicsreports.com.

Qualsiasi altra persona non dipendente o parte esterna interessata può riferire al Comitato di revisione, al Responsabile Area Legale o all'Audit interno, una qualsiasi delle questioni descritte in precedenza.

Un rapporto deve essere basato sui fatti piuttosto che speculativo o risolutivo e contenere quante più informazioni specifiche possibile per consentire una corretta valutazione. Inoltre, tutti i rapporti dovrebbero contenere sufficienti informazioni oggettive per sostenere l'avvio di un'inchiesta, inclusi, ad esempio, i nomi delle persone sospettate di violazioni, i fatti rilevanti delle violazioni, come il denunciante è venuto a conoscenza delle violazioni e, se noto, una stima del potenziale danno all'Azienda.

La linea diretta dedicata all'etica e il sito Web sono gestiti da un fornitore di servizi indipendente esterno e consentono a qualsiasi dipendente dell'Azienda di presentare un rapporto in forma anonima e riservata.

Ingersoll Rand esaminerà tutti i rapporti in conformità alle proprie procedure interne. Se richiesto, l'identità dei dipendenti che segnalano una possibile violazione del Codice verrà mantenuta riservata, ad eccezione del caso in cui l'Azienda sia tenuta, a termini di legge, a rivelare l'identità della persona in questione oppure qualora l'Azienda dovesse rendersi conto che la divulgazione dell'informazione fosse indispensabile per condurre un'indagine approfondita e risolvere il problema.

Conoscenza del codice

Sunny ascolta casualmente una conversazione che la induce a pensare che un collega possa avere utilizzato informazioni riservate per un'attività di insider trading. Poiché Sunny non ha le prove della violazione del Codice, non è sicura di dover segnalare la cosa. Dopo aver riflettuto, Sunny conclude che il Codice richiede di segnalare i propri dubbi per permettere alla direzione di condurre adeguate analisi e determinare se la segnalazione è fondata.

Organi Amministrativi

Consiglio di amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda, tramite il Comitato di revisione, contribuirà a garantire che il Codice venga correttamente gestito. Il Comitato di revisione è responsabile per la revisione periodica delle procedure di conformità in vigore per l'attuazione del presente Codice e raccomanderà chiarimenti o modifiche necessarie al presente Codice al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione.

Funzionari e dirigenti. Tutti i funzionari e i dirigenti sono responsabili della revisione del presente Codice con i propri dipendenti. Funzionari e dirigenti sono anche responsabili del riesame diligente delle pratiche e delle procedure in vigore per contribuire a garantire il rispetto del presente Codice.

Politica di non ritorsione

Ingersoll Rand adotta una rigorosa policy anti-ritorsione. Chiunque tenti azioni di ritorsione contro qualcuno che in buona fede abbia sollevato dei dubbi o abbia contribuito alle indagini su un problema sarà soggetto ad azioni disciplinari. Se ritenete di essere oggetto di forme di ritorsione per avere segnalato un problema, contattate immediatamente la nostra linea diretta dedicata all'etica, l'Ufficio Legale o l'Ufficio Compliance.

Conseguenze della violazione del Codice

Comprendere e rispettare il Codice. In caso contrario sarete chiamati a rispondere delle eventuali violazioni.

Siete tenuti a leggere il Codice e a ottenere le certificazioni periodiche per confermare la vostra conformità al Codice e alle policy aziendali. Il Codice non ha lo scopo di ridurre o limitare gli altri obblighi

che i dipendenti sono tenuti a rispettare nei confronti dell'Azienda. Gli amministratori devono inoltre fare riferimento alle linee guida della Governance aziendale per ulteriori politiche che disciplinano in particolare il comportamento degli amministratori e, nel caso di amministratori non dipendenti, la conformità al presente Codice è soggetta alle disposizioni della Carta, degli Statuti e di qualsiasi accordo degli azionisti con Ingersoll Rand.

I dipendenti che non rispettano (in lettere o in spirito) il Codice possono essere soggetti ad azioni disciplinari, compreso il licenziamento. Di seguito sono riportati esempi di condotta che possono comportare sanzioni disciplinari:

- Azioni che violano una politica aziendale;
- Richiesta ad altri di violare una politica aziendale;
- Mancata comunicazione tempestiva di una violazione nota o sospetta di una politica aziendale;
- Mancata collaborazione nelle indagini aziendali di possibili violazioni di una politica aziendale;
- Ritorsione contro altri dipendenti per aver segnalato un problema di integrità in buona fede; e
- Mancata dimostrazione della leadership e della diligenza necessarie a garantire la conformità alle politiche aziendali e alle leggi vigenti.

È importante comprendere che una violazione del presente Codice e di alcune politiche aziendali può comportare, per l'Azienda, e per le persone coinvolte, una responsabilità civile con risarcimento dei danni, una sanzione amministrativa e/o procedimenti penali.



Il controllo qualità Ingersoll Rand utilizza le tecnologie più moderne per collaudare gli strumenti utilizzati per produrre i rotori Sutorbilt Legend.

Deroghe al codice

Le deroghe al Codice sono rare, ma vi sono circostanze in cui sono ammesse. Se ritenete che sia necessaria una deroga al Codice, contattate l'Ufficio Legale.

Qualsiasi deroga a una qualsiasi disposizione del presente Codice per gli amministratori o i funzionari dell'Azienda deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Azienda e sarà comunicata tempestivamente come previsto dalla legge applicabile sui titoli e/o dai regolamenti della borsa.

Il Codice deve essere letto e interpretato alla luce di tutte le policy e procedure aziendali e delle indicazioni del Manuale del dipendente applicabile nei vari paesi. Il Codice non riepiloga tutte le policy e le procedure aziendali. Nell'archivio delle policy aziendali, disponibile sulla intranet, sono reperibili ulteriori indicazioni sulle politiche aziendali, così come nei manuali aziendali distribuiti in alcuni paesi. L'Azienda si riserva il diritto di aggiornare il Codice e le proprie policy saltuariamente e a propria discrezione. I dipendenti sono tenuti a conoscere e a rispettare le leggi, le policy e procedure applicabili e relative al proprio lavoro.

Il Codice non è un contratto di lavoro e la pubblicazione del Codice non attribuisce particolari diritti ai dipendenti.

Il presente Codice non limita la comunicazione, la cooperazione o la presentazione di reclami da parte di attuali dipendenti o di ex dipendenti a enti o entità governative federali, statali o locali degli Stati Uniti in merito a possibili violazioni di leggi o regolamenti, né la divulgazione di informazioni a enti o entità governative protetti dalle disposizioni di tali leggi o regolamenti in materia di segnalazioni, se (1) tali comunicazioni e divulgazioni sono conformi alla legge applicabile e (2) le informazioni soggette a tale divulgazione non sono state ottenute da attuali dipendenti o da ex dipendenti nel corso di una comunicazione soggetta al privilegio esistente tra avvocato e cliente. Ciò vale indipendentemente da qualsiasi altro accordo di riservatezza o di non divulgazione applicabile agli attuali dipendenti o a ex dipendenti; inoltre qualsiasi accordo che sia in conflitto con quanto sopra esposto è da considerarsi modificato dall'Azienda coerentemente con quanto precede.

Contatti principali

Ufficio legale

Responsabile Area Legale
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Norme sul commercio internazionale e sulla Compliance

Direttore, Compliance globale
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Controllo e revisione

Vice Presidente e Corporate Controller
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Risorse Umane

Vicepresidente Risorse Umane
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, North Carolina 28036

Politiche aziendali

Per un elenco completo delle politiche Ingersoll Rand, visitare il sito intranet aziendale, **IRnow**

Numeri linea diretta

Linea diretta globale per l'etica

www.irethicsreports.com

Argentina

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

Quando richiesto
844-439-4693

Australia

800-875-313

Austria

0-800-200-288

Quando richiesto
844-439-4693

Bahreïn

800-00-001 (Fisso)
800-000-05 (Cellulare)

Quando richiesto
844-439-4693

Belgio

0-800-100-10

Quando richiesto
844-439-4693

Brasile

0800-892-0749

Canada

844-439-4693

Cile

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

Quando richiesto
844-439-4693

Cina

4008427065

Colombia

01-800-911-0011

Quando richiesto
844-439-4693

Repubblica Ceca

800-144-301

Danimarca

800-100-10

Quando richiesto
844-439-4693

Egitto

02-2510-0200 (Cellulare)
2510-0200 (Cairo)

Quando richiesto
844-439-4693

Finlandia

0800-9-12740

Francia

0800-90-4105

Germania

0-800-225-5288

Quando richiesto
844-439-4693

Grecia

00-800-1311

Quando richiesto
844-439-4693

Hong Kong

800-93-2266 o 800-96-1111

Quando richiesto
844-439-4693

India

000-117

Quando richiesto
844-439-4693

Indonesia

001-801-10

Quando richiesto
844-439-4693

Irlanda

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

Quando richiesto
844-439-4693

Italia

800-794395

Giappone

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

Quando richiesto
844-439-4693

Giordania

1-880-0000

Quando richiesto
844-439-4693

Malesia

1-800-80-0011

Quando richiesto
844-439-4693

Messico

800-681-6934

Olanda

8000201780

Nuova Zelanda

000-911

Quando richiesto
844-439-4693

Norvegia

800-190-11

Quando richiesto
844-439-4693

Panama

800-2288

Quando richiesto
844-439-4693

Perù

0-800-50-000

Quando richiesto
844-439-4693

Filippine

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

Quando richiesto
844-439-4693

Polonia

0-0-800-111-1111

Quando richiesto
844-439-4693

Romania

0808-03-4288

Quando richiesto
844-439-4693

Russia

363-2400

Quando richiesto
844-439-4693

Arabia Saudita

800-850-0695

Serbia

800190998

Singapore

800-001-0001 (StarHub)

800-011-1111 (SingTel)

Quando richiesto
844-439-4693

Slovacchia

0-800-000-101

Quando richiesto
844-439-4693

Slovenia

080-688837

Sud Africa

800205140

Corea del Sud

00-309-11 (Dacom)

00-369-11 (ONSE)

00-729-11 (Telecom)

Quando richiesto
844-439-4693

Spagna

900-99-0011

Quando richiesto
844-439-4693

Svezia

020-799-111

Quando richiesto
844-439-4693

Svizzera

0-800-890011

Quando richiesto
844-439-4693

Taiwan

00-801-102-880

Quando richiesto
844-439-4693

Tailandia

1-800-0001-33

Quando richiesto
844-439-4693

Turchia

0811-288-0001

Quando richiesto
844-439-4693

Ucraina

0-800-502-886

Quando richiesto
844-439-4693

Emirati Arabi Uniti

8000-021

Quando richiesto
844-439-4693

Regno Unito

0808-234-3663

Stati Uniti

844-439-4693

Vietnam

1-201-0288

1-228-0288

Quando richiesto
844-439-4693



Ingersoll Rand Sede centrale

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