



# Ingersoll Rand

## Gedragscode



Ingersoll Rand-compressoren gebruiken luchtgereedschap en andere apparatuur in autoservicecentra.

# Inhoud

1	<b>Bericht van onze CEO .....</b>	<b>4</b>	4	<b>Wij maken klanten succesvol .....</b>	<b>20</b>
	<b>Ons doel en onze Waarden .....</b>	<b>5</b>		- Productkwaliteit	
				- Klanttevredenheid	
2	<b>We doen het juiste.....</b>	<b>6</b>	5	<b>Wij werken samen .....</b>	<b>22</b>
	- De Code introduceren			- Gezondheids- en veiligheidswetten	
	- Ethisch zakendoen			- Elkaar met respect behandelen	
	- Derde partijen en leveranciers			- Privacy	
	- Belangenconflicten			- Diversiteit en inclusie	
	- Zakelijke kansen			- Anti-intimidatie	
	- Fraude			- Nultolerantie voor geweld op de werkplek	
	- Bedrijfsamusement en maaltijden			- Drug- en alcoholvrij	
	- Geschenken			- Gemeenschaps- en politieke activiteiten	
	- Geld witwassen				
	- Nauwkeurige en volledige zakelijke documenten en openbare bekendmakingen		6	<b>Wij denken creatief .....</b>	<b>28</b>
	- Het veiligstellen van het Bedrijfsgeld			- Vertrouwelijke informatie	
	- Diefstal of misbruik van bedrijfseigendommen			- Handelen met voorkennis	
	- Overheids-, juridische en mediavragen			- Intellectueel eigendom	
3	<b>Wij volgen de wet.....</b>	<b>16</b>		- E-mail-, internet-, sociale media- en informatiesystemen	
	- Naleving van wetten, regels en voorschriften			- Behoud van bedrijfsopnames	
	- Internationale handelsregelgeving		7	<b>Wij ondernemen actie .....</b>	<b>34</b>
	- Eerlijke concurrentie			- Een probleem melden	
	- Anticorruptie en omkoping			- Beheer	
	- Zakendoen met de overheid			- Geen vergelding	
	- Overheidsmedewerkers in dienst nemen			- Gevolgen van het overtreden van de Code	
	- Salaris en uurregels			- Codevrijstellingen	
	- Het milieu beschermen			- Bedrijfsbeleid en -procedures	
	- Meewerken aan bedrijfsonderzoeken en audits		8	<b>Belangrijkste contactpersonen .....</b>	<b>38</b>
			9	<b>Hotline-nummers .....</b>	<b>40</b>

## 1



## Een bericht van Vicente Reynal

Ons doel — **Steun op ons om u te helpen het leven beter te maken** — dwingt ons om integer en transparant te handelen, om het vertrouwen van onze werknemers, klanten, leveranciers, aandeelhouders en gemeenschappen te verdienen en te beschermen.

Deze Gedragscode dient als ons kompas en biedt een alomvattend raamwerk dat ethisch gedrag in elk aspect van ons werk aanmoedigt. Het schetst de verwachtingen die we voor onszelf en elkaar hebben, en zorgt ervoor dat we aan de hoogste morele normen voldoen en deze zelfs

overtreffen, en dat we zaken doen in overeenstemming met alle toepasselijke wetten.

De Gedragscode omvat de waarden die wij hoog in het vaandel hebben staan, waarbij de nadruk wordt gelegd op eerlijkheid, transparantie en verantwoordelijkheid als de hoekstenen van onze activiteiten. Met deze Gedragscode willen we onze toewijding aan eerlijkheid, vertrouwen en verantwoorde bedrijfspraktijken versterken.

Terwijl we als bedrijf blijven groeien en evolueren, is het essentieel dat we de waarden hooghouden die ons definiëren en de leidende principes volgen die in onze Gedragscode worden beschreven:

- Wij doen het juiste
- Wij volgen de wet
- Wij maken klanten succesvol
- We werken samen
- Wij denken creatief
- Wij ondernemen actie

Neem de tijd om onze Code te lezen en te begrijpen, en raadpleeg deze indien nodig. Houd er rekening mee dat de Code weliswaar een duidelijk en direct raamwerk voor de werking biedt, maar niet elke situatie kan behandelen.

Wanneer zich gevallen voordoen die niet onder de dekking vallen, moedig ik u aan om te denken en te handelen als de eigenaren die wij zijn, door uitdagingen aan te gaan om zonder compromissen het juiste resultaat te bereiken.

Even belangrijk is onze gedeelde plicht om mogelijke overtredingen van de Code, het bedrijfsbeleid of de wet te melden. Ik vertrouw u toe om uw mening te geven als u getuige bent van twijfelachtig gedrag. Als u vragen heeft, vraag dan om begeleiding. Aan het einde van de Code vindt u een lijst met contactpersonen waarmee u voor eventuele vragen de juiste afdeling kunt bereiken. Ik wil benadrukken dat Ingersoll Rand een strikt beleid voert tegen elke vorm van vergelding voor het uiten van zorgen over mogelijke schendingen. Als u het gevoel heeft dat er represailles tegen u zijn of worden genomen, neem dan onmiddellijk contact op met onze Mondiale ethiek-hotline of de juridische afdeling.

Bedankt voor uw voortdurende toewijding en toewijding aan onze gedeelde visie. Ik ben ervan overtuigd dat we samen onze belanghebbenden zullen blijven laten zien dat we een eerlijke, betrouwbare en prestatiegerichte zakenpartner zijn en een cultuur zullen handhaven die integriteit, uitmuntendheid en duurzame groei bevordert.

Met respect,  
Vicente Reynal

Voorzitter en CEO

## **Leun op ons**

### **Om u te helpen het leven beter te maken**

Al 160 jaar worden we elke dag wakker om het leven beter te maken. We worden gedreven door een ondernemersgeest en een mentaliteit van verantwoordelijkheid, wat ons inspireert om veel om onze burens en onze gedeelde planeet te geven. We hebben een voorliefde voor actie, nemen verantwoordelijkheid en herstellen snel van tegenslagen.

### **We zijn toegewijd om onze klanten succesvol te maken**

We zijn trots op innovatie en streven ernaar om op een duidelijke, ongecompliceerde manier te werken. We streven ernaar om voor het leven verbonden te zijn met onze klanten en omarmen de verantwoordelijkheid die daarmee gepaard gaat. We weten dat ze op ons leunen voor essentiële, vitale en bedrijfskritische oplossingen.

### **We zijn gedurfd in onze ambities terwijl we vooruitstreven met nederigheid en integriteit**

We hebben het vertrouwen om de moeilijkste problemen aan te pakken, maar we zijn geworteld in een oprecht gevoel van nederigheid. We proberen vertrouwen te winnen door eerlijk te zijn in onze omgang en integer te handelen, hoe moeilijk de uitdaging ook is. We spreken openhartig, erkennen onze fouten en streven er altijd naar om morgen beter te zijn.

### **We koesteren geïnspireerde teams**

We koesteren en vieren een cultuur die verschillende standpunten, achtergronden en ervaringen omarmt. We zetten ons in voor rechtvaardigheid in de manier waarop mensen worden behandeld en in de kansen die voor hen beschikbaar zijn. En we weten dat een werkplek die een gevoel van inclusie, verbondenheid en respect cultiveert, de meest getalenteerde en capabele werknemers zal ontwikkelen.



# **Leun op ons**

Om u te helpen het leven beter te maken

## 2

### We doen het juiste

We proberen elke dag vertrouwen te winnen door eerlijk te zijn in onze omgang en integer te handelen, hoe moeilijk de uitdaging ook is. Wij zijn van mening dat integer handelen niet alleen de juiste manier is om zaken te doen; het is de enige manier om zaken te doen.

### De Code introduceren

Integriteit, eerlijkheid en gezond beoordelingsvermogen zijn van fundamenteel belang voor de reputatie en het succes van Ingersoll Rand en zijn dochterondernemingen (gezamenlijk 'Ingersoll Rand' of het 'Bedrijf'). Deze Gedragscode (deze 'Code') is bedoeld om ervoor te zorgen dat alle directeuren, functionarissen (inclusief de hoofdbestuurder, de hoofdfinanciën, de hoofdboekhoudkundige of de controleur en personen die soortgelijke functies vervullen) en werknemers van het Bedrijf (gezamenlijk, 'werknemers') gedragen zich niet alleen te allen tijde wettig, maar handhaven ook de hoogste ethische normen in elk aspect van hun zakelijke activiteiten en proberen zelfs de schijn van ongepast gedrag te vermijden.



Ingersoll Rand-compressoren vullen ademlucht in tanks die worden gebruikt door reddingsteams en duikers.

Als u dit niet doet, kan dit leiden tot disciplinaire maatregelen voor de werknemers die de Code hebben overtreden, inclusief en tot ontslag.

De Code dient als leidraad voor werknemers wanneer zij worden geconfronteerd met juridische of ethische vragen, en het is de verantwoordelijkheid van werknemers om deze zorgvuldig te lezen en te begrijpen. De Code is echter niet alomvattend en we verwachten niet dat de Code alle mogelijke vragen beantwoordt die zich tijdens het zakendoen kunnen voordoen. Het bedrijf verwacht van medewerkers dat zij te allen tijde hun eigen redelijke oordeel gebruiken om de hoge ethische normen te volgen waaraan het bedrijf zich heeft verbonden. Als u zich zorgen maakt over een ethische situatie of niet zeker weet of specifiek gedrag voldoet aan de gedragsnormen van het bedrijf, bent u verantwoordelijk voor het stellen van vragen aan uw supervisors of managers en, indien van toepassing, aan de Directeur Juridische Zaken, als u denkt dat deze nodig zijn om deze te begrijpen. de verwachtingen die het bedrijf van u heeft.

### Codebewust

*Bij het zoeken naar een nieuwe verkoopagent volgt Ling het Anticorruptiebeleid van het bedrijf. Tijdens dat proces vraagt de potentiële nieuwe verkoopagent om betalingen op een rekening die op naam staat van iemand anders dan de agent. Ling weet dat dit een 'waarschuwingssignaal' is die onder de aandacht van de Nalevingsafdeling moet worden gebracht, zodat een verscherpt due diligence-onderzoek kan worden uitgevoerd om te bepalen of de verkoopagent een gerenommeerde en gekwalificeerde derde partij is met wie Ling zaken zou moeten doen.*

## Ethisch zakendoen

Werknemers moeten eerlijk zijn in hun handelingen namens Ingersoll Rand. U mag nooit op oneerlijke wijze misbruik maken van iemand door middel van manipulatie, verhulling, misbruik van vertrouwelijke informatie, vervalsing, verkeerde voorstelling van materiële feiten, het aanvragen van ongepaste betalingen of voordelen, of andere opzettelijke oneerlijke handelspraktijken. Bij alle interacties en communicatie met klanten, concurrenten, leveranciers, overheidsinstanties of anderen, binnen of buiten het bedrijf, wordt van werknemers verwacht dat ze eerlijk en openhartig zijn.

## Derde partijen en leveranciers

Wij selecteren externe agenten en leveranciers op basis van verdienste, servicekwaliteit en reputatie. Wij houden onze externe agenten en leveranciers aan dezelfde hoge normen van integriteit waaraan wij onszelf houden.

Bij het selecteren en behouden van derde partijen en leveranciers moet u de toepasselijke bied-, onderhandelings- en contracteringsprocessen volgen; passende due diligence uitvoeren om vast te stellen dat zij gerenommeerd en gekwalificeerd zijn; en vermijd eventuele belangenconflicten.

Bovendien moet u, voordat u een relatie van het type agentschap aangaat met een derde partij (bijvoorbeeld een verkoopagent, vertegenwoordiger, dealer, distributeur, enz.), het Due Diligence-proces voor transactiepartners van het bedrijf volgen. Dit proces vereist dat u een due diligence-onderzoek van een transactiepartner voltooit en bepaalde stappen volgt om de reputatie van de derde partij te verifiëren en daardoor het risico op omkoping of corruptie te minimaliseren. Als u vragen heeft over dit beleid of dit proces, kunt u contact opnemen met de afdeling Naleving.

Van alle leveranciers wordt verwacht dat zij de Gedragcode voor leveranciers van het bedrijf naleven en zich houden aan de bedrijfsprincipes van verantwoorde mondiale inkoop.



Verschillende producten van Ingersoll Rand worden gebruikt in de papierindustrie, van het omzetten van pulp in papier tot het drukken van kranten en tijdschriften.



### Codebewust

*Rohini's team werkt aan een project met een strak tijdschema. Op het laatste moment realiseert het team zich dat ze een extra set brochures moeten afdrukken, anders zullen ze de deadline missen. Rohini's man heeft een drukkerij, maar voordat ze hem vragen de brochures te drukken, raadplegen ze de afdeling Naleving omdat ze beseffen dat de situatie de schijn van een conflict wekt en dat een potentieel conflict openbaar moet worden gemaakt. Een onafhankelijke beoordeling door de afdeling Naleving beschermt alle betrokkenen, mocht de situatie ooit ter discussie komen.*

## Belangenconflicten

### Zet altijd het beste belang van Ingersoll Rand voorop.

Werknemers moeten bij elke beslissing die zij nemen in het beste belang van Ingersoll Rand handelen. Er kan een conflict ontstaan wanneer een werknemer wordt beïnvloed, of lijkt te worden beïnvloed, door overwegingen van persoonlijk gewin of voordeel voor hemzelf of een familielid op een manier die in strijd is met de verplichtingen van de werknemer jegens het bedrijf. Het is essentieel dat zelfs de schijn van een conflict tussen het persoonlijke belang van een werknemer en het belang van Ingersoll Rand wordt vermeden.

Hoewel het niet mogelijk is om elke omstandigheid te beschrijven waarin zich een belangenconflict kan voordoen, zijn er enkele potentiële belangenconflicten:

- U of een van uw naaste familieleden is een werknemer, eigenaar, directeur of financiële investeerder in een bedrijf dat concurreert met Ingersoll Rand
- U of een van uw directe familieleden is werknemer, eigenaar, directeur of financiële investeerder in een bedrijf dat zaken doet met Ingersoll Rand
- U bent de rekruteringsmanager voor een functie waarvoor een familielid wordt overwogen
- U heeft een directe leidinggevende/ondergeschikte relatie met een collega met wie u een romantische relatie heeft
- U voor een bedrijf als consultant, in uw eigen tijd, en dit bedrijf concurreert met Ingersoll Rand
- U werkt voor een bedrijf als consultant, in uw eigen tijd, en dit bedrijf heeft een contract met Ingersoll Rand
- Een contract gunnen of zakendoen met een bedrijf dat eigendom is van een familielid
- Het verstrekken van een lening aan of het garanderen van de verplichtingen van werknemers of hun directe familieleden.

Belangenconflicten zijn over het algemeen verboden. Uitzonderingen zijn mogelijk in beperkte situaties, maar kunnen alleen worden gemaakt na beoordeling en goedkeuring van specifieke of algemene categorieën met (1) instemming van ten minste twee leden van het senior management (in het geval van andere werknemers dan functionarissen of directeuren) of (2) de Raad van Bestuur (in het geval van functionarissen of directeuren). Belangenconflicten zijn niet altijd duidelijk omschreven, dus als u een vraag hebt, dient u uw leidinggevenden of managers te raadplegen en, indien van toepassing, de Directeur Juridische Zaken van het bedrijf. Het niet openbaar maken van een belangenconflict is een overtreding van de Code. Elke werknemer die zich bewust wordt van een conflict of potentieel conflict waarbij een werknemer betrokken is, anders dan een functionaris of directeur, moet dit onmiddellijk onder de aandacht brengen van een supervisor, manager of ander geschikt personeel. Werknemers moeten gebruik maken van de kennisgevingsprocedures die worden beschreven in 'Wij ondernemen actie' onder 'Een probleem melden'.

Elke supervisor of manager die een melding van een conflict of potentieel conflict ontvangt, moet dit onmiddellijk melden aan de Directeur Juridische Zaken van het bedrijf. Een feitelijk of potentieel belangenconflict waarbij een lid van het senior management betrokken is, moet rechtstreeks aan de Wereldwijde nalevingsafdeling van het bedrijf worden gemeld. Ten slotte moeten feitelijke of potentiële belangenconflicten waarbij een bestuurder betrokken is, rechtstreeks aan de Raad van Bestuur van de Vennootschap worden gemeld.



Ingersoll Rand-compressoren worden gebruikt in brouwerijen en bottelarijen over de hele wereld.

### Codebewust

*Francisco's klant trakteert hem op een diner tijdens een zakenreis in Duitsland.*

*Wanneer Francisco thuiskomt, mag hij niet dezelfde maaltijd op zijn onkostendeclaratie vermelden ter vergoeding.*

### Codebewust

*Na een ontmoeting met een potentiële verkoper met wie het bedrijf overweegt zaken te doen, nodigt de verkoper Ronaldo en zijn vrouw uit voor een peperduur diner en concert. De verkoper zegt dat ze Ronaldo willen bedanken voor het overwegen van hun bedrijf voor het contract. Ronaldo weigert dit omdat hij zijn onpartijdigheid tijdens het leveranciersselectieproces niet in gevaar wil brengen.*

## Zakelijke kansen:

Werknemers zijn jegens het bedrijf de plicht verschuldigd om de legitieme zakelijke belangen van het Bedrijf te bevorderen wanneer de mogelijkheid daartoe zich voordoet. Het is medewerkers verboden om:

- Kansen die worden ontdekt door het gebruik van eigendommen of informatie van het bedrijf of als gevolg van zijn of haar positie bij het bedrijf, aan zichzelf of aan anderen door te geven;
- Eigendommen of informatie van het bedrijf of zijn of haar positie gebruiken voor ongepast persoonlijk gewin; en
- Een zakelijke onderneming aan te gaan die concurreert of mogelijk kan concurreren met het bedrijf.

## Fraude

Vervals nooit onkostendeclaraties of urenstaten. Dit is fraude.

U pleegt fraude wanneer u informatie verbergt, wijzigt, vervalst of weglaat voor uw eigen onwettige persoonlijke of financiële voordeel of het voordeel van iemand anders.

Voorbeelden van fraude zijn onder meer:

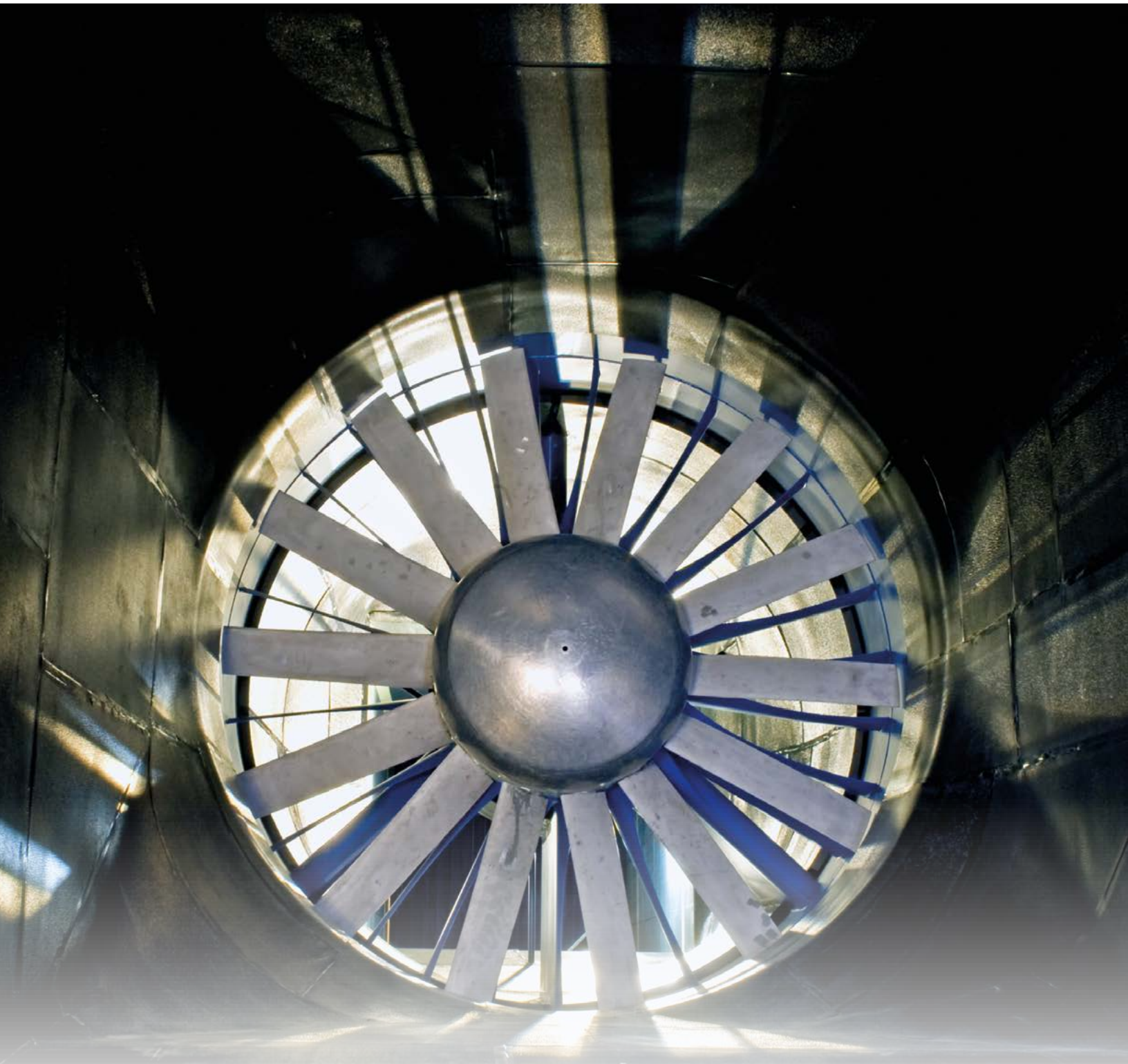
- Het verkeerd weergeven van financiële informatie in de boeken en administratie van het bedrijf om de prestaties van een collega er beter uit te laten zien
- Het presenteren van valse medische informatie om een arbeidsongeschiktheidsuitkering te verkrijgen
- Productieaantallen wijzigen om productiviteitsdoelen te bereiken
- Het vervalsen of wijzigen van cheques voor uw eigen voordeel
- Het vervalsen of manipuleren van producttest- of veiligheidsgegevens om welke reden dan ook

## Bedrijfsamusement en maaltijden

Omgaan met leveranciers, klanten en andere zakelijke contacten kan nuttig zijn bij het opbouwen van sterke werkrelaties, maar er zijn beperkingen aan welke soorten entertainment en sociale evenementen acceptabel zijn. Over het algemeen mag u geen uitnodigingen aanbieden voor maaltijden of entertainment als dit de indruk zou wekken dat u een zakelijke beslissing probeert te beïnvloeden. Op dezelfde manier mag u alleen uitnodigingen accepteren die bedrijfsgerelateerd zijn en gratis worden aangeboden. Het accepteren van zakenmaaltijden of entertainment moet een redelijke waarde hebben, niet frequent voorkomen en de vastgestelde drempel voor 'redelijkheid' niet overschrijden zonder voorafgaande toestemming van de afdeling Naleving.

Alle uitgaven voor zakelijke maaltijden en entertainment moeten correct en nauwkeurig worden geregistreerd op een onkostendeclaratie.

De regels voor het verstrekken van maaltijden en entertainment aan overheidsfunctionarissen zijn strenger dan de algemene regels voor maaltijden en entertainment en worden uitgebreider beschreven in het gedeelte 'Geschenken' van deze Code.



Onze compressoren zijn een uitstekende match voor de lucht- en ruimtevaartindustrie en kunnen voldoen aan een breed scala aan stroom- en drukvereisten, zoals windtunnel- en turbinetests

### Codebewust

*Tijdens de feestdagen biedt een van de leveranciers van het bedrijf Christina een cadeaubon aan die kan worden ingewisseld voor een behandeling in een plaatselijke spa. Christina weigert vriendelijk omdat ze weet dat een cadeaubon als een equivalent in contanten wordt beschouwd, en hoe klein het ook is, het is werknemers altijd verboden geschenken in de vorm van contant geld of equivalenten daarvan te accepteren.*

### Codebewust

*Shakar, een regionale financiële leider, besluit de opgebouwde kosten niet te registreren om aan de kwartaalwinstdoelstellingen te voldoen. Door dit te doen creëert hij een ongepaste financiële administratie, wat een overtreding is van de Code.*

## Geschenken

**Accepteer nooit een geschenk dat uw beoordelingsvermogen kan vertroebelen of de indruk kan wekken dat u bevooroordeeld overkomt in uw besluitvorming.**

Het af en toe uitwisselen van relatiegeschenken is een gangbare praktijk die bedoeld is om goodwill te creëren en zakelijke relaties te versterken. Als het aanbieden of ontvangen van geschenken echter buitensporig is, kan dit bij de ontvanger een gevoel van persoonlijke verplichting wekken of de schijn wekken van een ongepaste regeling.

Gegeven of ontvangen geschenken mogen de 'redelijke' drempel niet overschrijden. Als een geschenk de drempel overschrijdt, moet dat **vooraf goedgekeurd** door de afdeling Naleving. Als u een geschenk ontvangt dat de limiet overschrijdt, en het onpraktisch is om het geschenk te weigeren of terug te sturen, moet u dit onmiddellijk melden aan de Nalevingsafdeling om te beslissen wat de juiste handelwijze is. **Ongeacht de waarde, u mag nooit een geschenk in de vorm van contant geld of het equivalent daarvan aanvaarden** (bijvoorbeeld een cadeaubon).

Het Bedrijf vereist dat u op de hoogte bent en voldoet aan de wettelijke en ethische vereisten van de praktijken voor het geven van geschenken in het land waarin u zaken doet.

De regels voor het verstrekken van geschenken aan overheidsfunctionarissen zijn strenger dan de algemene regels voor het verstrekken van geschenken. Het is werknemers ten strengste verboden iets van waarde aan te bieden, inclusief contant geld, kasequivalenten, politieke en liefdadigheidsdonaties, diensten in natura, maaltijden, reizen en entertainment, geschenken of iets anders van economische waarde aan een overheidswerker, echtgenoot of familielid van een overheidsfunctionaris, om een voordeel voor het bedrijf veilig te stellen.

## Geld witwassen

Iedereen moet zijn steentje bijdragen om betrokkenheid bij witwaspraktijken te voorkomen. Het witwassen van geld is het proces waarbij mensen de opbrengsten van illegale activiteiten proberen te verbergen om de bron van hun illegale geld legitiem te laten lijken. U moet er altijd voor zorgen dat u zaken doet met gerenommeerde personen voor legitieme zakelijke doeleinden en met gebruikmaking van legitieme fondsen. Als u vermoedt dat uw klant of leverancier betrokken is bij illegale activiteiten, meld dit dan bij de afdeling Naleving.



### Codebewust

*In Davids vrije tijd ontwikkelen hij en zijn vrouw een klein bedrijf. Zijn vrouw vraagt of ze zijn door het bedrijf uitgegeven computer mogen gebruiken om aan het businessplan te werken.*

*David informeert zijn vrouw dat, hoewel bedrijfsmiddelen, waaronder computers en telefoons, op beperkte basis mogen worden gebruikt voor particuliere, niet-commerciële doeleinden, bedrijfsmiddelen nooit mogen worden gebruikt voor het runnen van een persoonlijk bedrijf of een soortgelijke onderneming.*

## Nauwkeurige en volledige zakelijke documenten en openbare bekendmakingen

De integriteit, betrouwbaarheid en nauwkeurigheid in alle materiële opzichten van de boeken, documenten en financiële overzichten van het bedrijf zijn van fundamenteel belang voor het voortdurende en toekomstige zakelijke succes van het bedrijf.

Bovendien is het bedrijf, als bedrijf waarvan de aandelen openbaar worden verhandeld, onderworpen aan een aantal wetten en regels die van toepassing zijn op onze bedrijfsdocumentatie, waaronder de Amerikaanse effectenwetten. Het bedrijf moet zijn financiële activiteiten registreren in overeenstemming met alle toepasselijke wetten en boekhoudpraktijken en actuele, volledige en nauwkeurige informatie verstrekken aan alle overheidsinstanties. Geen enkele medewerker mag ervoor zorgen dat het Bedrijf een transactie aangaat met de bedoeling deze op een misleidende of onwettige manier te documenteren of vast te leggen. Bovendien mag geen enkele medewerker valse of kunstmatige documentatie of boekingen aanmaken voor een transactie die door het Bedrijf wordt aangegaan. Op dezelfde manier hebben financiële en boekhoudkundige medewerkers die verantwoordelijk zijn voor boekhoudkundige en financiële rapportageaangelegenheden aanvullende verplichtingen om alle fondsen, activa en transacties nauwkeurig vast te leggen in de boeken en bescheiden van het bedrijf.

Het is het beleid van het bedrijf om volledige, eerlijke, nauwkeurige, tijdige en begrijpelijke openbaarstellingen te doen in overeenstemming met de toepasselijke wet- en regelgeving in alle rapporten en documenten die het bedrijf indient bij of indient bij de Amerikaanse Securities and Exchange Commission, overheidsinstanties, en in alle andere openbare communicatie van het Bedrijf.

Als u zich bewust wordt van een transactie, gebeurtenis of omstandigheid die een impact zou kunnen hebben op onze financiële rapporten, of deze onwaar zou kunnen maken, dient u onze Corporate Controller of de Juridische Afdeling onmiddellijk hiervan op de hoogte te stellen.

## Het veiligstellen van het Bedrijfsgeld

Geef bedrijfsgelden altijd verstandig uit en geef nooit bedrijfsgeld uit zonder de juiste goedkeuring. Bedrijfsfondsen mogen nooit worden gebruikt voor enig doel dat als onethisch of in strijd met de wet kan worden beschouwd, en bedrijfscreditcards mogen niet worden gebruikt voor niet-bedrijfsgerelateerde aankopen.

## Diefstal of misbruik van bedrijfseigendommen

Als u met bedrijfseigendommen omgaat, behandel deze dan alsof u er eigenaar van bent. Ieder van ons is verantwoordelijk voor het beschermen van bedrijfseigendommen tegen verlies door onzorgvuldigheid, misbruik of verspilling. Uiteraard is het ook verkeerd en illegaal om Bedrijfseigendommen te stelen.

Mobiele telefoons en computers kunnen veel gevoelige gegevens bevatten. Neem de juiste voorzorgsmaatregelen om ze te beschermen. Als u een van beide verliest, breng dan onmiddellijk uw manager en de IT-afdeling op de hoogte.

### *Codebewust*

*Na een ongelukkig veiligheidsongeval in onze fabriek nemen de media contact op met Javier voor achtergrondinformatie over het incident. Hoewel Javier op het moment van het incident in de fabriek was en zag wat er gebeurde, verwijst hij het onderzoek door naar de afdeling Communicatie. Javier realiseert zich dat het erg belangrijk is dat alle informatie over het bedrijf consistent en accuraat is.*

De faciliteiten, apparatuur, producten, kantoorapparatuur, voertuigen, software, computers, netwerk- en computersystemen, telefoons, mobiele telefoons, Xerox-machines, benodigdheden en andere eigendommen van het Bedrijf mogen voor het grootste deel alleen voor bedrijfsgerelateerde doeleinden worden gebruikt. Het meenemen of gebruiken van bedrijfseigendommen voor persoonlijk gebruik zonder de juiste toestemming kan als stelen worden beschouwd. Sommige bedrijfsmiddelen, zoals telefoons en computers, mogen voor beperkt incidenteel persoonlijk gebruik worden gebruikt, maar mogen de werkprestaties niet belemmeren.

Open, reproduceer, toon, distribueer of bewaar nooit materiaal dat seksueel expliciet, obscene, lasterlijk, intimiderend, illegaal of anderszins ongepast is bij het gebruik van bedrijfsmiddelen of bij het uitvoeren van uw werk.

## **Overheids-, juridische en mediavragen**

**Het is belangrijk dat het bedrijf met één stem spreekt.**

Van tijd tot tijd kunnen overheidsinstanties contact opnemen met bedrijfspersoneel om informatie te verkrijgen. Daarnaast kan een privéadvocaat contact met u opnemen over een juridische kwestie waarbij het bedrijf betrokken is. Als iemand contact met u opneemt voor informatie, is het belangrijk dat u het lokale management of de juridische of nalevingsafdeling hiervan op de hoogte stelt.

De media kunnen contact met u opnemen over een evenement of onderwerp dat verband houdt met het bedrijf. Als er contact met u wordt opgenomen door de media, dient u de afdeling Communicatie hiervan meteen op de hoogte te stellen via [Communications.IR@irco.com](mailto:Communications.IR@irco.com). Probeer niet zelf op deze vragen te reageren.



De brandstofsyste­men van Ingersoll Rand zijn voorzien van geavanceerde GPS-bedieningselementen die het lossen van brandstof alleen binnen geprogrammeerde geografische grenzen mogelijk maken



Ingersoll Rand-compressoren zijn te vinden op vracht- en cruiseschepen over de hele wereld.



# 3

## Code Conscious

*Gloria is geïnteresseerd in het inhuren van Abdul, die bij het ministerie van Defensie werkt en betrokken is bij het bepalen of het bedrijf wordt geselecteerd voor een groot contract. Terwijl ze wacht tot het ministerie van Defensie het contract gunt, overweegt Gloria contact op te nemen met Abdul om hem te vertellen dat ze hem graag wil inhuren om het contract voor het bedrijf te beheren als het het contract ontvangt. Gloria realiseert zich dat er regels zijn voor het aannemen van huidige federale werknemers, dus neemt ze contact op met Human Resources (HR) voor advies. HR adviseert Gloria dat het bedrijf geen aanbod mag doen om Abdul in dienst te nemen. HR laat haar ook weten dat het misschien mogelijk is om Abdul in dienst te nemen nadat het contract is gegund, maar zelfs dan zijn er verschillende regels van toepassing, en mag ze alleen contact opnemen met Abdul met goedkeuring en begeleiding van de juridische of nalevingsafdeling.*

## Wij volgen de wet

### We houden onze reputatie hoog door ons niet bezig te houden met illegale activiteiten.

Als mondiaal bedrijf doen we zaken in overeenstemming met alle toepasselijke wetten in elk land waarin we actief zijn. Het is uw verantwoordelijkheid om de wetten te kennen die van toepassing zijn op uw werk. Als u een vraag heeft, vraag dan om hulp.

### Naleving van wetten, regels en voorschriften

Het gehoorzamen van de wet, zowel naar de letter als naar de geest, is een van de fundamenten waarop de ethische normen van het bedrijf zijn gebouwd. Bij het uitvoeren van de bedrijfsactiviteiten van het Bedrijf moeten werknemers de wetten respecteren en gehoorzamen van de rechtsgebieden waarin wij actief zijn. Hoewel niet van alle werknemers wordt verwacht dat ze de details van deze wetten kennen, is het belangrijk om voldoende te weten over de toepasselijke lokale, staats- en nationale wetten om te bepalen wanneer ze advies moeten inwinnen bij de Directeur Juridische Zaken van het bedrijf of ander geschikt personeel. Als een wet in strijd is met deze Code, moet u de wet naleven. Er zijn ernstige gevolgen als u de toepasselijke wetten, regels en voorschriften niet naleeft, waaronder beëindiging van het dienstverband en mogelijke strafrechtelijke en civielrechtelijke sancties.

### Internationale handelsregelgeving

Om aan de behoeften van onze klanten wereldwijd te voldoen, verplaatsen we goederen over landsgrenzen. Onze zakelijke transacties zijn vaak onderworpen aan verschillende handelswetten die de export, herexport en import reguleren, waaronder:

- Exportcontrolewetten, douanewetten, handelsbeperkingen, handelsembargo's en economische sancties
- Antiboycotwetten die bedrijven verbieden deel te nemen aan een internationale boycot die niet door de Amerikaanse overheid is goedgekeurd

Het is belangrijk om gegevens bij te houden van alle import-/exporttransacties, inclusief maar niet beperkt tot inkooporders, contracten, facturen en betalingsgegevens. Internationale handelsregels zijn ingewikkeld. Als u een vraag heeft, kunt u contact opnemen met uw lokale management of de afdeling Naleving.

### Codebewust

*Op een beurs komt Marta Sven tegen, een voormalig werknemer die onlangs het bedrijf heeft verlaten om zich bij een concurrent aan te sluiten. Sven stelt vragen over enkele nieuwe verkoopstrategieën van het Bedrijf voor volgend jaar. Ondanks dat Sven een vriend en voormalig collega is, vertelt Marta hem dat ze die informatie niet met hem kan bespreken omdat hij voor een concurrent werkt. Ze maakt ook een mentale notitie om het gesprek te melden aan de Juridische afdeling zodra ze weer aan het werk gaat.*

### Codebewust

*Carlos is de verkoopmanager in Venezuela. Hij biedt op een project om pompen te leveren aan de Venezolaanse marine. Een marinefunctionaris benadert Carlos en vertelt hem dat een ander bedrijf een sterk bod heeft uitgebracht, maar dat hij er tegen een kleine vergoeding voor kan zorgen dat Carlos het contract wint. Carlos weigert de vergoeding te betalen omdat hij weet dat het een overtreding van de FCPA is om een ongepaste betaling te doen aan een buitenlandse overheidsfunctionaris om zaken te verkrijgen. Ook rapporteert hij het gesprek aan de afdeling Naleving.*

## Eerlijke concurrentie

### Bespreek nooit prijzen of marktaandeel met concurrenten.

Antitrustwetten zijn bedoeld om ervoor te zorgen dat de concurrentie krachtig en vrij van collusie blijft. Ingersoll Rand streeft ernaar beter te presteren dan onze concurrenten in elk bedrijfssegment waarin we concurreren door teamwerk en creatief denken, maar niet door concurrentiebeperkende activiteiten. We winnen omdat ons wereldwijde team eerlijk en eerlijk concurreert om zaken te doen. Werknemers mogen nooit:

- Prijzen of strategieën met concurrenten bespreken
- Afspreken om prijzen vast te stellen, biedingen te coördineren, markten toe te wijzen of klanten toe te wijzen

Houd er rekening mee dat het verboden is concurrentiebeperkende onderwerpen met concurrenten te bespreken, zelfs niet in informele omgevingen zoals beurzen of klantenevenementen. Als u zich in een situatie bevindt waarin concurrentie-informatie wordt besproken, moet u zich terugtrekken en het gesprek onmiddellijk melden aan de juridische afdeling.

Mededingingswetten zijn ingewikkeld en er staan aanzienlijke straffen op. Neem contact op met de Juridische of Nalevingsafdeling als u vragen hebt.

## Anticorruptie en omkoping

### Geef nooit iemand iets dat als steekpenning kan worden opgevat. Wij doen eerlijk zaken.

Ingersoll Rand streeft ernaar alle anti-omkopings- en corruptiewetten over de hele wereld na te leven, inclusief de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) en de Britse Bribery Act. Het is medewerkers en anderen die namens het bedrijf handelen verboden ongepaste betalingen te doen of te beloven aan overheidsfunctionarissen of particuliere, niet-gouvernementele commerciële entiteiten. Ingersoll Rand verbiedt ook faciliterende betalingen: kleine betalingen aan overheidspersoneel om routinematige, niet-discretionaire handelingen uit te voeren. Geef nooit **iets van waarde** direct of indirect aan een overheidsfunctionaris of enig individu, in ruil voor of in een poging om:

- Voor een oneerlijk voordeel te zorgen
- Zaken te verkrijgen of behouden
- Overheids- of zakelijke beslissingen te beïnvloeden

De straffen voor het niet naleven van anti-omkopingswetten kunnen streng zijn. Neem contact op met de Juridische of Nalevingsafdeling voor aanvullende begeleiding.



### Codebewust

*Human Resources (HR) voert een intern onderzoek uit naar vermeend wangedrag en interviewt verschillende medewerkers die hierover mogelijk informatie hebben. Cheung, een van de medewerkers die wordt geïnterviewd, heeft bewijs dat zijn vriend betrokken was bij het wangedrag, maar wil zijn vriend niet in de problemen brengen. Cheung denkt dat als hij simpelweg niet onthult wat hij weet, hij niet zal liegen. Cheung is echter verplicht mee te werken aan het onderzoek van het bedrijf en dat betekent dat hij alle vragen naar waarheid moet beantwoorden en alle potentieel nuttige informatie moet verstrekken waarvan hij op de hoogte is. Het achterhouden van informatie tijdens een onderzoek is in strijd met de Code.*

## Zakendoen met de overheid

Wanneer we met bestaande of potentiële overheidsklanten werken, is het van cruciaal belang dat we ons houden aan de verschillende wetten, voorschriften en procedures die van toepassing zijn op overheidscontractwerk. Deze regels zijn vaak strenger en complexer dan de regels die gelden voor zakendoen met andere commerciële klanten. Als uw werk betrekking heeft op marketing of verkoop aan, contracten sluiten met of werken aan een project voor een overheidsinstantie, zoals het leger of een overheidscontractant, wordt van u verwacht dat u de wetten en regels kent en naleeft die van toepassing zijn op het zakendoen met de overheid.

Overtredingen van deze regels kunnen resulteren in aanzienlijke boetes, verlies van toekomstige overheidscontracten en zelfs strafrechtelijke vervolging van individuen en het bedrijf.

## Overheidsmedewerkers in dienst nemen

Ingersoll Rand moet zich houden aan de regels en voorschriften die van toepassing zijn op de aanwerving van huidige en voormalige overheidswerknemers en hun gezinsleden. Voordat u zelfs maar voorbereidende besprekingen aangaat, dient u vooraf toestemming te verkrijgen van Human Resources en de Juridische of Nalevingsafdeling. Opgemerkt moet worden dat deze regels zowel voor stages als voor andere functies gelden.

## Salaries- en urregels

Ingersoll Rand streeft ernaar alle toepasselijke loon- en urenwetten en -regelgeving na te leven. Om ervoor te zorgen dat al het werk dat voor Ingersoll Rand wordt uitgevoerd correct wordt vergoed, moeten alle niet-vrijgestelde werknemers (per uur) hun gewerkte tijd nauwkeurig registreren, zoals vereist door de wet of het beleid in hun land – gepland of ongepland, overuren of directe uren, geautoriseerd of ongeautoriseerd.

## Het milieu beschermen

**Wij vinden het belangrijk om het milieu voor de komende generaties te beschermen.**

Ingersoll Rand streeft ernaar de negatieve impact van ons bedrijf op het milieu tot een minimum te beperken en onze fabrieken en faciliteiten te exploiteren in overeenstemming met alle toepasselijke milieuvoorschriften. Van alle werknemers wordt verwacht dat zij de toepasselijke milieuwetten naleven.

## Meewerken aan bedrijfsonderzoeken en audits

Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij volledig meewerken aan bedrijfsonderzoeken en eerlijke en waarheidsgetrouwe informatie verstrekken. Het achterhouden van informatie of het niet meewerken aan een onderzoek (inclusief, maar niet beperkt tot, een werknemer die er niet in slaagt toegang te verlenen tot al zijn bedrijfsgerelateerde elektronische communicatie) in strijd is met de Code.

Medewerkers moeten volledig samenwerken met interne en externe auditors. U mag nooit iets doen om te proberen iemand die betrokken is bij een audit of beoordeling van het bedrijf te misleiden, op frauduleuze wijze te beïnvloeden of te manipuleren.



Ingersoll Rand-compressoren en -pompen worden gebruikt bij de exploratie van olie en aardgas.

# 4

## Wij maken klanten succesvol

**Wij bouwen producten die we met trots onze eigen producten mogen noemen.**

Onze klanten verwachten dat onze producten tot de beste op de markt behoren, en we weten dat ze op ons vertrouwen voor essentiële, vitale en missiekritieke oplossingen. We streven ernaar om voor het leven verbonden te zijn met onze klanten en omarmen de verantwoordelijkheid die daarmee gepaard gaat. Hun tevredenheid is essentieel voor ons succes en we willen dat ze blij zijn met de producten en diensten die we leveren.

### Productkwaliteit

Wij streven ernaar producten van hoge kwaliteit te bouwen. Om ervoor te zorgen dat we veilige en innovatieve producten aan onze klanten leveren, produceren we onze producten in overeenstemming met alle toepasselijke wet- en regelgeving. Daarnaast doen we uitgebreide producttesten en kwaliteitsborging. In het geval dat zich een feitelijk of potentieel probleem met de productkwaliteit of de veiligheid voordoet, dient u onmiddellijk uw supervisor, de leider van uw vestiging, de veiligheidscoördinator van uw vestiging of de afdeling Milieu en Veiligheid van uw bedrijf op de hoogte te stellen.

### Klanttevredenheid

Ingersoll Rand handhaaft de loyaliteit van klanten door innovatieve, hoogwaardige producten te ontwikkelen die voldoen aan de behoeften van onze klanten. Ons doel is om nummer 1 te zijn op het gebied van klanttevredenheid voor al onze producten en merken.





Ingersoll Rand levert belangrijke componenten voor apparatuur die wordt gebruikt in de patiëntenzorg, laboratoria, farmaceutisch onderzoek en productie.

# 5

## Wij werken samen

### Samen creëren we een positieve werkomgeving.

Wij zijn een mondiaal team en we zijn trots op een cultuur die diverse zienswijzen, achtergronden en ervaringen omarmt. We streven naar gelijkheid in de manier waarop mensen worden behandeld en de kansen die voor hen beschikbaar zijn, waardoor een inclusieve, gezonde en respectvolle werkomgeving wordt gecreëerd waarin alle werknemers kunnen gedijen en op een zinvolle manier kunnen bijdragen.

#### Codebewust

*Johan merkt dat een apparaat in de fabriek beschadigd is en letsel kan veroorzaken. Hij is bang dat als hij dit meldt voordat zijn dienst eindigt, hij de productie in de fabriek kan stopzetten.*

*Johan besluit echter dat 'veiligheid voorop staat', dus meldt hij de onveilige situatie onmiddellijk aan zijn manager en de veiligheidsleider van de fabriek.*

## Gezondheids- en veiligheidswetten

### Veiligheid is altijd onze eerste prioriteit.

Om ervoor te zorgen dat onze werkomgevingen veilig zijn, is het belangrijk dat medewerkers alle veiligheidsprocedures volgen, vooral de procedures met betrekking tot het bedienen van machines en het tillen van zware voorwerpen.

We kunnen ongelukken voorkomen door eerst aan veiligheid te denken, door gevestigde veiligheidsprocedures te volgen, door de veiligheidsprogramma's van het bedrijf na te leven en door ons strikt te houden aan de voorschriften op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk in elk land waar we actief zijn. Meld elke potentieel onveilige activiteit onmiddellijk aan uw manager of fabrieksveiligheidscoördinator. Als u van mening bent dat een veiligheidsprobleem niet op de juiste manier wordt aangepakt door uw lokale management, dient u contact op te nemen met de afdeling Milieu en Veiligheid van het bedrijf.

## Elkaar met respect behandelen

### Onze medewerkers zijn ons grootste aanwinst. We respecteren verschillende culturen en waarderen verschillende meningen.

Bij Ingersoll Rand behandelen we elkaar met onwrikbaar respect en waardigheid, en we waarderen het dat we allemaal verschillende achtergronden en culturen hebben. Wij zijn van mening dat alle werknemers – ongeacht waar ze zich bevinden – het recht hebben om te werken in een omgeving die vrij is van discriminatie, intimidatie en pesterijen. We respecteren ook de verschillende praktijken op de werkplek die over de hele wereld bestaan en zijn gevoelig voor lokale culturen en praktijken.

## Privacy

### Wij respecteren de persoonlijke privacyrechten van onze medewerkers.

Om een echt Mondiaal team te zijn, moeten we elkaars privacy respecteren. Als u toegang heeft tot persoonlijk identificeerbare gegevens van onze werknemers, of tot de systemen die de gegevens bijhouden, moet u voldoen aan alle toepasselijke beleidsregels en wetten met betrekking tot het verzamelen, gebruiken en openbaarmaking van persoonlijk identificeerbare gegevens.

Zorg ervoor dat u voldoet aan de volgende eisen:

- Verkrijg alleen toegang tot persoonlijke gegevens voor een legitiem zakelijk doel
- Sla persoonlijke gegevens veilig op en verwijder ze achteraf
- Rapporteer eventuele privacyschendingen of veiligheidsrisico's onmiddellijk aan de juridische afdeling of andere geautoriseerde personen binnen het bedrijf, in overeenstemming met de lokale wetgeving
- Begrijp en volg alle lokale wetten met betrekking tot gegevensprivacy



Howden Roots LLC (Roots) is een toonaangevende leverancier van lagedrukcompressie- en vacuümtechnologieën met een indrukwekkend portfolio van draaizuigerblowers, draaizuigerblowers en centrifugaalcompressoren, en een expertise op het gebied van groen staal



Veel landen hebben wetten en richtlijnen die de uitwisseling van bepaalde persoonlijke werknemersinformatie over de landsgrenzen heen reguleren. Wij houden ons aan de privacywetten die van kracht zijn in de landen waarin wij zaken doen. Als u betrokken bent bij een project waarbij u persoonlijk identificeerbare informatie moet overdragen buiten het land van herkomst, neem dan contact op met de juridische, IT- of compliance-afdeling.

Alle elektronische gegevens opgeslagen op bedrijfscomputers en alle bedrijfsgerelateerde elektronische communicatie (ongeacht waar dergelijke communicatie is opgeslagen) zijn eigendom van het Bedrijf. Werknemers mogen geen privacy verwachten wanneer zij Bedrijfscomputers of andere Bedrijfsbronnen gebruiken.

Het Bedrijf kan op elk moment documenten op zijn systemen controleren of raadplegen binnen de grenzen van de wet. Ingersoll Rand erkent dat werknemers in sommige landen buiten de VS beperkte privacyrechten hebben voor persoonlijke gegevens die zich op door het bedrijf uitgegeven computers van werknemers bevinden. Waar nodig respecteert Ingersoll Rand dergelijke rechten met betrekking tot dergelijke gegevens.

## Diversiteit en inclusie

Wij streven ernaar de diversiteit in ons personeelsbestand te bevorderen. Onze wervingspraktijken verbieden discriminatie op basis van ras, huidskleur, religie, leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, nationale afkomst, handicap, staatsburgerschap, veteranenstatus of enige andere factor die onder de wet valt. Wij geloven dat diversiteit in ons personeelsbestand een waardevol bezit is, en we streven ernaar een inclusieve werkomgeving te creëren waarin verschillende ideeën, perspectieven en overtuigingen worden gewaardeerd en aangemoedigd.

## Anti-intimidatie

**Ongewenste seksuele toenaderingen, verzoeken om seksuele gunsten of verzoeken om dates zijn nooit acceptabel op de werkplek.**

Wij streven ernaar een werkomgeving te bieden die vrij is van intimidatie. Intimidatie kan vele vormen aannemen, waaronder ongewenst verbaal, visueel of fysiek gedrag dat een intimiderende, aanstootgevende of vijandige werkomgeving creëert. We tolereren geen seksuele intimidatie, racistische, etnische, gender- of religieuze laster of vernederende opmerkingen op de werkplek. Intimidatie, seksueel of anderszins, wordt bepaald door uw daden en de impact die deze hebben op anderen, ongeacht uw bedoelingen.

## Nultolerantie voor geweld op de werkplek

Wij tolereren geen enkele daad of bedreiging met geweld, of ongepast/agressief fysiek of verbaal gedrag op de werkplek. Dit omvat onder meer bedreigende of intimiderende opmerkingen of opmerkingen, fysieke mishandeling of schade aan andermans eigendom.



Ingersoll Rand draadloze en pneumatische slagmoersleutels staan hoog aangeschreven bij professionals overal ter wereld. Ze staan bekend om hun duurzaamheid en compacte profiel, en leveren robuuste betrouwbaarheid en de beste vermogen-gewichtsverhoudingen op de markt.

### Codebewust

*Brad hoort een verhitte discussie tussen twee collega's. Hun stemmen worden verheven, en ze zijn agressief en confronterend met elkaar. Brad wil er niet bij betrokken raken, uit angst dat hij gewond raakt. Brad besluit echter naar een veilige plek te gaan en contact op te nemen met Human Resources en zijn manager. Hij weet dat Ingersoll Rand een nultolerantiebeleid hanteert ten aanzien van geweld op de werkvloer.*

## Drug- en alcoholvrij

Drugs en alcohol kunnen het beoordelingsvermogen en de motorische vaardigheden aantasten, waardoor collega's, klanten en anderen het risico lopen schade te lijden. Het gebruiken, bezitten of onder invloed zijn van illegale drugs op bedrijfsterreinen of tijdens werktijd is ten strengste verboden. Ingersoll Rand erkent echter dat bepaalde landen buiten de VS ons niet toestaan het bezit van alcohol op bedrijfsterreinen te verbieden en Ingersoll Rand zal dergelijke lokale wetten en voorschriften voor zover nodig volgen.

## Gemeenschaps- en politieke activiteiten

We moedigen werknemers aan om een gezond evenwicht tussen werk en privéleven te hebben, en we moedigen werknemers aan betrokken te raken bij hun gemeenschap. Werknemers mogen hun persoonlijke religieuze of politieke overtuigingen echter nooit aan anderen opleggen.

Politieke activiteiten moeten in de eigen tijd, buiten het werk, worden uitgevoerd. Werknemers mogen geen kandidaten promoten of politiek materiaal verspreiden op bedrijfsterreinen. Geen enkele werknemer is bevoegd om politieke bijdragen te leveren in naam van het bedrijf zonder de uitdrukkelijke toestemming van de juridische afdeling.





De Quantima is een revolutionaire tweetraps luchtcompressor met directe aandrijving die wordt gebruikt in auto- en dranktoepassingen en die de energiebesparingsdoelstellingen van onze klanten aanvult.

# 6

## Wij denken creatief

### Wij beschermen het intellectuele eigendom van ons Bedrijf.

We zijn trots op ons creatief denken en het ontwerpen van innovatieve en toepassingskritische producten voor onze klanten. We moeten ervoor zorgen dat we allemaal samenwerken om deze ideeën en innovaties, evenals de andere activa van het bedrijf, te beschermen.

#### Codebewust

*Ralf zit met Emmanuel en een aantal andere collega's in de lift als Emmanuel hem een vraag stelt over bepaalde vertrouwelijke informatie met betrekking tot een klant. Ralf zegt tegen Emmanuel dat hij naar zijn kantoor moet komen om het gesprek te voeren, omdat hij weet dat ze de informatie niet op een openbare plek mogen bespreken.*

## Vertrouwelijke informatie

### Deel geen ideeën, ontwerpen en R&D van het bedrijf met iemand buiten het bedrijf, tenzij u hiertoe duidelijk bevoegd bent.

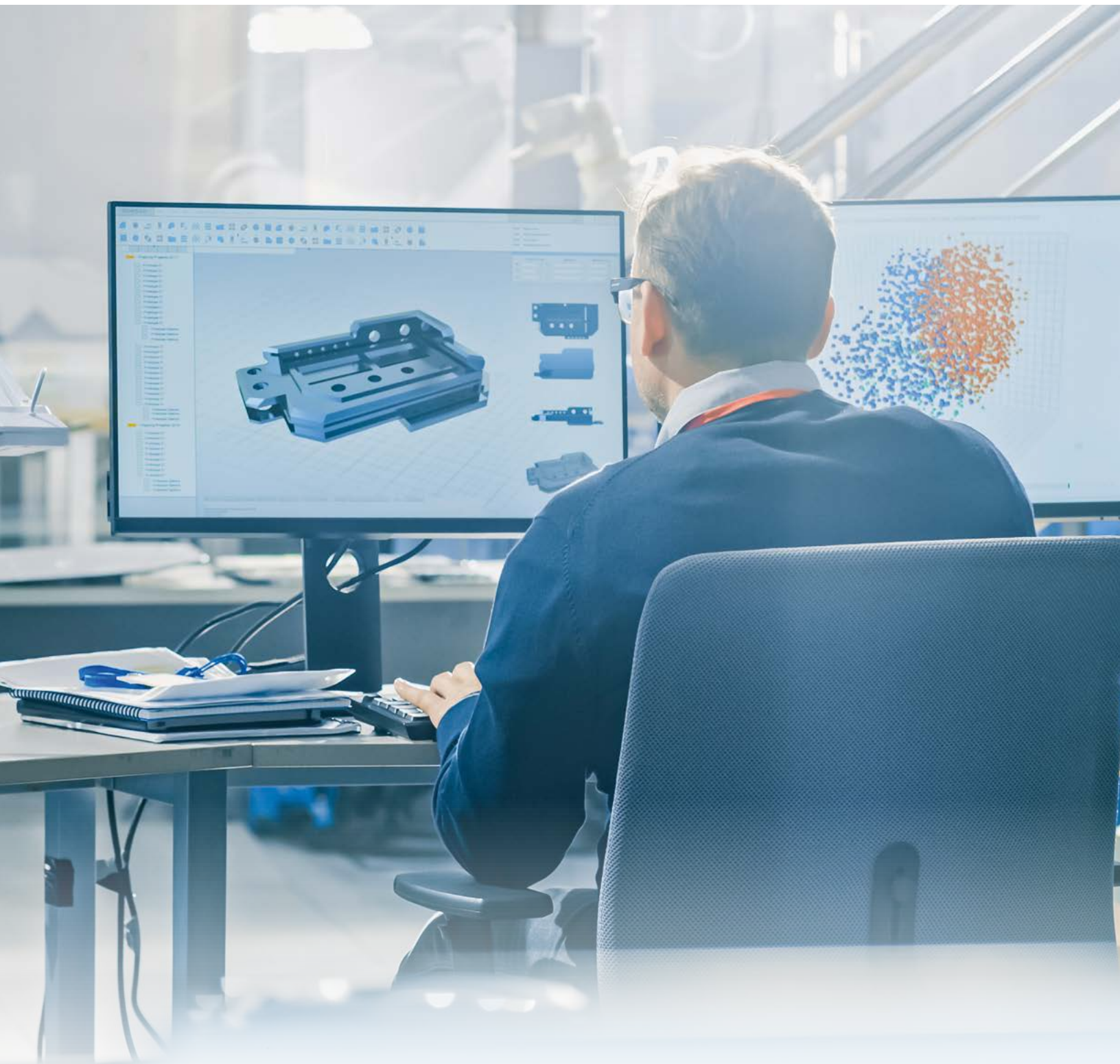
Vertrouwelijke informatie is informatie die niet beschikbaar is voor het publiek, die binnen het bedrijf beperkt openbaar wordt gemaakt of die door het bedrijf als vertrouwelijk is aangemerkt. Soms hebt u mogelijk toegang tot vertrouwelijke informatie van het Bedrijf of tot de vertrouwelijke informatie van een zakenpartner. Vertrouwelijke informatie omvat alle niet-openbare informatie die van nut zou kunnen zijn voor concurrenten, of schadelijk zou kunnen zijn voor het bedrijf of haar klanten, indien openbaar gemaakt, inclusief handelsgeheimen, materiële niet-openbare informatie, bedrijfsplannen, prijzen, uitvindingen, ontwerpen en nieuwe producten.

Er moeten basisstappen worden genomen om alle vertrouwelijke informatie te beschermen, waaronder:

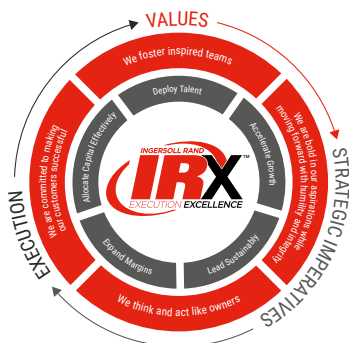
- Informatie duidelijk als 'vertrouwelijk' markeren, zodat anderen zich ervan bewust zijn dat de informatie beschermd moet worden
- Vertrouwelijke informatie alleen bekendmaken aan degenen die een legitieme 'need to know' hebben
- Vertrouwelijke informatie alleen gebruiken voor het beoogde gebruik
- Verwijder vertrouwelijke documenten alleen van de werkplek als dit absoluut noodzakelijk is
- Het weggooien van vertrouwelijke informatie op een manier die is ontworpen om de vertrouwelijkheid ervan te behouden (bijvoorbeeld versnipperen)
- Voorzorgsmaatregelen nemen om vertrouwelijke informatie in privéruimtes te bespreken om te voorkomen dat iemand het gesprek afluistert (onthoud dat liften en pauzeruimtes geen privéruimtes zijn)

## Handelen met voorkennis

Als werknemer kunt u ook kennis krijgen van 'belangrijke, niet-openbare informatie' over Ingersoll Rand of een ander bedrijf. Materiële niet-openbare informatie is informatie die een redelijke belegger ertoe zou kunnen aanzetten om op basis van die informatie aandelen van een bedrijf te kopen of verkopen. Het is werknemers ten strengste verboden aandelen van een bedrijf te kopen of verkopen terwijl ze in het bezit zijn van materiële, niet-openbare informatie over het bedrijf. Het is werknemers ook ten strengste verboden om aandelen te tippen, dat wil zeggen het openbaar maken van materiële, niet-openbare informatie over een bedrijf aan een familielid, collega, vriend of iemand anders, om die persoon in staat te stellen aandelen van het bedrijf te kopen of verkopen op basis van van dergelijke informatie.



Robuschi Srl, gevestigd in Parma, Italië, ontwerpt en produceert compressoren, blowers en pompen voor toepassingen variërend van waterbehandeling tot de suikerindustrie



*Ingersoll Rand Execution Excellence (IRX)<sup>TM</sup> is onze Execution Engine gebaseerd op eenvoudige processen die een cultuur van hoge prestaties stimuleren, terwijl we onze waarden bijbrengen en de uitvoering van onze strategische aandachtsgebieden in zelfsturende werkteams mogelijk maken.*

#### Codebewust

*Klaus ontvangt een e-mail van een vriend met grappen met een seksuele ondertoon. Klaus weet dat het nooit acceptabel is om bedrijfsmiddelen te gebruiken om ongepast materiaal via internet te verzenden, dus verwijdert hij de e-mail en stuurt deze naar niemand door.*

## Intellectueel eigendom

**Verspreid of publiceer ons intellectuele eigendom nooit zonder de juiste toestemming.**

Ons intellectuele eigendom is van onschatbare waarde voor het bedrijf en we moeten het krachtig beschermen. Intellectueel eigendom omvat onze merken, auteursrechten, uitvindingen, patenten, handelsgeheimen en processen, inclusief maar niet beperkt tot de processen en het standaardwerk waaruit onze Ingersoll Rand Execution Excellence (IRX)<sup>TM</sup> Execution Engine bestaat. Geen enkele derde partij mag onze handelsmerken of ander intellectueel eigendom gebruiken zonder de juiste toestemming en een licentieovereenkomst die is goedgekeurd door de juridische afdeling.

Tot ons intellectueel eigendom behoren ook de werkproducten van onze medewerkers. Als werknemer behoren het werk dat u uitvoert en de dingen die u creëert in verband met uw taken, of het gebruik van bedrijfstijd, middelen of informatie, toe aan Ingersoll Rand en mogen alleen worden gebruikt voor het uitvoeren van bedrijfsactiviteiten. Dit omvat documenten, plannen, analyses en projecties, uitvindingen, ideeën, softwareprogramma's, verbeteringen, illustraties, processen, ontwerpen of enig ander werk dat u helpt creëren of schrijven in verband met uw werk voor het Bedrijf. Als u het bedrijf verlaat, moeten alle eigendommen van het bedrijf bij het bedrijf blijven of worden teruggegeven en mag u geen kopieën achterhouden, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen of bepaald.

## E-mail-, internet-, sociale media- en informatiesystemen

De informatietechnologiesystemen van het Bedrijf vormen een belangrijk onderdeel van ons bedrijf en mogen alleen voor zakelijke doeleinden worden gebruikt. Het Bedrijf erkent dat werknemers van tijd tot tijd bedrijfsapparatuur en/of communicatiemiddelen voor beperkt persoonlijk gebruik moeten gebruiken. Dergelijk gebruik is toegestaan onder de volgende omstandigheden:

- Het is van beperkte duur
- Heeft geen invloed op de taakverantwoordelijkheden van de werknemer
- Bevat geen lasterlijk, lasterlijk, aanstootgevend, racistisch, pornografisch of obscene materiaal
- Heeft geen negatieve invloed op het bedrijf, heeft geen negatieve invloed op de reputatie van het bedrijf en stelt het bedrijf niet bloot aan aansprakelijkheid

In landen waar dit wettelijk is toegestaan, behoudt Ingersoll Rand het recht om de e-mails, sms-berichten, voicemail, sociale media-activiteiten en internetgebruik van een werknemer te controleren.

Chatrooms, prikborden en vergelijkbare websites zijn openbare forums waar het ongepast is om vertrouwelijke bedrijfsinformatie, persoonlijke of klantgegevens, bedrijfsgeheimen of ander ongeoorloofd materiaal openbaar te maken. Als u om professionele redenen deze forums moet gebruiken, neem dan vooraf contact op met uw lokale management of de juridische of nalevingsafdeling voor goedkeuring.

Software, inclusief gratis software, shareware, demonstratie- of evaluatiesoftware, mag niet worden gedownload of geïnstalleerd op de computer van een werknemer, tenzij deze is goedgekeurd en geïnstalleerd door IT.



Een medewerker van Ingersoll Rand inspecteert een pomp grondig om er zeker van te zijn dat we de verwachtingen van de klant overtreffen



### Codebewust

*Donzelle ontvangt een wettelijke bewaarplicht met betrekking tot een project waaraan hij heeft gewerkt. De wettelijke bewaarplicht instrueert hem om alle documenten, gegevens en e-mails met betrekking tot het project te bewaren. Donzelle maakt zich zorgen over een e-mail die hij zich herinnert, waarin hij verklaarde dat zijn baas onethisch handelde tijdens het project. Dat gevoel heeft hij niet meer en hij weet dat alleen hij en de e-mailontvanger op de hoogte zijn van de e-mail.*

*Donzelle overweegt de e-mail te verwijderen, zodat zijn negatieve opmerkingen over zijn baas niet aan het licht komen. Donzelle realiseert zich echter dat zodra een juridische kennisgeving is afgegeven, hij de documenten die in de kennisgeving geïdentificeerd, niet kan wijzigen, wijzigen of verwijderen, hoe gênant of onwaar ze ook zijn.*

## Behoud van bedrijfsopnames

**Wijzig, wis of verberg nooit bedrijfsgegevens die om juridische redenen moeten worden bewaard.**

Alle medewerkers zijn verplicht zich te houden aan het schema voor het bijhouden en vernietigen van bedrijfsdocumenten, dat van toepassing is op papieren en elektronische documenten.

Van tijd tot tijd kunt u op de hoogte worden gesteld van de noodzaak om bepaalde gegevens te bewaren in verband met een juridische kwestie. Dat heet een 'wettelijke bewaring'. U bent verplicht aan het verzoek te voldoen en het is ten strengste verboden om gegevens die moeten worden bewaard, te wijzigen, verwijderen, wissen, weggooien of anderszins te vernietigen.



# 7

## Wij ondernemen actie

### Wij zijn voorstander van de Code

Wij denken en handelen als eigenaren en ondernemen actie. Van iedereen wordt verwacht dat hij de richtlijnen in onze Code volgt.

*Codebewust*

*Sunny hoort een gesprek dat haar doet geloven dat een van haar collega's mogelijk vertrouwelijke informatie heeft gebruikt om handel met voorkennis te plegen. Omdat Sunny geen concreet bewijs heeft van de overtreding, weet ze niet zeker of ze dit moet melden. Bij nader inzien weet Sunny dat de Code van haar verlangt dat zij haar zorgen kenbaar maakt, zodat het management een goede beoordeling kan uitvoeren om te bepalen of de zorg terecht is.*

**Van alle medewerkers wordt niet alleen verwacht dat zij de Code naleven, maar ook het goede voorbeeld geven.**

Iedereen is verantwoordelijk voor het bevorderen van respect en vertrouwen op de werkplek.

Als u toezicht houdt op werknemers, wordt van u verwacht dat u niet alleen de Code naleeft, maar er ook voor zorgt dat de werknemers onder wie u toezicht houdt, onze Code begrijpen en naleven. Bovendien moeten faciliteitsleiders ervoor zorgen dat onze Code wordt nageleefd door alle werknemers die in hun faciliteiten werken. Supervisors moeten er ook voor zorgen dat nalevingstrainingen op de juiste manier worden verspreid onder en voltooid door de werknemers die aan hen rapporteren.

We moeten allemaal samenwerken om een omgeving te creëren waarin medewerkers zich op hun gemak voelen bij het stellen van vragen en het uiten van zorgen. Als u op de hoogte bent van wangedrag of dit vermoedt, wordt van u verwacht dat u de situatie aanpakt of dit aan de juiste persoon voorlegt, zodat het probleem adequaat kan worden opgelost.

### Een probleem melden

**Als u iets ziet... zeg dan iets.**

Als u bij Ingersoll Rand werkt, kunt u met een ethisch dilemma worden geconfronteerd of iets op de werkplek tegenkomen dat u zorgen baart. In die gevallen raden wij u aan contact op te nemen met uw manager. Als u zich daar niet op uw gemak bij voelt, kunt u contact opnemen met een andere manager, de manager van uw vestiging, Human Resources of de juridische of nalevingsafdeling.

Bovendien kunt u, geheel naar eigen goeddunken, het volgende melden aan het Auditcomité, de Directeur Juridische Zaken of het hoofd van de interne audit: (1) twijfelachtige boekhoudkundige zaken, interne boekhoudkundige controles of auditaangelegenheden; (2) mogelijke niet-naleving van toepasselijke wettelijke en regelgevende vereisten of deze Code; of (3) vermeende vergeldingsmaatregelen tegen werknemers en andere personen die te goeder trouw meldingen doen.

U kunt dergelijke kwesties melden:

- a) schriftelijk aan Ingersoll Rand, tav: Chairman of the Audit Committee or General Counsel of Internal Audit, 525 Harbor Place Dr., Davidson, North Carolina 28036, USA;
- b) door de hotlinenummers van het bedrijf in het land te bellen die in deze Code worden vermeld;
- c) door naar de website van de onafhankelijke hotline-serviceprovider van het bedrijf te gaan: [www.irethicsreports.com](http://www.irethicsreports.com).

Elke andere geïnteresseerde niet-werknemer of externe partij kan ook alle hierboven beschreven zaken rapporteren aan het Auditcomité, de Directeur Juridische Zaken of de Interne Audit.

Een rapport moet feitelijk zijn en niet speculatief of sluitend, en moet zoveel mogelijk specifieke informatie bevatten om een goede beoordeling mogelijk te maken. Bovendien moeten alle meldingen voldoende ondersteunende informatie bevatten om het starten van een onderzoek te ondersteunen, waaronder bijvoorbeeld de namen van personen die verdacht worden van overtredingen, de relevante feiten van de overtredingen, hoe de klager op de hoogte is gekomen van de overtredingen en, indien bekend, een schatting van de potentiële schade voor het bedrijf.

De ethische hotline en website worden beheerd door een externe, onafhankelijke dienstverlener en bieden elke medewerker van het bedrijf de mogelijkheid om op anonieme en vertrouwelijke basis een rapport in te dienen.

Ingersoll Rand zal alle meldingen onderzoeken in overeenstemming met haar interne procedures. Op verzoek wordt de identiteit van elke medewerker die een vermoedelijke overtreding van de Code meldt vertrouwelijk gehouden, behalve in gevallen waarin het Bedrijf wettelijk verplicht is de identiteit van de medewerker bekend te maken, of het Bedrijf bepaalt dat openbaarmaking noodzakelijk is om een grondig onderzoek uit te voeren en een oplossing te vinden. de materie.

## Beheer

**Raad van bestuur.** De Raad van Bestuur van het Bedrijf zal er, via het Auditcomité, toe bijdragen dat deze Code correct wordt toegepast. Het Auditcomité is verantwoordelijk voor de periodieke herziening van deze Code en zal verduidelijkingen of noodzakelijke wijzigingen in deze Code ter goedkeuring aanbevelen aan de Raad van Bestuur.

**Officieren en managers.** Alle functionarissen en managers zijn verantwoordelijk voor het doornemen van deze Code met hun werknemers. Leidinggevenden en managers zijn ook verantwoordelijk voor een zorgvuldige beoordeling van de geldende praktijken en procedures om de naleving van deze Code te helpen garanderen.

## Geen vergelding

Ingersoll Rand hanteert een strikt niet-vergeldingsbeleid. Iedereen die represailles neemt tegen iemand die een probleem heeft geuit of heeft geholpen een probleem te onderzoeken, wordt onderworpen aan disciplinaire maatregelen. Als u het gevoel heeft dat er represailles tegen u zijn genomen vanwege het uiten van een probleem, neem dan contact op met onze Global Ethics Hotline of de juridische of nalevingsafdeling.

## Gevolgen van het overtreden van de Code

**Lees en leef de Code. U wordt ter verantwoording geroepen.**

U bent verplicht de Code te lezen en periodieke certificeringen in te vullen waarin wordt bevestigd dat u de Code en het bedrijfsbeleid zult naleven. De Code is niet bedoeld om de andere verplichtingen die werknemers jegens het bedrijf hebben, te verminderen of te beperken. Bestuurders moeten ook de Corporate Governance-richtlijnen raadplegen voor aanvullend beleid dat specifiek van toepassing is op het gedrag van bestuurders en, in het geval van bestuurders die geen werknemers zijn, is de naleving van deze Code onderworpen aan de bepalingen van het handvest, de statuten van en eventuele aandeelhoudersovereenkomsten met Ingersoll Rand.



De kwaliteitsborging van Ingersoll Rand maakt gebruik van de nieuwste technologie om de gereedschappen te testen die worden gebruikt bij de productie van onze Sutorbilt Legend-rotoren

Werknemers die de Code niet naleven (naar de letter of de geest) kunnen onderworpen worden aan disciplinaire maatregelen, waaronder beëindiging van het dienstverband. Dit zijn enkele voorbeelden van gedrag dat aanleiding zou kunnen geven voor dergelijke maatregelen:

- Acties die in strijd zijn met enig Bedrijfsbeleid;
- Anderen verzoeken om het Bedrijfsbeleid te schenden;
- Het niet onmiddellijk bekendmaken van een bekende of vermoedelijke overtreding van enig Bedrijfsbeleid;
- Het niet meewerken aan bedrijfsonderzoeken naar mogelijke overtredingen van enig Bedrijfsbeleid;
- Vergeldingsmaatregelen tegen andere werknemers voor het te goeder trouw melden van een integriteitsprobleem; en
- Het niet tonen van het leiderschap en de toewijding die nodig zijn om naleving van het bedrijfsbeleid en de toepasselijke wetgeving te garanderen.

Het is belangrijk om te begrijpen dat een overtreding van deze Code en bepaalde beleidsregels van het Bedrijf het Bedrijf en u kan onderwerpen aan burgerlijke aansprakelijkheid en schadevergoeding, wettelijke sancties en/of strafrechtelijke vervolging.

## Codevrijstellingen

Ontheffingen van de code zijn zeldzaam, maar kunnen worden verleend als de omstandigheden dit rechtvaardigen. Als u van mening bent dat ontheffing van de Code moet worden overwogen, neem dan contact op met de juridische afdeling.

Elke vrijstelling van enige bepaling van deze Code voor leidinggevende functionarissen of directeurs van het Bedrijf moet worden goedgekeurd door de Raad van Bestuur van het Bedrijf en zal onmiddellijk openbaar worden gemaakt zoals vereist door de toepasselijke effectenwetgeving en/of beursregels.

## Bedrijfsbeleid en -procedures

De Code moet worden gelezen in samenhang met het beleid, de procedures en de werknemershandboeken van het bedrijf die van toepassing zijn in verschillende landen over de hele wereld. De Code verwijst niet naar alle beleidslijnen en procedures van het bedrijf. Aanvullend beleid kunt u vinden in de beleidsbibliotheek van het Bedrijf op het intranet van het Bedrijf, evenals in bedrijfshandboeken die in bepaalde delen van de wereld worden uitgegeven. Het Bedrijf kan deze Code en al zijn beleidsregels van tijd tot tijd naar eigen goeddunken bijwerken. Er wordt van u verwacht dat u de wet en alle huidige beleidslijnen en procedures kent en begrijpt die van toepassing zijn op uw werk.

---

*De Code is geen arbeidsovereenkomst en de uitvaardiging van de Code verleent geen enkele werknemer rechten.*

*Deze Code beperkt geen enkele huidige of voormalige werknemer in het communiceren, samenwerken of indienen van een klacht bij een Amerikaanse federale, staats- of lokale overheidsinstantie of -entiteit met betrekking tot mogelijke overtredingen van wet- of regelgeving, of op andere wijze bekendmakingen doen aan overheidsinstanties, instantie of entiteit die worden beschermd onder de klokkenluidersbepalingen van dergelijke wet- of regelgeving, indien (1) dergelijke communicatie en openbaarmakingen in overeenstemming zijn met de toepasselijke wetgeving en (2) de informatie die onderworpen is aan dergelijke openbaarmaking niet door de huidige of voormalige werknemer is verkregen via een communicatie die onder het advocaat-cliënt-privilege viel. Dit geldt ongeacht enige andere vertrouwelijkheids- of geheimhoudingsovereenkomst die van toepassing is op huidige of voormalige werknemers, en elke dergelijke overeenkomst die in strijd is met het voorgaande wordt door het Bedrijf geacht te zijn gewijzigd om in overeenstemming te zijn met het voorgaande.*



## Belangrijkste contactpersonen

### **Legal Department**

General Counsel  
525 Harbour Place Dr.  
Davidson, North Carolina 28036, VS

### **Global Compliance, Regulatory & International Trade**

Director, Global Compliance  
525 Harbour Place Dr.  
Davidson, North Carolina 28036, VS

### **Environmental, Social & Governance**

Vice President, Sustainability  
525 Harbour Place Dr.  
Davidson, North Carolina 28036, VS

### **Controllershship & Audit**

Vice President and Corporate Controller  
525 Harbour Place Dr.  
Davidson, North Carolina 28036, VS

### **Human Resources**

Vice President, Human Resources  
525 Harbour Place Dr.  
Davidson, North Carolina 28036, VS

### **Communications Department**

Vice President, Global Communications  
525 Harbour Place Dr.  
Davidson, North Carolina 28036, VS

### **Bedrijfsbeleid**

Voor een volledige lijst van het beleid van Ingersoll Rand kunt u terecht op het intranet van het bedrijf, **IRnow**

## Hotline-nummers

### Global Ethics Hotline

www.irethicsreports.com

### Argentinië

0-800-555-4288

(Telecom)

0-800-222-1288

(Telefonica)

Wanneer gevraagd

844-439-4693

### Australië

800-875-313

### Oostenrijk

0-800-200-288

Wanneer gevraagd

844-439-4693

### Bahrein

800-00-001 (Land)

800-000-05 (Mobiel)

Wanneer gevraagd

844-439-4693

### België

0-800-100-10

Wanneer gevraagd

844-439-4693

### Brazilië

0800-892-0749

### Canada

844-439-4693

### Chili

800-225-288 (Telmex)

800-800-288 (Telefonica)

800-360-312 (ENTEL)

Wanneer gevraagd

844-439-4693

### China

4008427065

### Colombia

01-800-911-0011

Wanneer gevraagd

844-439-4693

### Tsjechië

800-144-301

### Denemarken

800-100-10

Wanneer gevraagd

844-439-4693

### Egypte

02-2510-0200 (Mobiel)

2510-0200 (Cairo)

Wanneer gevraagd

844-439-4693

### Finland

0800-9-12740

### Frankrijk

0800-90-4105

### Duitsland

0-800-225-5288

Wanneer gevraagd

844-439-4693

### Griekenland

00-800-1311

Wanneer gevraagd

844-439-4693

### Hongarije

06-800-011-11

Wanneer gevraagd

844-787-0214

### Hong Kong

800-93-2266 of

800-96-1111

Wanneer gevraagd

844-439-4693

### India

000-117

Wanneer gevraagd

844-439-4693

### Indonesië

001-801-10

Wanneer gevraagd

844-439-4693

### Ierland

1-800-550-000

00-800-222-55288 (UIFN)

Wanneer gevraagd

844-439-4693

### Italië

800-794395

### Japan

0034-811-001 (NTT)

00-539-111 (KDDI)

00-663-5111 (Softbank)

Wanneer gevraagd

844-439-4693

### Jordanië

1-880-0000

Wanneer gevraagd

844-439-4693



**Maleisië**

1-800-80-0011  
Wanneer gevraagd  
844-439-4693

**Mexico**

800-681-6934

**Nederland**

8000201780

**Nieuw-Zeeland**

000-911  
Wanneer gevraagd  
844-439-4693

**Noorwegen**

800-190-11  
Wanneer gevraagd  
844-439-4693

**Panama**

800-2288  
Wanneer gevraagd  
844-439-4693

**Peru**

0-800-50-000  
Wanneer gevraagd  
844-439-4693

**Filipijnen**

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

**Polen**

0-0-800-111-1111  
Wanneer gevraagd  
844-439-4693

**Roemenië**

0808-03-4288  
Wanneer gevraagd  
844-439-4693

**Rusland**

363-2400  
Wanneer gevraagd  
844-439-4693

**Saudi-Arabië**

800-850-0695

**Servië**

800190998

**Singapore**

800-001-0001 (StarHub)  
800-011-1111 (SingTel)  
Wanneer gevraagd  
844-439-4693

**Slowakije**

0-800-000-101  
Wanneer gevraagd  
844-439-4693

**Slovenië**

080-688837

**Zuid-Afrika**

800205140

**Zuid-Korea**

00-309-11 (Dacom)  
00-369-11 (ONSE)  
00-729-11 (Telecom)  
Wanneer gevraagd  
844-439-4693

**Spanje**

900-99-0011  
Wanneer gevraagd  
844-439-4693

**Zweden**

020-799-111  
Wanneer gevraagd  
844-439-4693

**Zwitserland**

0-800-890011  
Wanneer gevraagd  
844-439-4693

**Taiwan**

00-801-102-880  
Wanneer gevraagd  
844-439-4693

**Thailand**

1-800-0001-33  
Wanneer gevraagd  
844-439-4693

**Turkije**

0811-288-0001  
Wanneer gevraagd  
844-439-4693

**Oekraïne**

0-800-502-886  
Wanneer gevraagd  
844-439-4693

**Verenigde**

**Arabische Emiraten**  
8000-021  
Wanneer gevraagd  
844-439-4693

**Verenigd Koninkrijk**  
0808-234-3663

**Verenigde Staten  
van Amerika**  
844-439-4693

**Vietnam**

1-201-0288  
1-228-0288  
Wanneer gevraagd  
844-439-4693



**Ingersoll Rand** Global Headquarters

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