

Ingersoll Rand

Notre Code de déontologie

Guide des normes
juridiques et éthiques
à l'attention de tous
les employés

Cher collaborateur,

La réussite d'Ingersoll Rand repose sur ses employés. Nous devons toujours poursuivre nos objectifs professionnels avec intégrité et dans le respect de toutes les lois en vigueur. Aucune exception ne saurait être tolérée. Notre engagement sans faille en matière d'éthique et de conformité nous permet de renforcer la relation de confiance qui nous lie à l'ensemble de nos partenaires : clients, actionnaires, partenaires commerciaux, organismes de régulation et collègues.

Notre Code de déontologie a pour fondement les valeurs essentielles que nous prônons : intégrité, respect, coopération, innovation et courage. Ce Code définit les responsabilités qui nous incombent afin de respecter non seulement la lettre et l'esprit de la loi, mais également de favoriser et de mettre en œuvre les critères d'éthique les plus rigoureux.

En tant que responsable de la conformité de notre entreprise, j'espère que ce Code vous permettra de bénéficier de conseils utiles qui vous aideront à prendre des décisions éthiques avisées dans le cadre de votre travail quotidien, et qu'il favorisera le recours au dialogue concernant les principaux problèmes d'éthique et de conformité auxquels vous pouvez vous trouver confronté.

L'engagement d'Ingersoll Rand à l'égard des principes définis dans ce Code s'appuie sur les ressources disponibles auprès du service d'éthique et de conformité de l'entreprise. Ces ressources sont disponibles dans tous les pays et dans toutes les régions où nous menons nos activités. Je vous encourage vivement à les utiliser. N'hésitez pas à me contacter si vous rencontrez des difficultés à trouver les ressources ou les réponses que vous recherchez. Je serai ravi de vous orienter dans la bonne direction.

Chaque employé est le garant de notre réputation en matière de déontologie, mais peut également y porter atteinte. Je vous invite à vous joindre à moi et à faire preuve du plus haut niveau d'intégrité dans toutes vos décisions professionnelles. Ce Code de déontologie nous aidera à respecter ces valeurs au quotidien.

Je vous remercie de votre engagement constant à l'égard des principes de déontologie et de conformité au sein d'Ingersoll Rand.

Cordialement,



John D. Soriano

Vice-président responsable des questions de conformité
et avocat-conseil adjoint

Table des matières

Présentation	1
Nos valeurs	2
Signalement des manquements à l'éthique	3
Responsabilité mutuelle	4
Nos engagements individuels	4
Sanctions en cas d'infraction	5
Relations entre employés	5
Environnement, santé et sécurité	6
Consommation de substances réglementées ou prohibées	7
Responsabilité à l'égard d'Ingersoll Rand	7
Conflits d'intérêts	7
Interdiction de certains intérêts financiers et emplois en dehors de l'entreprise	7
Relations avec les clients, sous-traitants et fournisseurs	7
Opportunités en relation avec l'entreprise	8
Utilisation du nom, des ressources, des installations et des relations d'Ingersoll Rand	8
Application à la famille des employés	8
Devoir et procédures de divulgation	9
Cadeaux, invitations et faveurs	9
Agents et organismes publics, et entités détenues par l'État	11
Informations confidentielles	11
Documents de l'entreprise et communications	13
Documents et contrôles comptables et financiers	13
Obligations de tous les employés assumant des responsabilités financières et comptables	14
Obligations supplémentaires de la direction financière	15
Respect des ressources de l'entreprise	15
Copyright, propriété intellectuelle et logiciels	16
Responsabilité à l'égard du marché	17
Informations privilégiées et acquisition de titres boursiers	17
Communications avec la presse, les investisseurs et le grand public	17
Lois sur la concurrence	18
Marketing et activités associées	18
Qualité des produits et des services	19
Autres impératifs en matière de service à la clientèle	19

Informations sur nos concurrents	19
Activités internationales	19
Paielements sujets à caution ou irréguliers	20
Lois anticorruption	20
Règles en matière de commerce international	21
Restrictions à l'exportation	21
Lois anti boycott	21
Lois et réglementations sur les importations	22
Accords de libre échange	22
Blanchiment d'argent et contrôle des opérations de change	22
Relations commerciales avec l'État	23
Confidentialité des informations et sécurité des données	24
Activités et contributions politiques	24
Activités politiques de l'entreprise	24
Activités politiques personnelles	24
Activités de lobbying	25
Procédures judiciaires	25
Infractions commises par des tiers	26
Dérogations au Code de déontologie	26
Décisions éthiques/Questions à se poser	27
Note spéciale pour les employés basés dans l'Union Européenne	28
Droits inhérents aux lois européennes sur la protection des données	28
Adhésion au Code de déontologie	29
Comment obtenir de l'aide	Quatrième de couverture

Présentation

Le présent Code de déontologie décrit l'engagement d'Ingersoll Rand à mener toutes ses activités dans le respect de la loi et de l'éthique. Il s'applique à tous les dirigeants et employés de l'entreprise, ainsi qu'aux membres du conseil d'administration, lorsque ceux-ci agissent dans le cadre de leurs fonctions au sein d'Ingersoll Rand. (Dans le présent Code, les dirigeants, employés et cadres sont conjointement désignés par le terme « employés ».) Dans toutes les cultures, les valeurs d'honnêteté, d'intégrité et d'éthique constituent les fondements d'une solide réputation professionnelle.

Le Code de déontologie ne peut pas couvrir toutes les situations pouvant entraîner des problèmes juridiques ou éthiques. Toutefois, le précepte essentiel du Code de déontologie, qui consiste à agir de façon appropriée et à protéger l'intégrité de l'entreprise, va au-delà des sujets décrits dans ce document. Le Code de déontologie vous renverra vers d'autres politiques et procédures qui vous aideront à traiter ces problèmes de manière adéquate. Bien que ces politiques et procédures ne fassent pas partie du Code de déontologie, elles représentent des sources d'informations précieuses. Ce Code y fait référence, le cas échéant.

En tant que membres d'une entreprise menant ses activités à l'échelle mondiale, nous nous devons de respecter les lois et réglementations des pays dans lesquels nous sommes présents. Lorsque ce Code de déontologie diffère de la législation locale, nous devons veiller à respecter les dispositions les plus rigoureuses, excepté lorsque des démarches requises par le Code de déontologie sont prohibées par la législation locale. Toute infraction à la loi peut exposer l'entreprise et les personnes impliquées à de lourdes sanctions civiles et pénales.

Le respect du Code de déontologie et des lois en vigueur constitue un critère d'éthique minimum. Nous devons constamment garder à l'esprit que nos agissements peuvent être portés à la connaissance d'un grand nombre de partenaires : clients, fournisseurs, actionnaires, collègues ou organismes de régulation. Tous les employés ont le devoir d'agir dans le respect des plus hauts critères d'éthique professionnelle, dans le cadre de toutes les activités et transactions impliquant Ingersoll Rand.

Ingersoll Rand reconnaît que certaines dispositions de ce Code de déontologie peuvent entrer en conflit avec des pratiques ou usages professionnels locaux. Dans de tels cas, les employés doivent se référer aux procédures décrites dans ce Code de déontologie avant d'entreprendre toute démarche susceptible d'enfreindre les dispositions du présent Code.

Le Code de déontologie peut occasionnellement faire l'objet de révisions. Vous serez averti de toutes les modifications apportées et vous êtes tenu de vous familiariser avec chacune de ces révisions. Si vous rencontrez des difficultés pour accéder aux politiques et procédures mentionnées dans ce Code, veuillez contacter votre représentant des Ressources humaines.

Nos valeurs

La réussite d'Ingersoll Rand ne pourra être optimale que si tous les employés collaborent en vue d'atteindre un objectif commun et partagent les mêmes valeurs. Nous devons développer une culture commune qui nous aidera à agir constamment dans le meilleur intérêt de nos clients, de nos actionnaires, des populations au sein desquelles nous menons nos activités et de nous-mêmes.

Cette culture commune repose sur un ensemble de valeurs essentielles : intégrité, respect, coopération, innovation et courage.

Intégrité

Nous devons agir dans le respect de la législation et des critères d'éthique les plus rigoureux, et ce en toutes circonstances.

Respect

Nous devons communiquer et agir de façon à respecter et à valoriser chaque personne, culture, opinion et milieu socioculturel.

Coopération

Nous devons travailler tous ensemble et mettre toutes nos ressources en commun afin de satisfaire toujours davantage nos clients, employés, partenaires commerciaux et actionnaires.

Innovation

Nous devons mettre à profit toute la diversité de nos compétences, idées et talents afin de développer des solutions innovantes, inventives et créatives pour nos clients.

Courage

Nous devons prôner des valeurs justes et prendre des risques mesurés afin que notre entreprise puisse prospérer.

Signalement des manquements à l'éthique

Chaque employé a le devoir de signaler dans les plus brefs délais toute infraction avérée ou supposée au Code de déontologie. Dans certains cas, il peut être difficile de déterminer avec certitude si une situation ou un comportement est contraire ou non au Code de déontologie. Si vous avez le moindre doute concernant une situation ou un comportement, vous pouvez demander conseil comme indiqué ci-dessous, ou contacter notre ligne d'assistance téléphonique dédiée aux questions d'éthique.

Dans la mesure du possible, tout signalement sera traité de façon confidentielle. Les employés ont également la possibilité de signaler leurs préoccupations de manière anonyme, sauf en cas de restrictions imposées par les législations locales en matière de confidentialité. L'entreprise interdit formellement toute mesure de représailles à l'encontre de quiconque pour avoir signalé, en toute bonne foi, une infraction potentielle dans le cadre de cette politique. Toute mesure de représailles de ce type constitue une violation du présent Code et entraînera des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

L'entreprise a mis en place les procédures suivantes pour signaler des infractions potentielles ou demander conseil conformément aux dispositions du présent Code :

1. Tout employé souhaitant obtenir de l'aide ou des informations concernant ce Code de déontologie est invité à en parler à son supérieur immédiat.
2. Contactez votre représentant des Ressources humaines, l'avocat de votre unité ou votre direction locale, si vous préférez cette option.
3. Les employés peuvent contacter le service d'éthique et de conformité, à l'adresse Ethics@irco.com, pour demander conseil concernant le Code de déontologie ou signaler des infractions avérées ou supposées.
4. Les employés peuvent faire part de leurs préoccupations par écrit (de façon anonyme ou non) au directeur du service de conformité, à l'adresse :

Ingersoll Rand
One Centennial Avenue
Piscataway, NJ 08854
États-Unis

5. Les employés peuvent signaler toute infraction avérée ou supposée au Code de déontologie en contactant la ligne d'assistance téléphonique dédiée aux questions d'éthique, au 1.800.962.8682. Cet appel peut être anonyme, sauf en cas de restrictions imposées par les législations locales en matière de confidentialité. Pour consulter la liste des numéros gratuits accessibles en dehors des États-Unis, reportez-vous à la section « Comment obtenir de l'aide ».
6. Les employés peuvent signaler des infractions avérées ou supposées au Code de déontologie à l'aide du site intranet dédié aux questions d'éthique, à l'adresse : https://www.integrity-helpline.com/Ingersoll_Rand.jsp. Les employés basés en Belgique, en France, en Allemagne, en Italie, aux Pays-Bas, au Portugal et en Espagne doivent utiliser le site Web suivant : https://www.financial-integrity.com/Ingersoll_Rand.jsp.

Le personnel de notre ligne d'assistance dédiée aux questions d'éthique appartient à une société indépendante. Lorsque vous contactez cette ligne d'assistance, un interlocuteur consigne de façon détaillée la situation que vous lui signalez. Vous n'êtes pas obligé de communiquer votre nom, même si cela est vivement conseillé afin de faciliter les investigations qui seront menées. Si vous souhaitez conserver l'anonymat, un numéro de référence vous sera communiqué à la fin de votre appel ou de votre signalement en ligne. Ce numéro vous permettra de renouveler votre appel ou de vous connecter ultérieurement pour ajouter des informations supplémentaires à votre signalement initial ou pour déterminer si Ingersoll Rand souhaite vous poser d'autres questions.

Nous rappelons que toute mesure de représailles exercée à la suite d'un signalement effectué en toute bonne foi, même s'il s'avère qu'aucune infraction à ce Code de déontologie n'a été commise, constitue en elle-même une violation dudit Code et entraînera des sanctions disciplinaires appropriées.

Nous invitons tous les employés à signaler immédiatement chaque incident constaté. En effet, si l'entreprise ne prend aucune mesure relative à une infraction potentielle dans un délai raisonnable, elle peut voir sa responsabilité engagée.

Questions et réponses

Q : Supposons que mon responsable me demande d'agir d'une façon qui me semble inappropriée ?

R : Ingersoll Rand compte sur votre capacité à faire preuve de bon sens déontologique dans toutes les activités que vous menez pour le compte de l'entreprise. Ne vous livrez jamais à des agissements qui vous paraissent inadéquats. Si l'on vous demande de faire quelque chose qui vous semble répréhensible, prenez le temps d'analyser la situation en tenant compte des valeurs que nous vous avons transmises. Dans un premier temps, vous pouvez consulter de nouveau le Code de déontologie. Vous pouvez ensuite faire part de vos préoccupations à votre représentant des Ressources humaines ou à votre responsable. Faites part de vos inquiétudes de façon ouverte et honnête. Si vous préférez, vous pouvez également contacter à tout moment la ligne d'assistance téléphonique dédiée aux questions d'éthique ou l'une des autres ressources évoquées précédemment.

Q : Ma division fixe différents objectifs que nous sommes censés atteindre. J'ai parfois le sentiment d'être contraint d'enfreindre le Code de déontologie pour y parvenir. Cela est-il acceptable ?

R : Non. Même si les entreprises performantes fixent souvent des objectifs élevés et s'efforcent de les atteindre, vous ne devez jamais enfreindre la loi, le Code de déontologie ou les autres politiques d'Ingersoll Rand pour parvenir à vos fins.

Responsabilité mutuelle

Nos engagements individuels

Il incombe à chaque employé de l'entreprise de :

- lire et comprendre le Code de déontologie, ainsi que toutes les mises à jour dont il peut faire l'objet ;
- se conformer à la lettre et à l'esprit du Code de déontologie ;
- demander conseil auprès d'un responsable/supérieur, d'un représentant des Ressources humaines, d'un membre du service d'éthique et de conformité ou de l'avocat de son unité en cas de doute concernant la meilleure attitude à adopter ;
- signaler dans les plus brefs délais toute infraction avérée ou supposée au Code de déontologie ou toute demande susceptible d'enfreindre les procédures décrites dans le Code de déontologie ;
- collaborer à toute enquête interne relative à des infractions potentielles au Code de déontologie.

Des responsabilités supplémentaires incombent aux directeurs et responsables :

- Créer un climat favorisant le respect des critères légaux et éthiques les plus rigoureux, et incitant les employés à poser des questions et à faire part de leurs préoccupations.
 - Surveiller la conformité au Code de déontologie et aux autres politiques de l'entreprise de la part des employés placés sous leur autorité, et veiller à ce que ceux-ci soient informés de toutes les révisions ou mises à jour de ce Code.
 - Démontrer leur adhésion au Code de déontologie à travers leurs paroles et leurs actes.
 - Toujours traiter leurs collègues avec respect.
 - Veiller à ce que les employés placés sous leur autorité bénéficient d'une formation complète sur la conformité et rechercher d'autres moyens de les familiariser avec le Code de déontologie et les autres politiques de l'entreprise.
 - Veiller à ce que les employés placés sous leur autorité sachent à qui signaler des violations éventuelles et soient assurés de l'absence de représailles à la suite de signalements effectués en toute bonne foi.

Points clés

Responsabilités des employés

- ▶ Lire et comprendre le Code de déontologie d'Ingersoll Rand.
- ▶ Se conformer à la lettre et à l'esprit du Code de déontologie.
- ▶ Signaler dans les plus brefs délais toute infraction avérée ou supposée au Code de déontologie.

- Traiter tous les signalements avec discernement et rapidité, et conformément à la politique de l'entreprise.
- Signaler tous les risques de non-conformité et demander conseil, si nécessaire.

Sanctions en cas d'infraction

Les employés qui se rendent coupables d'infractions au Code de déontologie s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement (en conformité avec les lois en vigueur). Voici des exemples de conduites pouvant entraîner des mesures disciplinaires :

- Se rendre coupable d'agissements contraires à une politique de l'entreprise et/ou au Code de déontologie et/ou à la loi en vigueur.
- Demander, inciter ou permettre à autrui de commettre une infraction à une politique de l'entreprise et/ou au Code de déontologie et/ou à la loi en vigueur.
- Omettre de signaler dans les plus brefs délais une infraction avérée ou supposée au Code de déontologie, à la loi ou à une réglementation.
- Ne pas apporter tout son concours aux enquêteurs ou auditeurs de l'entreprise.
- Exercer des représailles à l'encontre d'un autre employé ou d'un tiers pour avoir signalé en toute bonne foi une infraction à une politique ou au Code de déontologie, ou pour coopérer à une enquête de l'entreprise.
- Pour les directeurs et responsables, ne pas prendre les mesures appropriées pour prévenir ou détecter une infraction, ou ne pas faire preuve de « leadership » et de la diligence nécessaires pour assurer la conformité au Code de déontologie ou aux politiques de l'entreprise.

En règle générale, aucune mesure disciplinaire permanente ne doit être prise en cas d'infraction au Code de déontologie, sans que vous ayez contacté le service d'éthique et de conformité au préalable. Cependant, cette disposition ne s'applique pas :

- Aux mesures disciplinaires dont le principal motif n'est pas basé sur le Code de déontologie, excepté dans les cas impliquant des allégations formulées à l'encontre de dirigeants ou de membres du conseil d'administration de l'entreprise. Par exemple, cette politique ne s'applique pas dans le cas d'un licenciement principalement motivé par l'insubordination d'un employé, même si l'un des motifs auxiliaires de ce licenciement repose sur une infraction au Code de déontologie commise par l'employé en raison d'un comportement non conforme.
- Aux allégations impliquant une infraction aux dispositions du Code de déontologie relatives à la consommation abusive de substances réglementées ou prohibées, aux exigences en matière de santé, de sécurité et de protection de l'environnement, aux cas de harcèlement sexuel, ou aux autres problèmes relationnels entre employés, excepté dans les cas impliquant des allégations de fraude.

Relations entre employés

Ingersoll Rand attend de tous les employés qu'ils respectent les origines de leurs collègues et créent un climat dans lequel les idées puissent être exprimées librement, dans un environnement de confiance, d'honnêteté et de respect mutuel. Ce n'est qu'en valorisant la diversité que nous pourrions atteindre un haut niveau d'excellence satisfaisant ou surpassant les attentes des clients, actionnaires, employés et des collectivités au sein desquelles nous vivons et travaillons. Tout préjugé ou discrimination basé sur les notions de race, de couleur de peau, de religion, de croyance, de sexe, d'âge, d'origine nationale ou ethnique, d'orientation sexuelle, de handicap, de situation vis-à-vis du service militaire, de situation de famille ou sur tout autre statut protégé par la loi représente un obstacle dans la poursuite de cet objectif et doit donc être totalement exclu de nos pratiques professionnelles. Cette politique s'applique à toutes les situations d'emploi, notamment

Test de « parution dans les journaux » pour prendre des décisions appropriées :

- ▶ Ces agissements sont-ils légaux ?
- ▶ Sont-ils conformes aux valeurs et politiques d'Ingersoll Rand ?
- ▶ Sont-ils appropriés et honnêtes ?
- ▶ Serais-je embarrassé si mes actes étaient publiés en première page d'un journal ?

Points clés

Relations entre employés

- ▶ Toute forme de discrimination, y compris de harcèlement, est interdite.
- ▶ Les avances sexuelles ou les contacts physiques inopportuns, les gestes ou les déclarations à caractère sexuel, ainsi que l'affichage ou la distribution d'images, de dessins ou de plaisanteries à caractère sexuel sont interdits.
- ▶ Les invitations professionnelles de nature sexuelle, immorale, illégale ou contraire de toute autre manière que ce soit à notre engagement à valoriser la diversité et le respect mutuel sont interdites.

Points clés

Environnement, santé et sécurité

- ▶ Respectez toutes les lois en matière d'environnement, de santé et de sécurité.
- ▶ Surveillez, corrigez et signalez les conditions de travail dangereuses.
- ▶ Suivez les procédures de signalement de l'entreprise si vous avez connaissance de conditions potentiellement dangereuses, d'infractions ou de préoccupations.
- ▶ Veillez à ce que l'ensemble des documents et communications en matière d'environnement, de santé et de sécurité soient complets et exacts.
- ▶ Participez aux démarches visant à améliorer constamment les pratiques en vigueur en matière d'environnement, de santé et de sécurité.

au recrutement de nouveaux employés, ainsi qu'à la formation, au développement, à la rémunération, à la promotion, à la rétrogradation, à la mutation, à la non-reconduction du contrat de travail et au licenciement des employés. Quel que soit leur lieu de travail, Ingersoll Rand prendra toutes les mesures disciplinaires appropriées à l'encontre des employés qui se livrent à des pratiques contraires à nos principes déontologiques interdisant toute discrimination ou toute forme de harcèlement.

Environnement, santé et sécurité

Ingersoll Rand s'engage à mener ses activités de façon à protéger l'environnement et à préserver la santé et la sécurité de ses employés et des populations au sein desquelles elle opère. L'entreprise a pour politique de respecter toutes les lois et réglementations en vigueur en matière de protection de l'environnement, de santé et de sécurité, d'agir de façon responsable en l'absence de telles lois ou réglementations, et de rechercher tous les moyens d'atteindre une excellence totale dans tous ces domaines qui revêtent une importance cruciale.

Les employés doivent connaître les exigences en matière d'environnement, de santé et de sécurité qui s'appliquent à leur poste spécifique, et veiller à solliciter des informations supplémentaires en cas de questions à ce sujet. Les employés doivent notamment faire preuve de la plus grande vigilance et respecter les lois en vigueur et les politiques et procédures de l'entreprise lorsqu'ils utilisent des biens et des équipements de l'entreprise ou lorsqu'ils manipulent, stockent et éliminent des substances dangereuses et des déchets toxiques. Il est également impératif que tous les rapports sur les questions environnementales, de santé et de sécurité soient précis et complets.

Ingersoll Rand s'efforce de favoriser un succès économique durable pour ses employés, sur ses sites d'activité et au sein des communautés parmi lesquelles nous sommes présents, grâce à des performances optimales en matière de respect de l'environnement, de santé et de sécurité.

Les employés ont le devoir d'informer immédiatement la direction de leur site de travail, leur représentant du service de santé, de sécurité et de protection de l'environnement, le directeur du service de santé, de sécurité et de protection de l'environnement ou le personnel de la ligne d'assistance téléphonique dédiée aux questions d'éthique de toute situation (i) semblant constituer une infraction aux lois et réglementations en matière de protection de l'environnement, de santé et de sécurité, ou (ii) représentant un danger pour l'environnement, pour nos employés ou pour les populations au sein desquelles nous menons nos activités.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Consultez le manuel, la politique et les spécifications générales d'Ingersoll Rand en matière d'environnement, de santé et de sécurité.

Questions et réponses

Q : Nos critères de sécurité professionnelle sont plus rigoureux que ceux imposés dans le pays où je travaille et nos concurrents se conforment uniquement aux exigences locales. Ne devrions-nous pas en faire de même ?

R : Non. Nous devons respecter les politiques d'Ingersoll Rand en matière de sécurité. Ingersoll Rand s'engage à fournir à ses employés un environnement sain et sécurisé, même si la législation locale autorise une approche différente.

Consommation de substances réglementées ou prohibées

Pour honorer nos responsabilités à l'égard de nos clients, actionnaires et employés, Ingersoll Rand doit préserver un environnement de travail sain et productif. Il est formellement interdit de consommer de manière excessive des substances réglementées, ainsi que de vendre, de fabriquer, de distribuer, de posséder, d'utiliser ou d'être sous l'influence de drogues illicites sur son lieu de travail. De plus, aucun employé ne doit se présenter sur son lieu de travail ou exécuter une tâche professionnelle sous l'emprise de l'alcool ou de substances réglementées.

L'entreprise peut parrainer des événements dans le cadre desquels des boissons alcoolisées peuvent être servies. Dans ce cas, toutes les lois en vigueur concernant les boissons alcoolisées devront être respectées, et l'intoxication ainsi que l'abus d'alcool sont prohibés.

Si vous suivez un traitement médicamenteux susceptible de nuire à votre capacité à travailler ou pouvant mettre en péril votre santé et votre sécurité ou la santé et la sécurité de vos collègues, vous devez en informer votre responsable, votre supérieur ou votre représentant des Ressources humaines.

Tout employé convaincu de travailler sous l'influence de substances illicites ou réglementées, ou de consommer, de vendre ou de posséder de telles substances dans les locaux de l'entreprise (ou dans le cadre des activités de l'entreprise) s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Responsabilité à l'égard d'Ingersoll Rand

Conflits d'intérêts

Tous les employés sont tenus de mener leurs activités dans le meilleur intérêt de l'entreprise. Ingersoll Rand reconnaît et respecte le droit des employés à prendre part à des activités financières, commerciales et autres en dehors de leur travail. Toutefois, ces activités externes ne doivent pas mettre un employé en conflit avec ses responsabilités envers Ingersoll Rand.

Interdiction de certains intérêts financiers et emplois en dehors de l'entreprise

Les employés sont tenus d'éviter tout investissement, intérêt, association ou relation interférant, susceptible d'interférer ou donnant l'apparence d'interférer avec leur capacité à agir dans le meilleur intérêt de l'entreprise. La simple apparence d'un conflit d'intérêts peut porter atteinte à l'entreprise ou nuire à la confiance de ses clients, fournisseurs, employés et autres partenaires commerciaux. Sauf en cas de notification préalable et d'approbation écrite de l'avocat de votre unité, il vous est interdit de :

- Être employé par, effectuer un travail de conseil pour, réaliser un investissement ou détenir d'autres intérêts importants à l'égard d'un fournisseur, d'un distributeur, d'un client ou de toute autre partie tierce.
- Officier en tant qu'employé, dirigeant, gérant, membre du conseil d'administration, partenaire ou consultant de toute entreprise entretenant ou cherchant à entretenir des relations commerciales avec Ingersoll Rand, ou cherchant à concurrencer Ingersoll Rand. Pour plus d'informations, reportez-vous à la « Politique relative à l'exercice de fonctions au sein du conseil d'administration d'autres entreprises » (Policy Regarding Outside Board Memberships), disponible sur le site intranet My Ingersoll Rand.

Si vous exercez un second emploi ou une activité professionnelle en dehors de l'entreprise, ne faisant pas l'objet de restrictions définies par l'une des dispositions précédentes, vous devez cependant vous assurer que cet emploi ou cette activité ne nuise pas à vos performances professionnelles au sein d'Ingersoll Rand.

Relations avec les clients, sous-traitants et fournisseurs

Ingersoll Rand achète de nombreux biens et services auprès de tiers. Le processus de sélection de services ou de produits doit être mené par le personnel approprié en charge de l'approvisionnement et ne doit reposer que sur des critères de qualité, de modalités de livraison, de prix, de niveau d'assistance et de besoins. Les employés impliqués dans la sélection et/ou l'achat de produits et services auprès de sous-traitants et fournisseurs, y compris ceux qui exercent des fonctions associées, par exemple en matière

Points clés

Conflit d'intérêts

- ▶ Prenez toutes vos décisions professionnelles uniquement dans le meilleur intérêt de l'entreprise.
- ▶ Évitez toute situation pouvant donner ne serait-ce que l'apparence d'un conflit d'intérêts.
- ▶ Signalez immédiatement tout risque de conflit d'intérêts avéré ou apparent.

Points clés

Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêts ?

- ▶ Une situation influençant ou donnant l'apparence d'influencer votre objectivité lorsque vous agissez pour le compte de l'entreprise.
- ▶ Une situation vous plaçant en position de concurrence avec l'entreprise dans le cadre de toute activité commerciale.
- ▶ Une situation nuisant à votre efficacité dans le cadre de votre travail.
- ▶ Une situation vous conduisant à utiliser les ressources de l'entreprise de façon inappropriée.

d'évaluation technique, de qualification de pièces ou d'approbation de fournisseurs, doivent éviter toute situation pouvant nuire, ou sembler nuire, à leur aptitude à prendre des décisions indépendantes concernant des achats pour le compte de l'entreprise.

La vente de produits et services Ingersoll Rand et l'achat de produits et services auprès de fournisseurs ne doivent donner lieu à aucune déduction ou perception selon laquelle un traitement favorable a été recherché, reçu ou accordé sous la forme de cadeaux, invitations, faveurs, services, remises ou autres gratifications ou avantages. Si l'on vous offre ou si vous recevez un cadeau ou une faveur d'une valeur excessive (supérieure à 50 \$ USD), vous ne devez pas l'accepter sans en avertir votre supérieur. Il n'est pas interdit aux employés d'offrir ou de recevoir des cadeaux d'une valeur modérée, tels que ceux couramment échangés dans le cadre de relations commerciales. Cependant, même dans ce cas, vous devez faire preuve de discrétion et de bon sens. En outre, ces cadeaux ne doivent pas être de nature numéraire ou équivalente.

Excepté dans le cadre de relations avec des organismes publics, l'échange de cadeaux, invitations ou faveurs avec des fournisseurs, sous-traitants ou clients n'est généralement acceptable que s'il est basé sur des objectifs commerciaux clairs et reste dans les limites du bon goût. Des réunions accompagnées d'un repas avec des fournisseurs ou des clients sont parfois nécessaires et souhaitables ; toutefois, toute invitation d'une valeur excessive et inappropriée, de quelque sorte que ce soit, n'est pas acceptable.

Opportunités en relation avec l'entreprise

Les employés ont pour devoir envers l'entreprise d'agir au mieux de ses intérêts légitimes lorsque l'opportunité se présente. Vous ne devez en aucun cas vous approprier, ni faire bénéficier aucun tiers ni aucune organisation des avantages découlant d'opportunités commerciales réelles ou potentielles en relation avec les activités de l'entreprise, sans obtenir au préalable l'approbation écrite de l'avocat de votre unité.

Utilisation du nom, des ressources, des installations et des relations d'Ingersoll Rand

La compétitivité d'Ingersoll Rand et sa capacité à servir ses clients exigent d'utiliser les biens et les ressources de l'entreprise de façon efficace et appropriée. Ces actifs incluent les informations exclusives, les technologies, les données, les logiciels, les terrains, les bâtiments, les équipements, les composants, les matières premières et les liquidités de l'entreprise. Vous devez utiliser les ressources de l'entreprise uniquement pour mener à bien les activités d'Ingersoll Rand. Vous ne devez pas utiliser les ressources, le nom, le logo, les installations et les relations d'Ingersoll Rand dans votre intérêt personnel (ou celui d'un tiers). L'utilisation du nom, du logo, des installations ou des relations de l'entreprise à des fins charitables ou civiques exige l'autorisation préalable de votre responsable des Ressources humaines ou du service juridique.

Application à la famille des employés

Des conflits d'intérêts, tels ceux décrits précédemment, peuvent apparaître lorsque la famille immédiate d'un employé est impliquée. Si vous participez à toute activité professionnelle en rapport avec Ingersoll Rand et impliquant également un membre de votre famille, vous avez le devoir d'en informer votre responsable et votre représentant des Ressources humaines (par exemple, lorsque vous ou un membre de votre famille détenez une participation dans un fournisseur ou client d'Ingersoll Rand, ou lorsque vous faites bénéficier un membre de votre famille de relations commerciales avec l'entreprise).

En outre, les employés ne doivent pas superviser ou être sous la supervision d'un membre de leur famille, ni être en position d'influencer le salaire, les conditions d'emploi ou les notes de frais d'un de leurs proches.

Questions et réponses

Q : Mon épouse vient d'accepter un emploi auprès d'un fournisseur d'Ingersoll Rand. Cela pose-t-il un problème ?

R : Notre Code de déontologie et nos politiques n'ont pas pour vocation d'interférer avec notre vie privée. Cependant, cette situation peut poser problème si votre fonction vous amène à choisir l'entreprise de votre épouse parmi plusieurs fournisseurs, ou si vous devez collaborer avec cette entreprise pour le compte d'Ingersoll Rand. Vous devez commencer par informer votre responsable et votre représentant des Ressources humaines de cette situation afin de déterminer la meilleure marche à suivre. Vous devez également vous retirer de tout processus de décision ou de négociation avec ce fournisseur.

Devoir et procédures de divulgation

Tout employé a le devoir de divulguer dans les meilleurs délais et de manière exhaustive toute situation pouvant constituer un conflit d'intérêts, conformément aux dispositions du présent Code de déontologie. Si vous suspectez un conflit d'intérêts ou s'il existe l'apparence d'un conflit d'intérêts, contactez votre responsable afin de résoudre le problème rapidement. Tout doute ne peut être dissipé que s'il fait l'objet d'une divulgation. S'il s'avère qu'une activité est susceptible de créer un conflit d'intérêts, l'entreprise vous demandera de cesser cette activité ou de modifier votre implication. Le non-respect de cette obligation peut vous exposer à des sanctions disciplinaires.

Les responsables auxquels un conflit d'intérêts potentiel est divulgué doivent examiner la question avec leur représentant des Ressources humaines. Suite à cette divulgation, l'entreprise peut déterminer que la situation ne représente aucun risque et autoriser l'employé concerné à conserver les intérêts ou à poursuivre l'activité en question. Toutefois, une telle autorisation ne sera valable que si elle est reçue sous forme écrite.

Dans certaines circonstances, une activité peut faire l'objet d'une approbation avant que la situation n'évolue et les risques de conflit d'intérêts n'augmentent. Vous avez alors l'obligation de divulguer cette nouvelle conjoncture et de solliciter de nouveau l'approbation de l'entreprise.

Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêts ?

- Une situation influençant ou donnant l'apparence d'influencer votre objectivité lorsque vous agissez pour le compte de l'entreprise.
- Une situation vous plaçant en position de concurrence avec l'entreprise dans le cadre d'une activité commerciale.
- Une situation nuisant à votre efficacité dans le cadre de votre travail.
- Une situation vous conduisant à utiliser les ressources de l'entreprise de façon inappropriée.

Cadeaux, invitations et faveurs

Tous les éléments de valeur peuvent constituer des cadeaux, des invitations ou d'autres faveurs. En voici quelques exemples : repas, hébergements, remises, prêts, liquidités ou équivalents numéraires, services, équipements, prix, produits, transports, mise à disposition de véhicules ou de logements de vacances, travaux domestiques, billets de spectacles, chèques-cadeaux, certificats et conditions favorables pour l'achat d'un produit ou d'un service.

Les règles à suivre lorsque vous offrez ou acceptez des cadeaux, des invitations et des faveurs peuvent être complexes et chaque situation doit être évaluée attentivement. Pour Ingersoll Rand, ce sont avant tout les mérites respectifs des produits et des services qui doivent décider du sort des contrats. Les règles relatives aux cadeaux, invitations et faveurs ont un rôle extrêmement important : nous souhaitons encourager des relations professionnelles saines et positives, empreintes de courtoisie et d'estime. Cependant, nous devons veiller à ne pas créer de situations pouvant donner l'apparence d'un conflit d'intérêts, d'un manque de loyauté ou d'une tentative inappropriée d'influencer des décisions commerciales. Nos relations commerciales doivent reposer exclusivement sur des décisions commerciales légitimes, sur un comportement loyal et sur un respect total des lois en vigueur. Dans tous les cas, faites preuve de bon sens et posez des questions en cas de doute.

Points clés

Cadeaux, invitations et faveurs

En règle générale, les cadeaux, invitations ou faveurs doivent :

- ▶ être conformes aux pratiques commerciales généralement acceptées ;
- ▶ être conformes à la loi en vigueur, aux politiques de l'employeur de la partie tierce impliquée, ainsi qu'aux critères de déontologie généralement acceptés ;
- ▶ se présenter sous une forme non assimilable à un pot-de-vin (remise d'argent ou d'équivalents numériques, par exemple) ;
- ▶ éviter de créer une situation dans laquelle la divulgation publique des faits en question placerait l'employé ou Ingersoll Rand dans une position embarrassante.

Lorsque vous collaborez avec des employés de sociétés privées (non détenues ou contrôlées par des entités publiques), l'échange occasionnel de cadeaux, d'invitations ou de faveurs de valeur nominale (inférieure ou égale à 50 \$ USD) avec ces employés peut être opportun, sauf si les politiques de ces sociétés interdisent ce type de pratique. Lorsque vous ignorez si une entité est une entreprise publique ou non, contactez le service d'éthique et de conformité pour demander conseil. N'oubliez pas que lorsque vous adressez des marques de courtoisie et d'estime, celles-ci doivent toujours être conformes aux politiques de l'entreprise à laquelle appartiennent leurs destinataires. Par ailleurs, les personnes avec qui nous entretenons des relations commerciales doivent également connaître nos politiques.

Les circonstances (moment, lieu et valeur) dans lesquelles vous recevez ou offrez un cadeau, une invitation ou une faveur constituent des facteurs importants pour déterminer le caractère opportun de votre acte. Voici des exemples de cadeaux, invitations ou faveurs appropriés, offerts à ou acceptés par des employés d'Ingersoll Rand, sous réserve qu'ils n'impliquent pas une entité détenue ou contrôlée par l'État, ni un agent public :

- Les produits promotionnels de nature publicitaire, tels que des stylos, des bloc-notes ou des calendriers portant le logo de l'entreprise.
- Les récompenses de nature protocolaire conformes aux coutumes locales, sous réserve qu'elles ne constituent pas une infraction à la loi, qu'elles ne puissent pas être considérées comme un pot-de-vin ou une forme de corruption et qu'elles ne risquent pas de placer l'entreprise dans une situation embarrassante en cas de divulgation publique.
- Les cadeaux de nature non pécuniaire, de valeur symbolique (inférieure ou égale à 50 \$ USD), remis à des employés ou dirigeants d'entreprises privées, sous réserve qu'ils soient offerts en signe de courtoisie et d'estime professionnelle, et qu'ils n'engagent aucune entreprise à conclure une transaction commerciale.
- Un repas occasionnel ou une invitation opportune, offert par une tierce partie, sous réserve que cette tierce partie et que l'employé d'Ingersoll Rand concerné assistent à ce repas ou à cet événement et que cette marque de courtoisie ne soit pas de nature excessive ou inhabituelle.

Certains types de cadeaux, d'invitations ou de faveurs sont inappropriés, dans les faits ou en apparence, et ne sont en aucun cas acceptables. Les employés et leurs proches ne doivent en aucun cas :

- offrir ou accepter des cadeaux, invitations ou faveurs qui seraient de nature illégale ;
- offrir ou accepter des liquidités ou des équivalents numériques (y compris sous la forme de chèques-cadeaux, de paiement de frais par carte de crédit, de prêts, d'actions, d'options d'achat d'actions, de chèques de banque, de chèques de voyage, de mandats, de valeurs de placement ou de titres négociables) ;
- offrir ou accepter des cadeaux, invitations ou faveurs dans le cadre d'un processus d'appel ou de soumission d'offres ;
- réaliser des dépenses pour le compte d'un client sans consigner ces mouvements de trésorerie de façon appropriée dans les livres de comptes de l'entreprise ;
- offrir, accepter ou solliciter quoi que ce soit (indépendamment de sa valeur) en s'engageant à rendre service en échange de cadeaux, invitations ou faveurs ;
- utiliser leur propre argent ou leurs ressources personnelles pour payer des cadeaux, invitations ou faveurs pour un client, sous-traitant, ou fournisseur ;
- participer à une activité pouvant conduire une personne recevant ou offrant des cadeaux, des invitations ou des faveurs à enfreindre les règles édictées par son employeur ;
- offrir, accepter ou participer à tout échange de cadeaux, invitations ou faveurs de nature sexuelle, immorale, illégale ou enfreignant de quelque manière que ce soit notre engagement à valoriser la diversité et le respect mutuel. Toute situation susceptible de gêner un client ou un employé, ou de placer Ingersoll Rand dans une position embarrassante en cas de divulgation publique, est inappropriée.

Les repas occasionnels avec des partenaires commerciaux doivent respecter la « Politique générale de remboursement des frais » (Global Expense Reimbursement Policy) et/ou toute autre politique locale de remboursement des frais applicable dans votre unité, votre pays ou votre région. Les programmes marketing d'Ingersoll Rand ou les événements parrainés par l'entreprise ne sont généralement pas soumis à ces directives, mais doivent être examinés au cas par cas par le service d'éthique et de conformité.

En règle générale, les cadeaux, invitations ou faveurs doivent :

- être conformes aux pratiques commerciales généralement acceptées ;
- être conformes à la loi en vigueur, aux politiques de l'employeur de la partie tierce impliquée, ainsi qu'aux critères de déontologie généralement acceptés ;
- se présenter sous une forme non assimilable à un pot-de-vin (remise d'argent ou d'équivalents numéraires, par exemple) ;
- éviter de créer une situation dans laquelle la divulgation publique des faits en question placerait l'employé ou Ingersoll Rand dans une position embarrassante.

Agents et organismes publics, et entités détenues par l'État

Des règles et des politiques de l'entreprise plus strictes et plus spécifiques s'appliquent en cas de relations commerciales avec des employés, des agents et des représentants d'entités appartenant à l'État et au secteur public, ce qui inclut les organismes détenus et contrôlés par l'État (tels que les universités publiques, les hôpitaux ou certaines entreprises de service public). C'est pourquoi Ingersoll Rand a défini des politiques distinctes concernant (1) l'échange d'éléments de valeur avec un agent ou un représentant d'un État autre que les États-Unis (voir le manuel « Loi FCPA et politique anticorruption » (FCPA and Anti-Bribery Policy Manual), ainsi que les « Instructions relatives aux déplacements professionnels, à l'hébergement et aux frais associés des agents d'États étrangers et des employés des entreprises détenues par l'État » (Guidelines on Travel, Hospitality and Related Expenses of Foreign Government Officials and Employees of State Owned Enterprises)) et (2) l'échange de cadeaux et d'invitations impliquant des agents du gouvernement des États-Unis (voir les « Règles de conformité des contrats avec le gouvernement » (Government Contract Compliance Rules)). Comme stipulé dans les politiques d'Ingersoll Rand, il est souvent interdit aux agents de l'État d'accepter tout élément de valeur. Toute infraction aux lois et règles concernées peut exposer Ingersoll Rand ou tout employé impliqué à de très lourdes sanctions.

Si vos responsabilités professionnelles vous amènent à travailler avec des agents de l'État ou des employés du secteur public, assurez-vous de connaître et de respecter les lois et réglementations spécifiques qui s'appliquent à votre client et dans le pays concerné. Par exemple, si vous souhaitez inviter un agent ou un représentant d'un État autre que les États-Unis au sein de locaux ou d'installations d'Ingersoll Rand, même pour une présentation ou une démonstration de produit, vous êtes tenu de suivre les procédures définies dans le manuel « Loi FCPA et politique anticorruption » (FCPA and Anti-Bribery Policy Manual), et notamment de demander une approbation écrite préalable. Vous êtes invité à solliciter l'aide d'un membre du service d'éthique et de conformité, ou de l'avocat de votre unité, pour plus d'informations dans ce domaine.

Les notes de frais doivent refléter avec exactitude les cadeaux et invitations que vous offrez aux clients. En raison des règles de déclarations fiscales et administratives, il est essentiel de consigner avec exactitude le montant des cadeaux ou des invitations que vous offrez dans le cadre de vos fonctions au sein d'Ingersoll Rand. Ces déclarations doivent stipuler avec exactitude l'objet des frais concernés, mentionner l'identité des bénéficiaires des cadeaux ou invitations et indiquer si les cadeaux ou invitations ont été offerts à un représentant ou un agent de l'État.

Informations confidentielles

La divulgation non autorisée d'informations confidentielles peut faire perdre à l'entreprise un avantage concurrentiel crucial, compromettre ses relations avec ses clients et embarrasser ou nuire à d'autres employés. Les informations confidentielles sont toutes les informations ou connaissances conçues, acquises ou contrôlées par Ingersoll Rand et qui doivent être préservées de toute divulgation publique inappropriée.

Les informations confidentielles peuvent inclure, mais sans s'y limiter, les dossiers médicaux des employés, les rapports financiers, les documents de développement de produits, les modifications tarifaires, les plans commerciaux et d'activité, les données commerciales et marketing, les données sur les fusions et acquisitions, les informations relatives aux placements de titres boursiers, les données relatives aux changements au sein de la direction et les informations exclusives. Les informations exclusives incluent, mais sans s'y limiter, les secrets commerciaux,

Points clés

Informations confidentielles

- ▶ Les informations confidentielles peuvent inclure, mais sans s'y limiter, les dossiers médicaux des employés, les rapports financiers, les documents de développement de produits, les modifications tarifaires, les plans commerciaux, les données commerciales et marketing, les données sur les fusions et acquisitions, les informations relatives aux placements de titres boursiers, les données relatives aux changements au sein de la direction et les informations exclusives.
- ▶ Les employés doivent veiller à ce que les informations de l'entreprise placées sous leur responsabilité ou sous leur contrôle soient constamment protégées de façon appropriée.
- ▶ Les employés sont tenus de ne divulguer ou de n'utiliser de façon inappropriée aucune information confidentielle au sujet de l'entreprise, même à l'issue de leur période d'emploi.

les schémas et les données de conception technique, les listes de clients, les informations protégées par copyright et les marques de commerce (y compris les applications qui s'y rapportent), les idées, techniques, savoir-faire, processus, inventions (qu'elles fassent l'objet de dépôts de brevets ou non), ainsi que toute information, de quelque type que ce soit, relative aux conceptions, caractéristiques de produits, calendriers de lancement de nouveaux produits, configurations, outillages, algorithmes, diagrammes, bases de données internes, travaux d'auteurs, formules, recherches, procédés de fabrication et d'installation, logiciels exclusifs, données marketing ou tarifs.

Tout employé, qu'il soit l'auteur, le détenteur, l'utilisateur ou le destinataire d'informations confidentielles, doit veiller à ce que ces informations placées sous sa responsabilité et/ou sous son contrôle soient correctement protégées, conformément aux politiques et aux directives de l'entreprise. Cette disposition implique notamment de veiller à ce que de telles informations ne soient pas laissées en évidence sur nos bureaux ou dans nos zones de travail, où elles pourraient être accessibles à quiconque. Ces politiques exigent notamment de limiter l'accès aux informations confidentielles aux personnes autorisées ayant besoin d'en prendre connaissance, ainsi que de divulguer des informations confidentielles uniquement si le besoin s'en présente à des fins professionnelles et seulement dans les conditions spécifiées par les politiques et les directives de l'entreprise. Les employés doivent éviter de communiquer des informations confidentielles au moyen d'un ordinateur ou d'un fax, sous peine de les rendre accessibles à des personnes non autorisées. Un accord de confidentialité approuvé doit être conclu avec toutes les tierces parties avant la divulgation de toute information confidentielle. Le service juridique peut apporter sa contribution à l'exécution de tels accords.

Les employés doivent également s'abstenir d'utiliser des informations confidentielles à des fins personnelles ou dans d'autres intérêts que ceux de l'entreprise. Les employés sont tenus de ne divulguer aucune information confidentielle relative ou associée à l'entreprise, même à l'issue de leur période d'emploi.

Ils doivent également veiller à préserver la confidentialité des informations qui nous sont confiées par d'autres parties, par exemple par des clients. Par ailleurs, les employés ayant accès à des informations personnelles sur d'autres employés (telles que des dossiers médicaux ou des fiches de salaire) doivent prendre toutes les précautions nécessaires pour en préserver le caractère confidentiel et veiller à ne les communiquer à des tiers qu'à des fins strictement professionnelles et dans les conditions stipulées par la politique de l'entreprise.

Chaque employé d'Ingersoll Rand est tenu de connaître et de respecter nos politiques en matière de protection des informations électroniques afin de réduire les risques de perte. Nous attendons de vous que vous connaissiez et respectiez les politiques relatives à l'utilisation des ressources informatiques, à la protection des mots de passe, à la classification des informations, à l'accès à distance aux informations et à l'utilisation des systèmes de réseaux câblés et sans fil.

En tant qu'employé de l'entreprise, vous avez le devoir de :

- veiller à ce que les informations soient protégées conformément à la politique de l'entreprise ;
- appliquer toutes les précautions appropriées lorsque vous évoquez ou transmettez des informations confidentielles :
 - par téléphone,
 - dans des lieux publics,
 - par e-mail/fax ;
- veiller à ce que votre ordinateur (y compris votre ordinateur portable et votre écran, s'il est visible par d'autres personnes) soit constamment sécurisé ;
- veiller à ce que vos documents contiennent les déclarations et/ou avertissements appropriés relatifs aux informations confidentielles et exclusives.

En cas de divulgation d'informations confidentielles

Toute divulgation non autorisée d'informations confidentielles, qu'elle soit intentionnelle, non intentionnelle ou suspectée, doit être immédiatement signalée au service juridique.

Documents de l'entreprise et communications

Chacun de nous est responsable de l'intégrité des communications et des documents de l'entreprise que nous créons. Toute saisie d'informations fausses ou trompeuses dans les livres de comptes et les documents de l'entreprise est formellement interdite. Tous les documents, incluant mais sans s'y limiter, les documents relatifs à la qualité et aux processus de test des produits, à la production, aux activités marketing et commerciales, aux invitations et déplacements professionnels, aux achats et aux données financières (décrits plus en détail dans la section suivante) doivent être exacts et complets.

Si vous avez des doutes quant à l'exactitude des informations figurant dans un document de l'entreprise, posez des questions. Vous ne devez jamais, par votre silence, vous rendre responsable d'informations inexactes.

Les documents doivent être conservés conformément aux délais et aux conditions définis par la politique de conservation de documents de l'entreprise. Toute destruction ou modification inappropriée de documents peut nuire à l'entreprise de différentes manières et, dans certains cas, peut constituer un délit.

Il est important de savoir que les comptes-rendus, notes, e-mails, messages vocaux et même des conversations peuvent être considérés comme des documents de l'entreprise. Par conséquent, vous devez toujours communiquer avec clarté et professionnalisme, afin que la communication en question ne puisse pas faire l'objet d'une mauvaise interprétation si elle devait être utilisée ultérieurement, par exemple devant un tribunal ou dans un journal. Les systèmes de communication de l'entreprise ne doivent en aucun cas être utilisés pour transmettre des communications présentant un caractère offensant, diffamatoire, menaçant, malhonnête, illégal ou inapproprié de quelque autre façon que ce soit, ou dans un intérêt commercial autre que celui de l'entreprise.

Documents et contrôles comptables et financiers

Les actionnaires, membres du conseil d'administration et dirigeants de l'entreprise sont en droit de recevoir des rapports financiers présentant avec exactitude la situation financière et les résultats des activités de l'entreprise. En outre, toute déclaration inexacte relative aux résultats financiers peut entraîner de lourdes amendes et sanctions civiles pour l'entreprise, ainsi que des poursuites pénales pour les employés concernés. Ingersoll Rand s'engage à délivrer des informations complètes, justes, exactes et dans les délais impartis dans les rapports et documents transmis ou remis à la Securities and Exchange Commission (équivalent américain de l'Autorité des marchés financiers) et aux autres organismes de régulation concernés, ainsi que dans toutes ses autres communications publiques.

Les documents et livres comptables de l'entreprise doivent être tenus à jour conformément aux principes comptables généralement acceptés (GAAP) et aux normes internationales d'information financière (IFRS), le cas échéant. Ils doivent être exacts et complets à tous les égards. Aucune information fausse ou trompeuse ne doit être consignée dans les livres comptables et les documents de l'entreprise (incluant mais sans s'y limiter les notes de frais), et ce pour quelque motif que ce soit. Pour veiller à leur exactitude, les informations doivent toujours être consignées dans un délai approprié. Aucun paiement au nom de l'entreprise ne sera approuvé ou effectué dans l'intention d'utiliser tout ou partie de ce paiement à des fins illégales ou contraires à l'éthique, ou à toute autre fin que celles décrites dans les documents relatifs à ce paiement. Aucun fond secret ou non enregistré ne doit être constitué ou conservé pour quelque motif que ce soit.

L'entreprise se soumet à un système de contrôles internes suffisants pour (i) s'assurer de façon raisonnable de l'exécution et de l'enregistrement de toutes les transactions avec l'accord de la direction et dans le respect de la politique de l'entreprise, (ii) permettre l'élaboration de rapports financiers fiables et (iii) permettre le contrôle global de toutes les données financières. Les employés ne doivent jamais communiquer à des auditeurs internes ou externes des informations fausses, incomplètes ou non conformes.

Points clés

Documents de l'entreprise et communications

- ▶ Veillez à ce que tous les documents soient exacts et complets.
- ▶ Chaque employé doit assumer la responsabilité des informations qu'il communique et, en tant que tel, doit s'exprimer de façon appropriée, par écrit et oralement, dans le cadre de toutes les communications de l'entreprise.

Les politiques et procédures comptables de l'entreprise, ainsi que les règles de contrôle interne sont définies dans les « Politiques comptables et de contrôle financier » d'Ingersoll Rand (FICAP, Financial Control and Accounting Policies). Ces politiques sont disponibles sur le site intranet My Ingersoll Rand.

Questions et réponses

Q : Je sais que les demandes d'achat supérieures à 50 000 \$ USD nécessitent des approbations supplémentaires, mais mon responsable m'a demandé de diviser une demande en plusieurs demandes d'un montant inférieur à 50 000 \$ USD, afin d'éviter de déposer une Demande de dépense d'investissement. Le délai nécessaire pour obtenir cette approbation nous fera perdre du temps et nous savons que notre demande sera de toute façon acceptée. Cette démarche constitue-t-elle une infraction à notre Code de déontologie ?

R : Oui. Il est essentiel d'obtenir les approbations appropriées pour les demandes d'achat, car celles-ci constituent un contrôle financier important. Si vous soumettez intentionnellement des demandes distinctes pour éviter d'atteindre des montants exigeant une approbation, vous commettez une infraction au Code de déontologie, ainsi qu'aux « Politiques comptables et de contrôle financier » (FICAP, Financial Control and Accounting Policies) et aux règles de contrôle interne d'Ingersoll Rand.

Q : Nous sommes prêts à livrer un équipement, mais le client nous demande d'attendre deux semaines, car il n'est pas prêt pour le réceptionner. Nous avons déjà facturé cette transaction au client. Pouvons-nous intégrer cette transaction à notre chiffre de ventes, même si l'équipement n'a pas encore été livré ? Dois-je souscrire une assurance au cas où l'équipement serait endommagé pendant cette période de mise en attente ?

R : Il est interdit, dans la quasi-totalité des cas, d'intégrer une transaction au chiffre de ventes alors que celle-ci a été facturée et mise en attente, car nous ne pouvons pas reporter le montant d'une vente tant que la responsabilité des risques n'a pas été transférée au client. Un tel transfert de risques nécessite d'expédier ou de livrer le produit conformément aux termes du contrat. Par ailleurs, la souscription d'une assurance dans une telle situation est contraire à notre « Politique générale de gestion des risques » (Global Risk Management Policy). Pour plus d'informations, reportez-vous aux « Politiques comptables et de contrôle financier » (FICAP) ou contactez le bureau du contrôleur général de l'entreprise.

Obligations de tous les employés assumant des responsabilités financières et comptables

Tous les employés qui assument des responsabilités financières et comptables doivent bien sûr respecter les dispositions générales du présent Code de déontologie. De plus, ces employés doivent être conscients des responsabilités spécifiques inhérentes à leur poste. Ils doivent par exemple :

- se tenir informés de et respecter leurs obligations conformément aux lois, réglementations et normes professionnelles financières et comptables, et demander conseil auprès de professionnels appropriés, si nécessaire ;
- connaître les infractions potentielles aux politiques de l'entreprise ou à la loi qui apparaissent dans les données financières et les informations sur les opérations de l'entreprise, et les signaler de façon appropriée ;
- communiquer toutes les informations requises par la loi et les politiques de l'entreprise, qu'elles soient favorables ou défavorables ;
- conserver les documents conformément à la politique de conservation de documents de l'entreprise ;
- signaler dans les plus brefs délais toute pression exercée par la direction dans l'intention d'influencer de façon inappropriée les résultats financiers établis en matière de constatation et d'estimation financière.

Obligations supplémentaires de la direction financière

La direction financière doit également :

- veiller à ce que le personnel des services financiers et comptables dispose des ressources et du niveau de compétence professionnelle requis pour mener sa mission à bien et se conformer aux normes professionnelles ;
- prévenir et détecter toute pression exercée sur le personnel comptable, en matière de constatation et d'estimation financière, dans l'intention d'influencer de façon inappropriée les résultats financiers établis ;
- prendre toutes les autres mesures nécessaires pour veiller à ce que les rapports et les autres documents remis à la Securities and Exchange Commission (équivalent américain de l'Autorité des marchés financiers) et aux autres organismes de régulation concernés, ainsi que toutes les autres déclarations comptables et financières publiques, soient exacts et complets à tous les égards.

Il est indispensable de faire preuve d'une grande vigilance concernant :

- les documents financiers qui ne reflètent pas avec exactitude la nature d'une transaction ou ne correspondent pas aux résultats sous-jacents ;
- les incitations à produire un résultat comptable inapproprié ;
- les démarches visant à éviter les processus standard d'analyse et de contrôle ;
- les manquements à l'obligation de soumettre les pratiques, les documents et les résultats financiers aux analyses requises ;
- les fonds non déclarés ou les éléments d'actif ou de passif non enregistrés ;
- les estimations ou les provisions qui ne sont attestées par aucun élément factuel ni aucun document approprié.

Respect des ressources de l'entreprise

Une utilisation efficace et appropriée des ressources de l'entreprise est essentielle pour notre succès. Nous devons donc faire preuve de bon sens et de discrétion lorsque nous utilisons les biens d'Ingersoll Rand.

Il incombe à chacun de nous de protéger les ressources de l'entreprise, notamment de ne jamais les emprunter ou les soustraire des locaux de l'entreprise sans autorisation appropriée, ainsi que de veiller constamment à ne pas en dégrader la valeur et à ne pas les utiliser d'une manière pouvant entacher la réputation de l'entreprise.

L'accès aux ordinateurs, aux téléphones, aux messageries vocales, aux messageries électroniques et autres systèmes et réseaux possédés et exploités par l'entreprise impose des responsabilités et des obligations légales. L'utilisation personnelle de ces ressources doit être minime et en aucun cas :

- interférer avec vos performances professionnelles ou avec celles d'autres employés ;
- être source de perturbations, revêtir un caractère offensant ou servir un objectif illégal.

Vous devez également respecter la propriété intellectuelle, la propriété des données, les mécanismes de sécurité des systèmes, le droit à la vie privée et vous abstenir de toute forme de harcèlement et de toute nuisance.

Toutes les données restent sous la propriété de l'entreprise. Pour garantir la conformité à ces dispositions et aux autres dispositions du Code de déontologie, l'entreprise, en accord avec la législation en vigueur, se réserve le droit d'inspecter à tout moment toute propriété de l'entreprise, y compris mais sans s'y limiter, les messageries électroniques, les messageries vocales, ainsi que les bureaux et leur contenu, avec ou sans avertissement préalable. Les employés ne peuvent revendiquer aucun droit à la confidentialité lorsqu'ils utilisent des ressources de l'entreprise, excepté en cas de dispositions contraires stipulées par la législation locale sur le respect de la vie privée.

Points clés

Respect des ressources de l'entreprise

Vous devez respecter ces directives lorsque vous utilisez les réseaux ou les systèmes informatiques de l'entreprise :

- ▶ L'usage que vous faites de ces ressources ne doit pas interférer avec ou nuire à vos performances professionnelles ou à celles de tout autre employé.
- ▶ N'utilisez pas les ressources d'Ingersoll Rand pour favoriser des activités personnelles, des démarches de consultation ou toute autre opération similaire d'ordre privé, ou pour favoriser les activités d'une autre entreprise.
- ▶ N'utilisez pas les ressources de l'entreprise de façon perturbante ou offensante pour autrui (par exemple, pour distribuer des documents à caractère sexuel ou des documents discriminatoires, menaçants ou incitant à la haine).

Questions et réponses

Q : Il arrive parfois qu'un de mes amis, extérieur à l'entreprise, envoie des plaisanteries à caractère raciste ou sexuel à mon adresse électronique attribuée par Ingersoll Rand. Je ne lui ai pas demandé de m'envoyer ces messages. Cela constitue-t-il une infraction à notre Code de déontologie ?

R : Vous n'avez peut-être pas sollicité ces plaisanteries, mais vous devez dire à votre ami de ne plus vous en envoyer à l'avenir. Vous devez également savoir que le fait d'enregistrer, de transférer ou d'envoyer des messages électroniques offensants ou diffamatoires constitue une utilisation abusive de nos systèmes informatiques, ainsi qu'une infraction au Code de déontologie. Faites tout votre possible pour garder votre messagerie conforme et supprimez les messages de ce type et leurs pièces jointes. Prenez connaissance de nos politiques relatives à l'utilisation des ordinateurs, des messageries électroniques et d'Internet. Vous devez également savoir que les employés ne peuvent prétendre à aucun droit à la confidentialité lorsqu'ils utilisent des ressources de l'entreprise telles que des ordinateurs et des téléphones, excepté en cas de dispositions contraires stipulées par la législation locale sur le respect de la vie privée.

Q : J'ai remarqué que certains employés avaient des signatures électroniques comprenant des citations, des références littéraires ou des illustrations. Cela est-il autorisé ?

R : Non. Même si les courriers électroniques constituent un moyen de communication très pratique, ils doivent être considérés comme des documents de l'entreprise, au même titre que les comptes-rendus ou les lettres que vous rédigez. Vous devez utiliser uniquement des signatures électroniques approuvées par le service en charge de la gestion de l'image de l'entreprise. Reportez-vous au site intranet My Ingersoll Rand pour consulter les signatures électroniques utilisables dans votre unité.

Copyright, propriété intellectuelle et logiciels

Nous devons respecter les lois sur le copyright et la propriété intellectuelle, ainsi que les conditions générales de tout accord de licence logicielle conclu par l'entreprise. Les lois sur le copyright interdisent toute reproduction, création de travaux dérivés, distribution, représentation ou affichage public d'un « travail d'auteur original ». Les livres, journaux, magazines, photographies, schémas, tableaux, sculptures, enregistrements audio, enregistrements vidéo, films et logiciels sont des exemples de « travaux d'auteur originaux ». Par conséquent, aucune opération consistant par exemple à photocopier un article de journal ou à numériser une norme technique ne doit être entreprise avant d'avoir vérifié qu'elle ne constitue pas une infraction à la législation sur le copyright ou qu'elle est autorisée en vertu d'un accord de licence conclu par l'entreprise.

L'utilisation de logiciels par les employés de l'entreprise est souvent soumise aux conditions d'un accord de licence logicielle. Ces conditions peuvent limiter le nombre de copies d'un logiciel pouvant être utilisé par l'entreprise, ainsi que les modalités de distribution de ces copies. Si vous avez le moindre doute concernant la conformité d'une opération aux lois sur le copyright, ou si vous souhaitez des informations au sujet des conditions d'un accord de licence logicielle, contactez le service juridique.

Responsabilité à l'égard du marché

Informations privilégiées et acquisition de titres boursiers

Les actions ordinaires d'Ingersoll Rand étant cotées en bourse, il est interdit aux employés et aux membres de leur famille de réaliser ou de recommander à quiconque de réaliser des transactions boursières impliquant des actions, des options d'achat d'actions ou des droits d'achat d'actions d'Ingersoll Rand, lorsqu'ils sont en possession d'informations privilégiées matérielles au sujet de l'entreprise. Les informations privilégiées matérielles sont des informations non publiques relatives à Ingersoll Rand, que tout investisseur pourrait considérer comme des facteurs de décision importants pour l'achat, la vente ou la conservation d'actions de l'entreprise. Il peut s'agir, par exemple, d'informations non publiques sur des bénéfices, des modifications des taux de dividendes, la conclusion ou la perte de contrats importants, des offres publiques d'achat ou toute négociation en vue d'une acquisition ou d'une cession importante. En outre, tout délit d'initié ou toute recommandation d'achat ou de vente de titres d'autres entreprises (par exemple, d'une entreprise entretenant des relations commerciales avec Ingersoll Rand) par un employé en possession d'informations privilégiées matérielles est interdit par les lois sur les opérations boursières.

La divulgation d'informations matérielles non publiques, l'exploitation de telles informations ou la recommandation à des tiers d'exploiter de telles informations peuvent constituer des infractions aux lois sur les délits d'initié.

Des règles et des restrictions spéciales s'appliquent aux membres du conseil d'administration, aux dirigeants et aux cadres supérieurs et financiers. Il vous incombe de les connaître et de les respecter.

Pour éviter tout risque de délit d'initié :

- N'achetez pas, ne vendez pas ou ne convertissez pas des actions, des options d'achat d'actions ou des droits d'achat d'actions d'Ingersoll Rand, lorsque vous êtes en possession d'informations privilégiées matérielles au sujet de l'entreprise.
- Ne transférez pas le solde de vos comptes et ne modifiez pas vos consignes en matière d'affectation de fonds ou d'investissement si vous investissez dans des actions Ingersoll Rand dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise, et êtes en possession d'informations privilégiées matérielles au sujet d'Ingersoll Rand.
- Ne vous livrez pas à des opérations boursières spéculatives à court terme impliquant des actions d'Ingersoll Rand, y compris mais sans s'y limiter à des opérations de vente à découvert.
- Ne communiquez pas à des amis, parents ou autres connaissances des informations privilégiées matérielles sur Ingersoll Rand. Communiquer des informations privilégiées matérielles constitue une infraction aux lois sur les opérations boursières, qui est passible de poursuites civiles ou pénales.
- Ne suggérez pas à des amis, parents ou autres connaissances d'acheter ou de vendre des actions ou des options d'achat d'actions d'Ingersoll Rand lorsque vous êtes en possession d'informations privilégiées matérielles au sujet de l'entreprise.
- N'échangez pas des informations privilégiées matérielles avec vos collègues, excepté dans les limites nécessaires à l'accomplissement de votre travail. Dans ce cas, veillez à ce que personne ne puisse écouter votre discussion.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Pour toute question concernant l'application des lois sur les opérations boursières dans le cadre de nos pratiques professionnelles, adressez-vous immédiatement au service juridique de l'entreprise.

Communications avec la presse, les investisseurs et le grand public

Les lois sur les opérations boursières exigent que les informations relatives aux sociétés cotées en bourse, telles qu'Ingersoll Rand, soient divulguées publiquement de façon loyale. Les entreprises et les individus se rendant coupables d'infractions à ces lois s'exposent à de lourdes sanctions. Pour

Points clés

Communications avec la presse, les investisseurs et le grand public

- ▶ Les lois sur les opérations boursières exigent que les informations relatives aux sociétés cotées en bourse, telles qu'Ingersoll Rand, soient divulguées publiquement de façon loyale.
- ▶ Toute demande d'entretien, de commentaire ou d'autres informations de la part de la presse, d'analystes boursiers, d'investisseurs ou de toute autre partie tierce doit être adressée au service de communication de l'entreprise.

d'autres motifs juridiques et liés à la réputation de l'entreprise, il est nécessaire d'agir avec précaution lors de la transmission à des parties tierces d'informations relatives à l'entreprise.

Les contacts de cette nature peuvent inclure les demandes d'informations de la part des médias, d'analystes boursiers ou de toute autre partie concernant les bénéfices de l'entreprise ou toute autre question financière, les nouveaux produits, processus, et stratégies, les possibles changements au sein de la direction, ou les fusions, acquisitions ou autres opérations financières importantes de l'entreprise. Le service de communication de l'entreprise veille à ce que les demandes d'informations de la part de tierces parties soient traitées de façon appropriée et cohérente. Si vous êtes contacté par la presse, par des analystes boursiers, par des investisseurs ou par toute autre tierce partie pour participer à un entretien, émettre des commentaires ou délivrer d'autres informations, vous devez adresser ces demandes au service de communication de l'entreprise.

Lois sur la concurrence

Le principe de concurrence loyale est un fondement essentiel de notre système de libre entreprise. Les lois sur la concurrence, également nommées lois antitrust, lois sur les monopoles ou lois sur les échanges commerciaux, ont pour objet de protéger le système de marché concurrentiel. En aucun cas l'entreprise ne favorisera ou ne participera à des activités illégales limitant de façon inappropriée la liberté de commerce, constituant des pratiques commerciales déloyales ou contrevenant aux principes de libre concurrence. Il est nécessaire que l'entreprise et ses employés obéissent aux lois sur la concurrence de tous les pays où elle mène ses activités. L'entreprise et ses employés doivent également s'abstenir de toute activité pouvant enfreindre ou donner l'apparence d'enfreindre les lois sur la concurrence.

Les lois sur la concurrence sont complexes et les sanctions encourues en cas d'infraction peuvent être très sévères, pour les entreprises comme pour les personnes impliquées. Bien que les lois sur la concurrence diffèrent souvent d'un pays à l'autre, les mêmes types de comportements sont généralement interdits. Parmi les activités clairement identifiées comme illégales, figurent celles qui impliquent des accords avec des concurrents pour :

- fixer les prix ou les modalités de vente de produits ou services concurrents ;
- se répartir des clients, des offres d'achat, des marchés ou des territoires pour des produits ou services concurrents ;
- refuser de vendre des produits ou services à des acheteurs particuliers ou refuser d'acheter des produits ou services à des fournisseurs particuliers ;
- échanger des informations commerciales ou tarifaires non publiques.

Les accords illégaux peuvent prendre non seulement la forme d'engagements exprès, mais également d'ententes informelles. Ces ententes résultent parfois uniquement d'actions de nos concurrents, par exemple lors de conversations avec des concurrents sur les sujets mentionnés précédemment. Par conséquent, aucun employé ne doit discuter avec des concurrents des activités mentionnées précédemment ou d'autres sujets pouvant être interprétés comme une tentative de limiter ou de restreindre de façon illicite le principe de concurrence.

De plus, les relations avec les distributeurs et autres clients, qu'elles fassent l'objet d'accords et d'ententes établis par écrit ou sous toute autre forme, doivent refléter un respect total du principe de concurrence loyale et être totalement conformes aux lois en vigueur.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Pour obtenir des informations supplémentaires, reportez-vous aux politiques d'Ingersoll Rand relatives aux lois antitrust des États-Unis et aux règles de concurrence de l'Union européenne. Vous devez consulter le service juridique dès que vous avez connaissance d'une activité suspecte ou dès que vous avez des doutes concernant le caractère légal d'une activité envisagée.

Marketing et activités associées

Toutes les activités marketing, commerciales, publicitaires et promotionnelles doivent revêtir un caractère honnête à tous les égards. Nous ne devons émettre aucune déclaration fausse ou trompeuse au sujet de nos produits ou services, ni au sujet des produits et services de nos concurrents. Toute publicité comparative doit être approuvée au préalable par l'avocat de votre unité.

Qualité des produits et des services

La qualité de nos produits et services est essentielle à la réussite actuelle et future de notre entreprise. Les critères de qualité définis par les réglementations nationales ou par l'entreprise ne doivent faire l'objet d'aucun compromis.

Nous devons veiller à ce que tous les documents relatifs aux questions de qualité soient exacts et complets. Tout problème ou toute préoccupation concernant la qualité d'un produit doit être immédiatement signalé en suivant la procédure appropriée.

Points clés

Qualité des produits et des services

- ▶ Veillez à connaître et à respecter toutes les normes de fabrication ou de prestation de services.
- ▶ Suivez les procédures relatives au stockage, à la manipulation et à l'expédition des produits.
- ▶ Signalez tout problème de qualité.

Questions et réponses

Q : Mon supérieur m'a expliqué que nous avons du retard par rapport aux délais imposés par un important contrat et que nous devons « à tout prix » faire en sorte que le produit soit livré avant la fin du mois. Je crains que nos critères de qualité habituels ne soient pas appliqués afin de pouvoir respecter les délais fixés. Que dois-je faire ?

R : Demandez à votre supérieur de clarifier ses instructions et faites-lui part de vos préoccupations. Si vous n'êtes pas satisfait de cette discussion, contactez votre représentant des Ressources humaines ou la ligne d'assistance dédiée aux questions d'éthique. Ingersoll Rand bénéficie d'une solide réputation de qualité. Nous ne devons en aucun cas appliquer des critères moins rigoureux pour respecter des délais. Il incombe personnellement à chaque employé de veiller à ce que nous appliquions constamment les critères de qualité d'Ingersoll Rand.

Autres impératifs en matière de service à la clientèle

Nos interactions avec nos clients doivent revêtir un caractère professionnel à tous les égards. Nous devons connaître et respecter les règles et les pratiques en vigueur chez nos clients lorsque nous nous trouvons dans leurs locaux. Nous devons faire preuve d'une grande précaution lorsque nous manipulons des équipements qui nous ont été confiés par des clients et il est impératif que les heures de travail et les autres éléments facturés soient exacts. Pour s'assurer de leur précision, les feuilles de temps doivent être remplies quotidiennement.

Informations sur nos concurrents

Chercher à obtenir des informations sur ses concurrents et sur d'autres entreprises est une pratique courante qui fait partie de la conduite normale des activités des entreprises. Les modes d'acquisition et d'utilisation de telles informations, en particulier des informations confidentielles, font cependant l'objet de restrictions. Un employé ne doit en aucun cas chercher à obtenir des informations concurrentielles par des moyens illicites.

Il est interdit à tout employé ou agent de l'entreprise de chercher à obtenir, de recevoir ou de détenir des informations relatives à un concurrent grâce à des déclarations trompeuses, à des actes de corruption ou à des infractions (incluant tout accès non autorisé à un réseau informatique). D'autre part, nous ne recruterons en aucun cas d'anciens employés de nos concurrents dans le but d'obtenir des informations confidentielles. Si un employé possède des informations confidentielles au sujet d'une tierce partie lorsqu'il rejoint l'entreprise, il ne doit pas les divulguer ni en faire usage.

Activités internationales

En tant qu'entreprise mondiale, Ingersoll Rand vend ses produits à des entités privées et à des organismes publics du monde entier. Notre entreprise est fière de figurer au premier plan de la concurrence mondiale. Les employés doivent toutefois connaître les lois qui régissent les transactions commerciales internationales.

Points clés

Informations sur nos concurrents

- ▶ Ne cherchez pas à obtenir des informations concurrentielles de façon illicite et n'utilisez jamais d'informations confidentielles provenant de sources inappropriées.
- ▶ Les employés ne doivent en aucun cas utiliser des informations confidentielles obtenues dans le cadre d'un emploi précédent.

Points clés

Paielements sujets à caution ou irréguliers

- ▶ Il est formellement interdit de verser des pots-de-vin, des commissions occultes ou toute autre forme de paiement irrégulier, même si aucun agent public n'est impliqué.
- ▶ Faites preuve de vigilance concernant les méthodes de paiement pouvant aider des parties tierces à se soustraire à leurs obligations légales.

Paielements sujets à caution ou irréguliers

L'entreprise interdit tout pot-de-vin, toute commission occulte ou tout autre versement d'argent irrégulier, de façon directe ou indirecte, au bénéfice de toute personne ou organisation, y compris à des agents publics, partis politiques, clients, distributeurs, intermédiaires ou particuliers. De même, il est interdit d'accepter des pots-de-vin, des commissions occultes ou toute autre forme de paiement irrégulier. L'expression « paiement irrégulier » désigne les versements sous forme d'argent, mais également tout élément de valeur. En outre, il est illégal et contraire au présent Code de déontologie de recourir à des pratiques de surfacturation ou à toute autre méthode irrégulière de paiement dans le but d'aider un client, agent ou distributeur à échapper à la législation fiscale ou aux lois sur le contrôle des opérations de change de tout pays.

L'interdiction par l'entreprise de toute forme de paiement irrégulier s'applique à tous les pays où nous sommes présents. La réalisation de paiements « douteux » ou « irréguliers » est inacceptable en tout lieu et en toute occasion. Cette pratique n'a aucune place dans nos activités commerciales.

Lois anticorruption

Le FCPA (Foreign Corrupt Practices Act, loi des États-Unis sur les pratiques de corruption à l'étranger) et les lois anticorruption de tous les pays où l'entreprise est présente interdisent le versement de « pots-de-vin » à des agents de l'État et à des employés d'entreprises détenues ou contrôlées par l'État, dans le but d'obtenir ou de conserver un marché, ou de bénéficier d'un avantage illicite. Le terme « pot-de-vin » est interprété de façon générale comme tout élément de valeur et ne désigne pas simplement des sommes d'argent ou des cadeaux. L'expression « agents de l'État » peut désigner tout employé d'une entreprise contrôlée ou partiellement détenue par une entité publique.

Les lois en vigueur dans ce domaine sont complexes. Vous devez connaître et veiller à comprendre les directives du manuel « Loi FCPA et politique anticorruption » (FCPA and Anti-Bribery Policy Manual). Une attention particulière doit être portée aux éléments suivants :

Principe de précaution : Les lois anticorruption interdisent d'effectuer tout paiement irrégulier par l'intermédiaire de tierces parties. Cela signifie qu'Ingersoll Rand peut être tenu responsable de tout paiement irrégulier effectué par nos partenaires commerciaux. L'expression « tierces parties » peut désigner, par exemple, les distributeurs, revendeurs, agents, consultants, agents maritimes et cabinets d'avocats. Avant de conclure tout accord avec un distributeur, revendeur ou agent, ou avant de recourir aux services de toute partie tierce, les employés doivent mettre en œuvre toutes les précautions nécessaires, comme stipulé par le manuel « Loi FCPA et politique anticorruption » (FCPA and Anti-Bribery Policy Manual). Ils doivent également se conformer aux procédures d'approbation et aux contrôles appropriés lorsqu'ils effectuent des paiements au bénéfice de telles parties.

Exactitude des documents et livres comptables : La loi FCPA impose à Ingersoll Rand et à toutes ses filiales de veiller à l'exactitude de ses documents et livres comptables, ainsi que de s'assurer que tous les paiements effectués au bénéfice d'agents ou de représentants de l'État soient consignés de façon honnête et ne soient pas effectués à des fins illégales.

Visites de clients : La loi FCPA impose des règles spécifiques concernant les invitations adressées à tout représentant ou agent de l'État dans le cadre de voyages payés par Ingersoll Rand. Cette disposition inclut toute visite dans les usines ou sur les sites d'Ingersoll Rand, ou à l'occasion d'événements organisés par l'entreprise. Il peut notamment s'agir de présentations de produits, d'inspections d'usines, de formations et de démonstration de produits. Vous devez suivre les procédures énoncées dans les « Instructions relatives aux déplacements professionnels, à l'hébergement et aux frais associés des agents d'États étrangers et des employés des entreprises détenues par l'État » (Guidelines on Travel, Hospitality and Related Expenses of Foreign Government Officials and Employees of State-Owned Enterprises).

Versement de sommes de complaisance : Ingersoll Rand interdit le versement de toute somme de complaisance modique, même dans le cadre de procédures administratives courantes et non discrétionnaires telles que l'acheminement de courrier, la planification d'inspections ou les formalités de dédouanement. Les pratiques de ce type sont souvent désignées par l'expression « versement de sommes de complaisance ». Ingersoll Rand reconnaît que tous les versements de ce type sont illégaux dans les pays où l'entreprise mène ses activités, même s'ils sont parfois culturellement acceptés.

Corruption : Outre la loi FCPA, les lois anticorruption des pays dans lesquels l'entreprise mène ses activités interdisent également d'offrir à quiconque des pots-de-vin de quelque sorte que ce soit, même si aucun agent de l'État n'est impliqué. En d'autres termes, le fait d'offrir ou de solliciter un pot-de-vin de tout type, de façon directe ou indirecte, de la part ou au bénéfice de quiconque, constitue une infraction au présent Code de déontologie.

Il est indispensable de faire preuve d'une grande vigilance concernant :

- tout client réticent à fournir des informations complètes ou délivrant de fausses informations ;
- les transferts de fonds effectués depuis ou vers des pays étrangers, ou effectués au bénéfice ou de la part de parties extérieures à la transaction ;
- les montages contractuels particulièrement complexes, les modalités de paiement qui ne sont associées à aucun objet commercial réel ou les conditions de paiement anormalement favorables.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

La politique et les directives de l'entreprise en matière de conformité à la loi FCPA et aux lois anticorruption sont définies dans le manuel « Loi FCPA et politique anticorruption » (FCPA and Anti-Bribery Policy Manual), dans ses règles de contrôle interne, et dans ses « Instructions relatives aux déplacements professionnels, à l'hébergement et aux frais associés des agents d'États étrangers et des employés des entreprises détenues par l'État » (Guidelines on Travel, Hospitality and Related Expenses of Foreign Government Officials and Employees of State-Owned Enterprises).

Règles en matière de commerce international

De nombreux pays disposent de lois régissant les opérations de commerce international, tels que les importations, les exportations, les accords de libre échange et les transactions financières, pour des raisons de sécurité nationale ou pour d'autres motifs. Ingersoll Rand a pour politique de se conformer totalement à ces lois et aux autres mesures de régulation du commerce international.

Restrictions à l'exportation

Les employés participant à des activités d'exportation ou de réexportation de produits, services, technologies ou logiciels doivent connaître et respecter les réglementations de tous les pays dans lesquels Ingersoll Rand mène ses activités. Ces règles peuvent imposer des restrictions concernant les transactions avec certains pays ou certaines personnes, ou les transactions portant sur des produits, technologies, logiciels ou services spécifiques. Les employés doivent également savoir que les lois et réglementations des États-Unis sur le contrôle des exportations s'appliquent souvent aux filiales et aux ressortissants des États-Unis présents à l'étranger. Il incombe aux employés de savoir avec qui ils collaborent et de n'entreprendre aucune transaction avec des entités ou des personnes faisant l'objet d'une interdiction spécifique imposée par la loi, ainsi qu'avec des pays faisant l'objet d'embargos commerciaux ou de sanctions économiques. Les employés doivent demander conseil auprès du directeur du service de conformité commerciale internationale concernant l'exportation ou la réexportation de produits, technologies, logiciels ou services, y compris dans le cas de transactions impliquant une société affiliée.

Lois anti boycott

Certains pays tentent de soumettre les relations commerciales à la condition de s'engager à s'abstenir de mener des transactions commerciales avec les autorités de pays faisant l'objet de boycotts, dans ou avec ces pays eux-mêmes, ou avec les entreprises menant des transactions avec ces pays, ou sur la base de discriminations fondées sur la race, la religion ou l'origine nationale. Certains pays exigent également de fournir des informations sur les relations commerciales entretenues avec des pays soumis à des boycotts ou avec les entreprises menant des transactions avec ces pays. Par exemple, conformément à la législation des États-Unis, l'entreprise est tenue d'informer le gouvernement des États-Unis, et de s'abstenir de toute coopération, concernant des mesures de boycott ou des pratiques associées de restriction des échanges commerciaux. Par conséquent, il est formellement interdit et puni par la loi des États-Unis d'accepter de telles conditions et/ou de fournir de telles informations discriminatoires. En règle générale, les restrictions imposées par la loi des États-Unis s'appliquent à Ingersoll Rand et à ses filiales dans le monde entier.

Points clés

Règles en matière de commerce international

- ▶ Ingersoll Rand a pour politique de se conformer totalement aux restrictions à l'exportation, aux formalités douanières, aux lois anti boycott et aux autres mesures de régulation du commerce international.
- ▶ Les employés participant à des activités d'exportation ou de réexportation de produits, services, technologies ou logiciels doivent connaître et respecter les réglementations de tous les pays dans lesquels Ingersoll Rand mène ses activités.

Lois et réglementations sur les importations

Des États du monde entier ont élaboré et mis en œuvre des lois et des réglementations destinées à contrôler les importations de produits, services et technologies vers leurs territoires respectifs. En plus de protéger leurs revenus et leurs industries en imposant et en collectant des droits de douane, des taxes et des frais forfaitaires sur les opérations d'échange et de commerce international, de nombreux pays ont mis en œuvre de nouvelles lois pour veiller à assurer leur sécurité nationale. Ingersoll Rand a pour politique de respecter l'ensemble des réglementations sur les importations dans tous les pays où nous menons nos activités, de ne jamais chercher à éviter ou à influencer de façon irrégulière le paiement des droits de douane, des taxes et des frais forfaitaires en vigueur, et de ne jamais chercher à se soustraire aux obligations légales en vigueur en matière d'échange et de commerce international.

Accords de libre échange

De nombreux accords commerciaux internationaux préférentiels (également désignés par l'expression « accords de libre échange ») ont été développés et adoptés afin de favoriser les échanges commerciaux entre certains pays ou groupes de pays en réduisant ou en éliminant les taxes et les droits de douane sur les produits qui en sont originaires. L'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) a par exemple été mis en œuvre en 1994 afin de créer une zone de libre échange entre le Canada, les États-Unis et le Mexique. Il existe de nombreux autres accords commerciaux bilatéraux ou multilatéraux dans le monde entier et un grand nombre d'accords supplémentaires sont également en cours de négociation. Les accords de libre échange permettent des dispositions douanières préférentielles pour les produits considérés comme originaires des pays concernés. Dans de nombreux cas, des processus de qualification très complexes sont nécessaires pour conférer à un produit particulier le statut de produit originaire de la zone de libre échange en question. Ingersoll Rand a pour politique de participer à l'application d'un accord de libre échange uniquement lorsque toutes les conditions légales sont remplies.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Contactez le directeur du service de conformité commerciale internationale ou consultez le site intranet d'Ingersoll Rand consacré aux importations/exportations, sur My Ingersoll Rand.

Blanchiment d'argent et contrôle des opérations de change

L'expression « blanchiment d'argent » désigne le transfert de fonds acquis illégalement afin d'en cacher la provenance, ou le transfert de fonds licites à des fins criminelles, par exemple pour des activités terroristes. Certaines lois sur le blanchiment d'argent ne s'appliquent pas seulement aux institutions financières. Ingersoll Rand a le devoir de prendre toutes les mesures raisonnables appropriées pour prévenir toute utilisation de nos produits et services à des fins illégales ou pour éviter de contribuer de quelque autre façon que ce soit à des activités de blanchiment d'argent. Toute demande inhabituelle, portant par exemple sur l'échange de fonds via des comptes offshore, doit alerter les employés concernant la possibilité d'une activité de blanchiment d'argent. Nous devons également effectuer toutes les déclarations requises pour les transactions réalisées aux États-Unis impliquant un montant supérieur ou égal à 10 000 \$ USD, sous forme de liquidités ou d'équivalents numéraires. Si vous avez le moindre doute concernant l'origine des fonds d'un client, vous devez faire preuve de la plus grande prudence et signaler vos préoccupations en suivant les procédures décrites dans ce Code de déontologie.

De nombreux pays disposent également de lois sur le contrôle des devises et des opérations de change. Ingersoll Rand demande à ses employés de connaître et de respecter ces lois.

Questions et réponses

Q : Un nouveau client nous a demandé de mettre en œuvre des modalités de paiement impliquant une tierce partie. Il s'agit d'une demande inhabituelle, mais je souhaite veiller à la satisfaction de ce client. Que dois-je faire ?

R : Même s'il est important de veiller à la satisfaction de nos clients, vous devez signaler toute demande ou transaction suspecte au service juridique ou au personnel de notre ligne d'assistance téléphonique dédiée aux questions d'éthique. Des agents de change internationaux cherchent parfois à réaliser des activités de blanchiment d'argent obtenu illégalement en achetant des produits auprès d'entreprises parfaitement intègres ou auprès de leurs distributeurs. Ils ont alors souvent recours à des méthodes de paiement étranges, telles que des virements bancaires provenant de parties tierces externes à la transaction. Avant de répondre à une telle demande, demandez conseil auprès du service juridique ou de la ligne d'assistance dédiée aux questions d'éthique.

Relations commerciales avec l'État

Il est essentiel de respecter rigoureusement les lois et réglementations qui régissent les relations commerciales avec l'État. Ces lois sont souvent plus strictes que celles qui s'appliquent au secteur privé. La simple apparence d'une irrégularité peut dégrader la confiance du grand public à l'égard de notre entreprise et du processus de passation de marchés publics.

Les règles qui régissent les relations commerciales avec des entités ou des organismes publics s'appliquent à nos activités non seulement lorsque nous réalisons des transactions avec de telles entités ou de tels organismes, mais également lorsque l'entreprise collabore indirectement avec ceux-ci en tant que fournisseur ou sous-traitant. Ces règles imposent notamment, mais sans s'y limiter, l'obligation de se conformer aux termes des contrats, de stipuler avec exactitude les données relatives aux coûts et aux tarifs, de prévenir toute divulgation de documents protégés et de se conformer aux restrictions relatives à l'emploi d'anciens agents publics.

Des règles supplémentaires peuvent s'appliquer dans certains pays (voir par exemple la « Politique d'Ingersoll Rand relative aux contrats conclus avec le gouvernement des États-Unis » (Ingersoll Rand's policy on U.S. Government Contracts)). Consultez l'avocat de votre unité si vous souhaitez obtenir des conseils.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Des règles supplémentaires peuvent s'appliquer dans certains pays (voir par exemple les « Règles d'Ingersoll Rand en matière de conformité aux contrats conclus avec le gouvernement des États-Unis (Ingersoll Rand's U.S. Government Contracting Compliance Rules)). Consultez l'avocat de votre unité si vous souhaitez obtenir des conseils.

Confidentialité des informations et sécurité des données

Nos clients sont en droit d'attendre que nous veillions à protéger et à utiliser avec précaution les informations commerciales et personnelles qu'ils nous communiquent. Vous ne devez jamais risquer de compromettre la confiance d'un client en divulguant des informations d'ordre privé autres que celles dûment requises à des fins professionnelles, lorsque les politiques de confidentialité d'Ingersoll Rand l'autorisent.

Les règles de classement des informations en tant qu'informations personnelles ou données commerciales peuvent différer d'un pays à l'autre. Les employés qui utilisent des informations relatives à nos clients sont tenus de connaître et de respecter les lois en vigueur concernant la confidentialité et la sécurité des informations. Dans tous les cas, nous devons mettre en œuvre des moyens physiques, administratifs et techniques appropriés de protection des informations personnelles et des données commerciales.

Nous devons en particulier respecter scrupuleusement les lois, réglementations et politiques en vigueur lors du transfert d'informations personnelles et de données commerciales vers d'autres pays.

Pour toute question relative à la confidentialité des informations et/ou à la sécurité des données, adressez-vous au service juridique, au responsable de la confidentialité ou au service d'éthique et de conformité.

Activités et contributions politiques

Les lois des États-Unis et de certains autres pays fixent des limites strictes aux contributions des entreprises aux candidats et partis politiques. Toute infraction à ces lois peut faire l'objet de sanctions très lourdes, pouvant aller jusqu'à des peines d'emprisonnement pour les personnes physiques.

Activités politiques de l'entreprise

Il est interdit aux employés d'apporter des contributions ou des subventions politiques directes ou indirectes au nom d'Ingersoll Rand ou au nom de l'une de ses sociétés affiliées, excepté en cas d'autorisation écrite du service en charge des relations avec l'État et des relations publiques, ou du service d'éthique et de conformité.

Les activités politiques comprennent notamment les pratiques suivantes :

- Acheter des billets pour un dîner ou un événement destiné à collecter des fonds à des fins politiques.
- Offrir des repas, des produits, des services, des voyages, des hébergements ou des billets pour des événements sportifs et culturels en rapport avec des campagnes politiques ou des activités de collecte de fonds.
- Mettre du personnel à disposition, durant les heures de travail, pour des activités de collecte de fonds.
- Payer des publicités ou d'autres dépenses liées à des campagnes politiques.

Activités politiques personnelles

Ingersoll Rand encourage ses employés à participer à des activités politiques en faveur de candidats ou de partis de leur choix, mais sur leur temps libre et avec leurs propres ressources. Vous ne devez pas utiliser vos heures de travail, ainsi que les biens ou les équipements de l'entreprise pour des activités politiques personnelles. Ces activités politiques personnelles ne doivent pas être imputables à Ingersoll Rand et il est interdit d'utiliser les fournitures ou le papier à en-tête d'Ingersoll Rand. Par ailleurs, il est interdit à tout employé de tenter, au nom de l'entreprise, d'inciter un autre employé à effectuer ou à s'abstenir d'effectuer des contributions politiques personnelles en faveur d'un candidat ou d'un parti. Afin d'éviter tout conflit d'intérêts, ou l'apparence d'un conflit d'intérêts, il est fortement recommandé de vous entretenir avec l'avocat de votre unité avant d'occuper des fonctions publiques ou de vous présenter à des élections politiques.

Activités de lobbying

Toute activité de lobbying peut faire l'objet d'un devoir de divulgation, ainsi que de règles spécifiques. Vous pouvez participer à des activités de lobbying si votre travail implique :

- des contacts avec des membres des institutions législatives, des membres des autorités de régulation, des représentants du pouvoir exécutif ou des membres de leur personnel ;
- des échanges d'informations avec des représentants ou agents de l'État ;
- des démarches visant à influencer des décisions législatives ou administratives ;
- la remise de cadeaux ou d'invitations à des représentants ou agents de l'État ;
- la conclusion de contrats avec l'État.

Vous devez vous entretenir avec l'avocat de votre unité ou avec un membre du service en charge des relations avec l'État et des relations publiques au sujet de ces activités, afin de déterminer si le devoir de divulgation et les autres règles en vigueur s'appliquent.

Cette politique n'a cependant pas pour objet d'empêcher la communication des points de vues d'Ingersoll Rand à des membres des institutions législatives, à des organismes publics ou au public en général, concernant toute législation, politique gouvernementale ou pratique existante ou proposée affectant l'activité de l'entreprise.

Procédures judiciaires

Le service juridique doit être immédiatement informé de toute enquête ou autre procédure judiciaire dans laquelle l'entreprise se trouverait ou pourrait se trouver impliquée. Cette politique s'applique également à toute situation dans laquelle un employé se trouverait impliqué en tant que tiers (par exemple, en tant que témoin), si l'affaire en question est en rapport avec les fonctions de l'employé au sein de l'entreprise. Même si l'entreprise a pour politique et pour pratique de coopérer à toutes enquêtes, aucune information orale ou écrite, ni aucun enregistrement ou fichier de quelque nature que ce soit, ne doit être remis à une partie tierce dans le cadre d'une enquête judiciaire ou administrative, sauf en cas d'approbation écrite préalable du service juridique.

Par ailleurs, les employés ne doivent en aucun cas :

- détruire ou modifier des documents en prévision d'une injonction à fournir lesdits documents émise par une administration publique ou un tribunal, ou en rapport avec toute action judiciaire ou tout procès en cours ou éventuel,
- faire des déclarations mensongères ou trompeuses à tout enquêteur, ou en rapport avec toute procédure judiciaire (y compris dans le cadre d'enquêtes de routine ou d'enquêtes judiciaires),
- Tenter d'inciter tout autre employé de l'entreprise, ou toute autre personne, à s'abstenir de communiquer des informations ou à fournir des informations mensongères ou trompeuses dans le cadre de toute procédure judiciaire ou enquête administrative.

Infractions commises par des tiers

Toute aide apportée à autrui dans le cadre d'une infraction aux lois, règles et réglementations en vigueur, ainsi qu'à nos normes de déontologie, constitue une infraction à notre Code de déontologie.

Nous ne devons en aucun cas recourir à des tiers agissant pour le compte de l'entreprise afin d'entreprendre des activités commerciales contraires à nos normes de déontologie ou aux lois et réglementations en vigueur.

Dérogations au Code de déontologie

L'entreprise dérogera à l'application des politiques définies dans le présent Code de déontologie dans le seul cas où les circonstances l'exigent clairement. Les dérogations au Code de déontologie concernant les dirigeants et les cadres supérieurs de l'entreprise ne peuvent être autorisées que par le conseil d'administration ou par le comité désigné du conseil d'administration. Elles devront être divulguées conformément aux lois et réglementations en vigueur.

Décisions éthiques/Questions à se poser

Ce Code de déontologie traite de nombreuses situations. Il peut cependant être parfois difficile de déterminer clairement quelle est la meilleure décision à prendre. Lorsque vous vous trouvez confronté à une décision éthique difficile, certaines questions basiques peuvent vous aider à identifier la meilleure attitude à adopter. Vous pouvez par exemple vous poser les questions suivantes :

1. Pourquoi cette situation me contrarie-t-elle ?

- Est-ce que j'ignore réellement quoi faire ou ne suis-je pas réticent à agir de façon appropriée ?
- Est-ce que j'enfreins mes valeurs éthiques personnelles ou celles d'un collègue ?

2. Quelles sont les autres personnes affectées par ma décision ?

- Quelles sont les conséquences de ma décision pour les clients et fournisseurs d'Ingersoll Rand, ainsi que pour mes collègues ?
- Quelle attitude adopterai-je face à des conflits d'intérêts ?

3. Que ressentirais-je si mes actes ou si les actes de mes collègues étaient révélés publiquement ?

- Aurais-je bonne conscience si je faisais part de ma décision à mes proches ? À mes collègues ?
- Que se passerait-il si l'affaire en question apparaissait en première page d'un journal ?

4. Cela relève-t-il de ma responsabilité ?

- Est-ce qu'il m'incombe de résoudre ce problème ? Ou cela relève-t-il de la responsabilité d'autrui ?
- Que se passera-t-il si je n'agis pas ?

5. Quel est le problème déontologique ?

- Quelles sont les obligations légales ? Que stipulent les politiques et les valeurs d'Ingersoll Rand ?
- Mes actes me permettent-ils de faire preuve de loyauté, de tenir mes engagements, de faire preuve d'honnêteté et de protéger l'intégrité de l'entreprise ?
- Ma décision affectera-t-elle la réputation d'Ingersoll Rand auprès d'un client ou d'un fournisseur ? Celui-ci sera-t-il enclin à collaborer avec l'entreprise à l'avenir ?

6. À qui puis-je m'adresser pour demander conseil ?

- Qu'en pensent mes collègues ?
- Comment des situations similaires ont-elles été traitées de façon appropriée auparavant ?

Note spéciale pour les employés basés dans l'Union Européenne

Tout au long de ce Code de déontologie, la ligne d'assistance dédiée aux questions d'éthique est mentionnée parmi les différentes ressources que les employés peuvent utiliser pour signaler une situation susceptible de constituer une infraction à la loi ou au Code de déontologie, ou pouvant être contraire à nos valeurs. Cependant, la législation locale impose des restrictions à l'utilisation de la ligne d'assistance dédiée aux questions d'éthique par les employés basés dans l'Union Européenne.

Si tel est votre cas, vous pouvez contacter notre ligne d'assistance dédiée aux questions d'éthique, disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, lorsque vous souhaitez obtenir des conseils ou signaler de façon confidentielle une situation impliquant des questions financières ou liées aux procédures de contrôle, telles que des pratiques douteuses en matière de comptabilité ou d'audit, ou liées à toute autre obligation légale ou réglementaire en matière de contrôle interne dans le domaine financier, comptable, bancaire ou de la lutte anticorruption. Conformément à la législation locale, l'entreprise peut être soumise à des restrictions concernant les appels adressés à la ligne d'assistance téléphonique dédiée aux questions d'éthique pour signaler des infractions potentielles ou apparentes à la loi ou à ce Code de déontologie dans tout domaine, excepté pour les questions financières ou liées aux procédures de contrôle.

Il est conseillé de mentionner votre nom lorsque vous contactez la ligne d'assistance téléphonique dédiée aux questions d'éthique afin de signaler une situation impliquant des questions financières ou liées aux procédures de contrôle.

La ligne d'assistance téléphonique dédiée aux questions d'éthique est l'une des nombreuses ressources mises à votre disposition et a pour objet de fournir un moyen de communication alternatif. Conformément à la législation locale, les employés basés dans l'Union Européenne ne sont pas tenus de signaler des infractions au Code de déontologie. Ils y sont cependant vivement invités. Vous pouvez signaler à votre responsable, à votre représentant des Ressources humaines, au service d'éthique et de conformité ou à un membre du service juridique toute situation ou tout comportement impliquant une infraction potentielle ou apparente à la loi ou à ce Code de déontologie, ou toute situation contraire à nos valeurs.

Si vous êtes un employé basé dans l'Union Européenne, toutes les références à la ligne d'assistance dédiée aux questions d'éthique figurant dans ce Code de déontologie, et dans tout autre document ou support de communication associé, font l'objet des restrictions décrites précédemment concernant l'utilisation de cette ligne d'assistance.

Droits inhérents aux lois européennes sur la protection des données

Toute personne basée dans l'Union Européenne faisant l'objet d'un signalement à la ligne d'assistance téléphonique dédiée aux questions d'éthique bénéficie des droits d'information, d'accès et de correction que lui confèrent les lois en vigueur sur la protection des données. Ces droits n'incluent cependant aucun droit à solliciter des informations au sujet de parties tierces, telles que l'identité de la personne ayant effectué ce signalement.

Notre Code de déontologie

Adhésion au Code de déontologie

Je certifie comprendre que chaque employé est tenu de se conformer aux politiques définies dans le présent Code de déontologie. Je certifie également comprendre que le Code de déontologie et les politiques décrites dans celui-ci ne constituent pas un contrat de travail, et que la délivrance du Code de déontologie et des politiques associées ne confère aucun droit contractuel.

Si j'ai une question ou une préoccupation concernant le Code de déontologie, ou si j'ai connaissance de ou suspecte une infraction potentielle au Code de déontologie ou à toute autre politique de l'entreprise, je m'engage à suivre les procédures décrites dans la section « Signalement des manquements à l'éthique » du présent Code.

Ce certificat d'adhésion sera conservé dans le dossier personnel permanent de l'employé.

Certificat d'adhésion

« Je certifie avoir reçu et lu le Code de déontologie d'Ingersoll Rand, et comprendre que je suis tenu de le respecter. »

Nom : _____

Adresse e-mail : _____

Numéro d'identification de l'employé (le cas échéant) : _____

Unité : _____

Adresse, ville et pays : _____

Signature : _____ Date : _____

Remarques

Comment obtenir de l'aide

Ingersoll Rand met de nombreuses ressources à la disposition de ses employés afin de les guider dans le cadre de problèmes d'éthique et de conformité.

Les employés peuvent demander conseil ou faire part de leurs préoccupations en discutant du problème en question avec un responsable, un supérieur, un représentant des Ressources humaines ou un membre du service d'éthique et de conformité, ou en contactant la ligne d'assistance dédiée aux questions d'éthique. Les adresses électroniques, adresses Internet et numéros de téléphone de cette ligne d'assistance sont indiqués ci-dessous.

e-mail : Ethics@irco.com

Téléphone : Ligne d'assistance dédiée aux questions d'éthique

Brésil – 0800-891-4311

Chine (Nord) – 10-800-711-0696 (y compris pour Pékin)

Chine (Sud) – 10-800-110-0636 (y compris pour Shanghai, Guangdong, Jiangsu, Xinjiang)

République Tchèque – 800-142-994

France – 0800-90-0693

Allemagne – 0800-180-7702

Inde – composez tout d'abord le 000-117 puis, lorsque vous y êtes invité, le 800-715-5106

Irlande – 1-800-558-718

Italie – 800-788613

Mexique – 001-866-761-6515

Russie - Moscou : composez tout d'abord le 755-5042 puis, lorsque vous y êtes invité, le 800-716-0169 ;
Saint-Petersbourg : composez tout d'abord le 325-5042 puis, lorsque vous y êtes invité, le 800-716-0169

Espagne – 196-004-9711

Turquie – composez tout d'abord le 00-800-122-77 puis, lorsque vous y êtes invité, le 800-716-0132

Royaume-Uni – 0808-234-8922

États-Unis – 1-800-962-8682

Autres appels internationaux : composez le +1-704-556-7046, puis suivez les démarches d'appel en PCV

Internet : Vous pouvez effectuer un signalement confidentiel par Internet, à l'adresse :
https://www.integrity-helpline.com/Ingersoll_Rand.jsp.

Les employés basés en Belgique, en France, en Allemagne, en Italie, aux Pays-Bas, au Portugal et en Espagne doivent utiliser le site Web suivant :
https://www.financial-integrity.com/Ingersoll_Rand.jsp



ingersollrand.com