



Ingersoll Rand

Código De Conducta



Los compresores Ingersoll Rand hacen funcionar herramientas neumáticas y otros equipos en los centros de servicio automotrices.

Contenido

1	Mensaje de nuestro director ejecutivo.....4	4	Hacemos clientes exitosos.....20
	Nuestros objetivos y valores.....5		- Calidad del producto
			- Satisfacción del cliente
2	Queremos hacer las cosas bien6	5	Siempre trabajamos juntos..... 22
	- Presentación del Código		- Leyes de salud y seguridad
	- Tratos comerciales éticos		- Trato de unos con otros con respeto
	- Selección de Terceras Partes y Proveedores		- Privacidad
	- Conflicto de intereses		- Diversidad e inclusión
	- Oportunidades corporativas		- Antiacoso
	- Fraude		- Tolerancia cero a la violencia en el lugar de trabajo
	- Entretenimiento y comidas empresariales		- Libre de drogas y alcohol
	- Obsequios		- Comunidad y Actividades políticas
	- Lavado de dinero		
	- Registros comerciales y divulgaciones públicas precisos y completos	6	Pensamos de manera creativa 28
	- Salvaguarda del dinero de la Compañía		- Información confidencial
	- Robo o mal uso de propiedad de la Compañía		- Uso de información privilegiada
	- Consultas gubernamentales, legales y de los medios		- Propiedad intelectual
3	Cumplimos con la ley 16		- Sistemas de correo electrónico, Internet, redes sociales e información
	- Cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones		- Retención de registros de la compañía
	- Regulaciones del comercio internacional	7	Tomamos medidas.....34
	- Competencia justa		- Informar una inquietud
	- Anticorrupción y soborno		- Administración
	- Negocios con el gobierno		- No tomar represalias
	- Contratación de empleados gubernamentales		- Consecuencias de violar el código
	- Normas de salarios y horarios		- Exenciones del Código
	- Protección del medioambiente		- Políticas y procedimientos de la Compañía
	- Cooperación con las auditorías e investigaciones de la Compañía	8	Contactos clave 38
		9	Números de la línea directa.....40

1



Un mensaje de Vicente Reynal

Nuestro objetivo — **Apoyarse en nosotros para ayudarlo a mejorar su vida** —nos obliga a actuar con integridad y transparencia, para ganarnos y proteger la confianza de nuestros empleados, clientes, proveedores, accionistas y comunidades.

Este Código de Conducta sirve como nuestra brújula, proporcionando un marco integral que fomenta la conducta ética en todos los aspectos de nuestro trabajo.

Describe las expectativas que tenemos para nosotros

mismos y para los demás, asegurando que cumplimos y superamos los más altos estándares morales y realizamos negocios de acuerdo con todas las leyes aplicables.

El Código de Conducta abarca los valores que apreciamos y enfatiza la honestidad, la transparencia y la responsabilidad como piedras angulares de nuestras operaciones. Con este Código de Conducta, pretendemos reforzar nuestra dedicación a la equidad, la confianza y las prácticas comerciales responsables.

A medida que continuamos creciendo y evolucionando como empresa, es esencial que defendamos los valores que nos definen y sigamos los principios rectores cubiertos en nuestro Código de Conducta:

- Hacemos lo correcto
- Cumplimos con la ley
- Hacemos clientes exitosos
- Trabajamos juntos
- Pensamos de manera creativa
- Tomamos medidas

Tómese el tiempo para leer y comprender nuestro Código, y consúltelo siempre que sea necesario. Recuerde, si bien el Código proporciona un marco de operaciones claro y directo, no puede abordar todas las situaciones. Cuando se presenten casos no cubiertos, lo animo a pensar y actuar como los propietarios que somos, trabajando a través de desafíos para alcanzar el resultado correcto sin ceder.

Igualmente importante es nuestro deber compartido de informar cualquier posible violación del Código, las políticas de la Compañía o la ley. Confío en que hablará cuando sea testigo de un comportamiento cuestionable. Si tiene dudas, pida orientación. Al final del Código, hay una lista de contactos que lo ayudarán a localizar el departamento adecuado para cualquier consulta. Quiero enfatizar que Ingersoll Rand tiene una política estricta contra cualquier forma de represalia por expresar inquietudes sobre posibles violaciones. Si cree que ha sido o está siendo objeto de represalias, comuníquese con nuestra Línea Directa de Ética Global o con el Departamento Legal de inmediato.

Gracias por su continua dedicación y compromiso con nuestra visión compartida. Confío en que juntos continuaremos mostrando a las partes interesadas que somos un socio comercial honesto, digno de confianza y orientado al desempeño, y que mantendremos una cultura que promueva la integridad, la excelencia y el crecimiento sostenible.

Respetuosamente,
Vicente Reynal

Presidente y Director Ejecutivo

Apóyese en nosotros

Para que lo ayudemos a mejorar la vida

Durante 160 años, nos hemos despertado todos los días con la idea de ayudar a mejorar la vida. Nos impulsa un espíritu emprendedor y una mentalidad de propietario, lo que nos inspira a preocuparnos profundamente por nuestros vecinos y el planeta que compartimos. Tenemos una inclinación hacia la acción, asumimos la responsabilidad y nos recuperamos rápidamente de los reveses.

Estamos comprometidos con el éxito de nuestros clientes

Nos enorgullecemos de la innovación y nuestro objetivo es operar de manera clara y directa. Aspiramos a estar conectados de por vida con nuestros clientes y asumimos la responsabilidad que esto conlleva. Sabemos que nuestros clientes se apoyan en nosotros para obtener soluciones esenciales, vitales y de misión crítica.

Somos audaces en nuestras aspiraciones mientras avanzamos con humildad e integridad

Tenemos la confianza para enfrentar los problemas más difíciles, pero estamos arraigados en un genuino sentido de humildad. Nos esforzamos por ganarnos la confianza todos los días siendo honestos en nuestros tratos y actuando con integridad, sin importar lo difícil que sea el desafío. Hablamos con franqueza, reconocemos nuestros errores y siempre nos esforzamos por ser mejores mañana.

Fomentamos equipos inspirados

Cultivamos y celebramos una cultura que abarca diversos puntos de vista, antecedentes y experiencias. Estamos comprometidos con la equidad en el trato de las personas y las oportunidades disponibles para ellas. Y sabemos que un lugar de trabajo que cultiva un sentido de inclusión, pertenencia y respeto desarrollará a los empleados más talentosos y capaces.



Apóyese en nosotros

Para que lo ayudemos a mejorar la vida

2

Hacemos las cosas bien

Nos esforzamos por ganarnos la confianza todos los días siendo honestos en nuestros tratos y actuando con integridad, sin importar lo difícil que sea el desafío. Creemos que actuar con integridad no es solo la forma correcta de hacer negocios; es la única manera de hacer negocios.

Presentación del Código

La integridad, la honestidad y el buen juicio son fundamentales para la reputación y el éxito de Ingersoll Rand y sus filiales (colectivamente, “Ingersoll Rand” o la “Compañía”). Este Código de Conducta (este “Código”) está diseñado para garantizar que todos los directores, directivos (incluido el director ejecutivo principal, el director financiero principal, el director de contabilidad principal o el contralor y las personas que desempeñan funciones similares) y los empleados de la Compañía (colectivamente, “empleados”) no solo se comportan de manera legal en todo momento, sino que también mantienen los más altos estándares éticos en todos los aspectos de sus transacciones comerciales y buscan evitar incluso la apariencia de comportamiento inadecuado.



Los compresores Ingersoll Rand llenan de aire respirable los tanques utilizados por los equipos de rescate y buceadores.

No hacerlo puede resultar en medidas disciplinarias para aquellos empleados que hayan violado el Código, incluyendo el despido.

El Código sirve como guía para los empleados cuando se enfrentan a preguntas legales o éticas, y es responsabilidad de los empleados leerlo atentamente y comprenderlo. Sin embargo, el Código no lo incluye todo y no esperamos que responda todas las preguntas posibles que puedan surgir en el curso de la realización de negocios. La Compañía espera que los empleados utilicen su propio criterio razonable en todo momento para seguir los altos estándares éticos con los que está comprometida la Compañía. Si le preocupa una situación ética o no está seguro de si una conducta específica cumple con los estándares de conducta de la Compañía, usted es responsable de hacerles a sus supervisores o gerentes y, cuando corresponda, al Asesor General de la Compañía, cualquier pregunta que considere necesaria para comprender las expectativas que la Compañía tiene de usted.

Consciente del Código

En el proceso de contratación de un nuevo agente de ventas, Ling sigue la Política de cumplimiento anticorrupción de la compañía. Durante ese proceso, el nuevo agente de ventas potencial solicita que los pagos se realicen a una cuenta a nombre de alguien que no es el agente. Ling sabe que se trata de una "señal de alerta" que debe elevarse a la atención del Departamento de Cumplimiento para que se pueda llevar a cabo una debida diligencia mejorada para determinar si el agente de ventas es un tercero calificado y de buena reputación con quien Ling debería hacer negocios.

Tratos comerciales éticos

Los empleados deben ser sinceros en sus transacciones en nombre de Ingersoll Rand. Nunca deben aprovecharse injustamente de alguien mediante la manipulación, el encubrimiento, el abuso de información confidencial, la falsificación, la tergiversación de hechos materiales, solicitar pagos o beneficios indebidos, u otras prácticas comerciales desleales de manera intencional. En todas las interacciones y comunicaciones con clientes, competidores, proveedores, agencias gubernamentales u otros, dentro o fuera de la Compañía, se espera que los empleados sean honestos y directos.

Selección de Terceras Partes y Proveedores

Seleccionamos agentes y proveedores externos según el mérito, la calidad del servicio y la reputación. Exigimos a nuestros agentes y proveedores externos los mismos altos estándares de integridad que a nosotros mismos.

Al seleccionar y contratar a terceros y proveedores, debe seguir los procesos de licitación, negociación y contratación aplicables; realizar la debida diligencia adecuada para determinar que tienen buena reputación y están calificados; y evitar cualquier conflicto de intereses.

Además, antes de entablar una relación de tipo agencia con un tercero (por ejemplo, agente de ventas, representante de ventas, concesionario, distribuidor, etc.), debe seguir el proceso de debida diligencia del socio de transacciones de la Compañía. Este proceso requiere que usted complete una evaluación de diligencia debida del socio de transacción y siga ciertos pasos para verificar la reputación del tercero y así minimizar el riesgo de soborno o corrupción. Si tiene alguna pregunta sobre esta política o proceso, comuníquese con el Departamento de Cumplimiento.

Se espera que todos los proveedores cumplan con el Código de Conducta de proveedores de la Compañía y se adhieran a los principios de abastecimiento global responsable de la Compañía.



Varios productos de Ingersoll Rand se utilizan en la industria papelera, desde convertir pulpa en papel hasta imprimir periódicos y revistas.

Consciente del Código

El equipo de Rohini está trabajando en un proyecto que tiene un plazo ajustado. En el último minuto, el equipo se da cuenta de que necesitan imprimir un juego adicional de folletos o no cumplirán con la fecha límite. El marido de Rohini es dueño de una imprenta, pero antes de pedirle que imprima los folletos, consultan al Departamento de Cumplimiento porque se dan cuenta de que la situación crea la apariencia de un conflicto y que un posible conflicto debe revelarse. Una revisión independiente por parte del Departamento de Cumplimiento protege a todos los involucrados, en caso de que la situación alguna vez se ponga en duda.

Conflicto de intereses

Anteponga siempre el interés superior de Ingersoll Rand.

Los empleados deben actuar en beneficio de Ingersoll Rand en cada decisión que tomen. Puede surgir un conflicto cuando un empleado está influenciado, o parece estar influenciado, por consideraciones de ganancia o beneficio personal para él o un miembro de su familia de una manera que entra en conflicto con la obligación del empleado para con la Compañía. Es esencial evitar incluso la apariencia de un conflicto entre el interés personal de un empleado y el interés de Ingersoll Rand.

Si bien no es posible describir todas las circunstancias en las que puede surgir un conflicto de intereses, algunos posibles conflictos de intereses incluyen:

- Usted o uno de sus familiares inmediatos es empleado, propietario, director o inversor financiero en una empresa que compite con Ingersoll Rand
- Usted o uno de sus familiares directos es empleado, propietario, director o inversor financiero en una empresa que realiza transacciones con Ingersoll Rand
- Ser el gerente de contratación para un puesto para el cual se está considerando a un familiar
- Estar en una relación de subordinación directa con un compañero de trabajo con quien tiene una relación romántica
- Trabajar como consultor para una empresa que compite con Ingersoll Rand, en su propio tiempo
- Trabajar como consultor para una empresa que tiene contratos con Ingersoll Rand, en su propio tiempo
- Adjudicar un contrato o hacer negocios con una empresa propiedad de un familiar
- Otorgar un préstamo o garantizar las obligaciones de los empleados o sus familiares directos.

Los conflictos de intereses generalmente están prohibidos. Son posibles excepciones en situaciones limitadas, pero solo se pueden hacer después de la revisión y aprobación de categorías específicas o generales mediante (1) acuerdo de al menos dos miembros de la alta dirección (en el caso de empleados que no sean directivos o directores) o (2) la Junta de Directores (en el caso de directivos o directores). Es posible que los conflictos de intereses no siempre sean claros, por lo que si tiene alguna pregunta, debe consultar con sus supervisores o gerentes y, cuando corresponda, con el Asesor General de la Compañía. No revelar un conflicto de intereses es una violación del Código.

Cualquier empleado que tenga conocimiento de un conflicto o conflicto potencial que involucre a un empleado, que no sea un directivo o director, debe comunicarlo de inmediato a un supervisor, gerente u otro personal apropiado. Los empleados deben utilizar los procedimientos de notificación descritos en “Tomamos medidas” en “Denunciar una inquietud”.

Cualquier supervisor o gerente que reciba un informe de un conflicto o conflicto potencial debe informarlo inmediatamente al Asesor General de la Compañía. Un conflicto de intereses real o potencial que involucre a un miembro de la alta dirección debe informarse directamente al Departamento de Cumplimiento Global de la Compañía. Finalmente, los conflictos de intereses reales o potenciales que involucren a un director deben comunicarse directamente a la Junta de Directores de la Compañía.



Los compresores Ingersoll Rand se utilizan en cervecerías y operaciones embotelladoras en todo el mundo.

Consciente del Código

Un cliente de Francisco lo invita a cenar durante un viaje de negocios en Alemania.

Cuando Francisco regrese a casa, no podrá presentar la misma comida en su informe de gastos para su reembolso.

Consciente del Código

Después de una reunión con un proveedor potencial con quien la Compañía está considerando hacer negocios, el vendedor invita a Ronaldo y su esposa a una cena y un concierto muy caros. El proveedor dice que quiere agradecer a Ronaldo por considerar a su empresa para el contrato. Ronaldo se niega porque no quiere comprometer su imparcialidad durante el proceso de selección de proveedores.

Oportunidades corporativas

Los empleados tienen el deber para con la Compañía de promover los intereses comerciales legítimos de la Compañía cuando surja la oportunidad de hacerlo.

Los empleados tienen prohibido:

- desviar hacia ellos mismos o hacia otros cualquier oportunidad que se descubre mediante el uso de la propiedad o información de la Compañía o como resultado de su puesto en la Compañía;
- usar la propiedad o información de la Compañía o su puesto para beneficio personal indebido; y
- entrar en una empresa comercial que compita o potencialmente podría competir con la Compañía.

Fraude

Nunca falsifique informes de gastos ni planillas horarias. Hacerlo es un fraude. Usted comete fraude cuando oculta, altera, falsifica u omite información para su propio beneficio personal o financiero ilegal o el beneficio de otra persona.

Ejemplos de fraude incluyen:

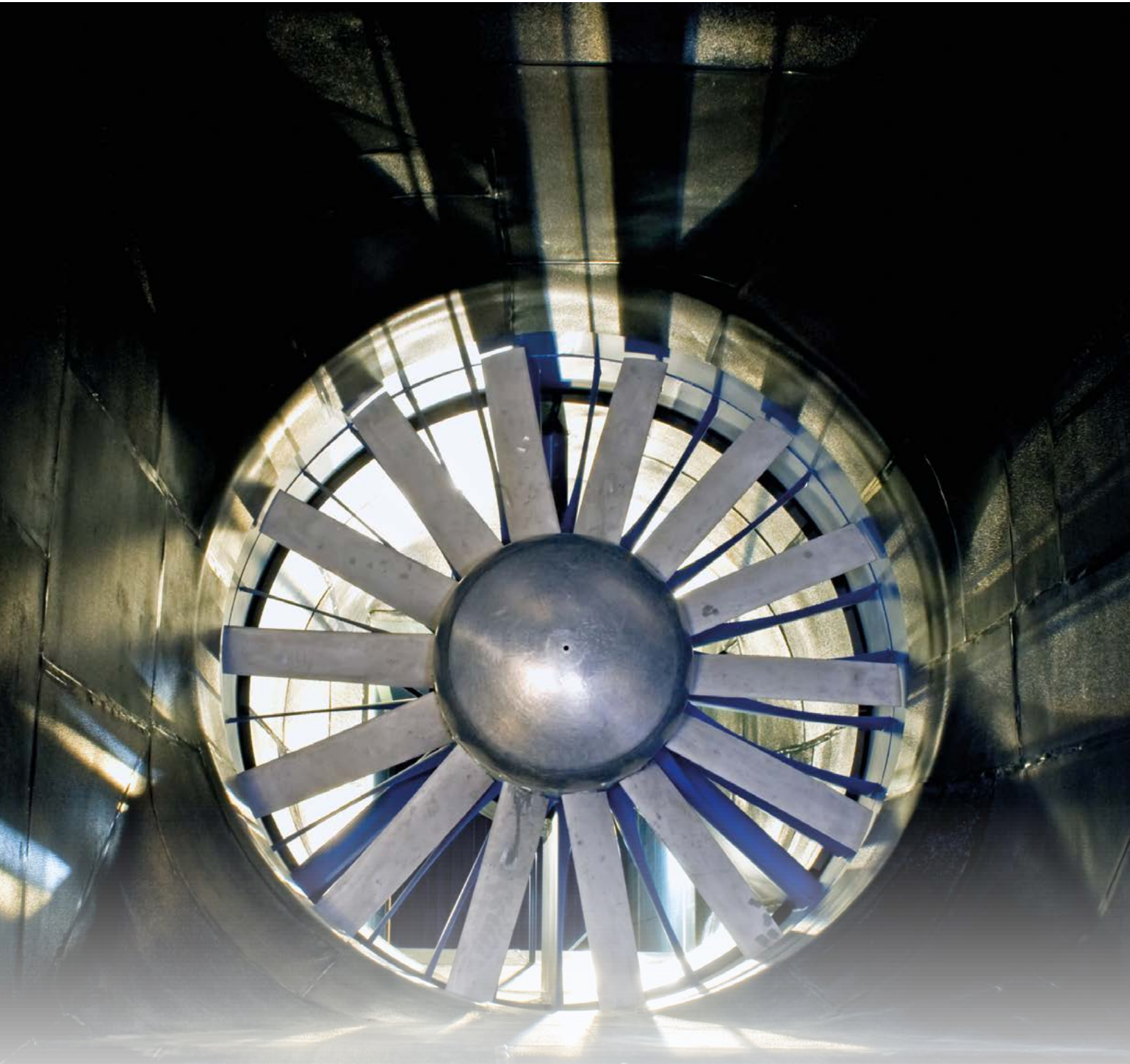
- Incluir información financiera errónea en los libros y registros de la Compañía para mejorar el desempeño de un compañero de trabajo
- Presentar información médica falsa para obtener beneficios por incapacidad
- Modificar las cifras de fabricación para cumplir los objetivos de productividad
- Falsificar o alterar cheques para su propio beneficio
- Falsificar o manipular pruebas de productos o datos de seguridad por cualquier motivo

Entretenimiento y comidas empresariales

Socializar con proveedores, clientes y otros contactos comerciales puede ser útil para cultivar relaciones laborales sólidas, pero existen limitaciones sobre qué tipos de entretenimiento y eventos sociales son aceptables. En general, no debe ofrecer invitaciones a comidas o entretenimiento si al hacerlo daría la impresión de que está intentando influir en una decisión comercial. Del mismo modo, solo debe aceptar invitaciones relacionadas con negocios y ofrecidas de forma gratuita. La aceptación de comidas de negocios o entretenimiento debe tener un valor razonable, ser poco frecuente y no exceder el umbral de “razonabilidad” establecido sin la aprobación previa del Departamento de Cumplimiento.

Todos los gastos de comidas y entretenimiento de negocios deben registrarse de manera adecuada y precisa en un informe de gastos.

Las normas que rigen el suministro de comidas y entretenimiento a funcionarios gubernamentales son más estrictas que las normas generales que rigen las comidas y el entretenimiento, y se describen con más detalle en la sección “Obsequios” de este Código.



Nuestros compresores, una excelente opción para la industria aeroespacial, son capaces de probar una amplia gama de requisitos de flujo y presión, como pruebas de turbinas y túneles de viento.

Consciente del Código

Durante la temporada navideña, uno de los proveedores de la compañía le ofrece a Christina una tarjeta de regalo que puede canjear por un servicio en un spa local. Christina amablemente la rechaza porque sabe que una tarjeta de regalo se considera un equivalente de efectivo y, por pequeña que sea, los empleados siempre tienen prohibido aceptar obsequios en efectivo o equivalentes de efectivo.

Consciente del Código

Shakar, un líder financiero regional, decide no registrar los gastos acumulados para cumplir con los objetivos de rentabilidad trimestrales. Al hacerlo, crea un registro financiero inadecuado, lo que constituye una violación del Código.

Obsequios

Nunca acepte un obsequio que pueda nublar su juicio o hacerle parecer parcial en su toma de decisiones.

El intercambio ocasional de obsequios empresariales es una práctica común destinada a crear buena voluntad y fortalecer las relaciones comerciales. Sin embargo, si la provisión o recepción de obsequios es excesiva, puede crear un sentimiento de obligación personal por parte del destinatario o dar la apariencia de un acuerdo inapropiado.

Los obsequios dados o recibidos no deben exceder el umbral “razonable”. Si un regalo supera el umbral, debe ser **aprobado previamente** por el Departamento de Cumplimiento. Si recibe un obsequio que excede el límite y no es práctico rechazarlo o devolverlo, debe informarlo inmediatamente al Departamento de Cumplimiento para decidir el curso de acción apropiado. **Independientemente de su valor, nunca debe aceptar un obsequio en efectivo o equivalente de efectivo** (por ejemplo, tarjeta de regalo).

La Compañía requiere que usted conozca y cumpla con los requisitos legales y éticos de las prácticas de entrega de obsequios en el país en el que realiza negocios.

Las normas que rigen la entrega de obsequios a funcionarios gubernamentales son más estrictas que las normas generales que rigen la entrega de obsequios. Los empleados tienen estrictamente prohibido ofrecer cualquier cosa de valor, incluido efectivo, equivalentes de efectivo, donaciones políticas y caritativas, servicios en especie, comidas, viajes y entretenimiento, obsequios o cualquier otra cosa de valor económico a cualquier empleado del gobierno, cónyuge o pariente de un empleado del gobierno, con el fin de asegurar una ventaja para la Compañía.

Lavado de dinero

Todos deben hacer su parte para evitar verse involucrados en cualquier esquema de lavado de dinero. El lavado de dinero es el proceso mediante el cual las personas intentan ocultar el producto de actividades ilegales para que la fuente de sus fondos ilegales parezca legítima. Siempre debe asegurarse de realizar negocios con personas de buena reputación para fines comerciales legítimos y utilizando fondos legítimos. Si sospecha que su cliente o proveedor está involucrado en alguna actividad ilegal, infórmelo al Departamento de Cumplimiento.



Consciente del Código

En el tiempo personal de David, él y su esposa están desarrollando una pequeña empresa. Su esposa le pregunta si pueden usar la computadora que le proporcionó la empresa para trabajar en el plan de negocios.

David informa a su esposa que, si bien los recursos de la Compañía, incluidas computadoras y teléfonos, pueden usarse de forma limitada para fines privados no comerciales, los recursos de la Compañía nunca deben usarse para administrar un negocio personal o una empresa similar.

Registros comerciales y divulgaciones públicas precisos y completos

La integridad, confiabilidad y precisión en todos los aspectos materiales de los libros, registros y estados financieros de la Compañía son fundamentales para el éxito comercial continuo y futuro de la Compañía.

Además, como empresa cuyas acciones cotizan en bolsa, la empresa está sujeta a una serie de leyes y regulaciones que rigen nuestros registros comerciales, incluidas las leyes de valores de los Estados Unidos. La Compañía debe registrar sus actividades financieras de conformidad con todas las leyes y prácticas contables aplicables y proporcionar información actual, completa y precisa a todas y cada una de las agencias gubernamentales. Ningún empleado puede obligar a la Compañía a realizar una transacción con la intención de documentarla o registrarla de manera engañosa o ilegal. Además, ningún empleado puede crear documentación o asiento en cuenta falso o artificial de ninguna transacción ingresada por la Compañía. De manera similar, los empleados financieros y contables que tienen responsabilidad sobre asuntos contables y de informes financieros tienen obligaciones adicionales de registrar con precisión todos los fondos, activos y transacciones en los libros y registros de la Compañía.

Es política de la Compañía hacer divulgaciones completas, justas, precisas, oportunas y comprensibles de conformidad con las leyes y regulaciones aplicables en todos los informes y documentos que la Compañía presenta o presenta a la Comisión de Bolsa y Valores de los Estados Unidos, agencias estatales, y en todas las demás comunicaciones públicas realizadas por la Compañía.

Si tiene conocimiento de una transacción, evento o circunstancia que podría tener un impacto en nuestros informes financieros o hacer que sean falsos, debe informar a nuestro Contralor Corporativo o al Departamento Legal sobre el asunto de inmediato.

Salvaguarda del dinero de la Compañía

Gaste siempre los fondos de la Compañía con prudencia y nunca gaste el dinero de la Compañía sin la aprobación adecuada. Los fondos de la Compañía nunca deben usarse para ningún propósito que pueda considerarse poco ético o que viole una ley, y las tarjetas de crédito corporativas no deben usarse para compras no relacionadas con el negocio.

Robo o mal uso de propiedad de la Compañía

Cuando trate con propiedad de la Compañía, trátela como si fuera suya. Cada uno de nosotros es responsable de proteger la propiedad de la Compañía contra pérdidas por descuido, mal uso o desperdicio. Obviamente, también es incorrecto e ilegal robar propiedad de la Compañía.

Los teléfonos móviles y las computadoras pueden transportar una gran cantidad de datos confidenciales. Tome las precauciones adecuadas para salvaguardarlos. Si pierde alguno de ellos, notifique a su gerente y al Departamento de TI de inmediato.

Consciente del Código

Después de un desafortunado accidente de seguridad en nuestra planta, los medios contactan a Javier para obtener información sobre el incidente. Aunque Javier se encontraba en la planta en el momento del incidente y vio lo sucedido, remite la investigación al Departamento de Comunicaciones. Javier se da cuenta de que es muy importante que toda la información sobre la Compañía sea coherente y precisa.

En su mayor parte, las instalaciones, equipos, productos, equipos de oficina, vehículos, software, computadoras, redes y sistemas informáticos, teléfonos, teléfonos celulares, máquinas fotocopiantes, suministros y otras propiedades de la Compañía deben usarse únicamente para fines comerciales. Tomar o utilizar propiedad de la Compañía para uso personal sin la autorización adecuada puede considerarse robo. Algunos activos, como teléfonos y computadoras, pueden usarse para uso personal incidental limitado, pero no deben interferir con el desempeño laboral.

Nunca acceda, reproduzca, muestre, distribuya ni almacene ningún material que sea sexualmente explícito, obsceno, difamatorio, acosador, ilegal o de otro modo inapropiado cuando utilice los activos de la Compañía o cuando realice su trabajo.

Consultas gubernamentales, legales y de los medios

Es importante que la Compañía hable con una sola voz.

De vez en cuando, las agencias gubernamentales pueden comunicarse con el personal de la Compañía para obtener información. Además, un abogado privado puede comunicarse con usted sobre un asunto legal que involucre a la Compañía. Si alguien se comunica con usted para solicitar información, es importante que notifique a la administración local o al Departamento Legal o de Cumplimiento.

Los medios pueden contactarlo sobre un evento o tema relacionado con la Compañía. Si los medios se comunican con usted, notifique al Departamento de Comunicaciones en Communications.IR@irco.com de inmediato. No intente responder estas consultas usted mismo.



Los sistemas de combustible de Ingersoll Rand tienen controles GPS sofisticados que permiten la descarga de combustible solo dentro de límites geográficos programados.



Los compresores de Ingersoll Rand se encuentran
en buques de carga y cruceros de todo el mundo.

3

Consciente del Código

Gloria está interesada en contratar a Abdul, quien trabaja en el Departamento de Defensa y participa en determinar si se selecciona a la Compañía para un contrato importante. Mientras espera que el Departamento de Defensa otorgue el contrato, Gloria considera comunicarse con Abdul para decirle que le gustaría contratarlo para gestionar el contrato de la Compañía si lo recibe. Gloria se da cuenta de que existen normas que rigen la contratación de empleados federales actuales, por lo que recurre a Recursos Humanos (RRHH) para obtener orientación. Recursos Humanos le informa a Gloria que la empresa no debería hacer una oferta para contratar a Abdul. Recursos Humanos también le informa que es posible contratar a Abdul después de que se adjudique el contrato, pero incluso entonces, se aplican varias normas y solo debe comunicarse con Abdul con la aprobación y orientación del Departamento Legal o de Cumplimiento.

Nosotros acatamos la ley

Mantenemos nuestra reputación al no participar en actividades que sean ilegales.

Como Compañía global, hacemos negocios de conformidad con todas las leyes aplicables en todos los países en los que operamos. Es su responsabilidad conocer las leyes aplicables a su trabajo. Si tiene alguna pregunta, pida ayuda.

Cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones

El cumplimiento de la ley, tanto en letra como en espíritu, es uno de los cimientos sobre los que se construyen los estándares éticos de la Compañía. Al realizar los negocios de la Compañía, los empleados deben respetar y obedecer las leyes de las jurisdicciones en las que operamos. Aunque no se espera que todos los empleados conozcan los detalles de estas leyes, es importante saber lo suficiente sobre las leyes locales, estatales y nacionales aplicables para determinar cuándo buscar asesoramiento del Asesor General de la Compañía u otro personal apropiado. Si una ley entra en conflicto con este Código, usted debe cumplir con la ley. Existen graves consecuencias por no seguir las leyes, normas y regulaciones aplicables, incluida la terminación del servicio y posibles sanciones penales y civiles.

Regulaciones del comercio internacional

Para satisfacer las necesidades de nuestros clientes a nivel mundial, transferimos mercancías a través de fronteras geográficas. Nuestras transacciones comerciales a menudo están sujetas a diversas leyes comerciales que regulan las exportaciones, reexportaciones e importaciones, entre ellas:

- Leyes de control de exportaciones, leyes aduaneras, restricciones comerciales, embargos comerciales y sanciones económicas
- Leyes antiboicot que prohíben a las empresas participar en un boicot internacional que no esté sancionado por el gobierno de los Estados Unidos

Es importante mantener registros de todas las transacciones de importación/exportación, incluidos, entre otros, órdenes de compra, contratos, facturas y registros de pago. Las regulaciones del comercio internacional son complicadas. Si tiene alguna pregunta, comuníquese con su administración local o con el Departamento de Cumplimiento.

Consciente del Código

En una feria comercial, Marta se topa con Sven, un ex empleado que recientemente dejó la compañía para unirse a un competidor. Sven hace preguntas sobre algunas de las nuevas estrategias de ventas de la empresa para el próximo año. A pesar de que Sven es un amigo y ex compañero de trabajo, Marta le dice que no puede discutir esa información con él porque trabaja para un competidor. También toma nota mental de informar la conversación al Departamento Legal tan pronto como regrese al trabajo.

Consciente del Código

Carlos es el gerente de ventas en Venezuela. Licitó por un proyecto para dotar de bombas a la Armada venezolana. Un oficial de la Marina se acerca a Carlos y le dice que otra empresa ha presentado una buena oferta, pero que por una pequeña tarifa puede asegurarse de que Carlos gane el contrato. Carlos se niega a pagar la tarifa porque sabe que es una violación de la FCPA realizar un pago indebido a un funcionario de un gobierno extranjero para obtener un negocio. También informa de la conversación al Departamento de Cumplimiento.

Competencia justa

Nunca discuta los precios o la participación en el mercado con los competidores.

Las leyes antimonopolio están diseñadas para garantizar que la competencia siga siendo vigorosa y libre de colusión. Ingersoll Rand se compromete a superar a nuestros competidores en todos los segmentos comerciales en los que competimos mediante el trabajo en equipo y el pensamiento creativo, pero no mediante actividades anticompetitivas. Ganamos porque nuestro equipo global compite de manera justa y honesta por los negocios. Los empleados nunca deben:

- Discutir precios o estrategias con la competencia
- Hacer acuerdos para fijar precios, coordinar ofertas, asignar mercados o asignar clientes

Recuerde, tiene prohibido discutir temas anticompetitivos con la competencia, incluso en entornos informales como ferias comerciales o eventos para clientes. Si se encuentra en una situación en la que se está discutiendo información sobre competencia, debe retirarse e informar la conversación al Departamento Legal de inmediato.

Las leyes de competencia son complicadas y conllevan sanciones importantes. Comuníquese con el Departamento Legal o de Cumplimiento si tiene alguna pregunta.

Anticorrupción y soborno

Nunca le dé a alguien algo que pueda interpretarse como un soborno. Hacemos negocios “justos y rectos”.

Ingersoll Rand se compromete a cumplir con todas las leyes antisoborno y anticorrupción en todo el mundo, incluida la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA) de EE. UU. y la Ley contra el Soborno del Reino Unido. Los empleados y otras personas que actúan en nombre de la Compañía tienen prohibido realizar o prometer pagos indebidos a funcionarios gubernamentales o entidades comerciales privadas no gubernamentales. Ingersoll Rand también prohíbe los pagos de facilitación: pequeños pagos realizados a empleados gubernamentales para realizar actos rutinarios y no discrecionales. Nunca dé algo de valor directa o indirectamente a un funcionario gubernamental, o cualquier individuo, a cambio de, o en un esfuerzo por:

- Asegurar una ventaja injusta
- Obtener o retener un negocio
- Influir en decisiones gubernamentales o empresariales

Las sanciones por incumplimiento de las leyes antisoborno pueden ser severas. Comuníquese con el Departamento Legal o de Cumplimiento para obtener orientación adicional.

Consciente del Código

Recursos Humanos (RRHH) está llevando a cabo una investigación interna relacionada con una supuesta mala conducta y entrevista a varios empleados que pueden tener información al respecto. Cheung, uno de los empleados entrevistados, tiene pruebas de que su amigo estuvo involucrado en la mala conducta, pero no quiere meterlo en problemas. Cheung piensa que si simplemente no revela lo que sabe, no estará mintiendo. Sin embargo, Cheung está obligado a cooperar en la investigación de la Compañía y eso significa que debe responder todas las preguntas con sinceridad y proporcionar cualquier información potencialmente útil de la que tenga conocimiento. Retener información durante una investigación viola el Código.

Negocios con el gobierno

Cuando trabajamos con clientes gubernamentales existentes o potenciales, es fundamental que cumplamos con las diversas leyes, regulaciones y procedimientos que se aplican al trabajo por contrato gubernamental. Estas normas suelen ser más estrictas y complejas que las que rigen los negocios con otros clientes comerciales. Si su trabajo implica comercializar o vender, contratar o trabajar en un proyecto para una agencia gubernamental, como el ejército o un contratista del gobierno, se espera que conozca y cumpla con las leyes y normas que rigen las relaciones comerciales con el gobierno.

Las violaciones de estas normas pueden resultar en multas significativas, pérdida de futuros contratos gubernamentales e incluso procesamiento penal de las personas y de la Compañía.

Contratación de empleados gubernamentales

Ingersoll Rand debe cumplir con las normas y regulaciones que rigen la contratación de empleados gubernamentales actuales y anteriores y sus familiares. Antes de participar incluso en discusiones preliminares, obtenga permiso previo de Recursos Humanos y del Departamento Legal o de Cumplimiento. Cabe señalar que estas normas se aplican tanto a las pasantías como a otros puestos.

Normas de salarios y horarios

Ingersoll Rand se compromete a seguir todas las leyes y regulaciones aplicables sobre salarios y horarios. Para ayudar a garantizar que todo el trabajo realizado para Ingersoll Rand se compense correctamente, todos los empleados no exentos (por horas) deben registrar con precisión su tiempo trabajado según lo exige la ley o la política de su país, ya sea programado o no programado, tiempo extra o tiempo normal, autorizado o no autorizado.

Protección del medioambiente

Nos preocupamos por proteger el medioambiente para las generaciones venideras.

Ingersoll Rand tiene el compromiso de minimizar el impacto negativo que nuestro negocio tiene en el medioambiente y de operar nuestras plantas e instalaciones de conformidad con todas las regulaciones ambientales aplicables. Se espera que todos los empleados cumplan con las leyes ambientales aplicables.

Cooperación con las auditorías e investigaciones de la Compañía

Se espera que todos los empleados cooperen plenamente con las investigaciones de la Compañía y proporcionen información honesta y veraz. Retener información o no cooperar durante una investigación (incluido, entre otros, un empleado que no proporciona acceso a todas sus comunicaciones electrónicas relacionadas con el negocio) viola el Código.

Los empleados deben cooperar plenamente con los auditores internos y externos. Nunca debe hacer nada que intente engañar, influir de manera fraudulenta o manipular a nadie que participe en una auditoría o revisión de la Compañía.



Los compresores y bombas Ingersoll Rand se utilizan en la exploración de petróleo y gas natural.

4

Hacemos clientes exitosos

Fabricamos productos que estamos orgullosos de llamar nuestros.

Nuestros clientes esperan que nuestros productos estén entre los mejores del mercado y sabemos que confían en nosotros para obtener soluciones esenciales, vitales y de misión crítica. Aspiramos a estar conectados de por vida con nuestros clientes y asumimos la responsabilidad que esto conlleva. Su satisfacción es esencial para nuestro éxito y queremos que estén encantados con los productos y servicios que ofrecemos.

Calidad del producto

Estamos comprometidos a fabricar productos de alta calidad. Para asegurarnos de brindar productos seguros e innovadores a nuestros clientes, fabricamos nuestros productos de conformidad con todas las leyes y regulaciones aplicables. Además, realizamos pruebas exhaustivas de los productos y aseguramos su calidad. En caso de que surja un problema real o potencial de calidad o seguridad del producto, notifique inmediatamente a su supervisor, al líder de su instalación, al coordinador de seguridad de su instalación o al Departamento de Seguridad y Medio Ambiente corporativo.

Satisfacción del cliente

Ingersoll Rand mantiene la fidelidad de sus clientes mediante el desarrollo de productos innovadores y de alta calidad que satisfacen las necesidades de nuestros clientes. Nuestro objetivo es ser el número uno en satisfacción del cliente en todos nuestros productos y marcas.





Ingersoll Rand proporciona componentes clave para equipos utilizados en atención al paciente, laboratorios, investigación y producción farmacéutica.

5

Consciente del Código

Johan nota que un equipo de la planta está dañado y podría provocar una lesión. Le preocupa que si lo informa antes de que termine su turno, podría detener la producción en la planta.

Sin embargo, Johan decide que “la seguridad es lo primero”, por lo que informa de inmediato la condición insegura a su gerente y al líder de seguridad de la planta.

Siempre trabajamos juntos

Juntos creamos un ambiente de trabajo positivo.

Somos un equipo global y celebramos una cultura que abarca diversos puntos de puntos de vista, antecedentes y experiencias. Estamos comprometidos con la equidad en la forma en que se trata a las personas y las oportunidades disponibles para ellas, creando un ambiente de trabajo inclusivo, saludable y respetuoso donde todos los empleados puedan prosperar y contribuir de manera significativa.

Leyes de salud y seguridad

La seguridad es siempre nuestra primera prioridad.

Para garantizar que nuestros entornos de trabajo sean seguros, es importante que los empleados sigan todos los procedimientos de seguridad, especialmente los procedimientos relacionados con la operación de máquinas y el alzamiento de objetos pesados.

Podemos prevenir accidentes pensando primero en la seguridad, siguiendo los procedimientos de seguridad establecidos, cumpliendo con los programas de seguridad de la Compañía y adhiriéndonos estrictamente a las normas de seguridad y salud ocupacional en todos los países en los que operamos. Informe de inmediato cualquier actividad potencialmente peligrosa a su gerente o coordinador de seguridad de la planta. Si cree que la administración local no está abordando adecuadamente un problema de seguridad, debe comunicarse con el Departamento de Seguridad y Medio Ambiente corporativo.

Trato de unos con otros con respeto

Nuestros empleados son nuestro mayor activo. Respetamos las diferentes culturas y valoramos las diferentes opiniones.

En Ingersoll Rand, nos tratamos unos a otros con respeto y dignidad inquebrantables, y apreciamos que todos venimos de diferentes orígenes y culturas. Creemos que todos los empleados, sin importar dónde se encuentren, tienen derecho a trabajar en un entorno libre de discriminación, acoso e intimidación. También respetamos las diferentes prácticas laborales que existen en todo el mundo y somos sensibles a las culturas y prácticas locales.

Privacidad

Defendemos los derechos de privacidad personal de nuestros empleados.

Para ser un verdadero Equipo Global, debemos respetar la privacidad de los demás. Si tiene acceso a datos de identificación personal de nuestros empleados, o a los sistemas que mantienen los datos, debe cumplir con todas las políticas y leyes aplicables con respecto a la recopilación, el uso y la divulgación de datos de identificación personal.

Debe:

- Acceder únicamente a información personal para un fin comercial legítimo
- Almacenar y eliminar de forma segura la información personal
- Informar de inmediato cualquier posible violación de la privacidad o riesgo de seguridad al Departamento Legal u otras personas autorizadas dentro de la Compañía de acuerdo con la ley local
- Comprender y seguir todas las leyes locales relacionadas con la privacidad de los datos



Howden Roots LLC (Roots) es un proveedor líder de tecnologías de vacío y compresión de baja presión con una impresionante cartera de sopladores de desplazamiento positivo, sopladores de lóbulos rotativos y compresores centrífugos, y tiene una gran experiencia en acero ecológico.

Muchos países tienen leyes y directivas que regulan el intercambio de cierta información personal de los empleados a través de las fronteras entre países. Cumplimos con las leyes de privacidad vigentes en los países en los que hacemos negocios. Si está involucrado en un proyecto que requiere que transfiera información de identificación personal fuera de su país de origen, comuníquese con el Departamento Legal, de TI o de Cumplimiento.

Todos los datos electrónicos almacenados en las computadoras de la Compañía y todas las comunicaciones electrónicas relacionadas con el negocio (sin importar dónde se almacenen dichas comunicaciones) son propiedad de la Compañía. Los empleados no deben tener expectativas de privacidad al utilizar las computadoras u otros recursos de la Compañía.

La Compañía puede monitorear o acceder a documentos en sus sistemas en cualquier momento dentro de los límites de la ley. Ingersoll Rand reconoce que en algunos países fuera de los Estados Unidos, los empleados tienen derechos de privacidad limitados de los datos personales ubicados en las computadoras de los empleados proporcionadas por la Compañía. Donde sea necesario, Ingersoll Rand respeta dichos derechos con respecto a dichos datos.

Diversidad e inclusión

Estamos comprometidos a fomentar la diversidad en nuestra fuerza laboral. Nuestras prácticas de contratación prohíben la discriminación por motivos de raza, color, religión, edad, sexo, orientación sexual, origen nacional, discapacidad, estado de ciudadanía, estado de veterano o cualquier otro factor cubierto por la ley. Creemos que la diversidad en nuestra fuerza laboral es un activo valioso y nos esforzamos por crear un entorno de trabajo inclusivo en el que se valoren y fomenten las diferentes ideas, perspectivas y creencias.

Antiacoso

Las insinuaciones sexuales no deseadas, las solicitudes de favores sexuales o las exigencias de citas nunca son aceptables en el lugar de trabajo.

Buscamos brindar un ambiente de trabajo libre de acoso. El acoso puede adoptar muchas formas, incluido el comportamiento verbal, visual o físico no deseado que crea un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo u hostil. No toleramos el acoso sexual, los insultos raciales, étnicos, de género o religiosos ni los comentarios degradantes en el lugar de trabajo. El acoso, sexual o de otro tipo, está determinado por sus acciones y el impacto que tienen en los demás, independientemente de sus intenciones.

Tolerancia cero a la violencia en el lugar de trabajo

No toleraremos ningún acto o amenaza de violencia, ni comportamiento físico o verbal inapropiado/agresivo en el lugar de trabajo. Esto incluye comentarios o amenazas o acoso, agresión física o daño a la propiedad de otra persona.



Las llaves de impacto neumáticas y sin cable Ingersoll Rand son muy apreciadas por los profesionales de todo el mundo. Son bien conocidas por su durabilidad y su perfil compacto, ofreciendo una fiabilidad robusta y las mejores relaciones potencia-peso del mercado.

Consciente del Código

Brad escucha una acalorada discusión entre dos compañeros de trabajo. Se alzan sus voces y son agresivos y conflictivos entre sí. Brad no quiere involucrarse por miedo a terminar lastimado. Brad, sin embargo, decide ir a un lugar seguro y contactar a Recursos Humanos y su gerente. Sabe que Ingersoll Rand tiene tolerancia cero con la violencia en el lugar de trabajo.

Libre de drogas y alcohol

Las drogas y el alcohol pueden afectar el juicio y las habilidades motoras y poner a los compañeros de trabajo, clientes y otras personas en riesgo de sufrir daño. Está estrictamente prohibido usar, poseer o estar bajo la influencia de drogas ilícitas en la propiedad de la Compañía o durante las horas de trabajo. Sin embargo, Ingersoll Rand reconoce que ciertos países fuera de los Estados Unidos no nos permiten prohibir la posesión de alcohol en la propiedad de la Compañía e Ingersoll Rand acatará dichas leyes y regulaciones locales en la medida requerida.

Comunidad y Actividades políticas

Alentamos a los empleados a tener un equilibrio saludable entre vida personal y laboral, e involucrarse con sus comunidades. No obstante, los empleados nunca deben imponer sus creencias religiosas o políticas personales a otros.

Las actividades políticas deben realizarse en el propio tiempo fuera del trabajo. Los empleados no deben promover candidatos ni distribuir material político en la propiedad de la Compañía. Ningún empleado está autorizado a realizar contribuciones políticas en nombre de la Compañía sin la aprobación expresa del Departamento Legal.





The Quantima es un revolucionario compresor de aire de dos etapas y accionamiento directo utilizado en aplicaciones automotrices y de bebidas que complementa los objetivos de ahorro de energía de nuestros clientes.

6

Consciente del Código

Ralf está viajando en el ascensor con Emmanuel y varios otros compañeros de trabajo cuando Emmanuel le hace una pregunta sobre cierta información confidencial relacionada con un cliente. Ralf le dice a Emmanuel que vaya a su oficina para tener la conversación porque sabe que no deberían discutir la información en un lugar público.

Pensamos de manera creativa

Protegemos la propiedad intelectual de nuestra empresa.

Nos enorgullecemos del pensamiento creativo y del diseño de productos innovadores y de aplicaciones críticas para nuestros clientes. Necesitamos asegurarnos de que todos trabajemos juntos para proteger estas ideas e innovaciones, así como otros activos de la Compañía.

Información confidencial

No comparta ideas, diseños e I+D de la Compañía con nadie fuera de la Compañía a menos que esté claramente autorizado para hacerlo.

La información confidencial es información que no está disponible para el público, tiene una divulgación limitada dentro de la Compañía o está designada como confidencial por la Compañía. En ocasiones, es posible que tenga acceso a información confidencial de la Compañía o a información confidencial de un socio comercial. La información confidencial incluye toda la información no pública que, si se divulga, podría ser útil para los competidores o perjudicial para la Compañía o sus clientes, incluidos secretos comerciales, información material no pública, planes comerciales, precios, invenciones, diseños y nuevos productos.

Se deben tomar medidas básicas para proteger toda la información confidencial, incluyendo:

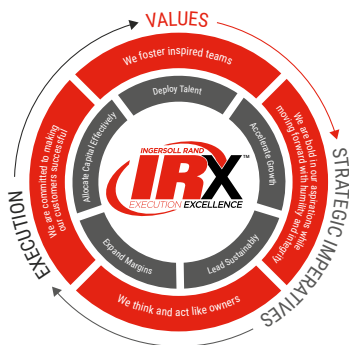
- Marcar claramente la información como “confidencial” para que otros sepan que la información debe protegerse
- Revelar información confidencial solo a aquellos que tienen una “necesidad de saber” legítima
- Usar la información confidencial solo para el uso previsto
- Retirar documentos confidenciales del área de trabajo solo cuando sea absolutamente necesario hacerlo
- Eliminar la información confidencial de una manera diseñada para mantener su confidencialidad (por ejemplo, trituración)
- Tomar precauciones para discutir información confidencial en áreas privadas para evitar que alguien escuche la conversación (recuerde, los ascensores y las salas de descanso no son áreas privadas)

Uso de información privilegiada

Como empleado, también puede tener conocimiento de “información material no pública” sobre Ingersoll Rand u otra empresa. La información material no pública es información que influiría en un inversor razonable para comprar o vender acciones de una empresa basándose en esa información. Los empleados tienen estrictamente prohibido comprar o vender acciones de cualquier empresa mientras estén en posesión de información material no pública sobre la empresa. También se prohíbe estrictamente a los empleados realizar “insinuaciones sobre acciones”, es decir, revelar información material no pública sobre una empresa a un familiar, colega, amigo o cualquier otra persona, para permitirle a esa persona comprar o vender acciones de la empresa sobre la base de dicha información.



Robuschi S.r.l., ubicada en Parma, Italia, diseña y fabrica compresores, sopladores y bombas para aplicaciones que van desde el tratamiento de agua hasta la industria azucarera.



Excelencia en la ejecución de Ingersoll Rand (IRX)TM es nuestro motor de ejecución basado en procesos simples que impulsan una cultura de alto desempeño al mismo tiempo que inculcan nuestros valores y permiten la ejecución de nuestras áreas estratégicas de enfoque en equipos de trabajo autodirigidos

Consciente del Código

Klaus recibe un correo electrónico de un amigo que contiene chistes con tintes sexuales. Klaus sabe que nunca es aceptable utilizar los activos de la empresa para enviar material inapropiado a través de Internet, por lo que elimina el correo electrónico y no lo reenvía a nadie.

Propiedad intelectual

Nunca distribuya ni publique nuestra propiedad intelectual sin la autorización adecuada.

Nuestra propiedad intelectual es un activo invaluable para la Compañía y debemos protegerla vigorosamente. La propiedad intelectual incluye nuestras marcas, derechos de autor, invenciones, patentes, secretos comerciales y procesos, incluidos, entre otros, los procesos y el trabajo estándar que componen nuestro motor de ejecución Ingersoll Rand Execution Excellence (IRX)TM. Ningún tercero debería poder utilizar nuestras marcas comerciales u otra propiedad intelectual sin la autorización adecuada y un acuerdo de licencia aprobado por el Departamento Legal.

Nuestra propiedad intelectual también incluye el producto del trabajo de nuestros empleados. Como empleado, el trabajo que realiza y las cosas que crea en relación con sus funciones, o utilizando el tiempo, los recursos o la información de la Compañía, pertenecen a Ingersoll Rand y solo deben usarse con el fin de realizar negocios de la Compañía. Esto incluye documentos, planes, análisis y proyecciones, invenciones, ideas, programas de software, mejoras, materiales gráficos, procesos, diseños o cualquier otro trabajo que usted ayude a crear o cree en relación con su trabajo para la Compañía. Si deja la Compañía, todos los bienes de la Compañía deben permanecer o ser devueltos a la Compañía y no se le permitirá conservar copias, excepto donde se acuerde o estipule expresamente lo contrario.

Sistemas de correo electrónico, Internet, redes sociales e información

Los sistemas de tecnología de la información de la Compañía son un componente clave de nuestro negocio y solo deben usarse con fines comerciales. La Compañía reconoce que, de vez en cuando, es posible que los empleados necesiten utilizar equipos y/o comunicaciones de la Compañía para uso personal limitado. Dicho uso está permitido en las siguientes circunstancias:

- Es de duración limitada
- No interfiere con las responsabilidades laborales del empleado
- No contiene material calumnioso, difamatorio, ofensivo, racista, pornográfico u obsceno
- No refleja mal a la Compañía, no impacta negativamente la reputación de la Compañía ni la expone a responsabilidad

En los países donde lo permite la ley, Ingersoll Rand se reserva el derecho de monitorear los correos electrónicos, los mensajes de texto, el correo de voz, la actividad en las redes sociales y el uso de Internet de un empleado.

Las salas de chat, foros de mensajes y sitios web similares son foros públicos en los que no es apropiado revelar información confidencial de la Compañía, datos personales o de clientes, secretos comerciales o cualquier otro material no autorizado. Si debe utilizar estos foros por motivos profesionales, comuníquese con la administración local o con el Departamento Legal o de Cumplimiento con anticipación para obtener su aprobación.

El software, incluido el software gratuito, el shareware, el software de demostración o de evaluación, no deben descargarse ni instalarse en la computadora de un empleado a menos que haya sido aprobado e instalado por TI.



Un empleado de Ingersoll Rand inspecciona minuciosamente una bomba para garantizar que superamos las expectativas del cliente.

Consciente del Código

Donzelle recibe un aviso de retención legal relacionado con un proyecto en el que trabajó. La retención legal le indica que conserve todos los documentos, registros y correos electrónicos relacionados con el proyecto. Donzelle está preocupado por un correo electrónico que recuerda haber enviado en el que afirmaba que su jefe estaba actuando de forma poco ética en el proyecto. Ya no se siente así y sabe que solo él y el destinatario del correo electrónico están al tanto del correo electrónico.

Donzelle piensa en borrar el correo electrónico para que sus comentarios negativos sobre su jefe no salgan a la luz. Sin embargo, Donzelle se da cuenta de que una vez que se emite un aviso legal, no puede modificar, alterar ni eliminar ningún documento que haya sido identificado en el aviso para su conservación, por muy embarazoso o falso que pueda ser.

Retención de registros de la compañía

Nunca modifique, borre ni oculte registros de la Compañía que deban conservarse por razones legales.

Todos los empleados deben cumplir con el cronograma para mantener y destruir registros de la Compañía que se aplica a los documentos impresos y electrónicos.

De vez en cuando, es posible que se le notifique la necesidad de conservar ciertos registros en relación con un asunto legal. Eso se llama “retención legal”. Usted debe cumplir con la solicitud y está estrictamente prohibido modificar, eliminar, borrar, descartar o destruir cualquier registro que deba conservarse.



7

Tomamos medidas Defendemos el Código

Consciente del Código

Sunny escucha una conversación que la lleva a creer que uno de sus compañeros de trabajo puede haber utilizado información confidencial para realizar tráfico de información privilegiada. Dado que Sunny no tiene ninguna evidencia concreta de la violación, no está segura de si debería denunciarla. Tras reflexionar, Sunny sabe que el Código le exige que plantee su inquietud para permitir que la gerencia realice una revisión adecuada para determinar si la inquietud tiene fundamento.

Pensamos y actuamos como propietarios, y tomamos medidas. Se espera que todos sigan las pautas establecidas en nuestro Código.

No solo se espera que todos los empleados sigan el Código, sino también que prediquen con el ejemplo.

Todos son responsables de promover el respeto y la confianza en el lugar de trabajo.

Si supervisa a los empleados, se espera que no solo siga el Código, sino que también se asegure de que los empleados que supervisa comprendan y cumplan con nuestro Código. Además, los líderes de las instalaciones deben trabajar para garantizar que todos los empleados que trabajan en sus instalaciones sigan nuestro Código. Los supervisores también deben garantizar que la capacitación sobre cumplimiento se distribuya adecuadamente y sea completada por los empleados que les rinden cuentas a ellos.

Todos debemos trabajar juntos para fomentar un entorno en el que los empleados se sientan cómodos al hacer preguntas y plantear inquietudes. Si conoce o sospecha de una mala conducta, se espera que aborde la situación o se la comunique a la persona adecuada para que el problema pueda resolverse adecuadamente.

Informar una inquietud

Si ve algo... dígalos.

Mientras trabaja en Ingersoll Rand, es posible que se enfrente a un dilema ético o vea algo en el lugar de trabajo que le preocupe. En esos casos, le recomendamos contactarse con su gerente. Si no se siente cómodo al hacerlo, puede comunicarse con otro gerente, el líder de su instalación, Recursos Humanos o el Departamento Legal o de Cumplimiento.

Además, puede, a su entera discreción, informar al Comité de Auditoría, al Asesor General o al Director de Auditoría Interna: (1) cualquier contabilidad, controles contables internos o asuntos de auditoría cuestionables; (2) posible incumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios aplicables o de este Código; o (3) supuestas represalias contra empleados y otras personas que presenten informes de buena fe.

Puede informar cualquier asunto de las siguientes formas:

- a) por escrito a Ingersoll Rand, a la atención del Presidente del Comité de Auditoría o Asesor General o Auditoría Interna, 525 Harbor Place Dr., Davidson, Carolina del Norte 28036;
- b) llamando a los números de línea directa de la Compañía en el país proporcionados en este Código;
- c) accediendo al sitio web del proveedor de servicios de línea directa independiente de la Compañía en www.irethicsreports.com.

Cualquier otro no empleado o parte externa interesada también podrá informar al Comité de Auditoría, al Asesor General o a Auditoría Interna, cualquiera de los asuntos descritos anteriormente.

Un informe debe ser fáctico y no especulativo o concluyente, y debe contener tanta información específica como sea posible para permitir una evaluación adecuada. Además, todos los informes deben contener suficiente información que se pueda corroborar para apoyar el inicio de una investigación, incluidos, por ejemplo, los nombres de las personas sospechosas de haber cometido violaciones, los hechos pertinentes de las violaciones, cómo el denunciante tuvo conocimiento de las violaciones y, si la conoce, una estimación del daño potencial a la Compañía.

La línea directa de ética y el sitio web son administrados por un proveedor de servicios externo e independiente, y permiten que cualquier empleado de la Compañía presente un informe de forma anónima y confidencial.

Ingersoll Rand investigará todos los informes de acuerdo con sus procedimientos internos. Si se solicita, la identidad de cualquier empleado que denuncie una sospecha de violación del Código se mantendrá confidencial, excepto en los casos en que la ley exija a la Compañía revelar la identidad del empleado, o la Compañía determine que la divulgación es necesaria para realizar una investigación exhaustiva y resolver el asunto.

Administración

Junta de Directores. La Junta de Directores de la Compañía, a través del Comité de Auditoría, ayudará a garantizar que este Código se administre adecuadamente. El Comité de Auditoría es responsable de la revisión periódica de este Código y recomendará aclaraciones o cambios necesarios a este Código a la Junta de Directores para su aprobación.

Directivos y gerentes. Todos los directivos y gerentes son responsables de revisar este Código con sus empleados. Los directivos y gerentes también son responsables de la revisión diligente de las prácticas y procedimientos establecidos para ayudar a garantizar el cumplimiento de este Código.

No tomar represalias

Ingersoll Rand tiene una política de no represalias estricta. Cualquiera que tome represalias contra alguien por plantear una inquietud o ayudar a investigar una inquietud está sujeto a medidas disciplinarias. Si cree que ha sufrido represalias por plantear una inquietud, comuníquese con nuestra Línea Directa de Ética Global o con el Departamento Legal o de Cumplimiento.

Consecuencias de violar el código

Leer y vivir el Código. Deberá hacerse responsable.

Debe leer el Código y completar certificaciones periódicas que afirmen que cumplirá con el Código y las políticas de la Compañía. El Código no pretende reducir o limitar otras obligaciones que los empleados puedan tener con la Compañía. Los directores también deben consultar las Directrices de Gerencia Corporativa para conocer políticas adicionales que rijan específicamente la conducta de los directores y, en el caso de los directores que no son empleados, el cumplimiento de este Código está sujeto a las disposiciones de los estatutos, reglamentos y cualquier acuerdo de los accionistas con Ingersoll Rand.



El control de calidad de Ingersoll Rand utiliza la última tecnología para probar las herramientas utilizadas para fabricar nuestros rotores Sutorbilt Legend.

Los empleados que no cumplan (ya sea en letra o espíritu) con el Código pueden estar sujetos a medidas disciplinarias, incluida la terminación del empleo. A continuación, se citan ejemplos de conducta que pueden originar medidas disciplinarias:

- acciones que violen cualquier política de la Compañía;
- solicitar a otros que violen cualquier política de la Compañía;
- no revelar de inmediato una violación conocida o sospechada de cualquier política de la Compañía;
- no cooperar con las investigaciones de la Compañía sobre posibles violaciones de cualquier política de la Compañía;
- tomar represalias contra otros empleados por informar de buena fe una inquietud sobre integridad; y
- no demostrar el liderazgo y la diligencia necesarios para garantizar el cumplimiento de las políticas de la Compañía y la ley aplicable.

Es importante comprender que una violación de este Código y ciertas políticas de la Compañía puede exponer a la Compañía y a usted a responsabilidad civil y daños, sanciones regulatorias y/o proceso penal.

Exenciones del Código

Las exenciones del Código son poco comunes, pero pueden otorgarse si las circunstancias lo justifican. Si cree que se debe considerar una exención del Código, comuníquese con el Departamento Legal.

Cualquier exención de cualquier disposición de este Código para directivos o directores ejecutivos de la Compañía debe ser aprobada por la Junta de Directores de la Compañía y se divulgará de inmediato según lo exigen las leyes de valores aplicables y/o las normas de la bolsa de valores.

Políticas y procedimientos de la Compañía

El Código debe leerse junto con las políticas y procedimientos de la Compañía y los manuales para empleados aplicables en varios países del mundo. El Código no hace referencia a todas las políticas y procedimientos de la Compañía. Se pueden encontrar políticas adicionales en la biblioteca de políticas de la Compañía en la intranet de la Compañía, así como en los manuales de la Compañía publicados en algunas partes del mundo. La Compañía puede actualizar este Código y cualquiera de sus políticas periódicamente a su discreción. Se espera que usted conozca y comprenda la ley y todas las políticas y procedimientos actuales aplicables y relacionados con su trabajo.

El Código no es un contrato de trabajo y su emisión no confiere ningún derecho a ningún empleado.

Este Código no impide que ningún empleado actual o anterior se comunique, coopere o presente una queja ante cualquier agencia o entidad gubernamental federal, estatal o local de los Estados Unidos con respecto a posibles violaciones de cualquier ley o regulación, ni que haga divulgaciones a ninguna agencia o entidad gubernamental que está protegida bajo las disposiciones de denuncia de irregularidades de dicha ley o regulación si (1) dichas comunicaciones y divulgaciones son consistentes con la ley aplicable y (2) la información sujeta a dicha divulgación no fue obtenida por el empleado actual o anterior a través de una comunicación que estaba sujeta al privilegio abogado-cliente. Esto es cierto independientemente de cualquier otro acuerdo de confidencialidad o no divulgación aplicable a los empleados actuales o anteriores, y cualquier acuerdo que esté en conflicto con lo anterior se considerará modificado por la Compañía para ser consistente con lo anterior.



Contactos clave

Departamento de Asuntos Legales

Consejo General
525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036

Cumplimiento Global, Reglamentario y Comercio Internacional

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

Ambiental, Social y Gobernanza

Vicepresidente de Sostenibilidad
525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036

Contraloría y Auditoría

Vicepresidente y Contralor Corporativo
525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036

Recursos Humanos

VicePresidente, Recursos Humanos
525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036

Departamento de Comunicaciones

Vicepresidente, Comunicaciones Globales
525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036

Políticas de la Compañía

Para obtener una lista completa de las políticas de Ingersoll Rand, visite la intranet de la Compañía, **IR ahora**

Números de la línea directa

**Línea directa de
Ética Global**
www.irethicsreports.com

Argentina
0-800-555-4288
(Telecom)
0-800-222-1288
(Telefonica)
Cuando se le solicite
844-439-4693

Australia
800-875-313

Austria
0-800-200-288
Cuando se le solicite
844-439-4693

Baréin
800-00-001 (Land)
800-000-05 (Cellular)
Cuando se le solicite
844-439-4693

Bélgica
0-800-100-10
Cuando se le solicite
844-439-4693

Brasil
0800-892-0749

Canadá
844-439-4693

Chile
800-225-288 (Telmex)
800-800-288 (Telefonica)
800-360-312 (ENTEL)
Cuando se le solicite
844-439-4693

China
4008427065

Colombia
01-800-911-0011
Cuando se le solicite
844-439-4693

República Checa
800-144-301

Dinamarca
800-100-10
Cuando se le solicite
844-439-4693

Egipto
02-2510-0200 (Cellular)
2510-0200 (Cairo)
Cuando se le solicite
844-439-4693

Finlandia
0800-9-12740

Francia
0800-90-4105

Alemania
0-800-225-5288
Cuando se le solicite
844-439-4693

Grecia
00-800-1311
Cuando se le solicite
844-439-4693

Hungría
06-800-011-11
Cuando se le solicite
844-787-0214

Hong Kong
800-93-2266 o
800-96-1111
Cuando se le solicite
844-439-4693

India
000-117
Cuando se le solicite
844-439-4693

Indonesia
001-801-10
Cuando se le solicite
844-439-4693

Irlanda
1-800-550-000
00-800-222-55288 (UIFN)
Cuando se le solicite
844-439-4693

Italia
800-794395

Japón
0034-811-001 (NTT)
00-539-111 (KDDI)
00-663-5111 (Softbank)
Cuando se le solicite
844-439-4693

Jordania
1-880-0000
Cuando se le solicite
844-439-4693

Malasia

1-800-80-0011
Cuando se le solicite
844-439-4693

México

800-681-6934

Países Bajos

8000201780

Nueva Zelanda

000-911
Cuando se le solicite
844-439-4693

Noruega

800-190-11
Cuando se le solicite
844-439-4693

Panamá

800-2288
Cuando se le solicite
844-439-4693

Perú

0-800-50-000
Cuando se le solicite
844-439-4693

Filipinas

1010-5511-00 (PLDT)
105-11 (Globe/Philcom/
Digitel /Smart)
Cuando se le solicite
844-439-4693

Polonia

0-0-800-111-1111
Cuando se le solicite
844-439-4693

Rumania

0808-03-4288
Cuando se le solicite
844-439-4693

Rusia

363-2400
Cuando se le solicite
844-439-4693

Arabia Saudita

800-850-0695

Serbia

800190998

Singapur

800-001-0001 (StarHub)
800-011-1111 (SingTel)
Cuando se le solicite
844-439-4693

Eslovaquia

0-800-000-101
Cuando se le solicite
844-439-4693

Eslovenia

080-688837

Sudáfrica

800205140

Corea del Sur

00-309-11 (Dacom)
00-369-11 (ONSE)
00-729-11 (Telecom)
Cuando se le solicite
844-439-4693

España

900-99-0011
Cuando se le solicite
844-439-4693

Suecia

020-799-111
Cuando se le solicite
844-439-4693

Suiza

0-800-890011
Cuando se le solicite
844-439-4693

Taiwán

00-801-102-880
Cuando se le solicite
844-439-4693

Tailandia

1-800-0001-33
Cuando se le solicite
844-439-4693

Turquía

0811-288-0001
Cuando se le solicite
844-439-4693

Ucrania

0-800-502-886
Cuando se le solicite
844-439-4693

Emiratos Árabes Unidos

8000-021
Cuando se le solicite
844-439-4693

Reino Unido

0808-234-3663

Estados Unidos

844-439-4693

Vietnam

1-201-0288
1-228-0288
Cuando se le solicite
844-439-4693



Oficina central de **Ingersoll Rand**

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