



Ingersoll Rand Kodeks Postępowania



Sprężarki firmy Ingersoll Rand obsługują narzędzia pneumatyczne i inny sprzęt w centrach serwisowych branży motoryzacyjnej.

Spis treści

1	Wiadomość od naszego dyrektora generalnego.....	4
	Nasz cel i wartości	5
2	Postępujemy właściwie.....	6
	- Przedstawienie kodeksu	
	- Etyczne prowadzenie interesów	
	- Wybór zewnętrznych współpracowników i dostawców	
	- Konflikty interesów	
	- Zbiorowe korzyści	
	- Oszustwo	
	- Biznesowe formy rozrywki i posiłki	
	- Upominki	
	- Pranie brudnych pieniędzy	
	- Dokładna i kompletna dokumentacja biznesowa oraz ujawnione publicznie dane	
	- Ochrona pieniędzy Firmy	
	- Kradzież lub niewłaściwe korzystanie z własności Firmy	
	- Badanie organów administracji publicznej, prawnych i mediów	
3	Postępujemy zgodnie z prawem.....	16
	- Przestrzeganie prawa, zasad i przepisów	
	- Przepisy dotyczące handlu międzynarodowego	
	- Uczciwa konkurencja	
	- Przeciwdziałanie przypadkom korupcji i przekupstwa	
	- Prowadzenie interesów z instytucjami państwowymi	
	- Zatrudnianie pracowników administracji publicznej	
	- Zasady dotyczące wynagrodzeń i godzin pracy	
	- Ochrona środowiska	
	- Współpraca przy dochodzeniach i audytach dotyczących firmy	
4	Dzięki nam klienci odnoszą sukcesy.....	20
	- Jakość produktu	
	- Zadowolenie klientów	
5	Pracujemy wspólnie.....	22
	- Przepisy BHP	
	- Traktowanie się wzajemnie z szacunkiem	
	- Poufność	
	- Różnorodność i otwartość	
	- Przeciwdziałanie nękanii	
	- Zero tolerancji dla przemocy w miejscu pracy	
	- Miejsce pracy wolne od narkotyków i alkoholu	
	- Zaangażowanie społeczne i aktywność polityczna	
6	Myślimy kreatywnie.....	28
	- Poufne informacje	
	- Wykorzystywanie informacji wewnętrznych	
	- Własność intelektualna	
	- Poczta e-mail, Internet, media społecznościowe i systemy informacyjne	
	- Przechowywanie dokumentacji Firmy	
7	Podajemy działania.....	34
	- Zgłaszanie wątpliwości	
	- Zarządzanie	
	- Zakaz działań odwetowych	
	- Konsekwencje naruszenia Kodeksu	
	- Zwolnienie z obowiązku przestrzegania Kodeksu	
	- Zasady i procedury firmy	
8	Kluczowe informacje kontaktowe	38
9	Numery Infolinii.....	40

1



Wiadomość od Vicente Reynala

Nasza misja — „Pozwól nam ułatwić Ci życie” — wymaga od nas działania w sposób uczciwy i przejrzysty w celu zdobywania i utrzymania zaufania naszych pracowników, klientów, dostawców, akcjonariuszy oraz społeczności.

Niniejszy Kodeks postępowania służy nam jako kompas, tworząc kompleksowe ramy skłaniające do etycznego postępowania we wszystkich aspektach naszej pracy. Kodeks określa nasze oczekiwania wobec nas samych i siebie nawzajem, zapewniając nam spełnianie, a nawet przekraczanie najwyższych standardów moralnych oraz

prowadzenie działalności zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa.

Kodeks postępowania obejmuje cenione przez nas wartości, kładąc nacisk na uczciwość, przejrzystość i odpowiedzialność jako fundamenty naszej działalności. Celem niniejszego Kodeksu postępowania jest utrwalenie naszego oddania uczciwości, zaufaniu i odpowiedzialnym praktykom biznesowym.

Z uwagi na ciągły rozwój i ewolucję naszej firmy istotne jest, abyśmy przestrzegali determinujących nas wartości i postępowali zgodnie z zasadami przewodnimi zawartymi w naszym Kodeksie postępowania:

- Postępujemy właściwie
- Postępujemy zgodnie z prawem
- Dziękujemy klientom i odnoszą sukcesy
- Pracujemy razem
- Myślimy kreatywnie
- Podejmujemy działania

Proszę o poświęcenie czasu na przeczytanie i przyswojenie sobie naszego Kodeksu oraz odnoszenie się do niego w razie potrzeby. Trzeba pamiętać, że choć Kodeks określa jasne i bezpośrednie ramy działania, nie jest w stanie uwzględnić każdej sytuacji. W razie zajścia przypadków, które nie zostały omówione, zachęcam do myślenia i zachowywania się jak właściciele, którymi jesteśmy, i radzenia sobie z wyzwaniem, aby osiągnąć właściwy wynik bez kompromisów.

Równie ważny jest nasz wspólny obowiązek zgłaszania wszelkich potencjalnych naruszeń Kodeksu, zasad Firmy lub przepisów. Wszystkim świadkom wątpliwych zachowań powierzam zadanie otwartego mówienia o nich. W razie pytań należy zwracać się o wskazówki. Na końcu Kodeksu znajduje się lista informacji kontaktowych, która w razie pytań pomoże dotrzeć do odpowiedniego działu. Podkreślam, że firma Ingersoll Rand stosuje rygorystyczną politykę zakazującą wszelkich form odwetu za zgłoszenie obaw dotyczących potencjalnych naruszeń. Osoby, które uważają się za ofiary odwetu powinny niezwłocznie skontaktować się z naszą Globalną infolinią ds. etyki lub Działem Prawnym.

Dziękuję za ciągłe zaangażowanie i poświęcenie na rzecz realizacji naszej wspólnej wizji. Jestem pewien, że razem będziemy nadal demonstrować naszym interesariuszom uczciwość, wiarygodność i nastawienie na wyniki jako partnerzy biznesowi oraz utrzymywanie kultury sprzyjającej uczciwości, doskonałości i zrównoważonemu rozwojowi.

Z wyrazami szacunku,
Vicente Reynal,

Prezes zarządu i dyrektor generalny

Pozwól nam ułatwić Ci życie

Od 160 lat każdego dnia przyczyniamy się do poprawy jakości życia. Kierujemy się duchem przedsiębiorczości i postawą właścicielską inspirującymi nas do głębokiej troski o nasze lokalne społeczności i wspólną planetę. Lubimy działać, przyjmować na siebie odpowiedzialność i szybko podnosimy się z niepowodzeń.

Zależy nam na tym, aby nasi klienci odnosili sukcesy.

Szczycimy się innowacyjnością i dążymy do działania w jasny oraz prosty sposób. Dążymy do tego, aby tworzyć trwałe relacje z naszymi klientami i bierzemy na siebie odpowiedzialność, która się z tym wiąże. Wiemy, że polegają oni na nas w kwestii niezbędnych, istotnych i kluczowych dla misji rozwiązań.

Jesteśmy śmiali i odważni w naszych aspiracjach, idąc naprzód z pokorą i uczciwością.

Nie boimy się stawić czoła najtrudniejszym problemom, a jednocześnie działamy zawsze ze szczerą pokorą. Każdego dnia staramy się zdobywać zaufanie poprzez uczciwość w naszych kontaktach i rzetelne postępowanie niezależnie od trudności wyzwania. Jesteśmy szczerzy, bierzemy odpowiedzialność za popełniane błędy i nieustannie się doskonalimy.

Wspieramy natchnione zespoły.

Pielęgnowujemy i celebруем kulturę tworzoną przez różnorodne opinie, pochodzenie i doświadczenia.

Zależy nam na sprawiedliwym traktowaniu ludzi i drzemiących w nich możliwościach. Wiemy, że miejsce pracy pielęgnujące poczucie integracji, przynależności i szacunku będzie sprzyjało rozwojowi najbardziej utalentowanych i zdolnych pracowników.



Pozwól nam ułatwić Ci życie

2 Postępujemy właściwie

Każdego dnia staramy się zdobywać zaufanie poprzez uczciwość w naszych kontaktach i rzetelne postępowanie niezależnie od trudności wyzwania. Wierzymy, że uczciwe postępowanie jest nie tylko właściwym sposobem prowadzenia interesów. To jedyny sposób ich prowadzenia!

Przedstawienie kodeksu

Rzetelność, uczciwość i rozsądna ocena mają kluczowe znaczenie dla reputacji i sukcesu firmy Ingersoll Rand i jej podmiotów zależnych (zwanymi zbiorowo „Ingersoll Rand” lub „Firmą”). Niniejszy Kodeks Postępowania („Kodeks”) ma na celu zapewnienie nie tylko zgodnego z prawem postępowania wszystkich dyrektorów, członków kierownictwa (w tym dyrektora głównego, głównego dyrektora finansowego, głównego księgowego lub kontrolera oraz osób pełniących podobne funkcje) oraz pracowników Firmy (łącznie „pracowników”), ale także przestrzegania przez nich najwyższych standardów etycznych w każdym aspekcie kontaktów biznesowych i dążenia do unikania nawet wrażenia niewłaściwego zachowania.

Niezastosowanie się do tych zasad może skutkować karami dyscyplinarnymi wobec pracowników naruszających Kodeks, włączając zwolnienie z pracy.



Sprężarki firma Ingersoll Rand napełniają powietrzem do oddychania butle używane przez zespoły ratownicze i pływaczów.

Kodeks stanowi dla pracowników przewodnik w przypadku pytań prawnych lub etycznych, a obowiązkiem pracowników jest jego uważne przeczytanie i przyswojenie. Kodeks nie ma jednak charakteru wyczerpującego i nie oczekujemy, że odpowie na wszystkie możliwe pytania, które mogą pojawić się w trakcie prowadzenia interesów. Firma oczekuje od pracowników kierowania się zawsze własną rozsądną oceną w celu przestrzegania wysokich standardów etycznych, w których praktykowanie zaangażowana jest Firma. W przypadku wątpliwości dotyczących sytuacji etycznej lub braku pewności, czy określone postępowanie spełnia standardy postępowania Firmy, pracownicy są zobowiązani do zadania swoim przełożonym lub menedżerom oraz, w stosownych przypadkach, głównemu radcy prawnemu firmy wszelkich pytań uznanych przez siebie za niezbędne w celu zrozumienia oczekiwań Firmy.

Znajomość Kodeksu

W procesie pozyskiwania nowego agenta handlowego Ling postępuje zgodnie z Polityką przestrzegania przepisów antykorupcyjnych Firmy. W trakcie tego procesu potencjalny nowy agent handlowy domaga się dokonania płatności na konto prowadzone w imieniu osoby innej niż on sam. Ling wie, że jest to sygnał ostrzegawczy, na który należy zwrócić uwagę Działowi ds. Zgodności w celu przeprowadzenia rozszerzonej procedury sprawdzania partnerów biznesowych. Pozwoli ona ustalić, czy potencjalny agent handlowy jest renomowanym i wykwalifikowanym zewnętrznym współpracownikiem, z którym Ling powinna prowadzić interesy.

Etyczne prowadzenie interesów

Pracownicy w swoich kontaktach prowadzonych w imieniu firmy Ingersoll Rand muszą postępować uczciwie. W żadnym wypadku nie wolno wykorzystywać nikogo w sposób nieuczciwy poprzez manipulację, zatajenie, nadużywanie informacji poufnych, zafałszowanie, wprowadzanie w błąd co do istotnych faktów, żądania niewłaściwych płatności lub korzyści, lub inne celowe nieuczciwe praktyki handlowe. Oczekujemy, że pracownicy we wszystkich stosunkach i komunikacji z klientami, konkurencją, dostawcami, organami administracji publicznej i innymi osobami w Firmie lub poza nią będą uczciwi i szczerzy.

Wybieranie zewnętrznych współpracowników i dostawców

Zewnętrznych przedstawicieli i dostawców wybieramy na podstawie czynników merytorycznych, jakości usług i reputacji. Od naszych zewnętrznych przedstawicieli i dostawców wymagamy tych samych wysokich standardów uczciwości, których przestrzegamy sami.

Wybierając zewnętrznych współpracowników i dostawców oraz decydując o kontynuacji współpracy z nimi, należy postępować zgodnie z obowiązującymi procesami przetargowymi, negocjacyjnymi i zawierania umów. Konieczne jest przeprowadzenie odpowiedniej procedury sprawdzania partnerów biznesowych, aby ustalić, czy cieszą się dobrą reputacją i kwalifikacjami oraz unikanie wszelkich konfliktów interesów.

Ponadto przed nawiązaniem umowy przedstawicielstwa z zewnętrznym współpracownikiem (np. agentem handlowym, przedstawicielem handlowym, dealerem, dystrybutorem itp.) należy przestrzegać obowiązującego w Firmie procesu sprawdzania partnerów biznesowych. Proces ten wymaga przeprowadzenia oceny sprawdzającej partnerów biznesowych i podjęcia określonych kroków w celu sprawdzenia reputacji strony trzeciej, a tym samym minimalizacji ryzyka przekupstwa lub korupcji. W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących tej polityki lub procesu należy skontaktować się z Działem ds. Zgodności.

Od wszystkich dostawców oczekujemy przestrzegania Kodeksu postępowania dostawców Firmy i zasad Firmy dotyczących odpowiedzialnego globalnego pozyskiwania zaopatrzenia.



Różne produkty firmy Ingersoll Rand są stosowane w przemyśle papierniczym, od przetwarzania masy celulozowej na papier po druk gazet i czasopism.

Znajomość Kodeksu

Zespół Rohini pracuje nad projektem o napiętym harmonogramie. W ostatniej chwili zespół zdaje sobie sprawę, że aby dotrzymać terminu, musi wydrukować dodatkowy zestaw broszur. Mąż Rohini jest właścicielem drukarni, ale przed zwróceniem się do niego o wydrukowanie broszur, zespół konsultuje się z Działem ds. Zgodności, zdając sobie sprawę, że sytuacja stwarza wrażenie konfliktu, a potencjalny konflikt należy ujawnić. Niezależna weryfikacja przeprowadzana przez Dział ds. Zgodności chroni wszystkie zaangażowane osoby, gdyby sytuacja została kiedykolwiek zakwestionowana.

Konflikty interesów

W każdej sytuacji dobro firmy Ingersoll Rand należy traktować jako priorytet.

Podjmując wszystkie decyzje, pracownicy muszą kierować się najlepszym interesem Ingersoll Rand. Konflikt może powstać, gdy na pracownika wpływają lub wydają się wpływać w sposób sprzeczny ze zobowiązaniami pracownika wobec Firmy względy zysków osobistych lub korzyści dla niego samego bądź członka jego rodziny. Bardzo ważne jest unikanie nawet wrażenia konfliktu osobistego interesu pracownika z interesem firmy Ingersoll Rand.

Chociaż nie jest możliwe opisanie wszystkich możliwych okoliczności wystąpienia konfliktu interesów, niektóre potencjalne konflikty interesów obejmują:

- Bycie samemu lub członka najbliższej rodziny pracownikiem, właścicielem, dyrektorem lub inwestorem finansowym w firmie konkurującej z firmą Ingersoll Rand.
- Bycie samemu lub członka najbliższej rodziny pracownikiem, właścicielem, dyrektorem lub inwestorem finansowym w firmie zawierającej transakcję z firmą Ingersoll Rand.
- Bycie menedżerem prowadzącym rekrutację na stanowisko, na które rozważany jest krewny.
- Bycie w bezpośredniej relacji podporządkowania ze współpracownikiem, z którym jest się związanym relacją romantyczną.
- Praca w wolnym czasie w charakterze konsultanta w firmie konkurującej z Ingersoll Rand.
- Praca w wolnym czasie w charakterze konsultanta w firmie zawierającej umowę z Ingersoll Rand.
- Podpisanie umowy lub prowadzenie interesów z firmą należącą do krewnego.
- Udzielanie pożyczek lub gwarantowanie zobowiązań pracownikom lub członkom ich najbliższej rodziny.

Konflikty interesów są ogólnie rzecz biorąc zabronione. Wyjątki są możliwe w niektórych sytuacjach, ale mogą być dopuszczane wyłącznie po dokonaniu przeglądu i zatwierdzeniu określonych lub ogólnych kategorii przez (1) wyrażenie zgody przez co najmniej dwóch członków kierownictwa wyższego szczebla (w przypadku pracowników innych niż członkowie kadry kierowniczej lub dyrektorzy) lub (2) Radę Dyrektorów (w przypadku członków kadry kierowniczej lub dyrektorów). Konflikty interesów nie zawsze muszą być jednoznaczne, dlatego w przypadku pytań należy skonsultować się ze swoimi przełożonymi lub menedżerami oraz, w stosownych przypadkach, z głównym radcą prawnym Firmy. Nieujawienie konfliktu interesów stanowi naruszenie Kodeksu.

Każdy pracownik, który dowie się o konflikcie lub potencjalnym konflikcie dotyczącym pracownika innego niż członek kadry kierowniczej lub dyrektor, powinien niezwłocznie zgłosić to przełożonemu, menedżerowi lub innemu odpowiedniemu personelowi. Pracownicy powinni skorzystać z procedur powiadamiania opisanych w części „Podjmujemy działania” w części „Zgłaszanie wątpliwości”.

Każdy przełożony lub menedżer, który otrzyma zgłoszenie o konflikcie lub potencjalnym konflikcie, ma obowiązek niezwłocznie zgłosić to głównemu radcy prawnemu Firmy. Rzeczywisty lub potencjalny konflikt interesów dotyczący członka kadry kierowniczej wyższego szczebla należy zgłosić bezpośrednio globalnemu Działowi ds. Zgodności Firmy. Natomiast o rzeczywistych lub potencjalnych konfliktach interesów dotyczących dyrektora należy informować bezpośrednio Zarząd Firmy.



Sprężarki firmy Ingersoll Rand są eksploatowane w browarach i rozlewniach na całym świecie.

Znajomość Kodeksu

Klient Francisca funduje mu kolację podczas podróży służbowej do Niemiec.

Francisco po powrocie do domu nie może uwzględnić tego posiłku w swoim zestawieniu wydatków w celu uzyskania zwrotu kosztów.

Znajomość Kodeksu

Po spotkaniu z potencjalnym dostawcą, z którym Firma rozważa współpracę, dostawca zaprasza RONALDA i jego żonę na bardzo kosztowną kolację i koncert. Dostawca twierdzi, że chce podziękować RONALDOWI za rozważenie zawarcia umowy z jego firmą. RONALDO odmawia, ponieważ nie chce narazić na szwank swojej bezstronności podczas procesu wyboru dostawcy.

Zbiorowe korzyści

W przypadku zaistnienia stosownych możliwości, pracownicy mają wobec Firmy obowiązek wspierania jej uzasadnionych interesów biznesowych. Pracownikom zabrania się:

- Eksploatowania dla własnej korzyści jakichkolwiek możliwości odkrytych w wyniku wykorzystania majątku lub informacji Firmy lub w wyniku zajmowania przez siebie stanowiska w Firmie lub umożliwiania tego innym osobom.
- Wykorzystywania majątku lub informacji Firmy bądź stanowiska w niej zajmowanego w celu uzyskania niewłaściwych korzyści osobistych.
- Podejmowania przedsięwzięć biznesowych konkurujących lub mogących potencjalnie konkurować z Firmą.

Oszustwo

Nie wolno fałszować raportów wydatków ani grafików.

Takie postępowanie jest oszustwem.

Oszustwo popełnia się, zatajając, zmieniając, fałszując lub pomijając informacje dla własnej, niezgodnej z prawem korzyści osobistej lub finansowej bądź dla korzyści innej osoby.

Przykłady oszustw obejmują:

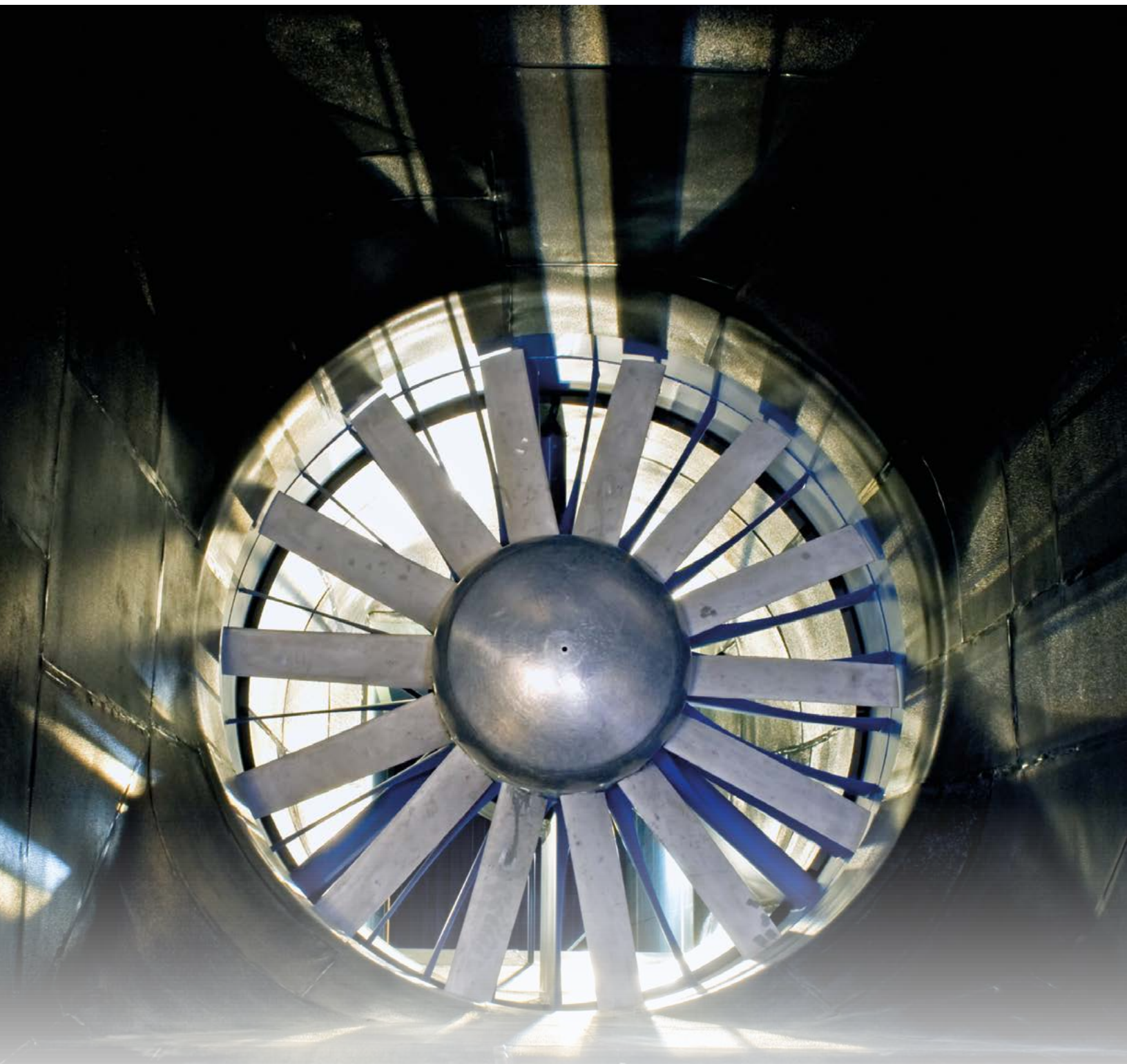
- Zniekształcanie informacji finansowych w księgach i rejestrach Firmy w celu poprawy obrazu pracy współpracownika.
- Przedkładanie fałszywych informacji medycznych w celu uzyskania świadczenia z tytułu niezdolności do pracy.
- Zmianę numerów produkcyjnych w celu osiągnięcia celów w zakresie wydajności.
- Podrabianie lub zmienianie czeków dla własnej korzyści.
- Fałszowanie testów produktów lub danych dotyczących bezpieczeństwa bądź manipulowanie nimi z jakiegokolwiek powodu.

Biznesowe formy rozrywki i posiłki

Spotkania towarzyskie z dostawcami, klientami i innymi kontaktami biznesowymi mogą służyć kultywowaniu mocnych relacji zawodowych. Jednak dopuszczalne formy rozrywki i wydarzeń towarzyskich są objęte ograniczeniami. Ogólnie rzecz biorąc, nie należy oferować zaproszeń na posiłki lub wydarzenia rozrywkowe, jeśli mogłoby to sprawiać wrażenie próby wywarcia wpływu na decyzję biznesową. Analogicznie, należy przyjmować wyłącznie zaproszenia związane z działalnością biznesową i oferowane bezpłatnie. Przyjmowane posiłki służbowe lub rozrywki muszą mieć rozsądną wartość, być rzadkie i bez uprzedniej zgody Działu ds. Zgodności nie mogą przekraczać ustalonego „rozsądnego” progu.

Wszystkie wydatki na posiłki służbowe i rozrywkę należy odpowiednio i dokładnie rejestrować w raporcie wydatków.

Zasady regulujące świadczenie posiłków i rozrywek urzędnikom administracji publicznej są bardziej rygorystyczne niż ogólne zasady dotyczące posiłków i rozrywek. Opisano je szerzej w części „Upominki” niniejszego Kodeksu.



Nasze doskonale sprawujące się w przemyśle lotniczym sprężarki są w stanie spełnić szeroki zakres wymagań dotyczących przepływu i ciśnienia, np. podczas testów w tunelu aerodynamicznym oraz badań turbin.

Znajomość Kodeksu

W okresie wakacyjnym jeden z dostawców Firmy oferuje Christinie kartę podarunkową, którą można wymienić na usługę w lokalnym spa. Christina uprzejmie odmawia, ponieważ wie, że karta podarunkowa jest uznawana za ekwiwalent gotówki i nawet w przypadku małej wartości pracownikom zawsze zabrania się przyjmowania prezentów w postaci gotówki lub jej ekwiwalentów.

Znajomość Kodeksu

Shakar, regionalny lider finansowy, decyduje się nie rejestrować naliczonych wydatków, aby osiągnąć kwartalne cele w zakresie rentowności. W ten sposób tworzy niewłaściwą dokumentację finansową, co stanowi naruszenie Kodeksu.

Upominki

Nie wolno przyjmować upominków, który mógłby zaburzyć osąd lub wywołać wrażenie stronniczości przy podejmowaniu decyzji.

Okazjonalna wymiana upominków biznesowych jest powszechną praktyką, której celem jest budowanie przyjaźni i wzmacnianie relacji biznesowych. Jednak nadmierna skala wręczania lub otrzymywania upominków może wywołać u obdarowywanego poczucie osobistego zobowiązania lub sprawić wrażenie niewłaściwego porozumienia.

Upominki wręczone lub otrzymywane nie powinny przekraczać progu „rozsądku”. Jeśli upominek przekracza próg, musi zostać **wstępnie zatwierdzony** przez Dział ds. Zgodności. W przypadku otrzymania upominku przekraczającego limit, którego odmowa przyjęcia lub zwrot byłoby niepraktyczne, należy niezwłocznie zgłosić sytuację Działowi ds. Zgodności w celu podjęcia decyzji o właściwym sposobie działania. **Niezależnie od wartości, nigdy nie wolno przyjmować upominków w postaci gotówki lub jej ekwiwalentu** (np. karta podarunkowa).

Firma wymaga znajomości i przestrzegania wymogów prawnych i etycznych dotyczących praktyk wręczania upominków w kraju prowadzenia działalności.

Zasady regulujące wręczanie upominków urzędnikom administracji publicznej są bardziej rygorystyczne niż ogólne zasady dotyczące wręczania upominków. Pracownikom surowo zabrania się przekazywania w celu zapewnienia Firmie korzyści czegokolwiek wartościowego, w tym gotówki, jej ekwiwalentów, darowizn na cele polityczne i charytatywne, usług rzeczowych, posiłków, podróży i rozrywek, prezentów lub czegokolwiek innego o wartości ekonomicznej jakimkolwiek pracownikowi administracji publicznej, jego małżonkowi lub krewnemu.

Pranie brudnych pieniędzy

Wszyscy muszą dołożyć wszelkich starań, aby uniknąć zaangażowania w jakikolwiek program prania pieniędzy. Pranie pieniędzy jest procesem, w ramach którego próbuje się ukryć dochody z nielegalnej działalności i stworzyć wrażenie legalności źródła ich pochodzenia. Należy zawsze dbać, aby prowadzić interesy z osobami cieszącymi się dobrą reputacją w uzasadnionych celach biznesowych, korzystając z legalnych środków. W razie podejrzeń, że klient lub dostawca uczestniczy w jakiegokolwiek nielegalnej działalności, należy zgłosić to Działowi ds. Zgodności.



Znajomość Kodeksu

W wolnym czasie David wraz z żoną rozwijają małą firmę. Żona pyta, czy mogą użyć do pracy nad biznesplanem komputera wydane przez Firmę.

David informuje żonę, że chociaż zasoby Firmy, w tym komputery i telefony, mogą być wykorzystywane w ograniczonym zakresie do prywatnych celów niekomercyjnych, nie wolno ich w żadnym wypadku używać do prowadzenia prywatnej firmy lub podobnego przedsięwzięcia.

Dokładna i kompletna dokumentacja biznesowa oraz ujawnione publicznie dane

Uczciwość, rzetelność i dokładność we wszystkich istotnych aspektach ksiąg, rejestrów i sprawozdań finansowych Firmy mają fundamentalne znaczenie dla ciągłości i perspektyw jej sukcesu biznesowego.

Ponadto, ponieważ akcje Firmy znajdują się w obrocie publicznym, podlega ona szeregowi przepisów ustawowych i wykonawczych regulujących dokumentację biznesową, w tym amerykańskim przepisom dotyczącym papierów wartościowych. Firma ma obowiązek rejestrowania swojej działalności finansowej zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami i praktykami księgowymi oraz przekazywania aktualnych, kompletnych i dokładnych informacji wszystkim właściwym organom administracji publicznej. Żaden pracownik nie może spowodować zawarcia przez Firmę transakcji z zamiarem jej udokumentowania lub zarejestrowania w sposób wprowadzający w błąd lub niezgodny z prawem. Ponadto żadnemu pracownikowi nie wolno tworzyć fałszywej lub fikcyjnej dokumentacji ani zapisów księgowych w związku z jakąkolwiek transakcją zawieraną przez Firmę. Analogicznie, pracowników zajmujących się finansami i księgowością, odpowiedzialnych za kwestie związane z rachunkowością i sprawozdawczością finansową, dotyczą dodatkowe obowiązki w zakresie dokładnego rejestrowania wszystkich środków, aktywów i transakcji w księgach i rejestrach Firmy.

Zasadą Firmy jest terminowe przedstawianie pełnych, uczciwych, precyzyjnych i zrozumiałych informacji, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami, we wszystkich raportach i dokumentach przedkładanych lub przesyłanych przez Firmę amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd, agencjom stanowym, oraz we wszystkich innych informacjach podawanych do wiadomości publicznej przez Firmę.

W przypadku uzyskania informacji o transakcji, zdarzeniu lub okolicznościach, które mogą mieć wpływ na nasze sprawozdania finansowe lub spowodować ich niezgodność z prawdą, należy niezwłocznie poinformować o tej sprawie nasz Dział Kontrolingu Firmy lub Dział Prawny.

Ochrona pieniędzy firmy

Fundusze Firmy należy wydawać rozsądnie, nie robiąc tego nigdy bez odpowiedniej zgody. Funduszy Firmy nie wolno wykorzystywać do celów, które można uznać za nieetyczne lub naruszające prawo, a firmowych kart kredytowych nie należy używać do zakupów niezwiązanych z prowadzeniem interesów firmy.

Kradzież lub niewłaściwe korzystanie z własności Firmy

Mając do czynienia z majątkiem Firmy, należy traktować go jak właściciel. Każdy z nas odpowiada za ochronę mienia Firmy przed utratą wynikającą z nieostrożności, niewłaściwego wykorzystania lub marnotrawstwa. Oczywiście kradzież własności Firmy jest również zła i nielegalna.

Na telefonach komórkowych i komputerach może znajdować się wiele wrażliwych danych. Należy podejmować odpowiednie środki ostrożności, aby je zabezpieczyć. W przypadku ich utraty należy natychmiast powiadomić swojego przełożonego i dział IT.

Znajomość Kodeksu

Po nieszczęśliwym niebezpiecznym wypadku w naszym zakładzie media kontaktują się z Javierem, aby uzyskać podstawowe informacje na temat zdarzenia. Choć Javier był w zakładzie w czasie zdarzenia i widział, co się stało, kieruje pytania do Działu Komunikacji. Javier zdaje sobie sprawę, jak bardzo ważna jest spójność i dokładność informacji o Firmie.

Obiekty, sprzęt, produkty, sprzęt biurowy, pojazdy, oprogramowanie, komputery, sieci i systemy komputerowe, telefony stacjonarne i komórkowe, kserokopiarki, materiały eksploatacyjne i inny majątek Firmy powinny być w przeważającej mierze wykorzystywane wyłącznie do celów związanych z prowadzeniem interesów Firmy. Przywłaszczanie sobie lub używanie własności Firmy do użytku osobistego bez odpowiedniego upoważnienia może zostać uznane za kradzież. Niektóre zasoby, takie jak telefony i komputery, mogą być wykorzystywane do ograniczonego, incydentalnego użytku osobistego, który nie powinien zakłócać wykonywania pracy.

Korzystając z zasobów Firmy lub wykonując pracę, nie wolno uzyskiwać dostępu, powielać, wyświetlać, rozpowszechniać ani przechowywać żadnych materiałów o charakterze jednoznacznie seksualnym, obscenicznym, zniesławiających, napastliwych, nielegalnych lub w inny sposób nieodpowiednich.

Zapytania organów administracji publicznej, prawnych i mediów

Ważne jest, aby Firma mówiła jednym głosem.

Organy administracji publicznej okresowo mogą kontaktować się z personelem Firmy w celu uzyskania informacji. Ponadto prywatni prawnicy mogą kontaktować się z pracownikami w sprawach prawnych dotyczących Firmy. W przypadku zwrócenia się przez kogoś w celu uzyskania informacji, ważne jest powiadomienie lokalnego kierownictwa, Działu Prawnego lub Działu ds. Zgodności.

Media mogą kontaktować się z pracownikami w sprawie wydarzenia lub tematu związanego z Firmą. W przypadku kontaktu ze strony mediów należy niezwłocznie powiadomić Dział Komunikacji pod adresem Communications.IR@irco.com.

Nie należy próbować samodzielnie odpowiadać na takie zapytania.



Układy paliwowe Ingersoll Rand są wyposażone w zaawansowane elementy sterujące wykorzystujące nawigację GPS, które umożliwiają dostarczanie paliwa wyłącznie w zaprogramowanych granicach geograficznych.



Sprężarki Ingersoll Rand są stosowane na statkach towarowych i wycieczkowych na całym świecie.

3

Znajomość Kodeksu

Gloria jest zainteresowana zatrudnieniem Abdula pracującego w Departamencie Obrony i uczestniczącego w postępowaniu określającym, czy Firma zostanie wybrana do dużego kontraktu. W oczekiwaniu na przyznanie kontraktu przez Departament Obrony Gloria rozważa skontaktowanie się z Abdulem i poinformowanie go, że chciałaby go zatrudnić do zarządzania kontraktem dla Firmy w przypadku otrzymania przez nią kontraktu. Gloria zdaje sobie sprawę, że zatrudnianie obecnych pracowników federalnych podlega określonym zasadom, dlatego zwraca się o wskazówki do Działu Kadr. Zgodnie z poradą Działu Kadr przekazaną Glorii, Firma nie powinna składać oferty zatrudnienia Abdula. Dział Kadr informuje ją również, że zatrudnienie Abdula może być możliwe po przyznaniu kontraktu, ale nawet wtedy podlega różnym zasadom i Gloria może kontaktować się z Abdulem wyłącznie za zgodą i postępując według wytycznych Działu Prawnego lub Działu ds. Zgodności.

Postępujemy zgodnie z prawem

Podtrzymujemy naszą reputację, nie angażując się w działalność nielegalną.

Jako firma globalna prowadzimy działalność zgodnie ze wszystkimi przepisami obowiązującymi w każdym kraju, w którym funkcjonujemy. Obowiązkiem pracowników jest znajomość przepisów dotyczących ich pracy. W razie pytań należy poprosić o pomoc.

Przestrzeganie prawa, zasad i przepisów

Przestrzeganie zarówno litery, jak i ducha prawa stanowi jeden z fundamentów standardów etycznych Firmy. Prowadząc interesy Firmy, pracownicy muszą szanować i przestrzegać przepisy prawa obowiązujące w jurysdykcjach, w których funkcjonują. Nie oczekujemy od wszystkich pracowników szczegółowej znajomości tych przepisów. Jednak w celu określenia, kiedy należy zwrócić się o poradę do głównego radcy prawnego Firmy lub innego odpowiedniego personelu, ważna jest dostateczna wiedza na temat obowiązujących w danym miejscu przepisów. W przypadku sprzeczności prawa z niniejszym Kodeksem, pierwszeństwo ma prawo. Nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów, zasad i regulacji wiąże się z poważnymi konsekwencjami, w tym wypowiedzeniem umowy oraz potencjalnymi sankcjami karnymi i cywilnymi.

Przepisy dotyczące handlu międzynarodowego

Wychodząc naprzeciw potrzebom naszych klientów na całym świecie, transportujemy towary przez granice geograficzne. Nasze transakcje biznesowe często podlegają różnym przepisom handlowym regulującym eksport, reeksport i import, w tym:

- Przepisom dotyczącym kontroli eksportu, przepisom celnym, ograniczeniom handlu, embargom handlowym i sankcjom gospodarczym
- Przepisom antybojkotowym zabraniającym firmom udziału w międzynarodowych bojkotach niezatwierdzonych przez rząd Stanów Zjednoczonych

Ważne jest prowadzenie rejestrów wszystkich transakcji importu/eksportu, w tym między innymi zamówień, umów, faktur i zestawień płatności. Przepisy dotyczące handlu międzynarodowego są złożone. W razie pytań należy skontaktować się z lokalnym kierownictwem lub Działem ds. Zgodności

Znajomość Kodeksu

Na targach Marta spotyka Svena, byłego pracownika, który niedawno odszedł z firmy i rozpoczął pracę u konkurencji. Sven zadaje pytania dotyczące niektórych nowych strategii sprzedażowych. Firma na przyszły rok. Chociaż Sven jest znajomym i byłym współpracownikiem, Marta oznajmia, że nie może z nim jako pracownikiem konkurencji omawiać tych informacji. Odnotowuje także w pamięci konieczność zgłoszenia natychmiast po powrocie do pracy rozmowy do Działu Prawnego.

Znajomość Kodeksu

Carlos jest menadżerem ds. sprzedaży w Wenezueli. Uczestniczy w przetargu na projekt mający na celu dostarczenie pomp dla wenezuelskiej marynarki wojennej. Urzędnik marynarki wojennej podchodzi do Carlosa i mówi mu, że inna firma złożyła atrakcyjną ofertę, ale za niewielką opłatą może zapewnić Carlosowi zdobycie umowy. Carlos odmawia uiszczenia opłaty, ponieważ wie, że dokonanie niewłaściwej płatności na rzecz zagranicznego urzędnika administracji publicznej w celu uzyskania interesu stanowi naruszenie ustawy FCPA. Zgłasza również rozmowę Działowi ds. Zgodności.

Uczciwa konkurencja

Nigdy nie omawiaj cen ani udziału w rynku z konkurencją.

Celem przepisów antymonopolowych jest zapewnienie silnej i wolnej od zmów konkurencji. Firma Ingersoll Rand dąży do osiągnięcia lepszych wyników niż konkurencja w każdym segmencie biznesowym, w którym działamy, dzięki pracy zespołowej i kreatywnemu myśleniu, a nie poprzez działania sprzeczne z zasadami konkurencji. Wygrywamy, ponieważ nasz globalny zespół konkuruje uczciwie i sprawiedliwie. Pracownikom w żadnym razie nie wolno:

- Omawiać cen lub strategii z konkurencją
- Zgadzać się na ustalanie cen, koordynację ofert i przydzielanie rynków lub klientów.

Należy pamiętać, że nie wolno omawiać z konkurencją tematów działań sprzecznych z zasadami konkurencji, nawet w nieformalnych okolicznościach, takich jak targi lub wydarzenia organizowane dla klientów. W przypadku znalezienia się sytuacji, w której omawiana jest informacja o konkurencji, należy natychmiast wycofać się z niej i zgłosić rozmowę Działowi Prawnemu.

Przepisy dotyczące konkurencji są złożone, a ich łamanie wiąże się z wysokimi karami. W przypadku jakichkolwiek pytań należy skontaktować się z Działem Prawnym lub Działem ds. Zgodności.

Przeciwdziałanie przypadkom korupcji i przekupstwa

Nie wolno w żadnej sytuacji wręczać nikomu niczego, co mogłoby zostać zinterpretowane jako łapówka. Prowadzimy interesy w sposób uczciwy.

Firma Ingersoll Rand jest zaangażowana w przestrzeganie wszystkich przepisów mających na celu przeciwdziałanie przekupstwu i korupcji na całym świecie, w tym amerykańskiej ustawy o zagranicznych praktykach korupcyjnych (FCPA) i brytyjskiej ustawy o przeciwdziałaniu korupcji. Pracownikom i innym osobom działającym w imieniu Firmy zabrania się dokonywania lub obiecywania niewłaściwych płatności urzędnikom administracji publicznej lub prywatnym, pozarządowym podmiotom komercyjnym. Firma Ingersoll Rand zabrania także gratyfikacji – niewielkich płatności na rzecz pracowników administracji publicznej w zamian za wykonanie rutynowych, nieuznaniowych czynności. W żadnej sytuacji nie wolno przekazywać **czegokolwiek wartościowego** bezpośrednio lub pośrednio urzędnikowi administracji publicznej lub jakiegokolwiek osobie w zamian za lub w celu:

- Uzyskania nieuczciwej przewagi
- Uzyskania lub utrzymania interesów
- Wywarcia wpływu na decyzje administracji publicznej lub firmy.

Kary za nieprzestrzeganie przepisów antykorupcyjnych mogą być surowe. W celu uzyskania dodatkowych wskazówek należy skontaktować się z Działem Prawnym lub Działem ds. Zgodności.

Interesy z instytucjami państwowymi

Podczas współpracy z obecnymi lub potencjalnymi klientami reprezentującymi administrację publiczną niezwykle istotne jest przestrzeganie różnych przepisów ustawowych, wykonawczych i procedur mających zastosowanie w działaniu w ramach kontraktów z administracją publiczną. Zasady te są często bardziej

Znajomość Kodeksu

Dział kadr prowadzi dochodzenie w sprawie domniemanego niewłaściwego postępowania i odbywa rozmowy z kilkoma pracownikami, którzy mogą posiadać informacje na ten temat. Cheung, jeden z pracowników, z którym rozmawia Dział Kadr, ma dowody na to, że jego przyjaciel był zaangażowany w niewłaściwe postępowanie, ale nie chce wpakować go w kłopoty. Cheung uważa, że nie wyjawiając tego, co wie, nie skłamie. Jednak Cheung jest zobowiązany do współpracy w dochodzeniu prowadzonym przez Firmę, co oznacza, że musi odpowiadać na wszystkie pytania zgodnie z prawdą i przekazywać wszelkie znane sobie potencjalnie przydatne informacje. Zatajanie informacji w trakcie dochodzenia jest naruszeniem Kodeksu.

rygorystyczne i bardziej złożone niż regulujące współpracę z innymi klientami komercyjnymi. W przypadku pracy związanej z marketingiem, sprzedażą, zawieraniem umów lub pracą nad projektem dla organu administracji publicznej, takiego jak wojsko lub kontrahent rządowy, oczekuje się znajomości i przestrzegania praw oraz zasad regulujących prowadzenie interesów z administracją publiczną.

Naruszenie tych zasad może skutkować znacznymi karami finansowymi, utratą możliwości zawierania umów z administracją publiczną w przyszłości, a nawet postępowaniem karnym wobec osób fizycznych i Firmy.

Zatrudnianie pracowników administracji publicznej

Firma Ingersoll Rand jest zobowiązana do przestrzegania zasad i przepisów regulujących zatrudnianie obecnych i byłych pracowników administracji publicznej oraz członków ich rodzin. Przed przystąpieniem do nawet wstępnych rozmów należy uzyskać uprzednią zgodę Działu Kadr oraz Działu Prawnego lub Działu ds. Zgodności. Należy pamiętać, że zasady te dotyczą zarówno staży, jak i innych stanowisk.

Zasady dotyczące wynagrodzeń i godzin pracy

Firma Ingersoll Rand jest zaangażowana w przestrzeganie wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących wynagrodzeń i godzin pracy. W celu zapewnienia prawidłowego wynagradzania każdej pracy wykonywanej na rzecz firmy Ingersoll Rand wszyscy pracownicy o normowanym czasie pracy (pracujący w systemie godzinowym) muszą dokładnie rejestrować swój czas przepracowany zgodnie z wymogami prawa lub zasadami obowiązującymi w ich kraju — niezależnie od tego, czy jest to praca zaplanowana czy niezaplanowana, nadgodziny czy podstawowy czas pracy, zatwierdzony czy niezatwierdzony.

Ochrona środowiska

Troszczymy się o ochronę środowiska dla dobra przyszłych pokoleń.

Firma Ingersoll Rand dąży do minimalizacji negatywnego wpływu prowadzonej działalności na środowisko, a jej zakłady i obiekty funkcjonują zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami ochrony środowiska. Od wszystkich pracowników oczekujemy przestrzegania obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska.

Współpraca przy dochodzeniach i audytach dotyczących firmy and Audits

Od wszystkich pracowników oczekujemy pełnej współpracy podczas dochodzeń dotyczących Firmy oraz przekazywania rzetelnych i prawdziwych informacji. Zatajanie informacji lub brak współpracy podczas dochodzenia (w tym między innymi niezapewnienie przez pracownika dostępu do całej korespondencji elektronicznej związanej z działalnością firmy) stanowi naruszenie Kodeksu.

Pracownicy są zobowiązani w całym zakresie współpracować z audytorami wewnętrznymi i zewnętrznymi. W żadnej sytuacji nie wolno podejmować prób wprowadzenia w błąd, nieuczciwego wywarcia wpływu lub manipulowania osobami zaangażowanymi w audyt lub przegląd dotyczący Firmy.



Sprężarki i pompy Ingersoll Rand są stosowane w poszukiwaniach ropy naftowej i gazu ziemnego.

4

Dzięki nam klienci odnoszą sukcesy

Tworzymy produkty, do których możemy się z dumą przyznać.

Nasi klienci oczekują od naszych produktów, że będą należały do najlepszych na rynku. Wiemy, że polegają na nas w zakresie niezbędnych, istotnych i kluczowych dla funkcjonowania rozwiązań. Dążymy do tworzenia trwałych relacji z naszymi klientami i bierzemy na siebie wiążącą się z tym odpowiedzialność. Ich satysfakcja stanowi podstawę naszego sukcesu. Dążymy, aby klienci byli zachwyceni dostarczonymi przez nas produktami i usługami.

Jakość produktów

Zależy nam na tworzeniu produktów wysokiej jakości. Aby zapewnić naszym klientom bezpieczne i innowacyjne produkty, wytwarzamy nasze produkty zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami. Ponadto wykonujemy szeroko zakrojone testy produktów i zapewniamy jakość. W przypadku wystąpienia rzeczywistego lub potencjalnego problemu z jakością lub bezpieczeństwem produktu, należy natychmiast powiadomić przełożonego, kierownika lub koordynatora ds. bezpieczeństwa w zakładzie bądź Dział ds. Ochrony Środowiska i Bezpieczeństwa Firmy.

Zadowolenie klientów

Firma Ingersoll Rand utrzymuje lojalność klientów, opracowując spełniające ich potrzeby innowacyjne produkty wysokiej jakości. Naszym celem jest bycie liderem w aspekcie zadowolenia klientów ze wszystkich naszych produktów i marek.





Ingersoll Rand dostarcza kluczowe komponenty do sprzętu stosowanego w opiece nad pacjentami, laboratoriach, badaniach i produkcji farmaceutycznej.

5

Pracujemy wspólnie

Wspólnie tworzymy środowisko pracy o pozytywnej atmosferze.

Jesteśmy zespołem globalnym i celebруем kulturę tworzoną przez różnorodne opinie, pochodzenie i doświadczenia. Zależy nam na sprawiedliwym traktowaniu ludzi i drzemiących w nich możliwości. W tym celu tworzymy otwarte, zdrowe i pełne szacunku środowisko pracy, w którym wszyscy pracownicy mogą się rozwijać i wносить znaczący wkład.

Znajomość Kodeksu

Johan zauważa, że element wyposażenia zakładu jest uszkodzony i może spowodować obrażenia. Obawia się, że jeśli zgłosi to przed końcem swojej zmiany, może spowodować wstrzymanie produkcji w zakładzie.

Johan decyduje jednak, że „bezpieczeństwo jest najważniejsze”, więc niezwłocznie zgłasza niebezpieczną sytuację swojemu przełożonemu i koordynatorowi ds. bezpieczeństwa zakładu.

Przepisy BHP

Bezpieczeństwo jest zawsze naszym priorytetem.

W celu zapewnienia bezpieczeństwa środowiska pracy w Firmie, ważne jest przestrzeganie przez pracowników wszystkich procedur bezpieczeństwa, w szczególności dotyczących obsługi maszyn i podnoszenia ciężkich przedmiotów.

Aby zapobiegać wypadkom, musimy przede wszystkim myśleć o bezpieczeństwie, przestrzegając ustalonych procedur bezpieczeństwa, programów bezpieczeństwa Firmy i postępując w ścisłej zgodzie z przepisami BHP obowiązującymi we wszystkich krajach, w których działamy. Wszelkie potencjalnie niebezpieczne czynności należy niezwłocznie zgłaszać swojemu przełożonemu lub koordynatorowi ds. bezpieczeństwa zakładu. W przypadku uznania, że lokalne kierownictwo nie zajmuje się odpowiednio kwestią bezpieczeństwa, należy skontaktować się z Działem ds. Ochrony Środowiska i Bezpieczeństwa Firmy.

Traktowanie wszystkich innych z szacunkiem

Nasi pracownicy stanowią nasz największy kapitał. Szanujemy różne kultury i cenimy różne opinie.

W Ingersoll Rand traktujemy się nawzajem z niezmiennym szacunkiem i godnością, doceniając fakt, że wszyscy pochodzimy z różnych środowisk i kultur. Uznajemy że wszyscy pracownicy, niezależnie od lokalizacji, mają prawo do pracy w środowisku wolnym od dyskryminacji, nękania i zastraszania. Szanujemy także różne praktyki w miejscu pracy istniejące na całym świecie i jesteśmy wrażliwi na lokalne kultury oraz praktyki.

Poufność

Przestrzegamy prawa naszych pracowników do poufności.

Chcąc być zespołem naprawdę globalnym, musimy szanować poufność innych. Mając dostęp do danych osobowych naszych pracowników lub systemów, w których są przechowywane, należy przestrzegać wszystkich obowiązujących zasad i przepisów dotyczących gromadzenia, wykorzystywania i ujawniania danych osobowych.

Należy:

- Uzyskiwać dostęp do danych osobowych wyłącznie w uzasadnionych celach biznesowych
- Bezpiecznie przechowywać i usuwać dane osobowe
- Niezwłocznie zgłaszać wszelkie możliwe naruszenia prywatności lub zagrożenia bezpieczeństwa Działowi Prawnemu lub innym upoważnionym osobom w Firmie, zgodnie z lokalnym przepisami
- Rozumieć i przestrzegać wszystkie lokalne przepisy dotyczące poufności danych.



Howden Roots LLC (Roots) jest wiodącym dostawcą technologii niskociśnieniowego sprężania i technologii próżniowej, oferującym imponującą gamę dmuchaw wyporowych, dmuchaw rotacyjnych i sprężarek odśrodkowych oraz specjalistyczną wiedzę w zakresie ekologicznej stali.

W wielu krajach obowiązują przepisy i dyrektywy regulujące transgraniczną wymianę niektórych danych osobowych pracowników. Przestrzegamy przepisów dotyczących poufności obowiązujących w krajach, w których prowadzimy działalność. Uczestnicząc w projekcie wymagającym przekazania danych osobowych poza kraj, z którego pochodzą, należy skontaktować się z Działem Prawnym, IT lub Działem ds. Zgodności.

Wszystkie dane elektroniczne przechowywane na komputerach Firmy oraz wszelka korespondencja elektroniczna związana z prowadzeniem interesów (bez względu na to, gdzie taka korespondencja jest przechowywana) stanowi własność Firmy. Pracownicy nie powinni oczekiwać poufności podczas korzystania z firmowych komputerów lub innych zasobów Firmy.

Firma może monitorować lub uzyskiwać dostęp do dokumentów znajdujących się w jej systemach w każdej chwili, w granicach określonych przez prawo. Ingersoll Rand przyjmuje do wiadomości, że w niektórych krajach poza Stanami Zjednoczonymi pracownicy mają ograniczone prawa do poufności w odniesieniu do danych osobowych znajdujących się na komputerach pracowników wydanych przez Firmę. W stosownych przypadkach firma Ingersoll Rand respektuje takie prawa w odniesieniu do tego rodzaju danych.

Różnorodność i otwartość

Jesteśmy zaangażowani we wspieranie różnorodności wśród naszych pracowników. Nasze praktyki dotyczące zatrudniania zabraniają dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, religię, wiek, płeć, orientację seksualną, pochodzenie narodowe, niepełnosprawność, obywatelstwo, status weterana lub jakiegokolwiek inny czynnik objęty przepisami prawa. Uznajemy różnorodność naszych pracowników za cenny atut i staramy się tworzyć otwarte środowisko pracy, w którym cenione i wspierane są różne idee, perspektywy i przekonania.

Przeciwdziałanie nękanii

Niepożądane zaczepki seksualne, domaganie się korzyści seksualnych lub żądanie randek nigdy nie są akceptowane w miejscu pracy.

Staramy się zapewniać środowisko pracy wolne od nękania. Nękanie może przybierać różne formy, w tym niepożądane zachowanie werbalne, wizualne lub fizyczne, tworzące onieśmiałające, napastliwe lub nieprzyjazne środowisko pracy. W miejscu pracy nie tolerujemy molestowania seksualnego, obelg na tle rasowym, etnicznym, płciowym lub religijnym ani poniżających komentarzy. O nękanii lub molestowaniu seksualnym decydują działania i wpływ wywierany na innych, niezależnie od czyichś intencji.

Zero tolerancji dla przemocy w miejscu pracy

Nie będziemy tolerować w miejscu pracy żadnych aktów czy gróźb przemocy, ani niewłaściwych bądź agresywnych zachowań fizycznych lub werbalnych. Obejmuje to pogróżki bądź nękające uwagi lub komentarze, napaść fizyczną lub uszkodzenie cudzej własności.



Akumulatorowe i pneumatyczne klucze udarowe Ingersoll Rand są wysoko cenione przez profesjonalistów na całym świecie. Są dobrze znane ze swojej trwałości i kompaktowego profilu, zapewniając solidną niezawodność i najlepszy stosunek mocy do masy na rynku.

Znajomość Kodeksu

Brad podśluchuje ostrą kłótnię pomiędzy dwoma swoimi współpracownikami. Ich głosy są podniesione i zachowują się oni wobec siebie agresywnie oraz konfrontacyjnie. Brad nie chce się angażować z obawy przed odniesieniem obrażeń. Postanawia natomiast udać się w bezpieczne miejsce i skontaktować się z Działem Kadr oraz swoim przełożonym. Wie, że firma Ingersoll Rand stosuje politykę zerowej tolerancji dla przemocy w miejscu pracy.

Miejsce pracy wolne od narkotyków i alkoholu

Narkotyki i alkohol mogą zaburzać zdolność do oceny sytuacji i zdolności motoryczne oraz narażać współpracowników, klientów i inne osoby na ryzyko. Używanie, posiadanie lub bycie pod wpływem nielegalnych substancji odurzających na terenie Firmy lub w czasie pracy jest surowo zabronione. Ingersoll Rand przyjmuje jednak do wiadomości, że przepisy obowiązujące w niektórych krajach poza Stanami Zjednoczonymi nie zezwalają nam na zakazanie posiadania alkoholu na terenie Firmy. W związku z tym Firma będzie przestrzegać takich lokalnych przepisów i regulacji.

Zaangażowanie społeczne i aktywność polityczna

Zachęcamy pracowników do utrzymywania zdrowej równowagi między pracą a życiem prywatnym i do angażowania się w życie swoich społeczności. Jednak pracownicy nie powinni w żadnym wypadku narzucać innym swoich osobistych przekonań religijnych lub politycznych.

Działalność polityczną należy prowadzić w wolnym czasie, poza pracą. Pracownikom nie wolno na terenie Firmy promować kandydatów ani rozpowszechniać materiałów politycznych. Żaden pracownik nie jest upoważniony do przekazywania datków na cele polityczne w imieniu Firmy bez wyraźnej zgody Działu Prawnego.





Quantima to rewolucyjna, dwustopniowa sprężarka powietrza z napędem bezpośrednim, stosowana w branżach motoryzacyjnej i napojów, pomagająca naszym klientom osiągnąć cele w zakresie oszczędności energii.

6

Myślimy kreatywnie

Chronimy własność intelektualną naszej Firmy.

Jesteśmy dumni z kreatywnego myślenia i projektowania innowacyjnych produktów kluczowych dla funkcjonowania naszych klientów. Aby chronić te pomysły i innowacje, a także inne zasoby Firmy musimy zapewnić pełną wzajemną współpracę.

Informacje poufne

Nie wolno udostępniać bez wyraźnego upoważnienia pomysłów, projektów ani prac badawczo-rozwojowych Firmy nikomu spoza Firmy.

Informacje poufne są informacjami, które nie są dostępne publicznie, których ujawnienie w Firmie jest ograniczone lub które zostały określone przez Firmę jako poufne. Pracownicy niekiedy mają dostęp do informacji poufnych Firmy lub informacji poufnych partnera biznesowego. Informacje poufne obejmują wszystkie informacje niepubliczne, które mogą być przydatne dla konkurencji lub ich ujawnienie może spowodować szkody Firmy bądź jej klientów. Należą do nich tajemnice handlowe, istotne informacje niepubliczne, plany biznesowe, ceny, wynalazki, projekty i nowe produkty.

Należy podjąć podstawowe kroki mające na celu ochronę wszystkich informacji poufnych, takie jak:

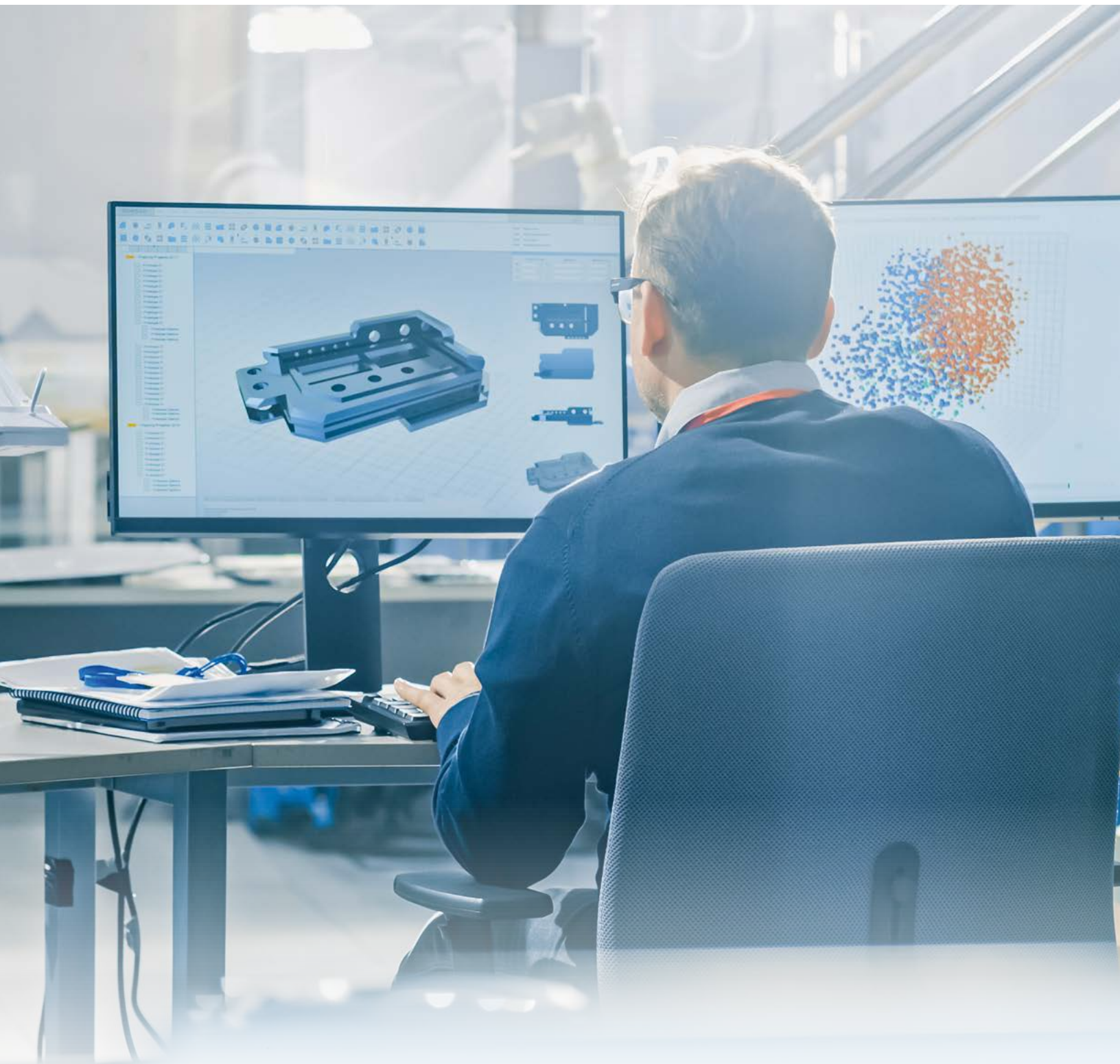
- Wyraźne oznaczenie informacji jako „poufne”, informujące innych, że należy je chronić
- Ujawnianie informacji poufnych tylko tym osobom, które mają uzasadnioną potrzebę ich znajomości
- Korzystanie z informacji poufnych wyłącznie zgodnie z ich przeznaczeniem
- Wynoszenie poufnych dokumentów ze stanowiska pracy tylko w razie absolutnej konieczności
- Usuwanie informacji poufnych w sposób zapewniający zachowanie ich poufności (np. niszczenie)
- Podejmowanie środków ostrożności podczas omawiania informacji poufnych w obszarach prywatnych, zapobiegające podsłuchaniu rozmowy (należy pamiętać, że windy i pokoje socjalne nie są obszarami prywatnymi).

Wykorzystywanie informacji wewnętrznych

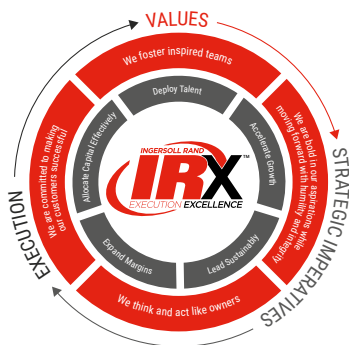
Pracownicy mogą także poznawać „istotne informacje niepubliczne” dotyczące firmy Ingersoll Rand lub innej firmy. Istotne informacje niepubliczne są informacjami, które racjonalnie myślący inwestor uznałby za istotne przy podejmowaniu decyzji o kupnie lub sprzedaży akcji firmy. Pracownikom surowo zabrania się kupowania lub sprzedawania akcji jakiegokolwiek firmy, jeśli posiadają istotne informacje niepubliczne na temat firmy. Pracownikom surowo zabrania się także przekazywania informacji poufnych istotnych dla obrotu akcjami, czyli ujawniania istotnych informacji niepublicznych o firmie krewnemu, współpracownikowi, przyjacielowi lub komukolwiek innemu w celu umożliwienia tej osobie zakupu lub sprzedaży akcji firmy na podstawie takich informacji.

Znajomość Kodeksu

Ralf jedzie windą z Emmanuelem i kilkoma innymi współpracownikami. Emmanuel zadaje mu pytanie dotyczące pewnych poufnych informacji dotyczących klienta. Ponieważ Ralf wie, że nie powinni omawiać tych informacji w miejscu publicznym, prosi Emmanuela, aby przyszedł do jego biura na rozmowę.



Firma Robuschi S.r.l. z siedzibą we włoskiej Parmie projektuje i wytwarza sprężarki, dmuchawy i pompy do zastosowań od uzdatniania wody po branżę cukrowniczą.



Ingersoll Rand Execution Excellence (IRX)TM jest naszym mechanizmem wykonawczym opartym na prostych procesach prowadzącym kulturę wysokiej wydajności, jednocześnie wpajając nasze wartości i wdrażając strategiczne obszary koncentracji w samodzielnych zespołach pracowników.

Znajomość Kodeksu

Klaus otrzymuje od znajomego wiadomość e-mail zawierającą dowcipy o podtekstach seksualnych. Ponieważ Klaus wie, że korzystanie z zasobów Firmy do wysyłania niestosownych materiałów przez Internet jest niedopuszczalne, usuwa tę wiadomość e-mail i nikomu jej nie przekazuje.

Własność intelektualna

W żadnej sytuacji pracownikom nie wolno rozpowszechniać ani publikować naszej własności intelektualnej bez stosownego zezwolenia.

Nasza własność intelektualna jest bezcennym aktywem Firmy i musimy ją stanowczo chronić. Własność intelektualna obejmuje nasze marki, prawa autorskie, wynalazki, patenty, tajemnice handlowe i procesy, w tym między innymi procesy i standardowe czynności składające się na nasz mechanizm wykonawczy Ingersoll Rand Execution Excellence (IRX)TM. Żadna strona trzecia nie powinna mieć możliwości korzystania z naszych znaków towarowych lub innej własności intelektualnej bez stosownego upoważnienia i umowy licencyjnej zatwierdzonej przez Dział Prawny.

Nasza własność intelektualna obejmuje również wytwory pracy naszych pracowników. Praca wykonywana przez pracowników oraz wytwory powstające w związku z wykonywaniem obowiązków lub korzystaniem z czasu, zasobów lub informacji Firmy, należą do Ingersoll Rand i mogą być wykorzystywane wyłącznie w celu prowadzenia interesów firmy. Obejmuje to dokumenty, plany, analizy i prognozy, wynalazki, koncepcje, oprogramowanie, dzieła sztuki, procesy, projekty lub wszelkie inne dzieła, które pracownicy pomagają wytworzyć lub są ich autorami w związku z pracą dla Firmy. Gdy pracownik odchodzi z Firmy, cała własność Firmy musi pozostać w niej lub zostać jej zwrócona i jeśli wyraźnie nie uzgodniono lub nie określono inaczej pracownik nie ma możliwości zatrzymania kopii.

Poczta e-mail, Internet, media społecznościowe i systemy informacyjne

Systemy informatyczne Firmy stanowią kluczowy element naszej działalności i powinny być wykorzystywane wyłącznie do celów biznesowych. Firma zdaje sobie sprawę, że niekiedy pracownicy mogą potrzebować skorzystać ze sprzętu i/lub komunikatorów Firmy w ograniczonym zakresie do użytku osobistego. Takie korzystanie jest dozwolone w następujących okolicznościach:

- Jego czas trwania jest ograniczony
- Nie koliduje to z obowiązkami służbowymi pracownika
- Nie obejmuje materiałów oszczerczych, zniesławiających, obraźliwych, rasistowskich, pornograficznych ani obscenicznych
- Nie wystawia Firmie złej opinii, nie wpływa negatywnie na jej reputację ani nie naraża jej na odpowiedzialność

W krajach, w których dopuszczają to przepisy, firma Ingersoll Rand zastrzega sobie prawo do monitorowania poczty elektronicznej, wiadomości tekstowych, poczty głosowej pracowników, ich aktywności w mediach społecznościowych i korzystania przez nich z Internetu.

Pokoje czatu, fora dyskusyjne i podobne strony internetowe są forami publicznymi i ujawnianie na nich poufnych informacji firmy, danych osobowych lub danych klientów, tajemnic handlowych lub jakichkolwiek innych nieautoryzowanych materiałów jest niewłaściwe. Jeżeli korzystanie z tego rodzaju forów jest wymagane ze względów zawodowych, należy uprzednio skontaktować się z lokalnym kierownictwem lub Działem Prawnym lub Działem ds. Zgodności w celu uzyskania zgody.

Na komputer pracownika nie wolno pobierać ani instalować na nim oprogramowania, w tym oprogramowania bezpłatnego, shareware, demonstracyjnego lub ewaluacyjnego, z wyjątkiem sytuacji zatwierdzenia tego i dokonania instalacji przez dział IT.



Pracownik firmy Ingersoll Rand dokładnie sprawdza pompę, aby przewyższyć oczekiwania klientów.

Znajomość Kodeksu

Donzelle otrzymuje powiadomienie o ustawowym nakazie przechowywania dokumentacji związanym z projektem, nad którym pracował. Ustawowy nakaz przechowywania dokumentacji zobowiązuje go do zachowania wszystkich dokumentów, zapisów i wiadomości e-mail związanych z projektem. Donzelle ma obawy w związku wysłaną przez siebie wiadomością e-mail, w której stwierdził, że jego przełożony postępuje nieetycznie w związku z projektem. Zmienił jednak zdanie i wie, że tylko on i odbiorca wiadomości e-mail znają ją.

Donzelle rozważa usunięcie wiadomości e-mail, aby jego negatywne komentarze na temat przełożonego nie wyszły na światło dzienne. Jednakże Donzelle zdaje sobie sprawę, że po wydaniu powiadomienia o ustawowym nakazie przechowywania dokumentacji nie może modyfikować, zmieniać ani usuwać żadnych dokumentów wskazanych w powiadomieniu, bez względu na to, jak bardzo mogą być zawstydzające lub nieprawdziwe.

Przechowywanie dokumentacji Firmy

Nie wolno modyfikować, usuwać ani ukrywać dokumentacji Firmy, której przechowywanie jest wymagane ze względów prawnych.

Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania harmonogramu przechowywania i niszczenia dokumentacji Firmy obowiązującego w odniesieniu do dokumentów papierowych i elektronicznych.

Niekiedy mogą być powiadamiani o konieczności zachowania określonych zapisów w związku z kwestiami prawnymi. Jest to określane jako „ustawowy nakaz przechowywania dokumentacji”. Pracownicy mają obowiązek zastosowania się do żądania i bezwzględny zakaz modyfikowania, usuwania, kasowania, odrzucania lub niszczenia w inny sposób jakichkolwiek zapisów podlegających nakazowi zachowania.



7

Podejmujemy działania

Walczymy o przestrzeganie Kodeksu

Myślimy i zachowujemy się jak właściciele oraz podejmujemy działania. Oczekujemy od każdego postępowania zgodnie z wytycznymi określonymi w naszym Kodeksie.

Znajomość Kodeksu

Sunny pod słuchuje rozmowę, która prowadzi ją do przekonania, że jeden z jej współpracowników mógł wykorzystać poufne informacje dla swojej prywatnej korzyści. Ponieważ Sunny nie ma żadnych konkretnych dowodów naruszenia, nie ma pewności, czy powinna zgłosić sprawę. Po namyśle Sunny dochodzi do wniosku, że Kodeks wymaga od niej zgłoszenia wątpliwości, aby umożliwić kierownictwu przeprowadzenie odpowiedniej analizy w celu ustalenia zasadności obawy.

Od wszystkich pracowników oczekujemy nie tylko przestrzegania Kodeksu, ale także dawania osobistego przykładu.

Wszyscy odpowiadają za działanie na rzecz szacunku i zaufania w miejscu pracy.

Od przełożonych pracowników oczekujemy nie tylko przestrzegania Kodeksu, ale także upewnienia się, że pracownicy, którymi kierują, rozumieją i przestrzegają nasz Kodeks. Ponadto przełożeni zakładów muszą dopilnować, aby wszyscy pracownicy pracujący w ich obiektach przestrzegali naszego Kodeksu.

Przełożeni mają także obowiązek dopilnowania odpowiedniej dystrybucji szkoleń z zakresu zgodności i ukończenia ich przez podlegających im pracowników.

Wszyscy musimy współdziałać w dziele tworzenia środowiska, w którym pracownicy czują się swobodnie, zadając pytania i zgłaszając wątpliwości. Oczekujemy, że jeżeli ktoś dowie się o niewłaściwym postępowaniu lub podejrzewa takie zachowanie, zareaguje na tę sytuację lub zgłosi ją odpowiedniej osobie, aby umożliwić odpowiednie rozwiązanie problemu.

Zgłaszanie wątpliwości

Jeśli coś zobaczysz... nie milcz.

Pracownicy Ingersoll Rand mogą stanąć przed dylematem etycznym lub zobaczyć w miejscu pracy coś wzbudzającego niepokój. W takich przypadkach zalecamy skontaktowanie się z przełożonym. Osoby czujące się w związku z tym niekomfortowo mogą skontaktować się z innym menadżerem, przełożonym zakładu, Działem Kadr, Działem Prawnym lub Działem ds. Zgodności.

Ponadto można, według własnego uznania, zgłosić Komisji Audytu, głównemu radcy prawnemu lub kierownikowi audytu wewnętrznego: (1) wszelkie budzące wątpliwości kwestie dotyczące księgowości, wewnętrznych kontroli księgowych lub audytu; (2) możliwe niezgodności z obowiązującymi wymogami prawnymi i regulacyjnymi lub niniejszym Kodeksem; lub (3) podejrzenie odwetu wobec pracowników i innych osób dokonujących zgłoszeń w dobrej wierze.

Każdą tego typu sprawę można zgłosić:

- a) Pisemnie, pisząc na adres Ingersoll Rand, Attn: Chairman of the Audit Committee lub General Counsel or Internal Audit, 525 Harbour Place Dr., Davidson, North Carolina 28036;
- b) Telefonicznie na krajowe numery infolinii Firmy podane w niniejszym Kodeksie;
- c) Na stronie internetowej niezależnego dostawcy usług infolinii Firmy pod adresem www.irethicsreports.com.

Każda inna zainteresowana osoba niebędąca pracownikiem lub strona zewnętrzna może również zgłosić Komisji Audytu, Głównemu Radcy Prawnemu lub Audytowi Wewnętrznemu każdą ze spraw opisanych powyżej.

Zgłoszenie powinno mieć charakter oparty na faktach, a nie spekulacji lub wniosków ostatecznych i zawierać jak najwięcej szczegółowych informacji umożliwiających właściwą ocenę. Ponadto wszystkie zgłoszenia powinny zawierać informacje potwierdzające wystarczające do rozpoczęcia dochodzenia, w tym na przykład nazwiska osób podejrzanych o naruszenia, istotne fakty dotyczące naruszeń, sposób, w jaki osoba składająca skargę dowiedziała się o naruszeniach oraz oszacowanie potencjalnej szkody dla Firmy, jeśli jest ona znana.

Infolinia i strona internetowa ds. etyki są zarządzane przez zewnętrznego, niezależnego usługodawcę i umożliwiają każdemu pracownikowi Firmy dokonanie zgłoszenia w sposób anonimowy i poufny.

Firma Ingersoll Rand będzie badała wszystkie zgłoszenia zgodnie ze swoimi wewnętrznymi procedurami. Na żądanie tożsamość każdego pracownika, który zgłosi podejrzenie naruszenia Kodeksu, pozostanie poufna, z wyjątkiem przypadków, gdy Firma jest zobowiązana przez prawo do ujawnienia tożsamości pracownika lub uzna, że ujawnienie jest konieczne w celu przeprowadzenia dokładnego dochodzenia i rozwiązania sprawy.

Zarządzanie

Rada Dyrektorów. Rada Dyrektorów Firmy, za pośrednictwem Komitetu Audytu, pomoże zapewnić prawidłowe zarządzanie niniejszym Kodeksem. Komitet Audytu jest odpowiedzialny za okresowy przegląd niniejszego Kodeksu i będzie przekazywać Radzie Dyrektorów do zatwierdzenia wyjaśnienia lub niezbędne zmiany w Kodeksie.

Członkowie kadry kierowniczej i menadżerowie. Wszyscy członkowie kadry kierowniczej i menadżerowie są odpowiedzialni za zapoznanie się z niniejszym Kodeksem wraz ze swoimi pracownikami. Członkowie kadry kierowniczej i menadżerowie są również odpowiedzialni za staranny przegląd obowiązujących praktyk i procedur w celu zapewnienia ich zgodności z niniejszym Kodeksem.

Zakaz działań odwetowych

Firma Ingersoll Rand stosuje rygorystyczną politykę zakazu działań odwetowych. Wszystkie osoby dokonujące odwetu na kimś za zgłoszenie problemu lub pomoc w jego zbadaniu podlegają postępowaniu dyscyplinarnemu. Osoby uważające, że padły ofiarami odwetu za zgłoszenie wątpliwości, powinny skontaktować się z naszą Globalną Infolinią ds. Etyki, Działem Prawnym lub Działem ds. Zgodności.

Konsekwencje naruszenia Kodeksu

Należy przeczytać Kodeks i postępować zgodnie z nim.

Pracownicy będą z tego rozliczani.

Mają obowiązek zapoznać się z Kodeksem i wypełnić okresowe certyfikaty potwierdzające wolę przestrzegania Kodeksu i zasad Firmy. Celem Kodeksu nie jest zmniejszanie ani ograniczanie innych obowiązków pracowników wobec Firmy. Dyrektorzy powinni również zapoznać się z Wytycznymi dotyczącymi ładu korporacyjnego, aby uzyskać informacje na temat dodatkowych zasad szczegółowo regulujących postępowanie dyrektorów. Natomiast w przypadku dyrektorów niebędących pracownikami przestrzeganie niniejszego Kodeksu podlega postanowieniom statutu, regulaminu i wszelkich umów ze współnikami zawartymi z firmą Ingersoll Rand.



Kontrola jakości firmy Ingersoll Rand wykorzystuje najnowszą technologię do testowania narzędzi używanych do produkcji naszych wirników Sutorbilt Legend.

W przypadku pracowników nieprzestrzegających (w sensie litery lub ducha) Kodeksu, mogą zostać podjęte działania dyscyplinarne, łącznie ze zwolnieniem z pracy. Przykłady działań mogących spowodować nałożenie kar dyscyplinarnych:

- Działania naruszające jakąkolwiek politykę Firmy;
- Żądanie od innych osób naruszenia jakichkolwiek zasad Firmy;
- Zaniechanie niezwłocznego ujawnienia znanego lub domniemanego naruszenia którejkolwiek polityki Firmy;
- Brak współpracy w dochodzeniach Firmy w sprawie możliwych naruszeń jakichkolwiek zasad Firmy;
- Działania odwetowe wobec innych pracowników za zgłoszenie w dobrej wierze obaw dotyczących uczciwości; oraz
- Niewykazywanie się przywództwem i starannością niezbędnymi do zapewnienia przestrzegania polityki Firmy i obowiązujących przepisów.

Ważne jest zrozumienie, że naruszenie niniejszego Kodeksu i niektórych zasad Firmy może narazić Firmę i pracownika na odpowiedzialność cywilną i odszkodowawczą, sankcje określone przez przepisy i/lub postępowanie karne.

Zwolnienie z obowiązku przestrzegania Kodeksu

Zwolnienia z obowiązku przestrzegania Kodeksu są rzadkie, ale mogą zostać przyznane, jeśli wymagają tego okoliczności. W przypadku uznania, że należy rozważyć zwolnienie z obowiązku przestrzegania Kodeksu, należy skontaktować się z Działem Prawnym.

Wszelkie zwolnienia z obowiązku przestrzegania jakichkolwiek postanowień niniejszego Kodeksu w odniesieniu do członków kadry kierowniczej lub dyrektorów Firmy muszą zostać zatwierdzone przez Radę Dyrektorów Firmy i zostaną niezwłocznie ujawnione, zgodnie z wymogami obowiązującego prawa dotyczącego papierów wartościowych i/lub zasad giełdy.

Zasady i procedury firmy

Kodeks należy interpretować w powiązaniu z politykami i procedurami Firmy oraz podręcznikami dla pracowników obowiązującymi w różnych krajach na całym świecie. Kodeks nie odnosi się do wszystkich polityk i procedur Firmy. Dodatkowe zasady można znaleźć w bibliotece zasad Firmy w intranecie Firmy, a także w podręcznikach Firmy wydawanych w niektórych częściach świata. Firma może według własnego uznania okresowo aktualizować niniejszy Kodeks i dowolne zasady. Od pracowników oczekujemy znajomości i rozumienia przepisów oraz wszystkich aktualnych zasad i procedur obowiązujących i związanych z ich pracą.

Kodeks nie jest umową o pracę, a jego wydanie nie powoduje przeniesienia żadnych uprawnień na żadnego pracownika.

Niniejszy Kodeks nie ogranicza żadnemu obecnemu lub byłemu pracownikowi możliwości komunikowania się, współpracy lub składania skarg do jakiegokolwiek amerykańskiej federalnej, stanowej lub lokalnej agencji rządowej lub podmiotu w odniesieniu do możliwych naruszeń jakiegokolwiek prawa lub regulacji, lub ujawniania w inny sposób jakiegokolwiek agencji rządowej lub podmiotowi, które są chronione na mocy przepisów dotyczących informowania o nieprawidłowościach w jakimkolwiek takim prawie lub regulacji, jeśli (1) taka komunikacja i ujawnienia są zgodne z obowiązującym prawem i (2) informacje podlegające takiemu ujawnieniu nie zostały uzyskane przez obecnego lub byłego pracownika w drodze komunikacji podlegającej tajemnicy adwokackiej. Obowiązuje to niezależnie od jakiegokolwiek innej umowy o zachowaniu poufności lub nieujawnianiu informacji mającej zastosowanie do obecnych lub byłych pracowników, a każda taka umowa, która jest sprzeczna z powyższym, zostanie uznana przez Firmę za zmienioną w celu zapewnienia zgodności z powyższym.



Kluczowe informacje kontaktowe

Dział Prawny

Główny radca prawny
525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036

Globalna zgodność, regulacje i handel międzynarodowy

Dyrektor, ds. globalnej zgodności
525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036

Środowisko, społeczność i zarządzanie

Wiceprezes ds. zrównoważonego rozwoju
525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036

Kontroling i audyt

Wiceprezes i Kontroler Firmy
525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036

Dział Kadr

Wiceprezes, ds. Zasobów Ludzkich
525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036

Działu Komunikacji

Wiceprezes ds. globalnej komunikacji
525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036

Zasady Firmy

Pełną listę Zasad Ingersoll Rand można znaleźć w intranecie Firmy, **IRnow**

Numery Infolinii

Globalna infolinia

ds. etyki

www.irethicsreports.com

Argentyna

0-800-555-4288

(Telecom)

0-800-222-1288

(Telefonica)

Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Australia

800-875-313

Austria

0-800-200-288

Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Bahrajn

800-00-001

(stacjonarny)

800-000-05

(komórkowy)

Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Belgia

0-800-100-10

Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Brazylia

0800-892-0749

Kanada

844-439-4693

Chile

800-225-288 (Telmex)

800-800-288 (Telefonica)

800-360-312 (ENTEL)

Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Chiny

4008427065

Kolumbia

01-800-911-0011

Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Czechy

800-144-301

Dania

800-100-10

Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Egipt

02-2510-0200

(komórkowy)
2510-0200 (Kair)

Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Finlandia

0800-9-12740

Francja

0800-90-4105

Niemcy

0-800-225-5288

Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Grecja

00-800-1311

Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Węgry

06-800-011-11

Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-787-0214

Hongkong

800-93-2266 lub

800-96-1111

Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Indie

000-117

Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Indonezja

001-801-10

Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Irlandia

1-800-550-000

00-800-222-55288 (UIFN)

Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Włochy

800-794395

Japonia

0034-811-001 (NTT)

00-539-111 (KDDI)

00-663-5111 (Softbank)

Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Jordania

1-880-0000

Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Malezja

1-800-80-0011
Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Meksyk

800-681-6934

Niderlandy

8000201780

Nowa Zelandia

000-911
Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Norwegia

800-190-11
Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Panama

800-2288
Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Peru

0-800-50-000
Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Filipiny

1010-5511-00 (PLDT)
105-11 (Globe/Philcom/
Digitel /Smart)
Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Polska

0-0-800-111-1111
Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Rumunia

0808-03-4288
Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Rosja

363-2400
Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Arabia Saudyjska

800-850-0695

Serbia

800190998

Singapur

800-001-0001 (StarHub)
800-011-1111 (SingTel)
Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Słowacja

0-800-000-101
Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Słowenia

080-688837

**Republika Południowej
Afryki**

800205140

Korea Południowa

00-309-11 (Dacom)
00-369-11 (ONSE)
00-729-11 (Telecom)
Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Hiszpania

900-99-0011
Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Szwecja

020-799-111
Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Szwajcaria

0-800-890011
Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Tajwan

00-801-102-880
Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Tajlandia

1-800-0001-33
Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Turcja

0811-288-0001
Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Ukraina

0-800-502-886
Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

**Zjednoczone Emiraty
Arabskie**

8000-021
Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693

Wielka Brytania

0808-234-3663

Stany Zjednoczone

844-439-4693

Wietnam

1-201-0288
1-228-0288
Numer wprowadzany po
wysłuchaniu komunikatu
844-439-4693



Siedziba główna **Ingersoll Rand**

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