



# Ingersoll Rand

## Codice Di Condotta



I compressori Ingersoll Rand fanno funzionare utensili pneumatici e altre apparecchiature nei centri di assistenza automobilistici

# Contenuti

1	<b>Messaggio dal CEO.....</b>	<b>4</b>
	<b>Il nostro scopo e i nostri valori .....</b>	<b>5</b>
2	<b>Facciamo la cosa giusta .....</b>	<b>6</b>
	- Presentazione del Codice	
	- Rapporti commerciali etici	
	- Scegliere collaboratori e fornitori	
	- Conflitti di interessi	
	- Opportunità aziendali	
	- Frode	
	- Intrattenimento e pasti aziendali	
	- Omaggi	
	- Riciclaggio di denaro	
	- Accuratezza e completezza dei registri aziendali e delle divulgazioni pubbliche	
	- Salvaguardare il patrimonio aziendale	
	- Furto o uso improprio della proprietà aziendale	
	- Inchieste amministrative, legali e giornalistiche	
3	<b>Rispettiamo la legge.....</b>	<b>16</b>
	- Conformità con leggi, norme e regolamenti	
	- Regolamenti sul commercio internazionale	
	- Concorrenza leale	
	- Norme anticoncussione e anticorruzione	
	- Attività commerciali con la pubblica amministrazione	
	- Assunzione di dipendenti pubblici	
	- Norme sui salari e gli orari lavorativi	
	- Protezione dell'ambiente	
	- Collaborazione durante le indagini e i controlli aziendali	
4	<b>Garantiamo il successo dei clienti.....</b>	<b>20</b>
	- Qualità del prodotto	
	- Soddisfazione dei clienti	
5	<b>Lavoriamo insieme .....</b>	<b>22</b>
	- Normative su salute e sicurezza	
	- Trattare tutti con rispetto	
	- Privacy	
	- Diversità e inclusione	
	- Norme antimolestie	
	- Tolleranza zero per la violenza sul lavoro	
	- Divieto di assunzione di alcol e droghe	
	- Attività politiche e della comunità	
6	<b>Usiamo il pensiero creativo.....</b>	<b>28</b>
	- Informazioni riservate	
	- Insider trading	
	- Proprietà intellettuale	
	- E-mail, Internet, social media e sistemi informativi	
	- Conservazione dei registri aziendali	
7	<b>Adottiamo un approccio proattivo .....</b>	<b>34</b>
	- Segnalazione dei problemi	
	- Amministrazione	
	- Divieto di ritorsioni	
	- Conseguenze della violazione del Codice	
	- Deroghe al codice	
	- Politiche e procedure aziendali	
8	<b>Contatti chiave .....</b>	<b>38</b>
9	<b>Numeri delle linee dirette .....</b>	<b>40</b>



## 1



## Messaggio da Vicente Reynal

Il nostro scopo, “**Affidati a noi per migliorare la qualità della vita**”, ci obbliga ad agire con integrità e trasparenza, per guadagnare e mantenere la fiducia di dipendenti, clienti, fornitori, azionisti e comunità.

Il presente Codice di condotta funge da riferimento e offre un insieme completo di indicazioni che incoraggiano ad agire nel rispetto di principi etici in ogni aspetto del nostro lavoro. Delinea le aspettative nei confronti di noi stessi e degli altri, al fine di garantire

il rispetto e il superamento dei più elevati standard morali e lo svolgimento delle attività aziendali ai sensi delle leggi vigenti.

Il Codice di condotta racchiude i valori che ci stanno a cuore e mette al centro l'onestà, la trasparenza e la responsabilità come pilastri del nostro operato. L'obiettivo del Codice di condotta è rafforzare il nostro impegno verso l'equità, la fiducia e le pratiche commerciali responsabili.

La nostra azienda continua a crescere ed evolversi; è quindi essenziale sostenere i valori che ci definiscono e rispettare i principi guida illustrati nel nostro Codice di condotta:

- Facciamo la cosa giusta
- Rispettiamo la legge
- Garantiamo il successo dei clienti
- Lavoriamo insieme
- Usiamo il pensiero creativo
- Adottiamo un approccio proattivo

Vi chiedo di leggere e interiorizzare il Codice, facendovi riferimento ogniqualvolta sia necessario. Ricordate: sebbene il Codice fornisca un quadro operativo chiaro e diretto, non può descrivere ogni situazione. Quando si presentano situazioni non descritte nel Codice, vi invito a pensare e ad agire con senso di responsabilità, affrontando i problemi per ottenere il giusto risultato senza compromessi.

Altrettanto significativo è il nostro dovere condiviso di segnalare qualsiasi potenziale violazione del Codice, delle politiche aziendali o della legge. Confido che parliate apertamente qualora assistiate a comportamenti discutibili. Se avete domande, chiedete consiglio. Alla fine del Codice è presente un elenco di contatti per aiutarvi a individuare il reparto giusto per qualsiasi richiesta. Desidero sottolineare che Ingersoll Rand adotta una politica rigorosa contro qualsiasi forma di ritorsione per aver sollevato dubbi su potenziali violazioni. Se ritenete di aver subito o di subire ritorsioni, contattate immediatamente la nostra linea diretta per l'etica globale o l'Ufficio legale.

Grazie per la vostra continua dedizione e l'impegno profuso nel realizzare la nostra visione condivisa. Sono certo che, insieme, continueremo a dimostrare ai nostri stakeholder di essere un partner commerciale onesto, affidabile e orientato alle prestazioni, e manterremo una cultura che promuove l'integrità, l'eccellenza e la crescita sostenibile.

Cordialmente,  
Vicente Reynal

Presidente e CEO

## **Affidati a noi** **Per migliorare la qualità della tua vita**

Da 160 anni ci svegliamo ogni giorno con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita. Siamo animati da spirito imprenditoriale e mentalità da proprietari, che ci spingono a preoccuparci profondamente degli altri e del nostro pianeta. Siamo propensi all'azione, ci assumiamo le nostre responsabilità e ci riprendiamo rapidamente dalle battute d'arresto.

## **Ci impegniamo a garantire il successo dei nostri clienti**

Siamo orgogliosi del nostro senso di innovazione e abbiamo la volontà di agire in modo chiaro e trasparente. Abbiamo l'aspirazione di mantenere un legame duraturo con i nostri clienti e accettiamo la responsabilità che questo comporta. Sappiamo che essi si affidano a noi per ottenere soluzioni essenziali di rilevanza critica e vitale.

## **Mettiamo grinta nel definire le nostre aspirazioni, ma procediamo con rispetto e integrità**

Affrontiamo con grande sicurezza i problemi più complessi, e al tempo stesso siamo animati da un profondo senso di umiltà. Ci sforziamo di guadagnare la fiducia degli altri ogni giorno adottando una condotta onesta nelle nostre interazioni e agendo con integrità, indipendentemente dal grado di difficoltà delle sfide. Ammettiamo con franchezza i nostri errori e ci sforziamo di migliorare sempre.

## **Incoraggiamo la crescita di squadre motivate**

Alimentiamo e apprezziamo una cultura che abbraccia punti di vista, background ed esperienze diverse. Ci impegniamo a trattare le persone con imparzialità e a offrire loro pari opportunità. E sappiamo che un luogo di lavoro capace di coltivare un senso di inclusione, appartenenza e rispetto riesce a sviluppare dipendenti più capaci e di talento.



# **Affidati a noi**

Per migliorare la qualità della tua vita

## 2 Facciamo la cosa giusta

Ci sforziamo di guadagnare la fiducia degli altri ogni giorno adottando una condotta onesta nelle nostre interazioni e agendo con integrità indipendentemente dal grado di difficoltà delle sfide. Crediamo che agire con integrità sia il solo e unico modo giusto di fare affari.

### Presentazione del Codice

Integrità, onestà e buon senso sono fondamentali per la reputazione e il successo di Ingersoll Rand e delle sue controllate (collettivamente, “Ingersoll Rand” o la “Società”). Il presente Codice di condotta (il “Codice”) è concepito per garantire che tutti gli amministratori, i dirigenti (inclusi l’amministratore delegato principale, il responsabile finanziario principale, il responsabile contabile principale o il responsabile dei controlli e le persone che svolgono funzioni simili) e i dipendenti della Società (collettivamente, “dipendenti”) non solo si comportino sempre in modo lecito, ma mantengano anche i più alti standard etici in ogni aspetto dei loro rapporti d’affari e cerchino di evitare anche solo la parvenza di comportamenti impropri.



I compressori Ingersoll Rand immettono aria respirabile nei serbatoi utilizzati dalle squadre di soccorso e dai sommozzatori.

## *Rispetto del Codice*

*Nel processo di ricerca di un nuovo agente di vendita, Ling segue la politica di conformità anticorruzione della Società. Durante questo processo, il potenziale nuovo agente di vendita richiede che i pagamenti vengano effettuati su un conto a nome di qualcuno diverso dall'agente. Ling sa che si tratta di un "segnale di allarme" da portare all'attenzione del reparto Conformità, in modo da poter svolgere una due diligence approfondita per determinare se l'agente di vendita è un soggetto rispettabile e qualificato con cui Ling dovrebbe intrattenere una relazione commerciale.*

In caso contrario, i dipendenti che hanno violato il Codice potrebbero subire sanzioni disciplinari, compreso il licenziamento.

Il Codice funge da guida per i dipendenti che devono gestire questioni legali o etiche, ed è responsabilità dei dipendenti leggerlo attentamente e comprenderlo. Tuttavia, il Codice non è onnicomprensivo e non ci aspettiamo che risponda a tutte le possibili domande che potrebbero sorgere nello svolgimento delle attività aziendali. La Società si aspetta che i dipendenti utilizzino sempre il proprio ragionevole giudizio per adeguarsi agli elevati standard etici verso i quali la Società si impegna. Chiunque nutra dubbi su una situazione etica o tema che un comportamento specifico non soddisfi gli standard di condotta della Società, dovrà porre ai propri supervisor o manager e, se del caso, al Consulente legale generale della Società, qualsiasi domanda che ritenga necessaria per comprendere le aspettative della Società nei propri confronti.

## **Rapporti commerciali etici**

I dipendenti devono essere leali nei rapporti commerciali svolti per conto di Ingersoll Rand. Non bisogna mai trarre indebito vantaggio da altri attraverso la manipolazione, l'occultamento, l'abuso di informazioni riservate, la falsificazione, la falsa rappresentazione di fatti concreti, la richiesta di pagamenti o benefici impropri o altre pratiche commerciali sleali intenzionali. In tutte le interazioni e comunicazioni con clienti, concorrenti, fornitori, pubblica amministrazione o altri, all'interno o all'esterno della Società, ci si aspetta che i dipendenti siano onesti e schietti.

## **Scegliere collaboratori e fornitori**

Scegliamo agenti e fornitori terzi in base al merito, alla qualità del servizio e alla reputazione. Richiediamo ai nostri agenti e fornitori terzi di rispettare gli stessi elevati standard di integrità a cui ci atteniamo noi stessi.

Nel selezionare e coinvolgere terze parti e fornitori, è necessario seguire i processi di offerta, negoziazione e contrattazione applicabili, svolgere gli opportuni procedimenti di due diligence per determinare che siano affidabili e qualificati ed evitare qualsiasi conflitto di interessi.

Inoltre, prima di avviare un rapporto di agenzia con una terza parte (ad esempio, agente di vendita, rappresentante di vendita, rivenditore, distributore e così via), è necessario seguire il processo di due diligence del partner della transazione della Società. Questo processo richiede di completare una valutazione di due diligence del partner della transazione e di seguire alcuni passaggi per verificare la reputazione della terza parte, al fine di ridurre al minimo il rischio di concussione o corruzione. In caso di domande su questa politica o processo, contattare il reparto Conformità.

Tutti i fornitori sono tenuti a rispettare il Codice di condotta dei fornitori della Società e devono aderire ai principi di approvvigionamento globale responsabile della Società.





Numerosi prodotti Ingersoll Rand vengono utilizzati nell'industria della carta, dalla trasformazione della polpa di cellulosa in carta alla stampa di giornali e riviste.



## Rispetto del Codice

*Il team di Rohini sta lavorando a un progetto con tempistiche stringenti. All'ultimo minuto, il team si rende conto che deve stampare altri prospetti, altrimenti non rispetterà la scadenza. Il marito di Rohini possiede una tipografia; prima di chiedergli di stampare i prospetti, però, il team consulta il reparto Conformità, perché si rende conto che la situazione crea l'apparenza di un conflitto, e un potenziale conflitto deve essere reso noto. Una revisione indipendente del reparto Conformità protegge tutti i soggetti coinvolti, qualora la situazione dovesse mai essere messa in discussione.*

## Conflitti di interessi

### **Gli interessi di Ingersoll Rand hanno sempre la priorità.**

I dipendenti devono agire nel migliore interesse di Ingersoll Rand in ogni decisione che prendono. Un conflitto può sorgere quando un dipendente è influenzato, o sembra esserlo, da considerazioni di guadagno o vantaggio personale per sé o per un membro della famiglia in un modo che entra in conflitto con gli obblighi del dipendente nei confronti della Società. È essenziale evitare anche la parvenza di un conflitto tra gli interessi personali di un dipendente e gli interessi di Ingersoll Rand.

Sebbene non sia possibile descrivere tutte le circostanze in cui può sorgere un conflitto di interessi, alcuni potenziali conflitti di interessi possono sorgere nei seguenti casi:

- La persona o un suo parente stretto è un dipendente, proprietario, amministratore o investitore finanziario in un'azienda concorrente di Ingersoll Rand
- La persona o un suo parente stretto è un dipendente, proprietario, amministratore o investitore finanziario in un'azienda che effettua transazioni con Ingersoll Rand
- La persona è responsabile delle assunzioni per una posizione per la quale viene preso in considerazione un parente
- La persona è in una relazione di subordinazione diretta con un collega con cui ha una relazione sentimentale
- Nel tempo libero la persona lavora come consulente per un'azienda concorrente di Ingersoll Rand
- Nel tempo libero la persona lavora come consulente per un'azienda che stipula un contratto con Ingersoll Rand
- La persona aggiudica un appalto o conclude affari con un'azienda di proprietà di un parente
- La persona concede un prestito o garantisce gli obblighi dei dipendenti o dei loro parenti stretti.

I conflitti di interessi sono generalmente vietati. Sono possibili eccezioni in situazioni specifiche, ma tali eccezioni sono soggette alla revisione e all'approvazione di categorie specifiche o generali (1) previo accordo di almeno due membri dell'alta dirigenza (nel caso di dipendenti diversi da dirigenti o amministratori) o (2) da parte del Consiglio di amministrazione (nel caso di dirigenti o amministratori). I conflitti di interessi potrebbero non essere sempre chiari; pertanto, in caso di domande, consultare i propri supervisori o manager e, se del caso, il Consulente legale generale della Società. La mancata comunicazione di un conflitto di interessi costituisce una violazione del Codice.

Qualora si venisse a conoscenza di un conflitto reale o potenziale che coinvolge un dipendente diverso da un dirigente o amministratore, è necessario portarlo immediatamente all'attenzione di un supervisore, manager o altro personale appropriato. I dipendenti devono utilizzare le procedure di notifica descritte in "Adottiamo un approccio proattivo" nella sezione "Segnalazione dei problemi".

Qualsiasi supervisore o manager che riceva una segnalazione di un conflitto reale o potenziale deve segnalarlo immediatamente al Consulente legale generale della Società. Un conflitto di interessi reale o potenziale che coinvolge un membro dell'alta dirigenza deve essere comunicato direttamente al reparto Conformità globale della Società. Infine, i conflitti di interesse reali o potenziali che coinvolgono un amministratore devono essere comunicati direttamente al Consiglio di amministrazione della Società.



I compressori Ingersoll Rand sono utilizzati nei birrifici e nelle operazioni di imbottigliamento in tutto il mondo.



### Rispetto del Codice

*Un cliente di Francisco gli offre una cena durante un viaggio d'affari in Germania.*

*Quando Francisco torna a casa, non può includerla nella nota spese per il rimborso.*

### Rispetto del Codice

*Ronaldo incontra un potenziale fornitore con il quale la Società sta valutando di fare affari; dopo l'incontro, il fornitore invita Ronaldo e sua moglie a una cena e ad un concerto molto costosi. Il fornitore dice di voler ringraziare Ronaldo per aver preso in considerazione la sua azienda per il contratto. Ronaldo rifiuta perché non vuole compromettere la sua imparzialità durante il processo di selezione del fornitore.*

## Opportunità aziendali:

I dipendenti hanno il dovere di promuovere i legittimi interessi commerciali della Società quando se ne presenta l'opportunità. Ai dipendenti è vietato:

- Destinare a sé stessi o ad altri qualsiasi opportunità scoperta attraverso l'uso delle proprietà o delle informazioni aziendali o come risultato della propria posizione presso la Società;
- Utilizzare le proprietà o le informazioni aziendali o la propria posizione per un guadagno personale improprio
- Prendere parte a iniziative commerciali concorrenti o potenzialmente concorrenti della Società.

## Frode

È vietato falsificare le note spese o i fogli presenze. Un simile operato è fraudolento. Si commette una frode quando si nascondono, alterano, falsificano o omettono informazioni per il proprio tornaconto personale o finanziario illecito o per il vantaggio di qualcun altro.

Esempi di frode:

- Immettere informazioni finanziarie false nei libri e nei registri della Società per far apparire migliori le prestazioni di un collega
- Presentare false informazioni mediche per ottenere agevolazioni per invalidità
- Modificare i numeri di produzione per raggiungere gli obiettivi di produttività
- Falsificare o modificare assegni a proprio vantaggio
- Falsificare o manipolare i test o i dati di sicurezza del prodotto per qualsiasi motivo

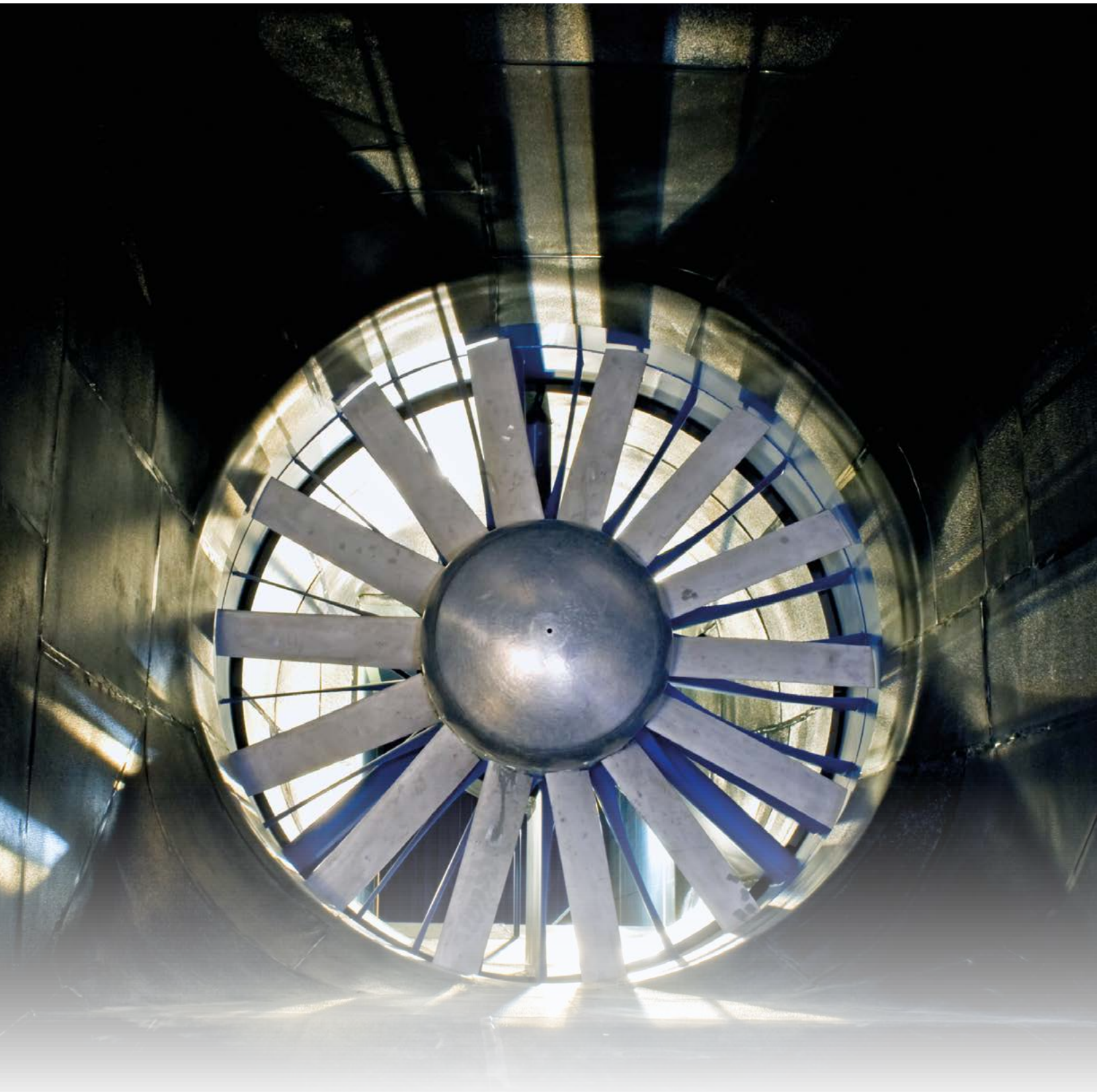
## Intrattenimento e pasti aziendali

Socializzare con fornitori, clienti e altri contatti commerciali può essere utile per coltivare rapporti di lavoro solidi, ma esistono limitazioni sui tipi di intrattenimento e gli eventi sociali accettabili. In generale, è bene evitare di offrire inviti a pranzo o intrattenimenti se questo atteggiamento potrebbe indurre a pensare che si stia tentando di influenzare una decisione commerciale. Allo stesso modo, si devono accettare solo gli inviti correlati alle attività commerciali e offerti spontaneamente. I pranzi di lavoro o gli intrattenimenti devono essere di valore ragionevole, poco frequenti e non superare la soglia di "ragionevolezza" stabilita senza previa approvazione del reparto Conformità.

Tutte le spese per pranzi di lavoro e intrattenimento devono essere registrate in modo corretto e accurato in una nota spese.

Le norme che regolano l'offerta di pasti e intrattenimenti a funzionari della pubblica amministrazione sono più rigide delle norme generali che disciplinano pasti e intrattenimenti e sono descritte in maggiore dettaglio nella sezione "Omaggi" del presente Codice.





Ideali per l'industria aerospaziale, i nostri compressori sono in grado di soddisfare un'ampia gamma di requisiti di flusso e pressione, come i test in gallerie del vento e turbine.

### Rispetto del Codice

*Durante le festività natalizie, uno dei fornitori della Società offre a Christina un buono regalo valido per un servizio presso una spa locale. Christina rifiuta gentilmente perché sa che un buono regalo è considerato un mezzo equivalente al denaro e, a prescindere dall'importo, ai dipendenti è sempre vietato accettare omaggi in denaro o mezzi equivalenti.*

### Rispetto del Codice

*Shakar, responsabile finanziario regionale, decide di non registrare le spese maturate per raggiungere gli obiettivi di redditività trimestrali. Così facendo, crea una documentazione finanziaria impropria, il che costituisce una violazione del Codice.*

## Omaggi

**Non bisogna mai accettare un omaggio che possa offuscare il proprio giudizio o dare l'apparenza di prendere decisioni in maniera non obiettiva.**

Lo scambio occasionale di omaggi aziendali è una pratica comune intesa a creare buona volontà e rafforzare i rapporti commerciali. Tuttavia, se lo scambio di omaggi è eccessivo, può creare un senso di obbligo personale da parte del destinatario o dare l'impressione di un accordo inappropriato.

Gli omaggi elargiti o ricevuti non devono superare la soglia di "ragionevolezza". Se un omaggio supera la soglia, deve essere **approvato in via preliminare** dal reparto Conformità. Se si riceve un omaggio superiore al limite e non è pratico rifiutarlo o restituirlo, è necessario segnalarlo immediatamente al reparto Conformità per decidere la linea di condotta appropriata. **A prescindere dal valore, non si deve mai accettare un omaggio in denaro o mezzi equivalenti** (ad esempio, buono regalo).

La Società richiede che il dipendente sia a conoscenza e rispetti i requisiti legali ed etici delle pratiche di donazione nel Paese in cui svolge attività commerciali.

Le norme che regolano l'elargizione di omaggi a funzionari della pubblica amministrazione sono più rigorose rispetto alle norme generali che regolano l'elargizione di omaggi. Ai dipendenti è severamente vietato offrire oggetti di valore, incluso denaro, equivalenti del denaro, donazioni politiche e di beneficenza, servizi in natura, pasti, viaggi e intrattenimento, regali o qualsiasi altra cosa di valore economico a dipendenti pubblici, coniugi o parenti di un dipendente pubblico, al fine di assicurare un vantaggio alla Società.

## Riciclaggio di denaro

Ognuno deve fare la propria parte per evitare il coinvolgimento in qualsiasi sistema di riciclaggio di denaro. Il riciclaggio di denaro è il processo attraverso il quale si cerca di nascondere i proventi di attività illegali per far sembrare legittima la fonte dei propri fondi illegali. È necessario assicurarsi sempre di condurre affari con persone rispettabili per scopi commerciali legittimi utilizzando fondi legittimi. Se si sospetta un coinvolgimento di clienti o fornitori in attività illegali, segnalarlo al reparto Conformità.



### *Rispetto del Codice*

*Nel tempo libero, David e sua moglie stanno avviando una piccola impresa. Sua moglie chiede se possono utilizzare il computer fornito dall'azienda per lavorare sul business plan.*

*David informa la moglie che, sebbene le risorse aziendali, inclusi computer e telefoni, possano essere utilizzate su base limitata per scopi privati non commerciali, non dovrebbero mai essere utilizzate per gestire un'attività commerciale personale o un'impresa simile.*

## **Accuratezza e completezza dei registri aziendali e delle divulgazioni pubbliche**

L'integrità, l'attendibilità e l'accuratezza dei libri, dei registri e dei rendiconti finanziari della Società sotto tutti gli aspetti rilevanti sono fondamentali per il successo commerciale continuo e futuro della Società.

Inoltre, in qualità di azienda quotata in borsa, la Società è soggetta a una serie di leggi e regolamenti che disciplinano i registri aziendali, comprese le leggi statunitensi sui titoli. La Società deve registrare le proprie attività finanziarie in conformità con tutte le leggi e le pratiche contabili applicabili e fornire informazioni aggiornate, complete e accurate a tutti gli esponenti della pubblica amministrazione. Nessun dipendente può indurre la Società a effettuare una transazione con l'intento di documentarla o registrarla in modo ingannevole o illegale. Inoltre, nessun dipendente può creare alcuna documentazione o registrazione contabile falsa o artificiale per qualsiasi operazione effettuata dalla Società. Allo stesso modo, i dipendenti dei reparti finanziari e contabili che hanno la responsabilità delle questioni contabili e di rendicontazione finanziaria hanno ulteriori obblighi di registrare accuratamente tutti i fondi, le risorse e le transazioni nei libri e nei registri della Società.

La politica aziendale prevede di fornire informazioni complete, corrette, accurate, tempestive e comprensibili in conformità con le leggi e i regolamenti applicabili in tutti i rapporti e i documenti che la Società presenta o invia alla SEC (Securities and Exchange Commission) degli Stati Uniti, alle agenzie statali e in tutte le altre comunicazioni pubbliche effettuate.

Se si viene a conoscenza di una transazione, un evento o una circostanza che potrebbe avere un impatto sui rendiconti finanziari della Società o renderli non veritieri, è necessario informare immediatamente il responsabile dei controlli aziendali o l'Ufficio legale.

## **Salvaguardare il patrimonio aziendale**

I dipendenti devono spendere i fondi della Società sempre in maniera oculata e non spendere mai denaro aziendale senza la dovuta approvazione. I fondi della Società non devono mai essere utilizzati per scopi che potrebbero essere considerati non etici o in violazione di una legge, e le carte di credito aziendali non devono essere utilizzate per acquisti non legati all'attività aziendale.

## **Furto o uso improprio della proprietà aziendale**

Quando al dipendente vengono affidati beni di proprietà aziendale, deve trattarli come se fossero di sua proprietà. Ciascuno è responsabile di proteggere la proprietà aziendale da perdite dovute a negligenza, uso improprio o sprechi. Ovviamente, è sbagliato e illegale anche rubare beni di proprietà della Società.

I telefoni cellulari e i computer possono contenere molti dati sensibili. Prendere le dovute precauzioni per salvaguardarli. In caso di smarrimento di un dispositivo, informare immediatamente il proprio manager e il reparto IT.



*Rispetto del Codice*  
*Dopo uno sfortunato incidente di sicurezza nel nostro stabilimento, i media contattano Javier per avere informazioni al riguardo. Anche se Javier era nello stabilimento al momento dell'incidente e ha visto cosa è successo, indirizza la richiesta all'Ufficio comunicazioni. Javier sa che è molto importante fornire informazioni coerenti e accurate sulla Società.*

Nella maggior parte dei casi, le strutture, le apparecchiature, i prodotti, le attrezzature per ufficio, i veicoli, il software, i computer, la rete e i sistemi informatici, i telefoni fissi, i telefoni cellulari, le fotocopiatrici, le forniture e gli altri beni di proprietà della Società devono essere utilizzati esclusivamente per scopi aziendali. Prendere o utilizzare proprietà aziendali per uso personale senza la dovuta autorizzazione può essere considerato un furto. Alcune risorse, come telefoni e computer, possono essere utilizzate per un uso personale occasionale e limitato, ma ciò non deve interferire con le prestazioni lavorative.

Quando si utilizzano risorse aziendali o durante lo svolgimento del proprio lavoro, è vietato accedere, riprodurre, visualizzare, distribuire o archiviare materiale sessualmente esplicito, osceno, diffamatorio, molesto, illegale o altrimenti inappropriato.

## **Inchieste amministrative, legali e giornalistiche**

**È importante che le dichiarazioni della Società siano univoche.**

Gli enti della pubblica amministrazione possono talvolta contattare il personale della Società per ottenere informazioni. Inoltre, un avvocato privato potrebbe contattare il personale in merito a una questione legale che coinvolge la Società. Se si viene contattati per avere informazioni, è importante informare la direzione locale, l'Ufficio legale o il reparto Conformità.

I media potrebbero contattare i dipendenti in merito a un evento o un argomento relativo alla Società. Se si viene contattati dai media, informare l'Ufficio comunicazioni all'indirizzo [Communications.IR@irco.com](mailto:Communications.IR@irco.com) con effetto immediato. Non provare a rispondere personalmente alle domande.



**I sistemi di carburante di Ingersoll Rand sono dotati di sofisticati controlli GPS che consentono lo scarico del carburante solo entro i confini geografici programmati.**





I compressori Ingersoll Rand si trovano sulle navi mercantili e da crociera di tutto il mondo.

# 3

## Rispetto del Codice

*Gloria è interessata ad assumere Abdul, che lavora presso il Dipartimento della Difesa ed è coinvolto nel determinare se la Società sarà selezionata per un grosso contratto. In attesa che il Dipartimento della Difesa aggiudichi l'appalto, Gloria pensa di contattare Abdul per dirgli che, se la Società ricevesse l'appalto, vorrebbe assumerlo per gestire il contratto. Gloria si rende conto che esistono regole che disciplinano l'assunzione degli attuali dipendenti federali, quindi si rivolge alle Risorse umane (HR) per ricevere assistenza. Le Risorse umane informano Gloria che la Società non dovrebbe offrirsi di assumere Abdul. Inoltre, le Risorse umane la informano che potrebbe essere possibile assumere Abdul dopo l'aggiudicazione dell'appalto, ma anche in quel caso si applicano varie regole e lei dovrebbe contattare Abdul solo previa approvazione e secondo le indicazioni dell'Ufficio legale o del reparto conformità.*

## Rispettiamo la legge

**Manteniamo salda la nostra reputazione evitando di intraprendere attività illegali.**

In quanto azienda globale, rispettiamo tutte le leggi applicabili in ogni Paese in cui operiamo. È responsabilità del dipendente conoscere le leggi applicabili al proprio lavoro. In caso di domande, chiedere aiuto.

## Conformità con leggi, norme e regolamenti

L'osservanza della legge, sia nella forma che nella sostanza, è uno dei principi fondamentali su cui si basano gli standard etici della Società. Nello svolgimento delle attività aziendali, i dipendenti devono rispettare e obbedire alle leggi delle giurisdizioni in cui la Società opera. Anche se non ci si aspetta che tutti i dipendenti conoscano queste leggi nel dettaglio, è importante che abbiano una conoscenza sufficiente delle leggi locali, statali e nazionali applicabili per determinare quando chiedere consiglio al Consulente legale generale della Società o altro personale appropriato. Se una legge è in conflitto con questo Codice, è necessario rispettare la legge. La mancata osservanza di leggi, norme e regolamenti applicabili comporta gravi conseguenze, inclusa la cessazione definitiva dalle funzioni e potenziali sanzioni penali e civili.

## Regolamenti sul commercio internazionale

Per soddisfare le esigenze dei nostri clienti a livello globale, trasferiamo merci oltre i confini geografici. Le nostre transazioni commerciali sono spesso soggette a varie leggi commerciali che regolano le esportazioni, le riesportazioni e le importazioni, tra cui:

- Leggi sul controllo delle esportazioni, leggi doganali, restrizioni commerciali, embarghi commerciali e sanzioni economiche
- Leggi antiboicottaggio che vietano alle aziende di partecipare a un boicottaggio internazionale non sancito dal governo degli Stati Uniti

È importante conservare la documentazione relativa a tutte le transazioni di importazione/esportazione, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, ordini di acquisto, contratti, fatture e registrazioni di pagamenti. Le normative sul commercio internazionale sono complicate. In caso di domande, contattare la direzione locale o il reparto Conformità.



### *Rispetto del Codice*

*Durante una fiera, Marta incontra Sven, un ex dipendente che ha recentemente lasciato l'azienda per unirsi a un concorrente. Sven pone domande su alcune delle nuove strategie di vendita dell'azienda per il prossimo anno. Nonostante Sven sia un amico ed ex collega, Marta gli dice che non può discutere di queste informazioni con lui perché lavora per un concorrente. Inoltre, prende mentalmente nota di riferire la conversazione all'Ufficio legale non appena tornerà al lavoro.*

### *Rispetto del Codice*

*Carlos è il responsabile delle vendite per il Venezuela. Sta facendo un'offerta per un progetto che prevede la fornitura di pompe alla Marina venezuelana. Un ufficiale della Marina contatta Carlos e gli dice che un'altra società ha presentato un'offerta molto interessante, ma versando una piccola somma può assicurarsi che Carlos si aggiudichi il contratto. Carlos si rifiuta di pagare, perché sa che effettuare un pagamento improprio a un funzionario della pubblica amministrazione straniero per favorire gli affari costituisce una violazione della FCPA. Riferisce inoltre la conversazione al reparto Conformità.*

## Concorrenza leale

**Non si deve mai discutere di prezzi o quote di mercato con i concorrenti.**

Le leggi antitrust sono formulate per garantire che la concorrenza rimanga dinamica e priva di comportamenti collusivi. Ingersoll Rand si impegna a superare i risultati dei concorrenti in ogni segmento di business in cui compete attraverso il lavoro di squadra e il pensiero creativo, ma non attraverso attività anticoncorrenziali. Il nostro successo è dovuto al fatto che il nostro team globale compete in modo leale e onesto per il business. I dipendenti non devono mai:

- Discutere prezzi o strategie con i concorrenti
- Accettare di fissare i prezzi, coordinare le offerte, assegnare i mercati o i clienti

È importante ricordare che è vietato discutere di argomenti anticoncorrenziali con i concorrenti, anche in contesti informali come fiere o eventi per i clienti. Se ci si trova in una situazione in cui vengono discusse informazioni sulla concorrenza, è necessario allontanarsi e segnalare immediatamente la conversazione all'Ufficio legale.

Le leggi sulla concorrenza sono complicate e comportano sanzioni significative. In caso di domande, contattare l'Ufficio legale o il reparto Conformità.

## Norme anticorruzione e anticorruzione

**È sempre vietato offrire qualcosa che possa essere interpretato come una tangente. La nostra Società opera in modo onesto e leale.**

Ingersoll Rand si impegna a rispettare tutte le leggi anticorruzione e anticorruzione in tutto il mondo, tra cui il Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) degli Stati Uniti e il Bribery Act del Regno Unito. Ai dipendenti e ad altri soggetti che agiscono per conto della Società è vietato effettuare o promettere pagamenti impropri a funzionari della pubblica amministrazione o entità commerciali private. Ingersoll Rand proibisce inoltre i pagamenti facilitatori, ovvero pagamenti di modesta entità effettuati a dipendenti pubblici per eseguire atti di routine e non discrezionali. È proibito offrire **qualsiasi cosa di valore**, direttamente o indirettamente, a un funzionario della pubblica amministrazione o ad altre persone, in cambio o nel tentativo di:

- Assicurarsi un vantaggio ingiusto
- Ottenere o mantenere affari
- Influenzare decisioni aziendali o della pubblica amministrazione

Le sanzioni per il mancato rispetto delle leggi anticorruzione possono essere severe. Per ulteriori indicazioni, contattare l'Ufficio legale o il reparto Conformità.



### *Rispetto del Codice*

*Le Risorse umane (HR) stanno conducendo un'indagine interna relativa a un presunto comportamento scorretto e intervistano diversi dipendenti che potrebbero avere informazioni al riguardo. Cheung, uno dei dipendenti intervistati, ha le prove che il suo amico era coinvolto nel comportamento scorretto, ma non vuole metterlo nei guai. Cheung pensa che, se semplicemente non rivela ciò che sa, non mentirà. Tuttavia, Cheung è obbligato a collaborare alle indagini della Società: questo significa che deve rispondere a tutte le domande in modo veritiero e fornire qualsiasi informazione potenzialmente utile di cui è a conoscenza. Nascondere informazioni durante un'indagine è una violazione del Codice.*

## **Attività commerciali con la pubblica amministrazione**

Quando si lavora con clienti della pubblica amministrazione esistenti o potenziali, è fondamentale rispettare le leggi, i regolamenti e le procedure che si applicano al lavoro a contratto per la pubblica amministrazione. Queste regole sono spesso più rigide e complesse di quelle che disciplinano gli affari con altri clienti commerciali. Se il proprio lavoro prevede il marketing o la vendita, la stipula di contratti o il lavoro su un progetto per un ente della pubblica amministrazione, come l'esercito o un appaltatore pubblico, si è tenuti a conoscere e rispettare le leggi e le norme che regolano gli affari con la pubblica amministrazione.

Le violazioni di queste regole possono comportare multe significative, perdita di futuri contratti con la pubblica amministrazione e persino procedimenti penali nei confronti dei singoli individui e della Società.

## **Assunzione di dipendenti pubblici**

Ingersoll Rand deve rispettare le norme e i regolamenti che disciplinano l'assunzione degli attuali ed ex dipendenti pubblici e dei loro familiari. Prima di intraprendere discussioni anche preliminari, è necessario ottenere la previa autorizzazione delle Risorse umane, dell'Ufficio legale o del reparto Conformità. Tenere presente che queste regole si applicano ai tirocini così come ad altre posizioni.

## **Norme sui salari e gli orari lavorativi**

Ingersoll Rand si impegna a rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di salari e orari lavorativi. Per garantire che tutto il lavoro svolto per Ingersoll Rand sia retribuito correttamente, tutti i dipendenti non esenti (su base oraria) devono registrare accuratamente il tempo prestato come richiesto dalla legge o dalla politica del proprio Paese, sia esso programmato o non programmato, straordinario o regolare, autorizzato o non autorizzato.

## **Protezione dell'ambiente**

**Ci preoccupiamo di proteggere l'ambiente per le generazioni a venire.**

Ingersoll Rand si impegna a ridurre al minimo l'impatto negativo della propria attività sull'ambiente e a gestire gli impianti e le strutture in conformità con tutte le normative ambientali applicabili. Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare le leggi ambientali applicabili.

## **Collaborazione durante le indagini e i controlli aziendali**

Ci si aspetta che tutti i dipendenti collaborino pienamente alle indagini della Società e forniscano informazioni oneste e veritiere. Nascondere informazioni o non collaborare durante un'indagine (incluso, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, un dipendente che non fornisce l'accesso a tutte le comunicazioni elettroniche relative all'azienda) è una violazione del Codice.

I dipendenti devono collaborare pienamente con i revisori interni ed esterni. È vietata qualsiasi azione che possa tentare di fuorviare, influenzare in maniera fraudolenta o manipolare chiunque sia impegnato in una verifica o revisione della Società.



I compressori e le pompe Ingersoll Rand vengono utilizzati nella ricerca di giacimenti di petrolio e gas naturale.



# 4

## Garantiamo il successo dei clienti

### Creiamo prodotti di cui siamo orgogliosi.

I nostri clienti si aspettano che i nostri prodotti siano tra i migliori sul mercato, e sappiamo che si affidano a noi per ottenere soluzioni essenziali di rilevanza critica e vitale. Abbiamo l'aspirazione di mantenere un legame duraturo con i nostri clienti e accettiamo la responsabilità che questo comporta. La loro soddisfazione è essenziale per il nostro successo e desideriamo che siano soddisfatti dei prodotti e dei servizi che forniamo.

### Qualità del prodotto

Ci impegniamo a creare prodotti di alta qualità. Per garantire la fornitura di prodotti sicuri e innovativi ai nostri clienti, fabbrichiamo i nostri prodotti in conformità con tutte le leggi e i regolamenti vigenti. Svolgiamo inoltre test approfonditi e applichiamo procedure di assicurazione della qualità ai nostri prodotti. Nel caso in cui si verifichi un problema reale o potenziale relativo alla qualità o alla sicurezza del prodotto, informare immediatamente il proprio supervisore, il responsabile della struttura, il coordinatore della sicurezza della struttura o il reparto aziendale per l'ambiente e la sicurezza.

### Soddisfazione dei clienti

Ingersoll Rand fidelizza i clienti a lungo termine sviluppando prodotti innovativi e di alta qualità che soddisfano le loro esigenze. Il nostro obiettivo è essere leader nella soddisfazione del cliente per tutti i nostri prodotti e marchi.





Ingersoll Rand fornisce componenti chiave per apparecchiature utilizzate nella cura dei pazienti, nei laboratori, nella ricerca farmaceutica e nella produzione.

# 5

## Lavoriamo insieme

### Insieme, creiamo un ambiente di lavoro positivo.

Siamo un team globale e celebriamo una cultura che accoglie con favore diversi punti di vista, background ed esperienze. Ci impegniamo a garantire l'equità nel modo in cui le persone vengono trattate e nelle opportunità a loro disposizione, creando un ambiente di lavoro inclusivo, sano e rispettoso in cui tutti i dipendenti possano prosperare e contribuire in modo significativo.

## Normative su salute e sicurezza

### La sicurezza è sempre la nostra priorità assoluta.

Per garantire che i nostri ambienti di lavoro siano sicuri, è importante che i dipendenti seguano tutte le procedure di sicurezza, in particolare le procedure relative all'uso delle macchine e al sollevamento di oggetti pesanti.

Possiamo prevenire gli incidenti dando priorità alla sicurezza, seguendo le procedure di sicurezza stabilite, rispettando i programmi di sicurezza della Società e attenendoci rigorosamente alle norme su salute e sicurezza sul lavoro in ogni Paese in cui operiamo. Segnalare tempestivamente qualsiasi attività potenzialmente pericolosa al proprio manager o al coordinatore della sicurezza dell'impianto. Se si ritiene che un problema di sicurezza non venga affrontato in modo appropriato dalla dirigenza locale, contattare il reparto aziendale per l'ambiente e la sicurezza.

## Trattare tutti con rispetto

### I nostri dipendenti sono la nostra più grande risorsa. Rispettiamo culture diverse e apprezziamo opinioni diverse.

In Ingersoll Rand, trattiamo tutti con profondo rispetto e dignità e apprezziamo il fatto che proveniamo tutti da background e culture diverse. Crediamo che tutti i dipendenti, indipendentemente dalla sede in cui operano, abbiano il diritto di lavorare in un ambiente privo di discriminazioni, molestie e bullismo. Rispettiamo inoltre le diverse prassi lavorative esistenti in tutto il mondo e siamo sensibili alle culture e alle prassi locali.

## Privacy

### Sosteniamo il diritto alla privacy personale dei nostri dipendenti.

Per essere un vero team globale, dobbiamo rispettare la privacy di ciascuno. Se si ha accesso ai dati personali dei nostri dipendenti o ai sistemi di archiviazione dei dati, è necessario rispettare tutte le politiche e le leggi applicabili riguardanti la raccolta, l'uso e la divulgazione di dati personali.

I dipendenti devono:

- Accedere alle informazioni personali solo per uno scopo commerciale legittimo
- Archiviare ed eliminare in modo sicuro le informazioni personali
- Segnalare tempestivamente qualsiasi possibile violazione della privacy o rischio per la sicurezza all'Ufficio legale o ad altre persone autorizzate all'interno della Società ai sensi della legge locale
- Comprendere e rispettare tutte le leggi locali relative alla privacy dei dati

### Rispetto del Codice

*Johan nota che parte dell'attrezzatura nello stabilimento è danneggiata e potrebbe causare infortuni. Teme che, segnalando il problema prima della fine del suo turno, potrebbe interrompere la produzione nello stabilimento.*

*Johan decide, tuttavia, che "la sicurezza viene prima di tutto", quindi segnala tempestivamente la condizione pericolosa al suo manager e al responsabile della sicurezza dell'impianto.*





Howden Roots LLC (Roots) è un'azienda leader nelle tecnologie di compressione e vuoto a bassa pressione con un ampio portafoglio di soffianti volumetriche, soffianti a lobi rotanti e compressori centrifughi e una vasta competenza nell'acciaio verde.

In molti Paesi, sono in vigore leggi e direttive che regolano lo scambio di determinate informazioni personali dei dipendenti oltre i confini nazionali. Rispettiamo le leggi sulla privacy in vigore nei Paesi in cui operiamo. Se si è coinvolti in un progetto che richiede il trasferimento di informazioni sull'identità al di fuori del Paese di origine, contattare l'Ufficio legale, il reparto IT o il reparto Conformità.

Tutti i dati elettronici archiviati sui computer aziendali e tutte le comunicazioni elettroniche aziendali (indipendentemente da dove tali comunicazioni siano archiviate) sono di proprietà della Società. I dipendenti non devono avere alcuna aspettativa di privacy quando utilizzano i computer aziendali o altre risorse aziendali.

La Società può monitorare o accedere ai documenti presenti sui propri sistemi in qualsiasi momento nei limiti di legge. Ingersoll Rand riconosce che, in alcuni Paesi al di fuori degli Stati Uniti, i dipendenti hanno diritti limitati sulla privacy per i dati personali archiviati sui computer forniti ai dipendenti dalla Società. Ove necessario, Ingersoll Rand rispetta tali diritti riguardo a tali dati.

## Diversità e inclusione

Ci impegniamo a promuovere la diversità della nostra forza lavoro. Le nostre pratiche di assunzione vietano la discriminazione sulla base di razza, colore, religione, età, sesso, orientamento sessuale, origine nazionale, disabilità, stato di cittadinanza, stato di veterano o qualsiasi altro fattore coperto dalla legge. Crediamo che la diversità della nostra forza lavoro sia una risorsa preziosa e ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro inclusivo in cui idee, prospettive e convinzioni diverse siano valorizzate e incoraggiate.

## Norme antimolestie

**Approcci sessuali indesiderati, richieste di favori sessuali o richieste di appuntamenti non sono mai accettabili sul posto di lavoro.**

Cerchiamo di creare un ambiente di lavoro privo di molestie. Le molestie possono assumere molte forme, tra cui comportamenti verbali, visivi o fisici indesiderati che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, offensivo o ostile. Le molestie sessuali, gli insulti razziali, etnici, di genere o religiosi o i commenti degradanti sul posto di lavoro non sono tollerati. Le molestie, sessuali o di altro tipo, sono determinate dalle proprie azioni e dall'impatto che hanno sugli altri, indipendentemente dalle intenzioni.

## Tolleranza zero per la violenza sul lavoro

Qualsiasi atto o minaccia di violenza o comportamento fisico o verbale inappropriato/aggressivo sul posto di lavoro non è tollerato. Ciò include osservazioni o commenti minacciosi o molesti, aggressioni fisiche o danni alla proprietà altrui.



Gli avvitatori a impulsi pneumatici e a batteria Ingersoll Rand sono molto apprezzati dai professionisti di tutto il mondo. Sono noti per la loro durata e per il loro profilo compatto, che offrono una robusta affidabilità e il miglior rapporto potenza-peso del mercato.



### *Rispetto del Codice*

*Brad ascolta per caso un'accesa discussione tra due colleghi. Le due persone alzano la voce e si affrontano in modo aggressivo e polemico. Brad non vuole essere coinvolto per timore di farsi male. Tuttavia, decide di spostarsi in un luogo sicuro e di contattare le Risorse umane e il suo manager. Sa che Ingersoll Rand adotta una politica di tolleranza zero nei confronti della violenza sul posto di lavoro.*

## **Divieto di assunzione di alcol e droghe**

Alcol e droghe possono compromettere la capacità di giudizio e le capacità motorie e mettere a rischio colleghi, clienti e altre persone. È severamente vietato fare uso di droghe illecite, detenerle o trovarsi sotto il loro effetto all'interno della proprietà aziendale o durante l'orario di lavoro. Tuttavia, Ingersoll Rand riconosce che alcuni Paesi al di fuori degli Stati Uniti non consentono di vietare il possesso di alcol all'interno della proprietà aziendale e Ingersoll Rand si attiene a tali leggi e regolamenti locali nella misura richiesta.

## **Attività politiche e della comunità**

Incoraggiamo i dipendenti a trovare avere un sano equilibrio tra lavoro e vita privata e a impegnarsi nelle proprie comunità. Tuttavia, i dipendenti non devono mai imporre agli altri le proprie convinzioni religiose o politiche personali.

Le attività politiche devono essere svolte nel proprio tempo libero al di fuori del lavoro. I dipendenti non devono promuovere candidati o distribuire materiale politico all'interno della proprietà aziendale. Nessun dipendente è autorizzato a versare contributi politici a nome della Società senza l'espressa approvazione dell'Ufficio legale.





Quantima è un rivoluzionario compressore d'aria a due stadi a trasmissione diretta utilizzato nelle applicazioni automobilistiche e delle bevande, che integra gli obiettivi di risparmio energetico dei nostri clienti.

# 6

## Usiamo il pensiero creativo

### Proteggiamo la proprietà intellettuale della nostra Società.

Siamo orgogliosi del nostro pensiero creativo e di progettare prodotti innovativi e specifici per le applicazioni dei nostri clienti. Dobbiamo assicurarci di collaborare per proteggere queste idee e innovazioni, così come le altre risorse aziendali.

### Informazioni riservate

#### È proibito condividere idee, progetti e attività di ricerca e sviluppo aziendali con altri soggetti esterni all'azienda senza previa autorizzazione esplicita della Società.

Le informazioni riservate sono informazioni che non sono disponibili al pubblico, sono soggette a divulgazione limitata all'interno della Società o sono designate come riservate dalla Società. A volte, si potrebbe avere accesso alle informazioni riservate della Società o alle informazioni riservate di un partner commerciale.

Le informazioni riservate includono tutte le informazioni non pubbliche che, se divulgate, potrebbero essere utili ai concorrenti o dannose per la Società o i suoi clienti, inclusi segreti commerciali, informazioni sostanziali non pubbliche, piani aziendali, prezzi, invenzioni, progetti e nuovi prodotti.

È necessario adottare misure fondamentali per proteggere tutte le informazioni riservate, tra cui:

- Contrassegnare chiaramente le informazioni come "riservate", in modo che gli altri siano consapevoli della necessità di proteggere le informazioni
- Divulgare informazioni riservate solo a coloro che hanno un legittimo "bisogno di sapere"
- Utilizzare le informazioni riservate solo per l'uso previsto
- Rimuovere i documenti riservati dall'area di lavoro solo quando è assolutamente necessario farlo
- Eliminare le informazioni riservate in modo tale da preservarne la riservatezza (ad esempio, distruzione)
- Prendere precauzioni in modo tale da discutere informazioni riservate in aree private, per evitare che qualcuno ascolti la conversazione (tenere presente che ascensori e sale ristoro non sono aree private)

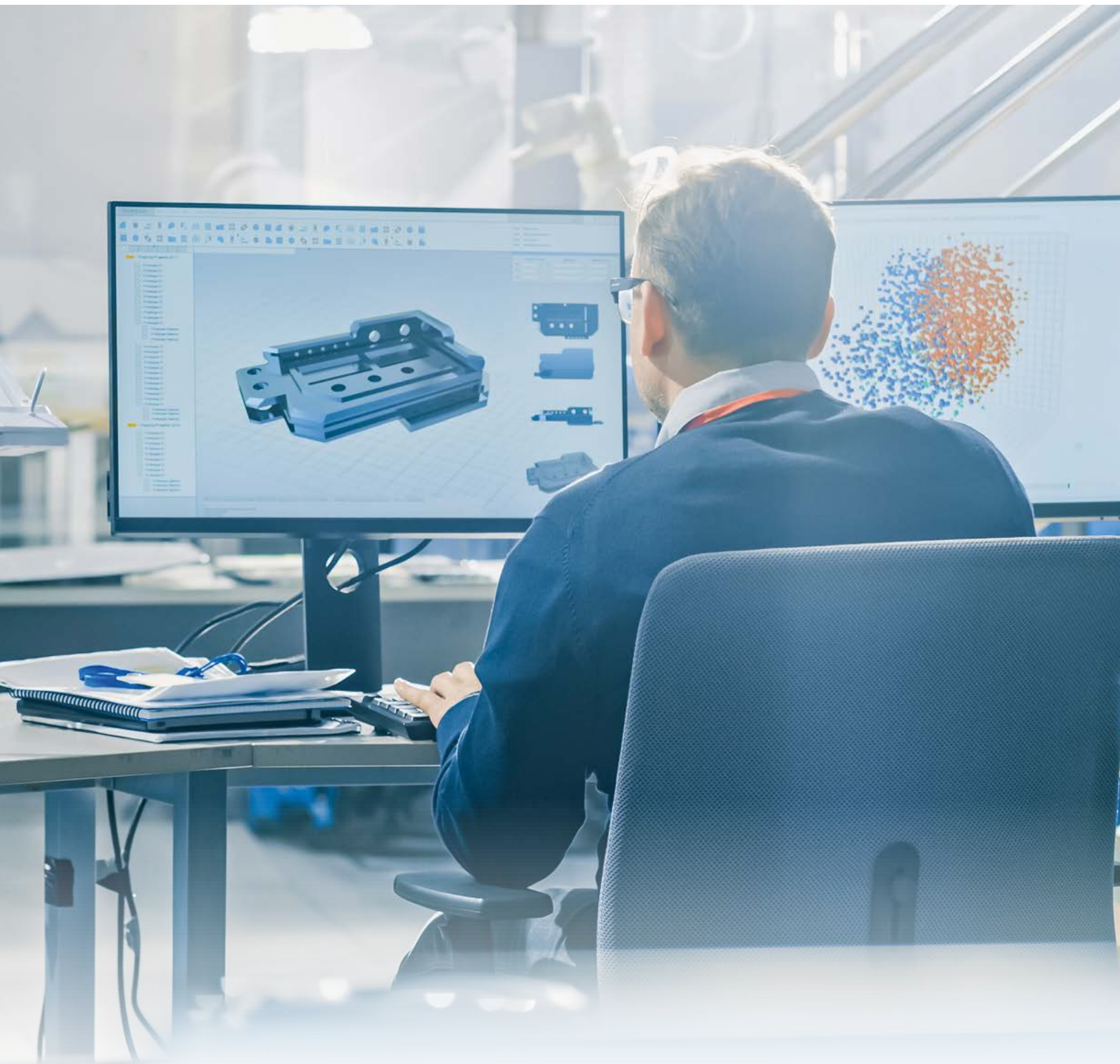
### Insider trading

In qualità di dipendente, è possibile venire a conoscenza di "informazioni sostanziali non pubbliche" su Ingersoll Rand o un'altra società. Le informazioni sostanziali non pubbliche sono informazioni che potrebbero influenzare un investitore ragionevole ad acquistare o vendere azioni di una società sulla base di tali informazioni. Ai dipendenti è severamente vietato acquistare o vendere azioni di qualsiasi società mentre sono in possesso di informazioni sostanziali non pubbliche su tale società. Inoltre, ai dipendenti è severamente vietata la pratica dello "stock tipping", ovvero il rivelare informazioni sostanziali non pubbliche su una società a un parente, collega, amico o chiunque altro per consentire a quella persona di acquistare o vendere azioni della società sulla base di tali informazioni.

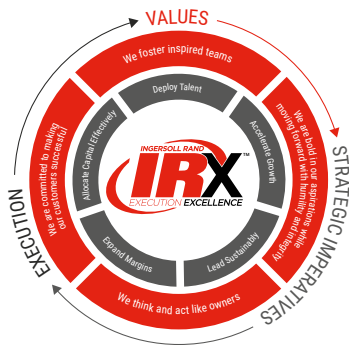
#### Rispetto del Codice

*Ralf è in ascensore con Emmanuel e diversi altri colleghi, quando Emmanuel gli fa una domanda su alcune informazioni riservate relative a un cliente. Ralf dice a Emmanuel di venire nel suo ufficio per parlarne, perché sa che non dovrebbero discutere le informazioni in un luogo pubblico.*





Robuschi Srl, con sede a Parma, progetta e produce compressori, soffianti e pompe per applicazioni che vanno dal trattamento delle acque all'industria dello zucchero.



*Ingersoll Rand Execution Excellence (IRX)<sup>TM</sup> è il nostro quadro di principi operativi basato su processi semplici che promuovono l'eccellenza delle prestazioni, trasmettendo al contempo i nostri valori e consentendo l'attuazione delle nostre strategie fondamentali tramite gruppi di lavoro con autonomia decisionale.*

### *Rispetto del Codice*

*Klaus riceve un'e-mail da un amico che contiene battute con connotazioni sessuali.*

*Sa che non è mai accettabile utilizzare risorse aziendali per inviare materiale inappropriato su Internet, quindi elimina l'e-mail e non la inoltra ad altri.*

## Proprietà intellettuale

**È proibito distribuire o pubblicare la proprietà intellettuale della Società senza previa autorizzazione.**

La proprietà intellettuale è un bene inestimabile per la nostra Società e dobbiamo proteggerla con la massima decisione. La proprietà intellettuale comprende i nostri marchi, diritti d'autore, invenzioni, brevetti, segreti commerciali e processi, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i processi e il lavoro standard che compongono il quadro di principi operativi Ingersoll Rand Execution Excellence (IRX)<sup>TM</sup>. Nessun soggetto terzo dovrebbe essere in grado di utilizzare i nostri marchi o altra proprietà intellettuale senza previa autorizzazione e un contratto di licenza approvato dall'Ufficio legale.

La nostra proprietà intellettuale comprende anche il prodotto del lavoro dei nostri dipendenti. Il prodotto del lavoro svolto dai dipendenti in relazione ai propri compiti o usando il tempo, le risorse o le informazioni della Società appartiene a Ingersoll Rand e deve essere utilizzato esclusivamente allo scopo di condurre attività aziendali. Ciò include documenti, piani, analisi e proiezioni, invenzioni, idee, programmi software, miglioramenti, opere d'arte, processi, progetti o qualsiasi altro lavoro che si contribuisce a creare o di cui si è l'autore in relazione al proprio lavoro per la Società. Se il dipendente lascia la Società, tutti i beni di proprietà della Società devono rimanere all'interno o essere restituiti alla Società, e al dipendente non è consentito conservarne copie, salvo ove diversamente ed espressamente concordato o stipulato.

## E-mail, Internet, social media e sistemi informativi

I sistemi informatici della Società sono una componente chiave della nostra attività e devono essere utilizzati solo per scopi aziendali. La Società riconosce che, saltuariamente, i dipendenti potrebbero aver bisogno di utilizzare apparecchiature e/o comunicazioni aziendali per uso personale limitato.

Tale uso è consentito nelle seguenti circostanze:

- Ha una durata limitata
- Non interferisce con le responsabilità lavorative del dipendente
- Non contiene materiale calunnioso, diffamatorio, offensivo, razzista, pornografico né osceno
- Non si riflette negativamente sulla Società, non ha un impatto negativo sulla reputazione della Società o non espone la Società a responsabilità

Nei Paesi in cui ciò è consentito dalla legge, Ingersoll Rand si riserva il diritto di monitorare le e-mail, i messaggi di testo, la segreteria telefonica, l'attività sui social media e l'uso di Internet dei dipendenti.

Chat room, bacheche e siti web simili sono forum pubblici in cui non è appropriato rivelare informazioni aziendali riservate, dati personali o dei clienti, segreti commerciali o qualsiasi altro materiale non autorizzato. Se è necessario utilizzare questi forum per motivi professionali, contattare in anticipo la direzione locale, l'Ufficio legale o il reparto Conformità per l'approvazione.

Il software, incluso il software gratuito, lo shareware, il software dimostrativo o di valutazione, non deve essere scaricato o installato sul computer di un dipendente a meno che non sia stato approvato e installato dall'IT.





Un dipendente Ingersoll Rand ispeziona attentamente una pompa per garantire che le aspettative dei clienti siano superate



### Rispetto del Codice

*Donzelle riceve un avviso di conservazione a fini giudiziari relativo a un progetto su cui ha lavorato. La conservazione legale gli impone di conservare tutti i documenti, i registri e i messaggi di posta elettronica relativi al progetto. Donzelle è preoccupato per un'e-mail che ricorda di aver inviato, in cui evidenziava un comportamento non etico da parte del suo capo nell'ambito del progetto. Ora ha cambiato opinione e sa che solo lui e il destinatario del messaggio sono a conoscenza dell'e-mail.*

*Donzelle pensa di eliminare l'e-mail, in modo che i suoi commenti negativi sul capo non vengano alla luce. Tuttavia, Donzelle è consapevole che, una volta emesso un avviso legale, non può modificare, alterare o eliminare alcun documento identificato nella notifica di conservazione, non importa quanto imbarazzante o falso possa essere.*

## Conservazione dei registri aziendali

**È proibito modificare, cancellare o nascondere registri aziendali che devono essere conservati per motivi legali.**

Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare il programma di conservazione e distruzione dei registri aziendali applicabile ai documenti cartacei ed elettronici.

Di tanto in tanto, il dipendente potrebbe essere informato della necessità di conservare determinati documenti in relazione a una questione legale. Questo processo si chiama "conservazione a fini giudiziari". Il dipendente è tenuto a rispettare la richiesta ed è severamente vietato modificare, eliminare, cancellare, gettare o distruggere in altro modo qualsiasi documento che debba essere conservato.



# 7

## Adottiamo un approccio proattivo

### Sosteniamo il Codice

Pensiamo e agiamo come proprietari e adottiamo un approccio proattivo. Ci si aspetta che tutti seguano le linee guida stabilite nel nostro Codice.

**I dipendenti non devono limitarsi a seguire il Codice, ma anche dare il buon esempio.**

Ognuno è responsabile di promuovere il rispetto e la fiducia sul posto di lavoro.

Se si ha un ruolo di supervisione dei dipendenti, si è tenuti non solo a seguire il Codice, ma anche a garantire che i dipendenti sotto la propria supervisione comprendano e rispettino il Codice. Inoltre, i responsabili degli impianti devono impegnarsi per garantire il rispetto del Codice da parte di tutti i dipendenti che lavorano nell'impianto. I supervisori sono inoltre tenuti a garantire che la formazione sulla conformità sia adeguatamente erogata e completata dai dipendenti sotto la loro responsabilità.

Tutti noi dobbiamo collaborare per promuovere un ambiente in cui i dipendenti si sentano a proprio agio nel porre domande e sollevare dubbi. Se si è a conoscenza o si sospetta un comportamento scorretto, si è tenuti ad affrontare la situazione o a segnalare alla persona appropriata in modo che il problema possa essere adeguatamente risolto.

### Segnalazione dei problemi

**Chi nota qualcosa è tenuto a farlo presente.**

Nello svolgimento del proprio lavoro presso Ingersoll Rand, potrebbe capitare di dover affrontare un dilemma etico o assistere a episodi che causano preoccupazione. In questi casi, si consiglia di contattare il proprio responsabile. Se ci si sente a disagio nel farlo, è possibile contattare un altro responsabile, il responsabile dell'impianto, le Risorse umane, l'Ufficio legale o il reparto Conformità.

Inoltre, il dipendente può, a sua esclusiva discrezione, riferire al Comitato di controllo, al Consulente legale generale o al responsabile delle verifiche interne: (1) qualsiasi questione relativa a pratiche contabili discutibili, controlli contabili interni o verifiche, (2) possibile non conformità ai requisiti legali e normativi applicabili o al presente Codice o (3) presunte ritorsioni contro dipendenti e altri soggetti che effettuano segnalazioni in buona fede.

È possibile segnalare tali questioni:

- a) Per iscritto a Ingersoll Rand, all'attenzione di: Presidente del Comitato di controllo o Consulente legale generale o Revisore interno, 525 Harbour Place Dr., Davidson, North Carolina 28036;
- b) Chiamando i numeri della linea diretta nazionale della Società forniti nel presente Codice;
- c) Accedendo al sito web del fornitore del servizio di linea diretta indipendente della Società all'indirizzo [www.irethicsreports.com](http://www.irethicsreports.com).

Inoltre, qualsiasi altro soggetto non dipendente o esterno interessato può riferire al Comitato di verifica, al Consulente legale generale o al Revisore interno qualsiasi delle questioni sopra descritte.

*Rispetto del Codice*

*Sunny sente per caso una conversazione che la porta a credere che uno dei suoi colleghi possa aver utilizzato informazioni riservate per intraprendere operazioni di insider trading. Poiché Sunny non ha prove concrete della violazione, non è sicura di doverla denunciare. Riflettendoci, Sunny si rende conto che il Codice le impone di segnalare l'episodio, per consentire alla direzione di condurre una revisione adeguata e determinare se la preoccupazione è fondata.*

La segnalazione deve essere fattuale e non speculativa o conclusiva e deve contenere quante più informazioni specifiche possibile per consentire una valutazione adeguata. Inoltre, tutte le segnalazioni devono contenere informazioni corroboranti sufficienti a supportare l'avvio di un'indagine, inclusi, ad esempio, i nomi delle persone sospettate di violazioni, i fatti rilevanti delle violazioni, in che modo il denunciante è venuto a conoscenza delle violazioni e, se nota, una stima del potenziale danno per la Società.

La linea diretta per l'etica e il sito web sono gestiti da un fornitore di servizi esterno e indipendente e consentono a qualsiasi dipendente della Società di inviare una segnalazione in modo anonimo e confidenziale.

Ingersoll Rand indagherà su tutte le segnalazioni in conformità con le proprie procedure interne. Se richiesto, l'identità di qualsiasi dipendente che segnali una sospetta violazione del Codice sarà mantenuta riservata, tranne nei casi in cui la Società è tenuta per legge a rivelare l'identità del dipendente o qualora la Società ritenga necessaria la divulgazione per condurre un'indagine approfondita e risolvere la questione.

## Amministrazione

**Consiglio di amministrazione.** Il Consiglio di amministrazione della Società, attraverso il Comitato di controllo, contribuisce a garantire che il presente Codice sia adeguatamente amministrato. Il Comitato di controllo è responsabile della revisione periodica del presente Codice e suggerisce i chiarimenti o le modifiche necessarie al presente Codice, soggetti all'approvazione del Consiglio di amministrazione.

**Dirigenti e manager.** Tutti i dirigenti e i manager sono responsabili di passare in rassegna il presente Codice con i propri dipendenti. I dirigenti e i manager sono inoltre responsabili della revisione diligente delle prassi e delle procedure in atto, per contribuire a garantire la conformità al presente Codice.

## Divieto di ritorsioni

Ingersoll Rand proibisce severamente le ritorsioni. Chiunque faccia ritorsioni contro qualcuno per aver sollevato una preoccupazione o aver contribuito a indagare su una questione è soggetto ad azione disciplinare. Se si ritiene di aver subito ritorsioni per aver sollevato una preoccupazione, contattare la nostra linea diretta per l'etica globale, l'Ufficio legale o il reparto Conformità.

## Conseguenze della violazione del Codice

**Il Codice deve essere letto e interiorizzato. Ciascuno sarà ritenuto responsabile.** Ogni dipendente è tenuto a leggere il Codice e a completare le certificazioni periodiche attestanti il proprio impegno a rispettare il Codice e le politiche aziendali. Il Codice non intende ridurre o limitare gli altri obblighi che i dipendenti potrebbero avere nei confronti della Società. Gli amministratori devono inoltre fare riferimento alle Linee guida sulla Corporate Governance per ulteriori politiche che disciplinano nello specifico la condotta degli amministratori e, nel caso di amministratori non dipendenti, il rispetto del presente Codice è soggetto alle disposizioni dell'atto costitutivo, dello statuto e di qualsiasi accordo con gli azionisti di Ingersoll Rand.





Il controllo qualità di Ingersoll Rand si avvale delle tecnologie più recenti per testare gli strumenti utilizzati per produrre i nostri rotori Sutorbilt Legend.

I dipendenti che non rispettano (sia nella forma che nella sostanza) il Codice possono essere soggetti ad azioni disciplinari, compreso il licenziamento. Di seguito, alcuni esempi di condotte passibili di azione disciplinare:

- Azioni che violano qualsiasi politica aziendale;
- Richiesta ad altri di violare qualsiasi politica aziendale;
- Mancata divulgazione tempestiva di una violazione nota o sospetta di qualsiasi politica aziendale;
- Mancata collaborazione nelle indagini aziendali su possibili violazioni di qualsiasi politica aziendale;
- Ritorsioni contro altri dipendenti per aver segnalato in buona fede un problema di integrità
- Mancata dimostrazione della capacità di leadership e della diligenza necessarie per garantire la conformità alle politiche aziendali e alla legge applicabile.

È importante comprendere che una violazione del presente Codice e di alcune politiche aziendali può esporre la Società e il dipendente a responsabilità civile e danni, sanzioni normative e/o procedimenti penali.

## Deroghe al codice

Le deroghe al codice sono rare ma possono essere concesse se le circostanze lo richiedono. Se si ritiene che debba essere presa in considerazione una deroga al Codice, contattare l'Ufficio legale.

Qualsiasi deroga alle disposizioni del presente Codice per dirigenti o amministratori della Società deve essere approvata dal Consiglio di amministrazione della Società e sarà tempestivamente divulgata come richiesto dalla legge applicabile in materia di titoli e/o dal regolamento della borsa.

## Politiche e procedure aziendali

Il Codice deve essere letto congiuntamente alle politiche e procedure della Società e ai manuali per i dipendenti applicabili in vari Paesi del mondo. Il Codice non fa riferimento a tutte le politiche e procedure aziendali. Ulteriori politiche sono reperibili nella raccolta delle politiche aziendali nell'intranet della Società, nonché nei manuali della Società pubblicati in alcune parti del mondo. La Società può aggiornare periodicamente il presente Codice e le politiche aziendali a sua discrezione. Ci si aspetta che i dipendenti conoscano e comprendano la legge e tutte le politiche e procedure attuali applicabili e correlate al proprio lavoro.

---

*Il Codice non costituisce un contratto di lavoro e la sua emanazione non conferisce alcun diritto ai dipendenti.*

*Il presente Codice non impedisce ad alcun dipendente o ex dipendente di comunicare, cooperare o presentare un reclamo a qualsiasi agenzia o ente amministrativo federale, statale o locale degli Stati Uniti in relazione a possibili violazioni di qualsiasi legge o regolamento, o altrimenti divulgare informazioni alla pubblica amministrazione o ad enti protetti dalle disposizioni sugli informatori di qualsiasi legge o regolamento se (1) tali comunicazioni e divulgazioni sono coerenti con la legge applicabile e (2) le informazioni oggetto di tale divulgazione non sono state ottenute dal dipendente o ex dipendente attraverso un comunicazione soggetta al segreto professionale tra avvocato e cliente. Ciò è vero indipendentemente da qualsiasi altro accordo di riservatezza o non divulgazione applicabile ai dipendenti o agli ex dipendenti, e qualsiasi accordo di questo tipo che sia in conflitto con le predette disposizioni è da ritenersi modificato dalla Società in modo che sia coerente con le predette disposizioni.*





## Contatti chiave

### Ufficio legale

Consulente legale generale  
525 Harbour Place Dr.  
Davidson, North Carolina 28036

### Conformità globale, regolamentazione e commercio internazionale

Amministratore, Conformità globale  
525 Harbour Place Dr.  
Davidson, North Carolina 28036

### Reparto ambientale, sociale e di governance

Vicepresidente, Sostenibilità  
525 Harbour Place Dr.  
Davidson, North Carolina 28036

### Controlli e verifiche

Vicepresidente e responsabile dei controlli aziendali  
525 Harbour Place Dr.  
Davidson, North Carolina 28036

### Risorse umane

Vicepresidente, Risorse umane  
525 Harbour Place Dr.  
Davidson, North Carolina 28036

### Ufficio comunicazioni

Vicepresidente, Comunicazioni globali  
525 Harbour Place Dr.  
Davidson, North Carolina 28036

### Politiche aziendali

Per un elenco completo delle politiche di Ingersoll Rand, visitare l'intranet della Società, **IRnow**

## Numeri delle linee dirette

**Linea diretta per l'etica**  
www.irethicsreports.com

**Argentina**  
0-800-555-4288  
(Telecom)  
0-800-222-1288  
(Telefonica)  
Quando richiesto  
844-439-4693

**Australia**  
800-875-313

**Austria**  
0-800-200-288  
Quando richiesto  
844-439-4693

**Bahrain**  
800-00-001 (Fisso)  
800-000-05 (Cellulare)  
Quando richiesto  
844-439-4693

**Belgio**  
0-800-100-10  
Quando richiesto  
844-439-4693

**Brasile**  
0800-892-0749

**Canada**  
844-439-4693

**Cile**  
800-225-288 (Telmex)  
800-800-288 (Telefonica)  
800-360-312 (ENTEL)  
Quando richiesto  
844-439-4693

**China**  
4008427065

**Colombia**  
01-800-911-0011  
Quando richiesto  
844-439-4693

**Repubblica Ceca**  
800-144-301

**Danimarca**  
800-100-10  
Quando richiesto  
844-439-4693

**Egitto**  
02-2510-0200 (Cellulare)  
2510-0200 (Cairo)  
Quando richiesto  
844-439-4693

**Finlandia**  
0800-9-12740

**Francia**  
0800-90-4105

**Germania**  
0-800-225-5288  
Quando richiesto  
844-439-4693

**Grecia**  
00-800-1311  
Quando richiesto  
844-439-4693

**Ungheria**  
06-800-011-11  
Quando richiesto  
844-787-0214

**Hong Kong**  
800-93-2266 o  
800-96-1111  
Quando richiesto  
844-439-4693

**India**  
000-117  
Quando richiesto  
844-439-4693

**Indonesia**  
001-801-10  
Quando richiesto  
844-439-4693

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

**Italia**  
800-794395

**Giappone**  
0034-811-001 (NTT)  
00-539-111 (KDDI)  
00-663-5111 (Softbank)  
Quando richiesto  
844-439-4693

**Giordania**  
1-880-0000  
Quando richiesto  
844-439-4693

**Malesia**

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

**Messico**

800-681-6934

**Paesi bassi**

8000201780

**Nuova Zelanda**

000-911  
Quando richiesto  
844-439-4693

**Norvegia**

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

**Panama**

800-2288  
Quando richiesto  
844-439-4693

**Perù**

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

**Filippine**

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

**Polonia**

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

**Romania**

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

**Russia**

363-2400  
Quando richiesto  
844-439-4693

**Arabia Saudita**

800-850-0695

**Serbia**

800190998

**Singapore**

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

**Slovacchia**

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

**Slovenia**

080-688837

**Sudafrica**

800205140

**Corea del Sud**

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

**Spagna**

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

**Svezia**

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

**Svizzera**

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

**Taiwan**

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

**Tailandia**

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

**Turchia**

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

**Ucraina**

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

**Emirati Arabi Uniti**

8000-021  
Quando richiesto  
844-439-4693

**Regno Unito**

0808-234-3663

**Stati Uniti**

844-439-4693

**Vietnam**

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





Sede centrale globale di **Ingersoll Rand**

525 Harbour Place Dr.  
Davidson, North Carolina 28036  
[irco.com](http://irco.com)