



INGERSOLL RAND

CODE DE CONDUITE



Les compresseurs Ingersoll Rand équipent les outils à air comprimé et d'autres équipements dans les centres de réparation automobile.

Table des matières

1

Message de notre PDG 2

Notre objectif et nos valeurs 4

2

Nous faisons les bons choix 6

- Présentation du Code
- Respect de l'éthique dans nos activités commerciales
- Sélection des tierces parties et des fournisseurs
- Conflits d'intérêt
- Opportunités professionnelles
- Fraude
- Divertissements et repas d'affaires
- Cadeaux
- Blanchiment d'argent
- Livres de comptes complets et exacts et diffusion publique
- Protection de l'argent de l'Entreprise
- Vol ou utilisation abusive des biens de l'Entreprise
- Enquêtes gouvernementales, judiciaires et médiatiques

3

Nous respectons la loi 17

- Respect des lois, règles et réglementations
- Réglementations commerciales internationales
- Concurrence loyale
- Lutte contre la corruption
- Affaires avec le gouvernement
- Embauche de fonctionnaires de l'État
- Réglementation relative aux salaires et aux horaires
- Protection de l'environnement
- Coopération lors des audits et des enquêtes sur l'Entreprise

4

Nous favorisons la réussite de nos clients 23

- Qualité des produits
- Satisfaction du client

5

Nous travaillons main dans la main 24

- Lois sur la santé et la sécurité
- Respect mutuel
- Respect de la vie privée
- Diversité et intégration

- Lutte contre le harcèlement
- Tolérance zéro pour la violence au travail
- Drogues et alcool
- Activités politiques et communautaires

6

Nous développons une réflexion créative 28

- Informations confidentielles
- Délit d'initié
- Propriété intellectuelle
- Courrier électronique, Internet, médias sociaux et systèmes d'informations
- Conservation des documents de l'Entreprise

7

Nous agissons 33

- Signalement d'une situation préoccupante
- Lutte contre les représailles
- Conséquences en cas de violation du Code
- Drogations au Code

Contacts principaux 39

Permanence téléphonique par pays 40

Message de Vicente Reynal

1

Chez Ingersoll Rand, nous nous efforçons quotidiennement d'agir avec honnêteté et intégrité pour gagner la confiance de nos employés, clients, fournisseurs et actionnaires et, plus largement, de l'ensemble des membres de notre communauté.

Notre objectif – *vous aider à bâtir un monde meilleur* –

implique que nous fassions preuve d'intégrité,

quels que soient les obstacles à surmonter.

Le Code de conduite mondial d'Ingersoll Rand a pour but d'aider chacun d'entre nous à prendre les bonnes décisions, en harmonie avec la volonté de l'Entreprise de mener ses affaires dans le respect des normes éthiques les plus strictes et de l'ensemble des lois en vigueur.



Les deux entreprises que nous avons regroupées – Gardner Denver et Ingersoll Rand – combinent plus de 300 ans de leadership industriel. Si beaucoup de choses ont changé depuis les années 1800, notre façon de mener nos affaires n'a, elle, pas bougé d'un pouce. Gardner Denver et Ingersoll Rand ont toutes deux passé l'épreuve du temps en restant fidèles à leurs visions et valeurs, fondement de leurs cultures respectives, avec un objectif commun : faire le bon choix, à chaque instant.

À l'aube de notre fusion en une seule et même organisation, il est important que nous nous conformions aux principes fondamentaux définis dans notre Code de conduite :

- Nous faisons les bons choix
- Nous respectons la loi
- Nous favorisons la réussite de nos clients
- Nous travaillons main dans la main
- Nous développons une réflexion créative
- Nous agissons

Merci de prendre le temps de lire et de comprendre le Code et de vous y référer au besoin. Ayez bien à l'esprit que, si le Code explique comment agir de manière intègre et transparente, il ne saurait traiter chaque cas particulier. Lorsque des situations non traitées dans le Code se présentent, nous devons réfléchir et agir comme les ambassadeurs et ambassadrices de l'Entreprise que nous sommes, résoudre les problèmes et obtenir le bon résultat sans compromis.

Nous sommes également tenus de signaler les violations potentielles du Code, des réglementations de l'Entreprise ou de la loi en vigueur. Si vous êtes témoin d'un comportement incorrect, dites-le. Si vous avez des questions, demandez conseil. À la fin du Code, vous trouverez des coordonnées qui devraient vous permettre de contacter la bonne personne ou le bon service, quel que soit l'objet de votre demande. Je souhaite également insister sur le fait qu'Ingersoll Rand ne tolère pas les représailles contre les personnes qui signalent une possible violation du Code, d'une réglementation de l'Entreprise ou de la loi. Si vous subissez ou avez subi des représailles suite au signalement d'une situation préoccupante, veuillez immédiatement contacter notre permanence téléphonique mondiale dédiée à l'éthique ou le service juridique.

Notre réputation repose entre nos mains et, en suivant le Code, vous la promouvez et la renforcez. Nous montrons à nos interlocuteurs que nous sommes un partenaire commercial performant, digne de confiance et honnête, qui s'efforce de toujours faire mieux. Cette culture nous aidera à assurer 300 années supplémentaires de succès à Ingersoll Rand.

Je vous prie d'accepter mes salutations respectueuses.



Vicente Reynal
Président-Directeur général



Comptez sur nous

pour vous aider à bâtir un monde meilleur

Nous pensons et agissons de manière responsable.

Depuis 160 ans, notre objectif quotidien est de contribuer à un monde meilleur. Mus par un esprit d'entreprise et un sentiment d'appartenance, nous sommes profondément attachés à notre planète et à tous ses habitants. Nous sommes animés par un désir d'action, assumons pleinement nos responsabilités et rebondissons rapidement en cas d'échec.

Nous faisons tout pour garantir la réussite de nos clients.

Nous sommes fiers d'innover et cherchons à travailler de manière simple et transparente. Nous aspirons à bâtir des relations durables avec nos clients et assumons pleinement les responsabilités qui en découlent. Nous savons que nos clients comptent sur nous pour leur apporter des solutions absolument essentielles pour leur activité.

Nos aspirations sont pleines d'audace mais nous les réalisons avec humilité et intégrité.

Nous avons la confiance nécessaire pour nous attaquer aux problèmes les plus ardues, mais avec une véritable humilité. Nous cherchons quotidiennement à gagner la confiance de nos interlocuteurs en agissant avec honnêteté et intégrité, quels que soient les obstacles à surmonter. Nous parlons ouvertement et reconnaissons nos erreurs, avec la volonté constante de faire mieux demain.

Nous cultivons l'enthousiasme au sein de nos équipes.

Nous valorisons et célébrons la diversité des points de vue, des origines et des expériences. Nous souscrivons aux principes d'égalité des chances et d'équité de traitement. Nous savons qu'un milieu de travail qui encourage l'inclusion, l'appartenance et le respect produira les employés les plus compétents et les plus performants.

Nous faisons les bons choix



Nous sommes justes et honnêtes.

Nous cherchons quotidiennement à gagner la confiance de nos interlocuteurs en agissant avec honnêteté et intégrité, quels que soient les obstacles à surmonter. Pour nous, une conduite intègre n'est pas seulement la bonne façon de réussir en affaires, c'est la **seule** façon.

Présentation du Code

L'intégrité, l'honnêteté et le bon sens sont les piliers de la réputation et de la réussite d'Ingersoll Rand et de ses filiales (« Ingersoll Rand » ou l'« Entreprise »). Le présent Code de conduite (le « Code ») vise à s'assurer que tous les dirigeants, les administrateurs (y compris le président-directeur général, le directeur financier, le directeur comptable et les autres personnes occupant des postes similaires) et les employés de l'Entreprise (les « employés ») se comportent de manière conforme à la loi en toutes circonstances, mais respectent également les normes éthiques les plus strictes dans tous les aspects de leurs relations commerciales et cherchent à éviter ne serait-ce que l'apparence d'un comportement répréhensible.

Le Code sert de référence aux employés qui sont confrontés à des questions d'ordre juridique ou éthique. Les employés sont donc tenus de le lire attentivement et de le comprendre. Le Code n'est cependant pas exhaustif et nous ne pensons pas que le Code puisse répondre à toutes les questions susceptibles de se poser dans le cadre des affaires commerciales. L'Entreprise attend des employés qu'ils fassent preuve de jugement en toutes circonstances afin de suivre les normes éthiques strictes auxquelles l'Entreprise

s'engage. Si une situation vous paraît préoccupante du point de vue éthique ou si vous n'êtes pas sûr qu'une conduite particulière respecte les normes de conduite de l'Entreprise, vous êtes tenu de vous rapprocher de vos superviseurs ou responsables et, au besoin, du directeur des services juridiques, pour leur poser les questions que vous jugez nécessaires pour comprendre ce que l'Entreprise attend de vous.

Respect de l'éthique dans nos activités commerciales

Les employés doivent être honnêtes dans les activités qu'ils effectuent pour le compte d'Ingersoll Rand. Vous ne devez jamais chercher à tirer indûment profit de quelqu'un par la manipulation, la dissimulation, l'utilisation abusive d'informations confidentielles, la falsification, les fausses déclarations concernant des faits importants ou toute autre pratique intentionnellement déloyale. Les employés doivent être honnêtes et francs dans toutes leurs interactions et leurs communications avec des clients, des concurrents, des fournisseurs, des organismes publics ou autres, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'Entreprise.

Sélection des tierces parties et des fournisseurs

Nous choisissons nos fournisseurs et toute tierce partie en fonction de leur mérite, de la qualité des services qu'ils proposent et de leur réputation. Nous attendons de nos fournisseurs et de nos interlocuteurs externes qu'ils répondent aux mêmes exigences d'intégrité que nous.

Pour sélectionner et retenir des tierces parties et des fournisseurs, vous devez suivre les procédures en vigueur en matière d'appel d'offres, de négociation et d'établissement de contrat ; effectuer les enquêtes nécessaires pour déterminer si les candidats sont recommandables et qualifiés ; et éviter tout conflit d'intérêt.

Respect du Code

Chargée de recruter un nouvel agent commercial, Ling suit la réglementation pour la lutte contre la corruption de l'Entreprise. Lors de cette procédure, un nouvel agent commercial potentiel demande à ce que les paiements soient versés sur un compte ouvert au nom d'un tiers. Ling reconnaît là un signe d'alerte qui doit être porté à l'attention du service de la conformité afin qu'une enquête approfondie soit menée. Cette enquête vise à vérifier que l'agent commercial est une personne recommandable et qualifiée avec laquelle Ling peut collaborer.



Les compresseurs d'Ingersoll Rand alimentent les réservoirs d'air respirable utilisés par les équipes de secours et les plongeurs.

En outre, avant d'entamer une relation de mandant-mandataire avec un tiers (par exemple, un agent commercial, un représentant de commerce, un revendeur, un distributeur, etc.), vous devez suivre la procédure d'enquête sur les partenaires commerciaux établie par l'Entreprise. Cette procédure implique la réalisation d'une enquête d'évaluation sur le partenaire commercial et l'application d'un certain nombre de mesures pour vérifier la réputation de la tierce partie et minimiser ainsi le risque de corruption. Si vous avez des questions concernant cette réglementation ou cette procédure, contactez le service de la conformité.

Tous les fournisseurs sont tenus de se conformer au Code de conduite du fournisseur de l'Entreprise et d'adhérer aux principes d'approvisionnement mondial et responsable prônés par l'Entreprise.

Conflits d'intérêt

L'intérêt d'Ingersoll Rand doit toujours passer en premier.

Les employés doivent servir au mieux les intérêts d'Ingersoll Rand à chacune de leurs décisions. Un conflit peut survenir lorsqu'un employé est influencé ou semble être influencé par des considérations d'intérêt ou de bénéfice personnel, à son avantage ou à celui d'un membre de sa famille, d'une façon qui interfère avec ses obligations à l'égard de l'Entreprise. Il est essentiel d'éviter ne serait-ce que l'apparence d'un conflit entre l'intérêt personnel d'un employé et l'intérêt d'Ingersoll Rand.

Bien qu'il ne soit pas possible de décrire toutes les circonstances qui posent un risque de conflit d'intérêt, en voici quelques exemples :

- Être employé, propriétaire, directeur ou investisseur dans une entreprise en concurrence avec Ingersoll Rand
- Être employé, propriétaire, directeur ou investisseur dans une entreprise en affaires avec Ingersoll Rand
- Être responsable du recrutement pour un poste auquel un parent se porte candidat
- Avoir un lien hiérarchique direct avec un collaborateur ou une collaboratrice avec qui vous entretenez une relation amoureuse
- Travailler sur votre temps personnel en tant que consultant pour une entreprise concurrente d'Ingersoll Rand
- Travailler sur votre temps personnel en tant que consultant pour une entreprise en affaires avec Ingersoll Rand
- Octroyer un contrat à une entreprise ou faire des affaires avec une entreprise dont le propriétaire est un parent
- Accorder un prêt à des employés ou des membres de leur famille proche ou se porter garants de leurs obligations.

Les conflits d'intérêt sont, en règle générale, interdits. Des exceptions sont possibles dans certains cas, mais elles ne peuvent être accordées qu'après examen et approbation des catégories spécifiques ou générales par (1) l'accord d'au moins deux membres de la direction (dans le cas d'employés hors administrateurs et dirigeants) ou (2) le Conseil d'administration (dans le cas d'administrateurs ou de dirigeants). Les conflits d'intérêt ne sont pas toujours évidents. Si vous avez des questions à ce propos, vous devez consulter vos superviseurs ou responsables et, au besoin, le directeur des services juridiques de l'Entreprise. Le fait de ne pas signaler un conflit d'intérêt constitue une violation du Code.

Respect du Code

L'équipe de Rohini travaille sur un projet au délai serré. Au dernier moment, l'équipe se rend compte qu'elle doit imprimer un jeu de brochures supplémentaire sans quoi le calendrier ne sera pas respecté. Le conjoint de Rohini dirige une imprimerie, mais avant de lui demander d'imprimer les brochures, l'équipe consulte le service de la conformité, consciente que la situation crée l'apparence d'un conflit et que tout conflit potentiel doit être signalé. Une enquête indépendante menée par le service de la conformité permet de protéger toutes les personnes impliquées au cas où la situation serait mise en question.



Plusieurs produits Ingersoll Rand sont utilisés dans l'industrie papetière, de la transformation de la pâte en papier à l'impression de magazines et de journaux.

Respect du Code

Au cours d'un voyage d'affaires en Allemagne, Francisco est invité à dîner par un client. À son retour, Francisco ne doit pas inclure ce repas sur sa note de frais pour se le faire rembourser.

Tout employé qui a connaissance d'un conflit d'intérêt avéré ou potentiel impliquant un employé (hors dirigeants et administrateurs) doit en informer immédiatement un superviseur, un responsable ou un autre membre du personnel compétent. Les employés doivent utiliser les procédures de notification décrites dans la rubrique « Nous agissons », au paragraphe « Signalement d'une situation préoccupante ».

Tout superviseur ou responsable qui reçoit un signalement de conflit d'intérêt avéré ou potentiel doit avertir immédiatement le directeur des services juridiques de l'Entreprise. Tout conflit d'intérêt avéré ou potentiel qui implique un membre de la direction doit être directement signalé au directeur des services juridiques de l'Entreprise. Enfin, tout conflit d'intérêt avéré ou potentiel qui implique un dirigeant doit être directement signalé au Conseil d'administration de l'Entreprise.

Opportunités professionnelles

Les employés ont le devoir à l'égard de l'Entreprise de faire progresser ses intérêts commerciaux légitimes lorsqu'une telle occasion se présente. Un employé n'a pas le droit :

- De détourner à son avantage ou à l'avantage d'autres personnes une opportunité découverte en utilisant des biens ou des informations de l'Entreprise ou dans le cadre du poste qu'il occupe au sein de l'Entreprise ;
- D'utiliser des biens ou des informations de l'Entreprise ou son poste pour un profit personnel indu ; et
- De participer à une entreprise commerciale qui fait ou pourrait faire concurrence à l'Entreprise.

Fraude

Ne falsifiez jamais les notes de frais ou les relevés d'heures. Ce type de pratique est considéré comme de la fraude.

Vous commettez une fraude lorsque vous cachez, modifiez, falsifiez ou oubliez des informations pour en tirer un bénéfice indu, personnel ou financier, pour vous ou un tiers.

Voici quelques exemples de fraude :

- Saisir des informations financières inexactes dans les livres et écritures comptables de l'Entreprise pour enjoliver les performances d'un collègue
- Fournir des informations médicales inexactes pour bénéficier de prestations d'invalidité
- Modifier les chiffres de fabrication pour atteindre vos objectifs de productivité
- Établir de faux chèques ou modifier des chèques pour votre propre bénéfice

Divertissements et repas d'affaires

Le fait d'entretenir des relations avec les fournisseurs, les clients et d'autres contacts professionnels peut être utile pour renforcer les relations de travail, mais les divertissements et les événements sociaux acceptables sont soumis à certaines limites. De manière générale, vous ne devez pas inviter des contacts professionnels à des repas ou à des divertissements si cette invitation peut laisser penser que vous essayez d'influencer une décision d'affaires. De la même façon, vous devez accepter uniquement les invitations liées au travail et offertes librement. La participation à des repas ou à des divertissements d'affaires doit demeurer occasionnelle et ne doit pas dépasser le seuil de valeur établi sans accord préalable du service de la conformité.

Respect du Code

Après une réunion avec un fournisseur potentiel, Ronaldo et sa femme sont invités par le fournisseur en question à un repas et à un concert très onéreux. Le fournisseur explique qu'il souhaite remercier Ronaldo d'envisager de signer avec lui. Ronaldo refuse car il ne veut pas compromettre son impartialité dans la procédure de sélection de fournisseur.



Les compresseurs Ingersoll Rand sont utilisés dans les brasseries et les opérations d'embouteillage partout dans le monde.

Respect du Code

Pendant la période des fêtes de fin d'année, l'un des fournisseurs de l'Entreprise a offert à Christina un chèque-cadeau à utiliser dans un institut de beauté local. Christina refuse poliment car elle sait qu'un chèque-cadeau est considéré comme un équivalent d'espèces et que les employés sont tenus de refuser systématiquement les cadeaux en espèces ou équivalents d'espèces, quel qu'en soit le montant.

Toutes les dépenses liées à des divertissements et à des repas d'affaires doivent être consignées avec exactitude dans une note de frais.

Les règles qui encadrent le paiement de repas et de divertissements à des fonctionnaires de l'État sont plus strictes que les règles générales sur les repas et les divertissements. Elles sont décrites en détail dans la section « Cadeaux » de ce Code.

Cadeaux

N'acceptez jamais de cadeau qui puisse influencer votre jugement ou qui puisse laisser paraître que votre décision a été influencée.

L'échange occasionnel de cadeaux d'entreprise est une pratique courante. Pensé comme une marque de sympathie, il renforce les relations d'affaires. Mais lorsque les cadeaux offerts ou reçus atteignent un nombre excessif, ils peuvent créer un sentiment d'obligation de la part du destinataire ou donner l'apparence d'un arrangement inapproprié.

Les cadeaux offerts ou reçus doivent respecter les seuils établis. Si un cadeau dépasse le seuil fixé, il doit être **préalablement approuvé** par le service de la conformité. Si vous recevez un cadeau dépassant le seuil fixé et matériellement difficile à refuser ou à renvoyer, vous devez immédiatement en informer le service de la conformité afin de convenir d'une mesure appropriée. **Quelle qu'en soit la valeur, vous ne devez jamais accepter un cadeau en espèces ou équivalents d'espèces** (chèque-cadeau, par exemple).

L'Entreprise attend de vous que vous connaissiez et respectiez les exigences juridiques et éthiques liées aux dons de cadeaux dans le pays dans lequel vous faites des affaires.

Les règles qui encadrent les dons de cadeaux à des fonctionnaires de l'État sont plus strictes que les règles générales sur les dons de cadeaux. Il est strictement interdit aux employés d'offrir quoi que ce soit de valeur, y compris des espèces, des équivalents d'espèces, des dons à des œuvres caritatives ou à des partis politiques, des services en nature, des repas, des voyages, des divertissements, des cadeaux ou quoi que ce soit ayant une valeur économique, à un(e) fonctionnaire de l'État, à son époux(se) ou à l'un de ses parents afin d'obtenir un avantage pour l'Entreprise.

Blanchiment d'argent

Chacun d'entre nous doit contribuer à la lutte contre le blanchiment d'argent. Le blanchiment d'argent est un mécanisme visant à dissimuler des revenus issus d'activités illégales de façon à ce que la source de ces revenus paraisse légitime. Vous devez toujours veiller à faire des affaires avec des individus recommandables à des fins commerciales légitimes et au moyen de fonds licites. Si vous avez des raisons de penser que votre client ou votre fournisseur est impliqué dans des activités illégales, faites part de vos soupçons au service de la conformité.

Respect du Code

Shakar, un responsable financier régional, décide de dissimuler une hausse des dépenses afin d'atteindre ses objectifs de rentabilité trimestriels. Ce faisant, il crée une écriture financière inexacte et viole le Code.



Parfaitement adaptés au secteur de l'aéronautique, nos compresseurs peuvent répondre à un vaste éventail d'exigences en termes de débit et de pression, notamment celles des souffleries ou des essais de turbine.

Respect du Code

Sur son temps personnel, David monte une petite affaire, avec l'aide de sa femme. Sa femme lui demande s'ils peuvent utiliser l'ordinateur professionnel de David, fourni par l'Entreprise, pour établir le plan de développement. David explique alors à sa femme que les ressources de l'Entreprise, y compris les téléphones et les ordinateurs, peuvent certes être utilisées à des fins privées dans une certaine limite, mais qu'il est interdit de les utiliser pour gérer une société privée ou autre activité similaire.

Livres de comptes complets et exacts et diffusion publique

L'intégrité, la fiabilité et l'exactitude de tous les éléments importants des livres, des comptes et des états financiers de l'Entreprise sont les piliers de la réussite commerciale constante et future de l'Entreprise.

Par ailleurs, en sa qualité de société cotée en bourse, l'Entreprise est soumise à plusieurs lois et réglementations qui régissent nos livres de comptes, notamment les lois américaines sur les valeurs mobilières. L'Entreprise doit inscrire ses activités financières conformément à toutes les lois et pratiques comptables en vigueur et fournir des informations à jour, complètes et exactes à tous les organismes publics concernés. Aucun employé n'est en droit de conclure une transaction pour le compte de l'Entreprise dans l'intention de la consigner de manière trompeuse ou illicite. En outre, aucun employé n'est en droit de créer de la documentation ou des écritures comptables fausses ou artificielles pour toute transaction conclue par l'Entreprise. De même, les employés des services financiers et comptables qui sont chargés des questions de comptabilité et de déclarations financières ont des obligations supplémentaires pour inscrire de manière exacte l'ensemble des fonds, des actifs et des transactions sur les livres et documents comptables de l'Entreprise.

Conformément aux lois et réglementations en vigueur, l'Entreprise a pour principe de transmettre des informations exhaustives, justes, exactes, opportunes et compréhensibles dans tous les rapports et documents que l'Entreprise dépose auprès de, ou envoie à, la Securities and Exchange Commission des États-Unis, aux organismes publics, ainsi que dans toutes les communications publiques de l'Entreprise.

Si vous avez connaissance d'une transaction, d'un événement ou d'une circonstance qui pourrait avoir un impact sur nos rapports financiers ou rendre ces rapports inexacts, vous devez en informer immédiatement notre directeur financier ou le service juridique.

Protection de l'argent de l'Entreprise

Dépensez toujours l'argent de l'Entreprise avec discernement et après avoir reçu les autorisations adéquates. Les fonds de l'Entreprise ne doivent jamais être utilisés dans un but pouvant être perçu comme contraire à l'éthique ou à la loi. Par ailleurs, les cartes de crédit de l'Entreprise ne doivent jamais être utilisées pour effectuer des achats qui sortent du cadre professionnel.

Vol ou utilisation abusive des biens de l'Entreprise

Traitez les biens de l'Entreprise comme vous traitez les vôtres. Chacun d'entre nous doit protéger les biens de l'Entreprise et ne pas les perdre, que ce soit par négligence, usage abusif ou gaspillage. Évidemment, il est interdit et illégal de voler les biens de l'Entreprise.

Les téléphones portables et les ordinateurs contiennent souvent des données sensibles. Prenez les précautions nécessaires pour les protéger. Si vous perdez un téléphone ou un ordinateur, prévenez immédiatement votre responsable et le service informatique.

De manière générale, les locaux, les équipements, les produits, le matériel de bureau, les véhicules, les logiciels, les ordinateurs, le réseau et les systèmes informatiques, les téléphones fixes et portables, les photocopieuses et imprimantes, les fournitures et tous les autres biens de l'Entreprise doivent être utilisés à des fins professionnelles uniquement. Le fait d'emporter ou d'utiliser les biens de l'Entreprise à des fins personnelles sans autorisation préalable peut être considéré comme du vol. Certains biens, tels que les téléphones et les ordinateurs, peuvent être utilisés pour un usage personnel limité et occasionnel à condition que cela n'interfère pas avec les performances professionnelles de l'employé.

Il est interdit de consulter, de reproduire, d'afficher, de distribuer ou d'enregistrer tout contenu sexuellement explicite, obscène, diffamatoire, importun, illégal ou inapproprié dans le cadre de l'usage des biens de l'Entreprise ou de votre travail pour l'Entreprise.

Respect du Code

Après un malencontreux accident survenu sur l'un de nos sites, les médias contactent Javier pour obtenir des informations sur le contexte de l'accident. Même si Javier était sur le site au moment de l'accident et qu'il a vu ce qui s'était passé, il transmet la demande de renseignements au service juridique. Javier sait qu'il est très important que toutes les informations sur l'Entreprise soient cohérentes et exactes.

Enquêtes gouvernementales, judiciaires et médiatiques

Il est important que l'Entreprise parle d'une seule voix.

Il peut arriver que l'administration publique contacte le personnel de l'Entreprise pour obtenir des informations. Vous pouvez également être contacté par un avocat privé au sujet d'une question juridique impliquant l'Entreprise ou par les médias au sujet d'un événement lié à l'Entreprise. Si vous êtes approché pour une demande d'informations, il est important que vous préveniez votre responsable local, le service juridique ou le service de la conformité. Veuillez ne pas tenter de répondre à ces requêtes vous-même.



Les systèmes d'alimentation en carburant d'Ingersoll Rand disposent de commandes GPS sophistiquées qui permettent le déchargement du carburant uniquement dans des zones géographiques programmées.

Nous respectons la loi

Nous préservons notre réputation en évitant toute activité illégale.

En tant qu'Entreprise internationale, nous agissons conformément aux lois en vigueur dans les pays dans lesquels nous travaillons. Il est de la responsabilité de chacun de connaître les lois qui s'appliquent à son travail. Si vous avez une question, demandez conseil.



Respect des lois, règles et réglementations

Le respect de l'esprit et de la lettre de la loi est l'un des principes de base sur lesquels reposent les normes éthiques de l'Entreprise. Dans le cadre des activités commerciales de l'Entreprise, les employés sont tenus de respecter les lois des juridictions des territoires où nous sommes implantés. Même si les employés ne sont pas tenus de connaître tous les détails de ces lois, il est important qu'ils aient une connaissance suffisante des lois en vigueur au niveau local, des États et des pays pour pouvoir savoir dans quels cas demander conseil au directeur des services juridiques ou à d'autres membres du personnel compétents de l'Entreprise. En cas de conflit entre une loi et le présent Code, vous devez vous conformer à la loi. Le non-respect de l'une des lois, règles et réglementations en vigueur peut entraîner de graves conséquences, y compris le licenciement et d'éventuelles sanctions pénales ou civiles.



Les compresseurs Ingersoll Rand sont utilisés sur les bateaux de croisière et de transport de marchandises partout dans le monde.

Réglementations commerciales internationales

Pour répondre aux besoins de nos clients internationaux, nous envoyons des marchandises d'un pays à l'autre. Nos transactions commerciales sont souvent soumises à différentes lois qui régissent les exportations, les réexportations et les importations, y compris :

- Les lois sur le contrôle des exportations, les règlements douaniers, les restrictions commerciales, les embargos et les sanctions économiques
- Les lois contre le boycott qui interdisent aux entreprises de participer à un boycott international qui n'a pas été validé par le gouvernement américain

Il est important de conserver des traces de toutes les transactions d'import/export, y compris, mais sans s'y limiter, les bons de commande, les contrats, les factures et les états de paiement. Les réglementations commerciales internationales sont complexes. Pour toute question, veuillez contacter votre responsable local ou le service de la conformité.

Concurrence loyale

Ne discutez jamais des prix ou des parts de marché avec des concurrents.

Les législations antitrust servent à garantir une concurrence vigoureuse et sans collusion. Ingersoll Rand est déterminée à surpasser ses concurrents dans tous les segments d'activité grâce à ses capacités de travail en équipe et de réflexion créative, mais pas au moyen de pratiques anticoncurrentielles. Nous réussissons parce que notre équipe affronte la concurrence de manière honnête et équitable à l'échelle mondiale. Les employés ne doivent **jamais** :

- Discuter des prix ou des stratégies avec des concurrents
- Conclure des accords de fixation des prix, coordonner des offres, attribuer des marchés ou des clients

Souvenez-vous qu'il est interdit de discuter de sujets qui nuisent à la concurrence avec des concurrents, même à des occasions informelles telles que les salons ou les événements clients. Si vous assistez à une discussion traitant d'informations anticoncurrentielles, vous devez quitter cette conversation et la signaler immédiatement au service juridique.

Les lois sur la concurrence sont complexes et prévoient des sanctions lourdes. Contactez le service juridique ou le service de la conformité en cas de questions.

Respect du Code

Lors d'un salon commercial, Marta rencontre Sven, un ancien employé qui a récemment quitté l'Entreprise pour travailler pour un concurrent. Sven pose des questions sur les nouvelles stratégies de ventes de l'Entreprise pour l'année prochaine. Même si Sven est un ami et un ancien collègue, Marta lui explique qu'elle ne peut pas lui fournir ces informations car il travaille pour un concurrent. Elle se dit aussi qu'elle devra signaler cette conversation au service juridique quand elle retournera au bureau.

Lutte contre la corruption

Ne donnez jamais quoi que ce soit qui pourrait être considéré comme un pot de vin. Nous faisons des affaires dans la plus stricte légalité.

Respect du Code

Carlos est directeur des ventes au Venezuela. Il soumet une offre pour un projet visant à fournir des pompes à l'armée vénézuélienne. Un fonctionnaire de l'armée contacte Carlos et l'informe qu'une autre entreprise a fait une offre très intéressante, mais qu'en échange d'une modique somme, il s'assurera que Carlos décroche le contrat. Carlos refuse de payer la somme demandée car il sait qu'il est contraire à la FCPA de payer un fonctionnaire public étranger de manière irrégulière pour obtenir un contrat. Par ailleurs, il signale la conversation au service de la conformité.

Ingersoll Rand s'engage à respecter toutes les lois visant à lutter contre la corruption à travers le monde, y compris la loi sur les pratiques de corruption à l'étranger (Foreign Corrupt Practices Act ou « FCPA ») des États-Unis et la loi anticorruption (Bribery Act) du Royaume-Uni. Les employés et tous ceux qui agissent au nom de l'Entreprise sont tenus de ne pas effectuer ni promettre de paiements inappropriés à des fonctionnaires de l'État ou à des entités commerciales privées. Ingersoll Rand interdit également les bakchichs, ces petites sommes d'argent versées à des fonctionnaires de l'État afin qu'ils effectuent des tâches de routine non discrétionnaires. Ne donnez jamais **rien de valeur**, directement ou indirectement, à un fonctionnaire du gouvernement ou à un quelconque individu dans le but de :

- Obtenir un avantage indu
- Obtenir ou conserver des marchés
- Influencer des décisions gouvernementales ou commerciales

Le non-respect des lois anticorruption est passible de sanctions lourdes. Veuillez contacter le service juridique ou le service de la conformité pour obtenir des conseils supplémentaires.

Affaires avec le gouvernement

Lorsque nous travaillons avec des clients gouvernementaux, même potentiels, nous devons impérativement respecter les différentes lois, réglementations et procédures qui encadrent le travail contractuel avec le gouvernement. Ces règles sont souvent plus strictes et plus complexes que celles qui régissent les affaires avec les clients commerciaux. Si votre travail implique la commercialisation ou la vente de biens, l'établissement de contrat ou la participation à un projet pour un organisme public comme l'armée ou un entrepreneur du gouvernement, vous êtes tenu de connaître et de respecter les lois et les règles qui régissent les affaires avec le gouvernement. Toute violation de ces règles peut entraîner des amendes importantes, la perte de contrats futurs avec le gouvernement, voire des poursuites pénales des individus et de l'Entreprise.

Embauche de fonctionnaires de l'État

Ingersoll Rand doit se conformer aux règles et réglementations qui encadrent l'embauche de fonctionnaires publics, présents ou passés, et des membres de leur famille. Avant d'entamer toute discussion préliminaire, obtenez l'autorisation préalable du service des ressources humaines et du service juridique ou du service de la conformité.

Réglementation relative aux salaires et aux horaires

Ingersoll Rand s'engage à suivre toutes les lois et réglementations en vigueur concernant les salaires et les horaires. Pour s'assurer que tout travail effectué pour Ingersoll Rand est rémunéré correctement, tous les employés concernés (rémunérés à l'heure) doivent noter avec exactitude leurs temps de travail conformément à la loi où l'usage en vigueur dans leur pays, qu'il s'agisse ou non d'heures de travail planifiées, supplémentaires ou autorisées.

Respect du Code

Gloria aimerait engager Abdul qui travaille pour le Ministère de la défense et qui participe actuellement à l'allocation d'un gros contrat pour lequel l'Entreprise s'est portée candidate. En attendant que le Ministère de la défense octroie le contrat, Gloria envisage de contacter Abdul et de lui dire qu'elle aimerait le recruter afin qu'il gère le contrat pour l'Entreprise, si celle-ci décroche le contrat en question. Gloria sait que l'embauche d'un fonctionnaire de l'État en poste est soumise à des règles spécifiques. Elle contacte donc le service des ressources humaines (RH) pour demander conseil. Les RH indiquent à Gloria que l'Entreprise ne peut pas faire une offre d'embauche à Abdul. Les RH l'informent également qu'il peut être possible d'embaucher Abdul après l'octroi du contrat, mais que, là encore, des règles s'appliquent et qu'elle ne devra contacter Abdul que sur autorisation et conseil du service juridique ou du service de la conformité.

Protection de l'environnement

Nous sommes soucieux de protéger l'environnement pour les générations à venir.

Ingersoll Rand s'engage à limiter l'impact négatif de ses activités sur l'environnement et à gérer ses usines et ses installations en conformité avec toutes les réglementations environnementales en vigueur. Tous les employés sont tenus de respecter les lois environnementales en vigueur.

Respect du Code

Le service des ressources humaines (RH) mène une enquête interne sur une affaire de mauvaise conduite et interroge plusieurs employés qui pourraient avoir des informations à ce sujet. Cheung, l'un des employés interrogés, a la preuve que son ami est impliqué dans une activité irrégulière, mais il ne veut pas que cet ami soit inquiété. Cheung pense que le fait de simplement cacher ce qu'il sait ne fait pas de lui un menteur. Cependant, Cheung est tenu de coopérer lors de l'enquête de l'Entreprise. Cela signifie qu'il doit répondre honnêtement à toutes les questions qui lui sont posées et qu'il doit fournir toutes les informations possiblement utiles dont il dispose. La dissimulation d'informations pendant une enquête est contraire au Code.

Coopération lors des audits et des enquêtes sur l'Entreprise

Tous les employés sont tenus de coopérer pleinement lors des enquêtes sur l'Entreprise et de fournir des informations exactes et fiables. La dissimulation d'informations ou le défaut de coopérer pendant une enquête sont contraires au Code.

Les employés doivent collaborer pleinement avec les enquêteurs internes et externes. Vous ne devez jamais rien entreprendre pour tromper, influencer de manière irrégulière ou manipuler une personne effectuant un audit ou un contrôle de l'Entreprise.

Nous favorisons la réussite de nos clients

Nous fabriquons des produits dont nous sommes fiers.

Nos clients attendent de nos produits qu'ils soient les meilleurs du marché et nous savons qu'ils comptent sur nous pour leur apporter des solutions absolument essentielles pour leur activité. Nous aspirons à bâtir des relations durables avec nos clients et assumons pleinement les responsabilités qui en découlent. Leur satisfaction est essentielle pour notre réussite. Nous voulons que nos clients soient enchantés des produits et services que nous leur fournissons.

4

Qualité des produits

Nous nous engageons à fabriquer des produits de haute qualité. Pour nous assurer de fournir des produits sûrs et innovants à nos clients, nous fabriquons nos produits conformément à toutes les lois et réglementations en vigueur. De plus, nous observons des procédures très strictes en matière d'essai de produit et d'assurance qualité. En cas de problème de sécurité ou de qualité réel ou potentiel, informez immédiatement votre responsable, le directeur du site, le responsable de la sécurité du site ou le service de la sécurité et de l'environnement de l'Entreprise.

Satisfaction du client

Chez Ingersoll Rand, nous fidélisons nos clients en développant des produits de haute qualité et innovants qui répondent à leurs besoins. Notre objectif est d'être les premiers en matière de satisfaction client, tous produits et marques confondus.



Les pompes et les compresseurs Ingersoll Rand sont utilisés dans l'exploration de pétrole et de gaz naturel.

Nous travaillons main dans la main



Ensemble, nous créons un environnement de travail positif.

En tant qu'équipe internationale, nous célébrons la diversité des points de vue, des origines et des expériences. Nous souscrivons aux principes d'égalité des chances et d'équité de traitement afin de créer un environnement de travail inclusif, sain et respectueux au sein duquel chaque employé pourra s'épanouir et contribuer utilement.

Lois sur la santé et la sécurité

La sécurité est **toujours** notre priorité absolue.

Respect du Code

Johan s'aperçoit qu'une pièce d'équipement de l'usine est endommagée, risquant de provoquer une blessure. Il est inquiet à l'idée d'interrompre la production s'il signale le défaut avant la fin de son poste. Johan décide finalement que la sécurité doit être la priorité absolue et il signale rapidement la situation à son supérieur et au responsable de la sécurité de l'usine.

Pour garantir la sécurité de nos environnements de travail, il est important que les employés suivent toutes les procédures de sécurité, en particulier les procédures concernant le fonctionnement des machines et le levage d'objets lourds. Nous pouvons empêcher les accidents en privilégiant toujours la sécurité, en suivant les procédures de sécurité établies, en respectant les programmes de sécurité de l'Entreprise et en nous conformant scrupuleusement aux réglementations sur la santé et la sécurité au travail dans tous les pays dans lesquels nous travaillons. Signalez dans les plus brefs délais toute activité ou situation potentiellement dangereuse à votre supérieur ou au responsable de la sécurité de l'usine. Si vous avez le sentiment qu'un problème de sécurité n'est pas adéquatement pris en compte par la direction locale, vous devez contacter le service de la sécurité et de l'environnement de l'Entreprise.

Respect mutuel

Nos employés sont notre meilleur atout. Nous respectons la diversité des cultures et nous accueillons volontiers les opinions différentes.

Chez Ingersoll Rand, nous nous traitons les uns les autres avec un respect et une dignité indéfectibles et nous valorisons la diversité de nos cultures et origines personnelles. Nous croyons que tous les employés, partout dans le monde, peuvent prétendre à un environnement de travail sans discrimination, harcèlement ni intimidation. Par ailleurs, nous respectons les différentes pratiques de travail à travers le monde et nous sommes sensibles aux cultures et aux usages locaux.

Respect de la vie privée

Nous respectons la vie privée de nos employés.

Pour incarner une véritable équipe internationale, nous devons respecter la vie privée de chacun. Si vous avez accès à des données qui permettent d'identifier personnellement nos employés ou aux systèmes qui gèrent ce type de données, vous devez respecter toutes les lois et réglementations en vigueur concernant la collecte, l'utilisation et la divulgation des informations permettant d'identifier les personnes.

Vos obligations :

- Accéder aux informations personnelles uniquement dans un cadre professionnel légitime
- Stocker et détruire les informations personnelles de manière sûre
- Signaler rapidement toute atteinte potentielle à la vie privée ou à la sécurité auprès du service juridique ou d'autres personnes autorisées de l'Entreprise, conformément à la loi locale
- Comprendre et appliquer toutes les lois locales concernant la protection de la vie privée

La plupart des pays mettent en œuvre des lois et des directives qui encadrent l'envoi vers l'étranger de certaines informations personnelles sur les employés. Nous respectons les lois sur la vie privée qui sont en vigueur dans les pays dans lesquels nous faisons des affaires. Si vous travaillez sur un projet qui requiert l'envoi d'informations permettant d'identifier personnellement des employés en dehors de leur pays d'origine, veuillez contacter le service informatique ou juridique ou le service de la conformité.

Toutes les données électroniques stockées sur les ordinateurs de l'Entreprise sont la propriété de l'Entreprise. Les employés ne doivent avoir aucune attente de confidentialité lorsqu'ils utilisent les ordinateurs de l'Entreprise ou d'autres ressources de l'Entreprise.



Ingersoll Rand fournit des composants d'équipement clés utilisés dans les soins aux patients, les laboratoires et la production et la recherche pharmaceutiques.



Club Car jouit de plus de 60 ans d'expérience en innovation et conception de voitures de golf et de véhicules utilitaires et de transport à usage personnel et commercial au service de nos clients et communautés.

L'Entreprise est en droit de contrôler les documents se trouvant sur ses systèmes ou d'accéder à ces documents à tout moment, dans les limites de la loi. Ingersoll Rand est consciente que, dans certains pays autres que les États-Unis, les employés disposent de droits au respect de la vie privée limités concernant les données personnelles stockées sur les ordinateurs de l'Entreprise. Si nécessaire, Ingersoll Rand respectera les droits au respect de la vie privée concernant ces données.

Diversité et intégration

Nous nous engageons à promouvoir la diversité parmi notre personnel. Nos pratiques d'embauche interdisent la discrimination basée sur la race, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine nationale, le handicap, la citoyenneté, le statut d'ancien combattant ou tout autre critère prévu par la loi. Nous pensons que la diversité de notre personnel est un atout précieux et nous nous efforçons de créer un environnement de travail ouvert qui promeut et encourage les idées, les perspectives et les croyances différentes.

Lutte contre le harcèlement

Les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles ou les demandes de rendez-vous galants ne sont jamais acceptables sur le lieu de travail.

Nous nous employons à offrir un environnement de travail sans harcèlement. Le harcèlement peut revêtir de nombreuses formes, y compris un comportement verbal, visuel ou physique importun qui crée un environnement de travail intimidant, insultant ou hostile. Nous ne tolérons pas les insultes à caractère sexuel, raciste, ethnique, sexiste ou religieux, ni les commentaires dégradants sur le lieu de travail. Le harcèlement, de nature sexuelle ou autre, est déterminé par vos actions et l'impact qu'elles ont sur les autres, quelles que soient vos intentions.

Tolérance zéro pour la violence au travail

Nous ne tolérerons aucun acte de violence, aucune menace ni aucun comportement inapproprié ou agressif, qu'il soit physique ou verbal, sur le lieu de travail. Cela inclut les remarques ou commentaires menaçants ou importuns, les agressions physiques et la dégradation des biens d'autrui.

Drogues et alcool

La consommation de drogue et d'alcool peut altérer le jugement et la motricité et mettre les collègues, les clients et d'autres personnes en danger. Il est strictement interdit de consommer des drogues illicites et d'être en possession ou sous l'emprise de telles drogues dans l'enceinte de l'Entreprise ou pendant les heures de travail. Il est également interdit de consommer des boissons alcoolisées ou d'être en possession de boissons alcoolisées dans l'enceinte de l'Entreprise, sauf aux emplacements spécifiquement autorisés lors d'événements organisés par Ingersoll Rand. Ingersoll Rand reconnaît toutefois que certains pays autres que les États-Unis ne nous permettent pas d'interdire la possession d'alcool dans l'enceinte de l'Entreprise. Dans ces pays, Ingersoll Rand se conforme aux lois et réglementations locales dans la mesure requise.

Activités politiques et communautaires

Nous encourageons les employés à trouver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à s'impliquer au sein de leurs communautés. Cependant, les employés ne doivent jamais chercher à imposer leurs opinions religieuses ou politiques aux autres.

Toute activité politique doit être menée en dehors du travail, sur le temps personnel de l'employé. Les employés ne sont pas autorisés à militer pour un candidat ou à distribuer des tracts politiques au sein de l'Entreprise. Les employés ne doivent pas effectuer de contributions politiques au nom de l'Entreprise sans l'autorisation expresse du service juridique.

Respect du Code

Brad surprend une dispute entre deux collègues. Le ton monte et leur confrontation prend un caractère agressif. Brad préfère ne pas s'en mêler de peur d'être agressé à son tour. Néanmoins, Brad se rend dans un endroit sûr et contacte le service des ressources humaines et son responsable. Il sait qu'Ingersoll Rand applique une politique de tolérance zéro pour la violence sur le lieu de travail.



Les clés à chocs pneumatiques sans fil d'Ingersoll Rand font l'unanimité auprès des professionnels du monde entier. Réputées pour leur fiabilité, leur maniabilité et leur robustesse, elles offrent les meilleures puissances massiques du marché.

Nous développons une réflexion créative



Nous sommes les garants de la propriété intellectuelle de l'Entreprise.

Nous sommes fiers de faire preuve d'une réflexion créative et de concevoir des produits innovants et critiques en termes d'application pour nos clients. Nous devons veiller à travailler ensemble pour protéger ces idées et ces innovations, ainsi que les autres biens de l'Entreprise.

Informations confidentielles

Ne divulguez pas les idées, les conceptions et les informations sur la recherche et le développement de l'Entreprise à des personnes extérieures à l'Entreprise à moins d'y être clairement autorisé.

Les informations confidentielles sont les informations qui ne sont pas accessibles au public, qui sont diffusées de manière limitée au sein de l'Entreprise ou qui sont identifiées comme telles par l'Entreprise. Dans le cadre de votre travail, vous pouvez être amené à disposer d'informations confidentielles sur l'Entreprise ou sur un partenaire commercial. Les informations confidentielles incluent toutes les informations privilégiées qui, si elles sont rendues publiques, peuvent se révéler utiles aux concurrents, ou porter préjudice à l'Entreprise ou ses clients. Il s'agit notamment des secrets commerciaux, des informations privilégiées importantes, des plans de développement, des prix, des inventions, des conceptions et des nouveaux produits.

Nous devons prendre des mesures de base pour protéger les informations confidentielles, notamment :

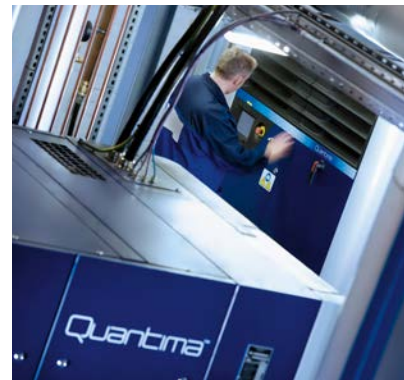
- Marquer clairement les informations comme « confidentielles » afin que tout le monde sache qu'elles doivent être protégées
- Ne diffuser les informations confidentielles qu'aux personnes qui ont légitimement besoin de les connaître
- Utiliser les informations confidentielles uniquement aux fins prévues
- Ne sortir des informations confidentielles du lieu de travail qu'en cas d'absolue nécessité
- Supprimer les informations confidentielles d'une façon qui préserve leur confidentialité (par exemple, en les déchiquetant)
- Veiller à ne discuter des informations confidentielles que dans des lieux privés afin d'éviter que des tiers entendent la conversation (rappel : les ascenseurs et les salles de repos ne sont pas des lieux privés)

Délit d'initié

En tant qu'employé, vous pouvez également avoir accès à des informations privilégiées importantes au sujet d'Ingersoll Rand ou d'une autre entreprise. Ces informations peuvent pousser un investisseur raisonnable à acheter ou à vendre des actions d'une entreprise. Il est strictement interdit aux employés d'acheter ou de vendre des actions d'une entreprise en se basant sur des informations privilégiées importantes en leur possession. Les employés ne doivent pas non plus donner de « tuyau » à leurs proches, c'est-à-dire divulguer des informations privilégiées importantes sur une entreprise à un parent, à un collègue, à un ami ou à qui que ce soit d'autre pour permettre à cette personne d'acheter ou de vendre des actions de l'entreprise sur la base de ces informations.

Respect du Code

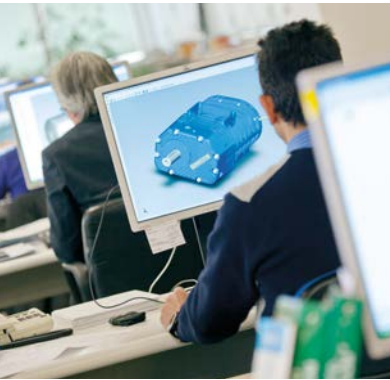
Ralf prend l'ascenseur avec Emmanuel et d'autres collègues quand Emmanuel lui pose une question au sujet d'une information confidentielle sur un client. Ralf dit à Emmanuel de venir le voir dans son bureau pour poursuivre la conversation car il sait qu'ils ne doivent pas discuter de ces informations dans un lieu public.



Le Quantima est un compresseur révolutionnaire à deux étages et à entraînement direct utilisé dans l'industrie de l'automobile et des boissons qui aide nos clients à atteindre leurs objectifs d'économie d'énergie.

Propriété intellectuelle

Ne divulguez pas et ne publiez pas notre propriété intellectuelle sans autorisation adéquate.



Située à Parme en Italie, la société Robuschi S.r.l. conçoit et fabrique des compresseurs, des soufflantes et des pompes pour des applications allant du traitement de l'eau à l'industrie sucrière.

La propriété intellectuelle de l'Entreprise est un atout inestimable et nous devons tout mettre en œuvre pour la protéger. La propriété intellectuelle comprend nos marques, nos droits d'auteur, nos inventions, nos brevets et nos secrets commerciaux. Aucune tierce partie ne doit pouvoir utiliser nos marques commerciales ou autre propriété intellectuelle sans une autorisation adéquate et un accord de licence validé par le service juridique.

Notre propriété intellectuelle comprend également le fruit des travaux de nos employés. En tant qu'employé, le travail que vous effectuez et les choses que vous créez dans le cadre de vos fonctions professionnelles, pendant vos heures de travail pour l'Entreprise ou en utilisant les ressources ou les informations de l'Entreprise appartiennent à Ingersoll Rand et ne doivent être utilisées que pour le compte de l'Entreprise. Cela comprend les documents, les plans, les analyses et prévisions, les inventions, les idées, les programmes logiciels, les améliorations, les graphismes, les processus, les conceptions ou tout autre travail que vous avez effectué ou auquel vous avez participé dans le cadre de vos fonctions pour l'Entreprise. Si vous quittez l'Entreprise, toute la propriété intellectuelle de l'Entreprise doit rester dans l'Entreprise ou lui être retournée ; vous n'êtes pas non plus autorisé à en conserver des copies sans autorisation expresse.

Courrier électronique, Internet, médias sociaux et systèmes d'informations

Les systèmes technologiques de l'Entreprise sont une composante clé de notre activité et ne doivent être utilisés que pour le compte de l'Entreprise.

L'Entreprise est consciente que les employés peuvent être occasionnellement amenés à utiliser l'équipement et/ou les moyens de communication de l'Entreprise pour un usage personnel limité. Cet usage est autorisé aux conditions suivantes :

- Il est limité dans le temps
- Il n'interfère pas avec les responsabilités professionnelles de l'employé
- Il n'implique pas de contenu calomnieux, diffamatoire, insultant, raciste, pornographique ou obscène
- Il ne donne pas une mauvaise image de l'Entreprise, ne porte pas atteinte à sa réputation et ne l'expose pas à des poursuites

Dans les pays où la loi l'autorise, Ingersoll Rand se réserve le droit de contrôler les courriers électroniques, les sms, la messagerie vocale, l'activité sur les médias sociaux et l'usage d'Internet d'un employé.

Les forums de discussion, les blogs et autres sites Internet similaires sont des espaces publics sur lesquels il est interdit de divulguer des informations confidentielles concernant l'Entreprise, des informations personnelles vous concernant ou concernant les clients, des secrets commerciaux ou tout autre contenu non autorisé. Si vous devez utiliser ces forums pour des raisons professionnelles, contactez votre responsable, le service juridique ou le service de la conformité pour obtenir une autorisation préalable.

Les logiciels, y compris les logiciels libres, contributifs, de démonstration ou d'évaluation ne doivent pas être téléchargés ou installés sur l'ordinateur d'un employé à moins que cette opération ait été autorisée et effectuée par le service informatique.

Respect du Code

Klaus reçoit un e-mail contenant des plaisanteries à caractère sexuel. Klaus sait qu'il est interdit d'utiliser le matériel de l'Entreprise pour envoyer des contenus inappropriés par Internet. Il supprime donc le courrier sans le transférer à personne.

Conservation des documents de l'Entreprise

Ne modifiez, n'effacez et ne dissimulez jamais aucun document de l'Entreprise devant être conservé pour des raisons juridiques.

Respect du Code

Donzelle reçoit un avis de mise en suspens pour raison juridique concernant un projet sur lequel il a travaillé. L'avis de mise en suspens stipule que tous les documents, dossiers et e-mails liés au projet doivent être conservés. Donzelle est inquiet au sujet d'un e-mail qu'il se souvient avoir envoyé et dans lequel il disait que le comportement de son supérieur sur ce projet était contraire à l'éthique. Il a changé d'avis entre temps et sait que seul lui et le destinataire de l'e-mail ont connaissance de ce courrier. Donzelle songe à supprimer l'e-mail afin que son commentaire négatif sur son supérieur ne soit pas découvert. Mais Donzelle sait qu'une fois qu'un avis officiel de mise en suspens est émis, il est interdit de modifier ou de supprimer les documents identifiés dans l'avis, même si ceux-ci sont inexacts ou qu'ils placent l'employé dans une situation gênante.

Tous les employés sont tenus de respecter le calendrier de conservation et de destruction des documents papier et électroniques de l'Entreprise.

Occasionnellement, l'Entreprise peut vous demander de conserver certains documents relatifs à une affaire juridique. Il s'agit là d'une mise en suspens juridique. Vous êtes tenu d'accéder à cette demande et de ne pas modifier, supprimer, effacer, jeter ou détruire de quelque façon que ce soit les dossiers à conserver.



Les employés d'Ingersoll Rand inspectent soigneusement chaque pompe pour s'assurer que nous dépassons les attentes des clients.

Nous défendons le Code.

Nous pensons et agissons de manière responsable. Chacun d'entre nous est tenu de suivre les directives définies dans notre Code.



Les employés sont non seulement tenus de suivre le Code, mais ils doivent aussi montrer l'exemple.

Il nous incombe à tous de promouvoir le respect et la confiance au travail.

Si vous supervisez des employés, vous devez non seulement respecter le Code, mais également vous assurer que les employés que vous dirigez comprennent le Code et s'y conforment. Par ailleurs, les directeurs de site doivent tout mettre en œuvre pour que le Code soit suivi par tous les employés qui travaillent sur leur site. Les superviseurs sont tenus de veiller à ce que les employés dont ils sont responsables soient informés des formations de conformité et les suivent.

Nous devons travailler main dans la main pour promouvoir un environnement dans lequel les employés se sentent libres de poser des questions et de signaler les situations qui les préoccupent. Si vous êtes témoin d'une pratique irrégulière ou que vous suspectez une telle pratique, vous êtes tenu de régler la situation vous-même ou de la signaler à la personne appropriée afin que le problème soit résolu de manière adéquate.

Signalement d'une situation préoccupante

Si vous voyez quelque chose d'anormal, dites-le.

Dans le cadre de votre travail pour Ingersoll Rand, vous pouvez faire face à un dilemme d'ordre éthique ou être témoin d'une situation préoccupante. Dans ce cas, vous devez en parler à votre responsable. Si cela vous met mal à l'aise, vous pouvez contacter un autre responsable, le directeur de votre site, le service des ressources humaines, le service juridique ou le service de la conformité.

Par ailleurs, vous pouvez, à votre seule discrétion, vous adresser au Comité d'audit, au directeur des services juridiques ou au responsable de l'audit interne pour signaler : (1) toute comptabilité, tout contrôle comptable interne ou tout cas d'audit douteux ; (2) l'éventuel non-respect des obligations légales et réglementaires en vigueur ou du présent Code ; ou (3) des représailles présumées à l'encontre d'employés ou d'autres personnes qui ont signalé une situation répréhensible en toute bonne foi.

Vous devez signaler pareil cas :

- (a) par écrit au président du Comité d'audit, au directeur des services juridiques ou au responsable de l'audit interne à l'adresse suivante :
Ingersoll Rand,
Attn: Chairman of the Audit Committee
or General Counsel or Internal Audit,
800-A Beaty Street,
Davidson, North Carolina 28036 ;
- (b) par téléphone, au numéro de la permanence téléphonique de l'Entreprise de votre pays indiqué dans le présent Code ;
- (c) en ligne, sur le site Internet du prestataire de services d'assistance téléphonique indépendant de l'Entreprise : www.irethicsreports.com.

Toute autre partie extérieure à l'Entreprise ou qui n'y est pas employée a également la possibilité de signaler l'une des situations décrites ci-dessus au Comité d'audit, au directeur des services juridiques ou au service d'audit interne.

Le rapport doit être factuel et non hypothétique ou dénué de fondement. Il doit par ailleurs contenir autant d'informations que possible pour permettre une évaluation adéquate. En outre, tous les rapports doivent présenter suffisamment d'informations confirmant les soupçons pour permettre l'ouverture d'une enquête : par exemple, les noms des personnes soupçonnées de violation, les faits pertinents des violations, la façon dont le plaignant a eu connaissance des violations et, si possible, une estimation du préjudice potentiel pour l'Entreprise.

Les services chargés de l'éthique (ligne d'assistance et site Internet) sont gérés par un prestataire indépendant externe. Ils permettent à tous les employés de l'Entreprise de transmettre un signalement de manière confidentielle et anonyme.

Ingersoll Rand enquêtera sur tous les signalements conformément à ses procédures internes. Si demande en est faite, l'identité de tout employé qui signale une violation potentielle du Code restera confidentielle sauf dans les cas où la loi oblige l'Entreprise à la divulguer ou si l'Entreprise estime que la divulgation de l'identité de l'employé est nécessaire pour mener une enquête approfondie et résoudre le problème.

Respect du Code

Sunny surprend une conversation qui lui laisse penser que l'un de ses collègues a peut-être utilisé des informations confidentielles pour commettre un délit d'initié. Comme Sunny n'a aucune preuve concrète de la violation, elle ne sait pas si elle doit faire part de ses soupçons. Après relecture du Code, Sunny comprend qu'elle doit faire part de ses soupçons pour permettre à la direction d'examiner convenablement la question et de déterminer si ses craintes sont justifiées.

Administration

Conseil d'administration. Le Conseil d'administration de l'Entreprise est chargé, par l'intermédiaire du Comité d'audit, de veiller à ce que le présent Code soit bien administré. Le Comité d'audit est responsable de l'examen régulier des procédures de conformité établies pour l'application du présent Code et chargé de suggérer au Conseil d'administration des clarifications ou des modifications nécessaires du présent Code pour approbation.

Administrateurs et responsables. Tous les administrateurs et responsables sont chargés de relire le présent Code avec leurs employés. Ils sont également tenus de revoir consciencieusement les pratiques et procédures établies pour veiller au respect du présent Code.

Lutte contre les représailles

Ingersoll Rand applique une politique de lutte contre les représailles très stricte. Quiconque tenterait de faire subir des représailles à un employé pour avoir fait part d'un sujet d'inquiétude ou pour avoir aidé à examiner une affaire subira des mesures disciplinaires. Si vous avez le sentiment de subir des représailles en rapport avec le signalement d'une situation préoccupante, veuillez contacter notre permanence téléphonique mondiale consacrée à l'éthique, le service juridique ou le service de la conformité.

Conséquences en cas de violation du Code

Lisez et respectez le Code. C'est votre responsabilité.

Vous êtes tenu de lire le Code et d'effectuer des certifications régulières afin de confirmer que vous allez appliquer le Code et les réglementations de l'Entreprise. Le Code ne vise pas à réduire ou limiter les autres obligations qu'ont les employés à l'égard

de l'Entreprise. Les dirigeants doivent également se reporter aux Directives de gouvernance de l'Entreprise pour connaître les principes supplémentaires qui régissent la conduite des dirigeants et, dans le cas de dirigeants non employés, le respect du présent Code est soumis aux statuts et aux règlements d'Ingersoll Rand et aux accords d'actionnaires passés avec l'Entreprise.

Les employés qui ne respectent pas (dans la lettre et l'esprit) le Code peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Les conduites qui peuvent mener à des mesures disciplinaires sont par exemple :

- Les actes en infraction avec l'une des politiques de l'Entreprise ;
- Les demandes faites à autrui de violer l'une des politiques de l'Entreprise ;
- Le fait de ne pas signaler immédiatement une violation de l'une des politiques de l'Entreprise dont on a été témoin ou que l'on suspecte ;
- Le fait de ne pas coopérer aux enquêtes de l'Entreprise en rapport avec des violations possibles de l'une des politiques de l'Entreprise ;
- Les représailles à l'encontre d'autres employés qui ont signalé en toute bonne foi une situation préoccupante pour l'intégrité ; et
- Le fait de ne pas faire preuve de maîtrise et de diligence pour veiller à respecter les politiques de l'Entreprise et la loi en vigueur.

Il est important de bien comprendre qu'une violation du présent Code et de certaines politiques de l'Entreprise peut engager votre responsabilité civile et celle de l'Entreprise et entraîner le versement de dommages-intérêts, des sanctions juridiques et/ou des poursuites pénales.



Le service d'assurance qualité d'Ingersoll Rand emploie les dernières technologies disponibles pour tester les outils utilisés pour fabriquer nos rotors Sutorbilt Legend.

Dérogations au Code

Les dérogations au Code sont rares, mais peuvent être accordées si les circonstances l'exigent. Si vous pensez qu'une dérogation doit être envisagée, veuillez contacter le service juridique.

Toute dérogation à une quelconque disposition du présent Code au profit de dirigeants ou d'administrateurs de l'Entreprise doit être approuvée par le Conseil d'administration de l'Entreprise. Elle sera immédiatement divulguée conformément à la loi sur les titres et/ou aux règles de la bourse en vigueur.

Le Code doit être lu en complément des procédures et des réglementations de l'Entreprise et des manuels de l'employé en usage dans les différents pays du monde. Le Code ne fait pas référence à toutes les procédures et réglementations de l'Entreprise. Des réglementations supplémentaires sont disponibles dans la bibliothèque des réglementations sur l'intranet de l'Entreprise et dans les manuels de l'Entreprise publiés dans certaines régions du monde. L'Entreprise se réserve le droit de mettre à jour ce Code et les réglementations de temps à autre. Vous êtes tenu de connaître et de comprendre la loi et toutes les procédures et réglementations actuellement en vigueur pour votre fonction.

Le Code ne constitue pas un contrat de travail et sa publication ne confère aucun droit à aucun employé.

Ce Code n'empêche aucun employé anciennement ou actuellement embauché de communiquer ou de coopérer avec une entité ou un organisme gouvernemental fédéral, provincial ou local américain ou de déposer plainte auprès d'une telle entité ou d'un tel organisme vis-à-vis de l'éventuelle violation d'une loi ou d'une réglementation. Il n'empêche pas non plus ces personnes de révéler à une entité ou à un organisme gouvernemental des informations protégées par la politique de dénonciation de cette loi ou réglementation si (1) ces communications et ces révélations sont conformes à la loi en vigueur et (2) les informations relatives à ces révélations n'ont pas été obtenues par l'ancien ou actuel employé par le biais de communications couvertes par le secret professionnel s'appliquant entre un avocat et son client. Cette règle s'applique même si l'ancien ou actuel employé est soumis à un accord de confidentialité ou de non-divulgence, et tout accord de ce type entrant en conflit avec la règle susmentionnée sera modifié par l'Entreprise afin que ladite règle puisse s'appliquer.

Contacts principaux

Service juridique

Directeur des services juridiques
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, NC 28036

Conformité et réglementations commerciales internationales

Direction, Conformité mondiale
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, NC 28036

Contrôle financier et audit

Vice-président et directeur financier
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, NC 28036

Service des ressources humaines

Vice-président des ressources humaines
Ingersoll Rand
800-A Beaty Street
Davidson, NC 28036

Réglementations de l'Entreprise

Pour obtenir la liste complète des réglementations d'Ingersoll Rand, allez sur le site intranet de l'Entreprise, **IRnow**

Permanence téléphonique

Permanence mondiale consacrée à l'éthique

www.irethicsreports.com

Afrique du Sud

800205140

Allemagne

0-800-225-5288

À l'invitation du système

844-439-4693

Arabie Saoudite

800-850-0695

Argentine

0-800-555-4288 (Telecom)

0-800-222-1288

(Telefonica)

À l'invitation du système

844-439-4693

Australie

800-875-313

Autriche

0-800-200-288

À l'invitation du système

844-439-4693

Bahreïn

800-00-001 (terrestre)

800-000-05 (cellulaire)

À l'invitation du système

844-439-4693

Belgique

0-800-100-10

À l'invitation du système

844-439-4693

Brésil

0800-892-0749

Canada

844-439-4693

Chili

800-225-288 (Telmex)

800-800-288

(Telefonica)

800-360-312 (ENTEL)

À l'invitation du système

844-439-4693

Chine

4008427065

Colombie

01-800-911-0011

À l'invitation du système

844-439-4693

Corée du Sud

00-309-11 (Dacom)

00-369-11 (ONSE)

00-729-11 (Telecom)

À l'invitation du système

844-439-4693

Danemark

800-100-10

À l'invitation du système

844-439-4693

Égypte

02-2510-0200

(cellulaire)

2510-0200 (Le Caire)

À l'invitation du système

844-439-4693

Émirats Arabes Unis

8000-021

À l'invitation du système

844-439-4693

Espagne

900-99-0011

À l'invitation du système

844-439-4693

États-Unis

844-439-4693

Finlande

0800-9-12740

France

0800-90-4105

Grèce

00-800-1311

À l'invitation du système

844-439-4693

Hong Kong

800-93-2266 ou 800-96-1111

À l'invitation du système

844-439-4693

Inde

000-117

À l'invitation du système

844-439-4693

Indonésie

001-801-10

À l'invitation du système

844-439-4693

Irlande

1-800-550-000

00-800-222-55288 (UIFN)

À l'invitation du système

844-439-4693

Italie

800-794395

Japon

0034-811-001 (NTT)
00-539-111 (KDDI)
00-663-5111 (Softbank)
À l'invitation du système
844-439-4693

Jordanie

1-880-0000
À l'invitation du système
844-439-4693

Malaisie

1-800-80-0011
À l'invitation du système
844-439-4693

Mexique

800-681-6934

Norvège

800-190-11
À l'invitation du système
844-439-4693

Nouvelle-Zélande

000-911
À l'invitation du système
844-439-4693

Panama

800-2288
À l'invitation du système
844-439-4693

Pays-Bas

8000201780

Pérou

0-800-50-000
À l'invitation du système
844-439-4693

Philippines

1010-5511-00 (PLDT)
105-11 (Globe/Philcom/
Digitel/Smart)
À l'invitation du système
844-439-4693

Pologne

0-0-800-111-1111
À l'invitation du système
844-439-4693

République tchèque

800-144-301

Roumanie

0808-03-4288
À l'invitation du système
844-439-4693

Royaume-Uni

0808-234-3663

Russie

363-2400
À l'invitation du système
844-439-4693

Serbie

800190998

Singapour

800-001-0001 (StarHub)
800-011-1111 (SingTel)
À l'invitation du système
844-439-4693

Slovaquie

0-800-000-101
À l'invitation du système
844-439-4693

Slovénie

080-688837

Suède

020-799-111
À l'invitation du système
844-439-4693

Suisse

0-800-890011
À l'invitation du système
844-439-4693

Taïwan

00-801-102-880
À l'invitation du système
844-439-4693

Thaïlande

1-800-0001-33
À l'invitation du système
844-439-4693

Turquie

0811-288-0001
À l'invitation du système
844-439-4693

Ukraine

0-800-502-886
À l'invitation du système
844-439-4693

Vietnam

1-201-0288
1-228-0288
À l'invitation du système
844-439-4693



Ingersoll Rand Siège mondial

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