



INGERSOLL RAND VERHALTENSKODEX



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

Inhalte

1

Vorwort unseres CEO 2

Unser Zweck und unsere Werte 4

2

Wir tun das Richtige 6

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

3

Wir halten uns an das Gesetz 17

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

4

Wir machen uns für den Erfolg unserer Kunden stark 23

- Produktqualität
- Kundenzufriedenheit

5

Wir arbeiten gemeinsam 24

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

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

6

Wir denken kreativ 28

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

7

Wir handeln proaktiv 33

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

Wichtige Ansprechpartner 39

Hotline-Nummern nach Ländern 40

Eine Mitteilung von Vicente Reynal

1

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



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

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

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

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

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

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

Es grüßt Sie herzlich



Vicente Reynal
Chief Executive Officer



Vertrauen Sie auf uns
Um Leben zu verbessern

Wir denken und handeln wie Eigentümer.

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

Wir machen uns für den Erfolg unserer Kunden stark.

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

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

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

Wir fördern begeisterte Teams.

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

Wir tun das Richtige



Wir sind fair und ehrlich.

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

Einführung des Kodex

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

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

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

Ethisches Handeln in allen Geschäftstransaktionen

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

Auswahl von Geschäftspartnern und Lieferanten

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

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

Kodex-bewusst

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



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

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

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

Interessenkonflikte

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

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

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

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

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

Kodex-bewusst

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



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

Kodex-bewusst

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

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

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

Unternehmenschancen

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

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

Betrug

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

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

Beispiele für Betrug:

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

Unterhaltungsveranstaltungen und Geschäftsessen

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

Kodex-bewusst

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



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

Kodex-bewusst

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

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

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

Geschenke

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

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

Überreichte oder entgegengenommene Geschenke sollten die Grenze der „Verhältnismäßigkeit“ nicht übersteigen. Geschenke, die diesen Rahmen sprengen, bedürfen einer **vorherigen Genehmigung** durch die Compliance-Abteilung. Wenn Sie ein Geschenk erhalten, das diesen Rahmen sprengt, und es unzumutbar ist, das Geschenk abzulehnen oder zurückzugeben, müssen Sie den Vorgang umgehend der Compliance-Abteilung melden, um sich bezüglich der geeigneten Vorgehensweise beraten zu lassen. **Unabhängig vom Wert dürfen Sie Bargeld oder Geschenke mit Barwert niemals annehmen** (z. B. eine Geschenkkarte).

Das Unternehmen erwartet von Ihnen, sich über die

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

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

Geldwäsche

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

Richtigkeit und Vollständigkeit von

Kodex-bewusst

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



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

Kodex-bewusst

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

Geschäftsunterlagen

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

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

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

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

Umsichtiger Umgang mit Geldmitteln des Unternehmens

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

Diebstahl oder missbräuchliche Nutzung von Unternehmenseigentum

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

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

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

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

Kodex-bewusst

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

Anfragen von Behörden, Juristen und Medien

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

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



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

Wir halten uns an das Gesetz

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

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



Befolgung von Gesetzen, Vorschriften und Bestimmungen

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



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

Internationale Handelsregeln

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

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

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

Lauterer Wettbewerb

Sprechen Sie niemals mit Wettbewerbern über Preise und Marktanteile.

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

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

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

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

Kodex-bewusst

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

Umgang mit Korruption und Bestechung

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

Kodex-bewusst

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

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

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

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

Geschäftliche Beziehungen mit der Regierung

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

Einstellen von Beschäftigten der öffentlichen Hand

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

Regelungen bezüglich Löhnen/ Gehältern und Arbeitszeiten

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

Kodex-bewusst

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

Umweltschutz

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

Kodex-bewusst

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

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

Mitwirkung bei unternehmensseitig veranlassten Untersuchungen und Überprüfungen

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

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

Wir machen uns für den Erfolg unserer Kunden stark

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

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

4

Produktqualität

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

Kundenzufriedenheit

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



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

Wir arbeiten **gemeinsam**



Gemeinsam schaffen wir eine positive Arbeitsumgebung.

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

Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften

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

Kodex-bewusst

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

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

Respekt im Umgang miteinander

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

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

Datenschutz

Wir wahren die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter.

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

Sie sollten:

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

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

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



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



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

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

Vielfalt und Integration

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

Schutz vor Belästigung

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

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

Null Toleranz gegenüber Gewalt am Arbeitsplatz

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

Alkohol- und Drogenfreiheit der Arbeitsplätze

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

Gesellschaftliches und politisches Engagement

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

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

Kodex-bewusst

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



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

Wir denken kreativ



Wir schützen das geistige Eigentum unseres Unternehmens.

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

Vertrauliche Informationen

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

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

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

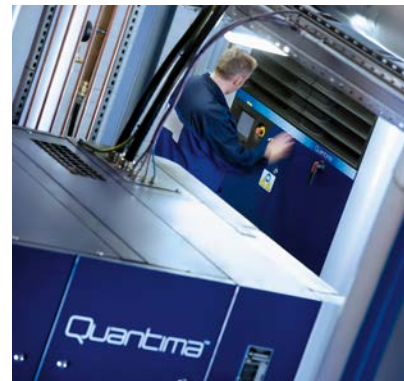
- Deutliche Kennzeichnung von Informationen als „vertraulich“, sodass für andere erkenntlich ist, dass diese Informationen schützenswert sind
- Offenlegung vertraulicher Informationen nur gegenüber Personen, die ein berechtigtes Interesse daran haben
- Verwendung der vertraulichen Informationen ausschließlich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

Insiderhandel

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

Kodex-bewusst

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



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

Geistiges Eigentum

Verteilen oder veröffentlichen Sie niemals geistige Eigentumswerte ohne vorschriftsmäßige Genehmigung.



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

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

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

E-Mail, Internet, soziale Medien und Informationssysteme

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

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

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

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

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

Kodex-bewusst

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

Aufbewahrung von Aufzeichnungen des Unternehmens

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

Kodex-bewusst

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

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

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



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

Wir handeln proaktiv

Wir stehen voll und ganz hinter dem Kodex.

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



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

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

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

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

Bedenken melden

Wenn Sie etwas bemerken ... sagen Sie etwas.

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

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

Derartige Angelegenheiten können Sie wie folgt melden:

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

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

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

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

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

Kodex-bewusst

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

Administration

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

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

Keine Vergeltungsmaßnahmen

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

Konsequenzen bei Verstößen gegen den Kodex

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

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

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

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

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

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



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

Ausnahmeregelungen bezüglich des Kodex

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

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

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

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

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

Wichtige Ansprechpartner

Rechtsabteilung

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

Compliance & Internationale Handelsvorschriften

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

Controlling und Audit

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

Personalabteilung

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

Unternehmensrichtlinien

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

Hotline-Rufnummer

Globale Hotline (Ethik-Hotline)

www.irethicsreports.com

Argentinien

0-800-555-4288 (Telecom)

0-800-222-1288

(Telefonica)

Bei Aufforderung

844-439-4693

Australien

800-875-313

Österreich

0-800-200-288

Bei Aufforderung

844-439-4693

Bahrain

800-00-001 (Festnetz)

800-000-05 (Mobiltelefon)

Bei Aufforderung

844-439-4693

Belgien

0-800-100-10

Bei Aufforderung

844-439-4693

Brasilien

0800-892-0749

Kanada

844-439-4693

Chile

800-225-288 (Telmex)

800-800-288 (Telefonica)

800-360-312 (ENTEL)

Bei Aufforderung

844-439-4693

China

4008427065

Kolumbien

01-800-911-0011

Bei Aufforderung

844-439-4693

Tschechien

800-144-301

Dänemark

800-100-10

Bei Aufforderung

844-439-4693

Ägypten

02-2510-0200

(Mobiltelefon)

2510-0200 (Kairo)

Bei Aufforderung

844-439-4693

Finnland

0800-9-12740

Frankreich

0800-90-4105

Deutschland

0-800-225-5288

Bei Aufforderung

844-439-4693

Griechenland

00-800-1311

Bei Aufforderung

844-439-4693

Hongkong

800-93-2266 oder

800-96-1111

Bei Aufforderung

844-439-4693

Indien

000-117

Bei Aufforderung

844-439-4693

Indonesien

001-801-10

Bei Aufforderung

844-439-4693

Irland

1-800-550-000

00-800-222-55288 (UIFN)

Bei Aufforderung

844-439-4693

Italien

800-794395

Japan

0034-811-001 (NTT)

00-539-111 (KDDI)

00-663-5111 (Softbank)

Bei Aufforderung

844-439-4693

Jordanien

1-880-0000

Bei Aufforderung

844-439-4693

Malaysia

1-800-80-0011

Bei Aufforderung

844-439-4693

Mexiko

800-681-6934

Niederlande

8000201780

Neuseeland

000-911

Bei Aufforderung
844-439-4693

Norwegen

800-190-11

Bei Aufforderung
844-439-4693

Panama

800-2288

Bei Aufforderung
844-439-4693

Peru

0-800-50-000

Bei Aufforderung
844-439-4693

Philippinen

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

Bei Aufforderung
844-439-4693

Polen

0-0-800-111-1111

Bei Aufforderung
844-439-4693

Rumänien

0808-03-4288

Bei Aufforderung
844-439-4693

Russland

363-2400

Bei Aufforderung
844-439-4693

Saudi-Arabien

800-850-0695

Serbien

800190998

Singapur

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

Bei Aufforderung
844-439-4693

Slowakei

0-800-000-101

Bei Aufforderung
844-439-4693

Slowenien

080-688837

Südafrika

800205140

Südkorea

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

Bei Aufforderung
844-439-4693

Spanien

900-99-0011

Bei Aufforderung
844-439-4693

Schweden

020-799-111

Bei Aufforderung
844-439-4693

Schweiz

0-800-890011

Bei Aufforderung
844-439-4693

Taiwan

00-801-102-880

Bei Aufforderung
844-439-4693

Thailand

1-800-0001-33

Bei Aufforderung
844-439-4693

Türkei

0811-288-0001

Bei Aufforderung
844-439-4693

Ukraine

0-800-502-886

Bei Aufforderung
844-439-4693

**Vereinigte Arabische
Emirate**

8000-021

Bei Aufforderung
844-439-4693

Vereinigtes Königreich

0808-234-3663

Vereinigte Staaten

844-439-4693

Vietnam

1-201-0288

1-228-0288

Bei Aufforderung
844-439-4693



Ingersoll Rand Weltweiter Hauptsitz

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