



Ingersoll Rand

Código De Conduta



Os compressores da Ingersoll Rand operam ferramentas pneumáticas e outros equipamentos em centros de serviços automotivos.

Conteúdo

1	Mensagem do CEO4	5	Nós trabalhamos juntos 22
	Nosso propósito e valores 5		- Leis de saúde e segurança
2	Nós fazemos a coisa certa6		- Tratar uns aos outros com respeito
	- Apresentando o código		- Privacidade
	- Negociações comerciais éticas		- Diversidade e inclusão
	- Como selecionar terceiros e fornecedores		- Prevenção de assédio
	- Conflitos de interesse		- Tolerância zero à violência no local de trabalho
	- Oportunidades corporativas		- Livre de drogas e álcool
	- Fraude		- Comunidade e atividades políticas
	- Entretenimento e refeições de negócios	6	Nós pensamos de modo criativo 28
	- Brindes		- Informações confidenciais
	- Lavagem de dinheiro		- Uso indevido de informação confidencial
	- Registros comerciais e divulgações públicas precisos e completos		- Propriedade intelectual
	- Como proteger o dinheiro da empresa		- E-mail, Internet, redes sociais e sistemas de informação
	- Roubo ou uso indevido de propriedades da empresa		- Retenção de registros da empresa
	- Consultas do governo, jurídicas e da mídia	7	Nós agimos 34
3	Nós cumprimos a lei 16		- Como relatar uma preocupação
	- Conformidade com leis, regras e regulamentos		- Administração
	- Regulamentos comerciais internacionais		- Não retaliação
	- Concorrência justa		- Consequências da violação do código
	- Combate a suborno e corrupção		- Avisos legais do código
	- Fazer negócios com o governo		- Políticas e Procedimentos da Empresa
	- Contratar funcionários do governo	8	Contatos principais 38
	- Regras de remuneração e horas		
	- Proteger o meio ambiente	9	Números da linha direta40
	- Cooperar com investigações e auditorias da empresa		
4	Nós promovemos o sucesso dos clientes20		
	- Qualidade dos produtos		
	- Satisfação do cliente		

1



Uma mensagem de Vicente Reynal

Nosso propósito – **Conte conosco para ajudá-lo a tornar a vida melhor** — nos complete a agir com integridade e transparência para conquistar e proteger a confiança de nossos funcionários, clientes, fornecedores, acionistas e comunidades.

Este Código de Conduta serve como nossa bússola, fornecendo uma estrutura abrangente que incentiva a conduta ética em todos os aspectos do nosso trabalho. Ele descreve as expectativas que temos para nós mesmos e uns

para os outros, garantindo que atendemos e superamos os mais altos padrões morais e conduzimos os negócios cumprindo todas as leis aplicáveis.

O Código de Conduta abrange os valores que prezamos, enfatizando honestidade, transparência e responsabilidade como pilares de nossas operações. Com esse Código de Conduta, pretendemos reforçar a nossa dedicação à justiça, confiança e práticas empresariais responsáveis.

À medida que continuamos a crescer e a evoluir como empresa, é essencial defendermos os valores que nos definem e seguirmos os princípios orientadores inclusos no Código de Conduta:

- Nós fazemos a coisa certa
- Nós cumprimos a lei
- Nós promovemos o sucesso dos clientes
- Nós trabalhamos juntos
- Nós pensamos de modo criativo
- Nós agimos

Reserve um tempo para ler e compreender nosso Código, consultando-o sempre que necessário. Lembre: embora o Código forneça uma estrutura clara e direta para a operação, ele não pode abordar todas as situações. Quando surgirem casos não cobertos, pense e aja como os responsáveis que somos, superando os desafios para alcançar o resultado certo sem fazer concessões.

Igualmente significativo é o nosso dever compartilhado de denunciar todas as potenciais violações do Código, das políticas da empresa ou da lei. Confio que você se manifeste quando testemunhar um comportamento questionável. Caso tenha dúvidas, peça orientação. No final do Código, há uma lista de contatos para ajudá-lo a contatar o departamento certo para qualquer consulta. Quero enfatizar que a Ingersoll Rand tem uma política rigorosa contra qualquer forma de retaliação por levantar preocupações sobre possíveis violações. Se você acha que sofreu ou está sofrendo retaliação, entre em contato imediatamente com nossa Linha Direta de Ética Global ou com o Departamento Jurídico.

Obrigado por sua dedicação e compromisso contínuos com nossa visão compartilhada. Estou confiante de que, juntos, vamos continuar mostrando às partes interessadas que somos um parceiro de negócios honesto, confiável e orientado para o desempenho e a manter uma cultura que promove a integridade, a excelência e o crescimento sustentável.

Atenciosamente,
Vicente Reynal

Presidente e CEO

Conte conosco

Para ajudá-lo a tornar a vida melhor

Há 160 anos, acordamos todos os dias com a missão de ajudar a melhorar a vida. Somos movidos por um espírito empreendedor e uma mentalidade de propriedade, inspirando-nos a nos preocupar profundamente com nossos vizinhos e planeta compartilhado. Somos inclinados a agir, assumir responsabilidades e nos restabelecer rapidamente diante de obstáculos.

Estamos comprometidos a promover o sucesso dos nossos clientes

Temos orgulho da inovação, e nosso objetivo é operar de maneira clara e direta. Aspiramos estar conectados para o resto da vida com nossos clientes e assumimos a responsabilidade que vem com isso. Sabemos que eles contam conosco para solucionar problemas essenciais, vitais e críticos.

Somos ousados em nossas aspirações enquanto avançamos com humildade e integridade

Temos confiança para enfrentar os problemas mais difíceis, mas estamos enraizados em um genuíno senso de humildade. Nós nos esforçamos para ganhar confiança todos os dias sendo honestos em nossas negociações e agindo com integridade, independentemente de quão difícil seja o desafio. Falamos com franqueza, reconhecemos nossos erros e sempre nos esforçamos para ser melhores amanhã.

Promovemos equipes inspiradas

We nurture and celebrate a culture that embraces diverse points of views, backgrounds, and experiences. We are committed to equity in how people are treated and the opportunities available to them. And we know that a workplace which cultivates a sense of inclusion, belonging, and respect will develop the most talented and capable employees.



Conte conosco

Para ajudá-lo a tornar a vida melhor

2

Nós fazemos a coisa certa

Nós nos esforçamos para ganhar confiança todos os dias sendo honestos em nossas negociações e agindo com integridade, não importa a dificuldade do desafio enfrentado. Acreditamos que agir com integridade não é apenas a forma correta de fazer negócios; é a única maneira de fazer negócios.

Apresentando o código

Integridade, honestidade e bom senso são fundamentais para a reputação e o sucesso da Ingersoll Rand e suas subsidiárias (coletivamente, “Ingersoll Rand” ou a “Empresa”). Este Código de Conduta (este “Código”) foi elaborado para garantir que todos os diretores, executivos (incluindo o diretor geral, o diretor executivo financeiro, o diretor executivo de contabilidade ou o controlador e pessoas que desempenhem funções semelhantes) e funcionários da Empresa (coletivamente, “funcionários”) não apenas se comportem de acordo com a lei sempre, mas também mantenham os mais altos padrões éticos em todos os aspectos de suas negociações comerciais e procurem evitar até mesmo a aparência de comportamento impróprio.



Os compressores da Ingersoll Rand abastecem com ar respirável tanques usados por equipes de resgate e mergulhadores.

Código consciente

No processo de contratação de um novo agente de vendas, Ling segue a Política de Conformidade de Combate à Corrupção da Empresa. Durante esse processo, o potencial novo agente de vendas solicita que os pagamentos sejam feitos em uma conta em nome de alguém que não é o agente. Ling sabe que isso é um “sinal de alerta” que precisa ser levado ao conhecimento do Departamento de Conformidade para que uma devida diligência aprimorada possa ser realizada para determinar se o agente de vendas é um terceiro respeitável e qualificado com quem Ling deve fazer negócios.

Não fazer isso pode resultar em medidas disciplinares para os funcionários que violaram o Código, até, e incluindo, demissão.

O Código serve como um guia para os funcionários quando confrontados com questões legais ou éticas, e é responsabilidade dos funcionários ler com atenção e compreender o Código. Porém, o Código não é exaustivo, e não esperamos que ele responda a todas as perguntas possíveis que possam surgir durante a condução dos negócios. A Empresa espera que os funcionários usem sempre seu próprio julgamento razoável para seguir os elevados padrões éticos com os quais a Empresa está comprometida. Se você estiver preocupado com uma situação ética ou não tiver certeza se uma conduta específica atende aos padrões de conduta da Empresa, você é responsável por fazer aos supervisores ou gerentes e, quando apropriado, ao Conselho Geral da Empresa, qualquer pergunta que considere necessária para entender as expectativas da Empresa em relação a você.

Negociações comerciais éticas

Os funcionários devem ser honestos nas suas negociações em nome da Ingersoll Rand. Você nunca deve tirar vantagem injusta de alguém por meio de manipulação, ocultação, abuso de informações confidenciais, falsificação, deturpação de fatos materiais, solicitar pagamentos ou benefícios indevidos ou outras práticas comerciais desleais intencionais. Em todas as interações e comunicações com clientes, concorrentes, fornecedores, agências governamentais ou outros, dentro ou fora da Empresa, os funcionários devem ser honestos e diretos.

Como selecionar terceiros e fornecedores

Selecionamos agentes e fornecedores terceirizados com base no mérito, na qualidade do serviço e na reputação. Exigimos que nossos agentes e fornecedores terceirizados sigam os mesmos altos padrões de integridade que nós mesmos seguimos.

Ao selecionar e contratar terceiros e fornecedores, você deve seguir os processos de licitação, negociação e contratação aplicáveis; realizar a devida diligência apropriada para determinar se são respeitáveis e estão qualificados; e evitar quaisquer conflitos de interesse.

Além disso, antes de iniciar um relacionamento do tipo agência com terceiros (por exemplo, agente de vendas, representante de vendas, revendedor, distribuidor etc.), você deve seguir o Processo de Due Diligence do Parceiro de Transação da Empresa. Esse processo exige que você conclua uma avaliação de devida diligência do parceiro de transação e siga determinadas etapas para verificar a reputação do terceiro e, assim, minimizar o risco de suborno ou corrupção. Se você tiver alguma dúvida sobre esta política ou processo, entre em contato com o Departamento de Conformidade.

Espera-se que todos os fornecedores cumpram o Código de Conduta do Fornecedor da Empresa e sigam os princípios da Empresa de fornecimento global responsável.



Vários produtos da Ingersoll Rand são utilizados na indústria de papel, desde a transformação de celulose em papel até a impressão de jornais e revistas.

Código consciente

A equipe de Rohini está trabalhando em um projeto com prazo apertado. No último minuto, a equipe percebe que precisa imprimir um conjunto extra de folhetos ou perderá o prazo. O marido de Rohini é dono de uma gráfica, mas antes de lhe pedirem para imprimir os folhetos, consultam o Departamento de Conformidade porque percebem que a situação cria a aparência de um conflito, e um potencial conflito deve ser divulgado. Uma análise independente realizada pelo departamento de Conformidade protege todos os envolvidos, caso a situação venha a ser questionada.

Conflitos de interesse

Sempre coloque o melhor interesse da Ingersoll Rand em primeiro lugar.

Os funcionários devem agir no melhor interesse da Ingersoll Rand em todas as decisões que tomarem. Um conflito pode surgir quando um funcionário é influenciado, ou parece ser influenciado, por considerações de ganho pessoal ou benefício para si ou para um membro da família de maneira que entre em conflito com a obrigação do funcionário para com a Empresa. É essencial evitar até mesmo a aparência de conflito entre o interesse pessoal de um funcionário e o interesse da Ingersoll Rand.

Embora não seja possível descrever todas as circunstâncias em que pode surgir um conflito de interesses, alguns potenciais conflitos de interesses incluem:

- Você ou um de seus familiares imediatos ser funcionário, proprietário, diretor ou investidor financeiro em uma empresa que concorra com a Ingersoll Rand
- Você ou um de seus familiares imediatos ser funcionário, proprietário, diretor ou investidor financeiro em uma empresa que realiza transações com a Ingersoll Rand
- Ser o gerente de contratação para um cargo para o qual um familiar está sendo considerado
- Estar em uma relação de subordinação direta com um colega de trabalho com quem você tem um relacionamento romântico
- Trabalhar para uma empresa como consultor, no seu tempo livre, que concorre com a Ingersoll Rand
- Trabalhar para uma empresa como consultor, em seu tempo livre, que contrata a Ingersoll Rand
- Conceder um contrato ou fazer negócios com uma empresa de propriedade de um familiar
- Fazer um empréstimo ou garantir as obrigações de funcionários ou de seus familiares imediatos.

Conflitos de interesses geralmente são proibidos. Exceções são possíveis em situações limitadas, mas só podem ser feitas após análise e aprovação de categorias específicas ou gerais por (1) acordo de pelo menos dois membros da alta administração (no caso de funcionários que não sejam executivos ou diretores) ou (2) Conselho Administrativo (no caso de executivos ou diretores). Os conflitos de interesse podem nem sempre ser claros, portanto, se tiver alguma dúvida, consulte supervisores ou gerentes e, quando apropriado, o consultor jurídico da Empresa. Não divulgar um conflito de interesses é uma violação do Código.

Qualquer funcionário que tome conhecimento de um conflito ou potencial conflito envolvendo um funcionário, que não seja um executivo ou diretor deve imediatamente levar o assunto à atenção de um supervisor, gerente ou outro pessoal apropriado. Os funcionários devem utilizar os procedimentos de notificação descritos em “Nós tomamos medidas” em “Relatar uma preocupação”.

Qualquer supervisor ou gerente que receber um relatório de conflito ou potencial conflito deverá comunicar tal relatório imediatamente ao Conselho Geral da Empresa. Um conflito de interesses real ou potencial envolvendo um membro da alta administração deve ser divulgado diretamente ao Departamento de Conformidade Global da Empresa. Por fim, conflitos de interesse reais ou potenciais envolvendo um diretor deverão ser divulgados diretamente ao Conselho Administrativo da Empresa.



Os compressores da Ingersoll Rand são usados em cervejarias e operações de engarrafamento em todo o mundo.

Código consciente

O cliente de Francisco convida-o para jantar durante uma viagem de negócios à Alemanha.

Quando Francisco regressar a casa, não poderá apresentar a mesma refeição no seu relatório de despesas para reembolso.

Código consciente

Após uma reunião com um potencial fornecedor com quem a Empresa está pensando em fazer negócios, o vendedor convida Ronaldo e sua esposa para um jantar e show caríssimo. O vendedor diz que quer agradecer ao Ronaldo por considerar sua empresa para o contrato. Ronaldo recusa porque não quer comprometer a sua imparcialidade durante o processo de seleção do fornecedor.

Oportunidades corporativas:

Os funcionários têm o dever para com a Empresa de promover os interesses comerciais legítimos da Empresa quando surgir a oportunidade de fazê-lo.

Os funcionários estão proibidos de:

- Desviar para si ou para terceiros quaisquer oportunidades descobertas usando bens ou informações da Empresa ou como resultado de seu cargo na Empresa;
- Usar propriedade ou informações da Empresa ou seu cargo para ganho pessoal indevido; e
- Iniciar um empreendimento comercial que concorra ou potencialmente possa concorrer com a Empresa.

Fraude

Nunca falsifique relatórios de despesas ou planilhas de horas. Fazer isso é fraude. Você comete fraude quando oculta, altera, falsifica ou omite informações para seu próprio benefício pessoal ou financeiro ilegal ou para o benefício de outra pessoa.

Exemplos de fraude incluem:

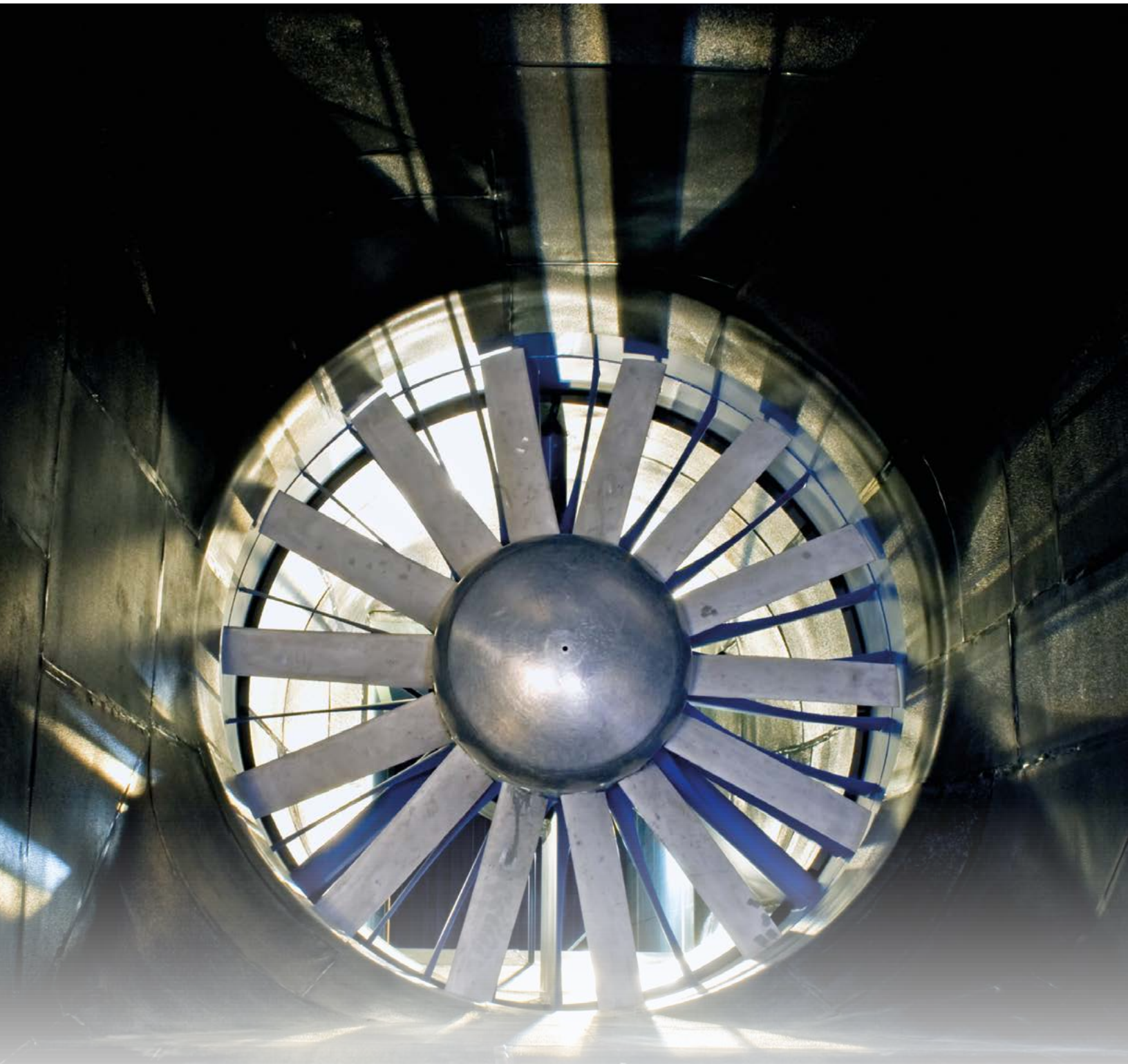
- Distorcer informações financeiras nos livros e registros da Empresa para melhorar o desempenho de um colega de trabalho
- Apresentar informações médicas falsas para obter benefícios por invalidez
- Alterando os números de produção para atingir as metas de produtividade
- Falsificar ou alterar cheques em benefício próprio
- Falsificar ou manipular testes de produtos ou dados de segurança por qualquer motivo

Entretenimento e refeições de negócios

Socializar com fornecedores, clientes e outros contatos comerciais pode ser útil para cultivar relações de trabalho sólidas, mas existem limitações quanto aos tipos de entretenimento e eventos sociais aceitáveis. Em geral, você não deve oferecer convites para refeições ou entretenimento se isso fizer parecer que você está tentando influenciar uma decisão comercial. Da mesma forma, você só deve aceitar convites relacionados a negócios e oferecidos gratuitamente. A aceitação de refeições de negócios ou entretenimento deve ser de valor razoável, pouco frequente e não exceder o limite estabelecido de “razoabilidade” sem a aprovação prévia do Departamento de Conformidade.

Todas as refeições de negócios e despesas de entretenimento devem ser registradas de maneira adequada e exata em um relatório de despesas.

As regras que regem o fornecimento de refeições e entretenimento a funcionários públicos são mais rigorosas do que as regras gerais que regem refeições e entretenimento e são descritas em mais detalhes na seção “Presentes” deste Código.



Uma excelente combinação para a indústria aeroespacial, nossos compressores são capazes de atender a uma ampla gama de requisitos de vazão e pressão, como testes em túnel de vento e turbinas.

Código consciente

Durante as festas de fim de ano, um dos fornecedores da Empresa oferece a Christina um cartão-presente que pode ser trocado por um serviço em um spa local. Christina gentilmente recusa porque sabe que um cartão-presente é considerado equivalente a dinheiro e, por menor que seja, os funcionários estão sempre proibidos de aceitar presentes em dinheiro ou equivalentes a dinheiro.

Código consciente

Shakar, um líder financeiro regional, decide não registrar despesas acumuladas para cumprir as metas de rentabilidade trimestrais. Ao fazer isso, ele cria um registro financeiro impróprio, o que constitui uma violação do Código.

Brindes

Nunca aceite um presente que possa atrapalhar seu julgamento ou fazer você parecer tendencioso em sua tomada de decisão.

A troca ocasional de presentes comerciais é uma prática comum destinada a criar boa vontade e fortalecer relações comerciais. Porém, se a troca de presentes for excessiva, isso poderá criar um sentimento de obrigação pessoal por parte de quem recebe ou dar a impressão de um acordo inadequado.

Os presentes dados ou recebidos não devem exceder o limite “razoável”. Se um presente exceder o limite, deverá ser **pré-aprovado** pelo Departamento de Conformidade. Se você receber um presente acima do limite e for impraticável recusá-lo ou devolvê-lo, você deverá reportar imediatamente ao Departamento de Conformidade para decidir o curso de ação apropriado. **Não importa o valor, você nunca deve aceitar um presente em dinheiro ou equivalente em dinheiro** (por exemplo, cartão-presente).

A Empresa exige que você esteja ciente e cumpra os requisitos legais e éticos das práticas de doação de presentes no país em que faz negócios.

As regras que regem o fornecimento de presentes a funcionários públicos são mais rigorosas do que as regras gerais de fornecimento de presentes. Os funcionários estão estritamente proibidos de oferecer qualquer coisa de valor, incluindo dinheiro, equivalentes a dinheiro, doações políticas e de caridade, serviços prestados, refeições, viagens e entretenimento, presentes ou qualquer outra coisa de valor econômico a qualquer funcionário público, cônjuge ou parente de um funcionário público, para garantir uma vantagem para a Empresa.

Lavagem de dinheiro

Todos devem fazer a sua parte para evitar o envolvimento em qualquer esquema de lavagem de dinheiro. A lavagem de dinheiro é o processo pelo qual as pessoas tentam ocultar os rendimentos de atividades ilícitas para fazer com que a fonte dos fundos ilícitos pareça legítima. Você sempre deve garantir que está conduzindo negócios com pessoas de boa reputação para fins comerciais legítimos e usando fundos legítimos. Se você suspeitar que seu cliente ou fornecedor está envolvido em alguma atividade ilegal, denuncie ao Departamento de Conformidade.



Código consciente

No tempo livre de David, ele e sua esposa estão desenvolvendo um pequeno negócio. Sua esposa pergunta se eles podem usar o computador fornecido pela Empresa para trabalhar no plano de negócios.

David informa à esposa que, embora os recursos da Empresa, incluindo computadores e telefones, possam ser usados de maneira limitada para fins privados não comerciais, os recursos da Empresa nunca devem ser usados para administrar um negócio pessoal ou empreendimento semelhante.

Registros comerciais e divulgações públicas precisos e completos

A integridade, a confiabilidade e a precisão em todos os aspectos relevantes dos livros, dos registros e das demonstrações financeiras da Empresa são fundamentais para o sucesso contínuo e futuro dos negócios da Empresa.

Além disso, como uma empresa de capital aberto, a Empresa está sujeita a diversas leis e regulamentos que regem os registros comerciais, incluindo as leis de valores mobiliários dos EUA. A Empresa deve registrar suas atividades financeiras em conformidade com todas as leis e práticas contábeis aplicáveis e fornecer informações atualizadas, completas e precisas a toda e qualquer agência governamental. Nenhum funcionário pode fazer com que a Empresa celebre uma transação com a intenção de documentá-la ou registrá-la de maneira enganosa ou ilegal. Além disso, nenhum funcionário poderá criar nenhuma documentação ou lançamento contábil falso ou artificial para qualquer transação celebrada pela Empresa. Da mesma forma, os funcionários financeiros e de contabilidade responsáveis por questões de relatórios contábeis e financeiros têm obrigações adicionais de registrar com precisão todos os fundos, ativos e transações nos livros e registros da Empresa.

É política da Empresa fazer divulgações completas, justas, precisas, oportunas e compreensíveis, em conformidade com as leis e os regulamentos aplicáveis, em todos os relatórios e documentos que a Empresa arquiva ou envia à Comissão de Valores Mobiliários dos EUA, agências estaduais e em todas as outras comunicações públicas feitas pela Empresa.

Se você tomar conhecimento de uma transação, evento ou circunstância que possa ter impacto em nossos relatórios financeiros ou torná-los falsos, deverá informar imediatamente o Controlador Corporativo ou Departamento Jurídico sobre o assunto.

Como proteger o dinheiro da empresa

Sempre gaste os fundos da Empresa com sabedoria e nunca gaste dinheiro da Empresa sem a aprovação apropriada. Os fundos da empresa nunca devem ser usados para nenhuma finalidade que possa ser considerada antiética ou violadora de uma lei, e os cartões de crédito corporativos não devem ser usados para compras não relacionadas aos negócios.

Roubo ou uso indevido de propriedades da empresa

Ao lidar com propriedades da Empresa, cuide delas como se fossem suas. Cada um de nós é responsável por proteger a propriedade da Empresa contra perdas por descuido, uso indevido ou desperdício. Obviamente, também é errado e ilegal roubar propriedades da Empresa.

Telefones celulares e computadores podem transportar muitos dados confidenciais. Tome as devidas precauções para protegê-los. Se você perder algum deles, notifique seu gerente e o Departamento de TI imediatamente.

Código consciente

Após um infeliz acidente de segurança em nossa fábrica, a mídia entra em contato com Javier para obter informações básicas sobre o incidente. Embora Javier estivesse na fábrica no momento do incidente e tenha visto o ocorrido, ele encaminhou a investigação ao Departamento de Comunicações. Javier percebe que é muito importante que todas as informações sobre a Empresa sejam consistentes e precisas.

Na maior parte, as instalações, os equipamentos, os produtos, os equipamentos de escritório, os veículos, o software, os computadores, as redes e os sistemas de computador, os telefones, os celulares, as copiadoras, os suprimentos e outros bens da Empresa devem ser usados apenas para fins comerciais. Tomar ou utilizar bens da Empresa para uso pessoal sem a devida autorização pode ser considerado roubo. Alguns bens, como telefones e computadores, podem ser usados para uso pessoal incidental limitado, mas não devem interferir no desempenho do trabalho.

Nunca acesse, reproduza, exiba, distribua ou armazene qualquer material sexualmente explícito, obsceno, difamatório, assediante, ilegal ou de outra forma inapropriado ao usar os ativos da Empresa ou ao realizar seu trabalho.

Consultas do governo, jurídicas e da mídia

É importante que a voz da Empresa seja consistente.

De tempos em tempos, agências governamentais poderão entrar em contato com o pessoal da Empresa para obter informações. Além disso, um advogado particular poderá entrar em contato com você sobre uma questão jurídica envolvendo a Empresa. Se alguém entrar em contato com você para obter informações, é importante que você notifique a administração local ou o Departamento Jurídico ou de Conformidade.

A mídia poderá entrar em contato com você sobre um evento ou assunto relacionado à Empresa. Se você for contatado pela mídia, notifique o Departamento de Comunicação em Communications.IR@irco.com imediatamente. Não tente responder a esses contatos por conta própria.



Os sistemas de combustível da Ingersoll Rand têm controles por GPS sofisticados que permitem a descarga de combustível apenas dentro dos limites geográficos programados.



Os compressores Ingersoll Rand são encontrados em navios de carga e de cruzeiro em todo o mundo.

3

Código consciente

Gloria está interessada em contratar Abdul, que trabalha no Departamento de Defesa e está envolvido em determinar se a Empresa será selecionada para um grande contrato. Enquanto espera que o Departamento de Defesa conceda o contrato, Gloria pensa em entrar em contato com Abdul para dizer a ele que gostaria de contratá-lo para administrar o contrato da Empresa, caso ela o receba. Glória percebe que existem regras que regem a contratação dos atuais servidores federais, então ela procura orientação no Departamento de Recursos Humanos (RH). O RH orienta Gloria que a Empresa não deve fazer oferta para contratar Abdul. O RH também informa que poderá ser possível contratar Abdul após a adjudicação do contrato, mas, mesmo assim, existem diversas regras aplicáveis, e ela só deverá entrar em contato com Abdul com a aprovação e a orientação do Departamento Jurídico ou de Conformidade.

Nós cumprimos a lei

Nós defendemos a nossa reputação ao não nos envolvermos em atividades ilegais.

Como uma empresa global, fazemos negócios em conformidade com todas as leis aplicáveis em todos os países em que operamos. É sua responsabilidade conhecer as leis aplicáveis ao seu trabalho. Se você tiver alguma dúvida, peça ajuda.

Conformidade com leis, regras e regulamentos

Cumprir a lei, tanto seu texto quanto seu espírito, é um dos pilares dos padrões éticos da Empresa. Na condução dos negócios da Empresa, os funcionários devem respeitar e cumprir as leis das jurisdições em que operamos. Embora não se esperem que todos os funcionários conheçam os detalhes dessas leis, é importante conhecer o suficiente sobre as leis locais, estaduais e nacionais aplicáveis para determinar quando procurar aconselhamento do consultor jurídico da Empresa ou de outro pessoal apropriado. Se uma lei entrar em conflito com este Código, você deverá cumpri-la. Existem consequências graves pelo incumprimento de quaisquer leis, regras e regulamentos aplicáveis, incluindo a cessação do serviço e potenciais sanções penais e civis.

Regulamentos comerciais internacionais

Para atender às necessidades dos nossos clientes em todo o mundo, transferimos mercadorias através de fronteiras geográficas. Nossas transações comerciais frequentemente estão sujeitas a diversas leis comerciais que regulam exportações, reexportações e importações, incluindo:

- Leis de controle de exportação, leis alfandegárias, restrições comerciais, embargos comerciais e sanções econômicas
- Leis antiboicote que proíbem as empresas de participar de um boicote internacional que não seja sancionado pelo governo dos EUA

É importante manter registros de todas as transações de importação/exportação, incluindo, entre outros, pedidos de compra, contratos, faturas e registros de pagamento. As regulamentações do comércio internacional são complicadas. Se você tiver alguma dúvida, entre em contato com a administração local ou com o Departamento de Conformidade.

Código consciente

Em uma feira, Marta conhece Sven, um ex-funcionário que recentemente deixou a empresa para ingressar em um concorrente. Sven faz perguntas sobre algumas das novas estratégias de vendas da Empresa para o próximo ano. Apesar de Sven ser amigo e ex-colega de trabalho, Marta diz a ele que não pode discutir essa informação com ele porque ele trabalha para um concorrente. Ela também faz uma anotação mental para relatar a conversa ao Departamento Jurídico assim que retornar ao trabalho.

Código consciente

Carlos é o gerente de vendas na Venezuela. Ele está participando da licitação de um projeto para fornecer bombas à marinha venezuelana. Um oficial da marinha aborda Carlos e diz que outra empresa apresentou uma proposta forte, mas por uma pequena taxa, ele pode garantir que Carlos ganhe o contrato. Carlos se recusa a pagar a taxa porque sabe que é uma violação da FCPA fazer um pagamento indevido a um funcionário de um governo estrangeiro para obter negócios. Ele também reporta a conversa ao Departamento de Conformidade.

Concorrência justa

Nunca discuta preços ou participação de mercado com concorrentes.

As leis antitruste foram concebidas para garantir que a concorrência permaneça vigorosa e livre de conluio. A Ingersoll Rand está empenhada em superar os nossos concorrentes em todos os segmentos de negócios em que competimos por meio de trabalho em equipe e do pensamento criativo, não com atividades anticoncorrência. Vencemos porque a nossa equipe global compete de forma justa e honesta pelos negócios. Os funcionários nunca devem:

- Discutir preços ou estratégias com concorrentes
- Concordar em fixar preços, coordenar propostas, alocar mercados ou alocar clientes

Lembre-se de que você está proibido de discutir assuntos anticoncorrência com concorrentes, mesmo em ambientes informais, como feiras comerciais ou eventos para clientes. Se você se encontrar em uma situação em que informações competitivas estejam sendo discutidas, você deverá se retirar e reportar a conversa ao Departamento Jurídico imediatamente.

As leis da concorrência são complicadas e acarretam sanções significativas. Entre em contato com o Departamento Jurídico ou de Conformidade se tiver alguma dúvida.

Combate a suborno e corrupção

Nunca dê a ninguém nada que possa ser interpretado como suborno.

Fazemos negócios de maneira “justa e honesta”.

A Ingersoll Rand está comprometida a cumprir todas as leis antissuborno e anticorrupção em todo o mundo, incluindo a Lei de Práticas de Corrupção no Exterior dos EUA (FCPA) e a Lei de Suborno do Reino Unido. Os funcionários e outras pessoas que atuem em nome da Empresa estão proibidos de fazer ou prometer pagamentos indevidos a funcionários governamentais ou entidades comerciais privadas e não governamentais. A Ingersoll Rand também proíbe pagamentos de facilitação, ou seja, pequenos pagamentos feitos a funcionários públicos para realizarem atos rotineiros e não opcionais. Nunca dê nada de valor direta ou indiretamente a um funcionário do governo, ou a qualquer indivíduo, em troca ou em um esforço para:

- Garantir uma vantagem injusta
- Obter ou reter negócios
- Influenciar decisões governamentais ou empresariais

As penalidades pelo não cumprimento das leis antissuborno podem ser severas. Entre em contato com o Departamento Jurídico ou de Conformidade para obter orientações adicionais.

Código consciente

O Departamento de Recursos Humanos (RH) está conduzindo uma investigação interna relacionada à suposta má conduta e entrevista vários funcionários que podem ter informações sobre o assunto. Cheung, um dos funcionários entrevistados, tem provas de que seu amigo esteve envolvido na má conduta, mas não quer causar problemas para seu amigo. Cheung acha que, se simplesmente não revelar o que sabe, não estará mentindo. No entanto, Cheung é obrigado a cooperar na investigação da Empresa, e isso significa que ele deve responder a todas as perguntas com sinceridade e fornecer qualquer informação potencialmente útil de que tenha conhecimento. A retenção de informações durante uma investigação viola o Código.

Fazer negócios com o governo

Ao trabalhar com clientes governamentais existentes ou potenciais, é fundamental cumprirmos as diversas leis, regulamentos e procedimentos que se aplicam a contratos governamentais. Estas regras muitas vezes são mais rigorosas e complexas do que as regras que regem os negócios com outros clientes comerciais. Se o seu trabalho envolve marketing ou venda, contratação ou trabalho em um projeto para uma agência governamental, como o exército ou um empreiteiro do governo, você deve conhecer e cumprir as leis e as regras que regem os negócios com o governo.

As violações dessas regras podem resultar em multas significativas, perda de futuros contratos governamentais e até mesmo processos criminais contra indivíduos e contra a Empresa.

Contratar funcionários do governo

A Ingersoll Rand deve cumprir as regras e regulamentos que regem a contratação de funcionários públicos atuais e antigos e de seus familiares. Antes de iniciar discussões preliminares, obtenha permissão prévia do Departamento de Recursos Humanos e do Departamento Jurídico ou de Conformidade. Ressaltamos que essas regras se aplicam tanto a estágios quanto a outros cargos.

Regras de remuneração e horas

A Ingersoll Rand está comprometida a seguir todas as leis e regulamentos aplicáveis sobre salários e horários. Para ajudar a garantir que todo o trabalho realizado para a Ingersoll Rand seja remunerado corretamente, todos os funcionários não isentos (horistas) devem se registrar com precisão o tempo trabalhado, conforme exigido pela lei ou pela política no país em questão, seja programado ou não, horas extras ou horas diretas, autorizadas ou não.

Proteger o meio ambiente

Nós nos preocupamos em proteger o meio ambiente para as próximas gerações.

A Ingersoll Rand está empenhada em minimizar o impacto negativo que o nosso negócio tem no ambiente e em operar as nossas fábricas e instalações em conformidade com todos os regulamentos ambientais aplicáveis. Esperamos que todos os funcionários cumpram as leis ambientais aplicáveis.

Cooperar com investigações e auditorias da empresa

Esperamos que todos os funcionários cooperem totalmente com as investigações da Empresa e forneçam informações honestas e verdadeiras. Reter informações ou não cooperar durante uma investigação (incluindo, entre outros, um funcionário não dar acesso a todas as suas comunicações eletrônicas relacionadas aos negócios) viola o Código.

Os funcionários devem cooperar plenamente com os auditores internos e externos. Você nunca deve fazer nada para tentar enganar, influenciar de modo fraudulento ou manipular qualquer pessoa envolvida em uma auditoria ou revisão da Empresa.



Os compressores e bombas da Ingersoll Rand são usados na exploração de petróleo e gás natural.

4

Nós promovemos o sucesso dos clientes

Fabricamos produtos que temos orgulho de chamar de nossos.

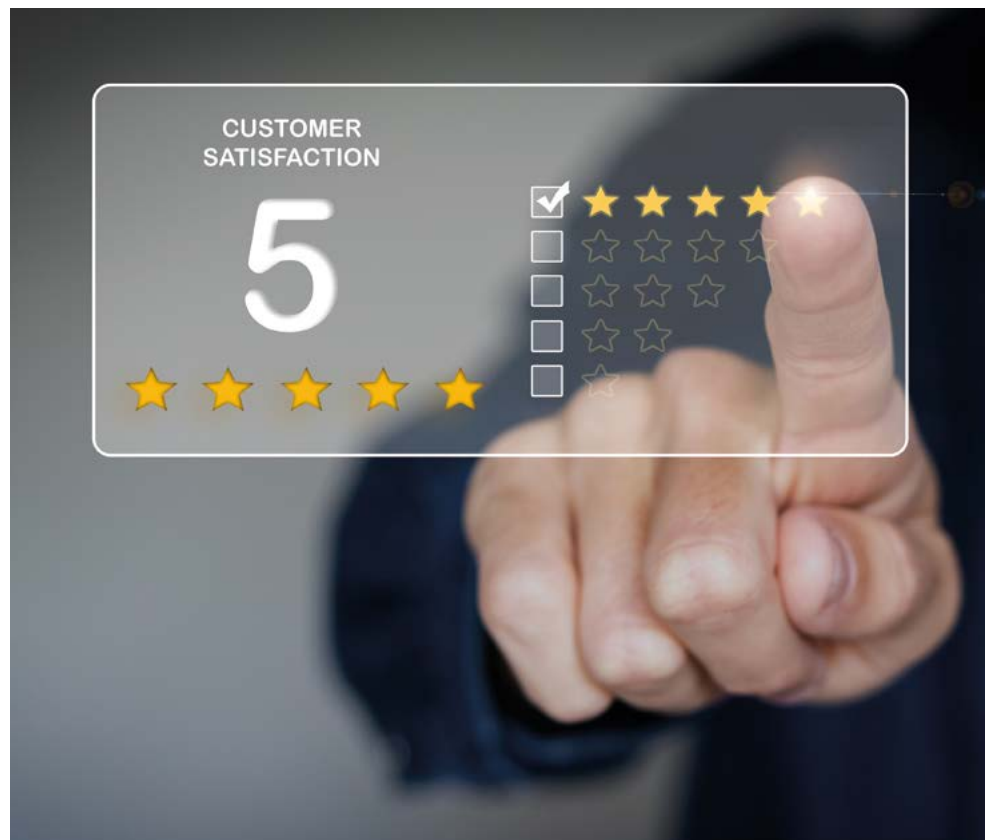
Nossos clientes esperam que nossos produtos estejam entre os melhores do mercado e sabemos que eles confiam em nós para soluções essenciais, vitais e críticas para a missão. Aspiramos estar conectados para o resto da vida a nossos clientes e assumimos a responsabilidade que vem com isso. A satisfação dos clientes é essencial para o nosso sucesso, e queremos que eles fiquem encantados com os produtos e serviços que oferecemos.

Qualidade dos produtos

Estamos comprometidos a fabricar produtos de alta qualidade. Para garantir o fornecimento de produtos seguros e inovadores aos nossos clientes, fabricamos nossos produtos em conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis. Além disso, fazemos extensos testes de produtos e garantia de qualidade. Caso surja um problema real ou potencial de qualidade ou segurança do produto, notifique imediatamente o seu supervisor, o líder da instalação, o coordenador de segurança da instalação ou o Departamento Corporativo de Meio Ambiente e Segurança.

Satisfação do cliente

A Ingersoll Rand mantém a fidelidade do cliente desenvolvendo produtos inovadores e de alta qualidade que atendem às necessidades de nossos clientes. Nosso objetivo é ser o número 1 em satisfação do cliente em todos os nossos produtos e marcas.





A Ingersoll Rand fornece componentes essenciais para equipamentos utilizados no atendimento de pacientes, laboratórios, pesquisa farmacêutica e produção.

5

Nós trabalhamos juntos

Juntos criamos um ambiente de trabalho positivo.

Somos uma equipe global e celebramos uma cultura que abrange diversos pontos de de vista, contextos de vida e experiências. Estamos comprometidos com a equidade na forma como as pessoas são tratadas e com as oportunidades disponíveis para elas, criando um ambiente de trabalho inclusivo, saudável e respeitoso onde todos os funcionários possam prosperar e contribuir de maneira significativa.

Leis de saúde e segurança

Segurança é sempre a nossa primeira prioridade.

Para garantir a segurança dos ambientes de trabalho, é importante que os funcionários sigam todos os procedimentos de segurança, principalmente os procedimentos relativos à operação de máquinas e ao levantamento de objetos pesados.

Podemos prevenir acidentes pensando primeiro na segurança, seguindo os procedimentos de segurança estabelecidos, cumprindo os programas de segurança da Empresa e cumprindo rigorosamente os regulamentos de segurança e saúde ocupacional em todos os países em que operamos. Relate imediatamente qualquer atividade potencialmente insegura ao seu gerente ou coordenador de segurança da planta. Se você achar que uma questão de segurança não está sendo tratada adequadamente pela administração local, entre em contato com o Departamento Corporativo de Meio Ambiente e Segurança.

Tratar uns aos outros com respeito

Nossos funcionários são nosso maior patrimônio. Respeitamos culturas diferentes e valorizamos opiniões diferentes.

Na Ingersoll Rand, tratamos uns aos outros com respeito e dignidade inabaláveis e reconhecemos que todos viemos de origens e culturas diferentes. Acreditamos que todos os funcionários, independentemente de onde estejam, têm direito a trabalhar em um ambiente livre de discriminação, assédio e intimidação. Também respeitamos as diferentes práticas no local de trabalho que existem em todo o mundo e somos sensíveis às culturas e práticas locais.

Privacidade

Defendemos os direitos de privacidade pessoal dos nossos funcionários.

Para sermos uma verdadeira Equipe Global, devemos respeitar a privacidade uns dos outros. Se você tiver acesso a dados de identificação pessoal de nossos funcionários ou aos sistemas que mantêm os dados, deverá cumprir todas as políticas e leis aplicáveis relativas à coleta, uso e divulgação de dados de identificação pessoal.

Você deve:

- Acessar informações pessoais apenas para fins comerciais legítimos
- Armazenar e descartar informações pessoais com segurança
- Relatar imediatamente todas as possíveis violações de privacidade ou riscos de segurança ao Departamento Jurídico ou a outras pessoas autorizadas dentro da Empresa, de acordo com a legislação local
- Entender e seguir todas as leis locais relacionadas à privacidade de dados

Código consciente

Johan percebe que um equipamento da fábrica está danificado e pode causar ferimentos.

Ele teme que, se relatar isso antes do término do turno, possa interromper a produção na fábrica.

Johan decide, no entanto, que “a segurança vem primeiro”, por isso relata imediatamente a condição insegura ao seu gerente e líder de segurança da fábrica.



Howden Roots LLC (Raízes) é um fornecedor líder de tecnologias de compressão e vácuo de baixa pressão com um portfólio impressionante de sopradores de deslocamento positivo, sopradores de lóbulos rotativos e compressores centrífugos, além de experiência em aço verde.

Muitos países têm leis e diretivas que regulamentam a troca de determinadas informações pessoais de funcionários através das fronteiras do país. Cumprimos as leis de privacidade em vigor nos países onde fazemos negócios. Se você estiver envolvido em um projeto que exija a transferência de informações de identificação pessoal para fora do país de origem, entre em contato com o Departamento Jurídico, de TI ou de Conformidade.

Todos os dados eletrônicos armazenados nos computadores da Empresa e todas as comunicações eletrônicas relacionadas aos negócios (não importa onde estejam armazenadas) são de propriedade da Empresa. Os funcionários não devem ter expectativas de privacidade ao usar os computadores ou outros recursos da Empresa.

A Empresa poderá monitorar ou acessar documentos em seus sistemas a qualquer momento dentro dos limites da lei. A Ingersoll Rand reconhece que, em alguns países fora dos EUA, os funcionários têm direitos de privacidade limitados para dados pessoais localizados em computadores fornecidos pelos funcionários da Empresa. Sempre que necessário, a Ingersoll Rand respeita esses direitos em relação a esses dados.

Diversidade e inclusão

Estamos comprometidos a promover a diversidade em nossa força de trabalho. Nossas práticas de contratação proíbem a discriminação com base em raça, cor, religião, idade, sexo, orientação sexual, nacionalidade, deficiência, cidadania, condição de veterano ou qualquer outro fator protegido por lei. Acreditamos que a diversidade na nossa força de trabalho é um bem valioso e buscamos criar um ambiente de trabalho inclusivo no qual diferentes ideias, perspectivas e crenças sejam valorizadas e incentivadas.

Prevenção de assédio

Avanços sexuais indesejados, pedidos de favores sexuais ou exigências de encontros nunca são aceitáveis no local de trabalho.

Procuramos proporcionar um ambiente de trabalho livre de assédio. O assédio pode assumir muitas formas, incluindo comportamento verbal, visual ou físico indesejável que cria um ambiente de trabalho intimidante, ofensivo ou hostil. Não toleramos assédio sexual, insultos raciais, étnicos, de gênero ou religiosos ou comentários degradantes no local de trabalho. O assédio, sexual ou não, é determinado pelas suas ações e pelo impacto que elas têm sobre os outros, independentemente das suas intenções.

Tolerância zero à violência no local de trabalho

Não toleraremos nenhum ato ou ameaça de violência nem comportamento físico ou verbal inadequado/agressivo no local de trabalho. Isso inclui observações ou comentários ameaçadores ou de assédio, agressão física ou danos à propriedade de terceiros.



As chaves de impacto pneumáticas e sem fio da Ingersoll Rand são altamente consideradas por profissionais de todo o mundo. Elas são conhecidas por sua durabilidade e perfil compacto, oferecendo confiabilidade robusta e as melhores relações peso-potência do mercado.

Código consciente

Brad ouve uma discussão acalorada entre dois colegas de trabalho. Suas vozes se elevam e eles são agressivos e conflituosos entre si. Brad não quer se envolver por medo de acabar se machucando. Porém, Brad decide ir para um local seguro e entrar em contato com o Recursos Humanos e seu gerente. Ele sabe que a Ingersoll Rand tem tolerância zero com a violência no local de trabalho.

Livre de drogas e álcool

As drogas e o álcool podem prejudicar o julgamento e as habilidades motoras e colocar colegas de trabalho, clientes e outras pessoas em risco. É estritamente proibido usar, portar ou estar sob a influência de drogas ilícitas nas propriedades da Empresa ou durante o horário de trabalho. Porém, a Ingersoll Rand reconhece que determinados países fora dos EUA não nos permitem proibir o porte de bebidas alcoólicas nas propriedades da Empresa e a Ingersoll Rand seguirá essas leis e regulamentos locais na medida necessária.

Comunidade e atividades políticas

Incentivamos os funcionários a terem um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal e a se envolverem com suas comunidades. No entanto, os funcionários nunca devem impor as suas crenças religiosas ou políticas pessoais a terceiros.

As atividades políticas devem ser realizadas em seu horário livre, fora do trabalho. Os funcionários não devem promover candidatos nem distribuir material político nas propriedades da Empresa. Nenhum funcionário está autorizado a fazer contribuições políticas em nome da Empresa sem a aprovação expressa do Departamento Jurídico.





O Quantima é um revolucionário compressor de ar de dois estágios e acionamento direto usado em aplicações automotivas e de bebidas que complementa os objetivos de economia de energia de nossos clientes.

6

Nós pensamos de modo criativo

Protegemos a propriedade intelectual da nossa Empresa.

Temos orgulho do pensamento criativo e do design de produtos inovadores e de aplicação crítica para nossos clientes. Precisamos ter certeza de que todos trabalhamos juntos para proteger essas ideias e inovações, bem como outros ativos da Empresa.

Informações confidenciais

Não compartilhe ideias, projetos e P&D da Empresa com ninguém fora da Empresa, a menos que você esteja claramente autorizado a fazê-lo.

Informações confidenciais são informações que não estão disponíveis ao público, têm divulgação limitada dentro da Empresa ou são designadas como confidenciais pela Empresa. Às vezes, você pode ter acesso a informações confidenciais da Empresa ou a informações confidenciais de um parceiro de negócios. As informações confidenciais incluem todas as informações não públicas que possam ser úteis aos concorrentes ou prejudiciais à Empresa ou aos seus clientes se divulgadas, incluindo segredos comerciais, informações materiais não públicas, planos de negócios, preços, invenções, designs e novos produtos.

Devem ser tomadas medidas básicas para proteger todas as informações confidenciais, incluindo:

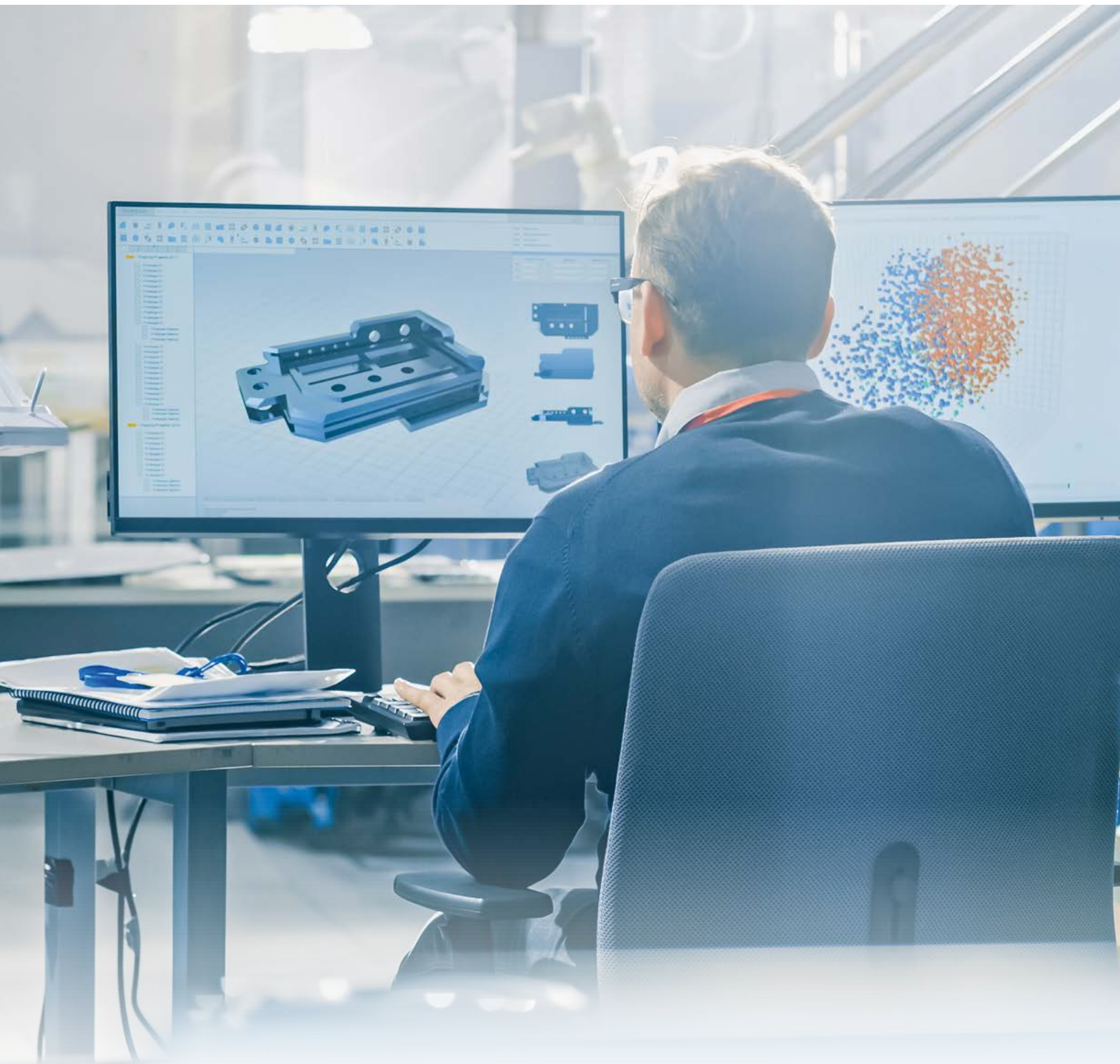
- Marcar claramente as informações como “confidenciais” para que outras pessoas saibam que elas devem ser protegidas
- Divulgar informações confidenciais apenas para aqueles que têm uma “necessidade legítima de saber”
- Usar informações confidenciais apenas para o uso indicado
- Remover documentos confidenciais da área de trabalho somente quando for absolutamente necessário
- Descartar informações confidenciais de maneira projetada para manter sua confidencialidade (por exemplo, destruição)
- Tomar precauções para discutir informações confidenciais em áreas privadas para evitar que alguém ouça a conversa (lembre-se de que elevadores e salas de descanso não são áreas privadas)

Uso indevido de informação confidencial

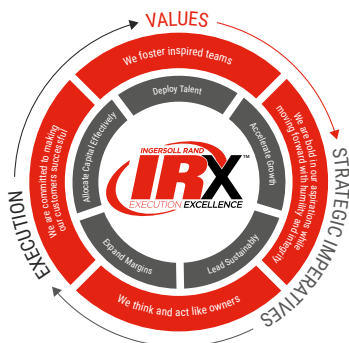
Como funcionário, você também pode tomar conhecimento de “informações relevantes não públicas” sobre a Ingersoll Rand ou outra empresa. Informações relevantes não públicas são informações que influenciariam um investidor razoável a comprar ou vender ações de uma empresa com base nessas informações. Os funcionários estão estritamente proibidos de comprar ou vender ações de qualquer empresa enquanto estiverem de posse de informações relevantes não públicas sobre a empresa. Os funcionários também estão estritamente proibidos de “dar dicas sobre ações”, ou seja, divulgar informações relevantes não públicas sobre uma empresa a um parente, colega, amigo ou qualquer outra pessoa, para permitir que essa pessoa compre ou venda ações da empresa com base nessas informações.

Código consciente

Ralf está no elevador com Emmanuel e vários outros colegas de trabalho quando Emmanuel lhe faz uma pergunta sobre informações confidenciais relacionadas a um cliente. Ralf diz para Emmanuel ir ao seu escritório para conversar, pois sabe que não devem discutir a informação em local público.



A Robuschi S.r.l., localizada em Parma, Itália, projeta e fabrica compressores, sopradores e bombas para aplicações que vão desde o tratamento de água até a indústria açucareira.



Excelência em Execução da Ingersoll Rand (IRX)^{MT} é nosso mecanismo de execução baseado em processos simples que impulsionam uma cultura de alto desempenho, ao mesmo tempo que incutem nossos valores e permitem a execução de nossas áreas estratégicas de foco em equipes de trabalho autogeridas.

Código consciente

Klaus recebe um e-mail de um amigo que contém piadas com conotações sexuais. Klaus sabe que nunca é aceitável usar os ativos da Empresa para enviar material impróprio pela Internet, por isso ele exclui o e-mail e não o encaminha para ninguém.

Propriedade intelectual

Nunca distribua nem publique nossa propriedade intelectual sem a devida autorização.

Nossa propriedade intelectual é um ativo de valor inestimável para a Empresa e devemos protegê-la vigorosamente. Propriedade intelectual inclui nossas marcas, direitos autorais, invenções, patentes, segredos comerciais e processos, incluindo, entre outros, os processos e trabalho padrão que compõem nosso mecanismo de execução Ingersoll Rand Execution Excellence (IRX)^{MT}. Nenhum terceiro poderá usar nossas marcas registradas ou outra propriedade intelectual sem a devida autorização e um contrato de licença aprovado pelo Departamento Jurídico.

Nossa propriedade intelectual também inclui o produto de trabalho de nossos funcionários. Como funcionário, o trabalho que você executa e as coisas que você cria em conexão com suas funções, ou usando tempo, recursos ou informações da Empresa, pertencem à Ingersoll Rand e devem ser usados apenas para fins conduzir os negócios da Empresa. Isso inclui documentos, planos, análises e projeções, invenções, ideias, programas de software, melhorias, artes, processos, designs ou qualquer outro trabalho que você ajude a criar ou autor em conexão com seu trabalho para a Empresa. Se você sair da Empresa, todos os bens da Empresa deverão permanecer na Empresa ou ser devolvidos a ela, e você não terá permissão para reter cópias, exceto quando expressamente acordado ou estipulado de outra forma.

E-mail, Internet, redes sociais e sistemas de informação

Os sistemas de tecnologia da informação da Empresa são um componente-chave do nosso negócio e devem ser usados apenas para fins comerciais. A Empresa reconhece que, de tempos em tempos, os funcionários podem precisar usar equipamentos e/ou comunicações da Empresa para uso pessoal limitado. Esse uso é permitido nas seguintes circunstâncias:

- É de duração limitada
- Não interfere nas responsabilidades profissionais do funcionário
- Não contém material calunioso, difamatório, ofensivo, racista, pornográfico ou obsceno
- Não reflete negativamente sobre a Empresa, não afeta negativamente a reputação da Empresa nem expõe a Empresa a responsabilidades

Nos países onde isso é permitido por lei, a Ingersoll Rand mantém o direito de monitorar os e-mails, mensagens de texto, correio de voz, atividades nas redes sociais e uso da Internet de um funcionário.

Salas de bate-papo, painéis de mensagens e sites semelhantes são fóruns públicos onde não é apropriado revelar informações confidenciais da Empresa, dados pessoais ou de clientes, segredos comerciais ou qualquer outro material não autorizado. Se você precisar usar esses fóruns por motivos profissionais, entre em contato com a administração local ou com o Departamento Jurídico ou de Conformidade com antecedência para obter aprovação.

Software, incluindo software gratuito, shareware, demonstração ou software de avaliação, não deve ser baixado nem instalado no computador de um funcionário, a menos que tenha sido aprovado e instalado pela TI.



Um funcionário da Ingersoll Rand inspeciona minuciosamente uma bomba para garantir que superamos as expectativas do cliente.

Código consciente

Donzelle recebe um aviso de retenção legal relacionado a um projeto no qual trabalhou. A retenção legal o instrui a reter todos os documentos, registros e e-mails relacionados ao projeto. Donzelle está preocupado com um e-mail que ele se lembra de ter enviado, no qual afirmava que seu chefe estava agindo de maneira antiética no projeto. Ele não se sente mais assim e sabe que apenas ele e o destinatário do e-mail têm conhecimento do e-mail.

Donzelle pensa em excluir o e-mail para que seus comentários negativos sobre seu chefe não venham à tona. Porém, Donzelle percebe que, uma vez emitida uma notificação legal, ele não pode modificar, alterar nem excluir nenhum documento que tenha sido identificado na notificação de preservação, por mais constrangedor ou falso que seja.

Retenção de registros da empresa

Nunca modifique, apague nem oculte registros da Empresa que devam ser mantidos por motivos legais.

Todos os funcionários têm a obrigação de cumprir o cronograma de manutenção e destruição de registros da Empresa que se aplica a documentos impressos e eletrônicos.

Ocasionalmente, você poderá ser notificado sobre a necessidade de reter determinados registros relacionados a uma questão jurídica. Isso é chamado de “retenção legal”. Você tem a obrigação de atender à solicitação e é estritamente proibido de modificar, excluir, apagar, descartar ou de outra forma destruir quaisquer registros que devam ser preservados.



7

Nós agimos

Nós defendemos o Código

Nós pensamos e agimos como proprietários e agimos. É esperado que todos sigam as diretrizes estabelecidas em nosso Código.

Código consciente

Sunny ouve uma conversa que a leva a acreditar que um de seus colegas de trabalho pode ter usado informações confidenciais para praticar abuso de informação privilegiada. Como Sunny não tem nenhuma evidência concreta da violação, ela não sabe bem se deve denunciá-la. Após reflexão, Sunny sabe que o Código exige que ela levante a sua preocupação para permitir que a administração conduza uma análise adequada para determinar se a preocupação tem mérito.

É esperado que não apenas todos os funcionários sigam o Código, como também que liderem pelo exemplo.

Todos são responsáveis por promover o respeito e a confiança no local de trabalho.

Se você supervisiona funcionários, não deve apenas siga o Código, mas também garantir que os funcionários que você supervisiona entendam e cumpram nosso Código. Além disso, os líderes das instalações devem trabalhar para garantir que o nosso Código seja seguido por todos os funcionários que trabalham nas suas instalações. Os supervisores também têm a obrigação de garantir que o treinamento de conformidade seja devidamente distribuído e concluído pelos funcionários que se reportam a eles.

Todos nós devemos trabalhar juntos para promover um ambiente onde os funcionários se sintam confortáveis para fazer perguntas e expressar preocupações. Se você souber ou suspeitar de má conduta, deve resolver a situação ou encaminhá-la ao indivíduo apropriado para que o problema possa ser resolvido adequadamente.

Como relatar uma preocupação

Se você vir algo... diga algo.

Ao trabalhar na Ingersoll Rand, você poderá enfrentar um dilema ético ou ver algo no local de trabalho que o deixe preocupado. Nesses casos, recomendamos entrar em contato com seu gerente. Se não se sentir confortável em fazer isso, você poderá entrar em contato com outro gerente, o líder da sua instalação, o Departamento de Recursos Humanos ou o Departamento Jurídico ou de Conformidade.

Além disso, você pode, a seu exclusivo critério, reportar ao Comitê de Auditoria, ao Conselho Geral ou ao chefe da auditoria interna: (1) qualquer questão contábil, de controles contábeis internos ou de auditoria questionável; (2) possível não conformidade com os requisitos legais e regulamentares aplicáveis ou com este Código; ou (3) suposta retaliação contra funcionários e outras pessoas que fazem denúncias de boa fé.

Você pode denunciar qualquer assunto:

- a) por escrito para Ingersoll Rand, Attn: Presidente do Comitê de Auditoria ou Consultor Jurídico Geral ou Auditoria Interna, 525 Harbor Place Dr., Davidson, Carolina do Norte 28036;
- b) ligando para o(s) número(s) de linha direta da Empresa no país fornecido(s) neste Código;
- c) acessando o site do provedor de serviços de linha direta independente da Empresa em www.irethicsreports.com.

Any other interested non-employee or outside party may also report to the Audit Committee, General Counsel, or Internal Audit, any of the matters described above.

Um relatório deve ser factual e não especulativo ou conclusivo e deve conter o máximo de informações específicas possível para permitir uma avaliação adequada. Além disso, todos os relatórios devem conter informações de embasamento suficientes para apoiar o início de uma investigação, incluindo, por exemplo, os nomes dos indivíduos suspeitos de violações, os fatos relevantes das violações, como o queixoso tomou conhecimento das violações e, se conhecida, uma estimativa do dano potencial à Empresa.

A linha direta de ética e o site são gerenciados por um provedor de serviços externo e independente e permitem que qualquer funcionário da Empresa envie uma denúncia de forma anônima e confidencial.

A Ingersoll Rand investigará todos os relatórios de acordo com os seus procedimentos internos. Se solicitado, a identidade de qualquer funcionário que denuncie uma suspeita de violação do Código será mantida confidencial, exceto nos casos em que a Empresa seja obrigada por lei a divulgar a identidade do funcionário, ou a Empresa determine que a divulgação é necessária para conduzir uma investigação completa e resolver a matéria.

Administração

Conselho Administrativo. O Conselho Administrativo da Empresa, por meio do Comitê de Auditoria, ajudará a garantir a administração adequada deste Código. O Comitê de Auditoria é responsável pela revisão periódica deste Código e recomendará esclarecimentos ou alterações necessárias a este Código ao Conselho Administrativo para aprovação.

Diretores e Gerentes. Todos os diretores e gerentes são responsáveis por revisar este Código com seus funcionários. Os diretores e gerentes também são responsáveis pela revisão diligente das práticas e dos procedimentos em vigor para ajudar a garantir a conformidade com este Código.

Não retaliação

A Ingersoll Rand tem uma política rigorosa de não retaliação. Qualquer pessoa que se envolver em retaliação contra alguém por levantar uma preocupação ou ajudar a investigar uma preocupação está sujeita a medidas disciplinares. Se você sentir que sofreu retaliação por levantar uma preocupação, entre em contato com nossa Linha Direta de Ética Global ou com o Departamento Jurídico ou de Conformidade.

Consequências da violação do código

Leia e viva o Código. Você será responsabilizado.

Você tem a obrigação de ler o Código e preencher certificações periódicas afirmando que cumprirá o Código e as políticas da Empresa. O Código não se destina a reduzir ou limitar outras obrigações que os funcionários possam ter para com a Empresa. Os Diretores também devem consultar as Diretrizes de Governança Corporativa para políticas adicionais que regem especificamente a conduta dos diretores e, no caso de diretores não funcionários, o cumprimento deste Código está sujeito às disposições do estatuto, estatuto social e qualquer acordo de acionistas com a Ingersoll Rand.



A garantia de qualidade da Ingersoll Rand utiliza a mais recente tecnologia para testar ferramentas usadas para fabricar nossos rotores Sutorbilt Legend.

Os funcionários que não cumprirem (na letra ou no espírito) o Código poderão estar sujeitos a ações disciplinares, incluindo rescisão do contrato de trabalho. Estes são exemplos de conduta que pode resultar em punição:

- Ações que violem qualquer política da Empresa;
- Solicitar que outros violem qualquer política da Empresa;
- Deixar de divulgar imediatamente uma violação conhecida ou suspeita de qualquer política da Empresa;
- Deixar de cooperar com as investigações da Empresa sobre possíveis violações de qualquer política da Empresa;
- Envolver-se em retaliação contra outros funcionários por relatarem uma preocupação de integridade de boa-fé; e
- Não demonstrar a liderança e diligência necessárias para garantir a conformidade com as políticas da Empresa e a legislação aplicável.

É importante compreender que uma violação deste Código e de certas políticas da Empresa pode sujeitar a Empresa e você a responsabilidade civil e danos, sanções regulatórias e/ou processos criminais.

Avisos legais do código

Isenções de código são raras, mas podem ser concedidas se as circunstâncias o justificarem. Se você achar que uma isenção do Código deve ser considerada, entre em contato com o Departamento Jurídico.

Qualquer renúncia a qualquer disposição deste Código para executivos ou diretores da Empresa deverá ser aprovada pelo Conselho Administrativo da Empresa e será prontamente divulgada conforme exigido pela lei de valores mobiliários aplicável e/ou pelas regras da bolsa de valores.

Políticas e Procedimentos da Empresa

O Código deve ser lido em conjunto com as políticas e procedimentos da Empresa e com os manuais dos funcionários aplicáveis em vários países ao redor do mundo. O Código não faz referência a todas as políticas e procedimentos da Empresa. Políticas adicionais podem ser encontradas na biblioteca de políticas da Empresa na intranet da Empresa, bem como nos manuais da Empresa publicados em determinadas partes do mundo. A Empresa poderá atualizar este Código e qualquer uma de suas políticas de tempos em tempos, a seu critério. Espera-se que você conheça e compreenda a lei e todas as políticas e procedimentos atuais aplicáveis e relacionados ao seu trabalho.

O Código não é um contrato de trabalho e a publicação do Código não confere nenhum direito a nenhum funcionário.

Este Código não impede nenhum funcionário atual ou ex-funcionário de comunicar, cooperar ou registrar uma reclamação junto a qualquer agência ou entidade governamental federal, estadual ou local dos EUA com relação a possíveis violações de qualquer lei ou regulamento, nem de fazer divulgações a qualquer agência ou entidade governamental que estejam protegidas pelas disposições de denúncia de qualquer lei ou regulamento se (1) tais comunicações e divulgações forem consistentes com a lei aplicável; e (2) as informações sujeitas a tal divulgação não tiverem sido obtidas pelo atual ou ex-funcionário por meio de uma comunicação que estava sujeita ao privilégio advogado-cliente. Isso é verdade independentemente de qualquer outro acordo de confidencialidade ou não divulgação aplicável a funcionários atuais ou antigos, e qualquer acordo que esteja em conflito com o acima exposto será considerado alterado pela Empresa para ser consistente com o acima exposto.



Contatos principais

Departamento Jurídico

Consultor Jurídico Geral
525 Harbour Place Dr.
Davidson, Carolina do Norte 28036

Conformidade Global, Regulamentação e Comércio Internacional

Diretor, Conformidade Global
525 Harbour Place Dr.
Davidson, Carolina do Norte 28036

Ambiental, Social e Governança

Vice-presidente, Sustentabilidade
525 Harbour Place Dr.
Davidson, Carolina do Norte 28036

Controladoria e Auditoria

Vice-presidente e Controlador Corporativo
525 Harbour Place Dr.
Davidson, Carolina do Norte 28036

Recursos Humanos

Vice-Presidente, Recursos Humanos
525 Harbour Place Dr.
Davidson, Carolina do Norte 28036

Departamento de comunicações

Vice-presidente, Comunicações Globais
525 Harbour Place Dr.
Davidson, Carolina do Norte 28036

Políticas da empresa

Para obter uma lista completa das Políticas da Ingersoll Rand,
visite a intranet da Empresa, **RI agora mesmo**

Números da linha direta

**Linha direta de
Ética Global**
www.irethicsreports.com

Argentina
0-800-555-4288
(Telecomunicações)
0-800-222-1288
(Telefônica)
Quando solicitado
844-439-4693

Austrália
800-875-313

Austria
0-800-200-288
Quando solicitado
844-439-4693

Bahrein
800-00-001 (fixo)
800-000-05 (celular)
Quando solicitado
844-439-4693

Bélgica
0-800-100-10
Quando solicitado
844-439-4693

Brasil
0800-892-0749

Canadá
844-439-4693

Chile
800-225-288 (Telmex)
800-800-288 (Telefonica)
800-360-312 (ENTEL)
Quando solicitado
844-439-4693

China
4008427065

Colômbia
01-800-911-0011
Quando solicitado
844-439-4693

República Tcheca
800-144-301

Dinamarca
800-100-10
Quando solicitado
844-439-4693

Egito
02-2510-0200 (celular)
2510-0200 (Cairo)
Quando solicitado
844-439-4693

Finlândia
0800-9-12740

França
0800-90-4105

Alemanha
0-800-225-5288
Quando solicitado
844-439-4693

Grécia
00-800-1311
Quando solicitado
844-439-4693

Hungria
06-800-011-11
Quando solicitado
844-787-0214

Hong Kong
800-93-2266 ou
800-96-1111
Quando solicitado
844-439-4693

Índia
000-117
Quando solicitado
844-439-4693

Indonésia
001-801-10
Quando solicitado
844-439-4693

Irlanda
1-800-550-000
00-800-222-55288 (UIFN)
Quando solicitado
844-439-4693

Itália
800-794395

Japão
0034-811-001 (NTT)
00-539-111 (KDDI)
00-663-5111 (Softbank)
Quando solicitado
844-439-4693

Jordânia
1-880-0000
Quando solicitado
844-439-4693

Malásia

1-800-80-0011
Quando solicitado
844-439-4693

México

800-681-6934

Países Baixos

8000201780

Nova Zelândia

000-911
Quando solicitado
844-439-4693

Noruega

800-190-11
Quando solicitado
844-439-4693

Panamá

800-2288
Quando solicitado
844-439-4693

Peru

0-800-50-000
Quando solicitado
844-439-4693

Filipinas

1010-5511-00 (PLDT)
105-11 (Globe/Philcom/
Digitel /Smart)
Quando solicitado
844-439-4693

Polônia

0-0-800-111-1111
Quando solicitado
844-439-4693

Romênia

0808-03-4288
Quando solicitado
844-439-4693

Rússia

363-2400
Quando solicitado
844-439-4693

Arábia Saudita

800-850-0695

Sérvia

800190998

Cingapura

800-001-0001 (StarHub)
800-011-1111 (SingTel)
Quando solicitado
844-439-4693

Eslováquia

0-800-000-101
Quando solicitado
844-439-4693

Eslovênia

080-688837

África do Sul

800205140

Coreia do Sul

00-309-11 (Dacom)
00-369-11 (ONSE)
00-729-11 (Telecom)
Quando solicitado
844-439-4693

Espanha

900-99-0011
Quando solicitado
844-439-4693

Suécia

020-799-111
Quando solicitado
844-439-4693

Suíça

0-800-890011
Quando solicitado
844-439-4693

Taiwan

00-801-102-880
Quando solicitado
844-439-4693

Tailândia

1-800-0001-33
Quando solicitado
844-439-4693

Turquia

0811-288-0001
Quando solicitado
844-439-4693

Ucrânia

0-800-502-886
Quando solicitado
844-439-4693

Emirados Árabes Unidos

8000-021
Quando solicitado
844-439-4693

Reino Unido

0808-234-3663

Estados Unidos

844-439-4693

Vietnã

1-201-0288
1-228-0288
Quando solicitado
844-439-4693



Sede global da **Ingersoll Rand**

525 Harbour Place Dr.
Davidson, Carolina do Norte 28036
irco.com