



Ingersoll Rand

Code De Déontologie



Les compresseurs Ingersoll Rand font fonctionner des outils pneumatiques et d'autres équipements dans les centres de service automobile.

Contenu

1			
	Message de notre P.-D.G	4	
	Notre objectif et nos valeurs	5	
2			
	Nous faisons ce qui est juste	6	
	- Présentation du Code		
	- Relations éthiques commerciales		
	- Sélection des parties et fournisseurs tiers		
	- Conflits d'intérêts		
	- Opportunités en relation avec l'entreprise		
	- Fraude		
	- Divertissements et repas professionnels		
	- Cadeaux		
	- Blanchiment d'argent		
	- Dossiers commerciaux précis et complets et divulgations publiques		
	- Protéger l'argent de l'entreprise		
	- Vol ou mauvaise utilisation de la propriété de l'entreprise		
	- Demandes gouvernementales, légales et médiatiques		
3			
	Nous appliquons la loi	16	
	- Conformité avec les lois, règles et réglementations		
	- Réglementations commerciales internationales		
	- Concurrence loyale		
	- Lutte contre la corruption		
	- Contrats conclus avec le gouvernement		
	- Embaucher des employés du gouvernement		
	- Loi sur les salaires et le temps de travail		
	- Protéger l'environnement		
	- Coopérer avec des enquêtes et des audits d'entreprise		
4			
	Nous faisons en sorte que nos clients nouent avec le succès	20	
	- Qualité des produits		
	- Satisfaction client		
5			
	Nous travaillons ensemble	22	
	- Lois sur la santé et la sécurité		
	- Traiter chacun d'entre nous avec respect		
	- Confidentialité		
	- Diversité et inclusion		
	- Anti-harcèlement		
	- Tolérance zéro pour la violence sur le lieu de travail		
	- Pas de drogue ni d'alcool		
	- Activités communautaires et politiques		
6			
	Nous réfléchissons de manière créative	28	
	- Informations confidentielles		
	- Délit d'initié		
	- Propriété intellectuelle		
	- Courriers électroniques, Internet, réseaux sociaux et systèmes d'informations		
	- Rétention de documents d'entreprise		
7			
	Nous prenons des mesures	34	
	- Signaler une préoccupation		
	- Administration		
	- Absence de représailles		
	- Conséquences de la violation du Code		
	- Dérogations au code		
	- Politiques et procédures de l'Entreprise		
8			
	Contacts clés	38	
9			
	Numéros de la ligne d'assistance téléphonique	40	

1



Un message de Vicente Reynal

Notre objectif - **Comptez sur nous pour vous aider à rendre la vie meilleure** — nous oblige à agir avec intégrité et transparence, pour gagner et protéger la confiance de nos employés, clients, fournisseurs, actionnaires et communautés.

Ce Code de déontologie nous sert de boussole, fournissant un cadre complet qui encourage une conduite éthique dans tous les aspects de notre travail. Il décrit les attentes que nous avons envers nous-mêmes et les uns envers les autres,

garantissant que nous respectons et dépassons les normes morales les plus élevées et que nous menons nos activités conformément à toutes les lois applicables.

Le Code de déontologie englobe les valeurs qui nous sont chères, mettant l'accent sur l'honnêteté, la transparence et la responsabilité comme pierres angulaires de nos opérations. Avec ce Code de déontologie, nous visons à renforcer notre engagement en faveur de l'équité, de la confiance et des pratiques commerciales responsables.

Alors que nous continuons à croître et à évoluer en tant qu'entreprise, il est essentiel que nous défendions les valeurs qui nous définissent et suivions les principes directeurs énoncés dans notre Code de déontologie:

- Nous faisons ce qui est juste
- Nous appliquons la loi
- Nous faisons en sorte que nos clients nouent avec le succès
- Nous travaillons ensemble
- Nous réfléchissons de manière créative
- Nous prenons des mesures

Veillez prendre le temps de lire et de comprendre notre Code, en vous y référant chaque fois que nécessaire. N'oubliez pas que même si le Code fournit un cadre de fonctionnement clair et direct, il ne peut pas répondre à toutes les situations. Lorsque des cas non couverts se présentent, je vous encourage à penser et à agir comme les propriétaires que nous sommes, en relevant les défis pour atteindre le bon résultat sans compromis.

Notre devoir commun est tout aussi important de signaler toute violation potentielle du Code, des politiques de l'Entreprise ou de la loi. Je vous laisse le soin de vous exprimer lorsque vous êtes témoin d'un comportement douteux. Si vous avez des questions, demandez conseil. À la fin du Code, vous trouverez une liste de contacts pour vous aider à joindre le bon service pour toute demande. Je tiens à souligner qu'Ingersoll Rand a une politique stricte contre toute forme de représailles pour avoir soulevé des inquiétudes concernant des violations potentielles. Si vous sentez que vous avez fait ou faites l'objet de représailles, veuillez contacter immédiatement notre ligne d'assistance téléphonique mondiale en matière d'éthique ou le service Juridique.

Merci pour votre dévouement continu et votre engagement en faveur de notre vision commune. Je suis convaincu qu'ensemble, nous continuerons à montrer à nos parties prenantes que nous sommes un partenaire commercial honnête, digne de confiance et axé sur la performance et que nous maintiendrons une culture qui favorise l'intégrité, l'excellence et la croissance durable.

Cordialement,
Vicente Reynal,

Président et P.-D.G

Comptez sur nous **Pour vous aider à rendre la vie meilleure**

Depuis 160 ans, nous nous réveillons chaque matin avec l'idée de contribuer à une vie meilleure. Nous sommes animés par un esprit d'entreprise et de propriété, qui nous inspire à nous soucier profondément de notre prochain et de la planète que nous partageons. Nous favorisons l'action, nous prenons nos responsabilités et nous rebondissons rapidement après nos échecs.

Nous nous engageons à faire en sorte que nos clients nouent avec le succès

Nous sommes fiers de nos solutions innovantes et cherchons à agir de manière simple et transparente. Nous aspirons à être connectés, à vie, à nos clients et nous assumons la responsabilité qui en découle. Nous savons qu'ils comptent sur nous pour des solutions essentielles, vitales et critiques.

Si nos aspirations sont audacieuses, nous agissons néanmoins toujours avec humilité et intégrité

Nous avons la confiance nécessaire pour affronter les problèmes les plus difficiles, mais l'humilité est véritablement ancrée dans notre ADN. Nous nous efforçons de gagner la confiance de nos clients, chaque jour, en faisant preuve d'honnêteté dans nos transactions et d'intégrité dans nos actions, quelle que soit la difficulté du défi à relever. Nous nous exprimons avec sincérité, nous assumons nos erreurs et nous nous efforçons toujours d'être meilleurs, jour après jour.

Nous encourageons les équipes pleines d'inspiration

Nous cultivons et valorisons une culture ouverte à la diversité des opinions, des origines et des expériences. Nous nous engageons à appliquer l'équité dans la manière dont les employés sont traités et les possibilités qui leur sont offertes. Et nous savons qu'un lieu de travail qui cultive un sentiment d'inclusion, d'appartenance et de respect permettra de former les employés les plus talentueux et les plus compétents possibles.



Comptez sur nous

Pour vous aider à rendre la vie meilleure

2 **Nous faisons ce qui est juste**

Nous nous efforçons de gagner la confiance de nos clients, chaque jour, en faisant preuve d'honnêteté dans nos transactions et d'intégrité dans nos actions, quelle que soit la difficulté du défi à relever. Nous pensons qu'agir avec intégrité n'est pas seulement la bonne façon de faire des affaires ; c'est la seule façon de faire des affaires.

Présentation du Code

L'intégrité, l'honnêteté et un bon jugement sont fondamentaux pour la réputation et le succès d'Ingersoll Rand et de ses filiales (collectivement, « Ingersoll Rand » ou « l'Entreprise »). Ce Code de déontologie (ce « Code ») est conçu pour garantir que tous les directeurs, cadres (y compris le directeur exécutif principal, le directeur financier principal, le comptable principal ou le contrôleur et les personnes exerçant des fonctions similaires) et les employés de l'Entreprise (collectivement, « employés ») non seulement se conduisent conformément à la loi à tout moment, mais maintiennent également les normes éthiques les plus élevées dans tous les aspects de leurs relations commerciales et cherchent à éviter même l'apparence d'un comportement inapproprié.



Les compresseurs Ingersoll Rand remplissent d'air respirable les bouteilles utilisées par les équipes de secours et les plongeurs.

Ne pas le faire peut entraîner des sanctions disciplinaires pour les employés qui ont enfreint le Code, y compris et pouvant aller jusqu'au licenciement.

Le Code sert de guide aux employés confrontés à des questions juridiques ou éthiques, et il est de la responsabilité des employés de le lire attentivement et de le comprendre. Toutefois, le Code n'est pas exhaustif et nous ne nous attendons pas à ce qu'il réponde à toutes les questions possibles qui peuvent surgir dans le cadre de la conduite des affaires. L'Entreprise attend de ses employés qu'ils fassent preuve à tout moment d'un jugement raisonnable pour respecter les normes éthiques élevées auxquelles l'Entreprise s'est engagée. Si vous êtes préoccupé par une situation éthique ou si vous n'êtes pas sûr qu'une conduite spécifique soit conforme aux normes de conduite de l'Entreprise, vous avez la responsabilité de poser à vos superviseurs ou responsables et, le cas échéant, au Directeur juridique de l'Entreprise, toute question que vous jugez nécessaire pour comprendre les attentes de l'Entreprise à votre égard.

Avoir conscience du code

Dans le processus de recherche d'un nouvel agent commercial, Ling suit la Politique de conformité à la loi anti-corruption de l'Entreprise. Au cours de ce processus, le nouvel agent commercial potentiel demande que les paiements soient effectués sur un compte au nom d'une personne autre que l'agent. Ling sait qu'il s'agit d'un « signal d'alarme » qui doit être porté à l'attention du service Conformité afin qu'une diligence raisonnable renforcée puisse être effectuée pour déterminer si l'agent commercial est un tiers réputé et qualifié avec lequel Ling devrait faire affaire.

Relations éthiques commerciales

Les employés doivent être honnêtes dans leurs relations au nom d'Ingersoll Rand. Vous ne devez jamais tirer un avantage indu de quiconque par la manipulation, la dissimulation, l'abus d'informations confidentielles, la falsification, la fausse déclaration de faits importants, le fait de demander des paiements ou des avantages inappropriés, ou d'autres pratiques commerciales déloyales intentionnelles. Dans toutes les interactions et communications avec les clients, les concurrents, les fournisseurs, les agences gouvernementales ou autres, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, les employés doivent être honnêtes et francs.

Sélection des parties et fournisseurs tiers

Nous sélectionnons des agents et fournisseurs tiers en fonction de leur mérite, de la qualité de leur service et de leur réputation. Nous exigeons que nos agents et fournisseurs tiers respectent les mêmes normes élevées d'intégrité auxquelles nous nous tenons nous-mêmes.

Lors de la sélection et de la fidélisation de parties et de fournisseurs tiers, vous devez suivre les processus d'appel d'offres, de négociation et de passation de contrats applicables ; effectuer une diligence raisonnable appropriée pour déterminer qu'ils sont réputés et qualifiés ; et éviter tout conflit d'intérêts.

De plus, avant d'entrer dans une relation de type agence avec un tiers (par exemple, agent commercial, représentant commercial, concessionnaire, distributeur, etc.), vous devez suivre le Processus de diligence raisonnable des partenaires transactionnels de l'Entreprise. Ce processus nécessite que vous effectuiez une évaluation diligente du partenaire de transaction et que vous suiviez certaines étapes pour vérifier la réputation du tiers et ainsi minimiser le risque de pots-de-vin ou de corruption. Si vous avez des questions sur cette politique ou ce processus, contactez le service Conformité.

Tous les fournisseurs sont tenus de se conformer au Code de déontologie des fournisseurs de l'Entreprise et d'adhérer aux principes d'approvisionnement mondial responsable de l'Entreprise.



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

*Avoir conscience
du code*

L'équipe de Rohini travaille sur un projet pour lequel les délais sont serrés. À la dernière minute, l'équipe se rend compte qu'elle doit imprimer un jeu de brochures supplémentaire, sinon elle ne respectera pas la date butoir. Le mari de Rohini possède une imprimerie, mais avant de lui demander d'imprimer les brochures, l'équipe consulte le service Conformité, car elle se rend compte que la situation crée une apparence de conflit et qu'un conflit potentiel doit être divulgué. Un examen indépendant par le service Conformité protège toutes les personnes impliquées, si jamais la situation venait à être remise en question

Conflits d'intérêts

Accordez toujours la priorité aux meilleurs intérêts d'Ingersoll Rand.

Les employés doivent agir dans le meilleur intérêt d'Ingersoll Rand dans chaque décision qu'ils prennent. Un conflit peut survenir lorsqu'un employé est influencé, ou semble être influencé, par des considérations de gain personnel ou d'avantage pour lui-même ou un membre de sa famille d'une manière qui entre en conflit avec ses obligations envers l'Entreprise. Il est essentiel d'éviter même l'apparence d'un conflit entre les intérêts personnels d'un employé et ceux d'Ingersoll Rand.

Bien qu'il ne soit pas possible de décrire toutes les circonstances dans lesquelles un conflit d'intérêts peut survenir, certains conflits d'intérêts potentiels comprennent :

- Vous ou un membre de votre famille proche êtes un employé, un propriétaire, un directeur ou un investisseur financier dans une entreprise concurrente d'Ingersoll Rand
- Vous ou un membre de votre famille proche êtes un employé, un propriétaire, un directeur ou un investisseur financier dans une entreprise qui effectue des transactions avec Ingersoll Rand
- Être le responsable du recrutement pour un poste pour lequel un parent est considéré
- Être en relation hiérarchique directe avec un collègue avec qui vous entretenez une relation amoureuse
- Travailler pour une entreprise en tant que consultant, sur votre temps libre, qui est en concurrence avec Ingersoll Rand
- Travailler pour une entreprise en tant que consultant, sur votre temps libre, qui entretient des relations contractuelles avec Ingersoll Rand
- Attribuer un contrat ou faire affaire avec une entreprise appartenant à un proche
- Accorder un prêt ou garantir les obligations des employés ou des membres de leur famille proche.

Les conflits d'intérêts sont généralement interdits. Des exceptions sont possibles dans des situations limitées, mais ne peuvent être faites qu'après examen et approbation de catégories spécifiques ou générales par (1) accord d'au moins deux membres de la haute direction (dans le cas d'employés autres que des cadres ou des directeurs) ou (2) le Conseil d'administration (dans le cas de cadres ou de directeurs). Les conflits d'intérêts ne sont pas toujours évidents. Par conséquent, si vous avez une question, vous devez consulter vos superviseurs ou responsables et, le cas échéant, le Directeur juridique de l'Entreprise. Le fait de ne pas divulguer un conflit d'intérêts constitue une violation du Code.

Tout employé qui prend connaissance d'un conflit réel ou potentiel impliquant un employé autre qu'un dirigeant ou un directeur doit le porter rapidement à l'attention d'un superviseur, d'un responsable ou de tout autre personnel approprié. Les employés doivent utiliser les procédures de notification décrites dans « Nous prenons des mesures » sous « Signaler une préoccupation ».

Tout superviseur ou responsable qui reçoit un rapport faisant état d'un conflit ou d'un conflit potentiel doit le signaler immédiatement au Directeur juridique de l'Entreprise. Tout conflit d'intérêts réel ou potentiel impliquant un membre de la haute direction doit être divulgué directement au service Conformité mondiale de l'Entreprise. Enfin, les conflits d'intérêts réels ou potentiels impliquant un directeur doivent être divulgués directement au Conseil d'administration de l'Entreprise.



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

*Avoir conscience
du code*

*Le client de
Francisco lui offre
un dîner lors d'un
voyage d'affaires en
Allemagne.*

*Lorsque Francisco
rentre chez lui, il ne
pourra pas présenter
le même repas sur
sa note de frais pour
remboursement.*

*Avoir conscience
du code*

*Après une rencontre
avec un fournisseur
potentiel avec lequel
l'Entreprise envisage
de faire affaire, le
fournisseur invite
Ronaldo et sa femme
à un dîner et un
concert très coûteux.
Le fournisseur
dit qu'il souhaite
remercier Ronaldo
d'avoir envisagé son
entreprise pour le
contrat. Ronaldo
refuse, car il ne veut
pas compromettre
son impartialité
lors du processus
de sélection
du fournisseur.*

Opportunités en relation avec l'entreprise

Les employés ont le devoir envers l'Entreprise de promouvoir les intérêts commerciaux légitimes de l'Entreprise lorsque l'occasion de le faire se présente. Il est interdit aux employés de :

- Détourner vers eux-mêmes ou vers d'autres personnes toute opportunité découverte grâce à l'utilisation des biens ou des informations de l'Entreprise ou en raison de sa position au sein de l'Entreprise;
- Utiliser les biens ou les informations de l'Entreprise ou sa position à des fins de gain personnel inapproprié ; et
- S'engager dans une entreprise commerciale qui concurrence ou pourrait potentiellement concurrencer l'Entreprise.

Fraude

Ne falsifiez jamais les notes de frais ou les feuilles de temps. Cela constitue une fraude. Vous commettez une fraude lorsque vous dissimulez, modifiez, falsifiez ou omettez des informations pour votre propre bénéfice personnel ou financier illégal ou pour le bénéfice de quelqu'un d'autre.

Voici des exemples de fraude :

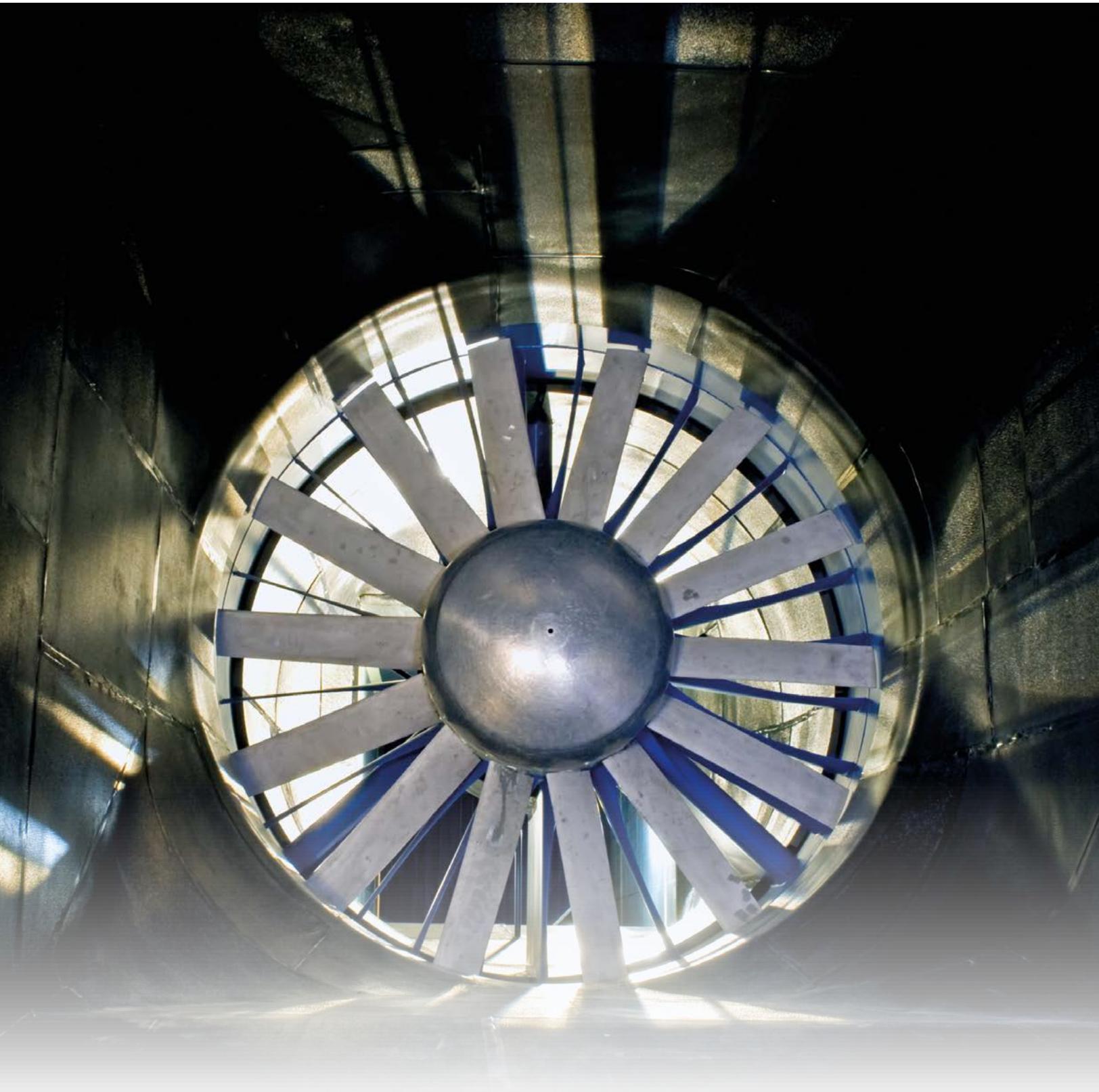
- Déclarer des informations financières fausses dans les livres et registres de l'Entreprise pour donner une meilleure apparence aux performances d'un collègue
- Présenter de fausses informations médicales pour obtenir des prestations d'invalidité
- Modifier les chiffres de fabrication pour atteindre les objectifs de productivité
- Falsifier ou modifier des chèques pour votre propre bénéfice
- Falsifier ou manipuler les tests de produits ou les données de sécurité pour quelque raison que ce soit

Divertissements et repas professionnels

Socialiser avec les fournisseurs, les clients et d'autres contacts professionnels peut être utile pour entretenir de solides relations de travail, mais il existe des limites quant aux types de divertissement et d'événements sociaux acceptables. En général, vous ne devez pas proposer d'invitations à des repas ou à des divertissements si cela donne l'impression que vous tentez d'influencer une décision commerciale. De même, vous ne devez accepter que les invitations professionnelles et proposées gratuitement. L'acceptation de repas ou de divertissements d'affaires doit être d'une valeur raisonnable, peu fréquente et ne pas dépasser le seuil de « raisonabilité » établi sans l'approbation préalable du service Conformité.

Tous les frais de repas et de divertissement d'affaires doivent être correctement et précisément consignés sur une note de frais.

Les règles régissant la fourniture de repas et de divertissements aux représentants du gouvernement sont plus strictes que les règles générales régissant les repas et les divertissements et sont décrites plus en détail dans la section « Cadeaux » du présent Code.



Idéals pour l'industrie aéronautique, nos compresseurs sont capables de répondre à un large éventail d'exigences de débit et de pression, telles que les essais en soufflerie et turbine.

*Avoir conscience
du code*

*Pendant la période
des fêtes, l'un des
fournisseurs de
l'Entreprise offre à
Christina une carte-
cadeau qui peut être
échangée contre
un service dans un
spa local. Christina
refuse gentiment,
car elle sait qu'une
carte-cadeau est
considérée comme
un équivalent en
espèces et, aussi petit
soit-il, il est toujours
interdit aux employés
d'accepter des
cadeaux en espèces
ou équivalents
en espèces.*

*Avoir conscience
du code*

*Shakar, un
responsable financier
régional, décide de
ne pas enregistrer
les dépenses à payer
afin d'atteindre
les objectifs
de rentabilité
trimestriels. Ce
faisant, il crée un
dossier financier
irrégulier, ce qui
constitue une
violation du Code.*

Cadeaux

N'acceptez jamais un cadeau qui pourrait obscurcir votre jugement ou vous donner l'impression d'être partial dans votre prise de décision.

L'échange occasionnel de cadeaux d'affaires est une pratique courante destinée à créer de la bonne volonté et à renforcer les relations commerciales. Cependant, si l'offre ou la réception de cadeaux est excessive, cela peut créer un sentiment d'obligation personnelle de la part du destinataire ou donner l'apparence d'un arrangement inapproprié.

Les cadeaux donnés ou reçus ne doivent pas dépasser le seuil « raisonnable ». Si un cadeau dépasse le seuil, il doit être **pré-approuvé** par le service Conformité. Si vous recevez un cadeau au-delà de la limite et qu'il est impossible de refuser ou de retourner le cadeau, vous devez immédiatement le signaler au service Conformité pour décider de la marche à suivre appropriée. **Quelle que soit la valeur, vous ne devez jamais accepter de cadeau en espèces ou équivalent** (par exemple, une carte cadeau).

L'Entreprise exige que vous connaissiez et respectiez les exigences juridiques et éthiques des pratiques en matière de cadeaux dans le pays dans lequel vous faites des affaires.

Les règles régissant l'offre de cadeaux aux représentants du gouvernement sont plus strictes que les règles générales régissant l'offre de cadeaux. Il est strictement interdit aux employés d'offrir quoi que ce soit de valeur, y compris des espèces, des équivalents en espèces, des dons politiques et caritatifs, des services en nature, des repas, des déplacements et des divertissements, des cadeaux ou toute autre chose de valeur économique à tout employé du gouvernement, conjoint ou parent d'un employé du gouvernement, afin d'assurer un avantage à l'Entreprise.

Blanchiment d'argent

Chacun doit faire sa part pour éviter d'être impliqué dans un quelconque système de blanchiment d'argent. Le blanchiment d'argent est le processus par lequel des individus tentent de dissimuler les produits d'activités illégales afin de donner l'impression que la source de leurs fonds illégaux semble légitime. Vous devez toujours vous assurer que vous faites affaire avec des personnes réputées à des fins commerciales légitimes et en utilisant des fonds légitimes. Si vous soupçonnez que votre client ou fournisseur se livre à une activité illégale, signalez-le au service Conformité.



*Avoir conscience
du code*

*Pendant son temps
libre, David et sa
femme développent
une petite entreprise.*

*Sa femme demande
s'ils peuvent utiliser
l'ordinateur fourni
par l'entreprise
pour travailler sur le
business plan.*

*David informe son
épouse que même
si les ressources
de l'Entreprise,
y compris les
ordinateurs et les
téléphones, peuvent
être utilisées de
manière limitée à
des fins privées
non commerciales,
les ressources de
l'entreprise ne
doivent jamais être
utilisées pour gérer
une entreprise
personnelle ou une
entreprise similaire.*

Dossiers commerciaux précis et complets et divulgations publiques

L'intégrité, la fiabilité et l'exactitude à tous égards importants des livres, registres et états financiers de l'Entreprise sont fondamentales pour le succès commercial continu et futur de l'Entreprise.

De plus, en tant qu'entreprise dont les actions sont cotées en bourse, l'Entreprise est soumise à un certain nombre de lois et de réglementations qui régissent nos registres commerciaux, notamment les lois américaines sur les marchés financiers. L'Entreprise doit enregistrer ses activités financières conformément à toutes les lois et pratiques comptables applicables et fournir des informations à jour, complètes et exactes à toutes les agences gouvernementales. Aucun employé ne peut amener l'Entreprise à conclure une transaction dans l'intention de la documenter ou de l'enregistrer de manière trompeuse ou illégale. De plus, aucun employé ne peut créer de documents ou d'écritures comptables fausses ou artificielles pour toute transaction conclue par l'Entreprise. De même, les employés des services Finances et Comptabilité responsables des questions de comptabilité et d'information financière ont des obligations supplémentaires d'enregistrer avec précision tous les fonds, actifs et transactions dans les livres et registres de l'Entreprise.

La politique de l'Entreprise est de fournir des informations complètes, justes, exactes, opportunes et compréhensibles, conformément aux lois et réglementations applicables, dans tous les rapports et documents que l'Entreprise dépose ou soumet à la Securities and Exchange Commission des États-Unis, aux agences d'État, et dans toutes les autres communications publiques faites par 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 les rendre faux, vous devez en informer immédiatement notre Contrôleur financier ou notre service Juridique.

Protéger l'argent de l'entreprise

Dépensez toujours les fonds de l'Entreprise judicieusement et ne dépensez jamais l'argent de l'Entreprise sans l'approbation appropriée. Les fonds de l'Entreprise ne doivent jamais être utilisés à des fins qui pourraient être considérées comme contraires à l'éthique ou en violation d'une loi, et les cartes de crédit d'entreprise ne doivent pas être utilisées pour des achats non liés à l'entreprise.

Vol ou mauvaise utilisation de la propriété de l'entreprise

Lorsque vous traitez avec des biens de l'Entreprise, traitez-les comme si vous en étiez propriétaires. Chacun de nous est responsable de protéger les biens de l'Entreprise contre toute perte due à la négligence, à une mauvaise utilisation ou au gaspillage. De toute évidence, il est également répréhensible et illégal de voler les biens de l'Entreprise.

Les téléphones portables et les ordinateurs peuvent transporter de nombreuses données sensibles. Prenez les précautions nécessaires pour les protéger. Si vous perdez l'un ou l'autre, informez-en immédiatement votre responsable et le service informatique.

*Avoir conscience
du code*

*Après un malheureux
accident de sécurité
dans notre usine, les
médias contactent
Javier pour obtenir
des informations
générales sur
l'incident. Même si
Javier se trouvait
dans l'usine au
moment de l'incident
et a vu ce qui s'est
passé, il transmet la
demande au service
Communication.
Javier est conscient
qu'il est très
important que toutes
les informations
sur l'Entreprise
soient cohérentes
et exactes.*

Pour la plupart, les installations, équipements, produits, matériel de bureau, véhicules, logiciels, ordinateurs, réseaux et systèmes informatiques, téléphones, téléphones portables, machines Xerox, fournitures et autres biens de l'Entreprise doivent être utilisés uniquement à des fins professionnelles. Prendre ou utiliser les biens de l'Entreprise pour un usage personnel sans autorisation appropriée peut être considéré comme du vol. Certains biens, tels que les téléphones et les ordinateurs, peuvent être utilisés à des fins personnelles occasionnelles limitées, mais ne doivent pas interférer avec le rendement au travail.

Ne jamais accéder, reproduire, afficher, distribuer ou stocker tout matériel sexuellement explicite, obscène, diffamatoire, harcelant, illégal ou autrement inapproprié lorsque vous utilisez les actifs de l'Entreprise ou lorsque vous effectuez votre travail.

Demandes gouvernementales, légales et médiatiques

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

De temps à autre, des agences gouvernementales peuvent contacter le personnel de l'Entreprise pour obtenir des informations. De plus, un avocat privé peut vous contacter au sujet d'une question juridique impliquant l'Entreprise. Si quelqu'un vous contacte pour obtenir des informations, il est important que vous en informiez la direction locale ou le service Juridique ou Conformité.

Les médias peuvent vous contacter au sujet d'un événement ou d'un sujet lié à l'Entreprise. Si vous êtes contacté par les médias, informez-en immédiatement le service Communications à l'adresse Communications.IR@irco.com. Veuillez ne pas tenter de répondre vous-même à ces demandes.



Les systèmes de carburant d'Ingersoll Rand sont dotés de commandes GPS sophistiquées qui permettent le déchargement du carburant uniquement dans des limites géographiques programmées.



Les compresseurs Ingersoll Rand se trouvent sur
les navires de fret et de croisière du monde entier.

3

*Avoir conscience
du code*

Gloria souhaite embaucher Abdul qui travaille au ministère de la Défense et participe à la détermination de la sélection de l'entreprise pour un contrat important. En attendant que le ministère de la Défense attribue le contrat, Gloria envisage de contacter Abdul pour lui dire qu'elle aimerait l'embaucher pour gérer le contrat de l'Entreprise si celle-ci obtient le contrat. Gloria se rend compte qu'il existe des règles qui régissent l'embauche des employés fédéraux actuels, elle demande donc conseil aux Ressources humaines (RH). Les RH informent Gloria que l'Entreprise ne devrait pas faire d'offre pour embaucher Abdul. Les RH l'informent également qu'il pourrait être possible d'embaucher Abdul après l'attribution du contrat, mais même dans ce cas, diverses règles s'appliquent et elle ne doit contacter Abdul qu'avec l'approbation et les conseils du service Juridique ou du service Conformité.

Nous appliquons la loi

Nous préservons notre réputation en ne nous engageant pas dans des activités illégales.

En tant qu'Entreprise mondiale, nous exerçons nos activités dans le respect de toutes les lois applicables dans chaque pays dans lequel nous exerçons nos activités. Il est de votre responsabilité de connaître les lois applicables à votre travail. Si vous avez une question, demandez de l'aide.

Conformité avec les lois, règles et réglementations

Le respect de la loi, tant dans la lettre que dans l'esprit, est l'un des fondements sur lesquels reposent les normes éthiques de l'Entreprise. Dans la conduite des affaires de l'Entreprise, les employés doivent respecter et obéir aux lois des juridictions dans lesquelles nous exerçons nos activités. Bien que tous les employés ne soient pas censés connaître les détails de ces lois, il est important d'en savoir suffisamment sur les lois locales, étatiques et nationales applicables pour déterminer quand demander conseil au Directeur juridique de l'Entreprise ou à tout autre personnel approprié. Si une loi entre en conflit avec ce Code, vous devez vous conformer à la loi. Le non-respect des lois, règles et réglementations applicables peut entraîner de graves conséquences, notamment la cessation des fonctions et d'éventuelles sanctions pénales et civiles.

Réglementations commerciales internationales

Pour répondre aux besoins de nos clients à l'échelle mondiale, nous transférons des marchandises au-delà des frontières géographiques. Nos transactions commerciales sont souvent soumises à diverses lois commerciales qui réglementent les exportations, les réexportations et les importations, notamment :

- Lois sur le contrôle des exportations, lois douanières, restrictions commerciales, embargos commerciaux et sanctions économiques
- Lois anti-boycott qui interdisent aux entreprises de participer à un boycott international non sanctionné par le gouvernement américain

Il est important de conserver des enregistrements de toutes les transactions d'importation/exportation, y compris, mais sans s'y limiter, les bons de commande, les contrats, les factures et les enregistrements de paiement. Les réglementations du commerce international sont compliquées. Si vous avez une question, veuillez contacter votre direction locale ou le service Conformité.

*Avoir conscience
du code*

Lors d'un salon professionnel, Marta rencontre Sven, un ancien employé qui a récemment quitté l'entreprise pour rejoindre un concurrent. Sven pose des questions sur certaines des nouvelles stratégies de vente de l'Entreprise pour l'année prochaine. Bien que Sven soit un ami et ancien collègue, Marta lui dit qu'elle ne peut pas discuter de cette information avec lui, car il travaille pour un concurrent. Elle prend également note mentalement de signaler la conversation au service Juridique dès son retour au travail

Concurrence loyale

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

Les lois sur la concurrence sont conçues pour garantir que la concurrence reste ferme et exempte de collusion. Ingersoll Rand s'engage à surpasser ses concurrents dans chaque segment d'activité dans lequel nous sommes en concurrence grâce au travail d'équipe et à la pensée créative, mais pas au travers d'activités anticoncurrentielles. Nous gagnons parce que notre équipe mondiale est en concurrence équitable et honnête pour les affaires. Les employés ne doivent jamais :

- Discuter des prix ou des stratégies avec les concurrents
- Accepter de fixer les prix, de coordonner les offres, d'attribuer des marchés ou d'attribuer des clients

N'oubliez pas qu'il vous est interdit de discuter de sujets anticoncurrentiels avec des concurrents, même dans un cadre informel comme des salons professionnels ou des événements clients. Si vous vous trouvez dans une situation où des informations concurrentielles sont discutées, vous devez vous retirer et signaler immédiatement la conversation au service Juridique.

Les lois sur la concurrence sont complexes et prévoient des sanctions importantes. Contactez le service Juridique ou le service Conformité si vous avez des questions.

Lutte contre la corruption

Ne donnez jamais à personne quoi que ce soit qui pourrait être considéré comme un pot-de-vin. Nous faisons des affaires de manière « juste et équitable ».

Ingersoll Rand s'engage à respecter toutes les lois anti-corruption dans le monde, y compris le Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) aux États-Unis et le Bribery Act au Royaume-Uni. Il est interdit aux employés et aux autres personnes agissant au nom de l'Entreprise d'effectuer ou de promettre des paiements inappropriés à des représentants du gouvernement ou à des entités commerciales privées non gouvernementales. Ingersoll Rand interdit également les paiements de facilitation, c'est-à-dire les petits paiements versés à des employés du gouvernement pour accomplir des actes courants et non discrétionnaires. Ne donnez jamais quelque chose qui a de la valeur directement ou indirectement à un représentant du gouvernement, ou à tout individu, en échange ou dans le but de :

- Obtenir un avantage injuste
- Obtenir ou conserver des affaires
- Influencer les décisions gouvernementales ou commerciales

Les sanctions en cas de non-respect des lois anti-corruption peuvent être sévères. Veuillez contacter le service Juridique ou le service Conformité pour obtenir des conseils supplémentaires.

*Avoir conscience
du code*

*Les Ressources
humaines (RH) mènent
une enquête interne
concernant des
fautes présumées et
interrogent plusieurs
employés susceptibles
de détenir des
informations à ce
sujet. Cheung, l'un des
employés interrogés,
a la preuve que son
ami a été impliqué
dans une mauvaise
conduite, mais il ne
veut pas lui causer
d'ennuis. Cheung
pense que s'il ne révèle
tout simplement pas ce
qu'il sait, il ne mentira
pas. Cependant,
Cheung est tenu de
coopérer à l'enquête
de l'Entreprise, ce
qui signifie qu'il
doit répondre
honnêtement à toutes
les questions et fournir
toute information
potentiellement utile
dont il a connaissance.
La rétention
d'informations au cours
d'une enquête viole
le Code.*

Contrats conclus avec le gouvernement

Lorsque nous travaillons avec des clients gouvernementaux existants ou potentiels, il est essentiel que nous respections les différentes lois, réglementations et procédures qui s'appliquent aux contrats gouvernementaux. Ces règles sont souvent plus strictes et plus complexes que celles qui régissent les relations commerciales avec d'autres clients commerciaux. Si votre travail implique de commercialiser, de vendre, de conclure un contrat ou de travailler sur un projet pour une agence gouvernementale, telle que l'armée ou un entrepreneur gouvernemental, vous êtes censé connaître et respecter les lois et règles qui régissent les relations commerciales avec le gouvernement.

Les violations de ces règles peuvent entraîner des amendes importantes, la perte de futurs contrats gouvernementaux et même des poursuites pénales contre des individus et l'Entreprise.

Embaucher des employés du gouvernement

Ingersoll Rand doit respecter les règles et réglementations qui régissent l'embauche des employés actuels et anciens du gouvernement et des membres de leur famille. Avant d'engager des discussions, même préliminaires, obtenez l'autorisation préalable des services des Ressources Humaines, Juridique ou Conformité. Il est à noter que ces règles s'appliquent aux stages, ainsi qu'aux autres postes.

Loi sur les salaires et le temps de travail

Ingersoll Rand s'engage à respecter toutes les lois et réglementations applicables en matière de salaires et d'heures. Pour garantir que tout le travail effectué pour Ingersoll Rand est correctement rémunéré, tous les employés non exonérés (horaires) doivent enregistrer avec précision leur temps travaillé, comme l'exige la loi ou la politique de leur pays, qu'il soit programmé ou non, en heures supplémentaires ou en temps normal, autorisé ou non autorisé.

Protéger l'environnement

Nous nous soucions de protéger l'environnement pour les générations à venir.

Ingersoll Rand s'engage à minimiser l'impact négatif de nos activités sur l'environnement et à exploiter nos usines et installations conformément à toutes les réglementations environnementales applicables. Tous les employés sont tenus de se conformer aux lois environnementales applicables.

Coopérer avec des enquêtes et des audits d'entreprise

Tous les employés sont censés coopérer pleinement aux enquêtes de l'Entreprise et fournir des informations honnêtes et véridiques. La rétention d'informations ou le défaut de coopération lors d'une enquête (y compris, mais sans s'y limiter, un employé qui ne parvient pas à donner accès à toutes ses communications électroniques professionnelles) viole le Code.

Les employés doivent coopérer pleinement avec les auditeurs internes et externes. Vous ne devez jamais faire quoi que ce soit pour tenter d'induire en erreur, d'influencer frauduleusement ou de manipuler toute personne engagée dans un audit ou un examen de l'Entreprise.



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

4

Nous faisons en sorte que nos clients nouent avec le succès

Nous fabriquons des produits que nous sommes fiers de considérer comme les nôtres.

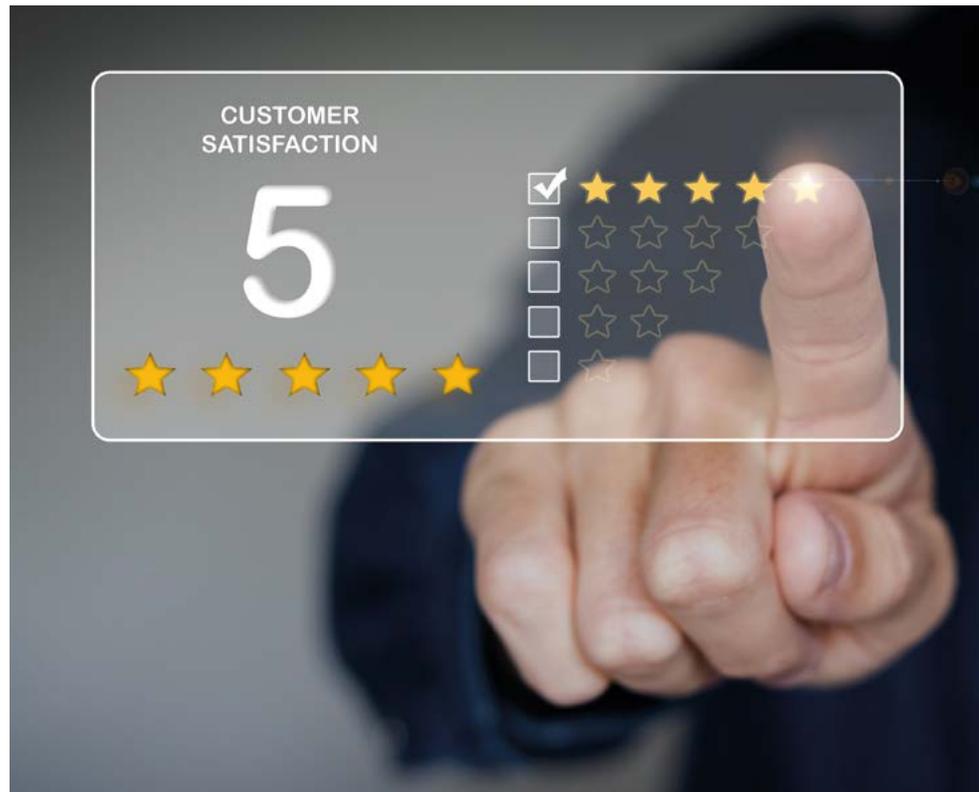
Nos clients s'attendent à ce que nos produits soient parmi les meilleurs du marché et nous savons qu'ils comptent sur nous pour des solutions essentielles, vitales et critiques. Comme nous aspirons à être connectés, à vie, à nos clients, nous assumons la responsabilité qui en découle. Leur satisfaction est essentielle à notre succès et nous souhaitons qu'ils soient ravis des produits et services que nous proposons.

Qualité des produits

Nous nous engageons à fabriquer des produits de haute qualité. Pour nous assurer que nous fournissons des produits sûrs et innovants à nos clients, nous fabriquons nos produits conformément à toutes les lois et réglementations applicables. De plus, nous procédons à des tests approfondis de produits et une assurance qualité. En cas de problème réel ou potentiel de qualité ou de sécurité d'un produit, informez-en immédiatement votre superviseur, le responsable de votre usine, le coordinateur de la sécurité de votre usine ou le service Environnement et sécurité de l'entreprise.

Satisfaction client

Ingersoll Rand fidélise sa clientèle en développant des produits innovants et de haute qualité qui répondent aux besoins de nos clients. Notre objectif est d'être le numéro 1 en matière de satisfaction client sur tous nos produits et marques.





Ingersoll Rand fournit des composants clés pour les équipements utilisés dans les soins aux patients, les laboratoires, la recherche pharmaceutique et la production.

5

*Avoir conscience
du code*

*Johan constate qu'un
équipement de l'usine
est endommagé et
pourrait provoquer
des blessures. Il craint
que la production à
l'usine soit arrêtée
s'il le signale avant
la fin de son quart
de travail.*

*Johan décide
cependant que « la
sécurité passe avant
tout » et signale
donc rapidement la
situation dangereuse
à son directeur et au
responsable de la
sécurité de l'usine.*

Nous travaillons ensemble

Ensemble, nous créons un environnement de travail positif.

Nous sommes une équipe mondiale et nous valorisons une culture ouverte à la diversité des opinions, des origines et des expériences. Nous nous engageons en faveur de l'équité dans la manière dont les gens sont traités et dans les opportunités qui leur sont offertes, en créant un environnement de travail inclusif, sain et respectueux où tous les employés peuvent s'épanouir et contribuer de manière significative.

Lois sur la santé et la sécurité

La sécurité est toujours notre première priorité.

Pour garantir la sécurité de nos environnements de travail, il est important que les employés suivent toutes les procédures de sécurité, notamment les procédures concernant l'utilisation de machines et le levage d'objets lourds.

Nous pouvons prévenir les accidents en pensant d'abord à la sécurité, en suivant les procédures de sécurité établies, en nous conformant aux programmes de sécurité de l'entreprise et en adhérant strictement aux réglementations en matière de sécurité et de santé au travail dans chaque pays dans lequel nous exerçons nos activités. Signalez rapidement toute activité potentiellement dangereuse à votre responsable ou au coordinateur de la sécurité de l'usine. Si vous estimez qu'un problème de sécurité n'est pas traité de manière appropriée par votre direction locale, vous devez contacter le service Environnement et sécurité de l'entreprise.

Traiter chacun d'entre nous avec respect

Nos employés sont notre plus grand atout. Nous respectons les différentes cultures et valorisons les différentes opinions.

Chez Ingersoll Rand, nous nous traitons les uns les autres avec un respect et une dignité inébranlables, et nous apprécions le fait que nous venons tous d'horizons et de cultures différents. Nous pensons que tous les employés, peu importe où ils se trouvent, ont le droit de travailler dans un environnement exempt de discrimination, de harcèlement et d'intimidation. Nous respectons également les différentes pratiques de travail qui existent à travers le monde et sommes sensibles aux cultures et pratiques locales.

Confidentialité

Nous respectons les droits à la vie privée de nos employés.

Afin d'être une véritable équipe mondiale, nous devons respecter la vie privée de chacun. Si vous avez accès aux données à caractère personnel identifiables de nos employés ou aux systèmes qui conservent les données, vous devez vous conformer à toutes les politiques et lois applicables concernant la collecte, l'utilisation et divulgation de données à caractère personnel identifiables.

Vous devez :

- Accéder aux informations personnelles uniquement à des fins commerciales légitimes
- Stocker et éliminer en toute sécurité les informations personnelles
- Signaler rapidement toute violation possible de la vie privée ou tout risque de sécurité au service Juridique ou à d'autres personnes autorisées au sein de l'Entreprise, conformément à la loi locale
- Comprendre et respecter toutes les lois locales relatives à la confidentialité des données



Howden Roots LLC (Roots) est un fournisseur leader de technologies de compression basse pression et sous vide avec une gamme impressionnante de soufflantes volumétriques, de soufflantes à arête et de compresseurs centrifuges, ainsi qu'une expertise dans l'acier vert.

De nombreux pays ont des lois et des directives qui réglementent l'échange de certaines informations personnelles sur les employés au-delà des frontières nationales. Nous respectons les lois sur la confidentialité en vigueur dans les pays dans lesquels nous exerçons nos activités. Si vous êtes impliqué dans un projet qui nécessite que vous transfériez des informations personnelles identifiables en dehors de leur pays d'origine, veuillez contacter le service Juridique, Informatique ou Conformité.

Toutes les données électroniques stockées sur les ordinateurs de l'Entreprise et toutes les communications électroniques liées aux affaires (peu importe où ces communications sont stockées) sont la propriété de l'Entreprise. Les employés ne doivent avoir aucune attente en matière de confidentialité lorsqu'ils utilisent les ordinateurs de l'Entreprise ou d'autres ressources de l'Entreprise.

L'Entreprise peut surveiller ou accéder aux documents présents sur ses systèmes à tout moment dans les limites de la loi. Ingersoll Rand reconnaît que dans certains pays en dehors des États-Unis, les employés disposent de droits limités en matière de confidentialité pour les données à caractère personnel situées sur les ordinateurs des employés de l'Entreprise. Le cas échéant, Ingersoll Rand respecte ces droits concernant ces données.

Diversité et inclusion

Nous nous engageons à favoriser la diversité au sein de notre effectif. Nos pratiques d'embauche interdisent la discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine nationale, le handicap, le statut de citoyenneté, le statut d'ancien combattant ou tout autre facteur couvert par la loi. Nous pensons que la diversité au sein de notre main-d'œuvre est un atout précieux et nous nous efforçons de créer un environnement de travail inclusif dans lequel les différentes idées, perspectives et croyances sont valorisées et encouragées.

Anti-harcèlement

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

Nous cherchons à offrir un environnement de travail sans harcèlement. Le harcèlement peut prendre de nombreuses formes, notamment un comportement verbal, visuel ou physique importun qui crée un environnement de travail intimidant, offensant ou hostile. Nous ne tolérons pas le harcèlement sexuel, les insultes raciales, ethniques, sexistes ou religieuses, ni les commentaires dégradants sur le lieu de travail. Le harcèlement, sexuel ou autre, est déterminé par vos actes et l'impact qu'ils ont sur les autres, quelles que soient vos intentions.

Tolérance zéro pour la violence sur le lieu de travail

Nous ne tolérerons aucun acte ou menace de violence, ni aucun comportement physique ou verbal inapproprié/agressif sur le lieu de travail. Cela inclut les remarques ou commentaires menaçants ou harcelants, les agressions physiques ou les dommages à la propriété d'autrui.



Les clés à chocs pneumatiques et sans fil d'Ingersoll Rand sont très appréciées par les professionnels du monde entier. Elles sont réputées pour leur durabilité et leur profil compact, offrant une fiabilité à toute épreuve et le meilleur rapport poids/puissance du marché.

*Avoir conscience
du code*

*Brad surprend une
vive dispute entre
deux collègues.
Leurs voix s'élèvent
et ils sont agressifs
et conflictuels
l'un envers l'autre.
Brad ne veut pas
s'impliquer de peur
d'être blessé. Brad
décide cependant
de se rendre dans
un endroit sûr et
de contacter les
ressources humaines
et son responsable.
Il sait qu'Ingersoll
Rand a une tolérance
zéro à l'égard de la
violence au travail.*

Pas de drogue ni d'alcool

Les drogues et l'alcool peuvent altérer le jugement et les facultés motrices et exposer les collègues, les clients et d'autres personnes à un risque de préjudice. Il est strictement interdit d'utiliser, de posséder ou d'être sous l'influence de drogues illicites sur la propriété de l'Entreprise ou pendant les heures de travail. Cependant, Ingersoll Rand reconnaît que certains pays en dehors des États-Unis ne nous permettent pas d'interdire la possession d'alcool sur la propriété de l'Entreprise et Ingersoll Rand respectera ces lois et réglementations locales dans la mesure requise.

Activités communautaires et politiques

Nous encourageons nos employés à trouver un équilibre sain entre leur vie professionnelle et leur vie privée et nous les encourageons à s'impliquer dans leur communauté. Cependant, les employés ne doivent jamais imposer leurs convictions religieuses ou politiques personnelles aux autres.

Les activités politiques doivent être menées pendant son temps libre en dehors du travail. Les employés ne doivent pas promouvoir des candidats ni distribuer du matériel politique sur la propriété de l'Entreprise. Aucun employé n'est autorisé à faire des contributions politiques au nom de l'Entreprise sans l'approbation expresse du service Juridique.





Le Quantima est un compresseur d'air révolutionnaire à deux étages à entraînement direct utilisé dans les applications automobiles et de boissons qui complète les objectifs d'économie d'énergie de nos clients

6

Nous réfléchissons de manière créative

Nous protégeons la propriété intellectuelle de notre Entreprise.

Nous sommes fiers de notre pensée créative et de la conception de produits innovants et critiques pour nos clients. Nous devons nous assurer que nous travaillons tous ensemble pour protéger ces idées et innovations, ainsi que les autres actifs de l'Entreprise.

Informations confidentielles

Ne partagez pas les idées, les conceptions et la R&D de l'Entreprise avec quiconque extérieur à l'Entreprise, sauf si vous y êtes clairement autorisé.

Les informations confidentielles sont des informations qui ne sont pas accessibles au public, dont la divulgation est limitée au sein de l'Entreprise ou qui sont désignées comme confidentielles par l'Entreprise. Parfois, vous pouvez avoir accès aux informations confidentielles de l'Entreprise ou aux informations confidentielles d'un partenaire commercial. Les informations confidentielles comprennent toutes les informations non publiques qui pourraient être utiles aux concurrents ou préjudiciables à l'Entreprise ou à ses clients, si elles sont divulguées, y compris les secrets commerciaux, les informations non publiques importantes, les plans d'affaires, les prix, les inventions, les conceptions et les nouveaux produits.

Des mesures de base doivent être prises pour protéger toutes les informations confidentielles, notamment :

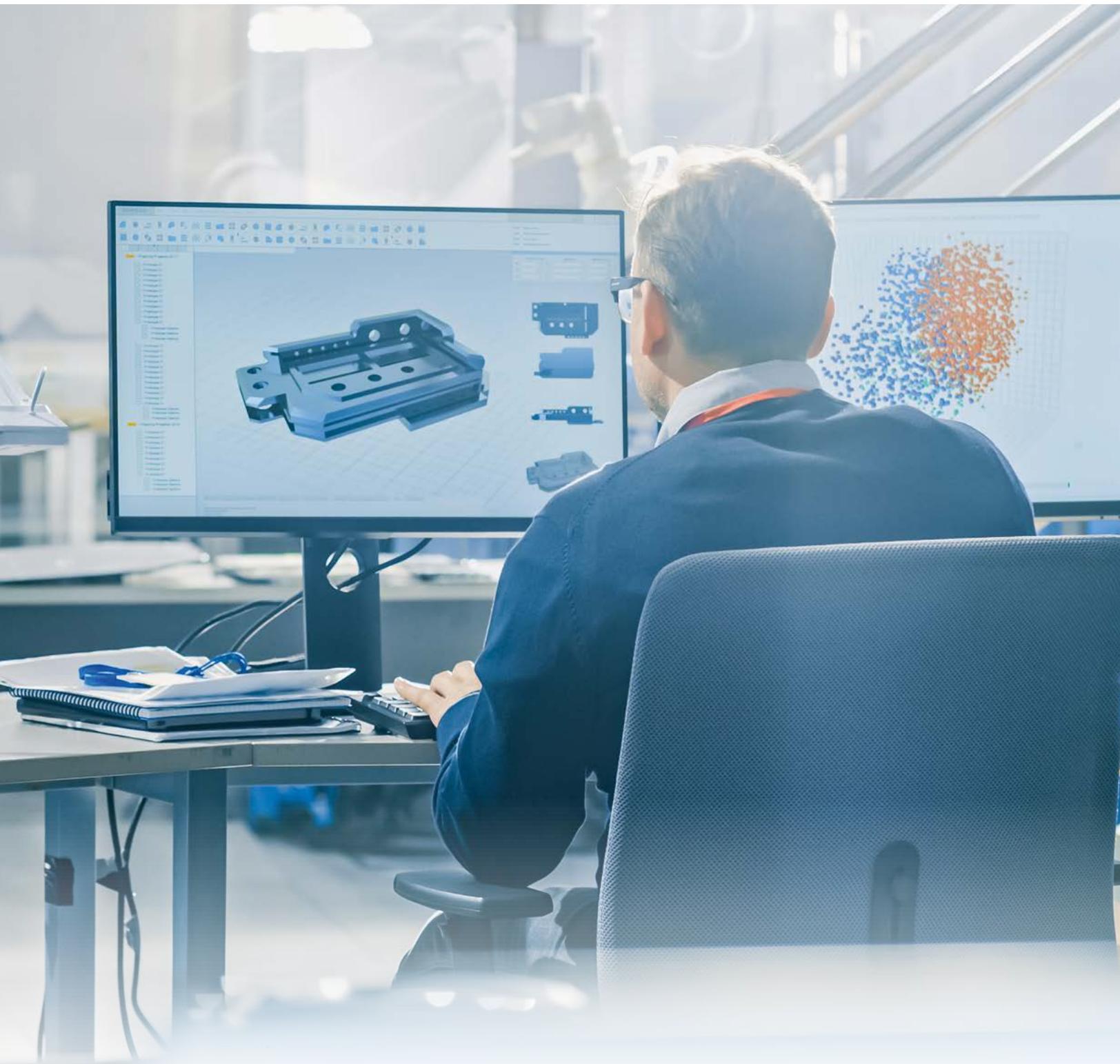
- Marquer clairement les informations comme « confidentielles » afin que les autres sachent que les informations doivent être protégées
- Divulguer des informations confidentielles uniquement à ceux qui ont un « besoin légitime de savoir »
- Utiliser des informations confidentielles uniquement pour l'usage auquel elles sont destinées
- Retirer les documents confidentiels de la zone de travail uniquement lorsque cela est absolument nécessaire
- Éliminer des informations confidentielles de manière à préserver leur confidentialité (par exemple, déchiquetage)
- Prendre des précautions pour discuter d'informations confidentielles dans des espaces privés afin d'éviter que quiconque n'entende la conversation (rappelez-vous que les ascenseurs et les salles de repos ne sont pas des espaces privés)

Délit d'initié

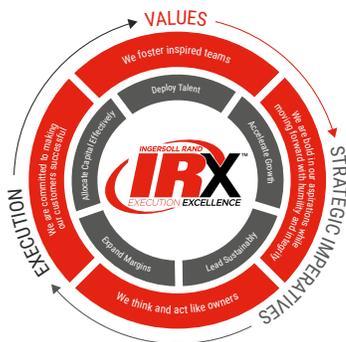
En tant qu'employé, vous pouvez également avoir connaissance d'« informations importantes non publiques » concernant Ingersoll Rand ou une autre entreprise. Les informations non publiques importantes sont des informations qui pourraient inciter un investisseur raisonnable à acheter ou à vendre des actions d'une société sur la base de ces informations. Il est strictement interdit aux employés d'acheter ou de vendre des actions d'une entreprise s'ils sont en possession d'informations importantes non publiques sur l'entreprise. Il est également strictement interdit aux employés de divulguer des informations importantes non publiques sur une entreprise à un parent, un collègue, un ami ou toute autre personne, afin de permettre à cette personne d'acheter ou de vendre des actions de l'entreprise sur la base de ces informations.

*Avoir conscience
du code*

*Ralf prend
l'ascenseur
avec Emmanuel
et plusieurs
autres collègues
lorsqu'Emmanuel lui
pose une question
sur certaines
informations
confidentielles liées
à un client. Ralf dit à
Emmanuel de venir
à son bureau pour
avoir la conversation,
car il sait qu'ils
ne devraient
pas discuter de
l'information dans un
lieu public.*



Robuschi Srl, située à Parme, en Italie, conçoit et fabrique des compresseurs, des soufflantes et des pompes pour des applications allant du traitement de l'eau à l'industrie sucrière



Excellence d'exécution d'Ingersoll Rand (IRX)TM est notre moteur d'exécution basé sur des processus simples qui favorisent une culture de haute performance tout en inculquant nos valeurs et en permettant l'exécution de nos domaines stratégiques au sein d'équipes de travail autodirigées

Avoir conscience du code

Klaus reçoit un e-mail d'un ami contenant des blagues à connotation sexuelle. Klaus sait qu'il n'est jamais acceptable d'utiliser les actifs de l'Entreprise pour envoyer du matériel inapproprié sur Internet, c'est pourquoi il supprime l'e-mail et ne le transmet à personne.

Propriété intellectuelle

Ne distribuez ou ne publiez jamais notre propriété intellectuelle sans autorisation appropriée.

Notre propriété intellectuelle est un atout inestimable pour l'Entreprise et nous devons la protéger vigoureusement. La propriété intellectuelle comprend nos marques, droits d'auteur, inventions, brevets, secrets commerciaux et processus, y compris, sans s'y limiter, les processus et travaux standards qui composent notre moteur d'exécution Ingersoll Rand Execution Excellence (IRX)TM. Aucun tiers ne devrait être en mesure d'utiliser nos marques ou autres propriétés intellectuelles sans autorisation appropriée et sans accord de licence approuvé par le service Juridique.

Notre propriété intellectuelle inclut également le produit du travail de nos employés. En tant qu'employé, le travail que vous effectuez et les choses que vous créez dans le cadre de vos fonctions, ou en utilisant le temps, les ressources ou les informations de l'Entreprise, appartiennent à Ingersoll Rand et ne doivent être utilisés que dans le but de mener les activités de l'Entreprise. Cela inclut les documents, plans, analyses et projections, inventions, idées, programmes logiciels, améliorations, illustrations, processus, conceptions ou tout autre travail que vous aidez à créer ou que vous écrivez en relation avec votre travail pour l'Entreprise. Si vous quittez l'Entreprise, tous les biens de l'Entreprise doivent rester ou être restitués à l'Entreprise et vous ne serez pas autorisé à en conserver des copies, sauf accord ou stipulation expresse contraire.

Courriers électroniques, Internet, réseaux sociaux et systèmes d'informations

Les systèmes de technologies de l'information de l'Entreprise constituent un élément clé de notre activité et ne doivent être utilisés qu'à des fins commerciales. L'Entreprise reconnaît que, de temps à autre, les employés peuvent avoir besoin d'utiliser l'équipement et/ou les communications de l'Entreprise pour un usage personnel limité. Une telle utilisation est autorisée dans les circonstances suivantes :

- Sa durée est limitée
- N'interfère pas avec les responsabilités professionnelles de l'employé
- Ne contient pas de matériel calomnieux, diffamatoire, offensant, raciste, pornographique ou obscène
- Ne donne pas une mauvaise image de l'Entreprise, n'a pas d'impact négatif sur la réputation de l'Entreprise ou n'expose pas l'Entreprise à des poursuites

Dans les pays où cela est autorisé par la loi, Ingersoll Rand se réserve le droit de surveiller les e-mails, les messages texte, la messagerie vocale, l'activité des réseaux sociaux et l'utilisation d'Internet d'un employé.

Les salons de discussion, les forums de discussion et les sites Web similaires sont des forums publics sur lesquels il est inapproprié de révéler des informations confidentielles de l'Entreprise, des données à caractère personnel ou client, des secrets commerciaux ou tout autre matériel non autorisé. Si vous êtes amené à utiliser ces forums pour des raisons professionnelles, contactez au préalable votre direction locale ou le service Juridique ou Conformité pour approbation.

Les logiciels, y compris les logiciels gratuits, les partagiels, les logiciels de démonstration ou d'évaluation, ne doivent pas être téléchargés ou installés sur l'ordinateur d'un employé à moins qu'ils n'aient été approuvés et installés par le service Informatique.



Un employé d'Ingersoll Rand inspecte minutieusement une pompe pour s'assurer que nous dépassons les attentes des clients

*Avoir conscience
du code*

*Donzelle reçoit
un avis de mise
en attente légale
lié à un projet sur
lequel il a travaillé.*

*La conservation
légale lui ordonne de
conserver tous les
documents, dossiers
et e-mails liés au
projet. Donzelle
est préoccupé
par un e-mail qu'il
se souvient avoir
envoyé dans lequel
il déclarait que son
patron agissait de
manière contraire à
l'éthique sur le projet.
Il ne ressent plus cela
et il sait que seuls
lui et le destinataire
de l'e-mail sont au
courant de l'e-mail.*

*Donzelle pense
supprimer l'e-
mail pour que ses
commentaires
négatifs sur son
patron ne soient pas
révélés. Cependant,
Donzelle se rend
compte qu'une fois
qu'un avis légal est
émis, il ne peut pas
modifier, altérer
ou supprimer
les documents
identifiés dans l'avis
à conserver, aussi
embarrassants ou
mensongers qu'ils
puissent être.*

Rétention de documents d'entreprise

Ne modifiez, n'effacez ou ne cachez jamais les dossiers de l'Entreprise qui doivent être conservés pour des raisons légales.

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

De temps à autre, vous pourriez être informé de la nécessité de conserver certains dossiers en lien avec une question juridique. C'est ce qu'on appelle une « retenue légale ». Vous êtes tenu de vous conformer à la demande et il vous est strictement interdit de modifier, supprimer, effacer, jeter ou détruire de toute autre manière tout enregistrement qui doit être conservé.



7

Nous prenons des mesures

Nous défendons le Code

Nous pensons et agissons comme des propriétaires, et nous prenons des mesures. Tout le monde est censé suivre les directives énoncées dans notre Code.

Tous les employés ne sont pas seulement censés suivre le Code, mais également montrer l'exemple.

Chacun est tenu de promouvoir le respect et la confiance sur le lieu de travail.

Si vous supervisez des employés, vous devez non seulement suivre le Code, mais également vous assurer que les employés que vous supervisez comprennent et respectent notre Code. De plus, les dirigeants des usines doivent veiller à ce que notre Code soit suivi par tous les employés travaillant dans leurs usines. Les superviseurs sont également tenus de veiller à ce que la formation sur la conformité soit correctement distribuée et suivie par les employés qui relèvent d'eux.

Nous devons tous travailler ensemble pour favoriser un environnement dans lequel les employés se sentent à l'aise pour poser des questions et faire part de leurs préoccupations. Si vous avez connaissance ou soupçonnez une mauvaise conduite, vous êtes censé soit régler la situation, soit la signaler à la personne appropriée afin que le problème puisse être résolu de manière adéquate.

Signaler une préoccupation

Si vous constatez quelque chose, exprimez-vous.

Lorsque vous travaillez chez Ingersoll Rand, vous pouvez être confronté à un dilemme éthique ou constater quelque chose sur le lieu de travail qui vous inquiète. Dans ces cas, nous vous recommandons de contacter votre responsable. Si cela vous met mal à l'aise, vous pouvez contacter un autre responsable, le responsable de votre usine, les ressources humaines ou le service Juridique ou Conformité.

En outre, vous pouvez, à votre seule discrétion, signaler au Comité d'audit, au Directeur juridique ou au responsable de l'audit interne : (1) toute question douteuse en matière de comptabilité, de contrôle comptable interne ou d'audit ; (2) le non-respect possible des exigences légales et réglementaires applicables ou du présent Code ; ou (3) des représailles présumées contre des employés et d'autres personnes qui font des signalements de bonne foi.

Vous pouvez signaler un tel problème :

- a) par écrit à Ingersoll Rand, à l'attention de : Président du Comité d'audit ou Directeur juridique ou Audit interne, 525 Harbour Place Dr., Davidson, Caroline du Nord 28036 ;
- b) en appelant le(s) numéro(s) d'assistance téléphonique national de l'Entreprise fourni(s) dans le présent Code ;
- c) en accédant au site Internet du prestataire de services d'assistance téléphonique indépendant de l'Entreprise à l'adresse www.irethicsreports.com

Tout autre non-employé ou partie externe intéressé peut également signaler au Comité d'audit, au Directeur juridique ou à l'Audit interne toute question décrite ci-dessus.

*Avoir conscience
du code*

Sunny surprend une conversation qui lui fait croire qu'un de ses collègues a peut-être utilisé des informations confidentielles pour se livrer à un délit d'initié. Puisque Sunny ne dispose d'aucune preuve concrète de la violation, elle ne sait pas si elle doit la signaler. Après réflexion, Sunny sait que le Code l'oblige à faire part de ses préoccupations pour permettre à la direction de procéder à un examen approprié afin de déterminer si la préoccupation est fondée.

Un rapport doit être factuel plutôt que spéculatif ou concluant et doit contenir autant d'informations spécifiques que possible pour permettre une évaluation appropriée. En outre, tous les rapports doivent contenir suffisamment d'informations corroborantes pour étayer l'ouverture d'une enquête, y compris, par exemple, les noms des personnes soupçonnées de violations, les faits pertinents relatifs aux violations, la manière dont le plaignant a pris connaissance des violations et, si elle est connue, une estimation du préjudice potentiel pour l'Entreprise.

La ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique et le site Internet sont gérés par un prestataire extérieur et indépendant et permettent à tout employé de l'Entreprise de déposer un signalement de manière anonyme et confidentielle.

Ingersoll Rand enquêtera sur tous les rapports conformément à ses procédures internes. Sur demande, l'identité de tout employé signalant une violation présumée du Code restera confidentielle, sauf dans les cas où l'Entreprise est tenue par la loi de divulguer l'identité de l'employé, ou si l'Entreprise détermine que la divulgation est nécessaire pour mener une enquête approfondie et résoudre le problème.

Administration

Conseil d'administration. Le Conseil d'administration de l'Entreprise, par l'intermédiaire du Comité d'audit, veillera à ce que ce Code soit correctement administré. Le Comité d'audit est responsable de l'examen périodique de ce Code et recommandera au Conseil d'administration pour approbation les clarifications ou les modifications nécessaires à ce Code.

Cadres et responsables. Tous les cadres et responsables sont tenus de passer en revue ce code avec leurs employés. Les cadres et les responsables sont également tenus de l'examen diligent des pratiques et des procédures en place pour garantir la conformité à ce Code.

Absence de représailles

Ingersoll Rand applique une politique stricte de non-représailles. Quiconque exerce des représailles contre quelqu'un pour avoir signalé une préoccupation ou aidé à enquêter sur une préoccupation s'expose à des mesures disciplinaires. Si vous estimez avoir fait l'objet de représailles pour avoir signalé une préoccupation, veuillez contacter notre ligne d'assistance téléphonique mondiale en matière d'éthique ou le service Juridique ou Conformité.

Conséquences de la violation du Code

Lisez et vivez le Code. Vous serez déclaré responsable.

Vous devez lire le Code et remplir des certifications périodiques affirmant que vous vous conformerez au Code et aux politiques de l'Entreprise. Le Code n'a pas pour but de réduire ou de limiter les autres obligations que les employés peuvent avoir envers l'Entreprise. Les directeurs doivent également se référer aux Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise pour connaître les politiques supplémentaires qui régissent spécifiquement la conduite des directeurs et, dans le cas des directeurs non salariés, le respect de ce Code est soumis aux dispositions de la charte, des statuts et de tout accord d'actionnaires avec Ingersoll Rand.



L'assurance qualité d'Ingersoll Rand utilise les dernières technologies pour tester les outils utilisés pour fabriquer nos rotors Sutorbilt Legend.

Les employés qui ne se conforment pas (que ce soit dans la lettre ou dans l'esprit) au Code peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, y compris le licenciement. Voici des exemples de conduites pouvant entraîner des mesures disciplinaires :

- Actions qui enfreignent toute politique de l'Entreprise ;
- Demander à d'autres d'enfreindre une politique de l'Entreprise ;
- Manquement à divulguer rapidement une violation connue ou présumée d'une politique de l'Entreprise ;
- Manquement à coopérer aux enquêtes de l'Entreprise sur d'éventuelles violations de toute politique de l'Entreprise ;
- Représailles contre d'autres employés pour avoir signalé de bonne foi un problème d'intégrité ; et
- Manquement à démontrer le leadership et la diligence nécessaires pour assurer le respect des politiques de l'Entreprise et des lois applicables.

Il est important de comprendre qu'une violation de ce Code et de certaines politiques de l'Entreprise peut exposer l'Entreprise et vous-même à une responsabilité civile et à des dommages-intérêts, à des sanctions réglementaires et/ou à des poursuites pénales.

Dérogations au code

Les dérogations au code sont rares mais peuvent être accordées si les circonstances le justifient. Si vous estimez qu'une dérogation au Code devrait être envisagée, veuillez contacter le service Juridique.

Toute dérogation à toute disposition de ce Code pour les cadres exécutifs ou directeurs de l'Entreprise doit être approuvée par le Conseil d'administration de l'Entreprise et sera rapidement divulguée comme l'exigent les lois sur les marchés financiers applicables et/ou les règles boursières.

Politiques et procédures de l'Entreprise

Le Code doit être lu conjointement avec les politiques et procédures de l'Entreprise et les manuels des employés applicables dans divers pays du monde. Le Code ne fait pas référence à toutes les politiques et procédures de l'Entreprise. Des politiques supplémentaires peuvent figurer dans la bibliothèque de politiques de l'Entreprise sur l'intranet de l'Entreprise, ainsi que dans les manuels de l'Entreprise publiés dans certaines régions du monde. L'Entreprise peut mettre à jour ce Code et l'une de ses politiques de temps à autre, à sa discrétion. Vous devez connaître et comprendre la loi, ainsi que toutes les politiques et procédures en vigueur applicables et liées à votre travail.

Le Code n'est pas un contrat de travail et la publication du Code ne confère aucun droit à aucun employé.

Ce Code n'empêche aucun employé actuel ou ancien de communiquer, de coopérer ou de déposer une plainte auprès d'une agence ou entité gouvernementale fédérale, étatique ou locale des États-Unis concernant d'éventuelles violations de toute loi ou réglementation, ou de divulguer de toute autre manière à toute agence ou entité gouvernementale protégée par les dispositions de dénonciation d'une telle loi ou réglementation si (1) ces communications et divulgations sont conformes à la loi applicable et (2) les informations faisant l'objet d'une telle divulgation n'ont pas été obtenues par l'employé actuel ou ancien par le biais d'une communication soumise au secret professionnel de l'avocat. Cela est vrai indépendamment de tout autre accord de confidentialité ou de non-divulgence applicable aux employés actuels ou anciens, et tout accord de ce type qui est en conflit avec ce qui précède est réputé modifié par l'Entreprise pour être conforme à ce qui précède.



Contacts clés

Service Juridique

Directeur juridique
525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036

Conformité mondiale, réglementation et commerce international

Directeur, Conformité mondiale
525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036

Environnemental, Social et Gouvernance

Vice-président, Développement durable
525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036

Contrôle et audit

Vice-président et contrôleur corporatif
525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036

Ressources humaines

Vice-président, Ressources humaines
525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036

Service Communications

Vice-président, communications mondiales
525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036

Politiques de l'entreprise

Pour une liste complète des politiques d'Ingersoll Rand, visitez l'intranet de l'Entreprise, **IRnow**

Numéros de la ligne d'assistance téléphonique

**Ligne d'assistance
téléphonique mondiale
en matière d'éthique**
www.irethicsreports.com

Argentine
0-800-555-4288
(Telecom)
0-800-222-1288
(Telefonica)
À l'invite
844-439-4693

Australie
800-875-313

Autriche
0-800-200-288
À l'invite
844-439-4693

Bahreïn
800-00-001 (fixe)
800-000-05 (cellulaire)
À l'invite
844-439-4693

Belgique
0-800-100-10
À l'invite
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'invite
844-439-4693

Chine
4008427065

Colombie
01-800-911-0011
À l'invite
844-439-4693

République tchèque
800-144-301

Danemark
800-100-10
À l'invite
844-439-4693

Égypte
02-2510-0200 (cellulaire)
2510-0200 (Le Caire)
À l'invite
844-439-4693

Finlande
0800-9-12740

France
0800-90-4105

Allemagne
0-800-225-5288
À l'invite
844-439-4693

Grèce
00-800-1311
À l'invite
844-439-4693

Hongrie
06-800-011-11
À l'invite
844-787-0214

Hong Kong
800-93-2266 ou
800-96-1111
À l'invite
844-439-4693

Inde
000-117
À l'invite
844-439-4693

Indonésie
001-801-10
À l'invite
844-439-4693

Irlande
1-800-550-000
00-800-222-55288 (UIFN)
À l'invite
844-439-4693

Italie
800-794395

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

Jordanie
1-880-0000
À l'invite
844-439-4693

Malaisie

1-800-80-0011
À l'invite
844-439-4693

Mexique

800-681-6934

Pays-Bas

8000201780

Nouvelle-Zélande

000-911
À l'invite
844-439-4693

Norvège

800-190-11
À l'invite
844-439-4693

Panama

800-2288
À l'invite
844-439-4693

Pérou

0-800-50-000
À l'invite
844-439-4693

Philippines

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

Pologne

0-0-800-111-1111
À l'invite
844-439-4693

Roumanie

0808-03-4288
À l'invite
844-439-4693

Russie

363-2400
À l'invite
844-439-4693

Arabie saoudite

800-850-0695

Serbie

800190998

Singapour

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

Slovaquie

0-800-000-101
À l'invite
844-439-4693

Slovénie

080-688837

Afrique du Sud

800205140

Corée du Sud

00-309-11 (Dacom)
00-369-11 (ONSE)
00-729-11 (Telecom)
À l'invite
844-439-4693

Espagne

900-99-0011
À l'invite
844-439-4693

Suède

020-799-111
À l'invite
844-439-4693

Suisse

0-800-890011
À l'invite
844-439-4693

Taiwan

00-801-102-880
À l'invite
844-439-4693

Thaïlande

1-800-0001-33
À l'invite
844-439-4693

Turquie

0811-288-0001
À l'invite
844-439-4693

Ukraine

0-800-502-886
À l'invite
844-439-4693

Émirats Arabes Unis

8000-021
À l'invite
844-439-4693

Royaume-Uni

0808-234-3663

États-Unis

844-439-4693

Vietnam

1-201-0288
1-228-0288
À l'invite
844-439-4693



Siège social mondial **d'Ingersoll Rand**

525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036
irco.com